SALA KOMMUN

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2019 -04- 01
Diarienr 2019/431 Aktbilaga 12

STRATEGISKT INSPEL Budget 2020

Plan 2021-2022

KOMMUNSTYRELSEN

KOMMUNCHEF

INNEHÅLL

KOMMUNSTYRELSEN/KOMMUNCHEF 4
Omvärldsanalys 4
Resultatanalys (ekonomi och mål) 5

KOMMUNSTYRELSEN/KOMMUNCHEF

Omvärldsanalys

Statistik och prognoser om framtiden
Världsläget är osäkert och påverkansoperationer, cyberangrepp och terrorism tillhör numera regelbundet medierapporteringen. Det är inte längre bara samhällsstörningar i form av skogsbränder, olyckor, elavbrott, oväder och liknande som vi har att hantera. Nu tillkommer även att vi i Sverige åter rustar oss mot krig. Kommunerna utgör en viktig del av totalförsvarets civila del och detta påverkar oss både nu och framgent. Kommunerna måste planera för hur vi hanterar vårt uppdrag och ser till att vi har en funktionell organisation och ger invånarna möjligheter till en stabil livssituation även då Sverige är i krig.

Den mer osäkra världen påverkar även behoven av att kommunerna bygger upp sitt säkerhetsarbete. Det är många olika områden som kräver kompetens och utvecklingsinsatser – skyddet kring kommunens fastigheter, säkerhetsfrågor kopplat till medarbetarna, IT-säkerhet etc.

Klimatförändringar och konsekvenser av dessa kommer sannolikt att få effekter för vårt samhälle. Inte bara genom förändrat väder, torka, översvämningar, osv utan sannolikt även genom förändringar i flora, fauna och odlingsbetingelser vilket kan leda till demografiska effekter som vi idag har svårt att förutspå.

Statens uppdrag och förändringar i dessa
Uppgifterna inom området krisberedskap finansieras idag till stor del av statlig ersättning kopplat till överenskommelsen mellan SKL och staten om åtgärder för att skapa god krisberedskap i kommunerna. Överenskommelsen omförhandlades 2018 och gäller nu för åren 2019 – 2022. Den nya, nu gällande överenskommelsen, har inte nämnvärt förändrat ersättningsnivån jämfört med tidigare.

Mot bakgrund av ökande arbetsuppgifter, relaterat till återuppbyggandet av ett ändamålsenligt modernt civilt försvar samt en i övrigt mer omfattande hotbild, kommer den statliga ersättningen inte att täcka behoven, även om kommunerna får ett visst ekonomiskt tillskott för del av kostnaderna för totalförsvaret. Det kommer därför att behöva skjutas till kommunala medel i större utsträckning än idag.

Utmaningar & möjliga lösningar
På kommunövergripande strategisk nivå behöver ett samlat grepp tas kring krisberedskap, civilt försvar, säkerhetsfrågor och informationssäkerhet. Detta behöver genomföras samtidigt som kommunens samtliga verksamheter berörs och behöver arbeta med frågorna på operativ nivå. Det är fråga om såväl kompetensuppbyggnad hos befintlig organisation som att även tillföra resurser för att kunna rekrytera kompetens.

Det kommuninterna säkerhetsarbetet måste utvecklas. Det kommer inledningsvis leda till ökade kostnader, även om målet är att ett väl implementerat säkerhetsarbete och säkerhetskultur också kommer sänka nuvarande kostnadsnivåer inom flera områden. På kommunövergripande nivå initieras och leds arbetet men kommer inte generera ökade kostnader. Den initiala ökningen av kostnader fördelas istället på kommunens olika verksamheter.

EU-projekt eller liknande
På kommunövergripande nivå finns den strategiska resursen att stödja verksamheterna i att ansöka om medel från EU:s fonder och andra bidragsgivare. Sala kommun har framgångsrikt sökt olika EU-projekt och på det sättet kunnat finansiera både projektverksamhet men även minskat utgifter för enheternas dagliga arbete.

I och med att EU kommer med en ny budget för 2021-2027 kommer det att ske stora förändringar när det gäller EU-projekt. Riktigt hur det kommer att se ut vet man inte ännu, men det blir antagligen så att man höjer medfinansieringsgraden till 60% mot dagens 50%. Det kommer att finnas medel att söka för 2020 men sedan kommer det antagligen att bli ett glapp innan den nya budgeten och programramarna är på plats. Det är dock viktigt att man har ett behov som man kan täcka med EU-finansiering och inte bara "kreerar" projekt för att det finns pengar.

Investeringar

INVESTERINGAR

Projekt (Program)	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
	-		-		-

Projekt (Program)	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Summa	-		-		-

Driftskonsekvenser

Kontoret saknar investeringar för perioden

Resultatanalys (ekonomi och mål)

RESULTATRÄKNING OCH EKONOMISK ANALYS

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Externa intäkter	-2 004	-960	-984		-1 009		-1 035
Interna intäkter	-21						
Summa intäkter	**-2 025**	**-960**	**-984**		**-1 009**		**-1 035**
Köp av huvudverk-samhet, bidrag	403	5	6		7		7
Personalkostnader	6 145	8 260	8 667		8 884		9 112
Övriga kostnader	1 820	704	822		856		878
Interna kostnader	272	240	246		252		258
Summa kostnader	**8 640**	**9 209**	**9 741**		**9 999**		**10 255**
Resultat	**6 615**	**8 249**	**8 757**		**8 990**		**9 220**

DRIFTREDOVISNING

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Kommunchef	6 724	7 884	8 188		8 406		8 622
Civilt försvar	-109	365	569		584		598
Summa	**6 615**	**8 249**	**8 757**		**8 990**		**9220**

MÅLAVSTÄMNING

Perspektiv Hållbart samhälle

MÅL: VÄXANDE SALA

-

MÅL: EN LÅNGSIKTIG HÅLLBAR SOCIAL UTVECKLING

-

MÅL: EN LÅNGSIKTIG MILJÖMÄSSIGT HÅLLBAR UTVECKLING

-

KOMMENTAR: Verksamheten saknar mål och indikatorer för perspektivet.

Nämndens Indikatorer för perspektivet ett Hållbart samhälle

Indikator	Bokslut 2018
-	-

Perspektiv Medborgare

MÅL: NÖJDA MEDBORGARE OCH BRUKARE

-

MÅL: GOD SERVICE AV HÖG KVALITET

Utveckla det lokala krishanteringsrådet.

MÅL: PÅVERKAN OCH INFLYTANDE FÖR KOMMUNENS MEDBORGARE

-

KOMMENTAR: Ett lokalt krishanteringsråd ska vara sammansatt av kommunala representanter tillsammans med näringslivsrepresentanter och företrädare från den ideella sektorn. Ett krishanteringsråd bedöms vara en mycket viktig resurs oavsett karaktär på kris då olika delar av samhället snabbt kan samordnas och stödja varandra.

Nämndens Indikatorer för perspektivet Medborgare

Indikator	Bokslut 2018
Det finns ett lokalt fungerande Krishanteringsråd (antal deltagande aktörer)	20

Perspektiv Medarbetare

MÅL: TRYGG, SÄKER OCH UTVECKLANDE ARBETSMILJÖ

-

MÅL: DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE FÖR MEDARBETARNA

-

MÅL: TYDLIGT OCH BRA LEDARSKAP

-

KOMMENTAR: Verksamheten har inga mål och indikatorer för perspektivet.

Nämndens Indikatorer för perspektivet Medarbetare

Indikator	Bokslut 2018
-	-

VERKSAMHETSFAKTA/NYCKELTAL

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
-	-	-	-	-	-	-	-

STRATEGISKT INSPEL 2020
KOMMUNSTYRELSEN/KOMMUNCHEF

ANTAGEN § X | XXXX-XX-XX | DIARIENUMMER 2019/431
SALA KOMMUN
Växel: 0224-74 70 00 | E-post: kommun.info@sala.se | Postadress: Box 304, 733 25 Sala

SALA KOMMUN

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2019 -04- 01
Diarienr 2019/431 Aktbilaga 13

STRATEGISKT INSPEL Budget 2020

Plan 2021-2022

KOMMUNSTYRELSEN

MEDBORGARKONTOR

INNEHÅLL

MEDBORGARKONTORET 4
Omvärldsanalys 4
Investeringar 5
Resultatanalys (ekonomi och mål) 6

MEDBORGARKONTORET

Omvärldsanalys

Den digitala transformationen i samhället kräver en stor omställning för såväl kommuner som annan offentlig förvaltning. De kommande åren kommer den digitala utvecklingen att accelerera ytterligare. Denna digitala omdaning kommer att ställa stora krav på utveckling av digitala tjänster för organisationer och företag, såväl offentliga som privata, under de kommande åren. Utvecklingen i lokalsamhället illustreras av bilden nedan:

STATENS UPPDRAG OCH FÖRÄNDRINGAR I DESSA

EU jobbar med en fullbordad digital inre marknad för att kunna behålla sin världsledande ställning inom den digitala ekonomin. För att skydda den enskilde medborgarens personliga integritet har bl.a. Dataskyddsförordningen, kameraövervakningslagen, kreditupplysningslagen, inkassolagen och patientdatalagen kommit till.

UTMANINGAR

En betydande utmaning är balansgången mellan att digitalisera och skapa öppenhet samtidigt som den enskildes integritet ska upprätthållas enligt lagar och förordningar. De nya lagarna förstärker de registrerades rättigheter vilket innebär att kraven på de personuppgiftsansvariga (i kommunerna är det nämnder och styrelser) ökar.

Vi kommer att ha ständigt uppkopplade medborgare med nya förväntningar på kommunen.

Den regionala digitala agendan ligger till grund för införande och implementering av den digitala handlingsplanen där alla verksamheter bidrar med digitala utvecklingsaktiviteter som effektiviserar och som är till nytta för medborgarna.

I takt med att vi digitaliserar så måste IT-infrastrukturen och informationshanteringen anpassas och säkerheten höjas.

MÖJLIGA LÖSNINGAR

Sala kommuns webbplats (sala.se) har fokus på service och tjänster och behöver fortsatta utvecklingsresurser för det fortlöpande arbetet med att förenkla för medborgare så att de enkelt och tillgängligt kan hitta den information som de söker och för att fortsätta leverera och utveckla digitala tjänster som är till nytta för medborgarna. Under perioden behöver ett intranät färdigställas som ska fungera som en informations- och kommunikationsplattform för såväl chefer och ledare som för andra medarbetare inom organisationen.

Behovet av kommunikationskompetens ökar, nya digitala kanaler, e-tjänster och sociala medier gör att medborgarna förväntar sig att hitta information och service på ett snabbt och enkelt sätt och att utföra tjänster via bl.a. webben, att snabbt kunna få svar på frågor och att kommunicera med kommunen via digitala kanaler. Kommunikationen i de digitala kanalerna kompletteras av de mer traditionella kanalerna som fortfarande används i samhället. Till det kommer organisationens behov av att lyfta fram och nå ut med nyheter och information om kommunens breda verksamhet i takt med att den traditionella mediebevakningen förändras. För att möta och genomföra de specialiserade behoven inom kommunikations- och digitaliseringsområdet behöver verksamheten stärkas upp med sammantaget två roller som fokuserar på intranät (huvudredaktörskap, utveckling, support, samordning, förvaltning och utbildning) och e-tjänster (processledning, utveckling, support, systemförvaltning, tjänstebyggande, utbildning, samordning mm).

Parallellt med det digitala utvecklingsarbetet behöver servicen till medborgarna även säkerställas genom att erbjuda service via Kontaktcenter och offentligt medborgarkontor där omfånget av serviceutbudet kan utvecklas genom t ex närvaro av verksamhetsspecifika och specialiserade kompetenser inom t.ex. bygglovrådgivning, vård- och omsorg och samhällsbyggnadsområdet. En effektivisering bör genereras för samtliga intressenter genom att möta upp merparten av de vanligast förekommande ärendena via svar direkt till medborgarna så att mer omfattande och specialiserad handläggningen kan hanteras separat. Sammantaget innebär ovanstående att trycket ökar med fler och i tid längre kontakter med medborgarna och andra intressenter via kommunens olika kommunikationskanaler samtidigt som behoven av kommunikationsresurser fortsätter att vara betydande.

För att möta behoven av digitala verktyg och tjänster behöver vi fortsätta investera i den digitala infrastrukturen. De nya tjänsterna kommer skapa effektivitet, bättre miljö och ge medborgarnytta.

Behovet av verksamhetsstöd för IT-relaterade projekt, uppdrag, upphandlingar, nya verktyg, IT-investeringar mm ökar och IT behöver fortsätta rekrytera tjänster som IT projektledare, utredare och IT-arkitekter. Vi ser även ett fortsatt behov av kompetens inom klientplattformen och support ut mot medarbetarna, då vi ser ett ökat behov av plattformar för gemensamma samarbetsytor, "teamrooms" och andra applikationer för att underlätta för personalen i skola, vård och omsorg m.fl. i sitt arbete.

Kraven på IT- och informationssäkerhet ökar och vi behöver fortsätta investera i vår IT-infrastruktur och arbeta vidare med införande av dataskyddslagen. Kartläggning och klassning av våra verksamhetssystem kommer i sin tur

kräva högre säkerhet och servicenivåer på våra mest kritiska system och en katastrofplan behöver tas fram. En resursförstärkning för att kunna hantera detta behövs.

För att kunna möta verksamheternas behov och att alla anställda ska ha samma möjligheter till bastjänsterna för IT kommer vi att införa en ny prismodell med en bastjänst för samtliga användare i Sala kommun.

Kommunarkiven består idag av en stor mängd pappershandlingar av såväl allmänna handlingar från kommunalverksamhet och enskilda arkiv. Arkivlokalen i Rådhusets källare är i behov av restarureing, hög radonhalt mm. Lokalen är också fylld till bredden. Nya lokaler för arkiv måste iordningställas oavsett om e-arkiv projekt startas upp. En ny roll, e-arkivarie, med mycket goda IT-kunskaper krävs för att kunna genomföra ett projekt mot e-arkiv. Ett e-arkiv kräver nya servrar och IT-support för att kunna genomföra projektet. Utökning av tjänst 1 st person e-arkivarie behöves.

Processinriktade dokumenthanteringsplaner med klassificering av våra dokument är ett stort arbete som är grunden för att komma till ett e-arkiv och säkerställa att vi hanterar våra dokument korrekt enligt lagar och förordningar. Detta ligger också till grund för att kunna "hitta" och utveckla den digitalisering som förväntas av medborgare och medarbetare. Arbetet är påbörjat men här krävs samordning av kommunens system. Samma klassificeringsstruktur i alla system.

Kommunen har antagit nya riktlinjer för styrdokument under 2016 och arbete med inventering och eventuell upphävning/sammanslagning av befintliga styrdokument enligt gällande riktlinjer är ett prioriterat arbete för att kunna komma vidare med informationssäkerheten.

Digitalisering av flödet för ärendehanteringsprocesser i kommunens centrala dokument och ärendehanteringssystem, ePhorte, är en stor del i informationssäkerheten och bör parallellt med ovan prioriteras, även här är ett projekt uppstartat.

Samtidigt som vi utökar våra verksamheter i kommunen och vi bygger allt mer ökar trycket på den administrativa enheten. För ekonomiadministrationen ökar mängden fakturor både internt och externt. För repro/kontorsservice ökar antal stopp för postbilen, rek och paket. För registratorerna ökar trycket med utlämningsärenden, mängden handlingar att registrera, arkivera och lämna ut.

Kommunens reproavdelning har behov av upprustning av maskinpark, bland annat uppgyller inte skärmaskinen arbetsmiljölagen.

Budget- och skuldrådgivning är ett område som är under förändring där andelen klienter ökar samtidigt som deras skuldbörda är mer omfattande än tidigare. Åldern på de klienter som söker är allt lägre och mått och steg behöver tas för ökade utbildnings- och informationsinsatser i skolorna samtidigt som ökad koordinering med andra verksamhet behövs. Skuldrådgivning är ett område som ökar över hela riket.

Investeringar

INVESTERINGAR 2020:

e-Arkiv kräver investering i form av ny teknik och bör ske under planperioden, dock finns ingen uppskattning av kostnaden.

Skärmaskin repro 80 tkr

Kommunarkiv 2 000 tkr

Digitalisering av kommunfullmäktige, nämnder och styrelsesammanträden 1 000 tkr

IT DRIFT:

- Förbättringar och förnyad hårdvara för lagring för ökad kapacitet, byta ut gammalt och möte verksamhetens ökade behov av kapacitet samt licenser för hostar: 500 tkr
- Servrar och lagring e-post: 30 tkr
- Byte av filserver: 140 tkr
- Byte av switchar: 800 tkr
- Byte brandväggar: 700

NYA DIGITALISERINGSPRODUKTER I SALA KOMMUN:

- Intranät: 250 tkr / år
- Blacksajt, driftsäkerhet och redundans för webben: 100 tkr (år 2020).
- e-tjänster förstärkning: 100 tkr (år 2020).

INVESTERINGAR 2021 OCH 2022:

IT DRIFT:

- 1 500 tkr (år 2021)
- 1 500 tkr (år 2022)

NYA PRODUKTER SALA KOMMUN:

- Upphandling dokument- och ärendehanteringssystem 1500 tkr

INVESTERINGAR

Objekt (Program)	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
IT	2525		0	1500	1500
Administration	150	2 930		1500	
Kommunikation	450			250	250
Summa	**3 175**		**0**	**3150**	**1850**

Driftskonsekvenser

För att hantera investeringarna för IT Drift samt införande av nya produkter krävs ökat underhåll och genomförandetjänster för att installera och underhålla dessa. Vi behöver rektrytera projektledare samt IT-tekniker.

All utökning av verksamhet och lagförändringar inom kommunen belastar administrativa enheten i form av bland annat registrering, arkivering och fakturahantering.

För att kunna göra ett införandeprojekt gällande e-arkiv krävs personella resurser med kunskap kring IT likväl som arkivkunskaper.

För att driva och förvalta digitaliseringsarbetet inom utvecklingsområdena e-tjänster och intranät krävs det utökning med två personella resurser, även medel för driftskostnaderna behöver förstärkas: Intranät: 150 tkr i driftskostnad per år, e-tjänster 100 tkr i förstärkt driftkostnad per år, Blacksajt, driftsäkerhet och redundans för webben: 85 tkr per år.

Digitaliseringsutveckling

Implementeringen av nya verktyg för digitalisering som e-tjänster (Open e-plattform) och intranät ger effektiviseringar för verksamheterna som kan förenkla hantering och handläggning vilket frigör tid och resurser. Därtill minskas den manuella administrativa hanteringen genom övergång till e-tjänster. Verktygen erbjuder också möjlighet till att standardisera delar av hanteringen vilket innebär en kvalitetssäkring och mindre sårbarhet.

För medborgare och företag innebär väl utvecklade e-tjänster en direkt nytta där medborgarna och andra intressenter enkelt och effektivt på de tider som passar kan utföra sina ärenden hos kommunen. Sammantaget underlättar digitaliseringen vardagen för de som bor och verkar i Sala kommun där tjänster och service snabbt och enkelt finns tillgängligt, något som förväntas och som blir allt mer självklart i samhället. Utvecklingen stärker också Sala kommuns attraktionskraft och varumärke som en modern, hållbar och serviceinriktad kommun.

Resultatanalys (ekonomi och mål)

Förklaring personalkostnader år 2020:

- 1 administratör (e-arkivarie) för Administrativa enheten (35 tkr/månad)
- 2 kommunikatörer (intranät och e-tjänster) för Kommunikationsenheten (70 tkr)
- 2 it-resurser (verksamhetsstöd, IT relaterade projekt) för IT-enheten (85 tkr)

Förklaring personalkostnader år 2021:

- 2 it-resurser (verksamhetsstöd, IT relaterade projekt) för IT-enheten (85 tkr)

Övergång till Office365 kommer innebära ökning/förändring av licenskostnaderna under 2020 samt 2021. Vi får återkomma om summan längre fram då mera detaljer finns framme. Detta framgår inte i siffrorna.

Ökade avskrivningar pga nya inveseringar.

RESULTATRÄKNING OCH EKONOMISK ANALYS

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Externa intäkter	- 2246	-941	-965	-965	-989	-989	-1 014
Interna intäkter	-6 405	-7 440	-7 626	-7 626	-7 816	-7 816	-8 017
Summa intäkter	**- 8651**	**-8 381**	**-8 591**	**-8 591**	**-8 805**	**-8 805**	**-9 031**
Köp av huvudverk-samhet, bidrag	7 574	7 124	7 302	7 302	7 485	7 485	7 677
Personalkostnader	24 077	26 898	27 570	30 575	28 760	31 595	31 595
Övriga kostnader	15 188	12 915	13 104	13 104	13 492	13 492	13 839
Interna kostnader	2 830	3 074	3 150	3 150	3 238	3 238	3 321
Summa kostnader	**49 669**	**50 011**	**51 126**	**54 131**	**52 975**	**55 810**	**56 432**
Resultat	**41 018**	**41 630**	**42 535**	**45 540**	**44 170**	**47 005**	**47 401**

DRIFTREDOVISNING

Ökat licenser för MDM, övergång till Office365 samt produkter som kräver ex. mobilt banid mm kommer innebära ökning/förändring av licenskostnaderna under 2020 samt 2021. Vi får återkomma om summan längre fram då mera detaljer finns framme. Detta framgår inte i siffrorna.

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Administrativ enhet	15 374	16 684	17 047	17 467	17 702	19 027	19 159
Juridisk enhet	1 435	1 484	1 516	1 516	1 556	1 556	1 556
Kommunikationsenhet	13 773	13 788	14 088	14 868	14 564	15 808	15 940
IT-enhet	10 435	9 674	9 884	11 689	10 348	10 614	10 746
Mbk Övergripande	-	-	-	-	-	-	-
Medborgarservice	-	-	-	-	-	-	-
Summa	**41 018**	**41 630**	**42 535**	**45 540**	**44 170**	**47 005**	**47 401**

MÅLAVSTÄMNING

Perspektiv Hållbart samhälle

MÅL: VÄXANDE SALA

Nämnden bidrar till målsättningen genom att arbeta för en positiv befolkningsutveckling samt att arbeta för att Sala förbättrar sin placering på svenskt Näringslivs ranking med 20 %.

MÅL: EN LÅNGSIKTIG HÅLLBAR SOCIAL UTVECKLING

Nämnden bidrar till målsättningen genom att arbeta för att medborgarna upplever Sala som en bra plats att leva och bo på. Sala ska förbättra sin placering på "Fokus", ranking av kommunerna som en bra plats att bo på samt att Sala ska ha ett värde över 80 % för webben.

MÅL: EN LÅNGSIKTIG MILJÖMÄSSIGT HÅLLBAR UTVECKLING

-

Aktiviteter
Arbeta för att exponera Sala och genomföra olika kommunikationsaktiviteter samt arrangemang för nya svenska medborgare samt nya och befintliga invånare.

Utveckling av lättillgänglig information och service via hemsida, Kontaktcenter och offentligt medborgarkontor.

Driva processen och bidra till att stödja verksamheternas utveckling av e-tjänster.

Stödja verksamheterna i arbetet med digitalisering och arbeta för att utveckla hållbar IT-infrastruktur för tjänster för våra medborgare.

Nämndernas indikatorer för perspektivet ett Hållbart samhälle

Indikator	Hur tas indikatorn fram	2020	2019	2018
Befolkningsutvecklingen är positiv	SCB befolkningsstatistik	+220	+200	+185
Sala ska ha ett värde över 80% för webben		Ingen mätning	Hösten 2019	Ingen mätning
Medborgarna ger Sala i SCB:s medborgarundersökning minst betyget 65 (skala 0– 100) som en bra plats att leva och bo på.	SCBs Medborgarundersökning	Ekonomi kontoret	Ekonomi kontoret	Ekonomi kontoret
Sala förbättrar sin placering på "Fokus" ranking av kommunerna som en bra plats att bo på. (Salas placering av 290 kommuner)	Fokus ranking	70	75	85

Perspektiv Medborgare

MÅL: NÖJDA MEDBORGARE OCH BRUKARE

Nämnden bidrar till målsättningen genom att arbeta för att Salas medborgare är nöjda med kvalitet och service.

MÅL: GOD SERVICE AV HÖG KVALITET

-

MÅL: PÅVERKAN OCH INFLYTANDE FÖR KOMMUNENS MEDBORGARE

Nämndens målsättning är att medborgarna upplever att de har möjlighet till inflytande och påverkan

Aktiviteter
I samverkan med Demokratiberedningen arbeta med hur medborgardialogen kan utvecklas och förstärkas. Transperans mot medborgarna genom att kunna följa ärendehantering.

Utveckla möjligheter för medborgarna att enkelt få tillgång till och följa ärendegången inom förvaltning och politik.

I samverkan med övriga verksamheter fortsätta att utveckla Medborgarkontorets funktion för medborgarservice till att bli huvudvägen in i kommunen med enklare handläggning och service eller hänvisning till rätt handläggare för de flesta medborgarärenden.

Utveckling och exponering av Medborgarkontorets service och tjänster samt fortsatt vidareutveckling av självservice och e-tjänster på den externa webbplatsen sala.se i samarbete med verksamheterna.

Fortsatt arbete med frågor, synpunkter och felanmälan via hemsidan, sociala medier, Kontaktcenter eller besök på Medborgarkontoret.

Utveckla det förebyggande arbetet kring budgetrådgivning

Nämndernas indikatorer för perspektivet Medborgare

Indikator

Indikator

Perspektiv Medarbetare

MÅL: TRYGG, SÄKER OCH UTVECKLANDE ARBETSMILJÖ

-

MÅL: DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE FÖR MEDARBETARNA

-

MÅL: TYDLIGT OCH BRA LEDARSKAP

-

Aktiviteter
Arbeta för att etablera ett nytt intranät som kan bidra till medarbetarnas delaktighet och kunskap om organisationen samt underlätta genom tydliga informationsvägar.

Uppmuntra och underlätta fysisk aktivitet för såväl hel- som deltidspersonal, samt till bra balans mellan arbetsliv och fritid.

Chefsgruppen träffas var tredje vecka för gemensamt processarbete och utveckling av verksamheten. På enheterna sker dels arbetsplatsträffar och dels arbetsgruppsmöten flera gånger per månad.

Vid större och mer genomgripande förändringar genomförs risk- och konsekvensanalyser tillsammans med skyddsombud.

Nämndernas indikatorer för perspektivet Medarbetare

Indikator

VERKSAMHETSFAKTA/NYCKELTAL

Antal	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021
Årsarbetare	37,3	38,5	42	42	46	46
Antal unika besök sala.se	259 634	269 875	279 029	289 000	300 000	310 000
Antal samtal till kontaktcenter 0224–747000 (ej Auto-Attendent)	46 000	50 219	54 381	58 000	54 000	50 000
Antal nybesök budget- o skuldrådg.	145	147	157	157	157	157

STRATEGISKT INSPEL 2020
KOMMUNSTYRELSEN/MEDBORGARKONTOR

ANTAGEN § X | XXXX-XX-XX | DIARIENUMMER 2019/431
SALA KOMMUN
Växel: 0224-74 70 00 | E-post: kommun.info@sala.se | Postadress: Box 304, 733 25 Sala

SALA KOMMUN

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2019 -04- 01
Diarienr 2019/431 Aktbilaga 14

STRATEGISKT INSPEL Budget 2020

Plan 2021-2022

KOMMUNSTYRELSEN

KONTORET FÖR HÅLLBAR TILLVÄXT

INNEHÅLL

KOMMUNSTYRELSEN/KONTORET FÖR HÅLLBAR TILLVÄXT 4
Omvärldsanalys 4
Investeringar 8
Resultatanalys (ekonomi och mål) 9

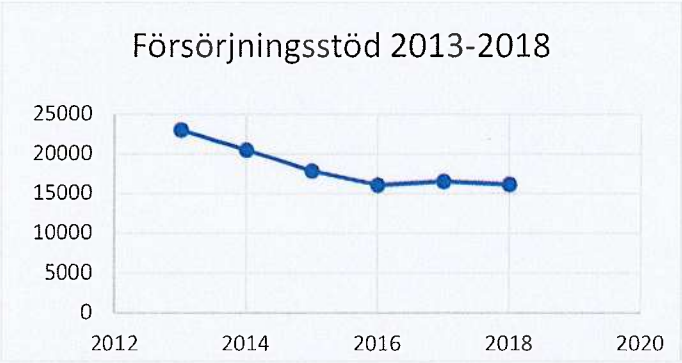
KOMMUNSTYRELSEN/KONTORET FÖR HÅLLBAR TILLVÄXT

Omvärldsanalys

Kontoret för hållbar utveckling är en ny organisatorisk verksamhet sedan 2019-01-01. En av anledningarna till detta är att den Kommunala vuxenutbildningen och Arbetsmarknadsenheten inklusive Integrationsenheten i många sammanhang har samma målgrupp och målsättning med sin verksamhet. Kontorets verksamhet har en avgörande betydelse för medborgares möjligheter att kunna etablera sig i samhället.

Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv är det av största vikt att alla medborgare måste hitta sin förmåga till att arbeta och försörja sig själv. Nyanlända ska beredas möjligheter att leva under liknande betingelser som övriga medborgare i Sala kommun. Kompetensförsörjningen inom en rad områden är oroande inom en inte alltför lång framtid. Ur ett individuellt perspektiv är en av de viktigaste faktorerna för att må bra och ha ett gott liv att ha ett arbete som försörjer dig. Det ger ringar på vattnet när föräldrar mår bra och barnen ser och förstår att mamma/pappa jobbar som alla andra.

Utbildning i kombination med diverse coachande, uppbyggande verksamhet är ett framgångskoncept. Samverkan med andra myndigheter är avgörande för ett optimalt resultat. Sala kommun fungerar bra i detta. Försörjningsstödet har successivt sjunkit sedan 2013 med åtskilliga miljoner. Se diagram.



Den sociala ohälsan bland befolkningen är ett nationellt problem. Antalet unga som upplever ohälsa är alarmerande. Att stötta nyanlända som har stora svårigheter att lära sig det Svenska språket är en stor utmaning de närmaste åren. Nya samarbetsformer och metoder kommer att krävas.

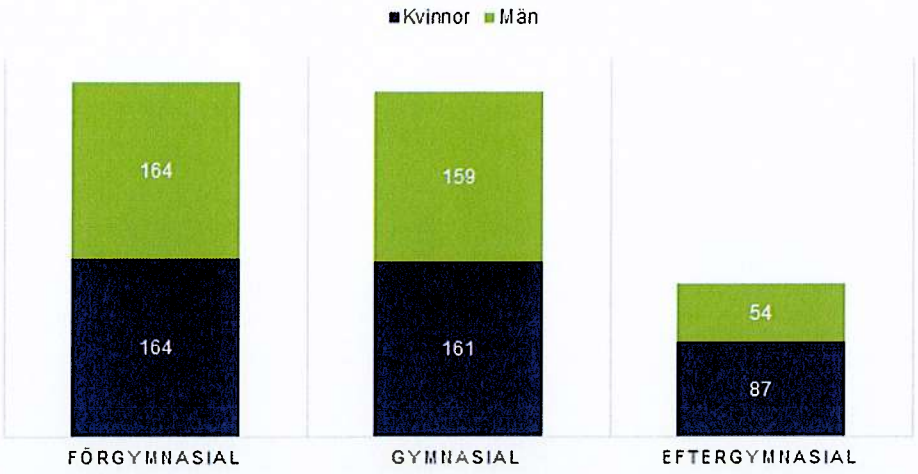
Kontoret har under en rad av år fått en förändrad grupp deltagare att jobba tillsammans med. De allra flesta står långt ifrån arbetsmarknaden och/eller är nyanlända svenskar. Nya metoder och förhållningssätt har ständigt utvecklats. Nya projekt har satts igång för att möta behoven hos deltagare/elever. Intern samverkan samt ett gott samarbete med Arbetsförmedling och Försäkringskassa är en förutsättning för goda resultat.

Anhörighetsinvandringen kommer att vara hög under ett antal år framöver. Svenskundervisning och annan verksamhet för att integrera de nyanlända är fortfarande en av kontorets största utmaningar.

Arbetsförmedlingens uppdrag i framtiden är oklar. Många ser att det är kommunen som får överta många av uppgifterna med att föra medborgare som står långt ifrån arbetsmarknaden till arbete och egen försörjning.

Under år 2020 finns förslag på att kommunen att skall få uppdrag att anordna tillfälliga boenden för asylsökande som efter 90 dagar bedöms ska få uppehållstillstånd. Lägenheter till detta måste finnas.

Arbetslöshet fördelat på utbildningsnivå i Sala. 328 personer saknar alltså gymnasial utbildningsnivå och är i dagsläget inskrivna hos AF.



Ovanstående diagram åskådliggör några av de målgrupper som kontoret behöver hjälpa närmare utbildning och/eller arbete. I synnerhet personer i gruppen som endast har förgymnasial utbildning. För dessa personer är risken stor att de hamnar i ett längre och mer djupgående utanförskap.

I verksamhetsplanen för 2019 har vi identifierat ett område för gemensam utveckling och förbättring - samhällsorienteringen för nyanlända. I dagsläget köps denna tjänst in externt. Detta vill vi utföra i egen regi för att förkorta ställ- och väntetider för de personer som har rätt till detta. Detta kan eventuellt lösas inom ramen för befintlig organisation. I annat fall behövs samhällsinformatörer anställas.

VUXENUTBILDNINGEN

Vuxenutbildningen är en växande verksamhet med förändrade målgrupper. Allt fler utlandsfödda studerar idag inom vuxenutbildningen. Statistiken från gymnasieskolan visar att antalet elever på språkintroduktion, det introduktionsprogram som riktar sig till nyanlända ungdomar, i det närmaste har fördubblats läsåret 2016/2017 jämfört med läsåret innan. Statistik indikerar att en stor andel av eleverna som har gått på språkintroduktion saknar sysselsättning efter avslutade studier. Behovet av vuxenutbildning för elever som gått på språkintroduktion kommer alltså att öka framöver.[1] Även för Sala kan vi anta att en stor andel av de elever som idag går på Kungsängsgymnasiets språkintroduktion inte kommer att uppnå behörighet för ett nationellt program i gymnasieskolan. Dessa elever kan i ett första skede komma att studera på SFI och/eller komvux på grundläggande nivå för att sedan fortsätta på gymnasial nivå, antingen genom att läsa teoretiska kurser eller en yrkesutbildning. För att kunna hjälpa elever in i vuxenutbildningen krävs en god samverkan mellan lärare på gymnasiet och vuxenutbildning samt en fungerande studie- och yrkesvägledning.

Den 1 januari 2018 började nya regler att gälla inom Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag. En utbildningsplikt har införts för nyanlända med kort utbildning, som står långt från arbetsmarknaden. Dessa elever kan hänvisas till studier inom vuxenutbildning. För huvudmän kan det innebära krav på särskilda insatser för att kunna erbjuda ett utbud av kurser eller delkurser så att elevernas behov och rätt till utbildning kan tillgodoses.[2] Lösning på detta är att Vuxnas lärande bl a behöver inrätta fler orienteringskurser på grundläggande nivå och eventuellt behöver fler lärare anställas. Enligt Arbetsförmedlingen i Sala innefattas ca 40 personer av utbildningsplikten. Kommunerna kompenseras 2019 med 467 miljoner.[3]

Jämförelser med andra kommuner

[1] Skolverkets nulägesbedömning, s. 67
[2] https://riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2017820-om-etableringsinsatser-for_sfs-2017-820
[3] https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/12/mer-pengar-till-kommunerna-for-utbildningsplikten-for-nyanlanda/

I nedanstående tabell ser vi att en något lägre andel invånare studerar inom den kommunala vuxenutbildningen i jämförelse med kommungruppen. Vidare ser vi att andelen korttidsutbildade elever är större i Sala än för kommungruppen. Detta faktum ställer större krav på lärare och specialpedagogiskt stöd då dessa elever ofta har svårigheter att nå målen för utbildningen pga. exempelvis studieovana. En jämförelse mellan kostnaderna för Sala kommun och kommunerna i kommungruppen följer. Där framkommer att Sala kommun har en billig, alternativt kostnadseffektiv, vuxenutbildning i jämförelse med jämförbara kommuner. Detta gäller för alla jämförbara verksamheter. Det noteras även att resultaten, dvs. slutförande och avbrytande av kurser, i synnerhet inom ramen för den grundläggande komvuxutbildningen skiljer sig åt i jämförelse. För året 2018 saknas i dagsläget statistik.

Antal	Utfall 2016	Jfr. Kommun-gruppen	Utfall 2017	Jfr. Kommungruppen
Andel (%) invånare 20-64 år i Komvux	3,7	3,8	3,8	3,9
Andel (%) korttidsutb. elever	26,9	20,6	28,1	21,1
Kostnad för heltidsstuderande komvux, grundläggande	11800	44500	9 500	49100
Andel (%) kursdeltagare i grundläggande vuxenutbildning				
• Som slutfört kurs	52,3	62,1[4]	36,5	70,4[5]
• Som avbrutit kurs	7,5	24,0[6]	51,1[7]	18,0[8]
Kostnad för heltidsstuderande komvux, gymnasial	23700	49600	27 300	56900
Andel (%) kursdeltagare i gymnasial vuxenutbildning				
• Som slutfört kurs	82,2	70,4	90,3	72,6
• Som avbrutit kurs	11,6	16,1	6,4	16,6
Kostnad per heltidsstuderande, SFI	42900	45800	32 600	57000
Andel (%) elever som slutfört, SFI	69	75	72	76

Andel (%) elever som avbrutit, SFI	10	14	17	14

Utmaning och lösning: att höja andelen elever som slutför sina kurser och minska andelen som avbryter dem. Ett förslag till delllösning är att inrätta ett lärcentrum för vuxna med tillgång till datorer, lärare, specialpedagog och kurator.

Omvärldsspaning

1. Regionalt yrkesvux
    a. En utbyggnad av yrkesvux, dvs mer statliga medel har skjutits till de senaste åren, för att tillfredsställa behovet av yrkesutbildad arbetskraft. Krav på samverkan mellan tre kommuner (Sala - Västerås - Hallstahammar) samt 50 % kommunal medfinansiering.
2. Utökad rätt till komvux
    a. Utökad rätt för kommunens medborgare att läsa kurser på gymnasial nivå för att nå olika behörigheter till vidare studier. Fanns ej tidigare.
        i. *Möjlig konsekvens - ökade kostnader för köpt utbildning, alternativt färre yrkesutbildningar beviljas inom ramen för den kommunala budgeten.*
3. Komvuxutredningens[4] (SOU) viktigaste förslag:
    a. Skollagen förtydligas så att det framgår att komvux även utgör en del i arbetsmarknadens kompetensförsörjning och förberedelser till fortsatta studier.
    b. Urvalsreglerna till komvux på gymnasial nivå ändras så att det inte längre är den med *kortast* utbildning som automatiskt ska ha förtur vid urval, utan individer med *störst behov* av utbildningen. Detta öppnar för att personer som exempelvis vill yrkesväxla, byta studiebana från högskoleförberedande till yrkesutbildning, eller har en längre utbildning från sitt tidigare hemland inte längre per automatik prioriteras ner vid urval.
        i. *Eventuell konsekvens – kommunen behöver ta fram riktlinjer för vilka som anses ha störst behov av utbildning samt hur långt behovet sträcker sig kostnadsmässigt.*
    c. Särvux blir en del av komvux och byter namn till särskild utbildning. På det sättet inkluderas dagens särvuxelever tydligare i komvux. Samtidigt föreslås en möjlighet för personer utan diagnos att vid behov kunna delta i de kurser som utgörs av särskild utbildning. På så sätt ökar även möjligheten till individanpassning av komvux.
        i. *Eventuell konsekvens – en mer omfattande Särvuxverksamhet.*
    d. Personer med intellektuell funktionsnedsättning ges ökade möjligheter till fortsatt utbildning efter särvux. Baserat på internationella erfarenheter pekar vi på ett flertal möjligheter till fortsatt utbildning inom komvux, folkhögskola, yrkeshögskola och högskola för denna målgrupp.

[4] ***En andra och en annan chans – ett komvux i tiden* (SOU 2018:71)**

ARBETSMARKNADSENHETEN

En stor osäkerhet råder hur kommunens roll i arbetsmarknadspolitiken kommer att bli med tanke på Arbetsförmedlingens nya uppdrag. Ett scenario är att fler av Arbetsförmedlingens uppdrag kommer att läggas ut på kommunen och privata aktörer.

För att motverka social ohälsa behövs en större samverkan mellan alla aktörer som finns i samhället. Arbetsmarknadsenheten kommer här bli en central partner då en stor del av medborgare med social ohälsa finns inom enheten. Samordningsteamet spelat här en stor roll och stöttar många som är i behov av samordnande insatser. Samordningsförbundet aviserar att medel till denna verksamhet kommer att minska from 2020. Hur finansieringen skall klaras blir en nöt att knäcka för ägarna Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Regionen och kommunen tillsammans.

Anhöriginvandringen kommer under fler år framöver att vara hög. Det ställer krav på att bostäder finns för de nyanlända och att kommunens integrationsarbete fungerar.

Planering kring olika utbildningsspår för denna grupp pågår och kommer att fortsätta under 2020/2021. Samarbete mellan Vård och Omsorg och Kontoret för hållbar tillväxt kan bli helt avgörande för vårdens kompetensförsörjning inom kommande år.

Nya projekt som Gröna Gången är ett av dessa projekt som redan inledningsvis visar goda resultat. Implementeringsfasen av detta projekt har redan satts igång. ESF-medel finns som finansiering till våren 2021.

Kvinna in i Sverige är ytterligare ett ESF-finansierat projekt som skall stötta nyanlända kvinnor att ta sig in på arbetsmarknaden.

Enheten har idag en rad uppgifter som görs till olika kommunala förvaltningar. Det finns fortfarande uppgifter som skulle kunna genomföras av Arbetsmarknadsenheten där vi får bra arbetsträningsplatser samtidigt som besparingar kan göras på förvaltningsnivå. En satsning på skötsel av vår närliggande skog samt tillsyn av våra vattenleder kan vara ett sådant område. En arbetsledare behöver då anställas.

Arbetsförmedlingen aviserar redan idag att medel till aktivitetsstöd skall strypas. Detta kommer på sikt medföra stora kostnader för kommunens försörjningsstöd. Arbetsmarknadsenheten får här en avgörande roll för att jobba internt med denna grupp medborgare.

Investeringar

Planer för ett mer omfattande Lärcentrum är under uppbyggnad. En plattform där alla vuxenstuderande skall ha en studieplats med kompetent personal som stöd. Lokalen finns idag i lokal vid torget. Investeringsbehov kan komma att finnas till datorer, möbler samt personal.

Vidare har Vuxnas lärande ett behov av en egen administration med reception och arbets- och samtalsrum för administrativ personal, studie- och yrkesvägledning samt ledning. Kulturskolans gamla lokaler i Kungsängsgymnasiets B-hus kan användas för detta. Kostnader förenade med hissinstallation och anpassningar av lokalerna kommer att tillkomma. Slutligen behöver Lärvux en ny lokal då befintligt avtal är uppsagt från och med 1 januari 2020. Lokaler på Kungsängsgymnasiet finns som måste anpassas för ändamålet.

Beslutet om mottagande av asylsökande innebär att kommunen behöver fler lägenheter alternativt en fastighet för att erbjuda boende efter 90 dagar med statligt ansvar.

Projekt (Program)	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Inkomster	-		-		-
Utgifter					
Summa	-		-		-

Driftskonsekvenser

För att hantera den ökande gruppen deltagare som står allra längst ifrån arbetsmarknaden krävs en stark personalgrupp med ett ökat kompetensbehov. Trots handledning mår personal i perioder mycket dåligt då de får ta del av människors traumatiska situationer. Kurativ personal i form av kurator kan komma att vara nödvändig för både personal och deltagare. Detta gäller både verksamheten inom AME och VUX. Tillsammans med resurser för en speciallärare/specialpedagog skulle kontoret vara bättre rustat för att hjälpa de elever och deltagare som har svårast att nå målen, oftast de kortutbildade, samt uppfylla skollagens krav på att alla elever ska ges ledning och stimulans för att nå målen.

För att uppnå en optimal integrering av nyanlända med låg eller ingen skolutbildning bör Gröna Gången implementeras i ordinarie verksamhet från och med mitten av 2020. Vidare behöver utbildningsutbudet utökas för individer med utbildningsplikt.

En arbetsledare inom skogsvård måste anställas senast 2020 om kommunen fortsättningsvis ska sköta driften av den stadsnära skogen med deltagare som i dagsläget står långt ifrån arbetsmarknaden.

Anhöriginvandringen kommer att vara hör under fler år. Detta ställer stora krav på kommunen. Lägenheter och övrig verksamhet för ett gott mottagande är avgörande för en god integration.

Inrättande av asylboende under 2020 kommer att ge kostnader som idag är svåra att förutsäga.

Kostnader av IT-stöd på Vux kommer att behövas, utbyte av paddor under 2019-20.

Inrättande av fler kurser på grundläggande komvux. Personal kan behöva anställas.

	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
IT VUX, (datorer/paddor)	500 000		100 000		100 000
Inventarier VUX	250 000				
Gröna Gången			1900 000		1800 000
Arbetsledare skog	500 000		510 000		520 000
Kurativ och specialpedagogisk personal	1000 000		1000 000		1000 000
Pedagogisk personal	500 000		500 000		500 000
Summa	-		-		

Resultatanalys (ekonomi och mål)

Förklaring personalkostnader år 2020:

- 1 kurativ personal för VUX (500 tkr)
- 1 specialpedagog/lärare (500 tkr)
- 1 lärare (500 tkr)
- 1 arbetsledare skog (500 tkr)

Förklaring personalkostnader år 2021:

- 1 kurativ personal för VUX (500 tkr)

- 1 specialpedagog/lärare (500 tkr)
- 1 lärare (500 tkr)
- 3 personal Gröna gången (1500 tkr)
- 1 arbetsledare skog (510 tkr)

Förklaring personalkostnader år 2022:

- 1 kurativ personal för VUX (500 tkr)
- 1 specialpedagog/lärare (500 tkr)
- 1 lärare (500 tkr)
- 3 personal Gröna gången (1500 tkr)
- 1 arbetsledare skog (520 tkr)

Förklaring övriga kostnader år 2020:

- Inköp inventarier och IT, VUX (750 tkr)

Förklaring övriga kostnader år 2021:

- Uppdatering IT (100 tkr)
- Gröna gången, drift och hyra (400 tkr)

Förklaring övriga kostnader år 2022:

- Uppdatering IT (100 tkr)
- Gröna gången, drift och hyra (400 tkr)

RESULTATRÄKNING OCH EKONOMISK ANALYS

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Externa intäkter	-	-41 925	-42 973	-42 973	-44 047	-44 047	-45 179
Interna intäkter	-	-1 060	-1 086	-1 086	-1 113	-1 113	-1 141
Summa intäkter	-	-42 985	-44 059	-44 059	-45 160	-45 160	-46 320
Köp av huvudverksamhet, bidrag	-	3 201	3 281	3 281	3 363	3 363	3 449
Personalkostnader	-	52 470	53 702	55 702	55 090	58 638	59 810
Övriga kostnader	-	4 303	4 411	5 161	4 520	4 611	4 726
Interna kostnader	-	8 903	9 120	9 120	9 348	9 348	9 588
Summa kostnader	-	68 877	70 514	73 264	72 321	75 960	77 573
Resultat	-	25 892	26 455	29 205	27 161	30 800	31 253

DRIFTREDOVISNING

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
KHT övergripande	-	0	0		0		
Arbetsmarknadsenhet	-	16 038	16 479	16 479	16 932	18 550	18 753
Vuxens lärande	-	9 854	9 976	12 726	10 229	12 250	12 500
Summa	**-**	**25 892**	**26 455**	**29 205**	**27 161**	**30 800**	**31 253**

MÅLAVSTÄMNING

Perspektiv Hållbart samhälle

MÅL: VÄXANDE SALA

-

Aktivitet: Kontoret bidrar till målsättningen genom att fler kommer till egen försörjning och stannar i Sala kommun.

MÅL: EN LÅNGSIKTIG HÅLLBAR SOCIAL UTVECKLING

Kontoret bidrar till målsättningen genom att handleda och utbilda personer i utanförskap samt påvisa trender som kan vara orsak till social ohälsa.

MÅL: EN LÅNGSIKTIG MILJÖMÄSSIGT HÅLLBAR UTVECKLING

Nämndens Indikatorer för perspektivet ett Hållbart samhälle

Indikator	Bokslut 2018
En långsiktigt hållbar social utveckling	
- Andelen personer som är i behov av försörjningsstöd för sitt uppehälle ska minska	-

Perspektiv Medborgare

MÅL: NÖJDA MEDBORGARE OCH BRUKARE

-

Aktivitet: Kontoret bidrar till målsättningen genom att aktivt arbeta med bemötandefrågor samt en individuell plan för varje individ.

MÅL: GOD SERVICE AV HÖG KVALITET

-

Aktivitet: Kontoret bidrar till målsättningen genom att erbjuda ett brett och flexibelt utbud av vuxenutbildning samt ett stort utbud av olika insatser som kan föra individen närmare arbetsmarknaden.

Vuxenutbildningen ska bidra och stimulera till ett livslångt lärande, främja personlig utveckling och ge vuxna en starkare ställning på arbetsmarknaden

MÅL: PÅVERKAN OCH INFLYTANDE FÖR KOMMUNENS MEDBORGARE

Kontoret bidrar till målsättningen genom att deltagare ständigt är med och påverkar innehållet i våra verksamheter.

KOMMENTAR:

Fler pågående samverkansgrupper som skall underlätta för medborgare att få rätt stöd ofta i samverkan.

Nämndens Indikatorer för perspektivet Medborgare

Indikator	Bokslut 2018
Nöjda medborgare och brukare	
God Service av hög kvalitet	-
Påverkan och inflytande för kommunens medborgare	
Andelen studerande som instämmer (alternativ 4-5) ökar mellan mättillfällen på påståendet: "Jag får vara med och påverka hur vi arbetar med lektionernas innehåll"	

Perspektiv Medarbetare

MÅL: TRYGG, SÄKER OCH UTVECKLANDE ARBETSMILJÖ

Kontoret bidrar till målsättningen genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

MÅL: DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE FÖR MEDARBETARNA

Kontoret bidrar till målsättningen genom ett arbetssätt där medarbetare känner delaktighet i förändringsprocesser och inflytande över sin arbetsplats.

MÅL: TYDLIGT OCH BRA LEDARSKAP

Kontoret bidrar till målsättningen då ledare har målsättningen att verkligen vara transparanta och bra ledare.

KOMMENTAR:

Att kontinuerligt erbjuda kompetenshöjande insatser.

Att utveckla omhändertagandenivån vid tillfällen då personal känner sig otillräckliga.

Nämndens Indikatorer för perspektivet Medarbetare

Indikator	Bokslut 2018
Trygg, säker och utvecklande arbetsmiljö	
• Sjuktalen understiger kommunens sjuktal	6,8 %
Delaktighet och inflytande för medarbetarna	
• Andelen medarbetare som instämmer (svarsalternativ 4-5) ökar mellan mättillfällena på påståendet "Jag upplever att jag ges möjlighet att vara delaktig i beslut och ändringar som rör min arbetsplats mål och arbetssätt.	
Tydligt och bra ledarskap	

Indikator	Bokslut 2018
• Fråga från medarbetarenkät som bekräftar ett gott ledarskap. (Uppdateras)	

VERKSAMHETSFAKTA/NYCKELTAL

	Bok-slut 2018	Bud-get 2019	Plan 2020	Nytt för-slag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
AME							
Deltagare i arbets-marknadsinsatser	387	400	400		400		
Ungdomar i feriear-bete	311	350	350		350		
Mottagna flyktingar	157						
Vuxenutbildning							
Helårstudieplatser gymnasial vuxenutbild-ning	176	180	180		180		
Helårstudieplatser grundläggande vuxen-utbildning	68	70	75		75		
Antal elever SFI	211	210	210		210		
Genomströmning SFI – antal betyg	194	190	190		190		
Genomströmning SFI – genomsnittligt antal timmar för slutförd kurs	337	330	330		330		

STRATEGISKT INSPEL 2020
KOMMUNSTYRELSEN/KONTORET FÖR HÅLLBAR TILLVÄXT

ANTAGEN § X | XXXX-XX-XX | DIARIENUMMER 2019/431
SALA KOMMUN
Växel: 0224-74 70 00 | E-post: kommun.info@sala.se | Postadress: Box 304, 733 25 Sala

SALA KOMMUN

SALA KOMMUN

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2019 -04- 01
Diarienr 2019/431 Aktbilaga 15

STRATEGISKT INSPEL Budget 2020

Plan 2021-2022

KOMMUNSTYRELSEN

PERSONALKONTOR

INNEHÅLL

KOMMUNSTYRELSEN/PERSONALKONTOR 4
Omvärldsanalys 4
Investeringar 5
Resultatanalys (ekonomi och mål) 6

KOMMUNSTYRELSEN/PERSONALKONTOR

Omvärldsanalys

Kompetensförsörjning
När antalet äldre och barn ökar mer än antalet personer i arbetsför ålder hårdnar konkurrensen om kompetensen. Rekryteringsutmaningen är idag oroväckande stor och ser inte ut att minska inom överskådlig framtid. För att vi ska kunna bibehålla dagens kvalitet inom välfärden och kunna ersätta den arbetskraft som pensioneras krävs att en halv miljon personer rekryteras till välfärdssektorn fram till år 2026.

Störst är rekryteringsbehovet i socialtjänst/äldreomsorg samt i förskola/skola. Dessa verksamheter svarar för nästan hälften av det totala rekryteringsbehovet.

Sveriges kommuner och Landsting (SKL) har listat nio rekryteringsstrategier för att möta utmaningen, strategier som handlar om att minska rekryteringsbehovet och att vara en attraktiv arbetsgivare. Tre av dessa lyfts fram som särskilt viktiga.

1. Utnyttja tekniken (digitaliseringen), för att effektivisera
2. Fler arbetar mer, öka antalet medarbetare som arbetar heltid
3. Förlänga arbetslivet, ökat antal medarbetare som väljer att arbeta till 67 års ålder

Friskare arbetsplatser
Parterna på kommun- och landstingssidan har en avsiktsförklaring om åtgärder för friskare arbetsplatser i kommuner och landsting. Avsiktsförklaringen består av 25 åtgärder sorterade på nio områden.

1. Styrning och ledning för hållbar hälsa och minskad sjukfrånvaro
2. Stödpaket till lokal nivå
3. Stärka chefers förutsättningar i arbetsmiljöarbetet
4. Bättre användning av kvalitetssäkrad företagshälsovård
5. Ta vara på medarbetarnas engagemang för minskad sjukfrånvaro
6. Stärkt samverkan och högre kvalitet i rehabiliteringsprocessen
7. Nya vägar tillbaka från sjukskrivning
8. Verksamhetsspecifika insatser
9. Genomförande och uppföljning

Sjukfrånvaro
Försäkringskassan har regeringens uppdrag att följa sjukfrånvaron i landet. Regeringens mål från 2015, att på fem år minska antalet sjukpenningdagar till max nio dagar, finns inte med i senaste regleringsbrevet till försäkringskassan. Regleringsbrevet skrevs i december 2018 av en övergångsregering och Victor Harju, pressekreterare hos socialförsäkringsminister Annika Strandhäll, skriver att:
"Regleringsbreven som beslutades i december innebär att målet 9,0 sjukdagar i genomsnitt per år nu inte finns längre. Det finns inga regeringsbeslut om att införa något nytt mål. Regeringen kan ändra regleringsbreven till myndigheterna under året."

Försäkringskassan har sedan målet sattes 2015 regelbundet rapporterat sjukläget i landet. 2015 rapporterades att sjuktalen ökar i alla åldersgrupper, över hela landet och inom alla yrken, kvinnors sjuktal ökade dessutom mer än männens och mest ökade svårbedömda psykiska besvär.

Försäkringskassan rapporterade 2016 att det fanns indikationer på att ökningen av sjukskrivningar bromsat in. I rapporten 2017 konstateras att sjukfrånvaron i landet minskar och prognosen för 2018 är att den minskar ytterligare.

2018 rapporterades ytterligare minskningar och en prognos på att målet nio dagar skulle nås före utsatt datum, 2020.

I november 2018 kom ett pressmeddelande från försäkringskassan om att antalet nya sjukfall åter ökat under sista halvåret 2018 och att om inte ökningen bryts är regeringen "gamla mål" på 9 dagar till 2020 i fara.

Hög sjukfrånvaro är ett problem på individ-, arbetsplats- och samhällsnivå. Typiskt för Sverige är att sjukfrånvaron svänger kraftigt över tid. Förklaringarna är många och handlar bl. a. om faktorer som ändringar i tillämpningen av

försäkringen, förändrade sjukskrivningsrutiner bland läkarna samt förändrade attityder i samhället, enligt SKL´s rapport (Sjukfrånvaro i Kommuner och Landsting).

Att en dålig fysisk och psykosocial arbetsmiljö ökar risken för sjukfrånvaro är ett faktum. Men det påverkar även attraktiviteten som arbetsgivare och därmed tillgången till personal och kompetens, vilket måste ses mot bakgrund av den rekryteringsutmaning som kommuner står inför.

Motsvarande svängningar, som de av sjukfrånvaron i Sverige, vad gäller hälsa och arbetsmiljö och som skulle kunna förklara svängningarna av sjukfrånvaron, går inte att utläsa av statistik eller forskning, enligt SKL´s rapport.

Statistik och prognoser om framtiden

Antal medarbetare som uppnår 65 års ålder (pensionsålder) per år:

2019	2020	2021
35	65	40

Genomsnittsålder bland Sala kommuns tillsvidareanställda 2018 är 46.1 år, en minskning med 0,4 år i förhållande till 2017.

Sjukfrånvaro	2015	2016	2017	2018
Sjukfrånvaro totalt i %	7,0	8,1	8,0	6,8
Sjukfrånvaro > 60 dgr i % av totalt antal	43,2	46,7	44,2	39,6

Sjukfrånvaron inom Sala kommun 2018-12-31 visar totalt 6,8 %, vilket är en minskning med 1,2 %.

Utmaningar och möjliga lösningar

Heltidsprojektets, utifrån kommunstyrelsens beslut 2016 om att rätten till heltid införs i kommunen och gällande kollektivavtal HÖK 16 med kommunal, uppstart och genomförande är an av de stora utmaningarna under perioden.

I arbetet med kompetensförsörjning krävs förutom resurs, då det är ett tidskrävande arbete, även effektiva, kvalitetssäkrade urvals- och rekryteringsprocesser. En stor utmaning blir att skapa resurs och kompetens för det stöd, från HR-funktionen, till chefer i verksamheterna som arbetet kräver.

En lika stor framtida utmaning blir att hitta framkomliga vägar för att minska och motverka stora svängningar av sjukfrånvaron. Då det gäller sjukfrånvaro är alltid förebyggande åtgärder att föredra.

En intern utmaning är också (och ett pågående arbete), att skapa forum för dialog och samarbete mellan HR funktionen och organisationen samt att finna balansen mellan det konsultativa arbetssättet och verksamheternas behov av operativt och administrativt stöd i ledar- och personalfrågor.

Ytterligare en utmaning är att finna samverkansformer utifrån det nya samverkansavtalet, *avtal om samverkan och arbetsmiljö som ersätter FAS 05*, och att informera och implementera de nya tillämpningsanvisningar som tagits fram i samverkan.

Investeringar

Planerade investeringar saknas.

INVESTERINGAR

Projekt (Program)	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Lönesystem (upphandling)	-		-		-
Summa	-		-		-

Driftskonsekvenser

Inga driftskonsekvenser

Resultatanalys (ekonomi och mål)

RESULTATRÄKNING OCH EKONOMISK ANALYS

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Externa intäkter	-739	-675	-691		-709		-727
Interna intäkter	-8	-	-		-		-
Summa intäkter	**-747**	**-675**	**-691**		**-709**		**-727**
Köp av huvudverksamhet, bidrag	-	-	-		-		-
Personalkostnader	7 661	9 488	9 700		9 963		10 219
Övriga kostnader	2 113	2 245	2 289		2 349		2 409
Interna kostnader	1 880	2 006	2 050		2 101		2 155
Summa kostnader	**11 654**	**13 739**	**14 039**		**14 413**		**14 783**
Resultat	**10 907**	**13 064**	**13 348**		**13 704**		**14 056**

DRIFTREDOVISNING

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Personalkontor/HR	6 581	8 310	8 539		8 774		9 000
Löneenhet	4 326	4 754	4 809		4 930		5 056
Summa	**10 907**	**13 064**	**13 348**		**13 704**		**14 056**

MÅLAVSTÄMNING

Perspektiv Hållbart samhälle

MÅL: VÄXANDE SALA

-

MÅL: EN LÅNGSIKTIG HÅLLBAR SOCIAL UTVECKLING

-

MÅL: EN LÅNGSIKTIG MILJÖMÄSSIGT HÅLLBAR UTVECKLING

-

KOMMENTAR: Kontoret saknar mål och indikatorer för perspektivet.

Nämndens Indikatorer för perspektivet ett Hållbart samhälle

Indikator	Bokslut 2018

Kontoret saknar mål och indikatorer för perspektivet.

Perspektiv Medborgare

MÅL: NÖJDA MEDBORGARE OCH BRUKARE

-

MÅL: GOD SERVICE AV HÖG KVALITET

-

MÅL: PÅVERKAN OCH INFLYTANDE FÖR KOMMUNENS MEDBORGARE

-

KOMMENTAR: Kontoret saknar mål och indikatorer för perspektivet.

Nämndens Indikatorer för perspektivet Medborgare

Indikator	Bokslut 2018

Perspektiv Medarbetare

MÅL: TRYGG, SÄKER OCH UTVECKLANDE ARBETSMILJÖ

Nämndens målsättning är att andelen skador/olycksfall/ minskar samt att sjukfrånvaron understiger 5 %.

MÅL: DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE FÖR MEDARBETARNA

Nämnden bidrar till målet genom att alla medarbetare anställda mer än ett år har minst ett medarbetarsamtal med sin chef.

MÅL: TYDLIGT OCH BRA LEDARSKAP

Sala har ett tydligt och bra ledarskap när antal tillsvidareanställningar som avslutats från arbetsgivarens sida (utöver hälsoorsak) är fem eller färre.

Nämndens Indikatorer för perspektivet Medarbetare

Indikator	Bokslut 2018
Andelen skador/olycksfall/ minskar	59 %
Sjukfrånvaron understiger 5 %	6,8 %
Alla medarbetare anställda mer än ett år har minst ett medarbetarsamtal med sin chef.	100 %
Antal tillsvidareanställningar som avslutats från arbetsgivarens sida (utöver hälsoorsak) är 5 eller mindre.	9

VERKSAMHETSFAKTA/NYCKELTAL

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Antal anställda tsv	15	15					
Antal anställda visstid	0	0					
Sjukfrånvaro %	1,8 %						

STRATEGISKT INSPEL 2020
KOMMUNSTYRELSEN/PERSONALKONTORET

ANTAGEN § X | XXXX-XX-XX | DIARIENUMMER 2019/431
SALA KOMMUN
Växel: 0224-74 70 00 | E-post: kommun.info@sala.se | Postadress: Box 304, 733 25 Sala

SALA KOMMUN

SALA KOMMUN

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2019 -04- 01
Diarienr 2019/431
Aktbilaga 16

STRATEGISKT INSPEL Budget 2020

Plan 2021-2022

KOMMUNSTYRELSEN

NÄRINGSLIVSKONTORET

Innehåll

KOMMUNSTYRELSEN/NÄRINGSLIVSKONTORET 4
Omvärldsanalys 4
Investeringar 5
Resultatanalys 5
Driftredovisning 6
Målavstämning 6
Verksamhetsfakta/Nyckeltal 8

KOMMUNSTYRELSEN/NÄRINGSLIVSKONTORET

Omvärldsanalys

Demografiska effekter

120 km från Stockholm, mindre än en timmes tågresa från Arlanda, 40 km från Västerås och 60 km från Uppsala – där är Sala kommun med sina drygt 23000 invånare beläget med ett geografiskt läge som skapar möjligheter för framtiden.
Sala kommun är till ytan Västmanlands största kommun med en stor och aktiv landsbygd. Sala har en vacker och levande stadskärna. Här finns en väl utvecklad centrumhandel samt också med en växande externhandel utanför stadskärnan.
Sala kommun är en utpräglad småföretagarkommun med ett högt nyföretagande. Näringslivet är differentierat med många mindre företag runt om kommunen. Sala kommun har den högsta företagsamheten i landet bland den arbetsföra befolkningen. Det här vill vi ta vara på inför framtiden och skapa förutsättningar för att förstärka. En förutsättning för detta är ett gott företagsklimat som bygger på en ömsesidig respekt för varandra. Alla vinner på ett framgångsrikt företagande och framgångsrika företagare. De riktiga, varaktiga jobben skapas av företagsamma människor som tar risker, som anställer och som via skattsedeln bidrar till det gemensamma.
Att skapa goda villkor för företag att starta, expandera och anställa är att ta ansvar för vår gemensamma framtid. Här finns en stor tillväxt- och jobbpotential – om rätt förutsättningar skapas. Samtidigt finns betydande tillväxthinder. Flera av dessa måste lösas på nationell nivå men även på lokal nivå kan det finnas hinder. Det kommunala regelverket, service och problem med upphandlingar kan vara sådana. Regelverk och attityder ska vara stödjande. Bristande infrastruktur och brist på bostäder kan vara hinder för expansion tillsammans med matchningsproblematik.
Kommunen måste verka för att utöka utbudet av mark och lokaler. På så sätt tillgängliggörs byggbar mark för olika verksamhetsändamål i hela kommunen. Kommunens planer måste vara tydliga gällande verksamheter, service och bostäder

Utmaningar & möjliga lösningar

Företags- och mark & exploateringslots

Lotsfunktionen innebär att samordna inom kommunen. Vilket i sin tur leder till att den interna samverkan styrks och leder till ökad kommunikation och förståelse hos såväl kund som tjänstepersoner. Med en väg in effektiviseras den interna handläggningen. En förutsättning är också att efter mex-lots tar samhällsbyggnadsprocessen vid så att alla led internt blir sammanfogade. Samarbete med kontaktcenter och lotsfunktionen är en grundförutsättning för att få hela kedjan att fungera. Digitalisering inom kommunen skapar stora positiva förändringar för näringslivet.

Nyetableringar

För att Sala ska växa behöver vi underlätta för nyetableringar med ett gott bemötande och service. Sala kommun ska arbeta utifrån en effektiv samhällsbyggnadsprocess. Det har betydelse att aktivt arbeta för att attrahera investerare vad gäller Sala som etableringsort och därmed också marknadsföra områden, tomter och mark för försäljning. Vi kommer också fortsättningsvis att vara medlemmar i SBA (Stockholm Business Alliance) och på så sätt ingå i ett större nätverk för att ta del av inkommande förfrågningar.

Grönt kompetenscentrum Ösby (GKC)

De gröna näringarna flyttar inte utomlands de finns här och utvecklas, skapar tillväxt och sysselsättning om möjligheter att verka ges. En satsning från kommunens sida är Grönt Kompetenscentrum. Två faktorer som måste framåt är förankringen av GKC regionalt men också lokalt samt den fysiska platsen på Ösby vilket blir en ekonomisk utmaning vad gäller behovet av investeringsmedel i framtiden. Genomförande av olika aktiviteter & kurser kommer att genomföras på andra platser under GKC namn beroende på brist av lokaler på Ösby.

Besöksnäringen

En näring som betraktas av många som en svensk basnäring. Besöksnäringen bidrar i hög grad till att öka livskvaliteten hos de människor som lever och verkar runt om i Sverige. Den bidrar till att bygga broar mellan människor med olika etniska och kulturella bakgrunder. Den skapar ett bredare och mer attraktivt utbud av kultur, nöjen, idrott, butiker, evenemang, möten, restauranger, caféer, utflyktsmål med mera för kommuninvånarna. Besöksnäringen ger inkomster till många företag och skapar nya arbetstillfällen. Salas besöksnäringsstrategi 2018-2024 är ett dokument som ska fungera som ett styrmedel för destinationens samlade utveckling. Salas potential som besökskommun är stark. Det kan handla om naturen, kulturen, det historiska arvet, evenemang och mysig shopping i centrum eller besök på något av Salas populära besöksmål. Näringslivskontoret kommer fortsätta med att skapa förutsättningar att arbeta med destinations- och besöksnäringsutveckling på ett strategiskt och inkluderande sätt.

Attraktionskraft – Varumärkesarbete Sala.
Projektet Attraktionskraft Sala har pågått under 4 år och arbetet fortsätter enligt planerna. För en kommun är det viktigt att locka till sig människor och företag och få dom att vilja stanna. Det är viktigt att arbeta systematiskt och långsiktigt med platsens attraktionskraft. Nästa fas är att komma vidare med hela kommunens delar med ett varumärkesarbete med komponenterna Bo, Verka, Etablera

Att arbeta fram en varumärkesstrategi för Sala är en viktig del i ett samlat arbete för tillväxt. Närmast i tiden ingår Sala i projektet Nordisk Lyskraft som är en typ av förstudie inför ett större eget, övergripande varumärkesarbete. För att kunna ta platsmarknadsföringen vidare behöver man identifiera och implementera en samverkanstruktur med företag och föreningar för att optimera platsens samlade verksamhetsmässiga- och ekonomiska förutsättningar i ett samlat arbete för tillväxt. Baserat på den struktur som läggs och den marknadsföring man som plats/kommun gör bör en del av verksamheten bygga på att identifiera och stimulera möjliga investeringar och etableringar genom konceptutveckling och/eller tillgängliga detaljplaner för att bidra till arbetstillfällen och tillväxt. Den kommunala organisationen återspeglar Sala kommuns roll i samhället. I första hand som serviceleverantör till alla oss i kommunen, viktiga arbetsgivare, men också som uppdragsgivare, myndighet och regional samarbetspartner.

Salas platsvarumärke kommer att byggas av oss alla, vårt näringsliv, våra invånare, landmärken, besöksmål och profiler. Platsvarumärket kommer att definiera vår geografiska plats – Sala och viktigast av allt – det kommer ägas av alla- ägas av ingen!

Nyföretagandet
Sala kommun ska erbjuda lättillgänglig rådgivning med god kvalitet till de medborgare? som har planer på att starta företag i Sala. En nära samverkan med övriga kommunala enheter och med regionala aktörer ska bibehållas. Servicen bidrar till att det blir lättare att starta företag alternativt fatta beslut om att inte starta just då.

INVESTERINGAR
Det behövs upphandling av ärendehanteringssystem för alla företagsärenden så vi kan leva upp till den service och de krav våra företag ställer på oss.

Objekt (Program)	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Ärendehanteringssystem	150		70		
Summa					

Driftskonsekvenser
Att implementera ett ärendesystem kommer att kräva resurser för utbildning och kommunikation. Det kommer att påverka antalet företagsbesök, vårt proaktiva arbete med att attrahera företag till Sala samt också våra befintliga företags expansioner.

RESULTATANALYS
Företags- och mark & exploateringslots
Samordningen och förankringen i alla led av lotsmetodiken är en nödvändighet för att vi ska fungera på bästa sätt vad gäller att ge service till våra befintliga företag samt också nyetableringar.
Nyetableringar
En viktig faktor är att Sala har mark och lokaler att erbjuda samt att planer och områden kommer fram för att vi ska kunna marknadsföra Sala som etableringsort.
Grönt Kompetenscentrum Ösby GKC:
En ekonomisk utmaning vad gäller den fysiska platsen ligger som en stor investering som hör ihop med hela frågan Ösby Naturbruksgymnasium. Vi ser att arbetet är en nödvändighet för att fortsätta driva på GKC.
Besöksnäringen
Att arbeta aktivt med besöksnäringen i en kommun har stor betydelse för att öka tillväxten och attraktiviteten för platsen. Genom att kommunstyrelsen antagit Sala Besöksnäringsstrategi 2018-2024 har man tagit en riktning och visat på en vilja att lyfta besöksnäringens betydelse och se dess potential.

Attraktionskraft – Varumärkesarbete Sala
Ökad konkurrens ställer högre krav på en förmåga att stärka platsens förmåga att kommunicera sina fördelar. Att visa vilken marknadsposition vi har och hur vi kan kommunicera den gemensamt utåt, utan några restriktioner är av stor vikt. Det är ett måste för att skapa tillväxt, bygga attraktivitet, stimulera inflyttning och locka investeringar. Vi behöver ett naturligt uttryck för vår identitet. Att bli en plats med ett starkt varumärke som skiljer sig från andra på ett tydligt sätt. Innebär att det blir lättare att välja var man vill åka, bosätta sig eller var man ska investera. Genom att bygga ett varumärke och genomföra ett varumärkesarbete får man som kommun möjlighet att identifiera och stimulera möjliga investeringar och etableringar.

Nyföretagandet
Vi ser en risk i att nyföretagarrådgivningen försvinner till Nyföretagarcentrum Västerås. Vi får därmed också betala för att tjänsten utförs. Frågan har varit uppe inom Region Västmland. Vi fick ett tapp vad gäller nyföretagarrådgivningar 2018. Analysen är brist på att kunna kommunicera möjligheten efter överflyttningen till kommunen. Tillgängligheten är inte bra samt brist på mark och lokaler. Sala har tidigare alltid haft ett högt nyföretagande mycket beroende på just beslutet om egen rådgivare.

Resultaträkning och ekonomisk analys

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Externa intäkter	-32	-482	-494		-506		-519
Interna intäkter	-3	-4	-5		-6		-6
Summa intäkter	**-35**	**-486**	**-499**		**-512**		**-525**
Köp av huvudverksamhet, bidrag	214	276	282		290		297
Personalkostnader	3 916	3 554	3 632		3 723		3 818
Övriga kostnader	929	2 252	2 302		2 368		2 429
Interna kostnader	126	160	164		169		173
Summa kostnader	**5 185**	**6 242**	**6 380**		**6 550**		**6 717**
Resultat	**5 150**	**5 756**	**5 881**		**6 038**		**6 192**

DRIFTREDOVISNING

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Näringslivskontoret	5 150	5 756	5 881		6 038		6 192
Summa	**5 150**	**5 756**	**5 881**		**6 038**		**6 192**

MÅLAVSTÄMNING

Perspektiv Hållbart samhälle

MÅL: VÄXANDE SALA

Näringslivskontoret ska skapa bästa möjliga förutsättningar för ett ökat antal företagsetableringar, och utveckling av befintliga företag.

MÅL: EN LÅNGSIKTIG HÅLLBAR SOCIAL UTVECKLING

Näringslivskontoret bidrar till att uppnå målet genom att tillväxten i näringslivet ökar.
Näringslivskontoret bidrar till att uppnå målet genom att värdet av besöksnäringen ökar.

MÅL: EN LÅNGSIKTIG MILJÖMÄSSIGT HÅLLBAR UTVECKLING

-

Nämndernas indikatorer för perspektivet ett Hållbart samhälle

Indikator	Bokslut 2018
Antalet företagsetableringar ska öka	x
Placering i länet mest företagsamma i % av den arbetsföra befolkningen (16-74år) Svenskt Näringsliv	1
Topp tre Synas ranking Bästa tillväxt	6
Värdet av besöksnäringen ökar	x
Handelsindex – HUI (2017) Dagligvaru 101, sällanköp 64	83

Perspektiv Medborgare

MÅL: NÖJDA MEDBORGARE OCH BRUKARE

Företags- och MEX-lots arbetsmetodik infört

MÅL: GOD SERVICE AV HÖG KVALITET

Genom att utveckla vårt arbetssätt med ovanstående så når vi en ökad kundnöjdhet

MÅL: PÅVERKAN OCH INFLYTANDE FÖR KOMMUNENS MEDBORGARE

Vi anordnar mötesplatser där dialog skapas i olika sakfrågor

Nämndernas indikatorer för perspektivet Medborgare

Indikator	Bokslut 2018
Kommunens service till företagen förbättras som mäts i SBA/SKL's insikts och NKI-undersökning	76

Perspektiv Medarbetare

MÅL: TRYGG, SÄKER OCH UTVECKLANDE ARBETSMILJÖ

Nå en trygg och mer välmående arbetsmiljö med en bra positiv öppen dialog

MÅL: DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE FÖR MEDARBETARNA

Eget ansvar för utvecklingen inom sina verksamhetsområden gör att medarbetare växer

MÅL: TYDLIGT OCH BRA LEDARSKAP

Ska vara tydligt och transparent med vad som arbetas med även i LGR.

Nämndernas indikatorer för perspektivet Medarbetare

Indikator	Bokslut 2018
-	-

VERKSAMHETSFAKTA/NYCKELTAL

Antal	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Årsarbetare	5	5	5	5	5	5	5
Antal företagsmöten	116	130	130		130		130
Antal rådgivningar	32	50	50		50		50
Antal företagsträffar	43	50	50		50		50

SALA KOMMUN

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2019 -04- 01
Diarienr 2019/431
Aktbilaga 17

STRATEGISKT INSPEL Budget 2020

Plan 2021-2022

KOMMUNSTYRELSEN

BYGG- OCH MILJÖKONTOR

INNEHÅLL

KOMMUNSTYRELSEN/BYGG- OCH MILJÖKONTOR 4
Omvärldsanalys 4
Investeringar 4
Resultatanalys (ekonomi och mål) 6

KOMMUNSTYRELSEN/BYGG- OCH MILJÖKONTOR

Omvärldsanalys

Demografiska effekter
Den demografiska utvecklingen visar på att Sala kommun växer och antalet äldre och barn ökar. Det påverkar bygg- och miljökontoret väsentligt. Det är idag en hög belastning på byggenheten och den förväntas öka med förväntad utökning av byggnationer av nya bostäder, äldreboenden, skolor och förskolor. För miljöenheten blir det en påtaglig ökad arbetsbelastning med anledning av ökat antal yttrande i samband med exploateringsärenden och framtagande av nya detaljplaner. Utöver detta tillkommer en utökning av antalet tillsynsobjekt och yttranden i byggärenden. Miljöenheten har redan i dagsläget enligt den årliga resurskartläggningen en resursbrist på 1,5 heltidstjänster och enheten är i akut behov av utökning av antalet tjänster med minst en person. Det är troligt att kostnader för bostadsanpassningsbidrag kommer att kräva att budgeten för den posten utökas.

Utmaningar & möjliga lösningar
En ökad digitalisering och en allt snabbare takt på regelförändringar medför att bygg- och miljökontorets arbetssätt och metoder kontinuerligt behöver anpassas och förändras för att kunna möta medborgarnas behov.

Tillgängligheten till verksamheten behöver utökas och våra tekniska lösningar behöver vara uppgraderade och kommunikativa för att ge den service som förväntas. Idag saknas bra verktyg för detta och vi lägger ner mycket tid på att vara tillgängliga vilket medför att mindre tid finns för handläggning av ärenden. Vi behöver hitta bättre verktyg för en ökad tillgänglighet och digitalisering av våra verksamheter tillsammans med kommunens övriga verksamheter. En möjlig lösning är att starta upp ett projekt med kompetens från flera verksamheter för att se över utveckling och implementering av e-tjänster och telefonrådgivning. Kvaliteten på tjänster för medborgare och verksamhetsutövare gällande användarvänlighet och tillgänglighet förväntas förbättras. I ett inledningsskede kommer det inte att innebära direkt tidsbesparing för den kommunala organisationen. Under genomförandetiden av digitaliseringen krävs både ökade driftsanslag som investeringsmedel.

Det finns även ett allt fler önskemål om resurser från kontoret gällande medverkan i olika arbeten och grupper anordnade av andra enheter i kommunerna vi arbetar för (Sala och Heby) såsom plangrupper, olika exploaterings-/etableringsgrupper och olika typer av utredningar. Kontoret har inte i dagsläget utrymme för sådant arbete då vårt uppdrag har, så här långt, varit att arbeta mer med aktiv tillsyn. För att kunna möta upp till de ändrade arbetssätten behövs en utökning av personella resurser, kostnader för detta går inte att debitera så finansieringen av detta sker via skattemedel dvs ökade driftanslag för anställning av personal.

Det finns förslag om förändringar inom livsmedelslagstiftningen, om att det ska bli efterhandsdebitering för livsmedelstillsyn, vilket innebär ökad administrativ kostnad för genomförande och efterlevnad.

Arbetsmarknaden för handläggare inom bygg- och miljösektorn är stark vilket gör att vi måste arbeta aktivt för att behålla personal och kompetens. Det är även svårt att rekrytera ny personal då Sala kommun ligger förhållandevis lågt i löneläget jämfört med omgivande kommuner. Vi behöver därför jobba hårt med att vara en attraktiv arbetsgivare, ha en bra personalpolitik och en bra arbetsmiljö med en acceptabel arbetsbelastning.
Arbetet med att göra Sala kommun till en attraktiv arbetsgivare är därför mycket viktigt och har hög prioritet inom kontoret. Mervärden såsom flexibel arbetstid, kompetensutveckling, friskvårdskupongen och möjlighet att kunna arbeta hemifrån är viktiga verktyg för att kunna behålla personal liksom ett aktivt arbete med att skapa trivsel och gemenskap på arbetsplatsen. Viktiga satsningar krävs också på it-utrustning och på arbetsmiljön i lokalerna.

Investeringar

INVESTERINGAR

Projekt (Program)	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022

Driftskonsekvenser
Kontoret har ett behov av att utöka personalstyrkan. På miljöenheten består resursbehovet av en permanent tjänst för att möta upp krav enligt lagstiftning, samt medverkan i olika samverkansforum. För denna tjänst krävs utökade anslag i budget.

Det behövs även en projektanställning på miljöenheten för att möta upp statligt finaniserade projekt avseende åtgärder för sanering av föroreningar kopplade till Sala Silvergruva-området och Prånån. Sannolikt tillkommer senare också projektet Gamla Hyttan, där Länsstyrelsen anser området vara prioriterat för åtgärder. Miljöenheten är tillsynsansvarig och projekten är alltför omfattande för att mäkta med befintlig personalstyrka. Sala Silvergruva-projektet inklusive Prånån är beräknat att pågå i tio år, men hur arbetsfördelningen blir över åren är för miljöenheten i dagsläget okänt. Arbetet 2019 bör kunna rymmas inom budget, men det kommer behövas tilläggsanslag för projektanställningen år 2020-2026.

I takt med ökade exploateringar ökar trycket på arbete med avfallsflöden i strävan efter ökad återanvändning i samhället. Arbetsfördelning och arbetssätt kan komma att påverkas på miljöenheten. Implementering och tillsyn till följd av konsekvenser av ny avfallsplan för regionen, kan komma att även där påverka miljöenhetens arbetsfördelning och arbetssätt.

Driftskostnadskonsekvensen kommer inte att rymmas inom befintlig ekonomisk ram.

Resultatanalys (ekonomi och mål)

RESULTATRÄKNING OCH EKONOMISK ANALYS

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Externa intäkter	-13 733	-12 866	-13 221	-13 221	-13 521	-13 521	-13 868
Interna intäkter	-923	-596	-630	- 630	-675	-675	-692
Summa intäkter	**-14 656**	**-13 462**	**-13 851**	**- 13 851**	**-14 196**	**-14 196**	**-14 560**
Köp av huvudverksamhet, bidrag	5 054	3 450	3 500	4 000	3 550	4 200	4 308
Personalkostnader	16 164	17 786	18 243	18 800	18 712	19 212	19 706
Övriga kostnader	2 514	1 783	1 850	2 000	1 880	2 000	2 051
Interna kostnader	1 622	1 260	1 310	1 310	1 401	1 401	1 437
Summa kostnader	**25 354**	**24 279**	**24 903**	**25 872**	**25 543**	**26 666**	**27 502**
Resultat	**10 698**	**10 817**	**11 052**	**12 021**	**11 347**	**12 497**	**12 942**

DRIFTREDOVISNING

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Övergripande	952	528	539	539	553	553	640
Byggenhet	6 058	6 770	6 917	7 417	7 102	7 802	8 002
Miljöenhet	3 689	3 519	3 596	4 096	3 692	4 192	4 300
Summa	**10 698**	**10 817**	**11 052**	**12 052**	**11 347**	**12 547**	**12 942**

MÅLAVSTÄMNING

Perspektiv Hållbart samhälle

MÅL: VÄXANDE SALA

-

MÅL: EN LÅNGSIKTIG HÅLLBAR SOCIAL UTVECKLING

-

MÅL: EN LÅNGSIKTIG MILJÖMÄSSIGT HÅLLBAR UTVECKLING

Nämnden bidrar till målsättningen genom att Verksamhetsplanen för miljöenheten utformas med miljömålen och folkhälsomålen som grund och att Plan för byggenhetens verksamhet innefattar bevakning av energikrav mm vid byggande.

Arbetet med avloppsprojektet inom kommunen ska fortsätta.

Nämndens Indikatorer för perspektivet ett Hållbart samhälle

Indikator	Bokslut 2018
-	-

Perspektiv Medborgare

MÅL: NÖJDA MEDBORGARE OCH BRUKARE

Nämnden bidrar till målsättningen genom att arbeta för att Salas medborgare är nöjda med kvalitet och service.

MÅL: GOD SERVICE AV HÖG KVALITET

Nämnden bidrar till målsättningen genom att arbeta för att medborgarna ska uppleva att Sala har en bra kvalitet och service i verksamheten ex vis när livsmedelskontroll genomförs för att ge säkra livsmedel (planerade kontroller/utfall), när en första kontakt har tagits inom en vecka i minst 90 % av de ärenden som initierats av allmänhet eller företagare, när minst 80 % av nämndens beslut visat sig vara riktiga vid överprövning i samband med överklaganden samt när planerade inspektioner för miljöskydd och hälsoskydd utförs.

MÅL: PÅVERKAN OCH INFLYTANDE FÖR KOMMUNENS MEDBORGARE

Nämndens målsättning är att medborgarna upplever att de har möjlighet till inflytande och påverkan.

Nämndens Indikatorer för perspektivet Medborgare

Indikator	Bokslut 2018
Salas medborgare är nöjda med kvaliteten och service. Mäts via Nöjd kundindex (NKI)	72-76
Livsmedelskontrollen genomförs för att ge säkra livsmedel (planerade kontroller/utfall)	100%
I minst 90 % av de ärenden som initierats av allmänhet eller företagare ska en första kontakt ha tagits inom en vecka.	90%
Vid överprövning i samband med överklaganden ska minst 80 % av nämndens beslut visa sig vara riktiga.	91,5%
Miljöskydd planerade inspektion-utfall	100%
Hälsoskydd, ärendestatistik	98%

Perspektiv Medarbetare

MÅL: TRYGG, SÄKER OCH UTVECKLANDE ARBETSMILJÖ

- De årliga verksamhetsplanerna ska innehålla åtgärder för genomförande och utveckling av förbättringsaktiviteter utifrån medarbetarenkät, skyddsrond och statistik från arbetsskador, tillbud och sjukfrånvaro.

MÅL: DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE FÖR MEDARBETARNA

- Möjlighet till inflytande över arbetets planering sker regelbundet via individuella samtal, på enhetsmöten och arbetsplatsträffar

MÅL: TYDLIGT OCH BRA LEDARSKAP

- Möjlighet till inflytande över arbetets planering sker regelbundet via individuella samtal, på enhetsmöten och arbetsplatsträffar

Nämndens Indikatorer för perspektivet Medarbetare

Indikator	Bokslut 2018
-Åtgärder från tillbudsrapporter beroende på brister i arbetsmiljö ska vara åtgärdade inom 3 månader	Ej mätt, ny indikator 2019-

VERKSAMHETSFAKTA/NYCKELTAL

Antal	Utfall 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
SBA NKI bygglov/miljötillsyn (0-100)	72-76	74-78	75-80		76-80		
Livsmedelskontrollen genomförs för att ge säkra livsmedel	100%	100%	100%		100%		
Miljöskydd planerade inspektioner-utfall	100%	100%	100%		100%		
Hälsoskydd, ärendebalans	98%	100%	100%		100%		
I minst 90 % av de ärenden som initierats av allmänhet eller företagare ska en första kontakt ha tagits inom en vecka.	90%	90%	90%		90%		
Vid överprövning i samband med överklaganden ska minst 80 % av utskottens beslut visa sig vara riktiga.	91,5%	80%	80%		80%		
Åtgärder från tillbudsrapporter beroende på brister i arbetsmiljö ska vara åtgärdade inom 3 månader	-	100%	100%		100%		

STRATEGISKT INSPEL 2020
KOMMUNSTYRELSEN/BYGG- OCH MILJÖKONTOR

ANTAGEN § X | XXXX-XX-XX | DIARIENUMMER 2019/431
SALA KOMMUN
Växel: 0224-74 70 00 | E-post: kommun.info@sala.se | Postadress: Box 304, 733 25 Sala

SALA KOMMUN

STRATEGISKT INSPEL Budget 2020

Plan 2021-2022

KOMMUNSTYRELSEN

RÄDDNINGSTJÄNST

INNEHÅLL

KOMMUNSTYRELSEN/RÄDDNINGSTJÄNST 4
Omvärldsanalys 4
Investeringar 7
Driftskonsekvenser 7
Resultatanalys (ekonomi och mål) 7

KOMMUNSTYRELSEN/RÄDDNINGSTJÄNST

Omvärldsanalys

Statistik och prognoser om framtiden

Klimatförändringar har redan påverkat räddningstjänsten, vilket tydligt visade sig under sommaren 2014 och 2018. Det framtida klimatet kommer sannolikt att erbjuda fler mycket torra perioder, vilket då kommer att skapa risker för omfattande skogsbränder. Kraftig och långvarig torka kan även leda till problem med brandvattenförsörjning om åar och vattendrag blir uttorkade.

Andra tider på året kan i stället medföra stora nederbördsmängder, vilket normalt inte skall innebära större problem kopplat till de vattendrag som finns inom Sala och Heby kommuner. Däremot kan plötsliga skyfall generera problem i tätorter, där dagvattensystemen inte är dimensionerade för så stora momentana flöden, vilket leder till behov av länspumpningar.

En räddningstjänst med deltidsbrandmän är en kvarleva från den tiden det fanns arbetstillfällen i de mindre orterna, men eftersom situationen på flera stationsorter inte längre är sådan uppstår problem med underbemanning dagtid vardagar.

Kostnads- och kvalitetsjämförelser med andra organisationer

Val av jämförelsekommuner

- Sala ingår enligt SKLs kommungruppsindelning i kommungruppen "lågpendlingskommuner nära större stad" med 3.700 – 53.500 innevånare" och gruppen innehåller 35 kommuner.
- Jämförelse har gjorts med kommuner med +/- 10 % i innevånarantal
- Av dessa kommuner har därefter jämförelse gjorts med kommuner med +/- 10 % avseende tätortsgrad
- Slutgiltigt val har gjorts med utgångspunkt från en kommun med högre resp. lägre tätortsgrad

De kommuner som valts till jämförelsekommuner är Östhammar och Lindesberg.

Kostnadsjämförelse

Kostnad för Räddningstjänst

Det är svårt att göra kostnadsjämförelser, dels beroende på att båda jämförelsekommunerna ingår i räddningstjänstförbund, men också att det är svårt att hitta uppgifter om kostnader för den enskilda räddningstjänsten.
En viss vägledning kan man få från MSB: s sammanställning "Räddningstjänst i siffror 2014", där nettokostnad (2013[1]) per innevånare för räddningstjänst i kommungrupper[2] kan utläsas.

- Sala (kommuner i tättbefolkad region) – 850 kr
- Östhammar (turism- och besökskommuner) – 1050 kr
- Lindesberg (varuproducerande kommuner) – 950 kr

Kostnad för olyckor

Det finns även en kostnadsjämförelse som kan göras kopplat till kostnad för olyckor, och där finns värden för den enskilda kommunen tillgängligt[3].

- Sala - 8.500 kr/innevånare
- Östhammar – 6.000 kr/invånare
- Lindesberg - 7.400 kr/invånare

[1] Det finns ingen senare sammanställning över nettokostnader per innevånare
[2] De kommungrupper som var aktuella från 2011 till 2017
[3] Värdena avser år 2018

Kvalitetsjämförelse

Operativ organisation

Kommun	Organisation på huvudorten	Närmaste två stationer (avstånd)	Numerär (anspänningstid)
Sala	1+1+3 (90 sek) 1 (5 min) 1+3 (dagstyrka)	Ransta (15 km) Heby (10 km)	1+2 (5 min) 1+4 (5 min)
Östhammar	1+4 (6-7 min) 1+2 (dagstyrka)	Öregrund (16 km) Gimo (17 km)	1+2 (6 min) 1+4 (6 min)
Lindesberg	1+5 (5 min)	Frövi (19 km) Nora (25 km)	1+4 (5 min) 1+4 (5 min)

Vid en jämförelse framgår att Sala är den enda ort som har heltidsbemanning.
Sett till den totala numerären som kan mobiliseras från de två närmast belägna brandstationsorterna så framgår följande:

- Sala: 14 personer (18 personer då dagstyrkan är tillika personalpool kan numerär eller anspänningstid inte garanteras, utan skall ses som en möjlig resursförstärkning)
- Östhammar: 16 personer
- Lindesberg: 16 personer

Givet personalens kompetens och de anspännings- och körtider som figurerar i jämförelsen, så har Sala en mycket stark organisation.

Öppna jämförelser

Antal utvecklade bränder i byggnad per 1 000 invånare[4].

- Sala: 0,6, vilket är lika många som modellberäknat värde
- Östhammar: 0,5, vilket är lika många som modellberäknat värde
- Lindesberg: 0,6, vilket är färre än modellberäknat värde

Statens uppdrag och förändringar i dessa

1995 upphörde det statliga Civilförsvaret och ersattes av Civilt försvar, vilket reglerades i Lagen (1994:1720) om civilt försvar. Enligt ansvarsprincipen ålades kommunen att hantera många uppgifter som tidigare hanterades av Civilförsvaret, men det civila försvaret var/är inte någon myndighet eller organisation utan all den civila verksamhet som ingår i totalförsvaret.

Den organisation som skapades i kommunerna för bl.a. räddningstjänst under höjd beredskap blev aldrig helt klar, vilket berodde på att utbildning av räddningsmän, sanerare och ammunitionsröjare för kommunala behov upphörde från och med den 1 september 2005.

Från 2005 har mer eller mindre allt som var kopplat till det civila försvaret skrotats, försålts eller på annat sätt lagts ner. Detta har nu identifierats som en nationell brist, och av Försvarsberedningens rapport Ds. 2017:66 framgår att det skall tas fram en ny inriktning och utformning av den civila verksamheten i totalförsvaret.

Detta kommer under planperioden att påverka kommunen/räddningstjänsten på ett till att börja med administrativt sätt, för att så småningom även innefatta utbildning/övning, materialhantering och personalplanering.

[4] Statistiken avser 2018

Utmaningar & möjliga lösningar

Utmaningar

Deltidsorganisationen på huvudbrandstationen i Sala är ur ett operativt perspektiv inte optimalt bemannad. Med endast en (1) person per skift innebär det en mindre önskvärd situation med ensamarbete, men även ett operativt problem kopplat till komplicerade fordon som många gånger kräver att man är två personer som samarbetar för att uppnå bästa resultat.

Den befintliga brandstationen har en geografisk placering som inte är optimal, vare sig operativt eller ur ett risk-/civilförsvarsperspektiv.
När det gäller risker och det civila försvaret är brandstationens placering olämplig. Placeringen är sådan att ett dammbrott i gruvans dammsystem påverkar stationen negativt, den tunga trafiken och närheten till järnvägen gör att en trafikolycka eller ett tåghaveri kan blockera framkomligheten. Till detta kommer också närheten till "spårvinkeln" mellan Dalabanan och spåret mot Västerås – den är ett militärstrategiskt mål i en konfliktsituation.
Utöver detta innebär placeringen en icke obetydlig risk för oskyddade trafikanter, då Väsbygatans gång- och cykelbana sammanfaller med brandbilarnas manöverområde.

Ur ett operativt perspektiv innebär den nuvarande placeringen att insatsvägarna till de centrala delarna av Sala inte är de bästa, och detsamma gäller för utryckningsvägarna till Ransta och Hedåkers stationsområden.

Företagsverksamheten i Morgongåva har utvecklats på ett sätt som gör att det finns anledning att se över hur räddningstjänsten skall matcha den rådande situationen. Under företagens öppettider är det i nuläget uppemot 1000 personer som jobbar i Morgongåva, vilket motsvarar en ökning av invånarantalet med ca 70 % under denna tid. En process har påbörjats för att utröna hur stort intresse som finns bland de stora företagen på orten att medverka till ökad förmåga att hantera nödlägen.

Den nuvarande operativa organisationen med 4 Yttre befäl i beredskap har vissa svagheter, vilket är tydligt under semestertider då enbart två stycken är i tjänst.

Möjliga lösningar

Deltidsorganisationen på huvudbrandstationen i Sala - En utökning av personalstyrkan till två personer per skift kommer att påbörjas. Svårigheter att rekrytera kan medföra att målet nås först 2021.

Under 2019 startar räddningstjänsten skogsbrandvärn med deltagare från båda kommunerna, målsättningen är att upprätta avtal med 40-50 personer. Årlig träff med utbildning och övning sker inför varje säsong. Vissa engångskostnader uppstartsåret.

Om en ny brandstation skall uppföras tillsammans med polisen för att uppnå besparingseffekter och ge god samverkan för ett tryggare samhälle så bör planering och handlingsplaner upprättas under 2019.

Företagsverksamheten i Morgongåva - En dialog med de större företagen har inletts där möjligheterna att samfinansiera en dagtidsstyrka kommer att undersökas.

Yttre befäl (L2) – Bristen som utgörs av att få personer med rätt kompetens innehar tjänsten idag, förstärks genom att den underliggande befälsnivån (L1) över tiden höjs. Antalet tjänster som därefter upprätthåller yttre befälsnivå, L2, går från fyra till åtta.

Utveckling och trender

När det gäller rekrytering av deltidsbrandmän bedöms det nuvarande problemet att kvarstå.
Det finns en förhoppning om att det nya centrala avtalet RiB 19 skall bidra på ett positivt sätt till rekryteringsarbetet, men detta är ytterst ovisst.

Kostnader för utbildning enligt MSB:s nya utbildningsmodell gällande RiB-personal medför ökade kostnader.

Räddningstjänsten har påbörjat ett projekt med en deltidsbrandman i Ransta som har Sala kommun som huvudarbetsgivare och arbetsplatsen är på orten, Ransta. Överenskommelsen med personal och chefer är att vid varje arbetsdag på den ordinarie arbetsplatsen är man tillika även deltidsbrandman. Deltidsbrandmannen disponerar en mindre bil utrustad för hjärt- och lungräddning och förstahandsutrustning för brandsläckningoch utgör därmed en "Första Insats Person" sk. FIP. Den snabba inställelsetiden kompenserar till viss del den begränsade bemanningen.

Räddningstjänsten skall under 2019 skapa rutiner och mål för att upprätthålla minimibemanning. Olika lösningar skall arbetas fram och prövas, täckning av andra deltidsanställda som kallas in mot timersättning, kombitjänst enligt ovan, nyttja övertalighet på heltidsstyrkan m.fl. Detta kommer att medföra kostnadsökningar, för fordon och utrustning, utbildning och tjänstetid redan från 2019.

Ny tjänst som brandinspektörstjänst, alternativt stf. räddningschef tillsätts under andra halvan av 2019 vilket ger organisationen förutsättningar att utföra de tillsyner som skall utföras enligt LSO, lag om skydd mot olyckor och LBE, lag om brandfarlig och explosiv vara. Därmed behöver organisationen ej längre konsulthjälp, vilket har pågått sedan 2016.

Investeringar

För fordon gäller:

- 2020 - en stor brandbil (4000 tkr), skärsläckarbil (1500 tkr) samt en transport-buss (500 tkr)
- 2021 - ett nytt ledningsfordon (1000 tkr) samt en stor brandbil (3200 tkr)
- 2022 – en ny släckbil (3200 tkr) och en kurs/servicebil (500 tkr)

INVESTERINGAR

Projekt (Program)	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Inventarier					
Brandbilar	6 000		1 000	4 200	3 700
Övningsfält					
Summa	**6 000**		**1 000**	**4 200**	**3 700**

Driftskonsekvenser

De nya förslagen kommer att öka driftkostnaden avseende avskrivningar. Brandbilarna generar en mindre förändring eftersom äldre fordon samtidigt blir avskrivna.

Resultatanalys (ekonomi och mål)

Osäkerhet råder om om kostnadsutfallet, eftersom det under 2019 kommer att tecknas ett nytt kollektivavtal för deltidsbrandmännen (RiB 19). Förutom att en höjd timersättningen kan påverka utfallet, så kan även en ändrad modell för semesterskadestånd (semesterersättning) påverka personalbudgeten.

RESULTATRÄKNING OCH EKONOMISK ANALYS

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Externa intäkter	-26 537	-13 248	-13 579		-13 918		-14 275
Interna intäkter	-753	-648	-664		-680		-697
Summa intäkter	**-27 290**	**-13 896**	**-14 243**		**-14 598**		**-14 972**
Köp av huvudverksamhet, bidrag	1 336	705	720		738		757
Personalkostnader	31 430	28 986	29 637		30 410		31 191
Övriga kostnader	15 594	5 611	5 751		5 895		6 046
Interna kostnader	2 230	2 173	2 227		2 290		2 348
Summa kostnader	**50 590**	**37 475**	**38 335**		**39 333**		**40 342**
Resultat	**23 300**	**23 579**	**24 092**		**24 735**		**25 370**

DRIFTREDOVISNING

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Räddningstjänst	23 300	23 579	24 092		24 735		25 370
Summa	**23 300**	**23 579**	**24 092**		**24 735**		**25 370**

MÅLAVSTÄMNING

Perspektiv Hållbart samhälle

MÅL: VÄXANDE SALA

-

MÅL: EN LÅNGSIKTIG HÅLLBAR SOCIAL UTVECKLING

-

MÅL: EN LÅNGSIKTIG MILJÖMÄSSIGT HÅLLBAR UTVECKLING

Nämnden bidrar till målsättningen genom att utsläpp från räddningstjänstens fordon minskar.

KOMMENTAR:

Nämndens Indikatorer för perspektivet ett Hållbart samhälle

Indikator	Bokslut 2018
Utsläpp från Räddningstjänstens fordon minskar	390

Perspektiv Medborgare

MÅL: NÖJDA MEDBORGARE OCH BRUKARE

Nämnden bidrar till målsättningen genom att:
Andelen som aldrig, eller mycket sällan är orolig för brand i hemmet ökar.
Andelen som aldrig, eller mycket sällan är orolig för brand i offentlig miljö ökar.

MÅL: GOD SERVICE AV HÖG KVALITET

Nämnden bidrar till målsättningen genom att:
De planerade tillsynerna enligt LSO och LBE genomförs till 100 %.
30 % av de kommunanställda i Sala och Heby kommuner genomgår årligen utbildning i brandkunskap och/eller sjukvård.
Årskurs 2 och 8 i Sala och Heby kommuner genomgår utbildning i brandkunskap.

MÅL: PÅVERKAN OCH INFLYTANDE FÖR KOMMUNENS MEDBORGARE

-

MÅL: TRYGG OCH SÄKER KOMMUN

Nämnden bidrar till målsättningen genom att:
Räddningstjänstens förmåga att hantera bränder och trafikolyckor skall förbättras till år 2019 jämfört med 2017.
Den enskildes medvetenhet om brandrisker och agerande vid bränder skall öka till år 2019 jämfört med 2017.

KOMMENTAR:

Nämndens Indikatorer för perspektivet Medborgare

Indikator	Bokslut 2018
Andelen som aldrig eller mycket sällan är orolig för brand i hemmet ökar	90 %
Andelen som aldrig, eller mycket sällan är orolig för brand i offentlig miljö ökar	90 %
De planerade tillsynerna enligt LSO och LBE är utförda.	100%
Minst 2500 personer av kommunbefolkningen årligen genomgår utbildning i brandkunskap eller sjukvård. I denna summa ingår även elever i årskurs 2 och 8 samt kommunanställda i Heby kommun.	2500
Den enskilde har agerat innan Räddningstjänstens ankomst	Ja
Räddningstjänstens förmåga skall öka till 2018	Ingen mätning
Den enskildes medvetenhet om brandrisker och agerande vid bränder skall öka till 2018	Ingen mätning

Perspektiv Medarbetare

MÅL: TRYGG, SÄKER OCH UTVECKLANDE ARBETSMILJÖ

Nämndens målsättning är att räddningsarbetet utförs utan att personalen skadas, samt att räddningstjänstens sjukfrånvaro understiger 4 %.

MÅL: DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE FÖR MEDARBETARNA

-

MÅL: TYDLIGT OCH BRA LEDARSKAP

-

KOMMENTAR:

Nämndens Indikatorer för perspektivet Medarbetare

Indikator	Bokslut 2018
Räddningsarbetet utförs utan att personalen skadas.	Nej
Sjukfrånvaron understiger 4 % (Rtj)	2,5 %

VERKSAMHETSFAKTA/NYCKELTAL

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Årsarbetare	28	29	30		31		

STRATEGISKT INSPEL 2020
KOMMUNSTYRELSEN/RÄDDNINGSTJÄNST

ANTAGEN § X | XXXX-XX-XX | DIARIENUMMER 2019/431
SALA KOMMUN
Växel: 0224-74 70 00 | E-post: kommun.info@sala.se | Postadress: Box 304, 733 25 Sala

SALA KOMMUN

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2019 -04- 01
Diarienr 2019/431 Aktbilaga 19

STRATEGISKT INSPEL Budget 2020

Plan 2021-2022

ÖVERFÖRMYNDARE

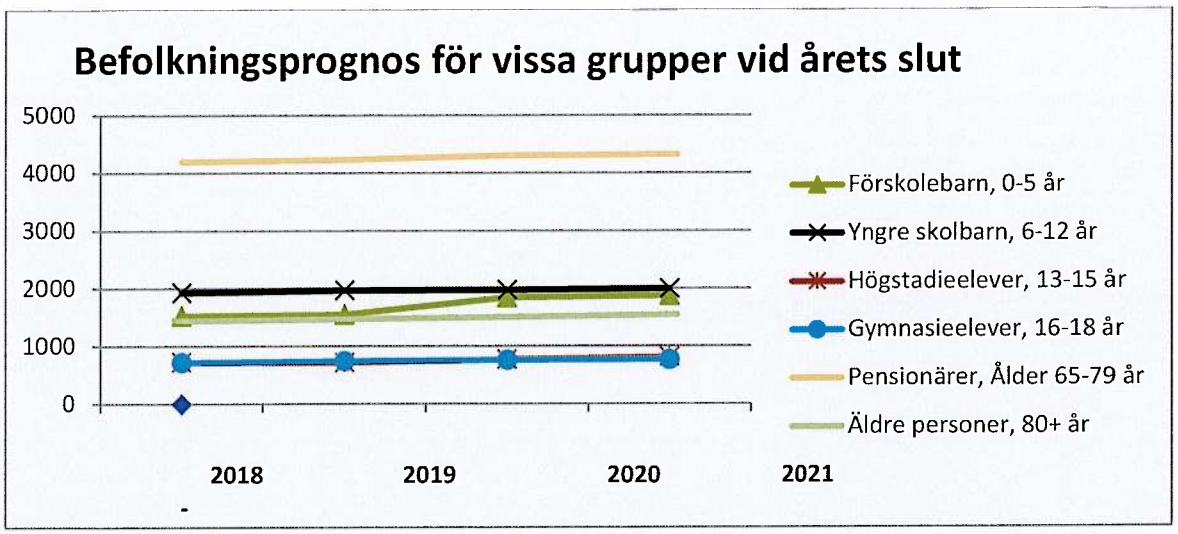
INNEHÅLL

ÖVERFÖRMYNDARE 4
Omvärldsanalys 4
Investeringar 5
Resultatanalys (ekonomi och mål) 5

ÖVERFÖRMYNDARE

Omvärldsanalys

Statistik och prognoser om framtiden



Överförmyndaren arbetar aktivt med att söka efter fler gode män till huvudmän och ensamkommande barn. Allt fler unga vuxna har både missbruksproblem och psykiska diagnoser, vilket gör det svårt att hitta gode män som vill åta sig dessa krävande uppdrag. En del av de ensamkommande barnen har även tillkommande problematik på grund av t.ex. krigsupplevelser. Ett stort antal utlandsfödda får också problem med överskuldsättning och detta i kombination med annan problematik gör att de behöver hjälp. Då en del har bristfälliga kunskaper i svenska behövs det fler gode män med språkkunskaper.

Statens uppdrag och förändringar i dessa

Den 1:a juli 2017 trädde lagen om framtidsfullmakter i kraft. Lagstiftningen innebär att en person, medan vederbörande fortfarande har kvar sin mentala kapacitet, kan skriva en fullmakt till en namngiven person, att bevaka rätt, sörja för person och förvalta fullmaktsgivarens egendom, den dag fullmaktsgivaren drabbas av demens eller annan allvarlig sjukdom. Detta är tänkt att vara ett komplement till godmanskap och förvaltarskap.

Samtidigt infördes ett nytt 17 kap i Föräldrabalken som innebär att en nära anhörig kan vara ställföreträdare för sin släkting den dag det är uppenbart, även för en lekman, att den enskilde tappat sin mentala förmåga. Denna lagstiftning kommer eventuellt att minska behovet av godmanskap.

Migrationsverkets ersättningsregler för ensamkommande barn och unga är förändrade fr.o.m. 1 juli 2017, vilket innebär att kostnaderna för gode män till ensamkommande barn inte täcks.

Demografiska effekter

Befolkningsprognos för vissa grupper vid årets slut

År	2018	2019	2020	2021
Förskolebarn, 0-5 år	1 527	1 552	1 844	1 878
Yngre skolbarn, 6-12 år	1 927	1 966	1 972	1 996
Högstadieelever, 13-15 år	726	718	771	811
Gymnasieelever, 16-18 år	726	748	762	773
Pensionärer, Ålder 65-79 år	4 200	4 233	4 304	4 322
Äldre personer, 80+ år	1 443	1 475	1 506	1 547
Kommunens folkmängd	**22 824**	**23 015**	**23 213**	**23 417**

Den äldre befolkningen, dvs personer som är över 80 år, beräknas öka framöver. Erfarenhetsmässigt vet vi att dessa personer ofta behöver hjälp när sjukdomar och demensproblem uppkommer.

Utmaningar & möjliga lösningar

Överförmyndaren har en lagstadgad skyldighet att utbilda gode män och förvaltare. I syfte att effektivisera utbildas flera nya gode män samtidigt, istället för en och en.

Ett antal utlandsfödda vill ha tolk för att kommunicera med sin gode man. Överförmyndaren överväger att försöka minska användandet av tolk för personer som varit bosatta i landet fem år eller mer och som fått svenskundervisning.

Utveckling och trender

Ett ökande antal personer över 80 år, unga vuxna med diagnoser och missbruksproblem och ensamkommande med diagnoser, som får uppehållstillstånd och som beräknas behöva god man även sedan de blivit myndiga, ställer ökade krav på gode män och förvaltare. Överförmyndaren kommer att få lägga mycket tid och kraft på att hitta gode män som uppfyller dessa krav och att stötta och utbilda dem så att de klarar sina uppdrag.

Investeringar

Inga planerade investeringar.

INVESTERINGAR

Projekt (Program)	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
-	-		-		-
Summa	**-**		**-**		**-**

Driftskonsekvenser

Inga driftskonsekvenser.

Resultatanalys (ekonomi och mål)

RESULTATRÄKNING OCH EKONOMISK ANALYS

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Externa intäkter	-	-	-		-		-
Interna intäkter	-1	-	-		-		-
Summa intäkter	**-1**	**-**	**-**		**-**		**-**
Köp av huvudverk-samhet, bidrag	-	-	-		-		-
Personalkostnader	3 210	3 187	3 267		3 354		3 440
Övriga kostnader	187	181	185		192		197
Interna kostnader	145	151	155		162		166
Summa kostnader	**3 542**	**3 519**	**3 607**		**3 708**		**3 803**
Resultat	**3 541**	**3 519**	**3 607**		**3 708**		**3 803**

DRIFTREDOVISNING

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Överförmyndare	3 541	3 519	3 607		3 708		3 803
Summa	**3 541**	**3 519**	**3 607**		**3 708**		**3 803**

MÅLAVSTÄMNING

Perspektiv Hållbart samhälle

MÅL: VÄXANDE SALA

-

MÅL: EN LÅNGSIKTIG HÅLLBAR SOCIAL UTVECKLING

-

MÅL: EN LÅNGSIKTIG MILJÖMÄSSIGT HÅLLBAR UTVECKLING

-

KOMMENTAR: Verksamheten har inga mål och indikatorer för perspektivet.

Nämndens Indikatorer för perspektivet ett Hållbart samhälle

Indikator	Bokslut 2018
-	-

Perspektiv Medborgare

MÅL: NÖJDA MEDBORGARE OCH BRUKARE

Överförmyndarverksamheten har som mål att höja kunskapsnivån hos ställföreträdarna både vad det gäller redovisning och i deras övriga uppdrag som de utför, för att på så sätt underlätta granskningen av årsräkningarna och kvalitetssäkra att ställföreträdarna utför de uppdrag de är ålagda till enligt lag. Från och med den 1 januari 2015 ansvarar överförmyndarverksamheten för att gode män och förvaltare erbjuds den utbildning som behövs. För att uppnå detta ska överförmyndarverksamheten årligen inbjuda till informationsträffar med gode män, förvaltare och förmyndare angående årsredovisningen.

MÅL: GOD SERVICE AV HÖG KVALITET

Arbetet med att utveckla hemsidan ska fortsätta för att man på ett enkelt sätt ska hitta kontaktinformation och baskunskaper om vad överförmyndarens och ställföreträdarnas uppdrag är.

Genom utveckling av den information som ställföreträdarna får när de börjar sina uppdrag och även löpande, ska ställföreträdarnas kompetens höjas. Vidare skall delegationsordningen årligen uppdateras i enlighet med gällande lagstiftning.

MÅL: PÅVERKAN OCH INFLYTANDE FÖR KOMMUNENS MEDBORGARE

-

KOMMENTAR: En av överförmyndarens viktigaste uppgifter är att genomföra snabba och korrekta granskningar av ställföreträdarnas hantering av den ekonomiska förvaltning de utövar över huvudmannens ekonomi. Överförmyndaren granskar även de redogörelser som ställföreträdarna lämnar in och utifrån denna information fastställer överförmyndaren ett så skäligt och korrekt arvode som möjligt.

Nämndens Indikatorer för perspektivet Medborgare

Indikator	Bokslut 2018
Erbjuda gode män och förvaltare den utbildning som behövs. samt inbjuda till informationsträffar med gode män, förvaltare och förmyndare angående årsredovisningen.	
Arbetet med att utveckla hemsidan ska fortsätta.	
Genom utveckling av den information som ställföreträdarna får när de börjar sina uppdrag och även löpande, ska ställföreträdarnas kompetens höjas. Vidare skall delegationsordningen årligen uppdateras i enlighet med gällande lagstiftning.	

Perspektiv Medarbetare

MÅL: TRYGG, SÄKER OCH UTVECKLANDE ARBETSMILJÖ

-

MÅL: DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE FÖR MEDARBETARNA

-

MÅL: TYDLIGT OCH BRA LEDARSKAP

-

KOMMENTAR: Verksamheten har inga mål och indikatorer för perspektivet.

Nämndens Indikatorer för perspektivet Medarbetare

Indikator	Bokslut 2018
-	-

VERKSAMHETSFAKTA/NYCKELTAL

Tkr	Bokslut 2018	Budget 2019	Plan 2020	Nytt förslag 2020	Plan 2021	Nytt förslag 2021	Förslag 2022
Årsarbetare							
Antal aktiva ärenden							
Redovisnings-skyldiga ärenden							

STRATEGISKT INSPEL 2020
ÖVERFÖRMYNDARE

ANTAGEN § X | XXXX-XX-XX | DIARIENUMMER 2019/431
SALA KOMMUN
Växel: 0224-74 70 00 | E-post: kommun.info@sala.se | Postadress: Box 304, 733 25 Sala