



Kommunstyrelsen

Nämndplan med budget 2024

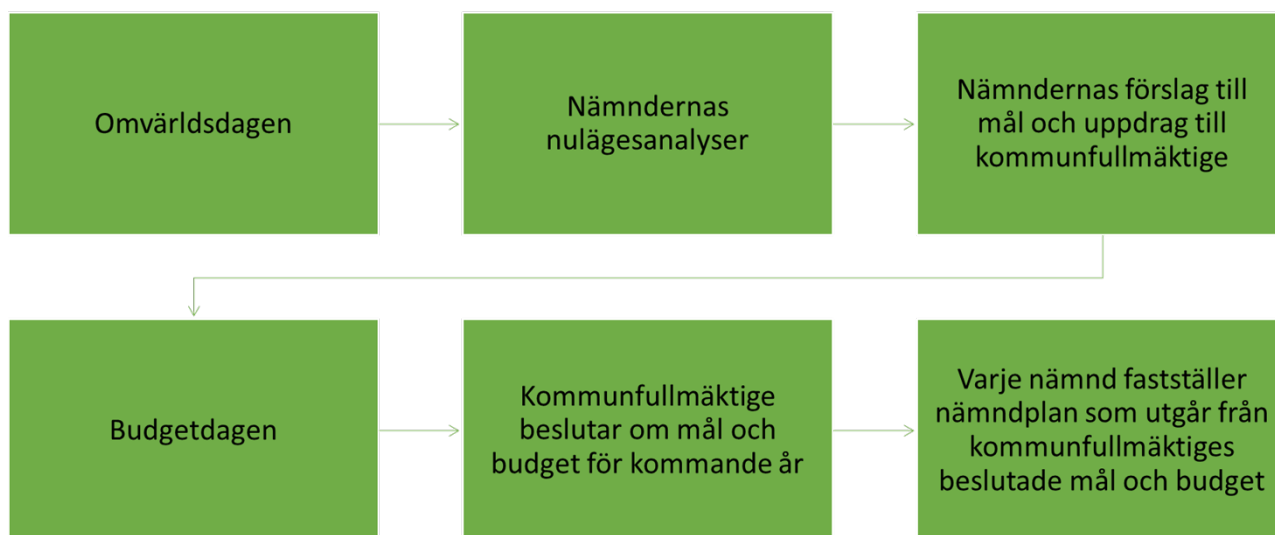
Innehållsförteckning

1 Nämndplanens syfte och funktion i styrmodellen.....	3
2 Förutsättningar inför 2024.....	4
3 Mål och uppdrag	7
4 Ekonomisk sammanfattning	15
5 Organisation och basverksamhet.....	17

1 Nämndplanens syfte och funktion i styrmodellen

Varje nämnd fastställer årligen en nämndplan. Nämndplanen utgår från kommunens vision och kommunfullmäktiges beslutade mål och budget. Planen sammanfattar och beskriver hur varje nämnd ska nå fastställda mål och uppdrag, beskriver planerade aktiviteter under det kommande året samt redovisar de ekonomiska ramarna på verksamhetsområdesnivå.

Nämndplanen är en del av kommunens styrmodell. Styrmodellens process visualiseras nedan:



2 Förutsättningar inför 2024

2.1 Ordförande har ordet

När jag som ordförande blickar ut över 2024 kan jag konstatera att omvärldsfaktorer som en fortsatt hög inflation och högre räntekostnader fortsätter att påverka Ale kommun. Sverige går in i en lågkonjunktur och offentlig sektor står inför stora ekonomiska utmaningar samtidigt som gängbrottsligheten präglar Sverige och det finns stora osäkerhetsfaktorer globalt.

Den största utmaningen här och nu handlar om att värna kommunens kärnverksamheter. För kommunstyrelsen gäller det att våga och orka vända på varje sten och betrakta vår verksamhet i relation till den basverksamhet som är varje kommuns hjärta.

En annan utmaning består i att komma till rätta med de personalrelaterade avvikelserna vi sett under några år bakåt. De påverkar den pågående verksamheten och målet är att få ner personalomsättning och sjukfrånvaron.

Sammanfattningsvis ser jag utifrån dagsläget att våra långsiktigt prioriterade riktningmål ligger helt rätt i tiden fortsatt; *Ett tryggare Ale, Fokus på kundnyttan* och *En effektivare organisation i Ale*.

2.2 Förbättrings- och utvecklingsområden

Digitalisering

Kommunstyrelsen ansvarar för övergripande och samordnande digital verksamhetsutveckling samt vid behov prioritering av sådan verksamhet.

För att öka kvalitén men också säkerställa att kommunen klarar av sitt uppdrag behöver kommunstyrelsen öka takten i digitaliseringen. Det gäller såväl tillhandahållandet av användarvänliga digitala tjänster för invånare, företagare och besökare som att manuella och tidskrävande arbetsuppgifter kan automatiseras. Förutom detta behöver prioriteringsprocessen ytterligare stärkas för att säkerställa att vi prioriterar rätt i de processer som digitaliseras. Sådana processer kan vara både tidskrävande och initialt kostsamma. Beslut om prioriteringar behöver fattas med hänsyn taget till hela kommunens behov. Organisatoriskt finns numera en centraliserad digitaliseringsenhet som under 2023 växt och som nu systematiskt stärker kommunens digitaliseringsarbete. Digitaliseringsstrategin behöver förverkligas i samverkan mellan alla förvaltningar.

Kompetensförsörjning

Kommunstyrelsen är kommunens personalorgan och har hand om kommunens övergripande personalpolitik. Förutom att digitaliseringen är en delösning på den framtida kompetensförsörjningen har kommunen behov av att sjuktalen minskar och att fler stannar kvar längre hos Ale kommun som arbetsgivare. Tillsammans behöver organisationen förstå och sätta in rätt insatser för att stärka detta arbete där kommunalstyrelseförvaltningen har en ledande roll.

Informationssäkerhet och dataskyddsförordningen (GDPR)

Informationssäkerhetsarbetet kommer intensifieras för att möta kommande lagstiftning och leva upp till befintliga krav på rättssäker informationsförvaltning. Ett pilotprojekt för införande av ett LIS (ledningssystem för informationssäkerhet) startas i samhällsbyggnadsförvaltningen. Arbetet kommer att gå hand i hand med den fortsatta implementeringen av dataskyddsförordningen. Samtliga medarbetare kommer erbjudas utbildning inom områdena.

2.3 Lagändringar som påverkar nämndens verksamheter

Arbetstidsdirektivet

Från och med 1 oktober 2023 så skärptes reglerna om dygnsvila och kompensation vid bruten dygnsvila

infördes. Inom delar av LSS och personlig assistans införs reglerna från och 1 februari 2024. Dessa ändringar kan ha betydelse för personalkostnaderna under det sista kvartalet 2023 (som i skrivande stund inte kan analyseras) samt under 2024. STAFFAN?

Lag om kommunens ansvar för brottsförebyggande arbete (2023:196)

Enligt den nya lagen ska kommunerna ta fram en lägesbild över brottsligheten och utifrån denna ta ställning till behovet av åtgärder och besluta om en åtgärdsplan. Kommunerna ska också ta visst ansvar för samordningen av det lokala brottsförebyggande arbetet och inrätta en samordningsfunktion.

Den nya lagen ska träda i kraft den 1 januari 2024 i fråga om krav på beslut om åtgärdsplan och i övrigt den 1 januari 2023.

Network and Information Systems Directive 2 (NIS-2)

NIS-2 är en uppdatering av det tidigare NIS-direktivet. Syftet med NIS2 är att säkerställa en hög nivå av informationssäkerhet i hela EU genom att stärka skyddet av samhällsviktiga tjänster som en följd av den ökade digitaliseringen och hotbilden av cyberhot. NIS-2 inkluderar bland annat energiförsörjning, finansiella tjänster, sjukvård och transport.

De nya reglerna ska gälla från den 18 oktober 2024 i samband med att det tidigare NIS-direktivet upphör att gälla. NIS 2 innebär för Ale kommun ett ökad fokus på att skydda samhällsviktiga tjänster främst inom VA.

AI-lagstiftning

Som en del av den digitala strategin vill EU reglera artificiell intelligens (AI) för att säkerställa bättre villkor för utveckling och användning av denna innovativa teknik. I april 2021 föreslog kommissionen EU:s första regelverk för AI. När förslaget har godkänts kommer det att vara världens första lagstiftning om AI. Målet är att nå en överenskommelse i slutet av 2023.

Vad lagstiftningen kommer att innebära för Ale kommun beror på utformningen och Ale kommuns prioritering i arbetet med att integrera AI i kommunens processer och arbetsmoment.

2.4 Omvärldsfaktorer som påverkar nämndens verksamheter

Det ekonomiska läget och näringslivets utveckling

Sverige är nu i början av en lågkonjunktur och hur djup den kommer bli är svårt att säga. Den samlade mängden arbetade timmar minskar vilket medför att ökningen av skatteintäkterna avtar samtidigt som kommunens kostnader kan komma att öka. Kommunstyrelsen verksamheter är utifrån det sistnämnda inte lika känsliga som till exempel socialnämndens verksamheter.

Göteborgsregionens företag upplever nuläget som en normalsvag konjunktur. Flera pågående omvärldsfaktorer dämpar samtidigt förväntningarna om konjunkturen. I Ale kommun har det från årsskiftet 2022/2023 skett 13 konkurser, varav en som drabbade fler än en person. De branscher som drabbats hårdast är byggbranschen och handelsföretag. I dialog med aleföretag inom byggsektorn har flera ändå vittnat om att det fortsatt går bra. Arbetslöshet ökar samtidigt, men inte dramatiskt. Vad gäller nyföretagande så har det hittills under 2023 startat cirka 150 nya företag vilket är något bättre än 2022. Noteras bör att det går i motsatt riktning mot övriga riket där nyföretagandet minskat med cirka 15 procent under 2023. Prognos för kommande år är svår att fastställa då marknaden på nationellt plan är väldigt volatil samtidigt som göteborgsregionen är exportberoende och just nu går starkt.

NATO

Ett eventuellt natoonträd kommer ha betydande effekter på det civila försvaret och kommunens geografiska områdesansvar vid exempelvis värdlandsstöd. En utökad samverkan och samarbete med region, kommuner och andra myndigheter kommer att bli nödvändig om Sverige agerar värd för utländsk trupp, vid övningar eller insatser.

Löneöversyn

2024 blir ett viktigt år för Sveriges kommuner och regioner när det gäller avtalsförhandlingar, med

omförhandling av centrala löneavtal och anställningsvillkor. Detta kommer efter betydande förändringar i avtalen under 2023, inklusive integrationen av EU:s arbetstidsdirektiv. Eventuella återstående regleringar som parterna är överens om kommer att hanteras under 2024. Arbetsgivarna kommer att behöva hantera resultaten på lokal nivå.

En annan faktor är hur Kommunals löneavtal för 2023 kommer att påverka löneökningarna under 2024. Andra fackföreningar kan också ställa höga krav under löneförhandlingarna, vilket kan leda till avtal med tydligare krav. Möjligheten till avtal utan konkreta siffror kan minska, och det kan även förekomma andra strukturer som kräver åtgärder från arbetsgivare på lokal nivå. Sammantaget kan 2024 innebära höga kostnader för löneökningar och kräva omfattande översyner av löner på lokal nivå.

3 Mål och uppdrag

3.1 Av kommunfullmäktige fastställda riktningmål

3.1.1 Ett tryggare Ale

Planeringskommentar

Det kommunövergripande arbetet med Tidigt Samordnade Insatser samordnas och leds från kommunledningsförvaltningen. Under 2024 fortsätter vi att bedriva arbete i samverkansforumet Tidigt Samordnade Insatser (TSI) med fokus på förebyggande arbete för barn, unga och vårdnadshavare. Under 2024 fortsätter också implementeringen av det främjande föräldrastödet Päronguiden, samt följeforskning av Skövde högskola påbörjas från januari 2024. Det våldspreventiva arbetet med att höja kunskap om våld och normer, samt hur man kan agera på lindrigt våld fortsätter därtill under 2024. I det fortsatta arbetet under 2024 involveras ungdomar genom bland annat ungdomsråd, elevråd samt föreningar.

Tillsammans med näringslivet gör Ale kommun en satsning på trygghet under 2023–2024. I Svenskt Näringslivs kommunranking över faktorer som styr företagsklimatet i Sveriges kommuner hamnade kommunen på 199 plats på kriteriet trygghet. Då undersökningen inte bedömdes ge tillräckligt med underlag så genomför näringslivsenheten tillsammans med säkerhetsenheten och stiftelsen Tryggare Sverige en omfattande enkät för kommunens 600 största företag. Detta i syfte att ta reda på exakt vad företagen upplever som otryggt och vilka typer av brott de har råkat ut för.

3.1.2 Fokus på kundnytta i Ale

Planeringskommentar

Digitalisering

Riktningmålet har i stora delar ett internt fokus då merparten av förvaltningens verksamheter har ansvar för styrning, samordning och stöd till kommunens verksamheter som i sin tur direkt eller indirekt möter invånarnas behov av service.

Kommunens uppdaterade digitaliseringsprocess träder i kraft under 2024. Den skapar nya möjligheter att styra digitaliseringsarbetet, samordna förvaltningarna och se till hela kommunens behov.

Ale kommuns nya plattformar för intern och extern webb gör det dessutom lättare införa digitala tjänster som förenklar alebornas kontakt med kommunen.

Förvaltningsövergripande genomlysning

Uppdraget att genomlysna Ale kommuns organisation med fokus på det förvaltningsövergripande ska rapporteras till KS i mars 2024. Det är inte minst genom att arbeta mindre i "stuprör" och inom organisatoriska gränser som organisationen kan hitta möjligheter till effektiviseringar och förbättringar. Många arbetsuppgifter av likartad karaktär utförs idag av flera olika instanser i kommunen. Att identifiera dessa och organisera för större effektivitet är en central fråga.

3.1.3 En effektivare organisation i Ale

Planeringskommentar

HR

Inom HR-avdelningen pågår ett flertal automatiserings- samt digitaliseringsprojekt inom ramen för kommunens projektmodell för effekthemtagning. Under början av 2024 kommer det projekt som pågår gällande digitalisering av anställningsprocessen samt automatisering av förskjutna arbetstid att färdigställas. I och med dessa två projekt

kommer en modell för automatisering/robotisering i personalsystemet finnas som i sin tur kommer kunna nyttjas till ytterligare manuella processer där idag medarbetare och chef fyller i en blankett som sedan manuellt registreras i personalsystemet. I och med detta ses flera effekt och kvalitetsvinster kunna göras under 2024.

I och med den utbildningsplattform som kommer upphandlas under 2024 ses både kvalitet samt mängd på digitala utbildningar kunna öka. Digitalt lärande möjliggör en ökad kunskap och kompetens inom organisationen, vid ökad kompetens så möjliggörs också en effektivare organisation. En prioritering under 2024 kommer därmed vara att fylla utbildningsplattformen med värdeskapande utbildningar som syftar till att stärka och effektivisera organisationen på sikt.

Digitalisering

Många manuella arbetsuppgifter kan automatiseras eller i övrigt göras digitala vilket medför att medarbetarna kan ägna sig åt mer värdeskapande arbetsuppgifter.

Flera av våra e-tjänster och system behöver ses över och uppdateras för mer användbarhet utifrån dagens möjligheter.

Vi samordnar och följer upp digitaliseringsprojekt genom instyrning och portföljstyrning i syfte att skapa en effektivare organisation som kan överblicka samtliga digitaliseringsinitiativ.

Ekonomi

Det pågår en ständig översyn av vilka processer eller delar av processer som kan lämpa sig att automatisera genom att exempelvis nyttja den inbyggda AI-boten som finns i kommunens ekonomisystem alternativt den AI-robot som kommunen har införskaffat och som bland annat nyttjas av socialtjänsten.

Ett arbete som redan pågår är att se över befintliga processer för att ta bort processdelar som inte är värdeskapande om det är så att dessa finns tillsammans.

Under 2024 kommer en utredning genomföras för att se om det finns vinster i samordning av administrativa processer, exempelvis faktureringsprocesser som hanteras i flera olika förvaltningar.

3.2 Av kommunfullmäktige fastställda mål

3.2.1 Förbättrad tillgänglighet och service inom och mellan förvaltningarna. Särskilt fokus kundnytta.

Beskrivning

Förbättrad tillgänglighet och service inom och mellan förvaltningarna genom ett utökat samarbete mellan olika funktioner och enheter

Planeringskommentar

Genom arbetet med att utveckla kontaktcenters service och tjänster finns ett tydligt fokus på kundnytta och kundnöjdhet. Många frågor från aleborna genereras av verksamheterna själva, till exempel frågor kring information och fakturor som skickats ut från verksamheterna, bristande information på webben samt krångliga blanketter eller e-tjänster. Utifrån statistik kan kontaktcenter tydliggöra frekventa frågor och därmed bidra till att utveckla kommunens service tillsammans med verksamheterna.

Under 2024 vill kontaktcenter vara en del i att driva utvecklingen av servicen i Ale kommun genom att stötta verksamheterna i hur de kan arbeta med service och bemötande, i utformning av information till aleborna samt hjälpa verksamheterna med kartläggningar av kontakter. På så sätt ökar kundnyttan och den onödiga efterfrågan kan minskas.

Kommunens nya externwebb och intranät lanseras under hösten 2023. Under 2024 kommer förvaltning finslipa och förbättra för att båda plattformarna fungerar väl som informationsplatser för såväl externa som interna kunder.

3.2.2 Kunden ska sättas i centrum för våra verksamheter. Särskilt fokus kundnytta.

Beskrivning

Hur den tillitsbaserade styrningen och uppföljningen av densamma kan integreras i den nyligen antagna styrmodellen är ett område som styrelsen nu har att vidare utveckla. Detta ska ske tillsammans med samtliga nämnder och bolag. Aleskunder, invånarna, brukarna, tjänsteanvändarna är huvudrolls innehavare i denna process.

Planeringskommentar

Förvaltningen har påbörjat arbetet med en revidering av nuvarande styrmodell. I detta arbete inkluderas detta uppdrag. Förslag till reviderad styrmodell kommer att redovisas kommunstyrelsen under 2024.

3.2.3 Hållbar kompetensförsörjning

Beskrivning

Säkerställ att vi använder alla kompetenser på rätt plats i organisationen och att vi automatiserar och effektiviserar i största möjliga utsträckning. Målet syftar även till att sänka personalomsättning samt sjuktalet. Vi behöver också utveckla rekryteringsförfarandet, vi behöver göra överväganden kring vem som gör vad och varför det görs, för att minska risken för felrekrytering. Kommunen behöver arbeta med att vidareutveckla och skapa karriärvägar för befintlig personal.

Planeringskommentar

Samtliga förvaltningar behöver göra en noggrann inventering av befintlig kompetens i organisationen och identifiera vilka färdigheter och erfarenheter som finns. Med den samlade informationen kan sedan arbetsgivaren utveckla och stärka medarbetare i uppdrag som matchar deras kompetens samt justera arbetsbelastning eller ansvarsområden.

Samtliga förvaltningar behöver också identifiera manuella och tidskrävande arbetsuppgifter som kan automatiseras för att effektivisera arbetsflöden. Genom att kontinuerligt utvärdera och förbättra arbetsprocesser minimeras onödig arbetsbörda, dubbelarbete inom olika förvaltningar och effektiviserar produktivitet.

För att minska personalomsättning och sjuktalet behöver orsakerna analyseras och utvärderas. Det kan exempelvis bero på bristande motivation, arbetsmiljöproblem, otillräcklig kompetensmatchning eller ökande konkurrens från omvärlden.

Fortsätta utveckla och implementera kommunens nya rekryteringssystem som stödjer en strukturerad rekryteringsprocess och inkluderar tydliga mål och kriterier för varje befattning. När samtliga chefer slutfört utbildningen i rekryteringssystemet kommer de att använda kompetensbaserade intervjufrågor och bedömningar vilket minimerar risken för felrekrytering.

Tydliga karriärvägar och utvecklingsmöjligheter för befintlig personal kan öka motivation och lojalitet samtidigt som också introduktion vid nyanställningar behöver bli mer behovsstyrd och digital. Kommunen kommer under 2024 upphandla en utbildningsplattform som stödjer introduktion och möjlighet till digitala utbildningar.

Utveckla mätbara nyckeltal och utvärderingar för att följa upp framstegen och identifiera områden som behöver förbättras och justera strategin och åtgärderna regelbundet baserat på resultaten.

Det är viktigt att detta arbete ses som en kontinuerlig process och inte som en engångshändelse.

3.3 Av fullmäktige fastställda uppdrag

3.3.1 Innovation och ständiga förbättringar

Allmän beskrivning

Genomlysningssuppdraget gav många förslag på förbättringar för framtiden som ska tas om hand. Ett arbete utifrån "Sveriges bästa verksamheter" ska startas upp och löpa under minst tre år i syfte att skapa en organisation som ständigt förbättras genom forskningsgrundade principer.

Planeringskommentar

Kommunstyrelsen håller samman implementeringen av arbetet med ständiga förbättringar i form av chefsmöten och förbättringsteam med externt kunskapsstöd. Kunskapsstöd och handledning bygger på den forskning som finns rörande de verksamheter, offentliga och privata, som lyckats väl med verksamhetsresultat samt nöjda kunder, elever, patienter och engagerade medarbetare.

Kommunstyrelsens egna utvecklingsbehov finns främst inom digitalisering, automatisering och äkta e-tjänster (helt digitaliserade processer) för att effektivisera interna processer som rekrytering, referenstagning, lön och arvoden, interna utbildningar, fakturor med mera.

Arbetet med att stimulera organisationen till innovationer kräver systematik för upptäckt, finansiering, test och uppföljning inklusive analys vilket under rådande läge är svårare att prioritera inom nämndens uppdrag. Arbetet med att driva och uppmuntra förbättringar i litet och stort skapar grund för att i framtiden arbeta mer utforskande och innovativt.

3.3.2 Uppdrag kunddialog

Allmän beskrivning

Alla kommunens verksamheter skall ha kunddialog för att förstå kundens behov och förväntningar på Ale kommun. Dialogen måste anpassas till den verksamhet man levererar och kundens förutsättningar. Syftet är att för att förstå gapet i leveransen som en del av arbetet med ständiga förbättringar. En del av våra verksamheter har redan denna typ av dialog, men det saknas inom flertalet verksamheter. Resultatet från dialogerna ska presenteras i underlaget inför mål och budget.

Planeringskommentar

Genomförda kunddialoger kommer att redovisas i förvaltningens nulägesanalys som underlag inför beslut om mål och budget i juni 2024. I de verksamheter där det i nuläget inte genomförts kunddialoger kommer det att skapas en struktur för detta arbete under 2024.

3.3.3 Genomlysning av hela organisationen, med särskilt fokus på det förvaltningsöverskridande

Allmän beskrivning

Effektivitet, placering, ska kommunen fortsätta med verksamheten.

Planeringskommentar

Nämndens förvaltning omhändertar genomlysningen av sin organisation i arbetet med nulägesanalysen. Den förvaltningsöverskridande genomlysningen hanteras som ett separat uppdrag som kommunledningsförvaltningen ansvarar för att genomföra tillsammans med kommunens övriga förvaltningar.

3.3.4 Uppdrag uppdatera styrmodellen

Allmän beskrivning

Uppdatera styrmodellen så att ständiga förbättringar får ett eget avsnitt i nulägesanalysen där varje verksamhet reflekterar över vilka förbättringar, effektiviseringar eller besparingar som man kan göra

Planeringskommentar

I nulägesanalys 2023–2024 som ska antas senast i februari 2024 av alla nämnder finns nu ett kapitel där ständiga förbättringar och förslag på förbättringar, effektiviseringar eller besparingar ska redovisas. Dessa ska redovisas enligt följande:

- På kort sikt - fram till december 2025
- På lång sikt - efter 2025
- Behov av vidare utredning

3.3.5 Automatisering kvittohantering

Allmän beskrivning

Det finns möjlighet i kommunens befintliga personalsystem Personec att bifoga kvitton, men frågetecken kopplat till dokumenthantering behöver utredas först. Digital lösning för friskvård och kostavdrag utreds också.

Planeringskommentar

Löneenheten kommer under 2024 se över möjligheterna att registrera kvitton i Personec, kommunens lönesystem. Idag finns funktionaliteten bara när en medarbetare gör en reseräkning där kvitto kan bifogas. För att samtliga utlägg ska kunna hanteras digitalt i Personec behöver funktionaliteten utvidgas så den även omfattar personliga utlägg. Utöver möjligheten att bifoga kvitto kommer möjligheterna att bevara och söka ut kvitton i kommunens personalsystem säkerställas. Dokumenthanteringsplanen kommer ses över tillsammans med kansliavdelningen för att säkerställa ett korrekt bevarande av kvitton i linje med Skatteverkets regler.

Om ovan ej är möjligt kommer löneenheten undersöka möjligheterna att hantera detta i annat digitalt verktyg.

Under 2023 har kommunen prövat att hantera friskvård genom Epassi, en digital tjänst som gör att den enskilda medarbetaren inte behöver ligga ute med pengar samt tar bort manuell hantering och administration av friskvård från både medarbetare, chefer och löneenheten. Inom ramen för Epassi och motsvarande leverantörer på marknaden finns möjlighet att hantera både kostavdrag och kvittohantering. En omvärldsbevakning gällande vilka möjligheter som finns och ungefärliga kostnader för detta kommer att genomföras under 2024.

3.3.6 Utreda utkontraktering av avbetalningsplaner

Allmän beskrivning

Utreda om det skulle vara mer kostnadseffektivt med en extern part som hanterar avbetalningsplaner, alternativt skapa tydligare regler och process för hantering internt.

Planeringskommentar

I och med byte av ekonomisystem så uppdagas processer som i delar inte är helt optimala och dessa är viktiga att se över. En process som noterats är hur kommunen som helhet arbetar med avbetalningsplaner då kunder inte betalat sina fakturor i tid. Här finns det kommuner som lagt detta på extern part att hantera och det behöver utredas både om det är en billigare och bättre lösning alternativt vad som kan göras för att effektivisera rutinen om den är kvar i kommunal regi.

3.3.7 Digital utbildningsplattform

Allmän beskrivning

En digital utbildningsplattform kan skapa förutsättningar för att kommunen ska kunna säkerställa medarbetarnas kompetens. Kompetensutveckling blir mer lättillgänglig, digitalt lärande effektiviserar kunskapsspridningen i organisationen och skapar en större flexibilitet för chefer och andra funktioner som kan ta hjälp och stöd av utbildningsmaterial direkt på begäran.

Planeringskommentar

Under 2024 kommer uppdraget i första hand innebära upphandling av verktyget samt ett omfattande arbete att ta fram material och utbildningar.

Med en digital utbildningsplattform kommer kommunen göra kompetensutveckling mer tillgänglig för medarbetarna. Efter implementering kommer det kunna finnas tillgång till kurser och material när som helst och var som helst, vilket underlättar för medarbetare med olika scheman och arbetsplatser. Medarbetare kan också välja att ta del av det tillsammans vilket främjar kollegialt lärande och erfarenhetsutbyten.

En utbildningsplattform kan också mäta medarbetares utbildning och kunskapspåfyllnad i realtid, exempelvis kan en digital introduktion för nya medarbetare gör att de får tillgång till introduktionsmaterial när som helst och var som helst. På detta sätt får chefer viss egen avlastning samt en lättare överblick att kunna följa upp och utvärdera kompetensutveckling och identifiera områden där ytterligare stöd kan behövas. Digitala introduktioner och utbildningar kan också vara mer kostnadseffektiva och minskar behovet av fysiskt närvarande handledare/utbildare som på så sätt kan fokusera på andra arbetsuppgifter.

3.3.8 Utreda samordning av supportfunktioner för att utreda möjliga samhällsvinster

Allmän beskrivning

Supportfunktioner och beställarfunktioner finns på olika ställen i Ale kommuns organisation, bland annat inom ramen för kultur- och fritid, service samt kommunstyrelsen i form av kontaktcenter. Det kan finnas samordningsvinster i att utveckla en gemensam support.

Planeringskommentar

Uppdraget består i att utreda huruvida Ale kommun kan uppnå effektivitetsvinster/samordningsvinster genom att samordna kommunens supportfunktioner. Det är beroende av arbete med sådana funktioner som eventuellt redan pågår i kommunens olika förvaltningar. Nyttan med uppdraget består främst i att frågan om huruvida det föreligger samordningsvinster blir utredd.

3.3.9 Utred de bakomliggande orsakerna till Ale kommuns personalomsättning och sjukfrånvaro och ge förslag på en åtgärdsplan för att halvera den. Uppdraget ska redovisas kommunstyrelsen senast maj 2024.

Allmän beskrivning

Ale kommuns sjukfrånvaro ska halveras. Kompetensbrist och kompetensförsörjning är utmaningar som Sveriges alla kommuner brottas med där personalförsörjning som dels omfattar nyrekrytering men också att få full produktivitet och förlängd produktivitet hos de som redan arbetar hos oss är en nyckel. Kommunen har i relation till GR och till tvillingkommunerna en hög sjukfrånvaro och en hög personalomsättning inom vissa områden. De bakomliggande orsakerna behöver kartläggas så att ett åtgärdsprogram, som träffar rätt för Ale kommuns förutsättningar och behov tas fram. Undersökningen behöver omfatta en studie av de verksamheter där sjukfrånvaro

och/eller personalomsättning är lägre respektive högre i relation till övriga för att se om orsakssamband kan identifieras. Utredningen ska genomföras tillsammans med samtliga nämnder med leverans till kommunstyrelsen senast Q2 2024.

Planeringskommentar

HR-avdelningen kommer att avsätta en HR-specialist som enbart kommer arbeta med uppdraget. Utredningen genomförs tillsammans med samtliga nämnders förvaltningar.

3.3.10 Utred lämpliga platser och omfattning för kommunala trygghetspunkter som täcker kommunens samtliga områden

Allmän beskrivning

Kommunens invånare ska ha en viss egen förmåga för att hantera allvarliga kriser inom ramen för egen försorg. Kommunen har utöver detta att anordna platser för kommunens invånare som inte klarar denna förmåga, så kallade trygghetspunkter. Kommunen behöver analysera för vilka dessa ska tillhandahållas och var i kommunen ur ett demografiskt och geografiskt perspektiv.

Planeringskommentar

Den pågående upprustningen av den civila beredskapen har påvisat behov av förstärkning i kommunens beredskap gällande förmågan trygghetspunkt. En trygghetspunkt kan definieras som en samlingsplats dit människor kan vända sig vid samhällsstörningar eller ytterst krig.

Trygghetspunkter kan finnas på olika nivåer, det vill säga vara utformade på olika sätt för att kunna vara användbara alltifrån kortare tid till att omfatta en dygnet runt-vistelse:

- Nivå 1: Endast användbar under en kortare tid, exempelvis under några få timmar dagtid.
- Nivå 2: Trygghetspunkten ska kunna användas av invånarna stora delar av dygnet, dock inte för övernattning.
- Nivå 3: Trygghetspunkten ska kunna användas för en dygnet runt-vistelse.

I förarbetet till tjänsteutlåtandet har fokus legat på att ta fram trygghetspunkter som kan användas till alla tre nivåer. Samtliga platser för trygghetspunkter är jämnt fördelade över kommunens demografi.

Tjänsteutlåtande gällande trygghetspunkter har lämnats till kommunstyrelsen i oktober för inriktningsbeslut av kommunfullmäktige i november.

3.3.11 Utred framtidens IT-organisation

Allmän beskrivning

Utred framtidens IT-organisation med fokus på:

- Hur ligger IT-verksamheten till i jämförelse i kvalité och ekonomi?
- Hur säkerställs kompetensförsörjningen inom IT-verksamheten?
- Har IT-verksamheten möjlighet att ha anställda specialister eller skall dessa funktioner köpas externt?
- Hur skall en framtida IT-organisation se ut?

Planeringskommentar

Ale kommuns arbete med IT & digitalisering är idag uppdelad på två olika förvaltningar där IT ligger i serviceförvaltningen och primärt ansvarar för förvaltning, drift, underhåll och support av kommunens IT-system, datorer, servrar och nät.

Digitaliseringsfunktionen ligger i kommunstyrelsen och ansvarar för att leda och styra arbetet med att digitalisera nya och gamla arbetsprocesser på uppdrag av kommunens olika verksamheter.

Om denna uppdelning på två förvaltningar ska bestå och huruvida ansvar och resurser är ändamålsenligt fördelade ska utredas. Förslag på eventuella förändringar ska läggas fram under 2024 för beslut.

4 Ekonomisk sammanfattning

4.1 Ekonomisk sammanställning

Besluts/verksamhetsområden	2023		2024
	Prognos	Budget	Budget
Belopp i tkr			
Kommunchef (förvaltningscentrala medel)	7 598	13 398	9 074
Ekonomiavdelningen	19 284	20 184	20 450
HR-avdelning	25 653	27 153	27 830
Kansli och säkerhetsavdelning	19 421	21 421	22 750
Avdelning Strategi och uppföljning	22 212	24 212	23 435
Räddningstjänst (BORF)	34 789	35 789	35 789
Förtroendemannaverksamhet	15 117	15 117	15 062
Totalt	144 074	157 274	154 390

Kommunstyrelsen har mot bakgrund av det ekonomiska läget ett uppdrag att effektivisera verksamheten med drygt åtta miljoner kronor för att frigöra medel för kommunens kärnverksamhet och därmed lindra effekten av den pågående lågkonjunkturen.

Den minst kännbara samt enklaste åtgärden inom kommunstyrelsen är att minska budgeten för oförutsedda händelser samt särskilda utredningsuppdrag och den är i ovanstående förslag nästan halverad jämfört med föregående år.

Ekonomiavdelningen har utöver en mindre minskning av personal även minskade kostnader för IT-licenser. Avdelningen jobbar kontinuerligt med att förbättra processer och kundnytta vilket framgent kan medföra minskade kostnader.

HR-avdelningen kommer under 2024 att inleda ett arbete för att minska sjukfrånvaron i kommunen. Det medför ett ökat behov av personella resurser inom både HR-enheten och löneenheten. Utöver detta kommer även de digitala verktygen att ses över för att förbättra förutsättningarna för de anställda och effektivisera arbetet. Detta leder till att kostnaderna för IT ökar för det kommande året. Nämnda åtgärder finansieras genom att budgeterade medel för ledarutveckling minimeras. HR-avdelningens budget för 2024 är likvärdig med föregående års nivå med hänsyn tagen till löneökningar samt de ökade personalomkostnaderna. HR-avdelning kommer därmed inte bidra till kommunstyrelsens besparingar initialt men på sikt är tanken att satsningarna ovan ska resultera i en effektivare verksamhet.

Kansli och säkerhetsenheten har motsvarande bemanning i budget som föregående år men omsättningen av personal under året har medfört att lönenivån ökat jämfört med tidigare nivå. Då en stor del av kostnaderna är att betrakta som fasta är avdelningens bidrag till kostnadsminskningarna marginell.

Avdelning strategi och uppföljning tillsätter inte en vakant tjänst som utvecklingsledare under 2024 samt att tjänsten som avdelningschef delas med kultur och fritid under samma period. De har även övertagit ansvaret för kommunens budget- och skuldrådgivare och inrymt i befintlig budgetram. Budgeten för konsulttjänster är minskad samt att beslutade digitaliseringsprojekt slutförs med egen personal i så stor utsträckning som möjligt för att hålla nere kostnaderna.

Räddningstjänsten har en oförändrad budget jämfört med föregående år. Innevarande år kommer att medföra ett överskott då den beslutade avgiften blev lägre än förväntat. Det finns dock en farhåga om att kommande kostnadsökningar kommer att överstiga beslutad budgetram vilket kan medföra ett underskott 2024.

Förtroendemannaverksamhetens budget är minskad med föregående års utbildningsinsats samt ett mindre sparbetting. Utifrån 2023 års utfall så bör verksamhetens behov inför 2024 ändå vara tillgodosedda.

4.2 Investeringsplan

Investeringsplan 2024–2027

(belopp i tkr)				
Investering, namn	2024	2025	2026	2027
Årsanslag Reinvesteringar KS	1 000	1 000	1 000	1 000

5 Organisation och basverksamhet

5.1 Reglemente och nämndens uppdrag

Kommunstyrelsen är kommunens ledande förvaltningsorgan och har enligt kommunallagen ansvar för ledning och samordning av kommunens angelägenheter samt skyldighet att ha uppsikt över verksamhet som bedrivs av nämnder, kommunala bolag och kommunalförbund. Styrelsen är kommunfullmäktiges beredningsorgan och förbereder de ärenden som ska tas upp i kommunfullmäktige och ansvarar ytterst för att fullmäktiges beslut genomförs.

Enligt kommunstyrelsens reglemente innebär den övergripande ledningsfunktion att styrelsen även ska:

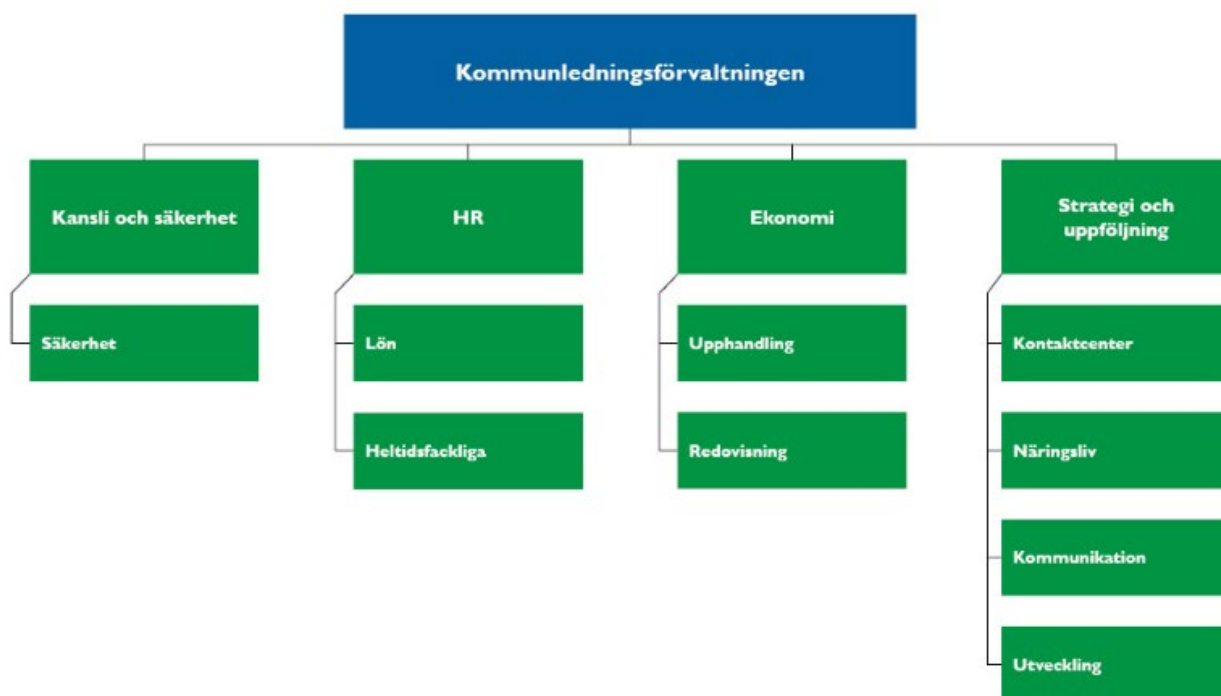
1. Leda utvecklingen av den kommunala demokratin och medborgarinflytandet i kommunen.
2. Leda arbetet och samordna utformningen av nämndövergripande mål, riktlinjer och ramar för styrningen av hela den kommunala verksamheten samt göra framställningar till kommunfullmäktige i målfrågor som inte är förbehållna annan nämnd.
3. Övervaka att de av fullmäktige fastställda målen och planerna för den kommunala verksamheten och ekonomin efterlevs.
4. Tillse att uppföljning sker till fullmäktige från samtliga nämnder om hur verksamheten och den ekonomiska ställningen under budgetåret utvecklas.
5. Leda utvecklingen av informationssystem och kommunikation.
6. Leda utvecklingen av regionala, nationella och internationella samarbete.

Kommunstyrelsen tjänstemannaorganisation arbetar strategiskt och operativt med att leda, utveckla, övervaka och tillse genomförandet av de politiska besluten inom ramen för styrelsen uppdrag. Tjänstemannaorganisationen består av fyra avdelningar med centraliserad kompetens gällande kansli och säkerhet, Hr, ekonomi samt strategi och uppföljning.

5.2 Beskrivning av basverksamhet

Kommunstyrelsen tjänstemannaorganisation arbetar strategiskt och operativt med att leda, utveckla, övervaka och tillse genomförandet av de politiska besluten inom ramen för styrelsen uppdrag. Tjänstemannaorganisationen består av fyra avdelningar med centraliserad kompetens gällande kansli och säkerhet, Hr, ekonomi samt strategi och uppföljning.

Förvaltningsorganisation



5.2.1 Ekonomi och upphandling

Ekonomiavdelningen ger råd och stöd, arbetar med ekonomisk administration och service och är kommunens specialiststöd inom planering och uppföljning (budget, prognos, nyckeltal, kalkylering och analyser). Ekonomiavdelningen stödjer chefer och handläggare inom respektive sektor i arbetet inom de olika ekonomiprocesserna. Tar fram modeller/metoder för hur man kan göra en analys eller ta fram förslag på nyckeltal som underlättar analys av ekonomi.

- Ekonomiavdelningen kvalitetssäkrar administrativa rutiner kopplade till ekonomiprocesser.
- Ekonomiavdelningen lägger upp behörigheter, ansvarar för utbildning verksamhetsstöd för de IT-system som är kopplade till processer inom ekonomiområdet.
- Ekonomiavdelningen ska förmedla relevant kommunövergripande information inom ekonomiprocesserna.

Planering och uppföljning av verksamheten i enlighet med nämndplan och budget.

- Ansvara för uppföljning av nyckeltal, analys och prognos samt inrapportering blir gjord för sitt område enligt fastlagd tidplan.
- Ansvarar för att innehållet i den verksamhetsspecifika informationen i Insikt och Stratsys är riktig och relevant.
- Ansvarar för att godkänna budget och prognos i Insikt.

5.2.2 HR avdelningen

HR-avdelningens övergripande arbete handlar om att ge verksamheten de verktyg och processer inom HR-området som möjliggör och skapar förutsättningar för att verksamheten ska nå sina målsättningar.

Vår HR-avdelning har tre olika ansvarsområden:

Lön - betala ut rätt lön i rätt tid till alla våra medarbetare.

Det **strategiska** – att tillse att vi har processer som stödjer oss i vår målsättning att vara attraktiv som arbetsgivare, vilket bland annat berör kompetensförsörjning, rehabilitering och vår personalpolitik i stort.

Det **operativa** – att tillse att HR-avdelningen kan ge verksamheternas chefer konsultativt stöd i alla personalfrågor och på så sätt bidra till ett tydligt, tryggt och modigt ledarskap.

5.2.3 Avdelning kansli och säkerhet

Avdelningen har en stödjande, styrande och uppföljande roll för koncernövergripande kansli- och säkerhetsfrågor. Avdelningen bedriver verksamhet inom flera områden rörande, kommungemensamma administrativa processer, nämndadministration, registratur och informationshantering, arkiv, förtroendemannaadministration, juridik, försäkringar och stöd till förtroendevalda. Men även med kommunövergripande styrning och uppföljning av beredskapsfrågor, dataskyddsfrågor, demokratifrågor, säkerhetsfrågor samt trygghetsfrågor.

Inom avdelning finns även de medarbetare som arbetar med överförmyndarnämndens ansvar.

5.2.4 Avdelning Strategi och uppföljning

Avdelningen omfattar fyra enheter; kommunikation, näringsliv, kontaktcenter och utveckling. Avdelningen ansvarar för kommunens reception i kommunhus Nödinge och för kontaktcenters verksamhet som kommunens väg in i organisationen. Avdelningen ansvarar för kommunens interna samt externa webb samt kommunens kris-kommunikation. Avdelningen bereder ärenden för politiska beslut, samordnar, utvecklar, följer upp och utvärderar insatser. Avdelningen driver och följer upp kommunstyrelsens, bolagens samt kommunens internkontroll och håller ihop processerna med delårsbokslut och budget samt nämndplan. Avdelningen ansvarar för kommunens befolkningsprognos, kommunens trend- och omvärldsanalys samt driver och följer upp arbetet med kommunens styrmodell. Avdelningen har ett särskilt ansvar för informationssäkerhet, näringslivsfrågor, folkhälsa, energi och klimatrådgivning och digitalisering. Avdelningen ansvarar för kommunens verksamhetsuppföljningssystem Stratsys.