



ARJEPLOGS KOMMUN

ÁRJEPLUOVE KOMMUVNNA

DELÅRSRAPPORT KOMMUNSTYRELSEN

Januari-april
2022

Innehåll

Driftsredovisning januari-april samt prognos helår 2022	4
Investeringsprognos 2022 (tkr)	4
Ekonomiska mål.....	5
Teckenbeskrivning	5
Måluppfyllelse för ekonomiska mål	6
Verksamhetsmål.....	7
Övergripande mål.....	7
Fokusområden.....	7
Målmodell	8
Måluppfyllelse för verksamheterna	10
Åtterrapporering från verksamheterna.....	12
Kommunledningen.....	12
Ekonomi.....	12
Händelser av väsentlig betydelse	12
Satsningar under året.....	12
Måluppfyllelse	12
Administration och stöd	12
Ekonomi.....	12
Händelser av väsentlig betydelse	13
Satsningar under året.....	13
Administrativa enheten	13
Kost- och lokalvårdsservice.....	13
Måluppfyllelse	14
Samhällsbyggnad	17
Ekonomi.....	17
Händelser av väsentlig betydelse	17
Satsningar under året.....	17
Fastighetsenheten	17
Fjärrvärme.....	17
Renhållning	17
Räddningstjänst.....	17
Samhällsbyggnadsenheten	18
Vatten och avlopp	18
Gator och vägar.....	18
Måluppfyllelse	18
Utbildning och kultur	21

Ekonomi.....	21
Händelser av väsentlig betydelse	21
Satsningar under året.....	21
Kultur och fritid	21
Förskola.....	22
Grundskola.....	22
Gymnasieskola och introduktionsprogram	22
Vuxenutbildning och SFI.....	22
Elevhem/Stödboende	22
Måluppfyllelse	23
Vård och omsorg.....	26
Ekonomi.....	26
Händelser av väsentlig betydelse	26
Satsningar under året.....	26
Särskilt boende (SÄB)	26
Hemtjänst	26
Hälso- och sjukvårdsenheten	27
Personlig assistans och LSS.....	27
Individ- och familjeomsorg (IFO)	27
Måluppfyllelse	28
Uppföljning av internkontroll	31
Medarbetare	33
Befolkningsutveckling	34

Driftsredovisning januari-april samt prognos helår 2022

(Tkr)	Utfall jan-april 2022	Utfall jan-april 2021	Budget Helår 2022	Års-prognos 2022	Avvikelse mot budget 2022	Utfall helår 2021
Kommunstyrelsen	-58 601	-62 446	-216 714	-215 292	1 422	-183 906
- varav KS-nämndskostnader	503	-2 085	-5 320	-5 320	0	-5 590
- varav kommunchef, stab	489	180	-4 072	-4 044	28	-3 163
- varav administration och stöd	-2 451	-2 356	-9 731	-9 888	-157	-4 519
- varav samhällsbyggnad	-6 289	-6 036	-31 250	-30 852	398	-21 543
- varav utbildning och kultur	-23 967	-24 401	-88 295	-86 651	1 644	-79 446
- varav vård- och omsorg	-26 886	-27 748	-78 046	-78 537	-491	-69 645

Kommunfullmäktige reviderade 2022-02-28 verksamhetsplan och budget 2022 med anledning av ökade intäkter bland skatter och generella statsbidrag.

Kommunstyrelsen beräknar ett överskott med -1,4 mkr.

Investeringsprognos 2022 (tkr)

(Tkr)	Budget 2022	Årsprognos 2022	Avvikelse mot budget 2022
Kommunstyrelsen	69 902	29 538	40 364
-varav kommunchef, stab	0	0	0
- varav administration och stöd	0	0	0
- varav barn- och utbildning	0	0	0
- varav samhällsbyggnad	69 177	29 413	39 764
- varav vård- och omsorg	725	125	600

Av årets investeringsbudget på 69,6 mkr beräknas 29 mkr investeras under året, resterande investeringar kommer att ske kommande år.

Ekonomiska mål

En långsiktig balans i kommunens ekonomi förutsätter en medveten ekonomisk styrning. Till grund för kommunens långsiktiga planering för god ekonomisk hushållning finns följande målsättningar.

Resultat:

- Resultatet ska uppgå till minst 3 % av skatter och statsbidrag (vilket motsvarar ca 6,9 Mkr).

Investeringar:

- Skattefinansierade investeringar ska finansieras via avskrivningar och investeringsbidrag.
- Beslut avseende strukturförändrande investeringar fattas i särskild ordning, och ska leda till effektiviseringar inom verksamheterna.
- Taxefinansierade investeringar ska vara självfinansierade via taxor.

Soliditet:

- Kommunens och koncernens soliditet inklusive ansvarsförbindelser ska stärkas.

Nedan visas en tabell gällande de ekonomiska målen. Denna är uppdelad på en skala från 1 till 5. En etta innebär en låg sannolikhet att målet är uppnått vid årets slut, medan en femma innebär en hög sannolikhet att målet är uppnått vid årets slut.

Teckenbeskrivning

Sannolikhet att målet uppnås:

-  5 Mycket hög
-  4 Hög
-  3 Medel/delvis
-  2 Låg
-  1 Mycket låg

Måluppfyllelse för ekonomiska mål

Resultatet ska uppgå till minst 3 % av skatter och statsbidrag (vilket motsvarar ca 6,9 Mkr).



Resultatet för perioden uppgår till 21% av skatter och generella statsbidrag. Prognosen för helåret är 4,6 % av skatter och generella statsbidrag.

Skattefinansierade investeringar ska finansieras via avskrivningar och investeringsbidrag. Beslut avseende strukturförändrande investeringar fattas i särskild ordning, och ska leda till effektiviseringar inom verksamheterna. Taxefinansierade investeringar ska vara självfinansierade via taxor.



Investeringarna kopplade till skattefinansierad verksamhet beräknas uppgå till 8 Mkr för 2022 . Avskrivningar kopplade till skattefinansierad verksamhet beräknas uppgå till 11 mkr. Målet kommer sannolikt att uppnås.

Taxefinansierade investeringar beräknas uppgå till 21,4 Mkr för 2022 och 57 Mkr för 2023-2025.

Soliditeten inklusive ansvarsförbindelser ska stärkas



Kommunens soliditet inklusive ansvarsförbindelser uppgår till 31 procent vilket en ökning med 4 procent sedan årsskiftet. Målet kommer sannolikt att uppnås.

Verksamhetsmål

Kommunfullmäktige fastställer övergripande mål och fokusområden. Målen följs sedan upp med hjälp av mått och aktiviteter. Styrningen underlättar planering av arbete och säkerställande av att rätt saker görs för de som bor och verkar i Arjeplogs kommun. Målen och styrningen ska tydliggöra vilka förutsättningar som är viktiga i kommunorganisationen och vad som ska prioriteras. Alla som jobbar åt Arjeplogs kommun gör det på uppdrag av medborgarna med uppgift att ge bästa tänkbara tjänster och service.

Arjeplogs kommun jobbar utifrån sex övergripande mål, dessa är baserade på FN:s Agenda 2030, vilket är en universell agenda som inrymmer de 17 globala målen. Dessa syftar till att skapa hållbar ekonomisk, social och miljömässig utveckling. Arjeplogs kommun har även fyra fokusområden. Målen och fokusområdena har applicerats i verksamheterna och arbetats med utifrån verksamheternas förutsättningar. Ned presenteras valda mål och fokusområden.

Övergripande mål



God hälsa och välbefinnande

Arjeplogs kommun ska arbeta för en god hälsa bland kommunens medborgare och medarbetare.



God utbildning för alla

Arjeplogs kommun ska arbeta för att det ska finnas goda utbildningsmöjligheter för de som vill studera.



Jämställdhet

Arjeplogs kommun och arbetsplatser inom kommunen ska vara jämställda och åtgärder ska genomföras i de fall en miljö kan bli mer jämställd.



Hållbara städer och samhällen

Arjeplogs kommun ska vara ett hållbart samhälle och kommunen ska arbeta för en befolkningsökning.



Hållbar produktion och konsumtion

Arjeplogs kommun ska bidra till en hållbar produktion och konsumtion och underlätta för lokala aktörer att göra detsamma.



Fredliga och inkluderande samhällen

Arjeplogs kommun ska arbeta för ett inkluderande beslutsfattande och erbjuda en hög servicenivå för kommunens medborgare.

Fokusområden

Attraktiv plats

Kommunens invånare har en hög livskvalitet och kommunen är ett intressant besöksmål för gäster. God folkhälsa, samhällsservice, miljö och tillgänglighet samt stor trygghet är aspekter som är viktiga för en attraktiv plats.

Social delaktighet

Kommunens invånare och besökare kan delta och är välkomna i samhället. Hög sysselsättning, hög försörjningsgrad och ett inkluderande samhälle är delar som är viktiga för social delaktighet.

Bra företagsamhet







Kommunen bidrar till innovationer, en god arbetsmarknad, kompetensförsörjning och samverkan på flera nivåer. Ett samhälle med bra företagsamhet är ett samhälle med många försörjningsmöjligheter och en arbetsmarknad som erbjuder många typer av arbeten.

Hög kvalitet i verksamheten

Kommunens verksamheter har ett högt engagemang och goda resultat. En god kvalitet innebär också att medlen som används för verksamheten nyttjas på ett effektivt och väl genomtänkt sätt.




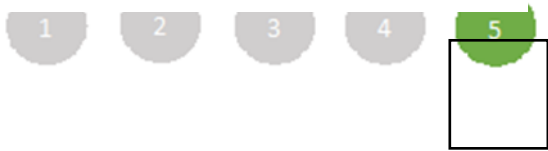






Målmodell

Utifrån ovan nämnda mål och fokusområden har en målmodell med aktiviteter utvecklats. Dessa baserats på kommunens LUS-ÖP. Respektive enhet väljer ett antal aktiviteter som sedan sammanställs på avdelningsnivå. Hur avdelning och enheter arbetar med aktiviteterna ser olika ut beroende på verksamhetsområde. Arbetet rapporteras och sammanställs till en beskrivning av hur valda aktiviteter genomförts och om något arbete planeras framöver inom aktiviteterna. Där sätts en prognos (1-5) för hur väl aktiviteterna bedöms vara genomförda vid årets slut. Måtten följs upp på övergripande nivå inom kommunen. Baserat på statistik samt arbetet med aktiviteterna betygsätts nivån av måluppfyllelse. Modellen presenteras nedan.

Mål	Attraktiv plats	Social delaktighet	Bra företagsamhet	God kvalitet/resurseffektivitet	2022
 3 GOD HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE	Arbeta för att inne- och utemiljöer samt kultur- och fritidsutbud främjar hälsa och välbefinnande	Tillhandahålla välfärdstjänster och bedriva ett folkhälsoarbete	Arbeta för att uppfylla medborgarlöften i samverkan med Polisen.	Arbeta förebyggande för en god arbetsmiljö med minskad psykisk ohälsa	Invånare 16-84 år med bra självskattat hälsotillstånd, ska öka.
 4 GOD UTBILDNING FÖR ALLA	Tillhandahålla för- och grundskola samt gymnasium som främjar hållbar utveckling med likvärdiga förutsättningar för alla	Arbeta för att det finns tillgång till yrkesutbildning och eftergymnasial utbildning av god kvalitet för alla	Samverka för säkrad kompetensförsörjning samt utveckla kontakten mellan skola och näringsliv	Arbeta för säkrad kompetensförsörjning	Andelen invånare i befolkningen i ålder 24 – 65 år med en eftergymnasial utbildning (minst 3 år) ska öka.
 5 JÄMLIKHET	Arbeta med miljöer, service och tjänster som främjar jämställdhet	Arbeta för att avskaffa våld och otrygghet i det offentliga och privata rummet	Genomföra särskilda insatser för att stödja entreprenörskap, innovationer och företagsande	Erbjuda likvärdig service för alla samt arbeta för en jämställd arbetsmiljö (haldstjänster, anställda/ledare)	Sjukfrånvaro kommunalt anställda ska minska, oavsett kön.
 11 MÅTTBARA STÄDER OCH SAMHÄLLEN	Arbeta för befolkningsökning, långsiktig god planering för bostäder, service, transporter och tjänster	Möjliggöra deltagande för alla medborgare i frågor om kommunens utveckling medborgarnöten	Bedriva aktiv och kontinuerlig utvecklings- och översiktsplanering	Arbeta för klimatpassnings- och katastrofriskplanering på alla nivåer	Andel medborgare som upplever att de enkelt kan komma i kontakt med kommunen ska öka.
 12 MÅTTBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION	Arbeta för hållbar naturresursförvaltning, företagande och arbetstillfällen som främjar lokal kultur och lokala produkter	Arbeta för ökad kunskap och medvetenhet kring en hållbar utveckling och livsstil	Underlätta för lokala företag att delta i kommunens upphandlingar	Bedriva verksamheten med god ekonomisk hushållning	Budgetavvikelser på ansvarsnivå ska inte vara större än 5 %. På avdelingsnivå ska utfall stämma med budget.
 16 FÖRDELIGA OCH INKLUDERANDE SAMHÄLLEN	Arbeta för ett lyhört inkluderande, representativt och rättssäkert beslutsfattande på alla nivåer	Underlätta för alla medborgare att få stöd och hjälp genom digitala och andra verktyg	Erbjuda hög servicenivå till alla företag, utveckla mötesplatser och företagsbesök	Arbeta för transparenta, inkluderande, ansvarsutrivande och väl fungerande verksamheter genom digitalisering, kommunsamarbeten m.m.	Delaktighetsindex för Arjeplogs kommun ska vara högre än eller lika med 70 %.

Måluppfyllelse för verksamheterna

Här beskrivs den samlade bedömningen av avdelningarnas måluppfyllelse.

Mål	Mått	Prognos för måluppfyllelse
	Invanare 16-84 år med bra självskattat hälsotillstånd, ska öka.	
<p>Baserat på genomförda aktiviteter under perioden bedöms prognosen vara att målet uppfylls. Ett aktivt arbete pågår kring olika hälsoaspekter, framförallt med fokus på psykisk ohälsa genom PHA 2.0.</p>		
	Andelen invånare i befolkningen i ålder 24 – 65 år med en eftergymnasial utbildning (minst 3 år) ska öka.	
<p>Den senast gjorda mätningen för 2021 visar en stadig positiv trend. Baserat på detta anses måluppfyllelse vara hög. Detta kopplas till goda rekryteringar samt kompetenshöjande samarbeten som t.ex. äldreomsorgslyftet och Lärcentra.</p>		
	Sjukfrånvaro kommunalt anställda ska minska, oavsett kön.	
<p>Under första delen av 2022 ser vi att korttidsfrånvaron ökat något, men över tid minskat. Vi tror att detta är ett resultat av det arbete som vi gjort när det gäller rehabilitering och förebyggande insatser samt en bra samverkan med företagshälsovården.</p>		
	Andel medborgare som upplever att de enkelt kan komma i kontakt med kommunen ska öka.	
<p>Fortsatt arbete med införande av e-tjänster samt högre närvaro på sociala medier bedöms målet som d</p>		
	avdelningsniva ska utfall stämma med budget.	

Återrapportering från verksamheterna

Avsnittet presenterar återrapporteringen från verksamheterna rörande ekonomi, aktiviteter och måluppfyllelse.

Kommunledningen

Kommunledningen består i grunden av kommunchef samt två stycken kvalificerade handläggare. Därutöver projektanställdes 2021 en digitaliseringsstrateg på 50% och under 2022 en person som på 50% riktat ska jobba med befolkningsutveckling och attraktionskraft.

Ekonomi

Kommunledningens ekonomi har inga indikationer om att den inte ska hållas inom budget. För närvarande har stor del av årets intäkter kommit varvid resultatet blir väldigt felvisande men ser vi till vad som förbrukats så följer det sammantaget väl budget.

Händelser av väsentlig betydelse

Kommunstyrelsen har under en längre period lagt ett moratorium gällande nybildande av skyddade naturområden, då förvaltning och underhåll, enligt kommunstyrelsen, inte varit tillräckligt god. Under årets första tertial har staben tillsammans med Länsstyrelsen arbetat fram en överenskommelse gällande processen för bildande, förvaltning och underhåll av befintliga och kommande skyddade områden.

Satsningar under året

Kommunledningen fokuserar en hel del på befolkningsutveckling och har för det arbetet en projektanställning på 50%. Revidering av LUS/ÖP påbörjas efter sommaren vilket kommer kräva en del resurser. En satsning pågår avseende införande av E-tjänster i syfte att öka kommunens tillgänglighet.

Måluppfyllelse

Kommunledningens har inte satt specifika mål då uppdragen huvudsakligen handlar om att flexibelt ta sig an löpande uppkomna behov/uppdrag, interna såväl som externa samt hålla ihop det kommunövergripande arbetet. Sett till det rörliga uppdraget och vad som hittills presterats har uppkomna uppdrag handlagts väl och det stödbehov som varit aktuellt till avdelningarna levererats enligt önskemål. Den totala uppdragsvolymen börjar dock nå en övre gräns varvid prioriteringar kan komma att erfordras under årets senare delar.

Administration och stöd

Administration och stöd består av administrativa enheten samt kost- och lokalvårdsservice. Administrativa enheten innefattar Medborgarservice, ekonomi-, personal- och IT-kontor. Handläggning av överförmyndarfrågor ligger organisatoriskt under administration och stöd men under en gemensam Överförmyndarnämnd via Skellefteå kommun. Handläggningen sköts från och med 1 april av Skellefteå kommun via ett tjänsteköpsavtal.

Administration och stöd leds av avdelningschef som tillika är enhetschef över administrativa enheten och personalchef i kommunen. Administration och stöd är en stöd- och servicefunktion inom Arjeplogs kommun, där medborgare och verksamheter inom Arjeplogs kommun ska få stöd och service.

Ekonomi

Prognosen för tertial 1 säger att avdelningen totalt kommer gå minus med ca 157 000 kronor. Underskottet beror på osäkerhet kring kompensation för kostnader i bredbandsprojektet och kostnader för bostadsanpassning som beslutades om 2017 men ej ännu är verkställd. Kost och lokalvårdsservice prognostiserar ett överskott på 618000 kr kopplat till att uppräknings av

externa intäkter inte var budgeterat, hög frånvaro under de första 4 månaderna samt man aktivt arbetat för att hålla nere kostnader för att kompensera prisökningar.

Händelser av väsentlig betydelse

Avtal upprättat med Skellefteå kommun kring handläggning av överförmyndarfrågor, ett IT har intensifierat säkerhetsarbetet och arbetet med en ny hemsida är påbörjat.

Satsningar under året

Fortsatta satsningar på ett strukturerat arbete kring psykisk hälsa arbetsliv samt fortsatt utveckling av serviceteam inom vård och omsorg genom kost och lokalvårdsservice.

Administrativa enheten

Medborgarservice— är kommunens samlade administrativa stödfunktion. Här samlas det administrativa stödet och verksamhetsstödet för kommunens olika verksamheter. Medborgarservice svarar på många av de frågor som allmänheten har att ställa när det gäller den kommunala verksamheten. Medborgarservice tar emot besökare till Tingsbacka under ordinarie öppettider. Fokus under T1 har varit att jobba med arbetsmiljö, produktionsplanering, uppdrag och effektiva processer samt påbörja arbete med ny hemsida.

Personalkontoret ansvarar för kommunens och Stiftelsen Silvermuseets löneadministration, pensionsadministration samt löneöversynsarbete. Stöd till chefer i frågor som rör arbetsrätt, rehabilitering, förhandlingar, fackligt arbete, arbetsmiljöarbete, rekrytering och andra förekommande frågor samt introduktion och utbildning inom personalområdet. Fokus under T1 och resten av 2022 kommer att vara centralisering av schemahantering, fortsatt digitalisering av all rapportering och slutförande av projektet psykisk hälsa arbetsliv och implementering av detta i ordinarie verksamhet.

Ekonomikontoret har huvudansvaret för kommunens och Stiftelsen Silvermuseets ekonomiska administration och redovisning. Ekonomikontoret gör även viss ekonomisk administration och redovisning för Stiftelsen Arjeploghus. I uppdraget ingår ekonomiarbete såsom fakturering, kravhantering, betalning, dagbokföring, budgetarbete, uppföljningar, bokslut och årsredovisning mm. Ekonomikontoret ska fungera som stöd i ekonomiska frågor såsom budget, uppföljning och övrigt förekommande frågor inom det ekonomiska området. Under T1 har fokus legat på säkrade rutiner för påminnelsehantering, implementering av e-fakturor till företag och utveckling av interna e-tjänster.

IT-kontoret är en intern, central stödfunktion gentemot kommunens verksamheter, vars primära uppdrag är att implementera, sköta drift och underhåll samt bidra till förbättring av verksamheternas datoriserade arbetssätt. IT-kontoret ansvarar i detta sammanhang för den tekniska arkitekturen och dess infrastruktur samt säkerhet, effektivitet och tillgänglighet av densamma. Kravställningen på IT-driften ökar kontinuerligt i takt med att digitaliseringsambitionerna i verksamhetsledet fortskrider. Stora utmaningar inom områdena tillgänglighet, IT-säkerhet, kompetensförsörjning och kostnadsutveckling behöver adresseras för nå hållbarhet över tid. IT kontoret har under T1 framförallt jobbat med att förbättra IT säkerheten och förbereda för att gå in i gemensamt datacenter i Norrbotten genom e-nämnden.

Kost- och lokalvårdsservice

Kostservice fortsätter att utvecklas och hålla sig uppdaterad med förändringar. Kostservice har jobbat proaktivt med att minska effekterna av prisökningar. Priserna har ökat med 10 - 15 % men senare i år kan priserna stiga ytterligare upp till 30 % och upp till 50 % för vissa produkter. För att möta dessa har kostservice redan nu introducerat en rullande 5 veckors lunchmeny som är mer hållbar, kostnadseffektiv och näringsmässigt bättre. Den är även mindre sårbar i en

krissituation. Anpassning av verksamheten för kommande års produktionsminskningar är påbörjad.

Arbetet med beredskap för kris har gått framåt och nu finns 10000 portioner basmat i beredskap och en plan med fyllda förråd. Genomgång av basutrustning pågår och under året ska allt finnas dokumenterat i en plan.

Lokalvården slogs samman med kost 2021 och har nu börjat hitta formerna. Arbeta pågår till att utveckla verksamheten till att matcha verksamheternas behov. Alla tillsvidareanställda har nu genomgått SRY (servicebranschens yrkesnämnd) utbildning och fortsatt utbildning är planerad.

Det kost- och lokalvårdsservice har som prioritet nu är arbetsmiljö, digitalisering av dokumentation både utförd service och egenkontroll samt utveckling av serviceteam. I tillägg till detta behövs fordon för varumhemssändning införskaffas.

Måluppfyllelse

Den administrativa avdelningen jobbar mot samtliga 6 mål och måluppfyllelsen håller sig inom spannet 3-4 över alla mål. Enheterna jobbar fortsatt med utveckling av digitala tjänster, medborgardialoger samt med att livesända kommunfullmäktiges sammanträden (mål 11), avdelningen jobbar dessutom fortsatt med en kompetensförsörjningsplan där handlingsplaner för specifika åtgärder upprättats (mål 4). Verksamheterna jobbar med säkra och effektiva processer, utbildning och intern kontroll för att säkerställa god ekonomisk hushållning och hållbarhet (mål 12). För mål 3, god hälsa och välbefinnande, arbetar personalkontoret med stöd i det övergripande arbetsmiljöarbetet och verksamheterna strukturerat med det löpande arbetsmiljöarbetet.

Tyvärn har sjuktalen ökat under tertial 1 och detta kan kopplas helt till coronapandemin, måluppfyllelsen är dock god då alla planerade aktiviteter hittills har genomförts samt att långtidsfrånvaron minskar (mål 5, jämställdhet). I arbetet med fredliga och inkluderande samhällen (mål 16) arbetar avdelningen med kvalitet i beslutsunderlag, följsamhet mot lagstiftning, avtal, styrande dokument och så vidare. De arbetar med att inhämta åsikter från berörda, vid behov, innan beslutsfattande samt säkrar kommunikationen kring styrande dokument och revidering av dessa.

Enheternas måluppfyllelse

Mål

Mått

Prognos för måluppfyllelse



Invånare 16-84 år med bra självskattat hälsotillstånd, ska öka.



Baserat på genomförda aktiviteter under perioden bedöms prognosen vara att målet uppfylls. Ett aktivt arbete pågår kring olika hälsoaspekter, framförallt med fokus på psykisk ohälsa genom PHA 2.0.



Andelen invånare i befolkningen i ålder 24 – 65 år med en eftergymnasial utbildning (minst 3 år) ska öka.



Enheterna har deltagit med sig av / och efterfrågat kunskap och internutbildning. De har dessutom jobbat med kommunikation och marknadsföring vid rekrytering.



Sjukfrånvaro kommunalt anställda ska minska, oavsett kön.



Enheterna har, bland annat, jobbat med heltidsresan och styrdokument för personal – riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete och rehab- samt kartlagt löner och arbetsvillkor.



Andel medborgare som upplever att de enkelt kan komma i kontakt med kommunen ska öka.



Enheterna har arbetat med krisberedskap, transporter, livsmedelskvalitet samt arbetat med utvecklandet av digitala plattformar och livesända medborgardialoger och kommunfullmäktiges sammanträden.



Budgetavvikelser på ansvarsnivå ska inte vara större än 5 %. På avdelningsnivå ska utfall stämma med budget.



Samhällsbyggnad

Samhällsbyggnadsavdelningen består av Samhällsbyggnadschef, samhällsbyggnadsenhet, räddningstjänst, vatten och avlopp, renhållning samt fastighetservice. Samhällsbyggnadschef är tillika enhetschef över samhällsbyggnadsenheten samt direkt ansvarig för fjärrvärmeverksamheten.

Samhällsbyggnadsavdelningen är till stor del en servicefunktion inom Arjeplogs kommun, där medborgare och andra avdelningar inom Arjeplogs kommun ska känna sig välkomna och trygga med våra beslut eller arbeten.

Ekonomi

Prognosen för tertiäl 1 säger att avdelningen totalt kommer gå ca 400 000 kronor bättre än budget. Det är framförallt intäkterna som är större än budgeterat, nytt avtal på räddningstjänsten för bemanning av ambulansförare och bättre priser på returmaterial inom renhållningen.

Händelser av väsentlig betydelse

Bygglov är inlämnat för nya sommarpannan, reningsverket i Jäckvik ska slutbesiktigas. Räddningstjänsten har ingått i en ny samverkansorganisation samt påbörjat planarbete i egen regi.

Satsningar under året

Bättre och energisnålare vägbelysning, nya fordon för slamtömning, fortsatt arbete med attraktivare utemiljöer och en ny utdragbar läktare på medborgarhuset har installerats.

Fastighetsenheten

Under första kvartalet så har fokus varit att säkra drift och löpande underhåll i fastighetsbeståndet samt hålla en god och kvalitativ service till verksamheterna. Försäljning av Minken 2 (Hälsocentralen) och Stabburudden 1:4 (Storgatan 53 B) har genomförts. Fortsatt process för rivning av Lugnet 1:20 (ABF-huset) och Laisvall 7:118 (G:a Brukshotellet) samt planering för fastighetsåtgärder under barmarksperioden pågår. Kompetenshöjande insatser genomförs för personal samt rekryteringsarbeten inom fastighetsskötare organisationen.

Fjärrvärme

Fjärrvärmens har under början på året handlat om nya sommarpannan som beräknas vara på plats våren 2023 samt planering av underhållsstoppet i maj.

Renhållning

Inom renhållningsverksamheten har fokus legat på igångsättning och uppföljning kring det nytillkomna kommunala ansvaret kring returpapper. Likt väntat så blev upphandling gällande insamling och avsättning dyr. Insamlingen blev något dyrare än väntat och ersättning för materialet blev lägre än väntat. Inom större kommuner var förhoppningen att detta skulle bli ett nollsummespel, så blir inte utfallet.

Räddningstjänst

Vi jobbar med att utbilda ny personal för att kunna fylla samtliga grupper där det finns vakanser. Jobbar på med sjukvårds och brandutbildningar både externt & internt, jobbar med tillsyn enligt plan. Vi håller på att anpassa oss och utveckla det nya ledningssystemet vi ingick i den sista mars som kräver ett lite förändrat arbetssätt samt planerar för prova-på dagar på brandstation. Utvecklande av sociala medier & E-tjänster. Vi är i starten av en rekryteringsprocess där vi söker efter en ny brandinspektör/krisberedskapssamordnare då nuvarande pensionerar sig i slutet av året. Fortsatt arbete med kontinuitetsplanering & civilt försvar.

Samhällsbyggnadsenheten

Enheten arbetar med tillsyn, myndighetsbeslut och service mot medborgarna. Har även ansvar för mark och utemiljöer i kommunal regi. Under året så arbetar enheten mot en förbättrad arbetsmiljö, fler E-tjänster och bättre planering.

Vatten och avlopp

Under första delen av 2022 så har arbetet till största del bestått av åtgärd av vattenläckor. Tjälén har slagit extremt djupt och hårt i vinter vilket har fått till följd att det uppstått ovanligt många läckor. Under ett normalt år drabbas verksamheten av 5-7 läckor per år. Hälften på våren och resterande under hösten när vattentemperaturen faller. Hittills i år har det uppstått 9 läckor. Utöver detta så fortskrider verksamhetens upprustningsplaner på verken. Där ligger fokus på åtgärder kring styr och reglering. Dock påverkas upprustningens utförandetakt hårt av leveransproblem på komponenter.

Gator och vägar

För gator och vägar har det under första delen av 2022 inte utförts något nämnvärt arbete. Projektering och planering inför sommarens åtgärder har varit fokus.

Måluppfyllelse

Samhällsbyggnadsavdelningen arbetar mot samtliga 6 mån och prognosen är en måluppfyllelse från 2,5 när det kommer till fredliga och inkluderande samhällen till 4,0 inom god hälsa och välbefinnande.

Avdelningen jobbar med fredliga och inkluderande samhällen (mål 16) genom att fokusera på en bättre kommunikation mot medborgarna genom sociala medier och att öka antalet E-tjänster. Enheterna ser över avtal, ytor och utrustning samt samverkar och informerar om kommande upphandlingar inom ramen för hållbar konsumtion och produktion, där dialog med lokala entreprenörer står i fokus (mål 12). Två enheter arbetar för att samtliga enheter ska synka sitt planarbete samt jobbar med att ta fram långsiktiga planer (mål 11, hållbara städer och samhällen).

Jämställdhetsarbetet (mål 5) sker på en bred front, bland annat genom att förenkla för företagande, sprida kunskap om kommunens gällande styrdokument och prova-på dagar på räddningstjänsten enbart för kvinnor. Avdelningen jobbar för att ha fokus på god utbildning (mål 4) internt genom samverkan samt utbildning för interna verksamheter inom avdelningen. Enheternas arbete med god hälsa och välbefinnande (mål 3) ligger framförallt på den inre psykosociala arbetsmiljön bland annat genom det systematiska arbetsmiljöarbetet samt att förbättra arbetsmiljön genom underhållsinsatser på ventilationen.

Enheternas måluppfyllelse

Mål

Mått

Prognos för måluppfyllelse



Invånare 16-84 år med bra självskattat hälsotillstånd, ska öka.



Enheterna jobbar med fokus på den inre psykosociala arbetsmiljön, bland annat genom det systematiska arbetsmiljöarbetet och förbättringar av arbetsmiljön genom underhållsinsatser på ventilationen.



Andelen invånare i befolkningen i ålder 24 – 65 år med en eftergymnasial utbildning (minst 3 år) ska öka.



Enheterna arbetar internt med god utbildning för alla genom samverkan och utbildning för enheterna.



Sjukfrånvaro kommunalt anställda ska minska, oavsett kön.



Arbetsmiljö och avvikelser är en återkommande punkt på APT:er där frågor kring arbetsbelastning, sjukskrivning och kränkande behandling ingår. Enheternas medarbetare var inplanerade att delta på utbildning för kränkande särbehandling, denna ställdes tyvärr in.



Andel medborgare som upplever att de enkelt kan komma i kontakt med kommunen ska öka.



Enheternas arbete för hållbara städer och samhällen koncentreras framförallt till att synka planarbete samt att arbeta fram långsiktiga underhållsplaner.



Budgetavvikelser på ansvarsnivå ska inte vara större än 5 %. På avdelningsnivå ska utfall stämma med budget.



Utbildning och kultur

Utbildning och kultur består av enheterna Förskola, Grundskola, Gymnasieskola (som även inkluderar vuxenutbildning och SFI) och Bibliotek och kulturskola (som även inkluderar Medborgarhus, Sporthall och Simhall). Enheterna leds av rektorer eller enhetschefer. Avdelningschefen leder den centrala elevhälsan och ett lärcentra.

Ekonomi

Enheterna är förhållandevis små och de har därför svårt att nå låga kostnader per barn/elev, men kvaliteten är i regel hög och vi är stolta över det vi erbjuder kommuns medborgare. Sett till de tekniska ramarna har vi högre kostnader för lokaler i förskolan, högre kostnader för grundskolans undervisning av elever i behov av särskilt stöd, och högre kostnad för de nationella programmen på gymnasiet på grund av att eleverna där är mycket få och hela verksamheten under avveckling.

Vår prognos tyder på ett överskott år 2022, vilket till stor del beror på att gymnasiet har kunnat göra effektiviseringar genom att minska behovet av vikarier (befintlig personal täckt upp för varandra vid frånvaro). Dessutom har vi fått ett nytt regionalt bidrag för utveckling av vårt lärcentra.

Händelser av väsentlig betydelse

Att vi inte längre antar elever till de nationella programmen på ungdomsgymnasiet är en betydande händelse för hela utbildningsväsendet. Ungdomsgymnasiet förutom introduktionsprogrammen försvinner, ändamålsenliga lokaler i gott skick blir lediga och vi får tillfälle både att fundera över avdelningens lokalutnyttjande i stort och hur vi ska organisera kommunalt aktivitetsansvar, vuxenutbildning och annan verksamhet för medborgare över 16 år.

Satsningar under året

Arjeplogs kommun är pilotkommun för Norrbottens kommuner i projektet The North Sweden Green Deal där vi inom insatsområdet ”Flexibel och väl fungerande kompetensförsörjning” ska utveckla koncept för lärcentra som en multifunktionell mötesplats för vuxenutbildning.

På lärcentra deltar vi i projektet SIKT 2.0 i syfte att hjälpa personer långt från ordinarie arbetsmarknad till utbildning, praktik eller arbete. Resultaten hittills är anmärkningsvärt goda; förutom att någon deltagare har flyttat eller gått på föräldraledighet har alla kunnat erbjudas för dem meningsfull sysselsättning.

Ungdomssamordnaren på biblioteket har med hjälp av projektet Youth Up North öppnat en mötesplats för ungdomar som hittills är väldigt uppskattad. Utbildning och kultur satsar dessutom på att byta ut IT-systemen för administration och lärande för allt skolväsende.

Kultur och fritid

Biblioteket är åter öppet som vanligt efter pandemin och alla klasser i grundskolan har inbokade klassbesök varje vecka. Det nya bibliotekssystemet Koha är i drift, men utvecklarna arbetar delar som inte är till belåtenhet. På kulturskolan är dansen i full gång och vi arbetar för att få igång den digitala musikundervisningen.

Samrådsträffarna för nationella minoriteter har börjat om och planering för de samiska språkkaféerna pågår. Sim- och sporthallen är tillbaka på ordinarie öppettider och det är mycket uppskattat av medborgarna. Teleskåplådan på medborgarhuset är installerad och i bruk. Mötesplatsen för unga är möblerad, invigd och nu planerar vi för hur verksamheten ska se ut tillsammans med ungdomarna.

Förskola

Vi har börjat arbetet med planering av höstens barngrupper och personalsammansättningar. Vi har utökat kontakt och samarbete med Blåklockan båda när det gäller barngrupper som möts på tvärs och gemensam utbildning av personalen. Vår odlingsgrupp samarbetar tätt med Hushållningssällskapet och vi har nu fått ett växthus vi ska sätta upp och plantera i. Så gott som all personal har kunnat gå på föreläsningen om Kränkande särbehandling och vi kommer att jobba vidare med detta efter sommaren. Vi jobbar vidare med våra värdegrundsord och utvecklar de vi har i samarbete med A-hälsan. Avdelningarna använder sig av ett planerings-, och reflektionsverktyg för planeringen som är utarbetat av vår pedagogista och vi använder oss också av ett gemensamt dokument för det systematiska kvalitetsarbetet.

Grundskola

Under läsåret har vi haft förhållandevis slimmad organisation med ett större behov av vikarier. Nu pågår intervjuer kring rekryteringar inför hösten. Rektor har terminsvis haft möten med respektive mentorer för att på så vis få en kontinuerlig och regelbunden inblick utifrån både grupp och varje enskild elev, något som varit uppskattat av pedagogerna.

Resultaten i hittills gjorda Nationella Prov årskurs 6 och 9 är tillfredsställande. Vi arbetar med fortsatt utveckling av tvåpedagogsystemet samt implementering av nya läroplanen Lgr22. Månadsvisa elevrådsmöten samt uppstart av elevcafé på Kyrkholmsskolan engagerar eleverna. Under läsåret har även ett flertal klasser arbetat med Catwalk-projektet, ett projekt för allas lika värde.

Gymnasieskola och introduktionsprogram

Vi arbetar för att kvarvarande elever på gymnasieskolan ska få så god utbildning som möjligt. Vi är inne i en avvecklingsfas med utmaningar vad gäller personal och elevers mående samt dimensioneringen fram till 2024. Vi arbetar för att kunna känna oss stolta över hur arbetet med nedläggningen genomförs och i hur väl vi tar hand om eleverna och varandra.

Introduktionsprogrammet är en lagstadgad verksamhet där ungdomar i gymnasieålder ska läsa upp sina grundskolebetyg för att bli behöriga till nationella program på gymnasiet. Det är en verksamhet som blir kvar även efter det att den sista eleven har lämnat nationella program.

Vuxenutbildning och SFI

På vuxenutbildningen har vi under året arbetat med äldreomsorgslyftet för att få behöriga undersköterskor. Man kan med hjälp av vuxenutbildningen komplettera grundskole- och gymnasiebetyg, och det är en tjänst vi köper av Hermods.

På SFI har vi både en stadig tillströmning och en utflyttning av elever som vill läsa svenska för invandrare. Vi har god beredskap för fler elever på SFI nu när pandemin avklingat och världsläget förändrats.

Elevhem/Stödboende

Den gamla delen på elevhemmet är uthyrd till ett byggföretag och ett hotell har hyrt rum där under biltestsäsongen. På den nya delen bor det elever som går gymnasiet och inte har sina vårdnadshavare på plats. Två personal jobbar kvällar och helger för att säkerställa trygghet och trivsel. Vårterminen har präglats av lugn och ro i elevgruppen, dock mår många dåligt över den förändrade skolsituationen.

I slutet av juni har alla elever flyttat ut och verksamheten läggs då ned.

Måluppfyllelse

Avdelningens prognos är en måluppfyllelse från 3,5 när det gäller att öka andelen invånare med eftergymnasial utbildning till 4,0 på de områden som gäller lägre sjukfrånvaro och att budgetavvikelser ska vara små.

För att arbeta med god hälsa och välbefinnande (mål 3), och för att minska sjukfrånvaron (mål 5) arbetar flera enheter med stöd av företagshälsovården och inom ramen för projektet Psykisk hälsa arbetsliv, samt genom att använda arbetsplatsträffar för arbete med arbetsmiljö och värdegrund. Samtliga enheter arbetar också noggrant med månadsuppföljning och delårsredovisning för att minska budgetavvikelseerna på enhetsnivå (mål 12).

Förskolan arbetar för hållbara städer och samhällen (mål 11) att kommunikationen med kommunen ska fungera enkelt genom att hålla vårdnadshavare, hälsocentralen och den fristående förskolan Blåklockan informerade. För hållbar konsumtion (mål 12) har förskolan ett arbete med Grön flagg och odlingsarbete tillsammans med Hushållningssällskapet.

Inom ramen för vuxenutbildningens projekt North Sweden Green Deal tar man ett samlat grepp för att öka möjligheterna till utbildning i kommunen (mål 4). På biblioteket syftar all verksamhet till att öka ett hälsofrämjande kultur- och fritidsutbud (mål 3) och ungdoms- samordnaren kommer att genomföra Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors enkät LUPP i syfte att öka ungdomars delaktighet i samhället (mål 16).

Enheternas måluppfyllelse

Mål

Mått

Prognos för måluppfyllelse



Invånare 16-84 år med bra självskattat hälsotillstånd, ska öka.



Flertalet av enheterna arbetar med att minska sjukfrånvaron, men stöd av företagshälsovården, med projektet Psykisk hälsa arbetsliv, samt arbetsplatsträffar. Detta är också en del av mål 5, jämställdhet. I övrigt arbetar biblioteket med att stärka ett kommunen kultur- och fritidsutbud.



Andelen invånare i befolkningen i ålder 24 – 65 år med en eftergymnasial utbildning (minst 3 år) ska öka.



Via vuxenutbildningens projekt North Sweden Green Deal tas det ett samlat grepp för att öka möjligheterna till vuxenutbildning i kommunen.



Sjukfrånvaro kommunalt anställda ska minska, oavsett kön.



Flertalet av enheterna arbetar med att minska sjukfrånvaron, men stöd av företagshälsovården, med projektet Psykisk hälsa arbetsliv, samt arbetsplatsträffar.



Andel medborgare som upplever att de enkelt kan komma i kontakt med kommunen ska öka.



Enheterna har funktionsbrevlådor för att säkerställa snabbare kontakt med rätt personer, samt arbete med god planering av barngrupper och kommunikation med BVC och blåkllockan.



Större andelen av avdelningsnivå ska utfall stämma med budget.



Enheterna arbetar med en ökad kunskap och medvetenhet kring hållbar utveckling och

Vård och omsorg

Vård och omsorgsavdelningen består av enheterna Särskilt boende, Hemtjänst, LSS och personlig assistans, Individ- och familjeomsorg samt Hälso- och sjukvårdsenheten. Dessutom finns direkt underställda socialchefen Medicinskt ansvarig sjuksköterska, biståndshandläggare, verksamhetsutvecklare samt en tillfällig tjänst knuten mot projektet med nytt särskilt boende.

Ekonomi

Det samlade prognosen för året visar på ett underskott om ca.500tkr. Huvudsakligen är det två delar som visar på större avvikelser och det är LSS/Personlig assistans som indikerar på ett underskott om 1,6 milj. samt avdelningens övergripande ledning som indikerar på ett överskott om drygt 1,3 milj. Utöver det visar prognosen på ett mindre underskott inom Hälso- och sjukvårdsenheten samt ett mindre överskott inom Hemtjänsten.

Händelser av väsentlig betydelse

Mycket kretsar runt byggnationen av kommunens nya särskilda boende och den förening som bildats tillsammans med Riksbyggen. Rivningsarbeten kunde påbörjas enligt plan under årets inledning, regelbundna möten hålls i syfte att kommunicera det pågående arbetet och särskild resurs har avdelats för att följa detta.

Ett mycket tidskrävande arbete är det som rör införandet av nytt verksamhetssystem. Lokal projektledare finns avdelad på 50% men arbetet kräver delaktighet av väldigt många inom organisationen. Tyvärr löper inte arbetet utan problem varvid vi redan nu kan konstatera att angivna tidsramar inte kommer att hålla.

Rekryteringsproblematik – vi ser att det för närvarande är mycket svårt att rekrytera personal till många befattningar inom avdelningen. Vi är tyvärr tvungna att nyttja bemanningsföretag för att säkra tillgången på sjuksköterskor.

Satsningar under året

Genomförande av äldreomsorgslyftet i syfte att höja kompetens inom organisationen i och med behöriga undersköterskor

Särskilt boende (SÄB)

Vi arbetar med att vårdbiträden utbildar sig till undersköterska. Undersköterskor får möjlighet till specialistutbildning. Målet är att alla som arbetar inom särskilt boende ska ha undersköterskekompetens.

Dagverksamheten kommer att utökas under sommaren 2022 med en projektanställd. Målet är att kunna ge fler aktiviteter till våra äldre och funktionshindrade i kommunen.

Vi ser över våra informationsblad och ser över arbetssätt för att kvalitetssäkra arbetssättet kring äldre och deras anhöriga.

Hemtjänst

Hemtjänsten ger omvårdnad och service i det egna hemmet till de omsorgstagare som är beviljade den insatsen, detta sker med hjälp av personal dag o nattpatrull inom Arjeplogs Kommun.

På grund av de kraftigt ökade bränslepriserna så kommer där att ske en ökning av kostnader då det är långa avstånd hemtjänstpersonal färdas i bil inom kommunen, enligt T1 underskott på ca 500tkr, svårt att sja i början på året då underskottet troligtvis kompenseras av minskade personalkostnader då verksamheten inte tar in vik vid frånvaro om det inte behövs den dagen.

Hemtjänsten arbetar med att de som inte är utbildade undersköterskor ska ha möjlighet att utbilda sig till undersköterskor då det är ett av de mål vi har inom organisationen att alla anställda ska ha undersköterskeutbildning detta har varit möjligt via äldreomsorgslyftet tom 2022 06 30. Arbeta fram mer om kontaktpersonens roll då Regeringen har valt att införa krav på "Fast omsorgskontakt inom hemtjänst" gällande from 2022 07 01 föreslås det till Riksdagen, samt att från 2023 föreslås att detta ska utföras av en undersköterska. För att personalen ska ha möjlighet till egen utveckling i verksamheten har det upprättats en utbildningsplan på årsbasis. För att underlätta för hemtjänstpersonalens dokumentation signering direkt ute i verksamheten så har vi signeringssystemet Appva, målet är att utveckla detta även till sociala insatser.

Hälso- och sjukvårdsenheten

Arbetar för att rekrytera legitimerad personal, flera har slutat av olika anledningar. Mycket svårt att få sökande på de lediga tjänsterna. Större kostnad för bemanningsföretag men förhoppning finns att kostnaderna för bemanning ska minska under hösten. Dyrare bränslekostnader på hemsjukvården.

Fortsatt arbete med läkemedelsrobotar på hemsjukvården samt att hitta nya tekniska lösningar för att underlätta/förbättra arbetet för legitimerad personal.

Personlig assistans och LSS

LSS verksamheten är uppdelad i olika verksamheter. Personlig assistans, daglig verksamhet, boende Lugnet och korttidsboendet Regnbågen. Vi arbetar med att verkställa beslut som är fattade utifrån ansökningar inom ramen för Lagen för stöd och service (LSS)

Vi arbetar med att utöka samverkan mellan de olika grupperna inom LSS genom en samverkansgrupp som träffas en gång per vecka. Samverkansgruppen planer och genomför olika aktiviteter tillsammans. Vi arbetar med att samverka mellan de olika arbetsgrupperna och genom gemensamma arbetsplatsträffar och gemensamma utbildningar.

Målet är att i september inviga Glaciären där den dagliga verksamheten ska utgå från samt vara en verksamhet och plats för daglig verksamhet dit brukare är välkomna.

Vi arbetar med att digitalisera våra verksamheter genom signeringssystemet Appva, samt signeringssystemet för personliga assistenter Aiai. En av de anställda stödpedagogerna på boendet Lugnet arbetar särskilt för att arbeta vidare med att digitalisering till brukare.

Individ- och familjeomsorg (IFO)

Vi arbetar med målet att arbeta förebyggande för en god arbetsmiljö med minskad psykisk ohälsa. För att göra detta har vi reflektioner i slutet på varje vecka, då vi diskuterar både dåliga och bra saker som hänt under veckan. Vi samtalar och reflekterar även utifrån ämnen för att lära känna varandra och bli trygga på vår arbetsplats. Vilket jag som enhetschef bedömer är viktigt utifrån den arbetssituation vi har med delar av samhällets mest behövande klientel. Personalen har även extern handledning, vi har fyra personaldagar uppdelade på två dagar där vi går igenom vårt arbete och där det även finns utrymme för fria diskussioner. Personalen har uppdragsbeskrivningar som vi uppdaterar två gånger per år, för att var och en skall känna sig trygga och säkra på sina arbetsuppgifter.

Vi arbetar med att säkra kompetensförsörjningen, med att alla personal på Individ och familjeomsorgen kontinuerligt går kurser, utbildningar och på föreläsningar för att vi behöver utvecklas inom våra arbetsområden.

Vi arbetar för att avskaffa våld och otrygghet i det offentliga och privata rummet, vilket vi har särskilt fokus på under 2022. Vi har olika aktiviteter varje månad både för externa men även internt inom enheten, utifrån våld i nära relationer, hedersvåld, sexuella tjänster mot betalning,

trafficking, med mera detta arbete kommer att avslutas i samverkan med länsstyrelsen och övriga Norrbotten kommunerna, under vecka fri från våld i slutet på november.

Arbeta för ett lyhört inkluderande, representativt och rättssäkert beslutsfattande på alla nivåer. Vi arbetar utifrån vårt kvalitetsledningssystem där lagkrav och rutiner finns. Utifrån detta är hanteringen i ärenden och beslut som fattas rättssäkert. Vi tar emot alla klienter och arbetar med att ge ett professionellt bemötande till alla som söker stöd och hjälp inom Individ och familjeomsorgen.

Måluppfyllelse

Ser vi till avdelningens samlade bild över trolig måluppfyllelse så indikerar 4 av 6 mål på en uppfyllelsegrad om 4,0 eller däröver. Mål 3 – God hälsa och välbefinnande ligger något lägre till del beroende på resursbrist och Mål 12 – Hållbar konsumtion och produktion avviker stort genom att fler enheters budgetprognoser har betydligt större avvikelser än målets 5%. Avvikelsena är dock i negativ såväl som i positiv riktning vilket beskrivits tidigare.

Enheternas måluppfyllelse

Mål

Mått

Prognos för måluppfyllelse



Invånare 16-84 år med bra självskattat hälsotillstånd, ska öka.



Baserat på genomförda aktiviteter under perioden bedöms prognosen vara att målet uppfylls. Ett aktivt arbete pågår kring olika hälsoaspekter, framförallt med fokus på psykisk ohälsa genom PHA 2.0.



Andelen invånare i befolkningen i ålder 24 – 65 år med en eftergymnasial utbildning (minst 3 år) ska öka.



Flertalet medarbetare utbildades till undersköterskor via äldreomsorgslyftet.



Sjukfrånvaro kommunalt anställda ska minska, oavsett kön.



Enheterna arbetar med att avskaffa våld och otrygghet i både det offentliga och privata rummet, med olika aktiviteter varje månad. Aktiviteterna är dessutom riktade både internt inom IFO med även externt till kommunens övriga avdelningar och enheter.



Andel medborgare som upplever att de enkelt kan komma i kontakt med kommunen ska öka.



Enheterna jobbar med tillgänglighet genom informationsmaterial och med utbildningsplaner för personalen.



Budgetavvikelser på ansvarsnivå ska inte vara större än 5 %. På avdelningsnivå ska utfall stämma med budget.



Uppföljning av internkontroll

Under perioden har en ny internkontrollplan tagits fram för verksamhetsåret 2022 och innehåller utvalda moment för kontroll. Internkontrollplanen är beslutad av kommunstyrelsen och momenten har valts ut av kommunens ledningsgrupp baserat på omvärldsbevakning och riskanalys. Syftet är att kontrollera följande mål; *Ändamålsenlig verksamhet, Ekonomisk och finansiell verksamhet* samt *Efterlevnad av lagar och regler*. Till detta tillkommer även de processer som hade medel eller hög avvikelse i förra årets interkontrollplan. Nedan är riskanalysen för organisatorisk arbetsmiljö presenterad, den finns dessutom presenterad i dokumentet för Internkontrollplan 2022.

Organisatorisk arbetsmiljö

Process	Moment	S (1-4)	K (1-4)	R (1-16)	Åtgärd J/N	IK-plan J/N
Planera och förankra	Strategier, planer, mål med arbetsmiljöarbetet, ges medarbetare möjlighet till delaktighet, fokusgrupper och goda kommunikation/informationskanaler.	2	4	8	Nej	Nej
Arbetsbelastning	Finns inte tillräckliga resurser för det arbete som ska utföras. Arbetsgivaren måste vara uppmärksam om det förekommer obalans, och inte leder till ohälsa.	2	4	8	Nej	Nej
Störande avbrott	Telefon, mail, rutiner, fokustid, utmaning hos chefer, medborgarservice, stab, it-kontoret, personalkontoret,	3	3	9	Ja	Ja
Styrande dokument	Arbetsmiljöpolicy, Riktlinjer för arbetsmiljö, personalpolitiska program, delegeringsordning, rutiner/lathundar	1	3	3	Nej	Nej
Systematiskt arbetsmiljöarbete	RUS-samtal, SAM-enkäter, Skyddsronder, APT, Skyddsombud	1	4	4	Nej	Nej
Löpande arbetsmiljöarbete	Kartläggningar, Samarbete med företagshälsovården, anpassningar i arbete, disciplinära åtgärder, skyddsombud	1	4	4	Ja	Nej
Rätt arbetsinnehåll	Uppdragsbeskrivningar, förväntat resultat av arbetet, beskrivning av särskilda	3	3	9	Ja	Ja

	arbetsätt, finns stöd att få i verksamheten					
Starkt psykiskt påfrestande arbete	Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka arbetsuppgifter/situationer som är psykiskt påfrestande. Finns redskap för att bemöta människor i svåra situationer, svår sjukdom, misär, i kris eller utsatta för hot och våld. Finns stöd och rätt kompetens.	3	3	9	Ja	Ja
Kränkande särbehandling	Info/beskrivning vad det är, diskussionsforum, möjlighet att påverka arbetsklimatet, rutin att rapportera riskkällor, rutin för hur det ska hanteras, vem tar emot, vad händer med informationen, vad mottagaren ska göra och tydliggöra var de utsatta kan få hjälp	2	4	8	Ja	Nej
Kompetensutveckling och kompetensförsörjning	Utbildningsplan, Stimulerande arbetsuppgifter, uppföljning av presentation, Stöd till vidareutbildning, karriärmöjligheter inom organisationen.	3	2	6	Nej	Nej
Avslut av anställning	Avslutningssamtal, checklista, Överlämning, erfarenheter	-	-	-	Ja	Pågående Uppföljning
Introduktion	Checklista för introduktion	-	-	-	Ja	Pågående Uppföljning
Introduktion	Uppdragsbeskrivningar och verksamhetsbeskrivningar	-	-	-	Ja	Pågående Uppföljning
Rekrytering	Säkerställning av kvalifikationer vid rekrytering	-	-	-	Ja	Pågående Uppföljning

Medarbetare

Medarbetare

Nedan är en återredovisning gällande Arjeplogs kommuns medarbetare sammanställd. Några av våra nyckeltal som vi mäter kontinuerligt för medarbetare är inte presenterade eftersom det är för tidigt på året för att kunna genomföra några analyser gällande nyckeltalen.

Personalstruktur

Antalet tillsvidare anställda har ökat något sedan årsskiftet. Detta bedömer vi framförallt beror på:

- Nytt boende inom LSS för barn
- Ny dagverksamhet inom LSS
- Satsningar inom äldreomsorgslyftet
- Medarbetare som konverterat in på tillsvidareanställning

Tertial 1	2022-04-30	2021-12-31	2021-04-30	2020-04-30	2019-04-30	2018-04-30
Antal tillsvidareanställda	279	276	276	265	286	308
Varav kvinnor: %	73	74	75	73	75	74
Varav män: %	27	26	25	27	25	25

Sjukfrånvaro

Sjuktalen har ökat sedan årsskiftet, detta till största del på grund av Corona pandemin, framförallt har det varit en hög korttidsfrånvaro. Långtidsjukfrånvaron har fortsatt att minska.

Sjukskrivningstalen per avdelning är 2022-04-30

Utbildning och kultur	9,7 procent
Vård och omsorg har	12,0 procent
Administration och stöd samt stab	6,3 procent
Samhällsbyggnad	3,4 procent

Förutom de ökade sjuktalen under de första månaderna 2022 har sjuktalen successivt minskat de senaste åren. Vi tror att detta är ett resultat av det arbete som vi gjort när det gäller rehabilitering och förebyggande insatser samt en bra samverkan med företagshälsovården. Cheferna i Arjeplogs kommun gör ett bra jobb med detta. Ett fortsatt aktivt arbete med tidiga insatser och förebyggande samt rehabiliterande åtgärder är mycket viktigt för att medarbetare ska må bra på sina arbetsplatser och hålla sjuktalen nere.

%	2022-04-30	2021-12-31	Förändring sedan 211231	2021-04-30
Total sjukfrånvaro	9,4	6,8	+ 2,3	7,1
varav långtidssjukfrånvaro *	24,5	32,1	--7,6	27,3
sjukfrånvaro män	9,4	5,1	+4,3	4,6
sjukfrånvaro kvinnor	9,3	7,5	+1,8	8,1
anställda - 29 år	9,1	7,1	+2,0	5,9
anställda 30 - 49 år	9,3	5,9	+3,4	5,5
anställda 50 år -	9,5	7,6	+2,9	9,1

* Med långtidssjuk avses sjukfrånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer.

Befolkningsutveckling

Vid årets ingång hade vi 2707 invånare och den 31 mars 2702 invånare. Det innebär en befolkningsminskning med 5 personer under årets tre första månader. I likhet med föregående år har kommunen ett negativt födelseöverskott vilket innebär att det dör fler personer än va det föds i kommunen. Flyttningsnettot ligger hittills på noll, då 15 personer har flyttat till kommunen och 15 har flyttat ut.

Under årets första kvartal har ingen ny data presenterats gällande medelåldern i Arjeplogs kommun, men förra året ökade medelåldern till 47,9år vilket är betydligt högre än rikets 41,6 år.

