



§ 373

Kommunstyrelsens budget 2020

KS/2019:201 1.2.1

Förslag till beslut i kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen godkänner kommunstyrelsens nämndbudget 2020 daterad 2019-11-07.

Kommunstyrelsen ger kommundirektören i uppdrag att upprätta förvaltningsbudget för 2020.

Kommunstyrelsen ger kommundirektören i uppdrag att göra nödvändiga omfördelningar i förvaltningsbudgeten under året samt att informera styrelsen om dessa i samband med delårsrapport och bokslut.

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade 2019-06-11 att fastställa kommunövergripande mål som utgångspunkt för styrelsens fortsatta arbete med sin nämndbudget. I nämndbudgeten ingår bland annat:

- Nämndens övergripande inriktning för arbetet i förvaltningen
- Verksamhetsmätt
- Personalmätt
- Ramfördelning driftsbudget
- Investeringsbudget

Enligt Kungsbacka kommuns styrmodell ska nämnder och styrelser i arbetet med nämndbudget fatta beslut om verksamhetsplan och ramfördelning.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse, 2019-10-25
Kommunstyrelsens nämndbudget 2020; 2019-11-07

Beslutsgång

Ordförande Hans Forsberg (M) konstaterar att det finns ett förslag till beslut, kommunledningskontorets. Ordföranden (M) prövar förslaget och finner att arbetsutskottet beslutar enligt kommunledningskontorets förslag.





Kommunstyrelsens nämndbudget 2020

Förslag till beslut i kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen godkänner kommunstyrelsens nämndbudget 2020, daterad 2019-11-07.

Kommunstyrelsen ger kommundirektören i uppdrag att upprätta förvaltningsbudget för 2020.

Kommunstyrelsen ger kommundirektören i uppdrag att göra nödvändiga omfördelningar i förvaltningsbudgeten under året samt att informera styrelsen om dessa i samband med delårsrapport och bokslut.

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade 2019-06-11 att fastställa kommunövergripande mål som utgångspunkt för styrelsens fortsatta arbete med sin nämndbudget. I nämndbudgeten ingår bland annat

- Nämndens övergripande inriktning för arbetet i förvaltningen
- Verksamhetsmått
- Personalmått
- Ramfördelning driftsbudget
- Investeringsbudget

Enligt Kungsbacka kommuns styrmodell ska nämnder och styrelser i arbetet med nämndbudget fatta beslut om verksamhetsplan och ramfördelning.

Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets tjänsteskrivelse, 2019-10-25

Kommunstyrelsens nämndbudget 2020; 2019-11-07

Malin Larsson

Controller



Kungsbacka

Nämndbudget 2020

Kommunstyrelsen



www.kungsbacka.se

Innehållsförteckning

1	Översiktlig beskrivning av kommunstyrelsen	3
1.1	Styrelsens uppdrag	3
1.2	Verksamhetens omfattning	3
1.3	Styrelse	3
1.4	Förvaltningens organisation	3
2	Så här styrs kommunen	6
3	Visionen visar vart vi vill	7
4	Kommunens omvärldsanalys	9
5	Styrelsens omvärldsanalys	10
6	Vår värdegrund	11
7	Mål	12
7.1	En attraktiv kommun att bo, verka och vistas i	12
7.2	En hållbar utveckling och en hälsosam miljö	12
7.3	Bästa företagsklimatet i Västsverige	13
7.4	I Kungsbacka utvecklas vi hela livet	13
7.5	Ett medskapande samhälle och öppen attityd	13
8	Direktiv	14
8.1	Direktiv från kommunfullmäktige	14
9	Verksamhetsmått	15
9.1	Kommentar verksamhetsmått	15
9.2	Resursmått	15
9.3	Prestationsmått	15
9.4	Effektmått	15
10	Personalfrågor med kommentarer	16
10.1	Kompetensförsörjning	16
10.2	Personalmått	17
11	Ekonomi med kommentarer	18
11.1	Driftbudget	18
11.2	Investeringsbudget	19
12	Politics, planer och program	20
12.1	Styrdokument beslutade av kommunstyrelsen	20
12.2	Styrdokument beslutade av personalutskottet	20

1 Översiktlig beskrivning av kommunstyrelsen

1.1 Styrelsens uppdrag

Kommunstyrelsen leder, styr, samordnar och följer upp kommunens verksamhet och ekonomi. Styrelsen bereder alla ärenden till kommunfullmäktige och verkställer kommunfullmäktiges beslut, eller följer upp beslut som verkställs av annan nämnd.

Kommunstyrelsen ska med uppmärksamhet följa övriga nämnders verksamhet, bevaka strategiska frågor för den kommunala verksamheten och hålla sig uppdaterad på omvärldsfrågor.

1.2 Verksamhetens omfattning

Kommunstyrelsen har en budgetomslutning på 306 miljoner kronor varav 148 miljoner kronor utgörs av buss & färdtjänst, räddningstjänst, medlemsavgifter, överförmyndare i samverkan samt bidrag till driften av Tjolöholm.

1.3 Styrelse

Kommunstyrelsen sammanträder en gång per månad och består av 15 ledamöter och 15 ersättare. Styrelsen har även ett arbetsutskott med fem ledamöter som sammanträder flera gånger per månad. Arbetsutskottet bereder ärenden inför kommunstyrelsens sammanträden.

1.4 Förvaltningens organisation

Kommunstyrelsen består av två kontor, kommunledningskontoret och samhällsbyggnadskontoret med uppdrag att leda, styra och samordna kommunens verksamhet.

För att lösa uppdrag och våra uppgifter på bästa sätt leder och samordnar vi arbetet från början till slut, tillsammans med varandra, med förvaltningarna och de vi finns till för.

1.4.1 Kommunledningskontoret

Kommunledningskontoret ansvarar för strategiska frågor som rör hela kommunen. Det handlar om frågor och utmaningar som kommer från Kommunledningsgruppen eller Kommunstyrelsen. Vi leder och samordnar arbetet från början till slut, tillsammans med kollegor från förvaltningarna. Resultatet är modeller och lösningar, på såväl kort som lång sikt. Vi strävar efter att hitta nya arbetsformer, där vi nyttjar våra resurser på bästa sätt. Kommunledningskontoret är organiserat i tio kompetensområden:

Styrning & Analys

Styrning & Analys samordnar och utvecklar kommunens ledningsprocesser utifrån styrmodellen, vision, mål och styrdokument. Enheten leder och samordnar kvalitets- och hållbarhetsarbetet, omvärldsanalys och intern kontroll. Här finns även specialister inom administration, juridik och beslutsstöd. Enheten gör också utredningar, utvärderingar och analyser.

Integration

Här finns det samordnande ansvaret för integrationsarbetet i kommunen och det övergripande ansvaret för boendeplanering för ensamkommande barn samt nyanlända.

Krisberedskap & säkerhet

Enheten har det övergripande lednings- och samordningsansvaret för säkerhet och beredskap i kommunen samt för kommunens samhällsskydd och krisberedskap utifrån områdesansvaret i lagstiftningen och för att vi har en väl fungerande krisledningsorganisation.

Kommunikation för förändring

Syftet med verksamheten är att skapa sammanhang och förståelse för kommunens förändringsresa och omställning för att säkerställa framtiden välfärd. Kommunikatörernas och förändringsledarnas kompetens ska aktivt bidra till chefers, medarbetares, invånares och företagares förmåga att förstå och agera på egen hand.

HR

Specialisterna på HR har olika inriktningar på sina uppdrag; arbetar kommunövergripande och har processansvar inom områdena förhandling och arbetsgivarfrågor, kompetensförsörjning, chefsförsörjning och kompetensutveckling, lönebildning samt arbetsmiljö. Samtliga funktioner arbetar kommunövergripande och har processansvar inom respektive område.

Ekonomi

Ekonomienheten har det övergripande ansvaret för att ha en god redovisning i kommunen och stödjer förvaltningarna i dessa frågor. Enheten hanterar alla dagliga in- och utbetalningar samt handlägger kommunens kundreskontra med kravverksamhet. Två kommunövergripande processer som hanteras är årsredovisningsprocessen samt budgetprocessen.

Utveckling

Utvecklingsenheten leder och samordnar kommunens utvecklingsarbete. Enheten ansvarar också för att ta fram och sprida kompetens kring modeller och verktyg för verksamhetsutveckling samt för kommunens övergripande internationella arbete. Kompetenser finns inom bland annat projektledning, förändringsledning, användardriven innovation och utveckling, facilitering, kommunikation, extern samverkan och finansiering.

Näringsliv

Enhetens uppdrag är att samordna och leda utvecklingen av kommunens insatser för att främja utveckling och tillväxt av näringslivet. Insatserna ska stärka Kungsbacka kommun som en attraktiv och företagsvänlig kommun. Områden som enheten hanterar själv, samarbetar med förvaltningarna eller andra offentliga organisationer och externa partners är: näringslivsservice, utveckling i befintliga företag, nyetableringar, nyföretagande, samverkan skola – näringsliv.

Digitalisering

Digitaliseringsenheten arbetar med digital verksamhetsutveckling på en kommunövergripande nivå. Tillsammans med förvaltningarna arbetar vi med eMålbilden 2020 med siktet inställt på våra mål och visionen 2030. Enheten utvecklar metoder för digitalisering samt har kompetens inom systemförvaltning, testmetodik, kravhantering och automatisering.

Administration

Enheten ansvarar för att samordna och kvalitetssäkra ärendeberedningen till den politiska ledningen, kommunstyrelsen inklusive arbetsutskott samt kommunfullmäktige. Uppdraget omfattar också att hantera valsamordning samt att tillhandahålla administrativa tjänster till kommunledningskontoret.

1.4.2 Samhällsbyggnadskontoret

Samhällsbyggnadskontoret samordnar och leder den strategiska planeringen av samhället i Kungsbacka kommun. Ämnesområdet är brett där ett effektivt arbete bygger på nära samarbete med andra delar av kommunen och externa intressenter. Samhällsbyggnadskontoret är organiserat i tre områden:

Strategiska avdelningen

Strategiska avdelningen ansvarar för strategiska och översiktliga planeringsfrågor. Hit hör den kommunomfattande översiktsplaneringen och engagemang i regionala planeringsfrågor. Avdelningen ansvarar också för övergripande planering inom områdena bostadsförsörjning, infrastruktur, naturvård samt upprättande av lokaliseringsutredningar och förstudier.

Mark och exploatering

Mark och exploatering arbetar med att planlägga och bygga ut den kommunala marken utifrån kommunens översiktsplan. Avdelningen ansvarar för markinnehav genom förvaltning, utveckling och exploatering. Mark och exploatering säkrar kommunens markförsörjning så att det finns kommunal mark både för Kungsbackas nuvarande och framtida tillväxt samt förvaltar kommunens markreserv.

Planavdelningen

Avdelningen ansvarar för all detaljplanering inom kommunen samt för de planer som redan finns i olika områden. Planavdelningen deltar i hela planprocessen från den kommunövergripande översiktsplanen ner till minsta frimärksplan och arbetar med både kommunstyrelsen och byggnadsnämnden.

3 Visionen visar vart vi vill

Visionen är en ledstjärna för kommunens långsiktiga utveckling. Den beskriver hur vi vill att det ska vara i Kungsbacka kommun år 2030, och lyfter fram viktiga utvecklingsområden för framtiden.

I Kungsbacka växer framtiden

I Kungsbacka skapar vi det goda livet tillsammans. Vi är öppna, trygga och nytänkande. Varje människas potential tas till vara och näringslivet blomstrar. Här växer du hela livet.

Kungsbacka är en naturskön och dynamisk tillväxtkommun. Hit är alla lika välkomna, och möjligheterna till utveckling är goda för både individen, gruppen, föreningen och företaget.

Den valfrihet, mångfald och livskvalitet som präglar vardagen här lockar ständigt nya invånare. Växtkraften ger oss mer resurser till den gemensamma välfärden – så att alla kan utvecklas och leva det goda livet, hela livet.

Vi växer i regionen genom att planera och bygga strategiskt. Samhället utvecklas på ett hållbart sätt: socialt, ekologiskt och ekonomiskt. Vi lever inte över naturens tillgångar.

Mångfald, puls och nära till naturen

Kungsbacka är en sammanhållen, grönskande och lättillgänglig stad med tydlig profil och egen identitet. Staden växer och blir ett mer framträdande nav i kommunen. Här finns attraktiva bostäder för alla smaker, som möter behoven hos olika generationer och livsstilar. Mångfalden speglas i den inspirerande byggnadsmiljön där tradition möter innovation och där mötesplatserna är många. Utbudet av affärer, kultur och nöjen är stort.

Staden är lättillgänglig och har goda kommunikationer med kommunens orter och omvärld. Välplanerad infrastruktur och lättillgänglig kollektivtrafik minimerar transporternas miljöpåverkan.

Hav, öppna landskap och skogsbygd – vi förvaltar våra fantastiska naturmiljöer så att även kommande generationer ska kunna njuta av den välgörande naturen, mitt i vardagen.

Staden, landet, handeln, kulturlivet och naturen lockar turister och besökare till hela kommunen.

Västsveriges bästa företagsklimat

Kungsbacka kommun är känd för sitt goda värdskap och är det självklara valet för företag som vill etablera sig i Västsverige. Vi har det bästa klimatet för entreprenörer.

Här är det lika naturligt att starta företag som att vara anställd. Entreprenörslusten väcks till liv redan i skolan, och samarbetet mellan skola, akademi och näringsliv utvecklar företagsamheten i

hela kommunen.

Vi utvecklas hela livet

I våra skolor utvecklar var och en sin fulla kapacitet i en kreativ miljö där alla tar ansvar, visar respekt och bryr sig om varandra. Alla elever lämnar skolan med god kompetens, god självkänsla och stark framtidstro.

Livslångt lärande är en självklarhet. När vi växer som människor utvecklas både näringslivet och samhället i stort.

Aktiviteter som engagerar, inspirerar och berikar livet

Här har alla ett rikt fritids- och kulturliv med både bredd och spets. Mångfalden av aktiviteter, upplevelser och gemenskaper främjar hälsa, välmående och kreativitet. Framåtanda, mångfald och öppenhet spirar i nätverk och föreningar.

Vi är delaktiga i samhällets utveckling och får spännande saker att hända.

Den nytänkande kvalitetskommunen

Kungsbacka kommun möter utmaningar med mod, nytänkande och samarbete. Vi löser vårt uppdrag på ett innovativt sätt som överträffar invånarnas förväntningar, och är en förebild för andra. Här jobbar människor som vill, vågar och kan.

4 Kommunens omvärldsanalys

Kungsbacka kommuns främsta styrdokument är vision 2030. Där har Kungsbackas politiker gett uttryck för hur de vill se kommunens långsiktiga utveckling. Utifrån visionen har sedan kommunfullmäktige beslutat om kommunövergripande mål som ska fungera som riktmärke för kommunens medarbetare.

För att Kungsbacka kommun ska nå de övergripande mål som kommunfullmäktige har beslutat om krävs ett strukturerat och effektivt målarbete. Förutom interna kraftsamlingar behöver Kungsbacka möta ett antal trender i vår omvärld som påverkar möjligheterna att uppnå de övergripande målen. Det kan röra sig om både möjligheter och utmaningar som kommunen behöver förhålla sig i sitt arbete.

För några år sedan presenterade Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) en omvärldsanalys tillsammans med konsultföretaget Kairos Future. Innehållet beskrev övergripande förändringskrafter och trender som bedömdes påverka det kommunala uppdraget. I år har materialet uppdaterats med fokus på ”utmaningar för det kommunala uppdraget mot år 2030”. Samma år som Kungsbackas vision siktar mot.

SKL:s rapport heter Vägval för framtiden 3 och det är där Kungsbacka kommun har hämtat strukturen för årets omvärldsanalys. Utgångspunkten är rapportens 13 trender som påverkar det kommunala uppdraget mot år 2030. För att göra omvärldsanalysen till Kungsbackas analys har nämnderna bidragit med de möjligheter och utmaningar som de ser under den närmaste framtiden.

Med trender avser vi en långsiktig förändring av en samhällsföreteelse. Här följer trenderna som på ett eller annat sätt kommer att påverka Kungsbacka kommun framöver.

- Minskat lokalt handlingsutrymme
- Stigande förväntningar på välfärden
- Hårdare konkurrens om kompetens
- Ökad polarisering
- Ökad bostadsbrist
- Ökat fokus på landsbygden
- Förändrat medielandskap
- Minskad tillit
- Ökade möjligheter att effektivisera med ny teknik
- Ökat kommunalt fokus på integration
- Ökad osäkerhet
- Fler geopolitiska konflikter
- Från kunskaps- till nätverkssamhälle

Trenderna beskrivs mer utförligt i omvärldsanalysen kommunbudget 2020.

5 Styrelsens omvärldsanalys

Samtliga 13 trender som beskrivs i SKL:s rapport *Vägval för framtiden* påverkar kommunstyrelsens förvaltning på ett eller annat sätt. Vissa trender är av mer strategisk karaktär och påverkar på många olika sätt medan andra är mer direkta och konkreta. Tre av de trender som påverkar förvaltningens operativa arbete direkt är *Hårdare konkurrens om kompetens*, *Ökad bostadsbrist* och *Ökat fokus på integration*.

Många kommuner har svårt att rekrytera vissa yrkesgrupper. Konkurrensen om framför allt lärare, socionomer och sjuksköterskor har ökat i takt med stora pensionsavgångar, allt fler yngre och äldre, en brist på utbildad personal samt ett stort flyktingmottagande. Kungsbacka har likt många andra kommuner svårt att rekrytera till vissa yrken inom framförallt vård och samhällsbyggnad. Prognoser från bland annat Arbetsförmedlingen visar också att det kommer vara svårt att rekrytera till bristyrken i framtiden.

Idag råder det bostadsbrist över stora delar av landet, framförallt i storstadsområdena. En låg byggtakt under många år tillsammans med en snabb ökning av befolkningen har gjort bristen akut på många platser. Bostadsbristen är en utmaning för Kungsbacka som är en attraktiv kommun att bosätta sig i. Även för den befintliga befolkningen som söker en ny bostad är bristen påtagande. Det gäller även kommunens verksamheter som söker bostäder åt brukare och kunder. Trots bostadsbristen har byggandet avtagit i stora delar av landet det senaste året. Även i Kungsbacka kan vi se tendenser till att byggprojekt skjuts på framtiden.

Kungsbacka är historiskt sett ingen bosättningskommun för nyanlända men i och med bosättningslagen flyttar fler nyanlända än tidigare till kommunen. Kungsbacka har tagit mot en större andel nyanlända än de övriga halländska kommunerna de senaste åren och prognosen tyder på att det kommer att se ut så framöver också. Flyktinginvandringen till kommunen innebär generellt ett större åtagande för samhället än arbetskraftsinvandring. En viktig förutsättning för en framgångsrik integration är att nyanlända barn och unga lyckas bra i skolan. En annan viktig förutsättning är bostäder och där har Kungsbacka en stor utmaning.

Omvärldsanalys HR-perspektiv

SKL:s senaste rekryteringsrapport visar att nästan 200 000 nya medarbetare behöver rekryteras till offentlig sektor fram till 2026. Under samma period kommer också drygt 300 000 medarbetare gå i pension. Det innebär stora, men inte olösliga, utmaningar.

För kommunstyrelsens förvaltning innebär den höga rörligheten på arbetsmarknaden i kombination med generationsväxling och hög konkurrens om arbetskraft inom framförallt digitaliserings- och samhällsbyggnadssektorn att vi måste tänka nytt när vi planerar vår framtida kompetensförsörjning. Den ökade digitaliseringen ställer nya krav på våra medarbetares kompetens och förhållningssätt. Möjligheterna är stora att nyttja tekniken för att optimera arbetssätt, metoder och skapa trygghet och struktur i arbetet. Men det finns också riskfaktorer som går att härleda till kompetensbrist och bristande användarvänlighet. Framtidens arbetssätt, inklusive aktivitetsbaserade miljöer, är ett av flera initiativ för att nå vår vision, leva vår arbetsplatskultur och vara en attraktiv arbetsplats.

Framtidens arbetssätt är mycket mer än bara lokaler, vi behöver förändra vårt arbets- och förhållningssätt. Som alla större förändringar kan detta få konsekvenser för engagemang och personalomsättning. Detta i kombination med ett fortsatt högt tryck inom många av kommunstyrelsens arbetsområden gör att satsningar för att främja organisatorisk och social arbetsmiljö är nödvändiga. Förvaltningen behöver fortsatt lägga högt fokus på det förebyggande och främjande arbetsmiljöarbetet under 2020 med fokus på hälsa och återhämtning.

6 Vår värdegrund

För att framtiden ska växa och ta fart hos oss behöver vi tänka i nya banor, ifrågasätta gamla sanningar och våga pröva nya idéer. Då behövs en kultur där vi har kundens fokus, litar på varandra och drar åt samma håll. Vi har gemensamt utvecklat vår arbetsplatskultur med hörnstenarna - vi välkomnar, vi tänker nytt, vi samarbetar och vi levererar - utifrån visionens slutord: här jobbar människor som vill, vågar och kan.

När vi agerar utifrån arbetsplatskulturen får de som bor, verkar och vistas i kommunen ett gott bemötande, vi är tillgängliga och möjliggör för inflytande och medskapande, vilket skapar trygghet för dem vi är till för.

Vår styrning och ledning är tillitsfull för att vi ska kunna möta invånarnas behov på bästa sätt och skapa en bättre arbetsmiljö för våra medarbetare. Styrningen bygger på ett förtroendefullt samspel mellan politiker och tjänstepersoner, mellan chef och medarbetare och mellan kommunen, invånare, företag och organisationer.

7 Mål

Kommunens främsta styrdokument är visionen. Där har kommunfullmäktige gett uttryck för hur politikerna vill se kommunens långsiktiga utveckling.

Med visionen som bas, en utblick i omvärlden och analys av tidigare års uppföljningar beslutar fullmäktige om kommunövergripande mål. De kommunövergripande målen har sin utgångspunkt i utvecklingsområdena som visionen lyfter fram samt de utmaningar som kommunen står inför. Målen är ett tydligt riktmärke för utvecklingen av kommunen som helhet och beskriver vad nämnderna och dess verksamheter ska uppnå.

De kommunövergripande målen preciseras i fokusområden där vi behöver kraftsamla. Målen gäller för alla nämnder förutom Valnämnden, Överförmyndare i samverkan och Revisionen. Nämnderna ska planera sin verksamhet utifrån de kommunövergripande målen, vilket kan göras genom att sätta nämndmål utifrån fokusområdena. Måluppfyllelse följs upp i delårsrapporten och årsredovisningen. Indikatorerna visar om våra ansträngningar leder till det resultat som vi önskar.

Nämndernas förvaltningar ansvarar för att ta fram genomförandeplaner med aktiviteter för att nå målen samt följa upp dem och redovisa till nämnden.

Samordning

Kommunstyrelsen har en samordnande roll med ett särskilt ansvar för de kommunövergripande målen. Övriga nämnder arbetar aktivt för att bidra till måluppfyllelse. Samordningsansvaret innebär att kommunstyrelsen tar fram underlag för utveckling och förbättring av målen. Kommunledningskontoret ansvarar för att sammanställa vad nämnderna gör för att bidra till måluppfyllelse samt att följa upp arbetet och göra en samlad analys.

7.1 En attraktiv kommun att bo, verka och vistas i

Beslutats av

Kommunfullmäktige

Fokusområden

- I Kungsbacka finns attraktiva bostäder med inspirerande byggnadsmiljö för olika behov, generationer och livsstilar.
- Kungsbacka har välkomnande och trygga miljöer.
- I Kungsbacka finns mötesplatser för samvaro, rekreation, upplevelser och kreativa utbyten.

7.2 En hållbar utveckling och en hälsosam miljö

Beslutats av

Kommunfullmäktige

Fokusområden

- Kungsbacka växer med en långsiktigt hållbar ekonomi.
- Kungsbacka ska anpassa miljöarbetet till de nationella miljömålen och globala hållbarhetsmålen samt Borgmästaravtalet.
- Unga i Kungsbacka mår bra såväl fysiskt som psykiskt.

7.3 Bästa företagsklimatet i Västsverige

Beslutats av

Kommunfullmäktige

Fokusområden

- Kommunen är en möjliggörare för entreprenörer och företagsamma människor.
- I Kungsbacka får vi nya arbetstillfällen och snabb etablering både för individer och företag genom samverkan mellan näringsliv och utbildning.

7.4 I Kungsbacka utvecklas vi hela livet

Beslutats av

Kommunfullmäktige

Fokusområden

- Barn och ungdomar utvecklas för att nå sin fulla kapacitet och god självkänsla.
- I Kungsbacka stärks individens och familjens egen förmåga att ta hand om sitt liv.

7.5 Ett medskapande samhälle och öppen attityd

Beslutats av

Kommunfullmäktige

Fokusområden

- I Kungsbacka skapar vi förutsättningar för invånare, kunder och företag att vara medskapande i att utforma det goda livet.
- Invånare, företag och besökare känner sig alltid välkomna, sedda och korrekt bemötta i kontakt med kommunen.
- Digitaliseringen gör att vi hittar smartare tjänster och effektivare arbetssätt.
- Kungsbacka kommun är en attraktiv arbetsgivare med modiga och medskapande medarbetare och ledare.

8 Direktiv

Direktiv är det mest konkreta sätt våra kommunpolitiker styr på. Direktiven beskriver exakt vilka uppgifter som ska utföras under ett eller två år. Direktiv används för att tydliggöra att området är prioriterat eller för att påskynda ett arbete. Nämnden ska planera sin verksamhet utifrån direktiven som kommer att följas upp i årsredovisningen. Tjänstemännen har en skyldighet att redovisa för politikerna på vilket sätt man genomfört direktivet.

8.1 Direktiv från kommunfullmäktige

8.1.1 Direktiv: Möjlighet att jobba efter pensionsåldern

Beslutats av

Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktiges formulering

I syfte att uppfylla strategin med att fler jobbar mer och att vara en attraktiv arbetsgivare vill Kungsbacka att man ska ha möjlighet att jobba efter pensionsåldern. Mycket kompetens finns hos dessa medarbetare och många vill arbeta men i andra former. Kungsbacka kommun önskar att de stanna kvar längre.

Kommundirektören får i uppdrag att ta fram ett regelverk med ett antal olika valmöjligheter för att jobba efter pensionsåldern.

9 Verksamhetsmål

9.1 Kommentar verksamhetsmål

Måtten följs upp en gång om året i kommunstyrelsens årsredovisning. Antalet planprogram kommer begränsas till maximalt fyra under året på grund av att de både är tidskrävande och kostsamma samt att fokus kommer ligga på att ta fram och färdigställa detaljplaner. Kommunstyrelsen har valt att inte budgetsätta effektmåtten utan följer istället nogsamt utvecklingen över tid.

9.2 Resursmål

Nyckeltal	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Budget 2020
Ledtider detaljplaner, anges i månader	22	29	29,6	20

Ledtider för detaljplaner anger genomsnittligt antal månader för de detaljplaner som slutförts under respektive år.

9.3 Prestationsmål

Nyckeltal	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Budget 2020
Planerade företagsbesök		45	84	100
Upprättade planprogram	4	0	7	4
Upprättade detaljplaner	11	15	19	20
Färdtjänstresor	84 093	85 760	92 733	95 913

9.4 Effektmål

Nyckeltal	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018
Nöjdhet med utbudet av olika typer av boendeformer (hyresrätt, bostadshus, småhus etc.), skala 0–10	4,5	4,6	4,7
Nöjdhet med möjligheterna till att använda kollektivtrafiken för resor, skala 0–10	6,3	6,3	6,2
Nöjdhet med räddningstjänsten, skala 0–10	8	8,2	8,2
Nöjdhet med tydligheten i kommunens information, skala 0–10	6,4	6,8	6,8
Antal nystartade företag per tusen invånare (etableringsfrekvens)	14,4	12,7	12,4

10 Personalfrågor med kommentarer

10.1 Kompetensförsörjning

10.1.1 Attrahera/rekrytera

Medarbetare som trivs på arbetet är de absolut bästa ambassadörerna för verksamheten. I Kungsbacka kommun har vi stark tro på att vår arbetsplatskultur med dess fyra hörnstenar är ett av de viktigaste verktygen för att vara en attraktiv arbetsgivare. Under året kommer vi fortsätta arbetet med hur vi ska leva arbetsplatskulturen i vår vardag i syfte leverera mesta möjliga nytta för våra invånare.

Redan i Kungsbacka kommuns rekryteringsprocess blir kandidaterna introducerade till arbetsplatskulturen. Målet är att attrahera och rekrytera medarbetare med de kompetenser som krävs för att föra arbetet med att styra och samordna kommunens arbete framåt, där förmågan att agera förändringsledare är en viktig del.

Kommunstyrelsens förvaltning kommer fortsätta arbetet med att stärka samarbetet mellan skola och arbetsliv genom att ta emot olika typer av praktikanter, ett arbete som görs tillsammans med serviceförvaltningen. Att knyta studenter till oss är en viktig del av kompetensförsörjningsarbetet. För att stärka vårt varumärke kommer kommunen under 2020 också delta på relevanta arbetsmarknadsdagar och konferenser. Intresset för framtidens arbets sätt är stort och vi är öppna för att ta emot studiebesök från andra kommuner.

10.1.2 Utveckla/behålla

Under 2020 kommer fortsatt stort fokus ligga på delaktighet, ökad tydlighet i varje verksamhets del i helheten, ökad förmåga till självledarskap och höjd förmåga att leda i förändring. Allt i syftet att kommunens chefer och medarbetare ska vara föredömen utifrån kommunens arbetsplatskultur och ges ökade förutsättningar att aktivt kunna bidra i ännu högre grad till kommunens måluppfyllelse. Parallellt kommer förvaltningen fortsatt lägga stort fokus på det förebyggande och främjande arbetsmiljöarbetet, under 2020 med fokus på hälsa och återhämtning.

På kommunstyrelsens förvaltning startades under 2019 en småskalig pilot där så kallade ”puls-mätningar” genomfördes. Puls-mätning innebär att en kort arbetsmiljöenkät skickas ut till medarbetare varje månad för att få en temperaturmätning på hur medarbetarnas arbetsmiljö fungerar här och nu. Uppföljning sker på efterföljande arbetsplatsträff och tanken är att gruppen på ett tidigt stadie ska kunna fånga upp såväl frisk- och riskfaktorer. Arbetet kommer att skalas upp och fortsatt utvärderas under 2020.

10.1.3 Avsluta

Då medarbetare på kommunstyrelsens förvaltning väljer att avsluta sin anställning ska denne få ett positiv upplevelse av avslutet. Här har kommunen som arbetsgivare en unik möjlighet att få information som kan bidra till en positiv verksamhetsutveckling. Samtliga medarbetare får en digital enkät skickad till sig och bjuds också in till ett avslutningssamtal med HR-medarbetare på förvaltningen. Här ges möjlighet att både dela positiva erfarenheter och att komma med konkreta förbättringsförslag som skulle göra arbetet mer attraktivt. Resultaten analyseras årligen i syfte att skapa en attraktiv arbetsplats.

10.2 Personalmått

Nyckeltalen nedan beskriver sammantaget resurs- och effektmått för kommunstyrelsens förvaltning vilken innefattar kommunledningskontoret och samhällsbyggnadskontoret. Antalet anställda har ökat mellan åren då interna organisationsförändringar genomförts framförallt avseende samhällsbyggnadskontorets flytt till kommunstyrelsens förvaltning. Inför 2020 väntas inga stora personalförändringar. Sjukfrånvaron är oförändrad mellan 2017 och 2018 och medelåldern på förvaltningens medarbetare har minskat med ett par år. Ett nyckeltal som förvaltningen fortsatt behöver följa är personalomsättningen då dagens rörliga arbetsmarknad kräver mer av kommunen som arbetsgivare.

Nyckeltal	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018
Andel heltid	100%	100%	98,28%
Sjukfrånvaro Totalt	3,1%	3,86%	3,86%
Sjukfrånvaro Kvinnor	2,8%	4,79%	3,37%
Sjukfrånvaro Män	4,1%	0,64%	5,86%
Anställda totalt	64	99	120
Anställda andel kvinnor	81%	78%	80,67%
Personalomsättning		10,7%	20,87%
Medelålder	46	46	44

11 Ekonomi med kommentarer

Kommunfullmäktige beslutade 11 juni 2019 om Kommunbudgeten 2020 och plan 2021–2022.

Följande avsnitt behandlar ramfördelning av driftbudget 2020 och sammandrag investeringsbudget 2020–2024.

11.1 Driftbudget

Ramfördelning driftbudget

Ramfördelning/ anslagsbindningsnivå	Bokslut 2018	Budget 2019	Budget 2020
Politik	9 614	9 279	9 279
Kommungemensamt			133 780
Kommunstyrelsens förvaltning övergripande	76 547	86 043	7 806
Kommunledningskontoret	109 563	113 606	72 233
Samhällsbyggnadskontoret	71 786	73 836	21 331
Buss & färdtjänst			61 666
Summa	267 510	282 764	306 095

Kommentar till ramfördelning driftbudget

Kommunstyrelsens budgetram uppgår under 2020 till 306 095 tkr. För volymökningar inom färdtjänsten, utökat bidrag till Tjolöholm för upprustning och reparationer av slottet, ramjusteringar som gjorts under 2019 samt en generell uppräknings på 1,5 % utökas budgetramen med 23 331 tkr.

Politik 9 279 tkr

Förutom kommunstyrelsens direkta kostnader ingår även budget för partistöden samt bidrag till Kungsbacka närradio och Hallands arkivförbund.

Kommungemensamt 133 780 tkr

Förutom budget för egen verksamhet finns en del kommunövergripande poster på kommunstyrelsen. De största posterna av dessa är kommunens medlemsavgifter till bland annat Göteborgsregionen, SKL, Räddningstjänsten Storgöteborg, Överförmyndare i Samverkan och Eurocities samt driftsbidrag till Tjolöholm som sammantaget står för 85 953 tkr. Tjolöholm får ett extra anslag under 2020 på 3 000 tkr och det totala bidraget för året uppgår till 11 213 tkr.

Övriga poster är bland annat IT-infrastruktur, kommungemensamma IT-system och projektportföljen samt lokalkostnaderna för Vägmästaren och Stadshuset med en total budget på 47 827 tkr.

Kommunstyrelsens förvaltning övergripande 7 806 tkr

Inom denna budget ryms kommundirektörens egna poster samt gemensamma poster för hela förvaltningen så som budget för upphandling, IT samt inköp av datorer och telefoner för förvaltningens medarbetare.

Kommunledningskontoret 72 233 tkr

Förändringen mellan åren motsvarar de budgetposter som till 2020 återfinns under *Kommungemen-*

samt samt *Kommunstyrelsens förvaltning övergripande*. Detta för att tydliggöra vad budgetposterna avser. Utöver kommunledningskontorets egna enheter så ligger även ansvaret för de heltidsfackliga här.

Samhällsbyggnadskontoret 21 331 tkr

Till 2020 bryter vi ut buss och färdtjänst ifrån samhällsbyggnadskontorets budgetpost för att tydliggöra vad som avser förvaltningens egen verksamhet.

Buss och färdtjänst 61 666 tkr

Kommunstyrelsen har också budgetansvar för skolskjutsar, färdtjänst samt senior- och fritidskort. Till 2020 har färdtjänsten fått ett budgettillskott på 6 800 tkr varav 5 700 tkr i volymökning som tilldelad ramökning i kommunbudgeten, samt 1 100 tkr som omfördelats ifrån budgetposten för seniorkort i enlighet med kommunstyrelsens beslut inför kommunbudget 2020.

11.2 Investeringsbudget

Investeringar (belopp i tkr)

Investeringar	Bokslut 2018	Budget 2019	Budget 2020	Plan 2021	Plan 2022–24
Löpande investeringar	0	220	220	220	660
Löpande investeringar kollektivtrafikanläggningar	0	400	400	400	1 200
Digitalisering och innovation	0	1 000	1 000	1 000	3 000
Summa	0	1 620	1 620	1 620	4 860

Kommentarer investeringsbudget

Kommunstyrelsen har endast anslag för löpande investeringar. Från och med 2019 finns en årlig investeringspost på 1 000 tkr för digitalisering och innovation.

12 Politys, planer och program

12.1 Styrdokument beslutade av kommunstyrelsen

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Dokumenthanteringsplan för kommunstyrelsens kärnverksamhet	KS 2018-01-23 § 12
Digital strategi	KS 2017-03-14 § 61
Riktlinjer för styrdokument	KS 2017-06-20 § 163
Dokumenthanteringsplan för stödprocesser	KS 2018-01-23 § 13
Riktlinjer för integration	KS 2018-02-20 § 43
Strategi för tätortsnära friluftsliv	KS 2017-09-26 § 209
Dokumenthanteringsplan för ledningsprocesser	KS 2017-09-26 § 211
Personuppgifter - riktlinjer	KS 2018-05-29 § 147
Delegering av beslutanderätt Kommunstyrelsen	KS 2019-01-15 § 20
Förvaltningschefens vidaredelegering Kommunstyrelsen	FC 2019-10-07

12.2 Styrdokument beslutade av personalutskottet

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Regler och riktlinjer för resor och trafiksäkerhet	PU § 2007-09-04 § 43