

Tertialrapport 2 Jan-Aug

Kommunledningsförvaltningen



Tertialrapport 2 Jan-Aug

*Status: Påbörjad Rapportperiod: 2026-08-31 Organisation:
Kommunledningsförvaltningen*

Innehåll

1	Årets verksamhet.....	3
2	Uppföljning av prioriterade mål.....	5
3	Uppföljning av strategisk plan	7
3.1	Tillväxt.....	7
3.2	Trygghet.....	7
3.3	Folkhälsa	8
4	God ekonomi	9
4.1	Driftsuppföljning (tkr)	9
4.2	Investeringsuppföljning (tkr)	9
5	Medarbetarkapital.....	11
5.1	Sjukfrånvaro.....	11
5.2	Personalomsättning	11
5.3	Personalsammansättning.....	11
5.4	Tidsanvändning.....	12
6	Agenda 2030 utifrån grunduppdraget	14
7	Fortsatt verksamhet	17

1 Årets verksamhet

Ekonomienheten har under året, utöver det normala ekonomiarbetet, bedrivit utvecklingsarbete avseende att förnya modeller för att upprätta befolkningsprognos och en anpassad modell har tagits i bruk. Vidare har budgetprocessen arbetats om vilket till stor del nu är genomfört samt ett en modell för god ekonomisk hushållning har tagits fram. Därutöver har enheten i samverkan med tekniska kontoret anpassat lokalförsörjningsprocessen till förnyad budgetprocess. Upphandlingsfunktionen som är en del av ekonomienheten har, utöver löpande upphandlingsverksamhet, under våren bedrivit arbete med att byta verksamhetssystem vilket nu är genomfört.

HR-enheten har haft stort fokus på utvecklingsarbete och digitalisering av processer. Bland annat har den grundläggande arbetsmiljöutbildningen för alla nya chefer och skyddsombud digitaliserats med lanseringsdatum i september. Enheten har även fortsatt utvecklingsarbetet med att digitalisera checklistan vid rekrytering, ett samarbete mellan HR och IT, samt fortsatt att utveckla den digitala introduktionen för nya medarbetare och chefer. En ny lag trädde i kraft i våras gällande registerkontroll för ledande befattningar och andra väsentliga befattningar och HR-enheten har gjort ett omfattande arbete med att analysera vilka befattningar som kan vara aktuella för kravet på registerkontroll i vår organisation. Förslaget ska presenteras i höst för KDLG. Lönetransparensdirektivet ställer sedan 7 juni i år krav på arbetsgivaren att lämna information om ingångslöneintervaller i samband med rekrytering, och ett omfattande arbete har därför gjorts för att ta fram detta nedbrutet på befattningsnivå. Därutöver har HR-enheten arbetat vidare med utveckling av kompetensförsörjningsprocessen samt genomfört årets lönekartläggning och löneöversyn med mera.

Kansli- och kommunikationsenheten avslutade två stora projekt i början av andra tertialet: dels en portal för digitala utskick av handlingar till nämndssammanträden och dels ny webbplats för habokommun.se. Utöver detta har hela året präglats av arbetet inför val 2026, och under andra tertialet har främst fokus legat på att förbereda utbildningar för röstmottagare, att avtala med Postnord om hämtning och sortering av förtidsröster samt dialoger med de politiska partierna avseende distribution av valsedlar, valaffischer, valstugor med mera. Mycket tid har också lagts på att förbereda inför moderniserad förtidsröstning.

IT-enheten har som ett av sina huvudsakliga fokusområden jobbat med att migrera över Mullsjö kommuns servermiljö till Habo. Det projektet slutfördes i början på juli. Även införande av SDK (Säker Digital Kommunikation) är ett projekt som framgångsrikt drivits under våren tillsammans med Socialförvaltningen och kommer rullas ut till berörda inom Socialförvaltningen i september i år.

I övrigt har förvaltningen fortsatt arbetet med att stärka frågorna kring näringsliv. Ett krafttag har gjorts för att förbättra bemötandet av företagen och öka förståelsen för deras vardag och förutsättningar. Utbildningar, studiebesök och en gemensam LOTS-grupp är några av insatserna och företagen har redan gett positiv återkoppling. I 2026 års ranking

klättrar Habo från plats 44 till plats 31 i landet och tar samtidigt tredjeplatsen i länet. Extra glädjande är att betygen förbättras inom alla områden som kommunen själv kan påverka.

Förvaltningen har även fortsatt arbetet med att skapa processer och tydlighet utifrån styrmodellen kopplat till strategisk plan. Kvalitetsgruppen och kommunens ledningsgrupp intensifierar sitt arbete framöver och har under våren konkretiserat roller och funktioner för att förbättra styrkedjan och skapa tydlighet.

2 Uppföljning av prioriterade mål

Nämnden har i sin verksamhetsplan beslutat om prioriterade mål inom ramen för sitt grunduppdrag. De prioriterade målen anger vad nämnden vill uppnå under verksamhetsåret för att utveckla och förbättra sin verksamhet.

Öka kommunens attraktivitet som arbetsgivare

Trend



I alla tre aktiviteter kopplade till målet har förflyttning skett. Vad gäller chefers organisatoriska förutsättningar har aktiviteter tagits fram på både kommunövergripande och förvaltningsspecifik nivå. KLF ansvarar för framtagande av ett digitalt årshjul och en arbetsgrupp där chefer också ingår är utsedd för arbetet. Arbetet förväntas bli klart under hösten 2026 och ska syfta till att underlätta chefers förutsättningar att leda, planera och styra sitt arbete. Även digitaliseringen av introduktionen har utvecklats medan status för digitalisering av checklistan vid rekrytering är oförändrad pga resursbrist. Arbetet förväntas återupptas i september månad. Arbetet med kompetensförsörjningsplanen har fortsatt där förslag på processen tagits fram samt olika aktiviteter. Planen ska förankras i KDLG under september månad.

Utveckla mål- och ekonomistyrningen

Trend



Kommundirektörens ledningsgrupp har lagt fast de tillämpningsanvisningar avseende uppföljning av verksamhetsplan som kvalitetsgruppen tagit fram.

Den modell för att sätta mål och följa upp god ekonomisk hushållning som arbetats fram har behandlats i kommundirektörens ledningsgrupp och därefter tagits upp i kommunstyrelsen och även beslutats i kommunfullmäktige. Modellen kommer tillämpas från och med delårsboks slutet 2026.

De förändring som planerats av kommunens budgetprocess har genomförts och de olika stegen i processen har kunnat genomföras i tid. En utvärdering är planerad att genomföras under hösten 2026.

Möjliggöra en enkel och tillgänglig service

Trend



I början av tertiäl 2 lanserades ny webbplats för habokommun.se. Det var 14 år sedan kommunen sist bytte webbplats och förändringen innebär förutom bättre sökfunktion

och bättre prestanda också att samtliga sidor har gått igenom. Stort fokus har legat på tillgänglighet, användarvänlighet och klarspråk och därtill har även en omfattande rensning har skett. Det ska vara enkelt att komma i kontakt med Habo kommun, och en viktig del i det är en välfungerade webbplats. Målet är att göra det enklare för invånare och besökare att snabbt hitta och förstå den information de behöver.

3 Uppföljning av strategisk plan

Kommunfullmäktige har beslutat om en strategisk plan för Habo kommun med tre målområden: Tillväxt, Trygghet och Folkhälsa. Det är kommunstyrelsen som ansvarar för att den strategiska planen genomförs och följs upp, med kommunledningsförvaltningen som stöd i arbetet. Den strategiska planen anger en gemensam riktning för hur kommunen ska möta framtida utmaningar och ta tillvara på möjligheter. Planen fokuserar på det strategiska mellanrumsarbete som behöver bedrivas gemensamt över förvaltningsgränserna. Den tydliggör kommunens långsiktiga riktning och utgör ett stöd för prioriteringar och samordning. De tre målområdena utgår från ambitionen att Habo ska fortsätta utvecklas och vara en attraktiv kommun att leva, verka och bo i. Nedan beskrivs hur arbetet inom de tre målområdena fortskrider och vilka insatser som genomförs för att bidra till den strategiska planens riktning.

3.1 Tillväxt

I Habo är sysselsättningsgrad hög och arbetslösheten låg vilket skapar goda förutsättningar för kommunens tillväxt. En kommun där det finns goda förutsättningar för invånarna att hitta försörjningsmöjligheter ökar sin attraktivitet jämfört med andra kommuner. Under många år har kommunen haft en mycket god befolkningstillväxt men denna har, likt andra kommuner i såväl länet som för riket i övrigt, bromsat in under senare år. Kommunen hade dock för 2025 en tillväxt som var bland de högsta i länet.

Habo kommun är en företagsvänlig kommun och lägger ett stort samt ökat fokus på att förbättra bemötandet av företagen och öka förståelsen för deras vardag och förutsättningar. Utbildningar, studiebesök och en gemensam LOTS-grupp är några av insatserna och företagen har redan gett positiv återkoppling. I Habo startas det årligen ett stort antal företag och under 2025 startade det 99 nya företag i kommunen.

I den ranking, för 2026, som görs av Svenskt Näringsliv så klättrar Habo från plats 44 till plats 31 i landet och tar samtidigt tredjeplatsen i länet. Extra glädjande är att betygen förbättras inom alla områden som kommunen själv kan påverka. Habo är på rätt väg mot ett ännu bättre företagsklimat.

3.2 Trygghet

För att stärka arbetet med tidiga och förebyggande insatser för barn och unga har en gemensam styrgrupp etablerats med representanter från socialförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen samt kultur- och fritidsförvaltningen. Arbetet leds av socialchef, utbildningschef och kultur- och fritidschef tillsammans med verksamhetschefer från respektive förvaltning. En operativ arbetsgrupp arbetar med att

genomföra och följa upp prioriterade aktiviteter. Samverkan fokuserar nu särskilt på stöd till barn och unga genom gemensamma arbetssätt kring familjehemsplacerade barn samt insatser för att förebygga och minska problematisk skolfrånvaro.

Familjehemsplacerade barn är en särskilt utsatt grupp som ofta har högre skolfrånvaro, lägre måluppfyllelse och svårare att nå gymnasiebehörighet än andra barn. En fungerande skolgång är samtidigt en av de viktigaste skyddsfaktorerna för barnets framtid. Genom samverkan mellan socialtjänst och skola kan behov upptäckas tidigt, stödinsatser samordnas och barnets förutsättningar att lyckas i skolan stärkas, vilket bidrar till ökad trygghet och minskad risk för framtida utanförskap.

Problematisksk skolfrånvaro är en komplex utmaning som ofta kräver både pedagogiska och sociala insatser. Genom en nära samverkan mellan socialtjänst, kultur och fritid och skola skapas bättre förutsättningar för ett samlat stöd till eleven och familjen. Det ökar möjligheterna att främja skolnärvaro och förebygga långvarig frånvaro med negativa konsekvenser för utbildning och framtida etablering.

Genom att socialtjänst, skola samt kultur- och fritidsverksamhet arbetar tillsammans skapas bättre förutsättningar att tidigt upptäcka behov, samordna stödinsatser och stärka barns och ungas möjligheter till en trygg uppväxt.

3.3 Folkhälsa

Inom folkhälsoarbetet prioriteras strategin psykisk hälsa, med särskilt fokus på kvinnors psykiska hälsa. Under årets första halvår har en tvärsektoriell arbetsgrupp, bestående av HR-chef, socialchef, kultur- och fritidschef, miljö- och hållbarhetsstrateg samt verksamhetschef för Habo vårdcentral, träffats regelbundet för att planera och samordna aktiviteter inom målområdet.

Arbetet har inriktats på att stärka samverkan mellan kommunen och vårdcentralen för att undvika parallella arbetssätt och skapa bättre förutsättningar för en effektiv samverkan – med Esthers bästa i fokus. En viktig del är att kontinuerligt dela aktuell lägesbild och på så sätt förbättra samordningen mellan parterna.

Arbetsgruppen har även identifierat ett behov av att samla information om kommunens mötesplatser, aktiviteter och andra hälsofrämjande initiativ på ett gemensamt ställe. Kultur- och fritidsförvaltningen har därför initierat en inventering av pågående aktiviteter, med målsättningen att tillgängliggöra informationen på kommunens webbplats.

Utvecklingen av Hälsocenter är ytterligare en prioriterad aktivitet. Som ett steg i denna utveckling har tjänsten som hälsocoach utökats till heltid.

Bedömningen är att vi genom aktiviteterna kan skapa bättre möjligheter att ge kommuninvånare insatser som ger bättre effekt på folkhälsan.

4 God ekonomi

Det ekonomiska utfallet och prognosen redovisas uppdelat på drift och investering. Uppföljningen av driften redovisas per verksamhet medan investeringarna redovisas totalt för förvaltningen/nämnden. I kommentarerna beskrivs de väsentliga avvikelserna.

4.1 Driftsuppföljning (tkr)

Verksamhet/enhet	Budget helår	Utfall tom augusti	Prognos helår	Avvikelse Budget- Prognos
Kommunledning och kansli	13 320	7 964	12 320	1 000
Ekonomi	14 009	9 656	14 459	-450
HR	11 245	7 360	11 245	0
IT	948	-520	1 075	-127
Total	39 522	24 460	39 099	423

4.1.1 Kommentar till driftsuppföljning

För kommunledning och kansli gäller att prognostiserat överskott hänför sig till medel kopplat till arbete med strategiska mål som under året inte bedöms förbrukas till mer än ca två tredjedelar.

För ekonomienheten har det uppkommit några kostnader av engångskaraktär kopplat till en rekrytering, inköp av ett system och då har licenskostnader ökat (system för att motverka välfärdsbrott) samt personalkostnader på grund av byte av verksamhetssystem för upphandling.

Ett något ökad kostnad för licenser, mobiltelefoner och vissa lokalåtgärder på grund av tidigare inbrott är den bidragande orsaken till att IT-enhetens prognos för närvarande är negativ.

4.2 Investeringsuppföljning (tkr)

Verksamhet/enhet	Budget helår	Utfall tom augusti	Prognos helår	Avvikelse Budget- Prognos
Kommunledning och kansli	690	415	500	190

Ekonomi	398	0	0	398
IT	6 350	4 045	5 000	1 350
Total	7 438	4 460	5 500	1 938

4.2.1 Kommentar till investeringsuppföljning

Kansli- och kommunikation har färdigställt arbetet med ny webbplats. Arbeta med digitala utskick pågår men det är osäkert om hela budgeten för detta projekt kommer att förbrukas. Finns även en osäkerhet om budget för inventarier för KKK kommer att förbrukas.

Ekonomienheten har övervägt att lägga över sin drift av ekonomisystemet i molnet och även fått ett erbjudande om av Unit 4. Detta skulle inneburit arbete med migrering av data för vilket konsulthjälp hade behövts och då främst kopplat till Unit 4 (ekonomisystemet) men även till Hypergene. Nu är det inte längre aktuellt med molnlösning: Enheten kommer istället fokusera på upphandling av ekonomisystem som ska kunna vara klart att vara i drift från den 1 juli 2029. Av den anledning kommer investeringsmedel som avsatts inte förbrukas i år.

IT-enheten kommer inte förbruka det fulla investeringsutrymmet under året, då man medvetet har avvaktat med att nyttja hela utrymmet för datacenterinvesteringar och skjutit vissa av dessa på framtiden, bland annat beroende på att prisläget inom hårdvarusegmentet på grund av världsläget är synnerligen volatilt. Genom omfördelning av resurser har en del av befintlig hårdvara dessutom kunnat nyttjas för fortsatt bruk. Det planerade bytet av skärmen i Kammarsalen har också skjutits på framtiden, då det vid en omfattande service gjordes en ny bedömning av livslängden på befintlig utrustning.

5 Medarbetarkapital

Habo kommun har tagit fram ett antal nyckeltal inom området medarbetarkapital som bedöms viktiga att följa upp regelbundet. Dessa nyckeltal analyseras i fyra områden; *sjukfrånvaro*, *personalomsättning*, *personalsammansättning* och *tidsanvändning*. Samtliga nyckeltal redovisas ackumulerade från årets början till och med månaden före rapporteringsmånaden, pga eftersläpning i löneuppgifter. (Dvs för tertial 1 redovisas nyckeltal för perioden jan-mars).

5.1 Sjukfrånvaro

	Sjukfrv 1- 14 % ack Jan - Jul 2026	Sjukfrv 15+ % ack Jan - Jul 2026
Alla åldrar	0.8%	3.8%

Kommunledningsförvaltningen har en låg sjukfrånvaro jämfört med övriga förvaltningar. Korttidssjukfrånvaron har minskat med 0,4 procentenheter jämfört med motsvarande period föregående år. Den korta sjukfrånvaron steg under februari månad för att sedan minska igen.

Långtidssjukfrånvaron har ökat med 0,4 procentenheter jämfört med motsvarande period föregående år. Några medarbetare har varit helt eller partiellt sjukskrivna under perioden.

5.2 Personalomsättning

	2025	2026
Externa avgångar	-2	
Omsättning externt (%)	5.11%	

Ingen medarbetare har slutat under perioden.

5.3 Personalsammansättning

	2023	2024	2025	2026
Antal tillsvidareanställda månadsavlönade	41	41	41	44

Antal visstidsanställda månadsavlönade		1	1	0
---	--	---	---	---

	Antal årsarbetare enl. ÖK	Genomsn. syss.grad, (%)
Tillsvidare	43.4	98.58%

Antal tillsvidareanställda medarbetare har ökat med 3 jämfört med motsvarande period föregående år. Samtliga controllers i Habo kommun är nu samlade under ekonomienheten. Föregående år var en tjänst som controller vakant. Därav har ekonomienheten utökats med 2 medarbetare. Den visstidsanställningen som föregående år fanns inom kansli- och kommunikationsenheten tillhör numera kommunledningsförvaltningen.

Antal visstidsanställda medarbetare har minskat med 1 jämfört med motsvarande period föregående år. Se ovanstående.

Antal årsarbetare har ökat med 2,6 sedan föregående år. Det beror på att antalet tillsvidareanställda inom förvaltningen ökat. Genomsnittlig sysselsättningsgrad har minskat med 0,81 procentenheter sedan föregående år. Tre medarbetare inom förvaltningen har en anställning lägre än 100 procent sysselsättningsgrad.

5.4 Tidsanvändning

	Timmar Jan - Jul 2025	Timmar Jan - Jul 2026
A ARBETAD TID	36 739.0	39 065.5
5 ÖVERTID	56.2	47.1
B FRÅNVARO	10 526.5	11 062.8

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Arbetad tid utförd av tillsvidareanställda a månadsavlönade, andel (%)	90.7 %	94.5 %	95.5 %	98.4 %	98.2 %	99.0 %	96.4 %	97.2 %	96.3 %

Arbetad tid utförd av visstidsanställda månadsavlönade, andel (%)	6.0%	3.0%	2.8%	0.9%			2.5%	0.1%	1.9%
Arbetad tid utförd av visstidsanställda timavlönade, andel (%)	3.3%	2.5%	1.7%	0.7%	1.8%	1.0%	1.1%	2.7%	1.9%

Den arbetade tiden är drygt 2 300 timmar högre jämfört med motsvarande period föregående år. Ökningen beror bl.a. på att antalet medarbetare har ökat.

Kommunledningsförvaltningen ligger på en relativt låg nivå när det gäller övertid. Övertiden har dessutom minskat med 9 timmar under 2026 jämfört med 2025. Övertiden under året har utförts inom IT-enheten och kansli- och kommunikationsenheten.

Frånvaron har ökat med drygt 500 timmar jämfört med motsvarande period föregående år. Det är främst semestern som ökat, med drygt 1 000 timmar medan övrig frånvaro, som tjänstledighet, minskat med drygt 600 timmar. Sjukfrånvaro och vård av barn är marginellt högre i år.

Andelen tillsvidareanställda har minskat med 0,9 procentenheter. Detta beroende av att en större del av den arbetade tiden i år utförts av visstidsanställda.

Andelen visstidsanställda har ökat med 1,8 procentenheter. Kansli- och kommunikationsenheten har haft en visstidsanställd under del av året.

Andelen timanställda har minskat med 0,8 procentenheter under 2026. Timanställda har använts inom receptionen, upphandling och IT-enheten.

6 Agenda 2030 utifrån grunduppdraget

Kommunen har ett långsiktigt ansvar att främja en hållbar samhällsutveckling och skapa goda livsvillkor för alla invånare. Detta ansvar omfattar både de globala målen i Agenda 2030 och ett aktivt arbete för att säkerställa en hållbar och hälsosam miljö på lokal nivå.

Nämnden har identifierat att grunduppdraget relaterar till följande mål inom Agenda 2030:

Hållbarhetsmål - Agenda 2030

3 - God hälsa och välbefinnande

5 - Jämställdhet

10 - Minskad ojämlikhet

11 - Hållbara städer och samhällen

12 - Hållbar konsumtion och produktion

13 - Bekämpa klimatförändringarna

15 - Ekosystem och biologisk mångfald

16 - Fredliga och inkluderande samhällen

För vart och ett av målen har förvaltningen tagit fram aktiviteter som ryms inom grunduppdraget och som ger effekt på kommunens gemensamma hållbarhetsarbete inom Agenda 2030.

Aktivitet	Status	Färdiggrad
3 - God hälsa och välbefinnande		
Arbeta med Sunt arbetslivs 8 riskfaktorer med särskilt fokus på ledarskap och chefers förutsättningar	▶	
Minska korttids-sjukfrånvaro med fokus på unga medarbetare	▶	
5 - Jämställdhet		
Ta fram handlingsplan CEMR-deklarationen	▶	
Genomföra lönekartläggning	✓	
11 - Hållbara städer och samhällen		
Genomföra föreläsningar inom hållbarhet i samarbete med biblioteket	▶	
Genomföra pilottest i samarbete med UTurn	✓	
12 - Hållbar konsumtion och produktion		

Genomföra utvecklingsinsatser kring hållbara upphandlingar	▶	
Revidera Vägledning cirkulära inköp	✓	

13 - Bekämpa klimatförändringarna

Sprida kännedom och öka efterlevnaden av resepolicyen	✓	
Se över bilpoolen vid kommunhuset (nyttjandegrad, bokning, regler m.m.)	✓	
Få till bättre/ökad användning av JLTs företagsapp och tydligare rutiner för resa med kollektivtrafik i tjänsten	✓	
Medverkan av KAS i uppdatering av RSA för att knyta ihop med KSA och strategiskt klimatanpassningsarbete	⬇	
Regional åtgärd: Beräkna, följa upp och rapportera mängd totala utsläpp av koldioxid samt lämna förbättringsförslag	▶	
Regional åtgärd: Ta hänsyn till och förebygga negativa klimateffekter som ingår i kommunens klimat- och sårbarhetsanalys - Klimatanpassning	✓	

15 - Ekosystem och biologisk mångfald

Ingå i det länsgemensamma samarbetet kring systematiskt arbete med biologisk mångfald	▶	
---	---	------------------------

16 - Fredliga och inkluderande samhällen

Utveckla arbetet med att motverka välfärdsbrottslighet	▶	
--	---	------------------------

Arbetet med Agenda 2030 fortlöper överlag enligt plan och bidrar till kommunens långsiktiga hållbarhetsarbete. Uppföljningen visar att hållbarhetsarbetet utvecklas positivt och att flertalet aktiviteter har god framdrift och hög genomförandegrad. Alla utom en aktivitet är påbörjade och flera insatser är nära slutförande.

Särskilt positivt är att samtliga aktiviteter inom minskad klimatpåverkan, cirkulära inköp och hållbara resor samt lönekartläggningen har slutförts. Det innebär att viktiga delar av hållbarhetsarbetet har gått från planering till konkret genomförande och att kommunen har stärkt förutsättningarna för mer hållbara arbetssätt inom flera verksamhetsområden. Även inom övriga områden har arbetet bidragit till att utveckla strukturer, arbetssätt och kunskapsunderlag som stärker det långsiktiga hållbarhetsarbetet. Exempelvis genom utvecklingsinsatser kring hållbara upphandlingar.

Genomförandegraden varierar mellan aktiviteterna och flera befinner sig fortfarande i utvecklings- och implementeringsfas. För dessa behöver effekterna utvecklas och följas över tid.

Sammantaget visar uppföljningen att hållbarhetsarbetet är etablerat i verksamheten, arbetet bedöms ligga väl i linje med uppsatta mål och visar på en god progression inom hållbarhetsområdet.

Fokus framåt är att slutföra pågående insatser, stärka måluppfyllelsen där genomförandegraden är lägre och följa upp effekterna av genomförda aktiviteter. Särskild uppmärksamhet behöver riktas till kopplingen mellan klimatanpassning och kommunens risk- och sårbarhetsarbete. Det är också viktigt att säkerställa att nya arbetssätt får långsiktigt genomslag i verksamheten samt identifiera behov av ytterligare aktiviteter och nya utvecklingsområden. På så sätt kan uppföljningen i högre grad användas som ett verktyg för att styra det fortsatta hållbarhetsarbetet och stärka måluppfyllelsen.

7 Fortsatt verksamhet

Under hösten kommer IT-enheten fortsätta arbeta med att öka automationsflöden och intern service, för att göra upplevelsen för personalen bättre vid både rekrytering, onboarding och tjänsteleverans från enheten för att på så sätt främja en enkel och tillgänglig service. Samarbetet med Mullsjös IT-enhet kommer vidareutvecklas för att stärka IT-enhetens attraktivitet som arbetsplats.

HR-enhetens arbete kommer under hösten fortsätta gällande att digitalisera arbetsmiljöutbildningen och vidareutveckling av den digitala introduktionen. Arbetet med strategisk lönebildning och chefers förutsättningar kommer också fortgå. Upphandling av företagshälsovård genomförs också under hösten.

Kansliet kommer under början av hösten arbeta med att genomföra valet, och därefter tar förberedelserna inför nästa mandatperiod vid. Kommunikation kommer att arbeta vidare med implementeringen av platsvarumärket tillsammans med berörda förvaltningar samt påbörja arbetet med att ta fram en strategi för sociala medier. Mer kulturbärande reportage på intranätet för att stärka gemenskapen och arbetsgivarvarumärket finns också med i planeringen.

Ekonomienheten kommer under året fortsätta arbetet med att utveckla modellen för att följa upp god ekonomisk hushållning, arbetet med metod för att utöva och följa intern kontroll, utvärdera och slutföra förändringar kopplat till budgetprocessen. Vidare ska aktiviteter som avser upphandling för att hålla hög grad av leverantörstrohet genomföras. Utöver detta kommer arbete med att upphandla ekonomisystemet påbörjas. Nämnas bör också den förfining som sker av modell för att följa kommunens likviditetsbehov så att omsättning och nyupplåning blir så kostnadseffektivt som möjligt. Under hösten ska även en finansplan avseende det nya avloppsreningsverket läggas fram för beslut av politik inför den upplåning som kommer ske med anledning av denna investering. Dessa lån kommer vara gröna lån s.k. gröna lån. Till detta kommer det sedvanliga ekonomiarbetet i vilket tertialrapporter, delårsrapport samt årsbokslut med årsredovisning ingår.

Vad gäller näringslivsarbetet så kommer LOTS-gruppen ta värdschapstänket vidare och utbildningar kommer att ske under hösten. Företagsbesöken intensifierats och fortsatta dialogforum kommer att ske med fastighetsägare i kommunen.

Fortsatt arbete kommer även att ske med att utveckla Agenda 2030-arbetet och stödja nämnder och förvaltningar att integrera hållbarhetsarbetet. Olika aktiviteter kommer att initieras och besök i verksamheter och ledningsgrupper kommer att genomföras. Dessutom kommer miljö- och hållbarhetsutbildningen att uppdateras under hösten.

Förvaltningen kommer att fortsätta utvecklingsarbetet gällande styrmodell utifrån strategisk plan. En halvdag är inplanerad tillsammans med kvalitetsgruppen för att ta arbetet vidare utifrån såväl strategisk plan som respektive förvaltnings grunduppdrag.

Ett fortsatta arbete sker också med att revidera de generella kontrollpunkterna i planerna för internkontroll. Det är förvaltningens ledningsgrupp som ansvarar för framtagande av dessa. Dessutom har en rekrytering påbörjats gällande utvecklingsstrateg. En viktig funktion för att kunna ta det gemensamma ledning- och styrningsarbetet vidare. Dessutom har en översyn genomförts av samtliga arbetsgrupper vilka är kopplade mot den strategiska planen. Arbetet kommer att fortsätta under hösten och syfte, uppdrag samt önskade effekter ska konkretiseras för respektive grupp. Vidare ska roller och mandat förtydligas som ett led i det fortsatta strategiska arbetet.