

Lantmäterinämnden

| | | |
|------------------------|--|---|
| Datum | 2024-05-15 | |
| Tid | Kl. 16:00 | |
| Plats | Mötesrum 434 | |
| Justering av protokoll | Att utöver ordföranden Jeanette Hedlund justera protokollet föreslås Signe Weiss (M), med Christer Sjödin (SD) som ersättare. Justering sker tisdag 21 maj. | |
| Ledamöter | Jeanette Hedlund (S) Magnus Persson (C) Frida Burman (S) Signe Weiss (M) Christer Sjödin (SD) | ordförande v ordförande |
| Ersättare | Drinor Seljmani (S) Torbjörn Karlsson (S) Daniel Karling (V) Cecilia Backlund (M) Tommy Edström (SD) | |
| Tjänstemän | Lena Hugosson Anna Ålin Kristine Jonsson Caroline Mossberg | Förvaltningsdirektör Chef lantmäterimyndigheten Bitr. Stadsbyggnadsdirektör Nämndsekreterare |


Mötets öppnande

Tjänstgörande

Val av justerare

Nr Ärendelista

- §14 Information - Lantmäterinämnden maj 2024
(LMN-2023-00179-5)
- §15 Delårsrapport 1 2024 - Lantmäterinämnden
(LMN-2023-00153-4)
- §16 Yttrande - Grundläggande granskning 2023
(LMN-2024-00055-2)
- §17 Redovisning av delegationsbeslut - maj 2024
(LMN-2023-00181-3)
- §18 Ärenden för kännedom - maj 2024
(LMN-2023-00182-5)
- §19 Övriga frågor LMN - Maj 2024
(LMN-2024-00016-5)

| | | |
|--|-------------------------|------------------|
|  Sundsvalls kommun | Tjänsteskrivelse | 1(1) |
| | Datum | Dnr |
| Lantmäterikontoret | 2024-05-03 | LMN-2023-00179-5 |
| | | |
| | | |

Information - Lantmäterinämnden maj 2024


Förvaltningsövergripande

Anna Ålin, chef för lantmäterimyndigheten

Information om statliga utredningar

- Ett säkrare och mer tillgängligt fastighetsregister
- En bättre organisering av fastighetsbildningsverksamheten

Anna Ålin, chef för lantmäterimyndigheten

| | | |
|---|-------------------------|------------------|
|  | Tjänsteskrivelse | 1(3) |
| | Datum | Dnr |
| Lantmäterikontoret | 2024-05-06 | LMN-2023-00153-4 |
| Kristine Jonsson | | |
| | | |

Delårsrapport 1 2024 - Lantmäterinämnden

Förslag till beslut

Lantmäterikontoret föreslår lantmäterinämnden besluta

att godkänna upprättad delårsrapport 1 2024 samt

att överlämna ärendet till kommunstyrelsen.

Ärendet

Delårsrapporten som omfattar perioden januari-april 2024 innehåller uppföljning av ekonomiskt resultat och uppföljning av nämndens måluppfyllelse samt uppföljning och statusuppdatering av internkontrollplan 2024.

Lantmäterinämnden redovisar ett ackumulerat resultat på +0,2 miljoner kronor. Prognosen för 2024 visar i nuläget på ett resultat i enlighet med lagd budget.

Bakgrund

Uppföljning av verksamhet och ekonomi gällande lantmäterinämnden redovisas tre gånger per år i form av två delårsrapporter och bokslut.

Därutöver görs en enklare ekonomisk uppföljning via månadsrapporter för att vid behov kunna vidta korrigerande åtgärder.

Ärendets tidigare handläggning

LMN-beslut – Verksamhetsplan 2024

2(3)

Förvaltningens överväganden

Drift – prognos 2024

Lantmäterinämnden redovisar ett ackumulerat resultat på +0,2 miljoner kronor. Prognosen för 2024 visar i nuläget på ett resultat i enlighet med lagd budget.

Bedömning av måluppfyllelse – nämndsmålen

Bedömning av måluppfyllelse har gjorts med utgångspunkt från nämndens verksamhetsplan 2024, se sammanfattande målbedömning i tabell nedan:

| Kommunfullmäktiges inriktningsmål | Nämndsmål | Bedömning av måluppfyllelse - helår |
|---------------------------------------|---|--|
| 5000 nya jobb i Sundsvall 2030 | Insatser för att skapa 5000 nya jobb ska genomföras i hela kommunkoncernen |  |
| | Avstyckning för enstaka nybyggnationer ska vara slutförda inom 15 veckor |  |
| | Den kommunala lantmäterimyndighetens förrättningshandläggning är effektiv |  |
| | Öka antalet innevånare i Sundsvalls kommun | Målet mäts på en övergripande nivå och lantmäterinämnden bidrar indirekt till målet genom insatser inom ovanstående nämndsmål. |
| | Stärka arbetet med kompetensförsörjning och kompetensrekrytering för att möta kommunens och näringslivets behov |  |
| Ett Sundsvall som håller ihop | Minska långtidsarbetslösheten | Målet mäts på en övergripande nivå men lantmäterinämnden bidrar genom att erbjuda plats för kom-i-jobb |
| Klimatneutralt Sundsvall | Insatser för att minska klimatpåverkan ska ske i kommunkoncernens alla verksamheter | Målet mäts på en övergripande nivå. Lantmäterinämnden har inga egna |

| | | |
|--|--|--|
| | | nämndsmål eller indikatorer inom detta område. |
|--|--|--|

Uppföljning och statusuppdatering av internkontrollplan 2024
Status för respektive internkontrollpunkt kan utläsas i bilagan. Punkterna genomförs enligt planering.

Styrdokument och juridik

Styrdokumenterna inom kommunkoncernen har följts i handläggningen av ärendet.

Ekonomisk hållbarhet

Delårsrapporten är en uppföljning av nämndens verksamhetsplan 2024 som bygger på kommunfullmäktiges mål och resursplan för 2024 med plan för 2025–2026.

Social hållbarhet

Delårsrapporten är en uppföljning av nämndens verksamhetsplan 2024 som bygger på kommunfullmäktiges mål och resursplan för 2024 med plan för 2025–2026.

Ekologisk hållbarhet

Delårsrapporten är en uppföljning av nämndens verksamhetsplan 2024 som bygger på kommunfullmäktiges mål och resursplan för 2024 med plan för 2025–2026.

Landsbygdssäkring

Delårsrapporten är en uppföljning av nämndens verksamhetsplan 2024 som bygger på kommunfullmäktiges mål och resursplan för 2024 med plan för 2025–2026.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen.

Förslag till uppföljning

Uppföljning sker via månadsrapporter, delårsrapporter och bokslut.

Lena Hugosson
Förvaltningschef
lantmäterikontoret



Lantmäterinämnden

Delårsrapport 1 2024

Fastställs av Lantmäterinämnden 2024-05-15

Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| 1 Sammanfattning..... | 3 |
| 2 Nämndens grunduppdrag och nämndsmål | 4 |
| Grunduppdrag: Lantmäterinämnden fullgör kommunens uppgifter inom områdena fastighetsbildning och fastighetsregistrering | 4 |
| 3 Kommunfullmäktiges mål och nämndsmål..... | 5 |
| Kommunfullmäktiges mål: 5000 nya jobb i Sundsvall 2030 | 5 |
| Kommunfullmäktiges mål: Ett Sundsvall som håller ihop..... | 9 |
| Kommunfullmäktiges mål: Klimatneutralt Sundsvall..... | 10 |
| Kommunfullmäktiges mål: En robust kommun | 11 |
| Kommunfullmäktiges mål: En god finansiell styrning | 14 |
| 4 Ekonomi..... | 16 |
| Resultaträkning | 16 |
| Periodens resultat | 16 |
| Prognos helår | 17 |
| 5 Medarbetare | 18 |
| Kompetensförsörjning | 18 |
| Plan för en god arbetsmiljö mot diskriminering | 18 |
| Minska sjukfrånvaron | 18 |
| Öka andelen heltidsarbetande och minska andelen tidsbegränsade anställningar | 19 |
| Antal medarbetare | 19 |
| Medelålder..... | 19 |

1 Sammanfattning

Lantmäterinämnden fullgör kommunens uppgifter inom områdena fastighetsbildning och fastighetsregistrering samt verksamheter som hör till dessa områden. Nämnden utövar därigenom huvudmannskapet för den kommunala lantmäterimyndigheten. Lantmäterinämnden ansvarar också för kommunens uppgifter enligt lag om lägenhetsregister och fastställer adresser och lägenhetsnummer.

Verksamhet

Under inledningen av året har lantmäterimyndigheten haft fortsatt fokus på att korta ner handläggningstiderna för att bättre möta samhällets och sundsvallsbornas behov. Vi ser att både handläggningstiderna, antal ärenden i kö och ärendebalansen minskat hittills under inledningen av 2024. Lantmäterinämnden bedömer därför att målen om effektiv handläggning kommer att uppnås under året utifrån indikatorerna.

Ekonomi

Lantmäterinämnden redovisar ett ackumulerat resultat på +0,2 miljoner kronor.

Intäkterna på 6,7 miljoner kronor motsvarar 0,2 miljoner kronor under budget. Intäkterna fluktuerar ganska mycket månad till månad, men prognostiseras på helår att hålla budget.

Personalkostnaderna ligger på 5,9 miljoner kronor. Det är en ökning med 2,3 procent och är 0,5 miljoner kronor lägre än budgeterat. Ökningen beror på lönerrevision och högre sociala avgifter.

Verksamhetens övriga kostnader uppgår till 2,4 miljoner kronor. Det är 0,4 miljoner lägre än budgeterat. Det är främst tjänster som licenser, program och konsulttjänster som har lägre kostnader än budgeterat.

Prognosen för 2024 visar i nuläget på ett resultat i enlighet med lagd budget.

2 Nämndens grunduppdrag och nämndsmål

Grunduppdrag: Lantmäternämnden fullgör kommunens uppgifter inom områdena fastighetsbildning och fastighetsregistrering

Beskrivning

Lantmäternämndens uppdrag är att utföra fastighetsbildning och fastighetsregistrering samt verksamheter som hör till dessa områden. Nämnden utövar därigenom huvudmannskapet för den kommunala lantmäterimyndigheten. Lantmäternämnden ansvarar också för kommunens uppgifter enligt lag om lägenhetsregister och fastställer adresser och lägenhetsnummer. Uppdraget är dels beskrivet i nämndens reglemente och dels via gällande lagstiftning.

Nämndens mål är formulerade inom delar av fullmäktiges ansvarsområden som beskrivs i mål – och resursplanen. Bedömningen är lantmäternämndens grunduppdrag rymms inom dessa mål.

Analys

Sundsvall utvecklas och det innebär att vi möjliggör för fler bostäder, verksamhetsområden samt ny infrastruktur som klarar av de nya behoven som uppstår. Lantmäternämndens grunduppdrag är att fullgöra kommunens uppgifter inom områdena fastighetsbildning och fastighetsregistrering jämte därmed sammanhängande verksamheter.

Lantmäterimyndigheten har bland annat under inledningen av året slutfört infrastrukturförrättningen Birsta mötesstation. Vi möjliggör nya utfarter längs med riksväg 86 i och med anläggandet av ny gång- och cykelväg längs med riksvägen. Samtidigt som vi handlägger dessa stora förrättningar handlägger också myndigheten förrättningar för privat och kommersiell mark samt andra typer av fastighetsutveckling. Mängden och komplexiteten i våra olika infrastruktur- och normalförrättningar ställer höga krav på god kvalitet och leveransförmåga hos myndigheten.

Lantmäterimyndigheten har under året haft fokus på att korta ner handläggningstiderna för att bättre möta samhällets och sundsvallsbornas behov. Vi handlägger ärendena i turordning allt eftersom de kommer in. Lantmäterimyndigheten har under årets inledande månader sänkt ärendebalansen och vi avslutar fler ärenden än vad som kommer in. Målen för 2024 bedöms kunna uppfyllas.

3 Kommunfullmäktiges mål och nämndsmål

Kommunfullmäktiges mål: 5000 nya jobb i Sundsvall 2030

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

För att lyckas med målet 5000 nya jobb behöver Sundsvall axla det regionala ledarskapet och med det lyfta länets övriga kommuner. Vi kommer fortsätta arbetet tillsammans i regionen för att skapa förutsättningar för gröna industrietableringar. Men, Sundsvall behöver också ett tydligt fokus på utbildning, forskning, kultur, fritid och innovationer. Vi är regionens urbana nav och universitetsstad som ska erbjuda spännande och kreativa miljöer för att skapa en positiv befolkningsutveckling.

Politiken eller kommunen skapar inga jobb men vi ska skapa förutsättningar för fler jobb. Vi har påbörjat arbetet med att förbättra kommunens näringslivsklimat, men vi behöver göra mer. Företagens ärenden ska prioriteras. Samtliga förvaltningar och bolag ska vara serviceinriktade, bjuda in till dialog, arbeta proaktivt och korta handläggningstiderna. Organiseringen av kommunens näringslivsarbete behöver förändras och näringslivspolitiska programmet revideras.

Många företag vittnar om svårigheter med att rekrytera rätt kompetens. Vi behöver därför prioritera arbetet med såväl kompetensförsörjning som kompetensrekrytering.

En förutsättning för att fler ska kunna bo och arbeta i Sundsvall är att det finns en god tillgång till attraktiva boenden. Vi behöver fler detaljplaner i attraktiva lägen. Vi behöver även fortsätta utveckla infrastrukturen och påverka regeringen att investera i vår region.

Delmål: Insatser för att skapa 5000 nya jobb ska genomföras i hela kommunkoncernen

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

5000 nya jobb till 2030.

500 nya jobb/år.

● Målet bedöms uppnås under året

Lantmäterinämnden fullgör kommunens uppgifter inom områdena fastighetsbildning och fastighetsregistrering samt verksamheter som hör till dessa områden. Lantmäterinämnden prioriterar avstyckning för nybyggnationer både för bostads- och industrifastigheter. Lantmäterinämnden bidrar till målet att skapa 5000 nya jobb via nämndsmålen nedan.

Nämndsmål: Avstyckning för enstaka nybyggnationer ska vara slutförda inom 15 veckor

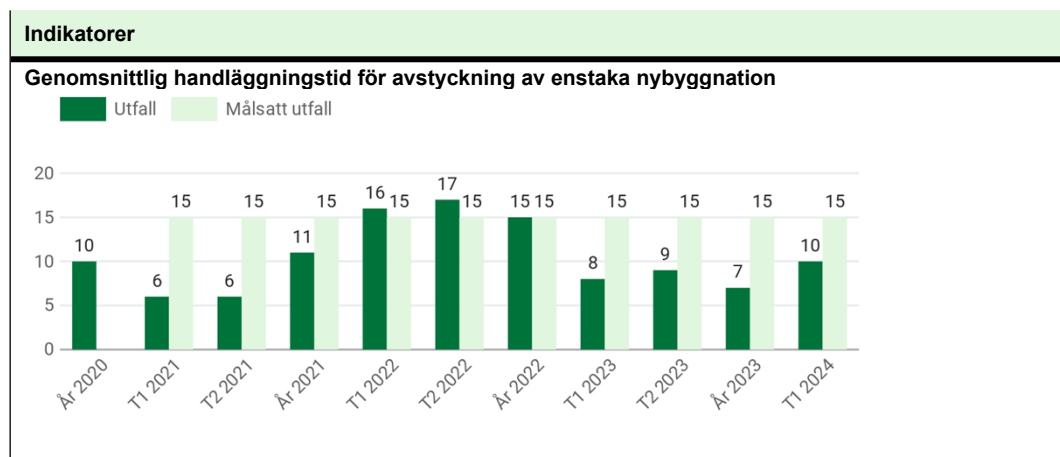
Beskrivning

Beräkning sker från ankomstdag till infört i fastighetsregistret, ärenden som avslutas under året.

● Målet bedöms uppnås under året

Avstyckning för nybyggnation

Lantmäterimyndigheten har haft fortsatt fokus på att prioritera att handlägga ärenden för nybyggnation för både bostads- och industrifastigheter. Under inledningen av 2024 har lantmäterimyndigheten haft enbart en avstyckning för nybyggnation. Handläggningstiden för avstyckningen var 10 veckor, vilket uppfyller målet som är satt till 15 veckor. Beräkning sker från ankomstdag till infört i fastighetsregistret.



Nämndsmål: Den kommunala lantmäterimyndighetens förrättningshandläggning är effektiv

● Målet bedöms uppnås under året.

Antal ärenden i kö

Lantmäterimyndigheten mäter hur många ofördelade ärenden vi har, mätningen sker utifrån hur stor andel ofördelade ärenden vi har utifrån antal pågående ärenden hos myndigheten. När en ansökan kommer in till lantmäterimyndigheten läggs ärendet i kö, i väntan på att få en handläggare. Vi arbetar med ärenden i turordning efter ankomstdatum. Vissa ärenden prioriterar vi framför andra, det kan till exempel gälla förrättningar för nybildning/ombildning av fastighet som ska bebyggas eller om förrättningen medför att många nya arbetstillfällen kan skapas. I dagsläget har vi 24 ärenden i kö i väntan på att fördelas till en lantmätare av totalt 94 ärenden, vilket motsvarar 30 procent av antalet ärenden. 30 procent är

under indikatorns målvärde på 45% och vi bedömer att målet kommer fortsätta vara uppfyllt under året.

Handläggningstiden

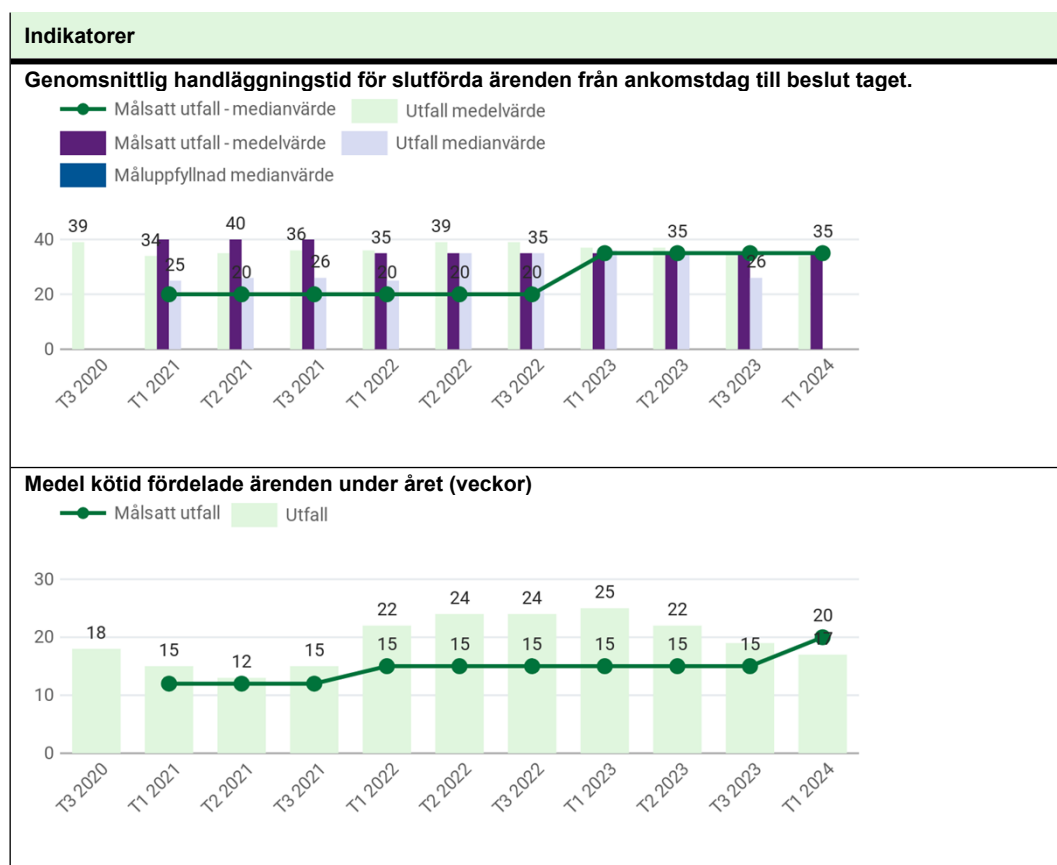
Lantmäterimyndigheten mäter handläggningstid för samtliga avslutade ärenden under året. Tidsåtgången påverkas av hur komplicerat och omfattande ärendet är. Problematik som oklara gränser, rättigheter eller planförhållanden, oenighet om genomförandet, svåra mätningar och annat kan göra att vissa ärenden tar längre tid än andra. Den genomsnittliga handläggningstiden för året är 34 veckor (mål 35) och medianvärdet är 31 veckor (mål 35). Vi bedömer att målet kommer fortsätta vara uppfyllt under året.

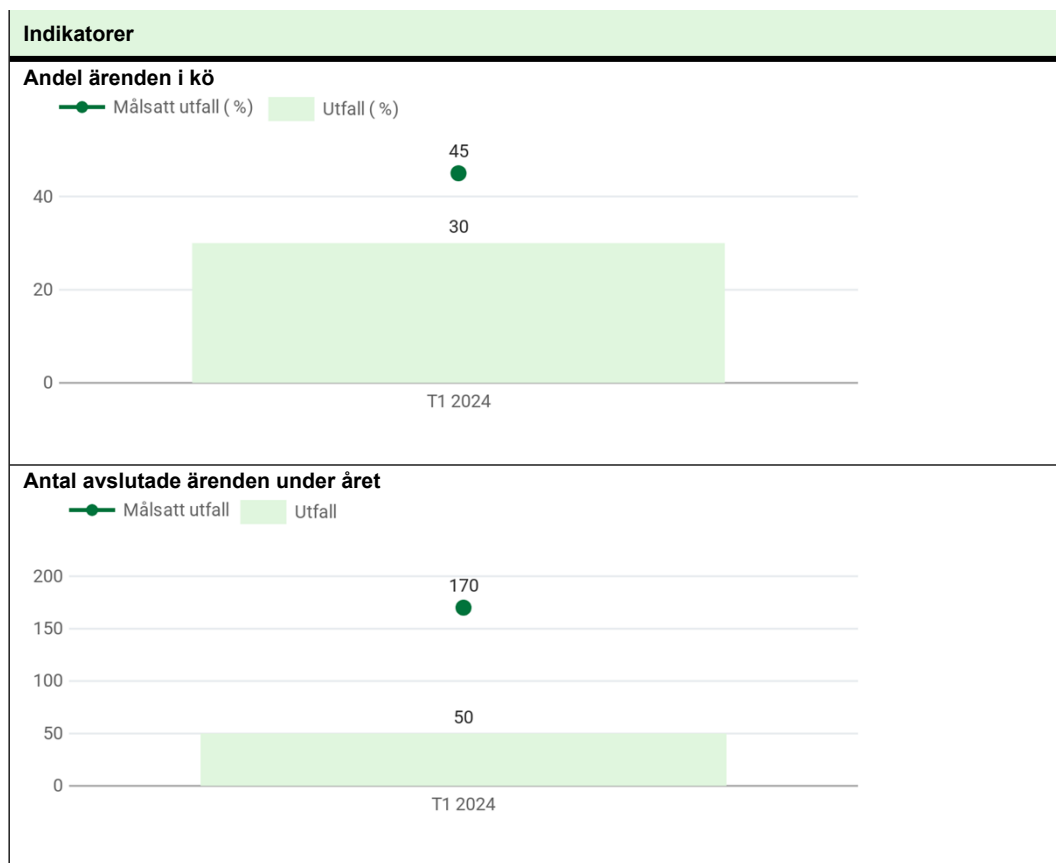
Den genomsnittliga kötiden

Lantmäterimyndigheten mäter den genomsnittliga kötiden. Den genomsnittliga tiden har minskat något från början av året till 17 veckor (mål 20 veckor). Vi bedömer att målet kommer fortsätta vara uppfyllt under året.

Ärendebalans

Den totala ärendebalansen är i 94 ärenden. Vi gick in i året med en ärendebalans om 105 ärenden. Under år 2024 har det hittills kommit in 40 ärenden och vi har avslutat 51 ärenden. Vi bedömer att målet kommer fortsätta vara uppfyllt under året.





Delmål: Öka antalet innevånare i Sundsvalls kommun

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Att befolkningstrenden vänds och vi växer igen.

● Målet bedöms uppnås under året

Målet mäts på en övergripande nivå och lantmäterinämnden har bidragit indirekt till målet genom insatser inom övriga nämndmål; avstyckning för enstaka nybyggnation ska genomföras inom 15 veckor och att lantmäterimyndighetens handläggning ska vara effektiv.

Delmål: Stärka arbetet med kompetensförsörjning och kompetensrekrytering för att möta kommunens och näringslivets behov

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Bättre matchning och lättare för företag och offentlig sektor att rekrytera rätt kompetens

- Målet bedöms uppnås under året

Lantmäternämnden arbetar strategiskt med kompetensförsörjning med inriktning på omställning. Nämnden har genom förvaltningens kompetensförsörjningsplan en strategi och en handlingsplan för hur verksamheternas kompetensbehov ska säkras, både på kort och lång sikt.

Som en del i arbetet med kompetensförsörjningen kommer Lantmäterikontoret ta emot praktikanter/sommarjobbare.

Kommunfullmäktiges mål: Ett Sundsvall som håller ihop

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Vi vill se ett Sundsvall som håller ihop och skapar möjligheter för varje individ att utvecklas och nå sin fulla potential. Dina möjligheter i livet ska inte avgöras av din bakgrund. Därför måste levnadsvillkoren förbättras för fler Sundsvallsbor. Hela Sundsvall ska vara levande, tryggt och attraktivt. Inget bostadsområde och ingen sundsvallsbo ska lämnas efter.

Den enskilt viktigaste insatsen för att stärka Sundsvall handlar om att möjliggöra för fler att få ett jobb. Vi behöver därför motverka långtidsarbetslöshet genom insatser som skiftar försörjningsstöd mot arbete, utbildningsinsatser och språkträning.

Skolresultaten behöver förbättras för att möjliggöra för fler unga att uppfylla sina drömmar, oavsett om det innebär jobb eller högre utbildning. Det gör vi bland annat genom en förändrad resursfördelning med större fokus på de enskilda elevernas förutsättningar och genom att prioritera fler tidiga insatser i såväl förskola som skola.

Vi vill att alla Sundsvallsbor, såväl kvinnor som män, ska känna trygghet och framtidstro. Trygghetsskapande åtgärder, i nära dialog med polisen, civilsamhället och näringslivet ska fortsätta genomföras. Barn och unga i riskzon ska fångas upp tidigt genom fler förebyggande insatser och en utvecklad första linjens socialtjänst i bostadsområdena. Hela kommunorganisationen ska bidra till att omsätta nollvisionen mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Tillsammans med näringslivet, civilsamhället och medborgare kraftsamlar kommunen för att utveckla några prioriterade bostadsområden. Detta är en central del i vårt arbete med att skapa ett Sundsvall som håller ihop och utjämna sociala skillnader i levnadsvillkor.

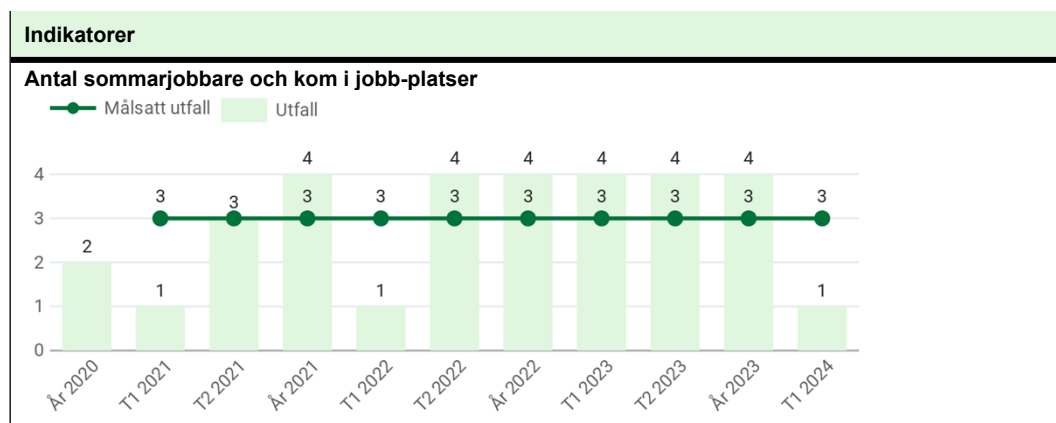
Delmål: Minska långtidsarbetslösheten

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Lägre långtidsarbetslöshet än riket

Lantmäterinämndens planeringskommentar

Målet mäts på en övergripande nivå men lantmäterinämnden bidrar genom att erbjuda plats för kom-i-jobb som tilldelats nämnden inom ramen för förstärkt arbetslinje.



Kommunfullmäktiges mål: Klimatneutralt Sundsvall

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Sundsvalls kommun ska vara klimatneutralt till 2030.

För att nå målet behöver vi arbeta med de prioriterade fokusområdena i klimat- och energiplanen. I varje beslut ska hänsyn tas till klimatet. Det behöver göras av både förvaltningarna och politiken och därför behöver kompetensen på området stärkas. Sundsvall behöver fortsätta vara en del av energiomställningen, det är inte minst viktigt för att kunna vara med och konkurrera om nya, gröna jobb inom industrin. Därför är vi positiva till en fortsatt utbyggnad av vindkraften. Det är dock viktigt att det sker med stor hänsyn till natur och människor.

Vi vill att kommunkoncernen, där det är möjligt, skyndsamt ska installera solceller och bidra till den gröna elproduktionen samtidigt som vi blir mindre sårbara för förändringar i elpriser. Fler ska resa klimatsmart och därför måste kollektivtrafiken bli mer attraktiv. Ett uppsökande arbete ska ske mot större arbetsplatser i syfte att bussen ska bli första valet. Vi vill utreda vilka vägar i Sundsvall som skulle vara lämpliga att förses med pendlarfiler och kollektivtrafiken ska även fortsatt vara fossilfri.

För ett växande Sundsvall är ett hållbart byggande en viktig aspekt. Vi vill se ett ökat byggande i trä, dels för att trä är ett hållbart material, men även för att skapa kolsänkor och bidra till fler jobb. Vi behöver en hållbar klimatanpassning av vår stad för att hantera effekterna av ett förändrat klimat så som ökad temperatur och nederbörd. Därför ska den blågröna infrastrukturen utvecklas för att samtidigt gynna den biologiska mångfalden i stadsmiljön

Delmål: Insatser för att minska klimatpåverkan ska ske i kommunkoncernens alla verksamheter

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Kommunens klimatpåverkan ska ha minskat

● Målet bedöms uppnås under året

Målet mäts på en övergripande nivå. Lantmäterinämnden har inga egna nämndsmål eller indikatorer inom detta område, men bidrar till att målet nås genom att välja hållbara transporter och resor enligt kommunens riktlinje.

Kommunfullmäktiges mål: En robust kommun

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Vi lever i en mycket föränderlig värld. Vi har i närtid bland annat upplevt pandemi, skogsbränder, krig i Europa som lett till flyktingströmmar, cyberattacker och översvämningar. Det här har ökat kravet på kommunens omställningsförmåga. Det är viktigt att kommunens beredskap involverar hela kommunkoncernen men även har ett nära och gott samarbete med parterna i vår omgivning och övriga myndigheter.

De som får samhället att fungera under dessa svåra förhållanden är kommunens medarbetare och personalen är kommunens viktigaste resurs och en förutsättning för att vi ska klara av att leverera välfärd och samhällsservice.

Välfärden ska vara en framtidsbransch, för att möjliggöra det krävs att kommunen är en attraktiv arbetsgivare för såväl kvinnor som män. Kommunen ska erbjuda en god arbetsmiljö, bra anställningsvillkor, möjlighet till kompetensutveckling och god samverkan med de fackliga organisationerna.

För att möta en ökad andel äldre befolkning krävs särskilda åtgärder inom vård och omsorg där äldreomsorgen behöver byggas ut, förebyggande insatser genomförs och kompetensförsörjningen säkras.

Alla verksamheter ska ta tillvara digitaliseringens möjligheter för att förbättra kvaliteten och öka tryggheten i den kommunala servicen och välfärden. Genom att vi effektiviserar den kommunala verksamheten frigör vi tid och resurser för att stärka demokratin, öka delaktigheten hos och självständigheten hos Sundsvalls invånare.

Delmål: Kommunens digitala förmåga ska öka och det digitala arvet möjliggöra fortsatt utveckling

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Kvalité och service i verksamheten ökar med fler digitala verktyg

Planeringskommentar

Lantmäterinämnden bidrar till målet genom att kontinuerligt arbeta med att nyttja de möjligheter till digitalisering som finns tillgängliga inom kommunen och i samarbetet med Lantmäteriet.

Den kommunala lantmäterimyndigheten arbetar, delvis med stöd från Lantmäteriet, med kvalitetsutveckling av fastighetsregistret. Inom detta arbete prioriteras inmätning och kvalitetsssäkring av fastighetsgränser för att de ska vara tillförlitliga i kommande arbete med digitalisering av samhällsbyggnadsprocessen.

● Målet bedöms uppnås under året

Lantmäterinämnden bidrar till målet genom att kontinuerligt arbeta med att nyttja möjligheterna till digitalisering som finns tillgängliga inom kommunen och i samarbete med Lantmäteriet.

Lantmäterikontoret arbetar kontinuerligt med kvalitetssäkra fastighetsregistret för att bidra till en digital samhällsbyggnadsprocess

Delmål: En minskad sjukfrånvaro

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

En positiv trend med minskad sjukfrånvaro.

Planeringskommentar

Nämnden kommer under 2024 fortsätta arbeta vidare med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete bidrar till att sjukfrånvaron minskar.

Vi kommer följa upp sjuktalens utveckling i delårsrapporterna. Förvaltningen kommer också att arbeta både hälsofrämjande, förebyggande och efterhjälpande för att det ska vara en positiv trend med minskad sjukfrånvaro.

Hälsofrämjande handlar om trivsel och friskfaktorer där medarbetarenkäten är ett viktigt incitament som ger en bra tempmätning på hur det upplevs. Utifrån resultatet kommer förvaltningen hantera åtgärder för att fokusera på friskfaktorer. Förebyggande är bland annat riskbedöma sin verksamhet för att minimera eller förhindra risker som kan leda till ohälsa.

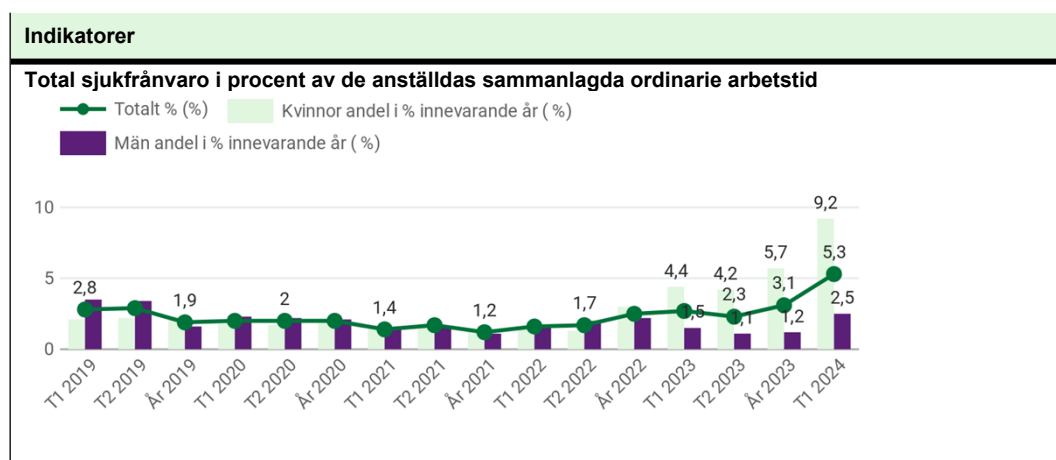
● Målet bedöms uppnås under året

Den totala sjukfrånvaron är per rullande 12 månader 5,3 procent. Sjukfrånvaron

har ökat och det beror främst på långtidsjukfrånvaro och då förvaltningen är liten till antal slår det tydligt i statistiken. Förvaltningens chefer arbetar med det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt årshjulet för arbetsmiljö, jämställdhet och hälsa. samt har i och med verksamhetsplan för 2024 tagit fram en plan som ska brytas ner i mer aktiviteter för att arbeta med att minska sjukfrånvaron. Sjukfrånvaron är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och förvaltningen har ett gott systematiskt arbetsmiljöarbete med rutiner och planer.

För att bättre kunna analysera och åtgärda risker i förebyggande syfte har cheferna har genomgått utbildning i systemstöd för Stella som är kommunens system för att rapportering av olycksfall och tillbud.

Sammanfattningsvis är bedömningen att målet uppnås under 2024, med höst 3 procents sjukfrånvaro med ovannämnda satsningar under året.



Delmål: Stärka kommunens krisberedskap och förmåga när det gäller civilt försvar

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

God krisberedskap och rutiner för kontinuitetsplanering samt för civilt försvar.

Planeringskommentar

I nuläget har vi bedömt att lantmäterimyndigheten inte behöver ta fram en kontinuitetsplan utifrån att verksamheten inte är av kritisk natur.

Ambitionen är att vi har en nivå av kontinuitetshantering som gör att vi kan upprätthålla verksamheter på en rimlig nivå, oavsett vilken störning de utsätts för. Det handlar om att fortlöpande analysera vår verksamhet, identifiera resurser som behövs för att verksamheten ska fungera, bestämma vad som är acceptabla avbrottstider, genomföra åtgärder som exempelvis minskar sannolikheten för och konsekvenserna av störningar samt ta fram planer, innehållande rutiner och checklistor, för att hantera de störningar som ändå kan uppstå.

● Målet bedöms uppnås under året

Målet mäts på en övergripande nivå. Lantmäterinämnden har inga egna nämndsmål eller indikatorer inom detta område.

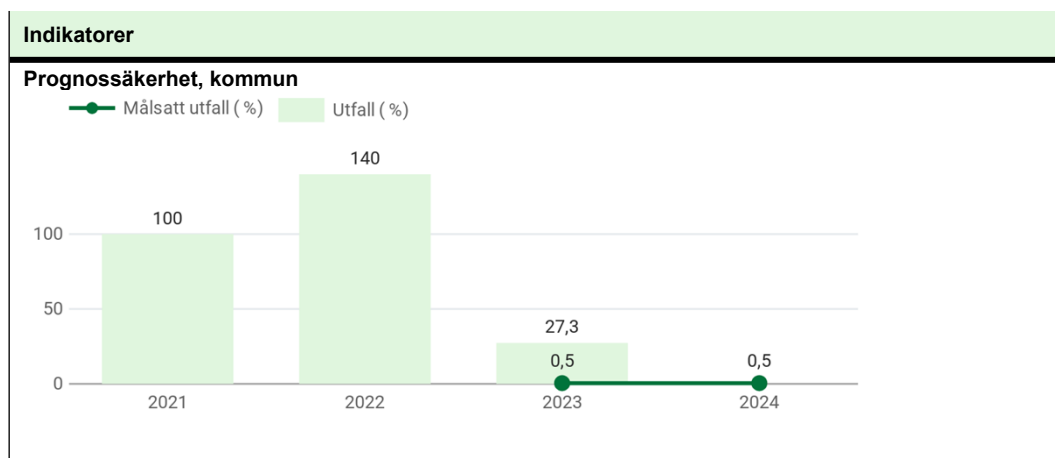
Lantmäterimyndigheten har arbetat med att pröva om någon del av lantmäterinämndens ansvarsområden kan identifieras som samhällsviktigt enligt MSB:s modell för identifiering. Lantmäterimyndigheten har bedömt att en kontinuitetsplan inte behöver upprättas i dagsläget men bevakar fortsatt frågan.

Kommunfullmäktiges mål: En god finansiell styrning

Delmål: Prognossäkerheten ska vara god, högst en halv procent avvikelse.

Planeringskommentar

Uppföljning sker till årsbokslutet.



Delmål: Årets resultat ska vara positivt.

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

För att täcka in viss egenfinansiering av investeringar, värdesäkring av nettotillgångar samt budgetmarginal ska resultatet uppgå till minst två procent av skatteintäkter och statsbidrag. Resultatnivån kan variera över tid och ska inte sättas lägre än att på lång sikt bidra till den ökande soliditeten.

Planeringskommentar

Uppföljning sker via månadsrapporter, delårsrapporter och bokslut under året.

● Målet bedöms uppnås under året

Lantmäterinämnden redovisar ett ackumulerat resultat på +0,2 miljoner kronor för april 2024 och en helårsprognos i enlighet med budget.

För att nå målet krävs ett plusresultat på dryga 100 tusen kronor, vilket ses som rimligt för helåret, därav att bedömningen är att målet uppfylls för 2024.

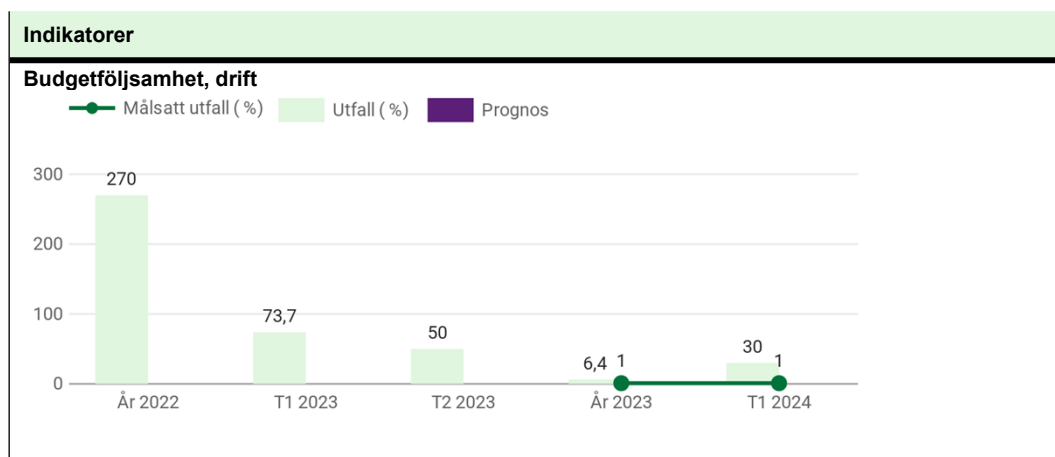
Delmål: Budgetföljsamheten inom driftverksamheten ska vara god, högst en procent avvikelse.

Planeringskommentar

Uppföljning sker via månadsrapporter, delårsrapporter och bokslut under året.

■ Målet bedöms inte uppnås under året

Det blir ett kraftigt utfall på lantmäterinämnden då nettokostnaden är så pass nära 0. Verksamhetens nettoresultat är -1,5 miljoner kronor och har en budget på -2,2 miljoner kronor. Det ger en positiv budgetdifferens på +30 procent, därav att målet inte bedöms uppfyllas under året.



4 Ekonomi

Resultaträkning

| | Ack utfall | Ack utfall fg år | Budget ack | Budget helår | Prognos | Budget/prognos | Diff |
|--------------------------------|------------|------------------|-------------|--------------|------------|----------------|------------|
| Verksamhetens intäkter | 6,6 | 7,5 | 6,9 | 20,8 | 20,8 | | 0,0 |
| Personalkostnader | -5,9 | -5,8 | -6,4 | -17,7 | -17,7 | | 0,0 |
| Verksamhetens övriga kostnader | -2,4 | -2,2 | -2,8 | -8,2 | -8,2 | | 0,0 |
| Avskrivningar | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | 0,0 |
| Verksamhetens nettokostnad | -1,6 | -0,5 | -2,2 | -5,1 | -5,1 | | 0,0 |
| Skattemedel | 1,7 | 1,5 | 1,7 | 5,1 | 5,1 | | 0,0 |
| Finansiella intäkter | | | | | | | |
| Finansiella kostnader | | | | | | | |
| RESULTAT | 0,1 | 1,1 | -0,5 | 0,0 | 0,0 | | 0,0 |

Periodens resultat

Jämförelse med föregående år (utfall)

Lantmäterinämnden redovisar ett ackumulerat resultat på +0,2 miljoner kronor för april 2024, en försämring med 0,9 miljoner kronor jämfört med föregående år.

Intäkterna uppgår till 6,7 miljoner kronor, det motsvarar en minskning med 0,8 miljoner kronor (10,4 procent) jämfört med föregående år. Orsaken är främst att intäkterna fluktuerar mycket månad till månad och det jämnar ut sig under året.

Personalkostnaderna har ökat med 0,1 miljoner kronor (2,3 procent). Ökningen beror på lönerevisionen och högre sociala avgifter.

Verksamhetens övriga kostnader har ökat med 0,2 miljoner kronor, här kan kostnaderna fördelas olika under åren beroende på när planering och behov infinner sig för det året.

Jämförelse med budget (utfall)

Lantmäterinämnden redovisar ett ackumulerat resultat på +0,6 miljoner kronor, jämfört med budget.

Intäkterna på 6,7 miljoner kronor motsvarar 0,2 miljoner kronor under budget. Intäkterna fluktuerar ganska mycket månad till månad, men prognostiseras på helår hålla budget.

Personalkostnaderna ligger på 5,9 miljoner kronor, det är 0,5 miljoner kronor lägre än budgeterat.

Verksamhetens övriga kostnader uppgår till 2,4 miljoner kronor, det är 0,4 miljoner lägre än budgeterat. Det är främst tjänster som licenser, program och konsulttjänster som har lägre kostnader än budgeterat.

Prognos helår

Jämförelse med budget (prognos)

Prognosen för 2024 visar i nuläget på ett resultat i enlighet med lagd budget.

5 Medarbetare

Kompetensförsörjning

Lantmäterikontoret arbetar löpande med sin kompetensförsörjning och förvaltningens kompetensförsörjningsplan kommer att revideras före sommaren. Arbetet kommer ha sin utgångspunkt från kommunens kompetensförsörjningsplan samt metodstödet som är upprättat att använda.

Plan för en god arbetsmiljö mot diskriminering

Cheferna på Lantmäterikontoret arbetar systematiskt med arbetsmiljön genom att ha upprättat ett årshjul med återkommande aktiviteter. Under denna period har cheferna genomfört riskbedömning och en handlingsplan för sin verksamhet som tas upp återkommande på APT. Cheferna genomför också skyddsronder och det beräknas vara klart per sista maj.

Förvaltningen följer riktlinje plan för en god arbetsmiljö mot diskriminering och förvaltningsdirektör och HR chef har deltagit i en utredning för Sundsvalls Kommun arbetar med integrering av jämställdhet. Resultatet kommer följas upp under år 2024.

Minska sjukfrånvaron

| Nyckeltal | Totalt | Kvinnor andel i % | Män andel i % | Totalt fg år | Kvinnor andel i % fg år | Män andel i % fg år |
|---|--------|-------------------|---------------|--------------|-------------------------|---------------------|
| Total sjukfrånvaro i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid | 5,3% | 9,2 % | 2,5 % | 2,7% | 4,4 % | 1,5 % |
| Andel av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer | 58,6% | 80,6 % | 0 % | 23,7% | 34,9 % | 0 % |
| Sjukfrånvaron i åldrarna 29 år eller yngre | 3,1% | | 3,1 % | 0% | | 0 % |
| Sjukfrånvaron i åldrarna 30-49 år | 7,3% | 16,7 % | 0,9 % | 2,9% | 1,7 % | |
| Sjukfrånvaron i åldrarna 50 år eller äldre | 4,6% | 6,4 % | 3,1 % | 3% | 5,1 % | 1 % |

Sjuktalens utveckling

Den totala sjukfrånvaron är per rullande 12 månader 5,3 procent. En något ökad trend fortsätter sedan tidigare årsrapporteringen.

Denna period beror det främst på långtidsjukfrånvaro och när förvaltningen är liten till antal slår det tydligt i statistiken. Glädjande nog har det minskat både på kvinnor och män i den totala frånvaron. Förvaltningens chefer har reviderat årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt fått kunskap i plan för en

god jämställdhet och fri från diskriminering. Sjukfrånvaron är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och förvaltningen har gott systematiskt arbetsmiljöarbete med rutiner och planer.

Öka andelen heltidsarbetande och minska andelen tidsbegränsade anställningar

Lantmäterikontoret har övervägande heltidsarbetande anställda. Men känner väl till riktlinjen heltid som norm.


Antal medarbetare

| Nyckeltal | Totalt | Kvinnor andel i % | Män andel i % | Totalt fg år | Kvinnor andel i % fg år | Män andel i % fg år |
|--|--------|-------------------|---------------|--------------|-------------------------|---------------------|
| Antal månadsavlönade, tillsvidareanställda | 23 | 43,5 % | 56,5 % | 22 | 45,5 % | 54,6 % |
| Antal månadsavlönade, visstidsanställda | | | | | | |
| Antal månadsavlönade totalt | 23 | 43,5 % | 56,5 % | 22 | 45,5 % | 54,6 % |

Medelålder

| Nyckeltal | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt fg år | Kvinnor fg år | Män fg år |
|--|--------|---------|-----|--------------|---------------|-----------|
| Medelålder månadsavlönade tillsvidareanställda | 49 | 51 | 48 | 50 | 53 | 47 |
| Medelålder månadsavlönade visstidsanställda | | | | | | |
| Medelålder månadsavlönade totalt | 49 | 51 | 48 | 50 | 53 | 47 |

| Sundsvalls kommun | | UPPFÖLJNING AV INTERNKONTROLLPLAN 2024 | | | |
|---|----------------------------------|---|-------------------|-------|---|
| Nämnd; LMN | | | | | |
| Rutin/system | Kontrollmoment | | | | |
| Kontrollmiljö | Riskområde | Metod/åtgärd | Kontrollansvarig | Nämnd | Status 2404030 |
| Efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, riktlinjer m.m | 1. Mutor, korruption och jäv | Förebyggande insatser i form av utbildning och dilemmaövningar på våra APT samt stickprov på inköp, att dessa gjorts i enlighet med Lagen om offentlig upphandling (LoU). Utbildning kommer också ges till nämnden under verksamhetsåret. | Jurist/Controller | LMN | Utbildning för nämnden kommer genomföras tillsammans med SBN på sammanträdet den 15 maj. På ledningsmötet 21 maj kommer behov och utbildningsupplägg diskuteras för att därefter genomföras under året enligt plan. Stickprov på fakturor genomförs inför delår 2. |
| | 2. Nyttjande av kommunens fordon | Användande av kommunens fordon följs upp genom elektronisk körjournal och stickprovskontroll via Servicecenter. Kontroll av att riktlinjen har diskuterats på avdelningarnas APT kommer också genomföras. | Förvaltningschef | LMN | Lantmäterikontoret har gått igenom och diskuterat riktlinjen för kommunens fordon på APT i augusti 2023 då den var ny samt i februari 2024. Inga avvikelser har rapporterats för Lantmäterikontoret vid den stickprovskontroll som utförs av Servicecenter. Utöver den kontrollen har förvaltningen en egen rutin som innebär att respektive fordonsförare skriver ut månadens körjournal, kontrollerar och signerar journalen samt lämnar den till chef. |
| | 3. Leverantörsfakturor | Stickprovskontroller av representation, utbildningar, resor, hotell och logi, f-skatt, momsreg och kontroll av att attest ej sker av egna kostnader. | Ekonom | LMN | Inga avvikelser har identifierats i stickprovskontrollen under aktuell period. |

| | | |
|--|-------------------------|------------------|
|  Sundsvalls kommun | Tjänsteskrivelse | 1(4) |
| | Datum | Dnr |
| Lantmäterikontoret | 2024-04-17 | LMN-2024-00055-2 |
| Kristine Jonsson | | |
| | | |

Yttrande - Grundläggande granskning 2023

Förslag till beslut

Lantmäterikontoret föreslår lantmäterinämnden besluta

att anta förvaltningens yttrande som sitt eget samt

att överlämna ärendet till kommunrevisionen.

Ärendet

KPMG har på uppdrag av kommunens revisorer genomfört en grundläggande granskning för att bedöma om nämnden har skapat förutsättningar för tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten.

Revisionen önskar att lantmäterinämnden lämnar synpunkter på de slutsatser som finns redovisade i rapporten senast den 19 juni 2024. Av svaret bör det framgå vilka eventuella åtgärder som ska vidtas och när de beräknas vara genomförda.

Revisionens sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att nämnden bör se över arbetet med målstyrning utifrån kommunfullmäktiges mål. Man ser också utrymme för förbättring vad gäller målen kopplat till god finansiell styrning. Vidare bedömer revisionen att det finns

2(4)

utvecklingspotential gällande arbetet med intern kontroll, främst avseende risk- och väsentlighetsanalys.

Revisionens bedömning och slutsats/rekommendation till lantmäterinämnden är:

- att följa upp samtliga av kommunfullmäktiges mål som berör nämndens verksamhet, se avsnitt 3.1.
- att se över möjligheter att vidta åtgärder för att förbättra måluppfyllelsen kopplat till en god finansiell styrning, se avsnitt 3.2.
- att förstärka arbetet med risk- och väsentlighetsanalys, se avsnitt 3.3.

Bakgrund

Revisorerna ska enligt kommunallagen årligen granska verksamheten inom nämndernas verksamhetsområden i den omfattning som följer av god revisionssed.

Enligt kommunallagen (12. kap 1 §) är revisionens uppgift att pröva om:

- Verksamheten sköts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt.
- Räkenskaperna är rättvisande.
- Den interna kontrollen är tillräcklig

Revisorernas årliga granskning består av tre delar; grundläggande granskning, fördjupad granskning samt granskning av delårsrapport och årsredovisning. Den grundläggande granskningen omfattar en översiktlig granskning av måluppfyllelse samt styrning och intern kontroll. De fördjupade granskningarna kan ses som komplement till den grundläggande granskningen.

Förvaltningens överväganden

Lantmäterikontorets svar på revisionens slutsatser och rekommendationer besvaras nedan:

Revisionens rekommendation

att följa upp samtliga av kommunfullmäktiges mål som berör nämndens verksamhet, se avsnitt 3.1.

Svar: Lantmäterinämnden tar med sig revisionens rekommendation inför arbetet med kommande verksamhetsplan 2025. I arbetet med verksamhetsplanen för 2023 tog lantmäterinämnden inte med de fullmäktigemål som nämnden då bedömde att den inte kunde påverka inom nämndens verksamhet.

Revisionens rekommendation

att se över möjligheter att vidta åtgärder för att förbättra måluppfyllelsen kopplat till en god finansiell styrning, se avsnitt 3.2.

Svar:

Prognossäkerhet:

Arbete med förbättrad uppföljning pågår och prognossäkerheten förbättrades med 112 procentenheter från föregående år.

Differensen mellan prognosen i augusti och nettokostnaden är 1,1 miljoner, vilket ger ett utfall på 27,3 procent, det vill säga 26,8 procentenheter från målet.

Det är svårt för lantmäterinämnden att nå detta mål då nettokostnaden är så pass liten då egna intäkter täcker de största delarna av kostnaderna. En prognosdifferens på 0,5 procent skulle motsvara en prognosmarginal på cirka 20 tusen kronor av nettokostnaden, av volymer på över 20 miljoner i intäkter och kostnader.

Det är helt enkelt inte rimlig att göra en prognos inom 20 tusen kronor (0,5 procent) i augusti för helåret då framför allt intäkterna fluktuerar mycket och inte kan prognostiseras inom de marginalerna. Prognosen kan även som lägst inom redovisningssystemet sättas i hundratusental, vilket kan omöjliggöra att klara målet.

Budgetföljsamhet:

Det blir ett kraftigt utfall på lantmäterinämnden då nettokostnaden är så låg då största delarna är intäktsfinansierad. Verksamhetens nettoresultat är -4,4 miljoner kronor och har en budget på -4,7 miljoner kronor. Det ger en

4(4)

positiv budgetdifferens på +6,4 procent.

Resultatet är 343 tusen kronor bättre än budget vilket får ses som ett positivt resultat nära budget. För att klara målet hade ett resultat på max 47 tusen bättre än budget krävts vilket är svårt att uppnå.

Revisionens rekommendation

att förstärka arbetet med risk- och väsentlighetsanalys, se avsnitt 3.3.

Svar: Lantmäterinämnden tar med sig revisionens rekommendation Inför arbetet med kommande internkontrollplan 2025.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen och till [lena.medin@kpmg.se](mailto:lana.medin@kpmg.se)

Förslag till uppföljning

Ingen separat uppföljning föreslås.

Lena Hugosson
Förvaltningsdirektör
lantmäterikontoret

SUNDSVALLS KOMMUN
Revisorerna

2023-03-13

Till Lantmäterinämnden
För kännedom Kommunfullmäktiges presidium
Kommunstyrelsen

Grundläggande granskning – lantmäterinämnden

KPMG har på uppdrag av kommunens revisorer genomfört en grundläggande granskning för att bedöma om nämnden har skapat förutsättningar för tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten.

Revisionen önskar att lantmäterinämnden lämnar synpunkter på de slutsatser som finns redovisade i rapporten senast den 19 juni 2024. Av svaret bör det framgå vilka eventuella åtgärder som ska vidtas och när de beräknas vara genomförda.

Svaret kan skickas till [lena.medin@kpmg.se](mailto:lana.medin@kpmg.se).

För Sundsvalls kommuns revisorer



Rodney Engström
Ordförande



Lena Brunzell
Vice ordförande



Grundläggande granskning – lantmäterinämnden

Rapport

Sundsvalls kommun

KPMG AB

2024-03-13

Antal sidor 8



Sundsvalls kommun
Grundläggande granskning – lantmäterinämnden

2024-03-13

Innehållsförteckning

| | | |
|-----|--|---|
| 1 | Sammanfattning | 3 |
| 2 | Bakgrund | 4 |
| 2.1 | Syfte, revisionsfrågor och avgränsning | 4 |
| 2.2 | Revisionskriterier | 5 |
| 2.3 | Metod | 5 |
| 3 | Resultat av granskningen | 6 |
| 3.1 | Målstyrning | 6 |
| 3.2 | Ekonomistyrning | 6 |
| 3.3 | Uppföljning av intern kontroll | 7 |
| 4 | Slutsats och rekommendationer | 8 |



Sundsvalls kommun
Grundläggande granskning – lantmäterinämnden

2024-03-13

1 Sammanfattning

Revisorerna är kommunfullmäktiges organ för kontroll och ansvarsprövning av styrelser och nämnder. Revisionens arbete ska även ses som ett stöd till nämnderna och styrelsen.

Revisorerna ska enligt kommunallagen årligen granska verksamheten inom nämndernas verksamhetsområden i den omfattning som följer av god revisionsred.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att nämnden bör se över arbetet med målstyrning utifrån kommunfullmäktiges mål. Vi ser även utrymme för förbättring vad gäller målen kopplat till god finansiell styrning. Vidare bedömer vi att det finns utvecklingspotential gällande arbetet med intern kontroll, främst avseende risk- och väsentlighetsanalys.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi lantmäterinämnden

- att följa upp samtliga av kommunfullmäktiges mål som berör nämndens verksamhet, se avsnitt 3.1
- att se över möjligheter att vidta åtgärder för att förbättra måluppfyllelsen kopplat till en god finansiell styrning, se avsnitt 3.2
- att förstärka arbetet med risk- och väsentlighetsanalys, se avsnitt 3.3



Sundsvalls kommun

Grundläggande granskning – lantmäterinämnden

2024-03-13

2 Bakgrund

Revisorerna är kommunfullmäktiges organ för kontroll och ansvarsprövning av styrelser och nämnder. Revisionens arbete ska även ses som ett stöd till nämnderna och styrelsen.

Revisorerna ska enligt kommunallagen årligen granska verksamheten inom nämndernas verksamhetsområden i den omfattning som följer av god revisionsred.

Enligt kommunallagen (12. kap 1 §) är revisionens uppgift att pröva om:

- Verksamheten sköts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt
- Räkenskaperna är rättvisande
- Den interna kontrollen är tillräcklig

Revisorernas årliga granskning består av tre delar; grundläggande granskning, fördjupad granskning samt granskning av delårsrapport och årsredovisning.

Den grundläggande granskningen omfattar en översiktlig granskning av måluppfyllelse samt styrning och intern kontroll. De fördjupade granskningarna kan ses som komplement till den grundläggande granskningen.

Den grundläggande granskningen baseras på revisorernas riskanalys och omfattar samtliga nämnder och styrelser. Den grundläggande granskningen ger också underlag att under året uppdatera riskanalysen. Enligt god revisionsred i kommunal verksamhet ska den grundläggande granskningen ha en sådan omfattning att den ger en grund för bedömningar i revisionsberättelsen.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Den grundläggande granskningen är en översiktlig granskning som syftar till att bedöma om styrelse och nämnder har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten. Detta för att säkerställa att de lever upp till de mål och beslut som fullmäktige fastställt.

Den grundläggande granskningen syftar därmed till att ge en översiktlig bild av styrelse och granskade nämnder och en tillräcklig grund för de bedömningar som görs inför ansvarsprövningen.

**Sundsvalls kommun**

Grundläggande granskning – lantmäterinämnden

2024-03-13

Granskningen har besvarat följande revisionsfrågor:

- Har styrelsen/nämnden säkerställt att verksamheten bedrivs i enlighet med fullmäktiges mål och uppdrag?
 - Vidtar styrelsen/nämnden åtgärder vid eventuella avvikelser?
- Har styrelsen/nämnden säkerställt att den får tillräcklig uppföljning och rapportering avseende verksamhetens ekonomi och resultat?
 - Vidtar styrelsen/nämnden åtgärder vid eventuella avvikelser?
- Har styrelsen/nämnden en struktur för arbetet med sin interna kontroll som gör att det finns förutsättningar att bedriva den på ett systematiskt och ändamålsenligt sätt?

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen (2017:725)
- Mål- och resursplan 2023 med plan för 2024-2025
- Reglemente för intern kontroll
- Styrelsens och nämndernas reglementen

2.3 Metod

Den grundläggande granskningen har genomförts av de förtroendevalda revisorerna tillsammans med sakkunnigt stöd från KPMG.

Den grundläggande granskningen består av dialogmöten, bedömning av styrdokument och revisorernas protokollsgranskning.

Rapporten är faktakontrollerad av nämndens ordförande och förvaltningsdirektör.

**Sundsvalls kommun**

Grundläggande granskning – lantmäterinämnden

2024-03-13

3 Resultat av granskningen

3.1 Målstyrning

Lantmäterinämnden antog i februari 2023¹ verksamhetsplan för året. Av verksamhetsplanen framgår nämndens grunduppdrag och att detta uppfylls inom ramen för nämndsmålen kopplat till kommunfullmäktiges inriktningsmål.

Till inriktningsmålen har fullmäktige tagit fram delmål. Sju av de delmål som avser nämndens verksamhet framgår av verksamhetsplanen. Enligt fullmäktiges mål- och resursplan för år 2023² finns dock ytterligare tre delmål som riktas till samtliga nämnder, två kopplade till inriktningsmålet *ett Sundsvall som håller ihop* och ett kopplat till inriktningsmålet *klimatneutralt Sundsvall*. Dessa återfinns inte i nämndens verksamhetsplan. Kopplat till delmålen har nämnden tagit fram två nämndsmål.

Till nämndsmålen och ett av delmålen, *en minskad sjukfrånvaron*, framgår indikatorer för uppföljning med fastställda målvärden för år 2023.

Nämnden har följt upp målen i delårsrapport per 2023-04-30³ och 2023-08-31⁴. Av delårsrapporten per sista augusti framgår att nämnden följt upp samtliga delmål och nämndsmål i verksamhetsplanen. Samtliga mål bedöms uppnås under året.

Av nämndens årsrapport för 2023⁵ framgår att måluppfyllelsen för målen kopplat till fullmäktiges inriktningsmål är densamma som prognostiserades i delårsrapporten per sista augusti d v s att samtliga mål bedöms ha uppnåtts under året.

3.1.1 Bedömning

Vi anser att nämnden bör säkerställa att samtliga av kommunfullmäktiges mål som berör nämndens verksamhet arbetas med och följs upp.

3.2 Ekonomistyrning

Av verksamhetsplanen framgår tre delmål för en god finansiell styrning. Till två av dessa framgår indikatorer för uppföljning. Av årsrapporten framgår att två delmål inte är uppnådda. Dessa avser prognossäkerhet och budgetföljsamhet. Det återstående målet, avseende årets resultat, är uppnått.

Av verksamhetsplanen framgår att lantmäterinämndens budget för år 2023 uppgår till 4,5 mkr.

¹ LMN 2023-02-22 § 6

² KF 2022-12-19 § 58

³ LMN 2023-05-16 § 12

⁴ LMN 2023-09-27 § 19

⁵ LMN 2024-02-21 § 9

**Sundsvalls kommun**

Grundläggande granskning – lantmäterinämnden

2024-03-13

Nämnden har följt upp ekonomin i delårsrapporter per 2023-04-30 samt 2023-08-31. Av delårsrapporten per sista augusti framgår ett positivt resultat på 1,4 mnkr. Prognosen för helår uppgår till ett positivt resultat på 1,5 mnkr.

Av årsrapporten för 2023 framgår ett positivt resultat för året om 0,3 mnkr.

3.2.1 Bedömning

Vi noterar att två av de finansiella målen inte har uppnåtts under året. Vi anser att nämnden bör vidta åtgärder för att förbättra måluppfyllelsen.

3.3 Uppföljning av intern kontroll

Lantmäterinämnden antog i december 2022 internkontrollplan för år 2023. Till grund för internkontrollplanen, som omfattar sex kontrollpunkter, ligger en bruttolista med risk- och väsentlighetsanalys. Samtliga riskområden i bruttolistan har valts ut till uppföljning.

Av internkontrollplanen framgår metod/åtgärd, kontrollansvarig och resultat av riskanalysen.

Nämnden har följt upp internkontrollplanen i samband med delårsrapporter per 2023-04-30 och 2023-08-31 samt i slutrapport⁶.

Av statusrapporten per den sista april framgår att kontrollpunkten *systematisk arbetsmiljö – distans* är färdigrapporterad. För övriga kontrollpunkter framgår status för kontrollen.

Av statusrapporten per den sista augusti framgår att kontrollpunkten *systematiskt brandskyddsarbete* är klar och identifierade avvikelser är åtgärdade. Avseende kontrollpunkterna *inköp/avtalstrohet* och *fakturahantering* framgår att kontroll är genomförd och att mindre avvikelser har identifierats och till största delen hanterats. För kontrollpunkterna *de anställdas bisysslor* och *diarieföring av allmänna handlingar* framgår att kontroll pågår.

Av slutrapporten framgår att samtliga kontroller är genomförda och i de fall avvikelser har identifierats så har dessa åtgärdats.

3.3.1 Bedömning

Likt föregående år noterar vi att samtliga risker i bruttolistan har valts ut till uppföljning. Vi är tveksamma till om det innebär att samtliga risker i verksamheten har omfattas av risk- och väsentlighetsanalysen.

Vi ser positivt på att identifierade avvikelser har åtgärdats.

⁶ LMN 2023-12-20 § 36



Sundsvalls kommun

Grundläggande granskning – lantmäterinämnden

2024-03-13

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att nämnden bör se över arbetet med målstyrning utifrån kommunfullmäktiges mål. Vi ser även utrymme för förbättring vad gäller målen kopplat till god finansiell styrning. Vidare bedömer vi att det finns utvecklingspotential gällande arbetet med intern kontroll, främst avseende risk- och väsentlighetsanalys.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi lantmäterinämnden

- att följa upp samtliga av kommunfullmäktiges mål som berör nämndens verksamhet, se avsnitt 3.1
- att se över möjligheter att vidta åtgärder för att förbättra måluppfyllelsen kopplat till en god finansiell styrning, se avsnitt 3.2
- att förstärka arbetet med risk- och väsentlighetsanalys, se avsnitt 3.3

Datum som ovan

KPMG AB

DocuSigned by:
Kristin Larsson
AC68F42812FC43C...
Kristin Larsson
Kommunal revisor

DocuSigned by:
Lena Medin
9CB391F9DD1D41B...
Lena Medin
Certifierad kommunal yrkesrevisor

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

| | | |
|--|-------------------------|------------------|
|  Sundsvalls kommun | Tjänsteskrivelse | 1(1) |
| | Datum | Dnr |
| Lantmäterikontoret | 2024-04-17 | LMN-2023-00181-3 |
| | | |
| | | |

Redovisning av delegationsbeslut - maj 2024

Förslag till beslut

Lantmäterikontoret föreslår lantmäterinämnden besluta
att godkänna redovisningen av delegationsbesluten.

Ärendet

Lantmäterinämnden har tagit del av följande beslut fattade med stöd av delegation;

Fastställande av belägenhetsadresser.
(enligt delegation punkt 1.1).

Fastställande av lägenhetsnummer.
(enligt delegation punkt 1.2).

Ordförandebeslut – yttrande över förändring genom Försök,
försöksverksamhet i den kommunala sektorn (SOU 2023:94).
(enligt delegation punkt 3.1).

Samlingsärende 2024 - Fastställande av belägenhetsadresser

Ärende: LMN-2024-00002

Redovisning delegationslista

Lantmäterinämndens beslut att fastställa belägenhetsadresser, enligt delegation punkt 1.1 för Lantmäterinämnden.

| Nr | Titel |
|------------------|--|
| LMN-2024-00002-8 | Ny adress - Sidsjövägen 24 |
| LMN-2024-00002-7 | Nya adresser - Dalgatan 7a och b |
| LMN-2024-00002-6 | Ny adress - Pråmviken 184 |
| LMN-2024-00002-5 | Ny adress - Pråmviken 185 |
| LMN-2024-00002-4 | Ny adress - Storgatan 71 |

För Lantmäterinämnden

Eva Westin
Handläggare

Samlingsärende 2024 - Fastställande av belägenhetsadresser

Ärende: LMN-2024-00002

Redovisning delegationslista

Lantmäterinämndens beslut att fastställa belägenhetsadresser, enligt delegation punkt 1.1 för Lantmäterinämnden.

| Nr | Titel |
|-------------------|---|
| LMN-2024-00002-14 | Ny adress - Bergafjärden 130 |
| LMN-2024-00002-13 | Ny adress - Myrbodarna 107 |
| LMN-2024-00002-10 | Ny adress - Norrlindsjö 108 |
| LMN-2024-00002-9 | Ny adress - Trädgårdsgatan 1a.pdf |

För Lantmäterinämnden

Eva Westin
Handläggare

Samlingsärende 2024 - Fastställande av lägenhetsnummer

Ärende: LMN-2024-00001

Redovisning delegationslista

Lantmäterinämndens beslut att fastställa belägenhetsadresser, enligt delegation punkt 1.1 för Lantmäterinämnden.

| Nr | Titel |
|-------------------|--|
| LMN-2024-00001-11 | Nya lägenheter - Dalgatan 7a |
| LMN-2024-00001-10 | Nya lägenheter - Dalgatan 7a och b |

För Lantmäterinämnden

Eva Westin
Kartingenjör

Samlingsärende 2024 - Fastställande av lägenhetsnummer

Ärende: LMN-2024-00001

Redovisning delegationslista

Lantmäterinämndens beslut att fastställa belägenhetsadresser, enligt delegation punkt 1.1 för Lantmäterinämnden.

| Nr | Titel |
|-------------------|---|
| LMN-2024-00001-13 | Nya lägenheter - Thulegatan 51 |
| LMN-2024-00001-12 | Ny lägenhet - Repslagarevägen 6 |

För Lantmäterinämnden

Eva Westin
Kartingenjör

Lantmäterikontoret
Anna Ålin

Datum

2024-03-22

Dnr

LMN-2024-00030-1

Beslutsförslag; Yttrande över Förändring genom försök,
försöksverksamhet i den kommunala sektorn (SOU 2023:94)

Beslut

Lantmäterinämnden beslutar

att godkänna förvaltningens yttrande över förändring genom försök,
försöksverksamhet i den kommunala sektorn (SOU 2023:94)

Ärendet

Regeringskansliet har tagit fram ett betänkande, Förändring genom försök.
Försöksverksamhet i den kommunala sektorn (SOU 2023:94). Det har nu
skickats till Sundsvalls kommun för yttrande. Kommunens svar tas fram av
kommunstyrelsekontoret, eftersom betänkandet behandlar flera av
kommunens verksamhetsområden.

Bakgrund

Utredningens uppdrag har varit att främja försöksverksamheter i
kommunsektorn. Försöken kan till exempel handla samverkan inom nya
områden eller nya sätt att använda teknik. Syftet med utredningen är att
öka kommunernas och regionernas kapacitet att hantera de
samhällsutmaningar de står inför. I ett tilläggsdirektiv gavs utredningen i
uppdrag att även sträva efter att få till stånd en försöksverksamhet som
syftar till att motverka välfärdsbrottslighet.

Förvaltningens överväganden

Lantmäterinämnden i Sundsvalls kommun har tagit del av slutbetänkandet
avseende förändring genom försöksverksamhet. Vi lämnar härmed våra
synpunkter avseende den del i slutbetänkandet som avser samverkan
mellan kommuner på lantmäteriområdet. Utredningen ger följande två
förslag:

- Försöksverksamhet med kommunal lantmäterimyndighet i samverkan
- Försöksverksamhet med avtalssamverkan mellan kommunala
lantmäterimyndigheter

2024-03-22

Kommunal lantmäterimyndighet i samverkan

Sundsvalls utgör sedan 1 jan 1996 en kommunal lantmäterimyndighet, i enlighet med Lag (1995:1393) om kommunal lantmäterimyndighet.

Sundsvalls kommun har 99 383 invånare, nr 21 i ordningen sett till invånare av Sveriges alla kommuner. Kommunen är till ytan 4 445 km² och angränsar bland annat till Ånge, Timrå och Nordanstigs kommun. Sundsvalls kommun och lantmäterimyndigheten i Sundsvalls kommun ställer sig positiva till försöksverksamhet där två eller flera kommuner tillåts samverka om att inrätta en kommunal lantmäterimyndighet tillsammans och ställer oss bakom SKR:s anförande om att både kommunen och den kommunala lantmäterimyndigheten kan dra nytta av närheten till varandra i samhällsbyggnadsprocessen. Vi tror att närheten leder till en effektivare process och bättre stöd och service till kommuninvånarna inom området. Lantmäterimyndighet i samverkan bidrar också till att behålla lokalkännedom i fastighetsbildningsärenden när personal och myndighet finns närmare. Kommunerna tillåts då också använda redan utarbetade strukturer för samarbete för att förbättra servicen till alla invånare inom regionen. Det kan emellertid ifrågasättas om det behövs samma omfattande tillståndsprovning vid bildande av en kommunal lantmäterimyndighet i samverkan som vid inrättandet av en ensam ny myndighet. I detta fall sker det tillsammans med en befintlig bevisligen fungerande myndighet, och kraven i 2§ lagen om kommunal lantmäterimyndighet bör därför anses vara uppfyllda på förhand. Det måste också belysas de potentiella riskerna och utmaningar som är förknippade med försöksverksamheten. I de fall de kommunala lantmäterimyndigheterna ska kunna handlägga ärenden utanför den egna kommungränsen kan det innebära att vi behöver utöka personalstyrkan. Det framgår inte av SOU:n vad som händer efter att försöksverksamheten avslutats. Beaktande bör tas hur ska myndigheten hantera eventuell förstärkning av personalen efter försöksperiodens slut. Lagen bör utformas så att det går att förlänga försöket om det faller väl ut. Så att man inte först behöver avsluta och sedan starta på nytt efter utvärderingstiden.

Sundsvalls kommun har idag ett kommunsamarbete kallat Sundsvallsregionen som består av kommunerna Hudiksvall, Härnösand, Nordanstig, Sundsvall, Timrå och Ånge. Med nära 200 000 invånare är regionen idag norra Sverige största och bredaste arbetsmarknad. Målet med Sundsvallsregionen är att skapa starkare hållbar tillväxt, gemensam arbets-, utbildnings- och boenderegion och samsyn på behovet av utbyggd infrastruktur för kommunikationer. Sundsvalls kommun har/har haft även andra kommunsamarbeten med Timrå och Ånge, till exempel samarbete i

2024-03-22

planfrågor och upprättande av nybyggnadskartor. Att även kunna dela fastighetsbildningsmyndighet och vidare utnyttja samhällsbyggnadsprocessen är positivt.

Möjlighet till avtalssamverkan mellan kommunala lantmäterimyndigheter

Sundsvalls kommun ser stora fördelar med försöksverksamhet där befintliga kommunala lantmäterimyndigheter tillåts samverka kring förrättningar och därigenom utnyttja resurserna mer effektivt. Förslaget med *avtalssamverkan* skulle kunna bidra till att balansera ärendemängden över tid mellan olika kommunala lantmäterimyndigheter (KLM). Det skulle gynna samhällsbyggnadsprocessen om befintliga KLM fick möjligheten att nyttja befintliga resurser i samverkan. Vi vet att ärendeinströmningen kan variera över tid och att även de personella resurserna förändras. Av den anledningen är det positivt för myndigheterna att kunna låna ut och låna in kompetens och resurser. Det finns idag även stora möjligheter att handlägga ärenden på distans vilket bidrar till att det skulle vara ett bra alternativ att genom avtal samverka mellan kommunerna. Myndigheterna får ökade möjligheterna till en jämnare och stabilare ärendebalans vilket gynnar samhället. En annan vinst med att samverka är erfarenhetsutbytet mellan kommunerna. Avtalssamverkan mellan kommuner skulle för Sundsvalls kommun och lantmäterimyndigheten vara en bra möjlighet att lösa framtida rekryteringsbehov som kan komma att finnas inom regionen genom att låna in kompetens eller resurser från andra delar av landet som har ett tillfälligt minskat ärendeflöde. Sundsvalls kommun kan genomgå en omfattande samhällsomvandling med hög inflyttning och många stora projekt som genererar en stor arbetsbelastning på hela samhällsbyggnadsprocessen då Torsboda Industripark ska etableras.

De kommunala lantmäterimyndigheterna utgör till skillnad från Lantmäteriet egna myndigheter med begränsade personalresurser som kräver att myndigheten själv bygger upp en intern kunskapsbank för att klara av sina uppdrag. Lantmäteriet har som centralmyndighet, med fler anställda och större resurser, möjlighet att fördela denna kunskap över hela landet, exempelvis rättsligt stöd, pooler inom kartor och utredningar mm samt interna expertstöd inom väg, järnväg etcetera

Möjliggörandet av avtalssamverkan mellan kommuner gör att även de kommunala lantmäterimyndigheterna har möjlighet att bygga upp kunskapsbanker, expertstöd etcetera där myndigheterna då kan dela med sig av resurser och kunskap inom ramarna för avtalssamverkan.

2024-03-22

Avtalssamverkan mellan olika kommuner är också bättre ur ett kundperspektiv. Större nationella infrastrukturprojekt som vägar, järnvägar, el, opto etcetera avgränsas sällan av kommungränser. Avtalssamverkan mellan kommunala lantmäterimyndigheter skulle därför kunna underlätta denna typ av större infrastrukturprojekt när handläggare och upparbetade kontaktvägar då kan arbeta vidare i flera kommuner och i stället följa projekten projektvis i stället för att handläggas kommunvis. För Sundsvalls kommun blir denna fråga väldigt aktuellt just nu i arbetet med stora nya infrastruktursatsningar som ombyggnad av järnvägen söderut samt framdragning av linjekoncessioner.

Styrdokument och juridik

Utredningen innebär konsekvenser på den lagstiftning som styr nämndens verksamhetsområde.

Ekonomisk hållbarhet

Resurser kan nyttjas på effektivare sätt.

Social hållbarhet

Inte relevant för ärendet.

Ekologisk hållbarhet

Inte relevant för ärendet

Landsbygdssäkring

Mer robust utrustad lantmäterimyndighet.



Jeanette Hedlund
Ordförande lantmäterinämnden
Sundsvalls kommun

Lantmäterikontoret
Lena Hugosson
Förvaltningsdirektör

Datum

2023-04-22

Dnr

LMN-2023-00132

Yttrande – Granskning av kommunens tjänstebilar

Delegationsbeslutet fattas med stöd av kommunallagen 6 kap. 39§, beslut i brådskande ärenden, enligt beslutspunkt 3.1 i *Delegationsordning för lantmäterinämnden* beslutad av lantmäterinämnden 2018-05-23.

Beslut

Lantmäterinämnden beslutar

att anta förvaltningens yttrande som sitt eget samt

att överlämna ärendet till kommunens revisorer.

Ärendet

Lantmäterinämnden har uppmanats att yttra sig över revisorernas rapport om granskning av kommunens tjänstebilar.

Bakgrund

Kommunens revisorer har uppdragit till KPMG att översiktligt granska kommunens rutiner för användning av tjänstebilar. Granskningsrapporten beskriver att kommunens styrning och uppföljning av tjänstebilar inte fullt ut är tillfredsställande. Flera rekommendationer riktar sig till kommunstyrelsen och ett par rekommendationer riktar sig till samtliga nämnder.

- Kommunstyrelsen rekommenderas att se över och förtydliga styrdokument kring användning och uppföljning av tjänstebilar.
- Kommunstyrelsen och samtliga nämnder bör fortsätta arbeta aktivt för att säkerställa att chefer har förutsättningar att genomföra tillräcklig uppföljning och kontroll av fordonsanvändningen.
- Kommunstyrelsen bör tydliggöra hur genomfört uppföljning och kontroll ska återrapporteras.

Click or tap to enter a date.

- Kommunstyrelsen och samtliga nämnder bör se över uppföljningen av drivmedelskostnader.
- Kommunstyrelsen bör säkerställa att ansvarsfördelningen för styrning och uppföljning är tydlig i alla aspekter.
- Kommunstyrelsen bör säkerställa att arbetet med att uppdatera information och länkar gällande fordonshanteringen på intranätet fullföljs.

Förvaltningens överväganden

Lantmäterikontoret delar den bild och de bedömningar som beskrivs i granskningsrapporten.

Lantmäterikontorets förare har nyligen fått möjligheten att skriva ut egna körjournaler från det nya systemet men generellt gäller att chefers förutsättningar att själva genomföra tillräcklig uppföljning och kontroll behöver förbättras och förenklas.

Nämndernas möjligheter att följa upp drivmedelsförbrukning och drivmedelskostnader behöver också förbättras.

Lantmäterikontoret är medveten om att nytt fordonssystem håller på att implementeras och att detta kommer underlätta uppföljningen inom vissa områden. Kommunstyrelsen behöver säkerställa att systemets funktion är tillräckligt utifrån granskningens identifierade förbättringsområden.


Ansvar för övriga granskningspunkter vilar på kommunstyrelsen och lantmäterikontoret vill särskilt lyfta behovet av att kommunstyrelsens styrning eftersträvar likartad hantering och bedömning av riktlinjernas efterlevnad i alla nämnder.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen samt lena.medin@kpmg.se



Jeanette Hedlund
Ordförande lantmäterinämnden
Sundsvalls kommun

| | | |
|---|-------------------------|------------------|
|  | Tjänsteskrivelse | 1(1) |
| | Datum | Dnr |
| Lantmäterikontoret | 2024-05-05 | LMN-2023-00182-5 |
| | | |

Ärenden för kännedom - maj 2024

Förslag till beslut

Lantmäterikontoret föreslår lantmäterinämnden besluta att lägga dokumentationen av handlingarna.

Ärendet

Lantmäterinämnden har tagit del av följande dokumentation för kännedom;

Kommunstyrelsens personalutskott, beslut 2024-03-12

- Uppföljning arbetsgivarpolitisk strategi 2023.
- Uppföljning av chefers kundnöjdhet med HR i Sundsvalls kommun.
- Rapport på kommunövergripande nivå tillbud och skador 2023.

Kommunfullmäktige, beslut 2024-03-25

- Överföring av nämndernas resultat och investeringsanslag 2023.

Kommunstyrelsens finans- och näringslivsutskott, beslut 2024-03-19

- Ekonomiska planeringsförutsättningar för mål- och resursplan 2025–2026 med plan för 2027–2028.

Kommunstyrelsens finans- och näringslivsutskott, beslut 2024-05-03

- Ekonomisk månadsrapport mars 2024.

Kompletterande uppföljning av arbetsgivarpolitiska strategin 2023

1 Sammanfattning

Kommunstyrelsekontoret har följt upp den arbetsgivarpolitiska strategin genom en enkät. Denna form av uppföljning har skett sedan 2018. Syftet är att ge en bild av hur respondenterna bedömer kommunens nuläge i förhållande till de ambitioner som uttrycks i den arbetsgivarpolitiska strategin. De som svarat på enkäten är personalutskott, kommundirektion, Cesam (central samverkan) och HR-styrgrupp (där HR-staben ingår). I jämförelse med 2021 har en liten försämring skett. Resultatet har gått från 3,1 2021 till 3,0 2023. Bedömningen är att arbetet framåt ska fokuseras på en fortsatt implementering av strategin.

2 Inledning

Syftet med den arbetsgivarpolitiska strategin är att tydliggöra en övergripande målsättning för kommunens arbetsgivarpolitik (KS-2018-01002). Kommunstyrelsen ansvarar för att årligen utarbeta planer med konkreta mål med tydliggörande av ansvar i syfte att uppnå strategins förväntade resultat. Kommunstyrelsen ansvarar för att årligen följa upp förvaltningarnas arbete, eventuella avvikelser mot fastställda planer samt vilka resultat som utifrån strategin har uppnåtts. Det arbete som sker inom ramen för kommunstyrelsens verksamhetsplan tillsammans med förvaltningarnas verksamhetsplaner syftar bl.a. till att uppnå strategins förväntade resultat.

Om uppföljningen

Vartannat år görs en omfattande uppföljning och under mellanåret görs en mindre uppföljning av en (1) fråga inom området en arbetsgivare. Denna uppföljning 2023 är den mindre uppföljningen. Syftet är att ge en bild av hur respondenterna bedömer kommunens nuläge i förhållande till de ambitioner som uttrycks i strategin. Uppföljningen har genomförts genom en enkät i november-december. Samma metod har använts sedan 2018.

Respondenter och svarsfrekvens

Enkätens målgrupp är de som bedöms ha en reell möjlighet att påverka kommunens arbetsgivarpolitik på ett övergripande plan. De som svarat är personalutskott, kommundirektion, Cesam (central samverkan) samt HR-styrgrupp¹. Den totala svarsfrekvensen är 85 %.

| Målgrupp | Svarsfrekvens 2023 |
|-----------------|--------------------|
| Personalutskott | 100 % |
| Kommundirektion | 93 % |
| Cesam | 67 % |
| HR-styrgrupp | 92 % |
| Totalt | 85 % |

Enkäten har inte gått ut till kommunens medarbetare. Denna uppföljning ska ses som ett komplement till medarbetarenkäten som ger en fördjupad bild av vissa delar ur ett medarbetarperspektiv.

Enkätens utformning

Ett av strategins områden, en arbetsgivare, har brutits ner till ett påstående som respondenterna fått bedöma utifrån deras uppfattning av kommunens nuläge i sin helhet. Respondenterna har uppskattat i vilken utsträckning de instämmer i påståendet. Det har funnits fem svarsalternativ där

1 I tidigare års uppföljningar har även HR-staben varit en målgrupp. HR-styrgruppens sammansättning har förändrats sedan 2020, innebärande att majoriteten av HR-staben ingår i HR-styrgruppen. Därför svarar HR-staben inom ramen för målgruppen HR-styrgruppen. Syftet är att inte få in dubbla svar från samma personer. Därför har HR-staben tagits bort som målgrupp i uppföljningen 2022 (den mer omfattande uppföljningen) samt 2023 (den mindre uppföljningen).

1 betyder *instämmer inte alls* och 5 betyder *instämmer helt och fullt*. Det har varit möjligt att ange ”Kan ej bedöma”.

Hur resultatet ska tolkas

Resultatet kan variera mellan 1 och 5. Ett lågt resultat är negativt. Det lägsta möjliga resultatet är 1. Ett högt resultat är positivt. Det högsta möjliga resultatet är 5. Resultatet bedöms enligt följande.

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| Resultat 1-2 Obefintligt eller bristfällig implementerat | Resultat 2-2,9 Implementerat i mindre utsträckning med stor förbättringspotential | Resultat 3-3,4 Delvis implementerat med förbättringspotential | Resultat 3,5-3,9 Implementerat i stor utsträckning, viss förbättringspotential | Resultat 4-5 Implementerat, vissa mindre förbättringsområden |
|---|--|---|---|---|

Felkällor

Påståendet i enkäten baseras på exakta formuleringar i strategin. Uppföljningen av strategin gör inte anspråk på att med statistiskt säkerställd tillförlitlighet ge en exakt bild av läget.

3 Resultat område En (1) arbetsgivare

Enligt strategin ska kommunen vara och uppfattas som en professionell arbetsgivare med god tillämpning av lagar och avtal och ett utvecklat samarbete med fackliga organisationer.

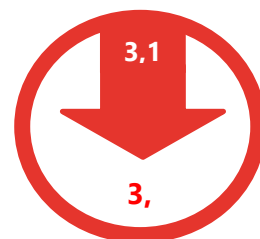
Gemensamma rutiner, arbetssätt och tillämpning skapar samma villkor och förutsättningar för alla medarbetare vilket gör att medarbetare och medborgare uppfattar kommunen som EN arbetsgivare.

För att uppnå effekten att medarbetare uppfattar kommunen som en (1) arbetsgivare behöver organisationens chefer hantera arbetsgivarfrågor på ett liknande sätt. För att detta i sin tur ska kunna uppnås behöver det vara väldigt tydligt vad som gäller, vem som beslutar vad som gäller, det måste vara lätt att hitta rätt information och tydligt för organisationens chefer vilket stöd som finns att få i medarbetarfrågor.

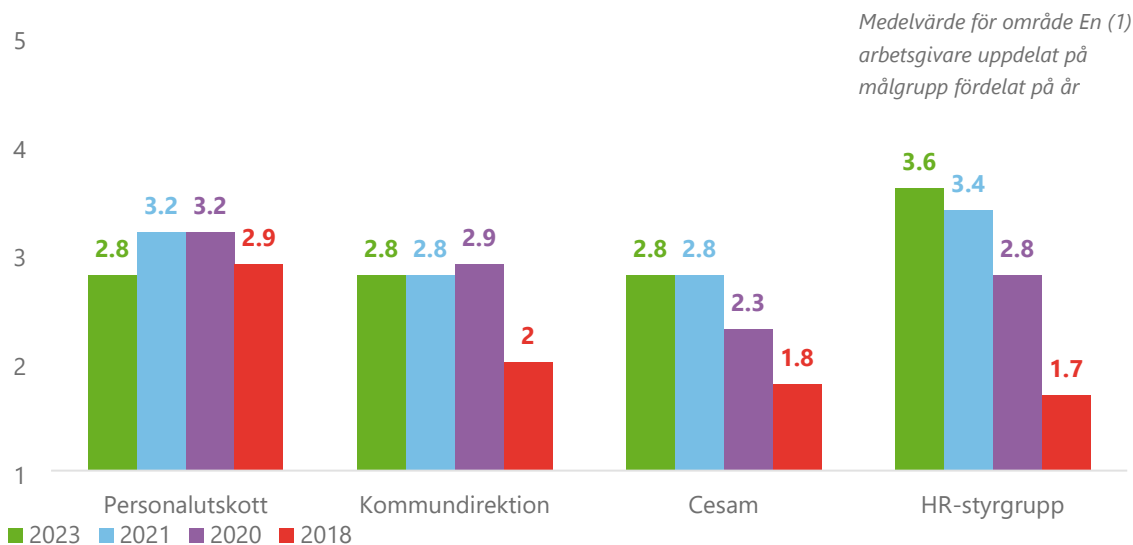
Resultat

Totalresultatet för området har försämrats något, från 3,1 år 2021 till 3,0 2023.

Uppföljningen visar att ambitionen om att vara en (1) arbetsgivare är implementerad i viss utsträckning men att det fortfarande finns förbättringspotential.



Resultat per svarsgrupp



4 Nästa uppföljning

Nästa fördjupande uppföljning av strategin genomförs 2024.

Uppföljning av chefers kundhöjdhet med HR i Sundsvalls kommun 2023

Innehåll

| | |
|---|----|
| Innehåll | 1 |
| 1. Inledning | 3 |
| 1.1. Sammanfattning..... | 3 |
| 1.2. Syfte | 3 |
| 1.3. Målgrupp..... | 3 |
| 1.4. Enkätens utformning | 4 |
| 1.5. Svarsfrekvens | 4 |
| 1.6. Nästa uppföljning | 4 |
| 2. Övergripande resultat | 5 |
| 3. Stöd från HR-partner | 9 |
| 3.1. Det är tydligt vad min HR-partner kan hjälpa mig med..... | 10 |
| 3.2. Det bemötande jag får av min HR-partner är bra | 11 |
| 3.3. Stödet från min HR-partner är tillgängligt..... | 12 |
| 3.4. Jag är nöjd med kvalitén på det stöd jag får från min HR-partner..... | 13 |
| 4. Lön och pension | 14 |
| 4.1. Det är tydligt vad Servicecenter Lön och pension kan hjälpa mig med..... | 16 |
| 4.2. Det bemötande jag får av Servicecenter Lön och pension är bra..... | 17 |
| 4.3. Stödet från Servicecenter Lön och pension är tillgängligt..... | 18 |
| 4.4. Jag är nöjd med kvalitén på det stöd jag får från Servicecenter Lön och pension..... | 19 |
| 5. Rekrytering | 20 |
| 5.1. Det är tydligt vad Servicecenter rekrytering kan hjälpa mig med | 21 |
| 5.2. Det bemötande jag får av Servicecenter rekrytering är bra..... | 22 |
| 5.3. Stödet från Servicecenter rekrytering är tillgängligt..... | 23 |
| 5.4. Jag är nöjd med kvalitén på det stöd jag får från Servicecenter rekrytering .. | 24 |
| 6. Bemanning..... | 25 |
| 6.1. Det är tydligt vad Servicecenter Bemanning kan hjälpa mig med..... | 27 |
| 6.2. Det bemötande jag får av Servicecenter Bemanning är bra | 28 |
| 6.3. Stödet från Servicecenter Bemanning är tillgängligt | 29 |






| | | |
|------|---|----|
| 6.4. | Jag är nöjd med kvalitén på det stöd jag får från Servicecenter Bemanning.. | 30 |
| 7. | Regionhälsan..... | 31 |
| 7.1. | Det är tydligt vad Regionhälsan kan hjälpa mig med..... | 32 |
| 7.2. | Det bemötande jag får av Regionhälsan är bra..... | 33 |
| 7.3. | Stödet från Regionhälsan är tillgängligt..... | 34 |
| 7.4. | Jag är nöjd med kvalitén på det stöd jag får från Regionhälsan..... | 35 |
| 8. | Antal kontakter | 36 |

1. Inledning

1.1. Sammanfattning

Kommunstyrelsekontoret har genom en enkät följt upp chefers nöjdhet med HR-partner, Lön och pension, Rekrytering, Bemanning samt Regionhälsan (tidigare Kommunhälsan). De som svarat är chefer i Sundsvalls kommun. Det lägsta möjliga resultatet är 1. Det högsta möjliga resultatet är 5.

Kommunens chefer har för år 2023 gett följande genomsnittliga omdömen per HR-funktionsområde.

| | Chefernas bedömning 2023 | Chefernas bedömning 2022 | Chefernas bedömning 2021 | Trend 2022-2023 | Bedömning |
|-----------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---|------------------------|
| HR-partner | 4,3 | 4,1 | 3,8 |  | Mycket hög kundnöjdhet |
| Lön och Pension | 2,9 | 2,9 | 3,1 |  | Låg kundnöjdhet |
| Rekrytering | 3,9 | 3,7 | 3,7 |  | Hög kundnöjdhet |
| Bemanning | 3,0 | 3,2 | - |  | Delvis god kundnöjdhet |
| Regionhälsan | 3,6 | 3,9 | 3,9 |  | Hög kundnöjdhet |

1.2. Syfte

Syftet är att utvärdera hur nöjda kommunens chefer är med stöd från HR-partner, Lön och Pension, Rekrytering, Bemanning samt Regionhälsan (tidigare Kommunhälsan). Syftet är att identifiera eventuella upplevda brister i det stöd som erbjuds till kommunens chefer för att på så sätt ha möjlighet att vidta åtgärder.

1.3. Målgrupp

Uppföljningen har genomförts genom en enkät under 1-24 november 2023. Samma enkät genomfördes även 2022 (KS-2022-00915) och 2021 (KS-2021-00948). Enkätens målgrupp är alla chefer i Sundsvalls kommun. Chefer i kommunens bolag ingår inte.

1.4. Enkätens utformning

Enkäten består av frågor om stöd från HR-partner, Lön och pension, Rekrytering, Bemanning och Regionhälsan (tidigare Kommunhälsan). Inledningsvis ställs frågor om förvaltningstillhörighet, typ av chef och hur länge de svarande varit chef. Cheferna har uppskattat i vilken utsträckning de instämmer i varje påstående.

Totalt fyra påståenden ställdes i varje del:

- Det är tydligt vad *HR partner/Lön och Pension/Rekrytering/Bemanning/ Regionhälsan* kan hjälpa mig med
- Det bemötande jag får av *HR partner/Lön och Pension/Rekrytering/Bemanning/ Regionhälsan* är bra
- Stödet från *HR partner/Lön och Pension/Rekrytering/Bemanning/ Regionhälsan* är tillgängligt
- Jag är nöjd med kvalitén på det stöd jag får från *HR partner/Lön och Pension/Rekrytering/ Bemanning/ Regionhälsan*

Till varje påstående har det funnits fem svarsalternativ där 1 betyder *stämmer mycket dåligt* och 5 betyder *stämmer mycket bra*. Inom varje område har det varit möjligt att lämna en synpunkt. Eftersom alla frågor i uppföljningen inte berör samtliga chefer har inte alla frågor varit obligatoriska.

Resultatet kan variera mellan 1 och 5. Ett lågt resultat är negativt. Det lägsta möjliga resultatet är 1. Ett högt resultat är positivt. Det högsta möjliga resultatet är 5.

Resultatet bedöms enligt följande.

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| Resultat 1–1,9 Mycket låg kundnöjdhet | Resultat 2–2,9 Låg kundnöjdhet | Resultat 3–3,4 Delvis god kundnöjdhet | Resultat 3,5–3,9 Hög kundnöjdhet | Resultat 4–5 Mycket hög kundnöjdhet |
|---|--|---|--|---|

Uppföljningen gör inte anspråk på att ha statistiskt säkerställd tillförlitlighet.

1.5. Svarsfrekvens






Svarsfrekvensen är 67 procent. Det är en ökning jämfört med 2022 då svarsfrekvensen var 65 procent. År 2021 var svarsfrekvensen 62 procent.

1.6. Nästa uppföljning

Nästa uppföljning genomförs hösten 2024 med samma metod och frågeställningar för att möjliggöra jämförelser med denna uppföljning. Dialog om bolagen ska ingå i kommande års uppföljning kommer inledas under 2024.

2. Övergripande resultat

Kommunens chefer har för år 2023 gett följande genomsnittliga omdömen per HR-funktionsområde.

| | Chefernas bedömning 2023 | Chefernas bedömning 2022 | Chefernas bedömning 2021 | Trend 2022-2023 | Bedömning |
|------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---|------------------------|
| HR-partner | 4,3 | 4,1 | 3,8 |  | Mycket hög kundnöjdhet |
| Lön och Pension | 2,9 | 2,9 | 3,1 |  | Låg kundnöjdhet |
| Rekrytering | 3,9 | 3,7 | 3,7 |  | Hög kundnöjdhet |
| Bemanning | 3,0 | 3,2 | - |  | Delvis god kundnöjdhet |
| Regionhälsan | 3,6 | 3,9 | 3,9 |  | Hög kundnöjdhet |

På nästa sida visas ett mer detaljerat resultat som även visar resultatet per fråga och vad respektive förvaltnings chefer har gett för omdömen. Resultatet ett genomsnitt för samtliga svar inom respektive område i jämförelse med 2022. Resultat för 2022 redovisas inom parentes.

Kommunstyrelsekontoret

Datum
2023-12-06Ärendenummer
KS-2023-01214**Kundnöjdhet -23 (-22)**

| HR-partner | 4,3 (4,1) | VOF | IAF | KS | MK/LM/ ÖFK | BOU | SBK | KoF |
|----------------|-----------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|-----------|--------------|
| Tydlighet | 4,0 (3,7) | 4,0 (3,6) | 4,1 (3,6) | 3,7 (3,5) | 4,0 (3,5) | 4,2 (3,9) | 3,9 (4,3) | 4,1 (4,1) |
| Bemötande | 4,6 (4,5) | 4,7 (4,5) | 4,6 (4,5) | 4,5 (4,4) | 4,5 (4,8) | 4,5 (4,5) | 4,9 (5,0) | 4,8 (4,9) |
| Tillgänglighet | 4,2 (4,0) | 4,3 (4,1) | 4,2 (3,6) | 3,9 (3,6) | 3,8 (4,2) | 4,2 (4,0) | 4,4 (4,5) | 4,5 (4,8) |
| Kvalité | 4,2 (4,0) | 4,1 (3,7) | 4,2 (3,9) | 4,0 (4,1) | 3,8 (4,0) | 4,2 (4,0) | 4,7 (5,0) | 4,5 (4,6) |

Lön och Pension 2,9 (2,9)

| | | | | | | | | |
|----------------|-----------|--------------|--------------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| Tydlighet | 3,2 (3,2) | 3,3 (2,9) | 3,1 (3,2) | 3,2 (3,4) | 3,3 (3,5) | 3,2 (3,4) | 3,6 (3,8) | 3,2 (3,3) |
| Bemötande | 3,3 (3,3) | 3,2 (3,0) | 3,4 (3,2) | 3,3 (3,3) | 3,8 (4,0) | 3,3 (3,3) | 4,0 (4,5) | 3,4 (3,2) |
| Tillgänglighet | 2,4 (2,2) | 2,4 (1,7) | 2,3 (2,0) | 2,4 (2,8) | 3,5 (3,5) | 2,4 (2,2) | 3,0 (3,0) | 2,5 (2,6) |
| Kvalité | 2,8 (2,8) | 2,7 (2,3) | 2,7 (2,7) | 2,8 (3,2) | 3,5 (3,8) | 2,8(3,0) | 3,7 (4,3) | 2,9 (2,8) |

Rekrytering 3,9 (3,7)

| | | | | | | | | |
|----------------|-----------|--------------|--------------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| Tydlighet | 3,7 (3,5) | 3,3 (3,1) | 3,6 (3,3) | 4,4 (4,2) | 3,3 (4,2) | 3,7 (3,5) | 4,0 (4,5) | 4,2 (3,8) |
| Bemötande | 4,2 (4,1) | 3,8 (3,7) | 4,1 (4,1) | 4,7 (4,6) | 3,7 (5,0) | 4,1 (4,0) | 4,6 (4,4) | 4,8 (4,4) |
| Tillgänglighet | 3,7 (3,6) | 3,1 (3,1) | 3,6 (3,7) | 4,5 (4,2) | 3,0 (4,8) | 3,8 (3,6) | 4,2 (4,2) | 4,3 (4,2) |
| Kvalité | 3,8 (3,7) | 3,1 (3,1) | 3,8 (3,6) | 4,5 (4,5) | 3,0 (4,6) | 3,8 (3,8) | 4,2 (4,0) | 4,5 (4,3) |

Bemanning 3,0 (3,2)

| | | | | | | | | |
|-----------|-----------|--------------|--------------|--------------|---------|--------------|-------|---------|
| Tydlighet | 3,1 (3,2) | 3,1 (3,0) | 3,1 (3,4) | 3,9 (3,9) | - (3,0) | 2,8 (3,2) | - (-) | - (3,0) |
| Bemötande | 3,7 (3,8) | 3,4 (3,5) | 4,1 (4,4) | 4,4 (4,5) | - (4,0) | 3,7 (3,8) | - (-) | - (5,0) |

Kommunstyrelsekontoret

Datum
2023-12-06Ärendenummer
KS-2023-01214

| | | | | | | | | |
|----------------|------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------|---------------------|-------|---------|
| Tillgänglighet | 2,8 (3,0) | 2,4 (2,6) | 2,9 (3,8) | 3,6 (3,9) | - (4,0) | 2,9 (3,0) | - (-) | - (5,0) |
| Kvalité | 2,4 (2,7) | 2,0 (2,3) | 3,2 (3,7) | 3,3 (3,8) | - (4,0) | 2,4 (2,6) | - (-) | - (5,0) |

| | | | | | | | | |
|---------------------|------------------|---------------------|---------------------|---------------------|------------------|---------------------|------------------|---------------------|
| Regionhälsan | 3,7 (3,9) | | | | | | | |
| Tydlighet | 3,2 (3,7) | 3,5 (3,7) | 3,1 (3,3) | 3,4 (3,7) | 4,0 (3,2) | 3,0 (3,8) | 3,6 (3,8) | 3,0 (3,5) |
| Bemötande | 4,2 (4,3) | 4,3 (4,3) | 4,4 (4,2) | 4,0 (4,2) | 5,0 (4,2) | 4,1 (4,3) | 4,8 (4,4) | 3,9 (4,4) |
| Tillgänglighet | 3,5 (3,6) | 3,6 (3,7) | 3,3 (3,3) | 3,6 (3,8) | 5,0 (3,8) | 3,3 (3,6) | 4,4 (4,0) | 3,1 (3,7) |
| Kvalité | 3,8 (4,0) | 4,0 (3,9) | 3,6 (3,7) | 3,8 (4,0) | 5,0 (3,8) | 3,7 (4,0) | 4,5 (4,4) | 3,8 (4,2) |

Tydlighet

När det gäller tydlighet i vad cheferna kan få för stöd från HR-partner är det förhållandevis höga kundomdömen oavsett förvaltning. Det kan noteras att tydlighet är det område för HR-partner som fått lägst resultat av de olika frågorna vilket kan tyda på att det finns ett visst förbättringsutrymme trots hög kundnöjdhet.

Lön och pension har totalt delvis god kundnöjdhet när det gäller tydlighet i vad chefer kan få för stöd. Chefer inom samtliga förvaltningar har delvis god kundnöjdhet med undantag för chefer inom stadsbyggnad som har kundnöjdhet.

Totalt sett har rekrytering hög kundnöjdhet när det gäller tydlighet i vad chefer kan få för stöd. Chefer inom vård och omsorg och miljökontoret/lantmäteri/överförmyndarkontoret ger lägre omdömen för tydlighet än chefer inom andra förvaltningar. För bemanning är kundnöjdheten inom detta område delvis god.

Chefer inom individ och arbetsmarknad, kommunstyrelsen och barn- och utbildning bedömer att Kommunhälsans stöd är delvis otydligt, samtidigt som chefer inom övriga förvaltningar har hög kundnöjdhet. Sammantaget får Kommunhälsan delvis god kundnöjdhet inom detta område.

Bemötande

Överlag ger cheferna genomgående höga betyg för bemötande. Lön och pension får generellt sett lägre resultat för bemötande än de andra funktionsområdena.

Tillgänglighet

Kundnöjdheten när det gäller tillgänglighet till stöd är hög eller mycket hög med undantag för lön och pension och bemanning. Chefer har låg kundnöjdhet när det gäller tillgänglighet till stöd från lön och pension och bemanning.

Kvalité

Kundnöjdheten när det gäller stödets kvalité till är hög eller mycket hög med undantag för lön och pension och bemanning. Chefer har låg kundnöjdhet när det gäller stödets kvalité från lön och pension och bemanning.

3. Stöd från HR-partner

I jämförelse med 2022 har resultatet för HR-partner förbättrats inom alla områden, det vill säga både vad gäller tydlighet, bemötande, tillgänglighet och kvalitet. HR-partner bedöms ha hög eller mycket hög kundnöjdhet inom samtliga områden.

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|-------------------|------------|------------|------|
| HR-partner | 4,3 | 4,1 | 3,8 |
| Tydighet | 4,0 | 3,7 | 3,5 |
| Bemötande | 4,6 | 4,5 | 4,3 |
| Tillgänglighet | 4,2 | 4,0 | 3,6 |
| Kvalité | 4,2 | 4,0 | 3,7 |

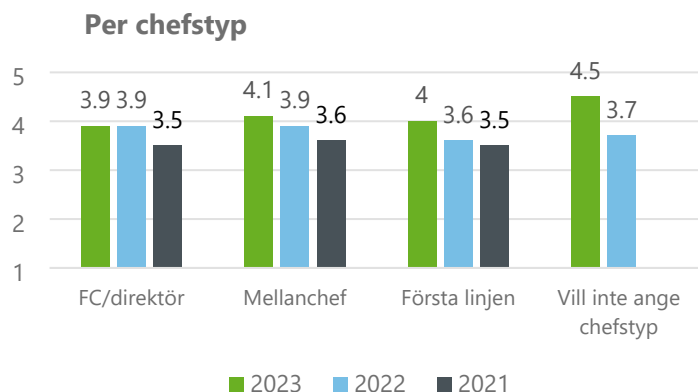
Nedan är 2023 års resultat uppdelat per förvaltning (2022 års resultat inom parentes). Chefer inom alla förvaltningar ger höga eller mycket höga omdömen till HR-partner både för tydlighet, bemötande, tillgänglighet samt kvalitet.

| HR-partner | MK/ LM/ ÖFK | | | | | | |
|----------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | VOF | IAF | KS | BOU | SBK | KoF | |
| Tydighet | 4,0 (3,6) | 4,1 (3,6) | 3,7 (3,5) | 4,0 (3,5) | 4,2 (3,9) | 3,9 (4,3) | 4,1 (4,1) |
| Bemötande | 4,7 (4,5) | 4,6 (4,5) | 4,5 (4,4) | 4,5 (4,8) | 4,5 (4,5) | 4,9 (5,0) | 4,8 (4,9) |
| Tillgänglighet | 4,3 (4,1) | 4,2 (3,6) | 3,9 (3,6) | 3,8 (4,2) | 4,2 (4,0) | 4,4 (4,5) | 4,5 (4,8) |
| Kvalité | 4,1 (3,7) | 4,2 (3,9) | 4,0 (4,1) | 3,8 (4,0) | 4,2 (4,0) | 4,7 (5,0) | 4,5 (4,6) |

Nedan visas resultatet i detalj per fråga. Resultatet visas fördelat på chefstyp, hur lång tid cheferna varit chef i kommunen, samt hur många kontakter de haft med HR-partner det senaste året.

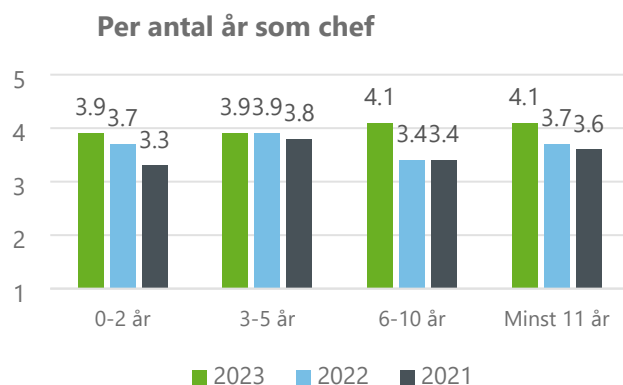
3.1. Det är tydligt vad min HR-partner kan hjälpa mig med

Resultatet visar på hög samt mycket kundnöjdhet gällande tydlighet kring vad chef kan få för hjälp från sin HR-partner.



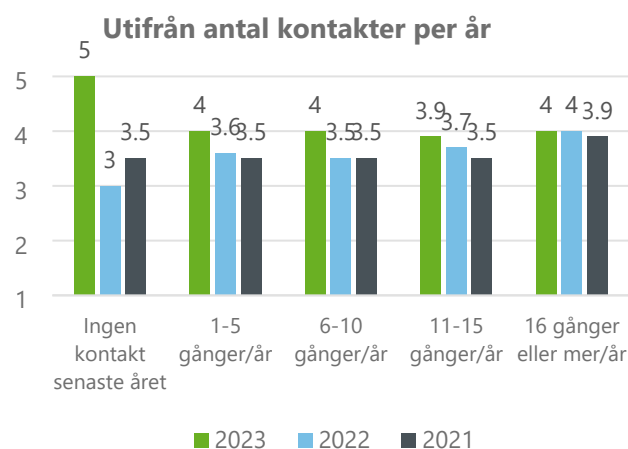
Högst betyg för tydlighet ger chefer som inte vill ange chefstyp.

Lägst betyg för tydlighet ger förvaltningschef/direktör. Resultatet har förbättrats eller är oförändrat för samtliga chefstyper i jämförelse med 2022 (för chefstypen ”vill inte ange chefstyp” finns inga jämförelsesiffror för 2021).



Högst betyg ger chefer som varit chef i 6-10 år och minst 11 år.

Lägst betyg ger chefer som varit chef i 0-2 år och 3-5 år. Resultatet för samtliga chefer, utom för gruppen chefer som varit chef i 3-5 år, har förbättrats i jämförelse med 2022. Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.



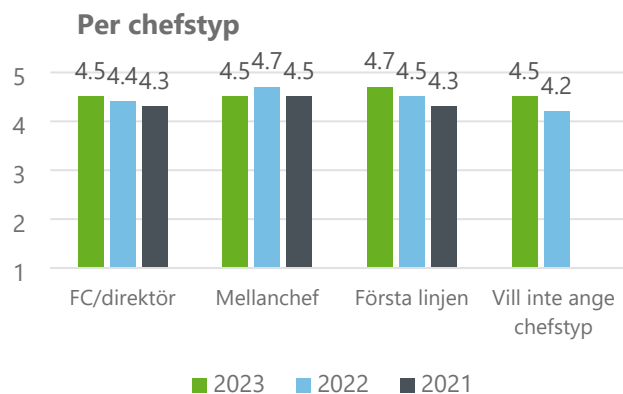
Oavsett hur många gånger chef varit i kontakt med HR-partner det senaste året är resultatet i princip detsamma gällande tydlighet kring vad HR-partner kan hjälpa till med.

Noterbart är att det bara är 1 chef av alla svarande som inte har varit i kontakt alls med sin HR-partner det senaste året i uppföljningen 2023.

3.2. Det bemötande jag får av min HR-partner är bra

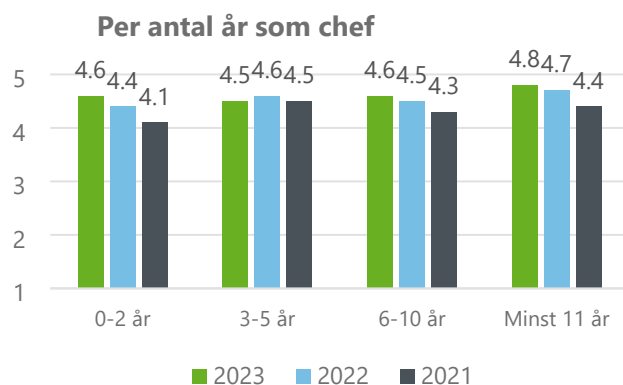
Endast de chefer som har haft kontakt med HR-partner ingår i denna fråga.

Resultatet visar på mycket hög kundnöjdhet gällande bemötande från HR-partner.



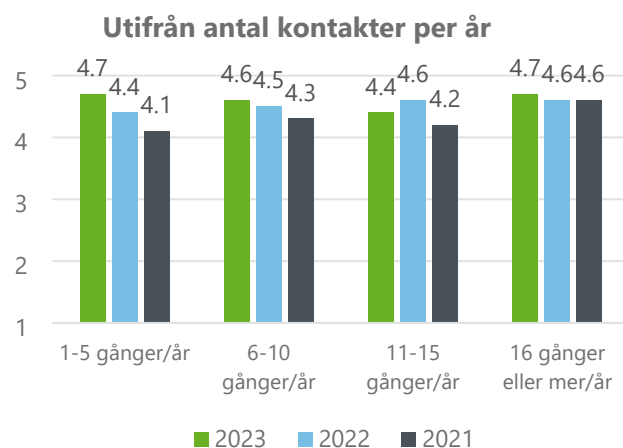
Högst betyg för bemötande ger första linjens chefer, 4,7. Övriga chefstyper ger alla 4,5 i betyg.

För chefstypen ”vill inte ange chefstyp” finns det inga jämförelsesiffror för 2021.



Högst betyg ger chefer som varit chef i minst 11 år. Lägst betyg ger chefer som varit chef i 3-5 år.

Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.

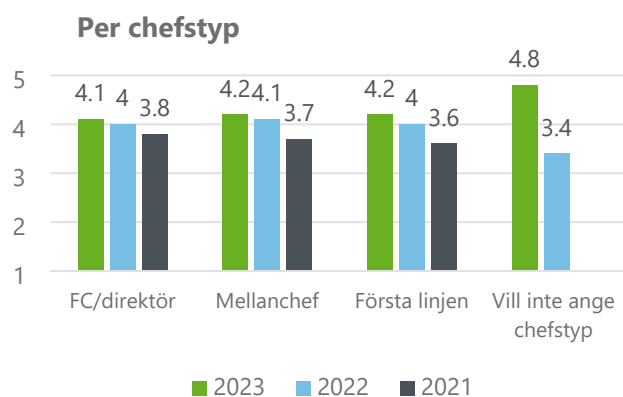


Oavsett hur många gånger chef anger att de haft kontakt med sin HR-partner det senaste året så ger cheferna höga betyg för bemötande.

3.3. Stödet från min HR-partner är tillgängligt

Endast de chefer som har haft kontakt med HR-partner ingår i denna fråga.

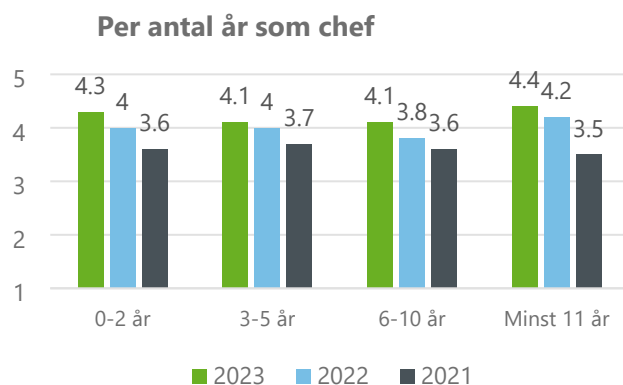
Resultatet visar på mycket hög kundnöjdhet gällande tillgängligheten av stöd från HR-partner.



Högst betyg för tillgänglighet ger chefer som inte vill ange sin chefstyp.

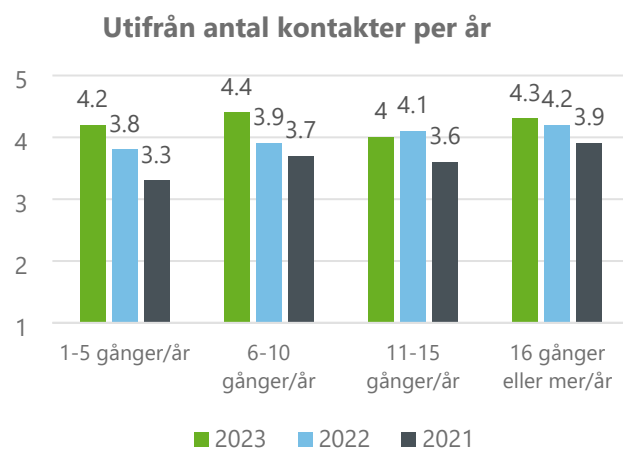
Lägst betyg för tillgänglighet ger FC/direktör.

För chefstypen ”vill inte ange chefstyp” finns det inga jämförelsesiffror för 2021.



Högst betyg för tillgänglighet ger chefer som varit chef i minst 11 år. Samtliga chefer har mycket hög kundnöjdhet för tillgänglighet.

Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.

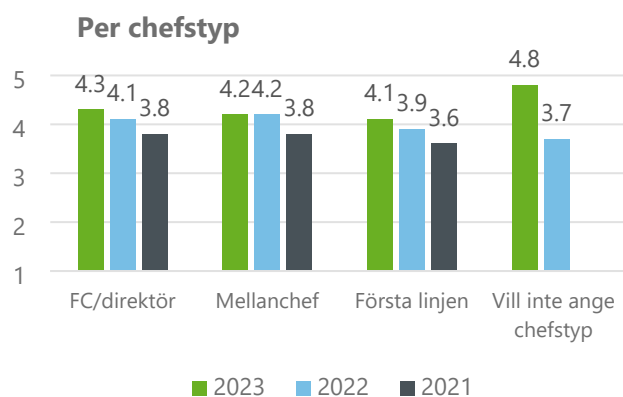


Resultatet visar överlag att cheferna anser att tillgängligheten till HR-partner har ökat. För chefer som är i kontakt med HR-partner 11-15 gånger per år har resultatet minskat marginellt men är fortsatt på en hög nivå.

3.4. Jag är nöjd med kvalitén på det stöd jag får från min HR-partner

Endast de chefer som har haft kontakt med HR-partner ingår i denna fråga.

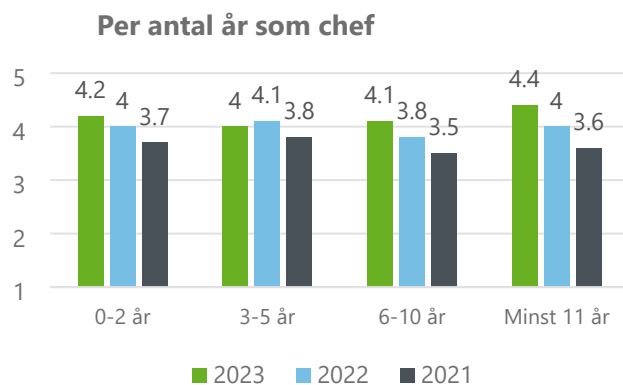
Resultatet visar på mycket hög kundnöjdhet för kvalitén av stöd från HR-partner.



Högst betyg för kvalitét ger chefer som inte vill ange deras chefstyp. Lägst betyg för kvalitét ger första linjens chefer.

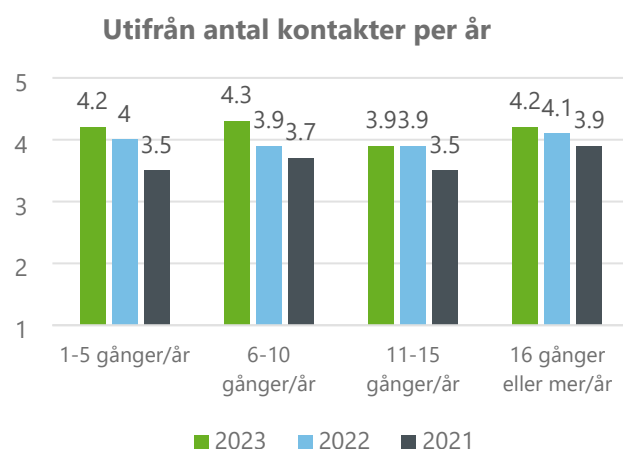
Resultatet även för samtliga chefstyper är mycket hög kundnöjdhet gällande stödets kvalitét.

För chefstypen ”vill inte ange chefstyp” finns det inga jämförelsesiffror för 2021.



Högst betyg för kvalitét ger chefer som varit chef i minst 11 år. Lägst betyg ger chefer som varit chef i 3-5 år.

Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.



Resultatet visar att cheferna anser att kvalitén på stödet från HR-partner är hög eller mycket hög.

4. Lön och pension

Resultatet för 2023 visar på låg eller delvis god kundnöjdhet. I jämförelse med 2022 är resultatet något förbättrat gällande tillgänglighet, men på totalen är resultatet oförändrat. Det som får lägst betyg är fortsatt chefernas bedömning av tillgänglighet till stöd från lön och pension.

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|------------------------|------------|------|------|
| Lön och Pension | 2,9 | 2,9 | 3,1 |
| Tydlighet | 3,2 | 3,2 | 3,3 |
| Bemötande | 3,3 | 3,3 | 3,4 |
| Tillgänglighet | 2,4 | 2,2 | 2,7 |
| Kvalité | 2,8 | 2,8 | 3,1 |

Nedan är 2023 års resultat uppdelat per förvaltning (2022 års resultat inom parentes). Chefer inom förvaltningarna ger blandade omdömen. Chefer inom de mindre förvaltningarna så som stadsbyggnadskontoret, miljökontoret, lantmäterikontoret och överförmyndarkontoret ger genomgående högre omdömen än chefer inom de större förvaltningarna.

Lön och Pension

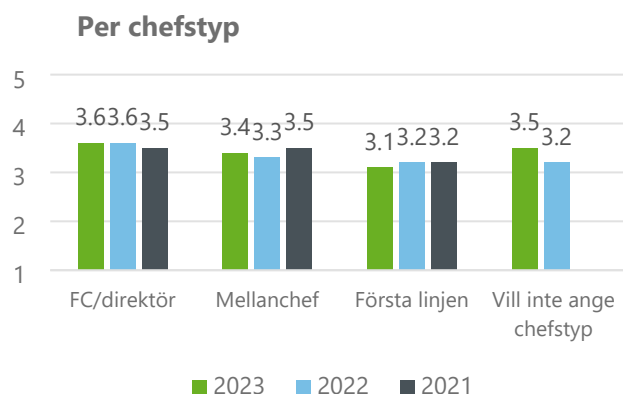
| | VOF | IAF | KS | MK/ LM/ ÖFK | BOU | SBK | KoF |
|----------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|
| Tydlighet | 3,3 (2,9) | 3,1 (3,2) | 3,2 (3,4) | 3,3 (3,5) | 3,2 (3,4) | 3,6 (3,8) | 3,2 (3,3) |
| Bemötande | 3,2 (3,0) | 3,4 (3,2) | 3,3 (3,3) | 3,8 (4,0) | 3,3 (3,3) | 4,0 (4,5) | 3,4 (3,2) |
| Tillgänglighet | 2,4 (1,7) | 2,3 (2,0) | 2,4 (2,8) | 3,5 (3,5) | 2,4 (2,2) | 3,0 (3,0) | 2,5 (2,6) |
| Kvalité | 2,7 (2,3) | 2,7 (2,7) | 2,8 (3,2) | 3,5 (3,8) | 2,8 (3,0)) | 3,7 (4,3) | 2,9 (2,8) |

Det är främst tillgängligheten till stöd som sticker ut negativt – även om resultatet förbättrats i jämförelse med 2022. Lön och pension är med marginal den funktion som cheferna använder sig mest av alla HR-funktioner, vilket kan påverka hur chefer bedömer tillgängligheten.

Nedan visas resultatet i detalj per fråga. Resultatet visas fördelat på chefstyp, hur lång tid cheferna varit chef i kommunen, samt hur många kontakter de haft med Lön och pension det senaste året.

4.1. Det är tydligt vad Servicecenter Lön och pension kan hjälpa mig med

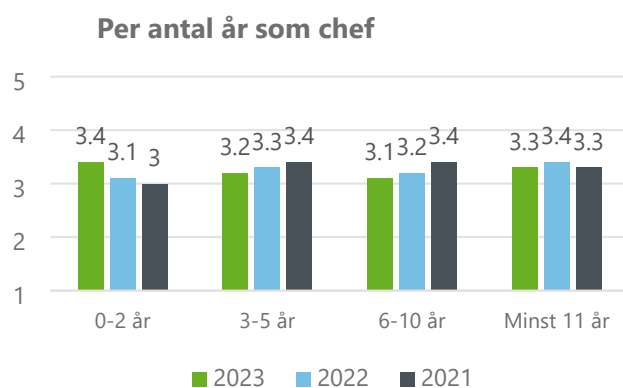
Resultatet visar på delvis god kundnöjdhet för om det är tydligt vad Lön och pension kan hjälpa cheferna med.



Högst betyg för tydlighet ger förvaltningschefer/direktörer.

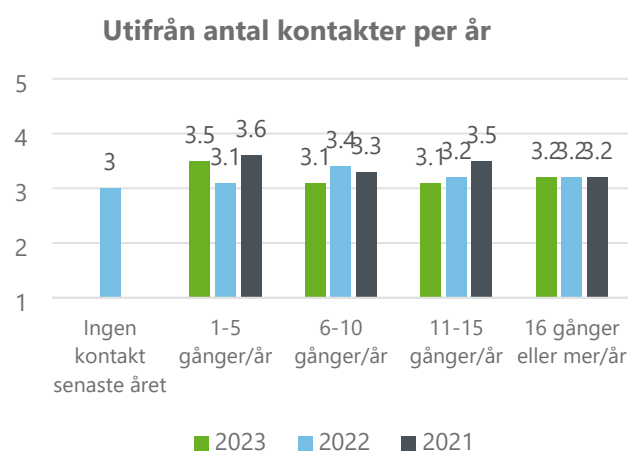
Lägst betyg för tydlighet ger första linjens chefer.

För chefstypen ”vill inte ange chefstyp” finns inga jämförelsesiffror för 2021).



Högst betyg ger chefer som varit chef i 0-2 år. År 2022 var det den grupp av chefer som gav lägst betyg. Lägst betyg år 2023 ger chefer som varit chef i 6-10 år.

Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.



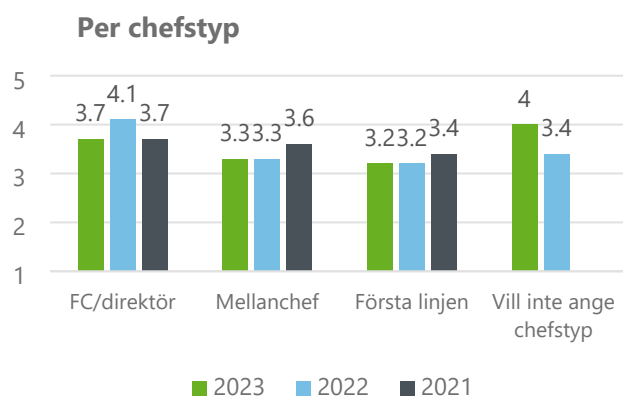
De chefer som varit i kontakt med lön och pension 1-5 gånger det senaste året tycker det är tydligast vad lön och pension kan hjälpa dem med.

Det är ytterst få chefer som under åren svarat att de **inte** haft någon kontakt alls med lön och pension det senaste året. År 2023 var det 1 chef som svarade detta och denna chef lämnade inte något omdöme. Vid 2021 års enkät var det ingen chef som svarade detta.

4.2. Det bemötande jag får av Servicecenter Lön och pension är bra

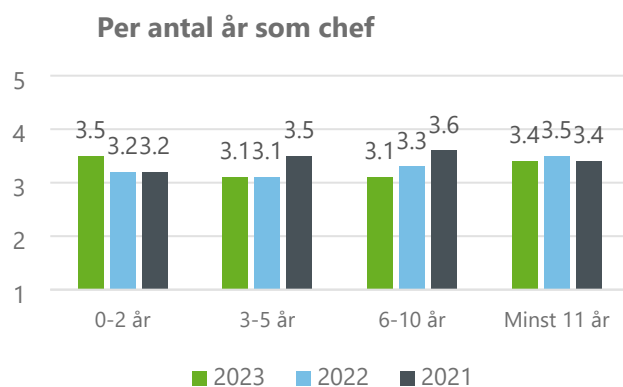
Endast de chefer som har haft kontakt med Servicecenter Lön och Pension ingår i denna fråga.

Resultatet visar på delvis god nöjdhet gällande bemötande från Lön och pension.



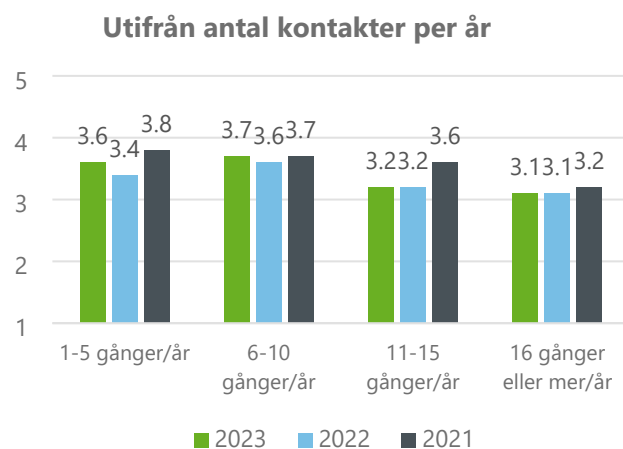
Högst betyg för bemötande ger chefer som inte vill ange sin chefstyp. Lägst betyg för bemötande ger första linjens chefer.

För chefstypen ”vill inte ange chefstyp” finns det inga jämförelsesiffror för 2021.



Högst betyg för bemötande ger chefer som varit chef i 0-2 år.

Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.



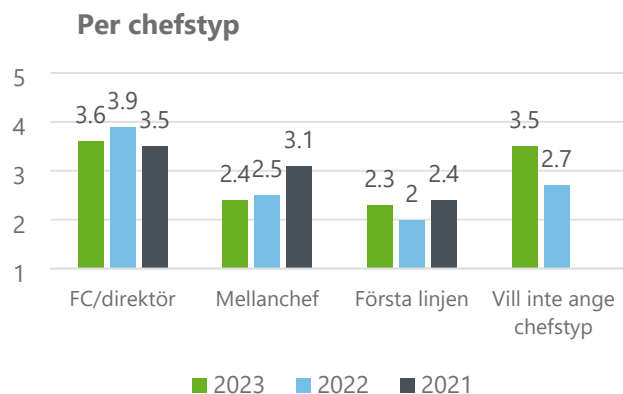
Högst omdöme för bemötande ger chefer som varit i kontakt med lön och pension 6-10 gånger det senaste året.

Lägst omdöme för bemötande ger chefer som varit i kontakt med lön och pension minst 16 gånger eller mer det senaste året.

4.3. Stödet från Servicecenter Lön och pension är tillgängligt

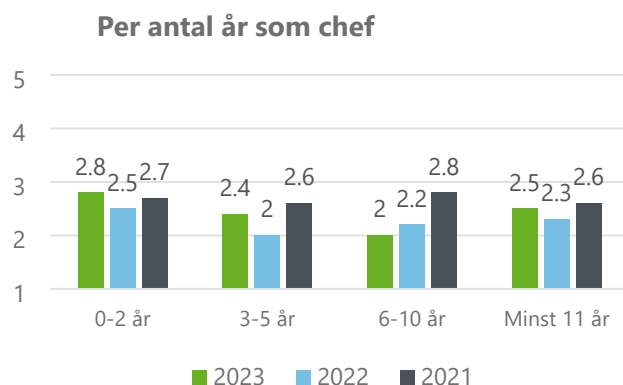
Endast de chefer som har haft kontakt med Servicecenter Lön och Pension ingår i denna fråga.

Resultatet visar sammanfattningsvis på låg kundnöjdhet gällande tillgängligheten av stöd från lön och pension. Cheferna ger lägre omdömen för tillgängligheten till lön och pension ju fler kontakter de har med lön och pension.



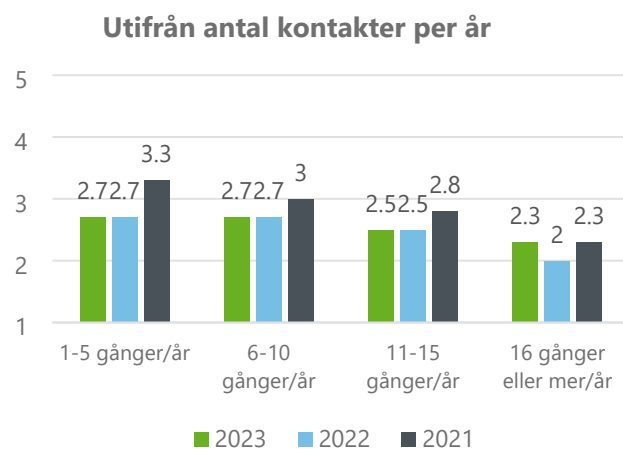
Högst betyg för tillgänglighet ger förvaltningschefer/direktörer. Lägst betyg för tillgänglighet ger första linjens chefer. Det finns en stor skillnad i hur dessa chefstyper bedömer tillgängligheten till lön och pension.

Notera att för chefstypen ”vill inte ange chefstyp” finns det inga jämförelsesiffror för 2021.



Minst nöjda är chefer som varit chef i 6-10 år och mest nöjda är chefer som varit chef i 0-2 år.

Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.

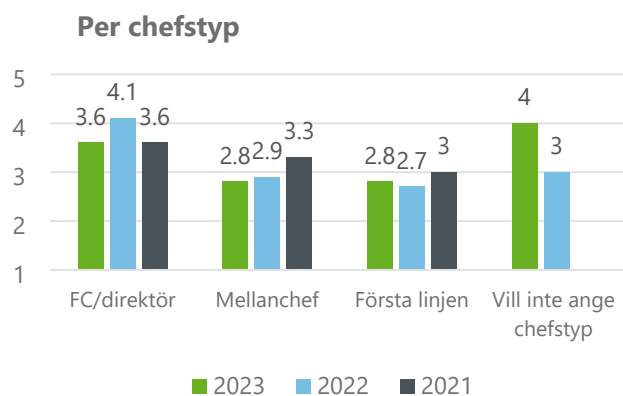


Ju fler kontakter cheferna har med lön och pension desto lägre betyg ger de för tillgängligheten till lön och pension. Majoriteten av cheferna har kontakt med lön och pension fler än 16 gånger per år.

4.4. Jag är nöjd med kvalitén på det stöd jag får från Servicecenter Lön och pension

Endast de chefer som har haft kontakt med Servicecenter Lön och Pension ingår i denna fråga.

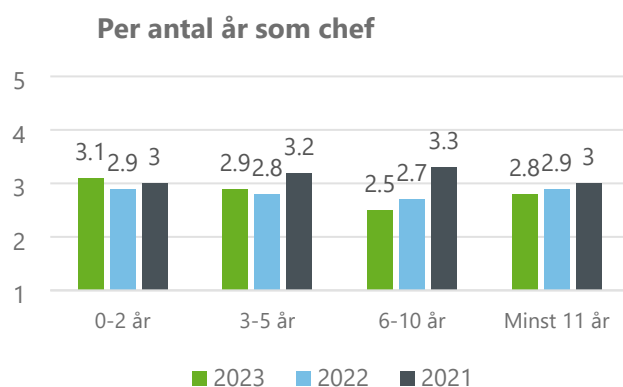
Resultatet visar främst på låg kundnöjdhet för kvalitén av stöd från Lön och pension.



Högst betyg för kvalitét ger chefer som inte vill ange sin chefstyp.

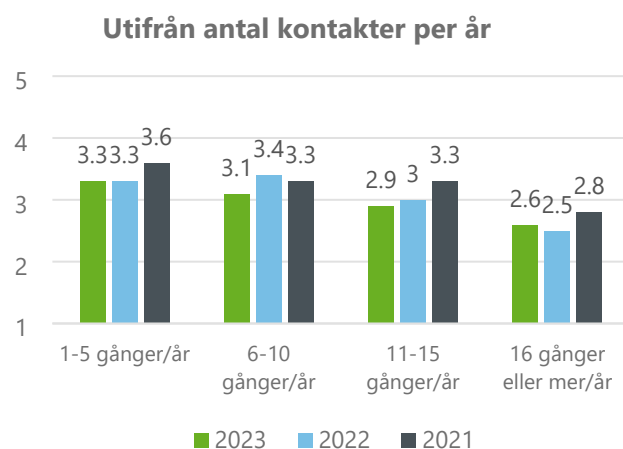
Lägst betyg för kvalitét ger första linjens chefer och mellanchefer.

Notera att för chefstypen ”vill inte ange chefstyp” finns det inga jämförelsesiffror för 2021.



Högst betyg för kvalitét ger chefer som varit chef i 0-2. Lägst betyg ger chefer som varit chef i 6-10 år.

Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.



Ju fler gånger per år chefer har kontakt med lön och pension desto lägre är deras kundnöjdhet med kvalitén på stödet.

5. Rekrytering

I jämförelse med 2022 har resultatet förbättrats inom alla områden.

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|--------------------|------------|------|------|
| Rekrytering | 3,9 | 3,7 | 3,7 |
| Tydlighet | 3,7 | 3,5 | 3,4 |
| Bemötande | 4,2 | 4,1 | 4,2 |
| Tillgänglighet | 3,7 | 3,6 | 3,6 |
| Kvalité | 3,8 | 3,7 | 3,7 |

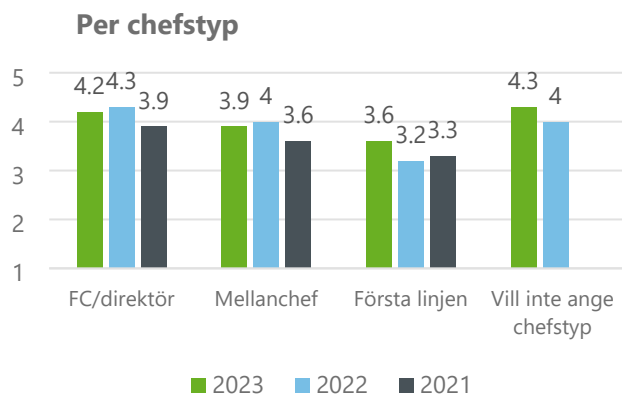
Nedan är 2023 års resultat uppdelat per förvaltning (2022 års resultat inom parentes). Generellt får rekrytering goda omdömen av kommunens chefer. Chefer inom vård och omsorg och de tre minsta förvaltningarna miljökontoret, lantmäteri och överförmyndarkontoret ger lägre betyg för tillgänglighet och kvalité än chefer inom andra förvaltningar som ger relativt höga betyg för dessa områden.

| Rekrytering | MK/ | | | | | | |
|----------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | VOF | IAF | KS | LM/ ÖFK | BOU | SBK | KoF |
| Tydlighet | 3,3 (3,1) | 3,6 (3,3) | 4,4 (4,2) | 3,3 (4,2) | 3,7 (3,5) | 4,0 (4,5) | 4,2 (3,8) |
| Bemötande | 3,8 (3,7) | 4,1 (4,1) | 4,7 (4,6) | 3,7 (5,0) | 4,1 (4,0) | 4,6 (4,4) | 4,8 (4,4) |
| Tillgänglighet | 3,1 (3,1) | 3,6 (3,7) | 4,5 (4,2) | 3,0 (4,8) | 3,8 (3,6) | 4,2 (4,2) | 4,3 (4,2) |
| Kvalité | 3,1 (3,1) | 3,8 (3,6) | 4,5 (4,5) | 3,0 (4,6) | 3,8 (3,8) | 4,2 (4,0) | 4,5 (4,3) |

Nedan visas resultatet i detalj per fråga. Resultatet visas fördelat på chefstyp, hur lång tid cheferna varit chef i kommunen, samt hur många kontakter de haft med servicecenter rekrytering det senaste året.

5.1. Det är tydligt vad Servicecenter rekrytering kan hjälpa mig med

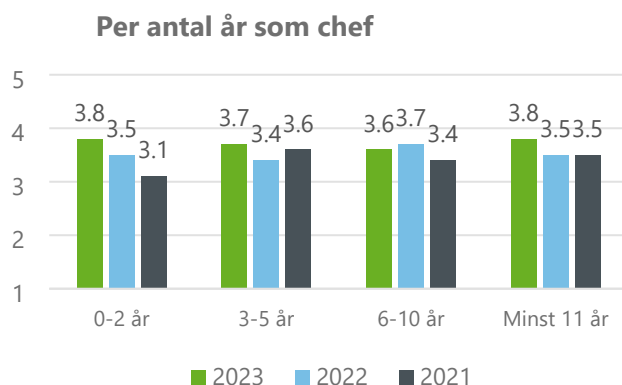
Resultatet visar sammanfattningsvis på hög kundnöjdhet i att det är tydligt vad servicecenter rekrytering kan hjälpa cheferna med.



Högst betyg för tydlighet ger chefer som inte angett vad deras chefstyp är.

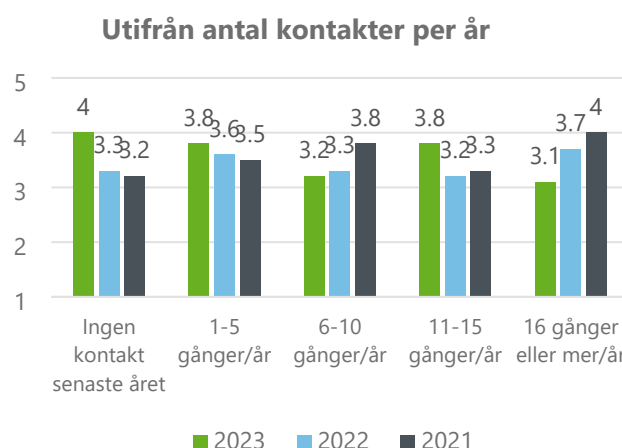
Lägst betyg för tydlighet ger första linjens chefer.

För chefer som inte vill ange vilken chefstyp de tillhör finns inga jämförelsesiffror för 2021.



Chefernas kundnöjdhet är relativt lika oberoende av hur många år de arbetat som chef.

Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.



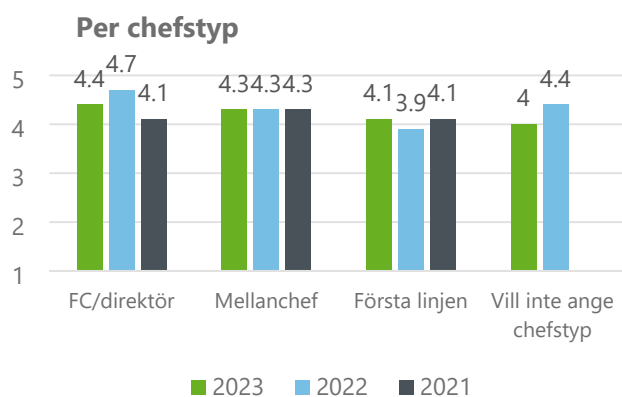
De chefer som varit i kontakt med servicecenter rekrytering minst 16 gånger det senaste året tycker det är minst tydligast vad servicecenter rekrytering kan hjälpa dom med.

Noterbart är att chefer som inte varit i kontakt med rekrytering alls det senaste året tycker det är tydligast vad rekrytering kan hjälpa dom med.

5.2. Det bemötande jag får av Servicecenter rekrytering är bra

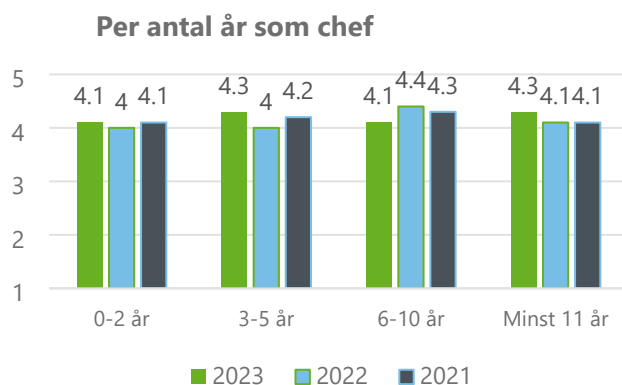
Endast de chefer som har haft kontakt med Servicecenter rekrytering ingår i denna fråga.

Resultatet visar sammanfattningsvis på mycket hög kundnöjdhet gällande bemötande från servicecenter rekrytering.



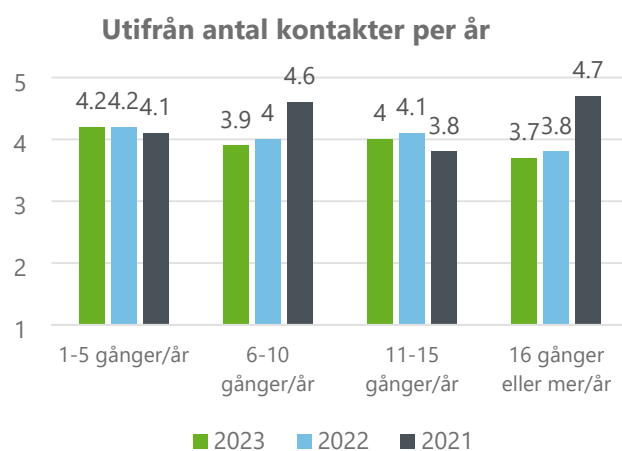
Högst betyg för bemötande ger förvaltningschefer/direktörer. Lägst betyg för bemötande ger chefer som inte vill ange vilken chefstyp de är.

Notera att för chefstypen ”vill inte ange chefstyp” finns det inga jämförelsesiffror för 2021.



Chefernas kundnöjdhet för bemötande är relativt lika oavsett hur många år cheferna arbetat som chef.

Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.



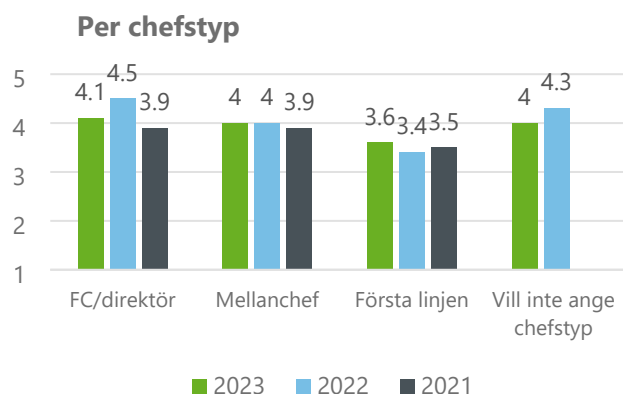
Högst omdöme för bemötande ger chefer som varit i kontakt med servicecenter rekrytering 1-5 gånger det senaste året.

Lägst omdöme för bemötande ger chefer som varit i kontakt med servicecenter rekrytering 16 gånger eller mer det senaste året.

5.3. Stödet från Servicecenter rekrytering är tillgängligt

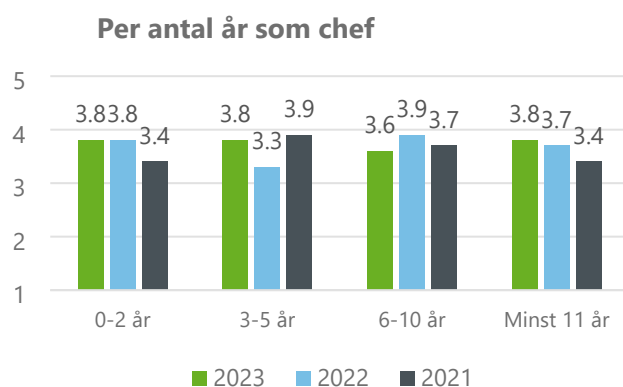
Endast de chefer som har haft kontakt med Servicecenter rekrytering ingår i denna fråga.

Resultatet visar sammanfattningsvis på hög kundnöjdhet gällande tillgängligheten av stöd från servicecenter rekrytering.

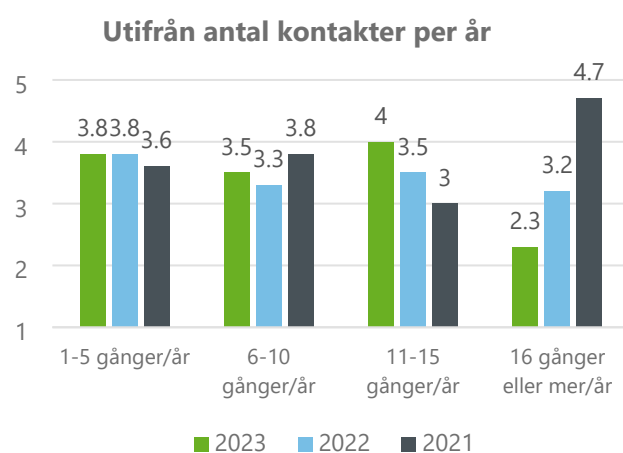


Högst betyg för tillgänglighet ger förvaltningschefer/direktörer. Lägst betyg för tillgänglighet ger första linjens chefer.

Notera att för chefstypen ”vill inte ange chefstyp” finns det inga jämförelsesiffror för 2021.



När det gäller kundnöjdheten för tillgänglighet utifrån antal år som chef är det väldigt liknande resultat. Minst nöjda med tillgängligheten är chefer som varit chef i 6-10 år. I övrigt är alla chefer, oavsett antal år de varit chef, lika nöjda med tillgängligheten. Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.

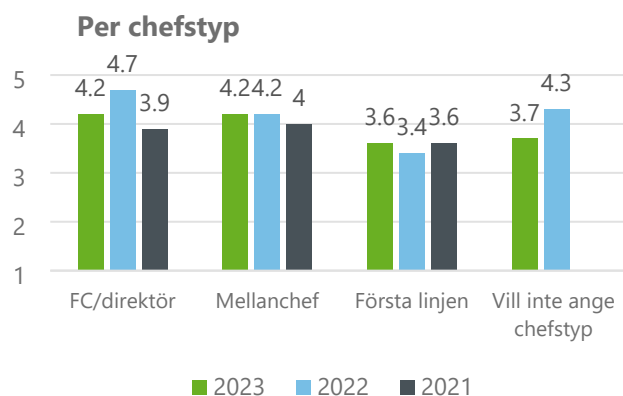


Det är stora skillnader i hur chefer bedömer tillgängligheten beroende på antalet kontakter de har haft med rekrytering det senaste året. De chefer som har haft allra flest antal kontakter med servicecenter rekrytering det senaste året är minst nöjda med tillgängligheten. Kundnöjdheten för chefer som uppger att de har haft kontakt med rekrytering 16 gånger eller mer det senaste året har minskat drastiskt sedan 2021. De chefer som har kontakt 1-5 gånger det senaste året är mest nöjda med tillgängligheten.

5.4. Jag är nöjd med kvalitén på det stöd jag får från Servicecenter rekrytering

Endast de chefer som har haft kontakt med Servicecenter rekrytering ingår i denna fråga.

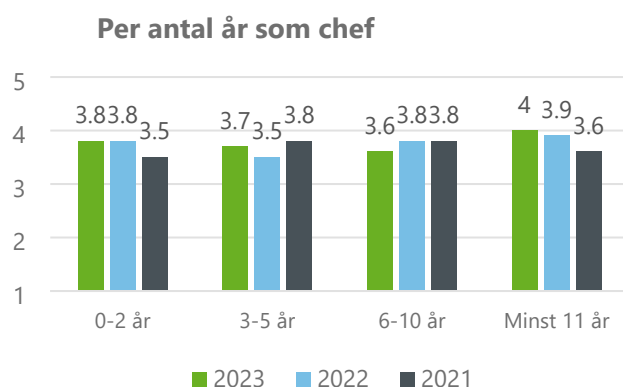
Resultatet visar främst på hög nöjdhet för kvalitén av stöd från servicecenter rekrytering.



Högst betyg för kvalitét ger förvaltningschefer/direktörer och mellanchefer.

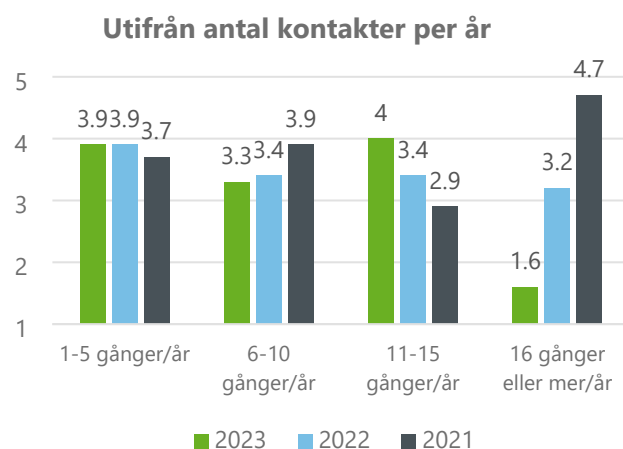
Lägst betyg för kvalitét ger första linjens chefer.

Notera att för chefstypen ”vill inte ange chefstyp” finns det inga jämförelsesiffror för 2021.



Högst betyg för kvalitét ger chefer som varit chef i minst 11 år. Lägst betyg ger chefer som varit chef i 6-10 år. Resultatet är dock genomgående relativt lika oavsett hur länge cheferna varit chef.

Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.



De chefer som har haft allra flest antal kontakter med servicecenter rekrytering det senaste året är minst nöjda med kvalitén. Kundnöjdheten gällande kvalitét för chefer som uppger att de har haft kontakt med rekrytering 16 gånger eller mer det senaste året har minskat drastiskt sedan 2021.

Högst omdöme ger chefer som haft kontakt med servicecenter rekrytering 11-15 gånger det senaste året.

6. Bemanning

Resultatet för 2023 visar på delvis god kundnöjdhet. Det som får högst betyg är det som får lägst betyg är chefernas bedömning av stödets kvalitet. I enkäten 2021 ställdes inga frågor om bemanning och därför finns inga jämförelsesiffror för 2021.

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|------------------|------------|------------|------|
| Bemanning | 3,0 | 3,2 | - |
| Tydlighet | 3,1 | 3,2 | - |
| Bemötande | 3,7 | 3,8 | - |
| Tillgänglighet | 2,8 | 3,0 | - |
| Kvalité | 2,4 | 2,7 | - |

Nedan är 2023 års resultat uppdelat per förvaltning. Det är främst kvalitén och tillgängligheten som sticker ut negativt när det gäller samtliga förvaltningar. I övrigt får tydlighet låga omdömen av chefer inom barn- och utbildning.

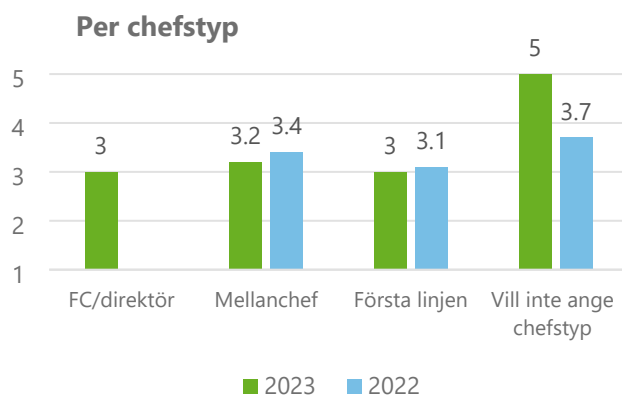
| Bemanning | | | | MK/ LM/ ÖFK | BOU | SBK | KoF |
|----------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------|------------|
| | VOF | IAF | KS | | | | |
| Tydlighet | 3,1 (3,0) | 3,1 (3,4) | 3,9 (3,9) | - (3,0) | 2,8 (3,2) | - (-) | - (3,0) |
| Bemötande | 3,4 (3,5) | 4,1 (4,4) | 4,4 (4,5) | - (4,0) | 3,7 (3,8) | - (-) | - (5,0) |
| Tillgänglighet | 2,4 (2,6) | 2,9 (3,8) | 3,6 (3,9) | - (4,0) | 2,9 (3,0) | - (-) | - (5,0) |
| Kvalité | 2,0 (2,3) | 3,2 (3,7) | 3,3 (3,8) | - (4,0) | 2,4 (2,6) | - (-) | - (5,0) |

Det bör noteras att samtliga chefer **inte** fått frågor om bemanning i 2023 års enkät. I 2022 års uppföljning synliggjordes att enbart totalt 2 chefer som tillhör miljökontoret/lantmäteri/överförmyndarkontoret (1), stadsbyggnad (0) och kultur och fritid (1) svarade att de använt sig av stöd från servicecenter bemanning. I 2023 års uppföljning begränsades enkäten så att chefer inom dessa förvaltningar inte behövde besvara några frågor om bemanning. Anledningen till detta är att chefer inom dessa förvaltningar inte har behov av att använda stöd från bemanning. För chefer inom övriga förvaltningar har cheferna först fått svara på en kontrollfråga om de använt stöd från servicecenter rekrytering det senaste året. Syftet med kontrollfrågan var att sortera bort de verksamheter inom dessa förvaltningar som inte använder stöd från servicecenter bemanning. Om de svarat Nej har de inte fått några ytterligare frågor om servicecenter bemanning. Om de svarat Ja har de fått samtliga frågor rörande bemanning.

Nedan visas resultatet i detalj per fråga. Resultatet visas fördelat på chefstyp, hur lång tid cheferna varit chef i kommunen, samt hur många kontakter de haft med bemanning det senaste året.

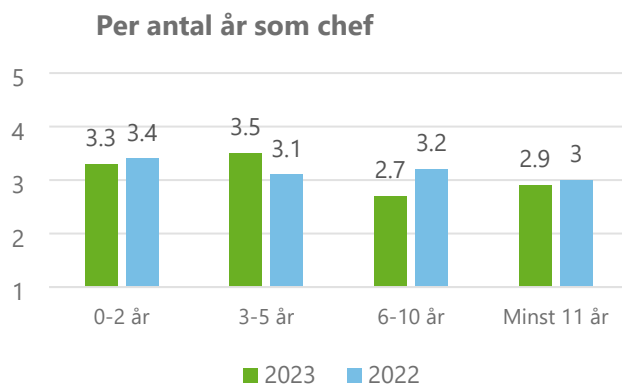
6.1. Det är tydligt vad Servicecenter Bemanning kan hjälpa mig med

Endast de chefer som har svarat Ja på frågan om de har haft kontakt med servicecenter bemanning det senaste året ingår i denna fråga. Noterbart är att det finns totalt 10 chefer som svarat ja på frågan om de varit i kontakt med servicecenter bemanning det senaste året samtidigt senare svarat att de varit i kontakt med servicecenter bemanning 0 gånger det senaste året. Dessa 10 chefer ingår i resultatet nedan gällande frågor om tydlighet, men de ingår inte i resultatet för frågor om bemötande, tillgänglighet eller kvalitet.



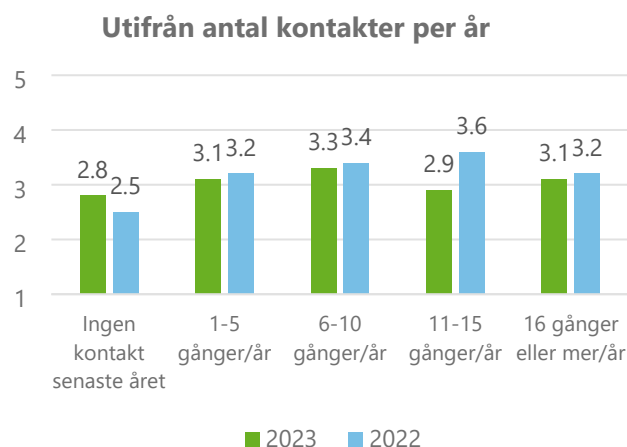
Högst betyg för tydlighet ger chefer som inte velat ange vilken chefstyp de tillhör.

Lägst betyg för tydlighet ger första linjens chefer och förvaltningschefer/direktörer. Det finns inga svar från förvaltningschefer/direktörer för år 2022 att redovisa.



Högst betyg för tydlighet ger chefer som varit chef 3-5 år. Lägst betyg för tydlighet ger chefer som varit chef i 6-10 år.

Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.

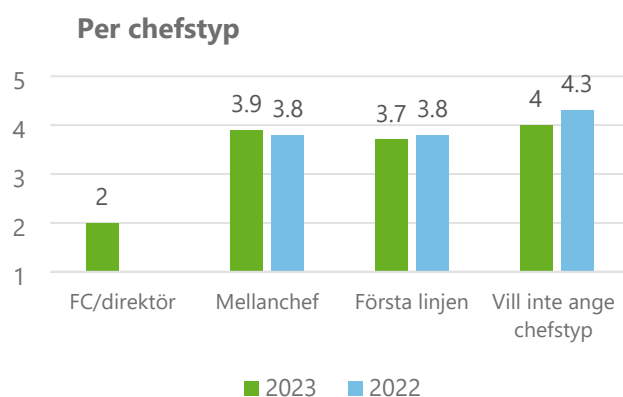


De chefer som varit i kontakt med servicecenter bemanning 6-10 gånger det senaste året tycker det är tydligast vad servicecenter bemanning kan hjälpa dom med.

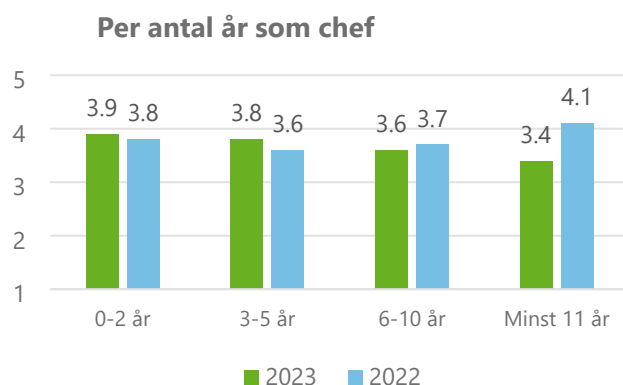
Chefer som inte varit i kontakt med servicecenter bemanning det senaste året alls (totalt 10 chefer) tycker det är minst tydligt vad servicecenter bemanning kan hjälpa dom med.

6.2. Det bemötande jag får av Servicecenter Bemanning är bra

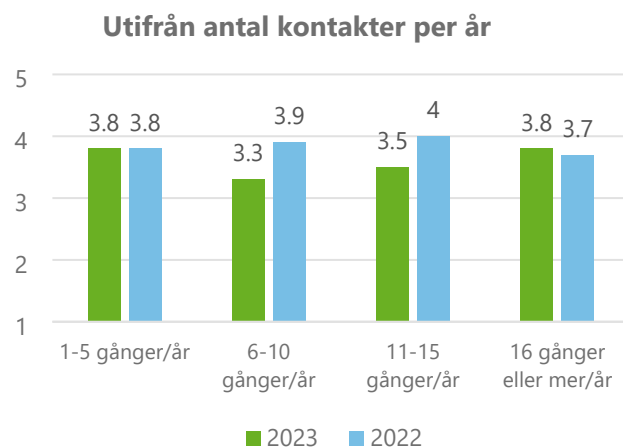
Endast de chefer som har haft kontakt med Servicecenter bemanning ingår i denna fråga. Noterbart är att det finns totalt 10 chefer som svarat ja på frågan om de varit i kontakt med servicecenter bemanning det senaste året samtidigt senare svarat att de varit i kontakt med servicecenter bemanning 0 gånger det senaste året. Dessa 10 chefer ingår inte i resultatet nedan.



Högst betyg för bemötande ger chefer som inte vill ange vilken chefstyp de tillhör. Lågst betyg för bemötande ger förvaltningschefer/direktörer. Det finns inga svar från förvaltningschefer/direktörer att redovisa för år 2022.



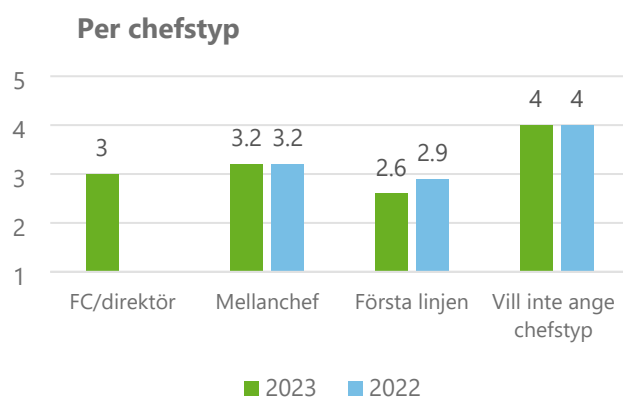
Chefer som varit chef i 0-2 år är nöjdst med bemötandet från servicecenter bemanning. I övrigt har cheferna gett relativt samstämmiga betyg oavsett hur länge de varit chef. Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.



De chefer som varit i kontakt med bemanning 1-5 gånger eller 16 gånger eller mer det senaste året är de som är mest nöjda med bemötandet. De chefer som varit i kontakt med bemanning 6-10 gånger det senaste året är minst nöjda med bemötandet.

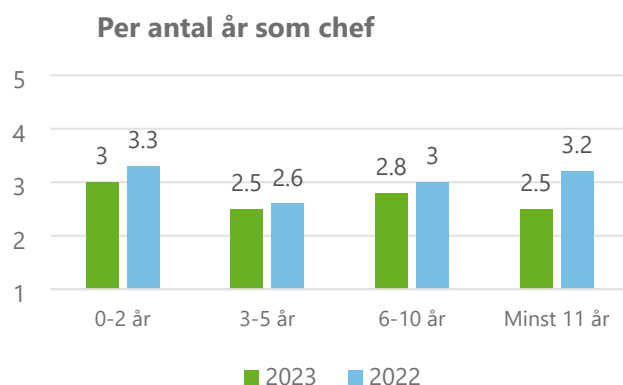
6.3. Stödet från Servicecenter Bemanning är tillgängligt

Endast de chefer som har haft kontakt med Kommunhälsan ingår i denna fråga. Noterbart är att det finns totalt 10 chefer som svarat ja på frågan om de varit i kontakt med servicecenter bemanning det senaste året samtidigt senare svarat att de varit i kontakt med servicecenter bemanning 0 gånger det senaste året. Dessa 10 chefer ingår inte i resultatet nedan.

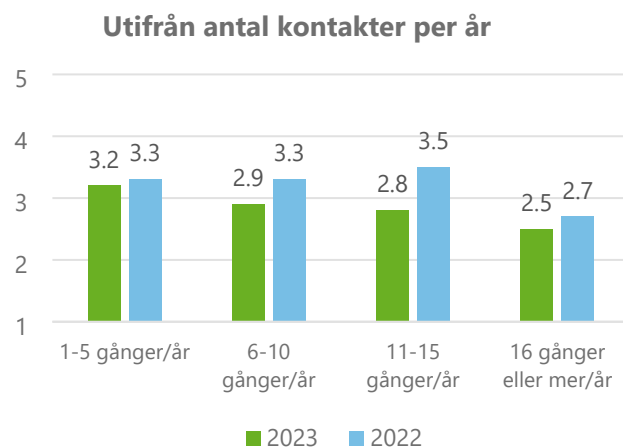


Högst betyg för tillgänglighet ger chefer som inte vill ange vilken chefstyp de tillhör. Lägst betyg för tillgänglighet ger första linjens chefer.

Det finns inga svar från förvaltningschefer/direktörer att redovisa för 2022.



Högst betyg för tillgänglighet ger chefer som varit chef i 0-2 år. Lägst betyg för tillgänglighet ger chefer som varit chef i 3-5 år och minst 11 år. Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.

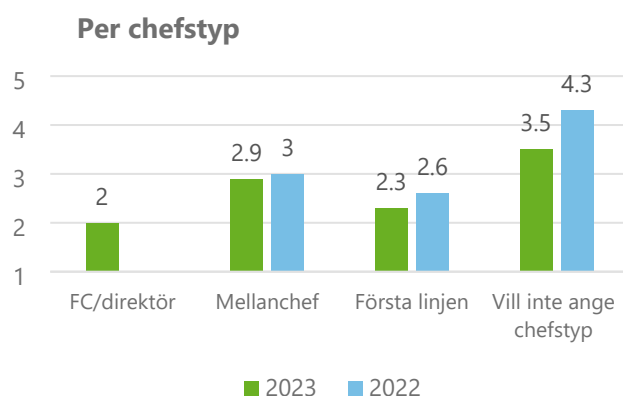


De chefer som varit i kontakt med servicecenter bemanning 1-5 gånger det senaste året är mest nöjda med tillgängligheten.

De chefer som är minst nöjda med tillgängligheten är de chefer som varit i kontakt med servicecenter bemanning minst 16 gånger det senaste året.

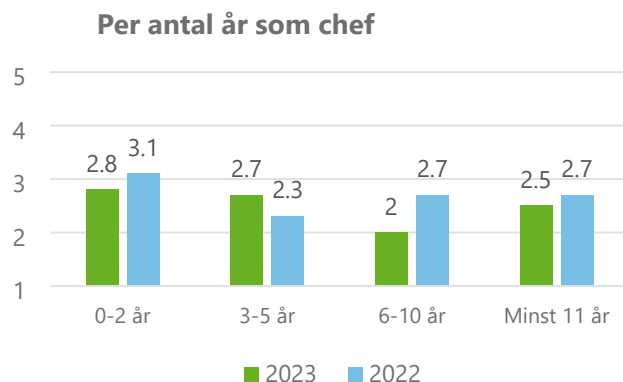
6.4. Jag är nöjd med kvalitén på det stöd jag får från Servicecenter Bemanning

Endast de chefer som har haft kontakt med servicecenter bemanning ingår i denna fråga. Noterbart är att det finns totalt 10 chefer som svarat ja på frågan om de varit i kontakt med servicecenter bemanning det senaste året samtidigt senare svarat att de varit i kontakt med servicecenter bemanning 0 gånger det senaste året. Dessa 10 chefer ingår inte i resultatet nedan.

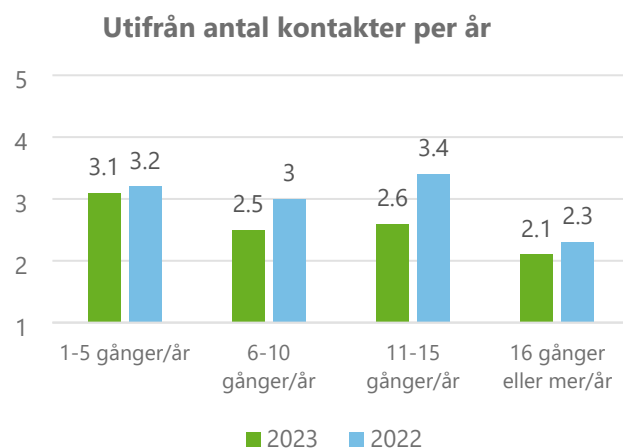


Högst betyg för kvalitet ger chefer som inte vill ange vilken chefstyp de tillhör. Lägst betyg för tillgänglighet ger förvaltningschefer/direktörer.

Det finns inga svar från förvaltningschefer/direktörer att redovisa för 2022.



Högst betyg för kvalitet ger chefer som varit chef i minst 0-2 år. Lägst betyg för kvalitet ger chefer som varit chef i 6-10 år. Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.



De chefer som varit i kontakt med servicecenter bemanning 1-5 gånger det senaste året är nöjdast med kvalitén. Minst nöjda är chefer som har haft kontakt med servicecenter bemanning minst 16 gånger det senaste året.

7. Regionhälsan

Kommunhälsan bedöms ha hög kundnöjdhet på totalen. I jämförelse med 2022 har resultatet för Regionhälsan minskat något på totalen. Minskningen har främst skett gällande tydlighet. Resultatet har dock minskat något inom alla områden.

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|---------------------|------------|------|------|
| Regionhälsan | 3,7 | 3,9 | 3,9 |
| Tydlighet | 3,2 | 3,7 | 3,6 |
| Bemötande | 4,2 | 4,3 | 4,3 |
| Tillgänglighet | 3,5 | 3,6 | 3,8 |
| Kvalité | 3,8 | 4,0 | 3,9 |

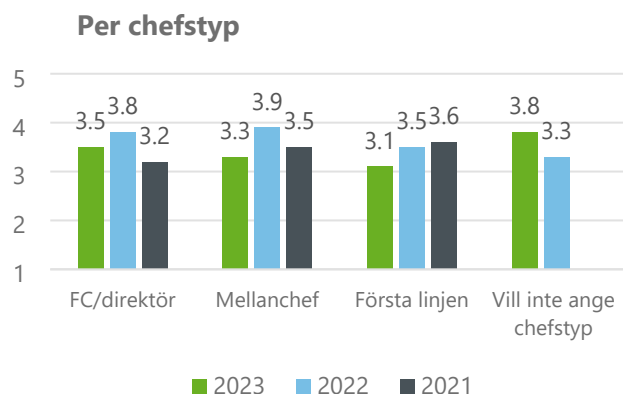
Nedan är 2023 års resultat uppdelat per förvaltning (2022 års resultat inom parentes). Chefer inom nästan alla förvaltningar ger höga omdömen till Regionhälsan både för bemötande, tillgänglighet samt kvalité. Resultatet för området tydlighet har delvis god kundnöjdhet.

Chefer inom miljö-/lantmäteri/överförmyndarkontoret har högst kundnöjdhet. Chefer inom individ och arbetsmarknadsförvaltningen och barn- och utbildning ger lägre omdömen än övriga förvaltningar för tydlighet och tillgänglighet. Minst nöjda med tillgänglighet är chefer inom stadsbyggnad.

| Regionhälsan | MK/ LM/ ÖFK | | | | | | |
|----------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | VOF | IAF | KS | ÖFK | BOU | SBK | KoF |
| Tydlighet | 3,5 (3,7) | 3,1 (3,3) | 3,4 (3,7) | 4,0 (3,2) | 3,0 (3,8) | 3,6 (3,8) | 3,0 (3,5) |
| Bemötande | 4,3 (4,3) | 4,4 (4,2) | 4,0 (4,2) | 5,0 (4,2) | 4,1 (4,3) | 4,8 (4,4) | 3,9 (4,4) |
| Tillgänglighet | 3,6 (3,7) | 3,3 (3,3) | 3,6 (3,8) | 5,0 (3,8) | 3,3 (3,6) | 4,4 (4,0) | 3,1 (3,7) |
| Kvalité | 4,0 (3,9) | 3,6 (3,7) | 3,8 (4,0) | 5,0 (3,8) | 3,7 (4,0) | 4,5 (4,4) | 3,8 (4,2) |

Nedan visas resultatet i detalj per fråga. Resultatet visas fördelat på chefstyp, hur lång tid cheferna varit chef i kommunen, samt hur många kontakter de haft med Regionhälsan det senaste året.

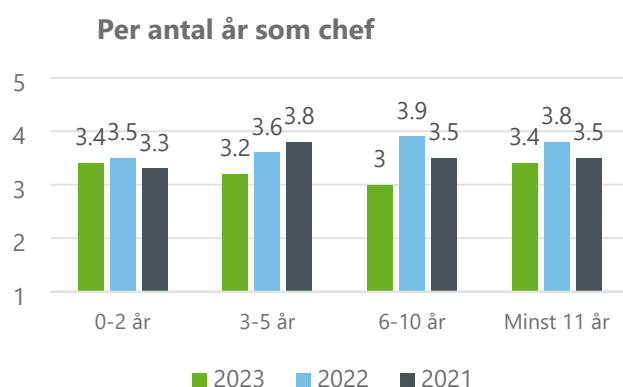
7.1. Det är tydligt vad Regionhälsan kan hjälpa mig med



Högst betyg ger chefer som inte vill ange sin chefstyp.

Lägst betyg ger första linjens chefer. Tyvärr finns ingen jämförelse med 2021 för denna grupp.

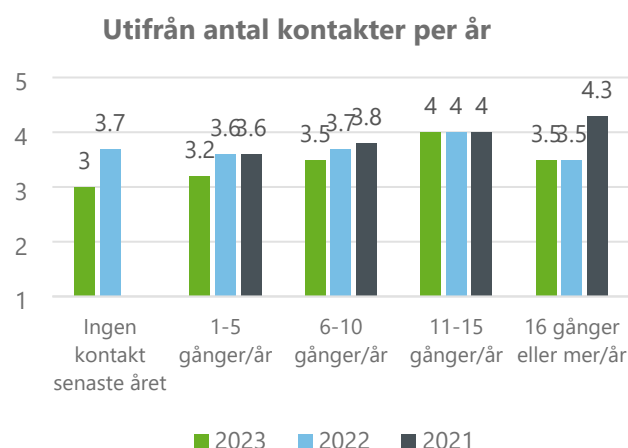
Notera att för chefstypen ”vill inte ange chefstyp” finns det inga jämförelsesiffror för 2021.



Högst betyg ger chefer som varit chef 0-2 år samt minst 11 år.

Lägst betyg ger chefer som varit chef i 6-10 år och för denna chefsgrupp har resultatet försämrats relativt mycket sedan 2022.

Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.

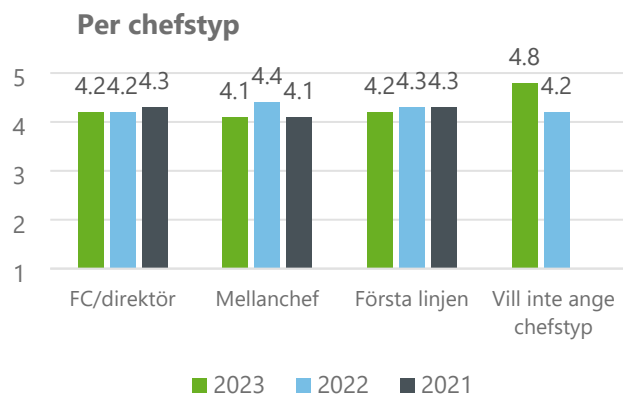


De chefer som varit i kontakt med Regionhälsan mellan 11-15 gånger det senaste året tycker det är tydligast vad Regionhälsan kan hjälpa dom med.

Chefer som inte har haft någon kontakt med Regionhälsan det senaste året tycker det är minst tydligt vad Regionhälsan kan hjälpa dom med.

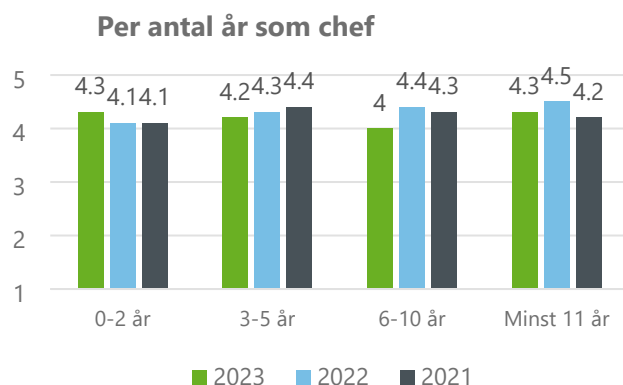
7.2. Det bemötande jag får av Regionhälsan är bra

Endast de chefer som har haft kontakt med Regionhälsan ingår i denna fråga.

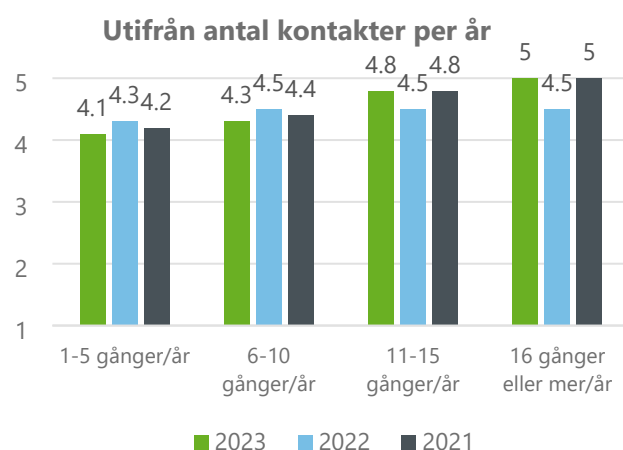


Högst betyg för bemötande ger chefer som inte vill ange vilken chefstyp de är. Tyvärr finns ingen jämförelse med 2021 för denna grupp.

Lägst betyg för bemötande ger mellanchefer. Resultatet även för denna chefsgrupp visar dock en mycket hög kundnöjdhet.



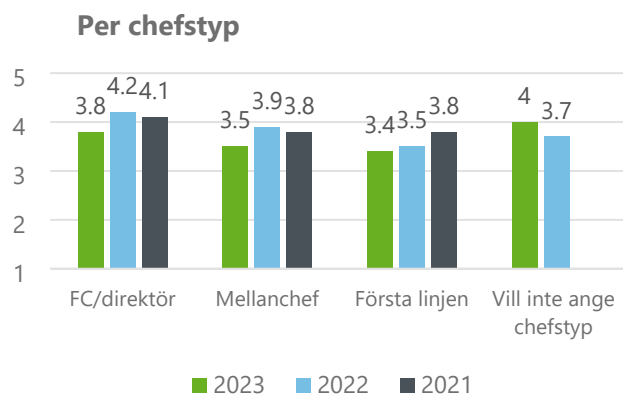
Mest nöjda med bemötande är chefer som varit chef i 0-2 år och minst 11 år. Minst nöjda med bemötande är chefer som varit chef i 6-10 år. Resultatet även för denna chefsgrupp visar dock en mycket hög kundnöjdhet. Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.



Desto fler gånger cheferna har kontakt med Regionhälsan desto nöjdare är cheferna med bemötandet. De chefer som varit i kontakt med Regionhälsan många gånger (16 gånger eller mer det senaste året) är nöjdare med bemötandet än de chefer som haft få kontakter med Regionhälsan (1-5 gånger).

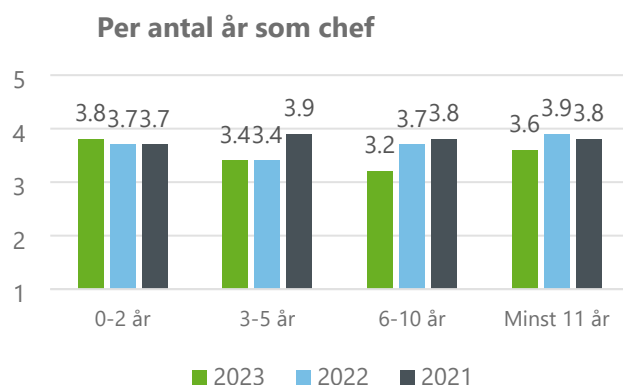
7.3. Stödet från Regionhälsan är tillgängligt

Endast de chefer som har haft kontakt med Regionhälsan ingår i denna fråga.

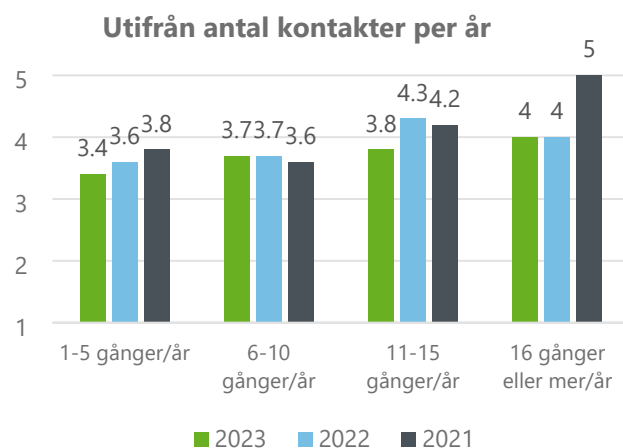


Högst betyg för tillgänglighet ger chefer som inte vill ange vilken chefstyp de tillhör. Tyvärr finns ingen jämförelse med 2021 för denna grupp.

Lägst betyg för tillgänglighet ger första linjens chefer.



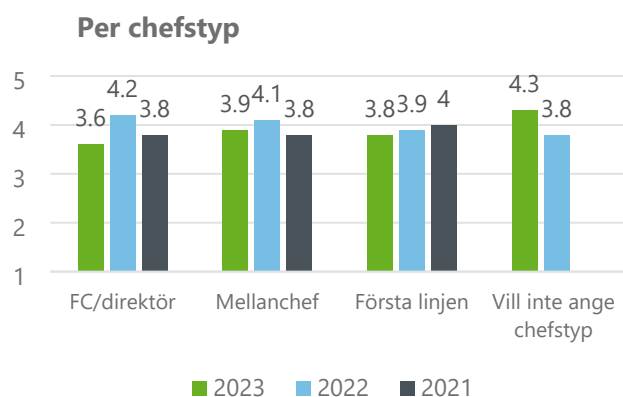
Högst betyg för tillgänglighet ger chefer som varit chef i 0-2 år. Lägst betyg ger chefer som varit chef i 6-10 år. Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.



De chefer som varit i kontakt med Regionhälsan många gånger det senaste året är nöjdare med tillgängligheten än de chefer som haft få kontakter med Regionhälsan (1-5 gånger) det senaste året.

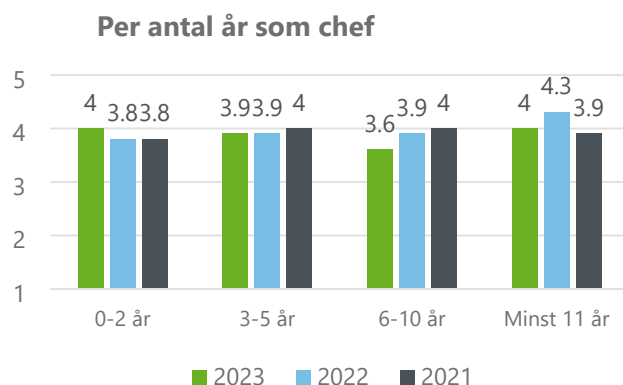
7.4. Jag är nöjd med kvalitén på det stöd jag får från Regionhälsan

Endast de chefer som har haft kontakt med Regionhälsan ingår i denna fråga.

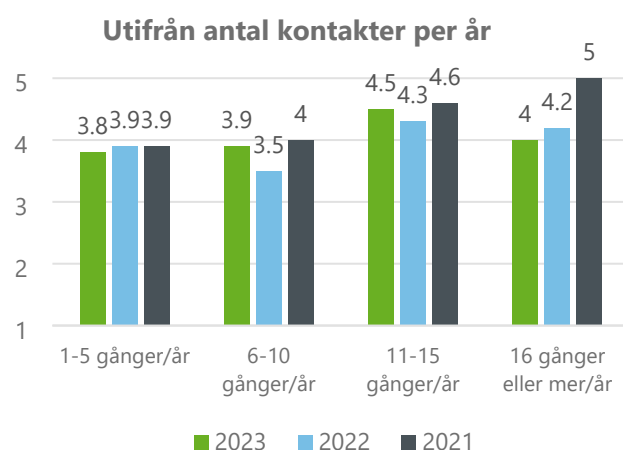


Högst betyg för kvalitét chefer som inte velat ange vilken chefstyp de är. Tyvärr finns ingen jämförelse med 2021 för denna grupp.

Lägst betyg för kvalitét ger förvaltningschefer/direktörer.



Högst betyg för kvalitét ger chefer som varit chef i 0,2 år och minst 11 år. Lägst betyg ger chefer som varit chef i 6-10 år. Chefer som inte har angett hur länge de varit chef ingår inte i resultatet.



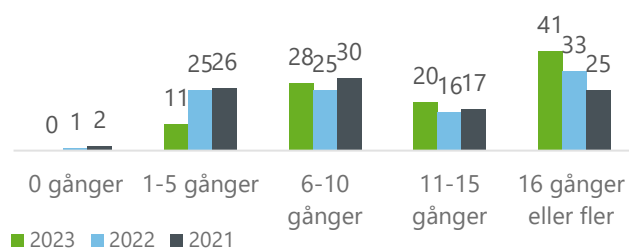
De chefer som varit i kontakt med Regionhälsan 11-15 gånger är nöjdst med kvalitén. Minst nöjda är chefer som har haft kontakt med Regionhälsan 1-5 gånger det senaste året.

8. Antal kontakter

Diagrammet nedan visar hur vanligt det är att cheferna har kontakt med respektive funktionsområde. Siffrorna som visas är andel i procent.

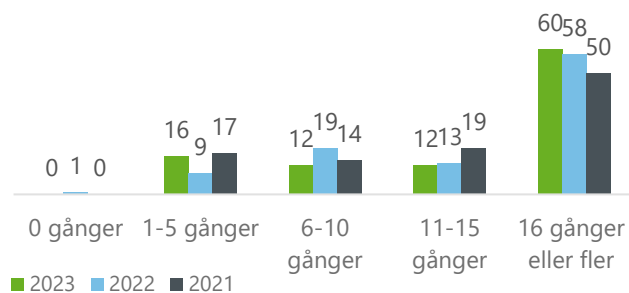
Frågan gäller antal kontakter det senaste året.

HR-partner



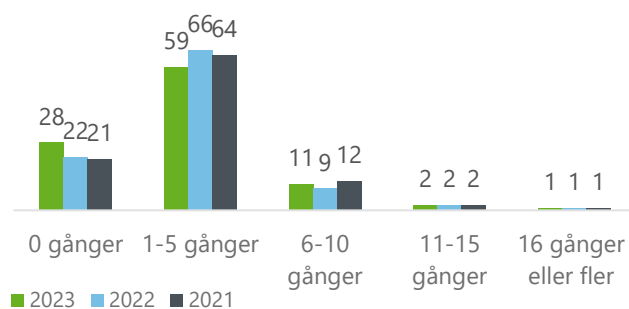
0 procent av cheferna har inte haft någon kontakt med sin HR-partner det senaste året. De flesta av cheferna (41 procent) har haft kontakt med sin HR-partner minst 16 gånger. I jämförelse med 2021 har antalet kontakter cheferna har med HR-partner ökat. Det ska noteras att när enkäten gjordes 2021 hade inte funktionen HR-partner funnits i ett helt år.

Lön och pension



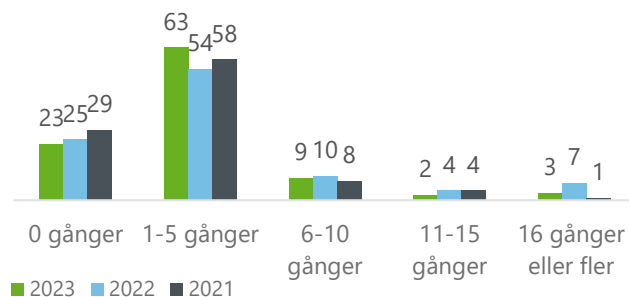
Totalt 60 procent av cheferna haft kontakt med lön och pension 16 gånger eller fler det senaste året, vilken är en ökning från 2021 och 2022. Lön och pension är med marginal den funktion som cheferna använder sig mest av, vilket kan påverka hur cheferna bedömer tillgängligheten till Lön och pension.

Regionhälsan



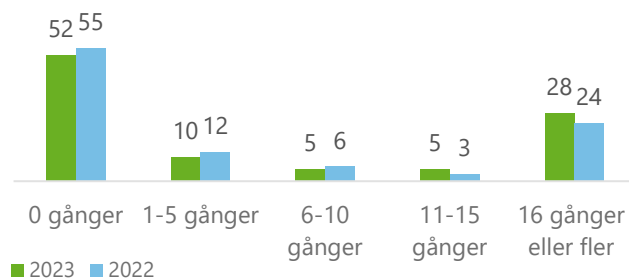
Totalt 59 procent av cheferna har haft kontakt med Regionhälsan 1–5 gånger. Totalt 28 procent av cheferna har inte haft någon kontakt med Regionhälsan alls det senaste året, vilket är en ökning sedan 2021 och 2022. Det är ovanligt att cheferna har kontakt med Regionhälsan mer än 10 gånger under ett år.

Rekrytering



Sedan 2021 har antalet chefer som inte har haft någon kontakt alls med rekrytering minskat årligen. Det vanligaste (63 procent) är att cheferna har haft kontakt med rekrytering 1–5 gånger det senaste året. Totalt 23 procent av cheferna har inte haft någon kontakt med rekrytering alls. Det är relativt ovanligt att cheferna har haft kontakt med rekrytering mer än 10 gånger det senaste året.

Bemanning



Det bör noteras att flera förvaltningar och verksamheter inte har behov av att använda bemannings tjänster. Resultatet för bemanning är uträknat utifrån samtliga chefer, även de som inte har behov av att kontakta bemanning. Om enbart de förvaltningar och verksamheter som har detta behov hade räknats hade andelen som kontaktat bemanning varit högre.

Majoriteten av cheferna har svarat att de inte har haft någon kontakt med bemanning det senaste året. Det näst vanligaste är att chefer har kontakt med bemanning 16 gånger eller mer.

Det finns inga jämförelsesiffror med 2021 eftersom bemanning inte ingick i enkäten då.

Rapport – årlig sammanställning av tillbud, olycksfall och skador i arbetet.

Sundsvalls kommun har sedan början av 2022 ett kommungemensamt systemstöd för inrapportering av tillbud, olycksfall och skador i arbetet. Ett antal förvaltningar har använt systemstödet Stella för detta under en längre tid men 2022 är första året som hela kommunen haft ett gemensamt system vilket möjliggjorde kommunens första övergripande sammanställning 2023. Detta är den andra sammanställning på kommunövergripande nivå.

Sundsvall 2024-01-08

Robert Weidman

HR-strateg

Innehåll

| | |
|---|----|
| Sammanfattning | 2 |
| Syfte | 3 |
| Nuläge | 4 |
| Sammanställning av händelser 2023 | 4 |
| Antal händelser | 5 |
| Antal händelser 2023 | 5 |
| Status på ärenden | 6 |
| Deltagande av skyddsombud | 7 |
| Ensamarbete | 8 |
| Vilken faktor har orsakat händelsen? | 9 |
| Skador och tillbud | 10 |
| Vilken typ av händelse – allvarlig eller lindrig? | 12 |
| Fördelning av händelser kopplat till kön | 12 |
| Slutsats och analys | 13 |
| Åtgärder | 13 |
| Bilagor | 13 |

Sammanfattning

Systemstödet Stella som Sundsvalls kommun använder för rapportering av tillbud, olycksfall och skador har funnits inom Barn- och utbildningsförvaltningen samt Kommunstyrelsekontoret under ett antal år. Succesivt under 2021 och 2022 har resterande förvaltningar kopplats på och sedan vinter/vår 2022 är samtliga förvaltningar i kommunen påkopplade. Under åren 2022-2023 har ett stort antal utbildningstillfällen erbjudits chefer och medarbetare med syftet att ge information om varför och på vilket sätt systemstödet Stella ska användas. Kommunen har även om vi inte haft systemstöd för tillbudsrapportering löpande sedan 2018 haft informationsinsatser om vikten av att rapportera tillbud och olycksfall i arbetet.

Vid årets sammanställning av inrapporterade händelser kan vi fortsatt se att ytterligare insatser behövs för att trygga chefer och medarbetare i mål och syfte med att rapportera avvikelser i arbetsmiljön i systemstödet Stella då många inrapporterade händelser inte är kompletta vilket försvårar uppföljning och bedömning av kommunövergripande åtgärder. Denna brist behöver inte betyda att respektive händelse inte har hanterats och bedömts på ett korrekt sätt av berörda chefer, skyddsombud och medarbetare.

Nästan till 80% av inrapporterade tillbud och skador saknar relevant information från anmälaren. Det kan handla om förtydliganden om vart tillbudet inträffade samt vilken kroppsdel som skadats eller riskerats att skadas. Detta kan vara tydligt för berörd verksamhet men för uppföljnings del och för statistik som även skyddskommittén ska ta del av blir det svårare. Av de 2871 ärenden som inrapporterats så saknas relevant information i 2273 av dessa och det motsvarar nästan 80% av inrapporterade händelser vilket är samma nivå som föregående år. Information om händelsen är värdefull för att förstå händelsen och för att bedöma om relevanta åtgärder kan behöva vidtas på kommunövergripande nivå.

Då detta med att rapportera tillbud, olycksfall och skador upplevs nytt för många så kanske vi hade att vänta lite bristfällig rapportering men nivåerna är för höga för att insatser inte ska bedömas som nödvändiga.

Under 2023 genomfördes ett stort antal insatser för att öka rapporteringen av händelser i arbetsmiljön och en sammanfattande rapport över dessa åtgärder finns med denna rapport som bilaga 2.

En mer detaljerad sammanställning finns i bilaga 1.

Syfte

Arbetsmiljöverkets föreskrifter ställer krav att alla arbetsgivare ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att uppnå god arbetsmiljö som förbygger ohälsa och skada. Definitionen av systematiskt arbetsmiljöarbete är att arbetsgivaren ska undersöka, riskbedöma, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs så att en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Ett av de krav som ställs genom 9§ i SAM är att om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen. För att underlätta insamling av händelserna och hantering av eventuella åtgärder finns i Sundsvalls kommun systemstödet Stella.

Det mesta som rapporteras är det som kallas tillbud, det vill säga sådant som hade kunnat leda till en olycka eller ohälsa men som inte gjorde det. Det är viktigt att ta tillvara tillbud så att man lär sig något av dem – och kan förhindra framtida olyckor. Eftersom tillbud är viktiga för att stoppa framtida olyckor, är det viktigt att medarbetarna rapporterar dem. Det måste vara lätt och tillgängligt att rapportera tillbud, och det ska också vara tydligt från ledningens sida att rapporteringen är välkommen och leder till förbättringar som resulterar i en säkrare arbetsmiljö.


Sundsvalls kommun som arbetsgivare är skyldig att utreda orsakerna till arbetsskador och allvarliga tillbud i arbetet. Men det är också viktigt att utreda mindre allvarliga tillbud för att undvika olyckor i framtiden, genom att ta reda på vad som hände, hur det gick till och varför det hände. Om tillbudet till exempel består i att någon halkat på en vattenfläck på golvet, så gäller det att ställa frågor och följdfrågor. Varifrån kom vattnet? Varför låg slangen där? Varför läckte den? Varför var fästanordningen trasig? Och så vidare. På så sätt kan vi hitta problemets kärna och förhindra framtida olyckor.

Denna rapport ger en överblicksbild över vilken typ av tillbud och olycksfall som är vanligast i kommunen och kan ge vägledningen till kommunövergripande åtgärder om brister som kan vara gemensamma för flera verksamheter.

Denna rapport kommer även delges som en del av 2023 års uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Nuläge

I samband med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2023 ställdes ett antal frågor för att säkerställa en god följsamhet till lagkraven om hantering av tillbud och olyckor i arbetslivet. Resultatet från denna redovisas nedan och utvecklingen kommer att följas upp under 2024.

| Fråga | 2023 | | 2022 | 2021 | Arbetsgivarens bedömning |
|--|------|----------------|------|------|---|
| | JA | Ej tillämpligt | JA | JA | |
| Andel i procent (%) | | | | | |
| Vi har rapporterat tillbud och olyckor som har hänt i verksamheten | 74 | 14 | 93 | |  |

Totalt 74 procent angav att de har rapporterat olyckor och tillbud och 14 procent anger att det inte varit tillbud i verksamheten.

Sammanställning av händelser 2023

Sundsvall kommuns verksamheter 1 januari – 31 december 2023.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta fysiska, psykiska, organisatoriska och sociala förhållanden som är av betydelse för arbetsmiljön. Arbetsgivaren har huvudansvaret och behöver känna till de lagar och föreskrifter som gäller på arbetsplatsen. Medarbetarna är i sin tur skyldiga att delta i arbetsmiljöarbetet genom att rapportera arbetsskador, färdolycksfall, tillbud samt risker.

Rapporten avser perioden 1 januari – 31 december 2023. Totalt har 2871 händelser (tillbud, olycksfall, skador och arbetssjukdom) rapporterats för perioden.

Definitioner

Aj eller Oj – arbetsskada eller tillbud?

- Arbetsskada (Aj, det uppstod en skada) kan vara ett olycksfall som inträffat under arbetstid, på arbetsplatsen eller annan plats där den anställde vistats för sitt arbete.
- Tillbud (Oj, det kunde blivit en skada) en plötslig händelse som under andra omständigheter kunnat orsaka en arbetsskada. Ett tillbud kan gälla både fysiska och psykiska händelser.
- Arbetssjukdom är sjukdom som beror på skadlig inverkan i arbetet under längre tid. Med skadlig inverkan i arbetet menas att det finns något i arbetsmiljön som påverkar den fysiska eller psykiska hälsan ogynnsamt. Arbetsskador som uppkommit på annat sätt än genom olycksfall i arbetet klassificeras som arbetssjukdomar.
- Färdolycksfall är olycksfall som uppstår på väg till eller från arbetsplatsen.

Medarbetare i Sundsvalls kommun ska veta varför och hur man rapporterar tillbud och risker på ett enkelt sätt. I Sundsvalls kommun vill vi förenkla rapportering och uppföljning av arbetsmiljön genom att använda rapporteringssystemet Stella.

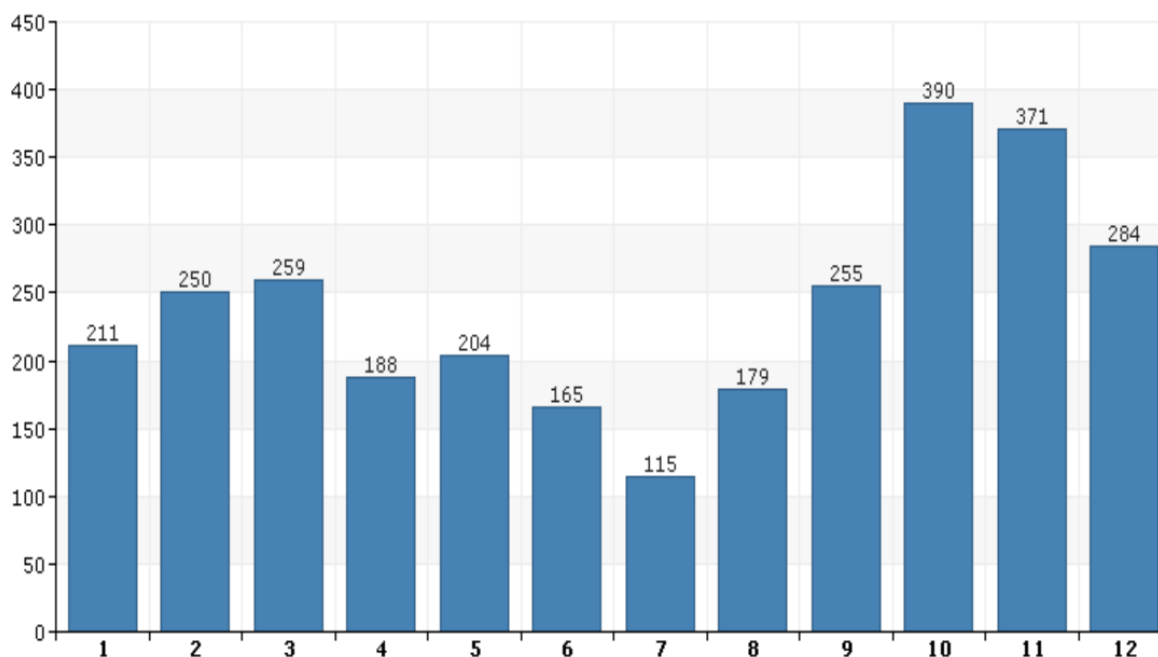
Antal händelser

Genom den statistik vi kan ta ut ur Stella kommer vi att kunna få detaljerade data på vilka risker som finns på arbetsplatserna samt vid de resor medarbetare i kommunen gör. Denna information ska vi använda för att förebygga oönskade händelser i framtiden genom att åtgärda de brister vi identifierar. Detta sker oftast direkt där händelsen inträffat men en analys av samtliga händelser kan även ge en bild av ytterligare behov för att förebygga en trygg och säker arbetsmiljö för medarbetarna i kommunen.

Antal händelser 2023

Under 2023 rapporterades 2871 händelser mot 2072 händelser för 2022 i Stella. Flest händelser rapporterades under oktober då 390 händelser registrerades. De insatser som gjorts under året för att fler ska rapportera tillbud ser ut att ha givit effekt då 799 fler händelser har rapporterats in. Händelserna är fortsatt inte så väl beskrivna av den som anmält in händelsen.

Diagram - Antal händelser



Status på ärenden

De flesta ärenden som inkommit har hanterats under året och majoriteten av dessa inom 14 dagar från det att avvikelserna registrerades. 493 ärenden har inte påbörjats och 577 ärenden är fortsatt under arbete.

Diagram - Antal händelser

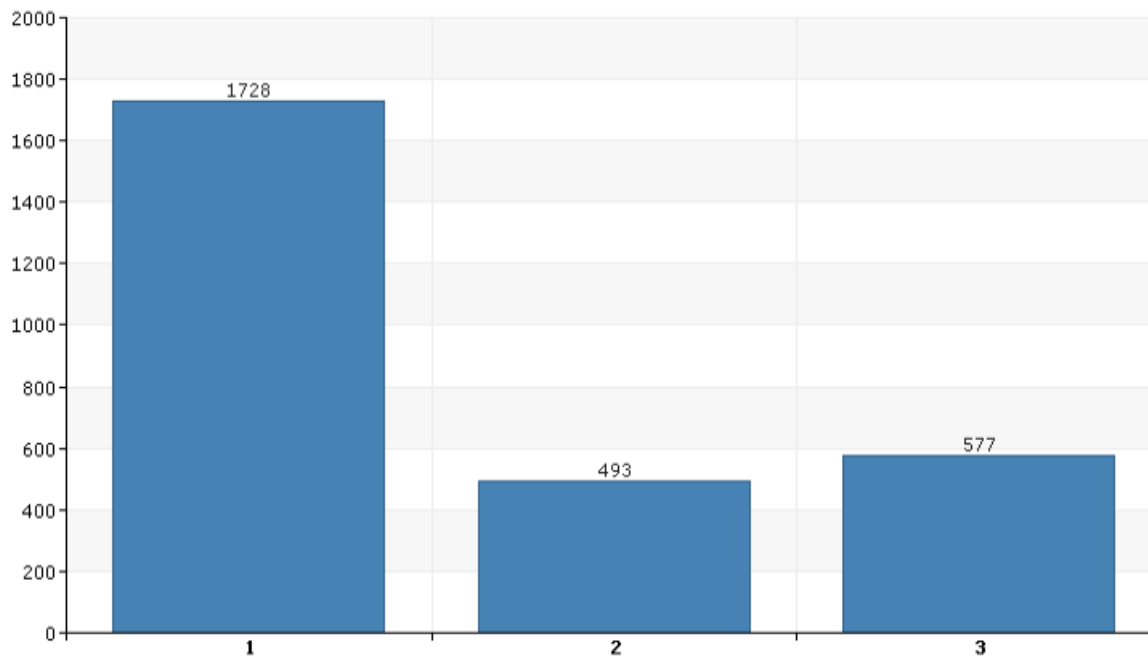


Diagram - Stapelförklaring

1 Avslutad 2 Ej åtgärdad 3 Under utredning

Deltagande av skyddsombud

Många av våra arbetsplatser har skyddsombud men på ett antal arbetsplatser saknas skyddsombud. De flesta av händelserna har utretts utan att skyddsombud deltagit. Det är inte alltid ett skyddsombud behöver delta, det kan exempelvis handla om enklare risker som chef omedelbart kan hantera med medarbetaren så som att beställa sandning vid arbetsplatsen eller att informera om redan beslutade rutiner för en välkänd risk. Att ett ärende utretts utan skyddsombud behöver alltså inte betyda att ärendet inte hanteras korrekt.

Diagram - Antal händelser

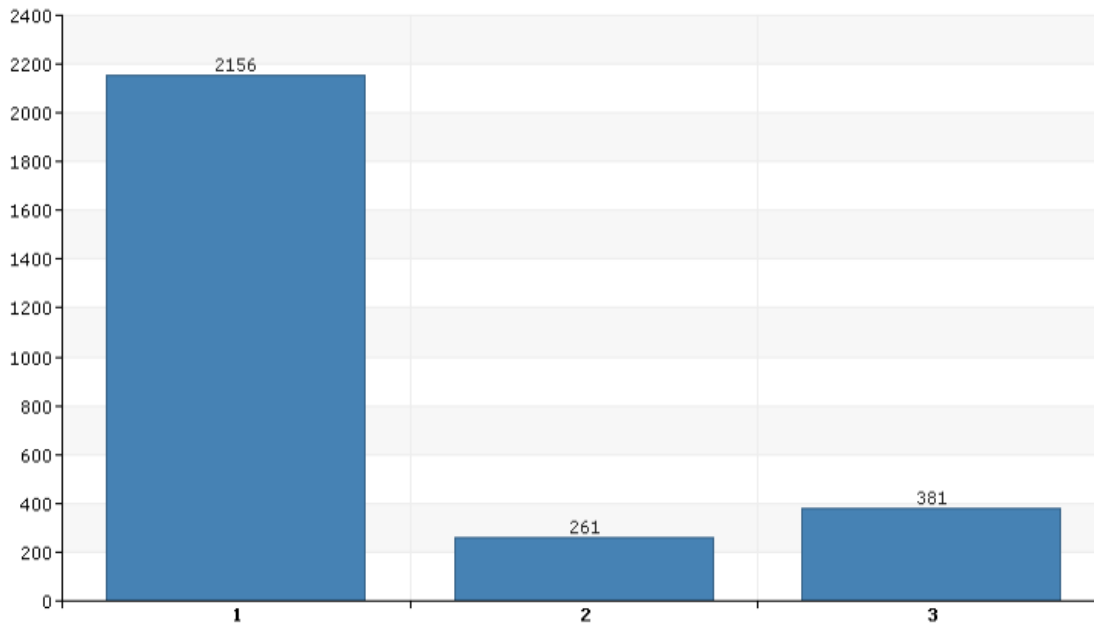


Diagram - Stapelförklaring

1 (Ej angivet)

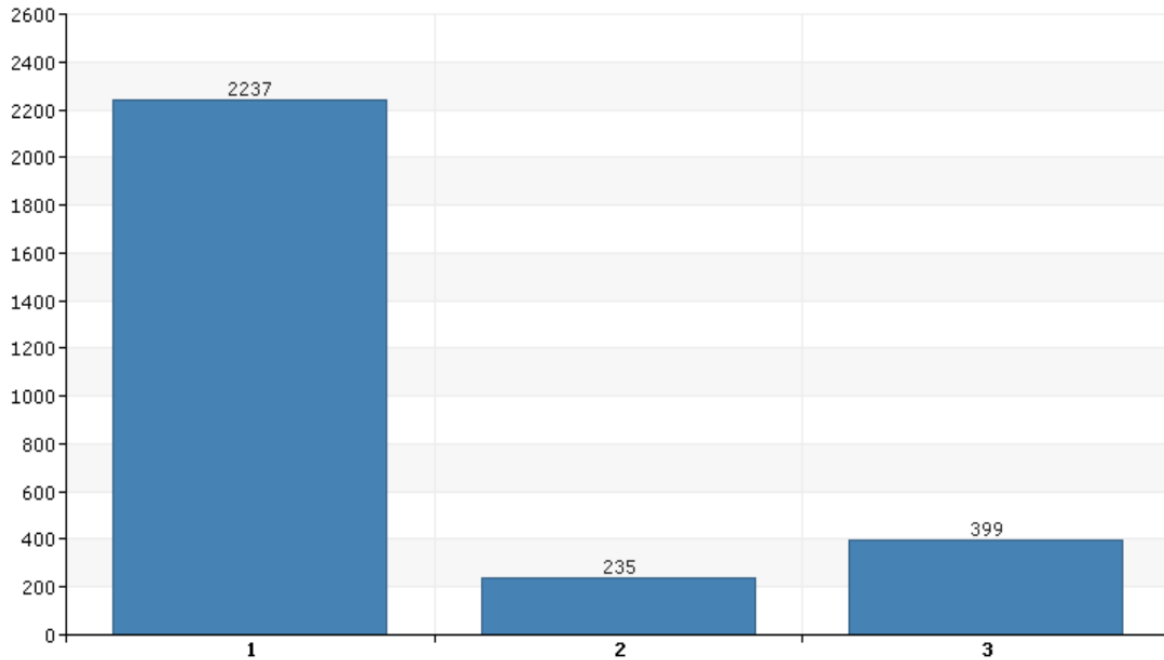
2 Ja

3 Nej

Ensamarbete

Att arbeta ensam kan innebära särskilda risker som exempelvis snabb hjälp vid en olycka. Vid 235 av de inrapporterade händelserna arbetade personen som anmält ensam. Av den information vi kan få fram i dessa ärenden så har ensamarbetet i sig i dessa fall inte varit en risk i sig.

Diagram - Antal händelser



Vilken faktor har orsakat händelsen?

De flesta rapporter saknar fortsatt en angiven faktor till händelsen. 2348 av händelserna saknar angiven orsak/faktor. 125 händelser berör den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och här återfinns bland annat händelser där medarbetare rapporterat upplevd stress.

Under senare delen av 2023 har ett större utvecklingsarbete skett och fler frågor vid anmälan har blivit tvingande att fylla i samt att antalet valbara faktorer har ökat.

Det är en utmaning med att fastställa valbara faktorer utan att dessa blir för många så att det blir ett hinder i sig att anmäla händelser för att det upplevs bökligt att rapportera. Många som rapporterar väljer dock att ej ange vilken faktor som orsakat skadan eller tillbudet och detta borde ha redigerats/kompletterats när chef hanterar ärendet med medarbetaren.

Diagram - Antal händelser

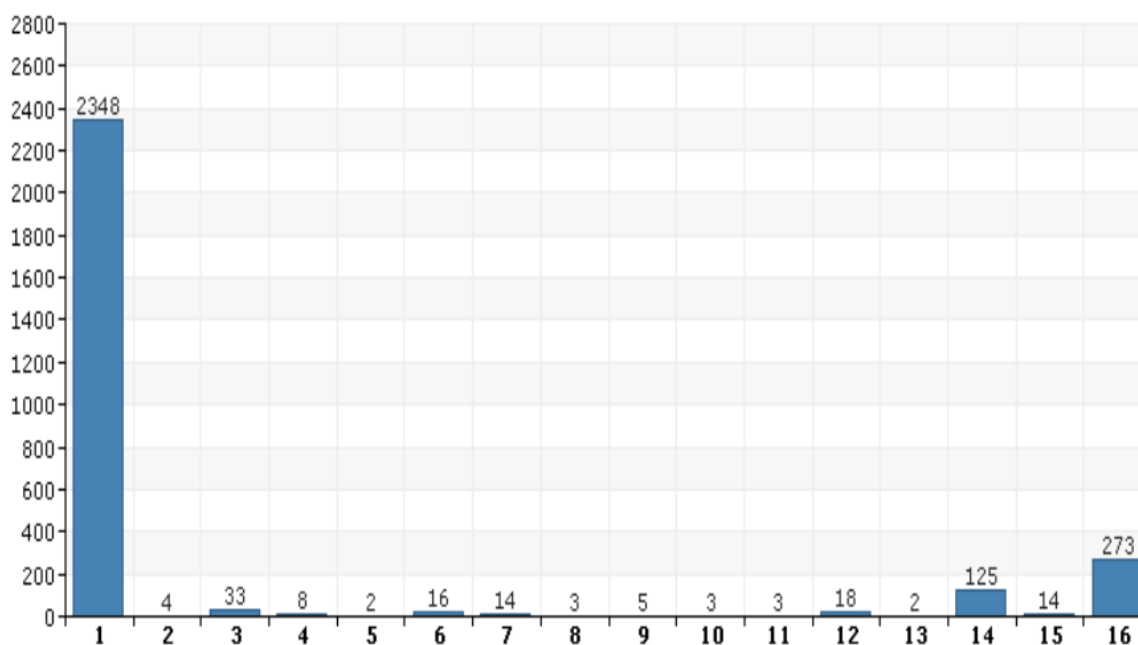


Diagram - Stapelförklaring

| | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 (Ej angivet) | 7 Fysikaliska faktorer | 13 Skyddsutrustning |
| 2 Arbetsmaskin | 8 Handhållen maskin | 14 Sociala/organisatoriska faktorer |
| 3 Belastningsfaktorer | 9 Handverktyg, handredskap | 15 Ställning, stege, trappa |
| 4 Elektrisk utrustning | 10 Hiss, lyftanordning, transportör | 16 Övrig specificerad faktor |
| 5 Farliga ämnen, kemikalier | 11 Material, gods, emballage | |
| 6 Fordon, motorredskap | 12 Medicinska faktorer | |

Skador och tillbud

De flesta händelserna (2111) är tillbud och 760 skador är rapporterade under året. Man skadar eller riskerar skada sig ganska ofta i arbetet men av de inkomna rapporterna kan vi inte se mer specificerat vad som inträffat då de flesta inte registrerat vilken huvudsaklig kroppsdel som skadades eller var i fara att skadas.

Stella fördjupad statistik - Grundhändelsetyp

Diagram - Antal händelser

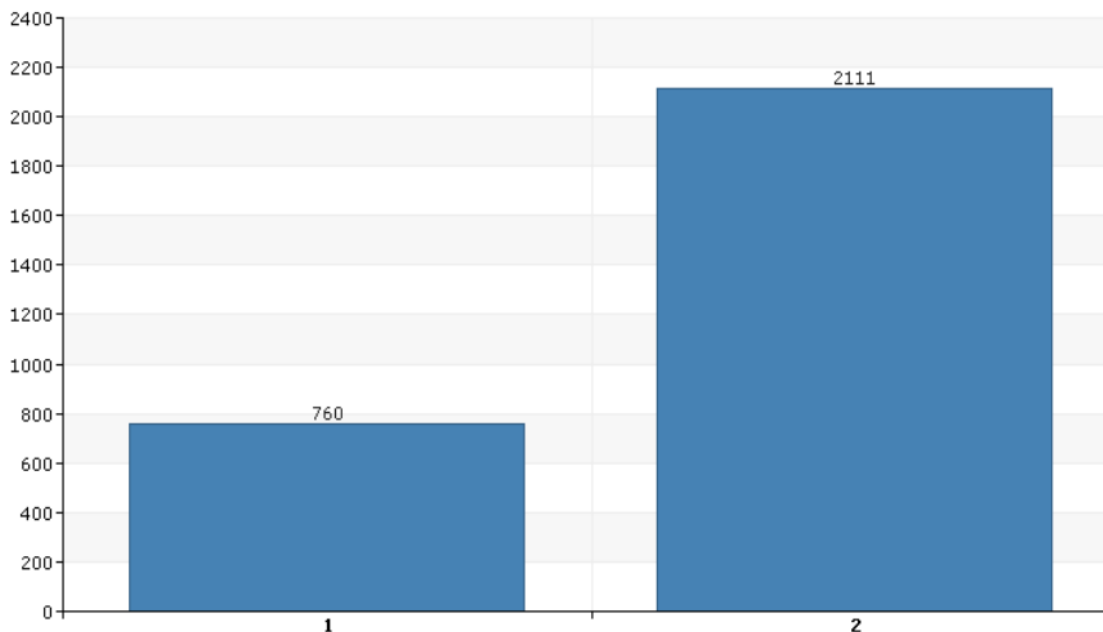
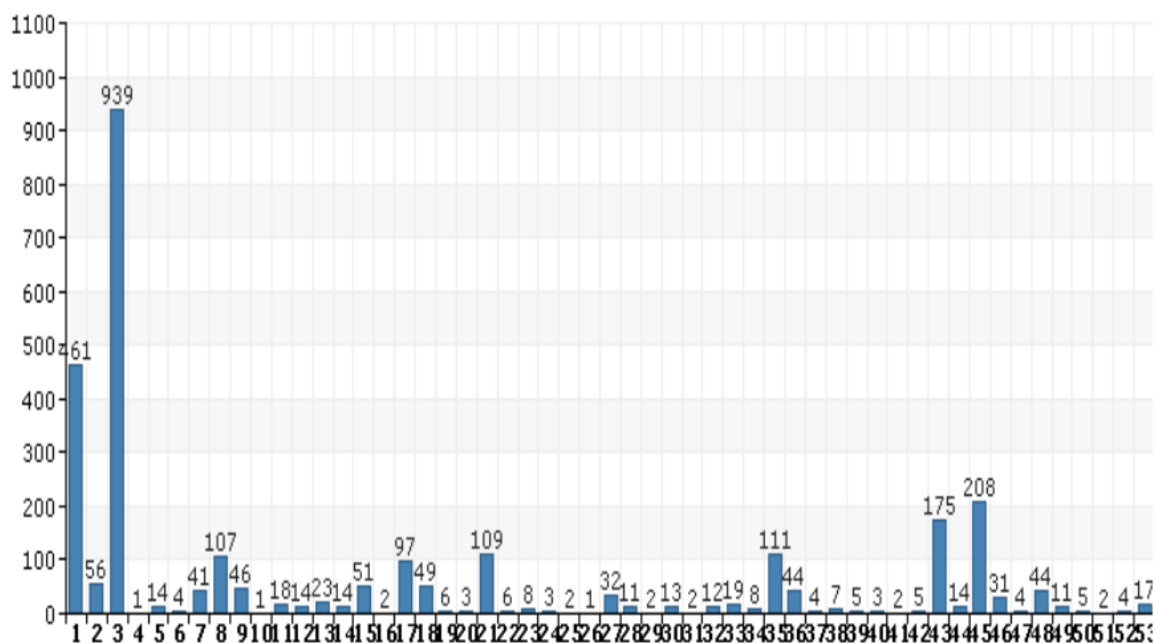


Diagram - Stapelförklaring

1 Skada personal 2 Tillbud

Av samma skäl som ovan är det svårt att utläsa orsaken till händelsen men tillbud i trafiken och våld eller hot om våld i arbetet är vanliga orsaker.

Diagram - Antal händelser



Stella fördjupad statistik - Händelse

| | | |
|---|---|---|
| 1 (Ej angivet) | 19 Hett vatten / ånga | 37 Slog eller stötte emot något |
| 2 Annat tillbud | 20 Hett vatten/ånga/kyla | 38 Snedtramp, feltramp, spiktramp (ej fall) |
| 3 Annat tillbud (se textbeskrivning) | 21 Hot och våld | 39 Social arbetsmiljö |
| 4 Barn mot barn | 22 Kontakt (även inandn.) m kemiskt ämne eller smittämne | 40 Stick-/skärskador |
| 5 Barn mot vuxen | 23 Krav i arbete | 41 Tillbud att bli skadad av djur |
| 6 Belastning (Vid lyft eller fysisk rörelse) | 24 Kränkande handling | 42 Tillbud att bli skadad av egenhanterat föremål |
| 7 Belastningstillbud (lyft eller rörelse) | 25 Kränkande särbehandling | 43 Tillbud att bli skadad av person (även oavsiktligt) |
| 8 Den skadade föll | 26 Maskin/maskindel och föremål i rörelse | 44 Tillbud för fordonsolycka eller påkörning |
| 9 Den skadade slog eller stötte emot något | 27 Ohälsosam arbetsbelastning | 45 Tillbud hot och våld |
| 10 El, brand och sprängning | 28 Organisatorisk arbetsmiljö | 46 Tillbud kring psykisk överbelastning (hot, chock) |
| 11 Ertillbud, brandtillbud, sprängningstillbud | 29 Psykisk överbelastning (hot, chock) | 47 Tillbud kring slog eller stötte mot något |
| 12 Fall-/halktillbud | 30 Resurser för arbetet | 48 Tillbud kränkande handling |
| 13 Falltillbud | 31 Skadad av djur | 49 Tillbud med fallande/flygande föremål |
| 14 Fordonsolycka eller påkörd | 32 Skadad av fallande/flygande föremål (ej egen hantering) | 50 Tillbud med kemiskt ämne eller smittämne |
| 15 Fysisk överbelastning (lyft eller ansträngande/häftig rörelse) | 33 Skadad av hanterat föremål (egen hantering) | 51 Tillbud med maskin,maskindel eller föremål i rörelse |
| 16 Fysiskt tillbud | 34 Skadad av maskin, maskindel eller föremål i rörelse | 52 Tillbud till snedtramp, feltramp, spiktramp |
| 17 Halkolycka | 35 Skadad av person (fysiskt, även oavsiktligt) | 53 Vuxen mot vuxen |
| 18 Halktillbud | 36 Skador av annan art, beskriv händelsen i textrutan ovanför | |

Vilken typ av händelse – allvarlig eller lindrig?

Klassificering av händelse ger hänvisning till vilken typ av åtgärder som behöver vidtas samt om denna händelse omgående ska anmälas till Arbetsmiljöverket. Av de ärenden som rapporterats in har 14 varit så pass allvarliga att en anmälan till Arbetsmiljöverket om *mycket allvarlig händelse* har skickats in. När ett ärende klassificeras som ”mycket allvarlig” i STELLA så sänds ett automatiskt mejl till chefens HR-partner som omgående kontaktar för att erbjuda stöd i utredningen av händelsen.

Diagram - Antal händelser

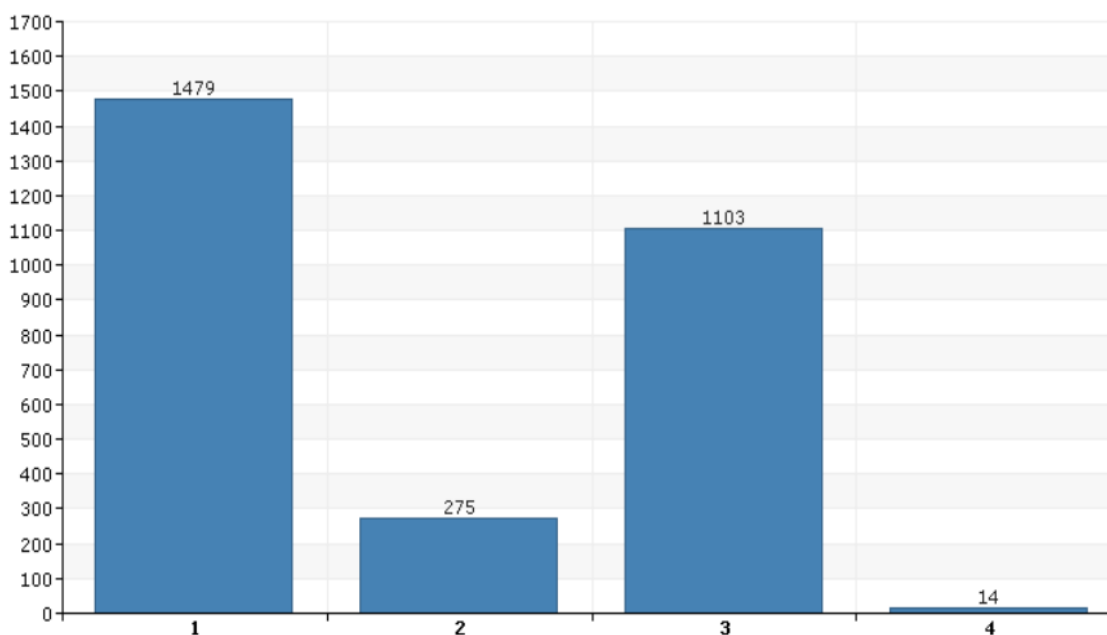


Diagram - Stapelförklaring

- | | |
|----------------------|---|
| 1 (Ej angivet) | 3 Lindrig händelse |
| 2 Allvarlig händelse | 4 Mycket allvarlig händelse (AML kap. 3§3a) |

Fördelning av händelser kopplat till kön

De flesta av tillbuden och skadorna i Sundsvalls kommun drabbar kvinnor (2437 händelser för kvinnor och 425 för män). Då majoriteten av de anställda (80%) är kvinnor så kan vi från inrapporterade avvikelser i arbetsmiljön inte se att kvinnodominerade yrken är mer drabbade än mansdominerade.

Slutsats och analys

Vi kan se att systemet fortsatt är nytt för oss och att medarbetare som registrerar inte noggrant fyller i alla frågor som behöver besvaras gällande händelsen och att chef inte uppdaterar ärendet med vad som orsakat händelsen när ärendet hanteras. Medarbetare behöver bli noggrannare att besvara och chefer behöver ställa kompletterande frågor vid sina utredningar av de händelser som rapporterats.

Även årets rapport bör beaktas så som en nollmätning, ett första resultat, och att vi fortsatt behöver utveckla information och hantering generellt avseende tillbud och formerna för rapportering i Stella. Tillbudsrapporteringen är väldigt viktig då det är en signal om att något allvarligt skulle kunna hända nästa gång och att man behöver göra något för att det inte ska ske. När ett olycksfall inträffar har det vanligtvis redan skett flera tillbud. Ofta är det samma saker som ligger bakom och ungefär samma händelseförlopp.

Den stora delen av inkomna ärenden har hanterats av ansvarig så de risker som rapporterats har utretts nära risken och medarbetaren som rapporterat. Vår stora utmaning är att få till en rapportering som även kan ge stöd i att arbeta förebyggande på kommun och förvaltningsnivå.

Åtgärder

Genom att få till en förändring i kulturen att anmäla tillbud, så att fler anmäls och att dessa noggrannare registreras, kommer färre olyckor och skador att ske. Information om vikten av rapportering behöver ske genom både utbildning och kommunikativa insatser.

Aktiviteter för ökad rapportering av tillbud, olycksfall och skador samt noggrannare registrering, hantering och uppföljning av dessa:

- Att fortsatt erbjuda utbildning i systemstödet där rapportering sker. Utbildningen ska erbjudas samtliga medarbetare och chefer. Skyddsombud har en roll att informera om vikten av att delta i utbildningen samt att främja rapportering.
- Att under året ha så kallade toppnyheter på inloggad som hänvisar till information om Stella, vikten av tillbudsrapportering samt de utbildningstillfällen som erbjuds.
- Att i samband med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet görs särskilt kontrollera chefers behov av stöd gällande avvikelser i arbetsmiljön. Detta genomförs av HR-partner som intervjuar alla chefer när uppföljningen genomförs.
- Utveckla ytterligare APT-material att använda vid arbetsplatsträffar för att lyfta vikten av rapportering och noggrann hantering och uppföljning.

Bilagor

Bilaga 1 är en avidentifierad totalsammanställning av alla händelser i kommunen. Där finns mer information och ytterligare aspekter men vissa av dessa har inte tagits med i sammanställningen då information inte ger tillräckligt för att analysera vidare på grund av bristande registrering i respektive händelse i systemet.

Bilaga 2 är en sammanställning över genomförda åtgärder under 2023 i syfte att öka rapporteringen av händelser i arbetsmiljön samt att hanteringen av dessa.

§ 60 Överföring av nämndernas resultat och investeringsanslag 2023 samt anslag för förbrukning av överskott

(KS-2024-00170-1)

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar

att fastställa överföring från 2023 enligt kommunstyrelsekontorets förslag inkluderande att bevilja undantag enligt synnerliga skäl för kostnader inom kommunstyrelsen och stadsbyggnadsnämnden,

att bevilja nämnderna anslag om 10 000 tkr för planerad förbrukning av tidigare års överskott,

att finansiering sker genom avsatta medel 10 000 tkr, samt

att överföring av investeringsmedel sker enligt kommunstyrelsens förslag.

Ärendet

Enligt kommunens regler för ekonomi- och verksamhetsstyrning gäller att nämnderna tar med resultat över tid samt att överföring av investeringsmedel sker över åren enligt beslutad investeringsprocess. Ärendet redogör för de medel, både drift- och investeringsmedel, som föreslås överföras mellan åren.

Beslutsunderlag

- Protokollsutdrag kommunstyrelsen 2024-03-11 § 48
- Protokollsutdrag kommunstyrelsens finans- och näringslivsutskott 2024-03-04 § 16
- Kommunstyrelsekontorets tjänsteskrivelse - KS-2024-00170-1
- Bilaga 1, Överföring av driftresultat
- Bilaga 2, Ianspråkta tidigare års överskott
- Bilaga 3, Överföring av investeringsbudget

§ 18 Ekonomiska planeringsförutsättningar för Mål och resursplan 2025-2026 med plan för 2027-2028

(KS-2024-00221-1)

Beslut

Finans- och näringslivsutskottet beslutar

att de ekonomiska planeringsförutsättningarna ska utgöra grunden för det fortsatta arbetet med Mål och resursplan 2025-2026 med plan för 2027-2028.

Ärendet

Ärendet beskriver förutsättningarna för det fortsatta arbetet med Mål och resursplan 2025-2026 med plan 2027-2028.

Kommunstyrelsekontoret har upprättat förslag till de ekonomiska förutsättningarna inför det fortsatta arbetet med Mål och resursplan MRP 2025-2028.

Överläggning

Ronja Brusell Strid (KD) yrkar enligt nedanstående och önskar lämna en protokollsanteckning

att ge i uppdrag till Kommunstyrelsekontoret att till nästa finans- och näringslivsutskott utreda huruvida majoritetens förslag till mål- och resursplan bör utgöra förslag till beslut i kommunstyrelsen, och bör därför utsändas tillsammans med handlingarna i enlighet med kommunallagen.

Kevin Sahlin (SD) och Signe Weiss (M) instämmer i Ronjas yrkande och protokollsanteckning.

Ordförande yrkar bifall till kommunstyrelsekontorets förslag.

Ordförande konstaterar att det finns två förslag till beslut, dels Ronja Brusell Strid (KD) med fleras, dels kommunstyrelsekontorets. Han ställer förslagen mot varandra och finner att finans- och näringslivsutskottet beslutar enligt kommunstyrelsekontorets förslag.

Ordförande godkänner att Ronja Brusell Strids (KD) protokollsanteckning får lämnas.

Reservation

Ronja Brusell Strid (KD), Kevin Sahlin (SD) och Signe Weiss (M) reserverar sig mot beslutet.

Protokollsanteckning

Ronja Brusell Strid (KD) lämnar följande protokollsanteckning:

I en del andra kommuner skickas majoritetens förslag till budget ut som förslag till beslut i respektive kommunstyrelse, detta för att alla ledamöter ska kunna i god ordning kunna ta del av förslaget till beslut. Detta är en ordning som inte praktiseras i Sundsvalls kommun och därmed anser vi att Kommunstyrelsekontoret ska titta på vad som är förenligt med kommunallagen.

Beslutsunderlag

- Kommunstyrelsekontorets skrivelse KS-2024-00221-1
- Bilaga 1, SKR Cirkulär 24:16, Planeringsförutsättningar för åren 2024-2027
- Bilaga 2, SKR Cirkulär 24:15, Makronytt 1 2024
- Bilaga 3a Driftbudget
- Bilaga 3b Investeringsbudget

§ 27 Ekonomisk månadsrapport mars 2024

(KS-2024-00022-4)

Beslut

Finans- och näringslivsutskottet beslutar

att godkänna ekonomisk månadsrapport för mars 2024,

att uppdra till kommunstyrelsekontoret att i samband med finans- och näringslivsutskottet i maj återrapportera pågående åtgärder i samtliga nämnder för att uppnå budget i balans, samt

att uppmana samtliga nämnder att vidta åtgärder för att sänka kommunens kostnader under innevarande år.

Ärendet

Kommunstyrelsekontoret har upprättat ekonomisk månadsrapport för perioden januari-mars 2024.

Överläggning

Jonas Väst (S) yrkar bifall till kommunstyrelsekontorets förslag till beslut samt till följande tilläggsatt-satser:

Att uppdra till kommunstyrelsekontoret att i samband med finans- och näringslivsutskottet i maj återrapportera pågående åtgärder i samtliga nämnder för att uppnå budget i balans.

Att uppmana samtliga nämnder att vidta åtgärder för att sänka kommunens kostnader under innevarande år.

Kevin Sahlin (SD) instämmer i Jonas Västs (S) förslag.

Beslutsgång

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är Jonas Väst (S) och Kevin Sahlins (SD) förslag. Detta blir också finans- och näringslivsutskottets beslut.

Beslutsunderlag

- Kommunstyrelsekontorets tjänsteskrivelse 2024-04-16
- Månadsrapport mars (Sundsvalls kommun)_ver 1.1

| | | |
|--|-------------------------|------------------|
|  Sundsvalls kommun | Tjänsteskrivelse | 1(1) |
| | Datum | Dnr |
| Lantmäterikontoret | 2024-05-07 | LMN-2024-00016-5 |
| | | |
| | | |

Övriga frågor LMN - Maj 2024