Bilaga KS 2017/44/1

SALA KOMMUN

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2017 -02- 08
Diarienr 2017/209
Aktbilaga 1

FÖRSLAG STRATEGISKT INSPEL 2018

Kommunstyrelsen
Kommunstyrelsens verksamheter

INNEHÅLL

Inledning 5
Kommunchef 5
Omvärldsanalys 5
Statistik och prognoser om framtiden 5
Statens uppdrag och förändringar i dessa 5
Utmaningar & möjliga lösningar 5
Medborgarkontor 6
Omvärldsanalys 6
Statistik och prognoser om framtiden 6
Statens uppdrag och förändringar i dessa 6
Utmaningar & möjliga lösningar 6
Samhällsbyggnadskontor 8
Omvärldsanalys 8
Statens uppdrag och förändringar i dessa 8
Demografiska effekter 8
Utmaningar & möjliga lösningar 8
Eu-projekt eller liknande 9
Utveckling och trender 9
Investeringar 9
Kommunstyrelsens lokalbehov 9
Investeringsbehov 10
Bygg- och miljökontor 12
Omvärldsanalys 12
Demografiska effekter 12
Utmaningar & möjliga lösningar 12
Investeringar 12
Investeringsbehov 12
Räddningstjänst 13
Omvärldsanalys 13
Statistik och prognoser om framtiden 13
Kostnads- och kvalitetsjämförelser med andra organisationer 13
Utmaningar & möjliga lösningar 14
Möjliga lösningar 15
Utveckling och trender inom verksamhetsområdet 15
Resultatanalys 15
Investeringar 15
Investeringsbehov 15
Ekonomikontor 16
Omvärldsanalys 16
Statens uppdrag och förändringar i dessa 16
Utmaningar & möjliga lösningar 16
Investeringar 17
Nämndens lokalbehov 17
Investeringsbehov 18

Personalkontor 19
Omvärldsanalys 19
Kompetensförsörjning *19*
Friskare arbetsplatser *19*
Statistik och prognoser om framtiden *20*
Utmaningar & möjliga lösningar *20*

Inledning

Skeenden i omvärlden påverkar idag förhållanden i kommunerna i allt snabbare takt. Det förväntas från andra myndigheter men också medborgare och näringsliv att kommunen har resurser och kompetens för att hantera nuläget men också för att förbereda organisationen för framtiden. Kommunen som organisation behöver snabbt kunna ställa om för att möta nya behov.

Kommunens uppdrag levereras i form av service och tjänster av organisationens medarbetare. Det har under flera år pekats på kommande problem med personal- och kompetensförsörjning. Det strategiska inspelet från flera av kommunstyrelsens verksamheter visar att problematiken med personal- och kompetensförsörjning är en realitet idag.

Kommunchef

Omvärldsanalys

STATISTIK OCH PROGNOSER OM FRAMTIDEN

Världsläget idag är osäkert och cyberangrepp, terrorism och påverkansoperationer blir allt vanligare. 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 börjar rustar mot krig. Kommunerna utgör en viktig del av totalförsvarets civila del och detta kommer att påverka oss framgent.

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 i huvudsak av statlig ersättning kopplat till överenskommelsen mellan SKL och staten om åtgärder för att skapa god krisberedskap i kommunerna. Mot bakgrund av ökande arbetsuppgifter, relaterat till återuppbyggandet av det civila försvaret samt en i övrigt mer omfattande hotbild, kommer den statliga ersättningen framgent inte att täcka behoven. Det kommer därför att behöva skjutas till kommunala medel i större utsträckning än idag.

UTMANINGAR & MÖJLIGA LÖSNINGAR

På sikt kommer det inte heller att vara hållbart att dela en 100 % tjänst som krisberedskapssamordnare med Heby kommun. I dagsläget delas tjänsten så att Heby svarar för 40 % och Sala för 60 %. Det finns dock goda samordnings- och kvalitetsvinster med kommunsamarbetet varför det finns ett värde i att samarbetet fortsätter.

Samhällets informationssystem blir alltmer digitaliserade, vilket samtidigt också medför en ökad sårbarhet. Sala kommun behöver förbättra informationssäkerheten. Här behövs ökad kompetens i organisationen.

Medborgarkontor

Omvärldsanalys

STATISTIK OCH PROGNOSER OM FRAMTIDEN

Den digitala utvecklingen i samhället kräver en stor omställning av såväl kommuner som annan offentlig förvaltning. Under de senaste tio åren har den digitala utvecklingen gått i en rasande fart. Sedan internet tog fart under 90-talet så har den digitala kommunikationen gradvis helt förändrat människors möjligheter till kommunikation. Idag är digitalt inte ens längre en dator, det är mobilen. Aldrig tidigare i historien har en innovation etablerats så snabbt. I USA gick digital media om televisionen redan 2014, och i många delar av världen är mobilen det enda digitala verktyget.

Idag har 93 % av svenskarna tillgång till internet, 92 % äger en dator, 77 % äger en smartphone och 57 % en läsplatta (källa: Svenskarna och Internet 2015), och utvecklingen ser bara ut att öka. På nätet söker vi svenskar fakta, vi e-handlar, vi läser tidningen, vi utför bankärenden och vi är sociala med familjemedlemmar och vänner i olika kanaler för sociala medier. I stort så finns det mycket av det som vi behöver endast ett fåtal knapptryck ifrån oss.

Denna digitala omdaning kommer naturligtvis att ställa stora krav på utveckling av digitala tjänster för organisationer och företag, såväl offentliga som privata, under de kommande åren. I Sala kommun har satsningen på resurser på IT-utveckling och kommunikation varit mycket blygsam. Antalet medarbetare på dessa verksamheter har de facto minskat under den senaste 5-årsperioden vilket naturligtvis påverkar möjligheterna att utvecklas i den takt som samhället kräver och som uppfyller de behov som medborgarna har. Nya digitala kanaler och sociala medier gör att medborgarna förväntar sig att hitta information på ett snabbt och enkelt sätt genom webben, att snabbt kunna få svar på frågor och att kommunicera med kommunen via exempelvis mejl eller i sociala medier, samt att kunna utföra ärenden 24 timmar om dygnet. De nya digitala kanalerna gör också att medborgarna ställer högre krav än tidigare på transparens i såväl politiska beslut som utförandet av dessa av kommunens verksamheter. Sala kommun bör därför avsätta mer resurser för att på ett effektivt sätt kunna kommunicera med medborgarna i dessa kanaler, såväl som i mer traditionella kanaler.

STATENS UPPDRAG OCH FÖRÄNDRINGAR I DESSA

EU:s dataskyddsförordning träder i kraft i maj 2018 och kommer att ersätta personuppgiftslagen. Den nya lagen förstärker de registrerades rättigheter vilket innebär att kraven på de personuppgiftsansvariga (nämnderna) ökar. Dessutom kommer tillsynsmyndigheten att kunna döma ut en administrativ sanktionsavgift på upp till 20 miljoner euro om en organisation missköter sin behandling av personuppgifter.

Ny lagstiftning avseende skuldsanering innebär att fler kan få skuldsanering.

UTMANINGAR & MÖJLIGA LÖSNINGAR

För att kunna förverkliga Sala kommuns digitala agenda och på sikt förvalta och utveckla det arbetet så kommer det att krävas en del förändringar i verksamheten.

Den nya webbplatsen (sala.se) som lanserades under 2016 kommer att få anpassningar vad gäller layout och funktionalitet. Innehåll och utformning av webbplatsen är också framtagen i

största möjliga mån för att förenkla för medborgare att på ett enkelt och tillgängligt sätt hitta den information som de söker samt för att använda sig av de digitala tjänster som finns.

Under perioden behöver ett mer användarvänligt intranät färdigställas, som ska fungera såväl som ett arbetsverktyg och en plats för att hämta information, som en kommunikationskanal för såväl chefer och ledare som för medarbetare sinsemellan i kommunen. Att ta hand om de här kanalerna på ett professionellt kräver kompetens samt resurser i form av personal och adekvat teknik.

Frågan om att införa e-arkiv i Sala kommun är mer aktuell än någonsin. Kommunarkiven består idag av en stor mängd pappershandlingar. Arbetet med att gå över till E-arkiv bör prioriteras.

Överförmyndarhandläggarna arbetar idag mycket med konsumentrådgivning förutom ordinarie arbetsuppgifter. Konsumentrådgivningen tenderar att bli mer och mer komplicerad, mycket beroende på ökad e-handel, vilket medför komplicerad handläggning och att resurser tas från överförmyndarens övriga arbete. Med anledning av detta bör en översyn göras under perioden vad gäller konsumentrådgivningens tillhörighet och uppdrag.

Valen 2018 (riksdags-, kommun- och landstingsval) och 2019 (EU-val) kommer att kräva resurser och utbildningsinsatser på politisk nivå (nyvaldutbildning för förtroendevalda) förutom en beredskap och strategi vad gäller genomförandet av hela valprocessen.

Samhällsbyggnadskontor

Omvärldsanalys

STATENS UPPDRAG OCH FÖRÄNDRINGAR I DESSA

Åtgärder inom ramen för Vattendirektivet ska av kommunen vara genomförda senast december 2019. Kommunen måste planera för åtgärder och deras genomförande, t.ex. genom arbete för skydd av nuvarande och framtida dricksvattenförsörjning.

DEMOGRAFISKA EFFEKTER

Elevantalet ökar under de närmaste åren. Flera av kommunens skollokaler, och till viss del även kök, är i behov av ombyggnationer och upprustningar. Den fysiska miljön i skolan har betydelse för elevernas välmående och deras förutsättningar att inhämta och utveckla kunskaper och värden. Sala kommun satsar nu på att dels rusta upp skollokaler och dels bygga nya för att skapa modernare lärmiljöer.

Med ökat antal invånare och eventuellt ökade krav på kommunalt avlopp med fler anslutna, kommer investeringsbehovet att kunna öka för reningsverket med tillämpade lösningar för att klara kapacitets- och reningskrav.

UTMANINGAR & MÖJLIGA LÖSNINGAR

Inom Sala tätort finns förhöjda metallhalter i marken till följd av den gruvdrift som en gång byggde staden. Kommunen har tagit på sig huvudmannaskapet för förorenad mark för områden som Sand såg och kvarn, Gamla Hyttan, Sala Silvergruva och Pråmån. Kommunens roll som huvudman i dessa projekt innebär ett verksamhetsansvar och ett projektledarskap som stäcker sig många år framöver. Genomförandet av de förslag som utredningar kring dessa områden resulterar i ska finansieras med statliga medel.

För förbättringar i kulturhistoriskt värdefulla lokaler kan det finnas bidrag att söka hos Boverket. Det gäller då åtgärder som höjer lokalernas standard. Blå Salen har dels ett upprustningsbehov men även behov av bl.a. anpassning av hygienutrymmen och dörrpassager. Fastighetsenheten kommer att se över möjligheten att söka bidrag för Blå Salen.

För att förstärka kommunen och staden som attraktiv boendemiljö, som turistmål och för att jobba mot att den gemensamma visionen att kommunen år 2024 ska ha passerat 25 000 invånare behöver ekonomiska medel satsas på exempelvis stadens entréer, upprustning av parkrum och ett fortsatt arbete fokuserat på trygghet och säkerhet. Behov av nya detaljplaner för tomtförsäljning påverkar VA-, gatu- och parkprojektering samt investeringsbehovet och därmed tillhörande driftkostnader. Viktigt är framförhållningen i planprocessen samt ekonomisk planering av genomförandet. Tänkta detaljplaneförändringar är kräver resurser för genomförande.

Gruvans vattensystem är eftersatt avseende driftåtgärder. För de kommande tre åren behövs tillskott av ekonomiska medel för att efter det återgå till nuvarande nivåer.

En stor utmaning är att leva upp till avkastningskravet på skogen, dels på grund av relativt låga virkespriser och dels på grund av skogsbeståndets åldersstruktur. Med dagens krav riskerar kommunen att försämra skogens värde på sikt både ekonomiskt och ur rekreationssynpunkt varför avkastningskravet behöver ses över.

Förväntade förändringar i klimatet innebär mer nederbörd och kraftigare regn. Detta medför ökade risker för översvämningar till följd av kapacitetsbrist i det kommunala dagvattennätet. Kommunen behöver aktivt arbeta för att förebygga dessa översvämningsrisker genom att skapa bra och robusta dagvattensystem och genom en aktiv planering som ser till att vattnet i händelse av extrem nederbörd leds till de områden där det gör minst skada.

Under de senaste åren har kommunen haft en ökande volym avseende investeringsprojekt och den här trenden ser ut att fortsätta. Kontoret ser redan idag en begränsad mängd anbud i de entreprenadupphandlingar som genomförs. Några sätt att bemöta denna utmaning är att marknadsföra kommunen, påskynda detaljplanprocessen och att delta i projektet 'Förenkla-helt enkelt'.

Måltidsenheten sysselsätter idag strax över 60 personer. Därtill finns ett 15-tal vikarier som täcker upp i köken vid lång och kort frånvaro. Medelåldern bland de anställda är relativt hög och under de närmaste 5 åren kommer 15 % av medarbetarna att ha uppnått pensionsålder. En stor utmaning för Måltidsenheten är att rekrytera utbildade och erfarna kockar i den utsträckning som kommer att krävas.

EU-PROJEKT ELLER LIKNANDE

I samarbete med Trafikverket har kommunen genomfört en åtgärdsvalsstudie av området för resecentrum. Åtgärdsvalsstudien omfattar i huvudsak sex järnvägskorsningar, fyra plankorsningar för fordonstrafik samt en plankorsning och en planfri korsning för gående och cyklister. Trafikverket och kommunen jobbar nu tillsammans med att ta fram en handlingsplan för vilka av de föreslagna åtgärder som bör genomföras och när dessa kan genomföras. I dagsläget saknas statlig finansiering för de föreslagna åtgärderna.

UTVECKLING OCH TRENDER

Klimat- och miljöfrågor är politiskt prioriterade frågor. Kommuner, landsting och regioner i Sverige har på kort tid ökat andelen ekologiska livsmedel och arbetat med hållbarhetsfrågor för att få så klimatsmarta offentliga måltider som möjligt. Den utvecklingen kommer att kräva ett ännu större engagemang hos tjänstemän för att hitta flexibla lösningar för att använda energisparande utrustning, minska matsvinn och tillaga och servera måltider med ett minimerat klimatavtryck. Det kommer behövas kompetens i kommunen kring miljö-, klimat- och energifrågor.

De senaste åren har vi sett en ökning av konstaterade allergier, intoleranser och andra medicinska tillstånd som kräver anpassad kost. Arbetet med specialkost är resurskrävande med avseende på personal, kompetens och livsmedel. Det kommer även fortsättningsvis att vara en utmaning för oss att möta det behov som finns för att kunna tillaga och servera säkra måltider till alla.

Investeringar

KOMMUNSTYRELSENS LOKALBEHOV

Samhällsbyggnadskontoret och Medborgarkontoret har en del av sina kontorsytor i Borgmästaren. Fastigheten köptes in av Salabostäder under 2016. Lokalerna har ett stort upprustningsbehov och behov av ombyggnationer för säkerhet och arbetsmiljö.

Gata/parks lokaler på Centralförrådet har behov av ombyggnation/omdisponering av kontorsutrymmen och personalutrymmen. Personalantalet har ökat och fördelningen mellan män och kvinnor har utjämnats från att förr vara 80/20 till i dag 50/50. Därför behövs en anpassning av duschar och omklädningsrum.

INVESTERINGSBEHOV

Gruvans vattensystem ska antagligen genomgå en miljödomsprocess vilket är tids- och resurskrävande. Finansiering ska kommunen stå för då kommunen är ägare av dammsystemet.

Behov finns av att höja säkerheten för dricksvattenförsörjningen. Tillvägagångssätt är genom införande av totalt sett fyra nya vattenskyddsområden. Alternativt tillvägagångssätt är kostnads- och resurskrävande investeringar i överföringsledningar och avveckling av tillhörande vattenverk.

Befintliga vattenskyddsområden och föreskrifter revideras utifrån Naturvårdsverkets nu gällande handbok. Finansiering för ett säkert dricksvatten står kommunen för.

EUs ramdirektiv ställer krav på att alla våra vatten ska uppnå s k "God status". Vattenmyndigheternas åtgärdsprogram syftar till att visa vilka åtgärder som ska genomföras för att uppnå kvalitetskravet "God status". För kommunens del kan det komma att innebära krav på rening av dagvatten innan utsläpp till recipient, åtgärder i avloppsledningsnätet för att minska bräddning och läckage samt åtgärder i reningsverken för att öka reningsgraden. Hur stor del av finansieringen som skattekollektivet respektive VA-kollektivet ska stå för är idag okänd.

Behovet av omvårdnadsplatser ökar i kommunen. Det gäller korttidsboenden, vård och omsorgsboenden men det finns även stora behov av boenden för integration, LSS och lägenheter med boendestöd. För fastighetsenheten är detta en stor utmaning med att dels hitta boenden hos externa hyresvärdar men även att organisera förvaltarsidan för mer arbete med besiktningar, hyresjuridiska frågor o s v.

Familjecentralen finns i dag i inhyrda lokaler på Vårdcentralen. Kontraktet med Landstinget går ut 2020-03-31. Beslut bör tas om Familjecentralen skall finnas med i den nya lasarettsbyggnaden eller om den skall finnas i andra lokaler. En eventuell nybyggnad för detta ändamål måste stå färdig under våren 2020 och en utredning och projektering behöver startas under 2018.

Vård-och omsorgskontoret har behov av lokaler med inriktning på kontorsarbete men även för daglig verksamhet och snickeri/industrilokaler. Lokalplanering bör genomföras för dels kortsiktiga akuta lösningar men framförallt för ett långsiktigt och hållbart lokalutnyttjande.

För Kultur-och fritidskontorets del finns det behov av en digital multifunktionell lokal som kan användas som konsert-, konferenslokal, biograf och till andra digitala aktiviteter med plats för ca 250 personer. Kontoret vill även vidareutveckla kv. Täljstenen genom ombyggnad och en tillgänglighetsanpassning av de ytor som ligger direkt över ungdomslokalen.

Stora om-, till- och nybyggnationer pågår inom Barn- och utbildningskontorets lokalbestånd. På ytterområdena är behovet att se över Möklinta skola/förskolas och Åby skola/förskolas lokalbehov. Eventuellt kan det behöva göras tillbyggnader men i första hand ska befintliga lokaler utnyttjas på ett effektivt och ändamålsenligt sätt.

Bellanderska förskolan har 1,5 avdelningar och är belägen i en byggnad där även Vård-och omsorg har sin verksamhet. Byggnadens gård är liten och det finns även ett tillagningskök i byggnaden. Vård-och omsorgsverksamheten är i stort behov av att använda hela huset. Det kan finnas stora fördelar med att bygga en ny stor förskola centralt i Sala och avveckla förskolor som är i

behov av stora underhållsinsatser. Det finns även behov av lokaler för barnomsorg, familjecentral, dagbarnvårdare o s v.

Grundskolan i Sala är i dag uppdelade på flera olika byggnader. C-huset och Sörskogen är två tillfälliga skolor som används för att klara det höga barnantalet. Om fem år kommer det att behövas skollokaler för cirka 100 – 150 barn. Ett alternativ är att uppföra en grundskola som kan ta emot dessa elever samt ta över eleverna från de två tillfälliga lokalerna som då kan användas för någon annan verksamhet eller försäljas.

Utredning av Ösby Naturbruksgymnasium pågår, men kontoret ser redan nu att det finns behov av både verksamhetslokaler för yrkesprogram och undervisningslokaler för teoretiska ämnen.

Kulturskolan ser ett behov av nya lokaler då de i dag finns i en byggnad som används till bl.a. elevhälsa. Det finns ingen ljudisolering, tillgänglighet och stora delar av verksamheten finns även utspridda i andra byggnader. För att få ett helhetsgrepp av verksamheten behövs ändamålsenliga och arbetsmiljöanpassade lokaler.

För skolkansliet finns det ett behov av ombyggnationer då lokalen delvis har en öppen planlösning. Behovet är fem kontorsrum och det behövs även en ny ventilation.

Bygg- och miljökontor

Omvärldsanalys

DEMOGRAFISKA EFFEKTER

Med kommunens ambition att uppnå 25 000 innevånare till år 2020 behöver kommunen möta upp eventuella tillkommande kommunmedborgare med erfarna bygglovhandläggare som kan leverera korrekta och snabba beslut genom ett konsultativt förhållningssätt.

UTMANINGAR & MÖJLIGA LÖSNINGAR

Det är viktigt att vi behåller och vårdar våra medarbetare för att mildra effekterna av den ökade konkurrensen. Kommunens arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare har här en stor betydelse. På kontorsnivå arbetar vi för att skapa arbetsförutsättningar med delaktighet, påverkansmöjligheter och omsorg om varandra för att kunna möta konkurrensen utifrån. Vi behöver även informera våra förtroendevalda om situationen så att alla kan förhålla sig till svårigheterna i vårt uppdrag.

Byggenheten har svårigheter att rekrytera och behålla personal. För närvarande råder stor efterfrågan på kompetent utbildad personal inom byggsektorn. Sala kommun har fram till dags dato rekryterat nyutbildad personal som stannar hos oss ett par år för att skaffa sig erfarenhet. De går sedan vidare till kommuner och privat sektor som lockar med betydligt bättre lönevillkor. När nu branschen är överhettad har vi svårt att ens rekrytera nyutbildad personal.

Effekterna av bristen på kvalificerad personal kan bli allvarliga. Service och handläggningstider kommer att kunna påverkas negativt. Vårt arbete med bland annat bemötandefrågor riskerar att förlora fart.

Miljöenheten har under 2016 genomfört en kartläggning av ventilationsanläggningarnas funktion i Salas skolor. Kartläggningens syfte är att säkerställa att lokalerna har ett godtagbart inomhusklimat för elever och personal. Arbetet inriktar sig nu på att ta fram åtgärder samt att göra kostnadsberäkningar. Kostnaderna kan bli betydande beroende på val av åtgärd. Frågan berör bygg- och miljökontoret, skolförvaltningen samt samhällsbyggnadskontoret och behöver samordnas med strategiska politiska beslut.

Investeringar

INVESTERINGSBEHOV

Det finns ett behov av investeringar i ventilationsåtgärder inom skolans lokaler för att säkerställa en godtagbar arbetsmiljö för elever och personal.

Räddningstjänst

Omvärldsanalys

STATISTIK OCH PROGNOSER OM FRAMTIDEN

Klimatförändringar har redan påverkat räddningstjänsten, vilket tydligt visade sig under sommaren 2014. Det framtida klimatet kommer sannolikt att erbjuda fler mycket torra perioder vilket då kommer att skapa risker för omfattande skogsbränder, trots att somrarna 2015 och 2016 var regniga.

Andra tider på året kan i stället komma att erbjuda 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.

KOSTNADS- OCH KVALITETSJÄMFÖRELSER MED ANDRA ORGANISATIONER

Val av jämförelsekommuner.

- Sala ingår enligt MSB: s kommunindelning i kommungruppen "övriga kommuner" med 12.000 – 25.000 innevånare" och gruppen innehåller 37 kommuner[1]. *(**OBS!** Gruppen överensstämmer inte med kommunindelningen i SKL:s öppna jämförelser)*
- 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

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", där nettokostnad (2013[2]) per innevånare för räddningstjänst i kommungrupper kan utläsas.

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

[1] *Enligt SKL: s öppna jämförelser så ingår Sala i gruppen "Kommuner i tätbefolkad region", Östhammar i gruppen "Turism- och besökskommuner" samt Lindesberg i gruppen "Varuproducerande kommuner".*
[2] Det finns ingen senare sammanställning över nettokostnader per innevånare

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+2 (90 sek dagtid) 1+4 (5 min)	Öregrund (20 km) Gimo (23 km)	1+2 (5 min) 1+4 (5 min)
Lindesberg	1+4 (5 min)	Frövi (19 km) Nora (25 km)	1+4 (5 min) 1+4 (5 min)

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

- Sala: 14/17 personer (då dagstyrkan är tillika personalpool kan numerär eller anspänningstid inte garanteras, utan skall ses som en möjlig resursförstärkning)
- Östhammar: 16 personer under dagtid, övrig tid 13 personer
- Lindesberg: 15 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[3].

- Sala: 0,61, vilket är färre än modellberäknat värde
- Östhammar: 0,58, vilket är fler än modellberäknat värde
- Lindesberg: 0,72, vilket är fler än modellberäknat värde

UTMANINGAR & MÖJLIGA LÖSNINGAR

Utmaningar

Den för 2017 lagda budgeten är ekonomiskt i balans, men för att uppnå detta har personalkostnaden underbudgeterats med ca 370 tkr, och det som reducerats är kostnaden för deltidsorganisationens utryckningar och återställningsarbete. Detta skulle eventuellt kunna kompenseras genom ett år med få utryckningar, men då det från den 1 april blir det en helt ny ersättningsmodell för deltidsbrandmän (kollektivavtalet RiB 17), är kostnaderna mycket svåra att överblicka men bedöms ändå öka underbudgeteringen.

Budgeten är förutom detta, även en utmaning rent verksamhetsmässigt. Den från 2017 inrättade dagtidsstyrkan kommer att förbättra läget, men då uppdraget som säkerhetschef i Sala kommun

[3] Statistiken avser 2015, värden för 2016 klara först under Q1 2017

är utlagt på stf räddningschef, och funderingar pågår om motsvarande uppdrag i Heby kommun, finns fortsatt utmaningar ur ett genomförandeperspektiv.

Möjliga lösningar

Oavsett hur man ser på problemställningarna så är svaret inte enbart en resursfråga, utan i lika hög grad en fråga om en fungerande personal- och verksamhetsplanering.

Återbesätta brandinspektörstjänsten med inriktning på tillsyner är en möjlig lösning (tveksamt om den är realistisk givet svårigheten att hitta sökande vid tidigare rekryteringsförsök), vilken då kapacitetsmässigt skulle motsvara ca 90 % av det antal tillsyner som ett "normalår" innebär. Alternativet att timanställa en brandinspektör, och köpa tjänst från räddningstjänsten Enköping-Håbo, ger inte riktigt samma utfall, men är en mer kostnadseffektiv lösning.

Nya möjligheter kan finnas vid nuvarande räddningschefens pensionering under hösten 2018 som öppnar för lösning av förebyggandeverksamheten samtidigt som ledningsorganisationen säkerställs.

UTVECKLING OCH TRENDER INOM VERKSAMHETSOMRÅDET

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 är hela systemet hotat.

När det gäller rekrytering av deltidsbrandmän bedöms det nuvarande problemet att kvarstå. Det fanns en förhoppning om att det nya centrala avtalet RiB 17 skulle kunna bidra på ett positivt sätt till rekryteringsarbetet. Avtalet RiB 17 har inte underlättat att behålla befintlig personal eller att rekrytera ny. Det är inte nivåerna i sig som är problemet, utan snarare avtalets konstruktion.

Det kommer förmodligen att i en framtid krävas en ändring av Lag om skydd mot olyckor så att man öppnar upp för privatisering av räddningstjänsten, detta för att skapa alternativ till det nu rådande systemet. En privat utförare kan starta en kommersiell verksamhet på orten, och därigenom ha personal på plats under dagtid i veckorna det vill säga den tid då det är svårt att upprätthålla beredskapen.

RESULTATANALYS

En ekonomisk analys ger vid handen att räddningstjänstens personalbudget är underfinansierad, trots att antalet medarbetare över tid minskat. För 2016 är underskottet 528 tkr och om man då beaktar kommande löneökningar, och då framförallt för deltidsorganisationen, så blir det svårt att få en budget i balans. Givet att personalkostnaden är ca 78 % av den totala budgeten, så är möjligheterna att balansera budgeten genom att minska på övriga driftkostnader mycket liten. Värt att beakta är också det faktum att räddningstjänstens egna intäkter har ökat markant under 2016, men sannolikheten är mycket liten att dessa skall kunna öka ytterligare under kommande år.

Investeringar

INVESTERINGSBEHOV

Den fleråriga investeringsplanen som tidigare redovisats gäller:

2018	4 800 tkr för ny släckbil till Möklinta brandstation och för inventarier
2019	230 tkr till diverse inventarier
2020	4 580 tkr för ny släckbil till Ransta brandstation
2021	830 tkr för nytt ledningsfordon och ny personbil

Ekonomikontor

Omvärldsanalys

STATENS UPPDRAG OCH FÖRÄNDRINGAR I DESSA

Upphandlingsfunktionen
LOU har reviderats till 2017 och kommer att innebära att kommunen behöver stärka sin kontroll och uppföljning av leverantörer, ett område som idag är eftersatt. Kontoret har rekryterat en resurs, som ska arbeta som avtalscontroller på deltid, för att tillsammans med verksamheterna stärka kontrollen och förbättra dialog och uppföljning med kommunens leverantörer. Det är också mycket viktigt med tydliga interna uppföljningsrutiner där vi säkerställer att verksamheterna nyttjar våra ingångna avtal. Även detta blir en uppgift för avtalscontrollern.

Ekonomifunktionen
En ny kommunal redovisningslag har utretts under ett antal år och var planerad för införande till 2017. Den innebär bland annat att hela pensionsförpliktelsen kommer att flyttas in i balansräkningen, en förändring som kommer att få stora konsekvenser för Sveriges kommuner och landsting. Förvånande nog kom nyligen ett beslut om att lagen kommer att revideras först efter nästa val.

UTMANINGAR & MÖJLIGA LÖSNINGAR

Finansiella frågor
Kommunen står inför mycket stora investeringar och långfristiga skulder förväntas öka från ca 300 mkr i bokslut 2016 till 1 000 mkr 2020. Det kommer att ställa stora krav på kommunens likviditetsplanering och investeringsbudget på så sätt att realismen och efterlevnaden kommer att bli väldigt central för att ekonomikontoret ska kunna prognostisera och hantera finansieringssidan på ett tillfredställande sätt.

Idag arbetar inte kontoret aktivt med finansiella frågor beroende på ett antal olika faktorer. Dels på grund av att kommunen har haft en låg skuldsättning och god likviditet, dels på grund av att kommunens investeringsbudget inte varit genomförbar, det vill säga kommunen har inte nyttjat de medel som anslagits. Konsekvensen av detta har blivit att kommunen under de senaste åren klarat av att egenfinansiera sina investeringar utan att behöva låna. Åtgärder har vidtagits och kontoret arbetar med att stärka kompetensen och förmågan att prognosticera och simulera framtida investeringar. Det är dock viktigt att påpeka att bedömningen av kommunens finansiella ställning görs på koncernnivå. Kontorets önskemål är därför att stärka kravet på löpande rapportering från bolagen för att på så sätt kunna förbättra kvalitén på den finansiella rapportering som kan ske till politiken.

Systemstöd
En intern trend som i högsta grad påverkar upphandlingsfunktionen är den kraftigt ökade efterfrågan på upphandlingar. Till tidplanen 2016 anmäldes 85 upphandlingar. Det antalet har ökat kraftigt till 148 anmälda upphandlingar 2017. Det är i grund och botten en mycket positiv trend som tyder på att upphandlingsriktlinjen som togs 2015 verkligen har fått genomslag ute i verksamheten. Den stora utmaningen för upphandlingsfunktionen är att klara av att möta den ökade efterfrågan.

Ett sätt att hantera det ökade behovet av flexibilitet är den pågående digitaliseringen. Både på upphandlings- och ekonomisidan finns långt gångna planer att införskaffa nya avancerade verksamhetssystem som kan hjälpa till att likrikta och förenkla processerna. Detta frigör tid och möjliggör för medarbetarna att vara mer av stöttande specialister än administratörer men också en kraftig förbättring av kvalité och tillgänglighet på beslutsunderlag för verksamheter och politiker. I kontorets planering finns upphandling av beslutsstödsystem under 2017 och e-handelssystem 2018 eller 2019.

Rekrytering

Rekryteringen av upphandlare är fortsatt ett problematiskt område. Kontoret har försökt att rekrytera in en utbildad och erfaren upphandlare sedan i juni månad 2016 utan att lyckas. Vi har turen att ha mycket kompetenta och duktiga medarbetare som har gjort allt från ax till limpa i samtliga upphandlingar. Från de enklaste förlängningar till de mest komplicerade entreprenader samtidigt som de agerat telefon- och mailsupport till verksamheterna.

Vi kan också konstatera att upphandlingsfunktionen tyvärr har en lång historia av stressrelaterade sjukskrivningar. Denna situation i kombination med den mer än dubblerade efterfrågan på upphandlingar sedan 2016 gör situationen ohållbar och vi inser att problemet behöver angripas på ett annat sätt. Därför kommer kontoret att inrätta en ny tjänst. Den nya inköpartjänsten kan ses mer som en junior tjänst på kontoret. Syftet är att differentiera arbetsuppgifterna mellan upphandlare och inköpare, för att på så sätt låta våra specialister vara specialister och hantera de mer komplexa upphandlingarna, samtidigt som inköparen kan hantera enklare upphandlingar, förlängningar, förnyade konkurrensutsättningar samt agera första linjens support mot verksamheterna.

Utveckling och trender

Det har blivit väldigt tydligt att händelser i omvärlden påverkar den svenska ekonomin och därmed också Sala kommuns ekonomiska förutsättningar att bedriva verksamhet. Exempel på detta är flyktingsituationen i EU under 2015/2016, den låga tillväxten i flera stora världsekonomier och det extrema ränteläge som detta orsakat. Snabba förändringar i uppdragets förutsättningar för de kommunala verksamheter som ekonomikontoret ska stötta, leder till behov av mer flexibilitet i ekonomikontorets organisation och för de enskilda medarbetarna.

Investeringar

NÄMNDENS LOKALBEHOV

Kontoret växer och beräknas växa från 11,85 årsarbetare 2016 till 16,85 under 2017. Den stora förändringen beror på att kontoret rekryterat in en tidigare vakant tjänst under början av 2017 samt att en ytterligare vakant tjänst beräknas rekryteras under året. Utöver dessa tjänster kommer ekonomifunktionen också att expandera med ytterligare en ekonom som ska stötta vård och omsorg samt ytterligare en som ska stötta barn och utbildning. Upphandlingsfunktionen beräknas också expandera med ytterligare en medarbetare för att kunna bemöta den stora volymökningen på upphandlingar. Vi har hittills valt att lösa lokalfrågan genom att medarbetare får dela rum, en lösning som hittills fungerat bra men vi beräknas ändå att ha ett rum för lite under 2017.

	2014	2015	2016
Årsarbetare ekonomikontor	12,25	10,0	11,85
Varav årsarbetare ekonomifunktion	10,25	8,0	9,85
Varav årsarbetare upphandlingsfunktion	2,0	2,0	2,0
Anmält upphandlingsbehov (antal upphandlingar)	-	85	185

INVESTERINGSBEHOV

Trots de stora projekten med e-handel och beslutsstödsystem bedömer kontoret sig inte ha några investeringsbehov för de kommande åren. Det beror på att dessa system betalas i abonnemangsform med månads- eller årskostnad, dessa kostnader drabbar därför driften och inte investeringssidan. Tänkt kostnadsfördelning är per användare.

Personalkontor

Personalkontorets roll är dels att bistå kommunstyrelsen i dess strategiska arbete med utveckling av HR-processer och personalpolitik och dels att stödja verksamheterna konsultativt. Personalkontoret ansvarar, i ett kommunövergripande perspektiv, för utveckling, samordning och planering av kommunens personal- och arbetsgivarfrågor. Här ingår även att utveckla styrdokument, rutiner och processer samt att fungera som ledningsstöd.

I personalkontorets uppgifter ingår även kommunövergripande arbetsrättsliga förhandlingar, lönekartläggning, löneadministration samt stöd och råd i lönefrågor, rekrytering, kompetensutveckling, arbetsmiljö och arbetsrätt.

Kontoret sköter även all löneadministration samt drift och utveckling av kommunens lönesystem. Drift och utveckling av lönesystemet sker i samverkan med Heby kommun.

Omvärldsanalys

KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Konkurrensen om kompetens (arbetskraft) är idag oroväckande stor och ser inte ut att mattas av inom överskådlig framtid. Redan 2013 rapporterade Sveriges Kommuner och Landsting att över en halv miljon personer behöver rekryteras till välfärdssektorn mellan 2013 och 2022.

Störst i antal är rekryteringsbehovet i socialtjänst/äldreomsorg samt i förskola/skola. Dessa verksamheter svarar för nästan hälften av det totala rekryteringsbehovet. Det innebär att en tredjedel av medarbetarna i skolan, förskolan och omsorgen kommer att vara nya 2022 jämfört med dem som var med 2013.

FRISKARE ARBETSPLATSER

Regeringen lade i april 2016 fram ett förslag om "hälsoväxling för bättre rehabilitering och omställning". Det innebar i korthet att arbetsgivarna skulle betala 25 procent av kostnaderna för anställdas sjukskrivningar som är längre än 90 dagar. Lagförslaget fick kritik från många håll och socialförsäkringsministern förklarade att om arbetsmarknadens parter har förslag på åtgärder som kan ge samma effekt på sjukfrånvaron, skulle regeringen kunna tänka sig att ta tillbaka lagförslaget.

Parterna på kommun- och landstingssidan antog utmaningen och under sommaren 2016 togs en avsiktsförklaring om åtgärder för friskare arbetsplatser i kommuner och landsting. Avsiktsförklaringen består av 25 åtgärder sorterade på nio områden. Parterna har lovat att senast den 1 juli 2017 ha påbörjat arbetet med alla föreslagna åtgärder.

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

Regeringen meddelade i augusti 2016 att förslaget om hälsoväxling dras tillbaka

STATISTIK OCH PROGNOSER OM FRAMTIDEN

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

2017	2018	2019
34	44	43

Genomsnittsålder bland Sala kommuns tillsvidareanställda är 48 år. Under 2016 var det ca 5300 personer som sökt jobb inom kommunen och ca 400 anställdes.

Sjukfrånvaro	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Sjukfrånvaro totalt i %	6,3	5,5	4,6	4,1	4,3	4,7	4,9	5,3	5,6	7,9
Sjukfrånvaro > 60 dgr i % av totalt antal	68,6	61,4	52,6	44,3	42,5	41,7	42,3	43,3	43,2	46,7

Sjukfrånvaron inom Sala kommun 2016-12-31 visar totalt 7,9 %, före den 13e lönekörningen vilken kan påverka resultatet.

UTMANINGAR & MÖJLIGA LÖSNINGAR

I arbetet med kompetensförsörjning krävs effektiva, kvalitetssäkrade urvals och rekryteringsprocesser. En stor intern utmaning blir att ta fram resurs för det stöd, från HR funktionen, till chefer i verksamheterna som arbetet kommer att kräva.

En lika stor framtida utmaning blir att, efter analys, hitta framkomliga vägar för att stoppa och minska den ökande sjukfrånvaron. Då det gäller sjukfrånvaro är alltid förebyggande åtgärder att föredra, "att sanda före istället för att gipsa efteråt".

Ytterligare en intern utmaning och ett pågående arbete är att finna forum för dialog och samarbete mellan HR, stödfunktioner och organisationens verksamhets-/personalansvariga samt att finna balans mellan det konsultativa arbetssättet och verksamheternas upplevda behov av operativt och administrativt stöd i ledar- och personalfrågor.

STRATEGSKT INSPEL 2018
KOMMUNSTYRELSEN/KOMMUNSTYRELSENS VERKSAMHETER

ANTAGEN § X | XXXX-XX-XX | DIARIENUMMER 20XX/XXX

SALA KOMMUN
Växel: 0224-74 70 00 | E-post: kommun.info@sala.se | Postadress: Box 304, 733 25 Sala

Bilage KS 2017/44/2

SALA KOMMUN

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2017 -02- 08
Diarienr 2017/209
Aktbilaga 2

Förslag STRATEGISKT INSPEL 2018

Överförmyndaren

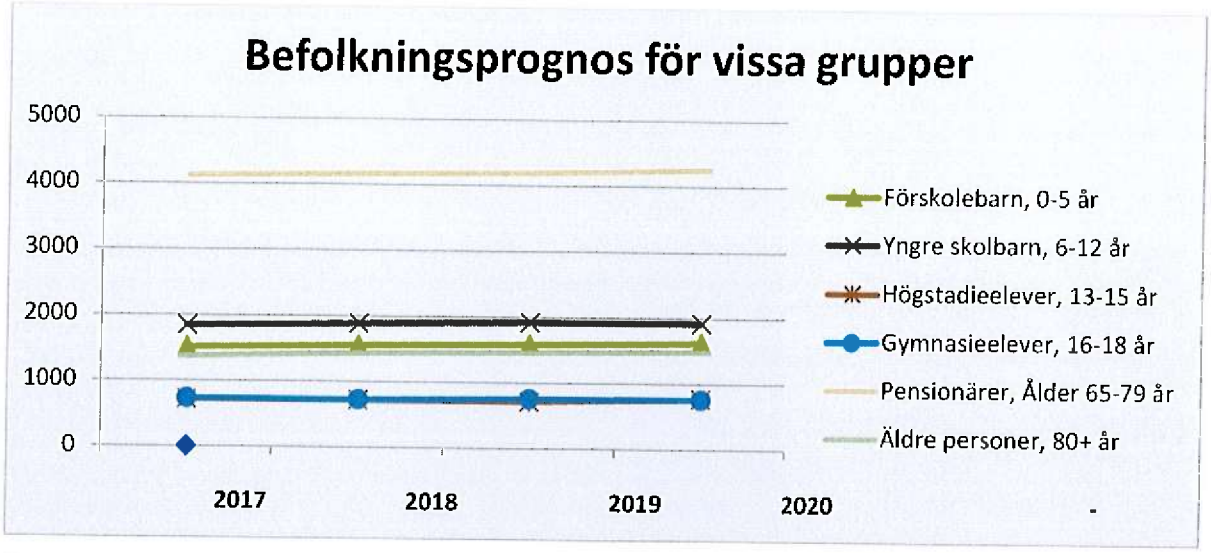
INNEHÅLL

Överförmyndaren 4
Omvärldsanalys 4
Statistik och prognoser om framtiden 4
Statens uppdrag och förändringar i dessa 4
Demografiska effekter 5
Utmaningar & möjliga lösningar 5
Utveckling och trender 5

Överförmyndaren

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 åtaga sig dessa krävande uppdrag. Många av de ensamkommande barnen har även tillkommande problematik till exempel på grund av krigsupplevelser. Ett stort antal utlandsfödda får också problem med överskuldsättning och detta i kombina-tion 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 träder 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 införs 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.

Nya regler träder i kraft 2017 som påverkar kommunens arbete med ensamkommande flyktingbarn. Schabloner införs, vilket innebär att kostnaderna för gode män till ensamkommande barn inte kommer att täckas.

DEMOGRAFISKA EFFEKTER

Prognosår./ Ålder	2017	2018	2019	2020	Tendens
Totalt Sala kommun	**22 353**	**22 589**	**22 805**	**23 000**	**Ökad total folkmängd**
Förskolebarn, 0-5 år	1 507	1 555	1 584	1 620	Ökar mycket
Yngre skolbarn, 6-12 år	1 835	1 881	1 916	1 915	Ökar mycket
Högstadieelever, 13-15 år	718	716	711	766	Varierar
Gymnasieelever, 16-18 år	735	727	755	763	Ökar
Befolkning i ålder, 19-64 år	12 307	12 340	12 384	12 372	Ökar
Pensionärer, Ålder 65-79 år	4 116	4 156	4 191	4 253	Ökar
Äldre personer, 80+ år	1 371	1 430	1 459	1 487	Ökar

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.

STRATEGSKT INSPEL 2018
ÖVERFÖRMYNDAREN

ANTAGEN § X | XXXX-XX-XX | DIARIENUMMER 20XX/XXX

SALA KOMMUN
Växel: 0224-74 70 00 | E-post: kommun.info@sala.se | Postadress: Box 304, 733 25 Sala