



Mathias Brandt

Kommunstyrelsen

kallas härmed till sammanträde **2022-12-20 kl. 13.00 i Folkets Hus, Hällefors** för att behandla följande ärenden:

Under beredningstid:

13.00-13.20 Martin Modig om risk och sårbarhetsanalys

13.20-14.00 Kommunchefen informerar

Sammanträdet är öppet för allmänheten från klockan 14.00

OBS! Tänk på våra allergiker och använd inte starkt doftande sprayer, parfymer eller rakvatten!

Ärenden

- 1 Upprop.
- 2 Val av justerare samt dag för justering. Föreslås Ulrika Jonsson (M) och Kent Grängstedt (S) eller deras respektive ersättare, 27/12 kl 15.00
- 3 Godkännande av kallelse till dagens sammanträde
- 4 Fastställande av dagordning.

Beslutsärenden

- 5 Nyckeltalssammanställning, dnr KS 22/00239
- 6 Internkontrollrapport 2022, dnr KS 22/00246
- 7 Internkontrollplan för 2023, dnr KS 22/00253
- 8 Dataskyddsombud för kommunstyrelsen, dnr KS 22/00252
- 9 Utvärdering av tjänster inom omsorgens verksamhet som beslutats läggas ut på extern part, dnr KS 19/00293
- 10 Avtalssamverkan gemensam familjehemsenhet för kommunerna i norra Örebro län, dnr KS 20/00215
- 11 Lönestrategi 2023-2027 och lönepolitiska riktlinjer 2023, dnr KS 22/00219

- 12 Yttrande över revisionsgranskning attraktiv arbetsgivare, dnr KS 22/00134
- 13 Dokumenthanteringsplan för HR- och löneenheten, dnr KS 22/00234
- 14 Dokumenthanteringsplan för kultur- och fritidsverksamheten, dnr KS 22/00241
- 15 Avgifter Hällefors badhus, dnr KS 22/00221
- 16 Yttrande över medborgarförslag om sommarjobb åt fler ungdomar, dnr KS 22/00095
- 17 Yttrande över Tobias Nygrens (C) motion om att ansluta Hällefors kommun till 27 augusti: nationell dag för civilkurage och medmänsklighet, dnr KS 19/00174
- 18 Yttrande över Kjell Walegrens (GL) motion om belyst motionsspår i Grythyttan, dnr KS 21/00218
- 19 Yttrande över utskottsinitiativ för utveckling av Restaurang- och livsmedelsprogrammet, dnr KS 19/00139
- 20 Valärenden, ej bilaga.

Informationsärenden

- 21 Information från kommunalförbund, gemensamma nämnder, bolag och BRÅ, dnr KS 19/00033. Ej bilaga.
- 22 Aktuella remisser, dnr KS 19/00034. Ej bilaga. Inga kända vid utskick:
- 23 Risk- och sårbarhetsarbetet i Hällefors kommun, dnr KS 22/00235

Delgivningsärenden, ej bilaga

- 24 A) Länsstyrelsen Örebro län: Tillstånd till ingrepp i del av fornlämning L1981:3304, Rockesholm; föreskrifter för en rad naturreservat i Örebro län
- B) Bergslagens överförmyndarnämnd: Protokoll 2022-11-23
- C) Småkom: Nyhetsbrev december
- D) Region Örebro län: Protokoll specifikt samverkansråd för skola, utbildning och kompetensförsörjning
- E) Lindesbergs kommun: Protokollsutdrag gällande ärenden samhällsbyggnad Bergslagen 2022-10-24
- F) Samhällsbyggnadsförvaltningen Bergslagen: Verksamhetsplan 2023

G) Karlskoga kommun: Protokoll samråd mellan Östra Värmland och BRT 2022-11-18

H) Samhällsbyggnadsförbundet Bergslagen: Kommentarer till revisionsrapport över delårsbokslut; protokoll 2022-11-11

I) Arbogaåns vattenförbund: Stämmoprotokoll 2022-10-26

J) Polismyndigheten: Tillståndsbevis julbock; tillståndsbevis julmarknad Grythyttan

K) Lokala BRÅ: Protokoll 2022-11-24

L) Kommunförvaltningen: Upphandling storköksutrustning, dnr KS 22/00244

Delegeringsbeslut

25 A) HR-chef Ann Karlsson enligt bilaga

B) Kultur- och fritidschef Kicki Johansson enligt bilaga

C) Kommunchef Hans Åhnberg: Avtal kassasystem badhus

D) Skolchef Tina Lanefjord: Avtal mellan Barrington Lindh psykologi AB och Hällefors kommun

Gruppmöte för (S) 19/12 kl 18.00, digitalt.

Gruppmöte för (M), (C) och (GL) 18/12 kl 19.30, digitalt.

Annalena Järnberg
Ordförande

Allan Myrtenkvist
V. ordförande

Vivianne Pettersson
2 v. ordförande

Mathias Brandt
Kanslichef



Mathias Brandt

Kommunstyrelsen

kallas härmed till sammanträde **2022-12-20 kl. 13.00 i Folkets Hus, Hällefors** för att behandla följande ärenden:

Under beredningstid:

13.00-13.20 Martin Modig om risk och sårbarhetsanalys

13.20-14.00 Kommunchefen informerar

Sammanträdet är öppet för allmänheten från klockan 14.00

OBS! Tänk på våra allergiker och använd inte starkt doftande sprayer, parfymer eller rakvatten!

Ärenden

- 1 Upprop.
- 2 Val av justerare samt dag för justering. Föreslås Ulrika Jonsson (M) och Kent Grängstedt (S) eller deras respektive ersättare, 27/12 kl 15.00
- 3 Godkännande av kallelse till dagens sammanträde
- 4 Fastställande av dagordning.

Beslutsärenden

- 5 Nyckeltalssammanställning, dnr KS 22/00239
- 6 Internkontrollrapport 2022, dnr KS 22/00246
- 7 Internkontrollplan för 2023, dnr KS 22/00253
- 8 Dataskyddsombud för kommunstyrelsen, dnr KS 22/00252
- 9 Utvärdering av tjänster inom omsorgens verksamhet som beslutats läggas ut på extern part, dnr KS 19/00293
- 10 Avtalssamverkan gemensam familjehemsenhet för kommunerna i norra Örebro län, dnr KS 20/00215
- 11 Lönestrategi 2023-2027 och lönepolitiska riktlinjer 2023, dnr KS 22/00219

- 12 Yttrande över revisionsgranskning attraktiv arbetsgivare, dnr KS 22/00134
- 13 Dokumenthanteringsplan för HR- och löneenheten, dnr KS 22/00234
- 14 Dokumenthanteringsplan för kultur- och fritidsverksamheten, dnr KS 22/00241
- 15 Avgifter Hällefors badhus, dnr KS 22/00221
- 16 Yttrande över medborgarförslag om sommarjobb åt fler ungdomar, dnr KS 22/00095
- 17 Yttrande över Tobias Nygrens (C) motion om att ansluta Hällefors kommun till 27 augusti: nationell dag för civilkurage och medmänsklighet, dnr KS 19/00174
- 18 Yttrande över Kjell Walegrens (GL) motion om belyst motionsspår i Grythyttan, dnr KS 21/00218
- 19 Yttrande över utskottsinitiativ för utveckling av Restaurang- och livsmedelsprogrammet, dnr KS 19/00139
- 20 Valärenden, ej bilaga.

Informationsärenden

- 21 Information från kommunalförbund, gemensamma nämnder, bolag och BRÅ, dnr KS 19/00033. Ej bilaga.
- 22 Aktuella remisser, dnr KS 19/00034. Ej bilaga. Inga kända vid utskick:
- 23 Risk- och sårbarhetsarbetet i Hällefors kommun, dnr KS 22/00235

Delgivningsärenden, ej bilaga

- 24 A) Länsstyrelsen Örebro län: Tillstånd till ingrepp i del av fornlämning L1981:3304, Rockesholm; föreskrifter för en rad naturreservat i Örebro län
- B) Bergslagens överförmyndarnämnd: Protokoll 2022-11-23
- C) Småkom: Nyhetsbrev december
- D) Region Örebro län: Protokoll specifikt samverkansråd för skola, utbildning och kompetensförsörjning
- E) Lindesbergs kommun: Protokollsutdrag gällande ärenden samhällsbyggnad Bergslagen 2022-10-24
- F) Samhällsbyggnadsförvaltningen Bergslagen: Verksamhetsplan 2023

G) Karlskoga kommun: Protokoll samråd mellan Östra Värmland och BRT 2022-11-18

H) Samhällsbyggnadsförbundet Bergslagen: Kommentarer till revisionsrapport över delårsbokslut; protokoll 2022-11-11

I) Arbogaåns vattenförbund: Stämmoprotokoll 2022-10-26

J) Polismyndigheten: Tillståndsbevis julbock; tillståndsbevis julmarknad Grythyttan

K) Lokala BRÅ: Protokoll 2022-11-24

L) Kommunförvaltningen: Upphandling storköksutrustning, dnr KS 22/00244

Delegeringsbeslut

25 A) HR-chef Ann Karlsson enligt bilaga

B) Kultur- och fritidschef Kicki Johansson enligt bilaga

C) Kommunchef Hans Åhnberg: Avtal kassasystem badhus

D) Skolchef Tina Lanefjord: Avtal mellan Barrington Lindh psykologi AB och Hällefors kommun

Gruppmöte för (S) 19/12 kl 18.00, digitalt.

Gruppmöte för (M), (C) och (GL) 18/12 kl 19.30, digitalt.

Annalena Järnberg
Ordförande

Allan Myrtenkvist
V. ordförande

Vivianne Pettersson
2 v. ordförande

Mathias Brandt
Kanslichef



Ekonomienheten

Jessica Jansson, 0591-64106

jessica.jansson@hellefors.se

Kommunstyrelsen

Kommunfullmäktige

**Nyckeltalssammanställning för Hällefors kommun 2022, dnr
KS 2022/00239**

Beslutsunderlag

Nyckeltalssammanställning för Hällefors kommun 2022 med basåret 2021,
daterad 2022-11-16

Ärendet

Utifrån kommunfullmäktiges beslut har kommunförvaltningen sammanställt ett förslag till nyckeltalssammanställning för år 2022 med basåret 2021. Ekonomiberedningen kan konstatera att alla partier inte varit representerade/delaktiga under ekonomiberedningen. Syftet med ekonomiberedningen är dels att det ska bygga på en bred förankring i politiken för att få till en ökad kunskapsnivå och en långsiktig stabilitet i de större frågorna och dels att nyckeltalssammanställningen ska beredas inför kommunstyrelsens sammanträde.

Ekonomiberedningen anser att nyckeltalssammanställningen är fortsatt bra, hjälper till att göra ekonomin intressant, lättare att förstå helhet och konsekvenser. Sammanställningen är omfattande och viktig utifrån att det framgår hur kommunen utvecklats över tid. Beredningen anser att det är viktigt att politiker och förvaltningen tar till sig större såväl negativa som positiva avvikelser. Beredningen anser att denna sammanställning är ett underlag för framtida politiska målsättningar.

Beredningen förväntar sig att de ekonomiskt ansvariga som beredningen möter på kommande budgetdialoger beskriver större skillnader som framgår av sammanställningen samt kommer med förslag på eventuella åtgärder för att förändra utvecklingen. Det är viktigt att det resultat som framgår arbetas med i verksamheterna för att kunna påverka framtida resultat. Sammanställningen ska vara ett levande dokument som grund för den löpande/dagliga verksamheten för både politiken och förvaltningen.

Slutligen anser beredningen att det är viktigt att det finns en bra trygghet när det gäller den statistik som lämnas in och som finns presenterad i Kolada för att minimera de delar som beror på felaktig inrapportering. Det innebär att kostnadsställena ska vara avstämda så mycket som det bara är möjligt så kommunen kan analysera avvikelserna med större träffsäkerhet.

Social konsekvensanalys

Kommunstyrelsens förvaltning har inte gjort någon särskild analys utifrån detta perspektiv utan förvaltningen hänvisar till kommunens nyckeltalssammanställning 2022.

Miljömässig konsekvensanalys

Kommunstyrelsens förvaltning har inte gjort någon särskild analys utifrån detta perspektiv utan förvaltningen hänvisar till kommunens nyckeltalssammanställning 2022.

Ekonomisk konsekvensanalys

Redovisningen av nyckeltal riktar sig främst till politiker i Hällefors kommun men även till andra som är intresserade av att följa kommunens ekonomiska utveckling. Genom nyckeltalen kan läsare dels se utvecklingen över ett antal år för kommunen som helhet och för olika verksamheter, dels göra jämförelser med andra kommuner.

Materialet är avsett dels att vara ett hjälpmedel vid fördelningen av resurser till olika verksamheter genom att tydliggöra inom vilka områden Hällefors kommun har jämförelsevis höga eller låga kostnader, och dels att visa utvecklingen över tid och jämfört med andra kommuner.

De flesta nyckeltalen har hämtats från Kolada som drivs och utvecklas av Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA), som är en ideell förening stiftad av staten och Sveriges kommuner och regioner (SKR).

För att jämförelser mellan olika kommuner ska vara möjlig krävs att uppgifterna är insamlade på samma sätt och att samma definitioner har tillämpats – kort sagt att uppgifterna mäter samma saker. Eftersom räkenskapssammandraget spänner över en stor mängd uppgifter kan det, trots olika kontroller, finnas fel i det redovisade materialet. Vid jämförelser är det viktigt att noga analysera vad uppgifterna står för och vilka förklaringar som tänkbara till uppkomna skillnader.

I vissa tabeller används färgerna rött, gult och grönt för att visa hur ett resultat ligger till jämfört med andra. För varje nyckeltal rangordnas alla kommuner/regioner efter sina resultat, och de bästa resultaten får grön färg, de sämsta får röd färg och de i mitten får gul färg. Saknas data på något nyckeltal visas det med grå färg. Viktigt att tänka på är att färgsättningen visar om man har bra eller dåliga resultat jämfört med andra. Den talar inte om ifall resultaten är bra eller dåliga. Man kan ha dåliga resultat jämfört med andra, vilket ger röd färg, trots att resultatet egentligen är bra (och vice versa).

För den som vill fördjupa sig ytterligare går det att hitta fler nyckeltal i Kolada, som innehåller cirka 5000 nyckeltal om resurser, volymer och kvalitet i kommuners och landstings alla verksamheter (www.kolada.se).

Förvaltningens förslag till beslut

Ekonomiberedningen föreslår kommunstyrelsen att:

- Nyckeltalssammanställning för Hällefors kommun 2022 godkänns.

Hans Åhnberg
Kommunchef

Jessica Jansson
Ekonomichef



Ekonomienheten

Jessica Jansson & Matthias Larsson

jessica.jansson@hellefors.se

matthias.larsson@hellefors.se

**Förslag till
Nyckeltalssammanställning för
Hällefors kommun 2022
med basåret 2021**

Innehåll

1	Inledning.....	4
2	Syfte	4
3	Målsättning.....	4
4	Organisation.....	5
5	Ord och begreppsförklaringar.....	5
5.1	Standardkostnad.....	5
5.2	Referenskostnad.....	5
5.3	Kostnad.....	5
5.4	Nettokostnad.....	6
5.5	Bruttokostnad.....	6
5.6	Liknande grupp	6
5.6.1	Övergripande	6
5.6.2	Barnomsorg	6
5.6.3	Fritidshem	6
5.6.4	Grundskola.....	7
5.6.5	Gymnasieskola	7
5.6.6	Äldreomsorg.....	7
5.6.7	LSS	7
5.6.8	Individ och familjeomsorg	8
5.6.9	Integration	8
6	Varför nyckeltal?	8
7	Varför nyckeltalsjämförelser?	9
8	Finansiella nyckeltal.....	9
9	Verksamhetens nettokostnad	10
10	Personal.....	12
11	Politisk verksamhet.....	14
12	Infrastruktur, skydd m m	14
13	Fritid.....	15
14	Kultur	16
15	Förskoleverksamhet och fritidshem.....	17
15.1	Kostnad per inskrivet barn i målgruppen för barnomsorgens delar	17
16	Utbildning	18
16.1	Kostnad per elev i förskoleklass	19
16.2	Kostnad per elev i grundskola	19
16.3	Kostnad per elev i gymnasieskola	21
17	Äldreomsorg inklusive öppen verksamhet.....	22
17.1	Hemtjänst/ordinärt boende	24
17.2	Särskilt boende	25
18	Insatser enligt LSS, SFB och SoL.....	27
18.1	Boende enligt LSS	27
18.2	Personlig assistens enligt LSS/SFB	28

19	Individ och familjeomsorg	29
19.1	Vuxna 21-64 år	29
19.2	Barn och unga 0-20 år	29
19.3	Ekonomiskt bistånd	30
20	Särskilt riktade insatser	30
20.1	Flyktingmottagande	31
20.2	Arbetsmarknadsåtgärder	33
21	AGENDA 2030 - Globala målen för hållbar utveckling	33
21.1	Mål 1 Ingen fattigdom	33
21.2	Mål 2 Ingen hunger	34
21.3	Mål 3 Hälsa och välbefinnande.....	34
21.4	Mål 4 God utbildning för alla	34
21.5	Mål 5 Jämställdhet.....	34
21.6	Mål 6 Rent vatten och sanitet	34
21.7	Mål 7 Hållbar energi för alla	35
21.8	Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt.....	35
21.9	Mål 9 Hållbar industri, innovationer och infrastruktur	35
21.10	Mål 10 Minskad ojämlikhet	35
21.11	Mål 11 Hållbara städer och samhällen	35
21.12	Mål 12 Hållbar konsumtion och produktion	35
21.13	Mål 13 Bekämpa klimatförändringarna	35
21.14	Mål 15 Ekosystem och biologisk mångfald.....	36
21.15	Mål 16 Fredliga och inkluderande samhällen	36

1 Inledning

Redovisningen av nyckeltal riktar sig främst till politiker i Hällefors kommun men även till andra som är intresserade av att följa kommunens ekonomiska utveckling. Genom nyckeltalen kan läsare dels se utvecklingen över ett antal år för kommunen som helhet och för olika verksamheter, dels göra jämförelser med andra kommuner.

Materialet är avsett dels att vara ett hjälpmedel vid fördelningen av resurser till olika verksamheter genom att tydliggöra inom vilka områden Hällefors kommun har jämförelsevis höga eller låga kostnader, och dels att visa utvecklingen över tid och jämfört med andra kommuner.

De flesta nyckeltalen har hämtats från Kommun- och landstingsdatabasen (Kolada). Kolada drivs och utvecklas av Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA), som är en ideell förening stiftad av staten och Sveriges kommuner och regioner (SKR).

För att jämförelser mellan olika kommuner ska vara möjlig krävs att uppgifterna är insamlade på samma sätt och att samma definitioner har tillämpats – kort sagt att uppgifterna mäter samma saker. Eftersom räkenskapssammandraget spänner över en stor mängd uppgifter kan det, trots olika kontroller, finnas fel i det redovisade materialet. Vid jämförelser är det viktigt att noga analysera vad uppgifterna står för och vilka förklaringar som tänkbara till uppkomna skillnader.

I vissa tabeller används färgerna rött, gult och grönt för att visa hur ett resultat ligger till jämfört med andra. För varje nyckeltal rangordnas alla kommuner/landsting efter sina resultat, och de bästa resultaten får grön färg, de sämsta får röd färg och de i mitten får gul färg. Saknas data på något nyckeltal visas det med grå färg. Tänk på att färgsättningen visar om man har bra eller dåliga resultat jämfört med andra. Den talar inte om ifall resultaten är bra eller dåliga. Man kan ha dåliga resultat jämfört med andra, vilket ger röd färg, trots att resultatet egentligen är bra (och vice versa).

För den som vill fördjupa sig ytterligare går det att hitta fler nyckeltal i Kolada, som innehåller cirka 5000 nyckeltal om resurser, volymer och kvalitet i kommuners och landstings alla verksamheter (www.kolada.se).

2 Syfte

Syftet med nyckeltalssammanställningen är att kommunens verksamheter ska analyseras och jämföras med jämförbara kommuner utifrån fakta för att kunna ha som underlag för fortsatt utveckling och avveckling. Underlaget ska vara ett verktyg i budgetprocessens fördelning av resurser till kommunens olika verksamhetsområden.

3 Målsättning

Målsättningen är att nyckeltalssammanställningen ska beskriva om kommunens verksamheter lett till vad som är beslutat – leda mot resultat.

4 Organisation

Ekonomichef ansvarar för att en årlig nyckeltalssammanställning arbetas fram och att underlaget bygger på fakta. En analysgrupp är tillsatt med uppdrag att eventuellt komplettera analyseringen av de nyckeltal som lyfts fram i nyckeltalsrapporten och där behov finns även utveckla med ytterligare nyckeltal för att motivera och belysa avvikelser. Analysgruppen består av ekonom, som är sammankallande, utvecklingsstrateg samt verksamhetsutvecklare. Till denna grupp finns funktionerna samhällsstrateg, kultur och fritidschef samt HR-chef adjungerande.

5 Ord och begreppsförklaringar

5.1 Standardkostnad

Standardkostnaden är den kostnad som kommunen skulle ha om kommunen bedrev verksamheten på en genomsnittlig avgifts-, ambitions- och effektivitetsnivå och med hänsyn till egna strukturella faktorer.

Standardkostnaden är ett statistiskt mått på den förväntade kostnaden för verksamheten utifrån strukturella faktorer vid en genomsnittlig effektivitet och ambitionsnivå.

I kostnadsutjämnningen har varje verksamhetsområde en standardkostnad som ska korrigera för strukturella skillnader. Standardkostnaden för äldreomsorg baseras exempelvis till stor del på antalet äldre i befolkningen och standardkostnaden på grundskolan på antalet individer i skolålder.

En positiv avvikelse innebär att kommunen har en kostnadsnivå som är högre än vad strukturen motiverar, en negativ avvikelse visar det omvända. Avvikelserna kan bero på att kommunerna bedriver verksamheten på en annan ambitions- eller effektivitetsnivå än riksgenomsnittet.

5.2 Referenskostnad

Referenskostnad bygger på kostnadsutjämnningen och indikerar vad respektive verksamhet borde ha för nettokostnad, enligt kostnadsutjämnningssystemet, om kommunen bedriver den verksamheten med genomsnittlig ambitionsnivå och effektivitet.

Referenskostnaden är en justering av standardkostnaden där hänsyn även tas till följande kommunövergripande delar i kostnadsutjämnningen; löner, bebyggelsestruktur och befolkningsutveckling. Referenskostnaden bygger på det faktiska utfallet det aktuella året, till skillnad från standardkostnaden, som baseras på preliminära uppgifter.

5.3 Kostnad

Kostnad avser kommunernas kostnader för egen konsumtion och definieras enligt följande: Från kommunens bruttokostnad i driftsredovisningen förs dels avdrag för interna intäkter, dels avdrag för försäljning av verksamhet till andra kommuner och landsting.

5.4 Nettokostnad

Nettokostnad erhålls genom att minska driftredovisningens bruttokostnader med samtliga intäkter, i huvudsak riktade statsbidrag, taxor och avgifter, hyresintäkter samt andra försäljningsintäkter.

5.5 Bruttokostnad

I bruttokostnad ingår alla kostnader för en verksamhet, utan avdrag t.ex. för interna intäkter eller försäljning av verksamhet. Vid kostnadsjämförelser används vanligen nettokostnader eller kostnader

5.6 Liknande grupp

Ett urval bestående av de sju kommuner som mest liknar Hällefors kommun. Vilka kommuner som ingår kan variera mellan olika verksamheter. Vilka som väljs ut som liknande kommuner baseras till största del på referenskostnaden (70 procent), men också på invånarantal (30 procent). För liknande kommuner Äldreomsorg tas även hänsyn till huvudmannaskap för hemsjukvården.

Gruppen Liknande kommun integration skiljer sig från de andra jämförelsegrupperna, då den inte är baserad på referenskostnaden. Den gruppen är istället utvald utifrån invånarantal, antal asylsökande, antal kommunmottagna och utrikes födda från länder utanför EU/EFTA.

Liknande kommungrupp ändrar sig från år till år och i denna rapport är kommungruppens jämförelsetal för åren 2017-2019 den grupp Hällefors liknar mest under år 2017, 2018 och 2019 För år 2020 och 2021 är kommungrupperna som Hällefors liknar med under 2021.

5.6.1 Övergripande

De kommuner som övergripande är mest lik Hällefors utifrån strukturstyrkostnad för kommunen samt skattekraft och befolkningsstorlek för verksamhetsåret 2021 och 2020 framgår här nedan. Tidigare års liknande grupp redovisas i tidigare års nyckelsammanställningar för Hällefors kommun.

2021 års liknande grupp som redovisas för 2021:

Filipstad	Storuman
Lessebo	Bräcke
Berg	Vindeln
Överkalix	Hällefors

5.6.2 Barnomsorg

De kommuner som övergripande är mest lik Hällefors utifrån referenskostnad för barnomsorg samt befolkningsstorlek för verksamhetsåren 2021 och 2020 framgår här nedan.

2021 års liknande grupp som redovisas för året 2021:

Essunga	Nordanstig
Högsby	Norberg
Årjäng	Munkedal
Färgelanda	Hällefors

5.6.3 Fritidshem

De kommuner som övergripande är mest lik Hällefors utifrån referenskostnad för fritidshem samt befolkningsstorlek för verksamhetsåret 2021 och 2020 framgår här nedan.

2021 års liknande grupp som redovisas för året 2021:

Munkfors	Älvdalen
Degerfors	Jokkmokk
Vansbro	Vilhelmina
Älvsbyn	Hällefors

5.6.4 Grundskola

De kommuner som övergripande är mest lik Hällefors utifrån referenskostnad för grundskola samt befolkningsstorlek för verksamhetsåret 2021 och 2020 framgår här nedan.

2021 års liknande grupp som redovisas för året 2021:

Torsås	Norberg
Säter	Arvidsjaur
Skinnskatteberg	Nordmaling
Ödeshög	Hällefors

5.6.5 Gymnasieskola

De kommuner som övergripande är mest lik Hällefors utifrån referenskostnad för gymnasieskola samt befolkningsstorlek för verksamhetsåret 2021 och 2020 framgår här nedan. För år 2021 har Ydre och Ödeshög ingen egen gymnasieskola. Ragunda har tät samverkan inom Jämtlands gymnasium. Enheten Bispgården finns i Ragunda kommun och ger några program. Pajala ingår i Lapplands gymnasium och har enheten Laestadiuskolan i kommunen. Munkedal ingår i samverkan Fyrbodal. De har några små enheter (GYSÄR och introduktionsprogram, i Dingle och processtekniska i Munkedal) i egen kommun, men också ett par friskolor.

2021 års liknande grupp som redovisas för året 2021:

Degerfors	Ragunda
Vansbro	Pajala
Ydre	Munkedal
Ödeshög	Hällefors

5.6.6 Äldreomsorg

De kommuner som övergripande är mest lik Hällefors utifrån strukturårsjusterad standardkostnad för äldreomsorg samt befolkningsstorlek för verksamhetsåret 2021 och 2020 framgår här nedan.

2021 års liknande grupp som redovisas för året 2021:

Filipstad	Norsjö
Vansbro	Malå
Vadstena	Vindeln
Ånge	Hällefors

5.6.7 LSS

De kommuner som övergripande är mest lik Hällefors utifrån referenskostnad för LSS samt befolkningsstorlek för verksamhetsåret 2021 och 2020 framgår här nedan.

2021 års liknande grupp som redovisas för året 2021:

Högsby	Vansbro
Krokom	Hofors
Nora	Vindeln
Flen	Hällefors

5.6.8 Individ och familjeomsorg

De kommuner som övergripande är mest lik Hällefors utifrån referenskostnad för individ och familjeomsorg samt befolkningsstorlek för verksamhetsåret 2021 och 2020 framgår här nedan.

2021 års liknande grupp som redovisas för året 2021:

Perstorp	Lessebo
Östra Göinge	Hultsfred
Ljusnarsberg	Flen
Filipstad	Hällefors

5.6.9 Integration

De kommuner som övergripande är mest lik Hällefors utifrån invånarantal, antal asylsökande, antal kommunmottagna och utrikes födda från länder utanför EU/EFTA för integration för verksamhetsåret 2021 och 2020 framgår här nedan.

2021 års liknande grupp som redovisas för året 2021:

Töreboda	Kungsör
Alvesta	Gullspång
Knivsta	Mellerud
Högsby	Hällefors

6 Varför nyckeltal?

Enligt RKA är nyckeltalens uppgift är bidra till presentationen av läge, mål och resultat för verksamhet och ekonomi. Nyckeltalen kan stärka beslutsunderlaget för kommunfullmäktige respektive kommunledning.

Det är viktigt att nyckeltal:

- är anpassade till uppdraget och verksamheten,
- fokuserar på det väsentliga,
- är förankrade i organisationen och enkla att förstå samt
- möjliggör jämförelser (mellan bra/dåliga värden, med andra kommuner).

Officiell statistik utgörs av kommunala räkenskaper och antalsuppgifter om brukare etc., och finns för samtliga kommuner. Det är viktigt att välja officiella och heltäckande nyckeltal.

7 Varför nyckeltalsjämförelser?

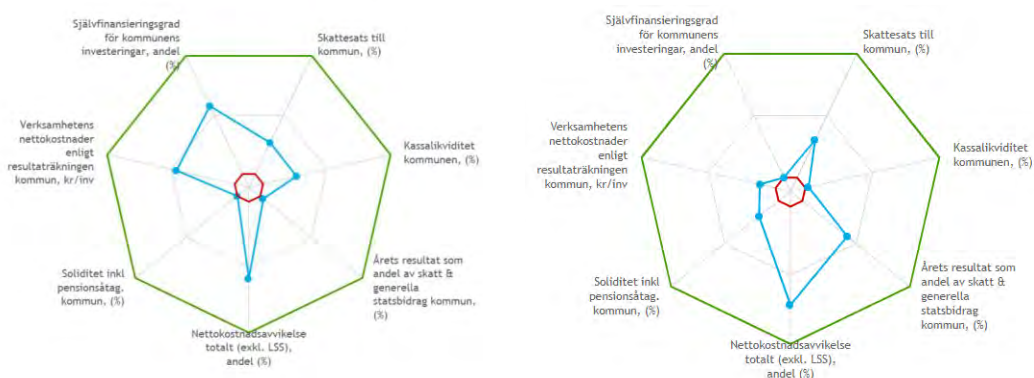
Nedan ges några exempel på varför jämförelser är bra att göra:

- • Ger ett signalsystem som speglar avvikelser:
 - jämfört med andra kommuner
 - över tid i den egna kommunen

Kan förklara skillnader påverkbara och icke påverkbara faktorer

- Kan användas för att lära och utveckla verksamheten
- Man kan lära sig av goda exempel
- Ge underlag för bra uppföljning och prognoser
- Kan leda till att den egna redovisningen förbättras dvs. höja statusen på statistik och räkenskapssammandrag

8 Finansiella nyckeltal



Hällefors kommuns finansiella ställning år 2015 (vänster) samt år 2021 (höger)

Sedan år 2017 har kommunen förbättrat sin totala finansiella ställning. Det syns tydligt att soliditeten förbättrats årligen sedan beslutet av kommunfullmäktige från och med år 2010 att ha fokus på förbättrad soliditet. Vid årsskiftet 2009/2010 uppgick soliditeten till -56,6 procent.

Hällefors	2017	2018	2019	2020	2021
Skattesats (kr)	22,05	22,05	22,05	22,05	22,05
Kassalikviditet (%)	106,0	96,5	74,2	71,8	67,1
Resultatandel (%)	3,6	4,1	0,0	4,2	5,9
Nettokostnadsavvikelse totalt (exkl. LSS) (%)	4,0	6,4	-2,3	-5,2	-1,2
Soliditet inkl pensionsåtagande (%)	-9,2	-0,7	1,2	7,1	13,5
Verksamhetens nettokostnader (kr/inv)	-54 899	-60 333	-63 873	-66 239	-69 068
Självinfinansieringsgrad investeringar (%)	128,5	100,7	65,2	73,5	39,5

Kommunens antagna finansiella målsättningar bygger på att kommunens verksamhetskostnader måste minskas till förmån för åtgärder som påverkar kommunens soliditet i positiv riktning. Sett ur ett ekonomiskt hållbarhetsperspektiv har kommunen enligt tabellen nedan förbättrat soliditeten genom högre positiva resultat enligt god ekonomisk hushållning samt amortering av långfristiga skulder.

Hällefors	2017	2018	2019	2020	2021
Resultat före ext ord kommunkoncern, kr/inv	2 286	2 662	119	3 267	4 420
Soliditet kommunkoncern (%)	29,6	31,2	33,2	34,8	34,9
Skattesats till kommun (%)	22,05	22,05	22,05	22,05	22,05
Demografisk försörjningskvot i kommunen	0,98	0,97	0,98	0,99	0,99
Nystartade företag, antal/1 000 inv, 16-64 år	7,6	9,0	6,2	7,4	8,6
Nettoinvesteringar kommun, kr/inv	3 194	4 262	2 899	6 602	16 217
Inv 25-64 år med eftergymnasial utb, (%)	22,0	22,4	22,5	22,4	23,0

När det gäller den demografiska försörjningskvoten i kommunen uppgår den till 0,99 och det önskvärda är ett så lågt värde som möjligt. I riket är motsvarande siffra 0,77 år 2021 och sett till hela länet har Hällefors kommun tillsammans med Ljusnarsberg det högsta värdet år 2021. Sett till jämförbara kommuner övergripande är kommunen en mittenkommun där Överkalix är högst på 1,06, men alla kommuner är över rikets snitt.

9 Verksamhetens nettokostnad

Det enda nyckeltal som med 100 procents säkerhet kan sägas vara rätt och jämförbart med andra kommuner är verksamhetens nettokostnad per invånare. Alla andra nyckeltal kan innehålla olikheter ifråga om hur kostnader och intäkter redovisas, både mellan åren och mellan kommunerna. På de verksamhetsnivåer som nyckeltalen här redovisas ger de ändå en god indikation på kommunens kostnadsläge i jämförelse med andra kommuner.

Verksamhetens nettokostnad är summan av alla verksamhetens kostnader minskade med intäkter i form av avgifter, bidrag m m och kostnader för avskrivningar.

Varför varierar nettokostnaden?

- Olika policy i synen på avgiftsfinansiering
- Skillnader i struktur vad gäller såväl ålder som geografisk eller social struktur (liknande grupp är det urval som är mest lika i struktur)
- Den kommunala servicen är olika utbyggd
- Kvalitet och effektivitet

Nettokostnaden i procent av skatteintäkterna visar hur stor del av skatteintäkter och generella statsbidrag som används till att finansiera den löpande verksamheten. Exempelvis betyder en andel motsvarande 99,5 procent att för varje hundralapp kommunen erhåller av skattemedel tillhandahålls verksamhet för 99:50.

Hällefors	2017	2018	2019	2020	2021
Verksamhetens nettokostnad, miljoner kronor	411,1	421,3	447,9	456,8	473,0
Förändring från föregående år, miljoner kronor	19,2	10,2	26,6	8,9	16,2
Förändring från föregående år, procent	4,9%	2,5%	6,3%	2,0%	3,5%
Verksamhetens nettokostnad i procent av skatteintäkter och generella statsbidrag	95,7	95,4	99,6	95,5	93,9
Antal invånare 31 december	7 109	6 983	7 013	6 896	6 849
Nettokostnad per invånare, kronor	57 834	60 333	63 873	66 239	69 068

Hällefors kommuns utveckling av nettokostnaderna år 2017-2021

Sedan år 2015 har kommunen erhållit en stor andel riktade bidrag som har gjort att kommunens nettokostnader har kunnat minska. Under 2017 erhöll kommunen 13,9 miljoner kronor i det extra generella statsbidraget för människor på flykt och under 2018 var beloppet 13,8 miljoner kronor och under 2019 var beloppet 10,6 miljoner kronor. Under senaste två åren staten tillkommit med ytterligare riktade generella bidrag. Nettokostnadsandelen har kunnat hålla en lägre nivå under perioden med undantag för år 2020 då andelen tillfälligt var hög. Politiska inriktningen är att nettokostnadsandelen ska vara nära 95 procent för att på så vis förbättra kommunens soliditet och finansiera kommunens planerade investeringsbehov med egna medel.

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	57 834	60 333	63 873	66 239	69 068
Liknande grupp övergripande	57 186	61 705	65 188	72 905	75 093
Örebro län	55 006	57 270	59 792	60 574	63 161
Landsbygdskommun, ej nära större stad	60 273	65 543	67 426	68 723	71 003
Alla kommuner, ovägt medel	55 465	58 077	60 117	60 856	62 643

Verksamhetens nettokostnad per invånare år 2017-2021

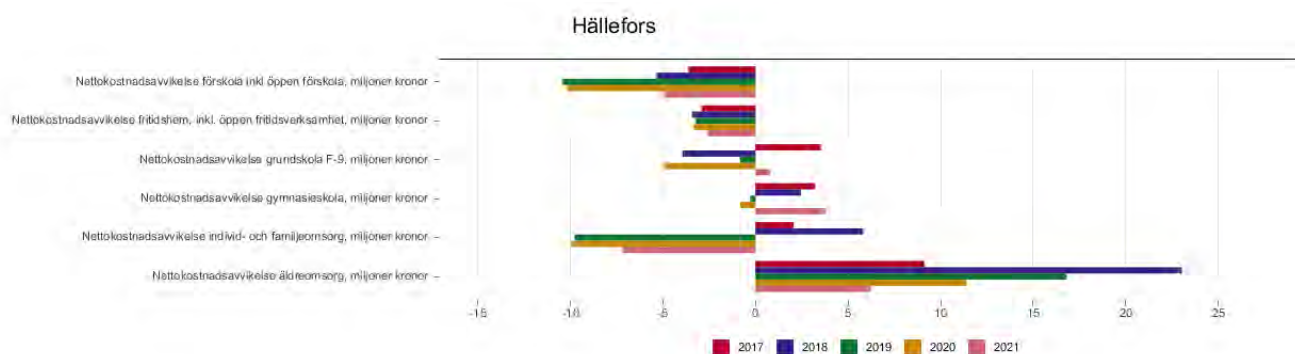
Hällefors kommun har fortsatt högre nivåskillnad jämfört mot alla kommuner i riket och i förhållande till jämförbara kommuner är kommunen billigare per invånare under år 2021.

Hällefors, nettokostnad	2017	2018	2019	2020	2021
Politisk verksamhet, kr/inv	966	950	1 016	944	943
Infrastruktur, skydd mm, kr/inv	4 047	3 687	3 975	5 250	5 413
Fritidsverksamhet, kr/inv	1 316	1 383	1 278	1 633	1 861
Kulturverksamhet, kr/inv	1 288	1 307	1 347	1 372	1 415
Förskola och skolbarnsomsorg, kr/inv	5 693	5 833	5 964	6 200	6 961
Utbildningsverksamhet, kr/inv	15 533	14 929	16 774	16 826	18 732
Äldre och funktionshindrade, kr/inv	22 755	25 434	26 177	25 673	25 428
Individ- och familjeomsorg, kr/inv	3 676	4 248	4 770	5 363	5 491
Flyktingmottagande, kr/inv	114	374	56	41	-1
Arbetsmarknadsåtgärder, kr/inv	496	613	290	322	677
Affärsverksamhet, kr/inv	186	90	87	230	55
Soc.avg, pension & jämf störande	-136	-211	280	444	31
Ned- & avskrivningar, kr/inv	1 900	1 696	1 859	1 941	2 062
Total kronor per innevånare	57 834	60 333	63 873	66 239	69 068

Verksamhetens nettokostnad per invånare uppdelad per verksamhet år 2017-2021

Sett till verksamhetsområdena kan kommunen konstatera att kostnaderna för infrastruktur, skydd mm har fortsatt högre nivå år 2021 och beror på att kommunen haft kostnader för återställning av regnskadade vägar samt arbete med att utveckla centrum i Hällefors tätort. Under år 2020 hade kommunen obudgeterade saneringskostnader i samband med byggnation av nya förskolan som gör att kostnaderna har en hög nivå.

När det gäller det stora området äldre och funktionshindrade har dessa nettokostnader minskat sista två åren. Inom utbildningsverksamheten kan kommunen konstatera att kostnaderna däremot har ökat då kommunen har fått ett större åtagande av antalet elever med anledning av dels ökade antalet invånare och dels ökade antalet nyanlända då kommunen tagit emot en stor andel av människor på flykt. Trots att kommunen erhållit riktade statsbidrag för utbildningsverksamhet kan kommunen konstatera att riktade bidragsnivåerna inte räckt till utan behovet av resurser har varit större.



Nettokostnadsavvikelse i miljoner kronor år 2017-2021

Nettokostnadsavvikelse med positiva värden indikerar högre kostnadsläge än statistiskt förväntat den s k referenskostnaden och negativa värden ett lägre kostnadsläge än statistiskt förväntat. Resultat över noll indikerar högt kostnadsläge på grund av hög ambitionsnivå och/eller låg effektivitet. Det större negativa värdet på fritidshem åren 2015-2019 kan bistå av kostnadsdelar som finns redovisade inom grundskolan, då kommunen har dessa två verksamheter integrerade.

Hällefors, nettokostnadsavvikelse	2017	2018	2019	2020	2021
Förskola inkl. öppen förskola, (%)	-9,7	-13,6	-23,0	-22,0	-11,0
Fritidshem inkl. öppen fritidsverksamhet, (%)	-37,4	-40,1	-37,6	-39,4	-30,4
Grundskola inkl. förskoleklass, (%)	5,2	-5,6	-1,0	-6,2	1,0
Gymnasieskola, (%)	10,5	7,8	-0,8	-2,4	11,3
Individ- och familjeomsorg, (%)	8,6	24,4	-22,6	-21,2	-16,1
LSS (%)	-4,4	1,5	1,8	-3,0	-11,2
Äldreomsorg, (%)	7,7	19,5	13,6	9,2	4,9

10 Personal

Kommunen kan konstatera att antalet årsarbetare minskat i jämförelse med 2020 men är fortfarande inte i nivå med tidigare år. Antalet årsarbetare räknas fram med hjälp av den faktiska sysselsättningsgraden för månadsavlönade och arbetade timmar för timavlönade 1 november.

Hällefors	2017	2018	2019	2020	2021
Årsarbetare	647	672	662	688	676

Antalet årsarbetare 1 november år 2017-2021

Personalkostnader per invånare är relativt oförändrat fram till 2021 och antal årsarbetare har minskat något från 2020 till 2021 enligt tabellen ovan. Behovet av kommunal verksamhet har stigit under årens lopp då antalet brukare/elever ökat men också att vårdtyngen och hemtjänsttimmar ökat och att särskilt stöd inom skolan blivit större.

Personalkostnad kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	46 047	51 378	50 075	51 174	51 184
Liknande kommuner, övergripande	45 305	46 712	53 258	55 542	57 094
Örebro läns kommuner	41 643	43 285	43 915	44 330	45 327
Landsbygdskommun, ej nära större stad	50 861	51 955	52 302	53 358	54 313
Alla kommuner (ovägt medel)	41 554	42 683	43 282	43 973	44 932

Personalkostnad per invånare, exkl affärsverksamhet år 2017-2021

Andelen heltidsarbetande har ökat under 2021. Fortsatta ökningen är en effekt av att kommunen påbörjade heltidsresan. I förhållande till riket har kommunen 4 procentenheter lägre andel av de heltidsanställda för verksamhetsåret 2021.

Hällefors	2017	2018	2019	2020	2021
Heltidsarbetande	60	66	63	68	70
Deltidsarbetande 75-99 procent	30	26	27	24	23
Deltidsarbetande 71-74 procent	10	7	9	8	7

Sysselsättningsgrad för månadsavlönade 1 november år 2017-2023

Hällefors har 73 procent anställda med en tillsvidareanställning, genomsnittet i riket är 80 procent. Sett till riket har kommunen näst lägst andel av alla landets kommuner. När det gäller andelen visstidsanställda har 12 procent av Hällefors anställda en visstidsanställning med månadslön och ligger därmed högst i landet, genomsnittet för riket är 8 procent. I gruppen visstidsanställda med timlön har Hällefors fortsatt förbättrat sitt nyckeltal och ligger med 15 procent, snittet i riket är 12 procent.

Hällefors	2017	2018	2019	2020	2021
Tillsvidare månadsavlönad (%)	68	66	68	70	73
Visstid månadsavlönad (%)	17	17	18	16	12
Visstid timavlönad (%)	15	17	15	13	15

Anställningsform 1 november år 2017-2021

Andelen arbetad tid som är utförd av tillsvidareanställda är oförändrad i jämförelse med året innan. I riket är procentandelen 85, i Hällefors är procentandelen 79. I riket ligger spannet inom 74-92.

Hällefors	2017	2018	2019	2020	2021
Utförd av tillsvidare månadsavlönade (%)	74	72	75	77	79
Utförd av visstid månadsavlönade (%)	18	18	18	17	13
Utförd av visstid timavlönade (%)	8	9	7	7	8

Arbetad tid år 2017-2021

Den totala sjukfrånvarotiden, ackumulerad under året, som andel (%) av den tillgängliga ordinarie arbetstiden har ökat och avser samtlig kommunalt anställd personal.

Hällefors	2017	2018	2019	2020	2021
Sjukfrånvaro (%)	7,5	7,0	6,0	8,9	8,4

Sjukfrånvaroandel år 2017-2021

Kommunens personalrörlighet är något högre än riket under verksamhetsåret 2021. Nya tillsvidareanställda i Hällefors är 12 procent, i riket är motsvarande siffra 11 procent. Avgångarna för riket är 9 procent och i Hällefors 9 procent. Spannet i riket ligger mellan 6-42 procent.

Hällefors	2017	2018	2019	2020	2021
Nya tillsvidareanställda under året (%)	13	10	9	11	12
Avgångna tillsvidareanställda under året (%)	7	9	8	11	9

Personalrörlighet år 2017-2021

11 Politisk verksamhet

I kostnaderna för politisk verksamhet ingår kostnader för nämnd- och styrelseverksamhet, stöd till politiska partier, kostnader för allmänna val, överförmyndarverksamhet samt den administration som är direkt knuten till kommunens politiker som politiska sekreterare, sammanträdesadministration, nämndsekreterare och liknande.

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	966	950	1 016	944	943
Liknande grupp, övergripande	1 176	1 191	1 336	1 262	1 326
Örebro läns kommuner	790	804	858	804	819
Landsbygdskommun, ej nära större stad (ovägt medel)	1 079	1 119	1 191	1 162	1 134
Alla kommuner (ovägt medel)	840	858	919	871	884

Nettokostnad politisk verksamhet per invånare år 2017-2021

Bryts politiska verksamheten ner i enbart nämnd och styrelseverksamheten kan kommunen konstatera att kostnaderna fortsatt att minska år 2021 och uppgår till 943 kronor per invånare mot 2017 års siffra på 966 kronor per invånare. I jämförelse med alla kommuner, ovägt medel, som uppgår till 884 kronor har kommunen ett högre belopp. Inom länet är det Degerfors och Ljusnarsbergs kommun som har högre kostnader än kommunen.

12 Infrastruktur, skydd m m

I kostnaderna för infrastruktur och skydd ingår fysisk och teknisk planering, bostadsförbättring, näringslivsfrämjande åtgärder, turistverksamhet, gator och vägar, parker, räddningstjänst, miljö- och hälsoskydd samt totalförsvaret och samhällsskydd.

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	4 047	3 687	3 975	5 250	5 413
Liknande kommuner, övergripande	4 233	4 113	4 328	4 320	4 799
Örebro läns kommuner	3 504	3 507	3 419	3 750	4 035
Landsbygdskommun, ej nära större stad	4 251	4 274	4 363	4 467	4 627
Alla kommuner (ovägt medel)	3 597	3 685	3 758	3 850	3 989

Nettokostnad infrastruktur m m per invånare år 2017-2021

Kommunen har en högre kostnad per invånare i förhållande till liknande kommuner. Hällefors kommun har under år 2020 haft engångskostnader för marksanering inför byggnation av nya förskolan med 6,7 miljoner kronor och år 2021 har kommunen lagt skattemedel på bland annat åtgärder efter regnskadade vägar samt centrumutveckling i Hällefors tätort, vilket kan förklara den tillfälliga ökningen av nyckeltalet för infrastruktur. Kommunen redovisar också kostnaden för tomma lokaler under detta nyckeltal, vilket ökar på kostnaden i jämförelse med andra.

Hällefors kommun införde komponentavskrivning år 2018 och bl a markberedningen under vägarna skrivs inte av alls vilket leder till minskade avskrivningskostnader. Det syns att från året 2019 och framåt ökar kommunens nettokostnader p g a utfört planerat underhåll som genererar ökade kapitalkostnader.

Hällefors, kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Fysisk o. teknisk planering, bostadsförbättringar	348	363	235	421	321
Väg- och järnvägsnät, parkering	1 923	1 412	1 611	1 493	1 527
Parker	150	323	297	297	361
Konsument och energirådgivning	16	14	15	14	45
Alkohol tillstånd m.m.	11	0	0	0	0
Miljö, hälsa och hållbar utveckling	55	73	56	1 076	68
Miljö- och hälsoskydd, myndighetsutövning	204	204	337	319	1 466
Näringslivsfrämjande åtgärder	240	196	182	288	330
Räddningstjänst	960	942	1 115	1 037	1 110
Totalförsvaret och samhällsskydd	14	14	10	156	115
Turistverksamhet	127	145	117	148	70

Uppdelad nettokostnad för infrastruktur m m per invånare år 2017-2021

13 Fritid

Här redovisas kostnader för kommunens fritidsverksamhet, bland annat stöd till föreningar, idrotts- och fritidsanläggningar samt fritidsgårdar.

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	1 316	1 383	1 278	1 633	1 861
Liknande kommuner, övergripande	1 518	1 579	1 627	1 543	1 687
Örebro läns kommuner	1 231	1 269	1 242	1 274	1 335
Landsbygdskommun, ej nära större stad	1 591	1 607	1 611	1 640	1 686
Alla kommuner (ovägt medel)	1 452	1 478	1 507	1 584	1 635

Nettokostnad fritid per invånare år 2017-2021

Kommunförvaltningen kan konstatera att kommunen har haft en högre kostnadsnivå år 2020 och 2021 med anledning av pågående badhusbyggnation som genererat vissa engångskostnader under projektets gång.

I nedanstående tabeller visas ovanstående nyckeltal nedbrutet i de två stora verksamheterna för fritid. Kommunen kan konstatera att det blir kvar 131 kronor per invånare till övriga verksamheter om bruttokostnaden för idrotts- och fritidsanläggningar samt fritidsgårdar räknas bort från den totala nettokostnaden för fritidsverksamheten.

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	207	196	225	264	251
Liknande kommuner, övergripande	140	144	140	145	155
Örebro läns kommuner	158	175	184	180	185
Landsbygdskommun, ej nära större stad	189	188	196	194	179
Alla kommuner (ovägt medel)	209	211	215	208	212

Nettokostnad fritidsgårdar per invånare år 2017-2021

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	1 061	1 055	922	1 240	1 489
Liknande kommuner, övergripande	1 005	1 116	1 146	1 073	1 198
Örebro läns kommuner	906	933	903	919	986
Landsbygdskommun, ej nära större stad	1 104	1 124	1 143	1 166	1 229
Alla kommuner (ovägt medel)	982	1 011	1 040	1 104	1 151

Nettokostnad idrotts- och fritidsanläggningar per invånare år 2017-2021

14 Kultur

Här redovisas kostnader för kulturverksamhet, bland annat bibliotek, stöd till kulturella föreningar och studieorganisationer samt musik- och kulturskola.

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	1 288	1 307	1 347	1 372	1 415
Liknande kommuner, övergripande	1 071	1 164	996	1 015	1 058
Örebro läns kommuner	1 114	1 180	1 224	1 243	1 284
Landsbygdskommun, ej nära större stad	1 172	1 175	1 191	1 186	1 223
Alla kommuner (ovägt medel)	1 101	1 123	1 142	1 136	1 167

Nettokostnad kultur per invånare år 2017-2021

I jämförelse med jämförbara kommuner och riket är Hällefors kommuns kostnader för musik- och kulturskola dyrare per invånare. I nedanstående tabeller visas ovanstående nyckeltal nedbrutet i de två stora verksamheterna för kultur. Kommunförvaltningen kan konstatera att kommunen valt att medvetet satsa på både musik- och kulturskola samt bibliotek.

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	540	475	559	596	619
Liknande kommuner, övergripande	259	274	268	276	268
Örebro läns kommuner	308	312	338	356	363
Landsbygdskommun, ej nära större stad	307	303	321	324	331
Alla kommuner (ovägt medel)	285	294	301	302	310

Nettokostnad musik- och kulturskola per invånare år 2017-2021

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	612	641	624	617	718
Liknande kommuner, övergripande	601	611	600	606	642
Örebro läns kommuner	488	515	518	524	545
Landsbygdskommun, ej nära större stad	571	562	562	559	583
Alla kommuner (ovägt medel)	497	501	502	507	512

Nettokostnad bibliotek per invånare år 2017-2021

Nyckeltalet nedan avser en genomsnittsvecka vintertid. Det inkluderar meröppet och timmar med reducerad service och avser endast folkbibliotek.

Nyckeltalet nedan visar en genomsnittsvecka vintertid i jämförelse med liknande kommuner i län, landsbygd och alla kommuner i ovägt medel. Här visar nedanstående tabell att Hällefors kommun har en klart lägre andel timmar (35) öppet i relation till liknande kommuner, övergripande (47). Biblioteket i Hällefors öppnade upp stegvis under år 2021 efter flytten och landade slutligen på 41 timmar öppet per vecka – 35 timmar är därmed något missvisande. Biblioteket har ej heller meröppet ännu.

Timmar per vecka	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	43	43	43	43	35
Liknande kommuner, övergripande	40	40	40	53	47
Örebro läns kommuner	49	53	53	61	59
Landsbygdskommun, ej nära större stad	43	47	53	53	50
Alla kommuner (ovägt medel)	53	53	59	59	56

Öppethållande huvudbiblioteket, timmar/vecka 2017-2021

15 Förskoleverksamhet och fritidshem

Barnomsorgens olika delar:

- Förskola, målgrupp 1-5 år
- Familjedaghem, målgrupp 1-12 år
- Fritidshem, målgrupp 6-12 år
- Övrig verksamhet, ex öppen förskola

Både den verksamhet som bedrivs i egen regi och i form av föräldrakooperativ ingår.

Varför varierar kostnaden för barnomsorg?

- Olika mycket utbyggd barnomsorg och i olika former
- Olika personaltäthet och personalsammansättning
- Skillnader i vistelsetider och öppettider
- Barngruppens storlek och ålderssammansättning
- Skillnader i beräkning av lokalkostnader, olika kapitalkostnadsmetoder samt olika policy vid hyressättning
- Andelen barn i behov av särskilt stöd varierar

15.1 Kostnad per inskrivet barn i målgruppen för barnomsorgens delar

Ser kommunen till andelen inskrivna barn i förskolan som är mellan 1 till 5 år har siffran ökat under 2021 till 82. Rikets tal år 2021 uppgår till 86.

Barn 1-5 år inskrivna i förskola (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	77	78	-	81	82

Kostnaderna beräknas som bruttokostnader minus interna intäkter och försäljning av verksamheter till andra kommuner och landsting. Kostnadsbegreppet motsvarar alltså kommunens kostnad för egen konsumtion. Fritidshem bedrivs integrerat med förskoleklass och grundskola.

Förvaltningen har de senaste åren minskat antalet inskrivna barn per årsarbetare i förskolan men år 2021 har siffran ökat på att antalet barn ökat i verksamheten. Kostnaderna i verksamheten har som en följd av detta minskat, och ligger fortfarande lågt i förhållande till andra liknande kommuner

Kronor per inskrivet barn	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	140 396	141 510	136 060	134 628	140 598
Liknande grupp förskola o ped omsorg	160 610	154 836	156 898	115 666	130 950
Örebro län	148 195	153 246	153 981	135 424	142 794
Landsbygdskommun, ej nära större stad	147 879	152 735	155 122	138 768	147 056
Alla kommuner, ovägt medel	147 445	151 858	154 651	131 824	139 140

Förskola, nettokostnad per inskrivet barn år 2017-2021

Antal barn, i åldern 1-5 år, i förskola totalt i förhållande till antalet årsarbetare har ökat. Uppgifterna avser alla förskolor i kommunen oavsett regi och avser läsår med en mättdpunkt på 15 oktober.

Antal barn	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	4,8	5,0	5,5	5,1	4,8

Inskrivna barn per årsarbetare i förskolan år 2017-2021

Ser kommunen till andelen inskrivna barn på fritidshem, som är mellan 6 till 12 år, har siffran varit ganska konstant. I jämförelse med rikets tal på 54 för år 2021 ligger Hällefors något lägre. Jämförs kommunen med jämförbara kommuner har Hällefors lägsta siffran där det högsta talet är 59. I förhållande till länets kommuner har Hällefors näst lägsta talet efter Ljusnarsberg.

En av anledningarna till den relativt låga nyttjandegraden kan vara att Kulturskolan har verksamhet liknande den som erbjuds i fritidshemmet.

Barn 6-12 år inskrivna på fritidshem (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	37	39	41	48	53

Kommunen kan konstatera att det är viktigt att redovisa verksamheterna förskoleklass, fritidshem och grundskola tillsammans då en liten kommun alltid arbetar integrerat.

Kronor per inskrivet barn	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	35 247	39 226	35 247	31 070	30 779
Liknande grupp fritidshem	36 551	34 854	36 551	43 588	44 731
Örebro län	39 754	38 613	39 754	40 019	42 328
Landsbygdskommun, ej nära större stad	40 936	38 894	40 936	41 026	43 197
Alla kommuner, ovägt medel	40 314	39 509	40 314	40 992	42 760

Fritidshem, bruttokostnad per inskrivet barn år 2017-2021

Antalet inskrivna barn per årsarbetare är tillbaka på 2018 års nivåer efter att ha minskat 2019 och för riket är motsvarande siffra 20,6 för verksamhetsåret 2021.

Antal barn	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	26,7	22,7	19,3	22,0	22,2

Inskrivna barn per årsarbetare i fritidshem år 2017-2021

16 Utbildning

Här ingår förskoleklass, grundskola, gymnasieskola, vuxenutbildning, SFI och uppdragsutbildning. Förskoleklass, grundskola och fritidshem bedrivs integrerade. En exakt fördelning av personalkostnaderna är svår att göra då en personal kan arbeta i upp till fyra olika verksamheter.

Kostnaden per invånare påverkas av andelen elever i skolåldrarna. En låg andel invånare i skolåldern gör att kostnaden i kronor per invånare blir låg, även om kostnaden per elev är hög.

I Hällefors har andel medborgare med gymnasial och eftergymnasial utbildningsnivå hållit en jämn nivå under senaste perioden. I riket är motsvarande andel för gymnasial nivå 41,9 procent och eftergymnasial nivå med 45,1 procent. Det innebär att Hällefors har en högre andel med gymnasienivå men en lägre nivå med medborgare som har en eftergymnasial nivå i förhållande till riket. Inom länet är det enbart Örebro kommun som har en högre nivå än riket vad gäller eftergymnasial utbildning. I jämförelse med jämförbara kommuner har Hällefors sämsta andel vad gäller eftergymnasial nivå.

Hällefors (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Gymnasial utbildning	59,6	60,0	59,2	59,5	59,0
Eftergymnasial utbildning	22,0	22,4	22,5	22,4	23,0

Invånare 25-64 år, år 2017-2021

16.1 Kostnad per elev i förskoleklass

Kostnaderna för elever i förskoleklass. Den kan vara lokal- eller verksamhetsmässigt integrerad med förskola, grundskola eller fritidshem. Den kan också vara helt fristående.

Begreppet kostnad per elev motsvarar kommunens kostnad för egen konsumtion, det vill säga kostnaderna beräknas som bruttokostnader minus interna intäkter och försäljning av verksamhet till andra kommuner och landsting. Dessutom ingår verksamhetens andel av gemensam administration och lokaler.

Precis som i fallet när det gäller fritidshem beror en del av de låga kostnaderna i förskoleklassen på hur dessa redovisas. Kommunen kan konstatera att det är viktigt att redovisa verksamheterna förskoleklass, fritidshem och grundskola tillsammans då en liten kommun alltid arbetar integrerat.

Kronor per elev	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	56 080	56 590	62 000	78 987	84 331
Liknande grupp grundskola	78 876	64 345	74 753	77 218	72 605
Örebro län	68 515	63 128	71 947	66 686	69 619
Landsbygdskommun, ej nära större stad	66 043	73 908	77 976	79 553	81 060
Alla kommuner, ovägt medel	62 681	65 015	68 561	71 360	71 668

Förskoleklass, bruttokostnad per elev år 2017-2021

16.2 Kostnad per elev i grundskola

Antalet elever i kommunala grundskolan har ökat de senaste åren och motsvarar en utökning med 3 procent under de senaste fem åren. När det gäller andelen elever med utländsk bakgrund har även den siffran ökat. 2021 års siffra i riket uppgår till 26 procent. I jämförelse med länet har Hällefors den högsta siffran och även i jämförelsegruppen har Hällefors högst siffra och alla andra kommuner i gruppen utom Norberg och Skinnskatteberg kommun har lägre siffra än riket.

Hällefors	2017	2018	2019	2020	2021
Antal elever	649	669	679	687	668
- utländsk bakgrund (%)	37	39	39	42	40
- föräldrar med eftergymn utbildning (%)	32	31	31	32	33

Elever i kommunal grundskola belägen i kommunen åk 1 -9 år 2017-2021

En annan faktor som påverkar elevers skolresultat är kunskapsnivån på elevernas föräldrar. Kommunen kan konstatera att andelen föräldrar med eftergymnasial utbildning ökat de senaste åren och i jämförelse med rikets 60 procent år 2021 har kommunen en lägre andel. Samma relation som elever med utländsk härkomst råder, vilket är att Hällefors har lägst siffror i både länet samt för jämförbara kommuner.

Bruttokostnaderna avser grundskolan samt stödåtgärder. Kostnaden för egna elever som utbildar sig i fristående skolor och i andra kommuner ingår och avdrag är gjort för de elever som kommer från andra kommuner.

Begreppet kostnad per elev motsvarar kommunens kostnad för egen konsumtion, det vill säga kostnaderna beräknas som bruttokostnader minus interna intäkter och försäljning av verksamhet till andra kommuner och landsting. Dessutom ingår verksamhetens andel av gemensam administration och lokaler.

Kronor per elev	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	131 093	131 739	133 244	133 448	135 542
Liknande grupp grundskola	135 970	124 925	124 459	132 236	135 016
Örebro län	120 012	123 684	125 837	127 056	129 075
Landsbygdskommun, ej nära större stad	126 179	129 526	132 580	134 116	138 928
Alla kommuner, ovägt medel	115 464	119 379	122 363	124 426	128 326

Grundskolas, bruttokostnad per elev år 2017-2021

Kommunen har sedan många år tagit emot en hög andel flyktingar i förhållande mot kommunens invånare. Grundskolan har under många år haft väldigt många asylsökande elever och under flyktingstormen i slutet av år 2015 och början av år 2016 tog kommunen emot många ensamkommande barn och ungdomar. De främsta anledningarna till relativa kostnadsökningar på grund av nyanlända är utökade behov av modersmål och studiehandledning för elever som inte längre är i asyl.

Enligt Statistiska centralbyråns information om redovisning av flyktingverksamhet i räkenskapssammandraget (RS) ska kostnader och intäkter som uppkommer inom Pedagogisk verksamhet för insatser specifikt mot asylsökande, ensamkommande barn och flyktingar redovisas under Pedagogisk verksamhet.

En hel del riktade statsbidrag finansieras grundskolans verksamhet främst från Skolverket och Migrationsverket. Därför är en mer rättvisande bild nedanstående tabell som visar nettokostnaden för grundskolan per elev.

Hällefors har en förhållandevis låg kostnad när förvaltningen tittar på nettokostnaden per elev. Hällefors har ett stort behov av särskilt stöd inom skolan som gör det utmanande att prioritera utifrån de resurser som finns.

Kronor per elev	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	104 825	94 244	111 358	101 747	111 938
Liknande grupp grundskola	119 417	116 871	112 382	116 871	112 382
Örebro län	104 111	106 006	109 696	66 686	69 619
Landsbygdskommun, ej nära större stad	111 305	114 784	117 707	119 176	125 078
Alla kommuner, ovägt medel	104 174	107 396	110 262	111 999	116 094

Grundskolas, nettokostnad per elev år 2017-2021

För att ha gymnasiebehörighet till ett yrkesprogram krävs godkända betyg i svenska eller svenska som andraspråk, engelska och matematik och i minst fem andra ämnen från grundskolan. Från att ha varit en kommun bland rikets 25 sämsta kommuner har kommunen från och med år 2019 blivit en mittenkommun. Utvecklingen från 2019 pekar dock i en negativ trend och fallit tillbaka till 2017 års nivåer.

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	72,3	76,1	85,5	80,0	73,1

Elever i åk 9 som är behöriga till yrkesprogram, kommunala skolor år 2017-2021

Ett av Hällefors politiska inriktningsmål är att öka måluppfyllelsen i grundskolan och det har gett resultat. Kommunen har under 2018 fram till 2020 varit en mittkommun fram till 2021 då trenden pekat negativt.

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	196,5	215,0	211,0	199,9	207,5

Elever i åk 9 meritvärde kommunala skolor genomsnitt år 2017-2021

16.3 Kostnad per elev i gymnasieskola

Antalet elever i kommunala gymnasieskolan har minskat senaste två åren. När det gäller andelen elever med utländsk bakgrund har siffran sjunkit under de senaste fem åren. 2021 års siffra i riket uppgår till 27 procent. I jämförelse med länet har Hällefors den högsta siffran av de som lämnat in statistik. Hällefors har den högsta andel i jämförelsegruppen.

Hällefors	2017	2018	2019	2020	2021
Antal elever	146	143	163	148	130
- utländsk bakgrund (%)	64	49	58	55	55
- föräldrar med eftergymn utbildning (%)	17	16	15	21	25

Elever i kommunal gymnasieskola belägen i kommunen år 2017-2021

En faktor som påverkar elevers skolresultat är kunskapsnivån på elevernas föräldrar. Kommunen kan konstatera att andelen föräldrar med eftergymnasial utbildning ökat de senaste åren, vilket är en positiv utveckling och i jämförelse med rikets 57 procent år 2021 har kommunen en mycket lägre andel.

Bruttokostnaderna avser gymnasieskolan samt stödåtgärder. Kostnaden för egna elever som utbildar sig i fristående skolor och i andra kommuner ingår och avdrag är gjort för de elever som kommer från andra kommuner.

Begreppet kostnad per elev motsvarar kommunens kostnad för egen konsumtion, det vill säga kostnaderna beräknas som bruttokostnader minus interna intäkter och försäljning av verksamhet till andra kommuner och landsting. Dessutom ingår verksamhetens andel av gemensam administration och lokaler.

Kronor per elev	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	148 215	147 617	140 924	151 725	171 639
Liknande grupp gymnasieskola	145 763	141 228	158 497	154 610	158 759
Örebro län	125 865	132 046	136 797	143 033	144 073
Landsbygdskommun, ej nära större stad	142 582	149 515	155 161	160 295	169 830
Alla kommuner, ovägt medel	129 353	133 002	135 959	137 804	141 334

Gymnasieskola, bruttokostnad per elev år 2017-2021

Samma resonemang som skrivs under grundskolan gäller för gymnasieskolan vad gäller flyktingmottagningen i kommunen.

En hel del riktade statsbidrag finansieras gymnasieskolans verksamhet främst från Skolverket och Migrationsverket. Därför är en mer rättvisande bild nedanstående tabell som visar nettokostnaden för gymnasieskolan per elev.

Kommunens nettokostnad per elev är lägre än jämförbara kommuner de sista åren med undantag för år 2021. Av de kommuner som ingår i jämförelsegruppen är det två kommuner som inte har en egen gymnasieskola. Kommunen har medvetet valt att ha en egen gymnasieskola.

Kronor per elev	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	125 342	126 536	128 326	139 417	164 778
Liknande grupp gymnasieskola	128 056	134 166	160 258	151 653	160 080
Örebro län	114 573	122 176	132 613	138 813	141 896
Landsbygdskommun, ej nära större stad	127 524	136 994	149 752	156 022	166 644
Alla kommuner, ovägt medel	117 833	122 802	129 589	132 352	137 984

Gymnasieskolas, nettokostnad per elev år 2017-2021

Av de elever som väljer att gå gymnasieskola i annan kommun har ökat sista året. 2021 uppgår andel till 39,6 procent, vilket kan jämföras med riket andel på 48,7 procent. I jämförelse med jämförbara kommuner är det bara en kommun som har lägre andel än riket. I länet är det fyra kommuner, varav Hällefors, som köper mindre än riket.

Köp av plats (andel)	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	34,9	35,7	36,5	35,4	39,6

Köp av gymnasieskola år 2017-2021

Antal elever som började på gymnasium i kommunal regi i kommunen för fyra år sedan med examen inom 4 år, inklusive IM i förhållande till antal elever som började på gymnasium i kommunal regi i kommunen för fyra år sedan har försämrats. Det räcker alltså inte med 4 år. I riket uppgår andel till 69,7 procent och jämförbara kommuner 55,3 procent.

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	75,0	50,0	50,0	44,7	37,1

Gymnasieelever med examen inom 4 år, kommunala skolor år 2017-2021

17 Äldreomsorg inklusive öppen verksamhet

Kommunen har en hög andel invånare som är äldre än 80 år i förhållande till riket som år 2021 har en andel på 5,4 procent. I förhållande till länets kommuner har kommunen högsta siffran och i jämförbara kommunerna har kommunen andra högsta andelen.

Andel äldre äldre inom gruppen över 65 år i kommunen uppgår till 29,5 procent år 2021 och i förhållande till riket är det 3,1 procentenheter högre. Sett till länets kommuner ligger Hällefors i mitten. I jämförelse med likande gruppen är det två kommuner som har högre andel. Däremot har alla kommuner i gruppen liknande kommuner högre andel än riket.

Hällefors	2017	2018	2019	2020	2021
Invånare 65+ (%)	28,8	28,9	28,5	28,7	28,8
Invånare 80+ (%)	8,0	8,0	8,2	8,4	8,5
Äldre äldre av invånare 65+ (%)	27,8	27,7	28,7	29,4	29,5

Insatser till personer som är 65 år eller äldre innefattas insatser med stöd av SoL och HSL, men även andra verksamheter för äldre där inget individuellt biståndsbeslut behövs. Insatserna omfattar hemtjänst, korttidsboenden, individuellt behovsprövad dagverksamhet, särskilt/annat boende, öppen verksamhet och övriga insatser i ordinärt boende.

Begreppet kostnad för äldreomsorg motsvarar bruttokostnad minus interna intäkter och försäljning till andra kommuner och landsting avseende vård och omsorg enligt SoL/HSL, först dividerat med antal invånare 65 år och äldre i kommunen 31/12 och sedan dividerat med antal invånare 80 år och äldre i kommunen 31/12.

Minskningen av äldreomsorgskostnaderna i Hällefors kommun under år 2021 beror på bättre det omställningsarbete som pågår inom äldreomsorgen vad gäller effektiv personalbemanning och översyn av biståndsbeslutsprocessen.

Kronor per invånare 65-w år	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	68 681	77 442	76 775	79 362	75 260
Liknande grupp äldreomsorg	72 760	74 150	70 518	83 672	82 990
Örebro län	63 595	66 349	67 831	70 505	69 969
Landsbygdskommun, ej nära större stad	73 105	75 273	75 444	77 944	79 004
Alla kommuner, ovägt medel	62 141	63 949	64 511	66 735	67 706

Kostnad för äldreomsorg per invånare 65 år-w år 2017-2021

Kronor per invånare 80-w år	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	246 649	279 290	267 572	269 857	254 825
Liknande grupp äldreomsorg	266 552	275 342	265 850	310 038	307 248
Örebro län	260 947	268 538	270 918	275 714	265 474
Landsbygdskommun, ej nära större stad	268 873	275 683	272 929	283 536	286 388
Alla kommuner, ovägt medel	243 986	249 532	248 135	255 464	255 819

Kostnad för äldreomsorg per invånare 80 år-w år 2017-2021

Tabellen nedan visar hur mycket avgiftsintäkter kommunen får in i snitt per invånare 65 år och äldre. Hur mycket varje vård- och omsorgstagare betalar i omvårdnadsavgift beror på hur stort betalningsutrymme omsorgstagaren har och detta styrs i störst utsträckning av inkomsten och förbehållsbeloppet.

Kronor per invånare 65-w år	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	1 902	2 266	2 201	2 194	1 198
Liknande grupp äldreomsorg	3 193	3 253	3 167	2 781	2 739
Örebro län	2 622	2 828	2 942	2 988	2 887
Landsbygdskommun, ej nära större stad	2 620	2 673	2 750	2 751	2 883
Alla kommuner, ovägt medel	2 392	2 489	2 542	2 591	2 616

Avgiftsintäkt totalt per invånare 65 år-w år 2017-2021

I Hällefors kommun bor fler invånare 80+ år än i Region Örebro län samt i riket. Äldre människor som har hemtjänst har fler insatser beviljade och kommer då lättare upp i maxtaxan för hemtjänsten. Hällefors kommun har låga avgiftsintäkter i förhållande till övriga kommuner och en aktivitet som

kommunen numera bistår med år att hjälpa omsorgstagaren att söka statliga bidrag så som bostadstillägg och äldreomsorgsstöd.

17.1 Hemtjänst/ordinärt boende

Hemtjänstinsatser i ordinärt boende avser insatser enligt 18 § HSL. Hemtjänst avser biståndsbeslutad personlig omvårdnad och service enligt SoL som ges i ordinärt boende. Personlig omvårdnad avser insatser för att tillgodose fysiska, psykiska och sociala behov, så som hjälp med att äta och dricka, klä sig och förflytta sig, sköta personlig hygien och skapa trygghet och säkerhet. Service avser praktisk hjälp med bostadens skötsel, hjälp med inköp, tillredning av måltider.

I kostnad ordinärt boende ingår hemtjänst/hemsjukvård samt alla insatser som stödjer den enskilde att kunna bo kvar hemma. Dit räknas även korttidsvården till exempel växelvård, avlösarservice, rehabilitering samt dagverksamhet och bostadsanpassning. Även mindre insatser som larm och matdistribution ingår.

Kostnaden per invånare inom ordinärt boende i förhållande till 65+ respektive 80+ visar att kommunen har höga kostnader i förhållande till riket som uppvisar 27 659 kronor per invånare respektive 104 718 kronor per invånare. Däremot visar siffrorna vad gäller 80+ att kostnaderna per invånare år 2021 minskat och nästan är i nivå med år 2017 vilket är en positiv utveckling.

Kronor per invånare 65-w år	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	37 126	43 305	43 286	43 438	38 986
Liknande grupp äldreomsorg	28 185	29 451	29 157	30 916	31 453
Örebro län	27 696	30 479	30 800	31 436	31 473
Landsbygds kommun, ej nära större stad	29 031	29 997	30 792	32 620	33 705
Alla kommuner, ovägt medel	25 913	26 899	27 389	28 466	29 149

Kostnad för ordinärt boende per invånare 65 år-w år 2017-2021

Kronor per invånare 80-w år	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	133 328	156 175	150 860	147 703	132 005
Liknande grupp äldreomsorg	103 354	108 873	108 409	113 829	116 348
Örebro län	112 783	122 809	122 286	122 602	119 295
Landsbygds kommun, ej nära större stad	107 131	110 013	111 309	118 560	122 238
Alla kommuner, ovägt medel	101 925	105 167	105 548	109 067	110 241

Kostnad för ordinärt boende per invånare 80 år-w år 2017-2021

Kostnader hemtjänst, kr/hemtjänsttagare visar vad hemtjänsten kostar per hemtjänsttagare. Nyckeltalet visar bruttokostnad minus interna intäkter och försäljning till andra kommuner och regioner för hemtjänst äldreomsorg, dividerat med antal personer 65+ som var beviljade hemtjänst i ordinärt boende. Uppgifter om antal personer med beviljad hemtjänst avser fram till 2020 ett snitt av årets månader, från 2021 en kommunindividuell median från Socialstyrelsens statistikdatabas, minst 10 månader ska vara inrapporterat. Personer med hemtjänstbeslut som endast omfattar trygghetslarm, matdistribution, avlösning eller ledsagning har exkluderats. Ålder beräknas efter hur många år personen har fyllt vid mät dagen (sista dagen) respektive månad.

Från och med år 2020 är definitionen på hemtjänst ändrad vilket gör att det inte går att jämföra åren 2017 till 2019 med de två senaste redovisade åren. För kommunens del hade kommunen en kostnad per hemtjänsttagare år 2017 på 415 044 kronor enligt nya definitionen. Det visar ändå att kommunen år 2021 minskat kostnaderna per hemtjänsttagare mot året innan.

Kronor per vårdtagare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	405 986	467 948	480 708	591 366	566 823
Liknande grupp äldreomsorg	293 601	275 324	276 591	334 332	317 605
Örebro län	329 081	368 094	346 823	402 597	399 875
Landsbygdskommun, ej nära större stad	280 355	297 894	305 593	360 041	385 896
Alla kommuner, ovägt medel	263 712	279 019	282 562	334 071	359 232

Hemtjänst äldreomsorg, kostnad per hemtjänsttagare år 2017-2021

Förvaltningen har under flera år haft problem med att dela upp äldreomsorgs-kostnader och intäkter i de olika verksamhetskoderna, ordinärt boende och särskilt boende. Den insats som bestäms i biståndsbeslutet för den enskilde brukaren ska styra var kommunens kostnad läggs för att utföra brukarens vård. Ovanstående siffror är inte riktigt tillförlitliga när gruppnivån ordinärt och särskilt boende delas upp.

Kommunen har tecknat ett avtal med Länsgården om nya lokaler för ett av kommunens vård och omsorgsboende som har innebär en utökning av 10 vård- och omsorgsplatser från och med våren 2022 för att hitta en bättre mix mellan hemtjänst och särskilt boende med målsättningen att minska kommunens totala kostnader för äldreomsorgen.

Brukarbedömningen bygger på antal personer i åldrarna 65 år och äldre som uppgett att de är mycket eller ganska nöjda med hemtjänsten i förhållande till samtliga personer i åldrarna 65 år och äldre i ordinärt boende med hemtjänst som besvarat undersökningen av äldres uppfattning.

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	89,0	93,0	91,0	88,0	

Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - helhetssyn 2017-2021

17.2 Särskilt boende

Antalet brukare som bor på ett särskilt boende har minskat de senaste fem åren. Det samma gäller andelen av de invånare som är 65 år eller äldre som bor på ett särskilt boende. I jämförelse med riket har Hällefors en låg andel av de invånare som är 80 år och äldre som bor i särskilt boende under verksamhetsåret 2021.

Hällefors	2017	2018	2019	2020	2021
Brukare 65+	67	68	66	63	60
Andel brukare av invånare 65-79 år (%)	4,0	1,4	1,3	1,5	1,2
Andel brukare av invånare 80+ (%)	9,2	8,6	8,2	7,3	7,4

Invånare över 65 år i särskild boendeform år 2017-2021

Med särskilt boende avses samtliga särskilda boendeformer för service och omvårdnad som kommunen ska inrätta enligt 5 kapitlet 5 § SoL samt bostäder med särskild service enligt 5 kapitlet 7 § SoL.

I kostnader särskilt boende ingår insatser som ges till permanentboende vårdtagare i särskilda boendeformer såsom vård och omsorgsboende, äldreboende/demensboende, och dylikt. Korttidsvården är inte permanentboende och räknas således inte hit. Hälso- och sjukvårdsinsatser ingår. Kostnaden per invånare inom särskilt boende i förhållande till 65+ respektive 80+ visar att kommunen har låga kostnader i förhållande till riket.

Kronor per invånare 65-w år	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	29 775	32 204	31 657	33 956	34 112
Liknande grupp äldreomsorg	43 416	43 647	41 198	51 810	50 577
Örebro län	35 143	35 064	36 243	38 333	37 823
Landsbygdskommun, ej nära större stad	43 448	44 651	44 072	44 636	44 678
Alla kommuner, ovägt medel	35 476	36 281	36 401	37 618	37 945

Kostnad för särskilt boende per invånare 65 år-w år 2017-2021

Kronor per invånare 80-w år	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	106 930	116 141	110 332	115 462	115 503
Liknande grupp äldreomsorg	158 954	162 572	156 860	192 607	187 376
Örebro län	145 186	142 547	145 573	150 317	143 702
Landsbygdskommun, ej nära större stad	159 416	163 363	159 507	162 478	161 923
Alla kommuner, ovägt medel	139 075	141 331	139 782	143 887	143 263

Kostnad för särskilt boende per invånare 80 år-w år 2017-2021

Kostnader särskilt boende, kr/vårdtagare visar vad vård och omsorg i det särskilda boendet kostar per vårdtagare. Fr o m år 2013 avser antalet vårdtagare ett månadssnitt av antal brukare (från Socialstyrelsens individstatistik) under året i särskilt boende.

Kronor per vårdtagare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	909 701	954 750	960 304	1 066 651	1 122 300
Liknande grupp äldreomsorg	939 457	1 078 801	1 065 327	1 011 102	1 138 819
Örebro län	931 813	979 190	1 085 643	1 128 625	1 092 210
Landsbygdskommun, ej nära större stad	915 515	974 105	910 195	1 068 118	1 120 957
Alla kommuner, ovägt medel	893 362	947 404	958 361	1 058 549	1 095 746

Särskilt boende äldreomsorg, kostnad per vårdtagare år 2017-2021

Nedan redovisas antal personer i åldrarna 65 år och äldre i särskilt boende som är mycket eller ganska nöjda med sitt särskilda boende dividerat med samtliga personer i åldrarna 65 år och äldre i särskilt boende som besvarat undersökningen av äldres uppfattning. Svarsalternativet Ingen åsikt är exkluderat ur nämnaren.

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	65,0	75,0	71,0	57,0	

Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - helhetssyn 2017-2021

Nedan redovias medelvärde, antal dagar från ansökningsdatum till erbjudet inflyttningsdatum avseende särskilt boende inom äldreomsorg som kommunen kan konstatera förbättras årligen. Med ansökningsdatum avses det datum

då ansökan om plats på särskilt boende kommer in till kommunen, oavsett om ansökan görs skriftligt eller muntligt. Med erbjudet inflyttningsdatum avses det datum då den enskilde enligt kommunens erbjudande har möjlighet att flytta in på ett särskilt boende, oavsett om den enskilde sedan väljer att flytta in eller inte. Avser samtliga utredningar avseende plats på särskilt boende som avslutades i kommunen under första halvåret, och som avsåg personer som vid tidpunkten för ansökan var 65 år eller äldre.

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	34,0		26,0	23,0	16,0

Väntetid i antal dagar från ansökningsdatum till erbjudet inflyttningsdatum till särskilt boende 2017-2021

18 Insatser enligt LSS, SFB och SoL

Andelen invånare med insatser enligt LSS har minskat i kommunen från 2020 och uppgår år 2021 till 0,80 procent. I jämförelse med riket som uppgår till 0,73 procent har kommunen en högre andel. I jämförelse med jämförbara kommuner har alla andra kommuner utom Nora och Vindeln en högre andel än Hällefors.

Hällefors	2017	2018	2019	2020	2021
Invånare (%)	0,75	0,54	0,63	0,83	0,80

Invånare med insatser enligt LSS 2017-2021

I nyckeltalet ”Kostnad funktionsnedsättning, kronor per invånare” beräknas kostnaderna som bruttokostnader minus interna intäkter och försäljning av verksamhet till andra kommuner och regioner för insatser för personer med funktionsnedsättning enligt Socialtjänstlagen (SoL), Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och Lagen om assistansersättning (LASS), exklusive ersättningar från Försäkringskassan för assistens enligt LASS.

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	4 728	5 059	6 018	6 519	6 734
Liknande grupp LSS	6 024	4 740	7 136	8 270	8 408
Örebro län	6 540	6 360	6 651	6 845	7 102
Landsbygdskommun, ej nära större stad	6 823	7 101	7 457	7 731	7 930
Alla kommuner, ovägt medel	6 473	6 720	6 963	7 229	7 447

Kostnad funktionsnedsättning per invånare minus ers från FK år 2017-2021

I Hällefors kommun har insatsmixen mellan ordinärt boende, särskilt boende och LSS sett annorlunda ut än i riket. Andel LSS har varit lägre i Hällefors kommun, vilket också påverkar skatteutjämningsystemet där vi får betala tillbaka medel till staten. Efter genomgång av samtliga biståndsbeslut kan förvaltningen konstatera att beslut som borde vara LSS-beslut blivit beslut enligt hemtjänst vilket påverkar utfallet för insatser för LSS och även LSS-utjämnings, vilket nu har rättats till.

18.1 Boende enligt LSS

Av kommunen invånare har antalet personer med boende enligt LSS ökat med två personer.

Personer	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	21	19	22	22	24

Antalet personer med boende enligt LSS 2017-2021

Verksamheten utgörs av barn och ungdomar i familjehem eller i bostad med särskild service för barn och ungdom enligt 9 § 8 LSS samt antal personer i bostad med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad för vuxna enligt 9 § 9 LSS.

Tabellen nedan visar vad boende i familjehem eller bostad med särskild service för barn och ungdom samt bostad med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad beviljad enligt LSS kostar och antal personer är från 1/10.

Tidigare år har Hällefors kommun haft låga kostnader för boende enligt LSS per brukare. Under perioden har kostnaden ökat per brukare men under år 2021 har kostnaden minskat och beror på att antalet personer ökat och slår ut fasta kostnaden på fler personer.

Kronor per brukare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	958 381	1 072 211	1 279 773	1 401 273	1 176 458
Liknande grupp LSS	-	1 011 863	1 055 319	1 271 939	1 187 395
Örebro län	1 021 022	1 103 446	1 117 345	1 161 796	1 199 271
Landsbygdskommun, ej nära större stad	857 915	913 200	975 372	1 059 295	1 032 392
Alla kommuner, ovägt medel	969 665	1 027 737	1 066 938	1 123 225	1 150 204

Kostnad för boende enligt LSS per brukare år 2017-2021

18.2 Personlig assistens enligt LSS/SFB

Verksamheten utgör personlig assistens enligt 9 § punkt 2 LSS eller enligt 51 kapitlet SFB. Förvaltningen erhåller här ersättning från försäkringskassan för personlig assistens enligt SFB.

Inom verksamhet för LSS finns ett utjämningsystem för kostnadsutjämning mellan alla kommuner. Syftet med utjämningsystemet är att åstadkomma likvärdiga ekonomiska förutsättningar för alla kommuner att bedriva sin verksamhet. År 2021 fick Hällefors kommun ett bidrag från LSS-utjämningen. I dessa nyckeltal är ingen hänsyn tagen till LSS-utjämningen.

Tabellen nedan visar bruttokostnad minus interna intäkter och försäljning till andra kommuner och landsting exklusive ersättning från försäkringskassan. Även här kan nyckeltalet vara lågt utifrån tidigare beskrivning utifrån felaktiga biståndsbeslut.

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	4 698	5 026	5 986	6 519	6 734
Liknande grupp LSS	4 815	5 113	6 161	7 102	7 189
Örebro län	5 673	5 572	5 858	6 128	6 292
Landsbygdskommun, ej nära större stad	5 541	5 775	6 141	6 418	6 577
Alla kommuner, ovägt medel	5 270	5 482	5 704	5 941	6 114

Kostnad personlig assistens per invånare minus ers från FK år 2017-2021

Kommunen kan konstatera att kommunen kommit närmare andra kommuner i kostnader per invånare än tidigare då kostnaden var väldigt låg i förhållande till andra kommuner.

19 Individ och familjeomsorg

Inom detta område redovisas verksamheter som riktar sig till personer som får stöd, vård och service inom individ och familjeomsorgens ram exklusive insatser som ges till personer med psykiska problem utan eget missbruk. Totalt har kommunens kostnader per invånare ökat under 2021. Orsaken till detta är att kostnaden för barn och unga ökat ännu mera och årets utfall är högst under perioden.

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	5 032	5 286	5 976	6 150	6 189
Liknande grupp IFO	3 883	4 239	6 014	6 146	6 283
Örebro län	3 876	3 977	4 217	4 502	4 859
Landsbygdskommun, ej nära större stad	4 326	4 696	5 103	5 180	5 445
Alla kommuner, ovägt medel	4 050	4 289	4 533	4 682	4 825

Kostnad individ och familjeomsorg per invånare år 2017-2021

19.1 Vuxna 21-64 år

Vård och stöd som förvaltningen ger till vuxna personer, 21 år eller äldre, som har missbruksproblem. Det sker i form av institutionsvård, familjehem, bistånd avseende boende och olika öppna insatser.

Kostnader för vård och stöd som socialtjänsten ger till vuxna missbrukare i form av institutionsvård, familjehemsvård eller olika öppenvårdsinsatser

Tidigare år har kommunen haft låga kostnader i förhållande till både riket och liknande kommuner. Anledningen är att kommunen haft ett arbetssätt som inneburit låga kostnader. Under perioden har dock institutionsvården ökat i antalet individer och kommunen har haft svårt att rekrytera socialsekreterare.

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	649	635	829	841	826
Liknande grupp IFO	753	539	693	706	808
Örebro län	586	570	587	590	586
Landsbygdskommun, ej nära större stad	591	635	647	680	700
Alla kommuner, ovägt medel	640	655	667	699	695

Kostnad missbruksvård vuxna per invånare 2017-2021

Kommunens andel för köp av vård för vuxna missbrukare har minskat i förhållande till föregående år. I riket uppgår motsvarande mått till 36,3 procent, vilket visar att kommunen har en högre andel. I jämförelse med jämförbara kommuner placerar sig Hällefors lägre än genomsnittet men högre i jämförelse med länets kommuner.

Köp av vuxenvård (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	44,1	47,8	58,9	60,8	56,3

Köp av vård för vuxna med missbruksproblem år 2017-2021

19.2 Barn och unga 0-20 år

Vård och stöd som förvaltningen ger till barn och ungdomar 0-20 år i form av vård på hem för vård eller boende, vård i familjehem, individuellt behovsprövat öppenvård och övriga öppna insatser.

Kostnader för vård och stöd som socialtjänsten ger till barn och ungdomar 0-20 år i form av institutionsvård, familjehemsvård och öppna insatser. En kostnadsökning har skett under år 2021.

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	1 694	1 577	1 709	1 804	1 991
Liknande grupp IFO	1 958	2 330	3 091	2 995	3 203
Örebro län	1 856	1 885	1 977	2 190	2 509
Landsbygdskommun, ej nära större stad	2 269	2 386	2 617	2 618	2 945
Alla kommuner, ovägt medel	2 039	2 169	2 295	2 368	2 498

Kostnad för barn och ungdomsvård per invånare år 2017-2021

Hällefors totala andel av köp av barn och ungdomsvård har ökat under år 2021 i förhållande till föregående år och rikets andel uppgår till 34,3 procent. I jämförelse med jämförbara kommuner placerar sig Hällefors bland de mittersta kommunerna.

Köp av ungdomsvård (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	39,4	30,3	33,2	38,6	41,2

Total andel köp av barn- och ungdomsvård år 2017-2021

19.3 Ekonomiskt bistånd

Kostnader för ekonomiskt stöd till enskilda enligt socialtjänstlagen.

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	1 619	2 002	2 199	2 598	2 254
Liknande grupp IFO	891	1 133	1 820	2 100	1 996
Örebro län	1 194	1 255	1 315	1 453	1 410
Landsbygdskommun, ej nära större stad	1 193	1 317	1 456	1 471	1 398
Alla kommuner, ovägt medel	1 096	1 152	1 227	1 297	1 271

Kostnad ekonomiskt bistånd per invånare år 2017-2021

Kommunen har en hög arbetslöshet, barnfattigdom, låg medelinkomst, stora familjer och många med utländsk bakgrund. Detta påverkar ekonomiska biståndet negativt.

Kommunen redovisar allt ekonomiskt bistånd här inklusive ekonomiskt bistånd för flyktingmottagande. Enligt kommunstyrelsens antagna fördelningsmodell för nyanlända flyktingar bokförs intäkter där kostnaden finns. En mer rättvisande bild är nedanstående tabell som visar nettokostnaden för ekonomiskt bistånd per invånare.

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	1 103	1 509	1 787	2 216	1 986
Liknande grupp IFO	846	1 024	1 775	2 036	1 932
Örebro län	1 064	1 141	1 229	1 368	1 355
Landsbygdskommun, ej nära större stad	1 081	1 183	1 299	1 364	1 317
Alla kommuner, ovägt medel	1 024	1 069	1 128	1 215	1 202

Nettokostnad ekonomiskt bistånd per invånare år 2017-2021

20 Särskilt riktade insatser

Inom detta område redovisas verksamheter för flyktingmottagande och arbetsmarknadsåtgärder.

20.1 Flyktingmottagande

Andelen utlandsfödda invånare i kommunen mellan 18 till 64 år är fortsatt på en hög nivå och uppgår år 2021 till 23,9 procent. I förhållande till rikets snitt som uppgår till 25,7 procent ligger kommunen på en lägre nivå. I jämförelse med länet har Hällefors näst högst andel där Örebro har högst och alla kommuner i länet har en andel under rikets snitt. I förhållande till jämförbara kommuner placerar sig Hällefors näst högst upp.

Utrikes födda (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	23,6	23,4	24,2	23,9	23,9

Utrikes födda 18-64 år, år 2017-2021

Hällefors andel vad gäller kommunmottagande asylsökande har minskat under perioden och under 2021 uppgår siffran till 5,9. Sett till rikets nivå som uppgår till 2,3 ligger kommunen över.

Invånare	2017	2018	2019	2020	2021
0-15 år	73	55	22	16	
16-17 år	14	6	5	3	
18-19 år	22	8	2	1	
20-64 år	127	77	19	17	
65+	4	2	0	2	
TOTALT	240	148	48	39	41

Asylsökande/inskrivna i Migrationsverkets mottagningssystem år 2017-2021

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	33,6	20,8	6,9	5,6	5,9

Asylsökande/inskrivna i Migrationsverkets mottagningssystem, antal/1000 invånare år 2017-2021

Hällefors andel vad gäller kommunmottagande flyktingar har minskat under perioden och under 2021 uppgår siffran till 2,2. Sett till rikets nivå som uppgår till 1,3 ligger kommunen över och ligger bland de högre i jämförelse med alla kommuner.

Invånare	2017	2018	2019	2020	2021
0-5 år	23	9	0	7	1
6-15 år	35	36	6	0	7
16-17 år	2	5	1	1	1
18-19 år	7	6	6	0	0
20-64 år	79	28	11	2	3
65+	0	0	1	0	3
TOTALT	146	83	25	10	15

Kommunmottagna i flyktingmottagandet under året med uppehållstillstånd år 2017-2021

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	20,5	11,7	3,6	1,4	2,2

Kommunmottagna i flyktingmottagandet med uppehållstillstånd, antal/1000 invånare år 2017-2021

Enligt Statistiska centralbyråns information om redovisning av flyktingverksamhet i räkenskapssammandraget (RS) för kommuner ska alla kostnader och intäkter som kommunen har för mottagandet och insatser till asylsökande, ensamkommande barn och flyktingar redovisas här. Dock ska kostnader och intäkter som uppkommer inom Pedagogisk verksamhet för insatser specifikt mot asylsökande, ensamkommande barn och flyktingar inte redovisas utan under Pedagogisk verksamhet.

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	5 855	2 450	1 792	1 105	984
Liknande grupp integration	4 052	3 949	1 402	1 528	892
Örebro län	3 931	2 006	1 220	730	522
Landsbygdskommun, ej nära större stad	4 810	2 676	1 521	797	543
Alla kommuner, ovägt medel	3 547	2 042	1 284	794	539

Kostnad för flyktingmottagande per invånare år 2017-2021

Kommunen har sedan många år tagit emot en hög andel flyktingar i förhållande mot kommunens invånare. Under flyktingstormen i slutet av år 2015 och början av år 2016 tog kommunen emot många ensamkommande barn och ungdomar. Antalet ensamkommande barn och ungdomar har därefter minskat.

Verksamheten för flyktingmottagnade finansieras med hög andel av riktade statsbidrag. Därför är en mer rättvisande bild nedanstående tabell som visar nettokostnaden för flyktingmottagande per invånare. Kommunstyrelsens antagna fördelningsmodell för nyanlända flyktingar påverkar detta nyckeltal. Kommunens fördelningsmodell fördelar statsbidragen på fyra år och andra kommuner fördelar statsbidragen på kortare tid vilket leder till ett minusbellopp nedan.

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	114	374	56	41	-1
Liknande grupp integration	-408	-472	-310	338	450
Örebro län	-218	-171	-230	-89	57
Landsbygdskommun, ej nära större stad	-537	116	-66	-22	12
Alla kommuner, ovägt medel	-111	78	-3	90	73

Nettokostnad för flyktingmottagande per invånare år 2017-2021

Nedan redovisas etableringsuppdraget som omfattar nyanlända flyktingar i arbetsför ålder (20-64 år) samt nyanlända i åldern 18-19 år utan föräldrar i Sverige. Uppdraget omfattar aktiviteter under högst 24 månader där Svenska för invandrare (sfi), samhällsorientering och arbetsförberedande aktiviteter utgör olika delar. Arbetsförmedlingen är ansvariga för etableringsuppdraget. Status efter 90 dagar bland de som lämnat etableringsuppdraget. I arbete omfattas arbete utan stöd, nystartsjobb och arbete med stöd. I studier räknas de som studerar på den utbildning som berättigar studiemedel. En viss under-teckning kan förekomma på studier p g a eftersläpning i registrering hos Arbetsförmedlingen. Kommuntillhörighet ges utifrån folkbokföringsstatus, i december månad.

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors; arbete	22	23	4	8	6
Hällefors, studier	5	1	16	3	0

Lämnat etableringsuppdraget och börjat arbeta eller studera (status efter 90 dagar) 2017-2021

Kommunen har minskat antalet elever som läser svenska för invandrare (SFI) som ett led i det minskade mottagandet. Måttet mäter antal elever som läser svenska för invandrare i skolor belägna i kommunen. Uppgiften avser kalenderår och mäts 15 oktober. Sett till andel elever på SFI som klarat högsta kurs på studieväg (minst två kurser) av nybörjare två år tidigare har minskat och uppgår till 21 procent år 2021, i förhållande till riket som uppgår till 36 procent. Alla elever som har klarat kurserna ingår, oavsett avbrott. Även elever som klarar fler kurser än de som studievägen innehåller räknas in.

Antal	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	186	165	134	107	105

Elever i SFI-utbildning år 2017-2021

20.2 Arbetsmarknadsåtgärder

Andelen arbetslösa i kommunen i åldern 18 till 64 år uppgår till 9,6 procent. Måttet beskriver antalet öppet arbetslösa och personer i program med aktivetsstöd i förhållande till antalet invånare i ålder 18 till 64 år. Rikets andel uppgår till 6,7 procent. Hällefors har högst andel i länet. I gruppen jämförbara kommuner placerar sig Hällefors näst högst, där alla kommuner utom Hällefors, Filipstad och Lessebo placerar sig under rikets andel.

Arbetslöshet årsmedelvärde (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	10,1	8,6	8,6	11,2	9,6

Arbetslöshet 18-64 år i kommunen år 2017-2021

Verksamheten arbetsmarknadsåtgärder avser kommunens sysselsättningsfrämjande åtgärder som finansieras helt eller delvis av kommunen.

Kommunen kan konstatera att kommunen finansierar verksamheten med statliga medel genom samarbete med Arbetsförmedlingen och inte så mycket med skattemedel. EU-projektet All-in finns i nedanstående siffror. En justering gjordes under 2019 som avsåg 2018 års siffror. Skulle denna justering tas bort blir nyckeltalet för Hällefors 363 kronor per invånare.

Kronor per invånare	2017	2018	2019	2020	2021
Hällefors	496	613	290	322	677
Liknande grupp övergripande	533	442	492	531	562
Örebro län	625	601	668	650	694
Landsbygdskommun, ej nära större stad	619	608	553	549	586
Alla kommuner, ovägt medel	479	478	477	485	511

Nettokostnad för arbetsmarknadsåtgärder per invånare år 2017-2021

21 AGENDA 2030 - Globala målen för hållbar utveckling

År 2015 antog FN:s medlemsländer Agenda 2030 som inrymmer de 17 Globala målen för hållbar utveckling. Nedan visas ett urval av nyckeltal som stöd för kommunens genomförande av Agenda 2030 som tagits fram av RKA.

21.1 Mål 1 Ingen fattigdom

Fattigdom omfattar fler dimensioner än den ekonomiska. Fattigdom innebär bl.a. även brist på frihet, makt, inflytande, hälsa, utbildning och fysisk säkerhet.

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Invånare 0-9 år i ekonomiskt utsatta hushåll	17,7	20,7	26,9	24,0	
Vuxna biståndsmottagare med långvarigt ekonomiskt bistånd	0,65	1,38	1,74	2,48	2,18

21.2 Mål 2 Ingen hunger

Avskaffa hunger, uppnå tryggad livsmedelsförsörjning och förbättrad nutrition samt främja ett hållbart jordbruk.

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Invånare med fetma	24	-		-	
Ekologiskt odlad åkermark	64,0	56,2	570,3	52,9	54,2

21.3 Mål 3 Hälsa och välbefinnande

Säkerställa hälsosamma liv och främja välbefinnande för alla i alla åldrar.

	2017	2018	2019	2020	2021
Medellivslängd kvinnor, år	82,2	82,6	83,4	82,9	83,1
Medellivslängd män, år	77,0	78,2	79,1	79,7	79,0
Fallskador bland personer 65+	2990	3226	3131	3103	
Antibiotikaförsäljning kommun	264,1	251,8	268,1	225,0	232,4

21.4 Mål 4 God utbildning för alla

Säkerställa en inkluderande och likvärdig utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla.

	2017	2018	2019	2020	2021
Barn 1-5 år inskrivna i förskola	76,6	78,5		81,1	82,2
Elever i åk 9 som är behöriga till yrkesprogram	78,7	78,3	86,4	82,2	73,1
Elever i åk 9 som känner sig trygga		75,9		81,3	81,3
Gymnasieelever med examen inom 4 år	75,9	72,2	64,9	65,5	62,3
Ungdomar som är etablerade på arbetsmarkn eller studerar 2 år efter fullföljd gymn utbildn	69,2	75,9	75,0	67,9	
Invånare 25-64 år med eftergymnasial utbildn	22,0	22,4	22,5	22,4	23,0

21.5 Mål 5 Jämställdhet

Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt.

	2017	2018	2019	2020	2021
Heltidsarbetande månadsavlönade	60	66	63	68	70
Föräldrapenningdagar som tas ut av män	26,2	27,6	29,1	31,1	26,6
VAB som tas ut av män	39,7	40,6	42,7	36,9	42,3
Kvinnors mediannettoinkomst av männens	78,6	80,1	79,6	81,7	

21.6 Mål 6 Rent vatten och sanitet

Säkerställa tillgången till och en hållbar förvaltning av vatten och sanitet för alla.

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Vattentäkter med vattenskyddsområde	50	50	50	50	
Sjöar med god ekologisk status	44,4	44,4	44,4	44,4	44,4
Vattendrag med god ekologisk status	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9
Grundvattenförekomster med god kemisk och kvantitativ status	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

21.7 Mål 7 Hållbar energi för alla

Säkerställa tillgång till ekonomiskt överkomlig, tillförlitlig, hållbar och modern energi för alla.

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Elavbrott, genomsnittlig per minut/kund	173	151	311	321	
Fjärrvärmeproduktion av förnybara energikällor inom det geografiska området		89,7	97,0	89,7	

21.8 Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Långtidsarbetslöshet 25-64 år	6,2	6,1	5,8	7,8	7,4
Förvärvsarbetande invånare 20-64 år, andel (%)	73,1	74,9	72,4	72,6	
Invånare 17-24 år som ej studerar/arbetar	10,0	8,2	7,7	7,6	

21.9 Mål 9 Hållbar industri, innovationer och infrastruktur

Bygga motståndskraftig infrastruktur, verka för en inkluderande och hållbar industrialisering samt främja innovation.

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Tillgång till bredband om minst 100 mbit/s	82,3	84,5	86,1	77,1	75,9
Företagsklimatet NKI	75	67	71	70	71
Befolkning i kollektivtrafiknära läge	53,4	54,2	56,7	53,9	

21.10 Mål 10 Minskad ojämlikhet

Minska ojämlikheten inom och mellan länder.

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Förvärvsarb skyddsbehövande och anhöriga (flyktingar) 20-64 år vistelsetid 4-6 år, andel (%)	46,2	59,4	39	34,2	

21.11 Mål 11 Hållbara städer och samhällen

Göra städer och bosättningar inkluderande, säkra, motståndskraftiga och hållbara.

	2017	2018	2019	2020	2021
Demografisk försörjningskvot	0,98	0,97	0,98	0,99	0,90
Trångboddhet i flerbostadshus	25,3	26,6	28,3	24,8	25,6
Utsläpp till luft av kväveoxider	13,9	12,7	11,6	10,8	
Utsläpp till luft av PM2,5	2,67	2,46	2	2,27	

21.12 Mål 12 Hållbar konsumtion och produktion

Säkerställa hållbara konsumtions- och produktionsmönster.

	2017	2018	2019	2020	2021
Insamlat hushållsavfall totalt kg/person	613	630	591	557	
Hushållsavfall som materialåtervinns	45	43	33	38	
Ekologiska livsmedel i kommunens vhn	36	33	31	27	25

21.13 Mål 13 Bekämpa klimatförändringarna

Vidta omedelbara åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna och dess konsekvenser.

	2017	2018	2019	2020	2021
Utsläpp till luft av växthusgaser totalt	6,08	5,92	5,52	4,96	
Miljöbilar i kommunorganisationen	44,2	28,0	28,0	7,8	
Miljöbilar i geografiska området	11,5	12,1		12,5	
Fossiloberoende fordon i kommunorganisation				23,5	26,0
Fossiloberoende fordon i geografiska området				7,6	10,6
Genomsnittlig körsträcka personbil	703,0	697,6	661,2	620,9	617,8

21.14 Mål 15 Ekosystem och biologisk mångfald

Skydda, återställa och främja ett hållbart nyttjande av landbaserade ekosystem, hållbart bruka skogar, bekämpa ökenspridning, hejda och vrida tillbaka markförstöringen samt hejda förlusten av biologisk mångfald.

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Skyddad natur totalt	5,7	6,4	6,4	6,5	6,5

21.15 Mål 16 Fredliga och inkluderande samhällen

Främja fredliga och inkluderande samhällen för hållbar utveckling, tillhandahålla tillgång till rättvisa för alla samt bygga upp effektiva, och inkluderande institutioner med ansvarsutkrävande på alla nivåer.

Andel (%)	2017	2018	2019	2020	2021
Förstagångsväljare senate KF valet		76,0	76,0	76,0	76,0
Anmälda våldsbrott/antal 100 000 inv	633	1002	856	943	978



HÄLLEFORS KOMMUN
Kommunförvaltningen

Ekonomienheten 712 83 Hällefors
Besöksadress Sikforsvägen 7 Hällefors
Telefon 0591-641 00 vx • Fax 0591-109 76
kommun@hellefors.se

Uppföljning internkontrollplan 2022, dnr KS 22/00246

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens beslut 2021-12-14 § 219

Internkontrollrapport för kommunstyrelsen 2022, daterad 2022-11-22

Ärendet

Under året har arbetet med att förbättra och utveckla arbetet med internkontroll inom kommunstyrelsen fortgått. Internkontroll är en del av kommunens verksamhets- och ekonomistyrning. Den syftar till att påverka organisationens beslut och beteende i riktning mot önskat mål, vad gäller resultat, effektivitet och ekonomisk ställning. Syftet med internkontroll är att säkerställa att kommunstyrelsen upprätthåller en tillfredsställande intern kontroll, d v s de ska med rimlig grad av säkerhet säkerställa att följande mål uppnås:

- ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet
- tillförlitlig finansiell rapportering och information om verksamheten
- efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, riktlinjer mm

Begreppet *rimlig grad av säkerhet* innebär att kommunstyrelsen vid utformningen av rutiner ska göra en avvägning mellan kontrollkostnad och kontrollnytta. Vid bedömning av kontrollnytta ska inte endast ekonomiska faktorer vägas in, utan även vikten av att upprätthålla förtroendet för verksamheten hos olika intressenter.

Målet *ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet* innebär bl a att ha kontroll över ekonomi, prestationer och kvalitet samt att säkerställa att fattade beslut verkställs och följs upp i förhållande till fastställd verksamhetsidé och mål.

Målet *tillförlitlig rapportering och information om verksamheten* innebär att kommunstyrelsen samt de verksamhetsansvariga ska ha tillgång till rättvisande räkenskaper. Därutöver ingår en ändamålsenlig och tillförlitlig redovisning av verksamhetens prestationer avseende kvantitet och kvalitet samt övrig relevant information om verksamheten och dess resursanvändning.

Målet *efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, riktlinjer mm* innefattar lagstiftning såväl som kommunens interna regelverk samt ingångna avtal med olika parter.

Kommunförvaltningen har genomfört kontrollerna i enlighet med antagen plan år 2022 för intern kontroll.

Beskrivning av utförandet

Kommunförvaltningen kan konstatera att förvaltningen ännu inte fått en fullödlig rutin på hanteringen av uppföljningen. Delar av kontrollerna har skett utan att det dokumenterats enligt de verktyg som är framtagna. Dock har fler kontroller skett i det verktyg som är beslutat att användas enligt antaget styrdokument.

Resultat av genomförda kontroller

Sammantaget kan förvaltningen konstatera att det finns en bra bild över de kontrollpunkter som kommunstyrelsen beslutat men att det finns ett utvecklingsarbete för att säkerställa att framtagna rutiner efterlevs och att dokumentation som ska ske verkligen genomförs.

Åtgärder som föreslås vidtas inklusive tidplan

De åtgärder som kommunförvaltningen föreslår, i samband med att kontrollerna skett under år 2022, kommer att påbörjas under år 2023 utifrån att aktuella rutiner inte fungerar optimalt och att dokumentation saknas.

Social konsekvensanalys

Kommunstyrelsens förvaltning har inte gjort någon särskild analys utifrån detta perspektiv.

Miljömässig konsekvensanalys

Kommunstyrelsens förvaltning har inte gjort någon särskild analys utifrån detta perspektiv.

Ekonomisk konsekvensanalys

Kommunstyrelsens förvaltning har inte gjort någon särskild analys utifrån detta perspektiv.

Förvaltningens förslag till beslut

- Godkänna kommunstyrelsens internkontrollrapport år 2022.

Innan ärendets avgörande anländer Saskia van der Zanden (V) och ersätter tjänstgörande ersättare Kent Grängstedt (S).

Under allmänna utskottets behandling av ärendet föredrar ekonomichef Jessica Jansson och kommunchef Hans Åhnberg tillför.

Cecilia Albertsson (M) ställer fråga om det finns något särskilt att vara observant på inför nästa år, vilket besvaras av ekonomichef Jessica Jansson.

Cecilia Albertsson (M) ställer frågor om höjd beredskap utifrån ett läge där elen skulle kunna försvinna, vilket delvis besvaras av ekonomichef Jessica

Jansson.

Under ärendets behandling yttrar sig även ordförande Annalena Järnberg (S).

Ordförande Annalena Järnberg (S) ställer bifall mot avslag på förvaltningens förslag till beslut, vilket bifalls.

Allmänna utskottet föreslår kommunstyrelsen

Godkänna kommunstyrelsens internkontrollrapport år 2022.

Ekonomienheten

Jessica Jansson

Internkontrollrapport kommunstyrelsen 2022



Innehåll

1	Sammanfattning	3
2	Övergripande internkontrollpunkter	3
2.1	Konsekvensbeskrivning	3
2.2	Delegation, anmälan och rapportering	3
2.3	Politiska beslut	3
2.4	Politiska beslut	4
2.5	Ärendeprocess	4
2.6	Medborgarförslag	4
2.7	Sjukfrånvaro	5
2.8	Lön	5
2.9	Fast egendom	6
2.10	Kris och beredskap	6
2.11	Brandskydd	6
2.12	Konsulttjänster	6
2.13	Fastställda planer	7
2.14	Energieffektivisering	7
3	Kontrollpunkter inom pedagogiska verksamheten	7
3.1	Behöriga lärare	7
4	Kontrollpunkter inom vård och omsorg	8
4.1	Biståndsbeslut	8
4.2	Hemtjänst	8
4.3	Handlingsplan	9
4.4	Organisation	9
4.5	Utbildningsnivå	10

1 Sammanfattning

Nedan redovisas en sammanfattning av de rapporter som ansvariga enligt internkontrollplanen 2022 har redovisat och fakta som kommit fram i samband med genomgång av rapporten med kommunövergripande ledningsgruppen. Sammantaget kan förvaltningen konstatera att det finns en bra bild över de kontrollpunkter som kommunstyrelsen beslutat men att det finns ett utvecklingsarbete för att säkerställa att framtagna rutiner efterlevs och att dokumentation som ska ske verkligen genomförs.

2 Övergripande interkontrollpunkter

Kommunstyrelsen beslutade i december 2022 nedanstående 13 kontrollpunkter som är övergripande för hela kommunen.

2.1 Konsekvensbeskrivning

Risk: Att kommunen inte beskriver konsekvenser vid anpassningar, effektiviseringar, förändring av kvalitet

Kontrollansvarig: Kanslichef

Frekvens: 2 gånger per år

Ärendeprocesser är ett område som är stort och svåröverskådligt. Under de senaste åren har förvaltningen ganska tydligt arbetat med att stärka beredningsprocesserna genom exempelvis tydligare uppdragsformulering och tätare ärendeavstämningar. Beroende på ärendenas karaktär, är det kanslichefs uppfattning att konsekvensbeskrivningarna varierar i omfattning och kvalitet. Detta behöver i sig inte vara ett problem eftersom en del ärenden måste sägas vara av mer rutinartad karaktär medan andra är stora och komplexa. Konsekvensbeskrivningarna utgår från kommunens politiskt beslutade mål, vilka också styr de obligatoriska rubrikerna i mallarna för tjänsteskrivelser. Det kan i sin tur innebära att andra viktiga aspekter ställts vid sidan av eller bara berörs kortfattat. Granskningen har i år skett genom genomgång av underlag till två av kommunstyrelsens sammanträden.

2.2 Delegation, anmälan och rapportering

Risk: Brister i rutiner samt att rutiner inte efterlevs vad gäller återrapportering av delegationsbeslut

Kontrollansvarig: Kanslichef

Frekvens: 1 gång per år

Det är tydligt att det fortfarande finns en viss gråzon där det råder oklarhet om återrapportering. Med det sagt, så är det tydligt att de delegeringsbeslut som återrapporteras är korrekt fattade med stöd i delegeringsordningen. Huruvida alla beslut återrapporteras eller ej är däremot svårt att avgöra, även om antalet fattade beslut med stöd av delegation troligen borde vara större än vad som framgår av återrapporteringen.

2.3 Politiska beslut

Risk: Att politiskt fattade beslut inte verkställs

Kontrollansvarig: Kanslichef

Frekvens: 1 gång per år

Arbetet med att stärka kommunens ärendeprocess bedöms ha minskat risken för att beslut ska "tappas" och inte verkställas. Inom förvaltningen sker täta avstämningar månadsvis med kommunchef och med nämndsekreterare och handläggare. Kanslienhetens uppfattning är att styrningen över ärendehantering inom förvaltningen har stärkts. Under året har många ärenden plockats upp och förvaltningen har också kommit ifatt med ett antal äldre ärenden. Samtidigt finns några beslut där verkställigheten saknas eller är oklar, både i delar där den ligger hos samverkansorgan där vi ingår och hos kommunstyrelsens egen förvaltning. Exempel av mer profilerad karaktär är arbetet med centrumutveckling och frågan om medborgarbudget för Violénområdet.

2.4 Politiska beslut

Risk: Att större beslut av politisk karaktär fattas av tjänsteman

Kontrollansvarig: Kanslichef

Frekvens: 1 gång per år

Kanslichef har under året fortsatt att följa några av de större pågående ärendena i kommunen. I ärendena finns ofta stora summor och även beslut som har potential att påverka samhällsplanering. Då det gäller de här ärendena har det blivit tydligt att vissa beslut behöver fattas med kort varsel för att inte stanna av. Av allt att döma saknas ibland formell delegering, eller så ligger den på en annan funktion än den som de facto handhar processerna. Exempel på detta är bygget av badhus och samverkan med HAIF kring konstgräs. Det är önskvärt med ett förtydligande om ansvar och befogenheter i de frågor som ligger i skärningspunkten mellan flera olika funktioner i förvaltningen.

2.5 Ärendeprocess

Risk: Att det vid varje beslutsärende inte finns en tidsplanehantering så politikerna inte kan följa processen

Kontrollansvarig: Kanslichef

Frekvens: 2 gånger per år

Vissa beslutsärenden antas idag med en tidplan för återrapport eller motsvarande, då det gäller omfattande projekt ligger tidplaner med i samtliga beslut som granskats under året. I mindre ärenden och i ärenden där många olika parter är inblandade, är det mycket svårt att uppskatta hur tidskrävande beredningen kommer att vara och där saknas ofta slutdatum eller andra tidplaner.

2.6 Medborgarförslag

Risk: Att medborgare som lämnar in medborgarförslag inte erhåller återkoppling och uppföljning

Kontrollansvarig: Kanslichef

Frekvens: Uppföljning via dokumenterad ärendelista

En fastställd process för att återkoppla förslagsställare finns, där meddelanden går ut inför och efter behandling i politiskt organ. Efter semestrarna har tempot i behandlingen av medborgarförslag skruvats upp vilket i sig är mycket positivt. Det har samtidigt lett till att vissa ärenden med kort varsel lagts till på dagordningarna vilket i sin tur inneburit att förslagsställarna inte fått ta del av beslutsförslag eller kallelser till aktuella sammanträden inför beslut. Beslut i ärendena har däremot expedierats. Bristerna som uppstått ska vägas mot fördelarna i en snabbare hantering.

2.7 Sjukfrånvaro

Risk: Att sjukfrånvaron ökar

Kontrollansvarig: HR-chef

Frekvens: 2 gånger per år

Sjukfrånvaro i procent av den totala arbetstiden redovisas för kommunstyrelse och kommunfullmäktige vid två tillfällen under året i samband med delårs- och årsredovisningen. I personalbokslutet finns ett särskilt avsnitt innehållande information och statistik om sjukfrånvaro. En handlingsplan för sänkt sjukfrånvaro med tillhörande aktivitetsplan har tagits fram och utgör underlag för den årliga planeringen. Förvaltningen kan konstatera att frånvarostatistiken över tid har påverkats negativt av pandemin. Under året har förvaltningen arbetat med att säkerställa att rutiner för arbetsmiljö och rehabilitering följs. En kommunövergripande arbetsmiljöutbildning med stöd av Suntarbetsliv har genomförts för alla chefer och alla skyddsombud under året.

2.8 Lön

Kontrollmoment: Att uppföljningssamtal inte genomförs efter vikariat 200 dagar

Kontrollansvarig: HR-chef

Frekvens: 12 gånger per år

En rutin upprättades av HR-enheten 2020 som innebär att HR-konsult i samband med månadsmöte med omsorgens enhetschefer inför ny schemaperiod informerar cheferna om behovet av samtal med PRE-lasade vikarier. Vid mötet delges listor med namn på de vikarier som har uppnått 200 anställningsdagar och därmed ska bokas in på ett avstämningsmöte med chef. Vid mötet mellan HR-konsult och enhetschefer görs en uppföljning av om samtalen har genomförts. Chef ska efter genomfört avstämningsmöte med vikarie lämna en ifylld blankett till HR-och löneenheten, den sparas i pärm på HR-och löneenheten och utgör underlag för internkontrolluppföljning.

Det konstateras att enligt den information som HR-och löneenheten har tillgång till genomförs inte samtal i tillräcklig omfattning. De vikarier som har efterfrågad kompetens som undersköterska kallas inte till avstämningsamtal. Av de utbildade som kallas till samtal kan det vara så att chef haft samtal men inte haft tid att fylla i blanketten, alternativt att blanketten har fyllts i men inte lämnats in till HR-och löneenheten. Några vikarier som uppnått 200 anställningsdagar avslutas på egen begäran eller på arbetsgivarens begäran.

Inom pedagogiska verksamheten görs ingen uppföljning av 200-dagarssamtalen.

2.9 Fast egendom

Risk: Att försäljning av kommunens fasta egendom inte hanteras enligt fastställda riktlinjer

Kontrollansvarig: Samhällsstrateg

Frekvens: 1 gång per år

Försäljning av fast egendom styrs av den av kommunstyrelsen fastslagna riktlinjen kring inköp och försäljning av mark. I den klargörs tillvägagångssätt vid all hantering kring mark- och fastighetsfrågor. Ingen försäljning har skett under året.

2.10 Kris och beredskap

Risk: Att kommunens IT-system inte fungerar

Kontrollansvarig: Kris och beredskapssamordnare, IT-chef

Frekvens: 1 gång per år

Redundans finns i verksamheterna vid systembrott. Verksamheternas normala dagliga drift fungerar utan IT-system. Vissa moment kommer ta längre tid. Verksamheterna påverkar dock vikten av backup i server och elsystem vid längre avbrott. Förvaltningen behöver ta fram ytterligare rutiner för hantering vid IT-bortfall. Viktigast inom vård och omsorg med tanke på patientsäkerhet. Vårdplan ska vara utskriven på varje patient som är inskriven i den kommunala hemsjukvården och finnas på respektive sköterskeexpedition i särskild journalpärm. Senaste läkemedellistan ska finnas i läkemedelspärm alternativt i journalpärm på respektive område.

2.11 Brandskydd

Risk: Att kommunen inte har en övergripande riktlinje utifrån fastställd brandskyddspolicy

Kontrollansvarig: Brandskyddsansvarig

Frekvens: Årlig genomgång av riktlinjer/stickprov

Rutiner finns inom verksamheterna. Det som saknas är en bra övergripande rutin i hanteringen samt ansvarsfrågorna. En övergripande rutin kommer att tas fram inom kris och beredskap under andra kvartalet år 2023.

2.12 Konsulttjänster

Risk: Att kommunen överutnyttjar konsulter i linjeorganisationen

Kontrollansvarig: Ekonomichef

Frekvens: 1 gång per år

Förvaltningen har inga skriftliga rutiner för när konsulter ska användas eller inte utan det beslutas från fall till fall. Totalt har kommunen under år 2021 haft 5,1 miljoner kronor i konsulttjänster inom driften och fram till sista oktober 2022 uppgår det till 3,4 miljoner kronor. Under de tre åren innan hade kommunen kostnader för konsulter på 3,0 miljoner kronor (2018), 4,9 miljoner kronor (2019) samt 7,3 miljoner kronor (2020).

Förvaltningen har en odokumenterad rutin att chef alltid stämmer av med kommunchef innan konsult anlitas och det förekommer alltid en diskussion om att låta redan anställd personal få en omprioritering i sin tjänst/uppdragsbeskrivning och få möjlighet att öka sin kunskap genom kompetensutveckling eller använda kunskap som redan finns. Fast i vissa fall krävs det spetskompetens för ett unikt uppdrag eller att kommunstyrelsen beslutat att uppdrag ska ske av extern konsult.

2.13 Fastställda planer

Risk: Att kommunen inte erhåller gemensamma organisationers fastställda internkontrollplaner och budgetplaner

Kontrollansvarig: Ekonomichef

Frekvens: 1 gång per år

Förvaltningen kan konstatera att kommunen erhåller fastställda budgetplaner men inte internkontrollplaner för de gemensamma organisationerna. De budgeterar som erhålls levereras inte som informationsärenden utan delges kommunstyrelsen. Kommunstyrelsen erhåller organisationernas årsredovisning samt delårsrapport vad gäller aktiebolag och förbund. När det gäller gemensamma nämnder sker det genom delgivning.

2.14 Energieffektivisering

Risk: Att kommunen inte har en energikartläggning för kommunens fastighetsbestånd

Kontrollansvarig: Fastighetschef

Frekvens: 1 gång per år

Arbetet med energikartläggning för kommunens fastighetsbestånd har påbörjats och energistatistik har sammanställts på objektsnivå. Däremot saknas konkreta åtgärdsförslag för energibesparing utifrån materialet liksom kalkyler för dessa. Arbetet kommer att fortsätta under nästa år och redovisas preliminärt under kvartal två 2023.

3 Kontrollpunkter inom pedagogiska verksamheten

Under verksamhetsåret 2022 har kommunstyrelsens beslutat om en kontrollpunkt inom pedagogiska verksamheten.

3.1 Behöriga lärare

Risk: Att verksamhetens kvalitet inte försämras för eleverna på grund av brist på behöriga lärare

Kontrollansvarig: Rektor

Frekvens: 1 gång per år

Förvaltningen bedömer att verksamheten inte i någon högre grad har påverkats av detta. Klasslärare är i mycket hög grad behöriga till sina uppdrag.

I verksamhetsrapport finns beskrivet att rektorerna fortsatt bedriver ett omfattande arbete både med att rekrytera behörig personal och att vidareutbilda obehörig. Rektorer arbetar också vidare med att stödja verksamheten för de som är obehöriga.

Kontrollerna visar att antalet behöriga lärare är ganska högt, men att det råder en viss statistikförvirring i skolsystemet kring utbildad lärare, behörig lärare och legitimerad lärare.

4 Kontrollpunkter inom vård och omsorg

Under verksamhetsåret 2022 har kommunstyrelsens beslutat om fem kontrollpunkter inom verksamheten vård och omsorg.

4.1 Biståndsbeslut

Risk: Att beslutade riktlinjer inte efterföljs och inte beslutas i rätt lagrum och med rätt utförare

Kontrollansvarig: Enhetschef

Frekvens: 3 gånger per år

Verksamheten arbetar med att ta fram och implementera tydligare riktlinjer under 2022 samt att revidera/justera insatser i förvaltningens verksamhetssystem. Arbetet syftar till att förenkla processen i myndighetsutövning och utförande av rätt insats i rätt mängd till rätt individ med rätt utförare. En del av processen med att implementera förändringarna ligger planerade för verksamhetsåret 2023, men redan under 2022 har kvalitén stärkts i insatsprocessen. I de stickprov som genomförts konstateras att handläggningen inom Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) ibland har bristfällig dokumentation och handläggningen är eftersatt. Förvaltningen har därför initierat ett utvecklingsarbete där bemanningen har förstärkts under 2022. Förvaltningen konstaterar att arbetet med att rätt beslut tas inom rätt lagrum har förbättrats under 2022.

Vård vid livets slut, enligt riktlinje ska insatsen jämlikt Socialtjänstlagen (SoL) avslutas och övergå till att vara ett beslut jämlikt Hälso- och sjukvårdslag (HSL). Det överensstämmer i enlighet med stickprovskontroll utifrån sökord palliativ vård.

Genomgång av beslut har visat att handläggningen inte håller den kvalitet som kan förväntas. En hög arbetsbelastning på handläggare har medfört att brister i såväl dokumentation som beslut identifierats i stickprov.

Förvaltningen har initierat ett utvecklingsarbete där bemanningen förstärks under senare delen av 2022 med en ytterligare medarbetare. Riktlinjer har reviderats och implementeras under senare delen av 2022 samt under 2023. Det medför en högre kvalitet i myndighetsutövningen samt bedöms vara resurssparande för kommunen. Vidare kommer förvaltningen löpande att göra stickprov på följsamhet till riktlinjer under senare delen av 2022 och 2023 varför förvaltningens bedömning är att följsamheten till riktlinjer har förbättrats och kommer att förbättras ytterligare under slutet av 2022 samt verksamhetsåret 2023.

4.2 Hemtjänst

Risk: Att hemtjänsten inte är effektiv och hanteras utifrån IT-verktyg

Kontrollansvarig: Enhetschef

Frekvens: 3 gånger per år

Vissa enheter inom äldreomsorgen arbetar med ekonomiuppföljningsmodellen Jotib och övriga enheter arbetar med implementering av modellen. I Jotib kan enheten hela tiden följa budgetföljksamhet och effektivitet och detta arbete har förbättrat effektiviteten i hemtjänsten under 2021. Implementeringsarbetet kring Jotibmodellen har samtidigt ökat medvetenheten kring ekonomistyrning och effektivitet hos ansvariga chefer. Under verksamhetsåret konstateras att verktyget och dess implementering inneburit effektivisering inom äldreomsorgen men i synnerhet inom hemtjänstens verksamhet.

4.3 Handlingsplan

Risk: Att deltagare i arbetsmarknadsenhet inte har en individuell plan

Kontrollansvarig: Enhetschef

Frekvens: 2 gånger per år

Arbetsmarknadsenhetens uppdrag idag är att dels anordna arbetsmarknadsåtgärder för kommunala platser på beställning av Arbetsförmedlingens handläggare (som också ansvarar för att bedöma, planera och följa upp de arbetsmarknadsinsatser som de beslutar) och dels att anordna platser för praktik mot försörjningsstöd, anvisade av försörjningsstödshandläggare. Utifrån detta ska individuella planer finnas upprättade hos respektive huvudman/beställare som sedan också följs upp av respektive huvudman/beställare. Samordnare på Hällefors kommuns arbetsmarknadsenhet ansvarar också för att planera och följa upp de beställda insatserna i individuella planer på arbetsmarknadsenheten.

Efter granskning konstaterar förvaltningen att individuella planer finns upprättade i alla ärenden från respektive beställare/huvudman samt att en stor majoritet av ärendena har en individuell plan vid kommunens arbetsmarknadsenhet. Det förekommer dock fall där plan ännu inte hunnit upprättas utifrån att beställning från arbetsförmedling är relativt ny. Det är dock praxis att alltid arbeta utifrån individuella planer på kommunens arbetsmarknadsenhet.

4.4 Organisation

Risk: Att organisationsförändringen inom äldreomsorgen försämrar brukarens kvalitet

Kontrollansvarig: Äldreomsorgschef

Frekvens: 1 gång per år

En organisationsförändring genomförs inom Omsorgsverksamheten under 2022. Organisationsändringen innebär att Äldreomsorgens centrala administration och insatsplanering avvecklats som enhet och fördelats ut i verksamheten på respektive enhet. Vidare har en äldreomsorgschef/biträdande socialchef rekryterats för att stärka ledning och styrning inom Äldreomsorgen. Det är ännu för tidigt att utvärdera effekterna av omställningen men preliminära uppföljningar visar en större nöjdhet hos personal vilket, enligt forskning, brukar återspeglas i ökad brukarnöjdhet.

Vidare kan konstateras att möjligheten till närmare samarbete mellan hemtjänstpersonal och insatsplanerare möjliggör ökad individualiserad utformning av insatstider och insatsutförande vilket också leder till ökad brukarnöjdhet. På grund av vakanser i enhetschefgruppen inom äldreomsorgen har Äldreomsorgschef ännu inte till fullo kunnat axla alla uppdrag inom ansvaret. Preliminära uppföljningar indikerar positivt utfall i organisationsomställningen, men det bedöms vara för tidigt att göra en fullständig utvärdering av omställningen.

4.5 Utbildningsnivå

Risk: Att äldreomsorgen inte rekryter utifrån fastställd utbildningsnivå och krav för respektive yrkesroll

Kontrollansvarig: Äldreomsorgschef

Frekvens: 1 gång per år

En genomgång av rekryteringar visar att kompetensförsörjning är en ökande utmaning i förvaltningen. Förvaltningen har utmaningar i att rekrytera och behålla såväl undersköterskor som vårdbiträden i verksamheten vilket är de vanligast förekommande tjänsterna. Avseende specialiserade tjänster och chefstjänster gäller samma utmaning i förvaltningen. Brist på rekryterbara individer och strukturen på arbetsmarknaden bedöms vara orsaken. Förvaltningen bedömer ingen brist på kompetens i någon del av verksamheten i nuläget, men bedömer att detta, på sikt, är en stor verksamhetsutmaning.



**HÄLLEFORS
KOMMUN**

Ekonomienheten 712 83 Hällefors
Besöksadress Sikforsvägen 7 Hällefors
Telefon 0591-641 00 vx
kommun@hellefors.se



Ekonomienheten

Jessica Jansson, 0591-64106

jessica.jansson@hellefors.se

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens internkontrollplan 2023, dnr KS 22/00253

Beslutsunderlag

Förslag till internkontrollplan för kommunstyrelsen 2023 daterad 2022-12-08

Ärendet

Internkontroll är en del av kommunens verksamhets- och ekonomistyrning. Den syftar till att påverka organisationens beslut och beteende i riktning mot önskat mål, vad gäller resultat, effektivitet och ekonomisk ställning. Syftet med internkontroll är att säkerställa att kommunstyrelsen upprätthåller en tillfredsställande intern kontroll, d v s de ska med rimlig grad av säkerhet säkerställa att följande mål uppnås:

- ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet
- tillförlitlig finansiell rapportering och information om verksamheten
- efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, riktlinjer mm

Begreppet *rimlig grad av säkerhet* innebär att kommunstyrelsen vid utformningen av rutiner ska göra en avvägning mellan kontrollkostnad och kontrollnytta. Vid bedömning av kontrollnytta ska inte endast ekonomiska faktorer vägas in, utan även vikten av att upprätthålla förtroendet för verksamheten hos olika intressenter.

Målet *ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet* innebär bl a att ha kontroll över ekonomi, prestationer och kvalitet samt att säkerställa att fattade beslut verkställs och följs upp i förhållande till fastställd verksamhetsidé och mål.

Målet *tillförlitlig rapportering och information om verksamheten* innebär att kommunstyrelsen samt de verksamhetsansvariga ska ha tillgång till rättvisande räkenskaper. Därutöver ingår en ändamålsenlig och tillförlitlig redovisning av verksamhetens prestationer avseende kvantitet och kvalitet samt övrig relevant information om verksamheten och dess resursanvändning.

Målet *efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, riktlinjer mm* innefattar lagstiftning såväl som kommunens interna regelverk samt ingångna avtal med olika parter.

Kommunförvaltningen har inte upprättat någon risk- och väsentlighetsplan för kommunstyrelsens förvaltning utifrån de processer som förvaltningen ser har en hög riskfaktor. Beslut är taget att det är respektive chef inom förvaltningen som ansvarar för att ha en intern styrning och kontroll för sitt ansvarsområde och alla blanketter och stöd finns att tillgå för sitt interna arbete.

Ekonomiberedningen kan konstatera att alla partier inte varit representerade/delaktiga under ekonomiberedningen. Syftet med ekonomiberedningen är dels att det ska bygga på en bred förankring i politiken för att få till en ökad kunskapsnivå och en långsiktig stabilitet i de större frågorna och dels att kommunstyrelsens internkontrollplan ska arbetas fram inför kommunstyrelsens sammanträde.

Utifrån presentationen av internkontrollrapporten av 2022 års interkontrollplan och diskussioner har ekonomiberedningen kommit fram till ett förslag till kommunstyrelsens internkontrollplan för verksamhetsåret 2023 som innebär 18 kontrollpunkter. Beredningen föreslår att delar av 2022 års kontrollpunkter kvarstår och att en ny kontrollpunkt kompletteras. Planen kommer att följas upp under november månad 2023 enligt kommunens riktlinjer för verksamhets- och ekonomistyrningspolicyn.

Social konsekvensanalys

Kommunstyrelsens förvaltning har inte gjort någon särskild analys utifrån detta perspektiv.

Miljömässig konsekvensanalys

Kommunstyrelsens förvaltning har inte gjort någon särskild analys utifrån detta perspektiv.

Ekonomisk konsekvensanalys

Förslaget på internkontroll för verksamhetsåret 2023 bedöms inrymmas i den budget som kommunfullmäktige beslutat om vad gäller kommunstyrelsen.

Förvaltningens förslag till beslut

Ekonomiberedningen föreslår kommunstyrelsen att:

- Förslag till kommunstyrelsens internkontrollplan år 2023 fastställs.
- Kommunförvaltningen får i uppdrag att genomföra en rapport gällande återkoppling hur fastställda individuella planer inom arbetsmarknad efterföljs.
- Kommunförvaltningen får i uppdrag att på ett kommunstyrelse-sammanträde diskutera hur en process kan se ut för att kännedom om varför chefer och medarbetare väljer att avsluta sin anställning.

Hans Åhnberg
Kommunchef

Jessica Jansson
Ekonomichef

Ekonomienheten

Jessica Jansson

Internkontrollplan kommunstyrelsen 2023



Innehåll

1	Internkontroll	3
2	Kontrollmiljö	3
3	Risikanalys	4
3.1	Externa risker:	4
3.2	Interna risker:	4
3.3	Verksamhetsrisker:	4
4	Genomförandet av en väsentlighets - och riskbedömning	5
5	Kontrollaktiviteter	6
6	Bilagor	6
6.1	Internkontrollplan för kommunstyrelsens 2020 Bilaga 1	6

1 Internkontroll

”Det är risken för att negativa konsekvenser av väsentlig betydelse kan uppstå som skall bedömas. Arbetet med intern kontroll bör därför prioritera väsentliga områden där det finns risk för allvarliga fel med stora konsekvenser.”

Intern kontroll är ett verktyg som ska användas för att säkerställa de, av fullmäktige, fastställda verksamhetsmässiga och ekonomiska målen. Internkontrollen omfattar såväl de politiska som de professionella systemen och rutinerna som används för att styra verksamhet och ekonomi.

En bra internkontroll kännetecknas av följande:

- Ändamålsenliga och väl dokumenterade system och rutiner för styrning.
- En rättvisande och tillförlitlig redovisning och information om verksamheten.
- Säkerställande av att lagar, policyer, reglementen m.m. tillämpas.
- Skydd mot förluster och/eller förstörelse av kommunens tillgångar.
- Eliminering och/eller upptäckt av allvarliga fel och brister.

Internkontrollen ska ses som ett hjälpmedel och inte ett mål eller rutin i sig själv. Internkontroll bör planeras och genomföras så att den uppfattas som en naturlig del i de olika verksamheterna. För att kunna genomföra och säkerställa en god internkontroll är det därför nödvändigt att varje verksamhet har dokumenterade rutiner som följs upp och revideras löpande enligt plan.

En fungerande internkontrollplan bör kontinuerligt utvecklas och förändras i takt med att verksamhets- och ekonomistyrningen förändras. Det är alltså ett dynamiskt verktyg som hela tiden är aktuellt parallellt med bland annat kommunens strategiska planer och verksamhetsplaner.

Det är viktigt att arbetet med internkontrollen dokumenteras och återrapporeras till beslutsfattarna. I de fall det görs stickprovskontroller ska dessa dokumenteras enligt en gemensamt framtagen mall och dokumentationsblankett. Hällefors kommuns arbete med internkontrollen bör alltså regelbundet redovisas enligt överenskommen tidplan.

2 Kontrollmiljö

- Hur samverkar vi?
- Har vi rätt kompetens?
- Hur ser de sociala relationerna ut?
- Hur fungerar dialogen om problem?
- Rapporteras och/eller åtgärdas dåligt fungerande rutiner/processer?

En väl fungerande kontrollmiljö utgör grunden för en bra internkontroll.

3 Riskanalys

En riskbedömning görs i tre steg:

1. Kartlägga vilka risker som finns
Vilka rutiner/processer får inte gå fel?
2. Uppskatta väsentlighetsgraden (konsekvenserna) och risken (sannolikheten) för relevanta rutiner/processer.
3. Beakta hur riskerna skall bearbetas, d v s vad måste vi ta itu med och på vilket sätt?

3.1 Externa risker:

- På vilket sätt sker bevakningen av omvärldsrisker, d.v.s. förändringar i ekonomi, politik, teknik och näringsliv?
- Hur vet vi att vi följer de lagar och föreskrifter som beslutats externt?
- Hur vet vi att vi lever efter, och uppfyller, de krav och mål som har fattats av Kommunstyrelsen respektive Kommunfullmäktige?
- Hur fungerar kontrollen av sekretesshanteringen?

3.2 Interna risker:

- Kan vi lita på den information vi har tillgång till?
- Hur ser tillgången till stödbegärliga tillgångar ut? (stödbegärliga tillgångar = t.ex. kontanter, bensin och inventarier)
- Hur upprätthåller vi personalens kompetens, entusiasm m.m.?
- På vilket sätt ser vi till att nyanställd personal lär sig processen kring den interna kontrollen?

3.3 Verksamhetsrisker:

- Hur vet vi att vi uppfyller befintliga mål?
- På vilket sätt mäter vi produktivitet respektive effektivitet?
- Hur vet vi att rätt personer gör rätt saker till "rätt" kostnad?
- Hur vet vi att våra system, såsom t.ex. ekonomisystemet, inte missbrukas av den personal som använder det? (Exempel på missbruk: Betalar egna räkningar via Kommunen, betalar försörjningsstöd till närstående etc.)

4 Genomförandet av en väsentlighets - och riskbedömning

1. Ta fram rutiner/processer som anses angelägna att bedöma.
2. Gradera rutinen/processen enligt följande matris:

Konsekvens	A	B	C	D
Mycket allvarlig	4	5	6	7
Allvarlig	3	4	5	6
Kännbar	2	3	4	5
Lindrig	1	2	3	4
Sannolikhet	Mindre sannolik	Möjlig	Sannolik	Mycket sannolik

Konsekvens

A: Är så stor att det helt enkelt inte får hända

B: Uppfattas som besvärande av alla berörda personer (int. & ext.)

C: Uppfattas som liten av alla berörda personer (int. & ext.)

D: Uppfattas som obetydlig av alla berörda personer (int. & ext.)

Sannolikhet

D: Det är mycket troligt att fel ska uppstå

C: Det finns en möjlig risk för att fel ska uppstå

B: Risken är mycket liten för att fel ska uppstå

A: Risken är praktiskt tagen obefintlig att fel ska uppstå

Riskbedömningen bör göras utifrån tre perspektiv; medborgaren, Hällefors kommun som helhet respektive den anställda. Dessa tre perspektiv bör vägas in för att få fram en samlad riskbedömning.

5 Kontrollaktiviteter

Kontrollaktiviteter är de konkreta åtgärder som vidtas för att motverka, minimera eller i vissa fall eliminera risker. De bör, så långt som möjligt, integreras i Kommunens ordinarie verksamhetsprocesser och således ingå som naturliga beståndsdelar som organisationen och ledningen behöver för att nå sina mål.

En mycket viktig beståndsdel i internkontrollstrukturen är att åstadkomma en kultur där var och en tar sitt ansvar för den interna kontrollen. En väl fungerande organisation förutsätter:

- en genomtänkt och dokumenterad ansvars- och befogenhetsfördelning
- tydliga och mätbara mål och regelverk
- dokumenterade rutinbeskrivningar
- en anpassad kompetensnivå, att berörd personal är väl insatt i rutiner, uppgifter och ansvar

6 Bilagor

6.1 Internkontrollplan för kommunstyrelsens 2023 Bilaga 1



**HÄLLEFORS
KOMMUN**

Ekonomienheten 712 83 Hällefors
Besöksadress Sikforsvägen 7 Hällefors
Telefon 0591-641 00 vx
kommun@hellefors.se

INTERNKONTROLLPLAN FÖR: KommunstyrelsenÅR: 2023DATUM: 2022-12-08

Riskområde/ process	Risk	Ansvarig	Frekvens/Metod	Rapportering till	Väsentlighet och risk	När
---------------------	------	----------	----------------	-------------------	-----------------------	-----

ÖVERGRIPANDE

Konsekvensbeskrivning	Att kommunen inte beskriver konsekvenser vid anpassningar, effektiviseringar, förändring av kvalitet	Kanslichef	Alla beslutsärenden inför kommunstyrelse och utskottssammanträden.	Kommunchef	Kännbar/ Möjlig	juni december
Delegation, anmälan och rapportering	Brister i rutiner samt att rutiner inte efterlevs vad gäller återrapportering av delegationsbeslut	Kanslichef	Årlig genomgång av rutiner/stickprov	Kommunchef	Lindrig/ Sannolik	februari
Politiska beslut	Att politiskt fattade beslut inte verkställs	Kanslichef	Genomgång av politiska uppdrag en gång per år	Kommunchef	Kännbar/ Möjlig	februari
Politiska beslut	Att större beslut av politisk karaktär fattas av tjänsteman	Kanslichef	Urval av processer av större principiell eller ekonomisk betydelse under året en gång per år.	Kommunchef	Kännbar/ Möjlig	februari
Sjukfrånvaro	Att sjukfrånvaron ökar	HR-chef	Uppföljning av personalstatistik tre gånger per år genom personalboksut, delårsrapport och årsredovisning	Kommunstyrelse Kommunfullmäktige	Lindrig/ Möjlig	september februari
Lön	Att uppföljningssamtal inte genomförs efter vikariat 200 dagar inom hela förvaltningen	HR-konsult, systemförvaltare/ lönespecilist	Alla utifrån aktuell LAS-lista månadsvis	HR-chef	Kännbar/ Sannolik	april, augusti, september
Trygghet	Att kommunens anställda inte känner sig trygga fysiskt eller psykiskt	HR-chef	Uppföljning genom årlig enkät	Kommunchef	Kännbar/ Sannolik	augusti
Fast egendom	Att försäljning av kommunens fasta egendom inte hanteras enligt fastställda riktlinjer	Samhällsutvecklings- chef	Årlig genomgång av riktlinjer/stickprov	Kommunchef	Kännbar/ Sannolik	oktober
Kris och beredskap	Att kommunen inte möter upp ny lagstiftning inom kris och beredskap	Kris och beredskapssamordnare	Genomgång av ny lagstiftning två gånger per år	Kommunchef	Allvarlig/ Mindre sannolik	februari, september
Brandskydd	Att kommunen inte har en övergripande riktlinje utifrån fastställd brandskyddspolicy samt erforderliga brandövningar inte genomförs	Brandskyddsansvarig	Årlig genomgång av riktlinjer samt redovisade brandskyddsronder	Kommunchef	Allvarlig/ Sannolik	oktober
Konsulttjänster	Att kommunen inte erhåller avtalade tjänster av konsulter i linjeorganisationen	Ekonomichef	Stickprov	Kommunchef	Lindrig/ Möjlig	oktober
Fastställda planer	Att kommunen inte erhåller gemensamma organisationers fastställda internkontrollplaner och budgetplaner	Ekonomichef	Årlig genomgång av informationsärenden	Kommunchef	Kännbar/ Möjlig	februari
Energieffektivisering	Att kommunen inte har en energikartläggning för kommunens fastighetsbestånd	Fastighetschef	Årlig genomgång av kartläggning	Kommunchef	Kännbar/ Möjlig	oktober

PEDAGOGISK VERKSAMHET

Behöriga lärare	Att verksamhetens kvalitet inte försämrats för eleven p g a brist på behöriga lärare.	Rektor	Verksamhetsrapport en gång per år	Skolchef	Kännbar/ Sannolik	september
-----------------	---	--------	-----------------------------------	----------	----------------------	-----------

VÅRD OCH OMSORG

Biståndsbeslut	Att beslutade riktlinjer inte efterföljs och inte beslutas i rätt lagrum och med rätt utförare	Enhetschef	Stickprov tre gånger per år	Socialchef	Kännbar/ Möjlig	mars september december
----------------	--	------------	-----------------------------	------------	--------------------	-------------------------------

Riskområde/ process	Risk	Ansvarig	Frekvens/Metod	Rapportering till	Väsentlighet och risk	När
Hemtjänst	Att hemtjänsten är effektiv och hanteras utifrån IT-verktyg	Enhetschef	Stickprov tre gånger per år	Socialchef	Kännbar/ Möjlig	mars september december
Organisation	Att organisationsförändringen inom äldreomsorgen försämrar brukarens kvalitet	Äldreomsorgschef/ Bitr socialchef	Verksamhetsrapport en gång per år	Socialchef	Kännbar/ Möjlig	Oktober
Utbildningsnivå	Att äldreomsorgen inte rekryterar utifrån fastställd utbildningsnivå och krav för respektive yrkesroll	Äldreomsorgschef/ Bitr socialchef	Verksamhetsrapport en gång per år	Socialchef	Kännbar/ Möjlig	Oktober

Kanslienheten

Mathias Brandt
mathias.brandt@hellefors.se

Kommunstyrelsen

Beslut om dataskyddsbud för kommunstyrelsen

Beslutsunderlag

-

Ärendet

Kommunens dataskyddsbud Nathalie Holvik är föräldraledig. Under den tiden har KNÖL-kommunerna genom samhällsbyggnadsnämnden Bergslagen upphandlat funktionen från JP infonet. Dataskyddsbud under Nathalies föräldraledighet kommer att vara Laura Gashi.

Social konsekvensanalys

Kommunförvaltningen har inte genomfört någon social konsekvensanalys.

Miljömässig konsekvensanalys

Kommunförvaltningen har inte genomfört någon miljömässig konsekvensanalys.

Ekonomisk konsekvensanalys

Kommunförvaltningen har inte genomfört någon ekonomisk konsekvensanalys.

Förvaltningens förslag till beslut

Laura Gashi utses till dataskyddsbud för kommunstyrelsen under Nathalie Holviks frånvaro.

Mathias Brandt
Kanslichef

Utvärdering av tjänster inom omsorgens verksamhet som beslutats lägga ut på extern part, dnr KS 19/00293

Beslutsunderlag

Hällefors kommuns delårsrapport med prognos 2019-08-31, dnr KS 19/00293
Förslag gällande upphandling kring tvätt och tvätthantering inom del av
hemtjänst 2017-01-11, dnr KS 17/00006

Ärendet

Kommunförvaltningen får i uppdrag att utvärdera tjänster inom
omsorgsverksamheten som beslutats att lägga ut på extern part.

Kommunen och omsorgens huvudsyfte är att fokusera på kvalitén både nu och
i framtiden kring omvårdnadsarbetet. För att kunna fokusera på omvårdnad
kan arbetsuppgifter som inte kräver särskild kompetens, exempelvis av
servicekaraktär, utföras av andra. Genom att använda en extern utförare för
hantering av serviceinsatser inom hemtjänst, som tvätthantering och inköp
höjs kvalitén i dessa insatser samtidigt som resurser för omvårdnad kan
användas mer effektivt. Kravet på kommunerna när det gäller vård- och
omsorg blir allt större samtidigt som bristen på personal ökar, vilket innebär
att vikten av att personal med kompetens används i rätt utsträckning ökar.

Kommunförvaltningen har sedan första halvåret 2017 upphandlat tjänster som
utförts av extern part kopplat till serviceinsatser i hemtjänst, det handlar om
tvätt, städ och inköp.

I november 2022 har 47 brukare beviljats insatsen städning och 32 brukare
beviljats insatsen inköp. Utförandet av dessa insatser motsvarar i arbetstid ca
3-4 heltidstjänster per år.

Förvaltningen ser att externt upphandlade tjänster för servicetjänster inom
hemtjänsten leder till att omvårdnadspersonal i högre grad frigör tid för att
arbeta med omvårdnad. Kvalitén på utförda serviceinsatser har bedömts öka
samtidigt som belastningen på omvårdnadspersonal har minskat.

Kompetensbristen inom omvårdnadsarbete är i dag en realitet och i framtiden
prognosticeras bristen på undersköterskor öka ännu mer vilket medför att

undersköterskans arbetsuppgifter bör renodlas till att fokusera enbart på omvårdnad.

Social konsekvensanalys

Förvaltningen ser det som nödvändigt att andra aktörer fortsätter utföra serviceinsatserna. Det är brist på omvårdnadspersonal och brist på personal med undersköterskekompetens både i nutid och för framtida rekryteringsbehov. Arbetsmiljömässigt och ur ett patientsäkerhetsperspektiv finns det vinster i att renodla undersköterskornas arbetsuppgifter till att i hög grad vara omvårdnadsinsatser.

Miljömässig konsekvensanalys

Kommunförvaltningen har inte genomfört någon miljömässig konsekvensanalys.

Ekonomisk konsekvensanalys

Behoven av serviceinsatser varierar över tid och en fullständig analys, med hänsyn tagen till alla påverkansvariabler över kostnaderna, har inte gjorts inom ramen för rapporten. En översiktlig utredning av befintliga kostnader ger dock att det med högsta sannolikhet är ekonomiskt gynnsamt för förvaltningen att fortsätta upphandla externa tjänster. En översiktlig genomgång av förväntade kostnader för köpta tjänster under verksamhetsåret 2022 i relation till förväntade jämförbara personalkostnader ger att upphandlade tjänster förväntas vara omkring 100 000-200 000 kronor billigare under 2022.

Facklig samverkan

Information och samverkan sker inför kommunstyrelsens sammanträde.

Förvaltningens förslag till beslut

Utskottsinitiativet anses därmed besvarat.

Under välfärdsutskottets behandling av ärendet föredrar socialchef Daniel Åhnberg utförligt.

Vivianne Pettersson (M) ställer fråga gällande etableringsjobb vilken besvaras av socialchef Daniel Åhnberg och Cecilia Albertsson (M).

Ordförande Kent Grängstedt (S) ställer bifall mot avslag på förvaltningens förslag vilket bifalls.

Välfärdsutskottet föreslår kommunstyrelsen

Utskottsinitiativet anses därmed besvarat.

Avtalssamverkan gemensam Familjehemsenhet för kommunerna i norra Örebro län

Ärendet

Socialcheferna i Hällefors, Lindesbergs, Ljusnarsbergs och Nora kommun gavs i uppdrag att utreda en Familjehemssamverkan för kommunerna i norra Örebro län. Uppdraget gavs av respektive ordförande för socialnämnd eller socialutskott eller motsvarande i respektive kommun. Socialcheferna gav uppdraget vidare till utvecklingsstrateg i Lindesberg respektive Nora kommun.

Kommunerna i norra Örebro län (KNÖL); Ljusnarsberg, Lindesberg, Hällefors och Nora. har valt att organisera sig lite olika avseende hanteringen av placerade barn och familjehem. Utmaningen som vissa av nämnda kommuner vittnar om är svårigheten att hitta lämpliga familjehem och handledningen av familjehem.

Uppdraget redovisades vid ett SNÖL-möte den 7 september 2022 (samverkansgrupp för ovan nämnda chefer och ordföringar. SNÖL = Socialchefer/ordförande Norra Örebro län). Syftet med förslaget till en gemensam familjehemsenhet är att, från uppdragsbeskrivningen:

- Höja kvaliteten på vården av placerade barn/ungdomar.
- Höja kvaliteten för insatser som involverar uppdragstagare, som stöd, utbildning etc.
- Större rekryteringsbas av familjehem antas öka möjligheten till bättre matchning.
- Gemensamma jourfamiljer.
- Minska behovet av institutionsplaceringar i och med att familjehem med gott stöd kan hantera barn/unga som idag placeras på institution.
- Minska behovet av konsulentstödda familjehem

Frågan om en gemensam familjehemsenhet har tidigare utretts i KNÖL-kommunerna vid fyra tillfällen. Tidigare genomfördes utredningarna i samarbete med IFO i respektive kommun och senaste utredningen genomfördes och redovisades 2017. Vid tidigare utredningar har utredningarna inte resulterat i beslut om att genomföra föreslagen avtalssamverkan och förvaltningen gör ingen annan bedömning denna gång. Förvaltningen avser i nuläget att avstå deltagande i avtalssamverkan avseende gemensam familjehemsenhet. Förvaltningen baserar ställningstagandet på följande grunder:

Vid heldygnsvård av barn- och unga skall vårdbehovet hos det enskilda barnet styra val av vårdform, inte utbudet av färdigutredda familjehem. Hällefors kommun har inte idag några svårigheter att rekrytera familjehem eller att erbjuda lämpliga vårdformer till respektive brukare. Av totalt 18 familjehemsplaceringar i dag är enbart två av dessa konsulentstödda och dessa två är placerade i konsulentstödda familjehem baserat på det specifika vårdbehovet hos den placerade ungdomen, inte baserat på tillgång på familjehem.

Att flytta verksamhet till Lindesbergs kommun bedöms påverka tillgängligheten negativt.

Att flytta verksamhet till Lindesberg skulle sannolikt innebära utökade kostnader motsvarande ca 500 000 kr vilket innebär behov av utökad budgetram (baserat på tidigare utredningar).

KNÖL-kommunerna har tidigare haft ett gemensamt jourfamiljehem som Lindesbergs kommun ansvarade för. Vid de tillfällen Hällefors kommun önskade nyttja detta var jourhemmet ofta fullbelagt och kunde därmed inte nyttjas. Samverkan avslutades efter att det framkommit att jourhemmet visat sig vara undermåligt, varför jourhemmet sades upp och inget nytt tillsattes.

Kvalitetshöjningen i samverkan skulle bestå i att alla familjehem regelbundet erbjuds utbildning. Förvaltningen har i dag ett samarbete inom Örebro län där utbildning av familjehem fungerar bra. Förvaltningen har även utbildad personal som också regelbundet erbjuder handledning och utbildning till familjehem.

En avtalssamverkan av detta slag innebär ett behov av att likställa rutiner, riktlinjer och avgifter inom KNÖL. Förvaltningens bedömning är att rutiner, riktlinjer och avgifter är väl genomlysta i förvaltningen och ser inte behov av att anpassa verksamheten efter situationen i andra kommuner.

I tidigare utredningar har kontakt tagits med handläggare som arbetar i kommuner med liknande avtalssamverka, bland annat inom KAK-området (Kungsör, Arboga, Köping). Deras samverkan avslutades i januari 2016. Skälet till att samverkan avslutades var att respektive kommun hade olika behov, ersättningar och framför allt olika sätt att arbeta med brukarna. Samverkan fungerade inte med tre kommuner då förutsättningarna och behoven i respektive kommun ser annorlunda ut. Familjehemssekreterarna hade att förhålla sig till tre olika socialtjänster som gav olika direktiv i hur verksamheten behövde hanteras. Särskilt svårt att hantera blev det i de familjehem där de olika kommunerna hade placeringar samtidigt. Olika ersättningsnivåer, olika nivåer i beviljade omkostnadsersättningar och olika

förväntningar på familjehemmet gav upphov till svåra situationer där brukare och familjehem drabbades. Verksamheten upplever i dag en lättnad över att samarbetet är avslutat.

Förvaltningen konstaterar också att beslutet att avstå från deltagande i en avtalssamverkan kring en gemensam familjehemsenhet fortfarande innebär att de andra KNÖL-kommunerna är fria att utveckla avtalssamverkan utan Hällefors kommun. Om behov skulle uppstå och om Hällefors kommun vid senare tidpunkt skulle önska delta i samverkan finns den möjligheten kvar.

Social konsekvensanalys

Kommunförvaltningen bedömer att verksamheten idag erbjuder adekvata familjehem för de barn- och unga som är placerade i familjehemsvård. Den avsedda kvalitetsförbättringen bedöms inte relevant för kommunen och en avtalssamverkan rörande en gemensam familjehemsenhet bedöms leda till en sämre tillgänglighet.

Miljömässig konsekvensanalys

Kommunförvaltningen har inte genomfört någon miljömässig konsekvensanalys.

Ekonomisk konsekvensanalys

Berörda arbetsuppgifter utförs idag av handläggare i förvaltningen som en relativt liten del av respektive tjänst. Att överföra verksamhet till annan kommun medger inte reduktion av tjänster i motsvarande grad varför förslaget innebär utökad behov av budgetram. Kostnader är då fördelade på personalkostnader och på OH-kostnader som lokaler, bilar, verksamhetssystem etcetera. Utifrån indexuppräknings av redovisade kostnader i tidigare utredning krävs en utökning av budgetram motsvarande ca 500 tusentals kronor vid deltagande.

Facklig samverkan

Information och samverkan kommer ske i kommuncentral samverkansgrupp.

Förvaltningens förslag till beslut

Avstå deltagande i föreslagen avtalssamverkan.

Under välfärdsutskottets behandling av ärendet föredrar socialchef Daniel Åhnberg utförligt.

Cecilia Albertsson (M) ställer fråga gällande ökat behov av familjehem vilken besvaras utförligt av socialchef Daniel Åhnberg.

Ordförande Kent Grängstedt (S) ställer bifall mot avslag på förvaltningens förslag vilket bifalls.

Välfärdsutskottet föreslår kommunstyrelsen

Avstå deltagande i föreslagen avtalssamverkan.

Kommunstyrelsen**Lönestrategi 2023-2027 och lönepolitiska riktlinjer 2023,
dnr KS 22/00219****Beslutsunderlag**

Förslag till lönestrategi 2023 - 2027 samt lönepolitiska riktlinjer 2023
Kommunstyrelsen 2019-11-19 § 266

Ärendet

I enlighet med kommunstyrelsens beslut 2019-11-19 har lönestrategi för de kommande fem åren samt årliga lönepolitiska riktlinjer tagits fram.

Lönestrategin omfattar den kommande femårsperioden och utgör tillsammans med personalpolicyn de övergripande dokumenten för Hällefors kommuns lönebildning. Lönestrategin ses över årligen.

Som komplement till de övergripande dokumenten har förvaltningen tagit fram lönepolitiska riktlinjer för 2023 som utgör grund för det kommande årets löneöversynsprocess.

Lönestrategin, de årliga lönepolitiska riktlinjerna, personalpolicyn, aktiva åtgärder mot diskriminering och de centrala löneavtalen är viktiga styrdokument som utgör stöd för lönesättande chefer i den årliga löneöversynsprocessen. De lönesättande chefernas agerande är avgörande för kommunens löneöversynsprocess och medarbetarnas syn på Hällefors kommun som arbetsgivare.

De centrala löneavtalen med sifferlösa avtal har öppnat upp för ett ökat lokalt ansvar för lönebildningen.

Arbetsgivaren ansvarar för att de totala löneökningarna, utfallet, speglar kommunens ekonomiska förutsättningar, verksamheternas resultat och rekryteringssituation.

De senaste centrala löneavtalen med arbetstagarorganisationerna omfattar 41 månader och gäller till och med 31 mars 2024. Löneavtalen är inte uppsägningsbara vilket innebär en lång period av arbetsfred med möjlighet att prioritera annat viktigt arbete inom t ex kompetensförsörjning och arbetsmiljö.

Från och med 2023 kommer lärarna att företrädas av den nybildade organisationen Sveriges Lärare, som är en sammanslagning av Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Skolledarna kommer att företrädas av den nybildade Sveriges Skolledare som är en sammanslagning av Sveriges Skolledarförbund och Lärarförbundet Skolledare.

Huvudöverenskommelserna med arbetstagarorganisationerna löper ut 2024. De sifferlösa löneavtalen gäller för samtliga avtalsområden förutom Kommunals avtalsområde. För Kommunal ska tillföras det utrymme för 2023 som utgörs av det utrymme som för 2023 fastställs inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn, det så kallade ”märket”, som är en slags norm för hela arbetsmarknaden. Avtalsrörelsen inom industrin inleds vid årsskiftet 2022/2023 så det är i dagsläget svårt att veta resultatet av avtalsrörelsen. Utrymmet fastställs av centrala parter. I ekonomiskt osäkra tider är sifferlösa avtal svårare att hantera.

Av Hällefors kommuns lönestrategi för de kommande fem åren från och med 2023 till och med 2027 framgår en långsiktig idé och för de årliga riktlinjerna framgår mål, aktiviteter och tidplan för 2023 års löneöversyn.

Social konsekvensanalys

Kommunförvaltningen har inte genomfört någon social konsekvensanalys.

Miljömässig konsekvensanalys

Kommunförvaltningen har inte genomfört någon miljömässig konsekvensanalys.

Ekonomisk konsekvensanalys

Kommunförvaltningens förslag till central lönepott för verksamhetsåret 2023 är 8 039 tkr.

Facklig samverkan

Arbetsgivarens strategi och lönepolitiska riktlinjer kommer att utgöra underlag för dialogen med arbetstagarorganisationerna i samband med löneöversynen.

Förvaltningens förslag till beslut

- Förslaget till lönestrategi för 2023 - 2027 antas.
- Årliga lönepolitiska riktlinjer för 2023 antas.

Under allmänna utskottets behandling av ärendet föredrar HR-chef Ann Karlsson och kommunchef Hans Åhnberg tillför.

Saskia van der Zanden (V) ställer fråga omkring tänkt lönepott samt låga lönenivåer och om potten räcker för att nå upp till godtagbara löner, vilket delvis besvaras av HR-chef Ann Karlsson.

Saskia van der Zanden (V) ställer följdfråga om lönenivåerna fortfarande kan ligga lågt, vilket delvis besvaras av HR-chef Ann Karlsson.

Saskia van der Zanden (V) ställer fråga om summan på lönepotten och ett begrepp om hur mycket det innebär samt om tanken är en stegvis höjning, vilket delvis besvaras av kommunchef Hans Åhnberg och HR-chef Ann Karlsson.

Under ärendets behandling yttrar sig även ordförande Annalena Järnberg (S).

Ordförande Annalena Järnberg (S) ställer bifall mot avslag på förvaltningens förslag till beslut, vilket bifalls.

Allmänna utskottet föreslår kommunstyrelsen

Förslaget till lönestrategi för 2023 - 2027 antas.

Årliga lönepolitiska riktlinjer för 2023 antas.

 HÄLLEFORS KOMMUN	Dokumenttitel Lönestrategi 2023-2027 samt Lönepolitiska Riktlinjer för 2023		Sida 1(13)
Typ av styrdokument Strategi och Riktlinje	Ansvarig utgivare Hällefors kommun Kommunstyrelse	Ansvarig författare HR-chef Ann Karlsson	Giltighetsdatum 2023-01-01
Dokumentförteckning B-P-0001	Organisation HR-enheten	Enhet HR-enheten	Datum nästa revision 2023-10-01

Förslag till Lönestrategi 2023 - 2027 samt Lönepolitiska riktlinjer för 2023

Beslutad av Kommunstyrelsen 2022-xxxxx

Innehåll

Innehåll

1	Målsättning.....	3
2	Lönebildning	3
2.1	Koppling löne- och budgetprocess	3
3	Lönestrategi	3
3.1	Strategi – Långsiktiga mål	3
3.2	Kommunens lönepolitiska värdegrund	4
3.3	Lagkrav	4
3.4	Avtal	5
3.4.1	Nivåer i gällande avtal	5
4	Principer för lönesättning.....	6
4.1	Grundkrav	6
4.2	Lönestruktur	6
4.3	Lönekriterier	6
4.4	Lönens beståndsdelar	7
4.5	VAD – arbetets innehåll - arbetsvärdering.....	7
4.6	MARKNAD	7
4.7	HUR – Lönekriterier – individuell lön	7
5	Löneöversynsprocessen	8
5.1	Förhandling, överläggning och avstämning	8
5.2	Lönesättning vid nyanställning.....	8
5.3	Löneförändringar mellan avtalsperioderna	9
6	Handlingsplan – långsiktig strategi.....	9
6.1	Långsiktiga mål och prioriteringar 2023-2027	9
7	Lönepolitiska riktlinjer för 2023	10
7.1	Kortsiktiga mål och lönepolitiska prioriteringar 2023	10
7.2	Löneutrymme 2023.....	10
7.3	Åtgärder och aktiviteter	11
7.4	Tidplan 2023	11
8	Ansvarsfördelning.....	11

1 Målsättning

Målet med lönepolitiken är att Hällefors kommun ska kunna attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens. Lönestrategin är en långsiktig plan för att nå målet. Lönestrategin gäller för fem år, 2023-2027.

De årliga lönepolitiska riktlinjerna ska tydliggöra insatser och prioriteringar i det kortsiktiga perspektivet, nästkommande år. De lönepolitiska riktlinjerna gäller för 2023.

2 Lönebildning

Lönebildning är hela systemet inom vilket löner förhandlas och sätts, det samlade arbetet med arbetsgivarens lönepolitiska frågor. Lönebildningen är den process utifrån lagar och avtal som sätter ramarna för lönerna. Det förutsätter att arbetsgivaren tar ställning till önskvärd lönestruktur och löneökningsbehov.

Lönebildningen i kommunen ska bidra till att nå målen i verksamheten. Kommunens lönestruktur ska uppfattas som genomtänkt och rättvis, och kommunens lönenivåer bör i en jämförelse med övriga liknande arbetsgivare vara konkurrensmässiga, dels för att behålla personal, dels ur rekryteringssynpunkt.

Arbetet med lokal lönebildning sker centralt i kommunen genom kartläggning och analys av lönestruktur, bedömning av rekryteringsmöjligheterna och omvärldsbevakning.

2.1 Koppling löne- och budgetprocess

I verksamhets- och ekonomistyrningspolicyn fastställs att kommunens budget ska innehålla en plan för en period om fem år. I riktlinjerna till verksamhets- och ekonomistyrningspolicyn beskrivs hur löneprocessen knyts samman med budgetprocessen.

Lönestrategin har anpassats till att gälla för samma period som planen i budgeten. Lönepolitiska prioriteringar ska avspeglar sig i budgeten. Kommunens ekonomiska förutsättningar är styrande och behovet av löneökningar värderas i relation till andra behov i verksamheten. Ekonomiberedningen informeras om löneläget vid budgetkonferens och budgetdialogerna. De politiska prioriteringarna bildar ramen för löneutrymmet.

3 Lönestrategi

Den lönepolitiska strategin innehåller arbetsgivarens långsiktiga inriktning för samma period som kommunens budget, åren 2023 till och med 2027.

3.1 Strategi – Långsiktiga mål

Strategiska mål i ett långsiktigt perspektiv är att:

- förstärka kopplingen mellan kompetensförsörjning, ledarförsörjning, arbetsgivarvarumärket och lönepolitiken.
- förstärka kopplingen mellan lönebildning och budgetprocess
- tydliggöra lönesättande chefers roll som bärare av lönepolitiken
- fastställa lönespridningen mellan olika yrkesgrupper
- ta hänsyn till bristsituationer inom yrkesgrupper
- tydliggöra lönespannet för chefsgrupper och relationen till underställd personal
- lönen inte används som ett konkurrensmedel *inom* Hällefors kommun, men med beaktande av att detta inte hindrar möjligheten till intern rörlighet.
- löne- och anställningsvillkor är så attraktiva att ungdomar är beredda att utbilda sig för att arbeta inom kommunens verksamheter.
- öka differentieringen av lönepåslagen
- tydliggöra sambandet mellan karriär- och löneutveckling
- identifiera de lönepolitiska prioriteringarna och upprätta en långsiktig handlingsplan
- att avsätta utrymme för prioriterade yrkesgrupper
- tydliggöra att Hällefors är **en** arbetsgivare och lönepolitiken är gemensam för samtliga verksamheter
- definiera och identifiera särskilt yrkesskickliga

3.2 Kommunens lönepolitiska värdegrund

Hällefors kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som lätt kan rekrytera och behålla personal. Kommunens lönepolitik ska vara tydlig, lätt att förstå och bidra till ett positivt samband mellan lön och ett gott resultat. För att uppnå detta arbetar kommunen med den lönepolitiska dialogen i en förtroendeskapande anda mellan arbetsgivaren, arbetstagarorganisationerna och anställda.

Anställda i Hällefors kommun ska ge kommuninvånarna bästa möjliga service utifrån mål och tillgängliga resurser. I takt med att de centrala löneavtalen utvecklas från centrala parter styrning av lönebildningen till de lokala arbetsgivarna ökar möjligheterna att belöna de medarbetare som bidrar till verksamhetens utveckling över tid.

I personalpolicyns kapitel 1.8 beskrivs den lönepolitiska värdegrunden och definition av lönepolitiken.

3.3 Lagkrav

Hällefors kommun strävar efter att nå en lönestruktur utan löneskillnader på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, facklig tillhörighet eller andra faktorer som är utan tydlig koppling till den anställdes arbetsinsats och kompetens.

Enligt Diskrimineringslagen (2016:828) 8 § ska arbetsgivaren i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män varje år kartlägga och analysera:

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt

Hällefors kommuns lönekartläggning och analys ur diskrimineringssynpunkt redovisas för kommunstyrelsen årligen i rapporten *Jämställda löner*.

Rapporten utgör underlag för behov av lönejusteringar.

3.4 Avtal

SKR tecknar de centrala kollektivavtalen för kommuner och regioner. Löneavtalet är en del av huvudöverenskommelserna om lön och allmänna anställningsvillkor mm (HÖK). De är antagna att gälla som lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor och utgör således grund för löneöversynsprocessen. De nu gällande Löneavtalen gäller till och med 31 mars 2024. De har i stort ett likartat innehåll men delvis olika skrivningar. SKRs strävan är att de grundläggande principerna för lönesättning ska vara så likalydande som möjligt för alla medarbetare oavsett anställningsform eller facklig tillhörighet.

Under de senaste åren är det endast Kommunal som haft en centralt fastställd nivå för det garanterade utrymmet, de övriga avtalen är fria avtal, d v s sifferlösa, finns inga nivåer angivna. Det innebär att arbetsgivaren ges ökade förutsättningar för att arbeta strategiskt för att nå den önskvärda lönestrukturen. Individgaranti finns inte längre i något löneavtal. Löneöversyner gäller från och med 1 april.

3.4.1 Nivåer i gällande avtal

Facklig organisation	2023	2024	2025	2026
Kommunal HÖK 20 20201101-20240331	Märket	?	?	?
AKV HÖK 20 20201101-20240331	Sifferlöst	?	?	?
OFR Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet) HÖK 22 20220401-20240331	Sifferlöst	?	?	?
Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd HÖK 21 20210401-20240331	Sifferlöst	?	?	?
Akademikeralliansen HÖK-T 20010615-tillsvidare	Sifferlöst	Sifferlöst	Sifferlöst	Sifferlöst

4 Principer för lönesättning

Principerna för lönesättning utgår från Hällefors kommuns process för lönebildning. Arbetsgivaren ska möjliggöra en löneutveckling som premierar kompetens, särskilt ansvar och erfarenhet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

4.1 Grundkrav

Alla anställningsavtal innehåller formella grundkrav, dessa är att:

- Utföra arbete
- Följa ordningsregler
- Följa arbetsmiljöregler
- Samarbeta
- Vara lojal

Dessa grundkrav utgår från bedömningar som Arbetsdomstolen gjort under åren. I lönen ingår att grundkraven uppfylls, de utgör inte ett lönekriterium. Varje chef ska informera sina medarbetare om dessa grundkrav och vad de innebär inom respektive verksamhet.

4.2 Lönestruktur

Lönespridning och löneskillnader mellan olika individer och mellan olika yrkeskategorier skapar lönestrukturen. Lönespridningen ska motivera medarbetarna till att öka sin kompetens och skicklighet inom yrket. Arbetsgivarens inställning är att utbildning ska löna sig - löneskillnader ska finnas mellan yrkeskategorier med krav på akademisk utbildning och andra grupper. Löneöversynen ska bidra till en ökad lönespridning med beaktande av utbildning och arbetsinsats. Kompetensutveckling som kan kopplas till verksamhetsutveckling sett över tid ska särskilt uppmärksammas.

4.3 Lönekriterier

De kommunövergripande kriterierna för medarbetare i Hällefors kommun är:

- Resultat
- Flexibilitet
- Utvecklingsförmåga

Varje chef ska tillsammans med sina medarbetare på arbetsplatsen gå igenom lönekriterierna så de är kända för alla medarbetare. Det ska årligen tas upp på arbetsplatsträff (APT) och dokumenteras i minnesanteckningarna. Lönekriterierna kan brytas ned i konkreta exempel och innebörden i kriterierna tydliggörs för varje medarbetare i det framtidsytande medarbetarsamtalet.

Särskilda chefslönekriterier har tagits fram, bland annat utifrån personalpolicyn, de gäller för anställda med formellt chefsuppdrag.

4.4 Lönens beståndsdelar

Lön är ersättning för utfört arbete. Lönen består av tre delar:

- **VAD:** Arbetets svårighetsgrad, arbetsvärderingen, och de krav som det ställer på medarbetaren
- **MARKNAD:** Nödvändig marknadsanpassning
- **HUR:** Prestation, medarbetarens arbetsinsatser d v s hur arbetet utförs

Hällefors kommun tillämpar individuell och differentierad lön i enlighet med ambitionerna i de centrala löneavtalen. Utbildning och arbetsresultat ska kunna premieras, medarbetaren ska kunna påverka sin lön genom att öka sitt kunnande, bli mångsidigare och därmed kunna utveckla sitt arbete liksom förmågan att åta sig svårare och mer ansvarsfulla arbetsuppgifter.

4.5 VAD – arbetets innehåll - arbetsvärdering

En genomgripande arbetsvärdering antogs 2005 och har lagt grunden till den lönestruktur som finns. 2016 gjorde en grundlig översyn av arbetsvärderingen med hjälp av konsult och en ny version av IT-verktyget MIA. Under 2022 implementeras ett nytt IT-verktyg för lönekartläggning (PIHR).

Arbetsvärderingen beskriver hur yrken värderas i förhållande till varandra. I det fortsatta arbetet behöver arbetsgivaren besluta om hur värderingen påverkar lönerelationen mellan yrkesgrupperna.

Arbetsvärderingen ligger till grund för lönekartläggningen och analys av löner utifrån Diskrimineringslagens krav. Från och med den 1 januari 2017 är det ett lagkrav på årlig lönekartläggning. Resultatet av analysen sammanställs i en rapport och delges kommunstyrelsen.

4.6 MARKNAD

I vissa befattningar kan lönen tillfälligt eller varaktigt påverkas av marknadskrafterna (tillgång och efterfrågan). En lönestrukturell bedömning görs utifrån intern lönestruktur samt jämförelser med närliggande kommuner och riket i stort. Inom de yrkeskategorier där arbetsgivaren bedömer att personalomsättning är orimligt hög behöver löneutvecklingsplaner utarbetas för att behålla goda medarbetare. En riskanalys ska göras när kompetensförsörjningen inte kan säkras för yrkesgrupp på grund av rekryteringssvårigheter. Det är viktigt att bevaka utvecklingen av rekryteringsläget både internt och i omvärlden för att ha en beredskap för en marknadsanpassad löneutveckling.

4.7 HUR – Lönekriterier – individuell lön

Den enskilda medarbetarens resultat och måluppfyllelse utgör grunden för individuell lön. Målet är att alla medarbetare ska förstå sambandet mellan verksamhetsmålen, det egna uppdraget, lönekriterier, resultat och lönen.

För att kunna påverka sin löneutveckling ska varje medarbetare känna till och vara medveten om vilka krav som arbetet ställer och vilket arbetsresultat som

förväntas. Det innebär att chefen måste klargöra vilka kriterier som ligger till grund för lönesättningen.

Medarbetarsamtal sker årligen i enlighet med samverkansavtalet och kommunens riktlinjer för medarbetarsamtal och lönegrundande samtal. Det ska vara tydligt vad medarbetarsamtalet syftar till och att det tillsammans med det lönegrundande samtalet utgör en grund för löneöversynen och lönesättningen. Förutsättning för individuell lönesättning är att det finns individuella mål i medarbetaröverenskommelsen som kan utvärderas och att lönekriterierna är kända för medarbetarna. För varje medarbetare görs en individuell bedömning av resultatet utifrån mål och kriterier. Som stöd i bedömning av lönekriterierna finns en kommungemensam bedömningsmatris.

Återkoppling om den fastställda lönen sker genom ett meddelande.

Vid den årliga löneöversynen ska samtliga beståndsdelar för lönen enligt avsnitt 4 vägas in vid lönesättning.

5 Löneöversynsprocessen

Löneöversynsprocessen innehåller tre viktiga samtalsforum; arbetsplatsträffen, medarbetarsamtalet och lönegrundande samtalet där närmaste chef har en viktig roll som bärare av lönepolitiken.

5.1 Förhandling, överläggning och avstämning

Arbetsgivaren och fackliga företrädare följer en fastställd process enligt de centrala avtalen. Med Kommunal påbörjas löneöversynen med en inledande förhandling. Med övriga arbetstagarorganisationer inleds löneöversynen med överläggningar som sker mellan HR-chef, verksamhetschefer och representanter från de fackliga organisationerna.

Vid den årliga löneöversynen är individuell och differentierad lön och samtal chef-medarbetare huvudspåret. Möjlighet finns även att göra överenskommelse mellan parterna om annan, lokal förhandlingsordning. En överenskommelse med Kommunal har gjorts om en lokal förhandlingsordning.

Vid överläggningarna informerar arbetsgivaren om åtgärder och motiv för åtgärderna samt förutsättningarna för löneöversynen. Facken framför sina synpunkter och yrkanden. Därefter beslutar parterna om vilken modell som kommer att tillämpas.

Löneöversynen avslutas genom att HR-chefen tillsammans med verksamhetscheferna har ett avstämningsmöte med respektive arbetstagarorganisation då utfallet redovisas och processen utvärderas.

5.2 Lönesättning vid nyanställning

Respektive chef är ansvarig för lönesättning vid nyanställning och förväntas ta ansvar för att agera i enlighet med arbetsgivarens intentioner om en sammanhållen lönepolitik och med beaktande av kommunens lönestruktur.

Cheferna ska samråda med HR-enheten innan man fastställer lönen vid en nyanställning i syfte att säkerställa att lönesättning sker inom kommunens lönestruktur.

Vid nyanställning ska lönesättningen grundas på

- Befattningens AID-kod och lönestatistik för yrket
- Arbetets innehåll och svårighetsgrad
- Ansvar och befogenheter
- Utbildning och erfarenhet
- Marknadssituation och konkurrensläge

5.3 Löneförändringar mellan avtalsperioderna

Av Kommunstyrelsens delegeringsplan framgår vem som beslutar om löneökningar mellan avtalsperioderna. Detta ska i möjligaste mån undvikas. Lönetillägg och arvoden kan medges endast när synnerliga skäl finns och ska i så fall vara tidsbegränsade.

6 Handlingsplan – långsiktig strategi

Kommunen följer de grundläggande principer som förhandlas fram av centrala parter. Lönen är ett viktigt styrmedel och ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

I kapitel 3 beskrivs kommunens långsiktiga strategiska mål gällande lönepolitiken.

6.1 Långsiktiga mål och prioriteringar 2023-2027

Hällefors kommun har i detta dokument tagit ställning till kommunövergripande, långsiktigt och lönepolitiskt strategiskt viktiga prioriteringar för perioden 2023 - 2027. Prioriteringarna avser såväl utveckling av den lönepolitiska processen som förhållningssätt och värderingar. Den lönepolitiska processen och valda delar av lönebildningen behöver kontinuerligt utvecklas, revideras och anpassas efter omvärldsfaktorer.

Beslut om långsiktig önskvärd lönestruktur kräver fördjupade analyser av såväl nuläget som framtida behov med koppling till budgetmässiga förutsättningar.

Förvaltningsledningen tar årligen del av aktuell lönestatistik och närliggande kommuners lönestruktur. Löneprioriteringar kan göras av identifierade yrkeskategorier. Att vara en prioriterad yrkesgrupp innebär att arbetsgivaren under delar av eller hela perioden totalt sett avsätter ett större löneutrymme i förhållande till andra yrkesgrupper. Det innebär ingen garanti på individnivå utan ska innebära en nivåhöjning för hela yrkesgruppen.

Inför varje års löneöversyn ska en bedömning av behovet om löneprioritering göras. Ställningstagande om prioritering grundar sig på:

- Förvaltningens analys av strategiska kompetensförsörjningsbehov inom respektive verksamhet
- Inkomna synpunkter och yrkanden från fackliga organisationer
- Kommunens ekonomi
- Omvärldsanalys t ex i form av lönestatistik från SKR vad gäller jämnstora kommuner och riket samt jämförelse av löneläget mot närliggande kommuner
- Analys av lönekartläggningen och behov av justeringar av osakliga löneskillnader på grund av kön

Det önskade läget vid periodens slut ska anges i form av lönespridning för den berörda yrkeskategorin (10: percentil-90:e percentil) som riktmärke.

7 Lönepolitiska riktlinjer för 2023

Inför uppstart av 2023 års löneöversynsprocess analyseras föregående års löneöversyn i syfte att förbättra processen ytterligare.

Aktiviteter och åtgärder för 2023 sammanfattas nedan.

7.1 Kortsiktiga mål och lönepolitiska prioriteringar 2023

- Stärka lönesättande chefer i lönesättning för att nå målet ökad lönespridning
- Partsgemensamt arbete och dialog mellan lokala parter om utveckling av lönespridning och lönekarriär gällande några utvalda yrkeskategorier.
- Fastställa önskad lönestruktur inom och mellan kommunen största yrkeskategorier
- Utvärdera lönekriterierna för chefer
- Basera behovet av löneökningar på lönesättande chefers analys av måluppfyllelse, medarbetarens individuella prestation och bidrag till verksamhetsutveckling.
- Uppmärksamma yrkeskategorier där arbetsgivaren upplever svårigheter att rekrytera medarbetare med efterfrågad kompetens

7.2 Löneutrymme 2023

- Kommunfullmäktige har beslutat att 2023 års löneutrymme kan uppgå till 8 039 tkr.
- Lönekartläggning, lönestatistik och löneanalys tillsammans med kompetensförsörjningsbehov utgör underlag för lönepolitiska prioriteringar.

- Lönepolitiska prioriteringar ska göras för yrkesgrupper som har en medianlön som ligger långt under jämförbara medianlöner utifrån lönestatistik och analys av centrala förvaltningen.

7.3 Åtgärder och aktiviteter

HR-och löneenheten;

- kallar till en lönepolitisk konferens för alla chefer
- sammankallar chefer för lönesamråd gällande yrkeskategorier som finns inom flera av kommunens verksamheter
- uppdaterar arbetsvärderingen och gör en lönekartläggning gällande 2022 och 2023 års lönenivåer
- samlar in lönestatistik och delger cheferna
- gör en behovsfördelning av tillgängligt löneutrymme
- gör en särskild analys av yrkesgrupper med liten lönespridning

7.4 Tidplan 2023

Löneöversynsförhandlingarna ska bedrivas skyndsamt och löneprocessen är ständigt pågående på olika nivåer under hela året inom organisationen.

Löneförändringarna verkställas i enlighet med tidpunkterna i löneavtalen, den 1 april.

8 Ansvarsfördelning

Kommunfullmäktige

- beslutar om lönepolicy/personalpolicy

Kommunstyrelsen

- beslutar om lönestrategi
- beslutar om de årliga riktlinjerna
- beslutar om budget för löneökningarna

HR-chef

- beslutar om åtgärder inom ramen för löneökningsutrymmet
- har huvudansvaret för att leda och samordna arbetet med de lönestrategiska frågorna i kommunen
- har processansvar för lönebildning, lönepolitik och löneöversyn
- planerar aktiviteter och utarbetar verktyg som behövs för genomförandet

Ekonomichef

- ansvarar för att behoven av löneökningarna är en del i arbetet med budgetprocessen samt räknar om utrymmet till en gällande procentsats

Verksamhetschef

- är bärare av kommunens gemensamma lönepolitik
- leder processen i verksamheten
- ansvarar för att leda verksamhetens arbete med att identifiera löneökningsbehov kopplade till verksamhetens mål och målen i lönestrategin

- ansvarar för att behoven av löneökningarna finns med i arbetet med verksamhetens budget

Enhetschef

- är bärare av kommunens gemensamma lönepolitik
- leder processen inom sin enhet och ansvarar för att medarbetarsamtal och lönegrundande samtal genomförs med samtliga medarbetare minst en gång per år
- säkerställer att lönesättning sker inom ramen för kommunens strategi, riktlinjer och budget.
- Ansvarar för att lönediskussioner inriktas mot den faktiska lönen och inte enbart på löneökningar

Medarbetaren

- Ansvarar för att arbeta i enlighet med anställningsavtalet
- Deltar i medarbetarsamtal och lönegrundande samtal
- Arbetar aktivt med att uppfylla målen i medarbetaröverenskommelsen



**HÄLLEFORS
KOMMUN**

HR-enheten 712 83 Hällefors
Besöksadress Sikforsvägen 7 Hällefors
Telefon 0591-641 00 vx •
kommun@hellefors.se

Yttrande över revisionsgransking attraktiv arbetsgivare, dnr KS 22/00134

Beslutsunderlag

Rapport från KPMG daterad 2022-10-17

Ärendet

KPMG har av Hällefors kommuns revisorer fått i uppdrag att granska om kommunstyrelsen på ett övergripande plan har en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

Kommunstyrelsen har av kommunrevisorerna mottagit rapporten 2022-10-25.

Granskningen har resulterat i följande rekommendationer:

- Revidera och uppdatera riktlinjer, exempelvis arbetsmiljöpolicy och personalpolicy, för att säkerställa att dessa följer aktuell lagstiftning
- Fullfölja uppföljning av planerade åtgärder för att nå målen
- Säkerställa att den övergripande kompetensförsörjningspolicyn implementeras i verksamheten samt säkerställa att verksamhetsspecifika kompetensförsörjningsplaner tas fram
- upprätta en formaliserad och dokumenterad rutin för uppföljning av det som framförs i avslutningssamtalen

Revisorernas sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen huvudsakligen arbetar på ett systematiskt sätt för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Kommunen har till största del en ändamålsenlig styrning och uppföljning. Det ses som positivt att kommunfullmäktige nyligen beslutat om en kompetensförsörjningspolicy.

Yttrande

Kommunstyrelsen delar revisionernas uppfattning och är i många delar medveten om det som framkommer i rapporten. Ett arbete med ständiga förbättringar pågår, vissa åtgärder och insatser är vidtagna eller kommer att initieras och planläggas.

HR-enheten har ansvar för kommunens samlade personal- och löneadministration. Genom ett ständigt pågående arbete med att upprätta och revidera policy, riktlinjer och rutiner samt att genomföra kompetensduschar på ledningsgrupperna hålls chefer och medarbetare uppdaterade med aktuella stöddokument för de stora processerna inom personalområdet. Arbetsmiljöpolicyn kommer att revideras i samband med att den kommunövergripande arbetsmiljöutbildningen som pågått under 2022 avslutas. Inom arbetsrätten pågår stora nationella reformer vilket föranleder att lokala styrande dokument behöver ses över under kommande år.

Ett tydligt och närvarande ledarskap är en bidragande orsak till hur kommunen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Chefer erbjuds därför kontinuerligt utbildningar inom ledarskap.

Det lönestrategiska arbetet innebär att löneprocessen knyts samman med budgetprocessen så att hänsyn kan tas till bristsituationer inom yrkesgrupper utifrån jämförande lönestatistik. Vid behov avsätts extra utrymme i syfte att lönenivåerna ska vara konkurrenskraftiga samt att karriärutveckling kan kopplas till löneutveckling. Uppföljningar av resultatet av lönesatsningarna kommer att ske i samband med uppstart av kommande års löneöversyner.

Nätverk och arbetsgrupper finns etablerade för arbetet med kompetensförsörjning. En strategi kommer att tas fram för det fortsatta arbetet med implementering av kompetensförsörjningspolicyn och arbetet med framtagande av verksamhetsspecifika kompetensförsörjningsplaner.

Rutinen för avslutssamtal kommer att ses över utifrån synpunkterna och rekommendationerna i granskningen.

Resultatet från fokusgrupperna kommer att användas som vägledning i det fortsatta arbetet med attraktiv arbetsgivare. De områden som diskuterats i fokusgrupperna är ledning och styrning, löneläge, öppenhet och god arbetsmiljö samt utvecklingsmöjligheter.

Förvaltningen vill framhålla vikten av ständiga förbättringar och utvecklingsinsatser för ökad tydlighet, uthållighet och långsiktighet i syfte att effektivisera verksamheten.

Sammantaget anser kommunstyrelsen att revisorernas rekommendationer är relevanta och kommer att beaktas i förvaltningens fortsatta utvecklings- och effektiviseringsarbete.

Under allmänna utskottets behandling av ärendet föredrar HR-chef Ann Karlsson.

Saskia van der Zanden (V) ställer fråga kring på vilka sätt förvaltningen arbetar med frågan, vilket besvaras av HR-chef Ann Karlsson.

Saskia van der Zanden (V) ställer fråga om kompetensutveckling, vilket besvaras av HR-chef Ann Karlsson.

Saskia van der Zanden (V) ställer fråga om rådande uppfattningar kring kompetensutveckling, vilken lämnas obesvarad.

Ordförande Annalena Järnberg (S) yrkar följande;
Anta yttrandet till revisorerna.

Ordförande Annalena Järnberg (S) ställer bifall mot avslag på sitt eget yrkande, vilket bifalls.

Allmänna utskottet föreslår kommunstyrelsen

Anta yttrandet till revisorerna.

Revisorerna

Till
Kommunstyrelsen

För kännedom
Kommunfullmäktige

Granskning av Hällefors kommuns arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare

Revisorerna i Hällefors kommun har granskat om kommunstyrelsen på ett övergripande plan har en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Vid granskningen har vi biträtt av KPMG. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

Den sammanfattande bedömningen utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen huvudsakligen arbetar på ett systematiskt sätt för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare, samt att den till största del har en ändamålsenlig styrning och uppföljning inom området. Däremot finns vissa förbättringsområden.

Vi bedömer att det finns en tydlig ansvarsfördelning avseende arbetsgivaransvaret i kommunen. Det kan även konstateras att kommunstyrelsen har upprättade mål, policyer, rutiner och riktlinjer för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare, och att kommunstyrelsen i huvudsak arbetar utifrån dessa. Dock är en del av dessa styrdokument i behov av revidering för att säkerställa att dessa följer aktuell lagstiftning.

Vidare baserar vi vår bedömning på att kommunstyrelsen i huvudsak har metoder för styrning och uppföljning inom granskningsområdet samt att det finns åtgärder för att nå målen. Dock vill vi poängtera vikten av att fullfölja uppföljning av planerade åtgärder för att nå målen. Vidare är det positivt att en *policy för kompetensförsörjning ur kommunövergripande arbetsgivarperspektiv* har tagits fram. Det är viktigt att denna implementeras fullt ut i verksamheten och att verksamhetsspecifika kompetensförsörjningsplaner utarbetas.

I granskningen har det framkommit att det finns en rutin för avslutningssamtal. Däremot har vi kunnat konstatera att det saknas rutiner för sammanställning och uppföljning av det som framkommit vid samtalen. Därför bör nuvarande rutin kompletteras med en rutin för uppföljning. Detta för att bidra till att säkra utveckling i verksamheten som ett led i att bli en attraktiv arbetsgivare. Det är också en fördel om det vid behov kan erbjudas ett avslutningssamtal med annan än närmaste chef.

Fokusgrupper med medarbetare inom skola och vård- och omsorg har genomförts, och vi konstaterar att det av deltagarna finns prioriterade faktorer med förbättringspotential och att det därför är viktigt att styrelsen beaktar medarbetarnas upplevelser och synpunkter.

Revisorerna

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Revidera och uppdatera gällande riktlinjer, exempelvis arbetsmiljöpolicy och personalpolicy, för att säkerställa att dessa följer aktuell lagstiftning
- Fullfölja uppföljning av planerade åtgärder för att nå målen
- Säkerställa att den övergripande kompetensförsörjningspolicyn implementeras i verksamheten samt säkerställa att verksamhetsspecifika kompetensförsörjningsplaner utarbetas
- Upprätta en formaliserad och dokumenterad rutin för uppföljning av det som framförs i avslutningssamtalen

Senast den 31 januari 2023 önskar revisorerna att kommunstyrelsen yttrar sig över bifogad revisionsrapport. Yttrandet skickas till Karin Helin Lindkvist, KPMG, e:post: karin.helin-lindkvist@kpmg.se.

För kommunrevisionen



Marianne Andersson
Ordförande



Granskning av Hällefors kommuns arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare

Rapport

Hällefors kommun

KPMG AB

2022-10-17

Antal sidor: 18

Bilaga A: Fokusgrupper



Hällefors kommun

Granskning av Hällefors kommuns arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare

2022-10-17

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	4
2.3	Metod	4
3	Resultat av granskningen	4
3.1	Ansvar och organisation	4
3.2	Styrdokument	5
3.3	Kommunstyrelsens styrning och uppföljning av kommunen som en attraktiv arbetsgivare	9
3.4	Fokusgrupper	13
4	Slutsats och rekommendationer	16
A	Bilaga Fokusgrupper	18

1 Sammanfattning

KPMG har av Hällefors kommuns revisorer fått i uppdrag att granska om kommunstyrelsen på ett övergripande plan har en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen huvudsakligen arbetar på ett systematiskt sätt för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare, samt att de till största del har en ändamålsenlig styrning och uppföljning inom området. Däremot finns vissa förbättringsområden.

Vi bedömer att det finns en tydlig ansvarsfördelning avseende arbetsgivaransvaret i kommunen. Vi kan även konstatera att kommunstyrelsen har upprättade mål, policyer, rutiner och riktlinjer för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare, och att kommunstyrelsen i huvudsak arbetar utifrån dessa. Dock är en del av dessa styrdokument i behov av revidering för att säkerställa att dessa följer aktuell lagstiftning.

Vidare baserar vi vår bedömning på att kommunstyrelsen i huvudsak har metoder för styrning och uppföljning inom granskningsområdet samt att det finns åtgärder för att nå målen. Dock vill vi poängtera vikten av att fullfölja uppföljning av planerade åtgärder för att nå målen. Vidare ser vi det som positivt att en *policy för kompetensförsörjning ur kommunövergripande arbetsgivarperspektiv* har tagits fram och påpekar vikten av att denna implementeras fullt ut i verksamheten samt att verksamhetsspecifika kompetensförsörjningsplaner tas fram.

I granskningen har det framkommit att det finns en rutin för avslutningssamtal. Däremot har vi kunnat konstatera att det saknas rutiner för sammanställning och uppföljning av det som framkommit vid samtalen. Därför bör nuvarande rutin kompletteras med en rutin för uppföljning. Detta för att bidra till att säkra utveckling i verksamheten som ett led i att bli en attraktiv arbetsgivare. Vi anser vidare att det är en fördel om det vid behov kan erbjudas ett avslutningssamtal med annan än närmaste chef.

Fokusgrupper med medarbetare inom skola och vård- och omsorg har genomförts, och vi konstaterar att det av deltagarna finns prioriterade faktorer med förbättringspotential samt att det därför är viktigt att styrelsen tar till sig av medarbetarnas upplevelser och synpunkter.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Revidera och uppdatera gällande riktlinjer, exempelvis arbetsmiljöpolicy och personalpolicy, för att säkerställa att dessa följer aktuell lagstiftning
- Fullfölja uppföljning av planerade åtgärder för att nå målen
- Säkerställa att den övergripande kompetensförsörjningspolicyn implementeras i verksamheten samt säkerställa att verksamhetsspecifika kompetensförsörjningsplaner tas fram

- Upprätta en formaliserad och dokumenterad rutin för uppföljning av det som framförs i avslutningssamtalen

2 Bakgrund

Hällefors kommun är likhet med övriga kommuner en personalintensiv organisation. Med anledning av kommande pensionsavgångar, personalomsättning och brist inom vissa yrkeskategorier ser revisorerna en risk i kommunens kompetensförsörjning. Att ha tillgång till personal i tillräcklig omfattning och med rätt utbildning är av stor betydelse för en god kvalitet i verksamheten. Utan en kvalitetssäkrad tillgång till personal finns en *risk* att kvaliteten i verksamheten försämras. En viktig förutsättning för att kommunen ska klara kompetensförsörjningen är att den uppfattas som en attraktiv arbetsgivare av befintlig såväl som presumtiv personal. Revisorerna har i sin riskanalys bedömt att det främst är inom vård- och omsorgsverksamheten samt inom förskola och skola som det är störst risk för att svårigheter att klara kompetensförsörjningen.

Utifrån ovanstående har revisorerna i Hällefors kommun i sin riskanalys avseende 2022 bedömt att en fördjupad granskning inom detta område bör genomföras.

Uppdraget ingår i revisionsplanen för 2022.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Granskningen syftar till att bedöma om kommunstyrelsen på ett övergripande plan har en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare.

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Finns styrdokument, rutiner och riktlinjer för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare?
- Hur sker kommunstyrelsens styrning och uppföljning av att kommunen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare?
- Vilka analyser görs av det som framkommer vid uppföljningar?
- Vilka åtgärder vidtages för att uppnå fullmäktiges strategiska mål avseende attraktiv arbetsgivare?
- Vilka bedömningar och analyser har gjorts beträffande kompetens-/personalbehovet på kort och lång sikt?
- Finns det ytterligare strategier/arbetsmodeller för hur styrelse/nämnder och förvaltningar ska arbeta för att säkerställa en god kompetensförsörjning?
- Säkerställer kommunstyrelsen kompetensutveckling av befintlig personal?
- Finns system för att årligen fånga upp behov av rekrytering i organisationen?
- Finns rutiner för att fånga upp synpunkter från personal som slutar i kommunen och hur tas i så fall till vara på dessa synpunkter?

Granskningen omfattar kommunstyrelsens arbete för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare.

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller:

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Tillämpbara interna regelverk och policy
- Övrig aktuell lagstiftning

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer. Workshops (fokusgrupper) har även genomförts med ett urval av medarbetare inom förskola, grundskola, hemtjänst och äldreomsorg. Intervjuer har genomförts med kommunchef, verksamhetschefer och HR-chef. Ett antal dokument har analyserats såsom riktlinjer, rutiner och uppföljningsdokument av olika slag.

Rapporten är faktakontrollerad av kommunchef, verksamhetschefer samt HR-chef.

3 Resultat av granskningen

3.1 Ansvar och organisation

Enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska arbetsgivaren, som alltid är ytterst ansvarig för arbetsmiljön, fördela arbetsmiljöuppgifter på ett lämpligt sätt i organisationen.

I kommunstyrelsens reglemente framgår av § 14 att kommunstyrelsen är kommunens centrala arbetsgivarorgan och har det övergripande arbetsgivaransvaret i kommunen. I detta ingår arbetsgivar-, -arbetsmiljö- och personalärenden. I § 15 framgår att kommunstyrelsen är den som har arbetsgivaransvar för kommunens anställda. Arbetsgivaransvaret omfattar, i enlighet med fastställda riktlinjer och policydokument, ansvar för bland annat personalförsörjning, kompetens, jämställdhet, mångfald, arbetstid, anställning och lön samt ansvar för att verksamheten inom kommunstyrelsens verksamhetsområde bedrivs i enlighet med arbetsmiljölagen och föreskrifter.

HR-enheten består av en fyra medarbetare varav tre till mestadels arbetar med lönefrågor. Det finns även en HR-chef som har särskilt ansvar att stödja kommunens chefer i frågor som berör personal. Vidare framgår det i intervjuer att verksamheten har en avsatt HR-konsult som arbetar specifikt med frågor avseende kommunens mål att vara en attraktiv arbetsgivare. HR-chefen deltar i kommunens ledningsgrupp.

Av kommunens *riktlinje för fördelning av arbetsmiljöuppgifter*, antagen 2020-06-26, framgår det att kommunstyrelsen i Hällefors kommun fördelar arbetsmiljöuppgifter till kommunchef, som i sin tur fördelar arbetsmiljöuppgifter vidare ut i organisationen.

Närmaste chef fördelar arbetsmiljöuppgifter till underställda chefer. Av dokumentet framgår även uppgiftsfördelning mellan avdelningar, enheter och chefer inom kommunen. Vidare framgår det av riktlinjerna att arbetsmiljöansvaret aldrig kan delegeras utan att det är kommunfullmäktige (KF) och kommunstyrelsen som har det yttersta ansvaret. Det är därför av vikt att kommunens systematiska arbetsmiljöarbete årligen följs upp för att säkerställa att arbetsmiljöarbetet bedrivs i enlighet med arbetsmiljölagen. Detta fastställs även i kommunens riktlinje för systematiskt arbetsmiljöarbete. Vidare framgår det av dokumentet att kommunstyrelsen ska vidta åtgärder som behövs för att förhindra ohälsa och olycksfall samt i övrigt verka för en god arbetsmiljö.

I kommunens *arbetsmiljöpolicy*, antagen 1992, framgår det att den förvaltningschef eller annan arbetsledare enligt delegationsordning har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsmiljöarbetet skall ske i samverkan. Fördelningen av arbetsmiljöuppgifterna är skriftlig och ges av överordnad chef. Den som har fördelats arbetsmiljöuppgifter ska ha de kunskaper, resurser och befogenheter som krävs för att klara uppdraget. Arbetsmiljöaspekter ska beaktas i alla beslut som berör verksamheten. Alla medarbetare i Hällefors kommun har ett ansvar för att delta i arbetsmiljöarbetet.

I kommunstyrelsens *verksamhetsplan för 2022* framgår det att det är HR-enheten som har ansvar för kommunens samlade personal- och löneadministration.

I kommunens *policy för kompetensförsörjning ur kommunövergripande arbetsgivarperspektiv* framgår att kommunfullmäktige ansvarar för att besluta om kommunens policy för kompetensförsörjning. Verksamhetscheferna ansvarar i sin tur för att upprätta kompetensförsörjningsplaner inom sitt respektive ansvarsområde.

3.1.1 Bedömning

Vi bedömer att det finns en tydlig ansvarsfördelning avseende arbetsgivaransvaret i kommunen. Vi ser det som positivt att det förutom i kommunstyrelsens reglemente klargörs i riktlinjen för fördelning av arbetsmiljöuppgifter att det är kommunfullmäktige och kommunstyrelsen som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön. Vi ser det även som positivt att kommunen upprättat en riktlinje för fördelning av arbetsmiljöuppgifter för att säkerställa att det är tydligt för samtliga medarbetare i verksamheten vilka uppgifter de är ansvariga för, och vad det finns för möjlighet till uppdelning av uppgifterna.

3.2 Styrdokument

Vi har tagit del av följande styrdokument som är relevanta för granskningens syfte:

Riktlinje för fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Av dokumentet framgår vem som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön, vilken uppgiftsfördelning det råder mellan avdelningar, enheter och chefer samt vilka kompetenser, befogenheter och resurser som krävs vid olika uppgifter. Syftet med

riktlinjen är att säkerställa att arbetet bedrivs i enlighet med lagar och regler, att förebygga arbetsolycksfall och ohälsa i arbetslivet samt i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Målsättningen med riktlinjen är att det ska vara tydligt vem som fördelats ansvaret för olika arbetsmiljöuppgifter i kommunen.

Riktlinjen har inte reviderats sedan den antogs. Enligt uppgift från våra respondenter beror detta troligtvis på personalförändringar i och med frånvaro, och att frågor kopplat till Corona pandemin har prioriteras.

Policy för kompetensförsörjning ur kommunövergripande arbetsgivarperspektiv

Policyn antogs av KF 2022-09-06 och gäller från och med 2022-10-01. Syftet med kompetensförsörjningspolicyn är dels att beskriva och analysera kompetensbehov för kommande femårsperiod, dels att få strategisk kompetensförsörjning att ingå som en naturlig del i verksamhetsplanering. Förslaget till att upprätta policyn uppkom efter att kommunen kartlagt de behov som kommunen står inför. Av policyn framgår det att kommunen står inför stora utmaningar gällande kompetensförsörjning såsom pensionsavgångar och ökad personalrörlighet. För att möta kompetensförsörjningens utmaningar anser kommunen att det är av vikt att systematiskt, strukturerat och kontinuerligt kartlägga och analysera organisationens kompetenser. I kommunens verksamhetsplan finns beslutade strategiska personalområden som utgör grund och inriktning för kommunens arbetsgivarpolitik.

Policyn för kompetensförsörjning innebär att Hällefors kommun anger riktningen på lång och kort sikt till önskat läge gällande framtida kompetens. Policyn ska på ett övergripande sätt beskriva vilka åtgärder som kommuner behöver vidta för att säkerställa attraktiviteten och skapa goda förutsättningar för att behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens.

Av policyn framgår kommunens målsättning inom kompetensförsörjningsområdet är bland annat att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla goda medarbetare.

Arbetsmiljöpolicy

Kommunens arbetsmiljöpolicy är antagen av KF 1992-10-06, och har enligt uppgifter från våra respondenter inte reviderats sedan dess. Däremot, är ambitionen att revidera policyn i oktober/november 2022, efter att samtliga chefer har deltagit på arbetsmiljöutbildningen *Sunt arbetsliv*.

I Arbetsmiljöpolicyn fastställs det att en god arbetsmiljö ska prägla kommunen i dess tjänster, utrustning, lokaler, anläggningar och i sättet att leda och organisera arbetet i samverkan människor emellan.

Policyn beskriver vilken målsättning kommunen har på arbetsmiljön, förutsättningarna för en god arbetsmiljö samt vad varje anställd ska bidra med. Av dokumentet framgår att kommunen avser eftersträva en högre standard för god arbetsmiljö än det som regleras av lag, avtal och Arbetsskyddsstyrelsens råd och föreskrifter.

Vidare framförs att arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan samt att personalekonomiska redovisningar ska arbetas fram successivt.

Riktlinje för det systematiska arbetsmiljöarbetet

I kommunens riktlinje för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) framgår det att kommunen ska förhålla sig till det som framgår av arbetsmiljöansvaret samt att alla medarbetare i kommunen ska känna till och förhålla sig till kommunens arbetsmiljöpolicy.

Vidare beskriver riktlinjen hur det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen ska genomföras. Det framförs att arbetet ska ingå som en naturlig del i den vardagliga verksamheten och att det ska ske i samverkan mellan arbetsgivare, medarbetare och fackliga representanter. Vidare framförs det av riktlinjen att utbildning och information i arbetsmiljöfrågor ska möjliggöras för chefer, medarbetare och skyddsombud i syfte att behålla och utveckla kunskaperna inom arbetsmiljölagstiftningen.

Enligt uppgift från våra respondenter har kommunen alltmer gått över till att använda ett mer färdigt material/riktlinje som finns i Draftit¹ Chefshandbok och medarbetarhandbok. I nuläget pågår därav en jämförelse mellan denna riktlinje och det innehåll som finns i Draftit för att se över vad som eventuellt behöver revideras.

Kommunstyrelsens verksamhetsplan 2022

I kommunstyrelsens verksamhetsplan för 2022 framgår att kompetensförsörjning är ett övergripande område gällande allt kommunen gör för att kunna attrahera, rekrytera och behålla medarbetare. Vidare beskrivs det att viktiga förutsättningar för att klara personalförsörjningen är bland annat att trygga anställningsvillkor, en god arbetsmiljö samt en god lönepolitik. Av verksamhetsplanen framgår kommunens vision, att vara en attraktiv kommun. Inom denna vision finns även det strategiska målet "vi är en attraktiv arbetsgivare, där medarbetarna trivs, utvecklas och är stolta över att ge god service". Det strategiska målet är uppdelat i tre delmål:

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

Vidare fastställer verksamhetsplanen de resultatmål kommunen har gällande attraktiv arbetsgivare för 2022. Dessa är *möjligheten till utveckling i yrkeslivet har ökat för de anställda i kommunen samt att medarbetarengagemanget har förbättrats*.

I verksamhetsplanen finns också en aktivitetsplan med åtgärder kopplade till målen. Följande aktiviteter anges:

Attraktiv arbetsgivare

1. Verkställa ledarutvecklingsprogrammet

¹ Digitalt verktyg för att arbeta effektivt med regelefterlevnad inom HR och lön, dataskydd, skola och förskola samt social omsorg

2. Möjliggöra kompetensutvecklingsinsatser för förvaltningens anställda
3. Genomföra och analysera medarbetarenkät för samtliga anställda åtta gånger
4. Påbörja arbetsmiljöutbildningen "Sunt arbetsliv" för alla chefer och skyddsombud

Verksamhetsplan HR-enheten 2022

Planen är ett internt dokument inom HR-enheten, framtagen 2022-01-13, som baseras på övriga styrande dokument inom kommunen, bland annat kommunstyrelsens verksamhetsplan. Av planen framgår kommunens vision om att vara en attraktiv arbetsgivare enligt det strategiska målet *"vi är en attraktiv arbetsgivare, där medarbetarna trivs, utvecklas och är stolta över att ge god service"*. Utifrån verksamhetsmässiga inriktnings- och resultatmål har HR-enheten utformat aktiviteter och insatser enheten ansvarar för avseende arbetsmiljön.

Av planen framgår vilka styrande dokument som enheten har att förhålla sig till inom arbetsmiljöarbetet, vilka mål som eftersträvas samt diverse kontrollpunkter för uppföljning. Ett utdrag av aktiviteter som ingår i planen är att genomföra skyddsronder, säkerställa att det finns en kompetensförsörjningsstrategi, säkerställa att kommunens riktlinjer för rekrytering följs samt revidera riktlinjer och rutiner inom personalområdet.

Det framgår även att HR- enheten ansvarar för kommunens samlade personal- och löneadministration, hanterar arbetsrättsliga frågor med lag- och avtalstolkning, rehabiliteringssamordning, arbetsmiljöfrågor, personalförsörjningsfrågor och chefsutbildning. HR-enheten ansvarar även för utarbetande av styrdokument inom det personaladministrativa området.

Personalpolicy

Policyn är en gemensam ram för hela kommunen och ett samlat uttryck för normer och värderingar som präglar kommunen, antagen av KF 2011-02-15 § 13. Syftet med policyn är att tydliggöra vilka förväntningar som ställs på medarbetare och chefer inom kommunen. Policyn genomsyrar all verksamhet som har Hällefors kommun som ägare eller huvudman. Av policyn framgår kommunens värdegrund, att varje medarbetares insats har lika värde och att alla vill och tar ansvar. Medarbetare inom kommunen ska kunna utvecklas och växa samt känna stolthet och glädje för sin insats. Vidare har även kommunen en lönepolitisk värdegrund, att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare som lätt kan rekrytera och behålla personal. Lönepolitiken i kommunen ska vara tydlig, lätt att förstå och bidra till ett positivt samband mellan lön och gott resultat.

I policyn framgår det att kommunens arbete genomsyras av ett hälsofrämjande arbetssätt där risker för ohälsa och arbetsskador förebyggs. Vidare beskriver policyn vad som förväntas av medarbetare respektive chefer inom detta område. Av medarbetare förväntas bland annat att hen ska medverka till hälsofrämjande utveckling av verksamheten, ta ansvar för arbetsmiljön på sin arbetsplats och vara ytterst ansvarig för sin egen hälsa. Som ledare förväntas hen bära huvudansvaret för arbetsmiljön på sin enhet, ansvara för tillämpningen av det hälsofrämjande arbetet samt vara uppmärksam på signaler på ohälsa hos medarbetare. Av policyn framgår att

kommunen arbetar målinriktat med personal- och kompetensförsörjning samt präglas av ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Lönestrategi 2022–2026 samt Lönepolitiska riktlinjer för 2022

Lönestrategin är beslutad av kommunstyrelsen 2021-12-14 och började gälla 2022-01-01. Datum för eventuell revidering av dokumentet är 2022-10-01. Av dokumentet framgår det att lönestrategin är en långsiktig plan för att nå målet, att kommunen ska kunna attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens. Lönestrategin gäller i fem år framåt mellan 2022–2026, medan de årliga lönepolitiska riktlinjerna gäller för 2022. Dessa ska tydliggöra insatser och prioriteringar i det kortsiktiga perspektivet. I dokumentet beskrivs det att riktlinjerna under 2022 är exempelvis att uppmärksamma yrkeskategorier där det råder svårighet att rekrytera kompetent personal samt att lönepolitiska prioriteringar ska genomföras för yrkesgrupper som understiger medianlön.

3.2.1 Bedömning

Vi kan konstatera att kommunen i huvudsak har styrdokument, riktlinjer och rutiner för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Dock, kan vi poängtera att en del av de styrdokument som vi tagit del av är i behov av revidering och uppdatering för att säkerställa att de följer gällande lagkrav och föreskrifter. Bland annat är kommunens arbetsmiljöpolicy antagen 1992, och personalpolicyn 2011.

3.3 Kommunstyrelsens styrning och uppföljning av kommunen som en attraktiv arbetsgivare

Ett av kommunens strategiska områden som fullmäktige fastställt i kommunstyrelsens verksamhetsplan och budget 2022: "en attraktiv kommun" med tillhörande strategiskt mål "*vi är en attraktiv arbetsgivare, där medarbetarna trivs, utvecklas och är stolta att ge god service*". Av intervjuerna framgår det att de centrala målen bryts ned i en medarbetaröverenskommelse för respektive enhet, och att detta är ett led i att utvärdera enheternas målsättningar. Uppföljning av målen görs i delårsrapport och årsredovisning.

Mätning av måluppfyllelse samt uppföljning av personalens uppfattning om kommunen som attraktiv arbetsgivare görs dels genom enkäten hållbart medarbetarengagemang (HME), dels genom en medarbetarenkät i pulsmättningsverktyget Populom. Medarbetarenkäten genomförs åtta gånger om året, och har standardiserade frågor som handlar om hur medarbetarna trivs på jobbet. HME enkäten genomförs två gånger om året. Uppföljning av dessa enkäter sker främst på arbetsplatsträffar (APT).

Kommunen avser att erbjuda utvecklingsmöjligheter och meningsfulla arbetsuppgifter, arbeta för medarbetarnas trivsel och hälsa samt skapa förutsättningar för medarbetarnas delaktighet och ansvarstagande. Kommunstyrelsens verksamhetsmässiga resultatmål år 2022 är indelade i fyra perspektiv utifrån kommunfullmäktiges fastställda inriktningsmål, varav attraktiv arbetsgivare är ett.

I riktlinjerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet framförs det att arbetet bedrivs enligt ett årshjul och att det i detta årshjul finns rutiner för uppföljning.

Arbetet kan beskrivas utifrån följande fyra delar:

1. Undersökning av arbetsmiljön
2. Bedömning av riskerna
3. Åtgärda riskerna
4. Kontroll och uppföljning



Figur 1: Hämtad från kommunens riktlinje för systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska följas upp årligen, där kontroll av krav och förhållningssätt till lagar och regler utvärderas. Underlag såsom checklistor, mallar och den årliga uppföljningen ska dokumenteras och sparas inom verksamheten. Resultatet från uppföljningen redovisas i den centrala samverkansgruppen och kommunstyrelsen informeras.

Kommunen ska bedriva ett effektivt systematiskt arbetsmiljöarbete utifrån gällande lagar, riktlinjer och rutiner. Exempel på aktiviteter i det systematiska arbetsmiljöarbetet är tillbud- och olycksfallsrapportering, skyddsround, riskbedömningar inför ändringar, samverkanssystem, medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar samt medarbetarundersökningar. I riktlinjerna framgår det att riskbedömningar ska genomföras innan ändringar i verksamheten fullföljs för att förhindra ohälsa och olycksfall. Vidare framgår det att samverkan ska ske mellan chefer, medarbetarna och skyddsombuden och att detta är en förutsättning för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera fullt ut.

HR-enheten genomför så kallade "kompetensduschar" varje månad. Vid dessa tillfällen visar personal från HR-enheten årshjulet där tidplanen för bland annat medarbetarsamtal och medarbetarenkät framförs samt visar vilka styrdokument som cheferna behöver förhålla sig till.

3.3.1 Åtgärder för att nå målen

Kommunstyrelsens ansvar för arbetsgivarfrågorna innefattar såväl ett ansvar för medarbetarna inom den egna förvaltningen som för de övergripande strategiska arbetsgivarfrågorna. I kommunstyrelsens delårsrapport redogörs för de åtgärder som vidtagits under året för att uppnå målen. För det strategiska området "en attraktiv kommun" har exempelvis åtgärder vidtagits för att skapa möjlighet till utveckling i arbetslivet. I våra intervjuer framgår det att flera chefer deltar på ledarskapsutbildningar samt att medarbetare inom såväl skola som vård- och omsorg genomför någon form av kompetensutvecklingsinsats.

Kommunstyrelsen följer upp att förvaltningen arbetar mot målen genom att cheferna ska redovisa vilka konkreta aktiviteter respektive enhet vidtar för att uppnå målen.

Det huvudsakliga arbetet med de övergripande arbetsgivarfrågorna bedrivs av HR-enheten. HR-enheten arbetar också med att stödja förvaltningarna och dess chefer när det gäller HR-området. I våra intervjuer har det framgått att HR-enheten bland annat ansvarar för arbetsmiljöutbildningen *Sunt arbetsliv* som flera chefer och skyddsombud deltar på.

I kommunens lönepolitiska strategi framgår principerna för lönesättning, vilka grundkrav som ska finnas med i ett anställningsavtal, lönestruktur och lönekriterier. De kommunövergripande lönekriterierna är resultat, flexibilitet och utvecklingsförmåga. Dessa ska samtliga medarbetare på arbetsplatsen känna till, vilket varje enskild chef ska säkerställa. Det ska årligen tas upp på arbetsplatsträff och dokumenteras. Medarbetarsamtal sker årligen för att utvärdera medarbetarens resultat och måluppfyllelse. Detta utgör även grunden för den individuella lönen. Av dokumentet framgår det att lönebildningen i kommunen ska bidra till att nå målen i verksamheten, att lönestrukturen ska uppfattas som genomtänkt och rättvis samt att lönenivåerna bör vara konkurrensmässiga i jämförelse med liknande arbetsgivare. Arbetet med lokal lönebildning sker centralt i kommunen genom kartläggning och analys av lönestruktur, bedömning av rekryteringsmöjligheterna och omvärldsbevakning.

Den lönepolitiska strategin innehåller kommunens långsiktiga inriktning för samma period som kommunens budget, i enlighet med det som framförts i verksamhets- och ekonomistyrningspolicyn. Där framgår det att kommunens budget ska innehålla en plan för en period om fem år och att löneprocessen ska knytas samman med budgetprocessen. Av den lönepolitiska strategin framgår ett flertal strategiska mål. Ett utdrag av dessa är att ta hänsyn till bristsituationer inom yrkesgrupper, öka differentieringen av lönepåslagen, avsätta utrymme för prioriterade yrkesgrupper och tydliggöra sambandet mellan karriär- och löneutveckling.

Kommunstyrelsen har internkontrollpunkter för lön och sjukfrånvaro som är kopplat till arbetet med attraktiv arbetsgivare i den interna kontrollplanen för 2022.

Av genomförda intervjuer framgår det att kommunstyrelsen följer upp de åtgärder som vidtagits för att nå målen i verksamhetsplanen. Dels genomförs dragningar under året där framför allt HR-enheten visar statistik, dels sker uppföljning vid årets budgetdialoger. Företrädare för verksamheterna möter politiken en gång om året, och under 2022 har det funnits ett särskilt fokus på arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare på grund av en hög efterfrågan på uppföljning inom området från politiken. Vidare framgår det av intervjuerna att uppföljningen av verksamhetsplanen baseras på de olika stöddokument som finns inom organisationen.

I linje med att utvecklas som en attraktiv arbetsgivare har kommunen vidtagit åtgärder i form av insatser som ska bidra till att visa större uppskattning hos medarbetare, såsom ett höjt friskvårdsbidrag, ökad möjlighet till utbildning under arbetstid, olika program som chefer kan ta del av och andra kompetensutvecklingsprogram på individnivå. Vidare har kommunen tagit beslut om att någon form av uppskattning, exempelvis jul- eller sommargåva ska ges till samtliga medarbetare varje år.

3.3.2 Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

I september 2022 antog kommunfullmäktige kommunens *Policy för kompetensförsörjning ur ett kommunövergripande arbetsgivarperspektiv*. Av våra intervjuer har det framgått att det inte tidigare funnits en policy kopplat till detta, och enligt respondenterna är det positivt att en sådan tagits fram. Av policyn framgår det att samtliga verksamheter inom kommunen ska upprätta en verksamhetsspecifik kompetensförsörjningsplan som ska innehålla mål, insatser och åtgärder utifrån verksamhetens behov. Det framgår inte av den övergripande policyn inom vilken tidsram detta planeras ske.

Vi kan konstatera att det i kommunstyrelsens verksamhetsplan finns mål kopplat till området attraktiv arbetsgivare och att en av aktiviteterna för att nå målet är att "Möjliggöra kompetensutvecklingsinsatser för förvaltningens anställda". I kommunens årsredovisning för 2021 framgår att cirka en tredjedel av personalen kommer att gå i pension under den kommande tio åren, under förutsättning att de avgår vid 65 års ålder. Detta har även framgått av genomförda intervjuer, där respondenterna lyft fram att det finns ett behov av att säkerställa kompetensen framgent.

I intervjuerna framgår det att kommunen jobbar på en del olika sätt för att säkra kompetensutvecklingen av medarbetare i verksamheterna och inom kommunen som helhet. Vidare framförs att kommunen arbetar med att stärka chefer och att det finns en långsiktig plan för hur kommunen ska kunna jobba för att kompetensutveckla chefer och medarbetare. Exempelvis genomförs ledarskapsprogrammet och arbetsmiljöutbildning i form av *Sunt arbetsliv* som syftar till att stärka chefernas ledarskap i frågor som berör arbetsmiljön. Vidare framförs det att det finns handledning för chefer vid behov, exempelvis när större förändringar sker.

Enligt våra respondenter finns det även en riktlinje för distansarbete, som antogs under våren 2022 i samverkan med facket, vilket innebär att det finns goda möjligheter att arbeta på distans. Det finns också digitala verktyg som stödjer detta inom kommunen.

3.3.3 Avslut av anställningar

Av genomförda intervjuer framkommer det att det finns en rutin för avslutningssamtal i kommunen. Dels finns en mall i chefshandboken som HR-enheten uppmanar cheferna att använda, dels ett system att lägga in synpunkterna i. Det finns även ett frågeformulär som cheferna ska gå igenom med den anställde vid avslut av anställning. I intervjuerna framkommer det att den rutin som finns inom kommunen behöver granskas för att bli tydligare samt att det vore bättre om det inte är chefen som håller i samtalet, för att säkerställa att den anställde vågar prata mer fritt. Respondenterna lyfter även att resultatet av samtalet behöver tas om hand bättre, samt att det behöver dokumenteras på ett bra sätt. Av intervjuerna framkommer även att det inte finns någon central enkät som medarbetare kan besvara i samband med avslut av anställning.

I de intervjuer vi genomfört med verksamhetschefer har det framgått att de ännu inte genomfört något avslutningssamtal. Detta på grund av en låg personalomsättning och

att det därmed inte funnits behov av att genomföra detta. Vidare belyser dock respondenterna att det finns en osäkerhet i om de samtal som faktiskt har genomförts sammanställs på något sätt. Det framförs att eventuella avslutande samtal dokumenteras lokalt men att det saknas kännedom om huruvida det finns någon central sammanställning av resultatet.

3.3.3.1 Bedömning

Vi bedömer att kommunstyrelsen har mål och metoder för styrning och uppföljning av kommunens arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare samt att det finns åtgärder för att nå målen. Vi kan av granskningen konstatera att en hel del av de åtgärder som lyfts fram i såväl styrdokument som vid intervjuer är planerade för framtiden, och vi vill därav påpeka vikten av att genomföra detta enligt plan framöver för att säkerställa att åtgärderna får önskat resultat.

Vi ser det som positivt att en ny policy för kompetensförsörjning har tagits fram men vill även poängtera vikten av att denna implementeras fullt ut i verksamheten. I policyn framgår även att verksamhetsspecifika kompetensförsörjningsplaner utifrån verksamheternas särskilda behov ska tas fram. Då det i nuläget saknas information om vilken tidsram detta ska ske bedömer vi även att det finns ett behov av att intensifiera arbetet med detta och säkerställa att sådana planer tas fram och implementeras i verksamheterna.

Av granskningen framgår det att det finns en rutin för avslutningssamtal men att det inte finns några rutiner för sammanställning och uppföljning av vad som framkommit vid samtalen. Vi menar därför att nuvarande rutin bör kompletteras med en rutin för uppföljning av vad som framkommer vid samtalen för att ta tillvara värdefulla synpunkter som kan bidra till att säkra utveckling i verksamheten som i ett led att bli en attraktiv arbetsgivare. Vi anser vidare att det är en fördel om det vid behov kan erbjudas ett avslutningssamtal med annan än närmaste chef.

3.4 Fokusgrupper

Som en del i granskningen har vi genomfört fyra fokusgrupper. På dessa fokusgrupper har medarbetare från skolverksamheten samt vård- och omsorgsverksamheten deltagit. Syftet med fokusgrupperna har varit att ta del av medarbetarnas reflektioner avseende vad som är viktigt för att utgöra en bra och attraktiv arbetsgivare. Vi har träffat två grupper inom skolan och två grupper inom vård- och omsorg. Totalt var 34 personer kallade till fokusgrupperna, vi träffade 31 medarbetare.

Grupperna har organiserats så att de utgjorts av medarbetare från olika enheter. Inom skolverksamheten har vi träffat medarbetare från grundskola och förskola och inom vård- och omsorgsverksamheten har vi träffat medarbetare från hemtjänst och äldreboende.

Fokusgrupperna har genomförts i tre steg. I steg ett har deltagarna identifierat kännetecknen som är viktiga för att vara en bra och attraktiv arbetsgivare. I steg två har de fått välja ut tre av dessa faktorer som de anser är viktigast och prioriterat dem från 1

2022-10-17

till 3, där 1 är högsta prioritet. I steg tre har deltagarna betygsatt hur de tycker att utvalda faktorer fungerar på deras arbetsplats från 1 till 5, där 1 är högsta betyg.

Värt att notera är att första fokusgruppen blev ofullständigt utförd genom att i metodens tredje steg betygsattes enbart ett av de kännetecknen som medarbetarna prioriterat i steg två. I övriga fokusgrupper gavs möjlighet att betygsätta samtliga kännetecknen som valts ut som viktiga.

Den information som inhämtats på fokusgruppsträffarna är menad att ge en indikation om vilka förbättringsområden som finns inom arbetsmiljöområdet i kommunen. Då vi varken träffat samtliga medarbetare eller samtliga delar av kommunens organisation är det möjligt att resultatet inte är representativt för samtliga delar av kommunen samt att åsikterna inte delas av kommunens samtliga medarbetare.

I nedanstående avsnitt redovisas en sammanfattning av de resultat som framkommit vid genomförandet av fokusgrupperna. Tabeller med kännetecknen, prioritering och resultat återfinns i bilaga A.

Ledning och styrning

Tydlig ledning och god styrning var två kännetecknen som återkom i samtliga fokusgrupper. I två av fyra fokusgrupper fick kännetecknet högst prioritet och hade i tre av fyra grupper ett snittbetyg på över tre. Då en femma på betygsskalan är minst bra går det att kategorisera ett hög siffra om *mindre bra*. Respondenterna i de olika grupperna pekade på vikten av ett förbättrat informationsflöde från politiken ner till arbetsplatsen. I flera grupper lyftes det att avståndet till faktiska beslut på politisk nivå är långt och att de vill bli mer inkluderade eller informerade om politiska beslut. I flera av fokusgrupperna lyftes det fram att det finns en god relation till den närmsta chefen men att ledning och styrning på högre nivå, och framför allt på politisk nivå, behöver bli bättre. Hand i hand med detta menade även respondenterna på att det finns ett kortsiktigt tänk i kommunen, och att det finns både ett behov och en efterfrågan på att ta fram långsiktiga planer inom olika områden varav renoveringsplanen är ett exempel. Vidare påpekade respondenterna att informationsflödet likväl som kommunikationsflödet brister i kommunen.

Lön och kompensation

I samtliga fokusgrupper lyfts lön fram som en viktig aspekt och har i vissa av fokusgrupperna även prioriterats högst. I majoriteten av fokusgrupperna får löneläget ett snittbetyg över fyra vilket vi kategoriserar som *ej bra*. Av de diskussioner som tagit plats under fokusgrupperna framförs löneläget vara ett tydligt förbättringsområde för att öka attraktiviteten hos kommunen som arbetsgivare. Detta då lönen kan vara en avgörande faktor ifall en person söker arbete hos flera arbetsgivare. Diskussionerna avseende vikten av lön skiljde sig mellan grupperna. I flera av fallen menade respondenterna på att löneläget är väldigt viktigt för att känna uppskattning för sitt arbete, men menade även att ledning och styrning är en viktigare aspekt som även kan komma att påverka löneläget i kommunen. Återkommande kommentarer i fokusgrupperna var att lönen i kommunen behöver individualiseras, att ingångslönen behöver bli bättre samt att löneutvecklingen behöver förstärkas.

2022-10-17

Kompetensutveckling

Även om kompetensutveckling inte var högt prioriterat i någon av fokusgrupperna så lyfts vikten av möjlighet till att utvecklas på jobbet genom exempelvis kompetensutveckling fram i diskussionerna. Vi kan även konstatera att utvecklingsmöjligheterna varierar mellan yrkesrollerna. Vissa av grupperna menade på att möjlighet att kunna utvecklas i sin yrkesroll är obefintligt och att det påverkar trivseln på jobbet, medan andra menade på att möjligheten finns men att det saknas tid på grund av hög arbetsbelastning. I de fall där möjligheten ändå fanns saknar dock respondenterna en systematik och löpande uppdatering av utbildningarna.

Respondenterna framförde att de fått möjlighet att få utbildningen vid nyanställning men att det vore bra med repetitioner för att uppdatera sin kunskap. Respondenterna lyfter även att attraktiviteten behöver stärkas i kommunen för att locka till sig mer kompetent och högutbildad personal. I en av fokusgrupperna fick kompetensutveckling snittbetyget fem vilket är det sämsta betyget på skalan vilket visar att det finns utrymme för förbättring.

Arbetsmiljö

Öppenhet och en god arbetsmiljö är två viktiga faktorer som samtliga fokusgrupper har prioriterat högt. Kännetecknet god arbetsmiljö kan innehålla många olika faktorer som påverkar varför en individ anser att det är en god arbetsmiljö. I fokusgrupperna som vi har genomfört har faktorer som trivsel, god relation till kollegor och chefer, fysisk och psykisk trygghet på arbetsplatsen samt uppskattning lyfts fram som viktiga delar för att skapa en god arbetsmiljö. Möjlighet till friskvårdsbidrag, friskvårdstimme samt tillhandahållande av arbetskläder är andra viktiga aspekter som nämndes i diskussionerna. Även en rimlig arbetsbelastning lyfts fram som en viktig aspekt. I några av fokusgrupperna lyftes möjligheten till att jobba heltid som en av de viktigaste faktorerna till en god arbetsmiljö, och respondenterna menade att det i dagsläget finns en ojämlikhet beroende på anställningsform vid fördelning av arbetspass och delade turer vilket skapar osäkra arbetsförhållanden och stress. I tre av fokusgrupperna har arbetsmiljö fått ett relativt högt snittbetyg, från tre till fyra vilket visar på att det finns utrymme för förbättring.

3.4.1 Kommentarer

Utifrån vad som framgått vid fokusgrupperna kan vi konstatera att det finns av deltagarna prioriterade faktorer med förbättringspotential. Vi anser att det är viktigt för styrelsen att ta till sig av medarbetarnas upplevelser och synpunkt för att på ett ändamålsenligt sätt verka för att förbättra medarbetarnas uppfattning om kommunen som en attraktiv arbetsgivare. Värt att notera är att förhållningen till vilka kännetecken som ansågs viktigast baserades på medarbetarnas egna perspektiv utifrån sin yrkesroll. Ingen av de grupper som vi träffat har haft exakt samma uppfattning om kommunen som arbetsgivare då de har olika förutsättningar i sina yrkesroller. Att vara en attraktiv arbetsgivare är en komplex och kommunövergripande fråga som kan skilja sig från person till person och mellan olika yrkesgrupper.

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen huvudsakligen arbetar på ett systematiskt sätt för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Vidare bedömer vi att kommunstyrelsen till största del har en ändamålsenlig styrning och uppföljning inom områden men att det finns vissa förbättringsområden.

Vi bedömer att det finns en tydlig ansvarsfördelning avseende arbetsgivaransvaret i kommunen då det framgår av flertalet styrdokument. Vi ser det även som positivt att kommunen upprättat en riktlinje för fördelning av arbetsmiljöuppgifter för att säkerställa att det är tydligt för samtliga medarbetare i verksamheten vilka uppgifter de är ansvariga för, och vad det finns för möjlighet till uppdelning av uppgifterna.

Utifrån det som framkommit i granskningen kan vi konstatera att kommunstyrelsen har upprättade mål, strategier, rutiner och riktlinjer för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare, och att man i huvudsak arbetar utifrån dessa. Dock kan vi poängtera att en del av dessa styrdokument är i behov av revidering för att säkerställa att dessa följer föreskrivna lagar och regler.

Vidare baserar vi vår bedömning på att kommunstyrelsen i huvudsak har metoder för styrning och uppföljning av kommunens arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare samt att det finns åtgärder för att nå målen. Dock konstaterar vi att många av de åtgärder som lyfts fram i såväl styrdokument som intervjuer är planerade för framtiden och vill därmed poängtera vikten att säkerställa att åtgärderna genomförs och får önskat resultat i uppföljningen. Vidare ser vi det som positivt att en *policy för kompetensförsörjning ur kommunövergripande arbetsgivarperspektiv* har tagits fram och påpekar vikten av att denna implementeras fullt ut i verksamheten likväl som att det är av vikt att det tas fram verksamhetsspecifika kompetensförsörjningsplaner.

I granskningen har det framkommit att det finns en rutin för avslutningssamtal. Däremot har vi kunnat konstatera att det saknas rutiner för sammanställning och uppföljning av det som framkommit vid samtalen. Vi menar därför att nuvarande rutin bör kompletteras med en rutin för uppföljning av vad som framkommer vid samtalen för att ta tillvara värdefulla synpunkter som kan bidra till att säkra utveckling i verksamheten som i ett led att bli en attraktiv arbetsgivare. Vi anser vidare att det är en fördel om det vid behov kan erbjudas ett avslutningssamtal med annan än närmaste chef.

Under granskningens gång har vi även genomfört fokusgrupper med medarbetare inom skola och vård- och omsorg. Utifrån det som framgått har vi konstaterat att det finns av deltagarna prioriterade faktorer med förbättringspotential och vi anser att det är viktigt att styrelsen tar till sig av medarbetarnas upplevelser och synpunkter för att på ett ändamålsenligt sätt verka för att förbättra medarbetarnas uppfattning om kommunen som en attraktiv arbetsgivare.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Revidera och uppdatera gällande riktlinjer, exempelvis arbetsmiljöpolicy och personalpolicy, för att säkerställa att dessa följer aktuell lagstiftning
- Fullfölja uppföljning av planerade åtgärder för att nå målen



Hällefors kommun

Granskning av Hällefors kommuns arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare

2022-10-17

- Säkerställa att den övergripande kompetensförsörjningspolicyn implementeras i verksamheten samt säkerställa att verksamhetsspecifika kompetensförsörjningsplaner tas fram
- Upprätta en formaliserad och dokumenterad rutin för uppföljning av det som framförs i avslutningssamtalen

Datum som ovan

KPMG AB

Per Marcusson
Kommunal revisor

Hannah Klarkner
Kommunal revisor

Karin Helin Lindkvist
Certifierad kommunal revisor/Kundansvarig

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

A Bilaga Fokusgrupper

Grupp 1 Grundskola			Grupp 2 Förskola		
Faktorer	Prioritet ²	Betyg ³	Faktorer	Prioritet	Betyg
Ledning och styrning	1	2,9	Arbetsmiljö/ god trivsel	1	3,1
Löneläge	2		Lönesättning	3	4,4
Öppenhet och god arbetsmiljö	3		Tydlig och god styrning	2	3,1
Utvecklingsmöjligheter	4				

Grupp 3 Äldreomsorg			Grupp 4 Hemtjänst		
Faktorer	Prioritet	Betyg	Faktorer	Prioritet	Betyg
Lön	1	3,7	Lön	1	4,0
Styrning och ledning	2	3,3	Ledning och styrning	1	3,7
Arbetsmiljö	3	3,3	Arbetstider	4	1,8
Utvecklingsmöjligheter	3	3,4	Rätten till heltid	5	4,0
			Arbetsmiljö	3	4,0
			Kompetensutveckling	6	5,0

² Deltagarna har fått ge utvalda faktorer prioritet mellan 1-3 där 1 är högst prioritet och 3 är lägst prioritet.

³ Genomsnittsbetyg utifrån deltagarnas betygssättning i skalan 1-5 poäng där 1 är högst (mycket bra) och 5 är lägst (mycket dåligt).



Dokumenthanteringsplan för HR- och löneenheten, dnr KS 22/00234

Beslutsunderlag

Dokumenthanteringsplan för HR-och löneenheten

Ärendet

Kommunstyrelsen är kommunens arkivansvariga. Det innebär ett ansvar för arkivering och gallring för alla handlingar och handlingstyper som hanteras i de kommunala verksamheterna.

Hur olika handlingar ska hanteras och slutligen i förekommande fall arkiveras regleras i dokumenthanteringsplaner som ska finnas för kommunens verksamheter. Under 2022 har ett arbete med revideringar av dokumenthanteringsplaner genomförts inom kommunförvaltningen.

HR-och löneenheten har tillsammans med arkivpersonal och konsult gått igenom förekommande handlingar i verksamheten. Utifrån handlingarnas vikt och betydelse för verksamheten, medborgarna och framtida forskning lämnas förslag till dokumenthanteringsplan.

Social konsekvensanalys

Det är viktigt att dokumenthanteringsplaner tar hänsyn till medborgares olika förutsättningar att ta del av olika dokumenttyper, men också att dokument gallras på korrekt sätt för att både skydda enskilda och göra arkivsökningar enklare.

Miljömässig konsekvensanalys

Kommunförvaltningen har inte genomfört någon miljömässig konsekvensanalys.

Ekonomisk konsekvensanalys

Förslagen till dokumenthanteringsplaner är inte kostnadsdrivande.

Förvaltningens förslag till beslut

Dokumenthanteringsplan för HR-och löneenheten antas.

Under allmänna utskottets behandling av ärendet föredrar HR-chef Ann Karlsson.

Ordförande Annalena Järnberg (S) ställer bifall mot avslag på förvaltningens förslag till beslut, vilket bifalls.

Allmänna utskottet föreslår kommunstyrelsen

Dokumenthanteringsplan för HR-och löneenheten antas.

 HÄLLEFORS KOMMUN	Dokumenttitel Dokumenthanteringsplan HR-enheten		Sida 1(20)
Typ av styrdokument Riktlinjer	Ansvarig utgivare Hällefors kommun Kanslienheten	Ansvarig författare Kanslichef	Giltighetsdatum 2022-xx-xx
Dokumentförteckning B-A-0001	Organisation Kommunförvaltningen	Enhet HR-enheten	Datum nästa revision vid behov

Dokumenthanteringsplan

HR-enheten

Innehåll

1	Syfte.....	3
2	Gallring	3
3	Rensning	3
4	Leverans till arkivet.....	3
5	Information av tillfällig eller ringa betydelse.....	4
	Arbetsmiljö.....	5
	Avslut/Avveckling av tjänst.....	6
	Bemanning och personaluppföljning.....	7
	Facklig samverkan, förhandling	7
	Friskvård, personalvård och Rehabilitering och arbetsanpassning	8
	Förtroendevalda	10
	Kompetensutveckling	11
	Lönebildning	11
	Löneadministration.....	12
	Omplacering.....	14
	Pension.....	15
	Personalvård	16
	Policy-/styrdokument	16
	Rekrytering och introduktion av nya medarbetare	17
	Särskilda anställningsformer.....	19
	GDPR	20

1 Syfte

Dokumenthanteringsplanen redovisar vilka allmänna handlingar som hanteras inom verksamheten. Den innehåller anvisningar var handlingar förvaras, om de bevaras eller gallras, samt när de levereras till kommunarkivet för slutarkivering.

Dokumenthanteringsplanen ses över vid behov och i januari månad varje år för eventuell revidering och uppdatering.

Det är ansvarig nämnd som fattar beslut om eventuella ändringar och tillägg, efter samråd med handläggare inom verksamheten samt med arkivpersonal.

2 Gallring

Gallring innebär att allmänna handlingar förstörs. Detta får endast ske om beslut har fattats av myndigheten, d v s den nämnd som producerat handlingen. Dokumenthanteringsplanen är nämndens gallringsbeslut.

Om en handlingstyp inte finns med i dokumenthanteringsplanen bevaras den till dess att nämnden fattat ett eventuellt gallringsbeslut. Gallring gäller oavsett mediebärare och gäller även därför digitala handlingar.

Gallring sker i samband med att gallringsfristen har löpt ut. Om någon begär att få ta del av en handling som enligt dokumenthanteringsplanen skulle ha varit gallrad, får gallring inte verkställas innan eventuellt utlämnande.

Handlingar som omfattas av sekretess eller är integritetskänsliga ska förstöras under kontrollerade former – brännas, strimlas, tuggas eller liknande.

3 Rensning

Rensning är inte någon gallringsåtgärd och kräver därför inget särskilt beslut. Rensas bort görs handlingar som inte är allmänna och sådant som inte tillför ärendet sakuppgift.

Rensning innefattar även skräp som plastfickor, häftklamrar, pappersbindare, gem, tejp, gummisnoddar och annat som kan skada handlingarna på sikt.

Rensning ska alltid ske innan leverans till kommunarkivet.

4 Leverans till arkivet

Tidpunkt för leverans sker enligt dokumenthanteringsplan. Kommunarkivet tar endast emot handlingar som ska bevaras. De ska vara rensade och logiskt ordnade. Kontakta alltid arkivansvarig personal innan leverans till kommunarkivet.

5 Information av tillfällig eller ringa betydelse

Handlingar som är av tillfällig eller ringa betydelse får gallras under förutsättning att de inte medför att allmänhetens insyn åsidosätts och att handlingarna bedöms sakna värde för rättsskipning, förvaltning och forskning.

Handlingstyp	Förvaring	Bevaras/gallras
Upprättade, inkomna och utskickade handlingar av tillfällig eller rutinmässig karaktär, t ex • Skrivelser för kännedom • Föreskrifter, cirkulär, meddelanden och liknande • Inbjudningar och anmälningar till externa kurser och konferenser • Reklam och broschyrer	Valfri	Vid inaktualitet

Dokumenthanteringsplanen utgår från Arkivlagen 1990:782 och Offentlighet- och sekretesslagen 2009:400 samt Bevara eller gallra – Gallringsråd för lednings- och stödprocesser i kommuner landsting och regioner från Sveriges kommuner och landsting och Riksarkivet (2010).

Vissa handlingar bevaras endast digitalt i verksamhetssystem. Filer kan bevaras i samarbetsrum i 365 från och med Maj 2022.

För anonymitetsskyddade gäller särskild hantering och förvaring. Handlingar för skyddade personer får inte skickas via mejl. Personalakt förvaras i låst skåp.

Arbetsmiljö				
Ärende-/handlingstyp	Förvaring IT-system och/eller papper	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till slutarkivet
Arbetsmiljöutredningar	HRs närarkiv 3 år	Bevaras		Efter 3 år
Arbetsskador, anmälan	Pärm HR-specialist pågående år, därefter till HRs närarkiv	Bevaras	Sortering: Personnummerordning verksamhetsindelning	Efter 3 år
Tillbud, anmälan	Pärm HR-konsult pågående år, till HRs närarkiv 3 år	Bevaras	Sortering: Personnummerordning verksamhetsindelning	Efter 3 år
Arbetsskador och tillbud, sammanställningar	Med samverkans- gruppens protokoll	Bevaras		
Arbetsmiljöverkets inspektionsmeddelanden		Bevaras	Registreras i ärendesystemet	
Organisation för arbetsmiljö- arbetet med delegering av arbetsmiljöarbetsuppgifter/ ansvar	Aktuell delegering i Pärm HRs närarkiv	Bevaras	Inaktuell i personakt	
Systematiskt arbetsmiljöarbete	Pärmar i HRs närarkiv	Bevaras	T ex handlingar från genomförda skyddsronder, riskbedömningar och handlingsplaner. Sortering per verksamhet.	Efter 3 år

Protokoll, skydds rond	Pågående år hos HR-specialist, sedan närarkiv	Bevaras		Efter 2 år
Avslut/Avveckling av tjänst				
Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till kommunarkivet
Arbetsgivarintyg		2 år	Arbetsgivarintyg.nu	Arkiveras ej
Avslut/Avgång/Entledigande, anmälan om	Personalakt	Bevaras		Se personalakt
Avgångsvederlag, beslut om	Personalakt	Bevaras		Se personalakt
Avsked	Personalakt	Bevaras	Registreras i ärendesystem	
Dödsfall, handlingar rörande	Personalakt	Bevaras		Se personalakt
LAS-varsel, handlingar som resulterar i avslut	Personalakt	Bevaras		Se personalakt
LAS-varsel, handlingar som ej resulterar i avslut	Pärm kontor	2 år		Arkiveras ej
Företrädesrätt, anmälan	Personalakt alt digitalt i WinLas	Bevaras		
Tjänstgöringsintyg/betyg	Kopia i personalakt	Original till anställd		Se personalakt
Uppsägning (egen eller arbetsgivarens)	Personalakt	Bevaras		
Överenskommelser om avslut	Personalakt	Bevaras	Registreras i ärendesystem.	
Avslutssamtal	Personalakt	Bevaras		

Bemanning och personaluppföljning

Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till slutarkivet
Personalakter	HRs närarkiv	Bevaras		1 år efter avslut
Personalstatistik (årsvis)	-	-	Finns i personalbokslut	-
Semesteravstämning	Lönesystem	Vid inaktualitet		Arkiveras ej
Systematiskt förda uppgifter om den anställdes tjänstgöring och lön	Lönesystemet	Bevaras	Äldre matrikelkort finns i personalakt alt för lärare i pärm.	Bevaras digitalt i väntan på digital arkivlösning
Övertidsjournal	R:/Produktion	3 år	Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Tas ut på PDF och sparas på G:/ i slutet av varje år.	Arkiveras ej
Övertidsrapporter	Lönesystem	2 år		Arkiveras ej

Facklig samverkan, förhandling

Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till slutarkivet
Förhandlingsframställan, begäran om förhandling		Bevaras	Registreras i ärendesystem	
Förhandlingsprotokoll, löner/ löneöversyn/ löneöversynsförhandlingar med bilagor	Pärm HRs närarkiv	Bevaras		Efter 3 år
Lokala kollektivavtal	Pärm HRs närarkiv	Bevaras	Registreras i ärendesystem Diarieförs av HR-chef	Efter 3 år

Förhandlingsprotokoll enligt medbestämmandelagen (MBL)	Pärm HRs närarkiv	Bevaras	Diariieförs av ansvarig chef	Efter 3 år
Protokoll samverkan	Pärm HRs närarkiv	Bevaras		Efter 3 år
Protokoll/anteckningar, arbetsplatsträffar eller motsvarande samverkan på arbetsplatsnivå	G:/Kommunförvaltningen/Personal/Enheten/Arbetsplatsmöte	Vid inaktualitet		Arkiveras ej

Friskvård, personalvård och Rehabilitering och arbetsanpassning

Handlingarna från arbetsgivarens rehabiliteringsutredning bevaras väsentligen utan undantag, i Personalakt, med beaktande av sekretessen.

Pågående rehabiliteringsärenden förvaras inlåsta i skåp hos HR-specialist/HR-chef. Avslutade förvaras i separat sekretessmapp personalakt

Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till kommunarkivet
Arbetsanpassning, dokumentation av behov och ev. åtgärder	Personalakt (Sekretessakt)	Bevaras		Se personalakt
Arbetsförmågebedömning, underlag för (lista över samtliga arbetsuppgifter som ingår i ordinarie arbete)	Personalakt (Sekretessakt)	Bevaras		Se personalakt
Arbetssträning, dokumentation av	Personalakt (Sekretessakt)	Bevaras		Se personalakt

Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till kommunarkivet
Arbetsskada (till exempel läkarintyg, utredningsdokumentation, beslut om skadeersättning, ansökan om ersättning från AGS, TFA m.fl.)	Personalakt (Sekretessakt)	Bevaras		Se personalakt Ang anmälan av arbetsskada se under Arbetsmiljö
Besked till anställd enligt AB att anställningsvillkoren skall omregleras på grund av att den anställda har rätt till partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad	Personalakt (Sekretessakt)	Bevaras		Se personalakt
Företagshälsovårdens bedömning av arbetsförmåga	Personalakt (Sekretessakt)	Bevaras		Se personalakt
Försäkringskassans anteckningar från avstämnings-/uppföljningsmöten	Personalakt (Sekretessakt)	Bevaras		Se personalakt
Försäkringskassans beslut avseende sjukersättning (sjukpenning)	Personalakt	Bevaras		Se personalakt
Svar till Försäkringskassan angående anställds inkomst och årsarbetstid	Pärm HR-löneadministratör G:/ Besvaras digitalt	Vid inaktualitet		Arkiveras ej
Handlingsplan, individuell (rehab-plan)	Personalakt (Sekretessakt)	Bevaras		Se personalakt

Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till kommunarkivet
Beslut från Försäkringskassa -Livränta -Särskild högriskersättning -Rehabiliteringsersättning	Personalakt	Bevaras		Se personalakt
Läkarintyg, som ingår i rehab- utredning	Personalakt (Sekretessakt)	Bevaras	Jfr Löneadministration ovan	Se personalakt
Utredning och handlingsprogram gällande missbruk av alkohol eller andra droger	Personalakt (Sekretessakt)	Bevaras		Se personalakt
Rehabiliteringsmöten (samtal), dokumentation och anteckningar	Personalakt (Sekretessakt)	Bevaras		Se personalakt
Sjukanmälan	Lönesystem	Bevaras	Jfr Löneadministration ovan	Bevaras i lönesystem tills e- arkivslösning finns
Disciplinärenden	Personalakt (Sekretessakt)	Bevaras	Diariieförs	Se personalakt
Företagshälsovård, avtal om	Förvaras i slutarkivet	Bevaras	Diariieförs, avtalspärm	
Försäkringar, avtal om	Förvaras i slutarkivet	Bevaras	Diariieförs	
Personalenkäter -Populum	Bevaras digitalt	Bevaras		2 år
Medicinsk kontroll, intyg	Personalakt	Bevaras		
Förtroendevalda				
Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till slutarkivet
Protokollsutdrag för kännedom		Vid inaktualitet		

Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till slutarkivet
Anmälan av årsinkomst	Pågående år hos löneadministratör, därefter HRS närarkiv	Bevaras		
Begäran om ersättning		10 år		
Kompetensutveckling				
Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till slutarkivet
Behörighetsgivande utbildning, bevis/intyg	Personalakt	Bevaras		Se personalakt
Kursinbudningar	Valfri	Vid inaktualitet	Om där inte ingår handlingar som hör till den ekonomiska redovisningen	Arkiveras ej
Utvecklingsplaner, individuella medarbetaröverenskommelser	Ansvarig chef	Bevaras när anställningen upphör, se anmärkning	Följer medarbetaren inom organisationen	Se personalakt
Medarbetarsamtal, övriga anteckningar	Ansvarig chef	Vid inaktualitet		Arkiveras ej
Lönebildning				
Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till slutarkivet
Befattningsbeskrivningar/ uppdragsbeskrivningar	Personalakt	Bevaras		Se personalakt

Lönekartläggningar		Bevaras	Registreras i ärendesystem Diariieförs	
Löneadministration				
Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till kommunarkivet
Arvoden (konsulter m fl), uppdragstagare	Pärm HR-löneadministratör	2 år om utbetalning skett via lönesystemet, annars 10 år		Arkiveras ej
Ersättningar	Pärm HR-löneadministratör, lönesystem alternativ digital rapportering i lönesystemet/självservice	2 år om utbetalningen skett via lönesystemet, annars 10 år	Till exempel Bilersättningar (inkl. körjournal om grund för bilersättning), reseräkningar, traktamenten.	Arkiveras ej
Facklig ledighet med eller utan lön	Lönesystem	2 år		Arkiveras ej
Facklig tid, rapporter och sammanställningar	Pärm HR-löneadministratör	2 år		Arkiveras ej
Kvitton		2 år om utbetalningen skett via lönesystemet, annars 10 år		Arkiveras ej
Arbetsgivardeklaration/AGI	På fil på R:/Produktion	Bevaras	Fil skickas till Skatteverket varje månad	Arkiveras ej
Ledighetsansökningar: barn-, studie- och tjänstledigheter över 6 månader	Personalakt	Bevaras		Se personalakt

Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till slutarkivet
Läkarintyg som inte tillhör rehabiliteringsärende	Arkivskåp HR-konsult	2 år	Jfr Friskvård, personalvård, rehabilitering och arbetsanpassning	Arkiveras ej
Läkarintyg som inte tillhör rehabiliteringsärende, chefer och HR-personal	Arkivskåp HR-chef	2 år	Jfr Friskvård, personalvård, rehabilitering och arbetsanpassning	Arkiveras ej
Löne- eller anställningsstyrande meddelade i personalärende, t.ex. lönetillägg	Personalakt	Bevaras		Se personalakt
Löneavdrag	Pärm löneadministratör	2 år om utbetalning skett via lönesystemet, annars 10 år	Till exempel hyra parkering, lunchkuponger, privata telefonsamtal, övriga. avdrag	Arkiveras ej
Lönespecifikationer	Lönesystem	Bevaras	Bevaras då de kan vara nödvändiga för pensionsutredningar, pensionsberäkningar	Exporteras vid eventuellt byte av lönesystem eller e-arkiv.
Löneunderlag, handlingar rörande	Lönesystem	2 år om utbetalning skett via lönesystemet, annars 10 år – underlag för beräkning av lön	Till exempel semester-/timlistor, ob-listor, timrapporter, sjukanmälningar, försäkran för sjuklön, ledighetsansökningar, semesterväxling	Arkiveras ej
Reseräkning inklusive traktamente med kvitto	Lönesystemet, pärm om det gäller utomlandsresa, kvitton i egen pärm	2 år om utbetalningen skett via lönesystemet, annars 10 år		Arkiveras ej
Retroaktiv lön	Lönesystem	2 år		Arkiveras ej
Sjukanmälningar	Lönesystem	2 år		Arkiveras ej

Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till slutarkivet
Skatter (jämkningar m m)	På fil / Lönesystemet	10 år		Arkiveras ej
Vård av sjukt barn (Tillfällig föräldrapenning), sjuk-/friskänmälan	Lönesystemet	2 år		Arkiveras ej
Tjänstgöringsrapporter T 2	Pågående år pärm löneadministratör, sedan HRs närarkiv	2 år		Arkiveras ej
Tjänstgöringsrapporter T 3	Pågående år pärm löneadministratör	Bevaras	Utgör anställningsavtal för timavlönade.	Efter 1 år
Tjänstgöringsschema, arbetstidsschema	Lönesystem	2 år	Import från Time Care för vissa verksamheter	Arkiveras ej
Uppdragstillägg	Pärm löneadministratör	2 år	Till exempel handledartillägg	Arkiveras ej
Kronofogden - Löneutmätning (beslut om)	Pärm löneadministratör	10 år eller så länge det är aktivt		Arkiveras ej
Omplacering				
Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till kommunarkivet
Omplacering, handlingar ang.	Personalakt Sekretessakt	Bevaras		Se personalakt

Pension				
Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till kommunarkivet
Lärarmatriklar för statlig tid	Närarkiv, så länge SPP begär ut och alla lärare med statlig tid finns kvar i organisationen	Bevaras		Vid avslutad anställning
Pensionsbrev med bilagor, godkännande	Personalakt, se anmärkning	Bevaras, se anmärkning	Skickas till den anställde, kopia i personalakt	Se personalakt
Pensionsansökan, särskild ålderspension (garantipension) med beslut och överenskommelse	Personalakt	Bevaras		Se personalakt
Pensionsunderlag, pensionstidsunderlag/aktualiseringar	-	Gallras vid inaktualitet	Skickas till och bevaras av KPA	Arkiveras ej
Premier rapporterade till Valcentralen	På fil på R:/Produktion	2 år	Filen skickas till Skandia	Arkiveras ej
Signallistor/rättselistor	Skandias administrationsverkt yg	Vid inaktualitet		Arkiveras ej
Särskild avtalspension	Personalakt	Bevaras		Arkiveras tillsammans med personalakt
Utbetalningsunderlag för låga pensionsavgifter	Pärm närarkiv	2 år		Arkiveras ej

Personalvård

Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till kommunarkivet
Disciplinärenden	Personalakt (Sekretessakt)	Bevaras	Diarieförs	Se personalakt
Företagshälsovård, avtal om	Förvaras i slutarkivet, avtalspärm	Bevaras	Diarieförs	
Försäkringar, avtal om	Förvaras i slutarkivet, avtalspärm	Bevaras	Diarieförs	
Personalenkäter, Populum mfl	IT-system Populum, Entergate alternativt Närarkiv	Bevaras		2 år

Policy-/styrdokument

Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till kommunarkivet
Handlingsplaner	Diariet	Bevaras	Diarieförs Ej individuella handlingsplaner	Enligt rutin för diarförda handlingar
Policys	Diariet	Bevaras	Diarieförs	Enligt rutin för diarförda handlingar
Riktlinjer	Diariet	Bevaras	Diarieförs	Enligt rutin för diarförda handlingar

Rekrytering och introduktion av nya medarbetare

Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till kommunarkivet
Annonser, innehållande kravprofil	Personalakt	Bevaras		Se Personalakt
Ansökningshandlingar och betygshandlingar, erhållen tjänst	Personalakt	Bevaras		Se Personalakt
Legitimationer, yrkes-	Personalakt	Bevaras		
Ansökningshandlingar, ej erhållen tjänst	Rekryteringssystem	2 år, se anmärkning	P.g.a. möjligheten att överklaga enligt § 23 i lag om förbud mot diskriminering	Arkiveras ej
Ansökningshandlingar från den som ev överklagar anställningsbeslut	Bevaras		Diarieförs	
Ansökningshandlingar, spontana		1 år	Diarieförs inte	
Anställningsavtal/-information	Personalakt	Bevaras		Se Personalakt
GDPR, information samt samtycken/ återtaganden av samtycken till behandling av personuppgifter	-	-	ingår i Anställningsavtal	-
Sekretessförbindelse	Personalakt	Bevaras		Se personalakt

Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till kommunarkivet
Belastningsregister/Registerutdrag (polisens): - Förskoleverksamhet, skola och barnomsorg (lag 2000:873). Obligatoriskt. - Gymnasie-/Gymnasiesärskola (frivilligt för arbets-givaren) (lag 2000:873). - Hem för vård eller boende/stödboende som tar emot barn (lag 2007:171). Obligatoriskt. - Stöd- och serviceinsatser åt barn med funktionshinder (LSS) (lag 2010:479). Obligatoriskt. -Arbete med barn om det inte finns annan lag som kan tillämpas (lag 2013:852)	Obligatoriska registerutdrag förvaras i personalakt	Se anmärkning	Original måste återlämnas om så begärs. Original, kopia eller tjänsteanteckning (på t ex anställningsbevis) sparas. Endast tjänsteanteckning (på t ex anställningsbevis) får sparas. Original eller kopia bevaras minst två år från att anställningen börjar. Original eller kopia bevaras minst två år från att anställningen börjar. Endast tjänsteanteckning om uppvisat utdrag (på t ex anställningsbevis) får sparas.	
Bisyssla, anmälan av	IT-system WinLas alternativt personalakt	Bevaras		
Avtal med rekryteringskonsult	Slutarkiv avtalspärm	Bevaras	Diariieförs	
Testresultat urvalstester		2 år	Sekretess enl 39 kap 5a § OSL	
Referenstagning, utlåtande från referenser	Vid inaktualitet			

Särskilda anställningsformer

- arbetsmarknadspolitiska åtgärder, externt finansierade tjänster, t ex lönebidrag, handledarbidrag, stöd till personligt biträde, trygghetsanställningsbidrag, förstärkt anställningsstöd och andra anställningsstöd, platser i traineeprogram och praktikplatser

Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till kommunarkivet
Beslut från Arbetsförmedlingen avseende bidrag (nytt eller omprövning)	Pärm hos löneadministratör, till personalakt vid inaktualitet	Bevaras		Se personalakt
Bekräftelse av anställning till Arbetsförmedlingen för bidrag (nytt eller omprövning) inklusive handlingsplan, kopia	Personalakt	Bevaras	Kopia bevaras i personalakt, original till Arbetsförmedlingen Ev sekretess enligt 28 kap 11 § OSL	Se personalakt
Beslutsunderlag till Arbetsförmedlingen	Personalakt	Bevaras	Ev sekretess enligt 28 kap 11 § OSL	
Rekvisation av bidrag	Arbetsförmedlingens e-tjänst		Ev sekretess enligt 28 kap 11 § OSL	

GDPR				
Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till slutarkivet
GDPR (informationssäkerhet, loggar i verksamhetssystem, register över personuppgiftsbehandling)			Uttag av loggar ur personalsystem	

Dokumenthanteringsplan för kultur- och fritidsverksamheten, dnr KS 22/00241

Beslutsunderlag

Dokumenthanteringsplan för kultur- och fritidsenheten

Ärendet

Kommunstyrelsen är kommunens arkivansvariga. Det innebär ett ansvar för arkivering och gallring för alla handlingar och handlingstyper som hanteras i de kommunala verksamheterna.

Hur olika handlingar ska hanteras och slutligen i förekommande fall arkiveras, regleras i dokumenthanteringsplaner som ska finnas för kommunens verksamheter. Under 2022 har ett arbete med revideringar av dokumenthanteringsplaner genomförts inom kommunförvaltningen.

Kultur- och fritidsenheten har tillsammans med arkivpersonal och konsult gått igenom förekommande handlingar i verksamheten. Utifrån handlingarnas vikt och betydelse för verksamheten, medborgarna och framtida forskning lämnas förslag till dokumenthanteringsplan.

Social konsekvensanalys

Det är viktigt att dokumenthanteringsplaner tar hänsyn till medborgares olika förutsättningar att ta del av olika dokumenttyper, men också att dokument gallras på korrekt sätt för att både skydda enskilda och göra arkivsökningar enklare.

Miljömässig konsekvensanalys

Kommunförvaltningen har inte genomfört någon miljömässig konsekvensanalys.

Ekonomisk konsekvensanalys

Förslagen till dokumenthanteringsplaner är inte kostnadsdrivande.

Förvaltningens förslag till beslut

Dokumenthanteringsplan för kultur- och fritidsenheten antas.

Under allmänna utskottets behandling av ärendet föredrar kultur- och fritidschef Kicki Johansson kortfattat.

Allan Myrtenkvist (S) yttrar sig.

Ordförande Annalena Järnberg (S) ställer bifall mot avslag på förvaltningens förslag till beslut, vilket bifalls.

Allmänna utskottet föreslår kommunstyrelsen

Dokumenthanteringsplan för kultur- och fritidsenheten antas.

	HÄLLEFORS KOMMUN	Dokumenttitel Dokumenthanteringsplan Kultur- och fritid		Sida 1(7)
Typ av styrdokument Riktlinjer	Ansvarig utgivare Hällefors kommun Kanslienheten	Ansvarig författare Kultur och Fritidschef	Giltighetsdatum 2022-11-16	
Dokumentförteckning	Organisation Kommunförvaltningen	Enhet Kultur- och Fritid	Datum nästa revision 2023-xx-xx	

Dokumenthanteringsplan

Kultur- och fritid

Innehållsförteckning

1	Syfte	3
2	Gallring	3
3	Rensning.....	3
4	Leverans till arkivet.....	3
5	Information av tillfällig eller ringa betydelse	4

1 Syfte

Dokumenthanteringsplanen redovisar vilka allmänna handlingar som hanteras inom verksamheten. Den innehåller anvisningar var handlingar förvaras, om de bevaras eller gallras, samt när de levereras för slutarkivering.

Dokumenthanteringsplanen ses över årligen för eventuell revidering och uppdatering.

Det är ansvarig nämnd som fattar beslut om eventuella ändringar och tillägg, efter samråd med handläggare inom verksamheten samt med arkivpersonal.

2 Gallring

Gallring innebär att allmänna handlingar förstörs. Detta får endast ske om beslut har fattats av myndigheten, d v s den nämnd som producerat handlingen. Dokumenthanteringsplanen är nämndens gallringsbeslut.

Om en handlingstyp inte finns med i dokumenthanteringsplanen bevaras den till dess att nämnden fattat ett eventuellt gallringsbeslut. Gallring gäller oavsett mediebärare och gäller även därför digitala handlingar.

Gallring sker i samband med att gallringsfristen har löpt ut. Om någon begär att få ta del av en handling som enligt dokumenthanteringsplanen skulle ha varit gallrad, får gallring inte verkställas innan eventuellt utlämnande.

Handlingar som omfattas av sekretess eller är integritetskänsliga ska förstöras under kontrollerade former – brännas, strimlas, tuggas eller liknande.

3 Rensning

Rensning är inte någon gallringsåtgärd och kräver därför inget särskilt beslut. Rensas bort görs handlingar som inte är allmänna och sådant som inte tillför ärendet sakuppgift.

Rensning innefattar även skräp som plastfickor, häftklamrar, pappersbindare, gem, tejp, gummisnoddar och annat som kan skada handlingarna på sikt.

Rensning ska alltid ske innan leverans till kommunens slutarkiv.

4 Leverans till arkivet

Tidpunkt för leverans sker enligt dokumenthanteringsplan. Kommunens slutarkiv tar endast emot handlingar som ska bevaras. De ska vara rensade och logiskt ordnade. Kontakta alltid arkivansvarig personal innan leverans till slutarkivet.

5 Information av tillfällig eller ringa betydelse

Handlingar som är av tillfällig eller ringa betydelse får gallras under förutsättning att de inte medför att allmänhetens insyn åsidosätts och att handlingarna bedöms sakna värde för rättsskipning, förvaltning och forskning.

Handlingstyp	Förvaring	Bevaras/gallras
Upprättade, inkomna och utskickade handlingar av tillfällig eller rutinmässig karaktär, t ex • Skrivelser för kännedom • Föreskrifter, cirkulär, meddelanden och liknande • Inbjudningar och anmälningar till externa kurser och konferenser • Reklam och broschyrer	Valfri	Vid inaktualitet

➤ Rubrik/område som handlingen berör				
Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till slutarkivet
Vilken typ av handling rör det sig om?	Pärm, närarkiv, i ett system?	Bevaras/vid inaktualitet/tidsfrister?	Kompletterande uppgifter/särskilt handhavande/vem ansvarar?	Ja/nej. Om ja, i så fall när? Tex när den inte behövs i vht
Administration				
Protokoll APT	Digitalt	Bevaras	KulturFritidschef	Ja
Medarbetarsamtal	Pärm	Gallras vid inaktualitet eller när anställd avslutar sin anställning	KulturFritidschef	Nej
Systematiskt arbetsmiljöarbete	Digital mapp	Bevaras	KulturFritidschef,,HR	Sköts av HR
Bidrag				
Föreningsbidrag	Diarieförs, 360	Bevaras	KulturFritidschef, delegationsärende KS	Ja
Bidrag studieförbund	Digital mapp	Gallras efter 2 år	KulturFritidschef	Nej

➤ Rubrik/område som handlingen berör				
Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till slutarkivet
Lovverksamhet				
Lov verksamhet, sommar	Digital mapp	Vid inaktualitet	KulturFritidschef	Nej
Lovverksamhet beslut	Digital mapp	Gallras efter 2 år	KulturFritidschef	Nej
Lovprogram, affischer	Digital mapp	Bevaras	Produceras och läggs ut på hemsidan av webbredaktören	Ja
Stipendier				
Nomineringar Kultur-ledar-och idr.stipendium	Digital mapp	Vid inaktualitet	KulturFritidschef	Nej
Beslut stipendierna	Digitalt	Bevaras	Kommunstyrelsen beslutar	Ja
Inomhushallar				
Bokningar idrottshallar	Pärm, digitalt	Vid inaktualitet	Sköts av Fritidsbokningen Ansv KulturFritidschef	Nej
Kvittenser passerkort	Pärm	Vid inaktualitet	Fritidsbokningen	Nej
Rondering hallar	Pärm	Vid inaktualitet, årsvis	Fritidsbokningen	Nej
Besiktningsprotokoll	Digitalt	Vid inaktualitet	KulturFritidschef Bildningschef	Nej
Åtgärder efter besiktningar	Digitalt	Bevaras	KulturFritidschef Bildningschef	Ja
Föreningsärenden				
Föreningsråd, inbjudan	Digitalt	Vid inaktualitet	KulturFritidschef	Nej
Föreningsråd uppstart, syfte minnesanteckningar	Digitalt	Bevaras	Publiceras i egen flik på kommunens hemsida/KulturFritid	Ja

➤ Rubrik/område som handlingen berör				
Ärende-/handlingstyp	Förvaring	Bevara/Gallra	Anmärkning	Levereras till slutarkivet
Föreningsbrev	Digital mapp	Vid inaktualitet	KulturFritidschef	Nej
Föreningsavtal	360	Bevaras	Upprättas av kommunchef, Avstämning KulturFritidschef	Ja
Övriga föreningsmöten	Digitalt	Vid inaktualitet	Fritidsbokningen KulturFritidschef	Nej
Kultur- och fritidspolicy	360	Bevaras	Beslutas av Kommunstyrelsen	Ja
Konst (tavlor och mindre skulpturer, textilier)				
Förteckning Kommunens Konstverk	360	Bevaras	KulturFritidschef	Ja
Utlån	Pärm	Bevaras	KulturFritidschef	Ja
Inlämning	Pärm	Vid inaktualitet	KulturFritidschef	Nej

Avgifter Hällefors badhus, dnr KS 22/00221

Beslutsunderlag

Kultur- och fritids förslag på avgifter i Hällefors Badhus.

Ärendet

Våren 2023 inviger- och öppnar kommunen Hällefors Badhus. En spännande utmaning på många olika sätt då det dels är en helt ny verksamhet i kommunen men som också följs med stort intresse och är efterlängtad av många invånare i kommunen.

Intäktssidan är beroende av många olika faktorer som entréavgifter men också antal medarbetare, öppettider, och inte minst simundervisningen i skolan. Här finns det också en "simskuld" som är svår att komma i kapp i närtid och som ska tillgodoses till en rimlig kostnad beroende på tillgången och behovet av simlärare och öppettider som i sin tur ska anpassas till alla övriga målgrupper som vill besöka badhuset.

En omvärldsspaning på avgifter i liknande storlek på badhus har gjorts i bland annat Hagfors, Vårby, Hallstavik och Nora, vilket också presenterades på årets budgetdialog. Studiebesöken i Hallstavik och Botkyrka badhus, badhuschefens yrkeserfarenhet (Filipstads badhus,) och det socioekonomiska läget ligger sammantaget till grund för föreslagna avgifter.

Vad beträffar öppettider är det svårbedömt men utifrån nuvarande bemanning (badhuschef och två badvärdar på vardera 100 %), som också ansvarar för simundervisningen och lokalvården, kommer badhuset vara öppet 34 h/v. Detta inkluderar allmänhetens bad som morgon, eftermiddags- och kvällssim, öppet varannan lördag samt skolans simundervisning (13h/v).

För att säkerställa en trygg miljö vid allmänhetens bad och simskoleundervisningen så krävs det att badhuset är bemannat med två personal.

Förhoppningen är att föreslagna intäkter blir minst som beräknat och att ytterligare en medarbetare kan anställas inför hösten 2023. Det skulle i sin tur generera ca 10-15 h ytterligare öppet/v.

Social konsekvensanalys

Kommunen räknas till en av Sveriges socioekonomiskt utsatta kommuner. Många barn växer upp i hem med en socioekonomisk utsatthet. Även om det blåser positiva vindar och fler kommer i jobb så är det fortfarande hög arbetslöshet i Hällefors. Kommunen har också en hög medelålder bland invånarna och om badhuset ska vara en mötesplats för alla så är det viktigt att avgifterna läggs på en nivå som är rimlig utifrån invånarnas förutsättningar.

Miljömässig konsekvensanalys

Kommunen har varit förutseende vad gäller installering av solceller på badhusets tak och i återvinningen av överskottsvärmen från ishallen.

Ekonomisk konsekvensanalys

Det har tagits fram olika beräkningsunderlag vad gäller intäktssidan inför beslutet att bygga badhuset. De beräkningar som gjorts och görs är svårbedömda trots omvärldsspaningar och vi får vara öppna för att revidera och omvärdera verksamhetens entréavgifter särskilt under/efter första året men förmodligen även under 2024. En intäkt på minst en miljon kronor/år bör dock vara realistisk utifrån såväl tidigare som nuvarande ”spaningar” och föreslagna avgifter.

Avgiften för aktivitetsytan på vån 2 utgår förslagsvis från avgiften för kommunens mindre inomhushallar. Föreningar med barn- och unga upp till 20 år har nolltaxa. Avgiften för vuxna i föreningslivet 100 kr/h och övriga 250 kr/h. Här finns behovet att prioritera målgruppen ”daglediga”, exempelvis pensionärerna som idag inte får plats i kommunens inomhushallar då skolan har ökade behov.

Nivån på föreslagna avgifter ligger till största delen i mellanskiftet i jämförelse med liknande badhus och med jämförbara kommuner. Se bilaga 1 med samtliga avgiftsförslag.

Facklig samverkan

Information och samverkan sker innan ärendet behandlas i kommunstyrelsen.

Förvaltningens förslag till beslut

- Anta samtliga förslag till avgifter i Hällefors badhus.

Under allmänna utskottets behandling av ärendet föredrar kultur- och fritidschef Kicki Johansson utförligt och badhuschef Pia Ljungqvist tillför kortfattat.

Cecilia Albertsson (M) yttrar sig och ställer fråga om möjlighet att anställa fler och förlänga öppettider med intäkter från avgifter, vilket delvis besvaras av kultur- och fritidschef Kicki Johansson.

Cecilia Albertsson (M) ställer fråga om vad som händer vid sjukdom eller annan frånvaro, vilket delvis besvaras av badhuschef Pia Ljungqvist och kompletteras av kultur- och fritidschef Kicki Johansson.

Saskia van der Zanden (V) ställer fråga kring vilka öppettider förvaltningen har utgått ifrån, vilket delvis besvaras av kultur- och fritidschef Kicki Johansson och badhuschef Pia Ljungqvist.

Saskia van der Zanden (V) ställer fråga om möjligheten att simma flera gånger i veckan, vilket besvaras av badhuschef Pia Ljungqvist.

Vivianne Petersson (M) ställer fråga om summan på intäkterna, kostnader för nuvarande personal och politiska satsningar som alternativ för ökade öppettider, vilket delvis besvaras av kultur- och fritidschef Kicki Johansson.

Ulrika Jonsson (M) ställer fråga om badhuspersonalens kompetensutveckling, vilket besvaras av badhuschef Pia Ljungqvist och kompletteras av kultur- och fritidschef Kicki Johansson.

Cecilia Albertsson (M) ställer fråga om tänkta tider för morgonsim, vilket besvaras av badhuschef Pia Ljungqvist.

Cecilia Albertsson (M) ställer fråga om kostnad för simlärarutbildningen, vilket besvaras av badhuschef Pia Ljungqvist.

Ordförande Annalena Järnberg (S) ställer bifall mot avslag på förvaltningens förslag till beslut, vilket bifalls.

Allmänna utskottet föreslår kommunstyrelsen

Anta samtliga förslag till avgifter i Hällefors badhus.

Förslag avgifter-intäkter/år						Förslag	Uppskattning	Intäkter
					Omvärldsspaning	Pris	Antal	Summa
Årskort Vuxen (Från 16 år)					1 200-1 900 kr	1 600	100	160 000
Årskort Pensionär (65 år el. pensionärsintyg)					800-1 500 kr	1 200	50	60 000
Årskort Barn Ungdom (Upp till 15 år)					600-800 kr	600	30	18 000
10-Kort Vuxen (Från 16 år)					350-720 kr	550	50	27 500
10-Kort Pensionär (65 år el. pensionärsintyg)					360-500 kr	350	50	17 500
10-Kort Barn/Ungdom (Upp till 15 år)					300-800 kr	225	20	4 500
Familjekort 2 vuxna + 3 barn					1 600-3 530 kr	2 700	10	27 000
Engångsentré Vuxna					50-80 kr	60	1 000	60 000
Engångsentré Pensionär (65 år el. pensionärsintyg)					30-60 kr	40	1 000	40 000
Engångsentré Barn/Ungdom (upp till 15 år)					25-40 kr	25	1 000	25 000
Skolans Simundervisning					F-stad 25 kr/elev	25 kr/elev	21 800	545 000
1 st Simlärare/lektion					F-stad 250 kr/lekt.	250 kr/lekt.	40 lektioner	10 000
Hyra badhuset rehab el. stora bassängen					600-1 900 kr	900 kr/tim	100 timmar	90 000
Hyra hel anläggning bad					1 200-2 500 kr	1 900 kr/tir	20 timmar	38 000

Hyra rörelserum extern aktör				250 kr/tim	30 timmar	7 500
Hyra rörelserum föreningar				100 kr/tim	30 timmar	3 000
Övriga intäkter försäljning	Badutrustning, tvål, schampoo mm					30 000
					Summa:	1 163 000

Yttrande över medborgarförslag om sommarjobb åt fler ungdomar dnr 22/00095

Beslutsunderlag

KS 2022-06-14 § 136

Ärendet

Rubricerat medborgarförslag föreslår att fler ungdomar skall ha möjlighet att få feriearbete inom kommunförvaltningen. Förvaltningen erbjuder feriearbete inom kommunförvaltningen till ungdomar som läser sista läsåret i grundskolan eller första året i gymnasieskola.

Kommunens budget för feriearbete omfattar 150 000 kr vilket motsvarar ca 30 anställningar. Under 2022 sökte fler ungdomar än trettio feriearbeten vilket innebar att platserna lottades mellan de ansökningar som inkommit. En årskull ungdomar i Hällefors kommun motsvarar ca 70 individer samtidigt som ansökningsfrekvensen är betydligt lägre än de totalt ca 140 individer som är behöriga att söka. (Som mest har förvaltningen hanterat ca 65-75 ansökningar på en sommar). Arbetsmiljöreregler begränsar vilka sysslor en ungdom under 18 år får utföra under feriearbete och anställande chef, enhetschef på försörjningsenheten inom vård och omsorg har det fulla arbetsmiljöansvaret.

Feriearbeten fyller en viktig funktion i att skapa meningsfull sysselsättning för ungdomar under ferie, att förbereda ungdomar för arbetslivet och för att erbjuda ungdomar möjlighet till en inkomst under en begränsad tid.

Social konsekvensanalys

Forskning visar att feriearbete generellt leder till en ökad förståelse för samhället, en minskad ungdomskriminalitet (Rapport IFAU 2013:24) och underlättar framtida inträde på arbetsmarknaden för ungdomar (Müller, *Från skola till arbete – vikten av kontakter*) Utifrån detta är det viktigt att erbjuda ungdomar möjligheten till feriearbete utifrån de nivåer som är möjliga.

Miljömässig konsekvensanalys

Kommunförvaltningen har inte genomfört någon miljömässig konsekvensanalys.

Ekonomisk konsekvensanalys

Varje enskild plats för feriearbete motsvarar en kostnad om ca. 5 000 kronor för förvaltningen med nuvarande löneläge. Förvaltningen har möjlighet att bereda fler platser inom feriearbete och begränsningen av antalet platser är i huvudsak en budgetfråga. Förvaltningen har under vissa verksamhetsår haft en utökad budget och har då erbjudit mellan 50-60 platser för feriearbete på en sommar.

Förvaltningen har själv ingen uppfattning om hur många platser som är lämpligt utan erbjuder platser utifrån de uppställda ramarna i budget.

Facklig samverkan

Samverkan sker i kommuncentral samverkansgrupp

Förvaltningens förslag till beslut

- Antalet platser för feriearbete bereds i kommunens ordinarie budgetarbete för verksamhetsåret 2024.
- Medborgarförslaget ska med detta anses besvarat.

Under välfärdsutskottets behandling av ärendet föredrar socialchef Daniel Åhnberg.

Tobias Nygren (C), Cecilia Albertsson (M) och Ritha Sörling (V) yttrar sig utan att yrka.

Cecilia Albertsson (M) önskar att det tas till protokollet att samverkan med näringslivet är viktigt för att få ut fler ungdomar i sommarjobb vilket godkänns.

Ordförande Kent Grängstedt (S) ställer bifall mot avslag på förvaltningens förslag vilket bifalls.

Välfärdsutskottet föreslår kommunstyrelsen

Antalet platser för feriearbete bereds i kommunens ordinarie budgetarbete för verksamhetsåret 2024.

Medborgarförslaget ska med detta anses besvarat.



Mitt medborgarförslag:

Att fler ungdomar skall ha möjlighet få sommarjobb, just nu är bara 30 st.

Min motivering:

(Varför förslaget ska genomföras och hur det ska kunna ske)

Då dessa ungdomar måste få möjlighet till syselsättning under några veckor på sommaren och vi bor i ett litet samhälle där vi tyvärr ej har speciellt många företag tillgängliga och dom vi har ofta ej tar emot ungdomar under 18 år.

Det är viktigt att ungdomarna har någon slags syselsättning för att bli undvika att dom blir rastlösa och vad de betyder kan ni nog komma på själva. Säger inte att alla blir rastlösa men många blir.

ungdomarna får ju ej heller studiebidrag under sommaren och alla familjer har ej möjligheten att ekonomiskt kunna bidra till deras nöjen och annat som hör sommaren till.

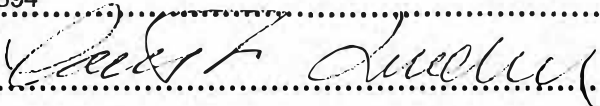
Dom kanske kan röja på våra vandringsleder, laga spångar på samma vandringsleder, plocka skräp, rensa rabatter och detta behövs ju kontinuerligt under sommaren.

Kanske går att starta en slags team av ungdomar som utför social samvaro hos ensamma äldre som ej har hemtjänst, kanske hjälpa med enklare göromål som handling, promenad, bara sitta en stund i solen och prata..

Namn: Camille Lindén

Adress: Breviksvägen 2

Telenr: 070-3931694

Underskrift: 

Du kan lämna eller skicka in ditt medborgarförslag till Hällefors kommun, kommunsekreteraren, 712 83 Hällefors eller lämna det direkt på ett sammanträde med kommunfullmäktige.

Behandling av personuppgifter

Hällefors kommun behöver dina personuppgifter om namn, adress och telefonnummer för att kunna registrera och hantera ditt medborgarförslag.

Hällefors kommun behandlar dina personuppgifter i enlighet med gällande lagstiftning. Kommunen har rätt att använda dina personuppgifter eftersom behandlingen är nödvändig för att kunna komma i kontakt med dig när ditt förslag handläggs och vi ska meddela dig om beslutet. Dina personuppgifter kommer att sparas hos kommunen i enlighet med gällande lagstiftning, vilket ibland innebär att personuppgifterna sparas för all framtid.

Hällefors kommun kommer att dela dina personuppgifter med de nämnder som hanterar ditt medborgarförslag samt vid förfrågningar från allmänheten och massmedia. Dina uppgifter finns med i beslutsunderlag som publiceras på hellefors.se.

Personuppgiftsansvarig är kommunstyrelsen. Om du vill ha information om de uppgifter Hällefors kommun har om dig, begära rättelse, lämna invändningar eller annat, har du rätt att kontakta kommunen. Enklast görs det på kommun@hellefors.se.

Du når vårt dataskyddsombud på dataskyddsombud@sb-bergslagen.se

Om du har klagomål på vår behandling av dina personuppgifter har du rätt att lämna klagomål till tillsynsmyndigheten Datainspektionen.

Du kan läsa mer om hur Hällefors kommun behandlar personuppgifter på www.hellefors.se/gdpr.



Yttrande över Tobias Nygrens (C) motion om att ansluta Hällefors kommun till 27 augusti: nationell dag för civilkurage och medmänsklighet, dnr KS 19/00174

Beslutsunderlag

Tobias Nygrens (C) motion
KF 2019-06-11 § 103
KS 2019-08-27 § 192

Ärendet

Tobias Nygren (C) argumenterar i sin motion bland annat för att Hällefors kommun ska anslutas till nationell dag för civilkurage och medmänsklighet samt att förvaltningen ska arrangera evenemang i anslutning till detta och dela ut ett kuragepris.

27 augusti har sedan 2012 uppmärksammats som dag för civilkurage och medmänsklighet i Stockholm. Denna dag är numer också en nationell dag för detta, något som Raul Wallenberg Academy noterar är tämligen okänt. Åren 2017-2019 bedrevs ett projekt för att uppmärksamma dagen och däri ingick bland annat de delar som motionären hänvisar till.

Då projektet har avslutats faller motionens första förslag; däremot kan kommunen naturligtvis välja att ändå uppmärksamma dagen.

Turnerande utställningar och annat material som togs fram under projektiden är inte längre tillgängligt, däremot erbjuder Raul Wallenberg Academy fortsatt stöd till kultur- och föreningsliv som önskar uppmärksamma 27 augusti.

Kommunförvaltningen ser liksom motionären att det kan vara värdefullt att lyfta en diskussion kring civilkurage och medmänsklighet och det ligger med självklarhet i lagstiftning och styrdokument för såväl skol- som omsorgsväsendet som är kommunens båda stora uppdrag. Att värna de mänskliga rättigheterna är ett självklart åtagande för alla delar av det offentliga Sverige.

Utöver de uppdrag som redan åligger förvaltningens olika delar, kan det vara problematiskt att ge den här typen av uppdrag till tjänstepersonsnivån. Dels torde det vara politiskt kontroversiellt vad som ska anses utgöra civilkurage – kan det innefatta civil olydnad, engagemang i politiska eller religiösa organisationer och så vidare – dels riskerar det att sammanblanda politiska åsikter och överväganden med förvaltningens värdeneutrala uppdrag.

Förvaltningens uppfattning är att de förslag som lagts snarare hör hemma antingen på den politiska nivån eller i civilsamhällets regi. I båda fallen kan förvaltningen utgöra stöd och samordnare på olika sätt.

Social konsekvensanalys

De förslag som läggs i motionen bidrar sannolikt till att lyfta viktiga frågor till diskussion och potentiellt också till avspänning i socioekonomiskt utsatta samhällen där medborgare med olika bakgrund och förutsättningar ska leva tillsammans.

Miljömässig konsekvensanalys

Kommunförvaltningen har inte genomfört någon miljömässig konsekvensanalys.

Ekonomisk konsekvensanalys

Kommunförvaltningen har inte genomfört någon ekonomisk konsekvensanalys.

Förvaltningens förslag till beslut

Med detta ska motionen anses besvarad.

Under allmänna utskottets behandling av ärendet ställer ordförande Annalena Järnberg (S) bifall mot avslag på förvaltningens förslag till beslut, vilket bifalls.

Allmänna utskottet föreslår kommunstyrelsen

Med detta ska motionen anses besvarad.

Motion: Anslut Hällefors till 27 augusti: Nationella dag för civilkurage och medmänsklighet

Nazismen kan ses som demokratins fullkomliga motsats då den är antidemokratisk och bygger bland annat på idén att människor inte har lika värde. Under andra världskriget genomförde nazisterna ett folkförintelse, *Förintelsen*, på ca 17 miljoner människor: Judar, homosexuella, personer med funktionsnedsättning, minoritets folkgrupper så som romer, politiska och religiösa motståndare, med flera, mördades systematisk i förintelseläger eller på andra utstuderade sätt.

Nazismen och ifrågasättandet av demokratin är inte en historieberättelse. I Hällefors grannkommuner och i vår absoluta närhet växer nazismen. Under valrörelsen 2018 kunde polisen i Ludvika inte garantera säkerheten. 1 maj i år går åter nazister öppet på Sveriges gator. Demokratin är ingen självklarhet utan måste hela tiden försvaras av varje generation och människa. Det gäller även i Hällefors.

Extremism av alla slag går alltid ut över människors rättigheter. I Hällefors har vi idag människor från många olika länder med personliga erfarenheter om hur FN:s 30 mänskliga rättigheter har kränkts. Det mångkulturella samhället utmanas idag av främlingsfientlighet. Med mänskliga rättigheter följer även skyldigheter - vi har ett ansvar.

Raoul Wallenberg, svensk diplomat (1912-1947), stod upp för mänskliga rättigheter och räddade tiotusentals judar undan *Förintelsen*. Den 27 augusti lyfter många kommuner i Sverige fram hans minne som en särskild dag för civilkurage och medmänsklighet.

Raoul Wallenberg Academy har utvecklat ett material med konkreta tips om hur kommuner i Sverige enkelt kan arrangera ett lokalt firande av civilkurage och medmänsklighet. Materialet är kostandfritt och består av: Utställningar, filmer, kuragepris och inspirerade föredragshållare.

Utställningar: Fyra olika utställningar finns att användas i t.ex. kommunhus, bibliotek eller andra offentliga utrymmen. Utställningarna har olika teman och behandlar Raoul Wallenberg, andra världskriget, mänskliga rättigheter samt civilkurage.

Filmer: Två filmer finns tillgängliga för visning i klassrum, bibliotek eller t.ex. på en temadag i kommunen. Filmerna har olika tema: Raoul Wallenberg, *Förintelsen*, paralleller till dagens främlingsfientlighet samt Raoul Wallenbergs fotspår kopplat till vilka avtryck vi vill lämna.

Kuragepris: Det finns möjlighet att ansöka om ett bidrag för utdelning av ett *Kuragepris* som uppmärksammar någon som agerat för mer medmänsklighet i kommunen.

Inspiratörer: Raoul Wallenberg Academy tillhandahåller experter och inspiratörer som kan bjudas in till kommunen för att belysa och diskutera mänskliga rättigheter, personligt ansvar och möjligheten för varje människa att göra skillnad. Ersättning sker i samråd med talaren.

Jag yrkar:

att Hällefors kommun ansluta oss till 27 augusti: Sveriges Nationella dag för civilkurage och medmänsklighet

att uppdraga förvaltningen att arrangera evenemang för civilkurage och medmänsklighet med utställningar och filmer sam ev. dela ut ett kuragepris och ha föredrag av inspiratörer med stöd av Raoul Wallenberg Academys kostnadsfria material.



Yttrande över Kjell Walegrens (GL) motion om belyst motionsspår i Grythyttan, dnr KS 21/00218

Beslutsunderlag

Kjell Walegrens (GL) motion inkom 2021-10-19

KF 2021-10-26 § 132

KS 2021-11-09 § 198

Bilaga översiktskarta motionsspår

Ärendet

En motion från Grythyttelistan inkom den 2021-10-19 och förslaget är att ett belyst motionsspår ska anläggas så snart som möjligt med start och mål vid måltidsutbildningarnas lokaler i Grythyttan. Vidare beskriver motionären vikten och behovet av att de studerande på RHS har möjligheter till sysselsättning utanför schemalagd tid, vilket har nämnts i utredningar och olika debattartiklar enligt motionären.

Kommunförvaltningen har fått i uppdrag att bereda motionen. Förvaltningen bedömer, att det av kostnadsekonomiska skäl, inte finns utrymme i investeringsbudgeten för ett belyst motionsspår i Grythyttan. Däremot finns en förfrågan från studentkåren att uppgradera ett befintligt spår med skyltar och spårmarkeringar vilket är möjligt enligt nedan.

Tillsammans med en student på RHS har Kultur- och fritidschef och näringslivschef ”provgått” möjliga spår, och kommit fram till att det befintliga motionsspåret som utgår från Hälsans hus är att rekommendera, då andra sträckningar innebär att riksväg 244 måste korsas, det är mycket vattenansamlingar, sankt och lerigt då markägarna kör sina skogsmaskiner på dessa gångvägar och stigar. Detta har förvaltningen försökt att beskriva i bilagan med översiktskarta och bilder.

För att göra motions/naturspåret, på ca 3,3 km, mer tillgängligt behövs inköp av en informationsskylt med översiktskarta, där bansträckningen och information om spårets längd finns med och någon form av markeringar utefter spåret. Ovanstående förslag är förankrat med en representant i Studentkåren.

Social konsekvensanalys

Kommunförvaltningen har inte genomfört någon social konsekvensanalys.

Miljömässig konsekvensanalys

Kommunförvaltningen har inte genomfört någon miljömässig konsekvensanalys.

Ekonomisk konsekvensanalys

Föreslagna åtgärder ryms inom kommunstyrelsens befintliga budget.

Facklig samverkan

Information och samverkan sker innan ärendet behandlas i kommunstyrelsen.

Förvaltningens förslag till beslut

Motionen avslås

Under allmänna utskottets behandling av ärendet föredrar kultur- och fritidschef Kicki Johansson.

Saskia van der Zanden (V) ställer fråga om vad belysning skulle kunna kosta, vilket delvis besvaras av kultur- och fritidschef Kicki Johansson.

Under ärendets behandling yttrar sig även Ulrika Jonsson (M) och Cecilia Albertsson (M).

Ordförande Annalena Järnberg (S) ställer bifall mot avslag på förvaltningens förslag till beslut, vilket bifalls.

Allmänna utskottet föreslår kommunstyrelsen

Motionen avslås

Motion till Hällefors Kommunfullmäktige

Ang belyst motionsspår i Grythyttan

Då ett **motionsspår med belysning** saknas i Grythyttan anser vårt parti att ett sådant ska **anläggas så snart som möjligt**.

Spåret bör ha måltidsutbildningarnas lokaler som start och mål.

Det är viktigt både för bofasta i Grythyttan med omnejd och för studerande vid måltidsutbildningarna att ha möjligheter till motion året runt.

I flera av de utredningar som gjorts och debattartiklar som skrivits, har behovet av ökade möjligheter till sysselsättning utanför schemalagd tid nämnts som viktig för de studerande vid måltidsutbildningarna.

För Grythyttelistan: 

Kjell Walegren

Utskottsinitiativ för utveckling av Restaurang- och livsmedelsprogrammet, KS 19/00139

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsen Sammanträdesprotokoll 2019-05-22 § 126

Välfärdsutskottet Sammanträdesprotokoll 2019-05-03 § 57

Ärendet

Bildningsutskottet lämnade från sammanträde i 2019 ett utskottsinitiativ kring Restaurang- och livsmedelsprogrammet. Utskottet uttrycker oro över det låga antalet sökande, samtidigt som behovet av personal med kompetenserna är stort, i synnerhet som måltiden är ett prioriterat område i kommunen. Utskottet beskriver vidare att programmet efter att riksintaget försvann står vid ett vägska, och att underhållet i lokalerna för utbildningen är eftersatt.

Utskottet skriver i initiativet att till exempel olika inriktningar kan ses över. I initiativet skriver de vidare:

Vi ser att det med fördel utvecklas en profilering som genomsyrar utbildningen. Med stöd i kommunfullmäktiges långsiktiga inriktningsmål att bygga för en stark och hållbar framtid finns en profilering mot hållbarhet som en möjlighet. Till hållbarhet finns i sin tur mycket som kan kopplas, som viltkött, lokal livsmedelsproduktion/förädling och lokal ekonomi, bruk av nya livsmedel, kretslopp, råvaran och livsmedelskedjan i fokus, matkultur och inkludering etcetera, etcetera. Idéerna som kan kastas upp på bordet och värderas i förvaltningen/professionen är många. Vi ser också att det bör utvecklas nära samarbeten med aktörer som finns på orten och i närområdet.

Utskottet ser också gärna en ny ansökan om riksintag.

Utskottet gav förvaltningen i uppdrag att:

- planera för en utveckling av Restaurang- och livsmedelsprogrammet/ Restaurang- och livsmedelsutbildningen.
- ta fram en investerings- och driftkalkyl.
- ta fram en tidsplan för utvecklingen av Restaurang- och livsmedelsprogrammet/ Restaurang- och livsmedelsutbildningen.

Förvaltningen har återkommande rapporterat vilka åtgärder som vidtagits i frågan. De har till exempel redovisat att det inte är en framkomlig väg att söka riksintag, men att utbildningen likafullt kan locka elever från andra kommuner genom riksintresse.

Sedan initiativet lämnades har Örebro Universitet utrett möjligheterna att flytta RHS från Grythyttan. Eftersom arbetet med att få RHS att stanna i Grythyttan även innefattat en eventuell lokalsamverkan kring gymnasieskolan, har förvaltningen fokuserat på möjlig samverkan med dem. Eftersom samverkan med RHS angående lokaler inte verkar vara aktuell i detta skede, blir utvecklingsinsatser rörande programmets framtid i kommunen fokuserade på Pihlskolans lokaler. Diskussionerna kommer då troligen också att fokusera på:

- Programmets reella framtid.
- Upprustning av RL-programmets lokaler vid Pihlskolan.
- Erbjudande av inriktningar, inklusive nya sådana.

Pihlskolan har påbörjat ett planeringsarbete tillsammans med Loka Brunn och Grythyttans Gästgivaregård kring Gymnasial lärlingsanställning (GLA) mot Restaurang- och livsmedelsprogrammet. GLA innebär att eleven går en nationell utbildning på programmet och under sin studietid kan erbjudas en anställning. Upplägget är 50 % lärlingsanställning och 50 % på skolan, vilket när studierna är avslutade övergår till 100 % anställning.

En omfattande ombyggnad har projekterats för Pihlskolan. Ärendet kommer att lyftas politiskt inom kort.

Pihlskolan har tecknat ett samverkansavtal med Filipstads kommun beträffande restaurang- och livsmedelsprogrammet.

Gymnasieskolan har fört diskussioner med verksamheten vid Saxå Herrgård, för att undersöka möjliga framtidsvägar.

De uppdrag som kommunstyrelsen gav förvaltningen kan med ovanstående anses vara pågående eller genomförda, varför utskottsinitiativet anses vara besvarat.

Social konsekvensanalys

En attraktiv gymnasieskola med valmöjligheter bedöms ha stor inverkan på kommunen.

Miljömässig konsekvensanalys

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

Ekonomisk konsekvensanalys

Iordningsställande av lokalerna för RL-programmet kommer att medföra kostnader, oavsett om de sker i samverkan med RHS eller vid Pihlskolan.

Facklig samverkan

Information och samverkan sker inför kommunstyrelsens sammanträde.

Förvaltningens förslag till beslut

- Anse utskottsinitiativet vara besvarat.

Under välfärdsutskottets behandling av ärendet yttrar sig Tobias Nygren (C) och Ritha Sörling (V) utan att yrka.

Ordförande Kent Grängstedt (S) ställer bifall mot avslag på förvaltningens förslag vilket bifalls.

Utskottsinitiativ för utveckling av Restaurang- och livsmedelsprogrammet

När programmet hade riksintag gick det att skapa en levande utbildningsmiljö med en mångfald kurser och samarbeten.

Efter att vi förlorade riksintaget har vi sett en negativ utveckling av förutsättningarna för RL-programmet. Det är nu lågt antal sökande till, och få elever på, programmet. Lokaler och utrustning är eftersatta. Det är ytterst få elever som har programmet som sitt förstaval.

Programmet står vid ett vägsکیل. Med kommunens identitet i måltiden, med ett näringsliv med tydlig prägel av besöksnäring, livsmedel, mathantverk och måltid, med restauranghögskolan belägen i Grythyttan, samt att efterfrågan på arbetskraft inom branschen är stort, är vår politiska vilja att göra en satsning på Restaurang- och livsmedelsprogrammet för att skapa en attraktiv utbildning.

Här kan ingå att se över vilka inriktningar inom RL vi ska ha i Hällefors.

Vi ser att det med fördel utvecklas en profilering som genomsyrar utbildningen. Med stöd i kommunfullmäktiges långsiktiga inriktningsmål att bygga för en stark och hållbar framtid finns en profilering mot hållbarhet som en möjlighet. Till hållbarhet finns i sin tur mycket som kan kopplas, som viltkött, lokal livsmedelsproduktion/förädling och lokal ekonomi, bruk av nya livsmedel, kretslopp, råvaran och livsmedelskedjan i fokus, matkultur och inkludering etcetera, etcetera. Idéerna som kan kastas upp på bordet och värderas i förvaltningen/professionen är många.

Vi ser också att det bör utvecklas nära samarbeten med aktörer som finns på orten och i närområdet.

Med grund i utvecklingen av en profilering och samarbeten med framstående och unika lokala aktörer bör en ansökan om riksintag göras. Vår tro är att det skulle lyfta programmet, utbildningen och kommunen.

För att satsningen ska kunna genomföras behöver politiken fatta beslut om nödvändiga investeringar och resurser.

Beslutsförslag

Uppdra förvaltningen:

att planera för en utveckling av Restaurang- och livsmedelsprogrammet.

att ta fram en investeringskalkyl och driftskalkyl.

att ta fram en tidsplan för utvecklingen av Restaurang- och livsmedelsprogrammet.

För den politiska majoriteten,

Johan Stolpen (v)

Välfärdsutskottets ordförande

Risk- och sårbarhetsarbetet i Hällefors kommun, dnr KS 22/00235

Informationsunderlag

-

Ärendet

En risk- och sårbarhetsanalys är ett första steg i en kedja för att reducera risker, minska sårbarheter och förbättra vår förmåga att förebygga, motstå och hantera kriser och extraordinära händelser.

Under hösten 2022 och våren 2023 arbetar samhällsutvecklingsenheten med att planlägga kommunens risk- och sårbarhetsarbete. Det består av att skriva den risk- och sårbarhetsanalys som kommunen skall rapportera in till Länsstyrelsen samt det vardagliga kontinuitetsarbetet.

Arbetet innefattar bland annat att få fram en åtgärdsplan och en handlingsplan som kommunen kommer att arbeta efter under kommande mandatperiod. En relativt stor del av handlingsplanen kommer att bestå av utbildning och övning. Under första kvartalet av 2023 kommer utbildning för nya förtroendevalda att hållas inom kommunens säkerhetsarbete och krisledning.

Social konsekvensanalys

Kommunförvaltningen har inte genomfört någon social konsekvensanalys.

Miljömässig konsekvensanalys

Kommunförvaltningen har inte genomfört någon miljömässig konsekvensanalys.

Ekonomisk konsekvensanalys

Kommunförvaltningen har inte genomfört någon ekonomisk konsekvensanalys.

Facklig samverkan

Information och samverkan sker innan ärendet behandlas i kommunstyrelsen.

Under allmänna utskottets behandling av ärendet föredrar ordförande Annalena Järnberg (S) och kommunchef Hans Åhnberg tillför.

Med detta har allmänna utskottet informerats och ärendet vidarebefordras till kommunstyrelsen.

HR-och löneenheten

Ann Karlsson
ann.karlsson@hellefors.se

Avdelning/enhet: HR-enheten

Delegat: Ann Karlsson, HR-chef

Anmälningdatum: 2022-11-30

Ärendegrupp	Diariennr	Ärende	Beslutsdatum	Anmärkning Bilaga etc.
B 2.1	22/01469	Tilläggsavtal om pensionsintegration mellan Visma PubliTech AB och Skandia	2022-05-23	
C 1.11		Enskild överenskommelse, medarbetare inom omsorgen	2022-04-22	Personakt HR
C 1.11		Enskild överenskommelse, medarbetare inom omsorgen	2022-06-21	Personakt HR
C 1.11		Enskild överenskommelse Medarbetare inom kanslienheten	2022-06-27	Personakt HR
C 2.1		Anställning av löneadministratör	2022-02-21	
C 1.4				
P 4.2.2		Beslut om löneförmåner vid fackliga ledigheter – maj-november 2022	2022-05-01-11-30	
B 2.1		Avtal IT-system lönekartläggning PIHR	2022-08-24	
C 1.10		Löneöversynsförhandling med Vårdförbundet	2022-05-18	
C.1.5		MBL-förhandling verksamhetsövergång SBB	2022-11-10	
C.1.5		Inrangeringsförhandling med Vision gällande BOAB	2022-10-25	
C.1.5		Inrangeringsförhandling med Fastighetsanställda gällande BOAB	2022-10-12	
C.1.11		Enskild överenskommelse Medarbetare omsorgen	2022-11-29	Personakt HR



Kultur och fritid

Kicki Johansson
kicki.johansson@hellefors.se

Kommunstyrelsen

Avdelning/enhet: Hällefors kommunförvaltning/KulturFritid

Delegat: Kicki Johansson

Anmälningsdatum: 2022-11-28

Ärendegrupp	Diariennr	Ärende	Beslutsdatum	Anmärkning Bilaga etc.
Bidrag off. arrangemang	KS22/00146	25-års firande av Sikfors Byalag	2022-06-27	Bifall 5 000 kr
Bidrag off. arrangemang	KS22/00160	Målarävling, utställning barn o unga (Konstföreningen Galleri G-H)	2022-08-15	Bifall 5 500 kr
Bidrag mindre investeringar	KS22/00159	Inköp ljudanläggning Hurtigtorpet (H-fors Skidklubb)	2022-08-15	Bifall 12 500 kr
Bidrag mindre investeringar	KS22/00154	Bredsjö Folkets Hus (skyltning slaggstenspromenad och permanent utställning)	2022-10-17	Bifall 13 450 kr
Bidrag mindre investeringar	KS22/00199	SHOIF (Luftvärmepump till Bergslagens Visitor Center)	2022-10-17	Bifall 25 000 kr
Bidrag mindre investeringar	KS22/00237	H-fors OK-framtagande av uppdaterade kartor Hurtigtorpet, steg 1	2022-11-16	Bifall 25 000 kr
			Summa:	86 450 kr



Kommunförvaltningen

Peter Wiker, 0591-641 45
Peter.wiker@hellefors.se

Kommunstyrelsen

Information nybyggnation av badhus

Nuläge

Just nu pågår fortsatt arbete med innerväggar och ytskikt, arbete som i stort sett är sedvanligt fastighetssnickeri.

Stålbassängerna är färdiga och kontrollerade.

Kakelsättning i bassängrummen fortgår.

Vatten till anläggningen har kopplats på och utrustningen har således trycksatts.

Arbete med anslutningen till ishallen har startat på allvar, och en slutlig lösning för detta har tagits fram. Kompletterande åtgärder i ishallen beträffande vaktmästarutrymmen och ventilation har påbörjats.

Tidplan

Vatten kommer att släppas i bassängerna preliminärt vecka 2. Intrimning av bassängerna kommer att pågå under en period.
Slutbesiktning planeras 23:e och 24:e mars.

Det kan vara enstaka saker som inte är levererade till slutbesiktning, t ex skåp/skåplås. Det bedöms inte ha någon större påverkan på injusteringen av anläggningen.

Ekonomi

Inga förändringar.

Övrigt

Byggprojektet avslutas i och med slutbesiktning. Kommunens projektledare är givetvis behjälplig med efter slutbesiktning kvarstående åtgärder i byggprojektet, men förväntas i övrigt avsluta sitt engagemang i badhuset. Det kommer alltså att vara driftorganisationen som tar ansvar för anläggningens funktion efter slutbesiktning.

I samband med att byggprojektet avslutas kommer givetvis även projektorganisationen att avvecklas. En tidig utvärdering kommer att göras av såväl byggprojektet som projektorganisationen.