

§ I

Riktlinjer för Planreserven

22KS752



Riktlinjer för Planreserven

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Senast reviderad	Beslutsinstans
Riktlinjer för Planreserven	Riktlinjer	2023-01-16 § 1	Kommunstyrelsen
Dokumentansvarig/processägare	Version	Diarienummer	Giltig till
Kommunledningsförvaltningen	2	22KS752	2027-06-30
Dokumentinformation	Gäller för fördelning av Piteå kommuns Planreserv		
Dokumentet gäller för	Medarbetare inom Kommunledningsförvaltningen och Samhällsbyggnad		



Piteå kommuns planreserv har som syfte att säkerställa finansiering för planläggning av strategiskt viktiga samhällsbyggnadsprojekt. I detta ingår planprogram, detaljplaner samt analyser och planeringsunderlag av strategisk karaktär för Piteås utveckling som bekostas av kommunen.

En mindre del av reserven ska även användas till uppdatering av detaljplaner där kommunen historiskt inte har korrigerat så de stämmer överens med verklig verksamhet.

I fördelningen av planreserven ska hänsyn tas till aktuella styrande dokument för samhällsplanering och näringslivsutveckling.

Beslut

Arbetet med planreserven är långsiktigt där Kommunstyrelsen årligen fastställer kommande års användning senast i november föregående år. Minst 20% av planreserven ska årligen avsättas till oförutsedda kostnader och hastigt uppkomna projekt.

Ändringar under innevarande år i fördelningen av medel ur planreserven ska godkännas av Kommunstyrelsen.

Delegation

Kommunstyrelsen kan i sina delegationsbestämmelser delegera såväl årligt beslut, löpande revideringar och användning av del för oförutsedda kostnader till arbetsutskottet eller behörig tjänsteperson. I sådant fall ska alla beslut återrapporteras till Kommunstyrelsen snarast efter beslut.

Ingående kostnader

Planreserven finansierar faktiska kostnader kopplande till framtagande av planer, planprogram och detaljplaner, t.ex geo-, buller-, trafik- eller naturutredningar. Översiktsplanekostnader finansieras inte av planreserven.

Beredning

Förslag till 1-årsplan och eventuella avsteg ska beredas gemensamt av Kommunledningsförvaltningen och Samhällsbyggnad.

Uppföljning

Detaljplaner, planprogram samt analyser och planeringsunderlag framtagna med medel ur planreserven ska delges Kommunstyrelsen och Samhällsbyggnadsnämnden. I samband med beslut om fördelning för nästkommande år ska en sammanställning av framtagna planer under året delges Kommunstyrelsen och samhällsbyggnadsnämnden.

§2

Planreserv - redovisning 2022 och förslag till nyttjande 2023

22KS690



Utfall/prognos planreservens nyttjande 2022

- **Planprogram**, dvs en plan som görs över ett större område och ger en struktur för bebyggelse, verksamheter och vägnät mm.

-Planprogram Sörfjärden, geoteknisk undersökning, miljö- och bullerutredning mm 500 tkr, Nyttjat: 228 tkr

-Planprogram Haraholmen, miljökonsekvensbeskrivning, buller, och kompletterande trafikutredning 200 tkr, Nyttjat: 0

Totalt: 700 tkr. Nyttjat: 228 tkr

- **Detaljplaner**, dvs en plan som reglerar ett område mer i detalj och ligger till grund för beslut om exempelvis bygglov.

-Strömnäsbacken centrum, detaljplan 400 tkr, bullerutredning 100 tkr, utökad dagvattenutredning 100 tkr = 600 tkr. Nyttjat: 545 tkr

-Pitholmshöjden, helhet, översiktlig geoutredning, grundkarta 75 tkr, deponiutredning 200 tkr, geoutredning för placering skola 75 tkr = 350 tkr. Nyttjat: 600 tkr

-Verksamhetsområde, Hamnvikens industri, Öjebyn, geoteknik-, buller- och dagvattenutredning mm 300 tkr. Nyttjat: 170 tkr

-Planer som ändras/anpassas till faktisk markanvändning 225 tkr, Nyttjat: 100 tkr

Totalt: 1 475 tkr. Nyttjat: 1 415 tkr

- **Övriga utredningar** som legat till grund för planering av kommande mark- och vattenanvändning:

- Bisnode, branschanalys Piteås näringsliv 110 tkr. Nyttjat; 110 tkr

- Åtgärdsprogram utifrån mätningen av Piteås luftkvalitet 300 tkr. Nyttjat: 70 tkr

- Utredning framtida nyttjande bergum, Haraholmen 100 tkr. Nyttjat 100 tkr

- Utredning, djupmätning för farleden Bondökanalen 200 tkr, Nyttjat: 180 tkr

- Nya verksamhetsområden, 400 tkr, Nyttjat: 0

- Gestaltungsprogram stadskärnan, ca 300 tkr, Nyttjat: 0

- Naturinventering utifrån Norrbotnibanans sträckning 500 tkr, Nyttjat: 60 tkr

Totalt: 1 450 tkr, Nyttjat: 520 tkr

Totalt budget: 4 450 tkr. Nyttjat: 2 163 tkr

Budgeten har inte kunnat nyttjas fullt ut framför allt på grund av svårigheten att nyttja konsulttjänster och brist på personal i och med de stora plan- och investeringsprojekt som pågår i regionen.



Förslag på planreservens nyttjande 2023

- **Planprogram**, dvs en plan som görs över ett större område och ger en struktur för bebyggelse, verksamheter och vägnät mm.

-Planprogram Sörfjärden, kostnad för planprogram, geoteknik, miljö, dagvattenutredning 700 tkr, trafikutredning 300 tkr uppskattad kostnad 1 mkr

-Planprogram Haraholmen, miljökonsekvensbeskrivning, buller, och kompletterande trafikutredning 0 tkr, avvaktar politiskt beslut efter rapport.

- Planprogram Fårön 200 tkr
- Kompletteringar av planer/planprogram i Norrfjärden och i Munksund med anledning av nya förutsättningar i och med Norrbottenbanans dragning genom Piteå kommun, 600 tkr.

Totalt: 1 800 tkr

- **Detaljplaner**, dvs en plan som reglerar ett område mer i detalj och ligger till grund för beslut om exempelvis bygglov.

- Stadsutveckling Öster div utredningar kopplade till fortsatt utveckling, 300 tkr

- Strömnäsbacken Centrum etapp 2 - inga kostnader

- Pitholmshöjdens bostadsområde, dagvattenutredning prognos 200 tkr, detaljplanekostnad 600 tkr, Miljökonsekvensbeskrivning 100 tkr, div utredningar 300 tkr = 1 200 tkr

Totalt: 1 500 tkr

- **Utredningar, analyser och planeringsunderlag samt oförutsedda kostnader** som ligger till grund för kommande planering av mark- och vattenanvändning

Totalt: 1 100 tkr

Totalt: 4 400 tkr

§3

Finansiering projekt - Inflyttarservice steg II

22KS698

VERKSAMHETSPLAN INFLYTTARSERVICE PITEÅ STEG II

BAKGRUND, INFLYTTARSERVICE PITEÅ 2022

Ett av Piteå kommuns ledningsuppdrag för perioden 2021–2023 är att *arbeta för ökad inflyttning av befolkning i arbetsför ålder*. Till uppdraget kopplas det prioriterade målet att öka befolkningen till 46 000 fram till år 2030 och till 50 000 fram till 2040. Det beskrivs som en förutsättning för att kommunen ska kunna ge den service som Piteåborna förväntar sig och har rätt till.

Redan 2013 gjordes togs ett utkast på en inflyttningsplan fram, på uppdrag av kommunstyrelsen. Utkastet specificerade områden som, förutom näringslivets villkor, stärker en stads attraktivitet. I utkastet presenterades sex områden: Piteå som bostadsort, kommunal service, Piteå som studentort, Piteå som etableringsort, varumärket Piteå samt inflyttningsaktiviteter och mottagande av nyinflyttade. Inflyttningsplanens utkast beskrev kommunens dåvarande arbete med de olika områdena och ringade in vilken inriktning arbetet hädanefter skulle ta. Planen skulle bidra till att uppnå kommunens övergripande befolkningsmål om 43 000 invånare år 2020.

Inflyttningsplanen antogs inte politiskt och stannade vid ett utkast. Många delar i det är lika viktiga idag, 2022. Utkastet beskrev mottagande av utrikesfödda som en strategisk väg till att öka befolkningsmängden. Två år efter utkastet skrevs ökade visserligen befolkningen i Piteå i och med 2015 års flyktingström men många sökte sig från Piteå av olika anledningar. Av den högutbildade kompetens som befann sig på Pite havsbads asylboende blev ingen kvar. Likväl då som nu lyfts personer i arbetsför ålder fram som ytterst viktiga för Piteå stads tillväxt, vars demografiska sammansättning är än mer problematisk idag.

En signifikant skillnad idag är dock den oroväckande arbetskraftsbrist som råder i Piteå, i Norrbotten och i riket. Åtgärder som genomfördes under 10-talet för att skapa goda relationer med hemvändare är inte tillräckliga idag. Trots att Piteå visserligen har ett positivt inflyttningsnetto räcker inte nuvarande inflyttning till att sörja för utmaningarna med demografi och kompetensförsörjning. Följden av en statisk inflyttning under den gröna omställningen kan bli försämrad välfärd, försämrad kommunal service, jobbkannibalism mellan de norra kommunerna och en högre utflyttning på grund av en låg attraktionskraft.

Ledningsuppdraget för inflyttning (2021 - 2023) skrevs fram under pandemin och signalerar än tydligare än tidigare områden som kan påverka attraktionskraften:

- Kommunen behöver skapa goda förutsättningar för arbetstillfällena och bostadsbyggande, samt bidra med en högkvalitativ skola/förskola och ett rikt och aktivt fritidsliv.
- Kommunen behöver erbjuda inflyttarservice för att öka inflyttningen och rikta inflyttaraktiviteterna till alla potentiella inflyttare, inte endast hemvändare.

Med anledning av ledningsuppdraget för inflyttning (2021 - 2023) skrevs en ansökan för det kommunala samverkansprojektet *Inflyttarservice Piteå* under hösten 2021. Norrbottens första inflyttarservice. Projektägare var Samhällsbyggnadsförvaltningen som finansierade projektet med medel från Europeiska Socialfonden (ESF+). Projektet skrevs som en egen del i arbetsmarknadsprojektet *REACT-EU: Reagera Norr*, mellan Vuxenutbildningen och Arbetsmarknad och integration. ESF+ har finansierat två heltidstjänster från Samhällsbyggnadsförvaltningen. Under analysfasen fastslogs ett samarbete med Näringslivsavdelningen. Projektets styrgrupp bestod av Håkan Johansson, avdelningschef

Vuxenutbildningen och Nicklas Winblad von Walter, näringslivschef. Förutom ledningsuppdraget för inflyttning, utgick också projektet Inflyttarservice Piteå ifrån den kommunala omvärldsanalysen för 2020 - 2030 *I brytningens tid, underlag till riktlinjer 2021 - 2023*, samt tillägsrapporten *Det nya normala (2021)*. Omvärldsanalysen är tänkt att fungera som ett underlag för verksamhetsplanering inom Piteå kommun men är även relevant för samhället i stort. Den ligger till grund för kommunens budgetriktlinjer.

Inflyttarservice Piteås projektgrupp bestod av två medarbetare från Samhällsbyggnadsförvaltningen och en medarbetare från Näringslivsavdelningen, med följande ansvarsområden: projektledning, matchning och rekrytering, samt marknadsföring och digitalisering. Projektgruppen arbetade fram ett sektorsövergripande koncept där hela staden skulle involveras i arbetet med en förbättrad mottagarkapacitet för att främja Piteås inflyttning. Genomförandefasen påbörjades i mars 2022 med inledande dialogmöten med 11 kommunala avdelningar/enheter, arbetsgivare, banker, fastighetsbolag, mäklare, studieförbund, Svenska kyrkan och utbildningsaktörer. Samtliga parter slog fast att kommunen var projekt drivande part medan utförandet skulle ske i sektorsövergripande samarbeten.

Genomförandefasen har koncentrerats till ett antal olika områden:

Digital ingång för alla intressenter

I analysarbetet inför uppstarten genomfördes besök och intervjuer med andra kommuner som tillhandahöll liknande tjänster, samt intervjuer med inflyttade personer. Det framgick tydligt att det digitala rummet passade bäst för inflyttningsfrågor, som skiljer sig markant från frågor om upplevelser och turism. Projektgruppen tog fram en digital plattform med tillhörande e-tjänst och ett komplement av sociala kanaler så som LinkedIn och Instagram. Man valde pressen som en naturlig del i synliggörandet av tjänsten, såväl lokalt, regionalt och nationellt. De digitala kanalerna har visat sig vara träffsäkra för intressenterna. Besöksstatistik och kontakt visar särskilt höga siffror på kvällar och helger och samtliga ärenden har inkommit digitalt.

Involvering av lokala aktörer

Inflyttning är inte endast en kommunspecifik fråga. Inflyttning berör hela arbetslivet och de invånare som redan bor här. För att stärka bilden av ett Piteå som verkar tillsammans har projektgruppen förankrat verksamheten i flera förvaltningar, avdelningar och enheter. Arbetsgivare, banker, civilsamhället, fastighetsägare, invånare, mäklare och utbildningsaktörer bjöds in till inledande dialogmöten, varefter genomförandearbetet har fortsatt sida vid sida. Projektgruppen har velat påvisa inflyttning som en nödvändig parameter för tillväxt. Sektorsövergripande samarbeten har varit en viktig del i trovärdigheten för inflyttningsfrågan och för att få fler aktörer att se sin del i arbetet med mottagarkapacitet.

Uppbyggnad av solida samarbeten

Förutom engagemanget på lokal nivå, har det varit viktigt att skapa starka regionala, nationella och internationella nätverk där Piteå presenteras som ett självklart val för inflyttning. Projektgruppen har skapat grundliga samarbeten med stora aktörer så som region Norrbotten, Adecco Sverige, OECD, Arbetsförmedlingen, Campus Piteå, Enercon, YES Forum, Stockholm stad med flera. Redan hösten 2021 grundades nätverket *Spana mot norr* där samtliga Norrbottenskommuner samt Skellefteå och Umeå ingår. Nätverket framhåller vikten av nära och lojal samverkan där Norr- och Västerbotten ingår i gemensamma kampanjer, vid sidan av det självklara arbete som varje kommun bedriver på egen hand.

Medial synlighet

Som Norrbottens första inflyttarservice har projektgruppen satsat på synlighet i såväl lokal, regional som nationell media. Syftet med synligheten har varit att skapa ett intresse för Piteås sektorsövergripande samarbete och den gemenskap det både förutsätter och innebär. Ett sådant samarbete signalerar i sin tur trovärdighet gentemot intressenterna.

Uppsökande rekrytering

Konsekvenserna av den gröna omställningen som pågår i hela norra regionen innebär att fler sektorer än industrin påverkas av ett arbetskrafts- och kompetensunderskott. Varje kommun i norr uttrycker svåra behov inom flera branscher och en övergripande oro för den jobbkannibalism som redan pågår mellan branscher och mellan kommuner. Inflyttarservice Piteå har på egen hand och tillsammans med Spana mot Norr påbörjat arbetet med att besöka nationella och internationella rekryteringsmässor för att möta intressenterna. Genom dessa möten står det klart att många mässbesökare såväl i Sverige som utomlands, saknar kännedom om den gröna omställningen och de arbets- och levnadsmöjligheter som finns i Piteå och i Norr- och Västerbotten. För att påverka bilden av ett Piteå i förändring, har sammanfattningsvis samtliga ovan nämnda områden använts:

Digitala ingångar: Enkel åtkomst till tjänsten, oavsett tidpunkt. Verksamheten utvecklar och anpassar digitala tjänster utifrån intressenternas önskemål. Exempelvis en välfungerande e-tjänst, lämpliga sociala kanaler, marknadsföringsstrategier och CRM-system som fungerar som bas för matchning mot offentliga och privata arbetsgivare, samt fastighetsägare och mäklare.

Lokala aktörer: Verksamheten bidrar med korta vägar till den service som intressenterna efterfrågar och arbetar fördjupat med det sektorsövergripande arbetet. Sådant

Samarbetspartners: Stora organisationer väljer att ingå samarbeten med Inflyttarservice Piteå. Sådana samarbeten verkar kapacitetsförstärkande och signalerar hög trovärdighet för Piteå. Exempelvis Adecco Sverige, Enercon och Region Norrbotten. Samtidigt värnar Inflyttarservice Piteå om regionala kommunsamarbeten, vilka pågår parallellt.

Media: Lokal, regional, nationell och internationell synlighet ökar intresset för Piteå. Media porträtterar inflyttarberättelser vilka bekräftar stadens mottagarkapacitet och engagemang för inflyttning.

Rekrytering: Ett nödvändigt agerande i en tid där arbetskraften numera väljer arbetsgivarna utifrån attraktivitet. Närvaro i Sverige och utanför riket är av stor vikt för att berätta om Piteås levnads- och arbetsmöjligheter.

RESULTAT

Sedan genomförandefasens påbörjan i mars 2022, har 52 inflyttare kommit via Inflyttarservice Piteå enligt fördelningen: 16 kvinnor, 19 män och 17 barn. Av de 35 vuxna är 34 i arbetsför ålder, varav 30 arbetar eller studerar. Ingen uppstår försörjningsstöd. Individerna arbetar bland annat som förskollärare, undersköterska, systemvetare, IT-konsult, ekonom, butiksmedarbetare, läkare och mjukvaruutvecklare.

Aktörer som bland andra har involverats vid flytten: Trumbäcken fastigheter, RAWI, Svensk Fastighetsbyrå, Piteå kommun, Fastighetsförmedlingen, Sparbanken Nord, Stabo, Pitebo,

ABF, Framnäs folkhögskola, LTU, PIF med flera. Vid sidan av faktiska inflyttare arbetar Inflyttarservice Piteå också med de stora antal intressenter som uttryckt önskan om att flytta till Piteå. Exempel på berörda arbetsgivare där matchning pågår är: Wibax, Sweco, Norrbottensteatern, Piteå kommun, Nordic Quick Systems, ComDate, Piteå Science Park, Pite Havsbad, Enercon, Tromb/Cloudspin, Adecco Piteå, Konsultia, Inre Kraft, Piteå Stadshotell med flera.

Tjänsten Inflyttarservice Piteå har bidragit till ökad samsyn mellan Piteås sektorer, där varje part har inlett ett påbörjat arbete för Piteås kompetensförsörjning och tillväxt - i samarbete med övriga parter. Under projekttiden framhålls Piteå som en stad, vars storlek fungerar väl för sådana samarbeten. Tjänsten är ett välkommet inslag till det konstanta arbetet med befolkningsökning. Under första kvartalet låg Piteås totala inflyttning på +24 individer, +71 individer under andra kvartalet och -28 under det tredje kvartalet (SCB november 2022). Under sommaren sker normalt en högre utflyttning vilket förklarar det negativa talet. Statistiken visar även att en allt högre del invånare flyttar inom det egna länet. Än fler inflyttare behöver uppsökas i övriga Sverige och från andra länder, eftersom Inflyttarservice Piteå inte rekryterar från Norr- eller Västerbotten.

INFLYTTARSERVICE PITEÅ STEG II

SYFTE

Mot bakgrund av de effekter som redan visats, kommer verksamhetens arbete fortsätta att utgå ifrån Ledningsuppdraget för inflyttning (2021 - 2023), den kommunala omvärldsanalysen för 2020 - 2030 *I brytningens tid, underlag till riktlinjer 2021 - 2023*, samt tilläggsrapporten *Det nya normala (2021)*. Verksamhetens syfte är att, tillsammans med andra sektorer, bygga solida strukturer som främjar kompetensförsörjning och ekonomisk tillväxt, genom att förbättra Piteås mottagarkapacitet. Verksamhetsarbetet bedrivs på såväl strukturell som operativ nivå och riktas mot både offentlig och privat sektor. Verksamheten är Norrbottens första inflyttarservice och bistår med goda exempel till andra kommuner. Arbetets resultat korrelerar direkt med Piteås Näringslivsprogramms övergripande mål, att Piteå ska vara en attraktiv ort för näringsliv och företagande.

MÅL

Piteå ska vara 46 000 invånare år 2030 och 50 000 invånare år 2040. Verksamheten Inflyttarservice Piteås strategiska plan och dess arbete är en signal om *hur* Piteå ska nå målen, inte endast *att* de ska nås. Verksamhetsplanens övergripande mål följer Piteå kommuns befolkningsmål.

Delmål

- Inflyttarmål

Under 2022 genomfördes drygt 50 lyckade matchningar av intressenter som ledde till inflyttning (utöver de matchningar som fortfarande arbetas med). Matchningarna avser arbete och bostad. Under 2023 sätts målet till 100 inflyttare via Inflyttarservice Piteå och 200 inflyttare under 2024 och 300 inflyttare under 2025. Målet bygger på ett verksamhetsarbete som drivs av ständiga förbättringar - det vill säga, att inte ligga i linje med föregående års mål. Inflyttarmålet ligger i linje med Piteå kommuns befolkningsmål och förutsätter ett kommunövergripande arbete med mottagarkapacitet. En årsvis dubblering av målen innebär också att Piteå kommuns övergripande befolkningsmål nås.

- Piteå kommuns rankning i Näringslivsbarometern stiger under 2023. Arbetet med en högre rakning drivs bland annat av Näringslivsavdelningens inflyttarservice (se *insatser*), näringslivsutvecklarnas förändrade strategier kring företagsbesök och Samhällsbyggnadsförvaltningens arbete i ordinarie verksamhet och i projekt. Arbetet kräver en hög grad av samsyn kring frågor som representation, flexibilitet och kommunikation.

- Kvalitativ uppsökning

Verksamheten ska besöka de rekryteringsmässor där lämplig arbetskraft bedöms finnas. Syftet med besöken är att synliggöra Inflyttarservice Piteås stöd till intressenter, samt att skildra bilden av Piteå som en framtidskommun. Under 2023 - 2025 ska åtminstone tre nationella och två internationella mässor besökas per år.

- Piteåevenemang

Verksamheten ska skapa goda förutsättningar till nätverkande mellan intressenter, inflyttare och invånare. Under 2023 - 2025 ska åtminstone tre målgruppspecifika evenemang hållas i syftet att inkludera Piteåborna i arbetet med mottagarkapacitet.

- Campus Piteå och Inflyttarservice Piteå

Verksamheten ska stötta Campus Piteås verksamhet för att främja intresset för Piteå som studieort. Av de 200 studerande som Campus Piteå ska träffa per år i olika aktiviteter, ska Inflyttarservice Piteå konkretisera sitt erbjudande om stöd till minst 100 av dem.

FÖRVÄNTADE EFFEKTER

Positiva Piteå

Verksamhetsarbetet förväntas bidra till en än mer positiv syn på levnads- och arbetsmöjligheter i Piteå och på Piteå som mottagarkommun. Minskade glapp mellan sektorer, ambassadörskap bland nyblivna och långvariga Piteåbor och medial synlighet över rikets gränser bör stärka bilden av Piteå som en inflyttningsfrämjande stad. En sådan effekt kan öka möjligheterna för fler talanger till det lokala arbetslivet, för fler studenter - och därigenom fler utbildningssamarbeten på YH-nivå.

Kompetensförsörjningsplan

Inflyttarservice Piteås uppdrag som samverkande länk för kompetensförsörjning i offentlig och privat sektor bedöms ha förutsättningarna att implementeras i förvaltningarna. En sådan integrering kan fungera som riktlinje för den beredskap och plan som hela Piteå behöver sätta tillsammans. På ett positivt sätt kan kommunen vara drivande i det arbetet.

Tjänstesektorn - det sjätte spjutspetsområdet

Fler näringar än industrin har vuxit fram i Piteå. Idag lyfts de skogliga näringarna, kulturella och kreativa näringar, besöksnäringen, miljöteknik och kompositser och de gröna näringarna fram som Piteås spjutspetsområden. Utifrån attraktivitet och önskemål om specificerad målgruppsinflyttning har tjänstesektorn lyfts fram som särskilt viktig att utveckla. Den genererar till stor del kvinnor och är en ganska liten sektor i Piteå idag. Utifrån Inflyttarservice Piteås organisering i Näringslivsavdelningen, finns goda förutsättningar och ambitioner till att verka för en sådan etablering, givet Piteå kommuns önskemål.

INSATSER

Verksamheten fortsätter arbeta strukturellt och operativt för att stötta arbetsgivaren Piteå kommun och Piteås övriga arbetsgivare. Verksamheten fortsätter bedrivas i kommunal regi men med omedelbar närhet till övriga sektorer. Tidigare projektarbete har visat att en sådan strategi har varit lyckosam för trovärdigheten. Nedan följer exempel på insatser som planeras utöver det reguljära matchningsarbetet.

Pitepoolare

Under första kvartalet 2023 lanserar Inflyttarservice Piteå tjänsten *Pitepoolare* tillsammans med PiteBo. Tjänsten är en pool där Piteåbor kan engagera sig som ambassadörer för Piteå och fungera som mentorer för intressenter och nyinflyttade. PiteBo:s styrelse har uttryckt stort intresse för tjänsten, utifrån det stora antal ensamhushåll som bolaget besitter.

Näringslivssamarbeten

Inflyttarservice Piteå är Adecco Sveriges första samarbetspart i deras kommande satsning *Välkommen till Norrland*. En nationell och internationell satsning vars syfte är att koppla samman arbetssökande, arbetsgivare och mottagarfunktioner. Inflyttarservice Piteå har träffat Adecco Sveriges ledningsgrupp och lagt grunden för samarbetet som lanseras i januari 2023. Liknande stora samarbeten (Region Norrbotten, Enercon, Sweco) fortsätter under 2023 men verksamheten lägger stor vikt vid att också inkludera Piteås små- och medelstora företag. Arbetsgivarna närmas genom nära kontakt med Företagarna i Piteå, HR-nätverk, arbetsgivarworkshops och kvalificerad matchning av intressenter. Särskilt lokala workshops i

Piteå förväntas ge god effekt på matchningen av arbetskraft och på det övergripande arbetskraftsbehovet.

Befintliga invånares engagemang

Att engagera Piteås invånare i tillväxtfrågan är av största vikt. Många invånare är positiva till verksamheten, medan andra uttrycker oro för en växande stad. Under 2023 planeras olika evenemang där inflyttare, intressenter och Piteåbor får mötas både fysiskt och digitalt. Vissa evenemang arrangeras av Inflyttarservice Piteå och andra integreras med existerande evenemang av andra värdar. Syftet med sådana insatser är att alltjämt sänka trösklarna gentemot nykomna talanger, öka nätverkandet och åskådliggöra vikten av en befolkningsökning. Utöver det kommer elever vid Strömbackaskolan att involveras för att beskriva och illustrera Piteås stadsdelar och landsbygd. Verksamheten vill tillsammans med kommunens landsbygdutvecklare, synliggöra ungdomarnas roll i sin hemstad och deras tankar om en attraktiv stad. Genom att inkludera Piteås unga kan engagemanget för sin hemstad öka.

Forskning, transparens och trovärdighet

Inflyttarservice Piteås verksamhet bottnar i transparens och trovärdighet, vilket innebär att varje samarbete, insats och aktivitet ska inledas med ett grundläggande förarbete. Förarbetet ska signalera vilken arbetsinsats som samarbetet kräver, samt det förväntade utfallet av samarbetet. Piteå ska synas på ett kvalitativt sätt, inte endast på ett kvantitativt plan. För att arbeta nära forskningen har aktörer så som näringslivsforskare på KTH, projektledare på Umeå universitet, RISE, Piteå Science Park och Campus Piteå redan involverats i verksamhetsarbetet. Verksamhetsarbetet kräver också att medarbetarna ansvarar för kompetenshöjande aktiviteter inom omvärldsbevakning, EU-samordning och nätverkande.

SÄRSKILDA INSATSER OCH UTMANINGAR

I Piteå kommuns näringslivsprogram nämns att *”potentialen med en ökad inflyttning från hela världen ska tillvaratas för att öka tillgången till kompetens”*. Inflyttarservice Piteås identifierade tidigt ett antal områden som utmanar och riskerar att förhindra inflyttarinflödet.

Acceptans av engelska som inledande primärspråk

Vissa tjänster kräver mycket god förmåga att uttrycka sig på svenska i tal och skrift. Exempelvis kundnära arbete inom vård och omsorg, utbildning och säkerhetsfarliga arbeten. Långt ifrån alla tjänster har sådana arbetsbeskrivningar och det är därmed troligt att fler arbetstagare skulle kunna inleda sina tjänster på engelska, parallellt med studier i svenska.

I Piteå kommun har flera förvaltningar sedan 2018 anställt ca 300 utrikesfödda med inledande handledarutbildning och tillhörande handledning och språkstöd. Den framarbetade metoden används bland annat inom socialtjänsten, utbildningsförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen. Metoden har också modifierats för näringsliv och ingick i Wibax Academy 1 och 2. Exempelen visar att såväl offentlig som privat sektor har funnit egna lösningar för att introducera ny kompetens i arbetslivet. Ett sådant metodsätt bör givetvis fortsätta utvecklas och användas även för kompetens inom kunskapsintensiva områden. Vissa branscher som besöksnäringen föregår redan med goda exempel, där flexibla lösningar anammats utifrån specifik arbetsplats.

Liknande lösningar bör kunna uppfinnas även i offentlig sektor och i andra privata sektorer. Här tar Inflyttarservice Piteå hjälp av arbetsgivare i framkant för att påvisa goda lösningar, samt hjälp av exempelvis Vuxenutbildningens arbete med språkstöd på arbetsplatser.

Tillfälliga timanställningar/deltidstjänster

Erbjudande om tillfälliga anställningar genererar sällan i bostadskontrakt och stänger därmed ute nödvändig kompetens inom exempelvis vård och omsorg. Vid de rekryteringsinsatser som Inflyttarservice Piteå gjort runt om i landet, uppvisas ett stort intresse från vårdbiträden och undersköterskor att leva och arbeta i Piteå. Verksamheten signalerar sådana intressen till Piteå kommuns Personalavdelning men frågan är ligger på hög juridisk nivå. De eventuellt små förändringar som kan åstadkommas tack vare interkommunalt samarbete är dock av värde inför framtiden.

Kartläggning av arbetskraftsbehov

Det lokala näringslivet uttrycker ofta att förfrågningar om behov, enkäter och telefonsamtal är tidskrävande. Ett sätt att kringgå frågan är att i stället satsa på kvalitativa workshops som exempelvis Näringslivsrådet och Näringslivsavdelningen initierade november 2022. Trots den tid det tar för arbetsgivare att uttrycka behov, behöver behoven kommuniceras. Kan detta göras i dialog i stället för i envägskommunikation, bör strategin ligga där.

PROJEKTORGANISATION

Verksamheten Inflyttarservice Piteå organiseras på avdelningsnivå, i Näringslivsavdelningen. Projektets genomförande har tydligt visat att en verksamhet som så tydligt involverar kommunala avdelningar, enheter och andra offentliga och privata sektorer, behöver finnas på avdelningsnivå inom kommunen. Näringslivsavdelningen har det strategiska uppdraget för kompetensförsörjning inom kommunen och angränsar till Inflyttarservice Piteås uppdrag på två sätt. Dels genom området för platsvarumärke och besöksnäring, dels genom området för projekt och etableringar. En verksamhet för attraktion och kompetensförsörjning ligger därmed i linje för avdelningens övergripande uppdrag och för de verksamheter som redan bedrivs där. Inflyttarservice Piteå består av en teamledare, en näringslivsutvecklare och en (redan befintlig) avdelningsfunktion inom marknadsföring och kommunikation. Styrgruppen består av en samverkansgrupp som bildades under 2022 med avdelningschefer från KLF, SAM, SOC och UBF.

EKONOMI -

Total projektbudget, per år 2023 - 2025

Egen personal 1 600 000

Avser två heltidsanställda.

Aktivitetsbudget 700 000

Ex deltagande på nationella och internationella rekryteringsmässor och uppsökande insatser för att attrahera talang, lokala evenemang för intressenter, inflyttare och invånare. Evenemangen hålls både i egen regi och tillsammans med andra aktörer.

Marknadsföring och material 300 000

Avser digitalt och fysiskt material så som Inflyttargåvor och rekryteringsmaterial, inköp av digitala verktyg och rekryteringskampanjer.

Totala kostnader 2 600 000

Medfinansiering

Verksamheten ska löpande undersöka möjligheter för extern finansiering. Exempelvis via strukturfonden ERUF och lokala och regionala aktörer-

§4

Årlig uppföljning av Kommunstyrelsens systematiska arbetsmiljöarbete (SAM)

22KS677

Årlig uppföljning SAM 2022

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1 Sammanfattande analys av årlig uppföljning	4
2 Uppföljningsfrågor	8

Anvisning

Beskrivning av den årliga uppföljningen

Den årliga uppföljningen ska genomföras av alla chefer. Varje chefs årliga uppföljning är ett underlag för att säkerställa att alla delar i arbetsmiljöarbetet är genomfört.

Svara på frågorna i checklistan

Den årliga uppföljningen görs i oktober och bör vara klar den 31 oktober. Uppföljningen görs i Stratsys genom att fylla i checklistan "Årlig uppföljning". Alla chefer, oavsett nivå, ska fylla i checklistan utifrån sitt arbetsmiljöansvar. Om svaret är nej (röd) eller delvis (gul) ska en kommentar skrivas i fältet för kommentarer.

Chefer som har flera enheter svarar på checklistan en gång. Utgångspunkten är att chefen arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete på samma sätt i alla sina enheter. Chefen kan gärna ha med skyddsombudet när frågorna om den årliga uppföljningen besvaras.

Analys av resultaten

Avdelningschefer har två perspektiv på det systematiska arbetsmiljöarbetet, dels arbetsmiljön för direkt underordnade medarbetare/chefer, dels arbetsmiljön på inom avdelningen/enheten.

För att skriva analys ska avdelningschefen ska gå igenom sina underordnade chefers svar och kommentarer och sedan skriva en sammanfattande kommentar för hela avdelningen för varje fråga där svaren är gula eller röda. Sedan ska en sammanfattande analys göras för hela avdelningen. Skriv också om eventuella allvarliga risker på avdelningen som nämnden behöver ha kunskap om.

Se guide för hur man gör i Stratsys.

Förvaltningschefens ansvar

Förvaltningschefen är ansvarig för att arbetsmiljöarbetet genomförs enligt arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter samt att diskrimineringslagen uppfylls inom förvaltningen.

Förvaltningschefen rapporterar arbetsmiljöarbetet till nämnden vid nämndens sista möte för året. Detta görs via rapporten "Årlig uppföljning SAM" i Stratsys . I rapporten sammanställs och analyseras förvaltningens resultat. Se guide för hur man gör i Stratsys.

Rapporten från nämnden ska också delges KS per mejl till kommunsekreterarna med nämndens beslutet bifogat senast 2022-12-23. En aggregerad rapport för hela kommunen ska också skickas till KS APU senast 2022-12-23.

I Sammanfattande analys av årlig uppföljning

I diagrammen i checklistan saknas två svar och det beror på att Avdelningen för styrning och ledning har svarat för varje enhet men inte på avdelningsnivå och Kommunikationsavdelningen har inte svarat på checklistan med skrivit en sammanfattande analys av arbetsmiljöarbetet.

Under hösten har en enkät om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön genomförts och i den har det på alla avdelningar framkommit behov av att utveckla arbetsmiljöarbetet. Detta pågår och komma att fortsätta även under 2023.

Avdelningen för styrning och ledning

Systematiken i det systematiska arbetsmiljöarbetet består av att ta upp arbetsmiljöspecifika frågor i samband med veckovisa enhetsträffar (teamträffar). I samband med de veckovisa teamträffarna eller enskild med den medarbetare det berör följs åtgärder upp för att se om de fått effekt. Prioriteringarna av resurser har hittills under året bestått av de löpande samtal som hålls vid teamträffarna eller vid enskilda samtal med medarbetare. Behöver prioriteras högre. Medarbetarna känner osäkerhet vem som är skyddsombud. För närvarande planeras en risk och konsekvensanalys med huvudskyddsombud Vision. Finns behov av att gå igenom de styrande dokumenten för arbetsmiljö mer återkommande. Medarbetarsamtal, Närvaro teamträffar är verktyg för att uppmärksamma arbetsbelastning. Återkoppling och åtgärder upplevs att de ibland saknas.

Fördelade uppdrag och arbetsuppgifter hanteras på enhetens verksamhetsplanering, vid veckovisa teammöten, samt i dialog med berörda medarbetare.

Riskbedömningar vid förändring av verksamhet genomförs med berörda chefer och avdelningar vid behov.

IT -avdelningen

Hälsa på arbetsplatsen = Arbetshälsa

Kommunfullmäktiges mål för personal och ekonomi: Piteå kommun ska tillsammans med bolagen arbeta aktivt för att vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare –och skapa hälsofrämjande arbetsplatser

Vår strävan: hälsa på arbetsplatsen = Arbetshälsa! Vi ska sträva efter att hela tiden förbättra vår arbetsmiljö såväl organisatoriskt och socialt som fysiskt.

Grundidé Arbetsmiljö -och hälsoarbete på IT-avdelningen:

Utgångspunkten är att medarbetarnas hälsa är en viktig resurs. Utan människor/medarbetare som mår bra har vi svårt att nå framgång, vara attraktiva som arbetsgivare och uppfylla vårt uppdrag.

God arbetsmiljö är också för oss en jämställdhetsfråga. Vi accepterar ingen form av mobbning eller trakasserier på vår arbetsplats. Vår arbetsmiljö ska präglas av öppenhet och alla individer ska behandlas jämlikt och med respekt.

Arbetsmiljöarbetet görs i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud. Vi ska sträva efter att var och en får kompetensutveckling som syftar till yrkesmässig utveckling och som med det främjar en hälsosam arbetsmiljö.

Vi har kommunens styrdokument som en typ av plattform för arbetet, därutöver har vi valt att arbeta för att ytterligare utveckla medarbetarnas hälsa genom bl.a:

Arbetshälsa i praktiken inom IT-avdelningen:

- Personalsociala aktiviteter -husgruppen planerar i ett årshjul tillsammans med all

personal

- Arbetet med att förändra arbetsplatskulturen. Arbetslagsutveckling och grupputveckling (Teamwork), ett sätt att bli bättre tillsammans. Att jobba från individ/ensamarbete till att jobba med lagarbete. Mycket av det arbete som sker på IT-avdelningen utförs idag inom Teamet. En orsak till detta är att arbetsuppgifterna ofta är så komplexa att de inte går att lösa av en enskild person. För att kunna nyttja arbetsgruppens fördelar krävs dock att gruppen har ett väl fungerande samarbete. Arbetet planeras och leds av ledningen.
- Fruktkorg en gång/vecka
- En tilltalande fin uteplats. Vi vet att frisk luft bidrar till god hälsa. Vi skapar förutsättningar för fika och lunch utomhus.
- Uppdatering ”förrådet”. Efter två år av pandemi och distansarbete vill vi göra det vi kan för att arbeta bort och förebygga besvär som exvis stretchövningar, knäböj osv.
- Friskvårdstimman, att vi ser positivt på att den nyttjas.
- Vi har även andra aktiviteter för att främja arbetsmiljö och stresshantering. Aktiviteter under raster i form av pingis, massagestol osv

Bra kommunikation är också mycket viktigt för gemenskapen på vår arbetsplats. När vi får ta del av viktig information om vår arbetsplats, våra arbetsuppgifter och vilka förväntningar som finns på oss som kollegor känner vi oss trygga och mindre stressade.

- Vi har APT en gång per månad med fokusområde Arbetsmiljö och AFS 2001:1
- Vi har Avdelningsträff en gång per månad med fokusområde Verksamhet och Projekt.
- Teams är vår interna informationskanal -inte mejl

Vi arbetar för ett arbetsklimat där det är högt i tak och alla medarbetare känner att de får uttrycka sin åsikt och samtidigt upplever att de får den information de behöver, då är sannolikheten stor att vi får en arbetsplats med nöjda medarbetare

Piteå kommun har under de senaste åren arbetat aktivt för personalmålet att bli en attraktiv, jämställd och hälsofrämjande arbetsgivare. Genom tillitsbaserat arbetssätt har vi skapat en mer tillitsfull atmosfär och vi vågar vända till och ta hjälp av varandra. Det tillitsbaserade inkluderade arbetssättet har även hjälpt till att skapa en starkare grupp känsla.

Under perioden 2017 till 2019 har Kommunfullmäktige avsatt medel för att arbeta med hälsofrämjande insatser, vilket har resulterat i en minskad sjukfrånvaro och goda förutsättningar att rekrytera nya medarbetare. För att fortsätta den positiva trenden att nå personalmålen måste ett fortsatt fokus på hälsa och kulturen på arbetsplatsen bedrivas där vi valt att arbeta med arbetshälsan i arbetslaget, som omfattar fysisk, psykisk och social hälsa.

Inför år 2023: Att arbeta med den psykiska och sociala arbetshälsan ska stödja både chef och medarbetare att ta ansvar för kulturen på arbetsplatsen. Såväl arbetsgivare som arbetstagare ska i samarbete på arbetsplatsen arbeta för utveckling och arbetsglädje i syfte att nå de politiskt uppsatta personalmålen i Piteå kommun. Utöver kulturen på arbetsplatsen är det viktigt att ha fokus på den fysiska arbetshälsan. Forskning visar på vikten av en god kondition och fysisk aktivitet för att människor ska orka med både arbete och privatliv. Det är därför viktigt att stimulera och motiverat till eget ansvar för den fysiska arbetshälsan och att man tillsammans på arbetsplatsen arbetar aktivt för en god arbetsmiljö.

År 2023 siktar vi på: Att bredda tekniken som ett hjälpmedel samt vid behov ta in externt stöd (enligt avtal) är vår handlingsplan.

Personalavdelningen

Arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet för personalavdelningen fungerar generellt bra. Vi har en stående punkt med frågor kring arbetsmiljö APT. Vi träffas varje måndag morgon via teams för att stämma av föregående vecka och för att även se hur kommande

vecka se hur. Vi har arbetat med resultatet från den enkät kring organisatorisk och social arbetsmiljö som gjordes under i förvaltningen under hösten 2022. Varje team jobbar fram aktiviteter kring de områden som vi vill behålla och utveckla. Vi kommer bland annat att utveckla den individuella uppföljningen av arbetsmiljön samt göra en temperaturmätning på arbetsbelastning. Personalavdelningen dokumenterar delvis i Stratsys men ska göra det fullt ut under 2023.

Då arbetet på personalavdelningen består av perioder av höga arbetstoppar vilka kan variera beroende på vilken förvaltning som man stöttar är det viktigt att individen tar ansvar och signalerar sin arbetsbelastning till chefen för att få hjälp med prioritering. Teamet är en viktig medspelare i stötta och hjälpa till i fördelningen av arbetsbelastningen. Efter flytten till nya lokaler under våren har en ergonom från företagshälsovården sett över respektive medarbetares arbetsplats för att förebygga ohälsa och för att få en optimalt utformad arbetsplats för varje individ. Skyddsronde har genomförts tillsammans med skyddsombud och åtgärder har genomförts främst pga höga ljud från ventilationssystemet samt variation i temperatur inne på kontorsrummen.

Viktigt att Personalavdelningen har fokus på sin egen arbetsmiljö också då uppdraget gör att fokus ligger på att stötta chefer och att hjälpa både chefer och deras verksamheter i arbetsmiljöarbetet.

Kommunikationsavdelningen

Hösten 2022 har en kommunövergripande medarbetarundersökning gjord med fokus på arbetsmiljön.

Detta har vi på kommunikationsavdelningen gjort sedan vi fick resultatet av arbetsmiljöenkäten.

Vi har på vår planeringsdag i september pratat om gruppdynamik med utgångspunkt ”Laget före jaget”.

Vi har dessutom gått igenom enkäten på både avdelningsnivå och på individuell nivå under oktober.

Utifrån detta har vi:

- Sett över mötesstrukturer. Kortare möten med tydligt syfte och dagordning.
- Lämnas chattgrupp i Messenger och övergått till Teams. Vi har även åter igen påtalat att det inte ska skicka saker utanför arbetstid.
- Avsatt tid att se över våra lagringsytor och egna kommunikationskanaler.
- Förtydligat vad som gäller runt distansarbete. Att vara mer på plats än på distans. Vi har också förtydligat att det är viktigt att meddela var man är.
- Vi har förtydligat att beslut på avdelningen formellt ska tas på APT och ska dokumenteras så att beslut blir sökbara.
- Vi har bestämt att vi tydligare måste återkoppla från andra möten på APT för att minska risken för kommunikationsglapp.
- Vi har avsatt tid för egen utveckling av kommunikationsavdelningens förbättringsarbeten för att vi ska komma vidare i vad vi vill göra. Detta har fått stå tillbaka under pandemin .
- Vi ska tydliggöra kopplingen mellan våra större aktiviteter till de övergripande målen.
- Bestämt att vi ska satsa mer på att internutbilda. Ex Utbilda chefer i att möta media och webbredaktörer i att skriva på webben.
- Vi vill också se över KIB-funktion så att krisarbetet är organiserat och inte bygger på att vi jobbar oavlönat på icke kontorstid.
- Vi tänker också att vi efter att kommunikationspolicy och anvisning är klart, ska

”Kampanja kommunikationsavdelningen” för att visa på vilket stöd vi kan ge.

Ekonomiavdelningen

Krängligt upplägg på modulen för arbetsmiljö/ systematiskt arbetsmiljöarbete. Förenklingar i modulen är mycket önskvärt. Befogenheter i arbetsmiljöarbetet begränsas till ansvarsområdet och ekonomiska förutsättningar. Balans mellan krav/uppdraget och befintliga resurser är svårt eftersom uppdraget är större än befintliga resurser.

En kartläggning och framtagande av handlingsplan av av de starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifterna på avdelningen pågår. Det förebyggande arbetet med att motverka arbetsuppgifter och arbetssituationer är en del av vardagligt arbete men en tuff arbetssituation 2022 gör ändå att avdelningen har en ansträngd arbetsmiljö.

Näringslivsavdelningen

Under 2022 så har Näringslivsavdelningen skapat två team. Syftet har varit att kunna hålla veckovisa avstämningsmöten med en högre kvalitet och relevans för de inblandade. Här har verksamheten kunnat diskuteras och arbetsfördelning kunnat ske inom och mellan team. Därtill har individuella roller och aktiviteter kunnat följs upp på ett bättre sätt. Genom denna arbetsordning har avdelningens totala arbete kunnat samordnats via teamledare och avdelningschef. En effekt av detta är att Arbetsplatsträffarna som hållits 1 gång i månaden har kunnat fokuserats mer till så kallad Open Space karaktär där de viktigaste frågorna för verksamheten får stå i centrum och där träffarna mer och mer drivs av avdelningen snarare än från ”toppen”.

Under året har verksamheten flyttat in till Stadsporten och Samhällsbyggnadsförvaltningens lokaler. Här bedrivs aktivitetsbaserat arbetssätt. Denna flytt och omställning har tillsammans med ett tillitsbaserat arbetssätt varit mycket i fokus under året då det påverkar arbetsmiljön olika för olika personer. Här har specifika workshops samt Arbetsplatsträffar varit forum där vi som grupp fått diskutera och besluta om olika vägar framåt och förhållningssätt.

Arbetet på avdelningen sker tillitsbaserat och håller en hög grad av variation. En utmaning i detta är att kunna kommunicera arbetets omfattning och innehåll internt samt externt löpande. Ansvar blir extra högt på den enskilde samt gruppen gällande arbetsmiljön i och med detta arbetssätt. Här har införandet av team och veckovisa möten varit viktigt men därtill sker fler samt utökade verksamhetsplaneringsträffar årligen för att rama våra övergripande och delmål för avdelningen så vi bättre kan fokusera vårt arbete samt engagera varandra och i samverkan. Detta syftar även till att minska sårbarhet och stress som kan uppstå av för mycket ”ensamarbete”.























Ett kundfokuserat arbetssätt är nära kopplat till tillitsbaserad styrning och här pågår ett förändringsarbete där allt arbete mer ska utgå från kundernas behov och värde för kund i allt vi gör. I detta arbete har avdelningen bland annat pekat ut vår förmåga kring projektledning, mötesstruktur och administration som konkreta förändringsområden. Om ett mer gemensamt förhållningssätt skapas gällande kundfokus och hur vi exempelvis bedriver projekt, planerar och utför exempelvis möten så kommer fler personer inom och utanför avdelningen kunna engageras. Detta stärker kapaciteten samtidigt som vi minskar onödig stress och ej värdeskapande arbete. Via detta arbete så har vi även skapat omvärldsbevakningsträffar där syftet är att hela avdelningen ska få mer kunskap inom ett särskilt område men även ett tillfälle för teambuilding och tillhörighet trots våra olika verksamhetsfokus.





























Arbetet med arbetsmiljön ska dokumenteras i Statsys löpande under 2023.

2 Uppföljningsfrågor













Anvisning

Tabellen visar uppföljningen ni gjort i vyn Årlig uppföljning. Använd vyn i första hand och korrigerar i denna tabell vid behov genom att trycka på symbolen för penna/papper.

Uppföljning	Eget svar samt underliggande svar	Kommentar
Arbetar ni systematiskt med den organisatoriska, sociala och fysiska arbetsmiljön?	<p> Inget svar</p> <p> Delvis 3 (st)</p> <p> Ja 4 (st)</p> <p> Inget svar 2 (st)</p>	I stort sett arbetar förvaltningens alla verksamheter systematiskt med arbetsmiljöarbetet.
Har ni rutiner för att undersöka och bedöma risker för den organisatoriska, sociala och fysiska arbetsmiljön?	<p> Inget svar</p> <p> Delvis 2 (st)</p> <p> Ja 5 (st)</p> <p> Inget svar 2 (st)</p>	Nästan alla verksamheter har rutiner för att undersöka och bedöma risker, de som inte har det arbetar med att utveckla rutiner.
Dokumenterar ni skriftligt i Stratsys upptäckta arbetsmiljörisker och de åtgärder som ska genomföras?	<p> Inget svar</p> <p> Nej 5 (st)</p> <p> Delvis 2 (st)</p> <p> Inget svar 2 (st)</p>	Dokumentation i Stratsys är ett utvecklingsområde för alla verksamheter.
Följer ni upp att de åtgärder som genomförts har fått den effekt som förväntats?	<p> Inget svar</p> <p> Delvis 2 (st)</p> <p> Ja 5 (st)</p> <p> Inget svar 2 (st)</p>	Nästan alla verksamheter följer upp effekten av de åtgärder som genomförts, i de verksamheter so upplever att de inte gör det fullt ut arbetar man med att förbättra processen kring systematiskt arbetsmiljöarbete.
Har du som chef tillräckliga befogenheter för att arbeta systematiskt med arbetsmiljö?	<p> Inget svar</p> <p> Delvis 1 (st)</p> <p> Ja 7 (st)</p> <p> Inget svar 1 (st)</p>	Inom en avdelning upplever man att man inte har de befogenheter som behövs för att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet.
Har du som chef tillräckliga resurser för att arbeta systematiskt med arbetsmiljö?	<p> Inget svar</p> <p> Nej 1 (st)</p>	Inom två avdelningar upplever man att man inte har resurser för att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet, detta beror bland annat på problem att rekrytera, hög personalomsättning samt bristande ekonomiska resurser.

Uppföljning	Eget svar samt underliggande svar	Kommentar
	 Delvis 2 (st)  Ja 4 (st)  Inget svar 2 (st)	
Har medarbetarna tillräckliga kunskaper om arbetet och riskerna i arbetsmiljön för att kunna förebygga ohälsa och olycksfall?	 Inget svar  Delvis 3 (st)  Ja 4 (st)  Inget svar 2 (st)	I stort upplever man att medarbetare har tillräckliga kunskaper om riskerna i arbetsmiljön, men inom Avdelningen för styrning och ledning finns det utvecklingsbehov.
Har skyddsombud och medarbetare möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet?	 Inget svar  Delvis 1 (st)  Ja 6 (st)  Inget svar 2 (st)	De flesta skyddsombud och medarbetare har möjlighet att delta i arbetsmiljöarbetet.
Har ni gått igenom de styrande dokument som finns kring arbetsmiljö så att alla känner till dem?	 Inget svar  Nej 4 (st)  Ja 3 (st)  Inget svar 2 (st)	Inom Avdelningen för styrning och ledning upplever man att de styrande dokumenten kring arbetsmiljö behöver gås igenom återkommande.
Är fördelningen av arbetsmiljöuppgifter från överordnad skriftligt dokumenterad?	 Inget svar  Nej 2 (st)  Delvis 2 (st)  Ja 3 (st)  Inget svar 2 (st)	Fördelningen av arbetsmiljöuppgifter är inte helt tydlig och behöver ses över inom förvaltningen.
Genomförs riskbedömning vid förändringar i verksamhet och dokumenteras det i Stratsys?	 Inget svar  Delvis 1 (st)  Ja 6 (st)  Inget svar 2 (st)	
Har verksamheten rutiner för att kartlägga vilka krav och resurser som finns i arbetet?	 Inget svar  Delvis 3 (st)  Ja 4 (st)  Inget svar 2 (st)	

Uppföljning	Eget svar samt underliggande svar	Kommentar
Har medarbetare och arbetsgrupper balans mellan krav och resurser?	<p>■ Inget svar</p> <p>■ Nej 1 (st)</p> <p>◆ Delvis 3 (st)</p> <p>● Ja 3 (st)</p> <p>■ Inget svar 2 (st)</p>	Inom tre av förvaltningens avdelningar upplever man att det inte fullt ut finns en balans mellan krav och resurser. Uppdraget är större än de resurser som finns.
Finns det rutiner för när och hur dialog kring arbetsbelastning ska föras (mellan chef och medarbetare)?	<p>■ Inget svar</p> <p>◆ Delvis 1 (st)</p> <p>● Ja 6 (st)</p> <p>■ Inget svar 2 (st)</p>	
Har du som chef tillräckliga kunskaper för att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning?	<p>■ Inget svar</p> <p>◆ Delvis 3 (st)</p> <p>● Ja 4 (st)</p> <p>■ Inget svar 2 (st)</p>	Tar hjälp av chefskollegor och personalspecialist vid behov.
Har verksamheten fungerande rutiner och forum för dialog mellan chef och medarbetare för att tillsammans gå igenom och klargöra arbetsuppgifters utförande och resultat?	<p>■ Inget svar</p> <p>◆ Delvis 2 (st)</p> <p>● Ja 5 (st)</p> <p>■ Inget svar 2 (st)</p>	
Har ni identifierat och åtgärdat eventuella arbetsuppgifter som är starkt psykiskt påfrestande i verksamheten?	<p>■ Inget svar</p> <p>◆ Delvis 3 (st)</p> <p>● Ja 4 (st)</p> <p>■ Inget svar 2 (st)</p>	
Arbetar ni förebyggande med att motverka att arbetsuppgifter och arbetsituationer som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa?	<p>■ Inget svar</p> <p>■ Nej 1 (st)</p> <p>● Ja 6 (st)</p> <p>■ Inget svar 2 (st)</p>	
Har ni kunskaper om hur olika sätt att förlägga arbetstiden påverkar hälsan hos medarbetarna?	<p>■ Inget svar</p> <p>● Ja 6 (st)</p>	

Uppföljning	Eget svar samt underliggande svar	Kommentar
	<ul style="list-style-type: none">  Inget svar 3 (st) 	
Rapporteras och utreds alla arbetsskador, tillbud, hot och våld samt elevskadeanmälningar?	<ul style="list-style-type: none">  Inget svar  Delvis 1 (st)  Ja 6 (st)  Inget svar 2 (st) 	
Har verksamheten genomfört brandskyddsronder var tredje månad under året?	<ul style="list-style-type: none">  Inget svar  Nej 3 (st)  Ja 4 (st)  Inget svar 2 (st) 	Brandskyddsronder inom Kommunledningsförvaltningen görs av ett brandskyddsombud på alla avdelningar var tredje månad.
Har du använt företagshälsovård eller annan sakkunnig hjälp när det har funnits behov av det?	<ul style="list-style-type: none">  Inget svar  Ja 7 (st)  Inget svar 2 (st) 	

§5

Fokusdialog 2023

22KS376

§6

PiteåPanelen 2023-2026

22KS400

§7

Delegationsbestämmelser för Kommunstyrelsen

22KS723

Delegationsbestämmelser

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1 Allmänna instruktioner	3
2 Delegationer	6
2.1 Allmänna ärenden	6
2.2 Medlemskap i externa organisationer	6
2.3 Reserverade medel för särskilda ändamål	7
2.4 Utlämnande av allmän handling.....	7
2.5 Sponsring.....	7
2.6 Externt finansierade projekt.....	8
2.7 Beslut om markanvisning som ej följer gällande översiktsplan eller som kräver ändring av gällande detaljplan	8
2.8 Inköp	8
2.9 Indrivningar och avskrivningar av fordringar	10
2.10 Optionsrätt	10
2.11 Borgensförbindelse - bostadsförsörjning.....	11
2.12 Upptagande av lån inom den beloppsram och riktlinjer som kommunfullmäktige fastställt	11
2.13 Omfördelning från driftsanslag till investeringsanslag.....	11
2.14 Kapitalförvaltning	11
2.15 Beslutsattest.....	11
2.16 Personalfunktion	11
2.17 Anställningsbeslut.....	12
2.18 Lönebeslut vid nyanställning	12
2.19 Uppsägning, avsked, disciplinära åtgärder samt avstängning	12
2.20 Godkännande av bisyssla.....	12
2.21 Beslut om särskild avtalspension samt om åtgärder om att kvarstå i tjänst efter uppnådd pensionsålder	13
2.22 Beslut om ledighet med eller utan lön.....	13
2.23 Omplacering i samband med rehabilitering	13
2.24 Säkerhetsskyddarbetet och säkerhetsarbetet.....	13
2.25 Arkiv	14
3 Arbetsordning kommunstyrelsen	15
4 . Beslut och revideringar	16

I Allmänna instruktioner

Allmänna delegationsbestämmelser

Med delegering menas att nämnden överför självständig beslutanderätt till delegaten. Detta innebär att nämnden ger delegaten i uppdrag att på nämndens vägnar fatta beslut i vissa ärenden.

Generell delegation regleras i dessa delegationsbestämmelser och inte i andra styrande dokument. Nämnden kan dock fatta särskilt beslut om delegation av beslutanderätt i enstaka fall i ett specifikt ärende.

Rutin för delegationsbeslut

Eftersom ett delegationsbeslut tas på nämndens vägnar ska det vara skriftligt. I beslutet ska anges på vilken nämnds vägnar beslutet fattats, delegatens namn och roll samt vilken punkt i delegationsbestämmelsen som utgör grund för delegationen.

Delegaten ansvarar för att expediera beslutet till den som berörs. Originalen lämnas till registrator för registrering i ärende, om inte beslutet upprättats och undertecknats digitalt direkt i ärendehanteringssystemet.

Delegationsbeslutet ska anmälas till nämnden nästkommande sammanträde.

Delegater

Enligt kommunallagen (KL) 6 kap 37 § kan en nämnd uppdra till presidiet, utskott, ledamot eller ersättare i nämnden att besluta i ett visst ärende eller en viss grupp av ärenden.

En nämnd får enligt 7 kap. 5-8 §§ KL även uppdra åt en anställd att besluta å nämndens vägnar i ett visst ärende eller en viss grupp av ärenden, dock inte ärenden enligt 6 kap 38 § KL.

Det går inte att delegera till en grupp tjänstemän eller till ledamot och ersättare i annan nämnd.

Det är inte heller tillåtet med så kallad blandad delegering, det vill säga av nämnd delegerar beslutanderätt till både tjänstemän och politiker.

Delegatens behörighet omfattar endast beslut som ligger inom vad lag och annan författning samt Piteå kommuns styrande dokument föreskriver.

När delegaten har förhinder att utöva sin beslutanderätt övertas delegatens beslutanderätt av den som är tillförordnad att hantera delegatens arbetsuppgifter.

Anmälan av delegationsbeslut

Beslut som fattas med stöd av delegation ska anmälas till nämnden i enlighet med 6 kap 40 § KL. Anmälan av till nämnden ska redovisas på nästa sammanträde.

Åtgärder som faller under nämndens arbetsordning är inte delegationsbeslut och behöver inte anmälas till nämnden.

Åtterrapporeringen är viktig för att nämnden ska kunna följa hur beslutanderätten används och för att beslutet ska få laga kraft.

Ett beslut får laga kraft tre veckor från den dag det tillkännagavs på kommunens anslagstavla, att protokollet över beslutet är justerat.

Ärenden som inte får delegeras

Beslut i följande ärenden får inte delegeras enligt 6 kap 38 § KL:

- ärenden som avser verksamhetens mål, inriktning, omfattning eller kvalitet

- framställningar eller yttranden till fullmäktige liksom yttranden med anledning av att beslut av nämnden i dess helhet eller av fullmäktige har överklagats
- ärenden som rör myndighetsutövning mot enskilda, om de är av principiell beskaffenhet eller annars större vikt
- ärenden som väckts genom medborgarförslag och som lämnats över till nämnden
- ärenden som enligt lag eller annan författning inte får delegeras.

Förbudet mot att delegera yttranden enligt den andra punkten ovan gäller dock inte om det överklagade beslutet fattats med stöd av delegation. Nämnden bestämmer själv om sådana yttranden ska avges av delegaten eller nämnden själv.

Delegat ska i varje specifikt fall överväga om beslutet omfattas av delegationsförbud även om det generellt inte omfattas av delegationsförbud. Delegat får i sådant fall inte utöva den delegerade beslutsrätten.

Delegering i brådskande ärenden

I kommunallagen 6 kap 39 § finns en bestämmelse som ger nämnden rätt att uppdra åt ordföranden, eller annan ledamot som nämnden utsett, att besluta på nämndens vägnar i ärenden som är så brådskande att nämndens avgörande inte kan vänta till nästa sammanträde.

Brådskande beslut får delegeras enligt ovan även om beslutet omfattas av delegationsförbud enligt kommunallagen 6 kap 38 § p. 1-4.

Brådskande delegationsbeslut måste anmälas vid nästa nämndssammanträde.

Undertecknade av handlingar

När nämnden fattat beslut, eller när ett utskott fattat beslut med stöd av delegation, ska beslutet och de handlingar som behöver skrivas under med anledning av detta, undertecknas av ordföranden för den beslutande instansen, om nämnden inte angett annat. Vid förfall för ordföranden ska handlingen undertecknas av vice ordföranden och vid förfall för denne den ledamot som nämnden utser.

När arbets- och personalutskottet fattat beslut om inköp med stöd av delegation ska beslutet och de handlingar som behöver skrivas under med anledning av detta, undertecknas av inköpschefen. Vid förfall för inköpschefen ska handlingen undertecknas av ekonomichefen och vid förfall för denne den som nämnden utser.

När arbets- och personalutskottet fattat beslut om sponsring med stöd av delegation ska beslutet och de handlingar som behöver skrivas under med anledning av detta, undertecknas av handläggare av sponsringsärendet. Vid förfall för handläggaren ska handlingen undertecknas av avdelningschef kommunikationsavdelningen.

När en tjänsteperson fattat beslut med stöd av delegation ska beslutet och de handlingar som behöver skrivas under med anledning av detta, undertecknas av den tjänsteperson som fattat beslutet.

Alla handlingar som undertecknas som verkställighet av ett delegationsbeslut, undertecknas på nämndens vägnar.

I de fall handling enligt nämndens beslut ska kontrasigneras, ska handlingen kontrasigneras av den som nämnden utser.

Återkallelse av delegation

Kommunstyrelsen kan inte ändra delegatens beslut men kan återkalla delegationsuppdraget. Kommunstyrelsen kan också ta över ett ärende och fatta beslut, så länge delegaten ännu inte har fattat ett beslut.

Jäv

Beslutanderätt får inte utövas i ärende som omfattas av jävsreglerna i 6 kap 28-32 §§ kommunallagen eller 16 § förvaltningslagen.

Skillnaden mellan beslut och ren verkställighet

Delegation innebär att nämnden ger delegaten i uppdrag att på nämndens vägnar självständigt fatta beslut i vissa ärenden.

Vissa uppgifter och beslut som är av rent förberedande eller rent verkställande karaktär ankommer automatiskt på den anställda utan delegation. Dessa beslut behöver inte anmälas till nämnden. För att det ska vara fråga om beslut av rent förberedande eller rent verkställande karaktär ska det saknas utrymme för självständiga bedömningar. Den anställde ska inte heller behöva välja mellan alternativa lösningar eller göra egna överväganden. Exempel på sådana beslut är avgiftsdebitering enligt fastställd taxa eller tilldelning av förskoleplats enligt klar turordningsprincip.

Nämndspecifika instruktioner

2 Delegationer

2.1 Allmänna ärenden

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare	Kommentar
	Utse tillförordnad kommunchef vid frånvaro Upp till 2 månader	Kommunchef	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott.	Tillförordnad kommunchef är även tillförordnad förvaltningschef
	Utse tillförordnad kommunchef vid frånvaro Längre än 2 månader	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott		Tillförordnad kommunchef är även tillförordnad förvaltningschef
DB-0007	Brådskande ärenden då beslut inte kan vänta till kommunstyrelsens nästkommande sammanträde	Ordförande	1 vice ordförande	
DB-0008	Utse ombud med behörighet att föra kommunens talan i domstol och andra myndigheter samt vid förrättningar av skilda slag	Ordförande	Avd. chef Styrning och ledning Förvaltningschef	
DB-0009	Yttrande angående hemvärnsmän	Avd. chef Styrning och ledning	Förvaltningschef	
DB-0010	Yttrande i mantalsskrivningsärenden	Kommunjurist	Avd. chef Styrning och ledning	
DB-0011	Tillstånd att använda kommunens heraldiska vapen	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott		
DB-0012	Ändra överklagat beslut eller föreläggande enligt 27 § första stycket förvaltningslagen	Chef för tjänsteperson som fattat beslut		
DB-0013	Beslut att avvisa för sent inkommit överklagande enligt 24 § Förvaltningslagen	Kommunjurist	Avd. chef Styrning och ledning	
DB-0014	Beslut att träffa personuppgiftsbiträdesavtal	Förvaltningschef	Biträdande förvaltningschef	
DB-0015	Beslut att utnämna dataskyddsombud	Förvaltningschef	Biträdande förvaltningschef	
DB-0016	Öppna konto för sociala medier	Ansvarig digitala media Avd. chef kommunikation		
DB-0017	Beslut att anta kommunövergripande Anvisningar och Instruktioner (styrande dokument)	Kommunchef		
DB-0018	Beslut i fråga om anställd får delta i handläggning av ärende, när fråga om jäv för den anställde har uppkommit	Avdelningschef		
DB-0105	Utse behöriga till Uppföljningsfunktion för visselblåsarärenden	Kommunchef		

2.2 Medlemskap i externa organisationer

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0019	Beslut att ansöka om medlemskap i föreningar och organisationer inom kommunstyrelsens verksamhetsområde och utse ledamöter för dessa	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott	

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0020	Nominera ledamöter och ersättare till styrelser och presidium i externa organisationer	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott	
DB-0021	Företräda kommunen, eller tilldela fullmakt för att företräda kommunen, vid årsstämmor/bolagsstämmor i bolag som inte ingår i PIKAB-koncernen, föreningsstämmor och andra likartade sammanträden i de företag som kommunen helt eller delvis äger eller annars har intresse i	Ordförande	1 vice ordförande

2.3 Reserverade medel för särskilda ändamål

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0022	Beslut vid ansökan om Landsbygdsmedel från Utvecklingspeng, Byapeng, Stöd till bebyggda kulturmiljöer och Stöd till landsbygdsbutiker	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott	
DB-0023	Beslut om medel från Klimatpotten	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott	
DB-0024	Revidering av årsplan för Planreserven upp till 300 tkr	Avd. chef Näringsliv	Biträdande förvaltningschef
DB-0025	Revidering av årsplan för Planreserven över 300 tkr	Ordförande	1 vice ordförande
DB-0026	Beslut om medel avsatta för oförutsedda kostnader i Planreserven	Avd. chef Näringsliv	Biträdande förvaltningschef

2.4 Utlämnande av allmän handling

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0027	Utlämnande av allmän handling - Inköp	Enhetschef - Inköp	Avd. chef Ekonomi
DB-0028	Utlämnande av allmän handling - Ekonomi	Avd. chef Ekonomi	Enhetschef - Inköp Kommunjurist
DB-0029	Utlämnande av allmän handling - Personal	Avd. chef Personal	Kommunjurist
DB-0030	Utlämnande av allmän handling - Centralarkivet	Arkivarie	Avd. chef Styrning och ledning Kommunjurist
DB-0031	Utlämnande av allmän handling - Övriga ärenden	Avd. chef Styrning och ledning	Enhetschef Externt stöd Kommunjurist

2.5 Sponsring

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0032	Elitidrottssponsring	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott	
DB-0033	Idrottssponsring upp till 50 tkr	Handläggare Sponsring	Avd. chef Näringsliv
DB-0034	Idrottssponsring över 50 tkr samt i särskilda fall	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott	

DB-0035	Evenemangssponsring upp till 50 tkr	Handläggare Sponsring	Avd. chef Näringsliv
DB-0036	Evenemangssponsring över 50 tkr, Välgörenhetsbidrag och övrig sponsring	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott	
DB-0037	Upphävande av sponsringsavtal i förtid	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott	
DB-0038	Mottagande av sponsring	Kommunchef	

2.6 Externt finansierade projekt

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0041	Beslut att ansökningar om offentliga medel	Avdelningschef	Biträdande förvaltningschef Förvaltningschef

2.7 Beslut om markanvisning som ej följer gällande översiktsplan eller som kräver ändring av gällande detaljplan

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0042	Beslut om markanvisning som ej följer gällande översiktsplan eller som kräver ändring av gällande detaljplan - för period upp till två år	Ordförande	1 vice ordförande

2.8 Inköp

Kommunstyrelsen ansvarar enligt reglementet för upphandling över direktupphandlingsgränsen oavsett vilken nämnds verksamhetsområde upphandlingen rör, samt för upphandling under direktupphandlingsgränsen inom sitt verksamhetsområde och vid kommunövergripande avtal (avtal som rör fler än en förvaltning).

Som verkställighet bedöms avrop på ramavtal inom budget och där samtliga villkor är fastställda i ramavtalet samt löpande inköp inom budget om värdet understiger 0,1 prisbasbelopp, om inte särskilda skäl talar för annat.

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare	Kommentar
	Beslut om tilldelning av avtal rörande bygg- och anläggningsentreprenader överstigande budgetram.			Kommunstyrelsen beslutar
	Beslut om tilldelning av avtal rörande bygg- och anläggningsentreprenader inom budgetram. - Över 240 prisbasbelopp	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott		
	Beslut om tilldelning av avtal rörande bygg- och anläggningsentreprenader inom budgetram. - Under eller lika med 240 prisbasbelopp	Inköpschef	Ekonomichef	
DB-0043	Beslut om tilldelning av avtal över 120 prisbasbelopp.	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott		Avser avtal som inte rör bygg- och anläggningsentreprenader inom budgetram
DB-0044	Beslut om tilldelning av avtal upp till eller lika med 120 prisbasbelopp.	Inköpschef	Ekonomichef	Avser avtal som inte rör bygg- och anläggningsentreprenader inom budgetram

DB-0045	Beslut om tilldelning av avtal upp till eller lika med direktupphandlingsgränsen	Förvaltningschef	1:e Ers: Inköpschef 2:e Ers: Ekonomichef	Avser avtal som inte rör bygg- och anläggnings-entreprenader inom budgetram Gäller endast nämndsinterna avtal
DB-0046	Beslut om ramavtal och övriga upphandlingsbeslut upp till eller lika med 5 prisbasbelopp	Avdelningschef respektive avdelning		Avser avtal som inte rör bygg- och anläggnings-entreprenader inom budgetram Gäller endast nämndsinterna avtal
DB-0047	Beslut om tilldelning av avtal upp till eller lika med 1 prisbasbelopp	Enhetschef enhet	Avdelningschef	Avser avtal som inte rör bygg- och anläggnings-entreprenader inom budgetram Gäller endast nämndsinterna avtal
	Beslut att fastställa förfrågningsunderlag	Handläggare		Enligt Riktlinjer för inköp ska KSAPU besluta om mål och strategisk inriktning inför upphandlingar som avser medborgarnära tjänster, större projekt samt upphandlingar med hög grad av miljöpåverkan. Sådant beslut av KSAPU fattas innan förfrågningsunderlaget fastställs av handläggaren.
	Beslut att avbryta upphandling	Inköpschef	Ekonomichef Förvaltningschef	
	Beslut att förlänga avtal inom upphandlad avtalsperiod.	Handläggare inköpsenheten	1:e Ers: Inköpschef 2:e Ers: Ekonomichef	Med avtalsperiod menas ordinarie avtalsperiod inklusive förlängningsoptioner.
	Beslut att förlänga avtal utanför upphandlad avtalsperiod omfattande ett värde upp till eller lika med gällande direktupphandlingsgräns för den totala avtalsperioden.	Enhetschef - inköp	1:e Ers: Ekonomichef 2:e Ers: Förvaltningschef	Med avtalsperiod menas ordinarie avtalsperiod inklusive förlängningsoptioner.
	Beslut att förlänga avtal utanför upphandlad avtalsperiod omfattande ett värde över gällande direktupphandlingsgräns för den totala avtalsperioden.	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott		Med avtalsperiod menas ordinarie avtalsperiod inklusive förlängningsoptioner
	Beslut att godkänna avtalsöverlåtelse	Enhetschef - inköp	1:e Ers: Ekonomichef 2:e Ers: Förvaltningschef	
	Säga upp avtal och häva avtal	Enhetschef - inköp	1:e Ers: Ekonomichef 2:e Ers: Förvaltningschef	
	Besluta om trepartsavtal och borgensåtagande med	Enhetschef – Inköp	Ekonomichef	Avser trepartsavtal i syfte att möjliggöra för leverantör

Husbyggnadsvaror HBV och leverantör till Piteå kommun, upp till 10 prisbasbelopp.			till Piteå kommun att avropa varor från ramavtal som Husbyggnadsvaror HBV upphandlat och där Piteå kommun är avropsberättigad. Trepartsavtalet innebär att Piteå kommun åtar sig borgensansvar gentemot Husbyggnadsvaror HBV för avrop som leverantör gör upp till belopp motsvarande uppskattat värde för varor under upphandlad avtalsperiod
Besluta om trepartsavtal och borgensåtagande med Husbyggnadsvaror HBV och leverantör till Piteå kommun, över 10 prisbasbelopp.	Biträdande förvaltningschef	Förvaltningschef	Avser trepartsavtal i syfte att möjliggöra för leverantör till Piteå kommun att avropa varor från ramavtal som Husbyggnadsvaror HBV upphandlat och där Piteå kommun är avropsberättigad. Trepartsavtalet innebär att Piteå kommun åtar sig borgensansvar gentemot Husbyggnadsvaror HBV för avrop som leverantör gör upp till belopp motsvarande uppskattat värde för varor under upphandlad avtalsperiod

2.9 Indrivningar och avskrivningar av fordringar

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare	Kommentar
DB-0049	Definitiv avskrivning utan efterbevakning av fordran eller del av fordran som hänför sig till kommunstyrelsens verksamhetsområde upp till och med 200 tkr, då: - Uppgifter för att kunna söka betalningsföreläggande är otillräckliga. - Oprioriterad fordran vid konkurs i aktiebolag där utdelning inte kan påräknas. - Fordran mot dödsbo där utmätningsbara tillgångar saknas	Kommunchef		Avskrivning av fordran kan utgöra otillåtet stöd till enskild näringsidkare/ enskild och kan vara av principiell betydelse
DB-0050	Definitiv avskrivning utan efterbevakning av fordran eller del av fordran som hänför sig till kommunstyrelsens verksamhetsområde upp till och med 200 tkr, då: - Uppgifter för att kunna söka betalningsföreläggande är otillräckliga. - Oprioriterad fordran vid konkurs i aktiebolag där utdelning inte kan påräknas. - Fordran mot dödsbo där utmätningsbara tillgångar saknas	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott		Avskrivning av fordran kan utgöra otillåtet stöd till enskild näringsidkare/ enskild och kan vara av principiell betydelse

2.10 Optionsrätt

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0052	Beslut att teckna avtal om optionsrätt	Ordförande	1 vice ordförande

2.11 Borgensförbindelse - bostadsförsörjning

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0053	Beslut att teckna borgen till stöd för bostadsförsörjningen	Avd. chef Ekonomi	Ordförande

2.12 Upptagande av lån inom den beloppsram och riktlinjer som kommunfullmäktige fastställt

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0054	Upptagande av långfristiga lån	Ordförande	1 vice ordförande
DB-0055	Konvertering eller förlängning av långfristiga lån	Avd. chef Ekonomi	Biträdande förvaltningschef
DB-0056	Upptagande av tillfälliga lån och krediter	Ordförande	1 vice ordförande

2.13 Omfördelning från driftsanslag till investeringsanslag

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0057	Omfördelning från kommunstyrelsens driftsanslag till investeringsanslag under löpande budgetår i enlighet med verksamhetsplan antagen av kommunfullmäktige	Förvaltningschef	Avd. chef Ekonomi
DB-0106	Fördela budgetmedel till nämnder för tillkommande kapitalkostnader under året från central driftpott för kapitalkostnader.	Avd. chef Ekonomi	Kommunchef

2.14 Kapitalförvaltning

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0058	Beslut att ingå avtal med uppdragstagare gällande externa kapitalförvaltningsuppdrag	Ordförande	1 vice ordförande
DB-0059	Beslut om placering av medel i enlighet med Finanspolicy och finansriktlinjer.	Avd. chef Ekonomi	Kommunchef

2.15 Beslutsattest

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0060	Beslutsattestera för förvaltning	Förvaltningschef	Biträdande förvaltningschef
DB-0061	Beslutsattestera för avdelning	Avdelningschef	

2.16 Personalfunktion

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0062	Beslut om att ingå kollektivavtal som reglerar frågor som rör kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare, i samband med löneöversyn	1 vice ordförande	Ordförande
DB-0063	Beslut om att ingå kollektivavtal som reglerar frågor som rör kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare, i övriga fall	Avd. chef Personal Personalstrateg lönebildning	
DB-0064	Beslut om stridsåtgärd	Kommunstyrelsens	

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
		arbets- och personalutskott	
DB-0065	Utse ombud att föra kommunens talan i frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare.	Avd. chef Personal Personalstrateg lönebildning	
DB-0066	Beslut att lämna uppdrag åt sammanslutning som avses i 6 kap 3 § lagen (2009:47) om vissa kommunala befogenheter.	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott	

2.17 Anställningsbeslut

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0067	Anställningsbeslut kommunchef	Kommunstyrelsen	
DB-0068	Anställningsbeslut förvaltningschef	Kommunchef	
DB-0069	Anställningsbeslut avdelningschef	Förvaltningschef	
DB-0070	Anställningsbeslut enhetschef	Avdelningschef	
DB-0071	Anställningsbeslut övriga anställningar utom korta vikariat mindre än 6 månader	Chef verksamhet	
DB-0072	Anställningar mindre än 6 månader	Bemanningsenhet Chef verksamhet	

2.18 Lönebeslut vid nyanställning

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0073	Lönebeslut vid nyanställning kommunchef	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott	
DB-0074	Lönebeslut vid nyanställning förvaltningschef	Kommunchef	
DB-0075	Lönebeslut vid nyanställning avdelningschef	Förvaltningschef	
DB-0076	Lönebeslut vid nyanställning första linjens chef	Chef verksamhet	
DB-0077	Lönebeslut vid nyanställning övriga anställda	Personalspecialist	
DB-0078	Lönebeslut under pågående anställning	Avd. chef Personal Personalstrateg lönebildning	

2.19 Uppsägning, avsked, disciplinära åtgärder samt avstängning

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0079	Uppsägning, avsked, disciplinära åtgärder samt avstängning - Förvaltningschef	Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott	
DB-0080	Uppsägning, avsked, disciplinära åtgärder samt avstängning - Anställda förutom förvaltningschef, kommunchef	Personalchef	Personalstrateg lönebildning

2.20 Godkännande av bisyssla

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0081	Godkännande av bisyssla för förvaltningschef	Kommunchef	
DB-0082	Godkännande av bisyssla för avdelningschef	Förvaltningschef	
DB-0083	Godkännande av bisyssla för övriga anställda	Förvaltningschef	

2.21 Beslut om särskild avtalspension samt om åtgärder om att kvarstå i tjänst efter uppnådd pensionsålder

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0084	Beslut om särskild avtalspension samt om åtgärder om att kvarstå i tjänst efter uppnådd pensionsålder för förvaltningschef	Kommunchef	
DB-0085	Beslut om särskild avtalspension samt om åtgärder om att kvarstå i tjänst efter uppnådd pensionsålder för övriga anställda	Förvaltningschef	
	Beslut om utbetalning av pensionsförmån samt ersättning för förlorad pensionsförmån till förtroendevald	Personalchef	Biträdande förvaltningschef

2.22 Beslut om ledighet med eller utan lön

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0086	Beslut om ledighet med eller utan lön för förvaltningschef	Kommunchef	
DB-0087	Beslut om ledighet med eller utan lön för övriga anställda	Chef verksamhet	
DB-0088	Beslut om ledighet med eller utan lön för kommunchef	Ordförande	
DB-0089	Beslut om ledighet för fackligt uppdrag	Chef verksamhet Personalstrateg lönebildning	

2.23 Omplacering i samband med rehabilitering

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0090	Omplacering i samband med rehabilitering mellan verksamheter	Personalspecialist inom rehabilitering	

2.24 Säkerhetsskyddarbetet och säkerhetsarbetet

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
	Beslut att utse säkerhetsskyddschef	Kommunchef	
DB-0091	Beslut om registerkontroll och säkerhetsprövning av personal samt inplacering i säkerhetsklass	Säkerhetsskyddschef	Biträdande säkerhetsskyddschef
DB-0092	Beslut om registerkontroll och säkerhetsprövning av säkerhetsskyddschef samt inplacering i säkerhetsklass	Kommunchef	Biträdande förvaltningschef
DB-0093	Beslut om säkerhetsskyddsavtal	Säkerhetsskyddschef	Kommunchef
DB-0094	Fastställande av säkerhetsskyddsanalys	Kommunchef	Säkerhetsskyddschef
DB-0095	Beslut om instruktioner för verkställande av säkerhetsskyddslagen i fråga om säkerhetsskyddet inom kommunens verksamhetsområden	Säkerhetsskyddschef	Kommunchef

2.25 Arkiv

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0096	Beslut om ensidigt övertagande av arkiv i samband med tillsyn	Arkivarie	Avd. chef Styrning och ledning
DB-0097	Beslut om att överta arkiv från nämnder och kommunala bolag	Arkivarie	Avd. chef Styrning och ledning
DB-0098	Förelägga nämnder och kommunala bolag åtgärder som framkommit vid tillsyn	Arkivarie	Avd. chef Styrning och ledning
DB-0099	Beslut om förändring i den verksamhetsbaserade informationsredovisningen	Arkivarie	Avd. chef Styrning och ledning

3 Arbetsordning kommunstyrelsen

Uppgifter enligt arbetsordningen kan utföras var för sig om inte annat anges och ska inte återrapporteras till nämnd.

ID	Delegationsbestämmelse	Delegat - Ordinarie	Delegat - Ersättare
DB-0103	Behörig att skriva under deklaration för mervärdeskatt	Avd. chef Ekonomi Ekonomer ekonomi avd. Koncernkontroller	
DB-0102	Behörig att skriva under delgivning	Administratör Kommunsekreterare Registrator	
DB-0101	Behörig att ta emot rekommenderade brev	Administratör Kommunsekreterare Registrator	
DB-0104	Behörig att underteckna betalningsuppdrag/anvisning (två i förening)	Avd. chef Ekonomi Ekonomer ekonomi avd. Koncernkontroller	
DB-0100	Teckna kommunens firma	1 vice ordförande Kommunchef Ordförande	
	Indrivnings- och utmätningsåtgärder	Ekonomikonsulter inom kundreskontra	
	Bokföringsmässiga avskrivningar med efterbevakning där fordran kvarstår	Avd. chef Ekonomi Koncernkontroller	
	Rekvisitioner av stöd till offentliga medel	Avdelningschef Biträdande förvaltningschef	
	Undertecknande av förbindelse om medfinansiering av offentliga medel	Avdelningschef Biträdande förvaltningschef	

4 . Beslut och revideringar

Reviderad Kommunstyrelsen 2023-01-16, § 7



Intyg firmatecknare

Nedanstående personer är enligt Delegationsbestämmelser för Kommunstyrelsen utsedda att vara firmateknare för Piteå kommun.

Kommunstyrelsens ordförande
Patric Lundström (19760524-9312)
Patric.Lundstrom@pitea.se

Kommunstyrelsens vice ordförande
Kata Nilsson (19930510-7725)
kata.nilsson@pitea.se

Kommunchef
Andreas Lind (19780126-8959)
Andreas.lind@pitea.se

§8

Månadsrapport november 2022

22KS387



§ 182

Månadsrapport november 2022

Diariennr 22KS387

Beslut

Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott tar del av informationen om Månadsrapport november 2022.

Ärendebeskrivning

Ekonomichef Åsa Öberg presenterar ärendet vid Kommunstyrelsens arbets- och personalutskotts sammanträde.

Paragrafen är justerad

Månadsrapport nov 2022



Piteå kommun

Ekonomi

Övergripande resultat

För perioden redovisas överskott om 180,3 mkr (191,6 mkr samma period föregående år), motsvarande 6,9 % av skatter och generella statsbidrag. Resultatet är en försämring jämfört med motsvarande period föregående år vilket framförallt beror på ökade personalkostnader samt nedskrivning av reservfond. Med anledning av en negativ utveckling på marknaden så är en nedskrivning av reservfonden genomförd då marknadsvärdet sjunkit med 13,4 % sedan årsskiftet. Utvecklingen är en direkt följd av marknadens reaktion med anledning av kriget i Ukraina, höga energipriser och en hög inflation. Trots nedskrivningen av reservfonden så är finansnettot starkare än budget då skatteintäkterna enligt aktuell prognos förväntas öka i högre grad.

Årsprognosen visar överskott om 139,7 mkr, något förbättrad prognos jämfört föregående period vilket till största del beror på lägre nyttjande av den Centrala potten samt minskad nedskrivning av finansnettot. Kostnadsutvecklingen är något osäker då en hög inflation och höga energipriser kan komma att påverka nettokostnadsutvecklingen i verksamheten. Prognosen är svagare än fjolårets helårsresultat men högre än budget. För 2021 redovisades ett riktigt starkt resultat till följd av ökade skatteintäkter, generella statsbidrag samt en låg nettokostnadsökning till följd av pandemin.

<i>tkr</i>	Utfall Jan-Nov 2022	Utfall Jan-Nov 2021	Prognos helår 2022	Budget helår 2022	Utfall helår 2021
Verksamhetens intäkter	589 990	559 664	670 829	590 471	656 620
Verksamhetens kostnader	-2 888 971	-2 772 340	-3 222 282	-3 164 823	-3 097 913
Avskrivningar	-117 390	-112 166	-127 935	-129 663	-125 714
Verksamhetens nettokostnader	-2 416 371	-2 324 842	-2 679 388	-2 704 015	-2 567 007
Skatteintäkter	2 161 410	2 036 896	2 356 559	2 292 600	2 224 741
Generella statsbidrag	450 145	442 283	489 452	488 057	483 343
Finansiella intäkter	28 757	42 728	29 572	21 964	49 000
Finansiella kostnader	-43 602	-5 435	-56 534	-6 129	-5 926
Periodens resultat	180 338	191 630	139 661	92 477	184 151
<i>Semesterlöneskuldens resultatteffekt</i>	-8 566	-3 437	-4 234		-2 954
<i>Resultatets andel av skatter och generella statsbidrag</i>	6,9%	7,7%	4,9%	3,3%	6,8%

Finansiell stabilitet

Kommunen har en i grunden stark finansiell ställning med bland annat stark soliditet och ett relativt gott skatteunderlag. Kommunens och kommunkoncernens likviditet är fortsatt relativt stark tack vare fortsatt starkt resultat under 2021.

Investeringar

Investeringsbudgeten är för året 303 mkr och nämnderna har lämnat prognos på att 203 mkr kommer att upparbetas. Det största pågående projektet är om- och tillbyggnad av Christinaskolan, dessutom påbörjas nybyggnation av Strömnäsbackens Äldreboende som planeras vara klart tidigast 2024. Därutöver är reinvesteringar i fastigheter, där renovering av stadshuset utgör en betydande del, en stor post under året.

Investeringsprojekt	Prognos utfall 2022 (mkr)
Christinaprojektet	51
Reinvestering fastigheter	22
Äldreboende Strömnäsbackan	32
IT, datorer och infrastruktur	16

Investeringsprojekt	Prognos utfall 2022 (mkr)
Reinvestering gator/vägar	16

Nämnder

Styrelse och nämnder redovisar sammantaget överskott mot budget för perioden med 0,7 mkr (8,7 mkr samma period föregående år). Förändringen av utfallet jämfört mot samma period föregående år beror bland annat på hög sjukfrånvaro, en statlig ersättning för ökade sjuklönekostnader samt lägre driftskostnader. Staten har kompenserat kommunen för sjuklönekostnader till och med mars med 15,9 mkr.

För helåret prognostiseras ett underskott med -17,5 mkr (-4,3 mkr helår 2021) vilket är en förbättring jämfört årsprognos per oktober, samhällsbyggnadsförvaltningen prognostiserar överskott om 6 mkr och kommunstyrelsen ökat överskott, socialnämnden har minskat sitt underskott något och prognosticerar -33 mkr.

Se nämndernas kommentarer nedan.

tkr	Nettokostnad	Budget	Budget- avvikelse	Budget- avvikelse	Prognos budget- avvikelse	Budget- avvikelse
	Jan-Nov 2022	Jan-Nov 2022	Jan-Nov 2022	Jan-Nov 2021	helår 2022	helår 2021
Kommunfullmäktige	6 090	6 715	625	903	0	155
Kommunstyrelsen	210 370	224 204	13 834	17 690	9 863	11 036
- Gemensamma nämnder	49 972	48 158	-1 814	-2 307	-3 072	-3 025
- KS gemensam	0	8 450	8 450	7 605	8 000	3 823
- Kommunledningsförvaltningen	160 398	167 596	7 199	12 391	4 935	10 238
Barn- och utbildningsnämnden	875 597	875 538	-59	3 185	-250	3 816
Fastighets- och servicenämnden	91 976	106 382	14 407	898	2 000	805
Kultur- och fritidsnämnden	126 766	127 565	799	9 225	-1 300	4 065
Miljö- och tillsynsnämnden	5 296	4 831	-465	-599	-700	-256
Samhällsbyggnadsnämnden	168 088	172 681	4 593	-3 130	6 000	-3 136
- Markförsäljning	-2 339	-2 665	-326	-3 810	0	-3 183
Socialnämnden	922 139	889 043	-33 096	-19 658	-33 090	-20 766
Gemensam kost- och servicenämnd	-21	0	21	219	0	0
Gemensam räddningsnämnd	0	0	0	1	0	0
Gemensam överförmyndarnämnd	0	0	0	-1	0	0
Summa nämnder/styrelse	2 406 300	2 406 958	658	8 731	-17 477	-4 281

Kommunfullmäktige, revision och valnämnd

Kommunfullmäktige, inklusive revision och valnämnd, redovisar samlat överskott om 0,6 mkr per november. Stor del av överskottet återfinns inom valnämnden. Överskottet förklaras av att alla kostnader förknippade vid valet inte har erhållits ännu. Detta överskott förväntas inte kvarstå vid årsskiftet. För helåret prognostiserar dessa verksamheter sammantaget en budget i balans.

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen redovisar överskott för perioden januari-november med 13,8 mkr. Överskottet på perioden förklaras till största del av ej utbetalda kostnader i den tillväxtpolitiska reserven, och av centralt avsatta medel och

medel för planarbete.

På helåret beräknas prognosen sammantaget till 9,9 mkr (2021 11,0 mkr). Överskottet härrör till centralt avsatta medel som inte beräknas förbrukas i den centrala potten och planreserven. Grundverksamhetens prognostiserade underskott jämfört med budgeterade medel är begränsat till följd av minskade personalkostnader på grund av vakanser runt om i verksamheterna.

Barn- och utbildningsnämnden

Barn- och utbildningsnämnden, exklusive Grans Naturbruksgymnasium, redovisar per sista november överskott om 0,4 mkr vilket är en avvikelse mot budget om 0,05 %.

Under våren har avdelningarna fått kompensation från staten för sjuklönekostnader med sammanlagt 6,4 mkr. Grundskolan och Strömbackaskolan har dessutom blivit tilldelad 4,6 mkr från ”Skolmiljarden” som har betalats ut till alla kommuner för att minska de negativa effekterna på elevers kunskapsutveckling och hälsa till följd av pandemin. Personal har anställts, när det har funnits personal att tillgå, för att stödja elever som behöver det mest genom kompensatoriska insatser, exempelvis resurspersonal, elevassistenter m.m. Samtidigt har dessa medel använts för att även köpa en del läromedel till verksamheterna.

Förskolan och gymnasiet redovisar blygsamt överskott för perioden och prognosticerar en budget i balans vid årets slut.

Grundskolan redovisar per november positivt utfall om 3,3 mkr. Avdelningens överskott beror delvis på extra tillskott från staten av engångskaraktär under 2022. Grundskolan är den avdelningen som tilldelats den största andelen av skolmiljarden och tillsammans med sjuklöneersättning innebär det ett tillskott om ca 6 mkr. Brist på personal har försvårat uppbyggnaden av både den tilldelade budgetramen och dessa extra medel. Samtidigt är det viktigt att poängtera att utan skolmiljard och sjuklöneersättning skulle grundskolans utfall för perioden visat underskott om ca -2,7 mkr. Helårsprognosen för grundskolan sätts till 4,0 mkr.

På övergripande nivå prognosticeras underskott om 4,5 mkr där bland annat nettokostnaderna för interkommunal ersättning (IKE) har avvikit väsentligt från budgeten och bedöms fortsätta vara så resten av året. Kostnaderna för barn-/elevpeng till fristående verksamheter har ökat under året på grund av bland annat fler placerade barn/elever i fristående verksamheter än tidigare prognosticerat. Utökade kostnader avseende etableringen och driften av en modul i Jävre på grund av att det finns fler barn i förskolorområdet, bidrar också till underskottet. Helårsprognosen för Barn- och utbildningsnämnden sätts till noll.

Grans naturbruksgymnasium

Grans naturbruksgymnasium redovisar per sista november underskott om -460 tkr. Det försämrade utfallet jämfört med föregående månad beror till största delen på större reparationskostnader av fordon och redskap än beräknat. Ytterligare prishöjningar av djurfoder och strömedel samt något mindre elevintäkter p g a elevavhopp under oktober/november bidrar också till försämringen.

Helårsprognosen är beräknad till -250 tkr då bland annat en återbetalning av skatt inväntas, på bränsle som använts i jordbruket för åren 2019–2021 samt att driftkostnaderna för december brukar ligga lite lägre än tidigare höstmånader. Mjölktäkterna från Norrmejerier höjs också något från 1 december.

Fastighets- och servicenämnden

Fastighets- och servicenämnden redovisar överskott för perioden med 11 mkr exklusive kapitalkostnader. Alla avdelningar visar överskott.

Totalt prognostiserar nämnden överskott om 2 mkr för helår. Avdelningarna Stab, Städ och Måltider prognostiserar överskott och avdelning Fastigheter underskott. Avdelning Måltider har underskott på livsmedelskostnader och överskott på personalkostnaderna, det råder viss osäkerhet rörande livsmedelskostnaderna. Avdelning Fastigheters prognos rörande underhåll är osäker, dels med anledning av prisökningar, leveranstider och ramavtalspartners arbetsbelastning. Dels på grund av ökad mängd skadeprojekt som påverkar förvaltningens arbetsbelastning vilket kan leda till försenade underhållsåtgärder. Detta ihop med hur december månads väder blir kan påverka resultatet på årsbasis. I årsprognosen är planerade nedskrivningar av bokfört värde med upp till 2,6 mkr beaktade med anledning av planerade rivningar av fastigheter.

Kultur- och fritidsnämnden

Kultur- och fritidsnämnden redovisar överskott för perioden med 0,8 mkr. I överskottet ingår bland annat fordran på förutbetalda semesterlöner med 0,5 mkr. I överskottet ingår även inestående investeringsbidrag till föreningar med egna anläggningar.

Negativ ekonomisk avvikelse för perioden hänförs till ökade revisionskostnader samt kostnad för upp- och

nertagning av Fotbollshallen Norrstrand, som i år utförts av en extern leverantör. Dessutom drabbades konstgräsplanen på LF Arena av en skada som har reparerats. Ökade energikostnader för konstgräsplanen LF Arena, på grund av ett nytt energiavtal, påverkar nämnden negativt. Ökade kostnader för drivmedel drabbar framför allt parkverksamheten.

Nämndens helårsprognos visar underskott med 1,3 mkr. Minskningen från periodresultat till årsprognos beror dels på att inestående medel kommer att utbetalas till föreningar med egna anläggningar, dels en ökad kostnad för semesterlöneskulden. Anläggningarnas ökade kostnader under vintersäsongen har en stor negativ inverkan på årsprognosen. Fritidsverksamhetens årsprognos visar överskott. Föreningarnas minskade aktiviteter jämfört med innan pandemin, innebär lägre utbetalningar avseende aktivitets- och lönebidrag samt utbildningsstöd.

Ingen förändrad målbedömning då nämnden bedömer att verksamheten bedrivs med god ekonomisk hushållning.

Miljö och tillsynsnämnden

Perioden visar underskott mot budget med 0,5 mkr. Årsprognosen visar på underskott mot budget med 0,7 mkr.

Underskottet förklaras främst av att antalet nya anmälningar/ansökningar har minskar för livsmedel och miljöskydd som innebär ett intäktsstapp på ca. 0,3 mkr. För miljöskyddet har även en viss behovsstyrd tillsyn ingått i den planerade tillsynen vilket innebär att tillsynen utförts men att planerad intäkt för året minskas med ca 0,2 mkr.

Totalt sett går tillsynsarbetet i enlighet med tillsynsplanen.

Samhällsbyggnadsnämnden

Perioden visar överskott mot budget med 4,6 mkr. Nämnden prognostiserar överskott mot budget med 6 mkr.

Överskottet förklaras främst av försäljning av mark motsvarande 5 mkr mer än budget, men även av att bärgningen av båten Munksund 5 skjutits upp till 2023.

Nämnden märker av stora kostnadsökningar för energi och olja. Det gäller främst kostnader för drivmedel, entreprenad, el-bussar, gatubelysning samt asfalt. Dessa kostnadsökningar bedöms vara högre än vid föregående period. Kostnader för färdtjänst har också ökat, då resandet har kommit igång igen efter pandemin. Även kostnaderna för medfinansiering till Länstrafiken förväntas överstiga budget.

Kostnadsökningarna har delvis kunnat pareras inom nämndens verksamheter, då lönerna för feriearbete understigit budget eftersom färre sökt ferieplats. Dessutom har inflödet av deltagare till arbetsmarknadsenheten minskat, vilket innebär lägre kostnader för subventionerade anställningar. Det finns även verksamheter där intäkterna ökat. Exempelvis ligger intäkterna för tätortstrafiken betydligt högre än budget. Intäkterna för parkering har även ökat, sedan den digitala parkeringsregistreringen infördes.

Övriga avvikelser kan pareras inom verksamheterna. Exempelvis kommer förvaltningsövergripande resurser att användas för att ta igen de senaste årens tappade underhåll samt ökade kostnader för vinterväghållningen.

Markförsäljningen förväntas klara budget, men prognosen kan snabbt förändras då nya intressenter kan dyka upp eller hoppa av med kort varsel.

Socialnämnden

Socialtjänsten har per november en budgetavvikelse om -33,1 mkr. Verksamheterna har signalerat om hög sjukfrånvaro under årets första månader. Ersättning för sjuklöner om 7,2 mkr utbetalades i mars och april från Försäkringskassan vilket bidrar positivt till avvikelsen mot budget. Semesterlöneskulden redovisas från och med 2022 avdelningsvis för att få en mer rättvisande bild av varje avdelning. Problem med kompetensförsörjning leder till dyra lösningar, främst under sommarmånaderna, och verksamheterna har också ökande priser på framför allt förbrukningsmaterial, bränsle och livsmedel. Merkostnaderna för sommarmånaderna 2022 uppgår till 22,4 mkr, jämfört med 2021 som uppgick till 8,9 mkr dvs en merkostnad på 13,5 mkr. Prognosen för året ligger per november på -33,1 mkr.

Politik och förvaltningsledning har en total budgetavvikelse per november om -24,3 mkr. Budgetavvikelsen beror till största del på de fiktiva 26 mkr som finns under avdelningen. Prognos sätts till -26,3 mkr, där den fiktiva posten utgör en stor del av budgetavvikelsen.

Avdelningen för hälso- och sjukvård har per november en budgetavvikelse om -10,7 mkr.

Bemanningskostnaderna har varit höga under året och främst under sommaren. Helårsprognosen sätts till -11,2 mkr.

Omsorgsavdelningen har en budgetavvikelse med 20,9 mkr per november och prognosen sätts till 22,7 mkr där beställning av hemtjänsttimmar står för den största förbättringen.

Gemensam kost- och servicenämnd

Gemensam Kost- och servicenämnd redovisar överskott för perioden med 21 tkr, vilket beror på att verkliga kostnader för personal/nämnd har varit lägre än budgeterat samt avrundningsfel mellan budget och verkligt fakturerat. Helårsprognos 0 tkr.

Den gemensamma Kost- och servicenämndens budget bygger på självkostnadsprincipen där kommunerna betalar för deras faktiska kostnader. Kommunerna a'conto debiteras månadsvis utifrån fastställd budget. Avstämning av under/överskott sker en gång per år i samband med årsbokslut.

Gemensam överförmyndarnämnd

Kommunerna Piteå och Älvsbyn finansierar den gemensamma verksamheten, överförmyndarexpeditionen, andelsmässigt utifrån respektive kommuns ärendemängd. Varje kommun finansierar helt sina respektive uppdragstagare/ställföreträdare.

Verksamheten har under året bedrivits inom de ekonomiska ramar som nämnden har beslutat om. För Piteås del räcker dock inte den kommunala budgetramen för att täcka nuvarande kostnadsnivå. Underskottet beräknas för Piteås del uppgå till ca 170 tkr.

Gemensam räddningsnämnd

Den gemensamma räddningsnämnden redovisar för perioden nollresultat, vilket även prognostiseras för helåret. Ett antal pensionsavgångar samt nya regler kring sparade semesterdagar kan påverka resultatet positivt.

Räddningstjänsten verksamhet följer uppsatta mål, handlingsprogram/planer och riktlinjer.

Strategiska områden

Prioriterade mål

Piteå ska år 2030 ha 46 000 invånare och till 2050 50 000 invånare

Befolkningsutvecklingen har varit negativ sedan uppföljningen i delårsrapporten. Under perioden september till oktober minskade befolkningen med totalt 90 invånare. Per den sista oktober 2022 hade Piteå kommun 42 332 invånare. Piteå kommun har fortsatt en ökningen av befolkningen sedan årsskiftet, totalt + 9 invånare. Minskningen de senaste månaderna har främst skett i gruppen kvinnor 19-24 år, -36 invånare, vilket med stor sannolikhet beror på inrikes utflyttning på grund av studier.

Projektet inflyttarservice och arbetet med mottagarfunktionen har fortskridit. Totalt har 52 inflyttare kommit via Inflyttarservice Piteå enligt fördelningen: 16 kvinnor, 19 män och 17 barn. Av de 35 vuxna är 34 i arbetsför ålder, varav 30 arbetar eller studerar. Ingen uppbär försörjningsstöd. Individerna arbetar bland annat som förskollärare, undersköterska, systemvetare, IT-konsult, ekonom, butiksmedarbetare, läkare och mjukvaruutvecklare. Ett stort antal aktörer är engagerade för att flytt ska bli smidig; allmännyttan, privata fastighetsägare, fastighetsmäklare, banker, bildningsförbund, folkhögskolor, lärosäten, idrottsföreningar, Piteå kommun med flera. Tillsammans med Skellefteå och ett antal företag har eventet PS saknar dig genomförts. Totalt besökte över 1 300 personer evenemanget på Skansen.

Piteå kommun har tecknat ett avtal med Umeå universitet avseende mottagande av VFU-studenter (verksamhetsförlagd utbildning) från lärarutbildningen. Förhoppningen är att nyutbildade lärare på så vis kommer att välja Piteå som arbetsort, men även att fler Pitebor väljer att läsa till lärare.

Socialtjänsten har bidragit till att öka kommunens befolkning samt till ett attraktivt näringsliv genom att erbjuda anställning och vikariat till nya invånare i kommunen. Målsättningen har också varit att öka andelen tillsvidareanställningar och erbjuder möjligheten att arbeta heltid.

Befolkningsutveckling

	2022 jan- okt	2021 jan- okt
Folkmängd	42 332	42 357
Födda	314	377
Döda	372	369
Födelseöverskott	-58	8
Inrikes inflyttningar	1 096	1 204
Inrikes utflyttningar	1 125	1 175
Flyttningsoverskott inrikes totalt	61	109
Invandringar	135	150
Utvandringar	45	70
Invandringsöverskott	90	80
Justeringspost	6	14
Folkökning sedan årsskiftet	9	131

Piteå ska vara en attraktiv ort för näringsliv och företagande

Ett antal projekt har beviljats medel från den tillväxtpolitiska reserven. Exempelvis Optisk mätteknik, CHESS Vätgascenter. Innevarande år har den tillväxtpolitiska reserven nyttjats i mycket hög grad och projekten har bidragit till att på olika sätt stärka utvecklingen inom näringslivet.

Årets sista näringslivsfrukost behandlade frågor om att förstå mekanismerna bakom ändrade köpbeteenden och vikten av att rusta sig för lågkonjunktur. En delegation från Piteå deltog i projektet North Sweden Green Deal attraktivitetsdag i Gunnarsbyn. Framgångsfaktorn tillsammans och utifrån kundens drivkrafter summerar slutsatserna.

Handläggning av flertalet mindre etableringar och omlokaliseringar pågår i relativt stor omfattning. Därtill har exempelvis vätgasrelaterade frågor växt i omfattning gällande etablering- och marknyttjande. Arbetet kräver samordning av komplexa projekt där markfrågor blandas med forskning och stora infrastrukturella spörsmål. Samarbetet med planavdelningen har därför stärkts under perioden.


Inom ramen för Näringslivsrådet har en workshop på temat attraktiv arbetsgivare hållits. Ett antal företag och kommunanställda deltog och arbetet ledde fram till ett antal insikter samt insatsområden. På årets sista Näringslivsråd diskuterades 2023 års mötesplan. Förslaget är att fortsätta med tematiska områden men att addera workshops inför Näringslivsrådet så att fler kan vara med och bidra. Ett fokus på företagsklimat ska genomsyra 2023, ex. kan upphandling och inköp bli ett tema som grupperna och rådet får arbeta kring.




Arbetsförmedlingens arbetslöshetsstatistik visar, jämfört med föregående år, på en ökning av arbetslösheten bland ungdomar och utrikesfödda. Ökningen är större än länet och rikets ökning.

Piteå präglas av en samhällsgemenskap med mångfald som grund


Arbetet i det nationella nätverket för mänskliga rättigheter är påbörjat. De kommuner som Piteå ska samarbeta med (kollegial granskning) är Uppsala och Malmö. Ett arrangemang kring kvinnors situation i Iran har genomförts i samverkan med bland andra LTU och Acusticum. En ansökan om fortsatt projekt tillsammans med Chinsali i Zambia är inlämnad.

Utvalda målkopplade nyckeltal

Nyckeltal	Period	Kvinnor	Män	Totalt	Målvärde 2022
 Antal inledda utredningar enligt SoL 11:1 av barn och unga, 0-20 år (ackumulerat från årsskiftet)	Nov 2022	208	209	417	
 Antal invånare	Okt 2022	20 986	21 346	42 332	43 600
Arbetskraftens storlek 16-64 år	Okt 2022	11 931	12 850	24 781	25 420
Arbetslösa ungdomar 18-24 år, % av registerbaserad arbetskraft	Okt 2022	6,7 %	9,1 %	8 %	≤5,5 %

Nyckeltal	Period	Kvinnor	Män	Totalt	Målvärde 2022
 Öppet arbetslösa ungdomar 18-24 år, % av registerbaserad arbetskraft	Okt 2022	3,1 %	4,2 %	3,7 %	≤1,5 %
Sökande i program ungdomar 18-24 år, % av registerbaserad arbetskraft	Okt 2022	3,5 %	4,9 %	4,3 %	≤4 %
 Arbetslösa utrikesfödda 16-64 år, % av registerbaserad arbetskraft	Okt 2022	14,4 %	13,3 %	13,8 %	16,3 %
Öppet arbetslösa utrikesfödda 16-64 år, % av registerbaserad arbetskraft	Okt 2022	6,2 %	5,8 %	6 %	7 %
Sökande i program utrikesfödda 16-64 år, % av registerbaserad arbetskraft	Okt 2022	8,1 %	7,5 %	7,8 %	9,3 %
 Sjukpenningtalet bland kommunens invånare	Okt 2022	12,93	6,51	9,58	9,68

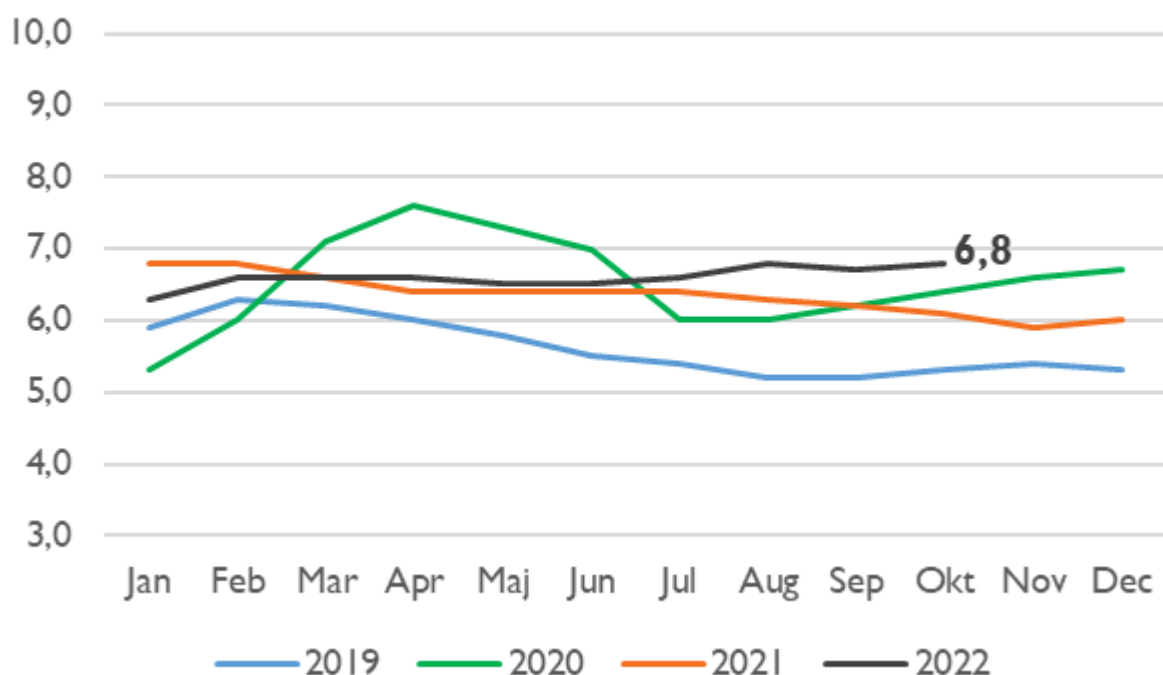
Personal

Nyckeltal	Period	Kvinnor	Män	Totalt	Målvärde 2022
 Sjukfrånvaro, % (ackumulerat 12 månader bakåt)	Okt 2022	7,5 %	4,4 %	6,8 %	≤4,5 %
Andel heltidstjänster, %	Okt 2022	89,2 %	90,7 %	89,5 %	≥95 %
Antal timmar som utförs av timanställda (ackumulerat 12 månader bakåt)	Okt 2022	344 639	148 428	493 068	<520 012
Kvinnors lön i förhållande till mäns lön, %	Okt 2022			95 %	100 %

Personalanalys

Sjukfrånvaron fortsätter att öka och den ackumulerade sjukfrånvaron ökar och ligger högre än den gjort de senaste tre åren, långt från målet på 4,5 %. Ökningen sker både bland kvinnor och bland män. Kvinnornas sjukfrånvaro är högre än männens (7,5 % i förhållande till 4,4%).

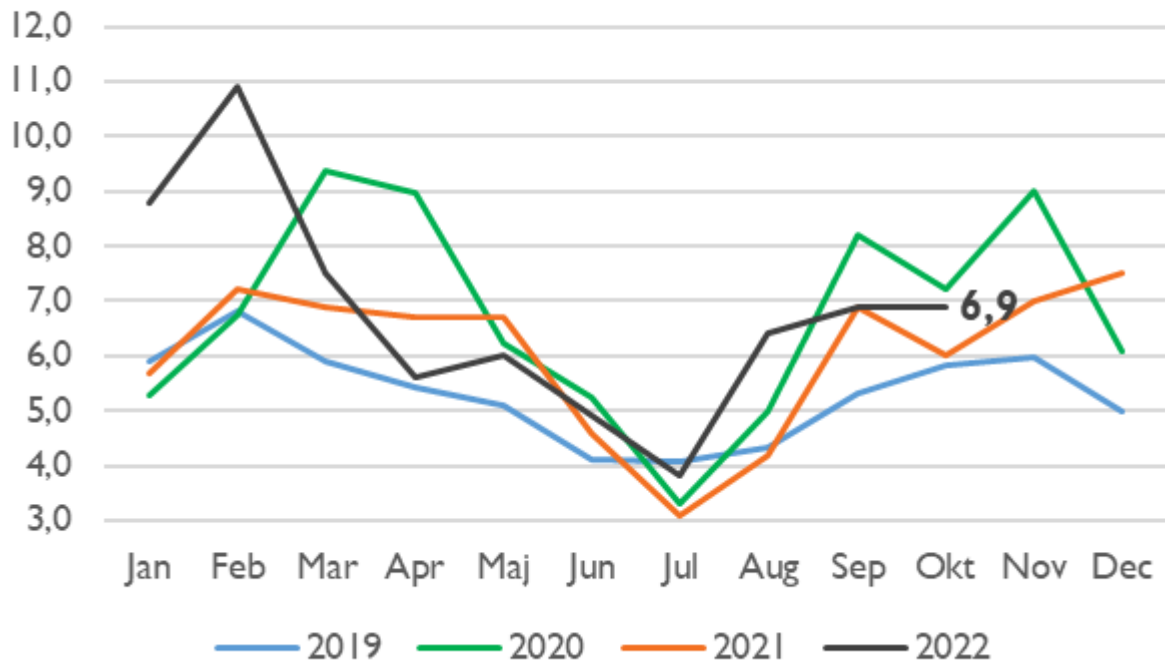
Total sjukfrånvaro ackumulerat



Utvecklingen för sjukfrånvaron per månad varierar stort över året och är högre i jämförelse med samma månad förra

året.

Sjukfrånvaro per månad



Budgetuppföljning November 2022

Socialtjänsten

	AVDELNING	Årsbudget 2022	Periodbudget Jan-Nov	Periodens förbrukning Jan-Nov	Periodens budgetavvikelse Jan-Nov	Årsprognos 2022	Varav extrakostnader sommaravtal/övertid	Extrakostnader sommaravtal/övertid 2021
510-511	Politik och förvaltningsledning	-2 652	-2 443	-1 905	-537	-300		
	<i>Fiktiva 26 mkr</i>	<i>-25 914</i>	<i>-23 755</i>	<i>0</i>	<i>-23 755</i>	<i>-26 000</i>		
512	Stab och ledningsstöd	34 607	31 836	29 712	2 124	2 100	195	0
513	Hälso- och sjukvård	85 630	78 632	90 423	-11 791	-11 227	8 719	5 487
514	En ingång	144 807	133 212	112 324	20 888	22 655	8	0
515	Barn och familj / Missbruksvård	118 025	107 949	108 023	-74	0	126	52
516	Ordinärt boende	94 839	86 991	95 987	-8 996	-9 130	2 868	1 301
517	Särskilt boende för äldre	306 486	280 424	286 343	-5 919	-5 538	6 050	1 160
518	Psykosocialt stöd	137 684	126 266	128 333	-2 067	-3 150	1 841	430
519	Stöd till funktionsnedsatta	75 823	69 931	72 900	-2 970	-2 500	2 600	496
5XX	Totalt Socialtjänsten	969 334	889 043	922 139	-33 096	-33 090	22 407	8 926



Månadsuppföljning ekonomi, november 2022

Socialtjänsten har per november en budgetavvikelse om -33,1 mkr. Verksamheterna har signalerat om hög sjukfrånvaro under årets första månader. Ersättning för sjuklöner om 7,2 mkr utbetalades i mars och april från Försäkringskassan vilket bidrar positivt till avvikelsen mot budget. Semesterlöneskulden redovisas från och med 2022 avdelningsvis för att få en mer rättvisande bild av varje avdelning. Problem med kompetensförsörjning leder till dyra lösningar, främst under sommarmånaderna, och verksamheterna har också ökande priser på framför allt förbrukningsmaterial, bränsle och livsmedel. Merkostnaderna för sommarmånaderna 2022 uppgår till 22,4 mkr, jämfört med 2021 som uppgick till 8,9 mkr dvs en merkostnad på 13,5 mkr. Prognosen för året ligger per november på -33,1 mkr.

Politik och förvaltningsledning

- Total budgetavvikelse för avdelningen politik och förvaltningsledning per november är -24,3 mkr. Av dessa beror 23,8 mkr av budgetavvikelsen på de fiktiva 26 mkr som finns under avdelningen, resterande del av avdelning har en budgetavvikelse på -0,5 mkr.
- Materialinköp och skyddsutrustning för Covid-19 har bokförts under perioden för 350 tkr Dessutom finns kostnader för dubbla socialchefslöner som nu också har upphört
- Prognos sätts till -26,3 mkr, där den fiktiva posten utgör en stor del av budgetavvikelsen.

Stab och ledningsstöd

Utfall

- Budgetavvikelsen för området är 2,1 mkr vilket är 1,1 mkr bättre än föregående månad. Helårsprognosen är förbättrad med 0,3 mkr till 2,1 mkr. Verksamheten stab och ledningsstöd står för 1,4 mkr vilket är 0,1 mkr bättre än föregående period och överskottet beror till stor del på vakanta tjänster tidigare under året. Utveckling och stöd har en budgetavvikelse på 0,4 mkr.
- Bemanningenheten har ett underskott på -0,1 mkr vilket är 1,0 mkr bättre än föregående period. Den stora förbättringen beror på att den felaktighet som funnits vid debitering av poolkostnaderna har rättats och att avvikelsen nu är korrekt. Kostnaderna för sommaravtal har varit högre i år än tidigare år vilket har gett minskad debitering för poolpersonal. Under årets första månader har även en ny hemtjänstpool startats upp vilket initialt ger högre kostnader eftersom inga intäkter kommer in för poolen under den första månaden. Prognosen för bemanningenheten sätts därför till -0,1 mkr vilket sämre än utfall för bemanningenheten för 2021.



Hälso- och sjukvård

Utfall

- Avdelningen för hälso- och sjukvård har per november en budgetavvikelse om -10,7 mkr.
- Bemanningkostnaderna har varit höga under året och främst under sommaren. Helårsprognosen sätts till -11,2 mkr.

Analys

- Det finns i dagsläget ett stort behov av inhyrd personal vilket är en väldigt kostsam lösning. Hittills i år ligger kostnaden på 9,4 mkr för sjuksköterskeverksamheten, 1,5 mkr på rehab och 1,1 mkr på hemsjukvården. Kostnaden för bemanningspersonal uppgick totalt till 8,3 mkr år 2021.
- Det pågår ombyggnation/anpassning av kontoren på rehabenheten där alla enhetschefer jobbar och det förväntas att kostnaderna ska uppgå till 0,2 mkr som kommer att öka hyran framöver.
- Hemsjukvård dag har en kostnadsökning kopplat till tjänsteköp av fler hemtjänsttimmar för bland annat insulinhantering. Dessa timmar blir dyrare under sommarmånaderna. Under 2022 förväntas kostnaderna för detta uppgå till 0,8 mkr.
- Under oktober månad saknades en faktura för hyran av tekniska hjälpmedel från Region Norrbotten som har kommit in nu i november till Rehabenheten. Totala kostnader är ungefär 1,2 mkr.

Åtgärd

- Avdelningen jobbar vidare med bemanningsekonomi och bemanningsstrategi.
- Rekrytering av sjuksköterskor pågår löpande för att minska behovet av inhyrd personal.

Omsorgsavdelningen: en ingång

Utfall

- Budgetavvikelsen för avdelningen till och med november är 20,9 mkr.
- Beställare hemtjänst 65+ har i dagsläget en budgetavvikelse om 13,8 mkr.
- Försörjningsstöd har en budgetavvikelse på 2,9 mkr. Kostnaderna för försörjningsstödet har minskat med ca 3,5 mkr jämfört med samma period föregående år.
- Prognos för avdelningen sätts till 22,7 mkr. Beställning av hemtjänsttimmar står för den största förbättringen och har nu 15,5 mkr i prognos och försörjningsstödet 2,9 mkr.

Analys

- Antalet hemtjänsttimmar fortsätter att ligga på samma nivå som tidigare och lägre än fjolåret. Antalet hemtjänsttimmar var i november i snitt 609 timmar per dag. Antalet brukare som har mer än 4 timmar hemtjänst per dag har minskat. Antalet brukare har också minskat vilket totalt sett bidragit till att hemtjänsttimmarna också minskat.



- Antalet hushåll i försörjningsstöd ligger på en fortsatt låg nivå. Från januari till november har försörjningsstöd i snitt utbetalats till 236 hushåll per månad. Under 2021 var motsvarande siffra 291 hushåll per månad och 2020 var det 331 hushåll per månad. Minskningen av hushåll är främst i åldersgrupperna under 65 år. Färre personer i försörjningsstöd beror på att fler får sjukersättning och att det just nu är en god arbetsmarknad för de personer som har förutsättningar att arbeta.
- Svårigheter att rekrytera vikarier under sommaren har inneburit att det har funnits vakanser på både försörjningsstöd och biståndsverksamhet som leder till ett överskott på personalsidan.

Barn och familj/Missbruk

Utfall

- Barn och familj/Missbruk har en budgetavvikelse på -0,1 tkr i perioden januari-november. Barnsidan har -0,2 mkr i budgetavvikelse och institutionsvård vuxna har en avvikelse på -0,4 mkr. Övriga verksamheter har en avvikelse på totalt -0,1 mkr.
- Semesterlöneskulden ligger på 0,6 mkr med en prognos på -0,1 mkr.
- Inom Barn och familj ligger kostnaderna för institutionsvården och förstärkta familjehem mycket lägre än för samma period förra året.
- Inom området Missbruk har antalet dygn minskat drastiskt till skillnad jämfört med i våras, vilket har lett till en lägre kostnad och att avvikelsen minskat. Dygnet fortsätter att vara på en lägre nivå, även jämfört med samma period 2021.
- Den negativa avvikelsen på avdelningen är dock fortsatt främst kopplad till kostnaden för missbruk vuxna. I analysen är det viktigt med förståelse för de oförutsägbara verksamheter som finns inom avdelningen, vilket gör det svårt att löpande under året sätta en helårsprognos som blir trovärdig.
- Helårsprognosen för hela avdelningen ligger på 0.

Analys

- Två gånger per år erhåller vi fakturor från Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM) som avser elevhems kostnader för i dagsläget tre ungdomar med särskilda behov som studerar på gymnasienivå på annan ort. Vi är enligt lag ålagda att betala denna kostnad och vi kan inte påverka vare sig beloppet eller antal barn. Detta fortsätter att visas genom en negativ budgetavvikelse.
- Inom institutionsvård för barn och unga har kostnaderna successivt minskat tack vare verksamhetens medvetna aktiviteter. De visar en positiv avvikelse per november.
- Till följd av fler kontrakterade egna familjehem har kostnaderna minskat för förstärkta familjehem, som har en fortsatt positiv budgetavvikelse. Till följd av detta har verksamheten för egna familjehem en negativ avvikelse per november på -0,6, vilket visar ett tydligt resultat för aktiviteterna kopplade till att rekrytera fler egna familjehem. Dock styrs insatsernas utformning av vårdbehovet, vilket är mycket svårt att förutse både gällande slag och volym.



- I dagsläget två barn placerat enligt LSS och går enligt budget.
- Gällande missbruk vuxna har vi sett att den negativa trenden gällande fler placeringar verkar ha planat ut, då vårddygnet minskat och då även kostnaderna. Analys visar att antalet vårddygn för perioden jan-november 2022 är färre än samma period förra året, vilket visar ett avbrott i den tidigare tydliga trenden. Det fanns två LVM per den sista november.

Åtgärd

- Verksamheten fortsätter att arbeta för att ta hem de barn där det finns möjligheter till öppenvård/hemmaplansalternativ, vilket medför minskade kostnader. Metod och arbetssätt kopplat till den målgruppen är främst SofS. Det finns dock utmaningar när det gäller ungdomar som vistas på institution pga. eget beteende, t.ex. missbruk eller kriminalitet.
- Verksamheten fortsätter arbetet att rekrytera fler egna familjehem för att minska antalet placerade på förstärkta familjehem och/eller institution.
- Förändringar i verksamheten Våld i nära relationer förväntas bromsa kostnadsutvecklingen och öka möjligheten till hemmaplansalternativ.
- Utökad samarbete mellan kommunen och Regionen samt polis för att jobba med tidigare insatser inom området Missbruk.
- Inom Missbruk vuxna är det implementerat en tolvstegsgrupp samt en behandlingsform i gruppverksamhet, CRA. Detta är en del av öppenvården där målet är att minska placeringar inom institutionsvården.
- Arbetet med Unga vuxna pågår. Teamets arbete, förhållningssätt, metod och arbetssätt skall förutom utökad samarbete leda till delat ansvar, erfarenhetsutbyte, tidiga insatser från rätt kompetens och utövare. Det skall med förhoppning leda till minskade kostnader och fler insatser i egen regi.
- Kopplat till Nära vård ser vi att samverkan med Regionen kommer att intensifieras och leda till konkreta förbättringar i samverkan.

Ordinärt boende

Utfall

- Budgetavvikelsen på Ordinärt boende ligger på -9,0 mkr per november 2022.
- Hemtjänstproduktionens avvikelse är -12,6 mkr, varav -10,1 mkr är kopplat till personal och -2,5 mkr avser övriga kostnader för främst material och bränsle. Verksamheten har haft höga personalkostnader under året till följd av bl. a frånvaro som man behövt täcka med dyra lösningar. Sjuklöneersättning avseende dec-mars utbetalades i mars-april som dock bidrar positivt. Semesterlöneskulden ligger på -0,6 mkr. Övriga verksamheter bidrar med rejält plus (bostadsanpassning 1,0 mkr, ÄC-verksamheter 2,2 mkr och områdesstöd 0,7 mkr). På områdesstödet beräknas vissa kostnader komma in under december. Merkostnaderna för sommaren uppgick till totalt 2,9 mkr. Helårsprognos för avdelningen försämras till -9,1 mkr på grund av fortsatt höga personalkostnader samt att prognosen för bostadsanpassningen visar på ökade kostnader på helåret.



Analys

- Personalkostnaderna inom hemtjänstproduktionen kan främst kopplas till svårigheter med schemaläggning i vissa grupper. Analys av och intensivt arbete med schemalaggningsen pågår fortsatt, främst i de hemtjänstgrupper med störst underskott.
- Antalet larm i Nattpatrullen uppgår till ca 25 per natt i dagsläget och ökar stadigvarande. Detta medför ofta övertid för personalen då arbetstiden förlängs för att klara planerad verksamhet. Per november har nattpatrullen en budgetavvikelse om -677 tkr till följd av främst övertid och extra bilkostnader. Även ändrat heltidsmått för nattjänstgöring där man inte fått full budgettäckning påverkar.
- Det är problematiskt att sätta prognosen för hemtjänstproduktionen eftersom statistiken över antalet hemtjänsttimmar tas ut och korrigeras i efterhand, det gör att periodresultatet för senaste månaden justeras i nästkommande månad.
- En av hemtjänstens största utmaningar är att snabbt kunna ställa om personalstyrkan då timmarna minskar, i de flesta grupper märks åtgärderna ekonomiskt men det är svårt att nå ända fram på kort tid.

Åtgärd

- Översyn av bemanningsekonomin med fokus att stötta hemtjänstcheferna fortsätter. Flera grupper har slagits ihop under de senaste åren för att i större utsträckning kunna främja samplanering. Närmast på tur är Norrfjärden och Rosvik som slås ihop från december 2022. Sedan våren 2022 finns även två verksamhetsplanerare på plats för att arbeta med bemanningsfrågor i grupperna. Planeringsverktyget TES är uppgraderat och har lett till bättre möjligheter till analys av hemtjänstens planerade timmar.
- Ekonomiuppföljning på enhetsnivå sker varannan månad. Extra fokus ligger på de grupperna med störst underskott. Numera ingår ekonomiuppföljningen för enheterna i en utökad form av uppföljning där fokus kommer att ligga på bemanning, kvalitet och arbetsmiljö tillsammans med ekonomi.
- Översyn av den ekonomiska modellen som används inom hemtjänsten (köp- och sälj mellan biståndsbedömning och verkställighet) för att säkerställa korrekt analys av verksamheten kommer att fortsätta även 2022.

Särskilt boende för äldre

Utfall

- Avdelningen för särskilt boende för äldre har per november en budgetavvikelse om -5,9 mkr vilket är -2,1 % av periodbudgeten.
- Semesterlöneskuldens budgetavvikelse är -0,6 mkr.
- Inför 2022 har särskilt boende fått 1,5 mkr mer i ram på grund av förändrat heltidsmått gällande nattjänstgöring.
- Helårsprognosen sätts till -5,5 mkr.
- Sommaravtalen har kostat avdelningen totalt 4 mkr, inklusive övertid hamnar sommarkostnaderna på 6 mkr.



Analys

- Avdelningen fortsätter att jobbat med bemanningsekonomin. Det är fortfarande svårt att få ihop bemanningssituationen då det är fortsatt vikariebrist, vilket kan leda till dyra lösningar.
- I vissa hus kan finnas vårdtunga brukare och det blir då extra behov av personal. Den här kostnadsökningen kan vara svårt att prognostisera och planera.
- Äldreomsorgslyftet ger personalen möjlighet till utbildning där utbildningskostnaderna är finansierade. Dock saknas det i många fall vikarier vilket ger en merkostnad ute i verksamheten i form av övertid.
- Det finns några hus som har haft ett extra tufft läge med kompetensförsörjning, särskilt de som är ute i byarna, exempelvis Rognäsgården och Norrgården.

Åtgärd

- Vissa boendechefen har slutat och nya har tillkommit, för att få en stabil övergång har vissa chefer gått dubbelt i perioder. Avdelningschef tillsammans med teamledare ser över hur samordningstjänsterna ska fördelas framöver för att bäst underlätta boendechefernas arbete.
- Enhetschefernas arbete tillsammans med Bemanningsenheten fortsätter och fokuserar nu på schemagranskning, bemanning mot budget och optimering av vikarietillsättning för att avdelningen ska ha rätt antal personer på rätt tid.

Psykosocialt stöd och daglig verksamhet

Utfall

- Utfallet för hela avdelningen är en budgetavvikelse om -2,1 mkr att jämföra mot föregående månad då budgetavvikelsen var -1,5 mkr.
- Under året har avdelningen fått ersättning på 0,9 mkr för sjuklönekostnader som påverkar budgetavvikelsen positivt.
- Kostnader för sommaravtal uppgår till 1,8 mkr.
- LSS-gruppboendena har en budgetavvikelse på -3,1 mkr under perioden vilket är försämrat med 0,5 mkr jämfört med oktober.
- Psykiatriboendena har en budgetavvikelse på 0,7 mkr vilket är en försämring med 0,1 mkr sedan oktober.
- SAVO har en budgetavvikelse på 0,5 mkr vilket är en förbättring med 0,2 mkr sedan oktober. Daglig verksamhet har en budgetavvikelse på - 0,1 mkr vilket är oförändrat jämfört med de senaste månaderna
- Förändring av semesterlöneskuld som redovisas per avdelning och följer budget.
- Ett vite från IVO på 0,7 mkr kommer att belasta verksamheten, oklart i dagsläget om det hinner komma in under 2022. Vitet är på grund av ett ej verkställt beslut om LSS gruppboendena.



- Prognosen för avdelningen sätts till -3,2 mkr. I prognosen tas hänsyn till det vite som förväntas komma in under hösten. Prognosen har försämrats med 0,8 mkr sedan uppföljningen i oktober.

Analys

- Bostad med särskild service LSS har fortsatt en negativ budgetavvikelse och avvikelsen är främst inom de boenden med de mest omvårdnadskrävande brukarna där frånvaro alltid måste ersättas med vikarie samt att bemanningen generellt på de boendena är låg. Det är även höga kostnader för övertid då det varit svårt att hitta vikarier samt att kostnader för sommarsemester börjar synas. Utbetalning av sommaravtalet har påverkat budgetavvikelsen negativt. Ser man specifikt för oktober har verksamheten en budgetavvikelse på 0,3 mkr. Prognosen för helåret ligger dock på -2,5 mkr. Prognosen är en positiv prognos som bygger på att enheterna kan hålla nere kostnaderna och hålla sin budget under resterande del av året. Intäkter för sjuklönekostnader och kostnader för sommaravtal påverkar budgetavvikelsen till och med oktober vilket inte kommer att påverka resterande del av året.
- Inom psykiatriboendena förväntas högre kostnader resterande del av året när nattbemanning på Stadsön startats upp. Sommarerbjudanden har betalats ut och inga fler ersättningar för sjuklönekostnader resterande del av året. Det medför att prognosen är att resterande del av året går enligt budget och att budgetavvikelsen därmed stannar på 0,8 mkr.
- Daglig verksamhet har en negativ budgetavvikelse på -0,1 mkr. Orsaken är liksom tidigare månader främst dubbla hyreskostnader på Smaragden på grund av verksamhetsflytt. De dubbla hyreskostnaderna har upphört men verksamheten kommer att få stå för återställningskostnader av lokalen. Det är även högre lönekostnader inom Rubinen än vad som finns budgeterat.
- Som för tidigare månader gäller att habersättningen inte har full budgettäckning och fram till oktober är budgetavvikelsen för den totalt -0,5 mkr. Samma gäller för larm och vakthållning där budgetavvikelsen till och med oktober är -150 tkr.

Åtgärd

- Avdelningen fortsätter arbetet med bemanningsstrategi samt översyn av bemanning på gruppboheter.

Stöd till funktionsnedsatta

Utfall

- Avdelningen för stöd till funktionshindrade har en total budgetavvikelse för perioden om -3 mkr. Avvikelsen för personlig assistans är per november -2,6 mkr. Prognosen ligger på -2,5 mkr för hela avdelningen.
- Korttidsverksamheten har en negativ avvikelse på -0,6 mkr med en prognos på -0,5 mkr.
- Semesterlöneskulden står för 0,2 mkr av avvikelsen och har en prognos på -0,2 mkr.
- Sommarkostnaderna inklusive övertid uppgår till totalt 2,9 mkr.



Analys

- Sjuklönekostnader för de privata assistansanordnarna ligger hittills för året på 2,9 mkr, vilket ger en budgetavvikelse på -1,7 mkr. På grund av statens bidrag av sjuklönekostnader i början på året gick denna kostnad enligt budget i våras, men sedan det ekonomiska stödet avslutades har den positiva avvikelsen avtagit och de senaste månaderna ersatts av en negativ budgetavvikelse, vilket fortsättningsvis kommer att öka och påverka avdelningens budgetavvikelse negativt. Sjuklönekostnader för privata assistansanordnare är en kostnad som kommunen enligt lag ska stå för och går inte att påverka.
- Egen produktion, där kommunen är utförare av personlig assistans, har en budgetavvikelse om -1,5 mkr, vilket delvis beror på semesteravtalen och den fortsatta personalbristen som leder till övertidskostnader, delvis på grund av dubbelbemanning i ett ärende där ansökan om utökad tid pågår men ännu inte handlagt av Försäkringskassan.
- Korttidsverksamhetens avvikelse beror på första halvårets stora negativa avvikelse som främst berodde på budgeterade årsarbetare inte mötte antalet verkställda dygn. Dock har antalet dygn de senaste månaderna minskat och den negativa avvikelsen fortsätter att reduceras.

Åtgärd

- Verksamheten personlig assistans jobbar fortsatt med arbetet kring bemanningsstrategi och bemanningsekonomi. Att ta nästa steg mot heltidsanställningar kommer nu att påbörjas, processen ligger i ett väldigt tidigt skede men klart är att Musikgränd (tre brukare som delar bostad) kommer vara den verksamhet där det påbörjas.
- En del av arbetet med bemanningsstrategi är att minska åberopade timvikarier och för att klara detta är målet att anställa resurspersoner inom avdelningen men tyvärr har man ingen idag, rekrytering pågår.
- Korttidsverksamheten arbetar kontinuerligt med att se över kostnader och möjligheter till kostnadseffektiviseringar. De arbetar även jobbar med förbättrade åtgärder kopplat till den psykosociala arbetsmiljön.

§9

**Val av ledamöter och
ersättare -**

**Kommunstyrelsens arbets-
och personalutskott 2023-
2026**

22KS731

§10

**Val av ordförande och vice
ordförande -**

**Kommunstyrelsens arbets-
och personalutskott 2023-
2026**

22KS731

§ 11

Val av ledamöter och ersättare - Piteå Allmänna näringslivsfond 2023-2026

22KS730

§12

**Val av ordförande och vice
ordförande - Piteå
Allmänna näringslivsfond
2023-2026**

22KS730

§13

**Val av ledamöter och
ersättare - Plan- och
tillväxtkommittén 2023-
2026**

22KS732

§14

**Val av ordförande och vice
ordförande - Plan- och
tillväxtkommittén 2023-
2026**

22KS732

§15

**Val av kommunala
vattenpolitiker**

Bottenviken 2023-2026

22KS733

§16

**Ledamot och ersättare till
Sweden Emilia-Romagna
Network (SERN) 2023-
2026**

22KS612

§19

Grundläggande granskning 2022

22KS258



Grundläggande granskning 2022

Piteå kommun

Information

Revisorerna ska enligt kommunallagen och god revisionssed årligen granska all verksamhet.

I den grundläggande granskningen ingår att bedöma centrala styrning- och ledningsfrågor avseende verksamhet, ekonomi och internkontroll. Likaså är nämndens och styrelsens omvärldsanalys och riskbedömningar av stort intresse för revisorerna. Bifogade frågor är tänkt att utgöra underlag i denna granskning. Frågorna är också tänkt att utgöra underlag inför revisorernas träffar med nämnder och styrelse.

Presentationen och svaren ska kunna härledas till revisionsbevis som styrker svaret, d.v.s. verifieras genom dokument, protokoll mm.

Stickprovskontroller av protokoll kommer att genomföras inom ramen för årets grundläggande granskning.

Revisionen önskar svar/handlingar från respektive nämnd senast:

Samhällsbyggnadsnämnden, 28 november 2022

Kultur- och fritidsnämnden, 26 september 2022

Miljö- och tillsynsnämnden, 29 augusti 2022

Överförmyndarnämnden, 1 november 2022

Fastighets- och Servicenämnden, 24 november 2022

Socialnämnden, 29 augusti 2022

Barn- och utbildningsnämnden, 24 november 2022

Kost- och servicenämnden, återkommer med datum.

Gemensam räddningsnämnd, 29 augusti 2022

Kommunstyrelsen träffar revisorerna januari 2023. Återkommer med datum.

E-nämnd, återkommer med datum.

Svaren/handlingarna skickas senast enligt ovan datum till camilla.stromback@kpmg.se

/Camilla Strömbäck, sakkunnigt biträde från KPMG

Om ni har frågor är ni välkommen att ringa Camilla Strömbäck på 076-318 00 29 eller maila camilla.stromback@kpmg.se

1. Målstyrning

I vilken utsträckning bedömer nämnden/styrelsen sin följsamhet till lagkravet avseende mål som KF fastställt (KL 6 kap. 6 §) samt åtaganden enligt kommunens reglemente och styrande dokument.

1	Mål och måluppfyllelse Nämnden ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige bestämt, samt de bestämmelser i lagar och författningar som verksamheten omfattas av.	Ja	Nej	Del-vis	Ej aktuellt	Kommentarer
1.1	Utöver mål fastställda av KF - vilka nämnd-/styrelsespecifika mål har nämnden/styrelsen fastställt? Redogör i kommentarsfältet vilka dessa mål är samt bifoga protokoll eller dyl. där dessa mål beslutas.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kommunstyrelsen har inte beslutat om något ytterligare specifikt styrelsemål utöver de av kommunfullmäktige övergripande målen som är utdelade till eller av kommunstyrelsen.
1.2	Följer nämnden/styrelsen upp hur målen (både de av KF fastställda samt de egna nämnd-/styrelsespecifika målen) utvecklas under året? Redogör hur ofta uppföljning sker i kommentarsfältet.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Måluppföljning sker vid två tillfällen under året. Dels i samband med delårsrapport tom augusti dels vid årsredovisningen då de fastställda målen följs upp och dokumenteras.
1.3	Har nämnden/styrelsen beslutat om åtgärder när brister i måluppfyllelsen upptäckts? Exemplifiera i kommentarsfältet.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	För delåret tom augusti 2022 har kommunstyrelsen avlämnat underlag till kommunfullmäktige sammanträde 221031. Kommunstyrelsen har där redovisat måluppfyllelse samt analyser av utfall per strategiskt område och prioriterade mål. Uppföljning för helåret 2022 har inte genomförts ännu och därmed inga förslag på åtgärder för aktuellt år.

						<p>Kommunfullmäktige ger däremot i samband med riktlinjer för verksamhetsplan och budget särskilt riktade uppdrag till kommunchef. Det avser insatsområden som bedöms vara av särskild vikt för att möjliggöra en bibehållen eller förbättrad måluppfyllelse av de prioriterade målen. Dessa insatsområden koordineras och samordnas för att beakta resultat och erfarenheter över tid.</p>
--	--	--	--	--	--	---

2. Ekonomistyrning

I vilken utsträckning bedömer nämnden/styrelsen sin följsamhet till lagkravet (KL 11 kap. 5 §) samt åtaganden enligt kommunens reglemente och styrande dokument.

2	Ekonomistyrning Kommuner ska ha en god ekonomisk hushållning i sin verksamhet.	Ja	Nej	Del-vis	Ej aktuellt	Kommentarer
2.1	Har nämnden/styrelsen anpassat verksamheten utifrån de förutsättningar som anges i tilldelad budget? Redogör för detta i kommentarsfältet.	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nämnden följer upp ekonomin vid månadsbokslut, delårsbokslut och årsbokslut och fattar erforderliga beslut om åtgärder när behov uppstår. Dimensioneringen av nämndens uppdrag och ansvarsområden utgår från och anpassas efter tilldelade medel.
2.2	Får nämnden/styrelsen tillräckliga underlag avseende ekonomi och verksamhetens utveckling för att kunna göra de prioriteringar och vidta de åtgärder som krävs för att nå en ekonomi i balans? Exemplifiera i kommentarsfältet.	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ekonomisk uppföljning sker på avdelningsnivå och totalt för nämnden. Tillväxtpolitisk reserv (TPR) - tilldelade medel samt uppföljning av uppnådda effekter återkopplas årligen till nämnden. Analys av ekonomi, personal och verksamhetens utveckling är en central del i uppföljningsprocessen med olika detaljeringsgrad inom månads-, delårs- och årsbokslut.
2.3	Om nämnden/styrelsen prognostiserar underskott - har nämnden under året tagit aktiva beslut om åtgärder för att nå en ekonomi i balans? Exemplifiera i kommentarsfältet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	
2.4	Har nämnden/styrelsen under verksamhetsåret redovisat en konsekvensanalys till KF i de fall budget inte anses stå i relation till uppdraget? Bifoga konsekvensanalys.	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I samband med Budget och Verksamhetsplan redovisar nämnd konsekvenser av att klara verksamheten inom given ram. Det ligger till grund för budgetberedningens

						förslag och slutligen Kommunfullmäktiges beslut om budget. Se KS förslag till budget 2023 och Verksamhetsplan 2023-2025 Diarienumr 22KS82.
--	--	--	--	--	--	--

3. Intern kontroll

I vilken utsträckning bedömer nämnden sin följsamhet till lagkravet avseende intern kontroll (KL 6 kap. 6 §) samt åtaganden enligt kommunens reglemente och styrande dokument.

3	Intern kontroll Nämnden/styrelsen ska se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.	Ja	Nej	Delvis	Ej aktuellt	Kommentarer
3.1	Har nämnden/styrelsen fastställt internkontrollplan för år 2022? Bifoga internkontrollplan.	X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.1.1	Har nämnden/styrelsen varit aktiva i framarbetandet av den riskanalys som ligger till grund för internkontrollplanen 2022? Bifoga riskanalys.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	<input type="checkbox"/>	Styrelsen har i sedvanlig ordning fått ett förslag från tjänstepersoner som de sedan satt sig in i, ställt frågor runt, korrigerat vid behov och slutligen fastslagit i sin nuvarande form.
3.2	Har nämnden/styrelsen fått utbildning kopplat mot internkontrollområdet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	<input type="checkbox"/>	Ingen regelrätt utbildning vid separat tillfälle, men vid varje dragning inför beslut har modellen för internkontroll presenterats och styrelsen har haft möjlighet att ställa frågor om något känts oklart.
3.4	Har nämnden/styrelsen godkänt uppföljning av internkontrollplanen?	X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Styrelsen har godkänt uppföljning av internkontrollplan 2021 och kommer ta ställning till uppföljning av internkontrollplan 2022 under november.
3.5	Fattar nämnden/styrelsen beslut/ges direktiv vid konstaterade avvikelser/brister i den interna kontrollen? Exemplifiera avvikelser/brister i den interna kontrollen som nämnden/styrelsen tagit aktivt beslut om i kommentarsfältet.	X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vid behov. För 2021 har styrelsen bedömt att den interna kontrollen varit tillräcklig och att de åtgärder som tagit upp i återredovisningen vid rapporterade avvikelser varit adekvata.

4. Nämnd-/styrelsespecifika frågor

Nedan följer ett antal nämnds-/styrelsespecifika frågor. Ni svarar enbart på de frågor som är kopplade till den egna nämnden/styrelsen.

- **Gråfärgad text** är frågor och svar från 2019–2021 års grundläggande granskning och ska ej besvaras.
- Frågor som ska besvaras för år 2022 är markerade med **fet svart text**.

Revisionen kan i ett senare skede komma med ytterligare nämnds-/styrelsespecifika frågor.

KOMMUNSTYRELSEN (KS)		
Område	År	Kommentar och frågeställning
Måluppfyllelse	2022	<p>Piteå ska år 2030 ha 46 000 invånare och till 2050 50 000 invånare – målet uppges vara delvis uppfyllt (ÅR 2021). Hur arbetar kommunen för att nå målet om 46 000 invånare år 2030 och 50 000 år 2050?</p> <p>Svar: De politiskt prioriterade målet följs två gånger per år kompletterat med en löpande redovisning av indikatorer som visar på hur folkmängden förändras. Förutom krav riktat till samtliga nämnder och bolag beträffande det aktuella målet så uttalar fullmäktige alltid några specifika ledningsuppdrag som riktar sig direkt till kommunchef och PIKABs VD. Det avser uppdrag som är komplexa till sin karaktär och överbryggar nämndernas och styrelsernas olika ansvarsområden. Ledningsuppdragen avser att fungera som en plan för en förnyad höjd inom ett specifikt område med handlingsplan som nämnderna och styrelserna därefter ska hantera. Strategin baseras också på ett antal insatser, flera av långsiktig karaktär. Att växa i befolkning berör många för att inte säga all kommunal verksamhet men för att nämna några exempel på insatser utan rangordning är det förberedelser av en förnyad översiktsplan, fördjupade översiktsplaner, detaljplaner och förberedelser av nya stadsdelar, Norrbotniabanan, bostadsförsörjningsplan, infrastrukturella investeringar. Här kan vi också lägga till arbetet med attraktiv arbetsgivare, kulturella insatser, ett antal evenemang för att locka inflytare och inte minst kunna visa upp medborgarnas nöjdhet med skolan i Piteå bla.</p>

Piteå ska vara en attraktiv ort för näringsliv och företagande – målet uppges vara uppfyllt i hög grad (ÅR 2021).

Hur resonerar kommunen gällande detta, vilka parametrar ligger till grund för att bedöma måluppfyllelsen dvs. att målet är uppfyllt i hög grad?

Finns mål kopplat till företagsetableringar?

Företagsetableringar, hur arbetar kommunen med dessa?

Svar: I delårsrapport från kommunstyrelsen tom aug 2022 framgår följande som svar på hur Kommunstyrelsen arbetar med måluppfyllelsen:

Nytt etableringsprogram är antaget som på ett övergripande plan beskriver hur Piteå kommuns förvaltningar och bolag avser att arbeta med etableringsfrågor tom 2026. Arbetet därefter fungerar enligt plan. Antalet mycket stora etableringsförfrågningar har dock under perioden minskat. Anledningen kan bero på kriget i Ukraina och ett mer osäkert världsläge samt det stora tryck på investeringar som redan planeras i regionen. Företagen i Piteå upplever en mycket god efterfrågan samt god beläggning på sina anläggningar. Detta möjliggör nya investeringar i form av lokaler och nyrekryteringar.

Planarbetet har förstärkts budgetmässigt från kommunen men även via regionala medel.

Insiktundersökningen, servicemätningen av kommunens myndighetsutövning, presenterats till kommunstyrelsen under perioden. Piteå har där ett NKI på 78, vilket visar att kunderna i hög grad är nöjda med Piteå kommuns myndighetsutövning. Piteå placerar sig på plats 38 av 201 deltagande kommuner.

Svenskt Näringslivs mätning av företagsklimatet redovisades under perioden där Piteå uppvisade ett sämre resultat samtidigt som det lokala näringslivet präglas av expansion och stark tillväxt. Många lokala företag går bra och många branscher uppvisar stark tillväxt och hög grad av lönsamhet, enligt Bisnodes analys 2022. Analysen visar emellertid på ett behov av att skapa en branschbalans så att andelen sysselsätta inom tjänstesektorn ökar.

Småföretagarindex som visar förutsättningarna för små medelstora företag att verka på en ort presenterades nyligen. I undersökningen går Piteå från plats 83 till 25 i årets Småföretagarindex.

En handelsutredning har genomförts av Handels utredningsinstitut. Den påvisar att Piteås handel är stark och att det finns goda utvecklingsmöjligheter för en ökad etableringsgrad av handel i Piteå.

Kompetensförsörjning är en stor utmaning för företagen. Piteå kommuns projekt Inflyttarservice som fungerar som sluss för personer som fått jobb i Piteå eller som funderar på att flytta hit har rönt framgångar och diskussion om detta som stadigvarande verksamhet pågår. En förvaltningsövergripande planeringsgrupp har skapats som ska stödja detta arbete.

Ett antal ärenden har beviljats medel från den tillväxtpolitiska reserven. Några av projekten är Ung Företagsamhet, Bottenvikens skärgård, Landsbygdsprojektet Spira Mare, Nyföretagarcentrum och Framtid Campus. LTUs forskningsplattformen CHESS (Centre for Hydrogene Energy System Sweden) har överträffat förväntningarna och diskussion om Piteås position inom vätgas förs med berörda intressenter.

Samverkan med näringsliv och branschråd fortgår som tidigare. Till detta tillkommer insatser genomförda som event eller riktade aktiviteter och samarbetsprojekt.

Sponsringen för perioden ser i stort ut som tidigare år. Under året har stora evenemang som SM veckan, Piteå Summer Games, Fest-

		<p>spelen, Nolia och Piteå Dansar och ler åter kunnat genomföras med många besökare och intäkter till Piteås turistanläggningar.</p> <p>Kommunens inköpsprocess för varor, tjänster och entreprenader (upphandlingar, avtal, fakturor m.m.) berör och påverkar näringslivet på olika sätt där fokus är att upprätthålla goda relationer med leverantörer.</p> <p>Samverkan inom hela Piteå kommunkoncern kan stärkas för att säkerställa att alla nödvändiga insatser går i rätt riktning. Riktning och målbild bör formuleras och kommuniceras tydligt för att ge avsedd effekt. En sådan mobilisering ger kommunstyrelsen bättre möjlighet att axla den strategiskt övergripande förmågan för att ge det stöd och den ledning som krävs.</p> <p>Idag saknas det bostäder i kommunen, kopplat till invånarmålet och attraktivitet och företagande, hur arbetar kommunen med detta?</p> <p>Svar: I förvaltningsberättelsen för delårsrapport tom augusti 2022 framgår följande: Under året har ett förslag till ny plan för bostadsförsörjning arbetats fram. Enligt den bostadsförsörjningsanalys som ligger till grund för planen finns ingen allmän, strukturell bostadsbrist i kommunen, dvs. antalet bostäder motsvarar totalt sett befolkningsunderlaget. Trots det kan det finnas ett behov av att bygga bostäder, då existerande bestånd kanske inte svarar mot den efterfrågan som finns idag eller som kommer att uppstå om kommunens befolkningsmål ska kunna nås.</p> <p>Planen innehåller även förslag till riktlinjer för bostadsförsörjningen fram till och med år 2026. För att svara upp mot det bedömda behovet av bostäder behövs ett tillskott om knappt 4 000 bostäder till år 2040. Redan idag finns planer för något mer än 2 000 bostäder och ytterligare 3 000 på utpekade ej i detalj planlagda områden. Den låga andelen bostadsrätter i bostadsbeståndet bedöms begränsa rörligheten på bostadsmarknaden. Jämfört med fjolåret har det totala antalet bygglovsansökningar minskat.</p> <p>Bland särskilda utmaningar för bostadsförsörjningen märks tillgången till bostäder för s.k. särskilda grupper. Här visar analysen att bostadsmarknaden är i obalans med underskott för flera grupper: särskilt boende för äldre, personer med funktionsnedsättning, självbosatta nyanlända och anvisade nyanlända. Särskilda utmaningar finns för personer utan tak över huvudet och för personer på institution utan bostad att komma till. Förslaget till riktlinjer innehåller en rad åtgärder för att möta dessa utmaningar.</p>
<p>Arbetsmiljöarbete</p>	<p>2022</p>	<p>Det har genomförts en granskning avseende arbetsmiljöarbete.</p> <p>Hur bedriver nämnden sitt arbetsmiljöarbete?</p> <p>Svar: Kommunledningsförvaltningen följer gällande rutiner och riktlinjer gällande arbetsmiljöarbetet. Årlig uppföljning görs i Stratsys där respektive chef följer den checklista som finns och besvarar frågor kring områden som gäller systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), samverkan, arbetsmiljöpolicy, mål och rutiner, delegering av arbetsmiljöuppgifter, upplevelsen av kompetens och kunskap samt rutiner kring undersökning och riskbedömning. Under början av hösten 2022 genomfördes en arbetsmiljöenkät vid förvaltningens alla avdelningar. Personalavdelningen har haft uppdraget att stötta förvaltningens chefer i tolkning och redovisning av resultat. Förvaltningens chefer har även haft möjlighet till stöd av personalavdelningen i arbetet med att ta fram handlingsplaner. En fort-</p>

		satt utveckling av arbetsmiljöarbetet bör dock göras för att jobba förebyggande och att fånga upp behov av förändring inom avdelningarnas arbetsmiljö kontinuerligt.
Överklaganden	2022	<p>Hur många procent av besluten inom nämndens verksamhetsområde överklagas? Vad är kostnaderna för dessa överklaganden ärenden?</p> <p>Svar: Bedömningen är att kommunstyrelsen inte haft några överklagningar på tagna beslut under året.</p>

Internkontrollplan 2022

2022

Kommunstyrelsen



Piteå kommun

Innehållsförteckning

1	Internkontroll i Piteå kommun	3
	1.1 Riskmatris.....	4
2	Prioriterade risker	6
	2.1 Verksamheten lever upp till de av kommunfullmäktige fastställda målen.....	6
	2.2 Verksamheten bedrivs kvalitativt och kostnadseffektivt, dvs med god ekonomisk hushållning.....	8
	2.3 Information om verksamheten och om den finansiella rapporteringen är ändamålsenlig, tillförlitlig och tillräcklig.....	8
	2.4 De lagar, regler och riktlinjer som finns följs	10
	2.5 Möjliga risker. förluster och förstörelse inringas, bedöms och förebyggs	14
3	Ej prioriterade risker	15
4	Sammanfattande kommentar	16

I Internkontroll i Piteå kommun

Med intern styrning och kontroll avses den process som syftar till att nämnder/styrelser med rimlig säkerhet säkerställer att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige fastställt och de föreskrifter som gäller för verksamheten. Kommunens styr- och ledningssystem utgör grunden för detta.

Nämnden/styrelsen ska årligen upprätta en plan för att på en rimlig nivå säkerställa att: verksamheten lever upp till de av fullmäktige fastställda målen, verksamheten bedrivs kvalitativt och kostnadseffektivt, det vill säga med god ekonomisk hushållning, informationen om verksamheten och om den finansiella rapporteringen är ändamålsenlig, tillförlitlig och tillräcklig, de lagar, regler och riktlinjer som finns följs, möjliga risker, förluster och förstörelse inringas, bedöms och förebyggs. Den interna kontrollen syftar även till att ta fram förslag till förbättringar och förändringar av verksamheten.

Denna modell utgår från Piteå kommuns policy gäller för intern kontroll och styrning som gäller för samtliga nämnder och även bolagen i tillämpliga delar.

Den interna kontrollen utgår från de risker som identifierats i verksamhetens processer, dessa riskanalyseras och för risker som bedöms kunna ha stor påverkan på verksamheten tas kontrollmoment och eventuell förebyggande aktiviteter fram. Kontrollmomenten följs löpande utifrån respektive periodicitet under året och risken analyseras och följs före november varje år utifrån rutiner från ekonomiavdelningen.

Riskanalys

En riskanalys, utifrån sannolikhet att risken inträffar och konsekvens om risken inträffar, ska årligen upprättas i syfte att identifiera omständigheter som kan utgöra en risk för att ovanstående punkter inte tillämpas. Riskanalysen ligger till grund för nämndens/styrelsens plan för intern kontroll.

Kontrollmoment

För alla risker som bedöms kunna ha stor påverkan på verksamheten ska kontrollmoment sättas upp. Dessa ska följas upp med lämplig periodicitet under året.

Förebyggande aktiviteter

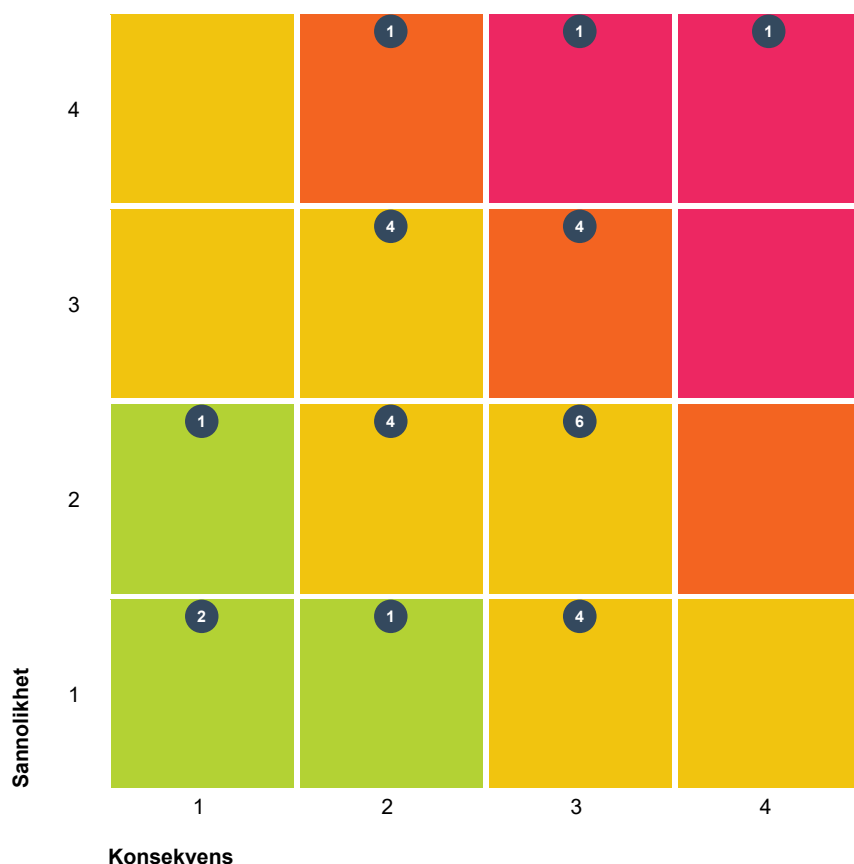
För risker där det kan göras åtgärder för att minska eller eliminera risken ska även förebyggande åtgärder utföras.

Uppföljning

Den interna styrningen och kontrollen ska systematiskt och regelbundet följas upp och bedömas. Nämnden/styrelsen ska årligen, före december besluta om de bedömer att den interna kontrollen är tillräcklig. Vid bedömningen ska iakttagelser som lämnas vid revision/tillsyn beaktas. Alla nämnders internkontrollplan och uppföljning ska delges kommunstyrelsen.

I.1 Riskmatris

















































Nedan stående matris ger en översikt av sannolikhet och konsekvens på identifierade risker i verksamhetens processer. Riskerna och kontrollmoment samt förebyggande aktiviteter redovisas i kapitel 2.



2 Kritisk risk 5 Hög risk 18 Måttlig risk 4 Låg risk Totalt: 29

Kritisk risk	Hög risk	Måttlig risk	Låg risk
Sannolikhet			
4	Säkert	Kritisk	
3	Troligt	Allvarlig	
2	Möjligt	Betydande	
1	Liten	Lindrig	

Rutin/Process	Risk	Sannolikhet	Konsekvens	Värde
Finansförvaltning	1 Felaktiga placeringar, för stort risktagande, spekulation	Möjligt	Allvarlig	6
Tillväxtpolitiska reserven	2 Utbetalningar från tillväxtpolitiska reserven följer inte fastställda riktlinjer	Möjligt	Betydande	4
	3 Att medel inte finns tillgängliga i den tillväxtpolitiska reserven för viktig näringslivsutveckling.	Troligt	Betydande	6
Inköpsprocessen	4 Inköp sker utanför avtal	Troligt	Allvarlig	9
Mänskliga rättigheter och mångfald	5 Riktlinjer MR och mångfald inte får genomslag i organisationen	Möjligt	Betydande	4

Rutin/Process	Risk	Sannolikhet	Konsekvens	Värde
Politiska uppdrag	6  Uppdrag som beslutats genomförs inte	Liten	Allvarlig	 3
	7  Genomförda uppdrag återredovisas inte	Liten	Betydande	 2
Sponsring	8  Motprestationer i sponsringsavtal genomförs inte.	Troligt	Betydande	 6
Demokrati och öppenhet	9  Otillbörlig påverkan	Möjligt	Allvarlig	 6
	10  Valdeltagandet sjunker	Möjligt	Allvarlig	 6
	11  Valhemligheten för enskilda personer riskeras	Liten	Allvarlig	 3
Kvalitetsredovisning	12  Åtgärder finns inte för områden med låg måluppfyllelse	Möjligt	Allvarlig	 6
Löneutbetalning	13  Felaktiga löner utbetalas	Möjligt	Betydande	 4
	14  Uppkomna löneskulder regleras inte	Liten	Lindrig	 1
	15  Brott mot centrala avtal	Liten	Lindrig	 1
Utlämning av information	16  Fel hantering av offentlighetsprincipen	Möjligt	Allvarlig	 6
	17  Personuppgifter hanteras felaktigt	Troligt	Allvarlig	 9
	18  Felaktigheter i utgivna rapporter	Möjligt	Lindrig	 2
Möten och Beslut	19  Dåligt underbyggda eller försenade beslut	Möjligt	Allvarlig	 6
	20  Digitala sammanträden lever inte upp till kommunallagenskrav	Liten	Allvarlig	 3
Kommunala anslagstavlan	21  Meddelande om underskrivet protokoll publiceras inte	Liten	Allvarlig	 3
	22  Anslagstavlan i foajen visar inte rätt information	Möjligt	Betydande	 4
Arvodshantering	23  Felaktiga utbetalningar av arvoden	Troligt	Betydande	 6
Bemanningsprocessen	24  Betydande personalbortfall p g a pandemi	Troligt	Allvarlig	 9
Informationsförvaltning	25  Avtal registreras inte eller felaktigt	Troligt	Betydande	 6
	26  Information förvaltas felaktigt	Troligt	Allvarlig	 9
Informations-säkerhet	27  Brister i teknisk efterlevnad	Säkert	Kritisk	 16
	28  Brister i juridisk efterlevnad	Säkert	Allvarlig	 12
	29  Brister i riskhantering	Säkert	Betydande	 8

2 Prioriterade risker

2.1 Verksamheten lever upp till de av kommunfullmäktige fastställda målen

Här beskrivs de processer och risker som i första hand är kopplade till det kvalitativa målen under de fyra strategiska områdena samt personalmål.

Mänskliga rättigheter och mångfald

Riktlinjer MR och mångfald inte får genomslag i organisationen

- Minskad mångfald kan leda till minskad befolkningsutveckling

Kontrollmoment		
Uppföljning MR-riktlinjer och anvisning	Kontrollmoment - VAD Kontinuerlig uppföljning i strategigrupp utifrån anvisning för MR Kontrollmetod - HUR Kontinuerlig uppföljning i strategigrupp. Rapporteras	Kontrollutförare - VEM Processledaren för arbetet med mänskliga rättigheter. Rapport - Till vem? Frekvens? Rapport till KS under december eller i årsredovisning

Sponsring

Motprestationer i sponsringsavtal genomförs inte.

- Piteå kommun förlorar goodwill när det inte syns att kommunen är med och stödjer olika bra saker för kommunen.

Kontrollmoment		
Uppföljning Sponsringsavtal	Kontrollmoment - VAD Kontroll av att motprestationer i sponsringsavtal är utförda av motparten. Kontrollmetod - HUR Löpande kontroll, avvikelser noteras till uppföljning av internkontrollplan.	Kontrollutförare - VEM Tjänsteperson med ansvar för sponsring Rapport - Till vem? Frekvens? Löpande till chef kommunikationsavdelningen. 1 ggr per år till kommunstyrelsen i samband med återrapport internkontroll.

Demokrati och öppenhet

Otillbörlig påverkan

■ Risk för förtroendevalda och tjänstepersoner att utsättas för hot, hot om våld, otillbörlig påverkan. Vilket kan orsaka att förra personer vill engagera sig och i sig hota demokratin som helhet.

Kontrollmoment		
Inrapporterade incidenter	Kontrollmoment - VAD Löpande dialog och stöd med berörda vid behov eller olika aktiviteter där incidenter kan inträffa Kontrollmetod - HUR Anmälan till säkerhetskylldschef vid en uppkommen incident	Kontrollutförare - VEM Dataskyddsombud/Säkerhetskylld Rapport - Till vem? Frekvens? Minst årligen redovisning av uppkomna incidenter till säkerhetsorganisationen

Förebyggande aktivitet	
Information och utbildning om otillbörlig påverkan	Genom information och utbildning öka medvetenheten om riskerna och hur man kan minimera att de inträffar.

Valdeltagandet sjunker

■ Ett högt valdeltagande är garanten för att förtroende för demokratin. Valdeltagandet påverkas av allmänhetens förtroende för kommunen och politiken men även av god tillgång till tillgängliga vallokaler och förtidsröstningsställen.

Kontrollmoment		
Uppföljning valdeltagande EU val	Kontrollmoment - VAD Jämförelse tidigare val Kontrollmetod - HUR Analys utifrån valkretsar gentemot tidigare val	Kontrollutförare - VEM Valsamordnare i samråd med ordförande Rapport - Till vem? Frekvens? Avdelningschef Styrning och ledning

Valhemligheten för enskilda personer riskeras

■ Vallokal och valföretning måste garantera varje individs integritet vid val. Tillgänglighet och säkerhet vid val och röstningslokaler ska garanteras.

Kontrollmoment		
Uppföljning vallokaler och säkerhetsrutiner	Kontrollmoment - VAD Säkra lokalernas tillgänglighet, utbilda valförettare och röstmottagare, utforma säkerhetsrutiner Kontrollmetod - HUR Utvärdering av lokaler och personal	Kontrollutförare - VEM Valsamordnare i samråd med ordförande Rapport - Till vem? Frekvens? Utvärderingens innehåll och slutsatser presenteras för kontrollansvarig

2.2 Verksamheten bedrivs kvalitativt och kostnadseffektivt, dvs med god ekonomisk hushållning

Här beskrivs det processer och risker som i första hand är kopplade till de ekonomiska målen samt risker som kan äventyra de ekonomiska målen på lång sikt.

Kvalitetsredovisning

Åtgärder finns inte för områden med låg måluppfyllelse



Kontrollmoment		
Kontroll av åtgärder och aktiviteter via styr och ledningssystemet.	Kontrollmoment - VAD Kontroll av åtgärder och aktiviteter via styr och ledningssystemet i samband med att texter kvalitetssäkras och bereds innan rapport går för politiskt ställningstagande Kontrollmetod - HUR genomläsning, vid behov intervjuer och samtal	Kontrollutförare - VEM Kommunlednings-förvaltningens ledningsgrupp. Rapport - Till vem? Frekvens? Rapport till KS i samband med årsbokslut.

Bemanningsprocessen

Betydande personalbortfall p g a pandemi

■ Pandemin kan förorsaka hög sjukfrånvaro och verksamheten klarar inte att ta in vikarier med kort varsel till följd av komplexitet i uppdraget, med underbemanning som följd.

Exempel på konsekvenser är försenade leveranser av uppdrag; försenade upphandlingar, försenade betalning av fakturor, eftersläpande kundfakturering, brister i redovisning och ekonomistyrning.

Kontrollmoment	
Arbetsledning genom dagliga kontakter med medarbetarna	Kontrollutförare - VEM Samtliga chefer Rapport - Till vem? Frekvens? Ekonomichef

2.3 Information om verksamheten och om den finansiella rapporteringen är ändamålsenlig, tillförlitlig och tillräcklig

Här beskrivs det processer och risker som i första hand är kopplade till kontroll av verksamheten samt möjligheterna att kunna få insyn och på ett korrekt sätt kunna följa upp verksamheten och dess ekonomi.

Finansförvaltning

Felaktiga placeringar, för stort risktagande, spekulation



Kontrollmoment		
Avstämning mot Finansriktlinjer	<p>Kontrollmoment - VAD Egen samt diskretionär förvaltning stäms av mot aktuell Finanspolicy och Finansriktlinjer.</p> <p>Kontrollmetod - HUR Jämförelse regelverk mot gjorda placeringar</p>	<p>Kontrollutförare - VEM Ekonom inom finansförvaltning</p> <p>Rapport - Till vem? Frekvens? Löpande rapportering till Ekonomichef samt återkoppling/uppföljning till Kommunstyrelsen i samband med bokslut.</p>
Dokumentation och information från resp bank, manuella rutiner inom enheten	<p>Kontrollmoment - VAD Kapitalförvaltning</p> <p>Kontrollmetod - HUR Processöversyn inkl dokumentation, Fortlöpande analys av placeringar utifrån Finanspolicy och Finansriktlinjer.</p>	<p>Kontrollutförare - VEM Ekonomer inom Ekonomistyrning/ Ekonomiavd.</p> <p>Rapport - Till vem? Frekvens? Ekonomichef, veckovis uppdatering. Övergripande återrapportering till KS i samband med månads-, delårs och årsbokslut.</p>
Aktualisering och uppdatering av Finanspolicy och Finansriktlinjer	<p>Kontrollmoment - VAD Aktualisering av styrande dokument utarbetas utifrån hur rådande praxis inom kommunsektorn. Förslaget till revideringar skickas på remiss internt och externt innan beslut.</p> <p>Kontrollmetod - HUR Omvärldsanalys bland andra kommuners styrande dokument. Dialog med diskretionära förvaltare samt Kommuninvest.</p>	<p>Kontrollutförare - VEM Kommuncontroller, Ekonomistyrning</p> <p>Rapport - Till vem? Frekvens? Ekonomichef</p>

Förebyggande aktivitet
Löpande avstämningar med diskretionära förvaltare. Månadsvis avstämning.
Löpande avstämningar Månadsvis avstämning och dokumentation
Uppdatering och aktualisering av styrande dokument

Tillväxtpolitiska reserven

Utbetalningar från tillväxtpolitiska reserven följer inte fastställda riktlinjer



Kontrollmoment		
Uppföljning av utbetalningar från den tillväxtpolitiska reserven	Kontrollmoment - VAD Kontinuerlig uppföljning Kontrollmetod - HUR Intern kontrollprocess	Kontrollutförare - VEM Näringslivsavdelningen Rapport - Till vem? Frekvens? Rapport till KS 2 gånger per år
Kontinuerlig uppföljning av tillväxtärenden.	Kontrollmoment - VAD Tillgång till medel i den tillväxtpolitiska reserven. Kontrollmetod - HUR Kontinuerlig sammanställning av upparbetade medel.	Kontrollutförare - VEM Näringslivsavdelningen. Rapport - Till vem? Frekvens? Till kommunstyrelsen 2 gånger per år.

Att medel inte finns tillgängliga i den tillväxtpolitiska reserven för viktig näringslivsutveckling.



Efterfrågan på medel är mycket hög. Stora omställningar sker såväl i näringsliv som samhälle.

2.4 De lagar, regler och riktlinjer som finns följs

Här beskrivs de processer och risker som i första hand är kopplade till lagar och regelverk men även att kommunens interna styrdokument efterlevs.

Inköpsprocessen

Inköp sker utanför avtal



Risk att inköp sker utanför avtal till följd av att ramavtal saknas inom vissa områden samt att kommunikation och utbildningsinsatser inte når ut till verksamheterna. (Trolig och Allvarlig).

Kontrollmoment		
Fortlöpande avtalsuppföljning	Kontrollmoment - VAD Uppföljning av avtal Kontrollmetod - HUR Fortlöpande avtalsuppföljning. Framtagande av enhetliga rutiner för uppföljning samt utbildning av inköpssamordnare.	Kontrollutförare - VEM Inköpscontroller Rapport - Till vem? Frekvens? Inköpschef

Förebyggande aktivitet	
Rutiner för avtalsuppföljning	Inköp tar fram rutiner för avtalsuppföljning på verksamhetsnivå tillsammans med inköpssamordnare.
Utbildning av inköpssamordnare och beställare	Inför införandet av e-handelssystem så utbildas inköpssamordnare och beställare.
Inköpsnätverk	Regelbundna träffar mellan Inköp och förvaltningarnas inköpssamordnare i syfte att bredda kompetensen och nå samordningsvinster.

Löneutbetalning

Felaktiga löner utbetalas

■ Försämrar relationen och förtroendet mellan kommunen och arbetstagare och arbetstagarorganisationer. Skapar mycket merarbete med rättning samt att enskilda medarbetare kan bli återbetalningsskyldiga.

Kontrollmoment		
Kvalitetssäkring löneutbetalning	Kontrollmoment - VAD Kvalitetssäkring genomförs före och efter löneutbetalning vid Lönecenter i Älvsbyn. Lönekonsulter och systemadministratörer på Lönecenter i Älvsbyn genomför daglig registrering enligt uppgjorda rutiner. Kontrollmetod - HUR Chef lönecentrum följer upp arbetet veckovis, kontroll av fellistor för åtgärd. Utbildning av ny personal och ett pågående utvecklingsarbete för att förbättra rutiner.	Kontrollutförare - VEM Chef för Lönecenter. Rapport - Till vem? Frekvens? Personalchef och chef för Lönecenter har återkommande möten för att följa upp verksamheten och klargöra eventuella oklarheter i vem som ska göra vad.

Utlämning av information

Fel hantering av offentlighetsprincipen

■ Information redovisas eller lämnas inte ut korrekt eller att sekretessregler inte tillämpas

Kontrollmoment		
Kontroll av styrande dokument	Kontrollmoment - VAD Att styrande dokument som reglerar rutiner för kontrollmiljön finns och följs Kontrollmetod - HUR Att styrande dokument är korrekta och aktuella samt att de följs av personal.	Kontrollutförare - VEM Kommunjurist Rapport - Till vem? Frekvens? Händelser rapporteras löpande till överordnad chef.

Personuppgifter hanteras felaktigt

■ Kommunen lever inte upp till regler för GDPR

Kontrollmoment		
Kontroll av styrande dokument	Kontrollmoment - VAD Att styrande dokument som reglerar rutiner för kontrollmiljön finns och följs Kontrollmetod - HUR Att styrande dokument är korrekta och aktuella samt att de följs av personal.	Kontrollutförare - VEM Dataskyddsombud Rapport - Till vem? Frekvens? Incidenter går till dataskyddsombud och vidare till Datainspektionen.

Kommunala anslagstavlan

Anslagstavlan i foajen visar inte rätt information

■ Den digitala anslagstavlan i foajén visar annat, programmet hängt sig etc. Bör kontrolleras löpande.

Kontrollmoment		
Kontroll att anslag finns utlagda	Kontrollmoment - VAD Visuell kontroll dagligen ser över att anslagstavlan visas. Rapport i system varje tertial Kontrollmetod - HUR Att rutinen är korrekta och aktuella samt att de följs av personal. Löpande kontroll av teknisk utrustning.	Kontrollutförare - VEM Medborgarservice säkerställer teknisk utrustning, Rapport - Till vem? Frekvens? Avvikelse rapporteras till Chef för avdelningen för styrning och ledning.

Arvodshantering

Felaktiga utbetalningar av arvoden

■ Omfattande manuell hantering i flera led och komplicerad bestämmelse. Missförstånd och bristande kunskaper ger en risk, för felaktiga utbetalningar och i slutändan sänkt förtroende för ensilka politiker och eller kommunen som helhet.

Förebyggande aktivitet	
Översyn rutiner och system	Översyn för att förenkla rapportering av deltagande i politiska sammanträden m.m. samt möjlighet att följa upp felaktiga utbetalningar.

Informationsförvaltning

Avtal registreras inte eller felaktigt

■ Avtal med externa parter registreras inte vilket kan leda till svårt att hitta, missad uppsägning, förnyas inte

Kontrollmoment		
Avvikelse på avtal	Kontrollmoment - VAD Avtal utifrån informationshanteringsplan som inte registreras korrekt Kontrollmetod - HUR Upptäckta avvikelser och "försvunna" avtal rapporteras i kommentarsfältet i Stratsys.	Kontrollutförare - VEM Huvudregistrator Rapport - Till vem? Frekvens? Igg per år, Internt i samband med internkontrollrapport

Förebyggande aktivitet
Tydliggöra rutiner och undersöka möjligheten till ett centralt avtalsregister

Information förvaltas felaktigt

■ Inaktuella informationshanteringsplaner eller att medarbetare inte följer IHP kan leda till informationsförluster.

Kontrollmoment		
Arkivmyndighetens tillsynsuppdrag	Kontrollmoment - VAD Verksamheternas informationshantering Kontrollmetod - HUR Tillsyn med framtaget frågebatteri.	Kontrollutförare - VEM Centralarkivet Rapport - Till vem? Frekvens? Till arkivansvarig 1 ggr per år

Informationssäkerhet

Brister i teknisk efterlevnad

■ Nödvändiga tekniska åtgärder har inte implementerats i tillräcklig utsträckningen. Konsekvensen kan bli att sekretessbelagd information och känsliga personuppgifter exponeras till obehöriga. Konsekvens kan även bli att verksamheterna inte kan producera verksamhet

Kontrollmoment		
Avstämning av förteckning	Kontrollmoment - VAD Förteckning organisatoriska och tekniska åtgärder Kontrollmetod - HUR Implementeringsgrad av åtgärder från förteckningslista Allvarliga brister som ej åtgärdats eller förklarats varför åtgärd ej behövs räknas som avvikelse.	Kontrollutförare - VEM CISO Rapport - Till vem? Frekvens? Rapporteras till kommunstyrelsen 1 ggr per år (november)

Förebyggande aktivitet

Upprätta Förteckning organisatoriska och tekniska åtgärder

Brister i juridisk efterlevnad

■ Kommunen lever inte upp till gällande författningskrav inom informationssäkerhet. konsekvens av detta kan bli betydande sanktionsavgifter upp till 10 miljoner sek. Kan även bli skada på förtroendet från medborgarna.

Kontrollmoment		
Avstämning av förteckning gällande författningskrav inom informationssäkerhet	Kontrollmoment - VAD förteckning gällande författningskrav inom informationssäkerhet Kontrollmetod - HUR Efterlevnadsgrad av förteckningslista Allvarliga brister i efterlevnad som ej förklarats varför de ej följts räknas som avvikelse. Kontinuerligt följa ny lagstiftning och uppdatera förteckning	Kontrollutförare - VEM CISO Rapport - Till vem? Frekvens? rapporteras 1 ggr per år till kommunstyrelsen (nov)

Förebyggande aktivitet

Upprätta författningsförteckning gällande informationssäkerhet

Brister i riskhantering

■ I den operativa verksamheten finns bristande förmåga att identifiera och analysera risker samt även hantera och rapportera åtgärdsplaner. Konsekvensen av detta kan leda till otydligt ägande och utövande av ansvar. Vilket kan leda till att risker ej åtgärdas och skapar skada för kommunen.

Kontrollmoment		
Tillsynskontroller riskarbete	Kontrollmoment - VAD Styrande dokument för riskhantering av informationssäkerhetsrisker Kontrollmetod - HUR CISO genomför tillsynskontroller i koncernens verksamheter. Avvikelser dokumenteras i Stratsys informations säkerhetsmodul	Kontrollutförare - VEM CISO Rapport - Till vem? Frekvens? Rapporteras 1 ggr per år till kommunstyrelsen (nov)

2.5 Möjliga risker. förluster och förstörelse inringas, bedöms och förebyggs

Här beskrivs övriga processer och risker som är kopplade till verksamheten och dess förmåga att utföra det av kommunfullmäktige i reglementet eller bolagsordningen givna uppdraget. Till detta hör även att kunna utveckla verksamheten på ett tillfredsställande sätt.

Möten och Beslut



Dåligt underbyggda eller försenade beslut

■ Det är viktigt att handläggare håller högkvalitet i tjänsteskrivelser och beslutsunderlag. Tidspress och bristfällig planering kan leda till undermåliga beslutsunderlag vilket gör att beslutsfattarna inte har all nödvändig information för att fatta bästa beslutet.





Kontrollmoment		
Kvalitetsgranskning	Kontrollmoment - VAD Tjänsteberedning Kontrollmetod - HUR Alla ärenden som ska upp till beslut i KS eller KF kvalitetsgranskas av tjänsteberedningen.	Kontrollutförare - VEM Tjänsteberedningen bestående av kommunchef, ekonomichef och kommunjurist m.f. Rapport - Till vem? Frekvens? Varje vecka, rapporteras inte.

3 Ej prioriterade risker


Kontrollområde: Verksamheten lever upp till de av kommunfullmäktige fastställda målen

Rutin/Process	Risk	Riskbeskrivning
Politiska uppdrag	 Uppdrag som beslutats genomförs inte	Uppdrag som beslutats genomförs inte i enlighet med beslutet av berörd nämnd eller styrelse.
	 Genomförda uppdrag återredovisas inte	Genomförda uppdrag som inte återredovisas till politiken skapar en misstro och möjligen extra arbete då samma fråga kan återkomma från politiken.

Kontrollområde: De lagar, regler och riktlinjer som finns följs

Rutin/Process	Risk	Riskbeskrivning
Löneutbetalning	 Uppkomna löneskulder regleras inte	
	 Brott mot centrala avtal	
Utlämning av information	 Felaktigheter i utgivna rapporter	Felaktig fakta förekommer i kommunala rapporter vilket undergräver kommunens förtroende
Kommunala anslagstavlan	 Meddelande om underskrivet protokoll publiceras inte	Nämndsekreterare publicerar inte information om underskrivet protokoll, vilket leder till att besluten inte vinner laga kraft.

Kontrollområde: Möjliga risker. förluster och förstörelse inringas, bedöms och förebyggs

Rutin/Process	Risk	Riskbeskrivning
Möten och Beslut	 Digitala sammanträden lever inte upp till kommunallagenskrav	<p>Deltagande på distans i politiska sammanträden kräver en väl fungerande teknisk infrastruktur men även rätt programvaror och hantering för att möta kommunallagens krav.</p> <p>Det är i dagsläget ett oklart rättsligt läge då det inte finns prejudicerande domar som tydliggör hur lagstiftningen skall tydas.</p>

4 Sammanfattande kommentar

Kommunstyrelsen har två perspektiv i sin verksamhet, dels för den egna verksamheten men även för kommunen som helhet via sin uppsiktsplikt. Denna internkontrollplan behandlar den egna verksamheten.

Under 2019 utvecklades en ny inrapporteringsprocess i kommunens styr och ledningssystem - Stratsys. Detta har bidragit till en överblick över varje nämnds internkontrollplan då den följer samma utseende och riskanalys för alla nämnder och kommunstyrelse. Internkontroll i Stratsys ger en ökad tydlighet och bättre möjlighet till strukturerat internkontroll arbete löpande under hela året.

Den interna styrningen och kontrollen ska systematiskt och regelbundet följas upp och bedömas inom nämnder/styrelser. Utifrån de risker som identifierats har kontrollmoment tagits fram och i de fall det finns möjlighet även förebyggande åtgärder för att minska risken.

Kommunstyrelsens internkontrollplan innehåller de risker som bedöms ha påverkan på förvaltningens utveckling som helhet. Under 2021 har få avvikelser inrapporterats inom den egna verksamheten och det som är rapporterat som avvikelser har också kompletterats med aktiviteter för att minska avvikelserna under kommande år.

Riskmatrisen har justerats under året för att hålla en enhetlighet i riskbedömningar jämfört med bland annat systematiskt arbetsmiljö arbete och informationssäkerhet.

Kommunstyrelsen gav 2021 kommunledningsförvaltningen i uppdrag identifiera risker i kommunens IT-struktur. Ett intensivt arbete fortgår där bland annat ett system för systematiskt kvalitetsarbete runt informationssäkerhet byggts upp i kommunens system för styrning och ledning. Utifrån det har tre aggregerade risker lagts till i internkontrollplanen för att följa och utveckla arbetet.

2022 är även valår och kommunledningsförvaltningen är administrativenhet för att se till så att valet flyter smärtfritt och rättssäkert. Två risker har utifrån det perspektivet lyfts in i planen.

För året kommer fokus ligga på intern utbildning samt att etablera och efterleva en systematik i uppföljningen av kontrollmomenten utifrån den periodicitet som är nödvändig för varje kontrollmoment. Det pågår även arbete för att tydligare koppla den interna kontrollen till verksamhetens årsplanering.

§20

Information från kommunchefen

23KS8