

Nämndsordförande: Maria Johansson

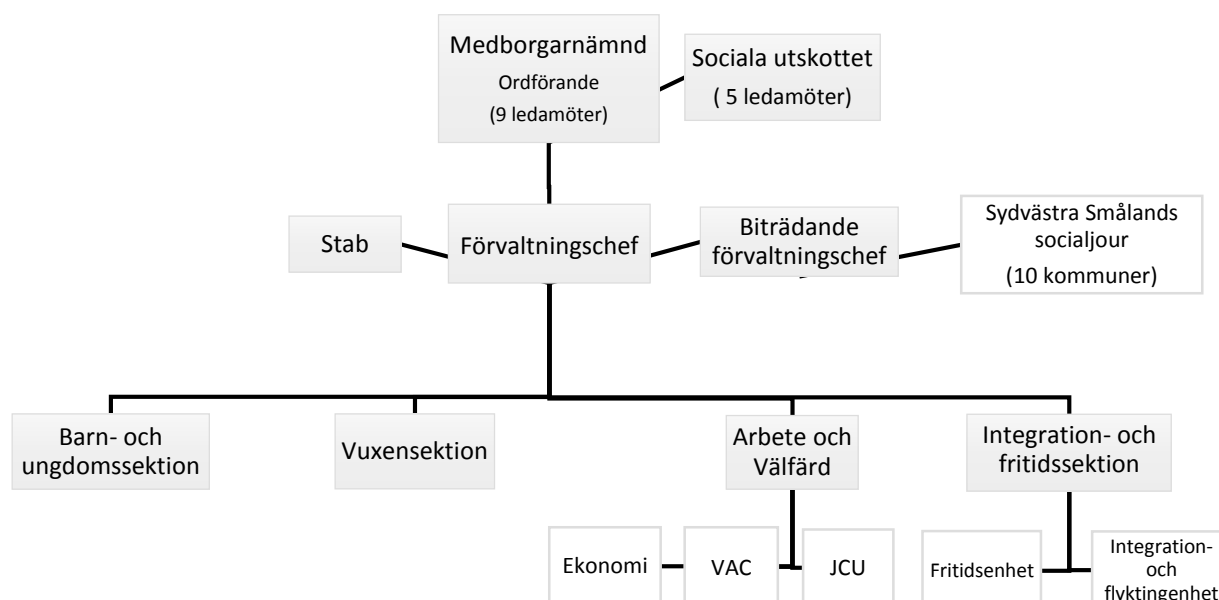
Förvaltningschef: Heidi Skov-Ragnar

| Innehållsförteckning | Sidnr |
|---|-------|
| Nämndens uppdrag enligt reglemente | 1 |
| <i>Organisationsbeskrivning</i> | 1 |
| <i>Uppdragets omfattning</i> | 2 |
| | |
| Förändringar, utveckling och trender | 3 |
| | |
| Nämndsmål | |
| <i>Kvalitet</i> | 7 |
| <i>Delaktighet</i> | 8 |
| <i>Kompetensförsörjning</i> | 9 |
| <i>Klimat</i> | 10 |
| | |
| Ekonomi | |
| <i>Driftbudget 2018, -plan 2019-2020</i> | 11 |
| <i>Investeringsbudget 2018, -plan 2019-2022</i> | 11 |
| | |
| Övriga nyckeltal | 12 |
| <i>Personal</i> | 12 |
| <i>Omsättningstal</i> | 12 |

Nämndens uppdrag enligt reglemente

Medborgarnämnden fullgör kommunens uppgifter inom socialtjänsten enligt Socialtjänstlagen (SoL) med kompletterande tvångslagstiftning och följdagar jämte familjerättslig lagstiftning med undantag av det som gäller äldre- och handikappomsorgen. Nämnden ansvarar även för integrationsfrågor, flyktningmottagning, arbetsmarknadsåtgärder och fritidsgårdsverksamhet med koppling till nämndens ansvarsområde.

Organisationsbeskrivning



Uppdragets omfattning

Stab:

Medborgarförvaltningens stab ska arbeta för att underlätta och stödja kärnverksamheten. Den består av den samlade övergripande administrationen och reception.

Här finns nämndsekreterare, ekonom, ekonomiconroller, systemadministratör, IT-utvecklare med teknikansvar, kvalitetsutvecklare, administrativ assistent samt förvaltningens reception. Under 2016 inrättades även en ny roll som verksamhetsutvecklare.

Barn och Ungdomssektion:

Barn- och ungdomssektionen arbetar med mottagning, utredning och uppföljning av insatser för barn och ungdomar 0-21 år (inklusive ensamkommande barn), familjehemsvård, familjerätt, förebyggande arbete (fält, ungdomsmottagning och familjecentral) samt öppenvård (stöd och behandling) för ungdomar och familjer.

Vuxensektionen:

Vuxensektionen inom medborgarförvaltningen består av en myndighetsdel och en öppenvårdsdel. Målgruppen för myndighetsdelen är personer från 20 år och uppåt, delar av öppenvården arbetar med ungdomar från 13 år. Gemensamt är att målgruppen framförallt består av personer med missbruksproblematik. Arbetet utgår i huvudsak från socialtjänstlagen men även tvångslagstiftningen LVM (Lagen om vård av missbrukare).

Arbete och Velfärd:

Sektionen Arbete och Velfärd består av tre enheter: ekonomiskt bistånd, Värnamo arbetsmarknadscenter och Jobbcenter unga, som arbetar för att minska det långvariga bidragsberoendet och kostnadsnivån på försörjningsstöd ska stödinsatser kunna erbjudas personer som inte direkt kan matchas mot arbete på den öppna arbetsmarknaden.

Ekonomiskt bistånd:

På ekonomienheten ligger fokus på att göra så att de människor som är aktuella på sektionen får en så god livskvalitet som möjligt. Livskvalitet nås i hög grad av att de kommer i sysselsättning och arbete, helst i egen försörjning genom lön eller annan ersättning. Till ekonomienheten hör också arbetet våld i nära relationer.

Värnamo arbetsmarknadscenter (VAC):

VAC riktar sig till individer över 25 år som står utanför arbetsmarknaden. Verksamheten erbjuder olika aktiviteter som rustar individen för arbetsmarknaden. Varje individ som anvisas till VAC blir tilldelad en jobbkoordinator som tillsammans med individen upprättar en plan mot målet egenförsörjning. Planen kan till exempel innefatta vägledande samtal, jobbsökaraktiviteter och praktikanordning. VAC erbjuder även arbetstränings- och arbetsprövningsplatser.

Jobbcenter Unga (JCU):

JCU riktar sig till ungdomar mellan 16-24 år som varken studerar eller har ett arbete. Ungdomarna anvisas från flera myndigheter och verksamheter. Arbetet med ungdomarna bygger på att hitta individuella lösningar utifrån deltagarnas förmåga och egna mål. Deltagarna erbjuds olika vägar vidare mot studier eller arbete. Några verktyg som JCU erbjuder i detta arbete är inspirationsprogram, studiestöd och vägledande samtal.

Integration och fritid:

På sektionen organiseras kommunen integrationsarbete, flyktingmottagning av familjer, kommunens HVB-hem för ensamkommande barn samt kommunens tolkservice. Kommunens fritidsgårdsverksamhet är också organiserad på sektionen.

Sydvästra Smålands socialjour:

Socialjourens uppdrag är att under jourtid ansvara för de ingående kommunernas socialjour och handlägga akuta situationer enligt LVM, LVU och SoL. De kommuner som ingår i Sydvästra Smålands socialjour är Gislaved, Gnosjö, Värnamo, Vaggeryd, Ljungby, Markaryd, Älmhult, Uppvidinge, Lessebo och Tingsryd.

Förändringar, utveckling och trender

Medborgarförvaltningen har under de senaste åren genomgått stora förändringar. Under 2016 byttes stora delar av personal på ledning- och stabsfunktioner vilket har ställt stora krav på hela organisationen att ta ansvar. Dessutom kämpar medborgarförvaltningen, precis som övriga socialtjänster i landet, med hög personalomsättning i socialekreterargruppen. Detta innebär att man sällan upplever en lugn och stabil arbetsgrupp som är trygg i sina arbetsuppgifter, utan istället arbetar i arbetsgrupper där det saknas kollegor eller med nya kollegor som är under upplärning. Detta tillsammans med yttre påverkan, så som flyktingkris, ökad ohälsa hos medborgarna och akut bostadsbrist för utsatta grupper har inneburit stora ansträngningar i organisationen.

Åren kommer fortsatt präglas av att skapa en tydlig ledningsstruktur, att arbeta ihop en sammanhållen och trygg ledningsgrupp. Förvaltningen kommer arbeta för att minska personalomsättning och minska ohälsan bland personalen. Stort fokus kommer att läggas på att bli en attraktiv arbetsgivare som kan rekrytera, vidareutveckla, stärka och behålla sina medarbetare. Det är viktigt att man upplever att man kan utvecklas och får ta sig an nya utmaningar så att det finns en framtid under lång tid.

Fortsatt arbete med Värnamo kommuns vision och värdegrund, och hur medborgarförvaltningen kan vara del i att nå den är prioriterat. Att skapa förståelse för helheten och varje enskilds medarbetares del i helheten är av största vikt, då både såväl internt inom förvaltningen som i samverkan med andra förvaltningar. Att öka kunskapen kring förutsättningarna vi har för att driva vår verksamhet är avgörande.

Målet är att få delaktighet i verksamhetsutvecklingen, att man kan vara med att påverka sin vardag och får vara med och utveckla det man är expert på.

Värnamo kommun växer vilket är positivt och skapar många möjligheter samt utmaningar. Under de senaste åren har medborgarförvaltningen dubblat antalet anställda och detta har resulterat i trångboddhet, lokalbrist och ökade kostnader i externt hyrda lokaler. De nya lokalerna har oftast hyrts i oerhört pressade situationer som inneburit att det inte gjorts genomtänkt, med en plan kring hur verksamheten ska bedrivas i lokalerna och hur konsekvenserna blir av detta. Detta tillsammans med att det är kortare hyreskontrakt och att det har behövts göras relativt stora förändringar för att klara en minimi nivå av säkerhetstänk har skapat höga hyreskostnader.

Inför 2017 har en analys av förvaltningens lokalbehov gjorts tillsammans med tekniska förvaltningen, i detta arbete har vi haft med oss Värnamo kommuns vision "Den mänskliga tillväxt kommunen – 40 000 invånare 2035" allt för att skapa en långsiktig strategi som håller när Värnamo kommun växer. Vi kan konstatera att lokalsituationen är akut idag för medborgarförvaltningen då vi har brister kopplat till arbetsmiljöverkets krav samt redan i dag har förtätat till bristningsgränsen. Målet är att skapa en god arbetsmiljö för våra medarbetare och kunna skapa en verksamhet som har möjlighet att utvecklas och effektiviseras, allt för att skapa en attraktivare arbetsplats. För att nå dit som är önskvärt kommer det innebära kostnader som ej finns täckning

för i dagens budget, men som i en förlängning skulle betala igen sig i en effektivare och mer välmående verksamhet.

Då det råder bostadsbrist får utsatta grupper inom vår verksamhet, så som nyanlända, ungdomar utanför arbetsmarknaden, personer med psykisk ohälsa/missbruk exempelvis, svårare och svårare att hitta bostad.

Med anledning av detta har vi ansökt och beviljats så kallade § 37 pengar av Länsstyrelsen för att anställa en bostadskoordinator. Bostadskoordinatören ska arbeta med att dammsuga den privata bostadsmarknaden och göra det enklare för privatpersoner att förstå vad det innebär att hyra ut hela eller delar av sin bostad. Bostadskoordinatorns uppdrag riktar sig i första hand mot att hitta bostäder till våra nyanlända svenskar men vi räknar med en effekt även för övriga medborgare i Värnamo kommun då vi hoppas att detta ska öka benägenheten att hyra ut, vilket är en nödvändighet om vi ska lyckas med våra tillväxtmål. Vi ser att detta måste vara en långsiktig lösning och ser behov av att permanenta tjänsten som bostadskoordinator vilket budgeten inte tillåter i dagsläget.

Ärenden kopplade till våld i nära relationer växer och innebär ett stort tryck på ekonomienheten. Vi kan idag se att minst två heltidstjänster behövs för att hantera ärendemängden, dessutom ser vi en rejäl ökning av placeringskostnader i samband med dessa ärenden. Ökad ärendemängd inom området innebär i sin tur också ett ökat tryck på andra verksamheter, till exempel barn och unga. Detta leder till behovet av ett mer familjeorienterat arbetssätt och en närmare samverkan mellan personal på de olika enheterna. Vi ser just nu över möjligheterna att skapa en gemensam mottagning för hela individ- och familjeomsorgen, med syfte att skapa en mer rättssäker och effektiv handläggning. Vi kommer att flytta personal och arbetsuppgifter från dagens sektioner till denna sektion. Under åren 2013-2016 ser vi att antalet anmälningar bara inom barn- och ungdom har ökat med 79 %. Den ökningen i samband med ökningen av ärenden rörande våld i nära relationer, gör att vi ser ett behov av utökning av resurserna.

Förändringen innebär att vi behöver tillsätta en sektionschef samt tre socialsekreterare. Utvecklingen av en gemensam mottagning innebär ökade kostnader initialt, men ett mer familjeorienterat arbetssätt förväntas minska kostnader på sikt.

Inför 2017 har det kommit nya rekommendationer kopplat till skuld- och budgetrådgivning, vilket innebär att det ska bli enklare att ansöka om skuldsanering. Kommunen kommer att vara skyldig att lämna skuld- och budgetrådgivning till skuldsatta personer och det gäller även under hela skuldsaneringsförfarandet. I dagsläget har vi 0,5 tjänst som hanterar dessa frågor och för att kunna leva upp till de nya kraven behöver den tjänsten utökas med minst 0,5.

Ytterligare ett sätt att skapa en effektivare och mer attraktiv arbetsplats är att utveckla digitaliseringen inom verksamheten. Under 2016 har ett arbete med att ta fram en målbild kopplat till digitalisering startats upp – medborgarförvaltningen ska 2021 vara en modern och effektiv verksamhet som möter våra medborgare där de är. Det kommer innebära att verksamhetsutveckling och metodutveckling behöver gå hand i hand med IT/digitaliseringen. Vi har rekryterat in en ny IT utvecklare, rekryteringen gjordes tillsammans med IT-avdelningen för att säkerställa att vi hitta kompetens som kan driva medborgarförvaltningens IT-utveckling tillsammans med IT-avdelningen och få ut maximal effekt av våra respektive organisationer.

Barn och unga:

- Medborgarförvaltningen står inför stora utmaningar de kommande åren. Fokus bör ligga på att möta barn och familjers behov så tidigt som möjligt. Detta innebär att vi bör ha fungerande förebyggande verksamheter så som familjecentral, ungdomsmottagning, fältverksamhet, drog förebyggande verksamhet och samverkan med skola, fritid och regionen.
- Identifierade risker är bristen på bostäder, ökat utanförskap och psykisk ohälsa.

- Inom sektionen barn och unga behöver vi utveckla öppna insatser, samverka mellan olika grupper för att främja mötet med våra klienter.
- Vi behöver utveckla insatser på hemmaplan för att minska externa placeringar. Vi ser att det bör finnas ett stödboende för ungdomar (16-21 år) som ligger i riskzonen för socialt utanförskap.
- Vi ser över möjligheterna att ha en personalpool där vår egen personal kan gå in vid kortare personalförändringar och hantera ärenden.
- Då antalet placerade barn som är i behov av vård i familjehem har ökat behöver det ske en utökning av antalet handläggare för att säkerställa att vi följer lagstiftningen, som säger att varje placerat barn ska ha en egen socialsekreterare. I dagsläget behövs det en ökning med en handläggare.
- Det finns behov av specialistkompetens till svårare mer komplexa ärenden. Ett ökat samarbete med Barnahus, region Jönköping, kommer att ge oss detta och innebär därmed en ökad kostnad för vår verksamhet.

Integration och fritid:

- Vi är rustade för att ta emot 120 personer, men det stora problemet är bostadsfrågan då det inte finns några lägenheter att tillgå. Utifrån beviljade projektmedel från Länsstyrelsen har en bostadskoordinator anställts som aktivt arbetar med frågan.
- Vår integrationsstrategi har tjänstledigt från och med 20 februari till och med 20 augusti 2017. Ingen ny tjänst kommer att utlysas för att täcka vakansen.
- Fortsatt verksamhetsutveckling och förbättring av rutiner i tolkservice-verksamheten, för att få en stabil grund. Utmaningen är att anlita fler tolkar i olika språk, framför allt dari och arabiska.
- Fokus för fritidsgårdsverksamheten under 2017 kommer att vara utveckling och vi har tillsatt en projektledare som ska driva frågan. Även i framtiden vill vi satsa på att vara en resurs för ungdomar i det förebyggande arbetet, samt fortsätta arbetet med en drogfri mötesplats där alla kulturer är välkomna. Detta görs i samarbete med närpolis, fältare, EKB, Kulturskolan, etc. På LSS-verksamheten Blixten har vi fyra nya ungdomar med större behov, vilket kräver mer resurser. Det är svårt att i nuläget veta vad det innebär personalmässigt.
- En ny struktur mellan EKB-enheterna håller på att systematiseras, vilket medför tydligare steg i boendekedjan. Bryggan/Bron förblir HVB-hem och steg 1. I maj 2017 avvecklas Östbo. Verksamheten flyttar till nybyggda paviljonger och blir ett stödboende och steg 2. En ny steg 3-verksamhet har upprättats där Slussen och Mobila teamet ingår.
- På grund av ovannämnda förändringar som genomförs kommer vi under året fokusera på utformning av nya strukturer och rutiner som underlättar samarbetet och höjer kvaliteten på våra boenden. Mobila teamet kommer även satsa på bättre samarbete med näringslivet för att möjliggöra alternativa vägar för individer som befinner sig i steg 3.
- Genom bland annat ESF-finansierade projektet Change kommer vi att kompetensutveckla personal.

Vuxen:

- Tydliga mål för verksamheten ska arbetas fram efter Värnamo kommuns nya vision och målformuleringar.
- Vi behöver skapa tydligare rollfördelning mellan myndighet/öppenvård.
- Nya hemmaplanslösningar behöver utvecklas, exempelvis fler boendeplatser, arbeta mer uppsökande samt se över arbetstiderna inom öppenvården.
- Ökad samverkan mellan förvaltningens öppenvårdsverksamheter.
- Råd- och behandlingsenheten kan komma att flytta till nya lokaler, helt eller delvis.
- Nytt lagförslag pekar på att kommunen får ökat ansvar vid spelmissbruk.

- FIFA kan leda till ett mer familjeorienterat arbetssätt och ökad samverkan mellan sektionerna.
- Utredning pågår kring behov av inrättande av boendesamordnare/bostadsgrupp.
- 12-stegsprogrammet behöver två utbildade 12-stegsterapeuter. För närvarande har en i personalgruppen utbildning, fler behöver utbildas.
- En brukarrevision gällande öppenvården behöver göras.
- Eventuellt behövs vidareutbildning för personal inom CM-teamet.
- Det finns behov av att se över uppföljning av insatser och brukarinflytande inom vuxensektionen.
- Översyn av skuld och budgetrådgivning för att följa de nya rekommendationerna.
- Värnamo kommun har beslutat om en ambitionshöjning i vården kring vuxna. Vi ingår i ett samarbete med övriga kommuner samt regionen i utvecklingen av en tillnyktringsenhet. Värnamo kommuns andel innebär en kostnad av 177 532 kr som ej finns täckning för i medborgarförvaltningens budget i dagsläget.

Socialjouren:

- Framtiden för socialjouren ser ljus ut. Första året (2016) har varit en period där rutiner och arbetssätt börjat ta form. Detta har varit nödvändigt då jouren kommer att utökas med 6-7 kommuner i Kronobergs län. Bedömningen är att verksamheten har utrymme att serva sammanlagt 10-11 kommuner med ett invånarantal på totalt cirka 180 000 personer.

Arbete och Velfärd:

- Processen med ha "en väg" in på arbetsmarknadsenheterna har tagit form. Ambitionen är att ännu bättre anpassa organisationen efter målgruppernas behov och tillsammans med övriga delar av sektionen utveckla detta arbete vidare.
- Styrkorna med en sammanhållen sektion är utbudet av insatser som kan erbjudas, allt ifrån praktikplatser, studiestöd, körkortsteori, coaching, samt arbetsträningsplatser inom olika områden som exempelvis trä, bygg, städ, park och montering. Genom dessa insatser rustas deltagarna inför den reguljära arbetsmarknaden.
- Allra största utmaningen är att ha en verksamhet som kan möta nyanlända. Inte minst måste lösningar för språk och integration utvecklas i samverkan dels inom vår egen förvaltning samt med övriga förvaltningar och andra aktörer som till exempel arbetsförmedlingen.
- Det är nödvändigt att samverka med integration- och fritidssektionen stärks ytterligare eftersom målgruppen är den samma.
- Ekonomienheten kommer att fokusera på att skapa en tydlig och trygg organisation, genom:
 - God introduktion för nyanställda
 - Boendefrågan är en prioriterad fråga för ekonomienheten.
- Erkännande-projektet är ett ESF-projekt med forskardeltagande som syftar till att med klienten i fokus förbättra både bemötande och arbetsmetoder för att få ut dessa personer i arbete eller sysselsättning. Det handlar om en kompetenshöjning av personalen inom hela Arbete och välfärd. Det innebär också handledning av personalen. Utifrån omfattningen kommer detta projektet att vara det som händer i sektionen för arbete och välfärd under 27 månader. Det är stora chanser att projektet bidrar till att få ihop en mycket bra sektion som genom rätt prioriteringar kommer att nå långt i arbetet med målgruppen som är aktuell.

Nämndsmål

KVALITET – grunduppdrag av god kvalitet för den vi är till för

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.

Nämndernas och bolagens kvalitetsmål, för sitt grunduppdrag, ska visa god målpåfyllelse inom ekonomiskt given budgetram.

Nämndsmål: *En hållbar livssituation som ger trygghet för dem vi är till för.*

| Indikatorer | Nuläge: | | Målnivåer: | | |
|---|---------|------|------------|------|------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| IFO övergripande: Nöjd medborgarindex- Stöd för utsatta personer | 55 | 56 | 57 | 58 | |
| Social barn och ungdomsvård: Ej återaktualiserade barn 0-12 år ett år efter avslutad utredning eller insats, andel (%) | 69% | 71% | 73% | 75% | |
| Ej återaktualiserade barn 13-20 år ett år efter avslutad utredning eller insats, andel (%) | 69% | 71% | 73% | 75% | |
| Ek. bistånd: Ej återaktualiserade personer med försörjningsstöd ett år efter avslutad försörjningsstöd, andel (%) | 73% | 75% | 78% | 80% | |
| Missbruk och beroendevård: Ej återaktualiserade vuxna med missbruk 21+ ett år efter avslutad utredning eller insats, andel (%) | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% |

DELAKTIGHET - medborgare och medarbetare är delaktiga i kommunens utveckling

Vi vill kommunicera och ge återkoppling avseende mål, resultat och kvalitet.

Vi vill att medborgare och medarbetare ska ha möjlighet att påverka kommunens utveckling.

Externt mål: Värnamo kommun kommunicerar och för dialog om mål och resultat med sina medborgare.

- Medborgare får svar på sina frågor
- Medborgarna har möjlighet att påverka kommunens utvecklingsarbete

Internt mål: Verksamhetsuppföljning av mål, resultat, kvalitet, personal och ekonomi rapporteras sammanhållet.

- Medarbetarna är insatta i målen för sin arbetsplats och Värnamo kommuns målstyrning
- Medarbetarna är delaktiga i arbetet

Nämndsmål: MBF har medarbetare som är aktivt deltagande i att driva verksamhetsutveckling. I det är det viktigt för oss att ha med perspektiv från de vi är till för.

| Indikatorer: | Nuläge: | Målnivåer: | | | |
|--|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Andel lyckade kontaktförsök med en handläggare. (Tillgänglighetsrapport) | | | | | |
| KKiK mått. Hur stor andel av medborgarna uppfattar att de får ett gott bemötande när de via telefon ställt en enkel fråga till kommunen? | 67% | 75% | 83% | 91% | 100% |
| Indikator avseende medborgardialog/påverkansforum: | Brükarenkäter genomförs kontinuerligt | Brükarenkäter genomförs kontinuerligt | Brükarenkäter genomförs kontinuerligt | Brükarenkäter genomförs kontinuerligt | Brükarenkäter genomförs kontinuerligt |
| Medarbetarundersökning, kvalitetsområde Mål och uppföljning | | 3,9 | | 4,2 | |
| Medarbetarundersökning HME (Hållbart MedarbetarEngagemang) Styrning | | 72 | | 75 | |
| Medarbetarundersökning, kvalitetsområde Arbetsplatsträffar | | 3,7 | | 4,0 | |

KOMPETENSFÖRSÖRJNING – arbetsgivare kan anställa de medarbetare de behöver

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.

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

Människors erfarenheter och kompetens tas tillvara.

Internt: Som en attraktiv arbetsgivare utvecklar och behåller vi våra medarbetare. Värnamo kommun upplevs som en attraktiv arbetsplats.

Nämndsmål: Att MBF upplevs som en attraktiv arbetsgivare genom att vi har en välmående personal som ges möjlighet att utvecklas och växa inom sitt område.

| Indikatorer | Nuläge: | Målnivåer: | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Mål med samverkan med andra aktörer för att underlätta rekrytering/behålla kompetens/kompetensutveckla | Samarbete med utbildningsaktörer och Arbetsförmedlingen | Samarbete med utbildningsaktörer och Arbetsförmedlingen | Samarbete med utbildningsaktörer och Arbetsförmedlingen | Samarbete med utbildningsaktörer och Arbetsförmedlingen | Samarbete med utbildningsaktörer och Arbetsförmedlingen |
| Medarbetarundersökning: Hållbart medarbetarengagemang HME, Ledarskap | | 73 | | 75 | |
| Medarbetarundersökning: Hållbart medarbetarengagemang HME, Motivation | | 78 | | 80 | |
| Medarbetarundersökning: den enskilda frågan "Vad tror du, har du bytt arbetsgivare om ett år?" | | 67 | | 72 | |

KLIMAT – klimatsmarta val underlättas

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

Externt: Kommunens medborgare, företag, föreningar och besökare har stora möjligheter att leva och bedriva verksamhet klimatsmart.

Internt: Värnamo kommun minskar sin klimatpåverkan inom områdena resande och energianvändning.

Nämndsmål: Att MBF alltid har en medvetenhet om miljön, så att klimatsmarta och hållbara val underlättas.

| Indikatorer | Nuläge: | Målnivåer: | | | |
|--|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Andel personbilar och lätta lastbilar i MBF som är miljöklassade 2013 (enligt förordningen 2006:227 §11) | 47% | 50% | 60% | 70% | 80% |
| Andel av MBF:s medarbetare som instämmer i att de har tillgång till information och kunskap för att agera och gör val i sitt arbete som leder till minskad miljöpåverkan.) | | Öka med 10% | Öka med 10% | Öka med 10% | Öka med 10% |

Ekonomi

Driftbudget 2018 samt –plan 2019-2020

| DRIFTVERKSAMHET | Bokslut 2015 | Bokslut 2016 | Budget 2017 Kf 161124 | Prel Budget 2018 | Prel Budget 2019 | Prel Budget 2020 |
|---------------------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| <i>Nettobelopp i tkr utan decimal</i> | | | | | | |
| Medborgarnämnd | 1 794 | 2 030 | 2 342 | 2 371 | 2 400 | 2 429 |
| Medborgarförvaltningen gem | 15 173 | 18 981 | 18 132 | 18 132 | 18 132 | 18 132 |
| Barn- och ungdomssektion | 49 902 | 56 117 | 40 318 | 40 318 | 40 318 | 40 318 |
| Vuxensektion | 14 591 | 13 784 | 14 138 | 14 138 | 14 138 | 14 138 |
| Ekonomienhet | 36 773 | 37 631 | 30 439 | 30 439 | 30 439 | 30 439 |
| Arbetsmarknadsenhet | 15 040 | 18 832 | 18 153 | 18 153 | 18 153 | 18 153 |
| Integration- och fritidssektion | 4 023 | -18 280 | 6 454 | 6 454 | 6 454 | 6 454 |
| | | | | | | |
| NETTOKOSTNAD | 137 296 | 129 095 | 129 976 | 130 005 | 130 034 | 130 063 |

Investeringsbudget 2018 samt –plan 2019-2022

| Projektnamn/Projektgruppering | | Budget 2018 | Plan 2019 | Plan 2020 | Plan 2021 | Plan 2022 |
|--------------------------------------|---------------------------|------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <i>Belopp i tkr utan decimal</i> | <i>Projektblad nr</i> | | | | | |
| Medborgarnämnden | 001 | 3 010 | 2 270 | 2 270 | 1 270 | 1 270 |
| | | | | | | |
| SUMMA INVESTERINGAR | | 3 010 | 2 270 | 2 270 | 1 270 | 1 270 |

Övriga nyckeltal

Personal

| Nyckeltal | 2015 | 2016 | Förändring % 2015-16 |
|--|------|------|-------------------------|
| Antal årsarbetare (per 161231) | 171 | 196 | +14,6 % |
| Sjukfrånvaro i % (helår) | 9,04 | 8,38 | -0,66 procentenheter |
| Medelsysselsättningsgrad i % (per xx1231, tillsvidareanställda) | 96,8 | 96,2 | -0,6 procentenheter |
| Personalomsättning i % (helår, tillsvidareanställda) | 11,8 | 16,9 | +5,1 procentenheter |

| Pensionsavgångar | 2015 | 2016 | Prognos 2017 | Prognos 2018 | Prognos 2019 | Prognos 2020 |
|------------------|------|------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Antal | 2 | 6 | 0 | 6 | 3 | 4 |

Omsättningstal och nyckeltal

| | Bokslut 2015 | Bokslut 2016 | Budget 2017 | Budget 2018 | Plan 2019 | Plan 2020 |
|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|--------------|--------------|
| Invånare totalt, antal | 33 473 | 33 840 | 34 020 | 34 220 | 34 440 | 34 680 |
| Kostnad arbetsmarknadsåtgärder, kr/inv | 1223 | 1260 | 1298 | 1291 | 1282 | 1273 |
| Kostnad flyktingmottagning, kr/inv | 1024 | 2122 | 1508 | 1499 | 1489 | 1479 |
| Kostnad barn- och ungdomsvård, kr/inv | 1804 | 2383 | 1619 | 1607 | 1597 | 1588 |
| Kostnad missbrukarvård vuxna, kr/inv | 555 | 590 | 444 | 441 | 438 | 435 |
| Kostnad ekonomiskt bistånd, kr/inv | 1173 | 1158 | 1064 | 1058 | 1051 | 1044 |
| Kostnad individ- och familjeomsorg, kr/inv | 3532 | 4132 | 3127 | 3106 | 3087 | 3067 |
| Total kostnad, kkr | | | | | | |
| Kostnad arbetsmarknadsåtgärder | 40 954 | 42 644 | 44 163 | 44 163 | 44 163 | 44 163 |
| Kostnad flyktingmottagning* | 34 275 | 71 814 | 51 298 | 51 298 | 51 298 | 51 298 |
| Kostnad barn- och ungdomsvård | 60 384 | 80 654 | 55 069 | 55 001 | 55 001 | 55 069 |
| Kostnad missbrukarvård vuxna | 18 567 | 19 969 | 15 091 | 15 091 | 15 091 | 15 091 |
| Kostnad ekonomiskt bistånd** | 39 272 | 39 188 | 36 210 | 36 210 | 36 210 | 36 210 |
| Kostnad individ- och familjeomsorg | 118 224 | 139 811 | 106 370 | 106 302 | 106 302 | 106 370 |

* Bruttokostnad minus interna intäkter och försäljning till andra kommuner och landsting för flyktingmottagande. Avser kostnader för flyktingar som tas emot inom ramen för det kommunala flyktingmottagandet och för vilka kommunen erhåller statlig ersättning.

** Inkluderar våld i nära relationer.