



VERKSAMHETSPLAN 2022-2024

Budget 2022
Personalstaben

Arvika kommun



ARVIKA
KOMMUN

Innehållsförteckning

Omvärldsanalys	4
Styrmodell	5
Verksamhetsstyrning.....	6
Uppdrag och verksamhet	8
Organisation	8
Verksamhetsmål 2022–2024.....	9
Driftbudget 2022 och plan 2023–2024	10
Investeringsbudget 2022 och plan 2023–2024.....	10
Större verksamhetsförändringar och investeringar under planperioden	11

Omvärldsanalys

Folkhälsoarbete

Samverkan mellan kommunen och Region Värmland och övriga aktörer har nu tagit fart och där det arbetas intensivt med utbildning utifrån handlingsplanen för Suicidprevention samt våld i nära relation.

Personalförsörjning

För att kunna leverera tjänster med hög kvalitet till kommunens medborgare är det av största vikt att vara en attraktiv arbetsgivare. Därför behöver vi som arbetsgivare arbeta med att visa på framtidsutsikter såsom karriärmöjligheter, god arbetsmiljö, löneutveckling och meningsfulla jobb där medarbetaren gör skillnad. Att arbeta för att integrera nyanlända till det svenska samhället är en viktig fråga för att ta vara på den kompetens nyanlända har. En viktig satsning som har nu pågått några år är "100% Arvika" som syftar till att erbjuda heltidstjänster.

Den pågående pandemi samt antalet ansökningar till vårdutbildningar visar på ett stort underskott på utbildad arbetskraft inom omsorgen såväl nationellt som i Arvika.

Hälsotal

Trots den pågående pandemin har kommunen som arbetsplats det senaste året inte ökat i någon omfattning när det gäller ohälsa. Flera aktiviteter samt projekt har tvingats vänta på grund av pandemin då insatser behövde sättas in för att minska/begränsa smittan. Det planeras inom närtid att komma igång med förebyggande insatser samt ytterligare prioriteringar avseende arbetsgruppers storlek och chefers förutsättningar.

Styrmodell

Kommunens styrmodell bygger på att den övergripande visionen och verksamhetsidén bryts ner på tre underliggande nivåer. Först genom strategiska mål och de strategier, vägval, som ska tillämpas för att uppnå målen. Därefter konkretiseras de strategiska målen genom övergripande verksamhetsmål som gäller för kommunens samtliga verksamheter och bolag.

Målen beskrivs i fyra perspektiv: Invånare och kunder, Medarbetare, Tillväxt och utveckling, samt Miljö. När det gäller det tidigare perspektivet Ekonomi återfinns målen i styrdokumentet ”Mål och riktlinjer för god ekonomisk hushållning”. I verksamhetsplanerna bryts de övergripande verksamhetsmålen ner ytterligare och speglar hur respektive verksamhet och bolag bidrar till de gemensamma målen.

Arvika kommuns bolagskoncern är integrerad i styrmodellen och den strategiska planen utarbetas i samråd med bolagen. Kommunfullmäktiges styrning av respektive bolag sker via bolagsordning och ägardirektiv.

Måluppföljning avrapporteras regelbundet under året till kommunfullmäktige genom delårsbokslut och årsredovisning.

Verksamhetsstyrning

Vision Arvika med verksamhetsidé, strategiska mål och strategier beskriver kommunens långsiktiga inriktning och politiska vilja.

Kommunens vision

Arvika – En attraktivare kommun.

Kommunens verksamhetsidé

Vi skapar förutsättningar för ett gott och tryggt liv för de som lever och verkar i Arvika kommun. Vi erbjuder en god service och uppmuntrar kreativitet och initiativkraft. Vi för en ansvarsfull politik där ekonomi i balans är överordnad övriga krav.

Visionen konkretiseras i strategiska mål för invånare och kunder, medarbetare, tillväxt och utveckling, miljö samt ekonomi. Genom att verka i riktning emot de strategiska målen når vi en god ekonomisk hushållning i vår verksamhet. Med god ekonomisk hushållning avses att vi förvaltar våra resurser så att vi skapar en långsiktigt hållbar utveckling, där såväl sociala, ekologiska som ekonomiska perspektiv utgör ledstjärnor.

Våra strategiska mål

Vi är en **attraktiv kommun**, där invånare och kunder är nöjda med vår verksamhet.

Våra strategier för att uppnå målet

- Vi för en öppen och aktiv dialog och ger möjligheter att vara med och påverka.
- Vi har en hög tillgänglighet och är tydliga med vad vi kan erbjuda.
- Vi ser möjligheter med mångfald.
- Vi ser e-tjänster och digitala lösningar som det naturliga valet.

Vi är en **attraktiv arbetsgivare**, där medarbetarna trivs, utvecklas och är stolta över att ge god service.

Våra strategier för att uppnå målet

- Vi erbjuder utvecklingsmöjligheter och meningsfulla arbetsuppgifter.
- Vi arbetar för medarbetarnas hälsa och trivsel.
- Vi skapar förutsättningar för medarbetarnas delaktighet och ansvarstagande.

Vi är en **hållbar kommun** som skapar förutsättningar för tillväxt och utveckling.

Våra strategier för att uppnå målet

- Vi skapar fler bostäder och utvecklar de vi har.
- Vi verkar för bra infrastruktur och goda kommunikationer.
- Vi bidrar tillsammans med andra till ett rikt fritids- och kulturliv.
- Vi skapar förutsättningar för ett starkt och differentierat näringsliv genom att uppmuntra innovation och entreprenörskap.
- Vi arbetar för en höjd utbildningsnivå.
- Vi arbetar för en god folkhälsa.

Vi är en **hållbar kommun** med miljö- och klimatfrågorna i fokus.

Våra strategier för att uppnå målet

- Vi arbetar för ökad resurshushållning.
- Vi producerar och använder förnyelsebar energi.
- Vi arbetar för en giftfri vardag.
- Vi värnar om naturen, den biologiska mångfalden och ekosystemtjänsterna som ger oss dricksvatten, spannmål, fisk och träråvara mm.
- Vi anpassar vårt samhälle till de klimatförändringar som vi inte kan förhindra.

Vi har en **hållbar ekonomi**, där vi använder våra gemensamma resurser på ett ansvarsfullt och långsiktigt sätt.

Våra strategier för att uppnå målet

- Vi för en ansvarsfull politik där ekonomi i balans är överordnad övriga krav.
- Vi skapar utrymme för framtida pensionsåtaganden och verksamhetsutveckling.
- Vi arbetar proaktivt och långsiktigt för att kunna hålla en hög budgetföljsamhet i verksamheterna.
- Vi finansierar investeringar inom den skattefinansierade verksamheten med egna medel

Uppdrag och verksamhet

Personalstab

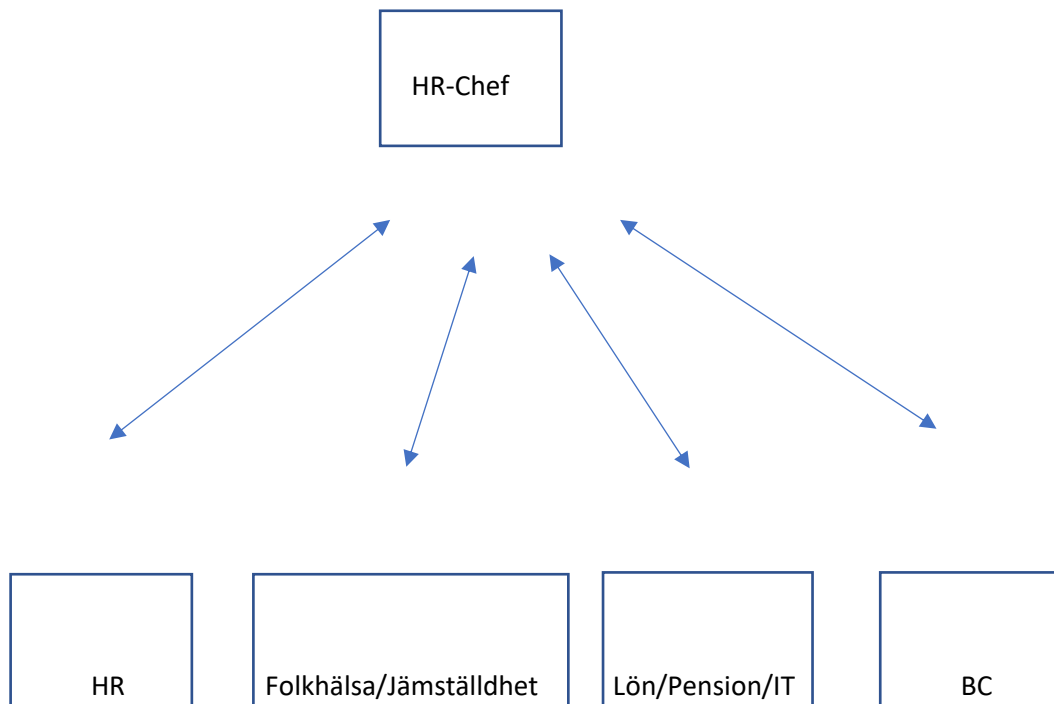
Medarbetarna inom personalstaben arbetar med löner, human resources (HR), hälso-och rehabilitering, folkhälsa & jämställdhet, it-samordning samt rekrytering och bemanning.

Personalstaben har ett övergripande ansvarar med att hantera alla anställdas löner och pensioner som arbetar inom kommunen, AFAB samt Teknik i Väst AB.

Det innefattar bl.a. att tillhandahålla system, utarbeta riktlinjer, processer samt genomföra utbetalningar av löner och pensioner.

Inom personalområdet erbjuds ett kvalificerat konsultativt stöd till alla verksamheter i koncernen i alla frågor rörande bl.a. lönesättning, arbetsrätt, rekrytering, ledarskap och rehabilitering. Detta för att hålla samman samt leda den övergripande framtagna personalidén så koncernen strävar mot att vara en attraktiv arbetsgivare.

Organisation



Verksamhetsmål 2022–2024

När det gäller verksamhetsmål för personalstaben hänvisas till de övergripande målen i strategisk plan.

Driftbudget 2022 och plan 2023–2024

	2021 Budget, tkr	2022 Budget, tkr	2023 Plan, tkr	2024 Plan, tkr
Intäkter	57 643	59 000	59 000	59 000
Kostnader	78 284	79 015	79 015	79 015
Nettokostnad	20 641	20 015	20 015	20 015
Kommunbidrag (Tilldelad ram)	20 641	20 015	20 015	20 015
Resultat	0	0	0	0
Specifikation av nettokostnader				
Personalstab	12 663	12 391	12 391	12 391
Fackliga företrädare	2 969	2 782	2 782	2 782
Minnesgåvor	180	180	180	180
Internutbildning/ledarutveckling	500	500	500	500
Företagshälsovård	4 329	4 162	4 162	4 162
Bemanningscentralen	0	0	0	0
Summa	20 641	20 015	20 015	20 015

Tabell 1

Investeringsbudget 2022 och plan 2023–2024

	2021 Budget, tkr	2022 Budget, tkr	2023 Plan, tkr	2024 Plan, tkr
Personal- och lönesystem	0	0	4 000	0
Summa	0	0	4 000	0

Tabell 2

Större verksamhetsförändringar och investeringar under planperioden

Genom en flerårig process har det arbetats fram en utveckling samt förändring organisatoriskt av BC, (bemanningscentralen). Förutom att BC har flyttas under 2021 från Vård och omsorg till personalstaben pågår en utveckling av BC för att möta framtidens utmaningar inom rekrytering och introduktion med mera.

Under planperioden försöker Arvika göra en gemensam upphandling av Lön och Hr-system tillsammans med andra kommuner samt regionen.

Arvika kommun
Besöksadress: Ö Esplanaden 5, Arvika
Webbplats: www.arvika.se
Tfn: 0570-816 00 (vx)
E-post: arvika.kommun@arvika.se

