



Kommunstyrelsen

# **Uppföljningsrapport Augusti 2016**

# Innehållsförteckning

1 Verksamhetsanalys .....	3
2 Ekonomisk analys.....	12
3 Fördjupad ekonomisk analys till nämnd .....	15
4 Personalanalys per 30 juni.....	16
5 Underskrift .....	18

# 1 Verksamhetsanalys

## 1.1 Sammanfattning

### Kund/Brukare

Kommunens viktigaste målsättning är att öka lusten att lära vilket ska generera bättre kunskapsresultat i skolan. Utvecklingen går i rätt riktning och resultaten upp till årskurs 7 är väldigt lovande. Årskurs 8 och 9 utvecklas inte riktigt på samma sätt. De kommande åren blir det väldigt viktigt att följa de som nu går årskurs 6 och 7 för att säkerställa att deras positiva resultatutveckling består. Om inte behöver specifika åtgärder sättas in för att stödja organisationen och undervisningen de sista åren på högstadiet.

Tillväxten i kommunen är stor. I börja av augusti hade befolkningen ökat med 1,4 %. Detta innebär att årets mål om befolkningsökning kommer att uppnås med god marginal. Den snabba befolkningsökningen ställer krav på kommunens förmåga att leverera service. Tills nu har detta klarats men det blev tydligt inför skolstarten i Älvängen att invånarna har tydliga förväntningar och att det är viktigt att kommunen tidigt kommunicerar förutsättningarna och vad som erbjuds.

Den löpande Insiktsmätningen visar att bemötandet som företagare får när de kommer i kontakt med kommunen har förbättrats mer än våra målsättningar. Detta är väldigt glädjande och visar att nedlagt arbete ger resultat. Inom flera av de variabler som Svenskt näringsliv mäter kan vi inte se samma positiva utveckling. Analysen av de vårens mätning blir viktig för att se om de försämrade resultaten inom några av variablerna baseras på faktiska förändringar eller har andra orsaker.

### Processer

2017 kommer att bli ett utmanande år då kommunens arbetsformer ska moderniseras och effektiviseras. Förbättringsarbetet pågår nu för fullt med att ta fram förslag som innebär att det både blir lättare för invånare och andra intressenter att ta del av våra tjänster samtidigt som kostnaderna ska minskas. För att få full effekt under 2017 påbörjas mycket av arbetet så fort det går redan under 2016. Ett antal frågor behöver dömas av politiskt och kommer att finnas i nämndplanen för 2017.

Samarbetet inom förvaltningen och mellan politiken och professionen utvecklas efterhand. Vår förmåga till samarbete med tillit och förtroende som viktiga byggstenar kommer att vara avgörande för hur framgångsrik kommunen kan bli i omställningen till en förortskommun med stora inslag av stadskaraktär.

### Resurser

Möjligheterna att rekrytera rätt medarbetare inom bland annat byggprojektledning, socialsekreterare och förskollärare är ett stort problem. Det finns inte utbildad arbetskraft att tillgå i tillräcklig omfattning. Det är nu dags att pröva alternativa sätt att tillgodose de behov som finns.

Kulturmätningen som genomförts visar på betydande skillnader mellan hur invånarna uppfattar kommunen och hur medarbetarna upplever det på sin arbetsplats. För att öka upplevelsen av att det är lätt att leva i Ale måste gapet minska. Kulturarbete i kombination med varumärkesarbete och förbättrad kommunikation är viktiga fokusområden under resten av året för att utveckla det värde som vi erbjuder invånare, företagare och andra intressenter. Resultatet av arbetet med organisationskulturen och varumärket kommer att vara en del av enhetsplanerna för att säkerställa att hela organisationen aktivt arbetar vidare med frågorna under 2017.

### Ekonomi

Prognosen för 2016 är ett positivt resultat på 12,0 Mkr. Prognosen bygger på resultatförbättringar inom Internservice framförallt baserat på att faktureringen av OH kostnader kommer ikapp samt att periodiseringen av verksamheten inom framförallt kost men också lokalvård påverkas av sommarlovet i stor utsträckning. Under juli och augusti är kostnaderna i princip som vanligt men de motsvaras inte av några intäkter. Internservice kommer att generera ett överskott på 7,0 Mkr genom att driftkostnader istället överförs till investeringar. Detta motsvarar in fullt de ursprungliga 8 Mkr och detta förklaras av att avskrivningarna har ökat

Merparten av verksamheterna bedömer att de har de ekonomiska resurser som krävs för sina respektive uppdrag.

Arbetet med investeringarna i markförvärv kommer att fortsätta under årets sista månader. Det är fortfarande osäkert när kommande förvärv kan genomföras. Förvaltningen återkommer till kommunstyrelsen/kommunfullmäktige när förvärven ska genomföras.

## 1.2 Nämndernas mål och målvärden

### Strategiska målsättningar:

#### 1.2.1 Lust att lära i skolan

##### Nämndens prioriterade mål:

Arbetet med sociala investeringar, och särskilt tidiga insatser för barn och unga ska stödja den strategiska målsättningen, ökad lust att lära. Arbetsformerna ska utvecklas under året.

Tillsammans med SKL arbetar nu förvaltningen för att utveckla konceptet hållbar ledning och styrning. I det inledande arbetet är det särskild fokus på barn och unga. Arbetet består av kartläggning av sociala indikatorer samt utbildning av ledande politiker och tjänstemän. Arbetet kommer att slutrapporteras på en kunskapsspridningskonferens den 16 december där övriga GR kommuner bjuds in.

Arbetet kopplas också till det gemensamma arbetet med polisen som ska leda fram till en överenskommelse om medborgarlöften innan årets slut.

Mått	Utfall T2 2016	Målvärde T2 2016	Måluppfyllelse	Målvärde 2016
Dokumenterade tvärgående processer som stödjer arbetet med Tidiga samordnade insatser för barn och unga.	4	1	200 %	2

### Strategiska målsättningar:

#### 1.2.2 Tillväxt

##### Nämndens prioriterade mål:

Utveckla Ale drivs som projekt tillsammans med sektor samhällsbyggnad

Arbetet med att utveckla Älvängen och Nödinge pågår med full intensitet. I Nödinge har den fördjupade översiktsplanen varit ute på samråd och kommer att ställas ut under våren 2017. Detaljplanearbete för en första detaljplan i Nödinge centrum har påbörjats. Ramavtal har tecknats med Balder om utvecklingen där bl a mark har säkrats för ett nytt stationsnära kommunhus. Avtal om fördelning av plankostnader har tecknats med Balder och Ale Exploatering. Planavtal har teckats med markägarna i Nödinge vilket är en förutsättning för detaljplan 1.

I Älvängen har arbetet med den fördjupade översiktsplanen påbörjats och där har dialog med fastighetsägarna påbörjats. Under hösten ska medborgardialog och dialog i olika andra forum bedrivas. Fem hyreshusfastigheter har under året förvärvats centralt i Älvängen.

##### Nämndens prioriterade mål:

En offensiv markpolitik där vi tidigt skaffar oss rådighet över mark i strategiska lägen.

Under året har flera markförvärv skett i centrala Älvängen. Syftet är att kommunen ska öka handlingsmöjligheterna att utveckla Älvängen när FÖP och detaljplaner medger detta. Marknaden bearbetas genom att kontakter kontinuerligt genomförs med potentiella säljare. Under resterande år kan ytterligare markförvärv ske om nu etablerade kontakter resulterar i köp..

Mått	Utfall T2 2016	Målvärde T2 2016	Måluppfyllelse	Målvärde 2016
Antal kvm förvärvad mark under 2016.	6 180	5 000	123,6 %	5 000

**Uppdrag:**

Utvecklad kommunikation och marknadsföring till nuvarande och kommande Alebor med syfte att stärka Ale som attraktiv boendekommun.

Kommunikationen under året har fokuserats till att genomföra Ale invite. Evenemanget blev en stor succé med cirka 15 000 åskådare. Tävligen sändes också direkt i SVT Vinterstudion. Ale kommun har genom detta uppmärksammats av både företagare, offentliga organisationer samt enskilda individer. Bedömningen är att genomslaget har varit stort.

Kommunen deltar i olika aktiviteter i anslutning till de två stora handelsplatserna, exempelvis Ale Create.

Vid årets ortsutvecklingsmöten har kommunledningen diskuterat bostadsfrågor, för befintliga och nya Alebor, för att undersöka invånarnas förväntningar och underlätta för etablering av nya bostäder.

I övrigt arbetar kommunen med att utnyttja befintliga kanaler exempelvis Almedalen där företrädare för kommunen kommer att delta i ett stort antal seminarier.

**Strategiska målsättningar:**

### 1.2.3 Sysselsättning för alla

**Uppdrag:**

Arbetet med ett gott mottagande för nya medborgare i Ale ska intensifieras.

Utvecklingsavdelningen fick under hösten 2015 ett uppdrag att samordna insatserna för flyktingmottagandet i kommunen. Uppdraget har allteftersom tiden gått ändrat karaktär - från att främst samordna etablerandet av transit- och evakueringsplatser under några intensiva veckor under hösten samt egna boenden för ensamkommande barn utan vårdnadshavare till att inrikta sig på bostäder för nyanlända som kommer till kommunen som en följd av den nya s.k. anvisningslagen som trädde i kraft den 1 mars i år.

Under perioden har dessutom Välkomsten skapats, som är ett första mottagande för barn som kommer till Ale kommun och som ska börja skolan. Där sker bl.a. pedagogiska kartläggningar och hälsoundersökningar. De senare sker i samarbete med primärvården. Under hösten 2016 kommer också IFO att etablera sig på Välkomsten och det är en byggsten i arbetet med ett gott mottagande för nya medborgare.

**Strategiska målsättningar:**

### 1.2.4 Värna livsmiljö

**Uppdrag:**

Tillgången till alternativa bränslen som el, biogas och vätgas ska öka.

Avtal har tecknats om etablering av en snabbbladdningsstation vid Handelsplats Älvängen. Snabbbladdningsstationen kommer att tas i bruk hösten 2016. Ansökan har också skickats till naturvårdsverket för att etablera ytterliggare en station i Nödinge. Möjligheten till att etablera en gasstation undersöks i dialog tillsammans med befintliga ägare av tankställen.

**Strategiska målsättningar:**

### 1.2.5 Delaktiga invånare och medarbetare

**Nämndens prioriterade mål:**

Demokrati- och dialogverktygen behöver utvecklas.

Nästa steg i arbetet med invånardialog efter att policyn fastställts av Kommunfullmäktige är att ta fram en handbok där gamla och nya metoder som vi ska arbeta med beskrivs. Arbetet ledas av sektor KS men involvera hela förvaltningen. Särskilt viktigt är att ta fram verktyg som stödjer dialogen med de målgrupper som idag inte är väl representerade.

Planen är att arbetet i slutet av 2016 ska redovisa ett utkast till handbok som ska utgöra grund för att pröva. efter utvärdering av utfallet ska handboken fastställas inom förvaltningen.

## Strategiska målsättningar:

### 1.2.6 Underlätta människors vardag

#### Nämndens prioriterade mål:

NKI enligt Insiktsmätningen skall öka till 66

NKI totalt redovisat i juni 2016 var för Ale 69. Detta baseras på 52 mätningar genomförda under 2015.

#### Nämndens prioriterade mål:

En tydlig och effektiv ärendehanteringsprocess med nyckeltal för ärendehantering.

Mått	Utfall T2 2016	Målvärde T2 2016	Måluppfyllelse	Målvärde 2016
Andel ärenden som handläggs inom 6 månader.	50	100	50 %	100
<b>Kommentar</b> Målvärdet visar antalet inkomna ärenden som går att handlägga inom intervallet sex månader. Utfallet visar antalet handlagda ärenden under perioden som resulterar till måluppfyllelse i procent. Antalet ärenden är de ärenden som går att handlägga under en sex månaders period, dvs ärenden inkomna i januari och februari, dvs två ärenden anmäldes varav ett ärende avslutades.				

#### Uppdrag:

Ta fram en internationell strategi

Förslag till internationell strategi har presenterats för politiken. Ärendet slutbereds nu inför beslut

#### Uppdrag:

Ta fram strategi för lokalförsörjning

Kommunfullmäktige fattade i april beslut om en lokalresursplan för perioden 2017-2026. Dessutom fastställdes den övergripande processen för lokalförsörjningsfrågor. Just nu pågår arbetet med att revidera lokalresursplanen och behovsnämnderna ska besluta om sina behov vid sina sammanträden i november.

Det finns fortfarande ett stort behov av att implementera lokalförsörjningsprocessen samt de roller och ansvarsfördelning som följer av den. Ständiga förbättringar alltid att vara nödvändiga men det är viktigt att hålla fast vid de grundläggande rollerna och ansvaren. Lokalresursplanen måste också kommuniceras som det styrande dokument det är.

## Strategiska målsättningar:

### 1.2.7 Utvecklad invånardialog

#### Nämndens prioriterade mål:

Utveckla nya former av medborgardialog

I det gemensamma arbetet med Ghanzi utvecklas verktyg för medborgardialog. Verktygen kommer att samlas i en handbok. Planen är att verktygen i handboken ska prövas innan den fastställs. Projektplanen bygger på att handboken ska färdigställas under 2016.

I planeringen för 2016 var också utveckling av ortsutvecklingsmötena. Den genomförda planeringen har inte hållits och ortsutvecklingsmötena kommer under 2016 att genomföras som tidigare. Kommunledningen arbetar för att genomföra gemensamma temata på mötena. Under våren var bostäder för Alebor tema och under hösten kommer trygghet att vara ett gemensamt ämne. Hur det faller ut beror på respektive presidies prioritering av de gemensamma ämnena i relation till ortsspecifika prioriteringar.

#### Uppdrag:

Formerna för ungdomsinflytande skall utredas och förslag till sammanhållen strategi presenteras

Arbetet med att utreda formerna för ungdomsinflytande är nu påbörjat. En projektledare har rekryterats via Mil-

jöbron. Arbetet skall slutredovisas våren 2017.

**Uppdrag:**

Nya former för invånarinflytande skall utarbetas så att de bättre ger alla invånare möjlighet till dialog och inflytande

I arbetet med metodhandboken kommer nya former att föreslås som tillgodoser detta uppdrag. Framförallt är det viktigt att hitta former som möjliggör för unga och barnfamiljer att också delta i dialogen. De nämnda grupperna är idag mer vana att hantera många av sina kontakter via dator och sociala media. Dessa grupper är underrepresenterade i många av de dialogformer som används i dagsläget.

Bland olika förslag som bearbetas kan medborgarbudget samt elektronisk förslagslåda med möjlighet för andra att stödja inskickade förslag (ex Malmöinitiativet) nämnas.

**Strategiska målsättningar:**

### 1.2.8 Målinriktad kompetensförsörjning

**Uppdrag:**

Långsiktig plan för kompetensförsörjning där även förutsättningarna för anställda som vill vidareutvecklas genom mer omfattande utbildning till annan befattning ska tydliggöras och stärkas.

Kompetensförsörjningsplaner kommer under 2016 att utarbetas för respektive sektor. Innan sommaren fastställdes den första för Utbildning, kultur och fritid. Under hösten är planen att färdigställa kompetensförsörjningsplaner för resterande sektorer.

Det finns en uppenbar risk att arbetet kommer att behöva längre tid. Detta baseras på problem vid införandet av det nya HR systemet Personec samt att omställningsarbetet inför 2017 kommer att kräva mer resurser.

**Strategiska målsättningar:**

### 1.2.9 Engagerade, stolta och delaktiga medarbetare

**Nämndens prioriterade mål:**

#### Förbättrad internkommunikation

Arbetet med nämndplaner och budget för 2017 har efter nämndernas respektive inriktningsbeslut startat med dialog på respektive arbetsplats. Detta har uppskattas av medarbetarna.

Det gemensamma arbetet med organisationskulturen har involverat 91 ambassadörer från de olika arbetsplatserna. De kommer också att utbildas för att kunna genomföra samtal samt planering för att utveckla arbetsplatsens egen kultur. Medarbetarna tycker att detta är positivt men är undrande över om detta kommer att bestå över tid.

Den nye medarbetaren på kommunikationsenheten arbetar mycket med filmade inslag om olika frågor inom förvaltningen. Dessa filmer har mer tillgängligt spridit information till nya målgrupper som inte självklart tar del av skriftlig information.

**Nämndens prioriterade mål:**

### 1.2.10 Verksamhetens/enhetens mål

**Internservice:**

Internservice är en ny verksamhet inom sektor KS. Med utgångspunkt i detta beskrivs mer ingående de målsättningar som Internservice arbetar med. I många delar är det för tidigt att redovisa specifika utfall.

**Syfte:**

Internservice ska försörja kommunens verksamheter med kompetent och resurseffektiv service genom gott bemötande som skapar trygghet och goda relationer.

Servicesupport

Vara en väg för:

- Felanmälningar
- Skadeanmälningar
- Beställningar
- Synpunkter, frågor och handläggning.

#### Kontorsservice

- Förese medarbetare via beställningar rörande kontorsmaterial och tryck i form av broschyrer, visitkort, roll ups mm.
- Förese kommunens verksamheter/enheter med internpost efter överenskommelse.

#### Kommunens fordon

- Det mål som ligger under Kommunens Fordon är:

*"Alla tjänstebilar ska vara miljöfordon och 25 % av tjänstebilarna ska vara el/elhybrider. Hur stor andel i % är miljöfordon på din enhet? Hur stor andel i % är el/elhybrider på din enhet?"*

- - Under 2016 kommer ett projekt rörande kommuns fordon påbörjas där målet är att skapa en samlad bild av alla kommunens fordon. (Inväntar fortfarande svar huruvida lastbilar och liknande tunga-specialisttransporter ska ingå i projektet). För att nå målen kommer en plan skapas för hur äldre bilar (icke miljöbilar) ska fasas ut i takt med att leasingavtal löper ut. Dessa ska ersättas med miljöfordon. För de fordon som verksamheterna själva äger kommer en särskild plan/regelverk att upprättas rörande tider, avtal, ansvar etc. Mål: Alla tjänstebilar i Ale kommun ska vara miljöfordon 2018.
- Av de fordon som tillhör servicesupport är fyra av sex bilar elhybrider. Två bilar är inhyrda under kort tid för att lösa övergången mellan den interna och den externa lösningen för bilpoolen. Dessa går ut i juni 2016 och kommer inte ersättas innan den externa lösningen är på plats.
- Utbildning i sparsam körning behöver hållas i Internservice för de personer som kör mycket i tjänsten.

Hinder för att nå målet 100% miljöbilar gäller de specialfordon kommunen använder. Det finns idag ingen solid lösning på detta problem men då flera kommuner har samma problematik har Ale valt att medverka i ett projekt som leds av Gatubolaget i Göteborgs stad. Projektet syftar till att skapa lösningar rörande fossilfria bränslen, miljöfordon och smarta lösningar med hjälp av samverkan. Målet är att en stadsdel i Göteborg samt en kommun i projektet ska vara pilot för en flotta av transporter med endast miljöfordon. Då Ale inte har någon möjlighet att tanka gas kommer det sannolikt vara svårt att Ale blir aktuell för detta. Dock är förhoppningen att projektet ska leda till bra samverkan mellan involverade kommuner, lösningsförslag över kommungränserna som kan komma alla till del för att på detta sätt höja kvalitet för miljön både på kort och lång sikt.

- Ansvara för samordningen av kommunens bilpool.

- Ansvara för leasingavtal och register.

#### Fastighet:

Internservice startade vid årsskiftet, vilket medförde att någon verksamhetsplan eller enhetsplaner för fastighet inte har genomförts inför 2016.

Införandet av ett nya miljöanpassade golvvärdsprodukter TANA "cradle to cradle" i alla kommunens verksamheter tar oss ett stort steg i det mycket viktiga miljöarbetet.

#### Kost

##### *Ekologiskt*

Arbetet pågår enligt plan med att nå det ekologiska målet. Målet andra kvartalen är 33% och utfallet andra kvartalet är 33%.

##### *Verksamhetens mål*

Måltiden skall vara den bästa stunden på dagen för gästerna och de skall serveras en god och näringsriktig kost.

Under första halvåret har fokus legat på att ta fram ett Servicenivåavtal (SLA), revidera kostpolicyn och ta fram en ekonomisk kalkyl för 2017.

##### *Psykosocial arbetsmiljö*



Skapa en bra sammanhållning i nya organisationen. Detta görs bl.a. genom att ha gemensamma arbetsplatsträffar där flera kök ingår. dels för att lära av varandra men också för att lära känna medarbetare i kostverksamheten.

Arbetet med att optimera personalgrupperna pågår, rätt kompetens på rätt plats är viktigt och medarbetarna har fått möjlighet att önska arbetsplats.

För ett effektivare och säkrare kvalitetsarbete med fokus på arbetsmiljö har alla arbetsplatser fått foldern "bra arbetsmiljö på din restaurang". Utifrån denna är det enklare för var och en att ha ett systematiskt kvalitetsarbete med fokus på både fysisk och psykosocial arbetsmiljö. På en enhet har en ergonom varit anlitad under våren för att ge grundläggande behov i hur vi skall arbeta kring tunga lyft etc.

## 1.3 Särskilda fokusområden

### 1.3.1 Social hållbarhet

#### Allmänna mål

Arbete med social hållbarhet har flera dimensioner inom sektor KS. Övergripande strategiskt på lednings- och styrningsnivå pågår ett utvecklingsarbete för att jämlikt styra på alla tre tre hållbarhetsdimensioner. På det operativa planet arbetar olika avdelningar med mer specifika insatser för att öka den sociala hållbarheten ofta på individnivå


#### Strategisk nivå

Kommunen driver utvecklingsarbete för att hitta former för en hållbar ledning och styrning. Grunden till detta är våra styrdokument, Visionen, energi och klimatplanen samt hållbarhetsmålen till 2030 bland annat. Arbetet sker i samarbete med bland annat SKL, Polisen och VGR. Nuläget är att det finns en betydande obalans där styrningen fokuserar på ekonomiska styrparametrar medan vi nöjer oss med att ha indikatorer inom ekologisk och social hållbarhet. detta innebär konkret att ekonomiska avvikelser hanteras direkt och kraftfullt medan avvikelser inom de övriga dimensionerna i bästa fall behandlas betydligt långsammare. Utgångspunkten för arbetet är att ta fram parametrar som möjliggör styrning på samma sätt inom ekologi och social hållbarhet. Ambitionen är att kartläggning av sociala indikatorer ska vara klart till årsskiftet. Därefter tar arbetet vid att formulera användbara styrparametrar. Arbetet med de sociala indikatorerna ska också leda fram till en gemensam plan med polisen innehållande ett eller flera medborgarlöften. Löftena har bland annat som mål att öka tryggheten i Ale.

#### Operativ nivå

- Utveckla Ale har som en målsättning att kompletteringen av våra centralorter ska bygga socialt hållbara miljöer. Genom en bra blandning av bostäder, verksamheter och service skapas bättre sociala grannskap.
- Näringsliv har arbetat med att etablera socialt företagande i Ale kommun. Detta initiativ medför att personer som idag har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden ges fler möjligheter att komma i jobb.
- Inom kommunikationsområdet behöver förmågan till analys av sociologiska delar av vardagen utvecklas. Det planeras nu hur denna förmåga ska stärkas.
- Administrativa avdelningen stöttar utvecklingen av medborgardialog. Hur medborgare ges möjlighet till inflytande är en viktig fråga som stärker den sociala dimensionen.

## 1.4 Uppföljning av uppdrag från fullmäktige från 2015

Status	Uppdrag	Status
	Utreda möjligheten till elbilspool till exempel i samverkan med Alebyggen samt ansvara för att bygga ut fler möjligheter att ladda elbilar i kommunen.	Pågående
<b>Kommentar</b> Upphandling är nu i slutfasen och en elbilspool kommer att införas från årsskiftet 2017		

Status	Uppdrag	Status
✓	Leda arbetet med införande av personalkläder. System för personalkläder ska finnas inom omsorgen och barnomsorgen.	Avslutad
✓	Undersöka möjligheten att erbjuda studentbostäder i kommunen.	Avslutad
▶	Påbörja projektering av ny samlad kommunadministration.	Pågående
<b>Kommentar</b>		
Arbetet bedrivs i flera spår. Överenskommelse har slutits med Balder om hur markfrågorna kopplat till kommunhuset kan lösas. Detaljplan 1 har påbörjats där kommunhuset är en viktig del. Samtidigt bedrivs arbetet med att definiera framtidens arbetsplats. Måltidpunkten i ett hus som ska stå i 60 år är 2050. En upphandling pågår där konsultstöd upphandlas, för att finna en modern lösning som också kan hanteras av alla ska identifieras och förankras		
✓	Förändra färdtjänstreglementet så att Västra Götalandsregionen utgör färdtjänstområde för kommunen.	Avslutad
✓	Jämställda löner är prioriterade	Avslutad
▶	Utveckla nya former för medborgardialog.	Pågående
<b>Kommentar</b>		
Arbetet pågår se ovan		
▶	Leda arbetet med införandet av heltid.	Pågående
<b>Kommentar</b>		
Pilotenheterna inom heltidsprojektet har startat sitt arbete. Erfarenheterna från dessa kommer att följas för att ligga till grund för hur det fortsatta arbetet ska läggas upp.		
▶	Att under 2015 skapa en modell som ger incitament för att minska användningen av timanställda.	Pågående
<b>Kommentar</b>		
<b>Kommunstyrelsen</b>		
Under 2016 kommer bemanningspoolen att överföras till Internservice. Den fasta bemanningen inom omsorgerna har ökat. Införandet av det nya bemanningsystemet Timecare innebär bättre möjlighet att minska användningen av timanställda.		
▶	Nya offentliga byggnader ska byggas med lågenergiteknik eller motsvarande.	Pågående
<b>Kommentar</b>		
Lågenergiteknik används när kommunen bygger nya hus. Den nya Kronaskolan är exempelvis en faktor 10 mer energieffektiv än de byggnader inom förskola/skola som har de sämsta energivärdena vi går från 400 Kwh/kvm till 40.		

## 1.5 Analys, prognos och förslag för framtiden

Utvecklingstakten i Ale har ökat det senaste åren. Detta har inneburit positiva resultat inom exempelvis utbildning, näringslivsfrågor och kommunikation. Fram till början på augusti var befolkningsökningen 1,4 %. En fråga som efterhand blir allt viktigare är rollfördelningen mellan olika ansvar. Detta gäller dels inom förvaltningen men också mellan politik och förvaltning. Allt för många i organisationen är fokuserade på administrativa och operativa arbetsuppgifter, eller i sämsta fall att "släcka bränder". Konsekvensen blir oklarhet vem som äger en specifik fråga och det medför som en konsekvens bristande eller utebliven leverans. Vi avstår ofta från att diskutera maktfrågan. I en stor organisation med cirka 3000 medarbetare, 300 politiker och snart 30 000 invånare som använder våra tjänster är det viktigt att det är klart vem som gör vad och hur ansvar kan utkrävas. I kulturmätningen som genomfördes våren 2016 framgår det att förvirring, kortsiktighet och skylla på varandra är mångas bild av hur kommunen på helhetsnivå fungerar. Önskan är istället att de främsta värderingarna ska vara att ta ansvar för kommande generationer, långsiktighet, arbetstillfällen och ekonomisk stabilitet. Det är nu viktigt att man på alla arbetsplatser analyserar orsakerna till att man uppfattar kommunen som man gör och aktivt sätter in åtgärder för att minska gapet mellan nuvarande läge och önskvärdt läge

Generellt läggs mycket tid på möten. Mötena har en tendens att komma tillbaka till samma frågor på samma möte men också på möten efter varandra. Mer tid borde istället läggas på att stötta utvecklingen inom de områden där framdriften av ett eller annat skäl inte följer plan.

Det finns en risk med rådande arbetssätt att antalet medarbetare måste öka i takt med tillväxten om inte arbetsformerna ändras.

Det blir allt viktigare att alla känner trygghet och tillit i sitt uppdrag. Alla i organisationen måste därför respektera

att det finns många sätt att utföra en och samma uppgift på ett bra sätt. Det är inte utförandet som är den viktiga frågan utan vilket värde eller resultat för invånaren som arbetet skapar.

Kommunfullmäktiges verksamhetsplan för 2017 innebär stora möjligheter och utmaningar för organisationen. Det breda förankringsarbetet har redan blivit uppskattat även om det också finns motsatta synpunkter från andra håll. Principen att göra många delaktiga i svåra frågor är en framgångsfaktor och formerna för hur förvaltningens alla medarbetare görs delaktiga behöver institutionaliseras på samma sätt som policyn för invånardialog klargör ambitionerna för detta arbete.

**Förslag:**

- Rollerna tydliggörs
- Mötestiden reduceras
- Förändra synen på kommunen som helhet bland medarbetarna.
- Större fokus på områden med bristande framdrift
- Vissa varandra tillit och förtroende

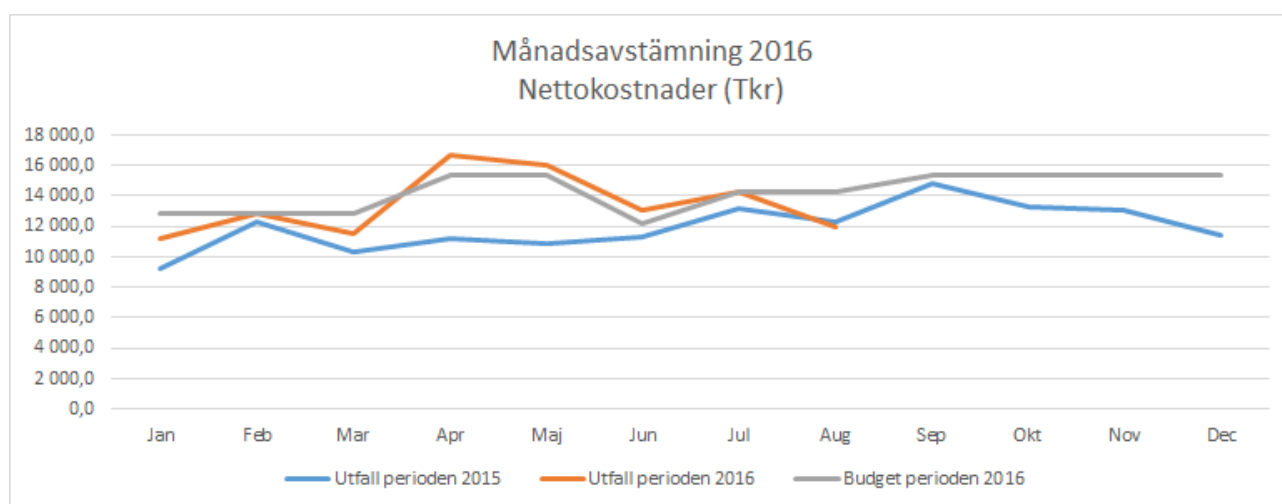
## 2 Ekonomisk analys

### 2.1 Sammanfattande tabell

#### 2.1.1 Tabell nämnd

Tkr	Utfall jan-aug 2016	Budget jan-aug 2016	Utfall i % av budget jan-aug 2016	Budget helår 2016	Prognos helår (aktuell)	Avvikelse prognos budget helår	Utfall jan-aug 2015	Bokslut 2015
Intäkter	215 927	209 192	103,2 %	313 868	314 868	1 000	18 868	35 255
Kostnader	321 425	319 070	100,7 %	480 919	469 968	10 951	112 009	180 985
<b>Resultat</b>	<b>105 498</b>	<b>109 878</b>	<b>96,0 %</b>	<b>167 051</b>	<b>155 100</b>	<b>11 951</b>	<b>93 141</b>	<b>145 730</b>
Kommunbidrag	109 878	109 878	100,0 %	167 051	167 051	0	100 143	151 207
<b>Budgetavvikelse</b>	<b>4 380</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>11 951</b>	<b>11 951</b>	<b>7 002</b>	<b>5 477</b>
Lönekostnad exkl arvoden	70 028	65 713	106,6 %	98 879	105 042	-6 163	26 995	40 660
Arbetad tid (årsarbetare)		188,7	0,0 %	283,0	284,0	-1,0	59,4	97,4
Investeringar, utgifter	72 991	166 119	43,9 %	249 178	157 296	91 882	18 254	41 222

#### Diagram



Besluts-/verksamhets områden	Innevarande år						Föregående år	
	Perioden			Helåret			Period	Helåret
	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos	Budget	Avvikelse	Utfall	Utfall
KS exl. Internservice	105 407	109 504	4 098	161 039	166 490	5 451	93 134	145 747
Internservice	92	374	282	-7 061	561	6 500	0	0

## 2.1.2 Analys

### Analys

För perioden januari till augusti redovisas ett positivt resultat för kommunstyrelsen i sin helhet. Vid årsskiftet genomfördes organisationsförändringar och internservice bildades under Kommunstyrelsen. För perioden visar Kommunstyrelsen ett positivt resultat på ca 4 mkr. Internservice redovisar för perioden ett underskott i förhållande till förväntat resultat.

Internservice resultat förklaras av olika faktorer.

En del av förklaringen är kostnader för förbrukningsmaterial samt lokalkostnader på grund av att kostnaderna inte är inräknade i försäljningspriset.

En annan stor del av förklaringen till underskottet är den inestående fakturering samt att stora delar av kosten påverkas utav sommaruppehållet. För fastighets del är det framförallt den inestående fakturering samt ökade kapitalkostnader mot budget.

En annan faktor som har en direkt påverkan på internservice är volymökningar. Tillväxten påverkar framförallt kosten samt lokalvården.

Trots utfallet för perioden prognostiseras internservice generera ett positivt resultat vid åretsslut 2016 på cirka 6,5 mkr. Ett fortsatt arbete kring kostnad samt prisbildningen för internservice krävs under 2016.

## 2.2 Analys perioden och i förhållande till föregående år

I relation till föregående år är kostnads samt intäkts utfallet för Kommunstyrelsen högre, som förklaras av förändring av organisationsstrukturen. För perioden visar kommunstyrelsen i sin helhet på ett positivt resultat på cirka 4 mkr. Investeringskostnaderna påverkas också markant när internservice tillkom Kommunstyrelsen. Fastighet medförde en ökad investeringsbudget på cirka 187 mkr. Införandet av internservice medförde även cirka 200 nya medarbetare under Kommunstyrelsen.

Det positiva resultatet för perioden beror framförallt på ett utökat statsbidrag 2016 som även bidrar till det positiva resultat på årsbasis, utöver det bidrar även vakanser samt minskade kostnader för internservice till ett positivt resultat på årsbasis.

## 2.3 Lönekostnader/årsarbetare

Årets lönekostnader är betydligt högre en föregående år som framförallt beror på organisationsförändringar vid årsskiftet. Internservice medförde en ökning på cirka 200 medarbetare som är en direkt förklaring till årets utfall i kostnader för Kommunstyrelsen.

## 2.4 Investeringar

Markreserv samt IT förväntas överstiga de budgeterade investeringsmedel. Centrumutveckling, Ekomomi och Pa systemet, E-arkivet, Brandvattenförs Surte båth, Ärende- o dok hanterings system samt Skjutbana i Surte förväntas inte uppnå ett utfall motsvarande budgeten.

Fastighet har ökade kostnader på delar av investeringsbudgeten, då driftkostnader tas upp på investeringar. Som i sin tur förklarar det förväntade överskottet för internservice på driften.

Investeringar, belopp i Tkr	Utfall/redovisat perioden	Budget helår	Prognos helår	Avvikelse prognos budget helår
Markreserv	2 712	41 475	45 100	-3 625
Centrumutveckling KS	1 169	5 000	3 000	2 000
Fastighet	57 050	186 976	95 510	91 466
IT-investeringar	10 438	9 000	11 000	-2 000

Investeringar, belopp i Tkr	Utfall/redovisat perioden	Budget helår	Prognos helår	Avvikelse prognos budget helår
Tjänstekort	161	0	161	-161
e-arkiv	6	200	10	190
Ekonomi o PA-system	579	3 200	1 000	2 200
Ärende- o dok hant system	173	1 012	400	612
Reinvest / Rat.invest	618	1 000	1 000	0
Brandvattenförs Surte båth	85	315	115	200
Skjutbana Surte åtg markf	0	1 000	0	1 000
<b>Totalt:</b>	<b>72 991</b>	<b>249 178</b>	<b>157 296</b>	<b>91 882</b>

## 2.5 Ekonomisk analys perioden, prognos och förslag för framtiden

För perioden visar Kommunstyrelsen ett positivt resultat, det positiva utfallet återkopplas till Kommunstyrelsen exklusive internservice. Bidragande faktorer är framförallt en utökad budget på grund av ett ökat statsbidrag men även vakanser i form av föräldraledighet.

Internservice redovisar dock ett negativt resultat mot förväntat resultat på årsbasis där bidragande faktorer är inestående fakturering samt ökade volymer beroende på den ökade tillväxten i kommunen. För framtiden blir utmaningen att finna en så rättvis bild som möjligt. Under 2016 återstår fortfarande ett arbete för internservice inför budget 2017 att finna en rätt pris samt kostnadsbild. Internservice behöver bearbeta processen kring fakturering så att faktureringen genomförs under rätt period för att visa en så rättvisande bild som möjligt.

### 3 Fördjupad ekonomisk analys till nämnd

MiniMili har en förväntad budget på 7,2 Mkr fördelad över tre år. MiniMili skall vända sig till barn och ungdomar upp till 25 år med risk eller missbruk samt till deras familjer och nätverk. Mottagningen erbjuder, utifrån en tvärspektoriell helhetssyn och den unges behov, drogtestning, lättillgänglig rådgivning, stödsamtal, motivationsarbete och behandling i öppenvårdsform med ett kvalificerat familje- och nätverksinriktat arbete. Verksamheten bedriver även preventivt arbete. Kärnan i MiniMili ska bestå av en projektledare/enhetschef, tre stycken behandlare, 50 % psykolog (finansierad av VG-region), 50 % sjuksköterska (finansierad av VG-region). Verksamheten går enligt plan vad gäller kommunens anställningar. Sedan februari 2014 finns en anställd projektledare/enhetschef och sedan 2014-07-28 två behandlare. Mottagningen har sedan augusti 2014 lokaler i Surtes samlingslokal bakom biblioteket på Göteborgsvägen 66. Den hyrs tillsammans med UKF, då föreningslivet i Ale fortsättningsvis skall kunna ha tillgång till denna efter överenskommelse.

För perioden har Minimili ett utfall på 896 tkr. Utfallet för Minimili belastar kommunstyrelsens resultat och prognos.

#### Sociala investeringsfonden

Beslut (Tkr)	Hittills förbrukat	Återstår
Fotosyntes		
MiniMilli	896	604
<b>SUMMA</b>	<b>896</b>	<b>604</b>

## 4 Personalanalys per 30 juni

### 4.1 Beskrivning av nuläget

#### 4.1.1 Anställda

Den stora förändringen inom sektor KS är den nya serviceorganisationen, Internservice. Från den 1 januari 2016 har antalet medarbetare ökat inom sektorn med cirka 190. Antalet anställda inom Internservice vid juni månads utgång var 193. Det är omöjligt att jämföra 2015 med 2016 baserat på att det varit olika om medarbetare gått med, slutat eller stannat kvar i den tidigare organisationen.

#### Antal anställda

	2016-06-30	2015-06-30
<b>Antal tillsvidareanställda</b>	<b>97</b>	<b>91</b>
antal tillsvidareanställda	97	91
<b>Antalet tidsbegränsat anställda (månadsanställda vikarier)</b>	<b>8</b>	<b>10</b>
<b>Antal arbetade timmar (timanställda)</b>	<b>2 642</b>	<b>901</b>
<b>Arbetad tid omräknat till årsarbetare</b>	<b>95,07</b>	<b>47,37</b>
-månadsavlönade	92,4	46,57
-timavlönade	2,67	0,80

Flera vakanta tjänster är nu tillsatta exempelvis analytiker, kommunarkivarie, samt internkommunikatör. Kontaktcenter är under uppbyggnad och innebär en överföring av medarbetare från övriga sektorer.

#### Antal anställda internservice

	2016-06-30	2015-06-30
<b>Antal tillsvidareanställda</b>	<b>193</b>	
antal tillsvidareanställda	193	
<b>Antalet tidsbegränsat anställda (månadsanställda vikarier)</b>	<b>23</b>	
<b>Antal arbetade timmar (timanställda)</b>	<b>15 579</b>	
<b>Arbetad tid omräknat till årsarbetare</b>	<b>156,4</b>	
-månadsavlönade	140,7	
-timavlönade	15,7	

Medarbetarna inom internservice kommer från förvaltningens alla sektorer. Det går därför inte att beskriva jämförande siffror på ett rättvisande sätt för internservice.. Till nästkommande år kommer anställda på kommunstyrelsen före 2016 att slås samman med internservice. Jämförande siffror kommer då att finnas.

Från 2016 använder Ale kommun samma sätt att redovisa årsarbetare som övriga GR kommuner. Detta innebär att jämförelser mellan 2015 och 2016 har begränsat värde.

#### 4.1.2 Sjukfrånvaro

Införandet av ett nytt HR stöd Personec med modernt stöd för att redovisa sjuktal medför att exakt det som redovisats i våra system redovisas. Detta skiljer sig på några punkter från den tidigare redovisningen som till stor del byggde på manuellt arbete. Just nu pågår arbetet med att ändra beteende i relation till det nya systemet som bygger på källrapportering. Generellt har sjuktalet minskat. till en del kan detta förklaras med lägre sjuktal men det kan också finnas ett mörkertal med sjuka som ej har rapporterat in sig i systemet. Systemet bryter sjukskrivningen automatiskt när man checkar in på sitt pass eller på sin flexitid.



## Antal sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro i procent	2016-06-30	2015-06-30
Sjukfrånvaro enbart tillsvidareanställda	3,5	
Korttidsfrånvaro 1-14 dagar (i relation till ordinarie arbetstid)	1,5	
Sjukfrånvaro totalt samtliga anställda	3,4	
<b>Procentuell fördelning av sjukfrånvaron</b>		
Dag 1-14	42,8	
Dag 15-59	8	
Dag 60 och över	49,2	

Sjuktalen ligger på en förhållandevis låg nivå. Utmaningen är att fortsätta arbeta med medarbetarnas engagemang och ansvar för sina arbetsuppgifter. Alla har också behov att vara sedda och få uppskattning för sitt arbete.

## Antal sjukfrånvaro Internservice

Sjukfrånvaro i procent	2016-06-30	2015-06-30
Sjukfrånvaro enbart tillsvidareanställda	8,7	
Korttidsfrånvaro 1-14 dagar (i relation till ordinarie arbetstid)	4,0	
Sjukfrånvaro totalt samtliga anställda		
<b>Procentuell fördelning av sjukfrånvaron</b>		
Dag 1-14		
Dag 15-59		
Dag 60 och över		

### 4.1.3 Rekryteringar

	2016-06-30	2015-06-30
Antal kommuninterna rekryteringar på tillsvidareanställning	2	
Antal externa rekryteringar på tillsvidareanställning	3	
Antal personalavgångar tillsvidareanställda	5	
-varav pensionsavgångar	1	

Siffrorna avser KS före 2016. Omsättningen av medarbetare är låg och balansen mellan interna och externa rekryteringar är så bra den kan bli vid ett udda antal individer.

Bland personalavgångarna finns medarbetare som sökt sig till annan sektor inom förvaltningen.

## 4.2 Analys och förslag för framtiden

De stora utmaningarna är att förbättra arbetsvillkoren inom internservice. Sjuktalen behöver minska. Erfarenheter sedan tidigare inom dessa verksamheter är att det är möjligt att påverka i hög utsträckning men att det kräver ett systematiskt arbete som når alla. När omorganisationen satt sig och nödvändiga anpassningar har genomförts är det möjligt att driva ett utvecklingsarbete med målsättning att minska sjuktalen med 30 - 50 %.

Effektivisering och moderniseringsarbetet inför och under 2017 kommer ställa stora krav på stödfunktionerna. Det blir en utmaning att både kunna effektivisera den egna verksamheten samtidigt som stödet till övriga sektorer måste öka

Att leda verksamheten på alla nivåer handlar om att tydligt beskriva vad som ska göras och varför. Att skapa den rätta känslan för uppdraget inom den egna gruppen är möjliggörande. Ledarna behöver utveckla förmågan att beskriva politiken och förvaltningsledningens beslut till positiva uppdrag på sina arbetsplatser. Det är allt för lätt att förklara nödvändiga förändringar på den egna arbetsplatsen med beslut fattade på andra nivåer istället för att beskriva hur helheten hänger ihop och hur det egna arbetet skapar möjlighet eller är en förutsättning för andra.

## 5 Underskrift

Namnförtydligande