



# Nämndplan med budget 2026

## Kommunstyrelsen

<b>Fastställt av:</b>	Kommunstyrelsen
<b>Fastställandedatum:</b>	2025-12-02
<b>Beslutsparagraf:</b>	§252
<b>Dokumentansvarig:</b>	Kommuncontroller - kommunledningsförvaltningen
<b>Dokumentet gäller för:</b>	Kommunstyrelsen
<b>Diarienummer:</b>	2025/615
<b>Giltighetstid:</b>	2026-01-01 – 2026-12-31

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Nämndplanens syfte och funktion i styrmodellen .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Förutsättningar inför kommande år.....</b>	<b>4</b>
2.1	Ordförande har ordet.....	4
2.2	Förbättrings- och utvecklingsområden .....	4
2.3	Lagändringar som påverkar nämndens verksamheter .....	5
2.4	Omvärldsfaktorer som påverkar nämndens verksamheter.....	6
<b>3</b>	<b>Mål och uppdrag.....</b>	<b>8</b>
3.1	Ett tryggare Ale.....	9
3.1.1	Uppdrag.....	9
3.2	Fokus på kundnytta i Ale .....	11
3.2.1	Mål.....	11
3.2.2	Uppdrag.....	12
3.3	En effektivare organisation i Ale .....	14
3.3.1	Mål.....	14
3.3.2	Uppdrag.....	15
<b>4</b>	<b>Hantering av nulägesanalysens förslag på förbättringar, effektiviseringar eller besparingar .....</b>	<b>18</b>
4.1	Sammanställning.....	18
4.2	Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar.....	19
4.2.1	Utveckla möten mellan förvaltning, förtroendevalda och allmänheten .....	19
4.2.2	Anti-piloter (vad kan vi sluta att göra).....	19
4.3	Pågående eller redan genomförda prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar.....	20
4.4	Ej för året prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar .....	20
4.5	Kommunövergripande förslag på förbättringar, effektiviseringar eller besparingar .....	22
4.5.1	Sammanställning .....	22
4.5.2	Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar .....	22
4.5.3	Pågående eller redan genomförda prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar .....	24
4.5.4	Ej för året prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar .....	26
<b>5</b>	<b>Ekonomisk sammanfattning.....</b>	<b>27</b>
5.1	Ekonomisk sammanställning .....	27
5.2	Investeringsplan .....	27
<b>6</b>	<b>Organisation och basverksamhet.....</b>	<b>28</b>
6.1	Reglemente och nämndens uppdrag .....	28
6.2	Beskrivning av basverksamhet.....	28
6.2.1	Ekonomiavdelningen .....	29
6.2.2	HR-avdelningen.....	29
6.2.3	Avdelning demokrati.....	29
6.2.4	Avdelning invånarservice .....	29
6.2.5	Säkerhetsenheten .....	30

# I 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:



Nytt för nämndplan från och med 2025 är att respektive nämnds nulägesanalys förslag på förbättringar, effektiviseringar och besparingar hanteras i kapitel fyra där en prioritering fastställs.

Kultur- och fritidsutskottets ansvarsområden beskrivs i utskottsplan som finns som bilaga.

## 2 Förutsättningar inför kommande år

### 2.1 Ordförande har ordet

Inför 2026 råder fortsatt ett komplext omvärldsläge där internationella säkerhetsfrågor och nationella samhällsutmaningar påverkar både vår kommun och den offentliga sektorn i stort. För att möta dessa ställs höga krav på vår förmåga att tänka nytt, agera kraftfullt och prioritera rätt. Ett exempel på detta är uppdraget med att säkerställa kommunens beredskap vid kris eller krig.

Vår största och mest långsiktiga utmaning är fortsatt att säkra kvaliteten i kommunens kärnverksamheter. För kommunstyrelsen innebär det att vi även under 2026 behöver granska våra verksamheter noggrant och ständigt utvärdera hur våra insatser bidrar till kommunens grunduppdrag.

En fortsatt fokuspunkt under året är att komma till rätta med de personalrelaterade avvikelserna. Vår personal är den viktigaste resursen vi har i detta arbete. Målet är att minska både personalomsättning och sjukfrånvaro – och jag ser fram emot att följa de åtgärder som nu allt mer börjar sätta sig.

Jag vill också trycka på behovet att våga tänka nytt. Vi behöver fortsatt odla en kultur som ger vår personal möjligheter och mod att våga testa och utveckla verksamheten för ett ständigt bättre Ale.

Avslutningsvis vill jag understryka att våra långsiktiga riktningmål fortsatt är helt rätt i tiden: Ett tryggare Ale, Fokus på kundnyttan och En effektivare organisation i Ale.



Henrik Fogelklou (M), kommunstyrelsens ordförande

### 2.2 Förbättrings- och utvecklingsområden

Kommunledningsförvaltningen bedömer att de större förbättrings- och utvecklingsområden finns om dessa fält:

- Öka kunskap och stärka det förebyggande arbetet mot välfärdsbrottslighet och organiserad brottslighet
- Strukturera arbetet med social hållbarhet för att prioritera de mest effektiva insatserna kommunövergripande
- Öka kunskap om processer, arbetssätt och lagefterlevnad inom informationssäkerhet. Detta är avgörande för bland annat framtida digitalisering och kunna nyttja AI i högre grad
- Ale kommuns kris- och krigsorganisation behöver fortsatt utvecklas utifrån sitt nuläge bland annat beroende på ökade krav på nationell nivå och det förändrade världsläget
- Skapa en mer robust nämndadministrativ process genom att upparbeta standardiserade processer med stöd av digitalisering. En effektiv och implementerad nämndadministrativ process är en grund för den lokala demokratis effektivitet och rättssäkerhet

## 2.3 Lagändringar som påverkar nämndens verksamheter

### NIS-2 blir Cybersäkerhetslag

En ny svensk cybersäkerhetslag, som baseras på EU:s NIS2-direktiv, föreslås träda i kraft den 15 januari 2026. Cybersäkerhetslagen innebär att viktiga verksamheter – som kommuner, sjukvård och energibolag – måste skydda sina IT-system bättre mot attacker och störningar. Den kräver också att allvarliga incidenter rapporteras och att ledningen har kunskap om cybersäkerhet.

### Lag (2006:544) om kommuners och regioners åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap (LEH) blir Kommuners och regioners grundläggande beredskap inför kris och krig (LKRB)

Kommuners och regioners grundläggande beredskap inför kris och krig handlar om att upprätthålla samhällsviktig verksamhet under minst två veckor utan extern hjälp. LKRB innebär ett tydligare och mer omfattande ansvar för kommunerna att planera, samordna och genomföra beredskapsarbete – både i fredstid och vid höjd beredskap. Lagen föreslås träda ikraft 1 januari 2027. För att kommunen ska kunna möta de nya kraven behöver ett arbete för att möta de nya lagkraven påbörjas under 2026 när innehållet i lagen blir mer känt.

### Skolor mot brott - nytt kapitel i Skollagen (2010:800)

Från och med den 1 juli 2025 kräver en ny lag att alla förskolor och skolor ska ha en beredskapsplan för att hantera allvarliga våldssituationer och ett löpande säkerhetsarbete. Detta inkluderar att förhindra att obehöriga tar sig in, att införa nya regler kring anmälan av brott till polisen. Lagen syftar till att öka tryggheten och säkerheten i skolan för både elever och personal. Nya krav är att varje enhet måste ha en beredskapsplan som specificerar hur personal och elever ska agera vid en allvarlig våldssituation. Skolor måste också vidta åtgärder för att obehöriga inte ska ha tillträde under verksamhetstid, till exempel genom att använda lås och passerkort. Krav mot rektor utökas då de ska göra en polisanmälan vid misstanke om brott av en elev under skoltid, om det inte finns övervägande skäl för något annat. Därtill ska personal ska utbildas och övas för att kunna hantera hot och våldssituationer och undervisningen ska tydligare belysa vikten av att följa lagar och regler för att bidra till säkerheten.

Lagförändringen har en indirekt påverkan på förvaltningen då kommunstyrelsen samordnar kommunens säkerhets- och krisberedskapsarbete så bedöms detta få en påverkan på de centrala resurser som finns organiserade inom förvaltningen.

### Förändring av offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) som innebär att sekretess inte ska hindra att uppgifter lämnas mellan myndigheter om det behövs för vissa syften

Lagändringen träder i kraft den 1 december. Lagändringen innebär att sekretess inte ska hindra att uppgifter lämnas mellan myndigheter om det behövs för vissa syften. Uppgifter ska kunna lämnas mellan myndigheter om det behövs för att:

- Att effektivisera myndigheternas arbete genom att ge dem tillgång till korrekta, aktuella och relevanta uppgifter.
- Att stärka arbetet mot välfärdsbrottslighet, organiserad brottslighet och andra samhällshot.
- Att förbättra samverkan mellan exempelvis kommuner, Försäkringskassan, Skatteverket, Polisen och andra aktörer.

### Lönetransparensdirektivet

Lönetransparensdirektivet från EU har antagits av Sverige och är en ny lagstiftning. Lönetransparensdirektivet syftar till att komma till rätta med löneskillnader mellan kvinnor och män genom att lägga grunden för ökad transparens i arbetsgivarens lönesättning. Alla organisationer med fler än 250 anställda ska årligen rapportera till myndigheter enligt direktivet och kommunledningsförvaltnings arbete under 2026 kommer handla om att säkerställa att organisationen uppfyller samtliga krav i rapporteringen.

## 2.4 Omvärldsfaktorer som påverkar nämndens verksamheter

### Det ekonomiska läget

Sveriges kommuner och regioner (SKR) ser en fortsatt en svagare omvärldskonjunktur och mindre gynnsamma handelsförhållanden, och hög osäkerhet därtill, fortsätter att dämpa efterfrågan på svensk export. Årets tullturbulens, tillsammans med tidigare års pris-, kostnads- och ränteuppgångar, har bidragit till en trög europakonjunktur. Den segdragna lågkonjunkturen fortsätter. Samtidigt fortsätter konjunkturen i Sveriges viktigaste handelsländer att vara svag både i år och nästa år, vilket gör att svensk ekonomi inte får någon draghjälp utifrån i närtid. Trots en segdragen lågkonjunktur växer skatteunderlaget under 2025 i en högre takt än under 2024, och tillväxten väntas ta fart 2026. Detta bedöms bland annat bero på satsningar på infrastruktur, energiomställning och en omfattande upprustning av försvarsförmågan inom EU.

Enligt SKR:s prognos kommer den offentliga konsumtionen öka relativt mycket nästa år och fortsätta göra det kommande år. Det drivs på av utbyggnaden av det militära och civila försvaret. Det är främst den statliga konsumtionen som ökar medan kommunala konsumtionen utvecklas svagt kommande år, främst till följd av den svaga demografiska utvecklingen.

### Säkerhetsläget

Säkerhetspolisen bedömer att säkerhetsläget i Sverige är allvarligt och att det finns en påtaglig risk att läget kan försämrats ytterligare. Andra länder eller grupper i andra länder kan försöka skada Sverige genom till exempel spioneri, sabotage, påverkanskampanjer eller cyberangrepp. Säkerhetspolisen skriver att Ryssland tar större risker när det gäller att utföra aktioner utomlands. Det gäller även sabotage riktade mot Sverige.

Spridning av främlingsfientliga budskap, ökad antisemitism och en normalisering av konspirationsteorier kan vara farligt för demokratin och en grogrund för våldsbejakande extremism. Här blir kommunens lokala perspektiv viktigt. Tidiga trender och tendenser i närområdet behöver omhändertas. Det är viktigt att ständigt höja medarbetarens och medborgarens kunskaper, arbeta för att motverka desinformation, infiltration och kartläggning av kommunala verksamheter.

### Cyberhot och risk för IT-störningar

Säkerhetspolisen och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) har sedan valen 2018 bedömt att riskerna för hot, sabotage och desinformation riktade mot genomförandet av allmänna val har ökat.

En digitalisering av valet innebär att dessa risker kan få en större påverkan på genomförandet av valet. Detta genererar i sin tur större krav på IT-säkerhet som leder till ökade kostnader för kommunen.

### Informationshantering

En ökande trend är att begäran om utlämnande av allmän handling ökar vilket ger en ökad belastning på avdelningens medarbetare. Detta omfattar både arkiv och registratur.

### Digitalisering

Nya digitala stödsystem från Valmyndigheten, genom införande av digitala röstkort och inrapportering av röster digitalt ställer nya krav på att förtidsröstnings- och vallokaler har tillgång till internet samt erforderlig IT-utrustning. Det ger också högre krav på röstmottagarnas digitala kompetens samt rutiner för manuell hantering vid eventuella strömavbrott eller avbrott i nätuppkoppling.

### Valdeltagande

I jämförelse med kommunens jämförelsekommuner över tid är trenden tydlig att föregående val till kommun, region och riksdag var en nedgång generellt i valdeltagande. Detta efter att valdeltagandet ökade tre val i rad på alla nivåer i alla fyra kommuner.

### Sänkt arbetsgivaravgift

Regeringen föreslår i höstbudgeten en tillfällig sänkning av arbetsgivaravgifterna för unga. Förslaget gäller personer som vid årets början har fyllt 18 men inte 23 år och ska gälla från april 2026 till september 2027. Nedsätt-

ningen innebär att arbetsgivaren bara betalar ålderspensionsavgiften och hälften av övriga avgifter på ersättning upp till 25 000 kronor per kalendermånad. Förvaltningen bedömer att förslaget har begränsad påverkan på nämnden eftersom merparten av de anställda är över 23 år.

### 3 Mål och uppdrag

#### Sammanställning över mål och uppdrag

Riktning	Mål	Uppdrag
Ett tryggare Ale		Färdigställ kommunens beredskapsplan <b>KF</b>
		Säkerställ framdrift avseende arbetet med NiS2 och IT säkerhet <b>KF</b>
Fokus på kundnytta i Ale	Verksamhetsskap - medarbetarskap <b>KF</b>	
		Reducera sjukskrivningstal och personalomsättning <b>KF</b>
		Utveckla Fritidsbanken <b>KF</b>
		Inför kulturgaranti i Ales skolor <b>KF</b>
		Genomför målbilden för Surte glasbruksmuseum <b>KF</b>
		Framtagande av språktest för Ale kommun <b>N</b>
		Ungdomsrådsansvarig <b>N</b>
		Nationaldagsfirande 2026 <b>N</b>
En effektivare organisation i Ale	Arbeta kontinuerligt med innovation och ständiga förbättringar, både inom den enskilda förvaltningen och i ett förvaltningsövergripande perspektiv <b>KF</b>	
	Hållbar kompetensförsörjning <b>KF</b>	
	Hållbart arbetsliv <b>KF</b>	
		0,25 % av budget ska användas till innovation, utveckling och förbättringar <b>KF</b>
		Förläng tjänsten Samhällsintraprenör under 2026 <b>KF</b>
		Utred och omvärldsbevaka användning av AI <b>KF</b>
		Kvalitetssäkrad beredning och hantering <b>N</b>
		Kontroll i samband med anställning <b>N</b>

Följande uppdrag redovisas i kultur- och fritidsutskottets utskottsplan: Utveckla Fritidsbanken, Inför kulturgaranti i Ales skolor och Genomför målbilden för Surte glasbruksmuseum

## 3.1 Ett tryggare Ale

Arbetet med beredskap är en viktig del av förvaltningens bidrag till ett tryggare Ale. Under året initieras arbetet med en ny risk- och sårbarhetsanalys för att göra kommunen mer robust och motståndskraftig. Arbetet med kontinuitetsplanering kommer att fortsätta och utvecklas genom att kritiska beroenden och geografiska behov kartläggs och genom prioritering av åtgärder på kort och lång sikt. Under året kommer även arbete med trygghetspunkter att fortsätta. I dagsläget finns utrustning för att aktivera två trygghetspunkter samtidigt, men det finns sju utpekade fastigheter för syftet. Förvaltningen kommer att tydliggöra trygghetspunkternas organisation, förmåga och bemanning samt utbilda och öva denna. Arbetet kommer inkludera flera förvaltningar.

Det brottsförebyggande arbetet är en viktig del av arbetet för ett tryggare Ale. Kommunens kartläggning av brottslighet visar områden där arbetet kan stärkas. Dessa områden beskrivs i en åtgärdsplan som samordnas bland annat i det lokala brottsförebyggande rådet. Arbetet utifrån åtgärdsplanen följs upp minst kvartalsvis.

Förvaltningen bidrar till en tryggare kommun genom att som arbetsgivare aktivt arbeta för att motverka diskriminering, mobbning och trakasserier samt för att främja en kultur präglad av respekt och inkludering. Många av kommunens medarbetare bor i kommunen, vilket gör att detta arbete i förlängningen kan bidra till en tryggare och mer sammanhållen kommun för alla.

### 3.1.1 Uppdrag

#### Färdigställ kommunens beredskapsplan

##### Beskrivning

Arbetet med kommunens beredskapsplan pågår. Inom ramen för detta tas mål för kommunens beredskapsförmåga i händelse av kris fram. Det är av yttersta vikt att beredskapsplanen färdigställs under 2026 för att säkerställa vad och hur kommunen ska agera i en rad frågor, tex återuppbygga beredskapslager för livsmedel, vatten och bränsle. En annan viktig del i arbetet är inventering av kommunens (och dess bolag) skyddsrum där eventuella efterföljande åtgärder för att säkerställa kvalitet och tillgänglighet redovisas.

##### Beslutad av

Kommunfullmäktige

##### Förvaltningens plan för genomförande

Kommunens beredskapshandling är ett långsiktigt och kontinuerligt arbete framåt och beskrivs i detalj i Ale kommuns strategiska plan för arbetet med civil beredskap. Uppdraget kommer att hanteras inom ramen av det fastställda styrdokumentet.

#### Säkerställ framdrift avseende arbetet med NiS2 och IT säkerhet

##### Beskrivning

Det redan pågående arbetet skall ges en högre prioritet för ökad framdrift. Status skall rapporteras i juni 2026.

##### Beslutad av

Kommunfullmäktige

##### Förvaltningens plan för genomförande

För att säkerställa framdrift avseende uppdraget kommer under 2026 följande aktiviteter att prioriteras:

- Implementering av styrdokument kopplat till informationssäkerhet och dataskydd.
- Säkerställa att de övergripande informationshanteringsplanerna är uppdaterade.
- Skapa en e-tjänst för incidentrapportering och incidenthantering.
- Skapa en grundläggande utbildningsplan för informationssäkerhet för ledning, chefer och medarbetare.
- Upprätta arbetssätt för informationsklassning med tillhörande säkerhetsåtgärder.
- Upprätta arbetssätt för riskhantering där informationssäkerhet beaktas.

En nyinrättad organisation med styr-, berednings- och arbetsgrupp för informationssäkerhet ska träffas regelbundet för att hantera detta. Status kommer att redovisas på kommunstyrelsens sammanträde i juni.

## 3.2 Fokus på kundnytta i Ale

Förvaltningen kommer att fortsätta arbetet med att implementera kommunens värdegrund, vilket ska bidra till fokus på kundnytta i hela organisationen och där utvecklingen drivs utifrån ett högt medarbetarengagemang och där alla medarbetare tar ansvar för helhet. Den fortsatta implementeringen av värdegrunden kommer ske samlat med de politiska målen om verksamhetsskap, ständiga förbättringar och en tillitsbaserad styrning och ledning. Kommunledningsförvaltningen ansvarar för att hålla ihop denna kulturresa kommunövergripande.

För att stärka kundnyttan kommer förvaltningen också testa att utveckla konceptet med öppet hus inom olika stödfunktioner. Syftet är att göra det enklare för chefer och medarbetare runt om i organisationen att få stöd inom exempelvis kommunikation, utredningar, framtagande av styrdokument, tjänsteutlåtande och andra processer.

Kontaktcenter är en central funktion för kundnytta i kommunen. Kundnyttan kan stärkas genom fortsatt utveckling av digitala kontaktvägar och genom att data och kundinsikter tillvaratas. Det är också viktigt att kontaktcenter har tillgång till aktuell och enhetlig information från verksamheter för att kunna lösa ärenden vid den första kontakten. För att nå detta kommer arbetet med att sprida insikter från kontaktcenters kundkontakt att utvecklas, vilket ska bidra till en gemensam bild av kunders behov och upplevelser. Vidare kommer kontaktcenter att arbeta med att implementera och vidareutveckla system som möjliggör att följa kundresor, mäta svarstider och servicekvalitet.

Förvaltningen kommer även bidra till kundnytta genom att arbeta trygghetsfrämjande och brottsförebyggande samt genom att höja den enskildes och samhällets förmåga vid oönskade händelser.

### 3.2.1 Mål

#### Verksamhetsskap - medarbetarskap

##### Beskrivning

Arbetet med att stärka organisationen ska fortsätta. Kommunen skall aktivt arbeta med att införa och utveckla principer för verksamhetsskap och medarbetarskap, i linje med påbörjad handlingsplan.

Målet är att alla medarbetare ska känna sig delaktiga och engagerade i sitt arbete, och att ledarskapet systematiskt stödjer detta.

##### Beslutad av

Kommunfullmäktige

##### Förvaltningens plan för genomförande

Verksamhetsskap är ett förhållningssätt som innebär att verksamhetens uppdrag sätts i centrum. En gemensam och tydlig bild av uppdraget skapar förutsättningar för att medarbetare ska känna motivation och engagemang.

Arbetet med att utveckla och införa principer för verksamhetsskap sker i samklang med kommunens värdegrund och med tillitsbaserad styrning och ledning. Utveckling och införande av principer för verksamhetsskap ska ske genom att kommunen:

1. Skapa gemensam förståelse av verksamhetens uppdrag genom att tydliggöra och föra dialog kring uppdrag och mandat på alla nivåer.
2. Utveckla verksamhetsanpassade strukturer, arbetssätt och exempel för att principer för verksamhetsskap ska kunna införas på ett effektivt sätt i kommunens olika verksamheter.
3. Underlätta arbetet med verksamhetsskap genom att tydliggöra förhållningssättets relation till kommunens värdegrund och den tillitsbaserade styrningen.

## 3.2.2 Uppdrag

### Reducera sjukskrivningstal och personalomsättning

#### Beskrivning

Den ”HR-satsning” som är initierad under 2025 skall fortsätta enligt åtgärdsplan under 2026.

#### Beslutad av

Kommunfullmäktige

#### Förvaltningens plan för genomförande

Som en del i arbetet med att minska sjukfrånvaro och personalomsättning kommer en pilot etableras mellan verksamhetschefer, HR, controller och enhetschefer. Syftet är att skapa en helhetsbild som omfattar både budget och personalekonomiska aspekter så som sjukfrånvaro och personalomsättning samt övriga faktorer som påverkar enhetschefens vardag och förutsättningar.

Hälsoindex används för att kartlägga och beskriva hälsoläget i en verksamhet. Arbetet innebär att relevanta hälsorelaterade nyckeltal samlas in, bearbetas och analyseras. Resultatet redovisas som ett samlat indexvärde (Hälsoindex) som visar hur organisationen mår, hur arbetsmiljön ser ut samt vilka utmaningar som finns kopplat till frisknärvaro och ohälsa. Under 2025 genomfördes en pilot med Hälsoindex. Utfallet av piloten kommer att ligga till grund för beslut om fortsatt införande. Planen är att, under förutsättning att piloten bedöms ge tillräckligt värde, införa och använda Hälsoindex i fler verksamheter.

I åtgärdsplanen ingår att stärka chefers förutsättningar att leda. Under 2026 planeras att arbeta med detta via chefsmöten där förutsättningar, behov av stöd och uppföljning av ledarskap tas upp.

### Framtagande av språktest för Ale kommun

#### Beskrivning

HR avdelningen får i uppdrag att utforma ett språktest för hela kommunen i syfte att använda som ett rekryteringsverktyg (där minimikrav skall uppfyllas). HR utarbetar riktlinjer för vilka berörda yrkesgrupper som språktesterna ska gälla - med fokus på de yrkesgrupper som kommer i kontakt med Aleborna, tex barnskötare samt vård- och omsorgspersonal.

#### Beslutad av

Nämnd

#### Förvaltningens plan för genomförande

Förvaltningen kommer att ta fram nödvändiga styrdokument i enlighet med uppdraget. För utformning av språktest kommer en omvärldsanalys genomföras innan ett språktest utformas.

### Ungdomsrådsansvarig

#### Beskrivning

Kommunledningsförvaltningen får i uppdrag att ta fram förslag på relevant styrning för ungdomsrådsansvarig tjänsteperson för att förtydliga krav på rollens uppgifter och ansvarsområden i syfte att underlätta ledning och styrning av ungdomsrådet.

#### Beslutad av

Nämnd

### **Förvaltningens plan för genomförande**

Kommunledningsförvaltningen kommer att ta fram förslag i enlighet med uppdraget i syfte att underlätta ledning och styrning av ungdomsrådet.

### **Nationaldagsfirande 2026**

#### **Beskrivning**

Kommunledningsförvaltningen får i uppdrag att likt 2025 års säkerställa kommunalt deltagande på Nationaldagsfirande i Nödinge. Övriga nämnder ska tillfrågas om deltagande.

#### **Beslutad av**

Nämnd

### **Förvaltningens plan för genomförande**

Kommunledningsförvaltningen kommer att genomföra uppdraget i samverkan med övriga nämnder och förvaltningar. Planering av nationaldagsfirandet kommer att utgå från erfarenheter från föregående år.

## 3.3 En effektivare organisation i Ale

För att bidra till en effektivare organisation arbetar förvaltningen liksom hela kommunen med konceptet ”ständiga förbättringar”. Ständiga förbättringar innebär att förvaltningen arbetar med att identifiera och genomföra förbättringar i det vardagliga arbetet. Ett nytt lager i arbetet med ständiga förbättringar är att fokusera på vad organisationen kan sluta att göra för att skapa mer tid i mötet med eleven, brukaren eller företagaren eller att frigöra utrymme för ytterligare effektiviseringar och innovation.

Ett viktigt utvecklingsområde för att stärka förvaltningens effektivitet är samordning och intern kommunikation. För att utveckla detta kommer förvaltningen under året att genomföra en översyn av kommunens interna kommunikation. Samarbete mellan kontaktcenter och kommunens verksamhet kommer utvecklas för att säkerställa effektivare arbete och att fler ärenden kan lösas vid första kontakten med kommunen. Fortsatt arbete med en förbättrad lokalförsörjnings- och investeringsprocess och utredning av portföljstyrning kommer också bidra till en mer samordnad och effektivare organisation. Kommunens resursfördelningsmodell ska utvecklas genom översyn av fördelningsnycklar och förutsättningarna för att ersätta internhyresmodellen med kommunbidrag. Kompetensen kring upphandling och inköp ska öka i organisationen och internkontrollmoment kopplade till detta kommer att utvecklas.

Säkerhetsarbetet är prioriterat och kräver en effektiv organisation. Krisledningsarbete och metodik ska utvecklas och övas ytterligare. Förvaltningen ska fortsatt arbeta med att utveckla kommunens organisation för informations säkerhet och dataskydd, bland annat utifrån krav som ställs i den nya cybersäkerhetslagen. Under året ska även gemensam totalförsvarsplanering med andra aktörer inledas för att ligga till grund för fortsatt utvecklingsarbete inom civilt försvar.

En effektiv organisation kräver fortsatt implementering av digitala arbetssätt. Under året kommer exempelvis digitalisering av systematiskt brandskyddsarbete fortgå och att utveckla flera delar av den nämndsadministrativa processen.

En översyn av kommungemensamma styrdokument kommer att genomföras för att säkerställa att kommunens styrdokument är aktuella, kända och ändamålsenliga. Bland annat ska delegationsordningar och politikerhandbok uppdateras, styrdokument inom kommunikationsområdet ses över och utvecklas och arbetet med informationshanteringsplaner fortsätta.

### 3.3.1 Mål

**Arbeta kontinuerligt med innovation och ständiga förbättringar, både inom den enskilda förvaltningen och i ett förvaltningsövergripande perspektiv**

#### Beskrivning

Organisationen ska kontinuerligt ifrågasätta vad som går att förbättra och effektivisera för att höja kvalitet och/eller sänka kostnader.

Det löpande arbetet skall ligga som en naturlig del i årshjulet och redogöras för i nulägesanalysen.

#### Beslutad av

Kommunfullmäktige

#### Förvaltningens plan för genomförande

Som anges i beskrivningen kommer förvaltningens samlade bild över utmaningar, brister och jämförelser, tillsammans med förslag på förbättringar, att lyftas i nulägesanalysen. Kommunövergripande förslag på förbättringar kommer att redovisas i kommunstyrelsens nulägesanalys.

## Hållbar kompetensförsörjning

### Beskrivning

Säkerställ att vi använder alla kompetenser på rätt plats i organisationen och att vi automatiserar och effektiviserar i största möjliga utsträckning.

Säkerställ arbetet med vidareutveckling av möjligheter att skapa karriärvägar för befintlig personal.

### Beslutad av

Kommunfullmäktige

### Förvaltningens plan för genomförande

Ale kommun arbetar med en gemensam kompetensförsörjningsplan för 2025–2028 och tillhörande handlingsplan utifrån en fastlagd process. Planen betonar särskilt behovet av kunskapsöverföring, digitalisering och nya arbetssätt samt av att stärka intern och extern samverkan. Kommunens digitala utbildningsplattform Kunskapsstorget ger nya möjligheter till effektiv och bred kompetensutveckling.

För att stärka effektivitet och likvärdighet införs en kommungemensam preboarding och onboarding via Kunskapsstorget. Åtgärden ska ge nyanställda relevant information och stöd före och i början av anställningen, så att de snabbare kan komma in i organisationen och bidra i arbetet, samt säkerställa ett tydligt och välkomnande mottagande genom en strukturerad pre- och onboardingprocess.

## Hållbart arbetsliv

### Beskrivning

Kommunen som arbetsgivare ska fortsatt främja trygghet, kompetens och professionell utveckling.

Ständiga förbättringar ska prägla våra arbetsplatser där innovation och medarbetarengagemang står i fokus.

### Beslutad av

Kommunfullmäktige

### Förvaltningens plan för genomförande

Arbetet sker utifrån *Åtgärdsplan minskad sjukfrånvaro och personalomsättning*, fastställd av kommunfullmäktige 2025-03-03 § 43. Åtgärdsplanen beskriver hälsofrämjande åtgärder samt förebyggande och åtgärdande insatser mot ohälsa för att minska sjukfrånvaro. Planen omfattar även åtgärder för minskad personalomsättning.

Ett led i arbetet för ett hållbart arbetsliv är införandet av förhållningssättet verksamhetsskap. Genom verksamhetsskap skapas förutsättningar för delaktighet, engagemang och ett gemensamt ansvar för verksamhetens utveckling. Det bidrar till hälsosamma och hållbara organisatoriska och sociala arbetsmiljöer samt stärker friskfaktorer som främjar både trygghet och professionell utveckling.

## 3.3.2 Uppdrag

0,25 % av budget ska användas till innovation, utveckling och förbättringar

### Beskrivning

Alla förvaltningar skall under Q1 2026 till nämnd redovisa olika förslag till innovation och förbättring av verksamheten som motsvarar 0,25 % av tilldelad budget. De 0,25% är helt fristående från respektive förvaltnings ”reserv” i ekonomistyrning/ budgetprocess.

Nämnderna skall senast Q2 ha prioriterat och beslutat hur och vad frigjorda medel skall användas till med start Q3.

Förslag som inte kan genomföras under året skall lyftas med i nästkommande års nämndplan.

**Beslutad av**

Kommunfullmäktige

**Förvaltningens plan för genomförande**

Kommunledningsförvaltningen kommer att redovisa förslag till innovation och förbättringar av verksamheten som motsvarar detta under första kvartalet 2026.

**Förläng tjänsten Samhällsintraprenör under 2026**

**Beskrivning**

Tjänsten skall utvärderas under 2025 men vi ser redan att den ger resultat och därför skall förlängas.

**Beslutad av**

Kommunfullmäktige

**Förvaltningens plan för genomförande**

Tjänsten kommer att förlängas under 2026.

**Utred och omvärldsbevaka användning av AI**

**Beskrivning**

Senast i juni 2026 skall en utredning, inkl. omvärldsbevakning genomföras och redovisas för att visa goda exempel på hur andra kommuner och organisationer har använt AI robotar för att utveckla sin verksamhet/service/organisation. Det kan tex handla om: schemaläggning i skolan, blanketter och förfrågningar, försörjningsstöd, kundservice mm.

**Beslutad av**

Kommunfullmäktige

**Förvaltningens plan för genomförande**

En utredning och omvärldsbevakning kommer att genomföras.

**Kvalitetssäkrad beredning och hantering**

**Beskrivning**

Kommunledningsförvaltningen får i uppdrag att utreda hur större nämndövergripande uppdrag, initiativärenden, motioner med mera kan beredas för effektiv och kvalitetssäkrad hantering.

**Beslutad av**

Nämnd

### **Förvaltningens plan för genomförande**

Förvaltningen kommer att genomföra uppdraget i syfte att säkerställa en effektiv process som leder till en kvalitetssäkrad hantering. Inom ramen för uppdraget kommer även kommunövergripande styrdokument att inkluderas.

### **Kontroll i samband med anställning**

#### **Beskrivning**

HR-avdelningen får i uppdrag att ta fram ett förslag till kommungemensam riktlinje och rutin för att begära utdrag från belastningsregister eller motsvarande. HR-avdelningen ska i första hand arbeta med de yrkesgrupper som kommer i kontakt med Aleborna, tex barnskötare samt vård- och omsorgspersonal och i andra hand övrig personal.

#### **Beslutad av**

Nämnd

### **Förvaltningens plan för genomförande**



















Förvaltningen kommer att ta fram relevanta styrdokument kopplat till utdrag från belastningsregister eller motsvarande.

## 4 Hantering av nulägesanalysens förslag på förbättringar, effektiviseringar eller besparingar



I tidigare nulägesanalyser har förbättringar, effektiviseringar och besparingar föreslagits. Enligt beslut i kommunfullmäktige ska hanteringen av dessa förslag redovisas i nämndplanen. Nedan redovisas prioriteringsordning och hur de förslag som prioriteras ska hanteras under året. Förslag som prioriteras kan också bedömas som redan genomförda om de har hanterats och bedömts som klara.

Kommunövergripande förslag på förbättringar, effektiviseringar eller besparingar hanteras i kommunstyrelsens nämndplan.

### 4.1 Sammanställning

Förslag	Prioriteringsgrupp	Status
Anti-piloter (vad kan vi sluta att göra)	 Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Ej påbörjad
En mer strukturerad intern kunddialog	 Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Pågående
Mina sidor på Ale.se	 Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Pågående
Pilot - utvecklad nyckeltalsanalys och innovationskraft	 Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Pågående
Service- och bemötandebildningar via kontaktcenter	 Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Pågående
Utveckla möten mellan förvaltning, förtroendevalda och allmänheten	 Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Ej påbörjad
Digital arbetsmiljö - pilot	 Ej prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Ej påbörjad
Generella minskningar av stödfunktioner mot andra förvaltningar och förtroendevalda	 Ej prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Ej påbörjad
Omställning av HR-arbete	 Ej prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Pågående med avvikelse

## 4.2 Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar

Förslag	Status
Utveckla möten mellan förvaltning, förtroendevalda och allmänheten	 Ej påbörjad
Anti-piloter (vad kan vi sluta att göra)	 Ej påbörjad

### 4.2.1 Utveckla möten mellan förvaltning, förtroendevalda och allmänheten

#### Beskrivning

Allt färre engagerar sig i de demokratiska processerna samtidigt som kraven på digitala lösningar ökar. För att möta utmaningen och svara upp mot detta kan ett steg vara att utveckla nya digitala mötesplatser och former för medborgardialog.

Förslaget föreslås hanteras genom en förstudie, en med omvärldsanalys samt en dialog mellan förtroendevalda och förvaltning kring upplägg för denna typ av möten. I ett senare skede kan det vara aktuellt att testa detta i praktiken för att kunna utvärdera det nya arbetssättet. Förslaget bedöms vara genomförbart inom ram.

#### Förvaltningens förslag på genomförande

En förstudie och en omvärldsanalys kommer att genomföras för att undersöka hur Ale kommun på bästa sätt kan skapa en framtida plattform som innehåller både analoga och digitala inslag för medborgardialog, som kan stärka den lokala demokratin och ett närmande mellan förtroendevalda, invånare och tjänstepersoner.

### 4.2.2 Anti-piloter (vad kan vi sluta att göra)

#### Beskrivning






Alingsås kommun har tagit ett intressant grepp kopplat till arbetet med ständiga förbättringar. Fokus för deras arbete har varit anti-piloter som tittar på vad varje medarbetare kan sluta göra idag för att frigöra tid för annat. Ale kommun, precis som övriga kommuner i Sverige, står inför en utmaning där effektivisering är ett måste för att möta framtidens utmaningar. Då handlar det inte bara om att arbeta annorlunda utan också att våga sluta göra arbetsuppgifter som inte ger värde för invånaren, besökaren eller företagaren alternativt i den egna förvaltningen.

Förslaget skulle innebära att Ale kommuns arbete med ständiga förbättringar får ett tydligare fokus på vad vi inte ska göra som ett komplement till nuvarande arbete. Kostnaden för detta beror på ambitionsnivå. Förvaltningen bedömer att det skulle kunna behövas cirka 100 till 200 tkr för att få effekt i detta genom exempelvis föreläsare.

#### Förvaltningens förslag på genomförande

Inom ramen för kommunens arbete med ständiga förbättringar kommer det under 2026 fokuseras på vad organisationen kan sluta att göra. Genom att, inom ramen, för kommunens fortsatta arbete med verksamhetsskap, ständiga förbättringar och värdegrund kommer medarbetare att uppmärksammas och få stöd i att fundera på om det exempelvis finns onödiga arbetsuppgifter som inte bidrar till något nytta. Ständiga förbättringar och specifikt anti-piloter handlar om att våga ifrågasätta och tänka nytt.

## 4.3 Pågående eller redan genomförda prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar

Förslag	Beskrivning	Status
En mer strukturerad intern kunddialog	Som noterats är en majoritet av kommunledningens uppdrag kommundemensamma processer som innehåller styrning, samordning och uppföljning. De utförande verksamheterna har behov av stöd för att de gemensamma processerna ska fungera. För att säkerställa att den leverans som sker är av rätt kvalitet i rätt tid behöver det skapas strukturerade kunddialoger för att identifiera vilket stöd som idag inte är tillräckligt och ta bort icke värdeskapande stöd till förvaltningarna. Ett arbete kommer att starta under 2024.	 Pågående
Förstärkt incitament för att minska andelen pappersfakturer	Kommunen ställer ut ca 48 500 kundfakturer under ett år och idag skickas ca 22 procent av dessa digitalt medan resten är pappersfakturer. För att minska pappershanteringen, utifrån både kostnads- och miljöaspekter har kommunen möjlighet att införa en avgift för pappersfakturer. Det skulle kunna fungera som ett incitament för kommunens fakturamottagare att övergå till digitala fakturer.	 Avslutad
Mina sidor på Ale.se	Ale kommun saknar idag i flera fall en självservice via kommunens hemsida. Det skulle kunna vara en yta där invånare och företagare samlat kan se exempelvis pågående ärenden och fakturer. En kundportal skulle ge ökad servicenivå och tillgänglighet samtidigt som det skulle kunna spara arbetstid för kommunen då informationen skulle vara lättillgänglig direkt via webben.	 Pågående
Pilot - utvecklad nyckeltalsanalys och innovationskraft	Kommunledningsförvaltningens arbete för skapa ett mer datadrivet analysunderlag där flera nyckeltal kan jämföras för att generera faktabaserad analys och uppföljning behöver intensifieras. Nyckeltal ska kunna vägas samman från olika delar av verksamheten för att tillsammans ge möjlighet till ökad förståelse och ett proaktivt arbete för att kunna leverera högre kundnytta och ökad effektivitet. En pilotverksamhet för detta skulle kunna påbörjas i en mindre skala där också möjligheten till att nyttja AI vidare utreds. I det arbetet kommer samtidigt ett kulturarbete att behöva påbörjas för att stärka organisationens förmåga att våga ifrågasätta nuvarande och etablerade arbetssätt. Förmågan att våga testa och arbeta innovativt måste etableras.	 Pågående
Service- och bemötandebildning via kontaktcenter	En stor del i hur kommunen upplevs är den service och det bemötande den enskilde får i kontakten med kommunens medarbetare. Det är av stor vikt att alla i kontakten med kommunen upplever ett bra bemötande och god servicenivå. För att stärka medarbetarnas kunskap om service- och bemötande skulle kommunens egna experter på området, kontaktcenter, kunna utbilda kommunens personal. Detta skulle stärka den generella upplevelsen för invånare, företagare och besökare i kontakten med kommunens medarbetare.	 Pågående

## 4.4 Ej för året prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar

Nedan förbättringar, effektiviseringar och besparingar redovisades i nulägesanalysen men prioriteras inte i denna nämndplan.

Förslag	Beskrivning
Digital arbetsmiljö - pilot	Digitala system och verktyg är en stor del av många medarbetes arbetsmiljö och de behöver riskbedömas på samma sätt som arbetsmiljön i övrigt. Genom att arbeta systematiskt, jobba tillsammans och tidigt upptäcka olika risker kan arbetsgivaren minska frustration och stress, förbättra produktiviteten och få en hjärnvänligare arbetsmiljö.  Förslaget bedöms vara genomförbart genom en pilot och testverksamhet och kan då hanteras inom ram.
Generella minskningar av stödfunktioner mot andra förvaltningar och förtroendevalda	Idag består en stor del av kommunledningsförvaltningens arbetstid i att stötta andra förvaltningar och vid möten med förtroendevalda. En stor del av denna tid består av stöd som inte krävs utifrån lagstiftning utan snarare som avlastning och för att säkerställa en likvärdig hantering inom hela kommunen. Den centrala hanteringen innebär också kommunen kan ha olika "expertkompetenser" inom exempelvis HR och ekonomi. Exempel på detta skulle kunna vara att nämndsekreterare enbart deltar vid möten där protokoll behöver skrivas. I annat fall kan detta ersättas med exempelvis Co-pilot eller liknande tjänst.  Förvaltningen bedömer att detta på sikt skulle kunna innebära övertalighet alternativt att tjänster inte bemannas. Besparingspotentialen bedöms vara cirka två till fyra miljoner kronor på sikt. Motsvarande kostnader bedöms dock riskera uppstå inom andra förvaltningar i olika hög grad beroende på vilka typer av stöd som skulle decentraliseras. Risken ökar då för en högre arbetsbelastning för enhetschefer och de följd effekter detta kan få.































Omställning av HR-arbete

AI kommer inom en snar framtid att kunna förändra hur kommunen arbetar med att leverera HR-tjänster på basnivå. Exempel på en sådan utveckling skulle kunna vara en AI driven HR-handbok, där information och svar på frågor kan bli lättare att finna. Robotisering av vissa tjänster inom HR kommer att ge möjlighet till en vidareutveckling av HR-avdelningens spetskompetenser. HR IT-specialist, HR-controller, HR-statistiker, HR-analytiker & HR-utvecklare kan tänkas vara nya framtida roller inom HR. För att belysa de möjliga områden där AI kan få en större roll och bidra till effektivare och smartare nya processer inom HR kan det vara gynnsamt att ta in en extern part med kompetens inom området. Inom HR-avdelningen finns flertalet administrativt belastande arbetsuppgifter. Genom att införa automatiserade system för att hantera återkommande arbetsuppgifter som inmatning av data och dokumenthantering kan tidsåtgången minskas avsevärt. Det inte bara effektiviserar arbetsprocesserna utan bidrar också till högre precision i både datahantering och genomförandet av olika processer. Automatisering innebär att medarbetarna kan ägna mindre tid åt monotona uppgifter och istället fokusera på områden som ger mervärde. En annan viktig aspekt av automatisering är förbättringen av användarupplevelsen.



## 4.5 Kommunövergripande förslag på förbättringar, effektiviseringar eller besparingar

### 4.5.1 Sammanställning

#### Sammanställning av kommunövergripande uppdrag

Uppdrag	Typ av uppdrag	Status
Digitalisera det systematiska säkerhetsarbetet, exempelvis det systematiska brandskyddsarbetet	 Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Pågående
Implementera digital signering och intern digital underskrift	 Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Ej påbörjad
Klusterarbete	 Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Pågående
Utreda gemensam systemförvaltarorganisation	 Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Pågående
Utreda gemensamt rekryteringscenter	 Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Pågående med avvikelse
Utreda kommunens jour- och beredskapsverksamhet	 Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Ej påbörjad
Utvärdera nuvarande bemanningsorganisation	 Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Avslutad
Öka Ale kommuns attraktivitet som arbetsgivare	 Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Pågående med avvikelse
Översyn av arbetsuppgiftsfördelning i relation till kompetensförsörjning	 Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Pågående med avvikelse
Breda uppdraget från KF om att tillgängliggöra lokaler för föreningslivet till att innefatta fler genom en pilotverksamhet	 Ej prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Ej påbörjad
Skola mitt i byn vid nybyggnation	 Ej prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Ej påbörjad
Undersöka kommunen utifrån kundperspektivet	 Ej prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Ej påbörjad
Utreda hur kommunen bör organisera arbetet med digitalisering och utveckling samt en bättre styrning vad gäller avskaffande av system och prioritering av resurser	 Ej prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Ej påbörjad
Utreda ökad samverkan med andra kommuner	 Ej prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Ej påbörjad
Utöka samverkan med andra kommuner vad gäller gemensamma upphandlingar, dela system och gemensamma processer, mallar med mera	 Ej prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar	 Ej påbörjad

### 4.5.2 Prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar

Förslag	Status
Utreda kommunens jour- och beredskapsverksamhet	 Ej påbörjad
Implementera digital signering och intern digital underskrift	 Ej påbörjad

## Utreda kommunens jour- och beredskapsverksamhet

### Beskrivning

Utifrån nuvarande organisering och ett mer oroligt omvärldsläge ser förvaltningarna ett behov av vidare undersöka kommunens beredskapsorganisering utifrån ett kommunövergripande perspektiv. Utredning bör innehålla en nulägesbild som redovisar för- och nackdelar med nuvarande organisering. Den ska också innehålla alternativ för framtiden vad gäller såväl egen regi, via köp av tjänster och samverkan med andra kommuner.

Utredningen bör kopplas an kommunens kontinuitetsplanering och övergripande säkerhetsarbete.

### Förvaltningens förslag på genomförande

Förvaltningen kommer att utreda kommunens nuvarande jour- och beredskapsverksamhet genom att utvärdera Ale kommuns nuvarande organisering för att bedöma om det finns brister, effektiviseringspotential och behov samt ge förslag på förbättringar. Inom ramen för denna utredning kommer förvaltningen också omvärldsbevaka genom att titta på hur andra kommuner organiserar sin jour- och beredskapsverksamhet.

## Implementera digital signering och intern digital underskrift




### Beskrivning




Kommunens interna posthantering motsvarar cirka en årsarbetare idag. Alla förvaltningar ser ett behov av att övergå till ett mer digitalt arbetssätt för att bland annat minska behovet av posthantering. Idag finns ett flertal köpta digitala verktyg för digital signering och underskrift. Bedömningen idag är dock att saknas en tydlighet vilket verktyg som ska användas när och vilka hinder det finns i att övergå till detta nya arbetssätt. Inom ramen för en implementering behöver därför en förstudie granska vilka verktyg som är lämplig när.

### Förvaltningens förslag på genomförande

Serviceförvaltningen kommer att ansvara för att fastställa vilka verktyg som ska användas kommunövergripande för digital signering utifrån kommunens behov, installera dem samt stödja verksamheten i att implementera dessa.

## 4.5.3 Pågående eller redan genomförda prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar

Förslag	Beskrivning	Status
Digitalisera det systematiska säkerhetsarbetet, exempelvis det systematiska brandskyddsarbetet	Systematiskt brandskyddsarbete innebär att organisationen planerar, utbildar, dokumenterar, kontrollerar och följer upp brandskyddsarbetet i en byggnad eller verksamhet. Idag hanteras administrationen analogt vilket försvårar överblickbarhet och struktur i uppföljningsarbetet. Förvaltningarna föreslår därför att vidare utreda hur det systematiska brandskyddsarbetet kan digitaliseras till exempel egenkontroll. Detta föreslås fungera som en pilot för att vidare kunna digitalisera fler av kommunens säkerhetsarbetsprocesser. En avgörande punkt i detta arbete är att analysera vad som är lämpligt och lagligt att hantera digitalt vad gäller kommunens systematiska säkerhetsarbete.	 Pågående
Klusterarbete	<p>Ale kommun är en komplex organisation med stor bredd av erfarenheter, kompetenser, perspektiv och arbetssätt. Den organisatoriska strukturen sätter dock ofta stopp för den potential som finns i att lära av varandra och nyttjandet av varandras kompetenser och processer.</p> <p>En möjlig intern samverkan är klusterarbete mellan och inom förvaltningarna. Detta kan göra organisationen mer dynamisk och bättre rustad att snabbt anpassa sig efter förändrade förhållanden eller nya krav från kommuninvånaren. Den förhåller sig också bättre till kundperspektivet där kommunen utifrån är en organisation. Samarbete över gränserna kan också leda till mer kostnadseffektiva lösningar genom att undvika onödigt dubbelarbete och bättre utnyttjande av tillgängliga resurser. Genom att integrera kunskap och resurser från olika förvaltningar kan kommunen erbjuda en mer sammanhållen, kvalitativ och effektiv service till kommuninvånaren. Att arbeta i tvär-funktionella team kan också bidra till en starkare känsla av samhörighet och syfte bland medarbetarna, vilket kan förbättra servicen till kommuninvånaren och öka engagemanget.</p> <p>Ett klusterarbete behöver vara välorganiserat, med tydliga mål, roller och kommunikationsvägar. Det är viktigt att kontinuerligt och öppet hantera utmaningar som kulturkrockar mellan förvaltningarna och nödvändigheten av att balansera specifika mål för varje förvaltning med de övergripande målen.</p> <p>Förslaget skulle yttra sig i att etablera en ny kultur och nya arbetssätt som behöver ledas av kommun- och förvaltningschefer. Förvaltningar gör bedömningen att arbetssättet bland annat skulle kunna kopplas an till omställningen av de administrativa lokalerna i Nödinge där ett mål är att ge bättre förutsättningar att arbeta mer över förvaltningsgränserna.</p>	 Pågående
Utreda gemensam systemförvaltarorganisation	<p>Digitaliseringen är nyckel för att klara kompetensförsörjningen i framtiden och för att effektivisera kommunens verksamheter idag. Digitaliseringen i praktiken är oftast användandet av digitala system och förändrade arbetssätt. Här bedömer förvaltningarna behov av mer struktur som kan ge en bättre effekt i kommunens digitalisering.</p> <p>I den systemkartläggning som genomfördes 2023 fastställdes att kommunen idag har cirka 160 system. Det rör sig om stora system med tusentals användare till små system med enbart ett fåtal användare. Systemen är allt från avgörande för det dagliga arbetet till att ha en mindre påverkan om de inte skulle fungera väl. Rollen som system-förvaltare bedöms också skilja sig åt i hög grad där vissa system har en stabil organisering av förvaltare samtidigt som andra i hög grad är personberoende eller ansvaras av sällananvändare eller system som helt saknar förvaltare.</p> <p>Genom att utreda en gemensam systemförvaltarorganisation kan en översyn göras av eventuella skalfördelar som finns med att samla systemförvaltare i samma organisation för att få mer effekt i arbetet med integrationer mellan olika system som blir allt vanligare. Det kan också leda till en enhetlig och standardiserad användning av kommunens IT-system och programvaror. Detta minskar risken för att olika avdelningar och förvaltningar använder olika verktyg och system vid likvärdiga behov, vilket kan leda till ineffektivitet, avsaknad av utveckling och rätt prioriteringar för hela kommunen. En gemensam systemförvaltning kan bidra till stordriftsfördelar, exempelvis att för-handla fram bättre avtal med leverantörer och minska kostnader för licenser och underhåll. Den kan också bidra till en ökad effektivitet och på så sätt förbättra kommunens service till invånarna. Idag ligger tyngdpunkten i Ale kommun på förvaltning av systemen och endast en liten del av budgeterat utrymme går till verksamhetsutveckling. I studier från institutionen för tillämpad IT på Göteborgs universitet framkommer att tyngdpunkten bör ligga på utveckling för att digitalisering och verksamhetsutvecklingen ska realisera effektiviserings- och nyttoeffekt.</p> <p>Den övergripande bedömningen idag är att en centralisering skulle kunna minska risk för suboptimering, person-beroende och avsaknad av utveckling av system. En utredning skulle förslagsvis fokusera på för- och nackdelar, förslag på organisering, ansvar och finansiering. Utredningen är också beroende av uppdraget om att utreda fram-tidens IT-organisation som finns med i mål och budget 2024.</p>	 Pågående
Utreda gemensamt rekryteringscenter	Kommunens chefer har idag en stor variation av ansvar och arbetsuppgifter. Rekrytering är en av flera arbetsuppgifter som blir allt svårare och mer tidskrävande inom flera yrkeskategorier. De flertalet arbetsuppgifter som finns kopplade till rekrytering tar också mycket tid. Chefer som inte rekryterar så ofta är därtill sällananvändare vilket gör att processen tar än mer tid. Att inrymma ett kommunövergripande rekryteringscenter skulle kunna bidra till en effektivare rekryteringsprocess och frigöra tidsresurser för kommunens chefer att fokusera på verksamheten och personalgruppen. En central hantering skulle också kunna stötta cheferna i sin planering utifrån den relativt nya förändringen i lagen om anställningsskydd för att säkerställa en korrekt hantering.	 Pågående med avvikelser

Förslag	Beskrivning	Status
	<p>Rekryteringsarbetet sker idag med olika grad av samordning. Effekten med en central hantering skulle både kunna generera högre kvalitét i kommunens rekryteringsprocess samtidigt som cheferna skulle få en minskad arbetsbelastning.</p> <p>En utredning om en central rekryteringsfunktion föreslås fokusera på för- och nackdelar, förslag på organisering, finansiering och ansvarsfördelning. Inom ramen för detta ska utredning också titta på hur en centralisering kan bidra till arbetet med att minska kommunens personalomsättning och sjukfrånvaro.</p>	
<p>Utvärdera nuvarande bemanningsorganisation</p>	<p>Den centrala bemanningsenheten avvecklades 1 juli 2020. Ale kommun har idag fyra bemanningsgrupper som bemannar äldreomsorgen, funktionsstöd, förskolan samt kost och lokalvården som bemannar med timavlönad personal för att täcka korta men även ibland längre vikariat.</p> <p>Kommunen har en hög personalomsättning och hög sjukfrånvaro vilket har genererat ett högt antal timavlönad personal. Detta kan också delvis bero på att verksamheterna har en för låg grundbemanning. Den stora genomströmningen av timavlönad personal bedöms idag ha en negativ påverkan på stabiliteten och effektiviteten i verksamheterna. För befintlig personal uppstår också en osäkerhet att ofta arbeta med nya kollegor som också behöver upplärning. I slutändan bedöms detta kunna ha en påverkan på kvalitén i verksamheternas leverans som ytterst påverkar kunden.</p> <p>För att kontrollera hur den decentraliserade organisationen som nu funnits i snart fyra år fungerar föreslås därför en utredning som undersöker hur utfallet blivit. Utredningen föreslås även belysa hur kommunens verksamheter arbetar med sin grundbemanning för att minska behovet av timvikarier.</p>	<p> Avslutad</p>
<p>Öka Ale kommuns attraktivitet som arbetsgivare</p>	<p>Kompetensförsörjning är en kommunövergripande utmaning idag och bedöms bli än svårare framåt. Det handlar inte bara om hur kommunen lyckas rekrytera idag och i framtiden utan också hur kommunen lyckas behålla erfarna medarbetare. När en medarbetare slutar så förloras inte bara den lokala erfarenheten och kännedomen utan också upparbetade nätverk samt rutiner som aldrig helt kan ersättas direkt. Det påverkar framför allt eleven eller brukaren i den relation som ofta byggs upp i de många människa till människa arbeten som finns inom kommunen.</p> <p>De nuvarande medarbetarna är också de bästa ambassadörerna kommunen har att tillgå för att framtida medarbetare ska välja Ale kommun. Därför är det avgörande att Ale kommun som arbetsgivare arbetar strategiskt och långsiktigt med sitt arbetsgivarvarumärke både externt och internt.</p> <p>En ny vision och värdegrund är antagen. I och med detta ser förvaltningarna det som ett naturligt steg att nystarta och stärka kommunens arbetsgivarvarumärke. För att stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare behöver förvaltningar ta reda på vad som gör Ale som arbetsgivare unik idag och varför medarbetare väljer att stanna. I arbetet skulle det också behöva fastställas vad som behöver förändras, exempelvis hur kommunikationsinsatser kan förstärkas.</p>	<p> Pågående med avvikelser</p>
<p>Översyn av arbetsuppgiftsfördelning i relation till kompetensförsörjning</p>	<p>Utifrån den kompetensbrist som finns och förväntas öka inom den offentliga sektorn behöver arbetsuppgifter fördelas på nya sätt och kontinuerligt ses över utifrån behov. Den aktuella fördelningen av arbetsuppgifter mellan förvaltningar och personalkategorier behöver vara flexibel och resurseffektiv. En kartläggning baserad på kompetensförsörjningsplanen kan bidra med underlag för en sådan ny fördelning. Den önskade effekten är att resurser, främst inom bristyrken, fördelas så att de gynnar invånare och organisation på bästa sätt.</p> <p>Pilottest för att se om serviceförvaltningen skulle kunna utföra städinsatser hos omsorgstagare istället för att detta görs av undersköterskor bedöms som en pilotverksamhet kopplat till detta förslag.</p>	<p> Pågående med avvikelser</p>

## 4.5.4 Ej för året prioriterade förbättringar, effektiviseringar och besparingar

Förslag	Beskrivning
Breda uppdraget från KF om att tillgängliggöra lokaler för föreningslivet till att innefatta fler genom en pilotverksamhet	<p>För att göra Ale attraktivt att bo och verka i kan tillgängliga lokaler för andra än föreningar vara en väg. Det kan handla om att i högre grad tillgängliggöra lokaler för det fria kulturlivet och kulturutövare som (blivande) konstnärer, författare och andra med kreativa intressen. Fokus i uppdraget är att öka möjligheter för alebor som inte är organiserade i föreningslivet att samlas kring projekt och frågor som engagerar. Uppdraget kan också innefatta lokaler för egenföretagare där möten mellan människor kan skapa ytterligare kraft i det lokala näringslivet.</p> <p>I ett första skede behövs en kartläggning av i hur stor utsträckning kommunens lokaler står tomma, samt se över vilka lokaler som är möjliga att bredda verksamheten i utifrån ovanstående beskrivning. Därefter kan pilotverksamhet startas.</p> <p>Den önskade effekten är ökad beläggningsgrad i kommunens lokaler och ökad kundnytta när lokalerna i högre grad används till verksamhet som kommer invånarna till del.</p> <p>Uppdraget bedöms hanteras inom mål och budget 2025 - uppdrag - Föreningslivets behov av bättre anpassade lokaler för sin verksamhet ska tillgodoses. Kultur och fritidsverksamheten ska arbeta för att få tillgängliggöra kommunens samtliga lokaler när de inte används av ordinarie verksamhet.</p>
Skola mitt i byn vid nybyggnation	<p>Vid nybyggnation av skolor ska utgångspunkten vara "skola mitt i byn" som ett nav för social hållbarhet. Skola mitt i byn innebär att skolans lokaler används till en mängd olika verksamheter till exempel kulturskola, föreningsliv och studiecirkel via studieförbund. Andra behov kan vara vuxna som behöver vidare i utbildning genom komvux-kurser eller bara lokaler för sina studier på kvällstid. Socialtjänsten och andra myndigheters möjligheter att stödja barn och familjer kan öka om man finns på plats och det finns andra typer av frivilliga stödverksamheter som kan nyttja lokalerna för möten med aleborna.</p> <p>Den önskade effekten är ökad beläggningsgrad i kommunens lokaler och ökad kundnytta. Effekt på längre sikt är ökad sammanhållning i lokalsamhället vilket kan skapa större trygghet och ökad tillit mellan individer och ökad tilltro till samhällets institutioner.</p>
Undersöka kommunen utifrån kundperspektivet	<p>Ale kommuns viktigaste funktion är att leverera kommunal service som håller hög nivå. I en orolig omvärld är det viktigt att kommunens resurser förvaltas så effektivt som möjligt. I kommunens verksamhetsplan för 2024 står att resurser ska omfördelas så att de i högre grad läggs på verksamhet i direkt anslutning till kommunens invånare. När verksamheter effektiviseras får det inte enbart handla om att spara pengar, lika viktigt är att utveckla och förbättra den kommunala servicen till invånarna.</p> <p>Genom att kartlägga olika invånares behov och resa i mötet med kommunen kan nya insikter och perspektiv utveckla det förbättringsarbete som pågår i kommunen. Kartläggningen ska omfatta olika typer av invånare som exempelvis barnfamilj, pensionär, ensamhushåll med olika behov, ekonomiskt socialt utsatta väletablerade. Detta arbetssätt kan stärka vår förståelse över hur kommunen uppfattas och hur tjänsterna faktiskt fungerar, men också hjälpa till upptäcka glapp och dubbelarbete mellan förvaltningarna.</p> <p>Den önskade effekten är en förbättrad service till invånarna och en mer effektiv förvaltning av kommunens resurser.</p>
Utreda hur kommunen bör organisera arbetet med digitalisering och utveckling samt en bättre styrning vad gäller avskaffande av system och prioritering av resurser	<p>Digitalisering är på lång sikt avgörande för att kommunen ska lyckas med sitt uppdrag. Framförallt kommunens mindre förvaltningar ser idag ett behov av kompetens som kan föreslå innovativa och digitala lösningar men också att stötta i genomförandet och implementeringen. Den beredningsgrupp för digitalisering som finns idag är bra, men är enbart med i processen för beslut om nya digitaliseringsaktiviteter som föreslås av förvaltningarna. Det saknas dock stöd i identifiering av möjligheter och i det tekniska genomförandet.</p> <p>Kopplat till detta behöver kommunen övergripande förstärka sin förmåga att utveckla system och prioritera resurser.</p> <p>Förslaget är beroende av utredningen om framtidens IT-organisation och utredning av central systemförvaltningsorganisation</p>
Utreda ökad samverkan med andra kommuner	<p>Kraven på kompetens och leveransförmåga ökar kontinuerligt genom såväl lagstiftning som från invånare, företagare och besökare. För att klara kommunens framtida utmaningar ser kommunledningsförvaltningen behovet av att öka samverkan för att klara detta. En sådan utveckling skulle behöva ske såväl internt, som i dialog med andra kommuner och kan beröra alla förvaltningar. En första utredning skulle förslagsvis fokusera på att analysera vilka verksamheter, kompetenser och arbetsuppgifter som idag och i framtiden skulle gynnas av samverkan med andra kommuner. Exempel på samarbeten idag är det kommunala räddningstjänstförbundet, samarbetet med andra kommuner vad gäller dataskyddsombud och avtals-samverkan kring alkohol- och tobakstillsyn.</p> <p>Inom ramen för denna utredning bör de hinder som idag finns på grund interna och externa bestämmelser synliggöras, specifikt inom områden som kopplar an till kompetensförsörjning av spetskompetens.</p>
Utöka samverkan med andra kommuner vad gäller gemensamma upphandlingar, dela system och gemensamma processer, mallar med mera	<p>Samarbetet inom GR-kommunerna är väl etablerat, och genom de olika nätverken pågår utbyte av erfarenheter, gemensam kompetensutveckling med mera. Ett arbete som kan utvecklas ytterligare genom ett ökat tillsammans-arbete. Genom att främja och uppmuntra en delakultur kommunerna emellan kan resurser sparas och minska dubbelarbetet. Det kan till exempel handla om att dela system och gemensamma processer, utveckla gemensamma mallar till exempel inom statistik, samarbeta kring upphandlingar av system och därmed sätta ökat tryck på leverantörerna att utveckla bättre och mer ändamålsenliga system. Vissa steg i den riktningen har tagits inom utbildningsverksamheterna. Effekten bedöms vara bättre användande av gemensamma resurser och utveckling som kan ge invånare bättre service.</p>

## 5 Ekonomisk sammanfattning

### 5.1 Ekonomisk sammanställning

Besluts/verksamhetsområden	2025		2026
	Prognos	Budget	Budget
Belopp i tkr			
Intäkter	6 523	5 985	7 673
Kostnader	-152 753	-158 715	-165 804
<b>Totalt</b>	<b>-146 230</b>	<b>-152 730</b>	<b>-158 131</b>

Kommunstyrelsen har kompenserats i årets budget för sedvanliga kostnadsförändringar i form av löneökningar, inflationsuppräknung samt justerats för förändringar av de sociala avgifterna.

Ökning av intäkterna är utöver gängse uppräknungar ökad utifrån ett antagande om ökat nyttjande av statliga medel från myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB). Outnyttjade medel från tidigare års utbetalningar i kombination med 2026 års bidrag gör att intäktsnivån ökar. Det innebär samtidigt en upptrappning av det säkerhetsförebyggande arbetet med behov av fler tjänster samt utbildningsinsatser.

Personalsituationen utifrån ej tillsatta tjänster ser bättre ut än det gjort de senaste åren och bemanningen är i stort sett på budgeterad nivå inför 2026. Det bör föranleda en förbättrad följsamhet utifrån tilldelad budgetram och en förbättrad kvalitet på tjänsteutövningen.

Övriga förändringar värda att nämna är att medlemsavgiften till Bohus räddningstjänstförbund ökar till 2026. De förtroendevaldas ersättning enligt riksdagsarvodet ökar mer än vad som tilldelats i budgetramen som kompensation för löneökningar vilket kan medföra vissa utmaningar med en balanserad budget vid årets slut.

Sammanfattningsvis så innebär tilldelad budgetram liknande förutsättningar som föregående år med relativt goda förutsättningar till en budget i balans.

### 5.2 Investeringsplan

Kommunstyrelsen har för tillfället endast årsanslaget som investeringspost. Ett investeringsäskande för ett nytt personalsystem är dock under framskrivning då upphandlingen förväntas vara klar i början 2026. Det kan även finnas ett behov av att flytta över kvarvarande medel för trygghetspunkter med reservkraft då det sannolikt finns behov att komplettera med ytterligare inköp.

#### Investeringsplan 2026-2029

(belopp i tkr)				
Investering, namn	2026	2027	2028	2029
Årsanslag kommunstyrelsen	1 000	1 000	1 000	1 000

## 6 Organisation och basverksamhet

### 6.1 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.

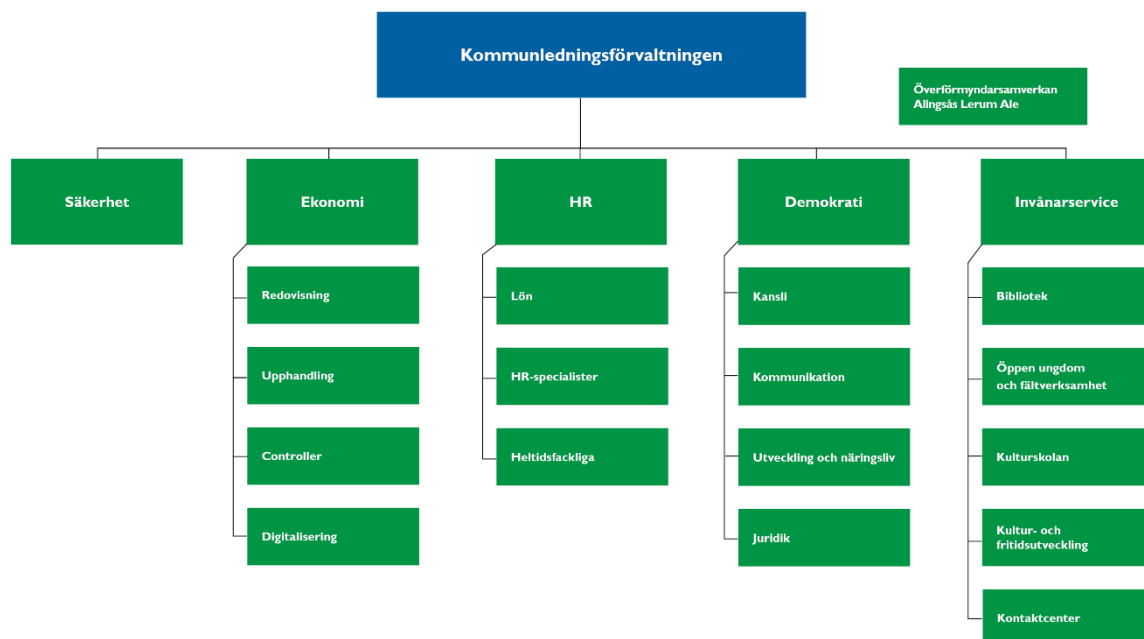
### 6.2 Beskrivning av basverksamhet

Kommunstyrelsen förvaltningsorganisation arbetar strategiskt och operativt med att leda, utveckla, övervaka och tillse genomförandet av de politiska besluten inom ramen för styrelsen uppdrag. Förvaltningsorganisation består av fyra avdelningar:

- HR
- Ekonomi
- Demokrati
- Invånarservice

Överförmyndarverksamhet sker från och med 1 oktober 2024 genom avtalsamverkan mellan Ale, Alingsås och Lerums kommun.

#### Förvaltningsorganisation



## 6.2.1 Ekonomiavdelningen

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), upphandling samt digitalisering. Ekonomiavdelningen stödjer chefer och handläggare inom respektive förvaltning arbetet inom de olika processerna inom ekonomi, upphandling samt digitalisering.

- Tar fram modeller/metoder för hur man kan göra en analys eller ta fram förslag på nyckeltal som underlättar analys av ekonomi.
- kvalitetssäkrar administrativa rutiner kopplade till ekonomi och upphandlingsprocesser.
- Ekonomiavdelningen ska förmedla relevant kommunövergripande information inom ekonomi, upphandling och digitalisering.
- 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.

Ekonomiavdelningen samordnar och hanterar kommunens upphandlingar samt att digitaliseringsenheten håller ihop, leder och samordnar kommunens digitaliseringsarbete

## 6.2.2 HR-avdelningen

Avdelningen består av HR-enheten med HR-specialister, förhandlingsansvarig och HR-administration samt löne-enheten med löneadministratörer, systemförvaltare och pensionshandläggare. Inom avdelningen organiseras även kommunens fackliga parter som har heltidsuppdrag. Avdelningens gemensamma uppdrag består av;

- Avdelningen ansvarar för kommunens löneutbetalningar och administration kring anställningsavtal, LAS, pensioner samt övriga ersättningar.
- Avdelningen ska aktivt främja en lönepolitik och en lönerörelse som är begriplig, saklig och leder till goda insatser och engagemang, utveckling och arbetstillfredsställelse.
- Avdelningen ansvarar för kommunens kompetensförsörjningsstrategi och personalutveckling.
- Avdelningen ansvarar för det övergripande arbetsmiljöarbetet.
- Avdelningen ansvarar för övergripande förhandlingar och tecknande av lokala kollektivavtal.
- Avdelningen ansvarar för upprättande och uppdatering av kommunens alla styrdokument inom HR-området såsom strategier, policys och riktlinjer.
- Avdelningen ska stödja samtliga sektorer i HR-relaterade frågor i enlighet med kommunens fastställda vision, mål och strategier samt gällande lagar och relaterade styrdokument.

## 6.2.3 Avdelning demokrati

Avdelningen har en stödande, styrande, samordnande och uppföljande roll för koncernövergripande frågor inom områden styrmodell, utredning, uppföljning, statistik, juridik, försäkringar, näringsliv, folkhälsa/social hållbarhet samt central ärendeberedning och stöd till förtroendevalda. Inom avdelning finns tre enheter. Kansliheten ansvarar för nämndadministration, registratur och kommuncentralt arkiv. samt försäkringar. Kommunikationsenhetens uppdrag innefattar extern webb, intranät, grafisk profil samt ger stöd till förvaltningar, bolag och kommunens räddningstjänst (BORF) i all extern och intern kommunikation. Den tredje enheten samlar utvecklingsledare med olika inriktningar samt förvaltningens kommunjurister.

Inom avdelning finns ansvar för den avtalsamverkan som rör överförmyndarverksamhet.

## 6.2.4 Avdelning invånarservice

Avdelning invånarservice innefattar kultur- och fritidsfunktioner som bibliotek, öppen ungdom & fält, kulturskola, allmäncultur, föreningsstöd, föreningsbidrag, fritidsbank med mera. Samt kommunens kontaktcenter som både är kommunens reception i kommunhus Nödinge och Alebornas och andras primära kontaktyta och väg in i

organisationen.

Kultur- och fritidsverksamheterna styrs politiskt av kultur- och fritidsutskottet som är ett utskott i kommunstyrelsen. För en mer utförlig beskrivning av basverksamheten - se utskottets egen plan.

### **6.2.5 Säkerhetsenheten**

Direkt underställda kommunchef organiseras kommunens säkerhetsenhet. Enheten har kommunövergripande processansvar för civil beredskap och civilt försvar, brandskydd, informationssäkerhet, säkerhet, drogförebyggande samt trygghet. Säkerhetschef är tillika säkerhetsskyddschef och signalskyddschef.