

Verksamhetsplan för Kommunstyrelsen 2019-2021



Fastställd av: Kommunfullmäktige 20xx-xx-xx, § xxx

Fastställd av: XX-nämnden 20xx-xx-xx, § xxx

Dokumentet gäller från: 2019-01-01

Dokumentet gäller för: Kommunstyrelsen

Dokumentansvarig: ordf Hans-Göran Johansson, kommundirektör Ulf Svensson

Innehåll

Nämndens uppdrag enligt reglemente	3
Organisationsbeskrivning	3
Uppdragets omfattning	4
Förändringar, utveckling och trender.....	5
Strategier och metoder	6
Samordning	7
Styrning.....	7
Uppföljning	7
Medborgares och medarbetares delaktighet	8
Kompetensförsörjning - rekrytera, utveckla och behålla medarbetare.....	8
Samordna och följa upp arbetet för minskad klimatpåverkan	9
Nämndsmål	10
Ekonomi.....	14
Driftbudget 2019 samt –plan 2020-2021	14
Investeringsbudget 2019 samt –plan 2020-2023.....	14
Övriga nyckeltal	15
Personal.....	15
Omsättningstal och nyckeltal	15

Nämndens uppdrag enligt reglemente

Kommunstyrelsen är kommunens ledande politiska förvaltningsorgan. Den har ett helhetsansvar för kommunens verksamheter, utveckling och ekonomiska ställning.

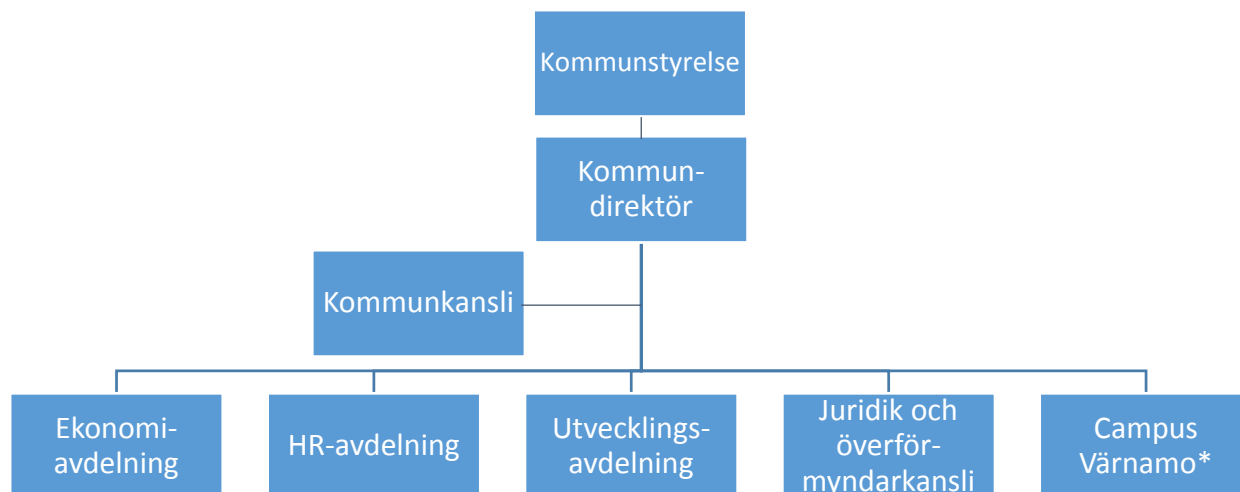
Kommunstyrelsen ska leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsikt över övriga nämnders och eventuella gemensamma nämnders verksamhet (**ledningsfunktion**). Styrelsen ska också ha uppsikt över kommunal verksamhet som bedrivs i kommunala företag, stiftelser och kommunalförbund.

Kommunstyrelsen ska leda kommunens verksamhet genom att utöva en samordnad styrning och ska leda arbetet med att ta fram styrdokument för kommunen (**styrfunktion**).

Kommunstyrelsen ska följa de frågor som kan inverka på kommunens utveckling och ekonomiska ställning och fortlöpande i samråd med nämnderna följa upp de fastställda målen och återrapportera till fullmäktige (**uppföljningsfunktion**).

Kommunstyrelsen ska leda och samordna planeringen och uppföljningen av kommunens ekonomi och verksamheter.

Organisationsbeskrivning



**) Campus Värnamo tillhör kommunledningsförvaltningen men har en egen budgetram och egna investeringsanslag. Därför upprättar Campus en egen verksamhetsplan för uppdrag, förändringar utveckling och trender, strategier och metoder, budget samt övriga nyckeltal..*

Uppdragets omfattning

Kommunens kansli har verksamhetsansvar för diariet, registrering av inkomna handlingar, kommunikation, ledning stöd och utveckling av intern och extern information, grafisk profil, samordning av kommunsekreterargruppen, arvodering till politiker, övergripande ekonomiska och finansiella frågor, och ägarstyrning av kommunägda bolag. Kommunkansliet ansvarar även för arkivfrågor och utlämning av allmänna handlingar samt dokumenthanteringsfrågor.

Utvecklingsavdelningen är en samarbetspartner och katalysator som fungerar som en kompetensresurs för strategiskt utvecklingsarbete. Målgrupper internt är politiken, kommunledning, kommunala bolag, förvaltningar och avdelningar. Externa målgrupper är näringsliv, föreningar, organisationer, medborgare, besökande och inflyttande. Utvecklingsavdelningens verksamhetsområden är att stimulera nyetableringar inom näringslivet, utveckla landsbygdens förutsättningar och bidra till balans mellan stad och land, bistå vid ansökningar om extern finansiering, förvalta och utveckla kommunens styrning med mål och resultat genom systematisk kvalitetsutveckling. Vidare att ta fram underlag såsom befolkningsstatistik, omvärldsanalys och prognoser, samordna intern kontroll, samordna utvecklingen av kommunens beslutsstödsystem. Avdelningen samordnar och driver frågor inom informationssäkerhet, trafikfrågor av övergripande karaktär, destinationsutveckling, hållbarhetsfrågor, ungas delaktighet, energisamordning och energirådgivning, samt digitalisering.

Kommunallagen ställer krav på god ekonomisk hushållning på kort och lång sikt.

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

HR-avdelningen leder och samordnar utformningen av styrande dokument inom HR-området, samt har ett övergripande ansvar för kommunens HR-system. Detta bidrar till att ge kommunens chefer förutsättningar för att utöva ett motiverande ledarskap i syfte att utveckla och behålla kommunens medarbetare. Värnamo kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare. HR-avdelningen är uppdelad i två enheter, Löneenheten och HR-enheten. Löneenhetens uppdrag är att ge administratörer och chefer förutsättningar för att göra rätt i HR-systemet, att arbeta proaktivt, utveckla och effektivisera HR-systemet så att rätt lön betalas ut i rätt tid. HR-enhetens uppdrag är att stödja chefer genom strategiskt HR-arbete. Chefer ska ges rätt förutsättningar i sitt ledarskap. HR-avdelningen leder och samordnar arbetet kring kompetensförsörjning, ledarutveckling, tolka lagar och avtal inom området och vara uppdaterade på förändringar.

Juridik- och överförmyndarkansliet ansvarar för juridisk rådgivning till styrelser och nämnder samt att överförmyndarna inom samverkanskommunerna Gislaved, Gnosjö, Vaggeryd och Värnamo, får det kvalificerade rättsliga stöd som denna verksamhet kräver. Värnamo är värdkommun för det gemensamma överförmyndarkansliet. Exempel på verksamhetsområden är juridiskt stöd i förvaltningarnas vardagliga verksamhet, att företräda kommunen inför domstol och myndigheter samt att vara kontaktperson vid processer av mer omfattande karaktär, biträda kommunens kravverksamhet och kommunens valadministration. Juridik- och överförmyndarkansliet ansvarar för handläggning och myndighetsutövning i överförmyndarverksamheten samt företräder överförmyndarna vid domstolsprocesser. Kansliet utbildar ställföreträdare och ansvarar för samverkanskommunernas verksamhet avseende ensamkommande barn.

Förändringar, utveckling och trender

Kommunledningsförvaltningens fortsätter att utveckla förmågan att leda och samordna kommunens verksamheter. Detta för att ytterligare samordna det kommunövergripande strategiska utvecklingsarbetet. I dialog med förvaltningarna behöver samordnaruppdraget definieras och prioriteras. En ny lednings- och styrmodell har tagits fram för kommunen. Rutiner och metoder för analys och lärande blir ett naturligt fortsatt steg i arbetet.

Utvecklingen går mot ökade förväntningar och krav från medborgare och förvaltningar. Det innebär en utökad verksamhet för kommunledningsförvaltningen. Kommunen behöver fokusera på tillgänglig, begriplig och lättförståelig information, att ha hög tillgänglighet fysiskt och digitalt, samt att kontaktvägarna till kommunen är enkla. Kommunen vill ytterligare utveckla forum och metoder för medborgarnas delaktighet och inflytande, genom till ex landsbygdsdialog, ungdomsråd, medborgarinitiativ och medborgarbudget. Lagändringar så som EU:s tillgänglighetsdirektiv får stora konsekvenser för arbetet med kommunens hemsidor. I dagsläget är det oklart om statliga bidrag kommer att erhållas för det ökade uppdraget kring tillgänglighet och integritet på offentliga hemsidor.

Kontaktcenter tar över en del av förvaltningarnas kontinuerliga arbete med innehållet på kommunens hemsida. Det innebär ett behov av att se över organisationen, både för hemsidor och för kommunens övriga kommunikation. Lämpligen sker detta genom ett uppdrag till kommunikationsansvarig att se över uppdrag, resurser och behov vad gäller kommunikationen i Värnamo kommun. Ett par förvaltningar som inte har egen kommunikatör uttryckt behov av en sådan, åtminstone på deltid. Sedan tidigare finns tankar om att centralisera en del av ansvaret för utveckling och samordning av kommunens hemsidor. Fördelarna med en sådan organisation förstärks när nya lagar ställer högre krav på säkerhet, tillgänglighet och på att redovisa hur vi kvalitetssäkrar hemsidorna.

Värnamo kommun behöver en bra samverkan mellan näringsliv och kommun som bidrar till en mer målstyrd och mätbar näringslivsutveckling och som uppfyller vårt gemensamma mål att utveckla kommunen. Näringslivsarbetet kommer framöver att kräva ett ökat och ett bredare kommunalt engagemang som behöver omfatta alla de delar som skapar tillväxt och attraktivitet.

Regeringen har lämnat förslag om att en ny kommunal redovisningslag ska införas från och med 1 januari 2019. Lagrådsremissen innehåller dock inget förslag om ändrad pensionsredovisning, vilket var en del av det ursprungliga förslaget till ny redovisningslag. Avsaknaden av förslag om ny modell för pensionsredovisning innebär att nuvarande princip, den så kallade blandmodellen, kommer att vara kvar även vid införandet av den nya lagen. Regeringen gör bedömningen att man behöver utreda vidare vilka konsekvenser en ändrad redovisningsmodell avseende pensionsförpliktelser får på ekonomin för kommuner och landsting samt hur detta påverkar kravet på god ekonomisk hushållning och balanskrav.

Inför valet 2018 har valadministrationen utökats för att säkerställa hela valprocessen. Valorganisationen har behov av ett digitalt verksamhetsstöd som bör finnas tillgängligt inför framtida val. I samband med 2018 års valarbete har länsstyrelse, MSB och valmyndigheten tydligt informerat om behovet av en tillförlitlig robust hantering. Efter att de allmänna valen är genomförda och kommunfullmäktige har valt ledamöter till nämnder och bolagsstyrelser sker utbildning av förtroendevalda. Planering har påbörjats för att genomföra en sådan utbildning i början av 2019. När

en ny mandatperiod träder in ska ett antal av kommunens styrdokument och taxor ses över. Arbetet är tidskrävande och genomförs under 2019.

Att trygga kompetensförsörjningen är en nyckelfråga för Värnamo kommun. Det blir allt svårare att rekrytera medarbetare inom våra yrkesområden. För att kunna leverera god service och tjänster av god kvalitet behövs trygga chefer, att vi arbetar med medarbetarskap och ledarskap, samt ledarutveckling. Satsningen på ledarutvecklingsprogram för alla chefer intensifieras och en satsning på utbildning för framtida ledare och arbetsledare genomförs. Värnamo är i dag en tillväxtkommun som önskar fortsätta växa. Det ställer krav på Värnamo kommuns organisation för att möta de ökade behoven som en växande kommun för med sig. Detta sker samtidigt som det råder brist på utbildade medarbetare att rekrytera inom många av våra yrkesgrupper, inte bara i Värnamo kommun utan i hela landet.

Dataskyddsförordningen, GDPR, ställer höga krav på hanteringen av personregister. En särskild funktion ska också finnas som kontrollerar att efterlevnaden av förordningen upprätthålls. För 2018 och halva 2019 köps tjänsten som dataskyddsombud in från en extern leverantör. Oavsett om tjänsten även i fortsättningen ska köpas in eller genomföras i egen regi innebär det ökade kostnader med 500 000 kronor per år.

Samhällsutvecklingen och förändringar lokalt skapar ett ökat behov av ett samordnat och förebyggande säkerhetsarbete i kommunen. Medel till en ny tjänst föreslås från 2019. Uppdraget blir att samordna säkerhetsfrågorna i kommunen/koncernen.

Behov av juridiskt stöd i kravverksamheten ökar, och kommer att vara påtagligt under verksamhetsperioden. Efterfrågan av konsultation och rådgivning av juridisk karaktär med snabba svar och praktisk problemlösning i den löpande verksamheten kommer fortsätta att öka. Behov av specialiserade juristtjänster såsom entreprenadjuridik och upphandling skulle med fördel kunna upphandlas.

Handläggningen av ärenden avseende ensamkommande barn (EKB) förutses vara en bestående del av överförmyndarkansliets framtida verksamhet. De senaste prognoserna från Migrationsverket pekar på en ökning av antalet ensamkommande barn de närmaste åren. En aktiv omvärldsbevakning i samråd med övriga myndigheter är nödvändig och bibehållande av våra kunskaper inom detta område är av största vikt. Resurser krävs så att överförmyndarhandläggare ges möjlighet att specialisera sig inom vissa civilrättsliga områden där komplexiteten är särskilt tydlig. Det gäller exempelvis fastighetsfrågor, dödsboförvaltning, värdepapperhantering och internationell arvslagar. Bibehållande av vissa resurser är nödvändigt för ett ökat antal ordinarie ärenden samt hantering av viss EKB-verksamhet. Resurstilldelning för EKB-verksamheten bör bli föremål för en diskussion inom ramen för GGVV-samarbetet.

Strategier och metoder

Att det finns engagemang för kommunens vision är grundläggande faktor för att skapa driv, och för att visionen ska nås. Det behövs god kännedom om kommunens utveckling, vad som händer och vad som är på gång. Då skapas stolthet i att vara medarbetare, invånare eller på annat sätt verksam i kommunen. Innebörden av visionen behöver kommuniceras externt och internt. Regionala nätverk kommer att bli viktiga samt att knyta kommunen närmre större städer i vår närhet. Potentialen att dra nytta av varandra över kommungränserna blir större.

Berättelsen om visionen om den mänskliga tillväxtkommunen med 40 000 invånare 2035 ska förmedlas även via arbetet med värdegrund, medarbetarskap och ledarskap. Nämnder, förvaltningar och bolag behöver arbeta strategiskt och proaktivt för att kommunens tillväxt ska kunna ske inom ramen för målkriterierna.

Samordning

Under planperioden har förvaltningen ett samordningsuppdrag att stärka helhetssyn genom kommungemensamma lösningar, Genom olika funktioners förvaltningsövergripande grupper skapas samordningsvinster och helhetssyn. Dialog förs med övriga förvaltningars ledningsgrupper kring behov av underlag, stöd och kommungemensamma lösningar. Hösten 2018 sker arbetet att ta fram en plan för digitalisering. Kommunen ska växla upp arbetet för att kommunen ska dra nytta av de möjligheter som digitalisering kan innebära. Det är en nödvändighet framöver för att nå satta mål inom ramen för de resurser som finns till förfogande, såväl ekonomiskt som personellt. Avsatta medel i kompetensutvecklingspotten tillsammans med kostnadseffektiva utbildningar i Kompetensakademien kommer att behövas för att digitala lösningar ska omsättas i verksamhetsutveckling och effektivare arbetssätt.

Styrning

Beslutsstödsystemet Hypergene är ett viktigt verktyg för styrning. Ytterligare steg behöver tas så att systemet sammanhållet presenterar information avseende verksamhet, personal, ekonomi, kvalitet och målstyrning. Arbetet att koppla information från de olika systemen i portaler och rapporter kommer intensifieras. Införande av nytt ekonomisystem och senare nytt HR-system innebär initialt högre arbetsinsats. Men i det längre perspektivet ges verktyg för effektiv styrning, ledning och uppföljning.

Under 2018 sker ett intensivt arbete med översyn av kodplan och införande av nytt ekonomisystem. Det nya ekonomisystemet Raindance tas i bruk från 1 januari 2019. Införandet av nytt ekonomisystem och av HR-system kommer under perioden vara en mycket betydande del av det dagliga arbetet. Samtliga förvaltningar påverkas av införandet. Under 2018 påbörjas arbetet med upphandling av HR-system. Detta är ett arbete som kräver arbetsinsatser såväl av kommunledningsförvaltningen, som av organisationen i övrigt. Under perioden kommer det att krävas resursförstärkningar på HR-avdelningen, både under upphandling och införande.

Uppföljning

Kommunledningsförvaltningen ska fortsatt fokusera på resultat och på att följa upp verkställighet av beslut.

Kommunledningsförvaltningen är systemansvarig för dokument- och ärendehanteringssystemet Evolution. Ärendehantering sker helt digitalt. Systemet gör maximal nytta avseende effektivitet, handläggning och transparens mot medborgaren när kopplingar till andra verksamhetssystem och e-tjänster finns. För att vinsterna med Evolution ska nås måste vidareutveckling av systemet ske kontinuerligt. I takt med ett ökat antal användare i systemet kommer vissa investeringar att behövas, både i tid och i pengar. Även det nya EU-direktivet om tillgänglighet på hemsidor, kommer ställa nya krav på de dokument som publiceras från Evolution.

Arbetet med att utveckla och stödja analys av ekonomiska resultat kommer att intensifieras från årsskiftet 2018-2019. Tillgängligheten och användarvänligheten förbättras markant genom möjligheten till mobilt arbete via appar. Tillsammans med ny kodplan, kommer ekonomisk uppföljning och analys att förbättras. Kvaliteten på redovisningen kommer att stärkas.

Som en del i det strategiska arbetet ingår fortlöpande utveckling av kopplingen mellan ekonomisystem och beslutsstödsystem. Genom en breddad och fördjupad användning av dessa system, ges första linjens chefer förutsättningar till ett systematiskt kvalitetsarbete och uppföljning.

Ett antal kommunövergripande styrdokument kommer följas upp genom kommunstyrelsens strategiforum. Rapportering sker sedan till kommunfullmäktige.

Medborgares och medarbetares delaktighet

Under 2018 inför Värnamo kommun ett kontaktcenter och satsar samtidigt ytterligare på digitalisering och e-tjänster. Det är faktorer som starkt påverkar framför allt den externa webben men också kommunens intranät - Nettan. Framtidens externa hemsida blir ett kontaktcenter på nätet, vilket ställer höga krav på tillgänglighet och interaktion med en bred målgrupp. Internt finns önskemål om att förnya hemsidor för en tydligare kommunikation och förbättrade förutsättningar för delaktighet. Önskemålet finns från särprofilerad verksamhet men även från övrig verksamhet.

Det kommunövergripande projektet Klarspråk startas under 2018. Syftet är att texter från Värnamo kommun ska vara tillgängliga för alla i alla sammanhang, från beslut till protokoll, ekonomisk information, hemsida och rapporter. Begriplighet är en förutsättning för att nå målet delaktighet. Projektet genomförs tillsammans med kommunkonferensgruppen. Arbetet pågår under 2018 och fortsätter under 2019.

Värnamo kommun fortsätter att utveckla befintliga och nya former för delaktighet och medborgarinflytande. Det sker genom verktyg som medborgarinitiativ, medborgarbudget, landsbygdsdialog och användande av Story Map. I Story Map kombineras kartpunkter i GIS med bilder, filmer, texter och annan typ av media och dialog kan föras interaktivt. Kommunen vill fortsätta utveckla sina kanaler via sociala media för kommunikation med medborgare/brukare. Medarbetar- och medborgarundersökningen genomfördes under 2017. Undersökningarna planeras nästa gång till 2019. Ungdomsenkäten Lupp (lokal uppföljning av ungdomspolitik) genomförs 2018. Frågorna i enkäten ger svar på hur unga ser på inflytande och demokrati, situationen i skolan, möjligheten till arbete, sin egen hälsa och trygghet, sin fritid, och hur de ser på sin egen framtid. Resultatet av ungdomsenkäten kommer att lägga grunden för det fortsatta arbetet med ökat ungdomsinflytande och med att stärka Värnamo kommuns attraktivitet för ungdomar.

Medarbetares delaktighet ska stärkas genom att chefer tillämpar motiverande ledarskap. Förvaltningens ledningsgrupp arbetar tillsammans vidare med att återkoppla resultat, att utveckla den interna informationen, lyfta fram goda exempel ute i verksamheterna. Förvaltningen vill använda befintliga återkommande forum för dialog om förvaltningens och kommunens mål och resultat. Ett kommungemensamt arbete kring medarbetarskap och värdegrund kommer att fortsätta.

Kompetensförsörjning - rekrytera, utveckla och behålla medarbetare.

Medarbetare i organisationen är organisationens främsta ambassadörer i arbetet med medarbetarskap och värdegrund.

Värnamo kommun samverkar med aktörer och arbetsgivare i den geografiska kommunen för att skapa goda förutsättningar för arbetsgivare och egna verksamheter att rekrytera och behålla personal. Campus Värnamo har en viktig roll för kompetensförsörjning, och arbetar bland annat med att samordna utbildningar.

Tryggad kompetensförsörjning är en nyckelfråga för Värnamo kommun. HR-avdelningen behöver därför fortsätta utvecklas för att stötta organisationen än mer vad gäller ledarskap, organisation och arbetsmiljö. Att ha arbetsplatser där medarbetarna känner att man har förutsättningar att göra ett bra arbete är en nyckel för att lyckas med kompetensförsörjningen. Under 2018 kommer en åtgärdsplan kopplad till policyn ”Värnamo kommun som arbetsgivare” att tas fram, och genomförandet fortsätter under 2019. Åtgärdsplanen ska tydliggöra vilka insatser som behöver genomföras för tryggad kompetensförsörjning.

Ett bra ledarskap och att kommunens chefer har förutsättningar att utföra sitt uppdrag är en viktig del i kompetensförsörjningsarbetet. Ansvaret för ledarutveckling ligger från 2018 på HR-avdelningen. Detta ger en förutsättning att samordna arbetet och ge ett bättre stöd till chefer. Det motiverande ledarskapet som kommunens chefer utbildas i förutsätter ett nära och närvarande ledarskap, därför kommer ett arbete påbörjas under 2018 för att se över chefers förutsättningar.

Arbetet med heltidsresan har påbörjats och införandet av heltid som norm ställer stora krav på organisationen. För att skapa förutsättningar för ett bra införande har medel tillförts i form av en tjänst på HR-avdelningen som är finansierad till och med mars 2019. Arbetet med införandet kommer dock att fortsätta efter detta datum. Behovet av operativt stöd och strategiskt arbete kräver även i fortsättningen dessa personella resurser.

Samordna och följa upp arbetet för minskad klimatpåverkan

Kommunledningsförvaltningen arbetar för kommunens minskade klimatpåverkan genom att samordna och följa upp Värnamo kommuns beslutade klimatåtgärder. Dessa samlas i ”Plan för Värnamo kommuns miljöarbete”. Planen revideras under 2019.

Resultatrapporten från SCBs medborgarundersökning 2016 och 2017 visar att kommunens miljöarbete är ett område som medborgarna vill att kommunen prioriterar mer. I dialog med andra förvaltningar bekräftas behov av funktionen kommunekolog.

Utvecklingen mot en fossiloberoende fordonsflotta drivs i projektet ”Värnamo laddar upp”. Policy för fordon <3,5 ton, tillsammans med överenskommelse kring biogas i Jönköpings län, innebär att kommunens fordon och transporter ska vikta el och biogas som prioriterade drivmedel.

Med stöd av hållbarhetsstrategen ska medarbetare ges högre kompetens i hållbarhetsfrågor. Nätverk för hållbarhetsinspiratörer har bildats och en web-utbildning för dessa tas fram. Styrdokument för resor i tjänsten kommer att revideras, och ska därefter implementeras.

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 måluppfyllelse inom ekonomiskt given budgetram.

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

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

	Nuläge:	Målnivåer:			
Indikatorer	2017	2018	2019	2020	2021
Andel av utvalda nyckeltal för målkriterier (hållbarhet attraktivitet, tillväxt och trygghet) som utvecklas i positiv riktning jämfört med 2015.	60%	60%	60%	62%	62%
Enkät till berörda: Andel som svarar att de är nöjda med KLFs arbete att:					
... leda och utveckla kommunens strategiarbete	78%	80%	80%	80%	80%
... ge stöd genom service	63%	65%	70%	75%	75%
... följa upp och analysera resultat	41%	45%	50%	55%	60%
... medverka till en effektiv resursanvändning	26%	30%	35%	40%	45%

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

Indikatorer:	Nuläge:	Målnivåer:			
	2017	2018	2019	2020	2021
KKiK* mått 2. Hur stor andel av medborgarna som tar kontakt med kommunen via telefon får ett direkt svar på en enkel fråga?	59%	67%	75%	75%	75%
KKiK* mått 3. Hur stor andel av medborgarna uppfattar att de får ett gott bemötande när de via telefon ställt en enkel fråga till kommunen?	75%	83%	90%	90%	100%
Andel ärende (av totalt inkommande samtal) som besvaras direkt av gemensamt kontaktcenter.	(införande av KC försenat)	20%	40%	50%	60%
Resultat av enkät: Hur nöjd är du med invånarnas möjligheter att påverka inom de kommunala verksamheterna? (0-10)**	5,3	6,2	6,2	6,2	6,2
Medarbetarundersökning, kvalitetsområde Mål och uppföljning	4,2		4,3		4,4
Medarbetarundersökning HME (Hållbart MedarbetarEngagemang) Styrning	82		82		82
Medarbetarundersökning, kvalitetsområde Arbetsplatsträffar	4,1		4,2		4,3

*KKiK: Kommunens kvalitet i korthet

**Frågan ställs i samband med landsbygdsdialog

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: Kommunstyrelsen skapar goda förutsättningar för arbetsgivare och egna verksamheter att rekrytera, och inom egna organisationen kompetensutveckla och behålla personal.

Medarbetarna är nöjda med sin upplevda arbetssituation gällande ledarskap och personlig utveckling

	Nuläge:	Målnivåer:			
Indikatorer	2017	2018	2019	2020	2021
Enkät till berörda. Andel som svarar att de är nöjda med KLFs arbete att:					
... profilera Värnamo kommun som arbetsgivare	65%	70%	75%	75%	75%
... skapa förutsättningar för verksamheterna att rekrytera	50%	50%	55%	55%	60%
... skapa förutsättningar för verksamheterna att kompetensutveckla och behålla personal	69%	70%	75%	75%	75%
... skapa samverkan med externa aktörer för att underlätta rekrytering	27%	30%	30%	30%	35%
Medarbetarundersökning: Hållbart medarbetarengagemang HME, Ledarskap	81		82		82
Medarbetarundersökning: Hållbart medarbetarengagemang HME, Motivation	83		83		83

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: Kommunstyrelsen leder aktivt utvecklingen för att Värnamo kommun minskar sin klimatpåverkan inom områdena resande och energianvändning.

Indikatorer	Nuläge:	Målnivåer:			
	2017	2018	2019	2020	2021
Antalet körda km/årsarbetare (personbil och lätt lastbil, inkl privat bil i tjänsten).	643 km/åa	Minska med 2%*	Minska med 2%*	Minska med 2%*	Minska med 2%*
Antalet körda km/årsarbetare resa privat bil i tjänsten	107 km/åa	Minska med 2%*	Minska med 2%*	Minska med 2%*	Minska med 2%*
Andel åtgärder i styrdokument kopplade till miljömål* där åtgärder har verkställts inom fastställda tidsramar * exempelvis miljöprogram, energi- och klimatstrategi, plan för hållbar upphandling	Egna åtgärder: 32% genomfört (19 st) 48% påbörjat (28 st) 20% ej påbörjat (12 st)	Öka* Genomförande-grad 2 procentenheter, öka påbörjat med 2 procentenheter	Öka* Genomförande-grad 2 procentenheter, öka påbörjat med 2 procentenheter	Öka* Genomförande-grad 2 procentenheter, öka påbörjat med 2 procentenheter	Öka* Genomförande-grad 2 procentenheter, öka påbörjat med 2 procentenheter
Andel av KLFs medarbetare som instämmer i att de har tillgång till information och kunskap för att agera och göra val i sitt arbete som leder till minskad miljöpåverkan.	92%	92%	92%	95%	95%

*Jämfört med föregående år.

Ekonomi

Driftbudget 2019 samt –plan 2020-2021

DRIFTVERKSAMHET	Bokslut	Bokslut	Budget	Prel	Prel	Prel
<i>Nettobelopp i tkr utan decimal</i>	2016	2017	2018 Kf 171130	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021
Kommunfullmäktige	1 254	1 326	1 301			
Kommunstyrelsen	9 220	9 148	5 151			
Partistöd	1 140	1 160	1 180			
Utredningar	2 227	2 673	1 685			
Överförmyndarverksamhet	1 439	1 210	1 339			
Tillväxt och marknadsföring	9 797	12 052	18 471			
Näringslivssamverkan	2 964	3 272	2 896			
Turistverksamhet	1 523	1 570	1 601			
Gator och vägar	992	445	700			
Sysselsättning	1 894	1 302	1 775			
Kollektivtrafik	342	308	1 538			
Kommunledningsförvaltning (klf)	29 912	31 654	33 857			
Övrigt kommunledningsförv (klf)	2 490	3 818	4 925			
Personaladm åtgärder, förv övergr	2 774	4 739	2 674			
Servicerverksamhet (kontaktcenter)	0	808	3 044			
NETTOKOSTNAD	67 968	75 485	82 137	81 119	79 980	80 847

Investeringsbudget 2019 samt –plan 2020-2023

Projektnamn/Projektgruppering		Budget	Plan	Plan	Plan	Plan
<i>Belopp i tkr utan decimal</i>	<i>Projektblad nr</i>	2019	2020	2021	2022	2023
KS anslag för investeringsavvikelser	KS 005	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000
Ks anslag förstudier, förprojektering	KS 006	500	500	500	500	500
Inventarier och it-utrustning						
Kommunledningsförvaltningen	KS 001	276	291	290	325	300
HR-system, upphandling	KS 002	500	4 300	700	100	100
HR-system, utveckling	KS 003	100	100	100	100	100
Utdatasystem/Beslutsstöd Gemensamt	KS 004	700	500	200	200	200
Utveckling av webbplats	KS 012	120	120	120	120	120
Läsplattor till förtroendevalda samtliga nämnder	KS 015	100	50	50	250	200
Ekonomisystem inkl e-handel	KS 011	1 900	300	300		
SUMMA INVESTERINGAR		6 196	8 161	4 260	3 595	3 520

Övriga nyckeltal

Personal

I personalnyckeltalen ingår även Campus.

Nyckeltal	2016	2017	Förändring % 2016-17
Antal årsarbetare (per xx1231 tillsvidareanställda)	67	66	-1,5 %
Sjukfrånvaro i % (helår)	3,0	2,64	-0,36 procentenheter
Medelsysselsättningsgrad i % (per xx1231 tillsvidareanställda)	99,4	99,4	Oförändrat
Personalomsättning i % (helår, tillsvidareanställda)	13,6	13,6	Oförändrat

Pensionsavgångar (beräknat vid 65 års ålder)	2016	2017	Prognos 2018	Prognos 2019	Prognos 2020	Prognos 2021
Antal	2	0	1	2	0	1

Omsättningstal och nyckeltal

	Bokslut 2016	Bokslut 2017	Budget 2018	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021
Antal invånare (xx1231)	33 906	34 206	34 345	34 545	34 760	34 980
Antalet energirådgivningstillfällen, kontakter (fördjupade kontakter)	150 (50)	170 (65)	170 (65)	170 (65)	170 (65)	170 (65)
Antal kontakter/rådgivningar för externfinansierade projekt	31 ansökn.	40 ansökn.	40 ansökn	40 ansökn	40 ansökn	40 ansökn
Antalet potentiella etablerare som företagslots haft kontakt med	36	29	30	30	30	30
Andel chefer som är användare i Hypergene/Mål och prognos	82%	94%	98%	100%	100%	100%
Skickade krav, antal	2 255	2 270	2 450	2 325	2 325	2 350
Kundfakturor, antal	86 439	88 792	86 700	89 500	90 000	90 000
Andelen krav per utsänd faktura	2,6%	2,6%	2,8%	2,6%	2,6%	2,6%
Inbetalningar, antal	86 770	88 956	86 900	89 700	90 200	90 200
Beräknade löner, genomsnitt per månad	4 777	4 779	4 830	4 880	4 930	4 980
Antalet följare på Värnamo kommuns Facebook	1 864	2392	3 400	4 400	4 900	5 400
Antal besökare på kommunens webbsida	(juni- dec) 329 466	675 353	700 000	800 000	850 000	900 000