

KALLELSE

Nämnd Kommunstyrelsens arbetsutskott

Datum och tid 2017-06-20 Klockan 08:00

Plats Stabens mötesrum, Loungen, kommunkontoret, Östhammar

Besök	Nr	ÄRENDELISTA	Föredragande
08:00	1	Information	KSAU
08:10	2	Budgetuppföljning, prognos maj	Linn Sunnelid Gunilla Jansson
	3	Budget 2018 och flerårsplan	Linn Sunnelid Gunilla Jansson
08:40	4	Hållbar arbetsgivare, måluppfyllelse KF mål nr 7	Linn Sunnelid
	5	Strategiska satsningar inom Hållbar arbetsgivare	Linn Sunnelid
10:00	6	Ny inköpsorganisation	Emmelie Rova
	7	Tilldelningsbeslut minibussar	Emmelie Rova
10:20	8	Utvärdering av reglemente för utvecklingsgrupperna	Ida Eklöf
10:40	9	Skyltprogram i Östhammars kommun	Ulf Andersson
11:00	10	Östhammars stad fyller 650 år – Östhammars kommuns roll	Lisa Karm Togo Ulf Andersson
11:15	11	Detaljplanearbete avseende Rörhamnsfastigheten	Peter Nyberg
11:30	12	Varudistributionscentral i Östhammars och Tierps kommuner	Andreas Aller Annika Bexelius
	13	Inbjudan till kommundag i Heby kommun	
	14	Inbjudan från vänortskommunen Durbuy i Belgien om fortsatt arbete	

- 15 Räddningsnämndens delårsuppföljning mars/april 2017
- 16 Samråd för ändring av detaljplan Gammelbyn 1:70, Östhammar

Sekreterare Kersti Ingemarsson

Ordförande Jacob Spangenberg (C)

1

Dnr KS-2017-1

Dpl 904

Information

Kommunstyrelsens arbetsutskott informerar.

Arbetsutskottets beslut

2

Dnr KS-2017-17

Dpl 042

Budgetuppföljning, prognos maj

Handling A

Preliminär Driftbudgetuppföljning, netto Maj 2017 föreligger.

Arbetsutskottets förslag

3

Dnr KS-2017-20

Dpl 041

Budget 2018 och flerårsplan

Handling B

Befolkning Östhammars kommun, Skatte- och bidragsprognos 2017-2021, Preliminär resultatbudget 2018, underlag för Flerårsplan resultatbudget 2019-2021, Investeringsbudget 2018 utifrån plan 2016-11-15 samt Investeringsbudget 2018 och plan 2019-2021 utifrån plan 2016-11-15 föreligger.

Arbetsutskottets förslag

4

Dnr

Dpl

Hållbar arbetsgivare, måluppfyllelse KF mål nr 7

Handling C¹⁻²

Resultat från Nyckeltalsinstitutets mätning Attraktiv arbetsgivarindex och Jämställdhetsindex föreligger.

Förslag till beslut

Arbetsutskottet har tagit del av information och tackar för densamma. Presentationen ska delges kommunstyrelsen vid sammanträde 2017-08-22.

Arbetsutskottets beslut

5

Dnr

Dpl

Strategiska satsningar inom Hållbar arbetsgivare

En presentation lämnas på sammanträdet.

Arbetsutskottets beslut

6

Dnr KS-2016-846

Dpl 001

Ny inköpsorganisation

Handling D

Under hösten har upphandlingsstrateg utrett hur vi på bästa sätt organiserar våra inköp. Utredningens förslag är att centralisera inköp till en egen enhet som ska tillhöra lednings- och verksamhetsstöd. Omorganisationen ska omfördela resurser inom kommunen för att vi enklare, säkrare och effektivare ska kunna hantera våra upphandlingar.

Kommundirektör Peter Nyberg inleder ärendet.

Upphandlingsstrateg Emmelie Rova föredrar ärendet. Chef för strategienheten Marie Berggren medverkar.

Arbetsutskottets beslut 2016-11-22

Arbetsutskottet har tagit del av informationen.

Ett förslag till ny inköpsorganisation föreligger.

Arbetsutskottets förslag

7

Dnr KS-2017-197

Dpl 055

Tilldelningsbeslut minibussar

Kommunen har behov av att anskaffa tre minibussar (fordonsklass E) med plats för 8 passagerare. Tilltänkt finansieringsmodell är leasing.

- 1 st Kommunpoolen – behöver bytas ut, nuvarande buss årsmodell -08
- 1 st Österro – behöver bytas ut, nuvarande buss årsmodell -06
- 1 st Aktivitetscenter – Nyanskaffning för transporter inom verksamheten

Fordonens värde uppskattas till omkring 250 000 - 300 000 kr styck (ex moms).

Inköpet bör förslagsvis genomföras genom en förnyad konkurrensutsättning av befintligt ramavtal genom SKL Kommentus.

Arbetsutskottets beslut 2017-03-07

Östhammars kommun anskaffar tre minibussar (fordonsklass E) med plats för 8 passagerare i enlighet med förslaget.

Förslag tilldelningsbeslut samt utvärderingsprotokoll redovisas på sammanträdet.

Arbetsutskottets beslut

8

Dnr KS-2017-464

Dpl 003

Utvärdering av reglemente för utvecklingsgrupperna**Handling E**

I januari 2016 trädde ett nytt reglemente för utvecklingsgrupperna i kraft. Syftet med det nya reglementet var att, utan att påverka utvecklingsgruppernas operativa arbete eller autonomi, öka gruppernas legitimitet i den egna bygden/orten genom tydligare krav på representativitet, öppenhet och tillgänglighet. I samband med antagande av reglementet beslutades om utvärdering av detsamma.

Arbetsutskottets förslag

9

Dnr

Dpl

Skyltprogram i Östhammars kommun

En presentation i ärendet lämnas på sammanträdet.

Arbetsutskottets beslut

10

Dnr KS-2016-173

Dpl 993

Östhammars stad fyller 650 år – Östhammars kommuns roll

Östhammars stad fyller 650 år, 2018. Vilken roll skall Östhammars kommun ha.

- Samordnande
- Samordning och marknadsföring
- Samordning, marknadsföring och inkludera kommunens egna evenemang

I övrigt bör ställning tas till eventuell sponsring i form av lokal infrastruktur, el, vatten, tillstånd, baja-maja etc.

Arbetsgruppen föreslår att Östhammars kommuns roll skall innebära ett större ansvarstagande än enbart samordning. Skälet till detta är att firandet innebär att platsvarumärket stärks. Vidare föreslås att kultur- och fritidsnämnden och kommunstyrelsen prioriterar medel i ordinarie budget. Troligen behöver ytterligare medel tillföras.

Engagemangsansvarig Lisa Karm Toga, chef för tillväxtkontoret Ulf Andersson föredrar ärendet. Kommundirektör Peter Nyberg medverkar.

Arbetsutskottets beslut 2017-05-09

Östhammars kommun samordnar, marknadsför och inkluderar kommunens egna evenemang.

Arbetsgruppen får i uppdrag att utarbeta ett underlag inkluderat ett budgetförslag avseende firandet.

Kommunstyrelsen får information i ärendet på sammanträdet 2017-05-30.

Ärendet behandlas i kommunstyrelsens arbetsutskott 2017-06-20.

En presentation i ärendet lämnas på sammanträdet.

Arbetsutskottets förslag

11

Dnr

Dpl

Detaljplanearbete avseende Rörhamnsfastigheten

Föreslås att ett detaljplanearbete avseende Rörhamnsfastigheten inleds i syfte att skapa fler byggrätter samt bättre reglera ansvar för gatuutbyggnad.

Arbetsutskottets beslut

12

Dnr KS-2017-410

Dpl 545

Utredning Distributionscentral i Östhammars och Tierps kommuner, information**Handling F¹⁻²**

Östhammars och Tierps kommuner har gemensamt gjort en utredning om distributionscentral. Utredningen tas upp för information och diskussion.

Projektledare Andreas Aller föredrar ärendet. Teknisk chef Annila Bexelius medverkar.

Arbetsutskottets beslut 2017-05-09

Arbetsutskottet har tagit del av informationen och tackar för densamma.

Kommundirektör Peter Nyberg får i uppdrag att genomföra en avstämning/lägesrapport med Tierps kommun.

Ärendet återkommer till arbetsutskottet 2017-06-20.

Tekniska förvaltningens skrivelse daterad 2017-06-07 föreligger.

Förslag till beslut

Tekniska förvaltningen föreslår att man i nuläget inte inför en distributionscentral utan att man projektanställer en samordnare enligt beskrivning i skrivelse 2017-06-07 och att tekniska förvaltningen tilldelas extra pengar i budget för projektledaren.

Arbetsutskottets förslag

13

Dnr KS-2017-115

Dpl 027

Inbjudan till kommundag i Heby kommun**Handling G**

Heby kommun välkomnar till kommundag, 2017-09-01.
Program, uppgift för anmälan med mera kommer under våren.

Arbetsutskottets beslut

14

Dnr KS-2017-115

Dpl 027

Inbjudan från vänortskommunen Durbuy i Belgien om fortsatt arbete

Handling H

Inbjudan till vänortskommunen Durbuy i Belgien, 29 juni 2017 föreligger.

Arbetsutskottets beslut

15

Dnr KS-2017-463

Dpl 042

Räddningsnämndens delårsuppföljning mars/april 2017**Handling I**

Delårsuppföljning, mars/april 2017 föreligger.

Arbetsutskottets beslut

16

Dnr
Dnr BMN-2017-162

Dpl 313

Samråd för ändring av detaljplan Gammelbyn 1:70, Östhammars kommun

Handling J

Samrådstid: 14-28 juni 2017

Planförslaget berör ett område i västra delen av Östhammar i närheten av Kristinelundsskolan. Syftet med ändringen av detaljplanen är att ta bort bestämmelserna om takvinklar och öka läsbarheten genom att göra plankartan tydligare. I den tidigare detaljplanen var takvinkelbestämmelserna i området reglerat till 40-50 grader. Detta anses för specifikt och begränsar en utveckling av området. Takvinklar kommer istället att prövas i bygglovsskedet. Syftet med den tidigare antagna detaljplanen kvarstår. Detta medför att det är små förändringar då användningen fortfarande kommer att vara densamma. Förändringarna i detaljplanen finns beskrivna i planbeskrivningen.

Planhandlingar finns att hämta på webben <http://www.osthammar.se/sv/boende-och-trafik/detaljplaner/pagaende-detaljplaner/> från och med 14 juni.

Synpunkter på planförslaget ska ha inkommit skriftligen senast 28 juni 2017 till Bygg- och miljönämnden.

Arbetsutskottets beslut



	Års- budget	Period- budget	Utfall	%	Slut- prognos	Årsav- vikelse	%
Kommunstyrelsen	-158 629	-75 561	-58 513	77	-156 047	2 582	2
Politik	-7 778	-3 217	-3 186	99	-7 778	0	0
Stab	-10 796	-3 720	-1 822	49	-10 796	0	0
Strateger	-6 690	-2 754	-1 962	71	-6 690	0	0
LVS Lednings- o verksamhetsstöd	-25 950	-10 489	-8 185	78	-24 450	1 500	6
Oförutsedda och projekt	-3 007	-1 253	-1 036	83	-3 007	0	0
Gem Överförmyndarnämnd	-1 558	-649	-666	103	-1 704	-146	-9
Gem Räddningstjänstnämnd	-22 940	-9 558	-9 686	101	-23 493	-553	-2
IT-kontor	-12 210	-4 952	-4 867	98	-12 197	13	4
EAS Enh för arbete o sysselsättn	-8 962	-3 861	-657	17	-7 561	1 401	16
Tillväxtenhet exkl mervärde	-10 415	-4 098	-3 085	75	-10 048	367	4
Mervärde	0	77	2 668		0	0	
Slutförvarsheten	0	153	-370		0	0	
Lokal Säkerhetsnämnd	0	1	51		0	0	
Tekniskt kontor	-48 323	-21 015	-22 479	107	-48 323	0	0
Affärsverksamhet	0	-10 226	-3 231	32	0	0	0
Bygg- och miljönämnd	-6 590	-2 635	-2 256	86	-6 590	0	0
Kultur- och fritidsnämnd	-36 907	-15 565	-12 146	78	-36 907	0	0
Barn- och utbildningsnämnd	-521 812	-217 284	-211 476	97	-521 812	0	0
Socialnämnd	-425 757	-166 871	-167 263	100	-436 957	-11 200	-3
Gemensamt	-2 975	-1 240	-517	42	-2 975	0	0
SUMMA DRIFTSKOSTNADER	-1 152 670	-479 156	-452 171	94	-1 161 288	-8 618	-1
Skatter	1 182 319	492 633	495 268	101	1 186 057	3 738	0
Räntor netto	-6 000	-2 500	-86	3	-6 000	0	0
ÅRETS RESULTAT	23 649	10 977	43 012	392	18 769	-4 880	-21

KS: Prognos är beräknat överskott LVS 1,5 mnkr Hållbar arbetsgivare. Underskott beräknas för Gemensam Överförmyndarnämnd och Räddningstjänstnämnd på -0,7 mnkr. EAS beräknar ett överskott på 1,4 mnkr vverskottet beror till stor del på vakanser inom flera av verksamheterna. Inom projektet ” ILLSAMMANS ÖSTHAMMAR” har man ännu inte uppnått de volymer som var planerade varpå icke överförbara medel kommer att bidra till överskottet., Tillväxt beräknar ett överskott inom Information och marknadsföring.

BMN: Prognos Personalomsättningarna ger lägre personalkostnader och med detta nu även lägre intäkter. Prognosen 500 tkr lägre intäkter mot budget. Med detta beräknar nämnden ha en budget i balans.

SN: Prognos är -11,2 mnkr: för VoO beräknas ca -9,6 mnkr pga bla ökade lönesatsningar i egen regi och minskade lokalkostnader med 2,0 mnkr. För IFO beräknas underskott med 0,5 mnkr för boendestöd, överskott med 1,5 mnkr för försörjningsstöd och högre kostnader för ensamkommande externa placeringar och handläggning med ca -4,6 mnkr.

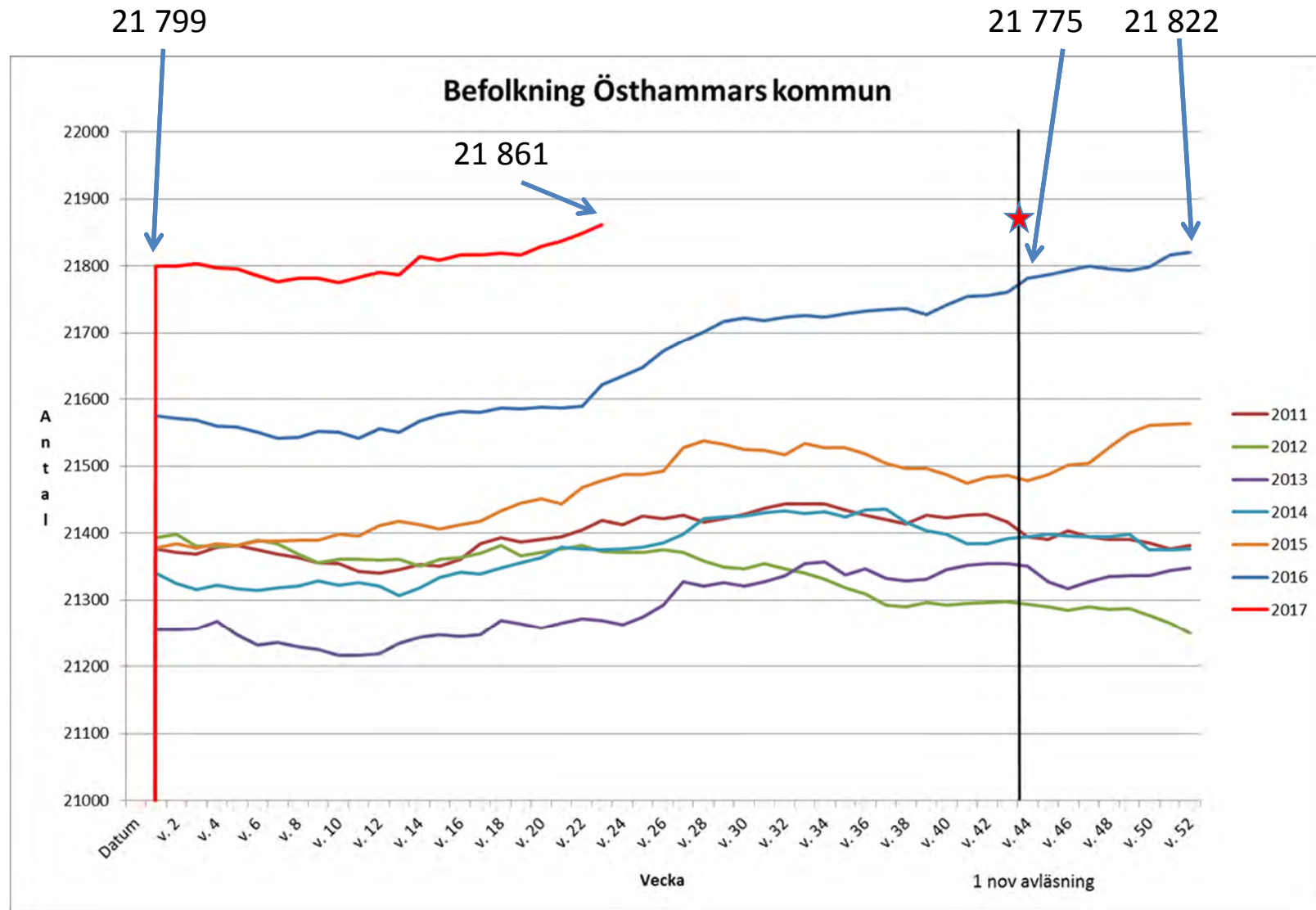
Skatter: Prognosen utifrån SKL 2017-04-12 beräknas ett överskott på 3,7 mnkr.

Räntor netto: Periodens utfall är positivt med 1,9 mnkr, trots detta är årsprognosen budget i balans, ett förslag om ombudgetering med 3,0 mnkr till annan verksamhet under året behandlas under våren.

Övriga prognostiserar en budget i balans.

Driftprognos över tid 2017 netto

	Års- budget	Progn feb Avvik	Progn mar Avvik	Progn apr Avvik	Progn maj Avvik	Progn jul Avvik	Progn aug Avvik	Progn sep Avvik	Progn okt Avvik	Progn nov Avvik
Kommunstyrelse	-158 629		1 226	1 322	2 582					
Politik	-7 778		0	0	0					
Stab	-10 796		0	0	0					
Strategier	-6 690		0	0	0					
Lednings- o verksamhetsstöd	-25 950		0	1 500	1 500					
Oförutsedda o projekt	-3 007		0	0	0					
Gem Överförmyndarnämnd	-1 558		-221	-146	-146					
Gem Räddningstjänstnämnd	-22 940		-553	-553	-553					
IT-kontor	-12 210		0	521	13					
EAS Enh för arbete o syssel- sättning	-8 962		0	0	1 401					
Tillväxtenhet exkl mervärde	-10 415		0	0	367					
Mervärde	0		0	0	0					
Slutförvarsenheten	0		0	0	0					
Lokal Säkerhetsnämnd	0		0	0	0					
Tekniskt kontor	-48 323		2 000	0	0					
Affärsverksamhet	0			0	0					
Bygg- o miljönämnd	-6 590		0	320	0					
Kultur- o fritidsnämnd	-36 907		0	0	0					
Barn- o utbildningsnämnd	-521 812		0	0	0					
Socialnämnd	-425 757		-9 500	-8 600	-11 200					
Gemensamt	-2 975		1 209	0	0					
SUM DRIFTSKOSTN	-1 152 670		-7 065	-6 958	-8 618					
Skatter	1 182 319		4 275	3 738	3 738					
Räntor Netto	-6 000		0	0	0					
ÅRETS RESULTAT	23 649		20 859	20 429	18 769					
Årsavvikelse mot budget	0		-2 790	-3 220	-4 880					



Skatte- och bidragsprognos 2017 - 2021

Uppdaterad: 2017-04-20,27

SKL:s prognos: 2017-04-12, 2017-04-27

Antal invånare: 2017-04-18

21 836

Antal invånare	Budget/plan 2017	21 650	21 750			21 850	21 950	22 050
Antal invånare	Fastställt/prognos	21 775	21 950			22 250	22 550	22 850
	Fastställt		Prognos			Prognos	Prognos	Prognos
ÅR	2017	2018				2019	2020	2021
Eget skatteunderlag	47 246	48 445	Differens detalj jämfört med	Före- gående prognos	Budget plan 2017	50 161	51 744	53 952
Garanterat skatteunderlag	55 441	56 713				58 906	61 229	63 808
Underlag för inkomstutjämning	7 941	8 268				8 745	9 486	9 856
Kommunens skattesats	21,69	21,69				21,69	21,69	21,69
Länsviss skattesats	19,14	19,14				19,14	19,14	19,14
	MKR	MKR				MKR	MKR	MKR
Skatteinkomst före utjämning	1 024,8	1 050,8	2,0		1,0	1 088,0	1 122,3	1 170,2
Inkomstutjämning	152,0	158,3	3,9		15,6	167,4	181,6	188,7
Kostnadsutjämning	-19,0	-8,3	10,8		5,5	-8,4	-8,5	-8,6
Regleringsbidrag/avgift	-0,2	-4,0	-0,3		-0,5	-6,0	-8,4	-10,0
Eftersläpningseffekt	0,0	-1,6	-1,6		-1,6			
Fastighetsavgift	51,5	60,0	7,5		8,0	61,0	62,0	63,0
LSS utjämning	-22,8	-25,9	-3,0		-2,9	-26,3	-26,6	-27,0
SKATTER, BIDRAG OCH UTJÄMNING	1 186,2	1 229,2	19,4		25,0	1 275,7	1 322,4	1 376,2
Korrigerad slutavräkning 2016	1,8							
Slutavräkning 2017	-7,6							
SUMMA	1 180,5	1 229,2						
SKL:s prognos 2017-02-16	1 176,8	1 209,8				1 246,0	1 282,2	
DIFFERENS	3,6	19,4				29,7	40,2	1 376,2
Budget/plan KF 2016-11-15	1 171,3	1 204,2				1 243,3	1 279,1	
DIFFERENS	9,1	25,0				32,4	43,3	
Tot Budget/plan 161115 inkl del 10 mdr	1 182,3	1 215,2				1 255,6	1 292,6	
Inkl Ko's del av 10 mrdr ej i påsen ovan	1 186,0	1 235,1				1 279,8	1 324,8	

Preliminär resultatbudget 2018

	Budget 2017	Korr Intern ränta	Växling m förv	Avdrag Extra satsning 2017	Förändr enl plan	Tillägg under 2017	Uppräkn 2,5% lönekostn	Uppräkn 1,3% Övr netto	Förslag Extra fördeln	Budget 2018
Kommunstyrelse	-170 094	1 452	10 901	10 210	-3 011	-605	-1 484	-561	-12 077	-165 269
Pott till fördelning	0							0	0	0
Ungas välmående	0								-1 000	-1 000
Utvecklings- och strukturfond	-1 800								-5 427	-7 227
varav Planpott	-500									-500
varav inkluderande arbetsmarknad	-1 000									-1 000
Kommunstyrelsens kontor	-119 701	362	11 231	8 810	-1 757	-605	-1 260	-691	-5 050	-108 662
Politik	-7 778	7			-600	-605	-121	-38		-9 135
Stab	-10 983	201					-95	-91	-400	-11 368
Strategi	-6 690	4		2 250			-119	-25	-1 300	-5 880
Gem Överförmyndarnämnd	-1 558				-112		0	-20		-1 690
Gem Räddningstjänstnämnd	-22 940				-580		0	-298		-23 818
LVS Lednings- och verksamhetsstöd	-28 157	38		5 540	-465		-355	-127	-2 150	-25 676
It-kontor	-12 210	21		1 020			-183	-64	-1 000	-12 416
Tillväxtkontor	-10 415	18					-163	0	-200	-10 760
EAS Enheten för arb. o sysselsätt.	-18 970	73	11 231				-226	-27		-7 919
Teknisk förvaltning	-48 593	1 090	-330	1 400	-1 254		-224	130	-600	-48 381
Bygg- och miljönämnd	-6 590	34			763		-215	149		-5 859
Kultur- och fritidsnämnd	-37 304	459	330		-2 125		-427	-266		-39 333
Barn- och Utbildningsnämnd	-521 945	3 143		1 900	-2 500		-8 642	-2 542	-6 398	-536 984
Socialnämnd	-414 810	1 845	-11 231		-5 000	-2 914	-9 297	-894	-4 771	-447 073
Pensioner mm mm	-25 561				-1 000			0		-26 561
Netto Internränta	23 632	-6 933								16 699
SUMMA DRIFTSKOSTNAD	-1 152 672	0	0	12 110	-12 873	-3 519	-20 066	-4 115	-23 246	-1 204 381
Skatter och bidrag	1 182 321				32 880	16 066			3 815	1 235 082
Räntor, netto	-6 000				-500	500				-6 000
ÅRETS RESULTAT	23 649	0	0	12 110	19 507	13 047	-20 066	-4 115	-19 431	24 701

Finansiellt resultatmål som uppnås

Finansiellt resultatmål: 2% av skatter och bidrag

2,0%

24 702

Korrigerig av internräntan från 2,5% till 1,75% i ram enligt budgetbeslut 2016-11-15. Vi följer SKL's rekommendationer om nivån på internräntan.

Under 2017 har ansvar och budget **växlat mellan förvaltningar** och här flyttas motsvarande belopp i ramarna. Från EAS till SN för interna och externa köp av platser Daglig verksamhet. Från KFN till Tekniska för övertagande av anläggningar.

Extra satsningar i budget 2017 till Attraktiv arbetsgivare, Socialt hållbar kommun, Digitaliserad kommun och Växande kommun. Delar av anslaget av engångskaraktär utan att det angavs vilka delar.

Förändring enl plan 2018 KF 2016-11-15

Politik: Budget för Allmänna val, **ÖFN och RTJN:** Budgettäckning för resp nämnd. **LVS:** Driftskostnad nytt HR-system, **Tek:** Driftskostnad 1,3 mnkr inv.objekt utan hyresintäkter, avdrag 50 tkr sista del av interna köp ÖD. **BMN:** Minskning tillfällig ramökning konsulter, avdrag 200 tkr sista del av interna köp ÖD. **KFN:** Helårseffekt Gimo simhall, Korr beräknad hyra Storbrunn. Satsning Ungas mötesplatser och fritid. **BUN:** Beräknad hyreshöjn Frösåkersskolan o ökat elevantal. **SN:** Volymökningar demografiska faktorer. **Pensioner:** Beräknat ökade kostnader. **Skatter o bidrag:** beräkning SKL prognos 2016-10-05. **Räntor, netto:** Ökade kostnad pga ökade investeringar

Tillägg under 2017: 500 tkr Extra val och 105 tkr gem nämnd för kunskapsstyrning och 2 914 tkr motsvarande post från tilläggsbudget 2017 för daglig verksamhet.

Ramuppräknig är förslaget att lönekostnaderna räknas upp med 2,5% och övriga nettokostnader räknas upp med 1,3% (motsvarar KPI-KS mars).

Förslag extra fördelning

Ungas välmående 1,0 mnkr särskild satsning inom BUN och SN med 500 tkr vardera.

Utvecklings- och strukturfonden Består ursprungligen av 1,8 mnkr här tillfälligt utökad med ytterligare 5,4 mnkr.

Dataskyddsombud Nytt lagkrav 2018, 400 tkr kommunens andel av tjänst som delas med Tierp.

Strategienheten Förstärkning 700 tkr 1,0 tjänst + konsulttid och 600 tkr 1,0 tjänst FÖP Växande kommun

LVS 650 tkr extra tjänst central inköpsorganisation, 675 tkr Förvaltningsledare HR-system, 675 tkr tjänst HR-strateg för ökat stöd Attraktiv arbetsgivare och 150 tkr indexuppräknings verksamhetssystem.

IT 1,0 mnkr extra förstärkning tjänster.

Tillväxt En tillfällig förstärkning under tre år med totalt 600 tkr för att utveckla intranätet, anslag 200 tkr per år.

Teknisk förvaltning 600 tkr tillfällig förstärkning förbättrad dokumentation gatunätets standard.

BUN för att uppnå en 3% ramuppräknings läggs ett tillägg med ca 4,4 mnkr som blir ramhöjande. Dessutom ett extra tillfälligt anslag på 2,0 mnkr för 2018.

SN för att uppnå en 3% ramuppräknings läggs ett tillägg med ca 2,8 mnkr som blir ramhöjande, där ingår drift av 10 LSS platser från 3:e kvartalet. Dessutom ett extra tillfälligt anslag på 2,0 mnkr för 2018.

Skatter och bidrag En beräknad ökad befolkning på ytterligare 75 personer till 1 november.

Underlag för Flerårsplan resultatbudget 2019-2021

	2018	2019			2020			2021	
	Budget	Enl. plan	Förslag Rev.	Budget	Enl. plan	Förslag Rev.	Budget	Förslag Rev.	Budget
Kommunstyrelse	-165 269	-1 814	4 402	-161 681	-1 110	0	-162 791	200	-162 591
Pott till fördelning	0			0			0		0
Ungas välmående	-1 000								
Utvecklings- och strukturfond	-7 227		5 027	-2 200			-2 200		-2 200
Kommunstyrelsens kontor	-108 662	0	-1 225	-109 887	600	0	-109 287	200	-109 087
Politik	-9 135		500	-8 635	600		-8 035		-8 035
Stab	-11 368			-11 368			-11 368		-11 368
Strategi	-5 880			-5 880			-5 880		-5 880
Gem Överförmyndarnämnd	-1 690			-1 690			-1 690		-1 690
Gem Räddningstjänstnämnd	-23 818		-1 000	-24 818			-24 818		-24 818
LVS Lednings- och verksamhetsstöd	-25 676		-725	-26 401			-26 401		-26 401
It-kontor	-12 416			-12 416			-12 416		-12 416
Tillväxtkontor	-10 760			-10 760			-10 760	200	-10 560
EAS Enheten för arb. o sysselsättn.	-7 919			-7 919			-7 919		-7 919
Teknisk förvaltning	-48 381	-1 814	600	-49 595	-1 710		-51 305		-51 305
Bygg- och miljönämnd	-5 859			-5 859			-5 859		-5 859
Kultur- och fritidsnämnd	-39 333			-39 333			-39 333		-39 333
Barn- och Utbildningsnämnd	-536 984	-4 600	2 000	-539 584	-4 000		-543 584		-543 584
Socialnämnd	-447 073		-4 700	-451 773		-22 000	-473 773	-4 000	-477 773
Pensioner mm mm	-26 561	-1 000		-27 561	-1 000		-28 561	-1 000	-29 561
Netto Internränta	16 699			16 699			16 699		16 699
Uppräkning				-26 662			-54 083		-79 951
SUMMA	-1 204 381	-7 414	1 702	-1 235 755	-6 110	-22 000	-1 291 286	-4 800	-1 321 954
Skatter och bidrag	1 235 082	40 375	4 297	1 279 754	37 001	8 049	1 324 804	51 430	1 376 234
Räntor, netto	-6 000	-1 500		-7 500	-500		-8 000		-8 000
ÅRETS RESULTAT	24 701	31 461	5 999	36 499	30 391	-13 951	25 518	46 630	46 280
Diff mot 2% finansiellt resultatmål				10 904			-978		18 756
Finansiellt resultatmål: 2% av skatter och bidrag				25 595			26 496		27 525

Förändringar i flerårsplanen 2019-2021

Utvecklings- och strukturfonden År 2019 2018 års tillfälliga ökning på 5,4 mnkr tas bort.

Politik År 2019 500 tkr för extra val 2018 tas bort från ramen och År 2020 600 tkr för allmänna val tas bort från ramen

Gem räddningstjänstnämnd År 2019 i.o.m ny brandstation i Gimo ökar kostnaden till nämnden.

LVS År 2019 475 tkr för ledningssystem och 250 tkr för indexuppräknings verksamhetssystem.

Teknisk förvaltning År 2019 enligt plan 1,8 mnkr ökning driftskostnader pga ökade investeringar där kostnaden ej kan tas ut genom ökade hyresintäkter. 600 tkr tas bort från ramen för förbättrad dokumentation av gatunätets standard. År 2020 enligt plan 1,7 mnkr ökning driftskostnader pga ökade investeringar där kostnaden ej kan tas ut genom ökade hyresintäkter.

BUN År 2019 4,0 mnkr ökade lokalkostnader Frösåkersskolan och 600 tkr bibehålla standard för fler elever i grundskolan, det tillfälliga anslaget på 2,0 mnkr 2018 tas bort från ramen 2019. År 2020 4,0 mnkr ökade lokalkostnader Frösåkersskolan.

SN År 2019 2,0 mnkr volymökningar, 2,0 mnkr attraktiv arbetsgivare, 2,7 mnkr helårseffekt driftkostnader 10 pl LSS, det tillfälliga anslaget på 2,0 mnkr 2018 tas bort från ramen 2019. År 2020 2,0 mnkr volymökningar, 2,0 mnkr attraktiv arbetsgivare och 18,0 mnkr 36 pl särskilt boende i Öregrund. År 2021 2,0 mnkr volymökningar, 2,0 mnkr attraktiv arbetsgivare.

Pensioner mm År 2019 – 2021 Enligt plan ökad ram med en miljon per år

Skatter och bidrag År 2019 – 2021 En beräknad ökad befolkning med 300 personer per år.

Investeringsbudget 2018 utifrån plan 2016-11-15

	Budget	Förändr	+ Uppräkn - Nedräkn	Förslag			Budget
	2017	enl plan	2,5%				2018
Kommunstyrelse	-158 750	-30 950	-3 400	-1 500	0	0	-194 600
Vision	-5 000	0	0	0			-5 000
Oförutsett	-2 000	0	0	0			-2 000
Kommunstyrelsens kontor	-13 650	4 050	0	-1 500	0	0	-11 100
Teknisk förvaltning	-138 100	-35 000	-3 400	0	0	0	-176 500
Bygg- och miljönämnd	-527	457	0				-70
Kultur- och fritidsnämnd	-2 500	0	0	0	0	0	-2 500
Barn- och Utbildningsnämnd	-4 000	-6 000	0	0	0	0	-10 000
Socialnämnd	-3 500	900	0	0	0	0	-2 600
Uppräkning			-1 600				-1 600
SUMMA	-169 277	-35 593	-5 000	-1 500	0	0	-211 370
Affärsverksamhet							
VA	-37 000	-7 500	0	44 500			0
Renhållning	-1 000	-1 000	0	0	0	0	-2 000
SUMMA	-207 277	-44 093	-5 000	43 000	0	0	-213 370

FPI Faktorprisindex för byggnader april 2017 var 2,4% index för flerbostadshus.

Investeringsbudget 2018 och plan 2019-2021 utifrån plan 2016-11-15

	2018	2019			2020			2021	
	Budget	Plan	Äskat	Förslag	Plan	Äskat	Förslag	Äskat	Förslag
Kommunstyrelse	-194 600	-90 700	-1 782	-92 482	-56 700	-22 000	-78 700	-136 700	-136 700
Vision	-5 000	-5 000	0	-5 000	-5 000	0	-5 000	-5 000	-5 000
Oförutsett	-2 000	-2 000	0	-2 000	-2 000	0	-2 000	-2 000	-2 000
Kommunstyrelsens kontor	-11 100	-7 600	0	-7 600	-7 600	0	-7 600	-7 600	-7 600
Teknisk förvaltning	-176 500	-76 100	-1 782	-77 882	-42 100	-22 000	-64 100	-122 100	-122 100
Bygg- och miljönämnd	-70	-200	0	-200	-200	0	-200	-200	-200
Kultur- och fritidsnämnd	-2 500	-2 500	0	-2 500	-2 500	0	-2 500	-2 500	-2 500
Barn- och Utbildningsnämnd	-10 000	-10 000	0	-10 000	-4 500	0	-4 500	-4 500	-4 500
Socialnämnd	-2 600	-2 700	0	-2 700	-2 300	0	-2 300	-2 300	-2 300
Uppräkning		-5 000		-5 000	-5 000		-5 000	-5 000	-5 000
SUMMA	-211 370	-111 100	-1 782	-112 882	-71 200	-22 000	-93 200	-151 200	-151 200
Affärsverksamhet				0			0		0
VA	0	-44 500	44 500	0	-39 500	39 500	0	-39 500	-39 500
Renhållning	-2 000	0	0	0	0	0	0	0	0
ÅRETS RESULTAT	-213 370	-155 600	42 718	-112 882	-110 700	17 500	-93 200	-190 700	-151 200



Resultatrapport 2016 för Östhammars kommun



Visa era styrkor!

”...och få koll på era svagheter”

Utgiven april 2017



Innehållsförteckning

Utveckling och trender	3
Läsanvisningar	4
Östhammars kommun specifika resultat	
Årets resultat	5
Resultatsammanfattning	6
Analys	7
SPINDELDIAGRAM	
Spindeldiagram jämfört med egen bransch	8
Spindeldiagram jämfört med föregående år	9
Spindeldiagram jämfört med median-AVI	10
Spindeldiagram jämfört med bästa AVI	11
Attraktiv arbetsgivarindex, AVI	12
Tre nyckeltal	13
Tillsvidareanställda – andel tillsvidareanställda	14
Median månadslön	15
Karriärmöjligheter – andel kv. chefer/andel kv. anställda	16
Utbildning/Kompetensutveckling – tid för utbildning	17
Övertid	18
Korttidssjukfrånvaro	19
Personalansvar – anställda per chef	20
Långtidssjukfrånvaro	21
Avgångar	22
Bakgrundsfakta	23
ÖVRIGA NYCKELTAL	
Organisationserfarenhet – anställningstid	24
Rörlighet nyanställda	25
Rekryteringar externt - internt	26
Personalrörlighet	27
Förändring ålderstruktur	28
Utbildningskostnad	29
Utvecklingssamtal	30
Anmälda arbetsskador	31
Semesterdagar	32
Obekväm arbetstid	33
Andel med flexibel arbetstid	34
Distansarbete	35
Friskvård på arbetstid	36
Friskvårdsbelopp	37
LÄRANDE NYCKELTAL	
Lärande nyckeltal	38
POÄNGTABELL FÖR AVI	39



UTVECKLING OCH TRENDER I ATTRAKTIV ARBETSGIVARINDEX AVI® 2016, utgiven 2017

Medverkande företag och organisationer

Denna rapport är baserad på 208 organisationer med 695 000 medarbetare. Databasen är inte statisk utan ökar successivt. Medverkande organisationer är både från privat och offentlig sektor. Slutsatserna gäller framförallt företag och organisationer med mer än 100 anställda.

Attraktiv Arbetsgivarindex AVI®

Resultatet för år 2016 hamnar något lägre i Attraktiv Arbetsgivarindex AVI® än tidigare år. Detta är en flerårig trend som pekar åt fel håll. Framför allt är det den ökade kort- och långtidssjukfrånvaron som drar ned resultatet.

Med Nyckeltalsinstitutets nyckeltal som grund är det framför allt privata tjänsteföretag och statliga organisationer som är de mest attraktiva arbetsgivarna. De har generellt mer kompetensutveckling, mindre arbetsgrupper och lägre sjukfrånvaro.

När det gäller höga långtidssjuktal är det ofta kvinnodominerande arbetsplatser med många anställda per chef. Samvariationen mellan många anställda per chef och långtidssjukfrånvaro håller i sig. Storleken på arbetsgrupperna kan förklara 30 procent av långtidssjukfrånvaron. (se vidare på sidan 38 om lärande nyckeltal).

Positiva trender

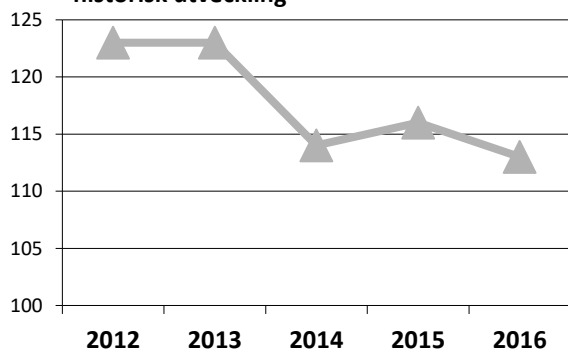
Av de nio nyckeltalen som ingår i AVI uppvisar två nyckeltal en positiv trend. Det är medianlönerna och karriärnyckeltalet som blir bättre. Andel chefer som är kvinnor jämfört med andel anställda kvinnor, blir alltmer lika och inom en inte alltför avlägsen framtid kommer det vara jämställt inom chefskollektivet. Granskar vi de högsta chefsbefattningarna inom privata företag så är det fortfarande en bra bit kvar till jämställdhet.

För några nyckeltal inom attraktiv arbetsgivare har det inte hänt så mycket. Det gäller bl.a. kompetensutveckling. Cirka 1,8 procent, eller 4 arbetsdagar/år av arbetstiden, läggs på kompetensutveckling. Verksamheter verkar inte öka sina satsningar på kompetensutveckling. Inte heller övertiden visar några stora förändringar mot föregående år.

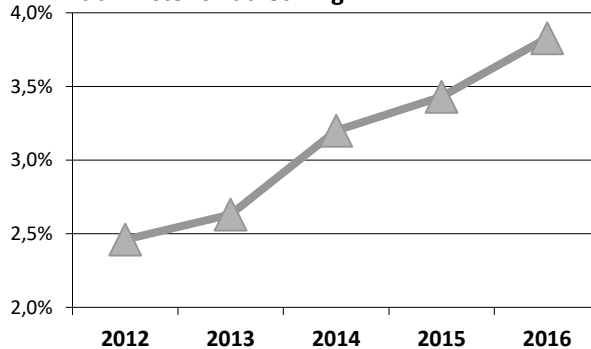
Negativa trender

Däremot ökar både kort- och långtidssjukfrånvaron liksom andelen avgångar. Framför allt långtidssjukfrånvaron visar oroväckande höga värden. Den närmar sig 4 procent av den arbetade tiden, vilket är en ökning med nästan 50 procent på fyra år. Korttidssjukfrånvaron är cirka 2,6 procent av den arbetade tiden, vilket motsvarar i genomsnitt mellan fem till sex dagar per anställd och år. Det är en ökning med en dag per anställd och år. Antalet avgångar har ökat från i genomsnitt 9 till 10 av 100 anställda.

Attraktiv Arbetsgivarindex AVI® -
historisk utveckling



Långtidssjukfrånvaro i procent av arbetad
tid - historisk utveckling





ATT LÄSA OCH TOLKA RAPPORTEN

Här finner du korta förklarande texter som kan underlätta din läsning och tolkning av rapporten.

Beräkning av Attraktiv Arbetsgivarindex®

Poängen för varje nyckeltal summeras till ett index. Nyckeltalens poäng baseras på tabellerna på sidan 38. Poängen till vänster i tabellen uppnås när nivåerna för de olika nyckeltalen uppnås. Till exempel får man 20 poäng för nyckeltal nr 1, "Tillsvidareanställda", om andel tillsvidareanställda överstiger 98 %. För nyckeltal nr 6, "Korttidssjukfrånvaro", uppnås 20 poäng om korttidssjukfrånvaron understiger 0,5 %.

Vad är ett bra AVI?

Varje nyckeltal kan ge som lägst 1 poäng och som högst 20 poäng. Maximal poäng är 180. Ju högre AVI-poäng, desto bättre arbetsvillkor ur medarbetarnas perspektiv. I spindeldiagrammen, sid 6 - 9, är det alltid bäst att befinna sig långt ut i diagrammet.

Färger underlättar läsningen.

För att förenkla läsningen av rapporten används genomgående samma färger i alla diagram. Det som utmärks med svart avser resultaten för din organisation, grått avser resultaten från samtliga organisationer som deltagit i mätningen och rött avser medianen av organisationer i valt verksamhetsområde.

Redovisningsmått

Statistiken redovisas i form av kvartiler och percentiler. Det som visas i diagrammen är: Lägsta värde, percentil 10, kvartil 1, median, kvartil 3, percentil 90 och högsta värde.

För varje nyckeltal presenteras hur deltagande organisationer fördelar sig på olika resultat. I diagrammen som visar utvecklingen över tid, 2012-2016, har vi valt att genomgående redovisa medianvärden för samtliga medverkande organisationer och i valt verksamhetsområde. Genom att utläsa i vilken percentil eller kvartil en organisation hamnar får ni en bra bild av hur många som ligger högre respektive lägre än en organisation i det totala urvalet.

Exempel:

Om ditt nyckeltal hamnar i den första kvartilen innebär det att minst 3/4 av organisationerna har högre värde än din organisation. Om ditt nyckeltal hamnar i andra kvartilen betyder det att minst hälften av alla organisationer har ett högre värde och minst en 1/4 av alla har ett lägre värde

När uppgifter saknas

Om ni avstått från att rapportera in en uppgift som behövs för att beräkna AVI, har vi istället gett din organisation en poäng som är framräknad som en median av övriga organisationer i valt verksamhetsområde.

Har du frågor?

Är du välkommen att kontakta oss på telefon 08 – 402 00 29 eller på epost info@nyckeltal.se.

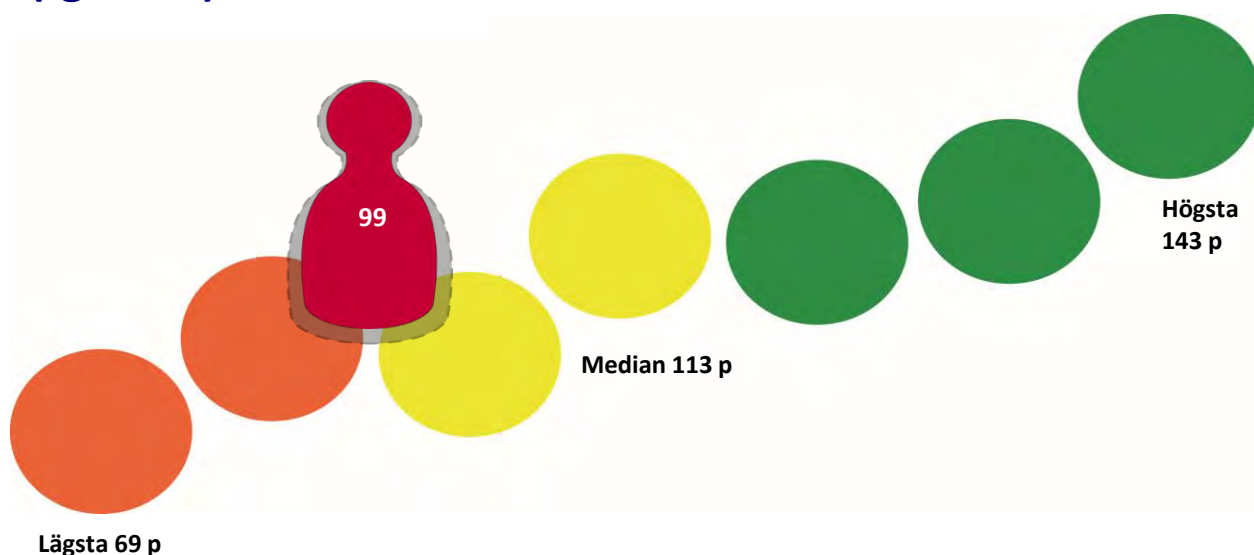


Östhammars kommun

har placering 148 av 201 medverkande organisationer.

99 poäng

(fg år 98)



Den högsta poängen för AVI är 143

Medianpoängen för AVI är 113

Den lägsta poängen för AVI är 69

Den högsta poängen för Hela kommuner är 118

Medianpoängen för Hela kommuner är 99

Den lägsta poängen för Hela kommuner är 81



Sammanfattning av nyckeltal i Attraktiv Arbetsgivarindex 2016 för Östhammars kommun

Rapporten baseras på 1 905 anställda varav 1 731 tillsvidareanställda.

- 91 av 100 är tillsvidareanställda - se sidan 14
- Medianlönen är 25 334 kronor per månad - se sidan 15
- 9 av 100 tillsvidareanställda slutade - se sidan 22
- 7 av 10 chefer är kvinnor - se sidan 16
- I genomsnitt har varje anställd 8 korttidssjukfrånvarodagar per år - se sidan 19
- 20 tillsvidareanställda i genomsnitt per chef - se sidan 20
- I genomsnitt är 67 anställda är varje dag långtidssjukskrivna - se sidan 21
- 10 övertidstimmar i genomsnitt per anställd och år - se sid 18



Nyckeltalsinstitutets analys av Östhammars kommun

Korttidssjukfrånvaro:

Korttidssjukfrånvaron är 3,6% av den arbetade tiden. Det motsvarar 7,5 dagar per anställd, räknat på 210 arbetsdagar per år.

Den kostar minst 33 miljoner kronor per år enligt Nyckeltalsinstitutets schablon.

Korttidssjukfrånvaron har ökat med 0,3%-enheter sedan förra året. Om den utvecklingen fortsätter kommande år kommer korttidssjukfrånvaron då att kosta minst 36 miljoner kronor.

Långtidssjukfrånvaro:

Långtidssjukfrånvaron är 3,8% av den arbetade tiden. Det motsvarar i genomsnitt 67 anställda per dag.

Den har ökat med 0,5%-enheter sedan förra året. Om den utvecklingen fortsätter

kommande år kommer långtidssjukfrånvaron då att vara 4,4%.

Kostnaden för långtidssjukfrånvaro är specifik för varje organisation.

Avgångar:

148 tillsvidareanställda, (8,5%), slutade. Av dessa var 53 pensionsavgångar.

Kostnaden för dessa avgångar är specifik för varje organisation.

Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda kvinnor:

56 av cheferna är kvinnor och 29 av cheferna är män. Det innebär att 66% av cheferna är kvinnor och 86% av de tillsvidareanställda är kvinnor. Den relationen, 66% / 86% blir 0,77.

Relationen mellan andel chefer som är kvinnor och andel anställda kvinnor bör i en jämställd organisation vara 1,0.

För att det ska bli helt jämställt bör antalet chefer som är kvinnor öka med 17.

Antal anställda per chef:

Ni har i genomsnitt 20,4 tillsvidareanställda per chef.

Det är fler anställda per chef än medianvärdet, som är 12,8.

Nivån på er långtidssjukfrånvaro är 3,8%, vilket är högre än medianen på 3,8%.

Denna kombination är vanligt förekommande – verksamheter med många anställda per chef brukar också ha en högre långtidssjukfrånvaro än medianvärdet. Det finns en stark samvariation mellan storlek på arbetsgrupp och långtidssjukfrånvaro, ju färre anställda per chef desto lägre långtidssjukfrånvaro. Minska storleken på era arbetsgrupper för att skapa bättre förutsättningar att sänka er nivå på långtidssjukfrånvaron.

Tillsvidareanställningar:

Andelen tillsvidareanställda är 90,9%.

Kompetensutveckling:

Lön:

Medianlönen är 25 334 kr. Det är en ökning med 2,1% sedan föregående år.

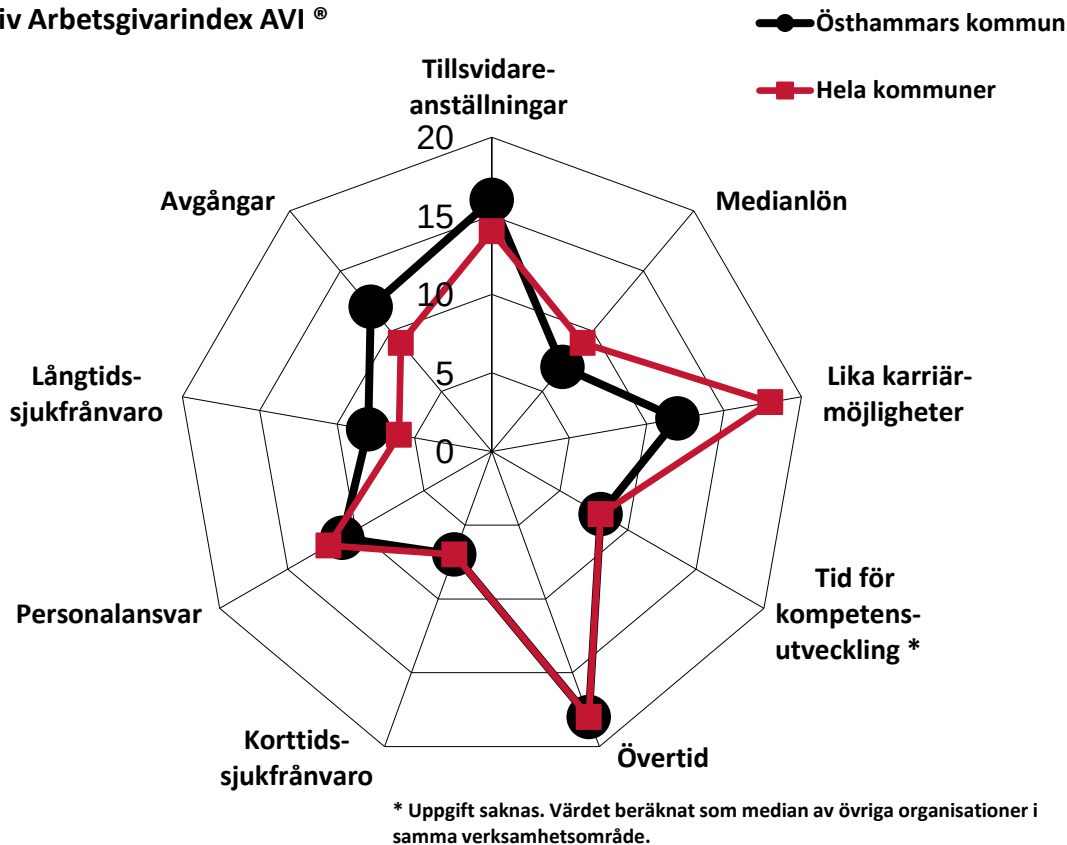
Övertid:

Övertiden är 0,6% av arbetad tid.



Östhammars kommun jämfört med bransch.

Attraktiv Arbetsgivarindex AVI ®



Högre poäng ger placering längre ut i spindeln vilket innebär en mer attraktiv arbetsgivare.

T ex. låga poäng för personalansvar (in mot mitten av spindeln) innebär att det är många anställda per chef.

Och höga poäng för korttidssjukfrånvaro att det är låg korttidssjukfrånvaro.

Här jämförs Östhammars kommun med medianen av Hela kommuner.

AVI är en sammanslagning av nio nyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför AVI poängtabell).

Östhammars kommun

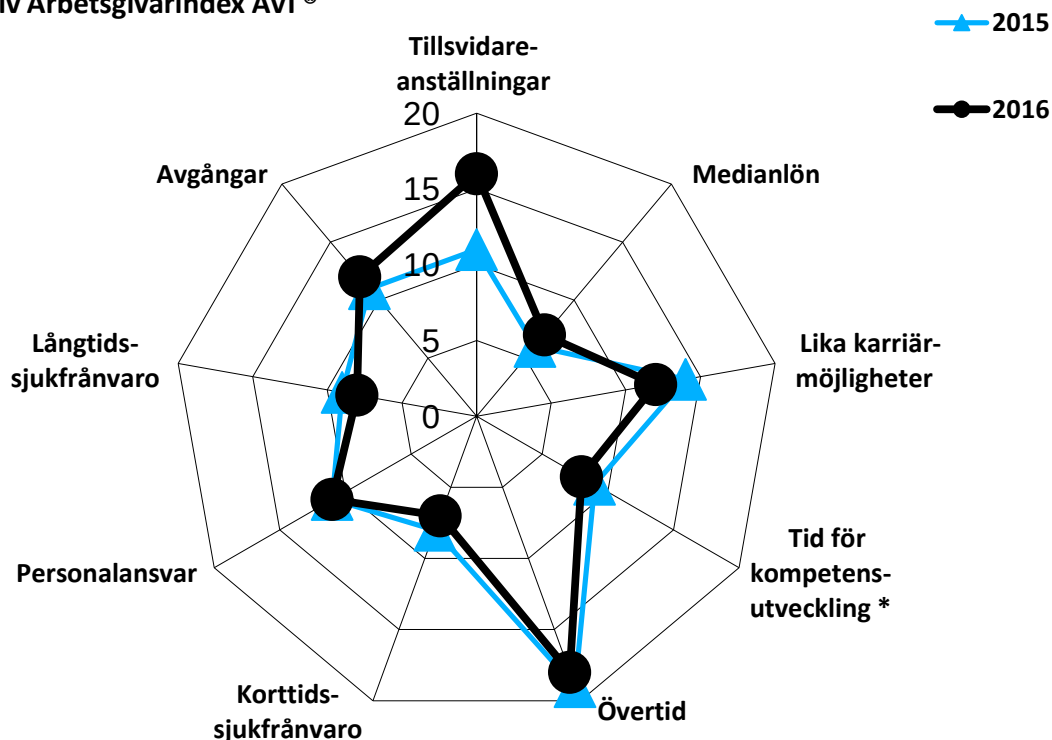
	Värde	Poäng	Median Hela kommuner
Tillsviadareanställningar	91%	16	14
Medianlön	25 334	7	9
Lika karriärmöjligheter	0,77	12	18
Tid för kompetensutveckling		8 *	8
Övertid	0,6%	18	18
Korttidssjukfrånvaro	3,6%	7	7
Personalansvar	20,4	11	12
Långtidssjukfrånvaro	3,8%	8	6
Avgångar	8,5%	12	9
SUMMA AVI		99	

* Uppgift saknas. Värdet beräknat som median av övriga organisationer i samma verksamhetsområde.



Östhammars kommun jämfört med föregående år.

Attraktiv Arbetsgivarindex AVI ®



* Uppgift saknas. Värdet beräknat som median av övriga organisationer i samma verksamhetsområde.

Högre poäng ger placering längre ut i spindeln vilket innebär en mer attraktiv arbetsgivare.

Attraktiv arbetsgivarindex AVI - historisk utveckling.

AVI är en sammanslagning av nio nyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför AVI poängtabell).

Östhammars kommun

	Värde	Poäng	Värde fg år	Poäng
Tillsviadareanställningar	90,9%	16	81,1%	11
Medianlön	25 334	7	24 807	6
Lika karriärmöjligheter	0,77	12	0,81	14
Tid för kompetensutveckling		8 *		9 **
Övertid	0,6%	18	0,5%	19
Korttidssjukfrånvaro	3,6%	7	3,3%	8
Personalansvar	20,4	11	20,7	11
Långtidssjukfrånvaro	3,8%	8	3,3%	9
Avgångar	8,5%	12	9,1%	11
SUMMA AVI		99		98

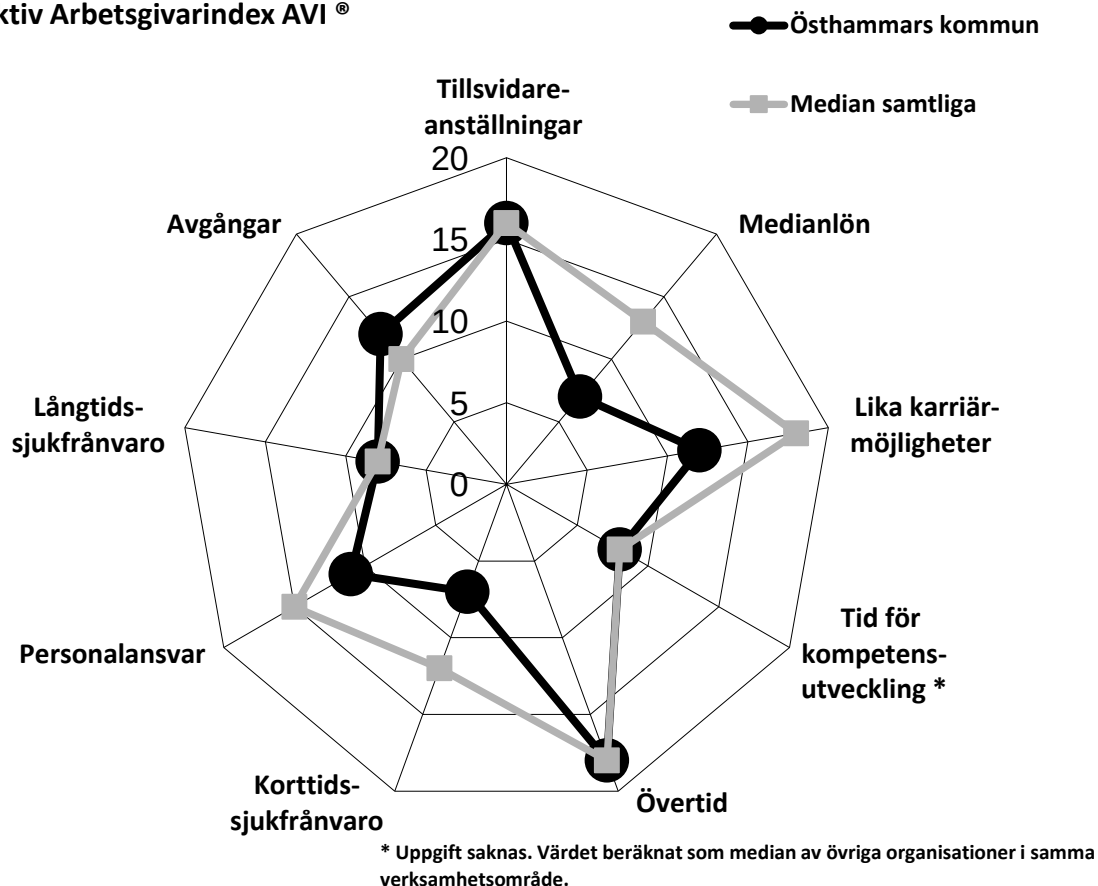
* Uppgift saknas. Värdet beräknat som median av övriga organisationer i samma verksamhetsområde.

** Uppgift saknas. Poängen beräknad som samma som föregående år eller om sådan uppgift saknas samma som i år.



Östhammars kommun jämfört med median.

Attraktiv Arbetsgivarindex AVI ®



Högre poäng ger placering längre ut i spindeln vilket innebär en mer attraktiv arbetsgivare.

Här jämförs Östhammars kommun med medianen av samtliga organisationer.

AVI är en sammanslagning av nio nyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför AVI poängtabell).

Östhammars kommun

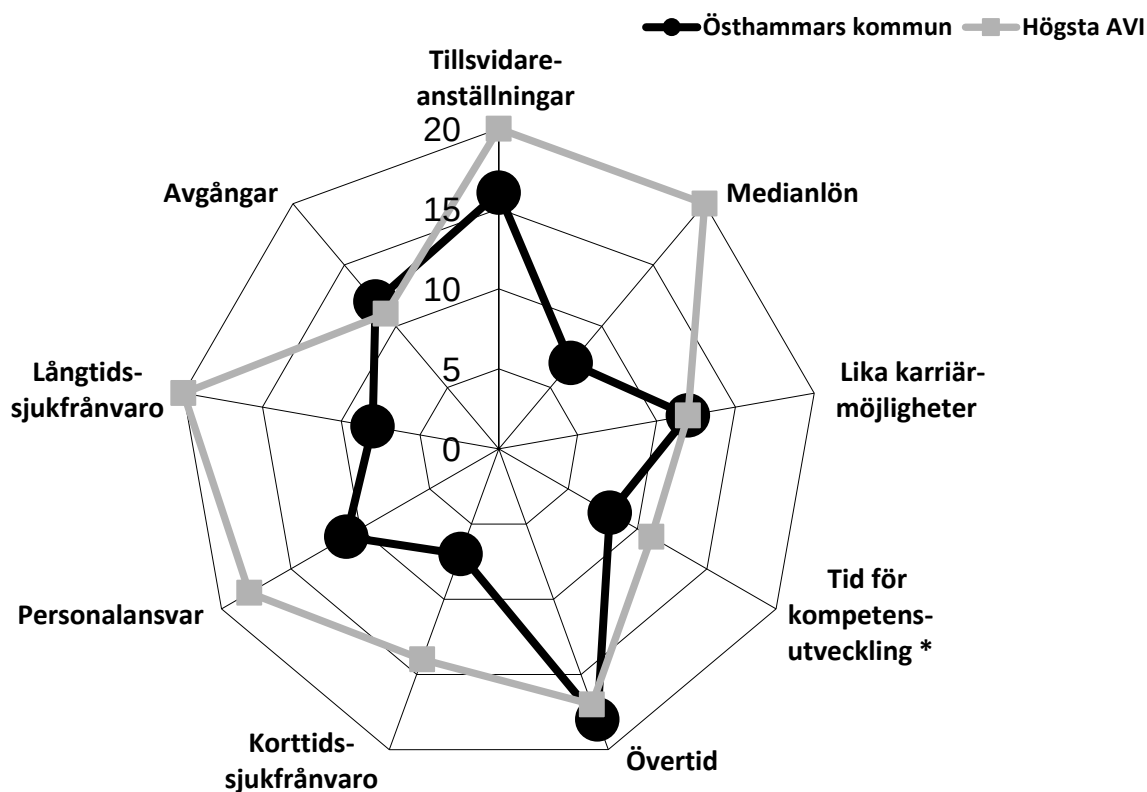
	Värde	Poäng	Medianvärde för samtliga
Tillsvidareanställningar	91%	16	16
Medianlön	25 334	7	13
Lika karriärmöjligheter	0,77	12	18
Tid för kompetensutveckling		8 *	8
Övertid	0,6%	18	18
Korttidssjukfrånvaro	3,6%	7	12
Personalansvar	20,4	11	15
Långtidssjukfrånvaro	3,8%	8	8
Avgångar	8,5%	12	10
SUMMA AVI		99	

* Uppgift saknas. Värdet beräknat som median av övriga organisationer i samma verksamhetsområde.



Östhammars kommun jämfört med bästa företag.

Attraktiv Arbetsgivarindex AVI ®



* Uppgift saknas. Värdet beräknat som median av övriga organisationer i samma verksamhetsområde.

Högre poäng ger placering längre ut i spindeln vilket innebär en mer attraktiv arbetsgivare.

Här jämförs Östhammars kommun med den organisation som har högst AVI.

AVI är en sammanslagning av nio nyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför AVI poängtabell).

Östhammars kommun

	Värde	Poäng	Företag med högst AVI
Tillsvidareanställningar	91%	16	20
Medianlön	25 334	7	20
Lika karriärmöjligheter	0,77	12	12
Tid för kompetensutveckling		8 *	11
Övertid	0,6%	18	17
Korttidssjukfrånvaro	3,6%	7	14
Personalansvar	20,4	11	18
Långtidssjukfrånvaro	3,8%	8	20
Avgångar	8,5%	12	11
SUMMA AVI		99	143

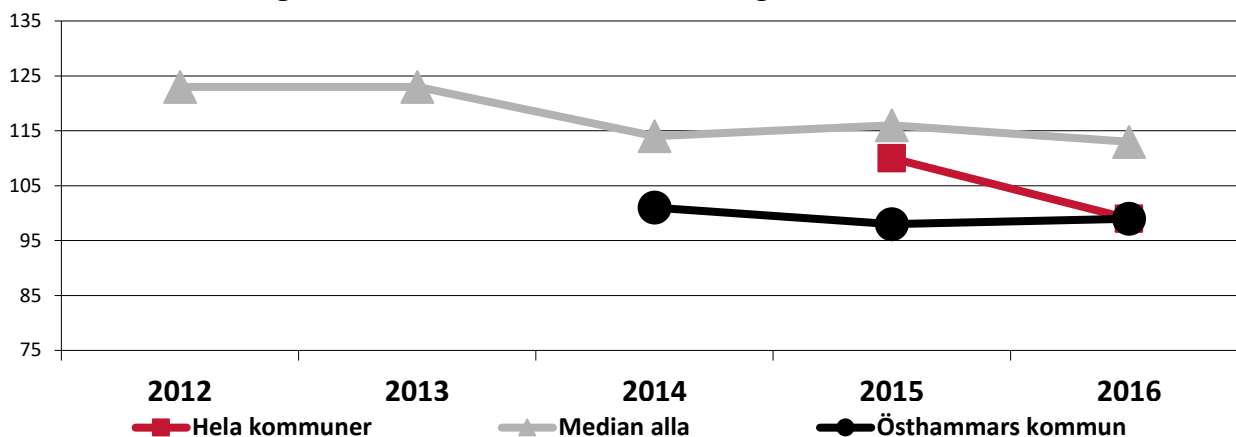
* Uppgift saknas. Värdet beräknat som median av övriga organisationer i samma verksamhetsområde.



Attraktiv arbetsgivarindex AVI ®

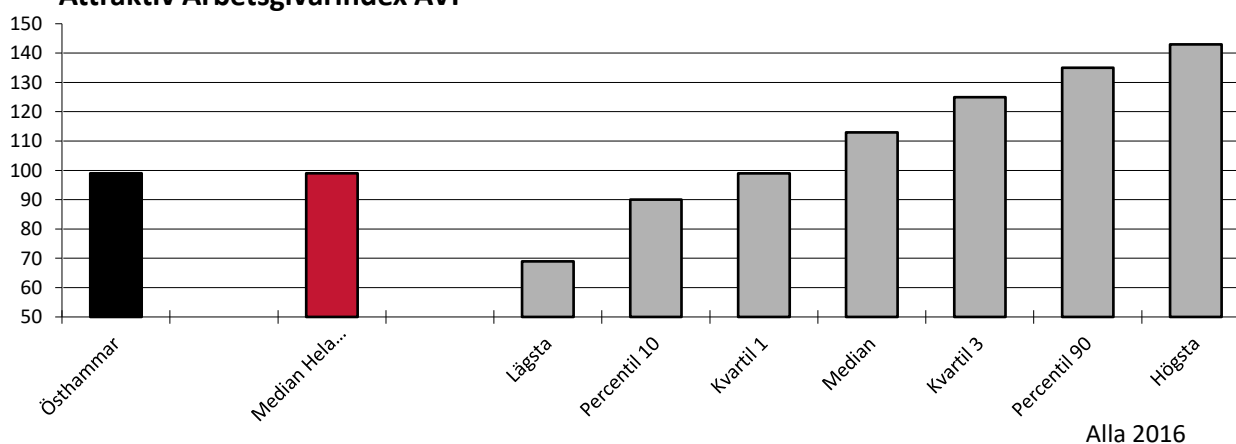
Attraktiv arbetsgivarindex, AVI, är en sammanslagning av nio nyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng enligt AVI poängtabell. Ju högre AVI, desto mer attraktiv arbetsgivare. Jämförelsen är med medianen för alla och medianen för det verksamhetsområde ni valt att jämföra med.

Attraktiv Arbetsgivarindex AVI ® - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			101	98	99
Median alla	123	123	114	116	113
Hela kommuner				110	99

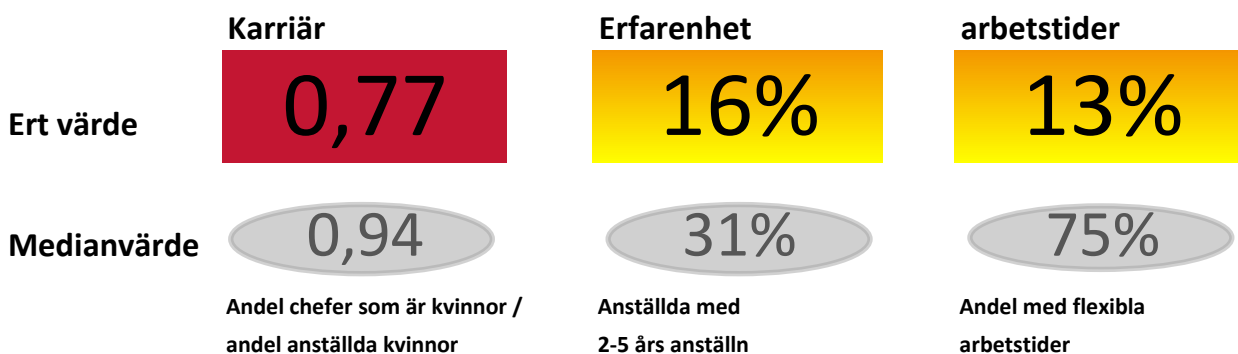
Attraktiv Arbetsgivarindex AVI ®



Östhammars kommun	99	Lägst	69
Median Hela kommuner	99	Median	113
		Högst	143



Tre nyckeltal där er företag skiljer sig mest från övriga företag i mätningen.



Ni har:

- en låg andel chefer som är kvinnor i relation till andel anställda kvinnor
- en låg andel anställda med 2-5 års anställningstid
- en låg andel anställda har möjlighet till flexibel arbetstid

Hur överensstämmer detta med företagets uppsatta mål?

Förklaring:

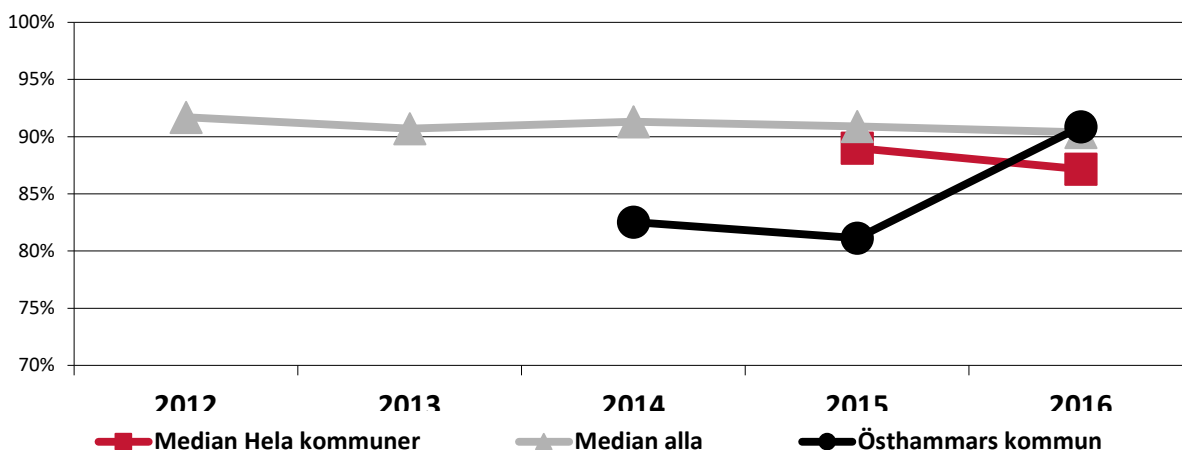
Nyckeltalen är automatiskt framräknade utifrån databasen med 695 000 medarbetares arbetsvillkor.
Dessa tre nyckeltal är de som avviker mest ifrån databasens medianvärde.



Tillsvidareanställning

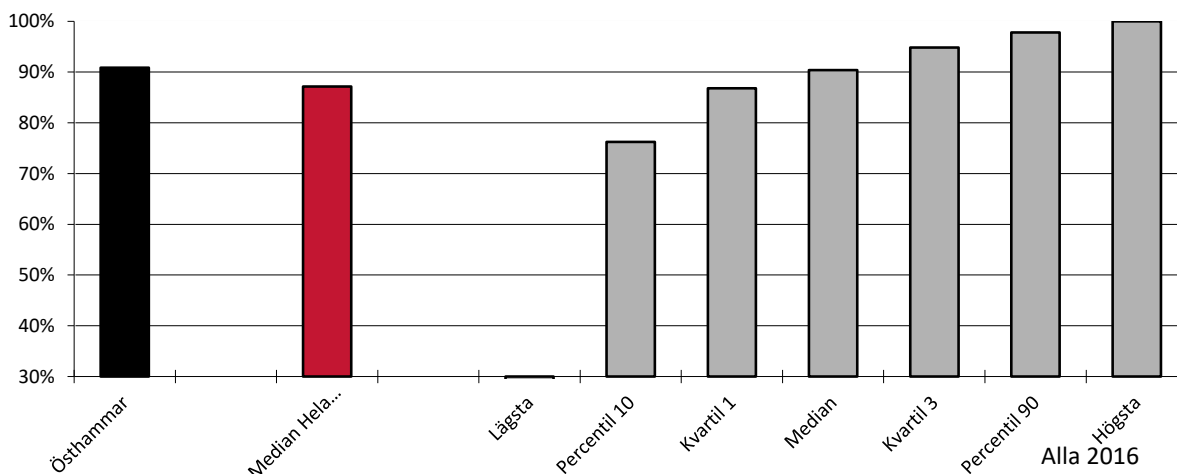
Nyckeltalet beskriver antal tillsvidareanställda i förhållande till totalt antal anställda inkl visstidsanställda. Värderingen är att en tillsvidareanställning ger en trygghet för den anställda.

Andel tillsvidareanställda av totalt antal anställda - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			82,5%	81,1%	90,9%
Median alla	92%	91%	91%	91%	90%
Median Hela kommuner				89%	87%

Ert nuläge i förhållande till övrigas



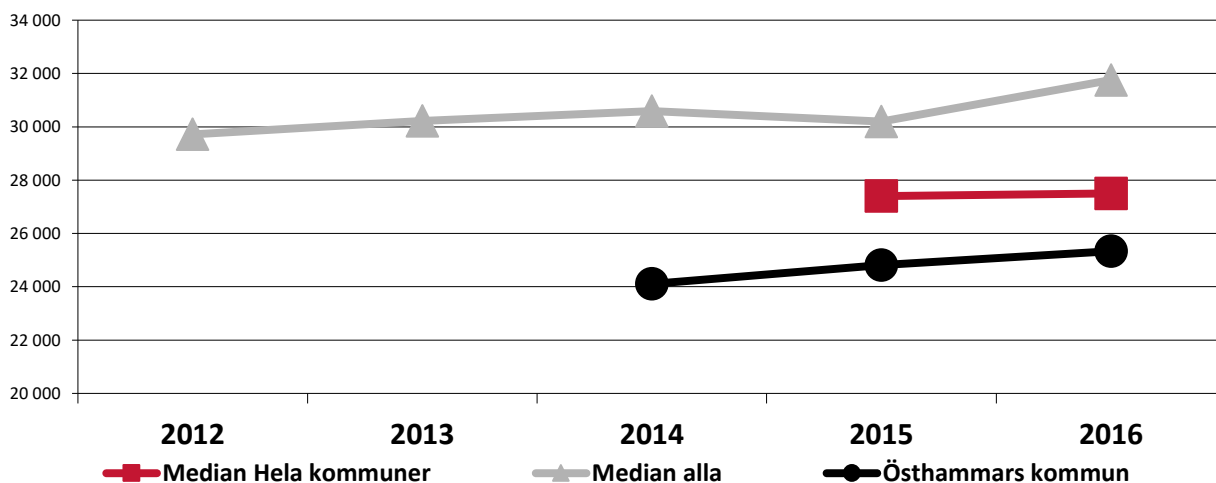
Östhammar	90,9%	Lägsta	17%
Median Hela kommuner	87%	Median	90%
		Högsta	100%



Medianlön

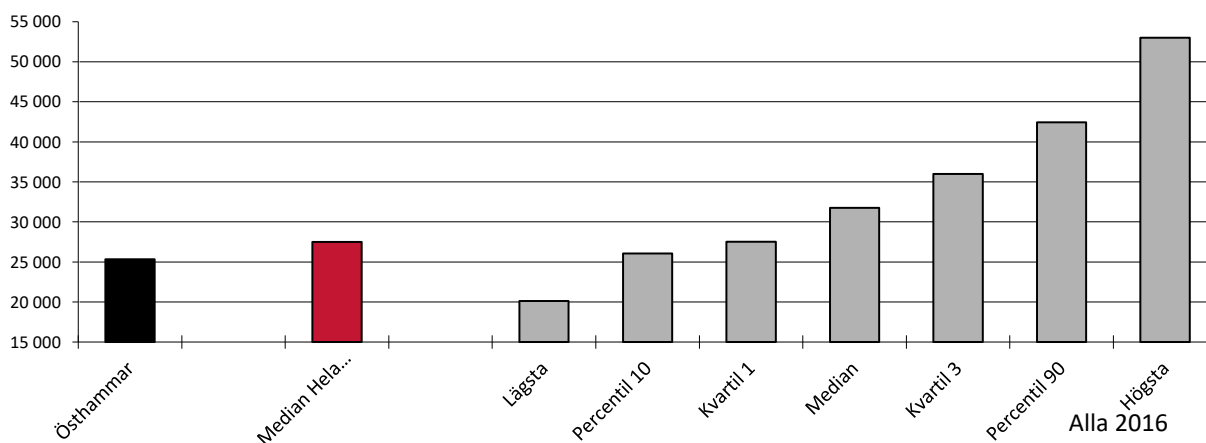
Nyckeltalet beskriver medianlön per månad exklusive sociala avgifter för samtlig personal uppräknat till heltid. Värderingen är att det, utifrån ett medarbetarperspektiv, är bättre med högre lön än lägre.

Medianlön per månad - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			24 107	24 807	25 334
Median alla	29 715	30 217	30 586	30 200	31 755
Median Hela kommuner				27 400	27 500

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Östhammars kommun	25 334	Lägst	20 108
Median Hela kommuner	27 500	Median	31 755
		Högsta	53 000

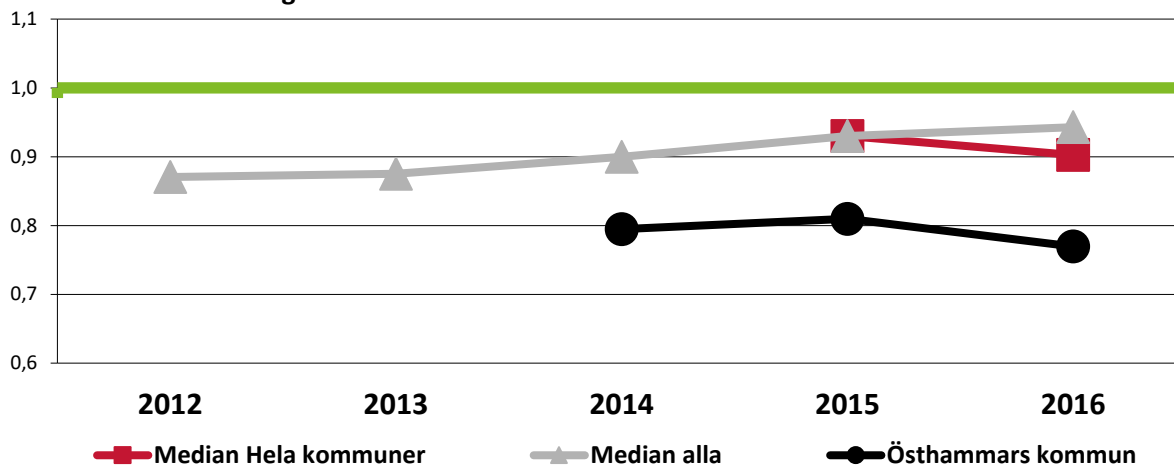


Lika karriärmöjligheter

Nyckeltalet beskriver könsstrukturen bland chefer i relation till strukturen hos de anställda. Är värdet under 1,0 är kvinnor underrepresenterade på chefspositioner. Är värdet över 1,0 är män underrepresenterade.

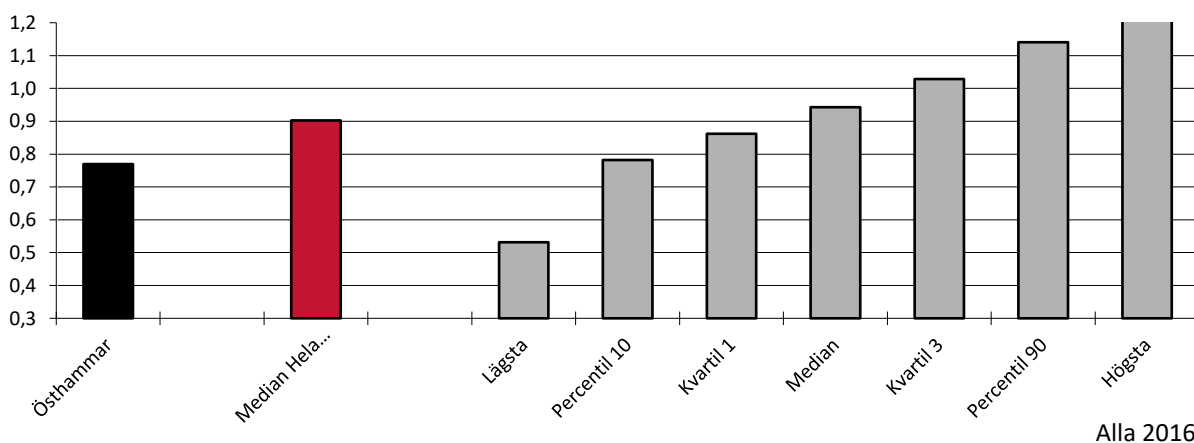
Östhammars kommun
66 % av cheferna är kvinnor
86 % av de anställda är kvinnor

Andel chefer som är kvinnor i relation till andel anställda som är kvinnor - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			0,79	0,81	0,77
Median alla	0,87	0,88	0,90	0,93	0,94
Median Hela kommuner				0,93	0,90

Ert nuläge i förhållande till övrigas



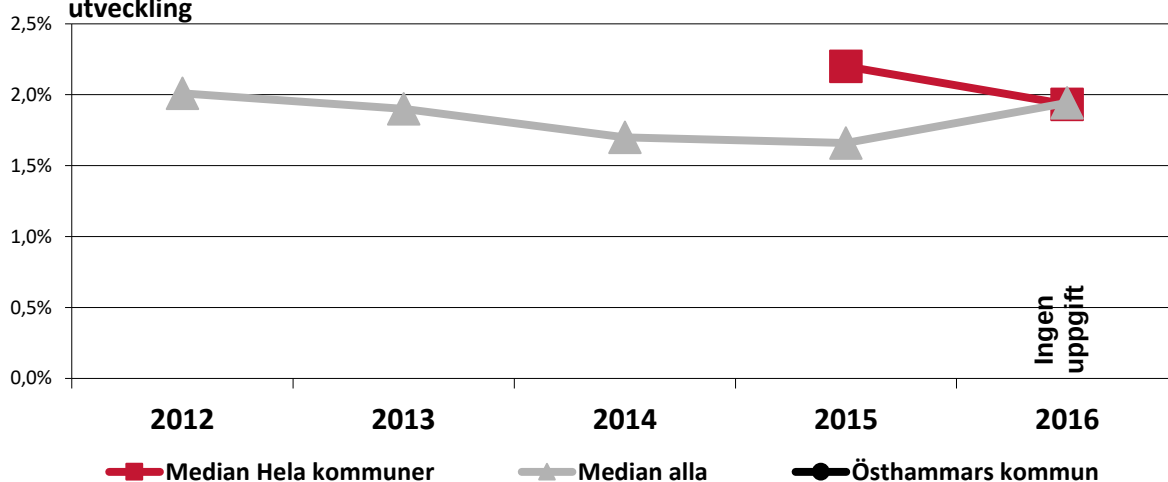
Östhammars kommun	0,77	Lägsta	0,53
Median Hela kommuner	0,90	Median	0,94
		Högsta	1,95



Tid för kompetensutveckling

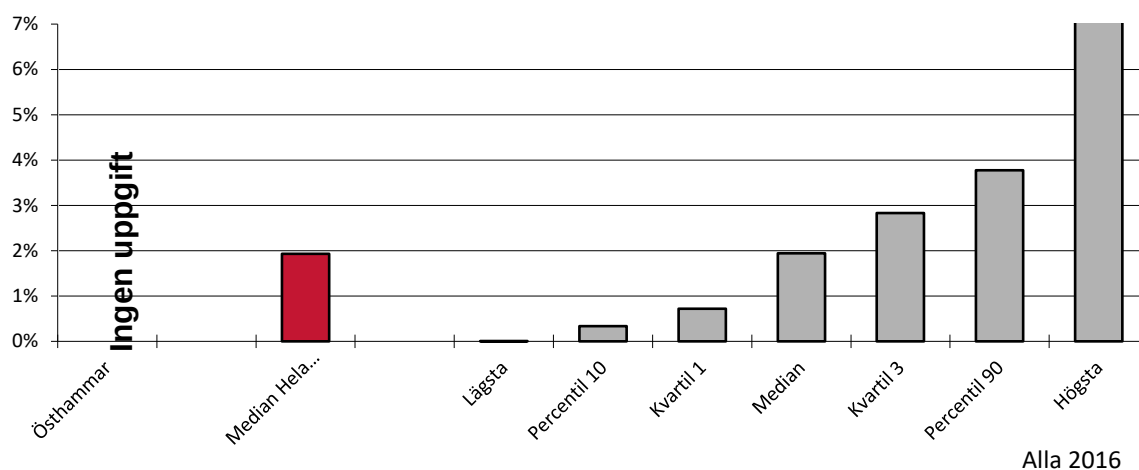
Nyckeltalet beskriver andel utvecklingsinsatser med avsikt att höja kompetensen för en enskild person eller enheten totalt. Endast tid för kompetensutveckling på arbetstid medräknas. Värderingen att det är bättre med mer kompetensutveckling än mindre.

Tid för kompetensutveckling i procent av total arbetad tid - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun					
Median alla	2,0%	1,9%	1,7%	1,7%	1,9%
Median Hela kommuner				2,2%	1,9%

Ert nuläge i förhållande till övrigas



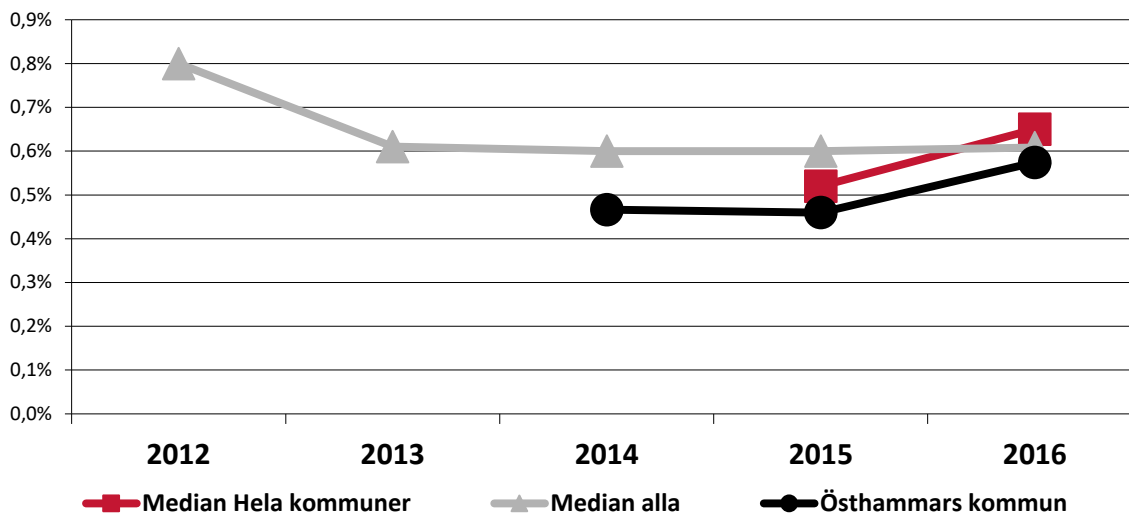
Östhammars kommun		Lägst	0,0%
Median Hela kommuner	1,9%	Median	1,9%
		Högsta	11,1%



Övertid

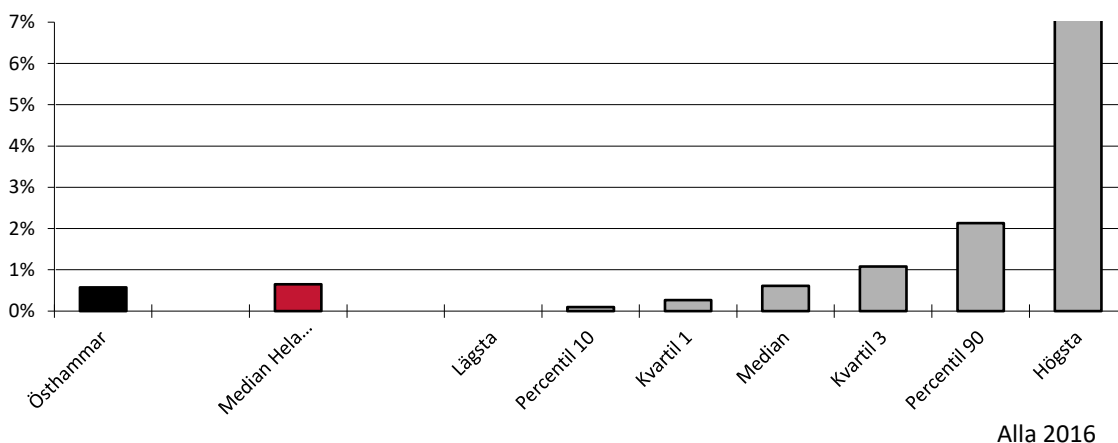
Nyckeltalet beskriver övertid för samtlig personal i förhållande till total arbetad tid. Mertid, jour- och beredskapstid räknas ej med. Värderingen är att det är bättre med låg övertid än hög.

Övertid i procent av arbetad tid - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			0,5%	0,5%	0,6%
Median alla	0,8%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%
Median Hela kommuner				0,5%	0,7%

Ert nuläge i förhållande till övrigas



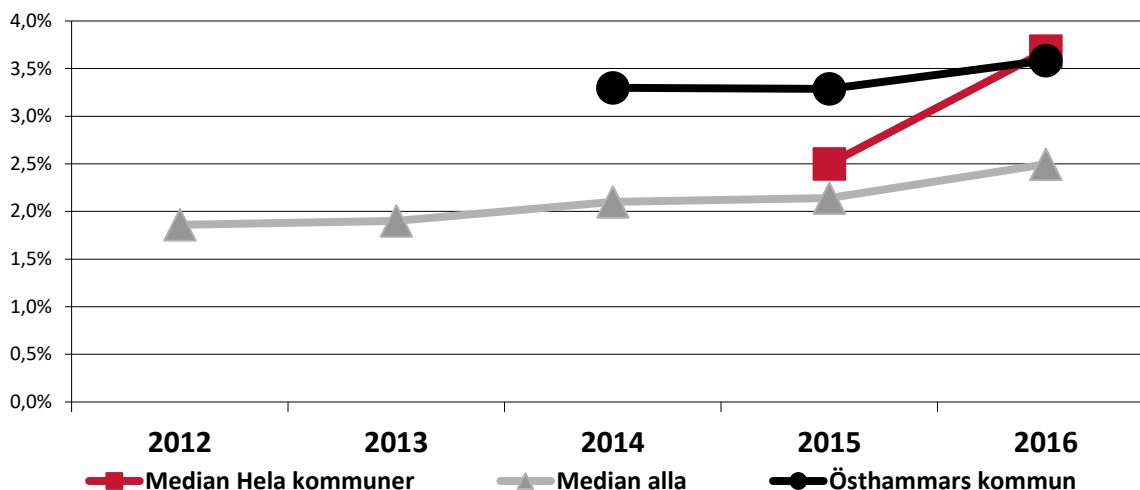
Östhammars kommun	0,6%	Lägsta	0,0%
Median Hela kommuner	0,7%	Median	0,6%
		Högsta	13,1%



Korttidssjukfrånvaro

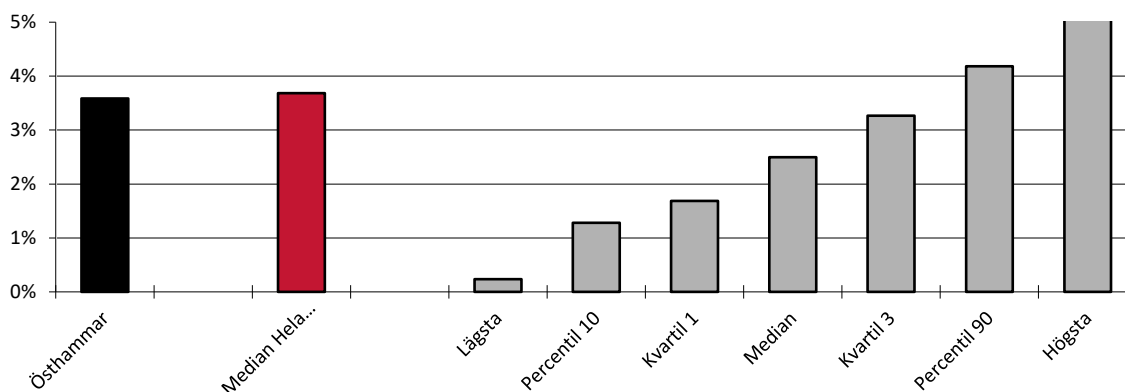
Nyckeltalet beskriver sjukfrånvaro till och med dag 14 i relation till antal arbetade timmar. Avser samtliga anställda. I Attraktiv arbetsgivarindex är värderingen att det är bättre med lägre korttidssjukfrånvaro än högre.

Korttidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			3,3%	3,3%	3,6%
Median alla	1,9%	1,9%	2,1%	2,1%	2,5%
Median Hela kommuner				2,5%	3,7%

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Alla 2016

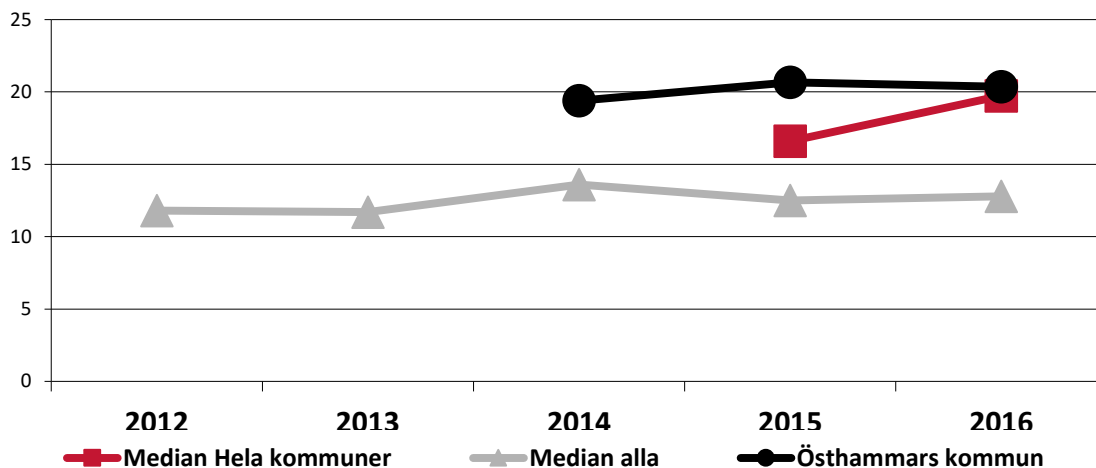
Östhammars kommun	3,6%	Lägst	0,2%
Median Hela kommuner	3,7%	Median	2,5%
		Högst	11,8%



Personalansvar

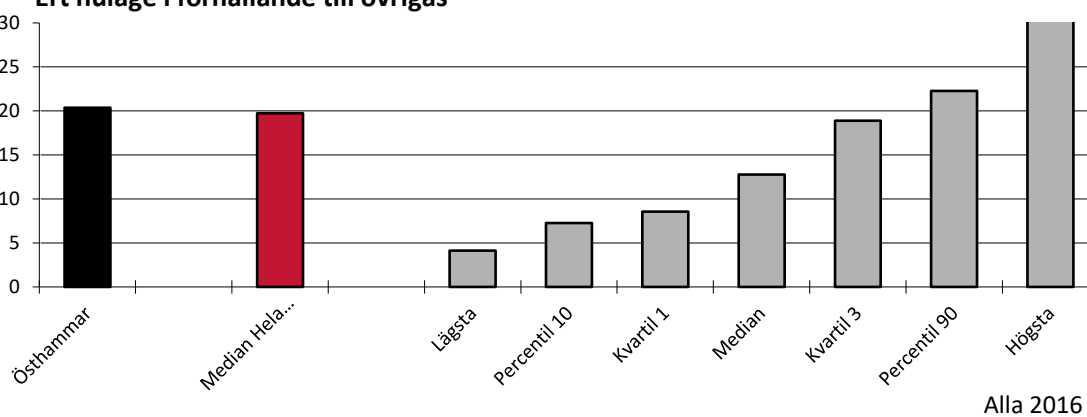
Nyckeltalet beskriver antalet tillsvidareanställda per chef. I tabellen nere till höger visas även det totala antalet anställda inkl visstidsanställda per chef. Värderingen är att det är bättre med färre tillsvidareanställda per chef.

Antal tillsvidareanställda per chef - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			19,4	20,7	20,4
Median alla	11,8	11,7	13,6	12,5	12,8
Median Hela kommuner				16,6	19,7

Ert nuläge i förhållande till övrigas



	*	**		*	**
Östhammars kommun	20,4	22,4	Lägsta	4,1	4,1
Median Hela kommun	19,7	22,5	Median	12,8	15,0
			Högsta	36,5	37,3

* Antal tillsvidareanställda/chef

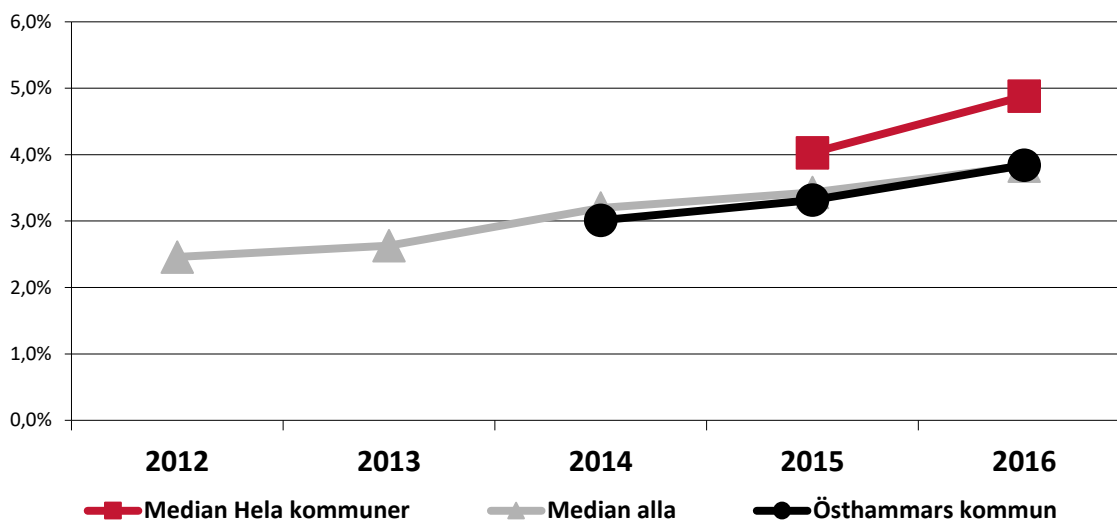
** Totalt antal anställda/chef



Långtidssjukfrånvaro

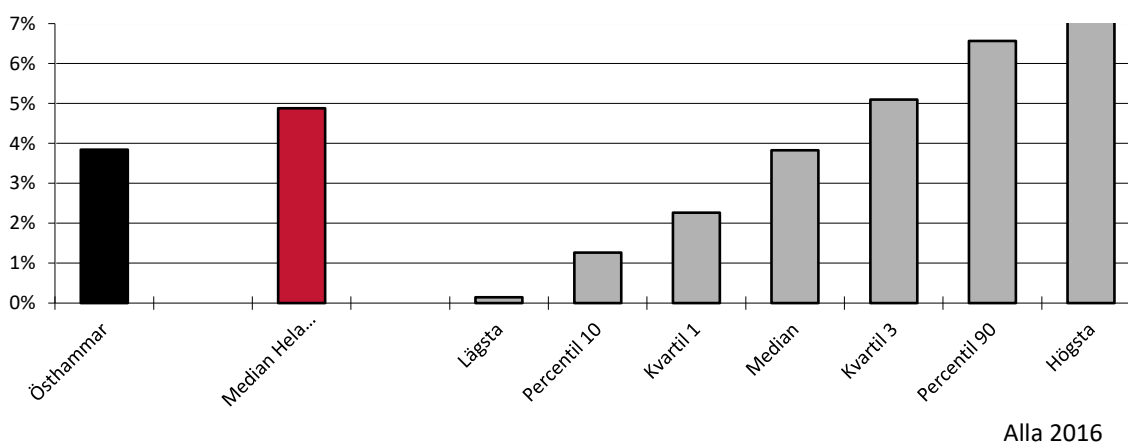
Nyckeltalet beskriver sjukfrånvaro från dag 15 i relation till totalt antal arbetade timmar. Avser samtliga anställda. Värderingen är att det är bättre med lägre långtidssjukfrånvaro än högre.

Långtidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			3,0%	3,3%	3,8%
Median alla	2,5%	2,6%	3,2%	3,4%	3,8%
Median Hela kommuner				4,0%	4,9%

Ert nuläge i förhållande till övriga



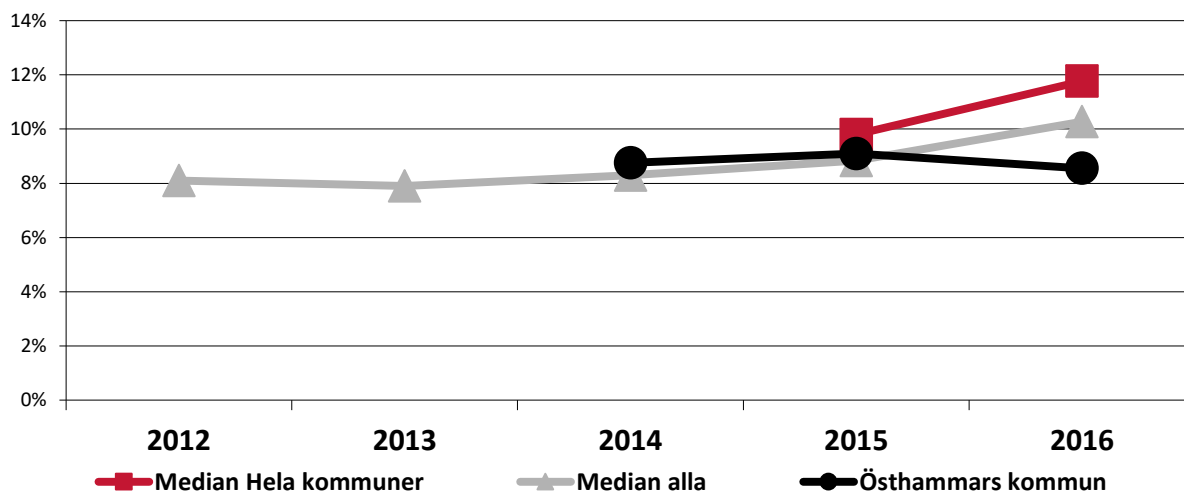
Östhammars kommun	3,8%	Lägsta	0,1%
Median Hela kommuner	4,9%	Median	3,8%
		Högsta	18,9%



Avgångar

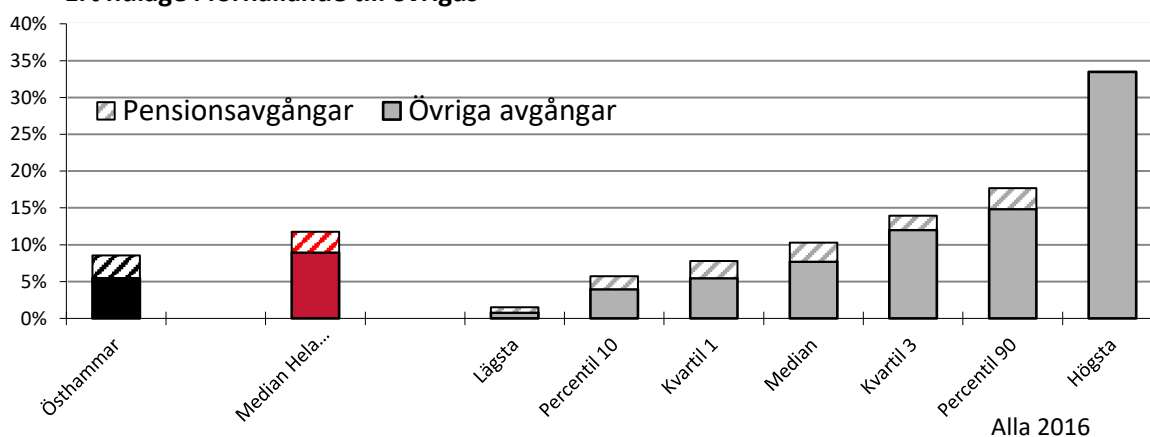
Nyckeltalet beskriver antal tillsvidareanställda som har lämnat företaget inklusive pensionsavgångar och uppsägningar. Värderingen är att det är bättre med få som slutar än många.

Antal avgångar i % av antal tillsvidareanställda - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			8,8%	9,1%	8,5%
Median alla	8,1%	7,9%	8,3%	8,8%	10,3%
Median Hela kommuner				9,8%	11,8%

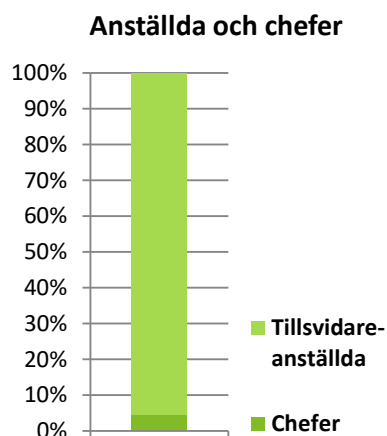
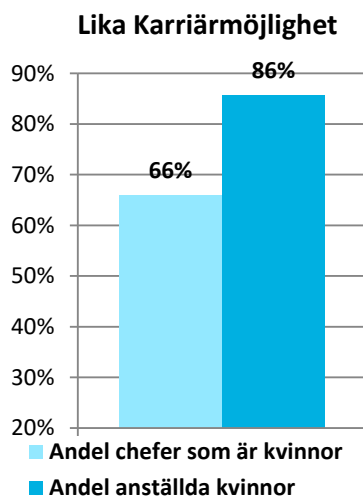
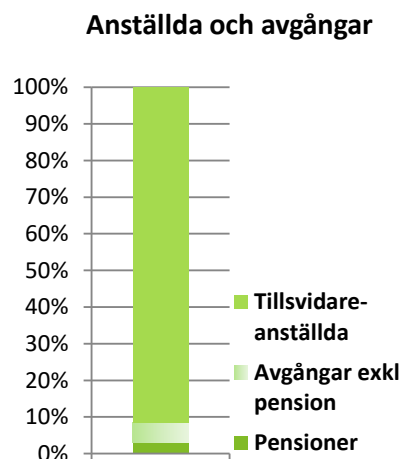
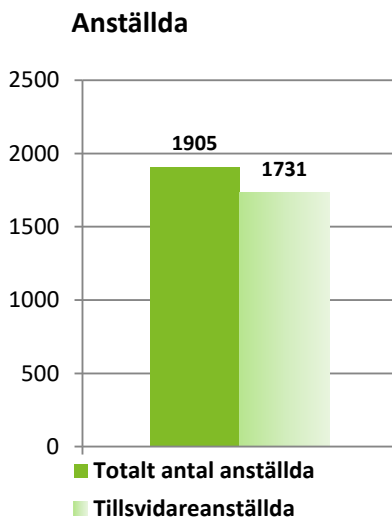
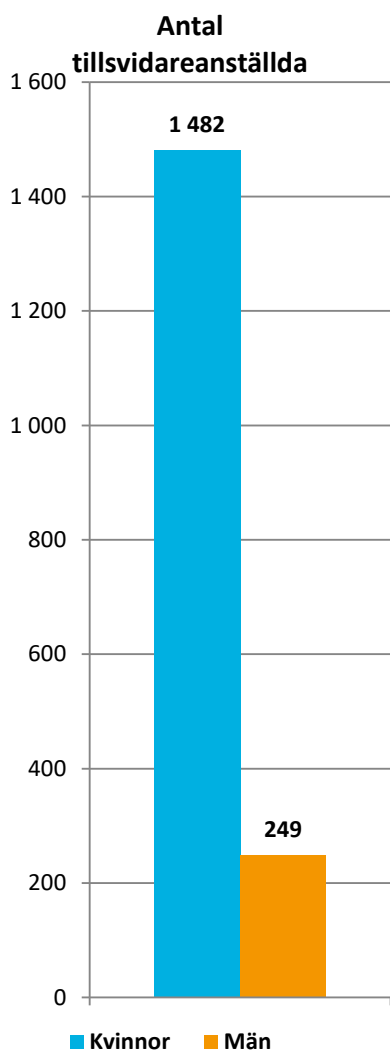
Ert nuläge i förhållande till övrigas



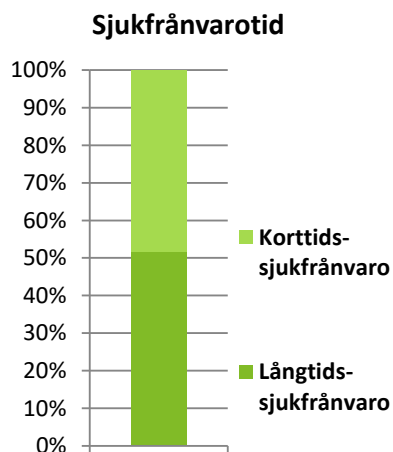
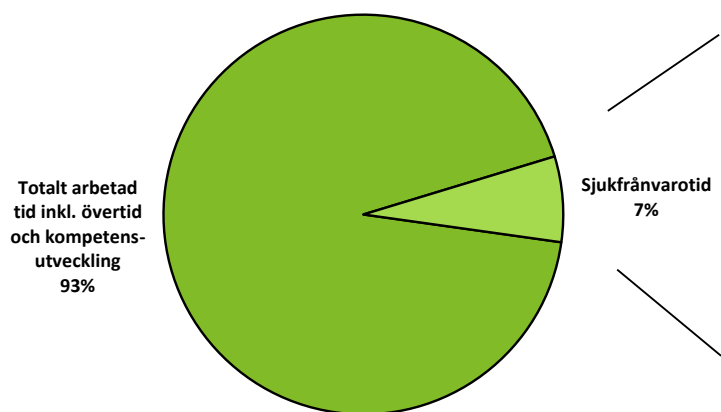
	totalt	ex pensionsavg.		totalt	ex pension
Östhammars kommun	8,5%	5,5%	Lägst	1,5%	0,8%
Median Hela kommuner	11,8%	9,0%	Median	10,3%	7,7%
			Högsta	33,5%	33,5%



Bakgrundsfakta Östhammars kommun



Produktivt arbetad tid och sjukfrånvarotid



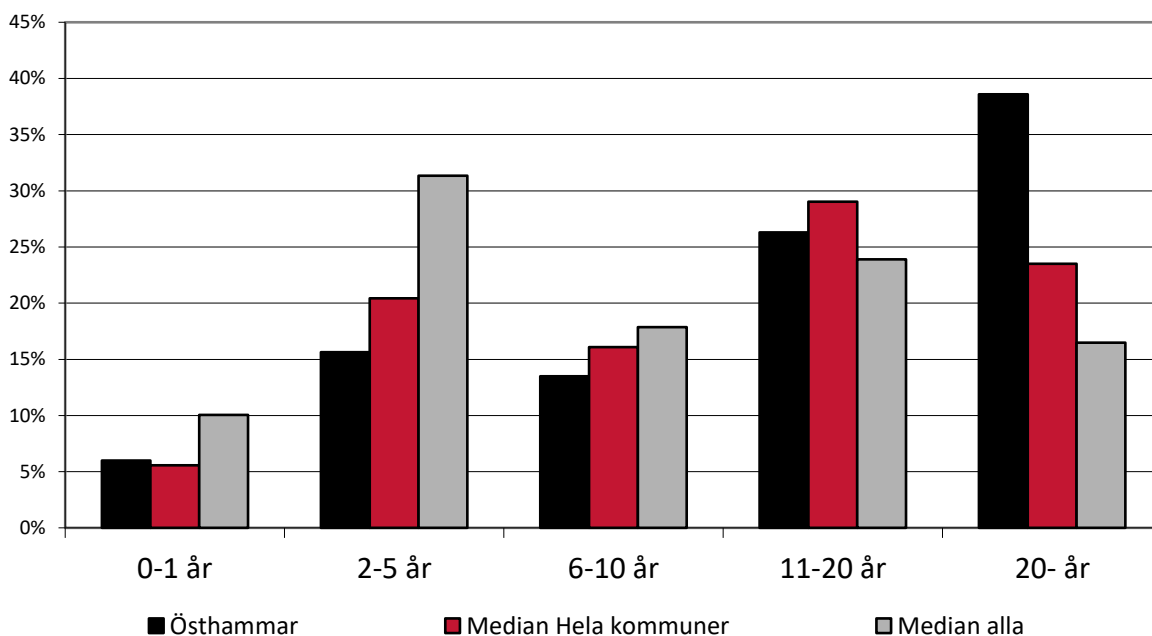
Förhållandet mellan produktivt arbetad tid och sjukfrånvaro.



Organisationserfarenhet

Nyckeltalet beskriver hur många år de tillsvidareanställda har arbetat inom företaget.

Andel anställda med olika anställningstid



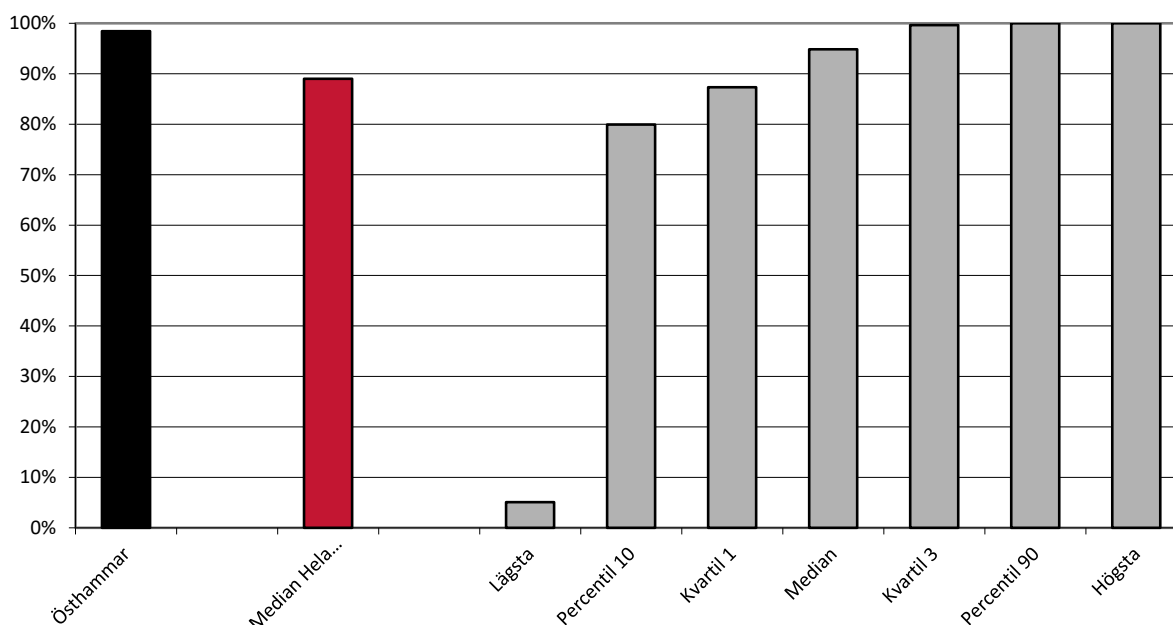
	Anställningstid i år				
	0-1 år	2-5 år	6-10 år	11-20 år	20- år
Östhammars kommun	6,0%	15,6%	13,5%	26,3%	38,6%
Median alla	10,0%	31,3%	17,9%	23,9%	16,5%
Median Hela kommuner	5,6%	20,4%	16,1%	29,0%	23,5%



Rörlighet bland nyanställda

Nyckeltalet beskriver hur stor andel av de tillsvidareanställda som rekryterades 2015 som finns kvar i verksamheten vid utgången av 2016.

Andel av nyanställda (2015) som är kvar 2016



Alla 2016

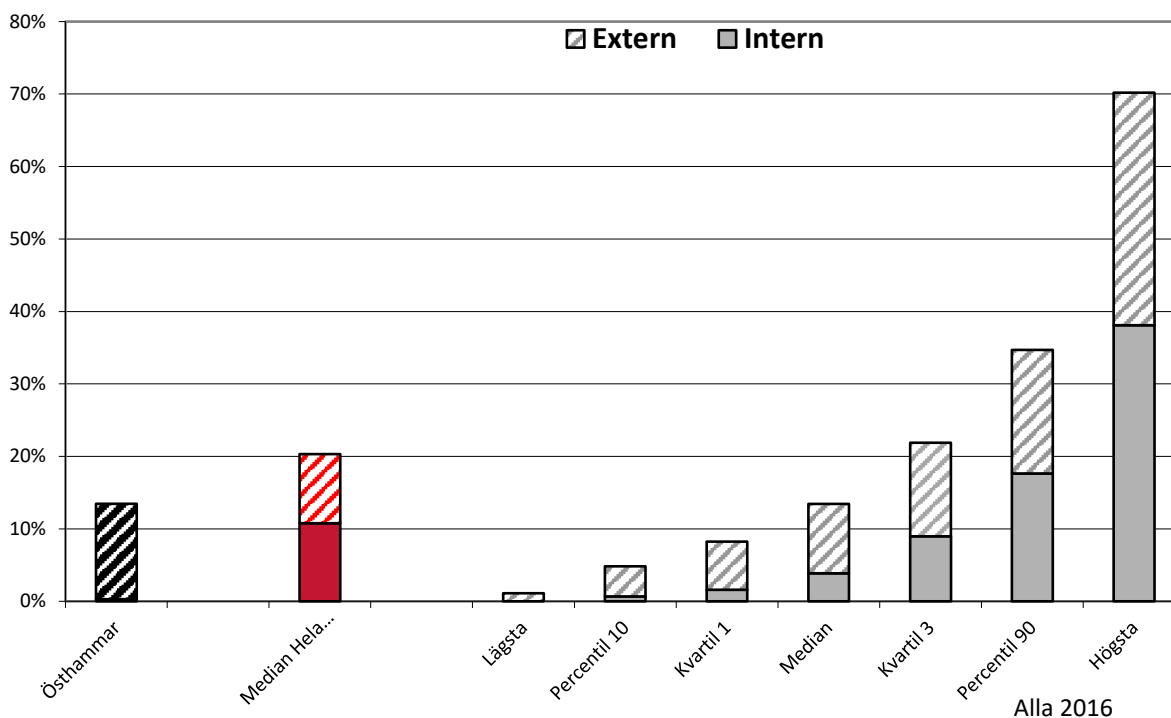
Östhammars kommun	98%	Lägsta	5%
Median Hela kommuner	89%	Median	95%
		Högsta	100%



Rekryteringar

Nyckeltalet beskriver andel tillsvidareanställda som har rekryterats dels internt, dels externt.

Intern- och externrekryteringar i procent av antal tillsvidareanställda



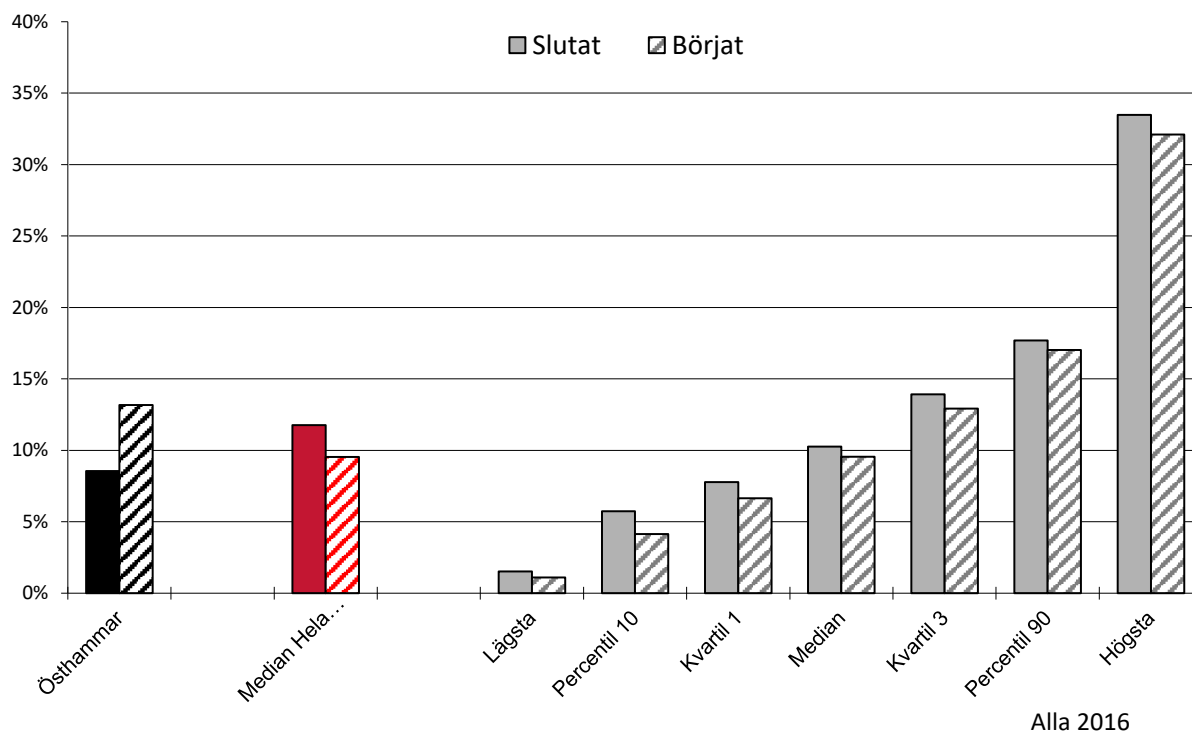
	Intern	Extern		Intern	Extern
Östhammars kommun	0,3%	13,2%	Lägst	0%	1%
Median Hela kommuner	11%	10%	Median	4%	10%
			Högst	38%	32%



Personalrörlighet

Nyckeltalet beskriver andelen avgångar och externrekryteringar.

Extern personalomsättning



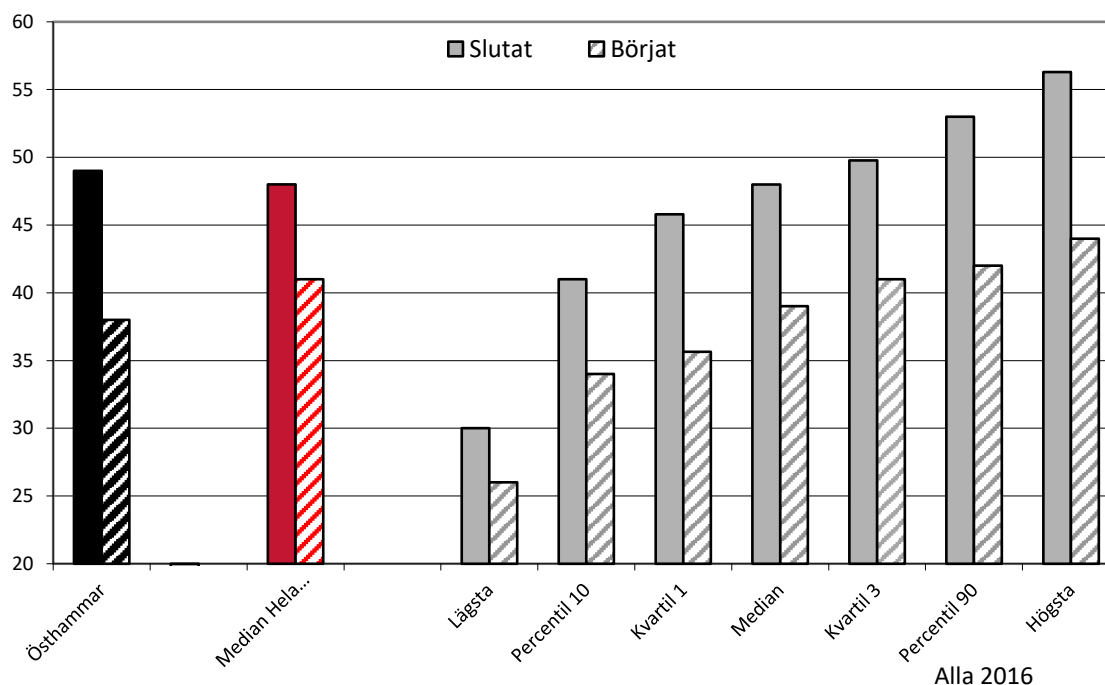
	Slutat	Börjat		Slutat	Börjat
Östhammars kommun	8,5	13,2	Lägsta	2	1
Median Hela kommuner	11,8	9,5	Median	10	10
			Högsta	33	32



Förändring av åldersstruktur

Nyckeltalet beskriver genomsnittlig ålder på alla externt rekryterade tillsvidareanställda respektive alla som har slutat sin anställning under perioden.

Medelålder på de som rekryterats och de som slutat



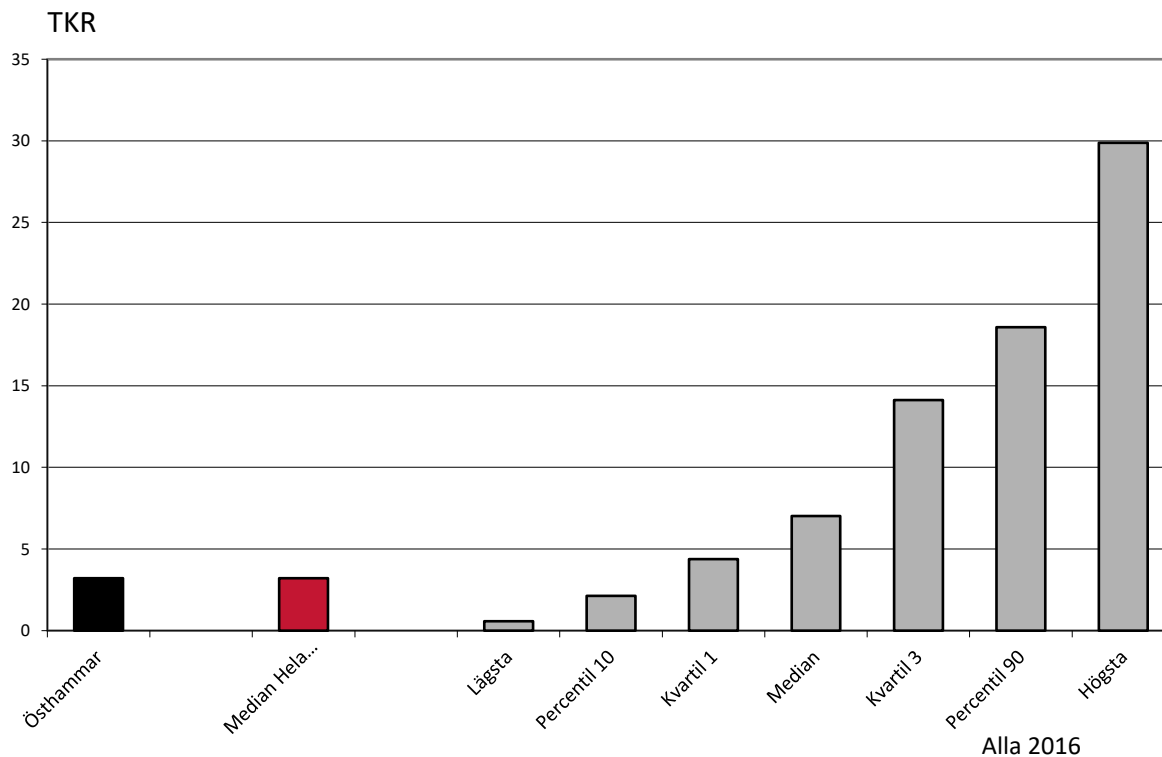
	Slutat Börjat			Slutat Börjat	
Östhammars kommun	49	38	Lägsta	30	26
Median Hela kommuner	48	41	Median	48	39
			Högsta	56	44



Utbildningskostnad

Nyckeltalet beskriver totala utbildningskostnader per anställd i tusentals kronor (tkr).

Utbildningskostnad per anställd



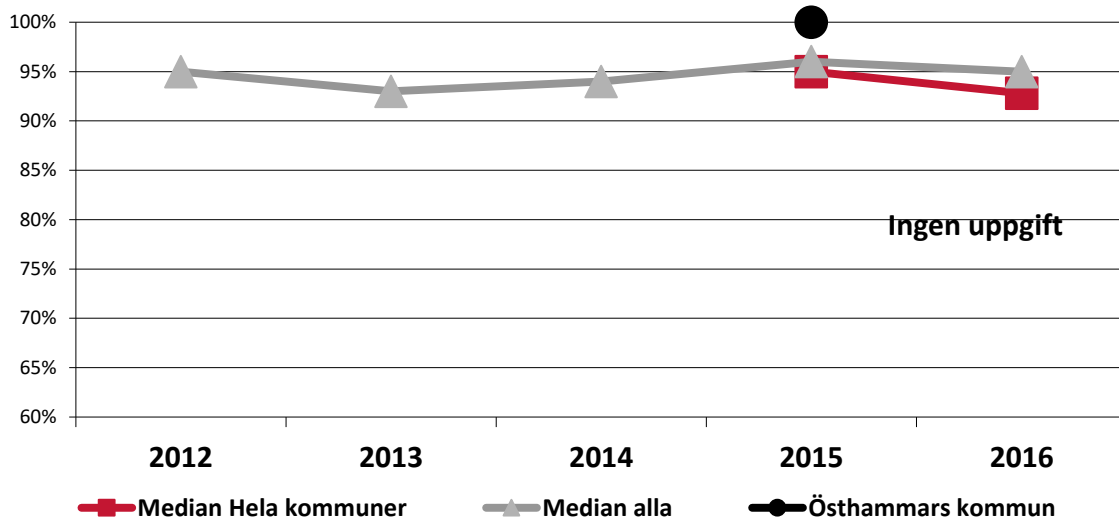
Östhammars kommun	3 tkr	Lägsta	1
Median Hela kommuner	3 tkr	Median	7
		Högsta	30



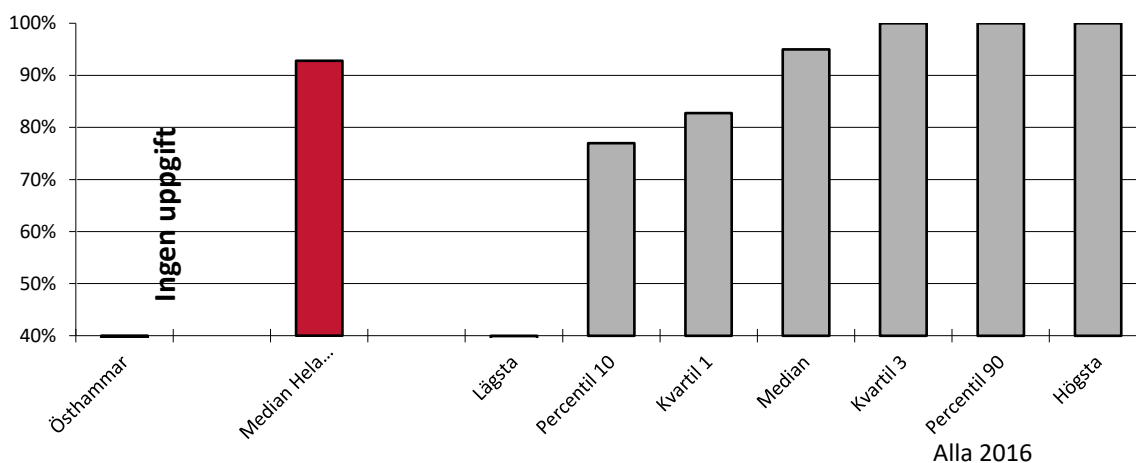
Utvecklingssamtal

Nyckeltalet beskriver hur stor andel av de tillsvidareanställda som har haft utvecklingssamtal under året.

Andel anställda som har haft utvecklingssamtal - historisk utveckling



Ert nuläge i förhållande till övrigas



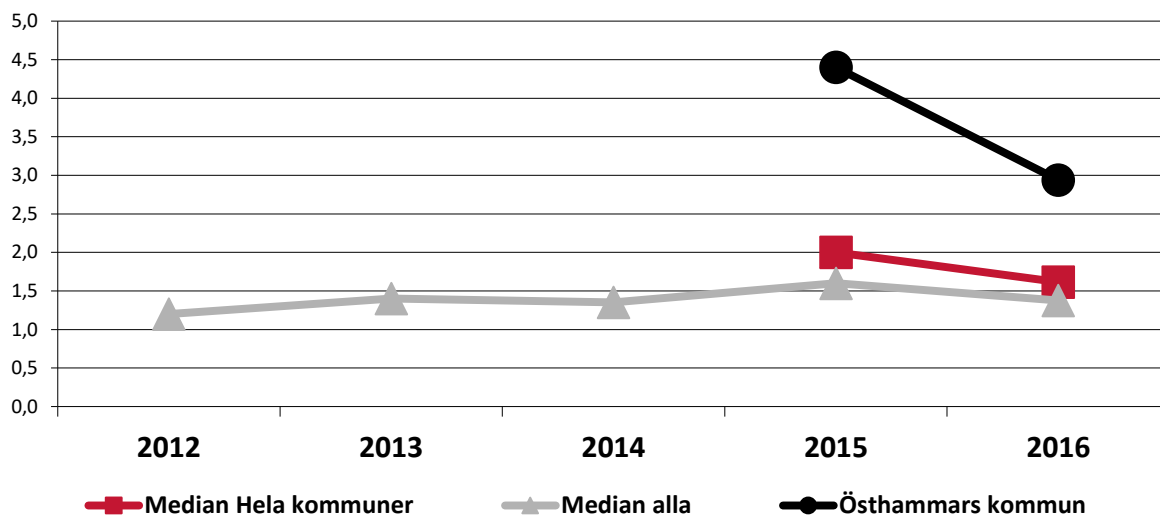
Östhammars kommun		Lägst	0%
Median Hela kommuner	93%	Median	95%
		Högsta	100%



Arbetsskador

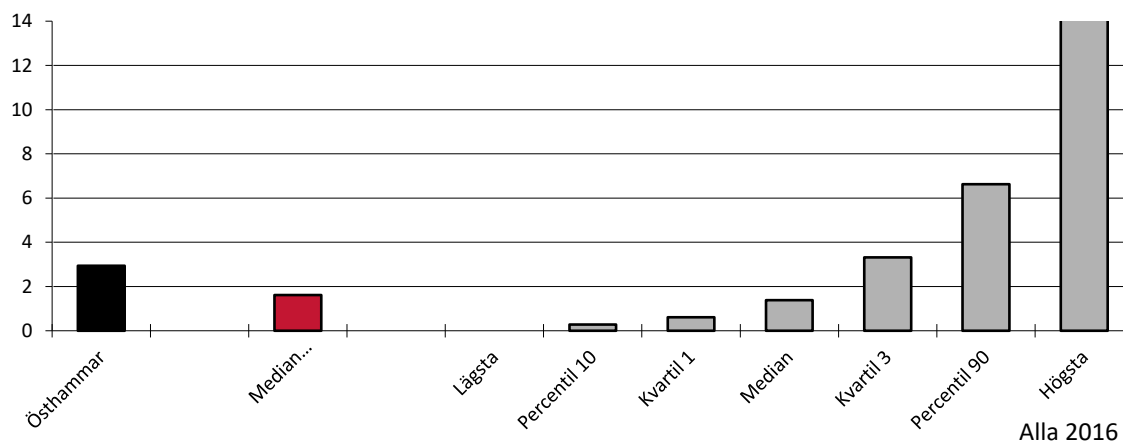
Nyckeltalet beskriver antal anmälda arbetsskador till Försäkringskassan i förhållande till totalt antal anställda.

Antal anmälda arbetsskador per 100 anställda - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun				4,4	2,9
Median alla	1,2	1,4	1,4	1,6	1,4
Median Hela kommuner				2,0	1,6

Ert nuläge i förhållande till övrigas



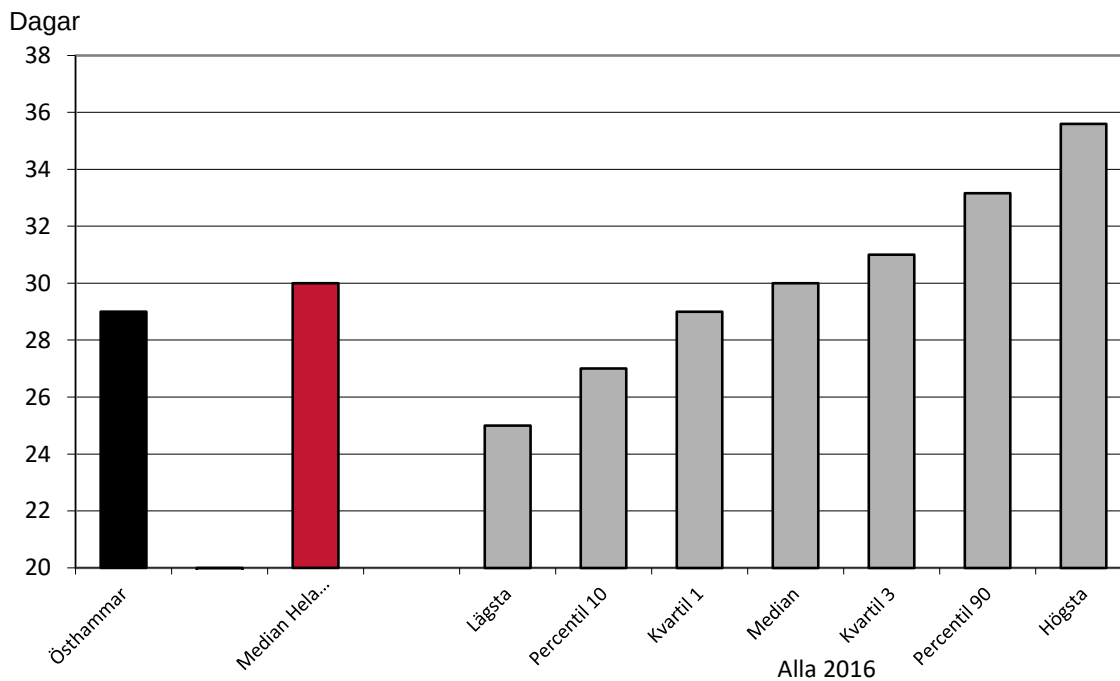
Östhammars kommun	2,9	Lägst	0,0
Median Hela kommuner	1,6	Median	1,4
		Högst	18,9



Semester

Nyckeltalet beskriver genomsnittligt antal semesterdagar som erbjuds för tillsvidareanställd personal.

Genomsnittligt antal semesterdagar per anställd



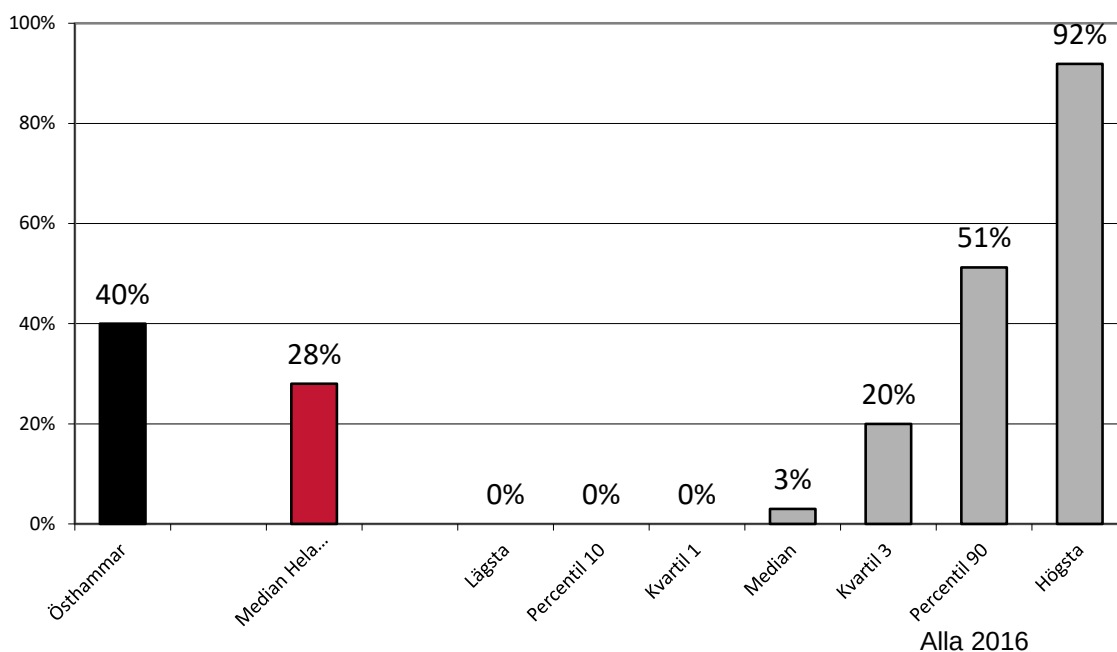
Östhammars kommun	29	Lägsta	25
Median Hela kommuner	30	Median	30
		Högsta	36



Obekväm arbetstid

Nyckeltalet beskriver hur stor andel av samtliga anställda som regelbundet arbetar på obekväm arbetstid.

Andel som arbetar obekväm arbetstid



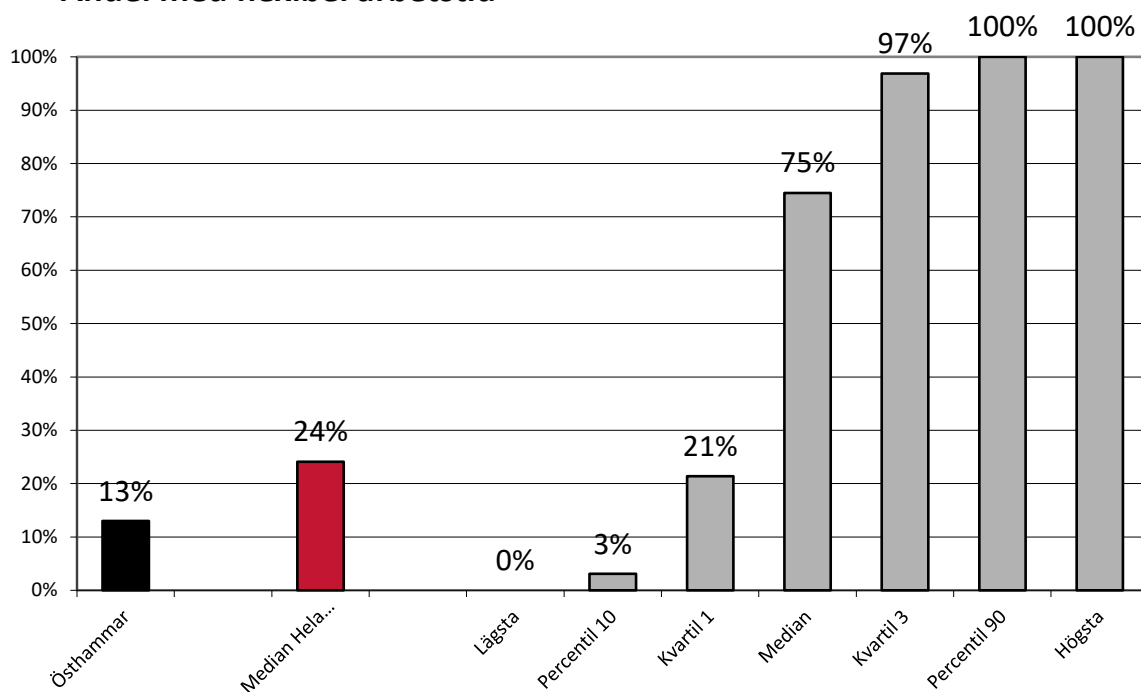
Östhammars kommun	40%	Lägst	0%
Median Hela kommuner	28%	Median	3%
		Högsta	92%



Flexibel arbetstid

Nyckeltalet beskriver andel av samtliga anställda som har flexibel arbetstid.

Andel med flexibel arbetstid



Alla 2016

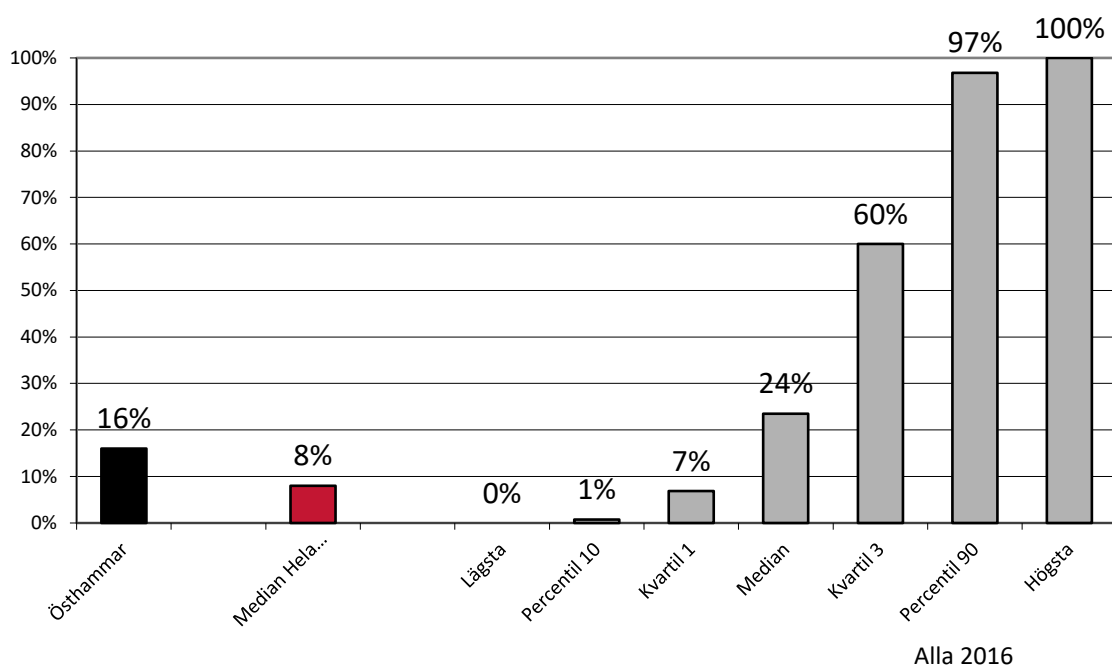
Östhammars kommun	13%	Lägst	0%
Median Hela kommuner	24%	Median	75%
		Högsta	100%



Distansarbete

Nyckeltalet beskriver andel av samtliga anställda som har möjlighet att arbeta hemifrån.

Andel som har möjlighet att arbeta hemifrån



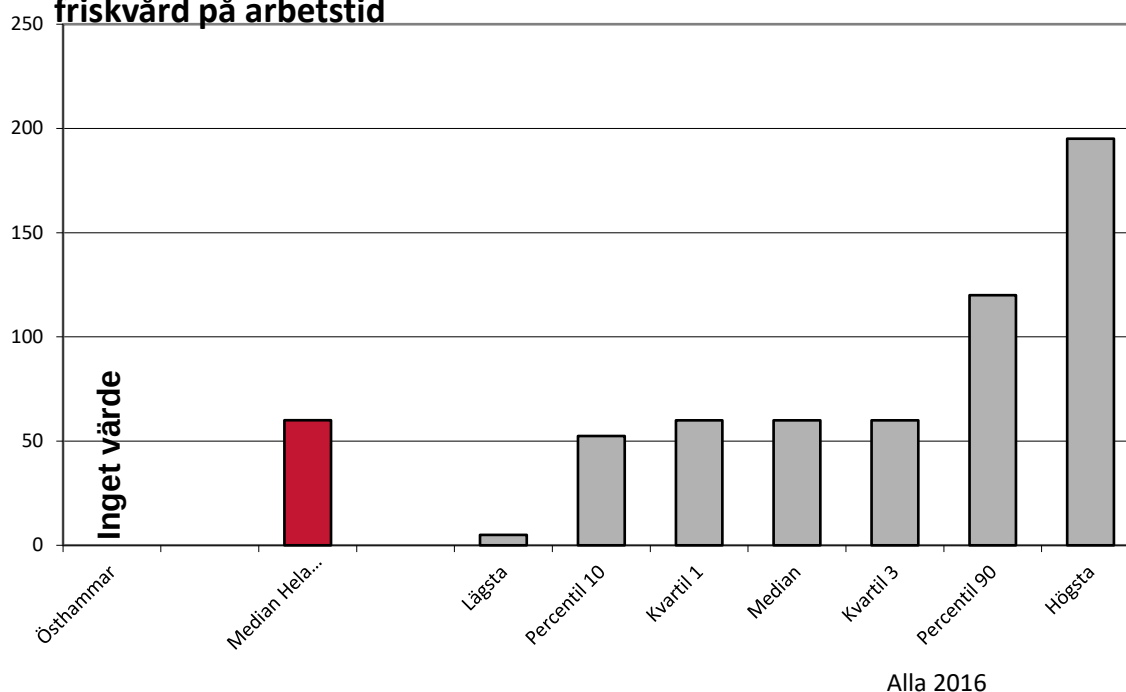
Östhammars kommun	16%	Lägst	0%
Median Hela kommuner	8%	Median	24%
		Högsta	100%



Friskvård

Nyckeltalet beskriver hur många minuter friskvård på arbetstid de har som erbjuder friskvård på arbetstid.

Minuter friskvård per vecka på arbetstid - för de som har friskvård på arbetstid



Östhammars kommun		Lägst	5
Median Hela kommuner	60	Median	60
		Högsta	195

Andel av samtliga företag som erbjuder friskvård på arbetstid:

42%

Andel av samtliga Hela kommuner som erbjuder friskvård på arbetstid:

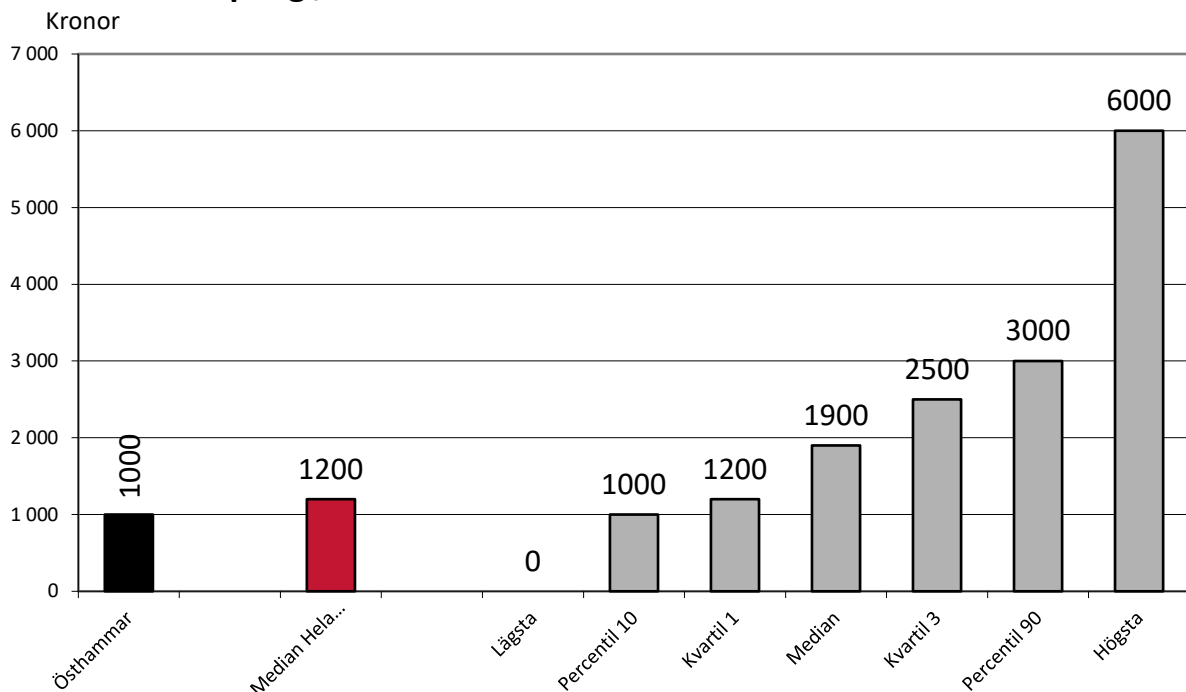
44%



Friskvårdsbelopp

Nyckeltalet visar högsta belopp som medarbetare får använda till friskvårdsaktiviteter.

Friskvårdspeng / anställd



Alla 2016

Östhammars kommun	1000	Lägst	0
Median Hela kommuner	1200	Median	1900
		Högsta	6000



Lärande nyckeltal

Nyckeltalsinstitutet har även i år noterat en fortsatt stark samvariation mellan antal anställda per chef och långtidssjukfrånvaro. Detta är en samvariation som håller i sig och som Nyckeltalsinstitutet uppmärksammade första gången i början av 2000-talet.

En korrelation på 0,55 innebär att det är en mycket stark samvariation mellan antal anställda per chef per chef och långtidssjukfrånvaro. I de organisationer där det är många anställda per chef är det väldigt ofta en hög långtidssjukfrånvaro. Jämför bilden nedan där varje orange punkt visar en organisation. Det är bara ett par organisationer med över 18 anställda per chef som har under 3,8 procent långtidssjukfrånvaro. Bland organisationer med färre än 18 anställda per chef är det många som har under 3 procents långtidssjukfrånvaro.

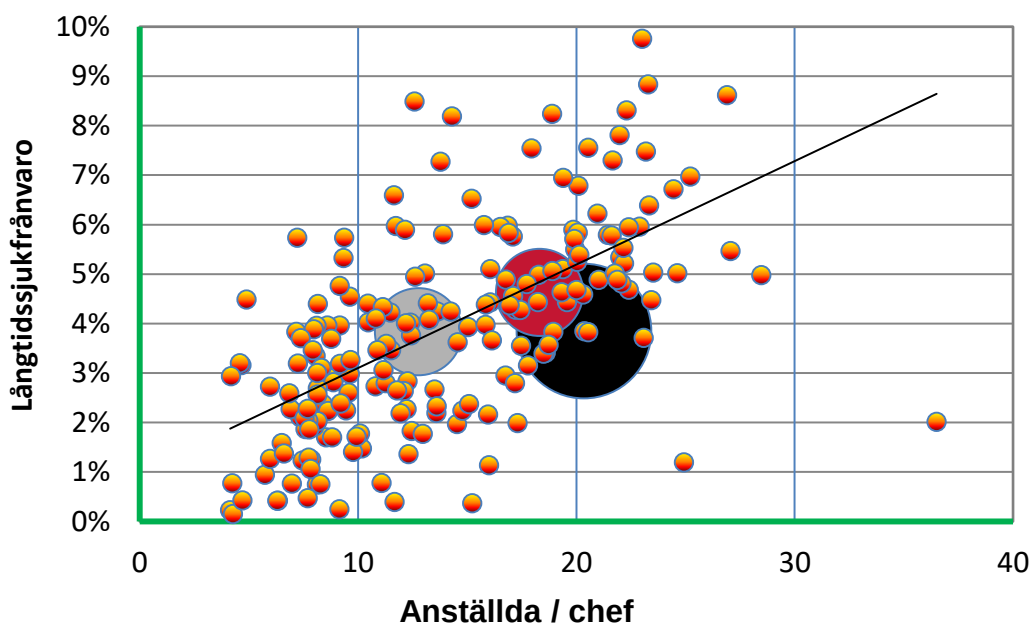
Östhammars kommun

Svart boll = eget värde

Grå boll = median alla

Röd boll = median Hela kommuner

Korrelation: 0,55





Så här beräknas AVI:

Attraktiv arbetsgivarindex, AVI, beräknas utifrån nio nyckeltal.

De är

- 1 Tillsvidareanställningar (Andel tillsvidareanställda i procent av totalt antal anställda)
- 2 Medianlön (Medianmånadslön uppräknad till heltid)
- 3 Lika Karriärmöjlighet (Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor)
- 4 Utbildningstid (Utbildningstid i procent av total arbetad tid)
- 5 Övertid (i procent av total arbetad tid)
- 6 Korttidssjukfrånvaro (Korttidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid)
- 7 Personalansvar (Antal anställda per chef)
- 8 Långtidssjukfrånvaro (Långtidssjukfrånvaro i procent av arbetad tid)
- 9 Avgångar (Antal avgångar i procent av antal tillsvidareanställda)

Poängen för varje nyckeltal summeras till ett index. Nyckeltalens poäng baseras på följande tabeller: Poängen i vänstra kolumnen uppnås när nivåerna för de olika nyckeltalen uppnås. Till exempel uppnås 20 poäng för Tillsvidareanställning (nyckeltal 1) om andel tillsvidareanställda överstiger 98 %. För Medianlön uppnås 20 poäng om nyckeltalet (2) överstiger 38 000 kr osv.

Observera att för nyckeltalet Lika Karriärmöjligheter utgår från det kön som har lägst andel chefsrepresentation i förhållande till andel anställda. Det betyder att när nyckeltalet visar över 1,0 räknas poängen efter "andel chefer som är män i förhållande till andel anställda män".

Poäng	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20	98%	38000	0,950	4,75%	0,25%	0,50%	4	0,50%	1%
19	96%	37000	0,925	4,50%	0,50%	0,75%	6	0,75%	2%
18	94%	36000	0,900	4,25%	0,75%	1,00%	8	1,00%	3%
17	92%	35000	0,875	4,00%	1,00%	1,25%	10	1,25%	4%
16	90%	34000	0,850	3,75%	1,25%	1,50%	12	1,50%	5%
15	88%	33000	0,825	3,50%	1,50%	1,75%	14	1,75%	6%
14	86%	32000	0,800	3,25%	1,75%	2,00%	16	2,00%	7%
13	84%	31000	0,775	3,00%	2,00%	2,25%	18	2,25%	8%
12	82%	30000	0,750	2,75%	2,25%	2,50%	20	2,50%	9%
11	80%	29000	0,725	2,50%	2,50%	2,75%	22	2,75%	10%
10	78%	28000	0,700	2,25%	2,75%	3,00%	24	3,00%	11%
9	76%	27000	0,675	2,00%	3,00%	3,25%	26	3,50%	12%
8	74%	26000	0,650	1,75%	3,25%	3,50%	28	4,00%	13%
7	72%	25000	0,625	1,50%	3,50%	3,75%	30	4,50%	14%
6	70%	24000	0,600	1,25%	3,75%	4,00%	32	5,00%	15%
5	68%	23000	0,575	1,00%	4,00%	4,25%	34	5,50%	16%
4	66%	22000	0,550	0,75%	4,25%	4,50%	36	6,00%	17%
3	64%	21000	0,525	0,50%	4,50%	4,75%	38	6,50%	18%
2	62%	20000	0,500	0,25%	4,75%	5,00%	40	7,00%	19%
1	0%	0	0,000	0,00%					



Ta gärna kontakt med Nyckeltalsinstitutet för genomgång av resultatrapporten och få mer information om våra kompletterande tjänster kring förändringsledning.

08 - 402 00 29

info@nyckeltal.se



Resultatrapport 2016

Östhammars kommun



Mot framgång med jämna steg

Utgiven april 2017



Innehållsförteckning

Övergripande resultat 2016	2
Läsanvisningar	3
Östhammar specifika resultat	
Jämfix-poäng	4
Resultatsammanfattning	5
Jämförbarhetsanalys	6
SPINDELDIAGRAM	
Spindeldiagram jämfört med eget verksamhetsområde	7
Spindeldiagram jämfört med föregående år	8
Spindeldiagram jämfört med median-JÄMIX	9
Spindeldiagram jämfört med bästa JÄMIX	10
Övergripande JÄMIX-bild	11
Tre nyckeltal - som avviker mest från andra	12
JÄMSTÄLLDHETSINDEX, JÄMIX®	
Yrkesgrupper	13
Högsta ledningsgruppen	14
Karriärmöjlighet	15
Lön	16
Långtidssjukfrånvaro	17
Föräldradagar kvinnor / män	18
Sysselsättningsgrad	19
Tillsvidareanställda	20
Jämförbarhetsarbete	21
Specifikation JÄMIX-nyckeltalen	22
ÖVRIGA NYCKELTAL	
Styrelse	23
Internrekrytering	24
Externrekrytering	25
Högskoleutbildning	26
Kompetensutveckling	27
Korttidssjukfrånvaro	28
Föräldradagar män	29
Tillfällig vård av barn	30
Reducerad Heltid	31
Övertid	32
Avgångar	33
Ålder	34
LÄRANDE NYCKELTAL	
Lärande nyckeltal - högskoleutbildning och lön	35
POÄNGTABELL FÖR JÄMIX	36



ÖVERGRIPANDE RESULTAT JÄMIX 2016, utgiven 2017

Medverkande företag och organisationer

Denna rapport är baserad på 208 organisationer med 668 000 medarbetare. Databasen är inte statisk utan ökar successivt. Medverkande organisationer är både från privat och offentlig sektor. Slutsatserna gäller framförallt företag och organisationer med mer än 100 anställda.

Utvecklingen av jämställdheten planar ut

Utifrån de deltagande företagen och organisationernas resultat kan vi konstatera att jämställdheten inom svenskt arbetsliv nu har planat ut. Med Nyckeltalsinstitutets nyckeltal som indikatorer på jämställdhet blev medianen för JÄMIX® år 2016 115 poäng. Det är en minskning jämfört med föregående år. I ett längre perspektiv blir det dock mer jämställt i alla typer av branscher och liksom tidigare ligger statliga organisationer generellt något högre än andra verksamheter.

Vi ser en allt tydligare samvariation mellan skillnad i högskoleutbildning och skillnad i lön. I verksamheter där män har en högre andel högskoleutbildning har män också högre lön. Liksom tvärtom.

Den 1 januari 2016 infördes en extra pappamånad. Detta har inte påverkat resultatet av uttaget av föräldradagar i JÄMIX® mer än marginellt.

Mer lika karriärmöjligheter

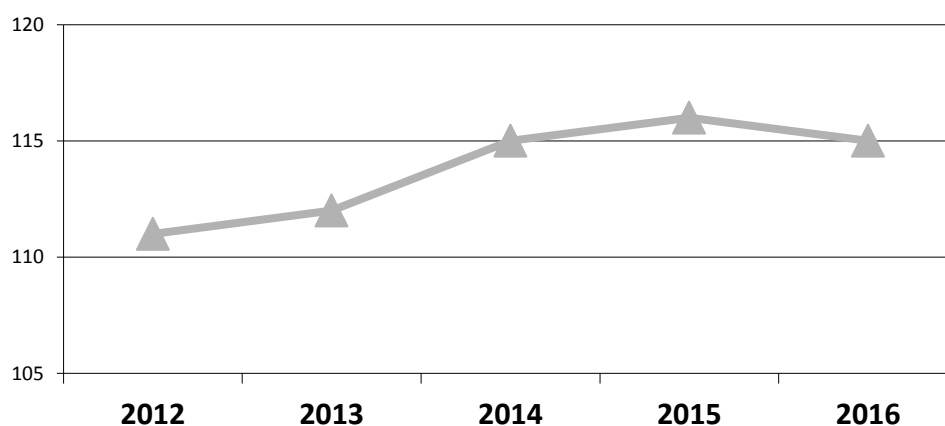
Utvecklingen mot ett jämställt chefskap i svenskt arbetsliv fortsätter. Värdet på karriärnyckeltalet, andel chefer som är kvinnor i relation till andel anställda kvinnor, är 0,94 jämfört med föregående års värde som var 0,93. Det innebär att i en organisation med 100 chefer, där det är lika många anställda män som kvinnor, är det nu i genomsnitt 47 kvinnor och 53 män som är chefer. Med nuvarande utveckling kommer det att vara helt jämställt kring 2020. Nyckeltalet beskriver samtliga chefer.

För jämställd högsta ledningsgrupp är det fortfarande en bra bit kvar för privata företag medan det är jämställt i de flesta offentliga organisationer.

Negativ utveckling av långtidssjukfrånvaron

Skillnaden i långtidssjukfrånvaro är den stora orsaken till att jämställdheten, enligt JÄMIX®, har planat ut. Skillnaden mellan kvinnor och män fortsätter att öka. Kvinnor har nu, i genomsnitt, avsevärt mer än dubbelt så hög långtidssjukfrånvaro som män. I endast 1 av 15 organisationer har män högre långtidssjukfrånvaro än kvinnor. Däremot marginell ökning i skillnaden i korttidssjukfrånvaro mellan män och kvinnor.

JÄMIX® - historisk utveckling



Median av samtliga organisationer



ATT LÄSA OCH TOLKA RAPPORTEN

Här finner du korta förklarande texter som kan underlätta din läsning och tolkning av rapporten.

Beräkning av JÄMIX®

Poängen för varje nyckeltal summeras till ett JÄMIX®. Nyckeltalens poäng baseras på tabellen på sidan 36. Poängen till vänster i tabellen uppnås när nivåerna för de olika nyckeltalen uppnås. Till exempel uppnås 20 poäng för nyckeltal nr. 1, "Yrkesgrupper", om andelen jämförbara yrkesgrupper (med minst 40 % kvinnor och minst 40 % män) är 76 % eller mer. Observera att i alla nyckeltal, utom det om jämförbarhetsarbete, gäller även det omvända förhållandet om män är underrepresenterade. Vid beräkningen av JÄMIX® utgår vi från det kön som är minst representerat eller har minst andel med en viss sysselsättningsgrad, andel tillsvidareanställda, etc.

Vad är ett bra JÄMIX®?

Varje nyckeltal kan ge som lägst 1 poäng och som högst 20 poäng. Maximal JÄMIX-poäng är därmed 180. Ju högre JÄMIX-poäng, desto bättre bedöms jämförbarheten vara i organisationen.

När du tittar på spindeldiagrammen på sidorna 6-9, där resultaten för de nio nyckeltalen som ingår i JÄMIX presenteras, gäller att det alltid är bäst att befinna sig långt ut på spindeldiagrammet. Om din organisation till exempel får 20 poäng och hamnar längst ut i diagrammet för nyckeltal nr. 4 "Lön" betyder det att medianlönerna är lika höga för män och kvinnor, inte nödvändigtvis att män och kvinnor har höga löner.

Värdering av resultaten

När de gäller de tolv "övriga" nyckeltalen gör vi inte någon värdering av vad som är bra, dåligt eller lagom – den bedömningen får varje organisation själv göra. Däremot kan dessa nyckeltal, liksom det totala JÄMIX® och vara ett underlag för den interna styrprocessen.

Färger underlättar läsningen

För att förenkla läsningen av rapporten använder vi genomgående samma färger i alla diagram. Det som utmärks med svart avser resultaten för din organisation, grått avser resultaten från samtliga organisationer som deltagit i mätningen och rött avser medianen av organisationer i valt verksamhetsområde.

Redovisningsmått

Statistiken redovisas i form av kvartiler och percentiler. Det som visas i diagramen är: Lägsta värde, percentil 10, kvartil 1, median, kvartil 3, percentil 90 och högsta värde.

För varje nyckeltal presenteras hur deltagande organisationer fördelar sig på olika resultat. I diagrammen som visar utvecklingen över tid, 2011-2015, har vi valt att genomgående redovisa medianvärden för samtliga medverkande organisationer och samtliga i valt verksamhetsområde. Genom att utläsa i vilken percentil eller kvartil er organisation hamnar får ni en bra bild av hur många som ligger högre respektive lägre än er organisation i det totala urvalet.

Exempel:

Om ditt nyckeltal hamnar i den första kvartilen så innebär det att minst 3/4 av organisationerna har högre värde än din organisations värde. Om ditt nyckeltal hamnar i andra kvartilen betyder det att minst hälften av alla organisationer har ett högre värde och minst en 1/4 av alla organisationer har ett lägre värde.

När uppgifter saknas

Om ni avstått från att rapportera in en uppgift som behövs för att beräkna JÄMIX® har vi istället gett din organisation en poäng som är framräknad som en median av övriga organisationer i valt verksamhetsområde.

Har du frågor?

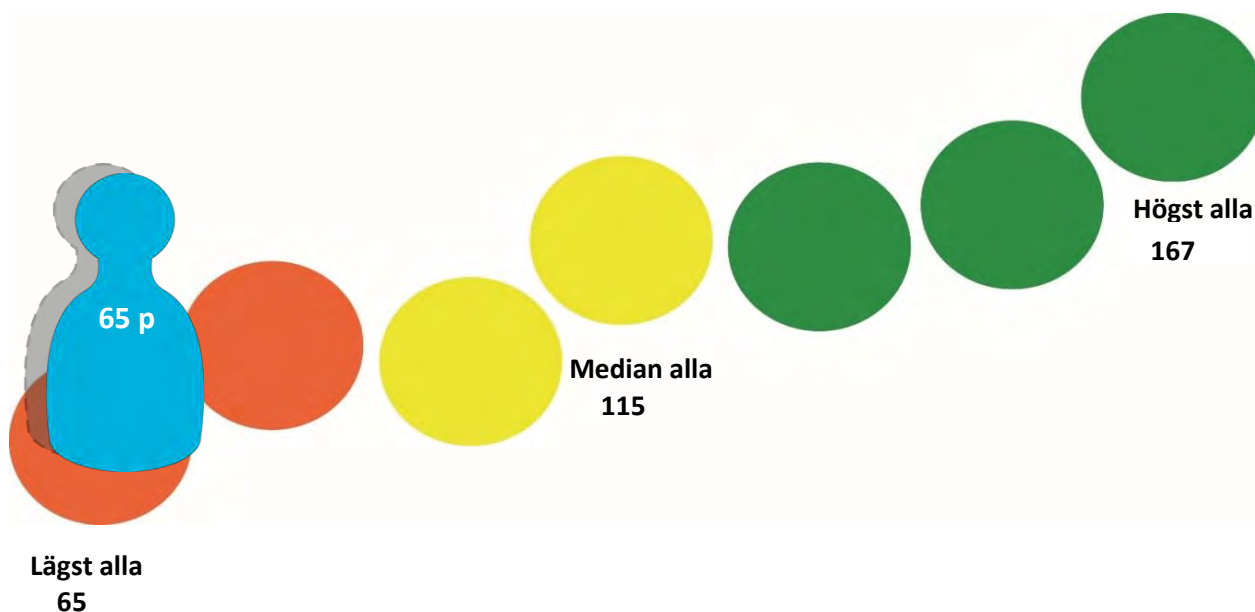
Är du välkommen att kontakta oss på telefon 08 – 402 00 29 eller på epost info@nyckeltal.se.



Östhammars kommun

har placering 208 av 208 medverkande.

65 p
(fg år 60)



Det högsta uppmätta JÄMIX® är 167

Medianvärdet för JÄMIX® är 115

Det lägsta uppmätta JÄMIX® är 65

Det högsta värdet för Hela kommuner är 127

Medianvärdet för Hela kommuner är 103

Det lägsta värdet för Hela kommuner är 65



Sammanfattning av nyckeltal i Jämställdhetsindex 2016 för Östhammars kommun

Rapporten baseras på 1 602 anställda kvinnor och 303 anställda män.

- 3 av 51 yrkesgrupper är jämställda. Se sidan 13.
- 6 kvinnor och 4 män i högsta ledningsgruppen. Se sidan 14.
- 66 % av cheferna är kvinnor, 86 % av de tillsvidareanställda är kvinnor. Se sidan 15.
- Medianlönen för kvinnor är 25 350 kronor, för män 29 000 kronor. Se sidan 16.
- Långtidssjukfrånvaron är 4,2 % för kvinnor, 2,3 % för män. Se sidan 17.
- Kvinnor tar i genomsnitt ut 103 föräldradagar, män 41 dagar. Se sidan 18.
- 56 % av kvinnorna och 82 % av männen har heltidstjänst. Se sidan 19.
- 93 % av kvinnorna och 82 % av männen har tillsvidareanställning. Se sidan 20.



Nyckeltalsinstitutets analys av Östhammars kommun

Yrkesgrupper (6% jämförbara):

Ni har ett lägre värde än medianen för branschen vad gäller yrkesgrupper. Generellt är det få yrkesgrupper i Sverige som är jämförbara, ungefär var 6:e yrkesgrupp. Så har det varit under många år och det finns i samhället ingen långsiktig uppgående trend mot ökad jämförbarhet.

Ledningsgrupp (60% kvinnor):

Inom er ledningsgrupp har jämförbarhet uppnåtts.

I Sverige är det generellt en stor skillnad mellan offentliga och privata ledningsgrupper. Offentliga organisationers ledningsgrupper är i genomsnitt mer jämförbara än privata företags ledningsgrupper även om vi ser en ökad jämförbarhet även i privata företag.

Karriärmöjligheter (0,77):

Östhammars kommun har ett lägre värde än medianen av övriga.

56 av cheferna är kvinnor, 29 av cheferna är män. Det innebär att 66% av cheferna är kvinnor.

86% av de tillsvidareanställda är kvinnor. Den relationen, 66% / 86% blir 0,77.

Relationen bör i en jämförd organisation vara 1,0.

För att det ska bli helt jämfört bör antalet chefer som är kvinnor öka med 17.

Lön (-13% skillnad):

Med denna takt blir, vad gäller löner, Östhammar jämfört år 2027.

I Sverige minskar löneskillnaderna mellan kvinnor och män men det är fortfarande en bra bit kvar till medianlönerna är lika för kvinnor och män. Notera att nyckeltalet inte visar om det är lika lön för lika arbete. En skillnad i medianlön mellan kvinnor och män kan antingen bero på att det är olika löner för lika arbeten eller att kvinnor och män har olika typer av arbeten med olika typer av betalning.

Långtidssjukfrånvaro (1,8%-enheter skillnad):

Med denna takt blir Östhammar jämfört år 2020.

Det här är det nyckeltal som generellt visar störst skillnad mellan kvinnor och män. Medan de allra flesta jämförbarhetsnyckeltal visar positiva trender, mot ökad jämförbarhet, så visar utvecklingen av långtidssjukfrånvaron inte någon positiv trend.

Föräldraledighet

Kvinnor tar ut mycket längre föräldraledighet än män.

Heltidstjänster (-26,0%-enheter skillnad):

Utvecklingen för Östhammar går åt fel håll.

Detta nyckeltal visar stora skillnader i olika branscher. Det är en stor jämförbarhetsfråga inom vård och omsorg, detaljhandel m.fl. branscher medan det i andra branscher inte längre är en stor jämförbarhetsfråga.

Tillsvidareanställningar (10,3%-enheter skillnad):

Män har tillsvidareanställningar i mindre omfattning än kvinnor

Detta nyckeltal visar att det i Sverige under de senaste åren i genomsnitt är kvinnor som har tillsvidareanställningar i högre grad än män även om variationerna mellan olika organisationer är stora.

Jämförbarhetsarbete (5 av 20 poäng):

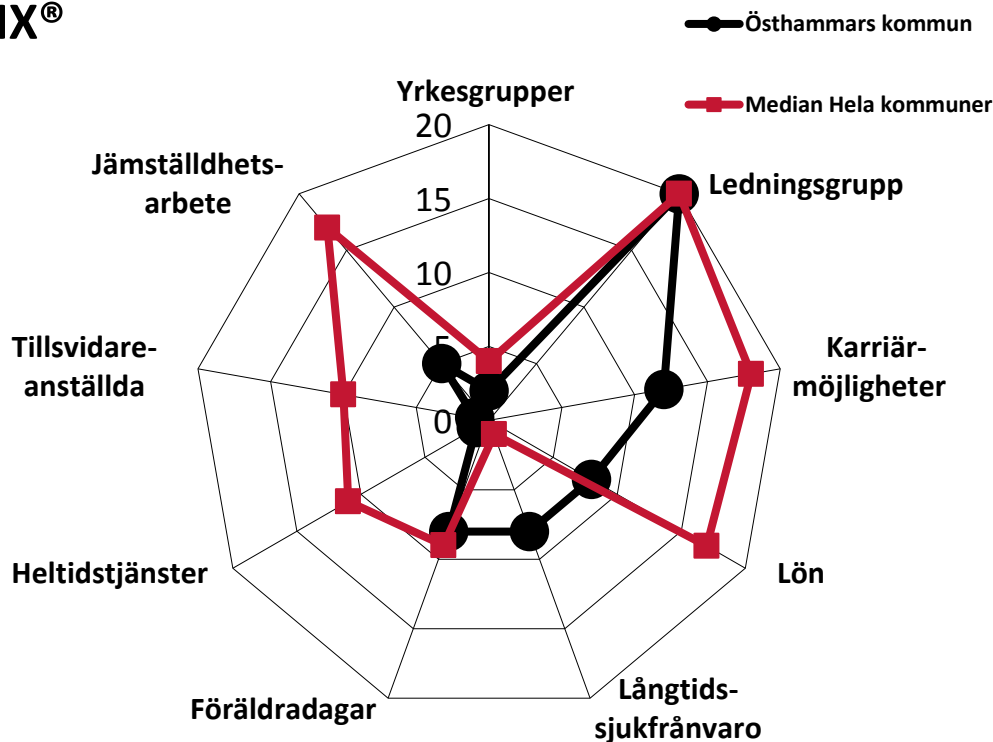
Det finns luckor i jämförbarhetsarbetet.

De allra flesta stora företag och organisationer uppfyller det mesta av det jämförbarhetsarbete som regleras i Diskrimineringslagen.



Östhammars kommun jämfört med bransch.

JÄMIX®



Högre poäng ger placering längre ut i spindeln vilket innebär en mer jämförbar arbetsplats. Observera att ett högt värde på t ex lön eller långtidssjukfrånvaro inte betyder att organisationen har "hög lön" eller "låg långtidssjukfrånvaro" utan att lönerna och långtidssjukfrånvaron är lika för män och kvinnor.

Här jämförs Östhammar med medianen för Hela kommuner.

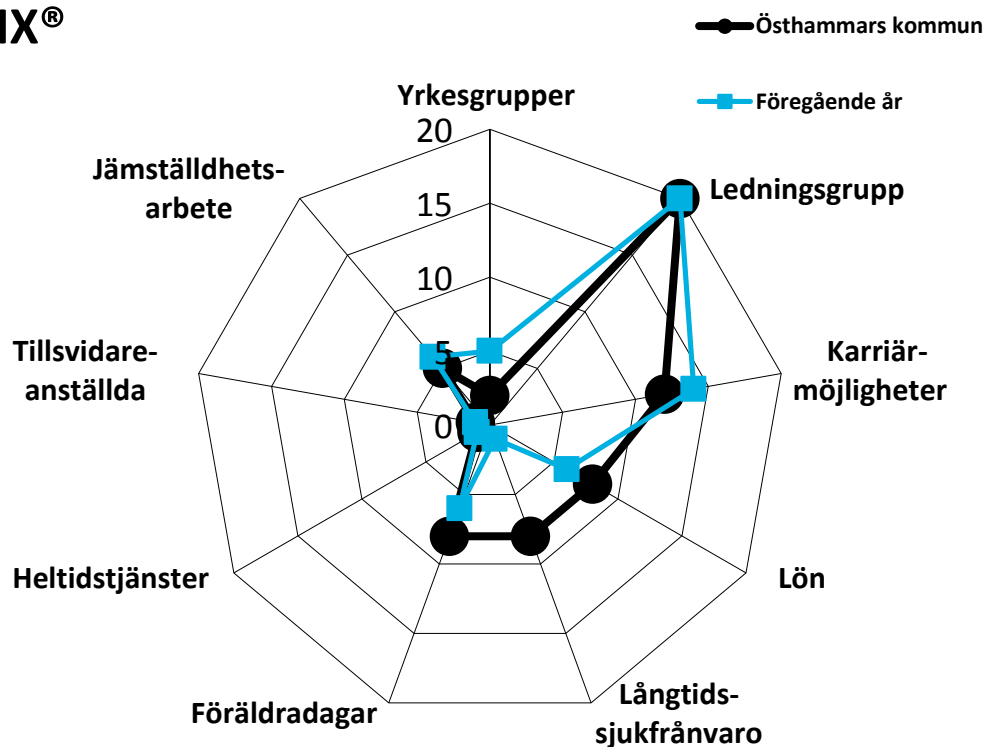
JÄMIX är en sammanslagning av nio jämförbarhetsnyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför JÄMIX poängtabell). Ju högre JÄMIX desto bättre jämförbarhet.

	Värde	Poäng	Median Hela kommuner
Yrkesgrupper 40-60%	6%	2	4
Kvinnor i högsta ledningsgruppen	60%	20	20
Karriärmöjligheter	0,77	12	18
Skillnad lön	-12,6%	8	17
Skillnad i lång sjukfrånvaro	1,8%	8	1
Skillnad i uttag av föräldradagar	62,7	8	9
Skillnad i sysselsättningsgrad	-26,0%	1	11
Skillnad i andel tillsvidareanställda	10,3%	1	10
Jämförbarhetsarbete	5	5	17
SUMMA JÄMIX		65	



Östhammars kommun jämfört med föregående år.

JÄMIX®



Högre poäng ger placering längre ut i spindeln vilket innebär en mer jämförbar arbetsplats.

JÄMIX® - historisk utveckling

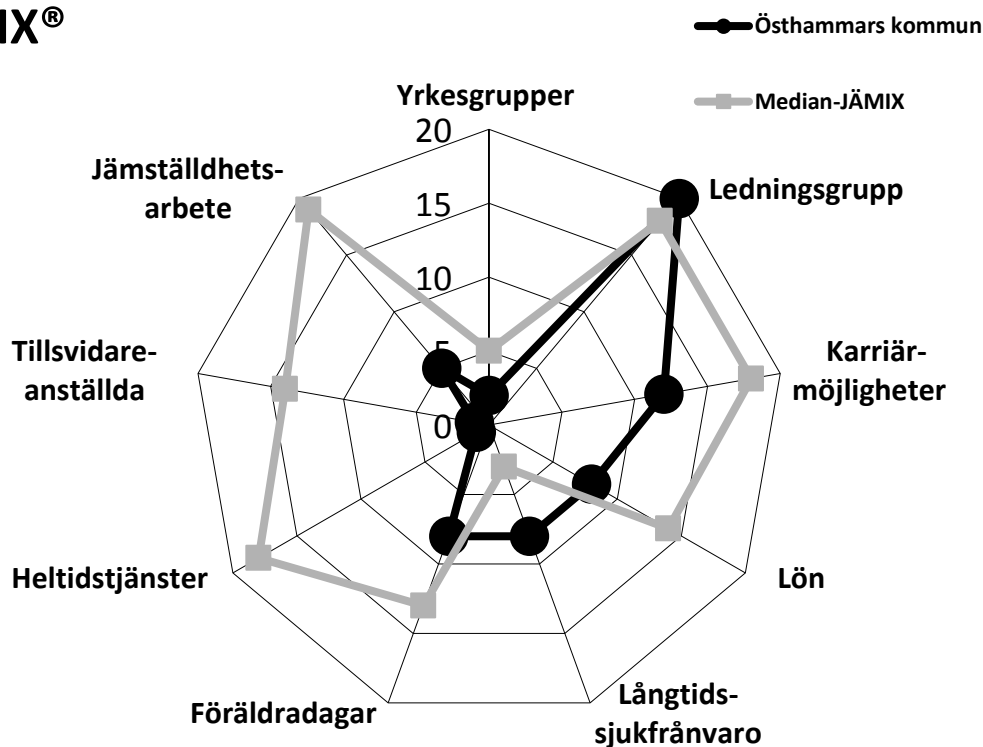
JÄMIX är en sammanslagning av nio jämförbarhetsnyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför JÄMIX poängtabell). Ju högre JÄMIX desto bättre jämförbarhet.

	Värde	Poäng	Värde fg år	Poäng
Yrkesgrupper 40-60%	6%	2	18%	5
Kvinnor i högsta ledningsgruppen	60%	20	60%	20
Karriärmöjligheter	0,77	12	0,81	14
Skillnad lön	-12,6%	8	-14,0%	6
Skillnad i lång sjukfrånvaro	1,8%	8	3,6%	1
Skillnad i uttag av föräldradagar	62,7	8	70,2	6
Skillnad i sysselsättningsgrad	-26,0%	1	-23,7%	1
Skillnad i andel tillsvidareanställda	10,3%	1	9,7%	1
Jämförbarhetsarbete	5	5	6	6
SUMMA JÄMIX		65		60



Östhammars kommun jämfört med median.

JÄMIX®



Högre poäng ger placering längre ut i spindeln vilket innebär en mer jämförbar arbetsplats.

Här jämförs Östhammar med medianen av samtliga organisationer.

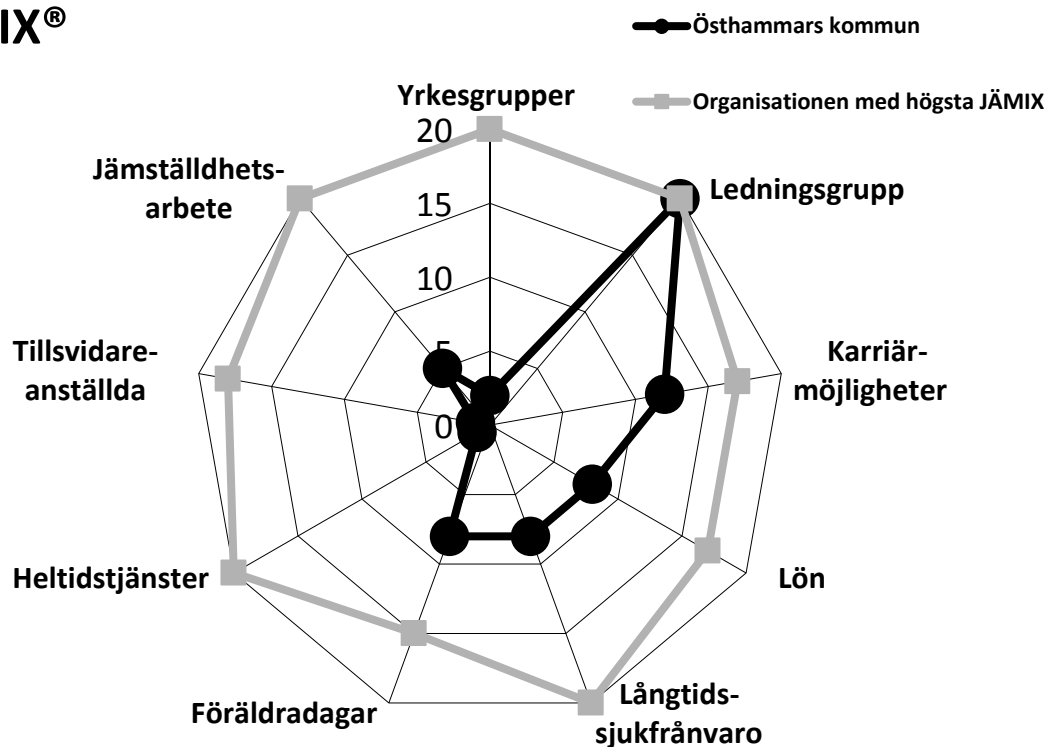
JÄMIX är en sammanslagning av nio jämförbarhetsnyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför JÄMIX poängtabell). Ju högre JÄMIX desto bättre jämförbarhet.

	Värde	Poäng	Median 2016
Yrkesgrupper 40-60%	6%	2	5
Kvinnor i högsta ledningsgruppen	60%	20	18
Karriärmöjligheter	0,77	12	18
Skillnad lön	-12,6%	8	14
Skillnad i lång sjukfrånvaro	1,8%	8	3
Skillnad i uttag av föräldradagar	62,7	8	13
Skillnad i sysselsättningsgrad	-26,0%	1	18
Skillnad i andel tillsvidareanställda	10,3%	1	14
Jämförbarhetsarbete	5	5	19
SUMMA JÄMIX		65	



Östhammar jämfört med bästa organisation.

JÄMIX®



Högre poäng ger placering längre ut i spindeln vilket innebär en mer jämförbar arbetsplats.

Här jämförs Östhammar den organisation som har högst JÄMIX®.

JÄMIX är en sammanslagning av nio jämförbarhetsnyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför JÄMIX poängtabell). Ju högre JÄMIX desto bättre jämförbarhet.

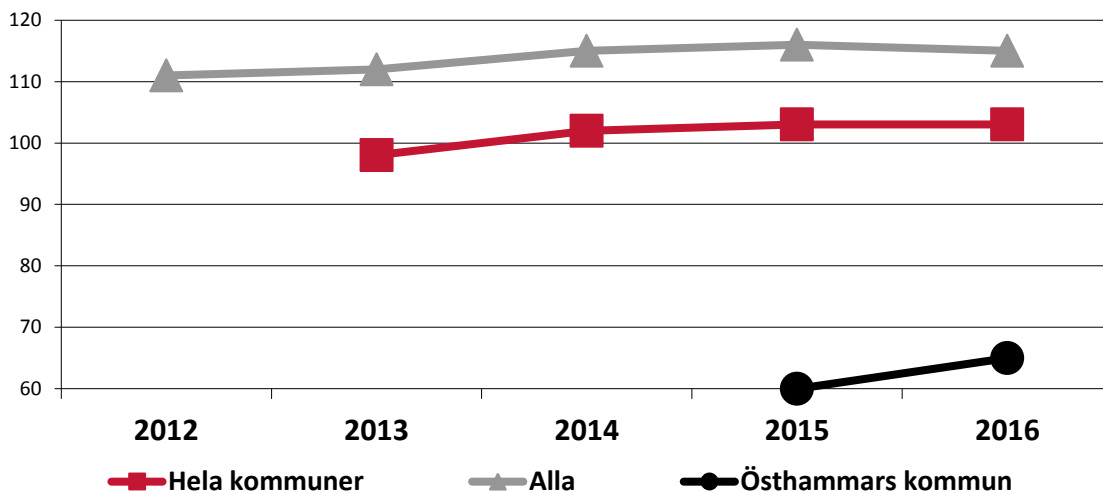
	Värde	Poäng	Organisation med högsta JÄMIX
Yrkesgrupper 40-60%	6%	2	20
Kvinnor i högsta ledningsgruppen	60%	20	20
Karriärmöjligheter	0,77	12	17
Skillnad lön	-12,6%	8	17
Skillnad i lång sjukfrånvaro	1,8%	8	20
Skillnad i uttag av föräldradagar	62,7	8	15
Skillnad i sysselsättningsgrad	-26,0%	1	20
Skillnad i andel tillsvidareanställda	10,3%	1	18
Jämförbarhetsarbete	5	5	20
SUMMA JÄMIX		65	167



Jämför JÄMIX®

JÄMIX är en sammanslagning av nio jämförnyckeltal, där varje nyckeltal har tilldelats en viss poäng (jämför JÄMIX poängtabell). Ju högre JÄMIX desto bättre jämförhet.

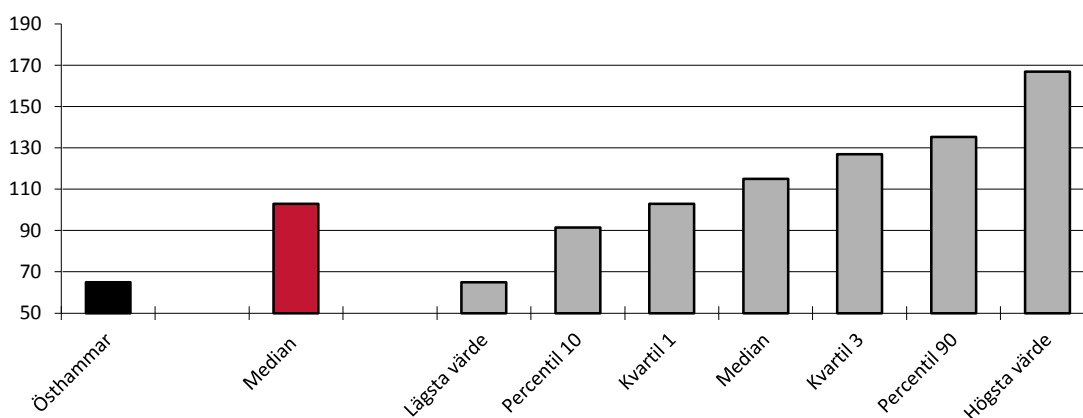
JÄMIX® - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun				60	65
Median Alla	111	112	115	116	115
Median Hela kommuner		98	102	103	103

Diagrammet visar medianvärden för alla och Hela kommuner.

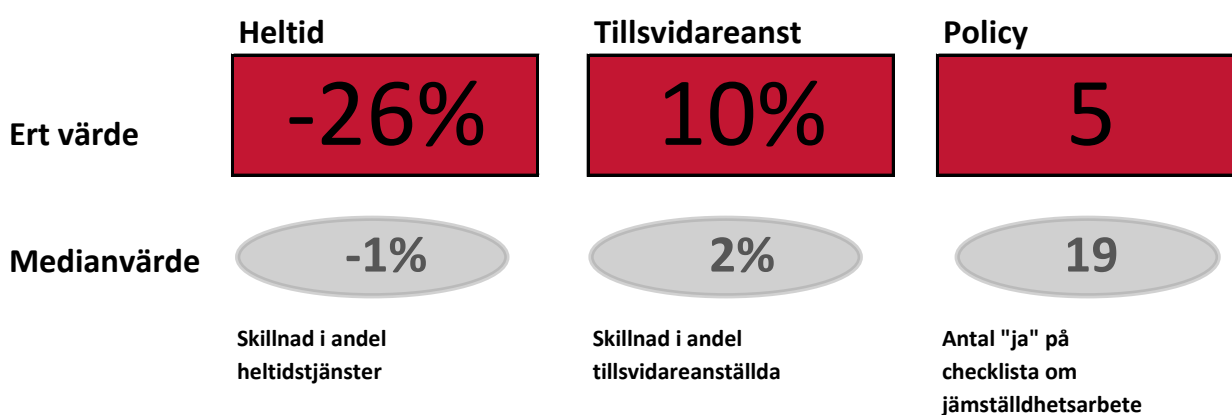
Ert nuläge i förhållande till övriga



Östhammar	65	Lägst värde	65
Median	103	Median Alla	115
		Högst värde	167



Tre nyckeltal där er organisation skiljer sig mest från övriga organisationer i mätningen.



Ni har:

- hög andel kvinnor med deltidstjänster.
- hög andel kvinnor med tillsvidareanställning.
- många frågor i regelverket kring jämställdhetsarbete som inte uppfylls.

Hur överensstämmer detta med era uppsatta mål?

Förklaring:

Nyckeltalen är automatiskt framräknade utifrån databasen med 668 000 medarbetares arbetsvillkor.

Dessa tre nyckeltal är de som avviker mest ifrån databasens medianvärde.

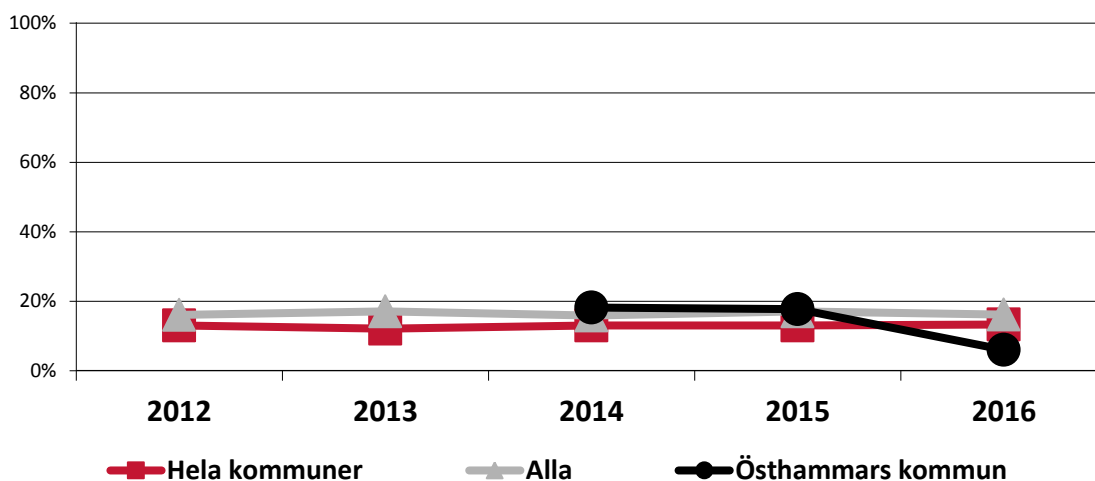


Yrkesgrupper

Nyckeltalet beskriver andelen av det totala antalet yrkesgrupper som har en könsfördelning mellan 40–60 %. Ju högre värde desto bättre.

Östhammar	
Yrkesgrupper	
Totalt	Jämförbara
51	3

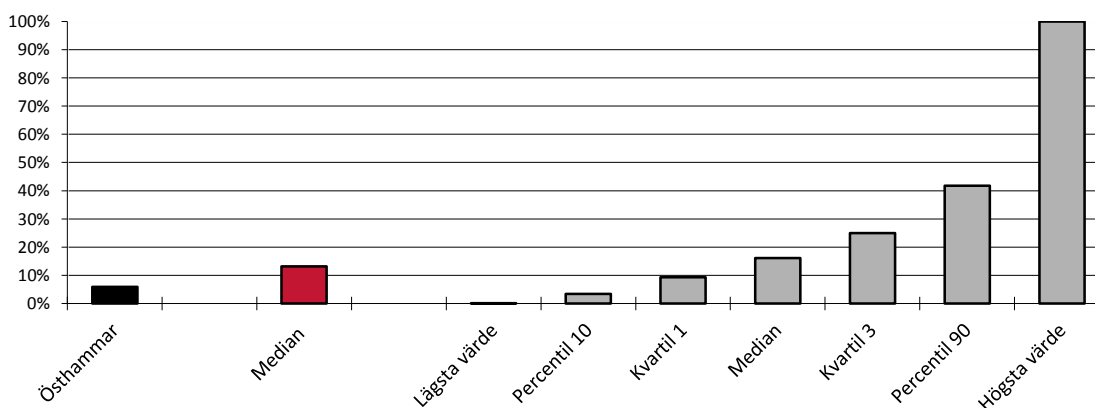
Yrkesgrupper med könsfördelning 40-60% - historisk utveckling



Utvecklingen för Östhammar går åt fel håll

	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			18%	18%	6%
Median Alla	16%	17%	16%	17%	16%
Median Hela kommuner	13%	12%	13%	13%	13%

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Ni har ett lägre värde än medianen för branschen vad gäller yrkesgrupper.

Östhammar	6%	Lägsta värde	0%
Median	13%	Median Alla	16%
		Högsta värde	100%

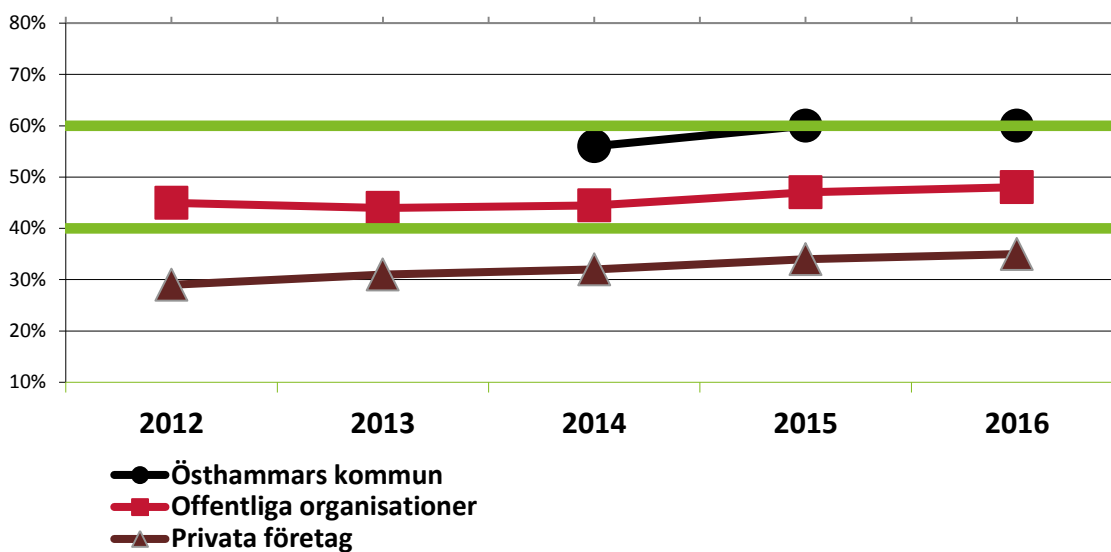


Ledningsgrupp

Nyckeltalet beskriver fördelningen av kvinnor och män i högsta ledningsgruppen. Det är jämfällt om värdet är mellan 40 % och 60 %.

Östhammar	
Högsta ledningsgruppen	
Kvinnor	Män
6	4

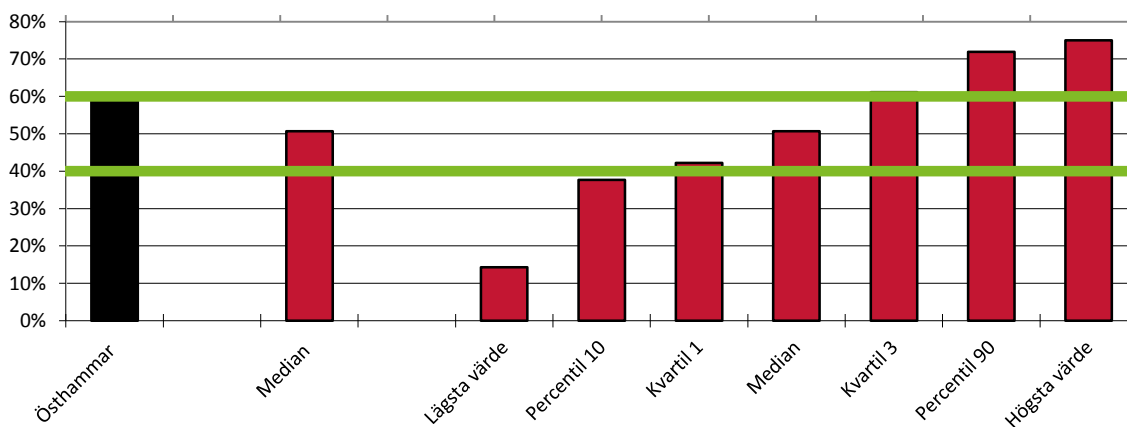
Andel kvinnor i högsta ledningsgrupp - historisk utveckling



Inom er ledningsgrupp har jämställdhet uppnåtts.

	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			56%	60%	60%
Privata företag	29%	31%	32%	34%	35%
Offentliga organisationer	45%	44%	45%	47%	48%

Ert nuläge i förhållande till branschen



Dessa värden gäller Hela kommuner

Östhammar	60%	Lägsta värde	14%
Median	51%	Median	51%
		Högsta värde	75%



Karriärmöjligheter

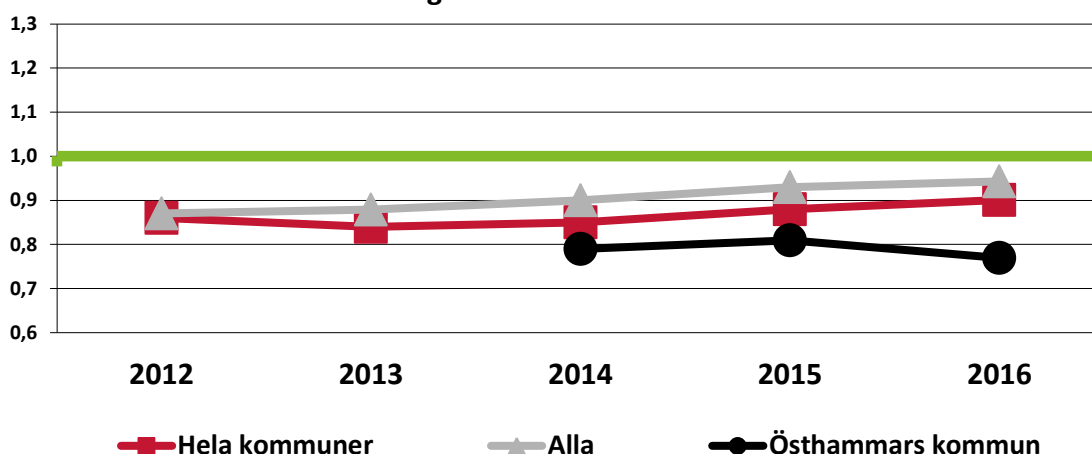
Nyckeltalet beskriver hur chefsstrukturen, kvinnor och män, speglar strukturen bland de anställda. Är värdet under 1,0 är kvinnor underrepresenterade på chefspositioner. Är värdet över 1,0 är män underrepresenterade.

Östhammars kommun

66 % av cheferna är kvinnor

86 % av de anställda är kvinnor

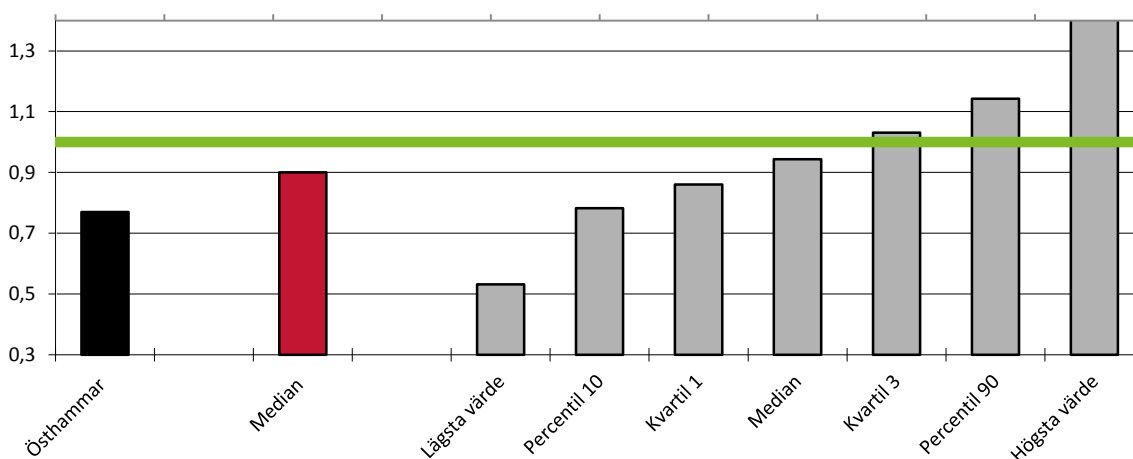
Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor - historisk utveckling



Utvecklingen för Östhammar går åt fel håll

	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			0,79	0,81	0,77
Median Alla	0,87	0,88	0,90	0,93	0,94
Median Hela kommuner	0,86	0,84	0,85	0,88	0,90

Ert nuläge i förhållande till övriga



Östhammars kommun har ett lägre värde än medianen av övriga.

Östhammars kommun	0,77	Lägst värde	0,53
Median	0,90	Median Alla	0,94
		Högsta värde	1,95

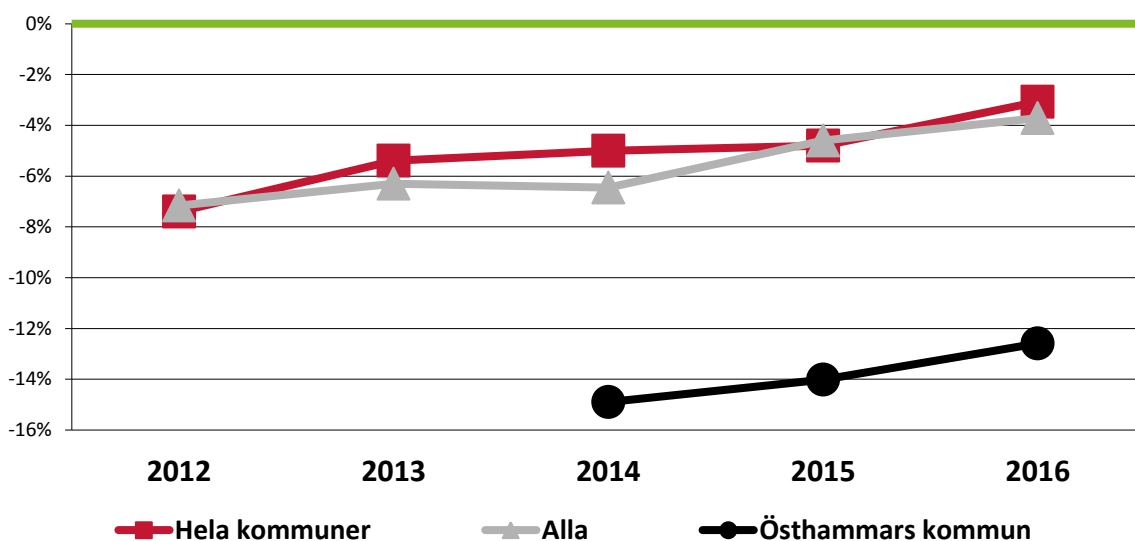


Lön

Nyckeltalet beskriver skillnaden i lön mellan kvinnor och män oberoende av arbetsuppgifter. Om kvinnors och mäns medianlöner är lika stora är värdet 0%. Ju mer minus, desto lägre lön för kvinnor jämfört med män.

Östhammar	
Lön per månad	
Kvinnor	Män
25 350	29 000

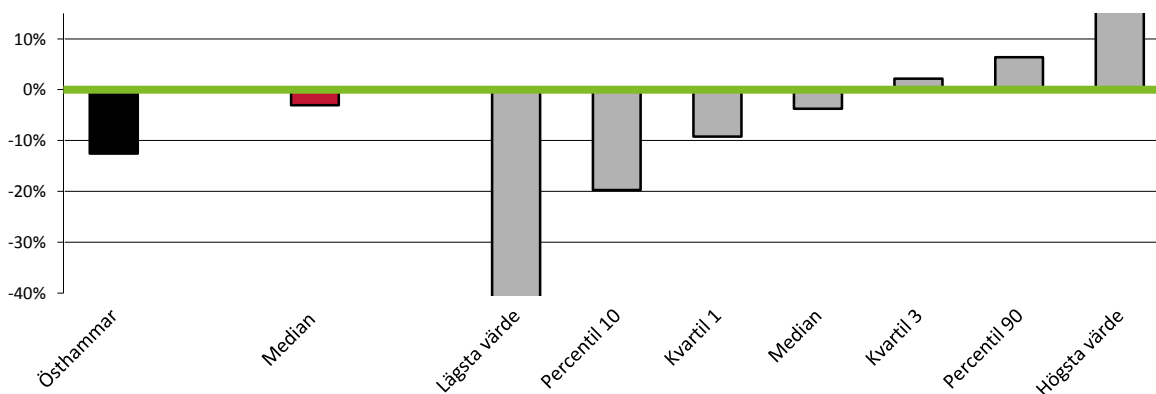
Skillnad mellan kvinnors och mäns löner - historisk utveckling



Med denna takt blir, vad gäller löner, Östhammar jämslällt år 2027.

	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			-15%	-14%	-13%
Median Alla	-7%	-6%	-6%	-5%	-4%
Median Hela kommuner	-7%	-5%	-5%	-5%	-3%

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Medianlönen är lägre för kvinnor än för män.

Östhammar	-13%	Lägstä värde	-44%
Median	-3%	Median Alla	-4%
		Högstä värde	18%

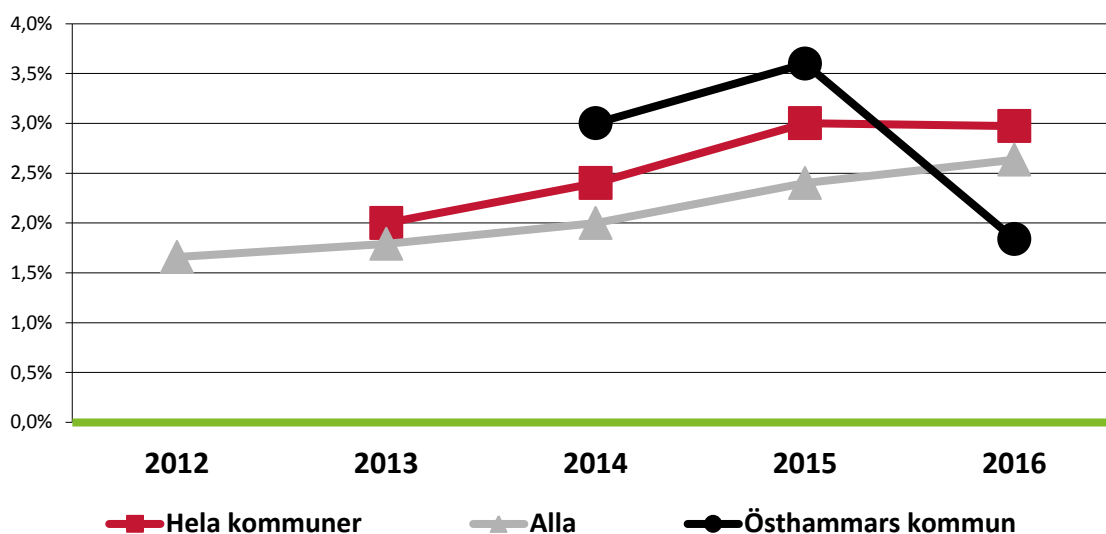


Långtidssjukfrånvaro

Nyckeltalet beskriver långtidssjukfrånvaro från och med dag 15 i procent av arbetad tid. Om kvinnors och mäns långtidssjukfrånvaro är lika stora är värdet 0%.

Långtidssjukfrånvaro	Kvinnor	Män
Östhammar	4,2%	2,3%
Median alla	4,8%	2,1%
Median Hela kommuner	5,4%	2,4%

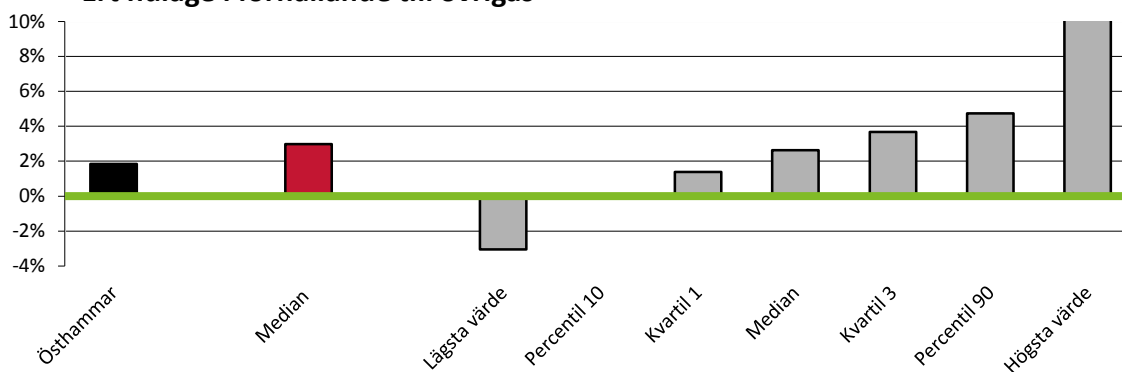
Skillnad i lång sjukfrånvaro (kvinnor/män) - historisk utveckling



Med denna takt blir Östhammar jämförbart år 2020.

	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			3,0%	3,6%	1,8%
Median Alla	1,7%	1,8%	2,0%	2,4%	2,6%
Median Hela kommuner		2,0%	2,4%	3,0%	3,0%

Ert nuläge i förhållande till övriga



Kvinnor har högre långtidssjukfrånvaro än män.

Östhammars kommun	1,8%	Lägsta värde	-3,0%
Median	3,0%	Median Alla	2,6%
		Högsta värde	18,9%

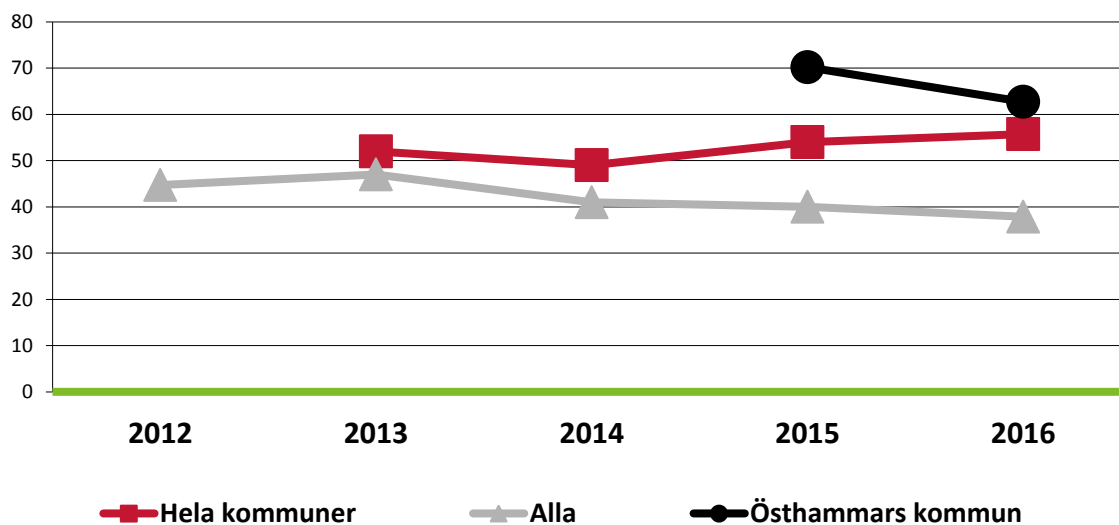


Föräldradagar kvinnor - män

Nyckeltalet beskriver genomsnittlig skillnad i antal dagar som föräldralediga kvinnor och män tagit ut. Om värdet är högre än 0 tar föräldralediga kvinnor ut fler föräldradagar än vad män tar ut.

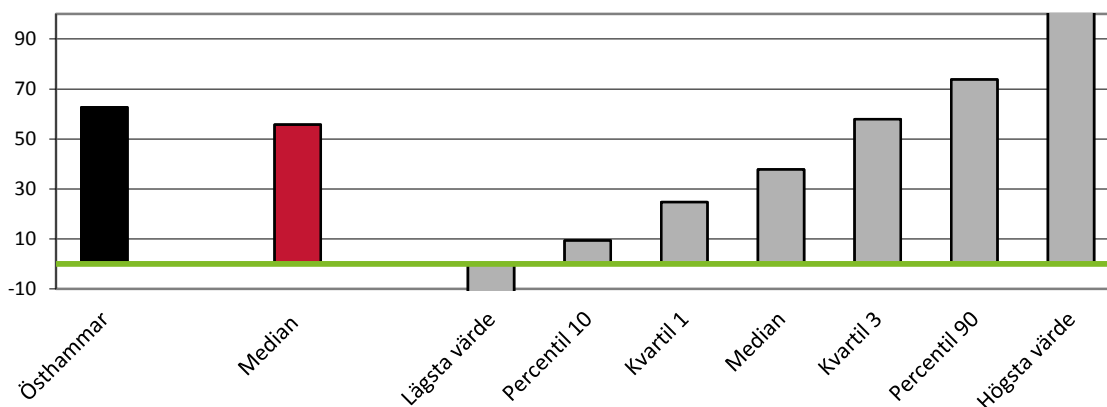
Östhammar		
Föräldraledighet i dagar		
Kvinnor	Män	Skillnad
103,4	40,7	62,7

Skillnad i uttag av föräldradagar - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun				70	63
Median Alla	45	47	41	40	38
Median Hela kommuner		52	49	54	56

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Kvinnor tar ut mycket längre föräldraledighet än män

Östhammars kommun	63	Lägst värde	-93
Median	56	Median Alla	38
		Högsta värde	149

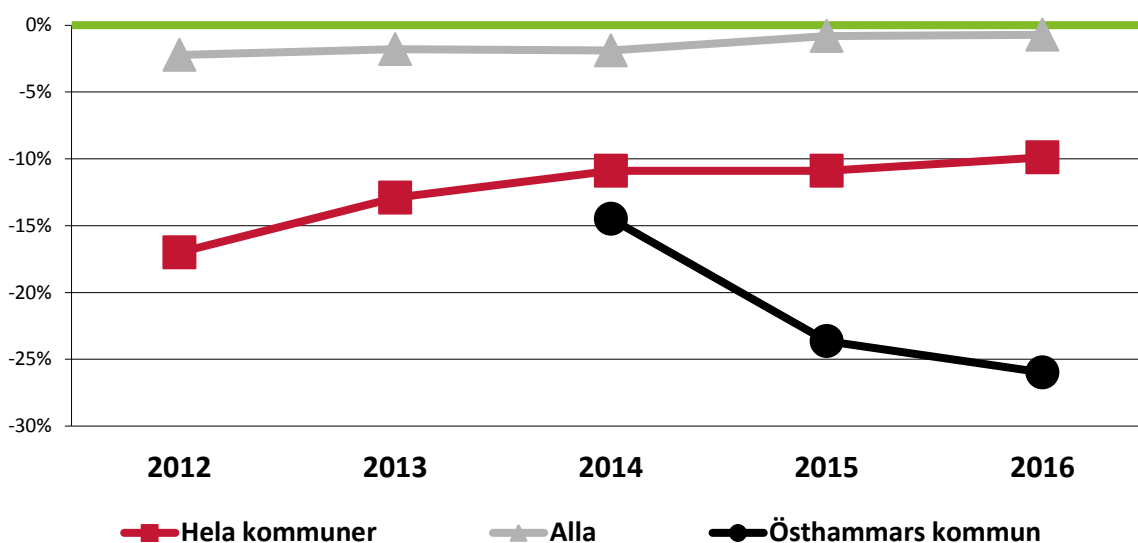


Heltidstjänster

Nyckeltalet beskriver skillnaden i andelen heltidstjänster för kvinnor och män. Gäller grundanställning för tillsvidareanställda.

Östhammar	
Andel heltidsanställda	
Kvinnor	Män
55,5%	81,5%

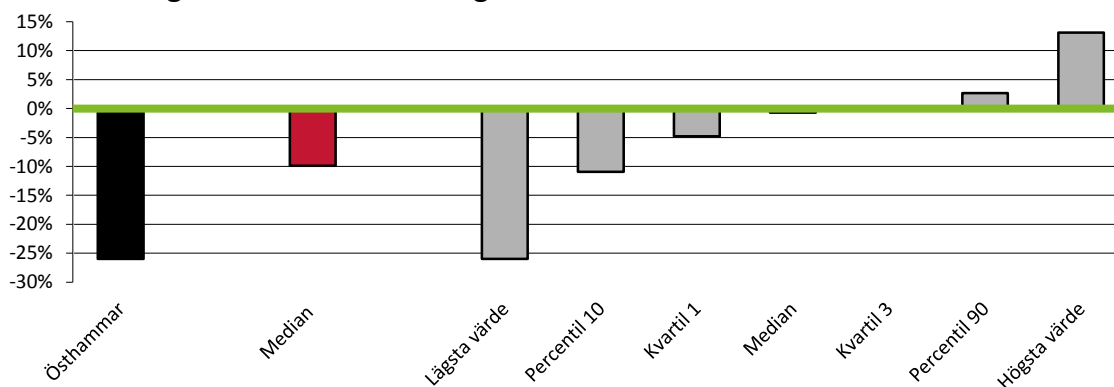
Skillnad heltidstjänster (kvinnor/män) - historisk utveckling



Utvecklingen för Östhammar går åt fel håll.

	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			-14,5%	-23,7%	-26,0%
Median Alla	-2,2%	-1,8%	-1,9%	-0,8%	-0,7%
Median Hela kommuner	-17,0%	-12,9%	-10,9%	-10,9%	-9,9%

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Kvinnor har heltidstjänster i mindre omfattning än män.

Östhammars kommun	-26,0%	Lägst värde	-26%
Median	-10%	Median Alla	-1%
		Högsta värde	13%

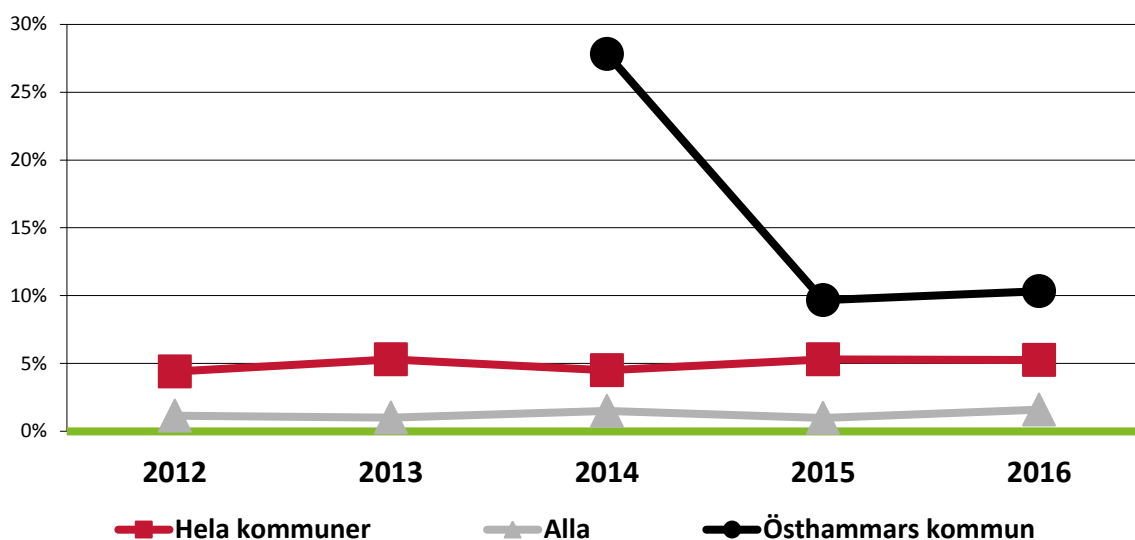


Tillsvidareanställda

Nyckeltalet beskriver skillnaden i andelen tillsvidareanställda kvinnor och män.

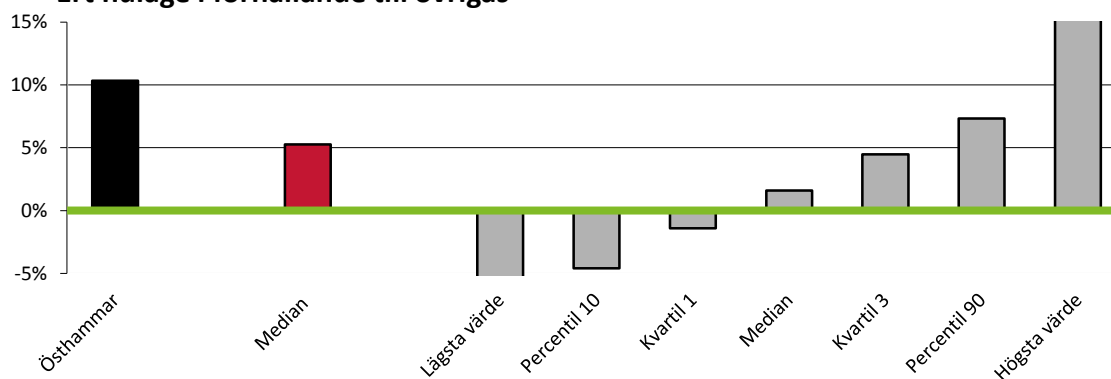
Östhammar	
Tillsvidareanställda	
Kvinnor	Män
92,5%	82,2%

Skillnad andel tillsvidareanställda kvinnor/män - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			27,8%	9,7%	10,3%
Median Alla	1,2%	1,0%	1,5%	1,0%	1,6%
Median Hela kommuner	4,4%	5,3%	4,5%	5,3%	5,3%

Ert nuläge i förhållande till övriga



Män har tillsvidareanställningar i mindre omfattning än kvinnor

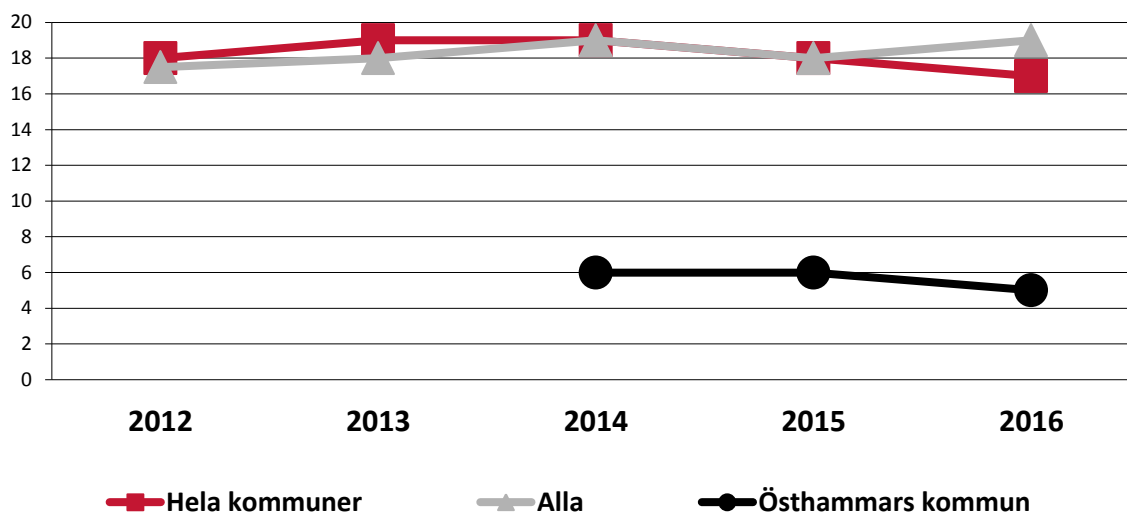
Östhammars kommun	10,3%	Lägsta värde	-46%
Median	5,3%	Median Alla	2%
		Högsta värde	18%



Jämförbarhetsarbete

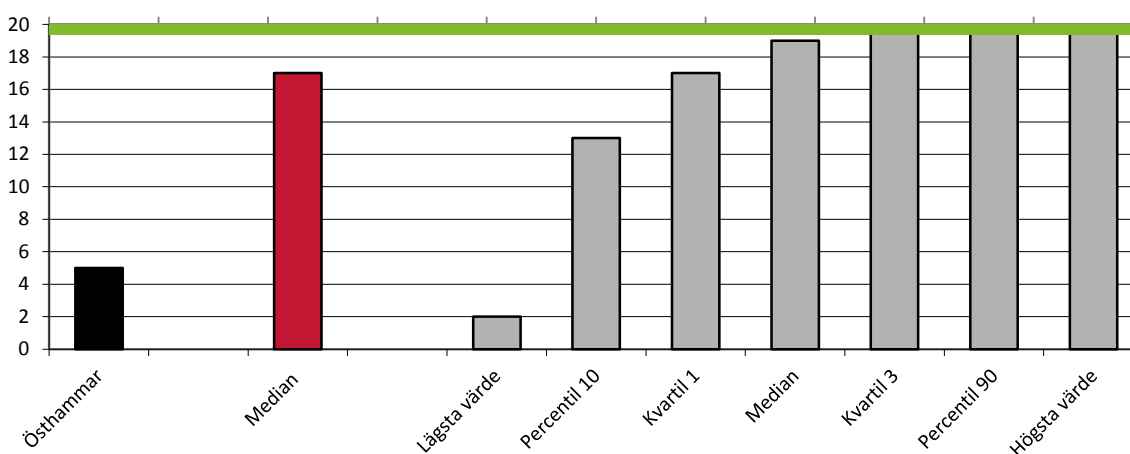
Nyckeltalet beskriver hur väl ett aktivt jämförbarhetsarbete enligt
Diskrimineringslagen är uppfyllt.

Jämförbarhetsarbete antal ja av 17 frågor + 3p för tillägsfråga - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			6	6	5
Median Alla	18	18	19	18	19
Median Hela kommuner	18	19	19	18	17

Ert nuläge i förhållande till övrigas

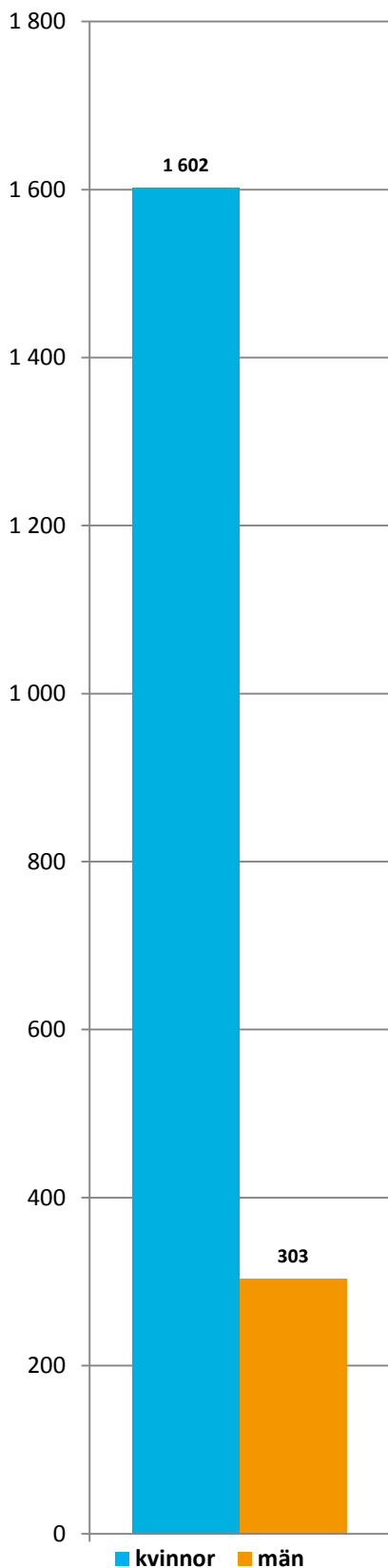


Östhammars kommun	5	Lägst värde	2
Median	17	Median Alla	19
		Högsta värde	20

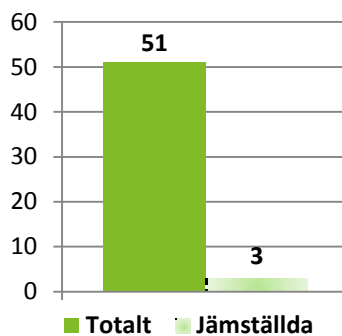


Bakgrundsfakta Östhammars kommun

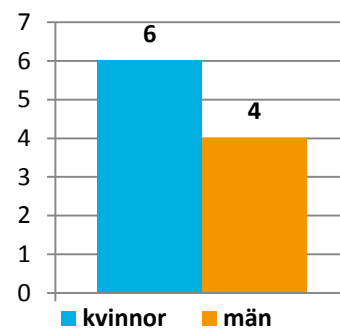
Antal anställda



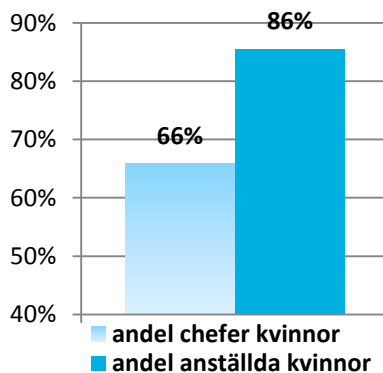
Yrkesgrupper



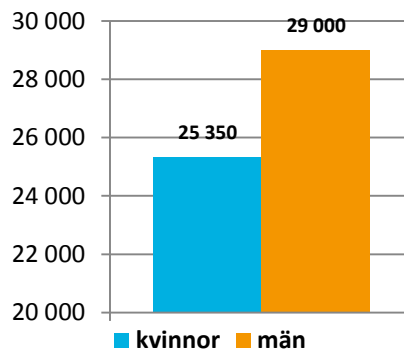
Högsta ledningsgrupp



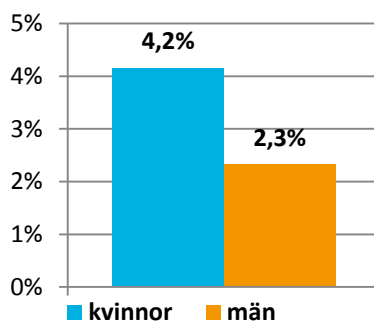
Karriärmöjlighet



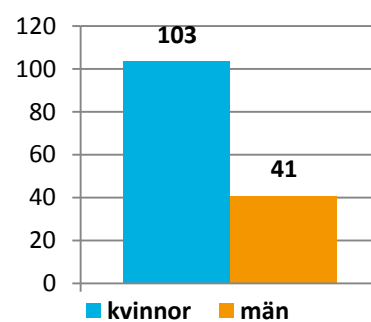
Lön



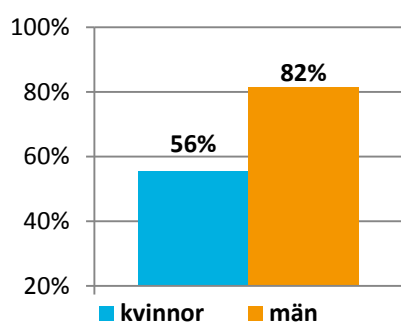
Långtidssjukfrånvaro



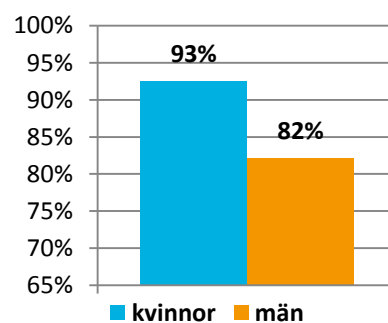
Föräldradagar



Heltidstjänster



Tillsvidareanställda



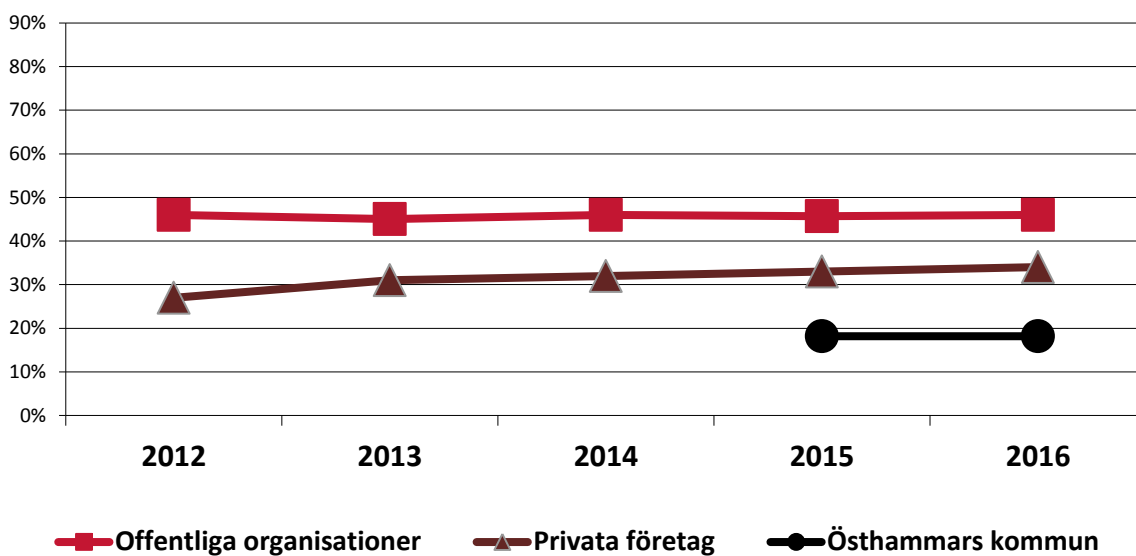


Styrelse

Nyckeltalet beskriver fördelning av kvinnor och män i styrelsen.

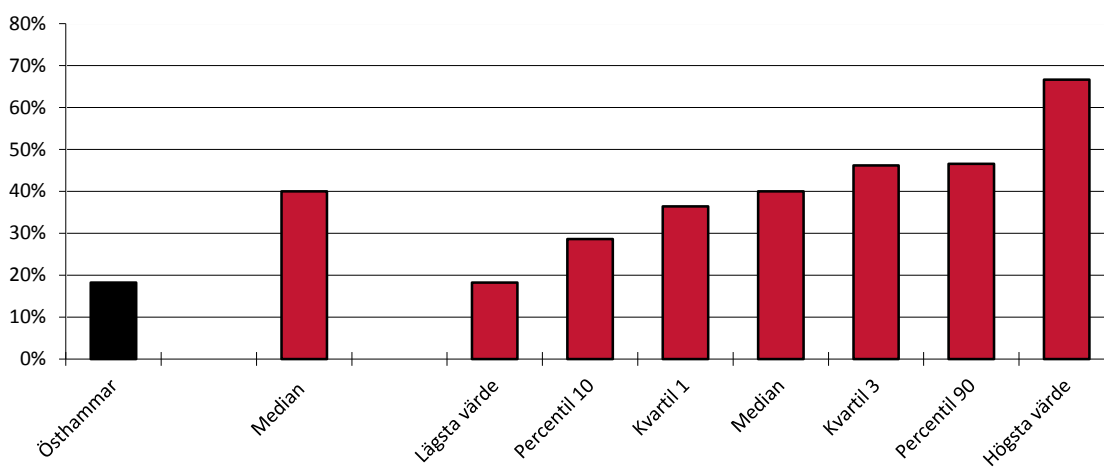
Östhammar	
Styrelse	
Kvinnor	Män
2	9

Andel kvinnor i styrelsen - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun				18%	18%
Privata företag	27%	31%	32%	33%	34%
Offentliga organisationer	46%	45%	46%	46%	46%

Ert nuläge i förhållande till branschen



Dessa värden gäller Hela kommuner

Östhammars kommun	18%	Lägsta värde	18%
Median	40%	Median	40%
		Högsta värde	67%

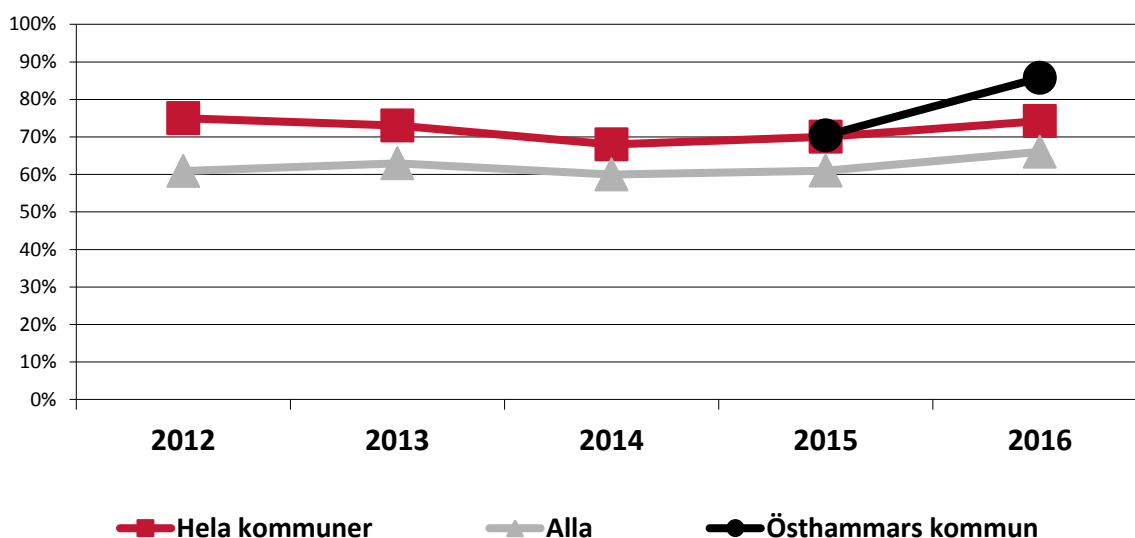


Internrekrytering

Nyckeltalet beskriver andel kvinnor av alla som har internrekryterats till chefspositioner. Ett värde på 50% visar att hälften av alla interna chefsrekryteringar är kvinnor. Önskat värde beror på mål och befintlig chefsstruktur.

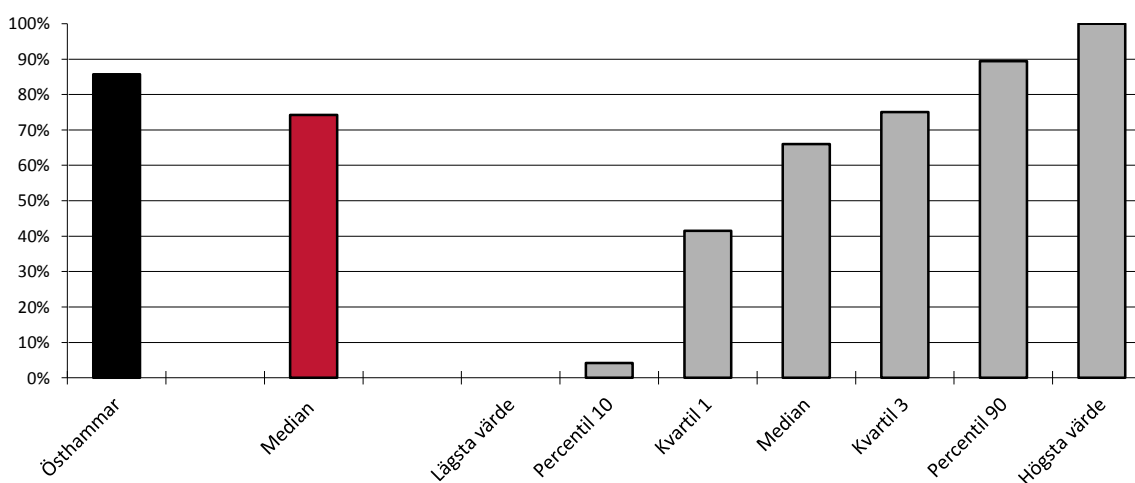
Östhammar	
Internrekr. chefer	
Kvinnor	Män
18	3

Andel av internrekryterade chefer som är kvinnor - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun				70%	86%
Median Alla	61%	63%	60%	61%	66%
Median Hela kommuner	75%	73%	68%	70%	74%

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Östhammars kommun	86%	Lägsta värde	0%
Median	74%	Median Alla	66%
		Högsta värde	100%

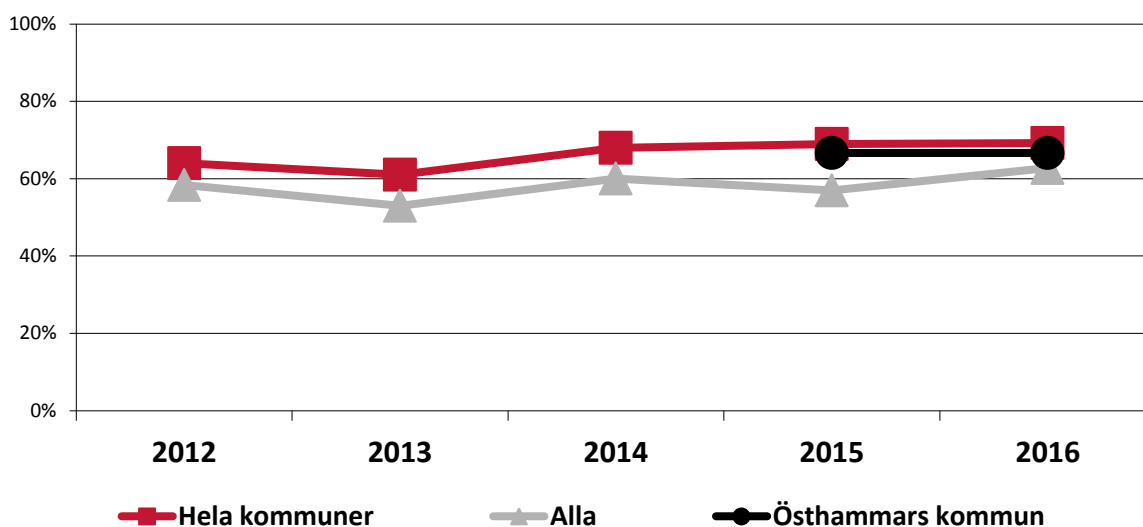


Externrekrytering

Nyckeltalet beskriver andel kvinnor av alla som har externrekryterats till chefspositioner. Ett värde på 50% visar att hälften av alla externa chefsrekryteringar är kvinnor. Önskat värde beror på mål och befintlig chefsstruktur.

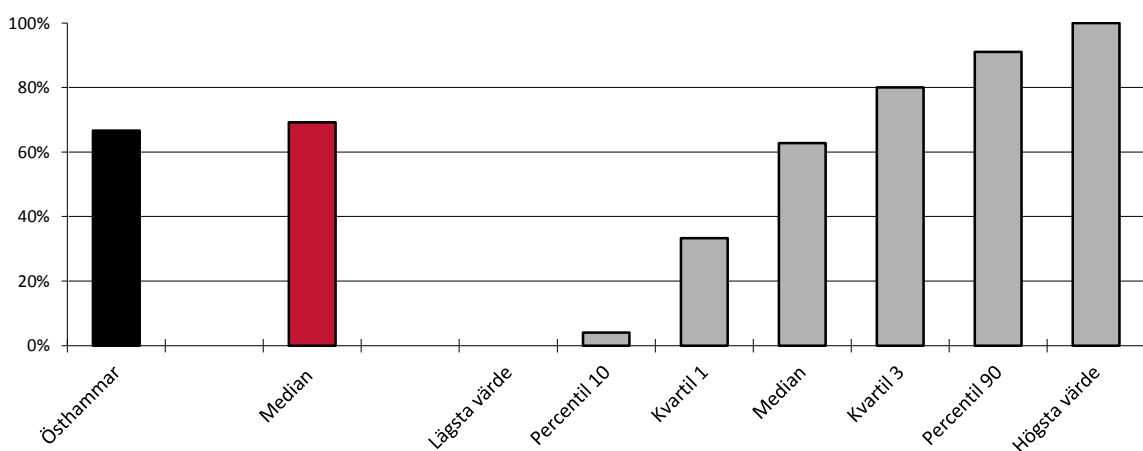
Östhammar	
Externrekr. chefer	
Kvinnor	Män
10	5

Andel av externrekryterade chefer som är kvinnor - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun				67%	67%
Median Alla	58%	53%	60%	57%	63%
Median Hela kommuner	64%	61%	68%	69%	69%

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Östhammars kommun	67%	Lägsta värde	0%
Median	69%	Median Alla	63%
		Högsta värde	100%

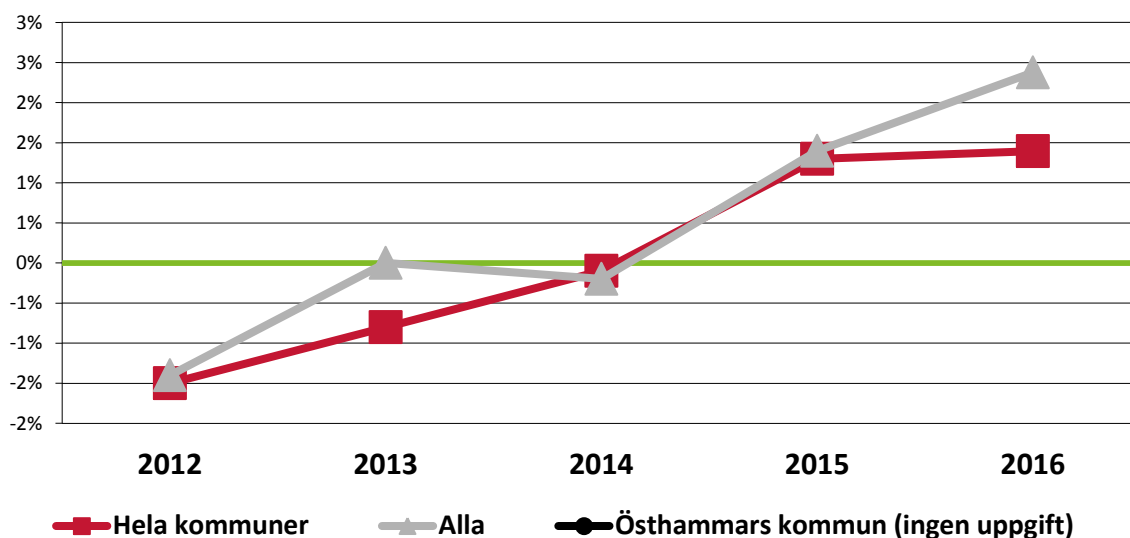


Högskoleutbildning

Nyckeltalet beskriver andel kvinnor med högskoleutbildning jämfört med andelen män med högskoleutbildning. Om kvinnor har högskoleutbildning i lika grad som män är skillnaden 0%.

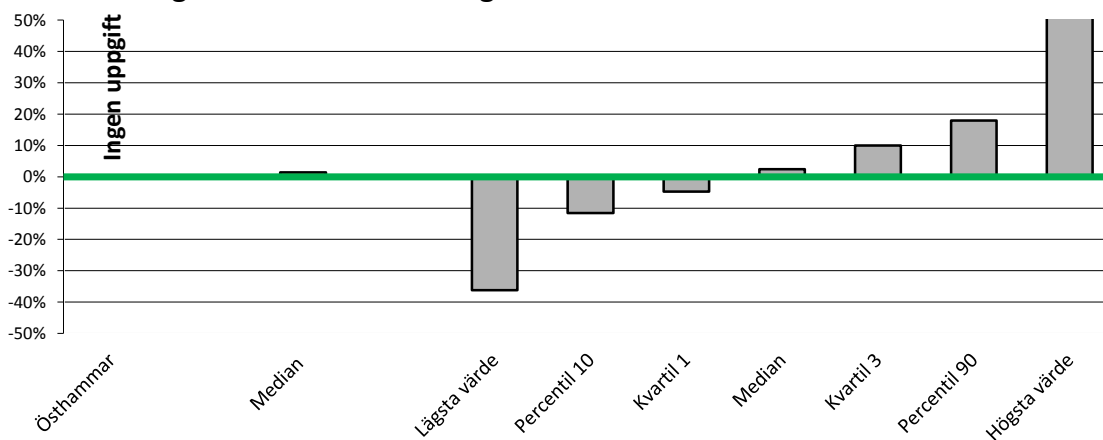
Östhammar
Andel högskoleutbildade
Kvinnor i u Män i u

Skillnad i högskoleutbildning mellan kvinnor och män - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun (ingen uppgift)					
Median Alla	-1%	0%	0%	1%	2%
Median Hela kommuner	-2%	-1%	0%	1%	1%

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Östhammars kommun	Ingen uppgift	Lägsta värde	-36%
Median	1,4%	Median Alla	2%
		Högsta värde	52%

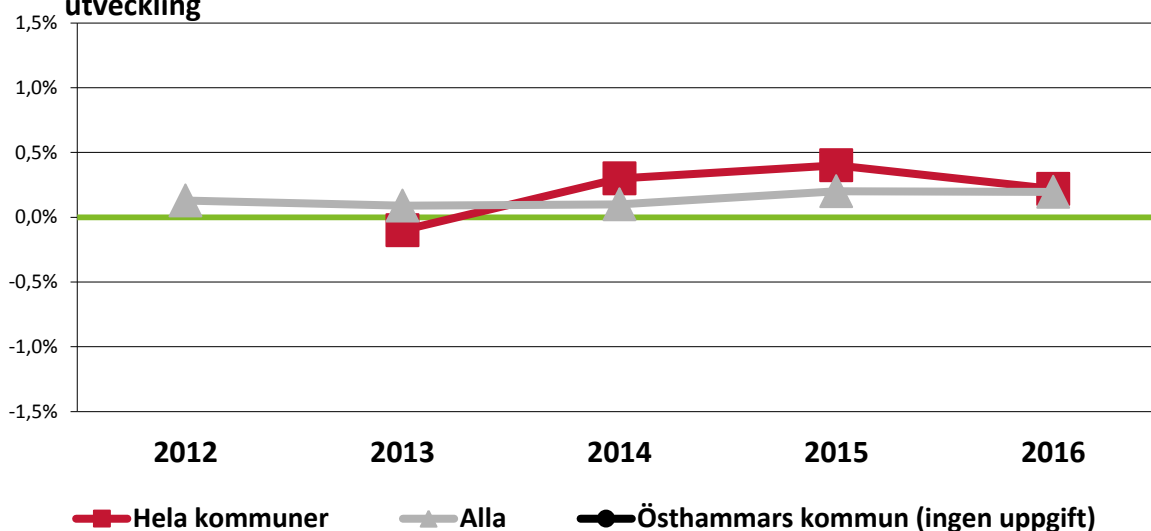


Kompetensutveckling

Nyckeltalet beskriver skillnaden i tid för kompetensutveckling för kvinnor jämfört med män. Om kvinnor och män har kompetensutveckling i lika hög grad är skillnaden 0%.

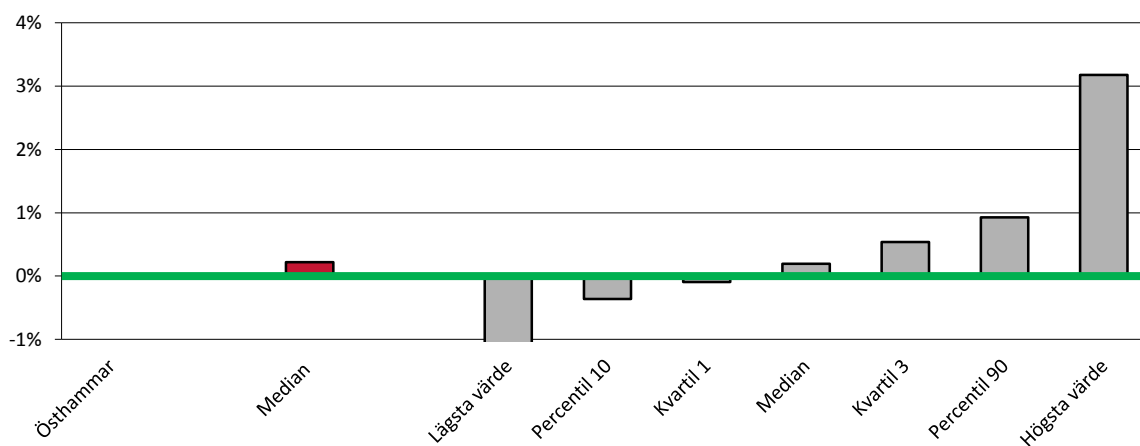
Östhammar
Tid kompetensutv. / total arb. tid
Kvinnor i u Män i u

Skillnad i tid för kompetensutveckling mellan kvinnor och män - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun (ingen uppgift)					
Median Alla	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%
Median Hela kommuner		-0,1%	0,3%	0,4%	0,2%

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Östhammars kommun		Lägsta värde	-5,9%
Median	0,2%	Median Alla	0,2%
		Högsta värde	3,2%

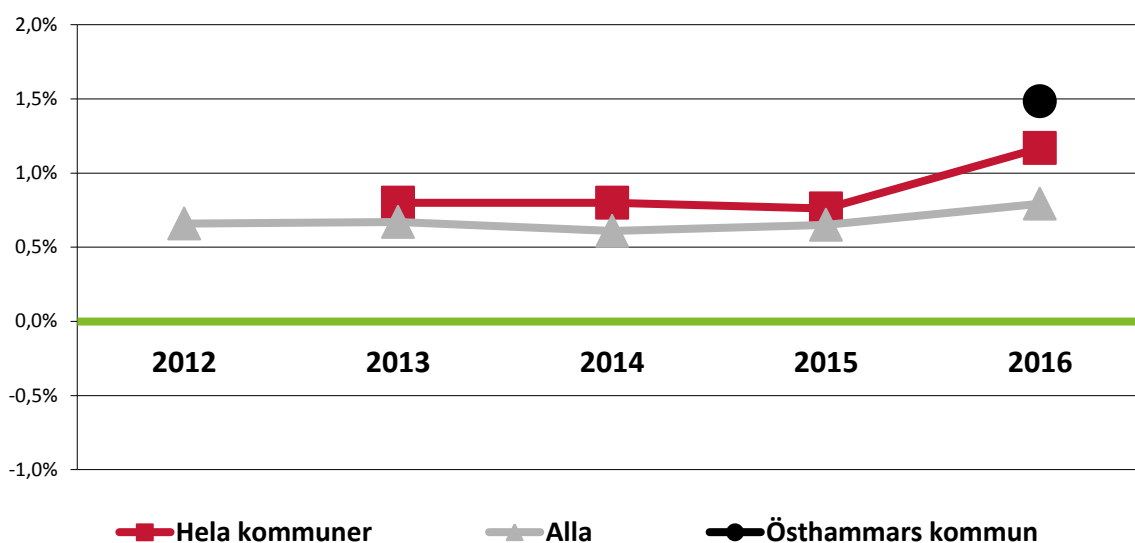


Korttidssjukfrånvaro

Nyckeltalet beskriver korttidssjukfrånvaro dag 1-14 i procent av arbetad tid. Om nivån på korttidssjukfrånvaron för kvinnor och män är lika är värdet 0%.

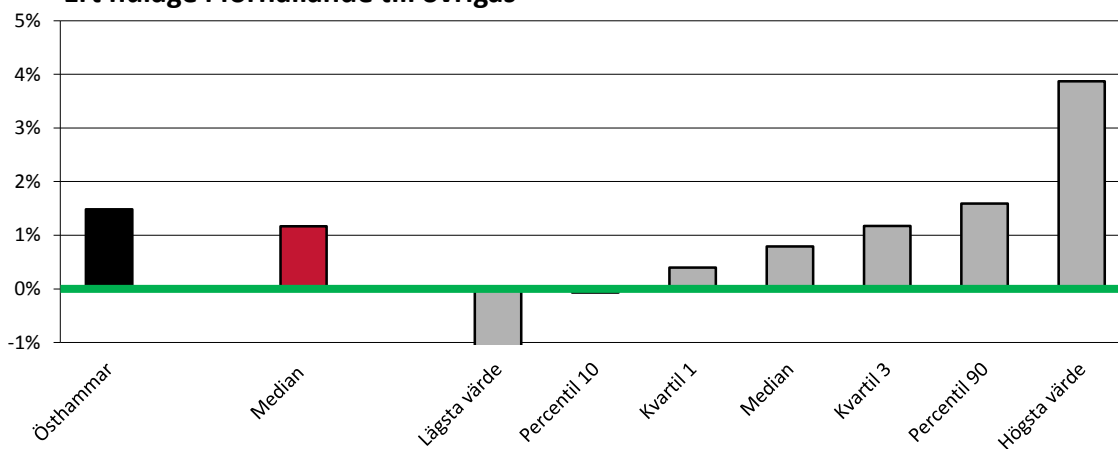
Korttidssjukfrånvaro	Kvinnor	Män
Östhammar	3,8%	2,4%
Median alla	2,7%	1,9%
Median Hela kommuner	3,8%	2,7%

Skillnad i kort sjukfrånvaro (kvinnor/män) - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun					1,5%
Median Alla	0,7%	0,7%	0,6%	0,7%	0,8%
Median Hela kommuner		0,8%	0,8%	0,8%	1,2%

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Östhammars kommun	1,5%	Lägst värde	-2,6%
Median	1,2%	Median Alla	0,8%
		Högsta värde	3,9%

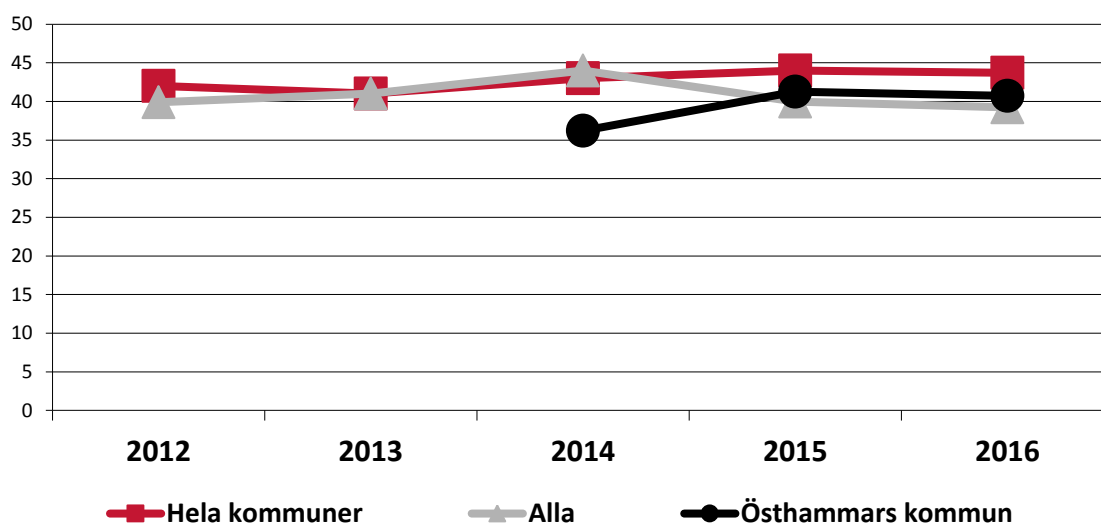


Föräldradagar män

Nyckeltalet beskriver genomsnittligt uttag av föräldradagar för de män som har tagit ut föräldraledighet.

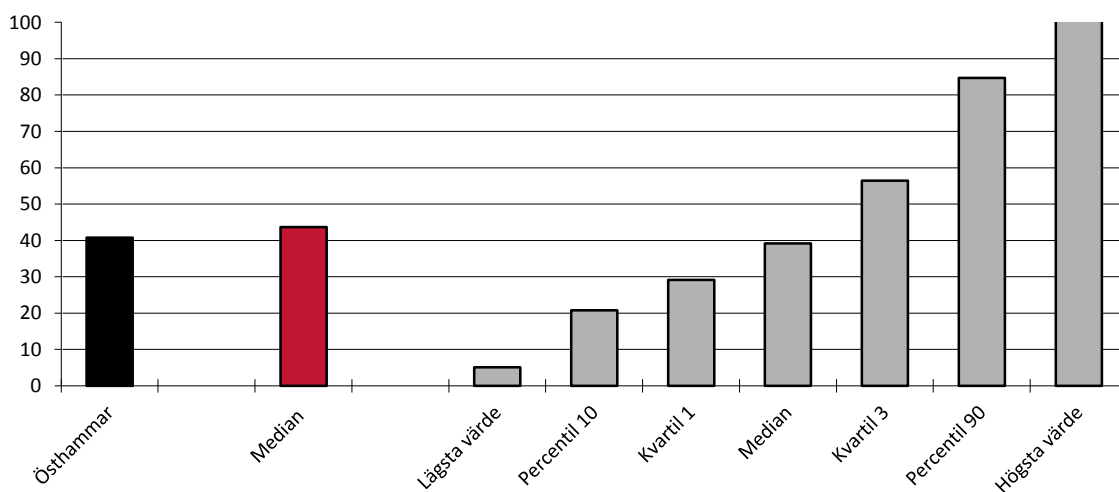
Östhammars kommun		
Antal män	Dagar	Genomsnitt
33	1344	41

Genomsnittligt antal dagar som föräldralediga män tagit ut - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun			36	41	41
Median Alla	40	41	44	40	39
Median Hela kommuner	42	41	43	44	44

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Östhammars kommun	41	Lägst värde	5
Median	44	Median Alla	39
		Högsta värde	207

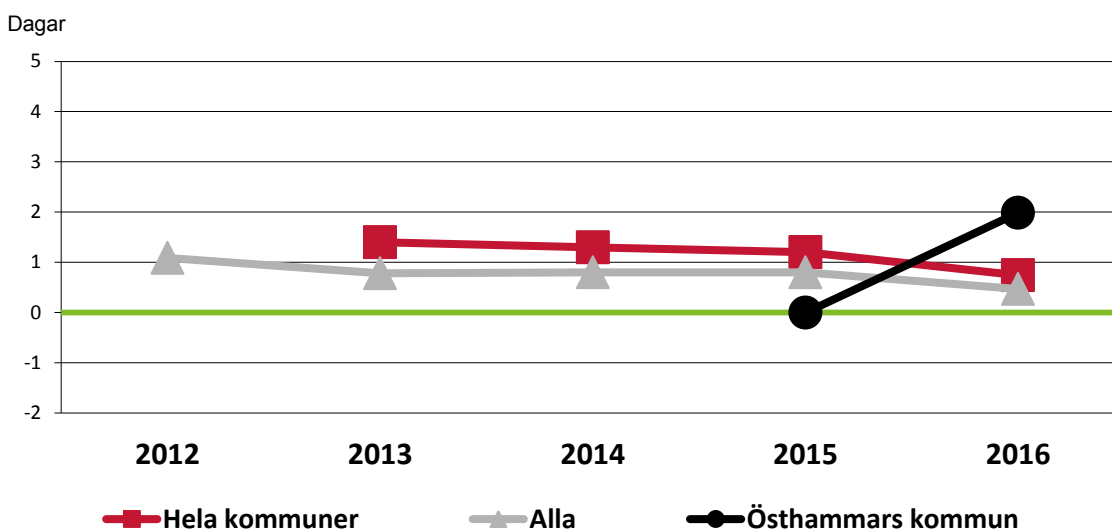


Tillfällig vård av barn

Nyckeltalet beskriver genomsnittlig skillnad i antal dagar som kvinnor och män tar ut tillfällig vård av barn. Om kvinnor och män i genomsnitt tar ut lika mycket tillfällig vård av barn är värdet 0.

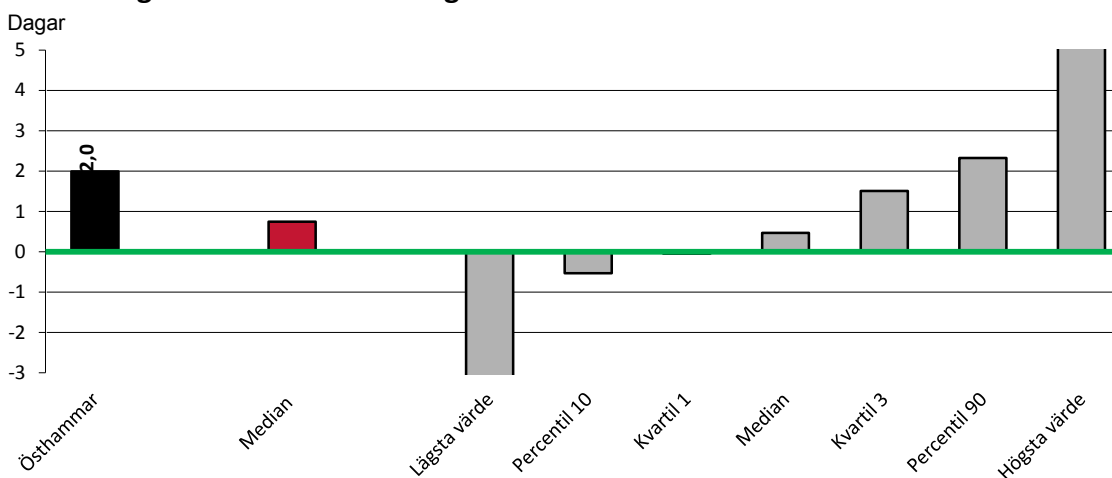
Östhammars kommun	
Tillfällig vård av barn	
Kvinnor	Män
8,1	6,1

Skillnad i uttag av tillfällig vård av barn (kvinnor/män) - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun				0,0	2,0
Median Alla	1,1	0,8	0,8	0,8	0,5
Median Hela kommuner		1,4	1,3	1,2	0,7

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Östhammars kommun	2,0	Lägsta värde	-4,1
Median	0,7	Median Alla	0,5
		Högsta värde	6,9

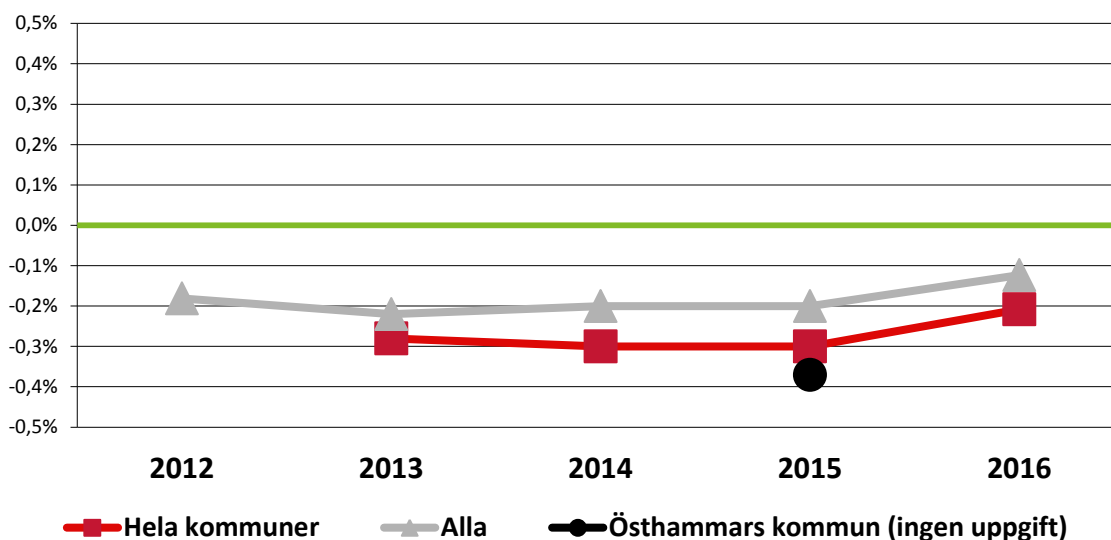


Övertid

Nyckeltalet beskriver skillnaden i övertid mellan kvinnor och män, räknat som övertid i procent av arbetad tid.

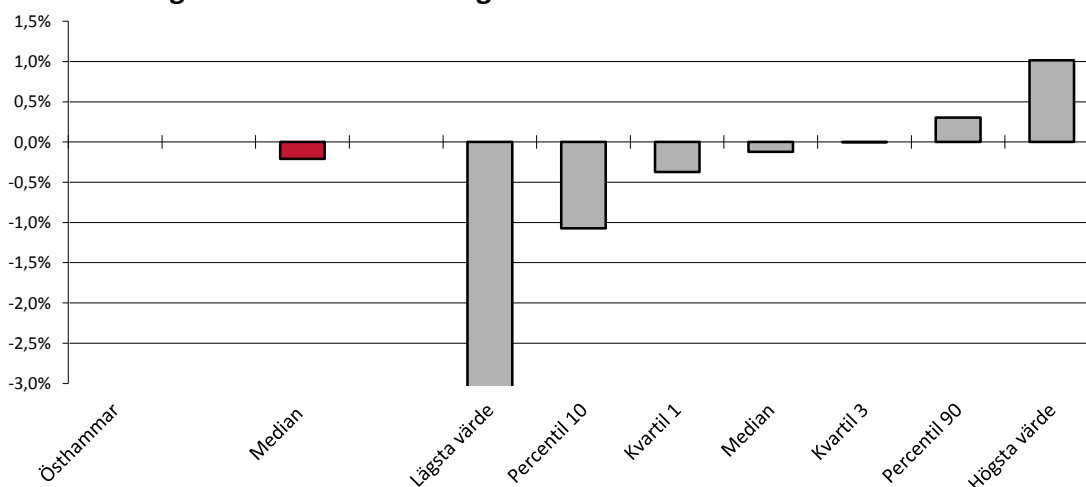
Östhammars kommun	
Övertid	
kvinnor	män
i u	i u

Skillnad i rapporterad övertid (kvinnor/män) - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun (ingen uppgift)				-0,4%	
Median Alla	-0,2%	-0,2%	-0,2%	-0,2%	-0,1%
Median Hela kommuner		-0,3%	-0,3%	-0,3%	-0,2%

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Östhammars kommun	Ingen uppgift	Lägst värde	-6,2%
Median	-0,2%	Median Alla	-0,1%
		Högsta värde	1,0%

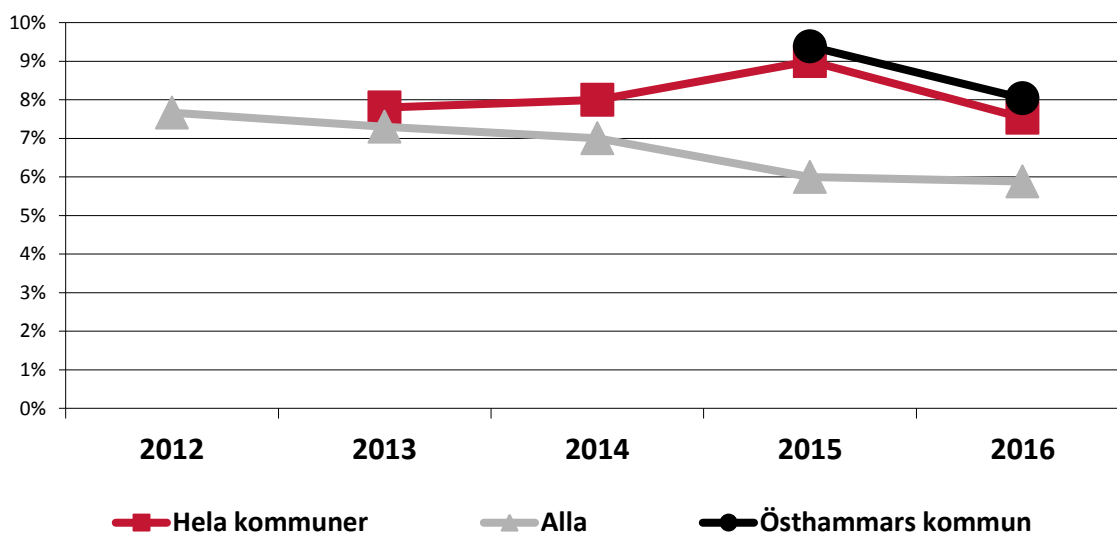


Reducerade heltidstjänster

Nyckeltalet beskriver skillnaden i andelen kvinnor och män som valt att reducera sin arbetstid.

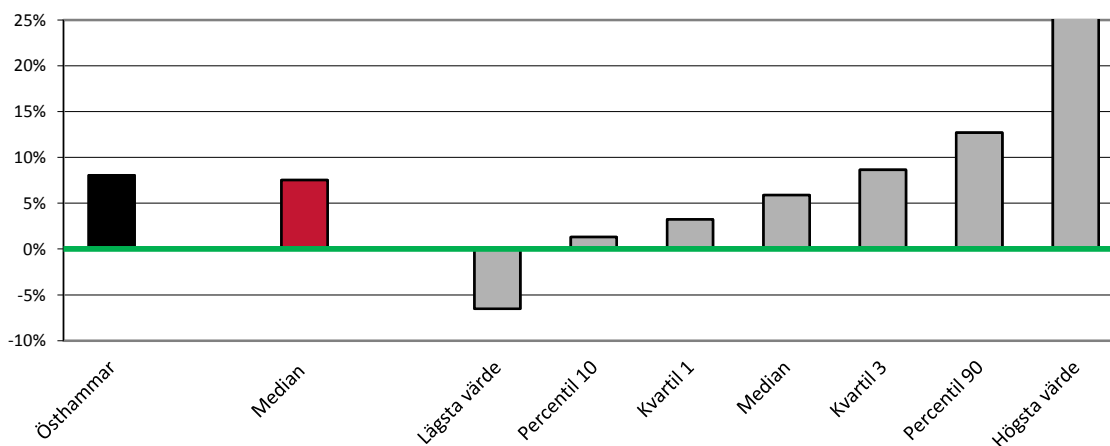
Östhammars kommun	
Andel med reducerad heltid	
Kvinnor	Män
16%	8%

Skillnad i andel som frivilligt reducerat sin arbetstid



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun				9%	8%
Median Alla	8%	7%	7%	6%	6%
Median Hela kommuner		8%	8%	9%	8%

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Alla 2016

Östhammars kommun	8%	Lägsta värde	-7%
Median	8%	Median Alla	6%
		Högsta värde	29%



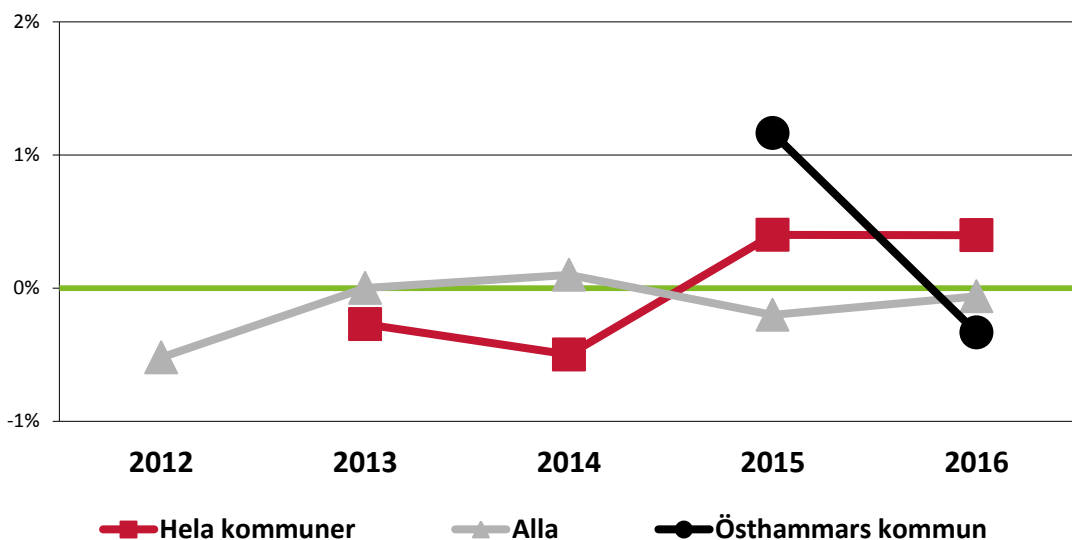
Avgångar

Nyckeltalet beskriver andelen kvinnor som slutat under senaste 12-månadersperioden jämfört med andelen män som slutat.

Andel av tillsvidareanställda som slutat

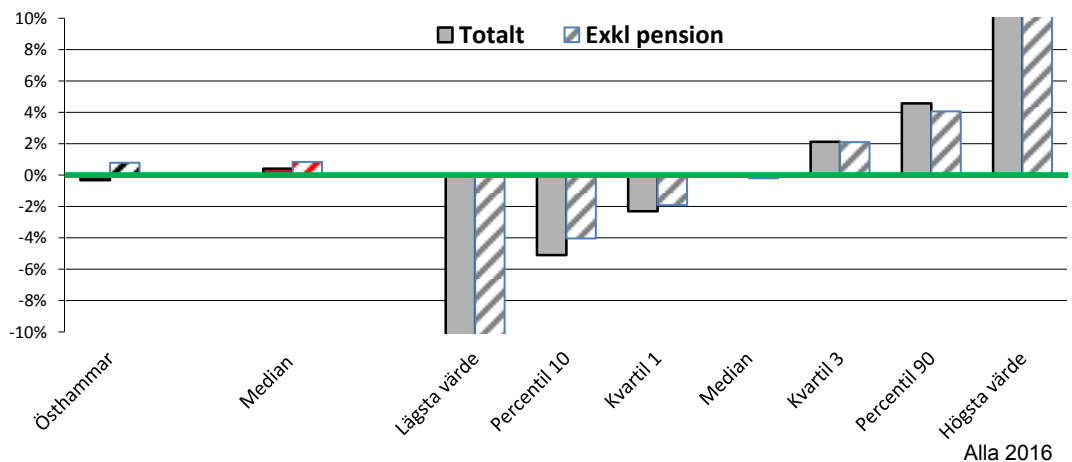
Östhammars kommun	Kvinnor	Män
Totalt	8,5%	8,8%
Exkl pension	5,6%	4,8%

Skillnad i andel kvinnor/män som slutat - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun				1,2%	-0,3%
Median Alla	-0,5%	0,0%	0,1%	-0,2%	-0,1%
Median Hela kommuner		-0,3%	-0,5%	0,4%	0,4%

Ert nuläge i förhållande till övrigas



	Totalt	Exkl pension		Totalt	Exkl pension
Östhammars kommun	-0,3%	0,8%	Lägst värde	-60,8%	-11,1%
Median	0,4%	0,8%	Median Alla	-0,1%	-0,2%
			Högsta värde	13,4%	14,7%



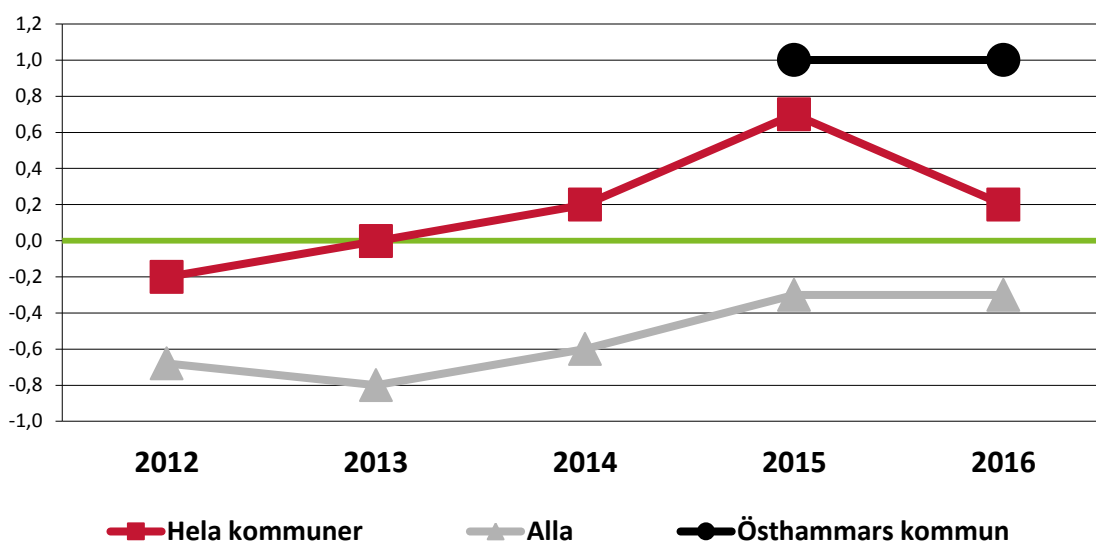
Ålder

Nyckeltalet beskriver skillnaden i medianålder för kvinnor jämfört med män.
Ju mer plus desto äldre är kvinnor jämfört med män.
Ju mer minus desto yngre är kvinnor jämfört med män.

Östhammars kommun

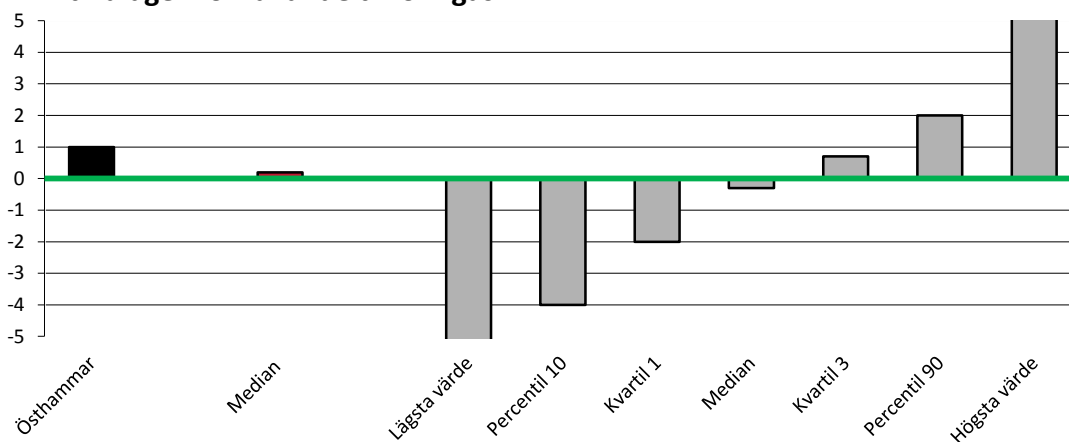
Ålder	Ålder
kvinnor	män
47,0	46,0

Skillnad i ålder kvinnor/män (år) - historisk utveckling



	2012	2013	2014	2015	2016
Östhammars kommun				1,0	1,0
Median Alla	-0,7	-0,8	-0,6	-0,3	-0,3
Median Hela kommuner	-0,2	0,0	0,2	0,7	0,2

Ert nuläge i förhållande till övrigas



Alla 2016

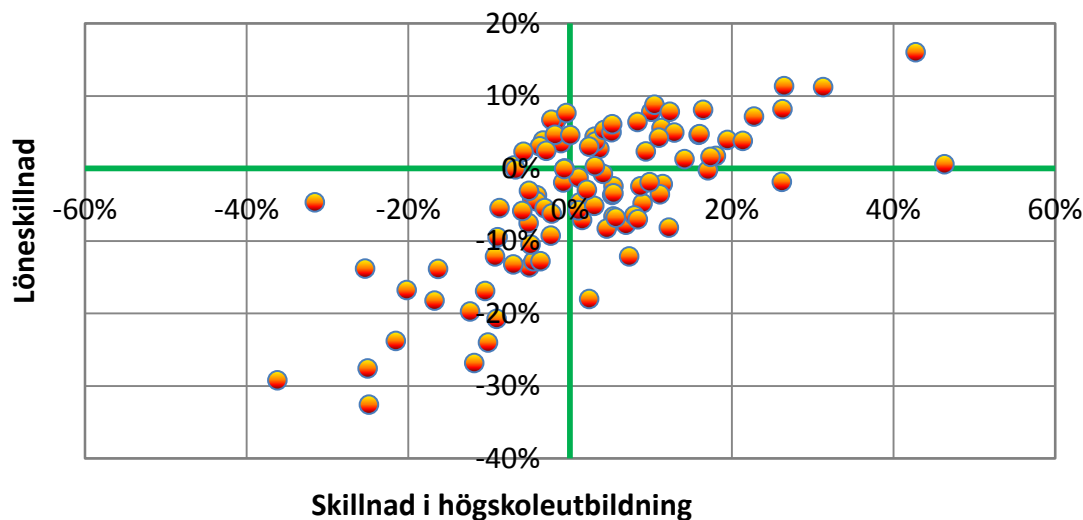
Östhammars kommun	1,0	Lägst värde	-19,0
Median	0,2	Median Alla	-0,3
		Högsta värde	6,8



Lärande nyckeltal

Östhammars kommun

Korrelation 0,69



Varje punkt motsvarar en organisation.

Utbildning lönar sig

Det finns en stark korrelation mellan skillnad i högskoleutbildning mellan män och kvinnor och skillnad i lön. När män har högre andel högskoleutbildning har män högre medianlön. Och tvärtom. Rensat från högskoleutbildning har dock män något högre medianlön än kvinnor. Men andel högskoleutbildning har en betydligt större påverkan på medianlön än kön. Högskoleutbildning lönar sig alltså.

En korrelation på 0,69 innebär att det är en mycket stark samvariation mellan skillnad i högskoleutbildning och skillnad i medianlön. I de organisationer där kvinnor har högre medianlön än män har nästan samtliga organisationer en högre andel kvinnor med högskoleutbildning. Tyvärr finns det fortfarande fall där kön (=män) slår högskoleutbildning vad gäller påverkan på medianlön.



Så här beräknas JÄMIX:

Jämfix beräknas utifrån nio nyckeltal.

De är

- 1 Andel yrkesgrupper med könsfördelning 40-60%
- 2 Andel kvinnor i högsta ledningsgruppen (eller andel män om färre män)
- 3 Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor
- 4 Kvinnors lön i procent av mäns lön (eller mäns lön om den är lägre)
- 5 Skillnad i lång sjukfrånvaro (kvinnor-män)
- 6 Skillnad i uttag av föräldradagar av de som tagit ut föräldradagar
- 7 Skillnad i sysselsättningsgrad (andel heltid, kvinnor-män)
- 8 Skillnad i andel tillsvidareanställda (kvinnor-män)
- 9 Jämförbarhetsarbete antal ja av 17 frågor + 3p för tillägsfråga.

Poängen för varje nyckeltal summeras till ett JÄMIX. Nyckeltalens poäng baseras på följande tabeller: Poängen i vänstra kolumnen uppnås när nivåerna för de olika nyckeltalen uppnås. Till exempel uppnås 20 poäng för Yrkesgrupper (nyckeltal 1) om andelen yrkesgrupper med minst 40% representation av båda könen överstiger 76%. För kvinnor i högsta ledningsgrupp uppnås 20 poäng om nyckeltalet (2) överstiger 40% (samtidigt som andelen män också överstiger 40%).

I alla nyckeltal utom jämförbarhetsarbetet (nr 9) gäller även det omvända förhållandet (om män är underrepresenterade). Nyckeltalet utgår från det kön som är minst representerat, eller har minst andel sysselsättningsgrad, tillsvidareanställning osv.

Poäng	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20	76%	40,0%	0,950	-1%	0,15%	5	-1%	-0,5%	20
19	72%	38,5%	0,925	-2%	0,30%	10	-2%	-1,0%	19
18	68%	37,0%	0,900	-3%	0,45%	15	-3%	-1,5%	18
17	64%	35,5%	0,875	-4%	0,60%	20	-4%	-2,0%	17
16	60%	34,0%	0,850	-5%	0,75%	25	-5%	-2,5%	16
15	56%	32,5%	0,825	-6%	0,90%	30	-6%	-3,0%	15
14	52%	31,0%	0,800	-7%	1,05%	35	-7%	-3,5%	14
13	48%	29,5%	0,775	-8%	1,20%	40	-8%	-4,0%	13
12	44%	28,0%	0,750	-9%	1,35%	45	-9%	-4,5%	12
11	40%	26,5%	0,725	-10%	1,50%	50	-10%	-5,0%	11
10	36%	25,0%	0,700	-11%	1,65%	55	-11%	-5,5%	10
9	32%	23,5%	0,675	-12%	1,80%	60	-12%	-6,0%	9
8	28%	22,0%	0,650	-13%	1,95%	65	-13%	-6,5%	8
7	24%	20,5%	0,625	-14%	2,10%	70	-14%	-7,0%	7
6	20%	19,0%	0,600	-15%	2,25%	75	-15%	-7,5%	6
5	16%	17,5%	0,575	-16%	2,40%	80	-16%	-8,0%	5
4	12%	16,0%	0,550	-17%	2,55%	85	-17%	-8,5%	4
3	8%	14,5%	0,525	-18%	2,70%	90	-18%	-9,0%	3
2	4%	13,0%	0,500	-19%	2,85%	95	-19%	-9,5%	2
1	0%	0,0%							0



Ta gärna kontakt med Nyckeltalsinstitutet för genomgång av resultatrapporten och få mer information om våra kompletterande tjänster kring förändringsledning.

08 - 402 00 29

info@nyckeltal.se

Centraliserat inköp

Hur, när och varför?

Varför prioritera inköp?

Inköp behöver prioriteras:

- Det finns effektivitets- och besparingspotential om inköp används strategiskt
- Vi behöver göra bättre upphandlingar
- "Upphandling" är det tredje vanligaste sökordet på osthhammar.se
- Statistik visar att inköp utgör ca hälften av svenska upphandlande myndigheters utgifter.
- EN manuell faktura kostar i snitt ca 300 kr att administrera. Till och med september i år har vi fått 53% fakturor elektroniskt. Leverantörsreskontra visar att vi hanterar ca 50 000 fakturor per år. Kostnad för manuella fakturor idag är därmed ca 7 mkr som vi skulle kunna använda till annat

Konsekvenser med nuvarande organisation

Dagens organisation innebär..

- Bristande kvalitet på underlag som leder till oväntade konsekvenser
- Vi betalar för saker som vi inte använder
- Vi är otrogna mot våra ramavtalsleverantörer

Detta vill vi komma ifrån genom att centralisera inköpsfunktionen.

Med en centralisering vill vi få en mer övergripande kontroll över inköp och upphandlingar, en högre effektivitet på upphandlingsarbetet och en bättre kvalitet på våra underlag.

Fördelar med en centralisering

- Övergripande kontroll juridiskt, politiskt och kvalitetsmässigt
- Större möjligheter att jobba med inköp på ett effektivt och strategiskt sätt
- Effektivare och säkrare med vana användare istället för sällananvändare
- Organisationen är för liten för att vara decentraliserad
- Personbundet = sårbart
- Underlättar för verksamheterna
- Övervägande positiv attityd till centralisering i förvaltningarna
- Ansvarsfördelning kan bli tydligare om den görs på rätt sätt
- Starkt stöd i andra kommuner som vi samverkar med

Utmaningar med en centralisering

- Innebär förmodligen ingen ekonomisk vinning, åtminstone på kort sikt
- Risk för krockar/otydlighet i beslutsmandat
- Risk för otydlig ansvarsfördelning
- Risk för distans mellan beställare och upphandlare
- Risk för överbelastning centralt
- Risk för kö, prioritering av upphandlingar
- Risk för att man "tar resurserna från förvaltningarna och lämnar kvar arbetsuppgifterna" då alla funktioner inte kan centraliseras

Utredningens förslag

En central inköpsenhet under lednings- och verksamhetsstöd ink en inköpschef, en avtalscontroller och tre upphandlare.

Inköpschef ingår i ledningsgruppen och får delegation att genomföra upphandlingar för kommunens räkning upp till ett bestämt belopp.

Enheten ska:

- Leda och styra kommunens inköpsverksamhet,
- genomföra alla kommunens annonserade upphandlingar
- följa upp ramavtal
- följa upp uppställda nyckeltal ex. leverantörstrohet och e-handel
- Stärka det lokala företagsklimatet genom bl.a. ökad dialog
- Stödja och styra verksamheterna i deras inköpsarbete med hjälp av mallar, rådgivning, granskningar, internutbildningar, inköpsmöten

Förvaltningarnas ansvar

Förvaltningarnas ansvar som kvarstår:

- initiera upphandlingar när behov uppstår, d.v.s. "beställa en upphandling"
- medverka med specialistkompetens i upphandlingar
- genomföra direktupphandlingar och egna avrop under 100 000 kr.

Förvaltningarna behöver ha minst en utsedd "kontaktperson" för upphandlingsfrågor som gör beställningarna av upphandlingar, som har kontakt och dialog med upphandlare, inköpschef och som närvarar på inköpsmöten.

Avvägningar

Organisatorisk placering

" En central enhet under lednings- och verksamhetsstöd"

En enhet därför att:

- Synergieffekter med att jobba i grupp
- Vinsterna med att samordna blir urvattnade om vi sprider ut oss
- Lättare att upprätthålla enhetlighet, rättssäkerhet och samma service till alla förvaltningar

Under LVS därför att:

- En central placering som ger förutsättningar för att jobba både strategiskt och operativt
- Underlättar att ge service till hela kommunen
- Närhet till ekonomi, administration och juridik

Avvägningar

Enhetens storlek

Förväntad produktion:

ca 30 annonserade upphandlingar över tröskelvärde/år, och minst lika många direktupphandlingar

Antal upphandlingar per år i dagsläget: Omöjligt att säga.

Uppskattning: ca 30 st/år över 534 890 kr.

Direktupphandlingar under beloppsgränsen: betydligt fler.

Målet är att täcka dagens behov av upphandling och förhoppningsvis hinna med fler än så då vana användare i grupp ger synergieffekter och effektivare arbetssätt.

En upphandling tar olika lång tid

Direktupphandling – Upp till ett par veckor

Annonserad upphandling - ca 3 – 12 månader

Avvägningar

Enhetens roller (i)

Inköpschef:

- Extern och intern representation i inköpsfrågor
- Ansvar för enhetens verksamhet, budget och personal.
- Ansvar för att kommunen följer upphandlingslagarna
- Driva inköpsfrågorna och sätta tonen för utvecklingen av inköpsfrågor, Omvärldsbevakning och omsättning av detta i den egna organisationen
- Leverantörsutveckling och förhandlingar
- Övergripande upphandlingsplanering
- Delegation att genomföra upphandlingar för upp till 800 000 kr
- Ingå i ledningsgruppen
- Inköpsmål, policy och riktlinjer
- Kvalitetssäkran av kommunens dokument, Från policy till lathundar och mallar
- Hantera eventuella överprövnings- och rättsprocesser.
- Internutbildningar för inköpare och diskussionsforum för upphandlare,
- Omvärldsbevakning

Avvägningar

Enhetens roller (ii)

Avtalscontroller:

- Uppföljning av mål och nyckeltal,
- Löpande spendanalys och bevakning av leverantörsreskontra
- Bevaka leverantörstrohet, avtalstrohet och otillåtna direktupphandlingar
- Genomföra internkontroller
- Levererar inköpsstatistik till inköpschef för avrapportering till ledningen
- Utveckla e-handel och faktura/ekonomisystem
- Hantera avvikelser och klagomål på avtal
- Planera och genomföra uppföljningar av avtal

Avvägningar

Enhetens roller (iii)

Upphandlare x 3:

(Varav en junior upphandlare/administratör)

- Projektleda kommunens upphandlingar över 100 000 kr
- Stödja verksamheterna i inköpsfrågor
- Leverantörskontakter
- Ansvar för att upprätthålla en nära kontakt med förvaltningarna, närvara på möten och planera inför nya/kommande behov och upphandlingar
- Hålla avtalsdatabasen uppdaterad och optimera sökfunktionerna
- Diarieföra, registrera handlingar, lämnar ut handlingar, sekretessprövningar m.m.

Avvägningar

Ansvarsfördelning

Inköpsenhetens ansvar:

Att genomföra kommunens annonserade upphandlingar och direktupphandlingar över 100 000 kr. Direktupphandlingar över 100 000 kan genomföras på förvaltningsnivå efter bemyndigande från inköpschef.

Att följa upp löpande ramavtal och inleda nya upphandlingar vid fortsatt behov.

Att stödja verksamheterna i deras inköpsarbete med hjälp av mallar, rådgivning, granskningar, internutbildningar, internkontroller, möten/forum.

Att sprida information till förvaltningar om t.ex. nya ramavtal.

Att hålla avtalsdatabasen uppdaterad.

Att uppmärksamma "problemområden" där det t.ex. är vanligare med avtalsbrott, leverantörsotrohet, otillåtna direktupphandlingar, identifiera vad det beror på och försöka avhjälpa problemet.

Förvaltningarnas ansvar:

Att i god tid meddela ansvarig upphandlare att ett behov av upphandling finns.

Att hålla tät kontakt med inköpsenheten och närvara på möten, att hålla sig à jour med vad som händer inom inköp tex. Nya ramavtal, hur man söker i avtalsdatabasen osv.

Att medverka som referenspersoner i upphandlingar och att göra egna avrop och direktupphandlingar under 100 000 kr. Direktupphandlingar över 100 000 kan genomföras på förvaltningsnivå efter bemyndigande från inköpschef.

Att ha en utsedd kontaktperson/ansvarig som håller tät kontakt med ansvarig upphandlare, ser till att upphandlare blir inbjuden i relevanta sammanhang, närvarar på inköpsmöten, föreslår referenspersoner inom förvaltningen som kan medverka i upphandlingar och gör direktupphandlingar, stödja verksamheter i deras dagliga inköp.

Utvärdering av reglemente för utvecklingsgrupperna, utifrån *ska*-krav och inkomna synpunkter

Bakgrund

I januari 2016 trädde ett nytt reglemente för utvecklingsgrupperna i kraft. Syftet med det nya reglemente var att, utan att påverka utvecklingsgruppernas operativa arbete eller autonomi, öka gruppernas legitimitet i den egna bygden/orten genom tydligare krav på representativitet, öppenhet och tillgänglighet. I samband med antagandet av reglementet beslutades om utvärdering av detsamma.

Nedan följer reglementet i sin helhet, följt av redovisning utifrån *ska*-krav, inkomna synpunkter och motioner, diskussion och slutsats/rekommendation.

Reglemente

Östhammars kommun vill uppmuntra och stärka lokala processer och initiativ. Därför finns möjligheten att bilda lokala utvecklingsgrupper utifrån geografiska områden/orter/bygder, med ekonomiskt stöd från kommunen.

En utvecklingsgrupp kan:

- fungera som aktör och opinionsbildare i utvecklingsfrågor
- ta tillvara lokala initiativ och utvecklingsmöjligheter
- stimulera intresse och engagemang för den egna orten/bygden men också för det gemensamma kommunala utvecklingsarbetet
- utgöra remissinstans eller samrådspart för kommunen *

En utvecklingsgrupp ska:

- vara politiskt och religiöst obunden
- vara öppen för deltagande för samtliga i orten boende, deltidsboende och verksamma
- arrangera öppna och annonserade möten
- aktivt arbeta för att uppnå representativitet för orten eller bygdens demografi; avseende ålder, kön, etnicitet osv.
- utse kontaktperson/ordförande och ekonomiansvarig/kassör

Årsredovisning/verksamhetsberättelse ska vara kommunen tillhanda 1 mars årligen och ska innehålla:

- deltagarförteckningar från öppna möten
- genomförda aktiviteter
- redovisning av disponerade medel

- beskrivning av genomfört och planerat arbete med utgångspunkt i *ska*-kraven

Finansiering

En utvecklingsgrupp får disponera 10.000 kr per år inom ramen för uppdraget. *

Fakturorna tillställs Östhammars kommun, med gruppens namn, tydligt specificerat utlägg och granskningsattesterad av gruppens kontaktperson/ordförande.

Arvoden till ledamöter ersätts ej.

Utöver ovanstående medel finns en total pott om 100.000 kr/år där utvecklingsgrupperna kan ansöka om medel till mer omfattande och kostsamma utvecklingsprojekt. Gemensamma projekt prioriteras. Ansökan kan göras fyra gånger per år (januari, april, augusti november), via avsett formulär. Ansökningar och utbetalning av dessa särskilda medel handläggs via Strategienheten och beslutas av Kommunstyrelsen.

Kommunens åtaganden.

Kommunen arrangerar och sammankallar årliga till fyra samråd mellan utvecklingsgruppernas representanter och representanter för kommunledningen.

Kommunstyrelsen konfirmerar årligen (i samband med årsredovisning) befintliga och nya utvecklingsgrupper.

**under förutsättning att samtliga ska-krav (se ovan) uppfylls. Bland annat innebär detta att deltagandet är dokumenterat representativt för orten eller bygden avseende ålder, kön, etnicitet osv, alternativt att ett aktivt arbete för att leva upp till ska-kraven beskrivits i årsredovisning eller på annat sätt kan styrkas.*

Redovisning

Utifrån utvecklingsgruppernas egna redovisning presenteras nedan i vilken mån de redovisat- och lever upp till ska-kraven i reglementet (vara politiskt och religiöst **obunden**, vara **öppen** för deltagande för samtliga i orten boende, deltidsboende och verksamma, arrangera **öppna** och **annonserade** möten, aktivt arbeta för att uppnå **representativitet** för orten eller bygdens demografi; avseende ålder, kön, etnicitet osv, utse **kontaktperson**/ordförande och ekonomiansvarig/kassör) samt om de redovisat **aktiviteter** genomförda under året. Max-poäng är 6. Utöver detta presenteras om utvecklingsgruppen **sökt medel** ur potten för särskilda utvecklingsprojekt och om de tilldelats medel utifrån ansökan. *Iu* betyder att ingen uppgift lämnats i redovisningen, varför vi inte vet om dessa ska-krav är uppfyllda eller ej. Dock uttrycks i reglementet att redovisningen ska innehålla beskrivning av genomfört arbete utifrån ska-kraven, varför *iu* poängsätts med 0.

	Obunden	Öppen	Annonserat	Representativitet	Ansvar	Aktiva	TOT	Sökt/ beviljats
Hargshamn	iu	1	1	iu	1	1	4	0/0
Östhammar	-	-	-	-	-	0	0	0/0
Ekeby	iu	iu	iu	iu	1	1	2	0/0
Alunda	1	1	1	1	1	1	6	0/0
Gimo	-	-	-	-	-	-	0	0/0
Österby	1	0,5	iu	iu	1	0,5	3	0/0
Norrskedika	iu	iu	iu	0,5	1	0,5	2	1/0
Söderön	iu	0	0	0	1	0,5	2,5	0/0
Gräsö	iu	1	1	iu	1	1	4	1/1
Öregrund	iu	1	1	0,5	1	1	4	0/0

Iu = Ingen uppgift i redovisningen **0** = Nej **0,5** 0 Delvis **1** = Ja **-** = Redovisning saknas helt

Bara två av tio utvecklingsgrupper har beskrivit att de är politiskt och religiöst obundna. Övriga har inte gett någon uppgift alls eller inte inkommit med redovisning. Fem av grupperna har helt eller delvis beskrivit att de bjudit in till öppna möten under året. Dessa har också annonserat. Tre av tio grupper har helt eller delvis beskrivit hur de arbetat för förbättrad representativitet, övriga har inte behandlat frågan i redovisningen alternativt inte inkommit med någon redovisning. Samtliga åtta grupper som inkommit med redovisning har angivit ansvarsfördelning (ordförande/kontaktperson/ motsvarande). Lika många kan helt eller delvis betraktas som aktiva i någon utsträckning.

Ekonomisk redovisning

Den totala budgeten för samtliga utvecklingsgrupper är 200000 kr, varav 10000kr per grupp och år står utvecklingsgrupperna fritt att använda (under förutsättning att ska-kraven är uppfyllda i enlighet med reglementet), medan 100000 finns i en ansökningsbar pott.

Potter

Medel ur potten söks via särskild blankett, fyra gånger per år och handläggs och beslutas av Strategienheten på delegation från kommunstyrelsen.

Under året inkom tre ansökningar om medel ur den gemenamma potten om 100.000kr. Hargshamn beviljades 10.000 kr för att avlöna vilsdsvinsjägare. Detta beviljades då ingen annan tillgänglig lösning finns, trots att ansökan inte lever upp till beskrivningen i reglementet. Norrskedikas ansökan om medel för att bekosta hjärtstartare avslogs. Gräsö skärgårdsråds ansökan om medel beviljades delvis (med undantag för bland annat arvode). Dock hann dom sistnämnda inte utnyttja de extra medlen då ansökan gjordes sent på året och medel endast kan nyttjas innevarande år.

Samtliga utbetalade medel enligt tabell:



100 Östhammars kommun

1 GJ2 Utv.grupper(Utvecklingsgrupper)
Kontorrapport

Period 2016-12

ÄMÅL 118*

ÄMÅL	KTO	Budget År	UTFALL Ack	Avvikelse
1180 Utveckl.grupp, Olandsbygd	45110 Försörjningsstöd	10 000,00	0,00	10 000,00
	64490 Livsmedel, övrigt	0,00	1 434,56	-1 434,56
	64690 Övrigt förbrukningsmaterial	0,00	500,00	-500,00
	68130 IT-kommunikation	0,00	1 646,40	-1 646,40
	68500 Porto	0,00	260,00	-260,00
	70590 Övriga resekostnader	0,00	537,54	-537,54
	72200 Annonsering	0,00	2 030,50	-2 030,50
	72300 Reklam och information	0,00	3 582,50	-3 582,50
Summa 1180		10 000,00	9 991,50	8,50
1181 Utv.grupp Gimo	45110 Försörjningsstöd	10 000,00	0,00	10 000,00
	45190 Övriga bidrag till enskilda	0,00	3 000,00	-3 000,00
	60100 Lokalyror	0,00	350,00	-350,00
	71000 Extern representation	0,00	408,93	-408,93
	72200 Annonsering	0,00	630,50	-630,50
	76500 Avg för kurser konferenser etc	0,00	5 000,00	-5 000,00
Summa 1181		10 000,00	9 389,43	610,57
1182 Utv.grupp Öregrund	45110 Försörjningsstöd	10 000,00	0,00	10 000,00
	64690 Övrigt förbrukningsmaterial	0,00	2 560,00	-2 560,00
Summa 1182		10 000,00	2 560,00	7 440,00
1183 Utv.grupp Östhammar	45110 Försörjningsstöd	10 000,00	0,00	10 000,00
	64490 Livsmedel, övrigt	0,00	406,25	-406,25
	64690 Övrigt förbrukningsmaterial	0,00	108,00	-108,00
	72200 Annonsering	0,00	1 548,75	-1 548,75
	85500 Räntekostn för lev.skulder	0,00	60,00	-60,00
Summa 1183		10 000,00	2 123,00	7 877,00
1184 Utv.grupp Söderön	45110 Försörjningsstöd	10 000,00	0,00	10 000,00
	60100 Lokalyror	0,00	450,00	-450,00
	64490 Livsmedel, övrigt	0,00	440,00	-440,00
	70590 Övriga resekostnader	0,00	537,00	-537,00
	74310 Program, licensavgifter	0,00	310,00	-310,00
Summa 1184		10 000,00	1 737,00	8 263,00

ÄMÅL	KTO	Budget År	UTFALL Åk	Avvikelse	
1185 Utvecklingsgrupp Ekeby	45110 Försörjningsstöd	10 000,00	0,00	10 000,00	
Summa 1185		10 000,00	0,00	10 000,00	
1186 Utvecklingsgrupp Hargsham	45110 Försörjningsstöd	20 000,00	0,00	20 000,00	
	55920 Övr skattep kostn.ers	0,00	12 390,00	-12 390,00	
	56110 Arbetsg.avg lön o skattepl ers	0,00	1 351,32	-1 351,32	
	64490 Livsmedel, övrigt	0,00	1 375,00	-1 375,00	
	64690 Övrigt förbrukningsmaterial	0,00	96,00	-96,00	
	72200 Annonsering	0,00	1 680,00	-1 680,00	
	74310 Program, licensavgifter	0,00	343,75	-343,75	
	76100 Avgifter	0,00	4 050,00	-4 050,00	
Summa 1186		20 000,00	21 286,07	-1 286,07	
1187 Österby utvecklingsgrupp	45110 Försörjningsstöd	10 000,00	0,00	10 000,00	
	45190 Övriga bidrag till enskilda	0,00	3 000,00	-3 000,00	
	64190 Övr inventarier och material	0,00	1 035,20	-1 035,20	
Summa 1187		10 000,00	4 035,20	5 964,80	
1188 Utvecklingsgr Norrskedå	45110 Försörjningsstöd	10 000,00	0,00	10 000,00	
	64490 Livsmedel, övrigt	0,00	1 339,50	-1 339,50	
	64690 Övrigt förbrukningsmaterial	0,00	7 836,93	-7 836,93	
	68130 IT-kommunikation	0,00	817,00	-817,00	
Summa 1188		10 000,00	9 993,43	6,57	
1189 Utvecklingsgrupp Gråso	45110 Försörjningsstöd	32 000,00	0,00	32 000,00	
	64390 Övriga böcker, tidningar	0,00	2 400,00	-2 400,00	
	64490 Livsmedel, övrigt	0,00	2 243,05	-2 243,05	
	71100 Personaltrepresentation	0,00	1 000,00	-1 000,00	
	72300 Reklam och information	0,00	2 092,75	-2 092,75	
Summa 1189		32 000,00	7 735,80	24 264,20	
		132 000,00	68 851,43	63 148,57	

Inkomna synpunkter, motioner, förslag

Nedan följer en redovisning av synpunkter på utvecklingsgrupperna eller reglementet samt en motion, som inkommit under 2016.

Motion

I maj 2016 inkom en motion från Liberalerna. Ur motionen:

Mitt förslag nu är att alla ideella föreningar på respektive ort ges möjlighet att nominera en gruppmedlem till den aktuella utvecklingsgruppen. Ett villkor dock är att det endast gäller föreningar som är demokratiska, med styrelse, bokslut och allt annat. Förslaget tillgodoser utvecklingsgruppernas demokratiska förankring. Förslaget stärker föreningslivet och allt deras ideella engagemang. Intresse motsättningar som skulle kunna finnas mellan olika föreningar har här en god möjlighet att lösas.

Yrkande:

- *Att alla ortens föreningar med demokratiskt valda styrelser ges möjlighet att nominera en föreningsmedlem till att ingå i den lokala utvecklingsgruppen.*
- *Att de till utvecklingsgruppen nominerade personerna bland sig utser en styrelse.*
- *Att den lokala utvecklingsgruppen har att arbeta inom den ekonomiska ram som kommunstyrelsen anslår.*

Motionen besvarades med hänvisning till det nya reglementet och att en utvärdering skulle göras innan det var aktuellt med eventuella förändringar.

Utvecklingsgruppernas egna synpunkter

Endast Hargshamns utvecklingsgrupp hade uttalade synpunkter på reglementet i årsredovisningen: *"Det ger en viss begränsning av friheten att bekosta planerade utgiftsförslag som kommer upp under hand."*

Norrskedika utvecklingsgrupp uppger att *"Luften och intresset i gruppen gick ner på oroväckande låga nivåer"* när de meddelades avslag på ansökan.

Söderöns utvecklingsgrupp skriver att *"Utvecklingsgruppen kommer att fortsätta begära att få medverka i kommunens remiss- och utvecklingsarbete"*.

Övriga synpunkter

En kommuninvånare riktar kritik mot det upplevda efterföljandet av reglementet, i följande punkter:

- vi har tagit del av reglementet och konstaterar att en del punkter ej efterlevs
- utvecklingsgruppens protokoll för 2016 har ej tillhandahållits på biblioteket så som det framgår av hemsidan

- som vi förstår hålls inte hemsidan uppdaterad
- efter kontakt med gruppens ordförande har vi fått kännedom om protokollen finns på Facebook, men någon information om det har inte mit

Samma uppgiftslämnare hade inför antagande av det nya reglementet inkommit med dessa synpunkter:

Utvecklingsgruppens möten och beslut skall protokolleras, arkiveras och hållas tillgängliga för allmänheten i enlighet med kommunens informationspolicy.

Diskussion

Synpunkter

En invånare har inkommit med synpunkter som gör gällande att öppenheten och tillgängligheten är otillräcklig. Detta avspeglar sig också i tabellen över efterlevnaden av ska-kraven. Det visar att endast hälften av utvecklingsgrupperna annonserat och haft öppna möten under året.

En motion under året pekar också på bristande representation och demokratisk valda ledamöter i utvecklingsgrupperna. Ingen av utvecklingsgrupperna lyfter detta som ett problem, men några menar att det är svårt att attrahera till engagemang, särskilt i gruppen unga. Ett par av utvecklingsgrupperna ser sig dock som den samlande kraften för orten/bygdens föreningar.

Att grupperna både arbetar för- och uppfattas som öppna och representativa är således en fortsatt utmaning att hantera. Om detta skall överlåtas till utvecklingsgrupperna att arbeta vidare med eller hanteras genom förändringar i reglemente och/eller ambitionsnivå måste diskuteras i förhållande till utvecklingsgruppernas legitimitet.

Ekonomi

Endast tre av tio utvecklingsgrupper ansökte om medel ur den avsedda potten för särskilt kostsamma eller stor insatser. Två av dem beviljades medel, men bara en för arbete som är att betrakta i linje med intentionen i reglementet. Den grupp som sökte, men inte beviljades medel, beskriver missnöje och att *lusten och intresset gick ner till oroväckande låga nivåer* i samband med beskedet.

Att så få ansökte kan ses som ett resultat av ett nytt arbetssätt; där det behövs en viss inkörningstid, men kan också vara en spegling av den förhållandevis låga aktiviteten under året, som flera av grupperna beskriver i sina redovisningar.

Sammanfattning

I reglementet står att *"En utvecklingsgrupp kan utgöra remissinstans eller samrådspart för kommunen under förutsättning att samtliga ska-krav uppfylls"*. Det står också att *"En utvecklingsgrupp får disponera 10.000 kr per år inom ramen för uppdraget"*, med tillägget *"under förutsättning att samtliga ska-krav uppfylls. Bland annat innebär detta att deltagandet är dokumenterat representativt för orten eller bygden avseende ålder, kön, etnicitet osv, alternativt att ett aktivt*

arbete för att leva upp till ska-kraven beskrivits i årsredovisning eller på annat sätt kan styrkas”.

En strikt tillämpning av reglementet skulle innebära att endast en av tio utvecklingsgrupper fortsatt kan utgöra remissinstans och samrådspart för kommunen och att endast en av tio utvecklingsgrupper fortsatt fritt kan disponera avsatta ekonomiska medel. En alternativ tolkning av resultatet är att reglementet är svårt för utvecklingsgrupperna att efterleva i nuvarande form och därför bör omformuleras.

Rekommendationer:

- 1. Konfirmera och kommunicera vilka grupper fortsatt kan fungera som remissinstans åt kommunen (Kommunstyrelsen)**
- 2. Konfirmera och kommunicera vilka grupper som fortsatt kan disponera avsatta medel (Kommunstyrelsen)**
- 3. Föreslå utvecklingsgrupperna att delta i beredningen av ansökningarna, genom tex prioritering/rangordning (Kommunstyrelsen)**
- 4. Ingen revidering av reglementet utöver förslag enligt punkt 3 (Kommunstyrelsen)**
5. Påminna utvecklingsgrupperna om ska-kraven och vikten av att arbeta utifrån reglementet och lämna in årsredovisning (Tjänsteperson)
6. Påminna utvecklingsgrupperna om möjligheten att ansöka om medel och vilka ansökningar som kommer att premieras (Tjänsteperson)

Distributionscentral tillsammans med Tierps kommun

Kommunstyrelsen beslutade 2015 att, tillsammans med Tierps kommun, utreda förutsättningarna för att inrätta en gemensam distributionscentral. Syftet med en distributionscentral är att öka möjligheterna för mindre och medelstora företag att leverera varor till kommunerna, att minska antal leveranser hos kommunernas enheter genom samlastade transporter och minska miljöpåverkan genom färre transporter. Projektet startade i augusti 2016 och utredningen lämnades in i mars 2017. Arbetet med utredningen utfördes i form av information- och faktaisamling, både från interna och externa parter. En kostnadskalkyl har presenterats (KSAU 2017-05-09) baserat på de förutsättningar som finns i kommunerna, kostnadsbild i andra kommuner som infört distributionscentral tillsammans med rådande kostnader på logistikmarknaden.

Offentliga måltider har en hög påverkansgrad på kommunernas klimat- och hållbarhetsarbete. Ett flertal lokala leverantörer och producenter är intresserade av att bidra till kommunernas klimat- och hållbarhetsarbete genom att leverera sina varor till kommunerna. I dag saknas tid och resurser för att arbeta med att lokala producenter kan leverera sina produkter till kommunerna. För att möjliggöra fortsatt arbete med hållbarhetsfrågor gällande närproducerade livsmedel behöver en samordnare tillsättas på en projektanställning i 1 år. Samordnaren ska, genom dialog med producenter och leverantörer, utforska möjligheter att handla närproducerade livsmedel till offentliga måltider. Samordnaren utreder vilka förändringar det kan innebära för organisation och verksamhet att hantera och implementera lokala produkter. Samordnaren ska ta fram kostnadskalkyler till budgetberedning november 2018 för ökning av närproducerade livsmedel samt de förändringar som det kan innebära för organisation och verksamhet.

Kostnaden för samordnare föreslås fördelas mellan Tierps och Östhammars kommuner.

Projektets kostnader under 2017 och 2018 beräknas till 700 tkr årligen under projektiden.

Förslag till beslut

Tekniska förvaltningen föreslår att man i nuläget inte inför en distributionscentral utan att man projektanställer en samordnare enligt beskrivning ovan och att tekniska förvaltningen tilldelas extra pengar i budget för projektledaren.

Bilaga

- Utredning Distributionscentral i Östhammars och Tierps kommuner, dnr KS-2017-410.

Tekniska kontoret

.....
Andreas Aller
Projektledare

.....
Annelie Wallén
Måltidschef

.....
Annika Bexelius
Teknisk chef

Utredning
Distributionscentral i Östhammars
och Tierps kommuner

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
1. Inledning.....	6
2. Bakgrund och uppdrag	6
3. Syfte	6
4. Omfattning	7
5. Metod	7
6. Terminologi - Begrepp och definitioner.....	7
7. Omvärldsanalys	8
8. Nuläge	11
8.1 Allmänt	11
8.2 Varuinköp och leveranser	12
8.3 Befintliga leverantörer	12
8.4 Transporter.....	14
8.5 Beställningar/System	14
9. Resultat.....	15
9.1 Placering av distributionscentral	15
9.2 Transporter.....	16
9.3 Påverkan köken.....	17
10. Beställningar/System.....	18
11. Lokala leverantörer	19
12. Säkerhet kring leveransplatser	21
13. Kostnadskalkyl	21
14. Andra varugrupper	24
15. Miljö	25
16. Övriga transporter	25
17. Upphandling - tidsaspekter.....	25
18. Övrigt för införande	26
19. Slutsatser	26
20. Referenser.....	27
21. Bilagor	28
21.1 Enkät.....	28

SAMMANFATTNING

År 2015 togs beslut i kommunstyrelserna i Östhammars kommun och i Tierps kommun att utreda möjligheten att starta en gemensam distributionscentral.

Syftet med utredningen är att ta fram ett underlag som kan peka på bland annat vilka ekonomiska konsekvenser en distributionscentral ger och vilka möjligheter det ger för mindre-medelstora företag inom kommunerna att leverera livsmedel till kommunerna. Utredningen ska också visa, om möjligt, vilka miljöbesparingar som kan göras och hur säkerheten kring leveransplatser påverkas.

Utredningen har enligt uppdrag fokuserats på inkommande transporter och leveranser av livsmedel in till och inom kommunerna.

För att ta reda på detta har intervjuer med personal inom respektive organisation genomförts, möten hållits med befintliga såväl som lokala leverantörer och fakta kring dagens leveranser samlats in. Utifrån insamlad fakta och information har data bearbetats för att skapa en bild av hur en framtida transportlösning kan se ut med samordnad varudistribution.

Sett till båda kommunerna så har man likvärdiga förutsättningar, allt från antal mottagare, landareal och antal invånare. Kommunerna ingår i en gemensam upphandling av livsmedel tillsammans med Heby kommun och Knivsta kommun. I dagsläget har man avtal med fyra leverantörer, Martin & Servera, Skånemejerier, Upplands trädgårdsprodukter och Stora Risten Fisk.

Beställningar görs i respektive leverantörs system, antingen via webbportal, mail eller telefon. I ett fåtal undantag, i Östhammars kommun används ett E-handels system, Raindance och man är kopplade till en leverantör, Martin & Servera.

Leverantörerna utför tillsammans ungefär 12 100 leveranser till kommunerna varje år. Av dessa leveranser står varje kommun för ungefär 50 % var. Fraktkostnaderna ingår varans pris och leverans sker till respektive enhet.

Vid beslut om att införa en distributionscentral bör tjänsten köpas upp från en tredje part. Det vill säga att man köper tjänsten från ett företag som står för lokal, personal och transporter. Det gör att kommunerna kan minimera resurser gällande driften av en distributionscentral samt att man låter någon med logistikkompetens ta hand om alla flöden.

Då inga befintliga företag inom kommunernas gränser har en färdig lösning att klara en fullskalig hantering av livsmedelsdistribution föreslås att man upphandlar utan peka på en specifik plats där en distributionscentral bör ligga. Det finns aktörer inom kommungränserna, men även i närliggande kommuner som är intresserade att utföra den här typen av tjänster.

En ny typ av transportlösning kommer att påverka mottagande kök på olika sätt. Dels kommer antalet leveranser minska men volymerna på transporterna kommer att öka. För tillagningskök, som har flest leveranser kommer skillnaden blir tydligast. För mottagningskök som har färre

leveranser blir förändringen mindre påtaglig, och uppfattningen hos mottagare mer positiv. Den oro som framförts avseende en ny transportlösning har pekat på att det ofta är stressigt att ta emot varor och att bristen på förvaring kan bli ett problem. Viktigt att framföra vid en förändring är den tidsvinst man skapar genom färre avbrott i arbetet då antalet leveranser minskar.

Med en fullt utvecklad samordnad varudistribution i Östhammars kommun och Tierps kommun bör en besparing i antal stopp kunna uppgå till 60 % eller 7300 stopp per år. Den totala miljövinsten är svår att utreda i nuläget; främsta anledningen är att det inte går att peka på specifik placering av en distributionscentral.

Det finns ett flertal lokala leverantörer, både mindre och medelstora som vill leverera varor till kommunerna. Historiskt har det dock varit svårt för dem att lyckas, bland annat på grund av kravet på fri leverans till varje enhet. Men de lokala leverantörerna har även upplevt andra hinder som gör att de har svårt att svara på upphandlingar. Det rör sig om exempelvis krav på volymer samt att de inte har det sortiment som ställts som krav i upphandlingar. En annan viktig sak som påtalats är att man inte har den administrativa styrkan att hantera beställningar från flera enheter, vilket gör att en samordnad beställning måste ske.

Alla dessa olika parametrar som framkommit i möten med de lokala leverantörerna gör att det föreslås, om en distributionscentral införs, att man skapar en funktion inom kommunerna som agerar samordnare. Samordnaren blir länken mellan kommunerna och de lokala leverantörerna. Samordnaren har ständig dialog med lokala leverantörer och arbetar aktivt för att hitta lösningar för hur de ska kunna bli leverantörer till kommunerna. Det måste göras i samarbete med Kostenheten i Tierp och Måltidsenheten i Östhammar. Samordnaren hanterar beställningar från dessa leverantörer då de måste göras på ett samordnat sätt. Samordnaren bör även ha det övergripande och dagliga ansvaret mot den upphandlade distributionspartnern.

En gemensam distributionscentral beräknas årligen kosta kring 6 300 000 SEK i drift. Kostnadsalkylen beräknas på rådande kostnader i logistikbranschen, kostnader i andra kommuner som infört samordnad varudistribution och de faktum att konkurrenssituationen är svår att avgöra i det här fallet. Utöver det tillkommer en kostnad för den föreslagna samordnaren på uppskattningsvis 700 000 SEK.

Man kan, genom att särskilja frakten från varans pris hos leverantörerna, räkna med en besparing på initialt 700 000 SEK, eller 2 % av den totala inköpssumman på 35 000 000 SEK som kommunerna tillsammans i dag köper in livsmedel för per år. Men, den siffran kan både öka eller minska, eftersom det är helt beroende av hur man lyckas med framtida avtal och hur stor del leverantörerna är villiga att sänka.

Om beslut tas att införa en distributionscentral bör man omgående titta på andra varugrupper inom kommunerna som kan ingå i den samordnade varudistributionen. Ju fler varor som kan samlas ju mer ökar möjligheten att minska miljöpåverkan och säkerheten på vägarna och vid leveransplatser.

Det finns inga hinder att införa samordnad varudistribution i Östhammars kommun och Tierps kommun, men man får räkna med ökade kostnader och att resurser från kommunerna kommer att behöva tillsättas. Ett aktivt arbete för att få in de mindre- och medelstora leverantörerna kommer att behöva ske kontinuerligt. Vid ett införande kommer kommunikationen mellan samtliga inblandade vara en av de viktigaste framgångsfaktorerna.

1. INLEDNING

Kommunstyrelserna i Östhammars kommun och Tierps kommun beslutade 2015 att utreda möjligheten att starta en kommunal distributionscentral. Anledningen är att man vill möjliggöra för mindre och medelstora företag att leverera livsmedel till kommunerna. Man vill också utreda vilka miljöeffekter en kommunal distributionscentral har samt hur den skulle påverka säkerheten kring skolor och förskolor genom färre transporter.

I respektive kommun valde man även att se över möjligheten att göra detta i samarbete med andra kommuner. Resultatet blev att man gick samman och valde att utreda detta gemensamt.

2. BAKGRUND OCH UPPDRAG

En förstudie gällande samordnad varudistribution har redan genomförts år 2014 i Östhammars kommun¹. Där rekommenderades man att gå vidare och utreda frågan i detalj och ta fram ett underlag för att kunna ta beslut om man skall gå vidare och implementera en distributionscentral. I rapporten föreslogs även att man skulle se över möjligheten till samarbete med närliggande kommuner.

3. SYFTE

Syftet med utredning är att ge ett underlag till beslut om man skall gå vidare och införa en distributionscentral.

Utredningen ska innehålla och svara på

- Förutsättningar för att få in fler lokala leverantörer
- Jämförelse av nuvarande transportlösning med en distributioncentral
- Vilka förändringar kommer det att bli för köken
- Hur påverkas trafiksäkerheten vid skolor och förskolor
- Kommer det bli någon påverkan för privata näringsidkare
- Finns företag i kommunerna som kan driva en distributionscentral?
- Geografiska förutsättningar
- Tidplan för ett införande
- Hur påverkar ett införande kommande upphandlingar av livsmedel?
- Vilka andra varugrupper kan nyttja en distributionscentral?
- Kostnads kalkyl

¹ WSP – Förstudie samordnad varudistribution Östhammars kommun (2014)

4. OMFATTNING

Utredningen har genomförts gemensamt för Tierps kommun och Östhammars kommun men vissa delar i rapporten kommer att presenteras kommunseparat för att få en bättre överblick. De varor som studerats är livsmedel, som också varit det primära i detta uppdrag. Andra typer av varor kommer att omnämnas i rapporten, men endast refererat till som möjligheter att utveckla inom den samlade varudistributionen i framtiden.

Utredningen ska dokumenteras i en gemensam rapport för både Östhammars kommun och Tierps kommun.

5. METOD

I utredningen användes olika metoder; valet av metoder baseras på erfarenheter från tidigare utförda projekt i andra kommuner och projektledarens tidigare erfarenhet.

- Insamling av fakta internt och externt för att skapa en nulägesbild och samla data att jämföra en framtida transportlösning med
- Möten och samtal med interna och externa intressenter, bland annat befintliga leverantörer, lokala företag och personer inom kommunerna
- Eget arbete – förberedelser och analyser av den fakta som samlats in
- Studiebesök i andra kommuner för att ta del av deras erfarenheter och titta på deras lösningar
- Enkätundersökning hos köken för att ta del av deras bild av nuvarande och eventuellt framtida transportlösning
- Besök i köken för att ta skapa en delaktighet och informera om projektet samt få deras syn på nuvarande transportlösning och eventuella framtida förändringar

6. TERMINOLOGI - BEGREPP OCH DEFINITIONER

Tredjepartslogistik – Tredjepartslogistik innebär att en tredje part åtar sig att utföra hela eller delar av de logistiktjänster som krävs för att säkerställa materialflöden mellan ett företag och dess kunder. De vanligaste formerna av tredjepartslogistik är att tredjepartsföretaget utför de fysiska transporterna till kunderna eller att tredjepartsföretaget svarar för den fysiska lagerhållningen och administrationen, så kallade lagerhotellverksamhet².

² PLAN Föreningen för Produktionslogistik, Stig-Arne Mattsson: Logistikens termer och begrepp | 2004

Lastbärare - anordning som bär och håller samman en mängd varor och som är speciellt utformad för att underlätta hantering³.

7. OMVÄRLDSANALYS

Det finns i dag ett drygt tjugofemtal olika kommunala distributionsslösningar i Sverige. Lösningarna ser olika ut, men gemensamt för alla är att man riktat in sig på att minska antal transporter inom kommunen samt öka säkerheten. Många har även haft målet att öka antalet lokala leverantörer. Borlänge var den kommun som var ute först och redan 1999 startade upp en kommunal distributionscentral tillsammans med Gagnefs, Sätters och Smedjebackens kommuner. Efter det har ett flertal följt och många nya lösningar har kommit till.

Det finns också kommuner som haft distributionscentral på agendan men som av olika skäl inte valt att gå vidare eller avvakta. Bland skälen kan man hitta att kostnaderna anses bli för höga, att miljövinsten inte blir så stor som förväntat eller att det helt enkelt inte finns intresse av att kommunen ska gå in och ta över privata aktörers leveranser.

Nedan följer några exempel på kommuner som infört samordnad varudistribution där studiebesök gjorts för att titta på deras lösningar.

Katrineholm

Med sina dryga 22 000 invånare startade Katrineholm upp sin verksamhet med distributionscentral 2006. Verksamheten utförs i kommunens regi, både gällande hanteringen på omlastningscentralen samt transporter. Fokus har varit att öka antal lokala leverantörer och minska antal transporter och därmed minska miljöpåverkan.

Katrineholm använder sig av en huvudleverantör för leveranser av samtliga livsmedel. Man har beslutat att dela upp leveranserna från leverantören genom att låta leverantören köra direkt till alla tillagningskök och sedan leverera det som skall till mottagningskök till omlastningscentralen. Man har även avtal med 8 mindre lokala leverantörer som samtliga levererar sina varor till omlastningscentralen. Inköpen från de lokala leverantörerna sker via en central inköpsfunktion på kommunen. Inköp från huvudleverantören sker direkt ute i köken. Inköpen från de lokala leverantörerna styrs så att de planeras in i menyer i god tid innan de skall finnas med på menyn. På så sätt kan man planera och styra menyer tillsammans med producenter efter tillgång på råvaror. Vissa av producenterna är styrda av säsong eller tillgång vilket gör att det inte alltid handlar om kontinuerliga leveranser. På omlastningscentralen finns även lagringsmöjligheter så att de lokala leverantörerna har möjlighet att delleverera sina

³ PLAN Föreningen för Produktionslogistik, Stig-Arne Mattsson: Logistikens termer och begrepp | 2004

produkter. I vissa fall kan det vara så att en lokal producent eller leverantör skall leverera en viss mängd av en produkt men har i sin tur svårt att själv kunna hålla lager innan produkten skall levereras. Därför har man valt att ge leverantören möjlighet att utföra delleveranser då kommunen har möjlighet att lagra produkten innan slutlig leverans skall ske till enheterna.

På omlastningscentralen hålls även ett mindre lager av vissa typer av produkter som används frekvent av köken. På så sätt kan man hålla ned antal inkommande leveranser av vissa typer av livsmedel till centralen och man kan tillhandahålla snabba leveranser till köken utan att vara beroende av leveranser från leverantören. Det rör sig främst om livsmedel med lång hållbarhet och nutrition.

Utöver livsmedel körs även kontorsvaror ut från omlastningscentralen. Leveranserna från omlastningscentralen sker i egen regi med 3 lätta lastbilar. Leveranserna sker efter förutbestämda ruttor vilket gör att man kan kontrollera vilka tider leveranser skall ske. Det i sin tur underlättar för mottagare då de vet vilka dagar och tider de får sina leveranser och kan på så sätt planera sitt arbete.

Eskilstuna

En kommun som valt att driva en distributionscentral i egen regi och upphandla transporterna är Eskilstuna kommun. Man startade i september 2014 och hade då 4 anställda, i dag har man vuxit till 13 anställda och det passerar varor med en vikt av 110-130 ton genom distributionscentralen varje vecka.

Målet när man startade distributionscentralen var att minska miljöpåverkan och höja trafiksäkerheten genom färre transporter. Man har fram till nu lyckats minska antal stopp i kommunen från ca: 25 300 till ca: 11 200 per år. Resultatet är en besparing på ca: 200 ton CO2 per år och minskad lastbilstrafik på vägar och vid skolor och förskolor.

Transporterna körs i 3 lastbilar och de går på 100 % biogas och tjänsten köps in från extern part.

I dag hanterar man kommunens alla inköp av livsmedel och de passerar och sampackas på distributionscentralen för vidare transport ut till verksamheterna. Man har i dagsläget sju olika leverantörer för livsmedel och de är uppdelade på följande huvudkomponenter; grönsaker och ägg, fryst bröd, färsk fisk, komponenter kaffemaskiner, kaffe - te - mjölk och kosttillskott.

Fler varugrupper är på väg in, kontorsmaterial, hygien- och rengöringsprodukter och IT-produkter.

På distributionscentralen tillhandahåller man även logistiken för av kommunen ägda hjälpmedel till Vård och Omsorg. Inom detta område utför man upphämtningar av hjälpmedel som inte används och kontrollerar dess status och sedan lagerförs produkterna. Det handlar bl.a. om sjukhussängar, rullstolar och andra hjälpmedel inom Vård och Omsorg som används återkommande. Produkterna kontrolleras och märks upp på individnivå för att möjliggöra kontroll och uppföljning av varje produkt. Vård och Omsorg kan beställa dessa hjälpmedel via

en webbportal och hjälpmedlen körs sedan ut från distributionscentralen i förbestämda slingor på förbestämda dagar.

Man har även startat ett koncept med återvinning av möbler som ägs av kommunen. Distributionscentralen har möjlighet att hämta in möbler som inte längre behövs på en enhet. Möblerna kontrolleras och funktionstestas. De möbler som sedan anses vara funktionsdugliga och i gott skick läggs ut till försäljning på en intern webbportal i kommunen. Här kan beställare gå in och titta om specifika möbler finns till försäljning istället för att köpa in nytt. Priset utgör kostnaden för hanteringen, lagringen och transporten av möbelen.

För att styra alla flöden, från beställning till leverans använder man sig av E-handel.

Sandviken

I Sandviken har man valt att köpa hela tjänsten, det vill säga både drift av distributionscentral och transporter. Företaget som utför tjänsten heter Maserfrakt och centralen är belägen i Gävle. Maserfrakt har sedan tidigare erfarenhet av att driva distributionscentral då de varit leverantör av samma tjänst till dalakommunerna bestående av Borlänge, Gagnef, Säter, Falun och Ludvika. I Sandviken har man två fasta leveransdagar och det är främst livsmedel som levereras. En viss del av kontorsmaterial skickas med samma transporter. Man fyller normalt två bilar på morgonen med enbart kommunens varor som sedan körs ut enligt fastställda rutter. På förmiddagen sker leveranser av livsmedel till ett antal enheter och sedan sker ett uppehåll. Då tar leverantören istället med sig färdiglagad mat och levererar till mottagningskök. På eftermiddagen fortsätter leveransen av livsmedel till övriga mottagare. En tredje bil tar hand om leveranser till de mottagare som ligger i utkanten av kommunen, tillsammans med dessa leveranser kan Maserfrakt leverera till andra mottagare inom den privata sektorn.

Nu har man i Sandvikens kommun tagit beslut om att under 2017 och 2018 bygga ett nytt centralkök. I samband med det kommer man även, sammankopplat till centralköket bygga en egen distributionscentral som kommer att drivas i egen regi. Anledningen är att man anser sig kunna minska transporterna ytterligare genom att tillaga mer mat på ett ställe och därmed minska transporterna ut i kommunen. Transporterna från distributionscentralen kommer att upphandlas av extern part.

8. NULÄGE

8.1 Allmänt

Östhammars och Tierps kommuner är grannkommuner och ligger i nordöstra Uppland. Kommunerna är lika på flera sätt, både till yta och befolkningsmängd.

Några fakta om kommunerna som är intressanta kopplade till livsmedelsdistributionen.

Tierps Kommun

- Tierps kommun har en landareal om 1 546,33 km² och har 20 744 invånare⁴
- Av invånarna är 22 % i åldern 0-19 och 24 % 65 år och äldre
- Leveranser av livsmedel sker till Tierp, Söderfors, Skärplinge, Karlholmsbruk, Hållnäs, Mehedeby, Månkarbo, Vendel, Tobo och Örbyhus
- Kommunen har tre större vägar för transporter in till- och inom kommunen

o Europaväg: E4

o Riksväg: 76

o Länsväg: 292

Östhammars kommun

- Östhammars kommun har en landareal om 1 474,61 km² och har 21 563 invånare⁵
- Av invånarna är 20 % i åldern 0-19 och 25 % 65 år och äldre
- Leveranser av livsmedel sker till Östhammar, Gimo, Österbybruk, Alunda, Öregrund och Gräsö
- Kommunen har fyra större vägar för transporter in till- och inom kommunen

o Riksväg: 76

o Länsväg: 288, 290, 292

Ett större vägprojekt är igång på länsväg 288 för att förbättra framkomligheten och trafiksäkerheten. Ombyggnaden gäller sträckan Alunda-Gimo och beräknas vara klar hösten 2017.

Uppdelat per kommun fördelar sig enheterna som i dag har livsmedelsleveranser på följande sätt:

Tierps kommun

- 42 enheter/leveransadresser

⁴ Tierps kommun – tierp.se

⁵ Östhammars kommun – osthammar.se

- 9 tillagningskök
- 26 mottagningskök
- 7 caféverksamheter

Östhammars kommun

- 45 enheter/leveransadresser
- 25 tillagningskök
- 14 mottagningskök
- 6 caféverksamheter

Totalt i båda kommunerna finns i dag 87 enheter som tar emot livsmedelsleveranser, varav 34 är tillagningskök, 40 mottagningskök och 13 caféverksamheter.

Det som skiljer kommunerna åt är antalet tillagningskök mot antalet mottagningskök. I Östhammars kommun har man fler tillagningskök och färre mottagningskök. I Tierps kommun är det fler mottagningskök än tillagningskök.

I snitt görs det 2-3 leveranser i veckan till tillagningskök och 1-2 leveranser till mottagningskök och caféverksamheter från de flesta av leverantörerna.

Utöver tillagningskök och mottagningskök som tillhör måltidsenheten i Östhammars kommun och kostenheten i Tierps kommun så finns även caféverksamheter som beställer livsmedel.

8.2 Varuinköp och leveranser

År 2015 köpte man i Östhammars kommun in livsmedel för ca: 15 miljoner SEK och i Tierps Kommun för ca: 20 miljoner SEK.

Östhammars kommun och Tierps kommun ingår i en gemensam upphandling av livsmedel tillsammans med Knivsta kommun och Heby kommun.

8.3 Befintliga leverantörer

Leverantörer inom livsmedel är:

Martin & Servera

Den största leverantören av livsmedel, sett till antal leveranser är Martin & Servera. Från Martin & Servera köps alla livsmedel förutom färsk frukt, grönsaker, mjölk och färsk och fryst fisk. De står för 35 % av de leveranser av livsmedel som sker inom kommunerna i dag. Varor som kommer från Martin & Servera skickas från och med januari 2017 från Enköping via en distributionscentral i Gävle som drivs av Maserfrakt. Maserfrakt kör i sin tur ut Martin & Serveras leveranser till de kommunala enheterna i Östhammars och Tierps kommuner.

Skånemejerier

Mejeriprodukter köps från Skånemejerier och de står för 29 % av de leveranser av livsmedel som sker inom kommunerna i dag. Varorna kommer från Skåne och lastas om på ett distributionsföretag i Årsta utanför Stockholm som heter Axelsson Transport för vidare transport till Tierps och Östhammars kommuner. Sett till antal leveranser är Skånemejerier den näst största leverantören av livsmedel till kommunerna.

Upplands trädgårdsprodukter

Från Upplands Trädgårdsprodukter köps färsk frukt och grönsaker och de står för 28 % av leveranserna som sker av livsmedel inom kommunerna i dag. De är ett lokalt beläget företag och har sin verksamhet i Månkarbo och sysselsätter 10-12 personer beroende på säsong. Företaget har 8 egna lastbilar och utför ungefär 350 leveranser i veckan. De levererar till samtliga kommuner i Uppland förutom Håbo och de har även leveranser till privata näringsidkare i bland annat Gävle och Stockholm.

Stora Risten Fisk

En lokalt belägen leverantör av färsk och fryst fisk som ligger utanför Öregrund och står för 8 % av leveranserna av livsmedel som sker inom kommunerna i dag. Den frysta fisken levereras från ett lager i Gimo. Distributionen sker i egen regi med egna transporter.

Fördelning leveranser per leverantör/år

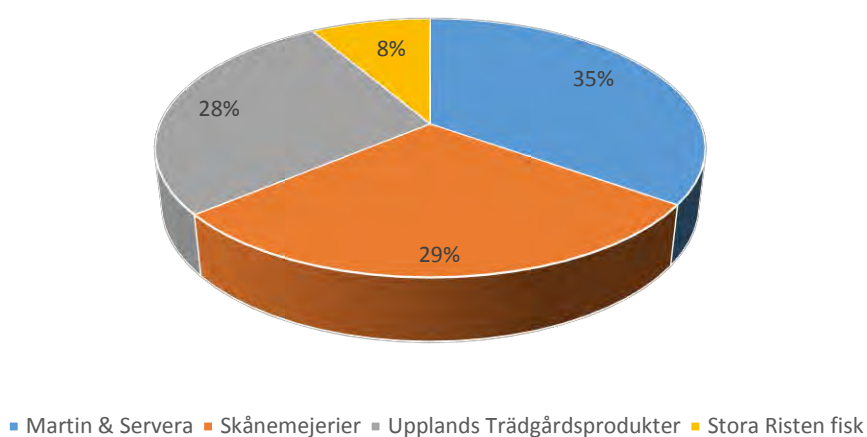


Diagram 1: Fördelning leveranser per leverantör/år

Avtalen med befintliga leverantörer av livsmedel ser ut på följande sätt

Nuvarande avtal:	Avtalslängd
- Martin & Servera	2018-04-30
- Skånemejerier	2018-04-30
- Upplands Trädgårdsprodukter	2017-08-31 – beslutat att förlängas till 2018-04-30
- Stora Risten Fisk (Färs fisk)	2017-08-31 – beslutat att förlängas till 2018-04-30
- Stora Risten Fisk (Frys fisk)	2017-08-31 – beslutat att förlängas till 2018-04-30

Möten med de befintliga livsmedelsleverantörer som Tierps och Östhammars kommuner upphandlat har genomförts. Avsikten har varit att informera om projektet samt ta del av deras tankar om att i framtiden eventuellt leverera varor till en distributionscentral. Överlag har det varit positiv respons och en förståelse för ett sådant här projekt.

Det sker ca: 12 100 leveranser varje år av livsmedel och båda kommunerna står för ca: 50 % var. Antalet leveransadresser, landareal och befolkningens mängd speglar även detta.

I nuvarande transportupplägg sker det i snitt 3,5 leveranser i veckan till varje enhet. Tidsåtgången hos mottagaren beräknas i snitt vara 20 min per leveranstillfälle. Då räknar man in mottagning av varor, kvittering av dessa, förflyttning till kyl/frys eller annan lagring samt uppackning. Det gör att tidsåtgången per vecka då blir 3,5 leveranser x 20 minuter x 87 mottagare = 6 090 minuter eller 101,5 timmar/vecka.

Uppgifterna baseras på information som uppgetts av personal vid besök i köken.

8.4 Transporter

I nuvarande avtal har man ”fri frakt” på de varor som levereras, vilket betyder att frakten ingår i varans pris och leverantörerna levererar beställda varor direkt till respektive beställande enhet.

Interna transporter av tillagad mat från tillagningskök till mottagningskök i Tierps kommun är upphandlade av Taxi Norra Uppland. Interna transporter av tillagad mat från tillagningskök till mottagningskök i Östhammars kommun görs av Arbetsmarknadsenheten/Daglig verksamhet.

8.5 Beställningar/System

I Tierps kommun beställer man varor via leverantörernas system, antingen via leverantörsportal, mail eller telefon. För att skapa menyer, beräkning av näringsvärde samt underlag för beställningar använder man sig av systemet Matilda.

I Östhammars kommun har man infört E-handel, men detta används än så länge sparsamt när det gäller livsmedel och är endast kopplat till en leverantör och man använder det endast på tre enheter. Övriga beställningar sker via leverantörernas system, antingen via en leverantörsportal, mail eller telefon. För att skapa menyer, beräkning av näringsvärde samt underlag för beställningar använder man sig av systemet AIVO.

9. RESULTAT

9.1 PLACERING AV DISTRIBUTIONSCENTRAL

För att få en effektiv lösning av samordnad varudistribution i Östhammars och Tierps kommuner bör en tredjepartlogistiklösning upphandlas, där en distributionspartner tillhandhåller lokal, fordon och personal för drift av central och transporter. Anledningen till att en tredjepartslogistiklösning bör ses som det bästa alternativet är att de kräver mindre resurser och investeringar från kommunerna. Det andra alternativet, att driva en distributionscentral i egen regi skulle göra att investeringskostnaderna blir väldigt höga. Kommunerna behöver då stå för lokal, personal samt all nödvändig utrustning som krävs. En helt annan typ av organisation kring distributionscentralen skulle även behöva byggas upp då allt ansvar skulle ligga på kommunerna.

En undersökning har genomförts för att se vilka förutsättningar som finns inom kommunernas gränser gällande företag som skulle kunna driva en eventuell distributionscentral och sköta transporterna ut till enheterna. När det gäller livsmedel finns i dag inget företag som har en färdig helhetslösning för både drift av central och transporter med kraven på kyl- och fryshanteringen inom kommunernas gränser. Det som däremot framkommit är att det, i båda kommunerna, finns intressenter som vill driva en eventuell central och sköta transporterna till kommunernas enheter. Det skulle dock kräva investeringar från dessa aktörer och man skulle troligtvis behöva skriva längre avtal för att det ska vara intressant för dem att svara på en upphandling.

Man bör även ta hänsyn till att det finns aktörer med erfarenhet av liknande tjänster i närliggande kommuner och som har en fungerande organisation där investeringar inte krävs för uppstart. Det har även visats intresse från en av dessa aktörer att driva en distributionscentral med tillhörande transporter till både Östhammars kommun och Tierps kommun.

Baserat på den här kunskapen så anses det bästa vara att inte peka på någon specifik plats där en distributionscentral bör placeras, utan låta marknaden bestämma för att öka konkurrensen och nå så låga kostnader som möjligt. Effekten av minskat antal leveranser ges oavsett placering. Dock bör en distributionscentral ligga i närhet av större väg för vidare transport ut i kommunerna.

Vid upphandling av en eventuell distributionspartner bör ansvar för optimering av leveranser lämnas till denna part. Logistikföretagen har både erfarenheten och systemen som krävs för att optimera leveranser. Om kommunerna själva skulle stå för ruttoptimering skulle ett ruttoptimeringssystem behöva köpas in samt att resurser behöver avsättas från kommunen för att hantera ruttoptimeringen.

Utifrån nuvarande volymer på beställningar beräknas det varje arbetsvecka behövas 2,5 lastbilar per dag med kapacitet för 30 lastbärare 4 dagar i veckan, fördelat på ca: 2 dagar för varje

kommun. Den sista arbetsdagen nyttjas för leveranser till de enheter som eventuellt har behov av 3 leveranser per vecka.

9.2 Transporter

I dag sker ca: 12 100 leveranser av livsmedel till Östhammars och Tierps kommuner varje år. Av dessa går ungefär 50 % till Östhammars kommun och 50 % till Tierps kommun.

För att få en bild av hur stor besparing i antal stopp man kan nå vid samordnad varudistribution har fakta samlats från nuvarande leveranser. För vissa delar har även uppskattningar fått göras, baserat på uppgifter från leverantörer och mottagare då information inte gått att få fram. Från de fakta och den information som tagits fram har beräkningar gjorts på hur stor besparing i antal leveranser som är möjlig. Denna beräkning ska inte ses som en absolut sanning då verklig data endast kunnat hämtas in från 75 % av leverantörerna vilket gör att viss uppskattning fått göras, men uppskattningen bör ligga väldigt nära sanningen.

Resultatet är att en besparing i antal leveranser/stopp hos mottagare av livsmedel med upp till 60 % beräknas kunna göras. Det är en besparing med 7 300 leveranser/stopp per år (Diagram 2).

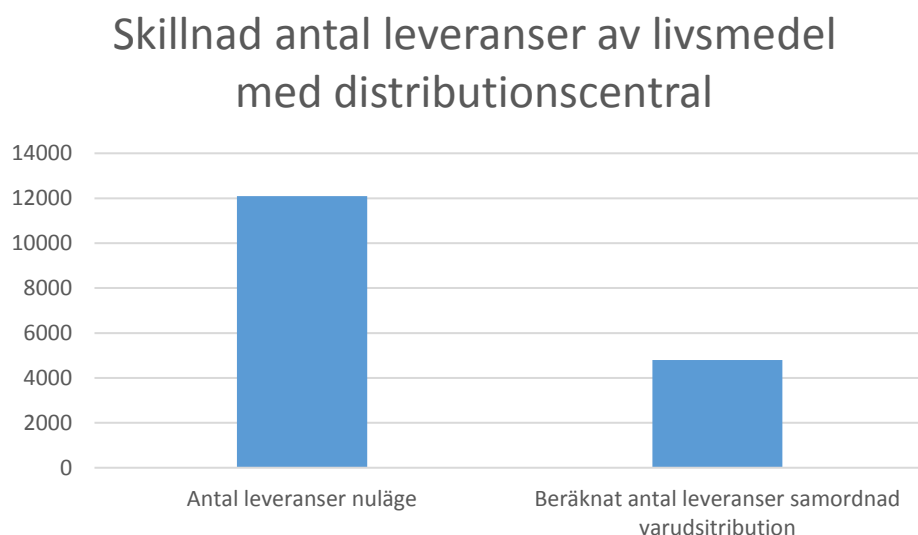


Diagram 2. Skillnad i antal leveranser av livsmedel med distributionscentral

Vilken miljöpåverkan en distributionscentralslösning, i form av minskat antal transporter ut till kommunernas enheter har inte gått att ta fram i det här fallet. Anledningen är att det inte går att peka på en specifik lokalisering för en distributionscentral. Det gör att man heller inte kan räkna ut besparingen i form av miljövinster. Därför har heller ingen ruttoptimering gjorts, vilket också är en förutsättning för att ta fram exakt data gällande antal körda kilometer.

Det man kan se, som också går att påvisa är ökad säkerhet. De visar de kraftigt reducerade antal stopp som kommer att ske, framförallt vid skolor och förskolor.

9.3 Påverkan köken

Ett flertal besök har genomförts ute hos enheterna, både i tillagningskök och mottagningskök. Det är främst dessa som skulle få en förändrad leveranssituation med en distributionscentral. En enkätundersökning (se bilaga) har skickats ut till köken. Anledningen var att skapa en bild av hur köken ser på hur dagens leveranser ser ut och få dem att börja fundera kring deras syn på ett eventuellt förändrat leveranssätt.

De som framkommit vid besöken och genom svaren på enkäten är en viss oro hos de större köken, som i dag har många leveranser. Deras största oro är bristen på förvaring och tidsåtgången för att ta emot större leveranser. De mindre köken, som i dag har relativt få leveranser ser en samordnad varudistribution snarare som positiv. Främst för att de då skulle behöva göra mindre avbrott i sitt arbete för mottagning av varor.

Vissa har påpekat att mottagning av varor i vissa fall ses som ett stressmoment. Särskilt när leverans sker på eftermiddagar när de närmar sig arbetsdagens slut eller under en kritisk tidpunkt på dagen när de har som mest att göra. Det som överlag setts som positivt är viljan att minska antal stora fordon kring skolor och förskolor samt att de vill se mer lokala livsmedel i produktionen.

Vid samlastning skulle den stora skillnaden för mottagande enheter bli att antal leveranser blir färre men en större volym gods levereras per leveranstillfälle. Det ställer högre krav på planering och framförhållning för respektive beställare. Fördelarna med att få färre leveranser men ökade volymer är att det ordinarie arbetet behöver avbrytas färre gånger, vilket ger ett bättre flöde i den dagliga verksamheten. Varje gång man måste avbryta sitt arbete för att ta emot varor försvinner värdefull tid som kan ägnas åt den dagliga verksamheten. Det ställer dock krav på mottagande enheter att till viss del ha en bättre planering för att kunna ta emot större leveranser. Det kan som exempel, där det är möjligt, vara så att två personer istället för en tar emot varor. På så sätt sparar man även på den fysiska arbetsbelastningen vid mottagande av varor.

Här är det viktigt att framhäva att färre leveranser skapar mer tid för annat arbete då färre avbrott i den dagliga verksamheten skulle ske.

Kan man även styra tiderna för leveranser så att köken kan planera för leveranser och avsätta både tid och personal för mottagning skulle det underlätta mottagandet av varor i köken. För detta krävs dock exklusivitetsavtal, det vill säga att endast kommunens varor får transporteras på de aktuella transporterna så att de kan levereras på bestämda tider. Beroende på vilken distributionspartner man upphandlar kan detta ha olika effekt. Har man i dag befintliga flöden blir påverkan större då separata flöden med andra privata aktörers varor skulle behöva transporteras parallellt. Men i det fall där man inte har befintliga flöden för privata aktörer blir det ingen påverkan alls.

Vid samlastning av varor skulle det ske i snitt 2 leveranser i veckan till varje enhet. Tidsåtgången beräknas då i snitt ta 30 min per leveranstillfälle då fler varor kommer att levereras samtidigt. Inräknat i den tiden är mottagning av varor, kvittering, förflyttning till kyl/frys eller annan lagring samt uppackning. Tidsåtgången per vecka blir då 2 leveranser x 30 minuter x 87 mottagare = 5 220 minuter eller 87 timmar/vecka. Det ger en tidsbesparing av godsmottagning ute i köken på 14,5 timmar/vecka.

En viktig förändring för köken kommer bli beställningsrutiner. Visserligen följer man i dag fastställda beställningsdagar, men med eventuellt förändrade leveransdagar kommer även beställningsrutiner att behöva ändras. Det kommer att krävas en inkörningstid, men erfarenhet från andra kommuner visar att man snabbt kommer in i nya beställningsrutiner.

10. BESTÄLLNINGAR/SYSTEM

Om samordnad varudistribution införs skulle vissa förändringar behöva ske i beställar- och leveransprocessen. För kommunernas del skulle det främst handla om att ändra beställningsrutiner så att de varor som beställs levereras vid samma tillfälle. För leverantörer blir den stora förändringen att de måste skicka leveransinformation till en distributionscentral. Anledningen till att leverantörerna måste skicka information om leveranser är för att man på distributionscentralen skall ha möjlighet se vilka volymer som förväntas och kan lägga upp körscheman för distributionen ut till enheterna.

Det man kan önska vore att fler leverantörer tog ytterligare steg mot digitalisering i sina beställningsrutiner så att man går bort från telefon och mailbeställningar. Att det fortfarande finns den typen av beställningsmöjligheter beror främst på att digitala beställningsrutiner saknas hos vissa leverantörer. Skulle man ställa högre krav finns dock risk att många av de mindre- och medelstora leverantörerna faller bort.

I Östhammars kommun har man börjat använda sig av E-handel och systemet Raindance för inköp av livsmedel från Martin & Servera. Av samtliga beställare av livsmedel inom måltidsenheten är det endast 3 beställare som än så länge använder sig av E-handel men fler skall komma igång. E-handel, eller elektronisk handel, är ett verktyg för beställare att lättare kunna se vilka produkter som är upphandlade och på så sätt ökar man avtalstroheten. Det ger även en förenkling av fakturahanteringen då attesteringen sker redan vid beställning.

Som det fungerar i dag laddar Östhammars kommun upp prislistor från leverantören i Raindance en gång i veckan, därmed också leverantörernas uppdaterade saldon som går att beställa. Men eftersom det endast görs en gång per vecka kan produkter saknas när man gör en beställning och det får man veta först efter att en order är lagd och attesterad. När då produkter inte finns att beställa skapas ytterligare administration genom att leverantören måste kontakta beställaren och erbjuda ersättningsprodukter. Detta riskerar att ta tid från beställarna i köken som kan användas till annat.

Då man arbetar efter bestämda tider och beställningar måste vara inne innan en viss tid för att leverans ska ske innan ett visst datum är det viktigt att attesteringen fungerar. Om en beställning inte kommer iväg i tid finns risk att beställaren inte får sin leverans i tid och därmed inte har de livsmedel som behövs för att tillaga maten.

De små och medelstora företagen har i många fall inga system för beställningar och sköter mycket av administrationen manuellt.

I det system som Östhammar använder sig av, Raindance, finns en funktion där man kopplar en webbsida mot systemet där mindre leverantörer kan ladda upp prislistor. Det gör att man kan använda Raindance på samma sätt som för de större leverantörerna som är direktkopplade till systemet och man kan från kommunens sida sköta administrationen direkt i systemet. Det förutsätter dock att leverantörerna skapar prislistor med saldon som laddas upp via webbsidan

Man läser på många håll att E-handel är en förutsättning för att kunna starta igång samlad varudistribution. Bland annat skriver Olof Moen⁶ om det där han framhåller att förutsättning för att starta en kommunal samordnad varudistribution är att man även övergår till E-handel.

Ur ren logistisk synvinkel finns ingenting som säger att man inte kan köra igång samlad varudistribution utan E-handel. Det finns kommuner som har infört samlad varudistribution både med och utan E-handel.

Men, att beställa från leverantör via webbportal eller annat fungerar lika bra som att använda sig av E-handel. Det viktiga är att få till en så smidig process som möjligt genom att koppla ihop olika system och föra över information elektroniskt.

11. LOKALA LEVERANTÖRER

Under utredningen har vi träffat ett flertal lokala mindre- och medelstora leverantörer i kommunerna som producerar och levererar livsmedel. Det har bland annat varit mjölkproducenter, äggleverantörer, köttproducenter, ostproducenter, syltproducenter och företag som producerar och säljer grönsaker. Det man kan konstatera är att viljan finns att leverera till kommunerna men att många upplever att ett flertal hinder finns.

Att ha en gemensam uppsamlingsplats där mindre- och medelstora leverantörer kan leverera sina varor till, är en viktig förutsättning, men bara en av flera för att många av dem skall kunna leverera livsmedel till kommunerna.

Ett par saker som framkommit vid möten och träffar med lokala mindre- och medelstora leverantörer är bland annat:

- måste ha en leveranspunkt

⁶ Moen, O. (2013) *Samordnad varudistribution 2.0: Logistik i kommunens varuförsörjningskedja*. Studentlitteratur AB, Lund

- att man inte har den administrativa styrkan att ta emot beställningar från flera olika beställare
- att de inte har tillräcklig kunskap att svara på upphandlingar
- att man inte klara att leverera enligt de volymer kommunen kräver
- att man enbart kan erbjuda varor efter säsong

Allt detta gör att man måste få till en dialog mellan kommunerna och de enskilda leverantörerna. Allt ansvar ligger inte på kommunen, utan även företagen måste ta sitt ansvar och både våga förändra sig och bli bättre på att kunna svara på upphandlingar. Detta görs främst via dialog och nära kontakt mellan kommun och leverantör. En av de viktigaste punkterna som påtalats, förutom att ha en leveranspunkt är just att man inte klarar av administrationen. Som exempel kan ges att många av de vi träffat säger att de inte skulle kunna hantera beställningar från ett flertal olika beställare; det skulle behövas en samlad beställning. Det är något man även kan se hos kommunens beställare. De har redan i dag fyra olika beställningspunkter, att lägga på fler skulle öka det administrativa behovet ute i köken och ta tid från produktionen.

Därför föreslås att man, om man väljer att gå vidare och inför en distributionscentral, inrättar en funktion i kommunerna som agerar samordnare. Samordnaren blir kommunernas länk med distributionscentralen, sköter kontakten med de mindre och medelstora leverantörerna och har dialog med kommunernas kost- respektive måltidsenhet.

Samordnaren bör föra diskussioner och arbeta aktivt för hitta lösningar för att de små och mindre leverantörerna skall kunna leverera sina varor till kommunerna. Det kan handla om allt från att titta på vad den enskilde leverantören kan leverera och när samt vara behjälplig vid upphandlingar. Detta är ett arbete som kommer behöva fortgå och aktivt arbetas med för att man skall lyckas få in dessa leverantörer. Samordnaren kan även, i samråd med kostenheten i Tierp och måltidsenheten i Östhammar, sköta beställningar från dessa leverantörer då det även där kommer att krävas samordning.

Utöver att arbeta aktivt för att få in små och mindre leverantörer så måste man redan innan upphandlingsfasen av de som kan betecknas som huvudleverantörer av vissa varugrupper ta i beaktning hur man skall gå till väga.

Man kan man välja att dela upp en upphandling i mindre delar, man får då plocka ut en viss vara eller flera varor, där man vet att det finns andra leverantörer som klarar av att leverera den volym som kommunen kräver. En annan lösning är att ta höjd i de upphandlingar som görs och ställa krav att man ska ha möjlighet att kommunen till exempel garanterar att man beställer minst 80 % av de volymer man beräknar köpa in på årsbasis. Resterande 20 % ska kommunen ha möjlighet att köpa in från andra leverantörer. På så sätt kan med all säkerhet hitta lösningar där man kan handla från lokala mindre och medelstora företag genom att göra ytterligare upphandlingar på dessa volymer. Man då säkra leveranser året om utan att ställa allt för höga krav på de mindre- och medelstora leverantörerna om de under avtalstiden inte klarar av att leverera. Istället kan man beställa dessa varor från en huvudleverantör enligt avtal.

Beroende på placering av distributionscentral kan det finnas vissa leverantörer som skulle ha svårt att leverera även till en distributionscentral. Det skulle kunna lösas genom att man låter den partner som sköter transporterna även göra upphämtning av varor hos vissa leverantörer. Det kan då göras i samband med att de är ute och levererar varor till kommunernas enheter. En sådan lösning skulle då behöva finansieras genom distributionscentralen och en sådan kostnad är inte med i den ekonomiska kalkylen i den här utredningen då data saknas men bör inte ha någon betydande påverkan på den totala kostnaden.

12. SÄKERHET KRING LEVERANSPLATSER

Samtidigt som besök gjorts i köken har säkerheten vid leveransplatser kontrollerats, framförallt vid skolor och förskolor. Det man kan konstatera är att säkerheten överlag är bra och man har på många ställen byggt bort eventuella risker så att barn och ungdomar inte skall kunna befinna sig i närhet av leveransplatser.

Det kan också konstateras att medvetenheten angående säkerheten, både hos de som arbetar i köken men även hos leverantörerna är stor. Det är något som framkommit vid de besök som gjorts i köken och i möten med leverantörer. Men, även om medvetenheten är stor och att man har byggt bort många risker är det viktigt att fortsätta se över säkerheten. Att stora lastbilar kommer att röra sig runt skolor och förskolor är inget som kommer att försvinna.

13. KOSTNADSKALKYL

Kostnadskalkylen som framtagits är baserad på flera parametrar. Bland annat tar den hänsyn till rådande kostnader på logistikmarknaden, kostnadsbild i andra kommuner som infört samordnad varudistribution, att det handlar om kyl- och fryshantering och det faktum att det är svårt att avgöra konkurrenssituationen.

Kommunen betalar i dag en viss summa för att frakten ska ingå i priset vid inköp av varor, den så kallade fria leveransen. Den exakta summan är okänd och inget som leverantörer lämnar ut. Därför kan man bara göra antaganden om fraktkostnader på dagens leveranser. Generellt räknar man i transportbranschen att fraktkostnaden ligger på mellan 10-20 % av varans pris. Men detta varierar självklart beroende på typ av produkt och volymer.

Vid kommande upphandling av livsmedel måste krav på att transporten skiljs från varans pris ställas. Besparingen som förväntas är mycket svår att avgöra, leverantörerna kommer inte släppa den exakta summan och kommer fortsatt hävda att de har leveranser inom kommunerna. Att de har andra leveranser i sig är troligt och det som gör att påverkan på privata leveranser som sker inte kommer att förändras prismässigt.

Förväntningarna vid nya avtal bör dock vara lägre, dels för att leverantörer inte vill avslöja den verkliga fraktkostnaden och sett till vad andra kommuner lyckats med kan man initialt räkna med en sänkning på ca: 2 % av priset på varan.

För Östhammars kommun skulle det innebära en besparing på 300 000 SEK per år och för Tierps kommun 400 000 SEK per år. Totalt för båda kommunerna skulle besparingen bli 700 000 SEK per år. Den siffran kan självklart ändras, det är helt beroende på hur man lyckas med kommande avtal där transporten skiljs från varans pris.

För att kunna nå en total kostnadstäckning för en distributionscentral genom att skilja pris på vara från frakt skulle priset behöva sjunka med mellan 15-20 %. Det har ingen kommun lyckats med.

Framtida besparingar som kan tänkas göras med lägre livsmedelskostnader genom ökad konkurrens är väldigt svåra att uppskatta, om det ens blir några. De livsmedel man köper in från mindre och medelstora leverantörer kommer med stor sannolikhet kosta minst lika mycket som att köpa in från en större leverantör och skulle, rent av kunna bli högre.

Det första året vid införande av en distributionscentral får man räkna med vissa extra kostnader. Vid uppstart av en ny transportlösning kommer det ta en tid innan hela flödet har satt sig och alla vant sig vid en ny typ av distributionslösning. Man kommer behöva räkna med att en del extra leveranser kommer att krävas i början av samordnad varudistribution och därmed även extra kostnader. I andra kommuner som infört samordnad varudistribution noterades att antalet extra leveranser var höga i början men, när rutiner börjat sätta sig har det med tiden minskat. Vilka extra kostnader det rör sig om beror helt på hur man lyckas med införandet och hur mycket man lyckas hålla ner antalet extra leveranser. De eventuella kostnaderna inte medräknade i kostnadskalkylen.

Returflödet av produkter, antingen fellevererade och eller icke godkända livsmedel kommer att kompliceras. Som exempel kan ges att leverantörerna kommer att släppa ansvaret när de lämnat av varorna hos distributionspartnern. Distributionspartnern kommer i sin tur endast kvittera antal kolli eller lastbärare. När leverans sker till mottagande enhet och någonting saknas eller att fel produkt levererats finns det en öppning för diskussion, vems är felet?

Här måste man, tillsammans med leverantörerna och distributionspartnern, hitta lösningar för hur kostnader ska fördelas. De fel som kan uppstå i en leverans kan antingen ligga inom kommunens, leverantörens eller distributionspartnerns ansvar.

Exakt vilka extra kostnader detta kommer att ge är svårt att uppskatta, men med information till samtliga inblandade vid införandet kan man med små medel göra vad man kan för att eliminera så många extra moment som möjligt.

De uppskattade kostnader som beräknas för en distributionscentral har tagits fram. En gemensam kostnad samt, en för varje kommun om resultatet blir att bara en kommun väljer att gå vidare med projektet.

En sammanlagd årlig kostnad beräknas, för en gemensam distributionscentral att hamna på ungefär 7 000 000 SEK. Den uppskattade kostnaden baseras på den marknad som råder samt information som hämtats in lokalt bland olika företag i kommunerna och de förutsättningar som

råder. Det som tagits med i beräkningarna är förutsättningar, konkurrens, och kommunernas storlek framförallt när det gäller avstånd för leveranserna. I uträkningen ingår även den uppskattade kostnaden för den samordnare som föreslås. Kostnaden uppskattas kunna delas 50 % på respektive kommun då de är så pass lika i antal mottagare och storlek.

Kostnader fördelas på:

Transporter	3 500 000 SEK
Hantering central	2 800 000 SEK
Samordnare	700 000 SEK

Skulle man välja, att som enskild kommun gå vidare med en distributionscentral beräknas kostnaden bli ungefär 5 200 000 SEK per år. Då storleken på både Tierps kommun och Östhammars kommun är väldigt lika och även antal leveranser av livsmedel, beräknas kostnaden bli i princip densamma i båda kommunerna.

Kostnader fördelas på:

Transporter	2 700 000 SEK
Hantering central	1 800 000 SEK
Samordnare	700 000 SEK

Differensen i kostnader mellan att ha en gemensam distributionscentral mot att ha en för en enskild kommun behöver nödvändigtvis inte bli allt för stor. Det beror på ett flertal faktorer. Vid en gemensam lösning mellan flera kommuner skulle den som driver distributionscentralen ha en mycket högre belägningsgrad för sin personal, med ett jämnare flöde av varor genom sina lokaler och i sin distribution. Vilket i sin tur gör att kostnaderna kan fördelas bättre.

Vid en lösning där enbart en kommun väljer att gå vidare och således mindre varuvolymer passerar blir belägningsgraden lägre och företagen måste ta höjd för det i sin prissättning.

När det gäller kostnaden för en eventuell samordnare kan den i en gemensam lösning delas på kommunerna.

En stor del av den hanteringen en distributionscentral kommer att ske antingen kvälls- och nattetid alternativt sena kvällar och tidiga morgnar. Leveranser från leverantörer kommer att ske på kvällstid för att under natten eller tidig morgon samlas. Sedan måste lastbilarna lastas så tidigt som möjligt och för att distributionen ut till enheter ska starta. Anledningen till detta är att få ut så stor effektivitet som möjligt och är ett måste för att kunna köra ut varor tidigt för att hinna med leveranser på grund av avstånd.

Själva debiteringsmodellen avgör man först vid upphandling och ovan nämnda siffror är den förväntade totalkostnaden. Det finns flera exempel på olika debiteringslösningar, exempelvis

pris per kg och stopp, enbart pris per stopp, pris per kg och antal körda kilometer och ett fast pris för hela hanteringen varje månad.

Den stora skillnaden mellan debiteringsmodellerna är administrationen de skapar. Ju färre uppdelningar i en debiteringsmodell desto mindre administration, både för kommunen och distributionspartnern. I en upphandling är det något som en logistikföretagen tittar på och räknar med i sina anbud.

14. ANDRA VARUGRUPPER

Om ett beslut att införa en distributionscentral tas bör man även utreda om andra varugrupper inom kommunerna kan inkluderas i lösningen. Med fler varor på bilarna kommer man kunna göra en större ekonomisk besparing genom att särskilja transportpriset från varans pris på dessa varugrupper och man skapar en bättre belägningsgrad på leveranserna. Man skulle också öka miljövinsten genom färre transporter och med det också säkerhet på vägar och kring leveransplatser i kommunerna.

Jämfört med livsmedel finns större fördelar med att samordna transporter som inte har samma krav på hantering som livsmedel. Det vill säga inte är beroende av att transporteras och hanteras med hänsyn till kyl- och fryshantering. Därtill kommer att det sällan handlar om hållbarhet på samma sätt som med livsmedel. Det gör att man kan samla upp fler inkommande leveranser och distribuera ut vid färre tillfällen. Kan man dessutom köra ut det på samma leveranser som livsmedel blir vinsten ännu större. Man ska dock räkna med en högre kostnad för den samordnade varudistributionen då fler moment och leveranser kommer att ske.

Varugrupper som bör undersökas, men inte begränsas till är:

- Kontorsmateriel
- Förbrukningsmateriel
- Medicinsk utrustning, etc.

Här måste man gå in i detalj och titta på vilka varor som ingår i ovan varugrupper och titta på vilka som passar att flytta in i en samordnad varudistribution. Man bör till exempel inte flytta in varor i den samordnade varudistributionen som levereras i så stora mängder att de normalt levereras med en egen transport samt varor som kräver farligt gods hantering.

15. MILJÖ

För att nå så stor miljövinst som möjligt bör man vid upphandling av distributionscentral med tillhörande transporter ställa höga krav. Men, viktigt att se vilka förutsättningar som finns så att inte allt för höga krav ställs och resultatet blir att ingen kommer kunna lämna anbud. Förslaget är att man utgår från nuvarande upphandling av de livsmedelsleverantörer man har och utgår från de krav på transporter som gäller i dessa. På så sätt ställer man höga, men inte allt för höga, krav sett till förutsättningar i närområdet.

16. ÖVRIGA TRANSPORTER

Det man till viss del vet, men även kan anta, är att befintliga leverantörer har leveranser till privata aktörer på samma transporter som man i dag kör kommunens varor på. Vi vet dessvärre inte hur många eller hur mycket av de transporter som sker till kommunernas enheter som även innehåller gods till privata aktörer. Man kan bara anta och med leverantörernas hjälp förstå att så sker utan att de lämnar ut detaljer i den informationen. Därför bör man ta i beaktning att leveranser från befintliga leverantörer kommer att fortgå till privata aktörer i kommunerna. Då dessa transporter antas fortgå gör miljövinsten ännu svårare att beräkna, då två separata flöden från vissa leverantörer kommer att komma in kommunerna.

Som exempel kan ges att Martin & Servera, som kör sina varor via Maserfrakt i Gävle, också har leveranser till restauranger i både Östhammars och Tierps kommuner. På samma leveranser som i dag går till kommunala enheter i till exempel Tierp, Skärplinge, Öregrund och Östhammar finns leveranser till butiker och restauranger. Dessa leveranser antar vi kommer att fortgå, även om man lyfter ut kommunernas varor ur dessa transporter.

17. UPPHANDLING - TIDSASPEKTER

Samtliga nuvarande livsmedelsavtal går ut samtidigt, 2018-04-30 och man ges möjlighet starta upp samordnad varudistribution av livsmedel med helt nya avtal där priset för frakten skiljs från varan.

Vid en ny upphandling där man avser skilja priset på varan från frakten så kan det komma att påverka samarbetet med Heby kommun och Knivsta kommun. Det är dock i slutändan upp till leverantörerna att acceptera en lösning där vissa av upphandlande kommuner kommer vilja ha frakterna separerade från priset på varorna.

En förutsättning för att man skall kunna ha möjlighet att upphandla en distributionspartner till 2018-04-30 är att denne kan tillhandahålla en tjänst där de har egna lokaler och egen personal för att kunna hantera en fungerande livsmedelsdistribution.

En förkvalificering bör ske för att säkerställa rätt kompetens och ekonomiska resurser. I upphandlingens fas två bör utrymme ges för kvalificerade transportörer att lämna anbud på både drift av central och transporter. Det som bör eftersträvas är kunskap inom hantering av

livsmedel i transportledet, då det ställs höga krav när kyl- och fryskedjan inte får brytas. Vidare bör höga, men rimliga miljökrav ställas på de fordon som ska sköta transporterna. Ställs allt för höga krav finns risk att ingen aktör kan nå upp till dem och man riskerar att stå utan anbud. Ett rimligt utgångsläge vore att använda de miljökrav på transporter som ställs i nuvarande livsmedelsupphandlingar och utgå från dessa.

En annan viktig aspekt vid en upphandling är ansvarsfrågan, att tydliggöra den från början underlättar det fortsatta samarbetet.

Vidare bör en upphandling av distributionspartner ske i god tid innan uppstart av en distributionscentral. Detta för att ge så många som möjlighet att svara på upphandling samt att de ges tid att bygga upp den organisation som krävs om det saknas i dagsläget. Det kan handla om att köpa in kyl- och frysanläggning till att investera i nya fordon.

Därför bör en upphandling av en distributionscentral vara klar i november 2017 för att kunna starta upp inför nya avtal 2018-05-01.

18. ÖVRIGT FÖR INFÖRANDE

Om beslut om att införa en distributionscentral bör man omgående

- Utse ansvarig projektledare
- Involvera upphandlare och ta del av erfarenheter från andra kommuner som upphandlat liknande tjänst
- Få med måltids- och kostenhet i respektive kommun
- Se till att få med ansvariga i respektive kommun för att driva projektet i mål
- Vara beredda på utmaningar, att tänka logistik är en ny erfarenhet inom kommunal verksamhet
- Fastställa en kommunikationsplan för att nå ut till samtliga berörda

Vidare krävs tålamod och man måste vara beredd på att kostnader initialt kommer att ligga högre än förväntat.

19. SLUTSATSER

De slutsatser som kan dras av samordnad varudistribution inom kommunal regi är att det finns fördelar när det gäller att skapa förutsättningar för lokala leverantörer att leverera varor till kommunerna. Det har inte minst visat sig i andra kommuner som redan infört samordnad varudistribution. Säkerheten ökar med minskat antal stopp ute i verksamheterna.

Kostnaderna kommer att öka, framförallt eftersom att besparingspotentialen genom att särskilja frakten från varans pris är så liten.

Det kommer att krävas insatser från kommunerna i form av ökade resurser som arbetar kontinuerligt och hjälper de mindre- och medelstora företagen för att de ska ha möjlighet att leverera varor till kommunerna.

Kommunikation är en av de viktigaste beståndsdelarna om väljer att införa en distributionscentral för att få ett lyckat resultat.

20. REFERENSER

Miljöresurs Linné (2010); ”Goda exempel på logistiklösningar – med fokus på livsmedel i kommuner”

Moen, O. (2013) *Samordnad varudistribution 2.0: Logistik i kommunens varuförsörjningskedja*. Studentlitteratur AB, Lund

Sveriges Kommuner och Landsting (2013) ”Samlade laster – Nyckelfaktorer för framgångsrik samordning av godstransporter”

WSP – Förstudie samordnad varudistribution Östhammars kommun (2014)

Samtal har förts med

Östhammars kommun

Annelie Wallén

Måltidschef

Lena Mattson

Ekonom/inköpscontroller

Tierps kommun

Maria Leopardi

Kostchef

Håkan Bergström

Chef gemensam service

Lena Wänkkö

Företagslots

Andra kommuner

Maria Eriksson	Servicechef Sandvikens kommun
Jonathan Vallejo Caicedo	Enhetschef omlastningscentral Eskilstuna kommun
Stefan Hellström	Enhetschef Service- och teknikförvaltningen Katrineholms kommun

Befintliga leverantörer

Per Haugland	Martin & Servera
Lillian Magnusson	Martin & Servera
Cathrine Shevtzoff	Skånemejerier
Eric Winding	Upplands trädgårds produkter
Björn Eklund	Stora Risten Fisk

21. BILAGOR

21.1 ENKÄT

Följande frågor skickades ut till mottagare

I vilken kommun arbetar du?

Vilken verksamhet?

Verksamhetens adress:

Typ av enhet

MÅNDAG, inkomna leveranser

Totalt antal rullburar under måndagen

TISDAG, inkomna leveranser

Totalt antal rullburar under tisdagen

ONSDAG, inkomna leveranser

Totalt antal rullburar under onsdagen

TORSDAG, inkomna leveranser

Totalt antal rullburar under torsdag

FREDAG, inkomna leveranser

Totalt antal rullburar under fredagen

Martin & Servera

Hur lång tid, ungefär, brukar avlastningen ta från att bilen kommer till att den lämnar er?

Hur gör ni era beställningar Martin & Servera?

Skånemejerier

Hur lång tid, ungefär, brukar avlastningen ta från att bilen kommer till att den lämnar er?

Hur gör ni era beställningar Skånemejerier?

Upplands trädgårdsprodukter

Hur lång tid, ungefär, brukar avlastningen ta från att bilen kommer till att den lämnar er?

Hur gör ni era beställningar Upplands trädgårdsprodukter?

Stora Risten Fisk

Hur lång tid, ungefär, brukar avlastningen ta från att bilen kommer till att den lämnar er?

Hur gör ni era beställningar hos Stora Risten Fisk?

Ser din verksamhet några hinder med att få varor från fler leverantörer samtidigt?

Övriga synpunkter och kommentarer

Välkommen till kommundagen 2017

Till:

Kommunledningarna i Uppsala län
Regionledningen för Region Uppsala

Inbjudan till kommundagen fredagen den 1 september i Heby kommun

Välkommen till 2017 års kommundag
i Heby kommun – *en växande lands-
bygdskommun med närhet, trygghet
och livskvalitet*. Vi återkommer under
våren med program, uppgift för anmä-
lan med mera.

Marie Wilén
Kommunstyrelsens ordförande

HEBY  KOMMUN

Heby kommun
Telefon:
E-post:
Hemsida:

Tingsgatan 11, 744 88 Heby
0224 - 360 00
information@heby.se
www.heby.se

Östervåla

Harbo

Vittinge

Huddunge

Tärnsjö

Runhällen

Morgongåva

Heby

VILLE DE DURBUY



Basse Cour 13

6940 DURBUY

Tél. : 086/21.98.53 Fax : 086.21.98.67

Durbuy, the 24th of May 2017

Mister Stefan Edelsvärd
Internationell samodnare
City Hall
Stangörsgatan, 10
742 21 Östhammar
SUEDE

Mister Edelsvard,

Within the framework of our twinning, the City of Durbuy have the pleasure to invite the City of Östhammar to a meeting about the future cooperation between our municipalities.

We propose you that this meeting take place on the 29st of June 2017 in the morning.

We hope to see you soon in Durbuy to consolidate our twinning.

Sincerely yours,

Henri Mailleux
Municipal Secretary

Philippe Bontemps
Mayor of Durbuy

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2017-05-09

§ 41
Ekonomisk månadsuppföljning
RÄN-2017-0071

Beslut

Räddningsnämndens arbetsutskott beslutar

att godkänna delårsuppföljning mars/april 2017.

Ärendet

Delårsuppföljningen är den gemensamma räddningsnämndens avrapportering till kommunstyrelserna/kommunfullmäktige i Tierp, Uppsala och Östhammars kommuner.

Nettokostnad och resultat januari – mars 2017 i tkr:

	Nettokostnad*	Budget	Resultat
Räddningsnämnden	46 676	47 869	1 193
varav Tierp	5 566	5 708	142
varav Uppsala	35 340	36 244	904
varav Östhammar	5 770	5 918	148

*exklusive semesterlöneskulsförändring

Helårprognos nettokostnad och resultat 2017 i tkr:

	Prognos nettokostnad	Budget	Resultat
Räddningsnämnden	189 345	191 478	2 133
varav Tierp	22 579	22 833	254
varav Uppsala	143 360	144 975	1 615
varav Östhammar	23 406	23 670	264

Beslutsunderlag

I ärendet finns förvaltningens förslag till beslut samt tjänsteskrivelse.

Räddningsnämnden beslutade 2017-03-22 § 25 att beslut fattas på extra arbetsutskott 2017-05-09.

Delges:

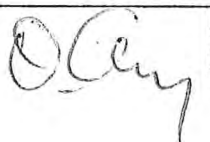
Kommunstyrelsen Uppsala

Kommunstyrelsen Östhammar ✓

Kommunstyrelsen Tierp

ÖSTHAMMARS KOMMUN Kommunstyrelsen	
2017 -05- 19	
Dnr: KS 2017-463	Dpl: 042

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Delårsuppföljning Mars/april 2017

januari - mars/april 2017

Räddningsnämnden

Gemensam nämnd för Tierp, Uppsala och Östhammars kommuner

fastställd av räddningsnämnden 2017-05-09
diarienummer RÄN-2017-0071

INNEHÅLL

Räddningsnämnden	3
Information och rådgivning	4
Tillsyn och tillstånd	4
Rengöring (sotning) och brandskyddskontroll	4
Förbereda och genomföra räddningsinsatser	5
Åtgärder efter räddningsinsats	6
Samordning och samverkan	6
Krisberedskap	6
Civilt försvar och räddningstjänst under höjd beredskap	6
Nettokostnad	7
Helårsprognos	7
Investeringar	7
Uppföljning av inriktningsmål i kommunernas handlingsprogram för förebyggande verksamhet och räddnings- tjänst	8
Uppföljning av mål och uppdrag i verksamhetsplanen	9
Bilagor	
1 Resultaträkning	29
2 Resultaträkning med prognos	30
3 Resultaträkning per verksamhet	31
4 Analys delårsbokslut mars Uppsala kommun	32

Räddningsnämnden

Räddningsnämnden är en gemensam nämnd i vilken Tierp, Uppsala och Östhammars kommuner samarbetar, med Uppsala som värdkommun. Samarbetet startade 2012 och i nämnden sitter ledamöter från alla tre kommuner.

Räddningsnämnden ansvarar för räddningsverksamhet enligt lagen om skydd mot olyckor (LSO), tillståndsgivning och tillsyn enligt lagen om brandfarliga och explosiva varor (LBE) och i tillämpliga delar kommunernas uppgifter enligt lagen om åtgärder för att förebygga och begränsa följderna av allvarliga kemikalieolyckor.

Under årets första kvartal har särskilt uppmärksammat följande strategiska frågor:

- Bemanning av RiB-organisationen
- Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Lokalförsörjning

Bemanningen av RiB-organisationen har under perioden varit mycket uppmärksam i media. Ett antal uppsägningar inkom med hänvisning till det nytecknade centrala kollektivavtalet. Nämnden har noga följt brandförsvarets arbete samt utvecklat sin egen uppföljning av bemanningen med månatliga rapporter.

Brandförsvaret har under den senare delen arbetat med en handlingsplan beträffande organisatorisk och social arbetsmiljö. Nämnden har löpande informerat sig om vilka åtgärder som genomförts och tagit del av den omorganisation som genomfördes den 1 april.

Den oklarhet som rådde beträffande hyresnivån för Bärby och Rosendals brandstationer har under perioden klarats ut. Nämnden följer arbetet med planerad nybyggnation av brandstationer i Almunge, Gimo och Tierp.

Ordförande i räddningsnämnden: Patrik Kjellin
Brandchef vid Uppsala brandförvar: Anders Ahlström

Information och rådgivning

Att stärka den enskildes förmåga att själv hantera olyckor och bränder är en viktig del av nämndens verksamhet. Brandskyddsutbildningar för vård- och omsorgsverksamheter i de tre kommunerna har hög prioritet. Under perioden har 550 personer utbildats fördelat på 48 utbildningstillfällen.

I lagen om skydd mot olyckor framhålls den enskildes ansvar att skydda sig själv mot olyckor. En viktig uppgift är att genom information och rådgivning öka kunskapen hos enskilda i att hantera och förebygga olyckor – såväl privatpersoner som förvaltningar, organisationer och företag. Informationsinsatser genomförs kontinuerligt i olika forum och brandförsvaret deltar i nationella kampanjer. Under perioden togs brandförsvarets nya webbplats www.uppsalabrandforsvar.se i bruk vilket bidrar till att underlätta för medborgarna i de tre kommunerna att få brandförebyggande information på ett enhetligt sätt.

Information och rådgivning ges även via brandförsvarets rådgivningstelefon där 214 samtal har besvarats under perioden. Exempel på informationsinsatser som genomförts är information för boende i HVB-hem, informationsblad som delats ut genom sotarna, information som delats ut till nyinflyttade i kommunerna, information till radhusägare, information till studenter via webbplatsen Studentnytta samt medverkan vid publika evenemang. Information har även skett via sociala medier i våra tre medlemskommuner.

Under perioden tog brandförsvaret emot studiebesök från förskolor och skolor där eleverna fick en utbildning i brandsäkerhet anpassad efter deras ålder:

- 13 förskoleklasser med sammanlagt 260 elever
- 21 klasser från årskurs 5 med sammanlagt 525 elever
- från årskurs 7 med tog vi emot 532 elever

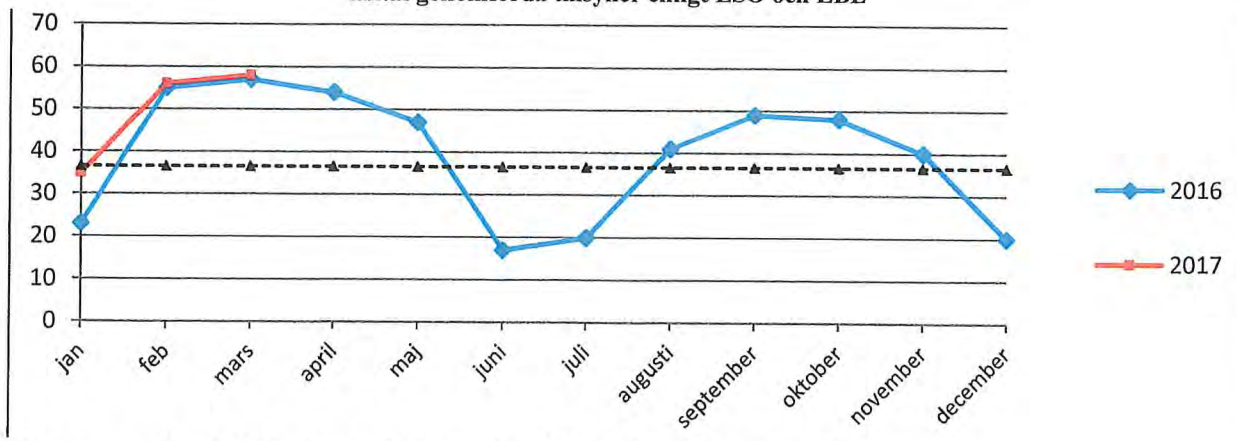
Ett mycket uppskattat arrangemang är nämndens praoveckor som sker vid tre olika tillfällen under året. Årets första praoomgång skedde under perioden där 10 elever deltog.

Tillsyn och tillstånd

Tillsyner görs dels enligt lagen om skydd mot olyckor och dels enligt lagen om brandfarliga och explosiva varor. Vid vissa objekt görs tillsyn enligt båda lagstiftningarna, då samplaneras tillsynerna. Nämnden handlägger också ansökningar om tillstånd för hantering av brandfarliga varor.

Under perioden genomfördes 149 tillsyner och 24 tillstånd brandfarlig vara hanterades. Tillsyner av radhusvindar har en hög prioritet och under perioden har 28 radhus tillsynats.

Antal genomförda tillsyner enligt LSO och LBE



Lagen om skydd mot olyckor (LSO) och lagen om brandfarliga och explosiva varor (LBE)

Rengöring (sotning) och brandskyddskontroll

Räddningsnämnden har avtal om rengöring(sotning) och brandskyddskontrollverksamheten med två entreprenörer. Entreprenörerna utför rengöring och brandskyddskontroller av fasta förbränningsanordningar och därtill hörande rökkanaler och imkanaler i restauranger och storkök. Vid brandskyddskontroller delas räddningsnämndens informationsbroschyr om brandsäkerhet i hemmet ut genom entreprenörerna.

Fastighetsägare kan ansöka om att själv få sota eller att någon annan ska sota i den egna fastigheten. Under perioden har cirka 20 ansökningar om egenstotning inkommit från fastighetsägare.

Nämnden arbetar kontinuerligt med att kvalitetssäkra och öka kvaliteten på förelägganden som utfärdas av sotningsentreprenörerna. Samtliga entreprenörer har genomgått utbildning i förvaltningslag och valda delar ur Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps tillsynshandbok. För att kvalitetssäkra sotningsverksamheten har nämnden kontinuerliga uppföljningar med entreprenörerna.

Förbereda och genomföra räddningsinsatser

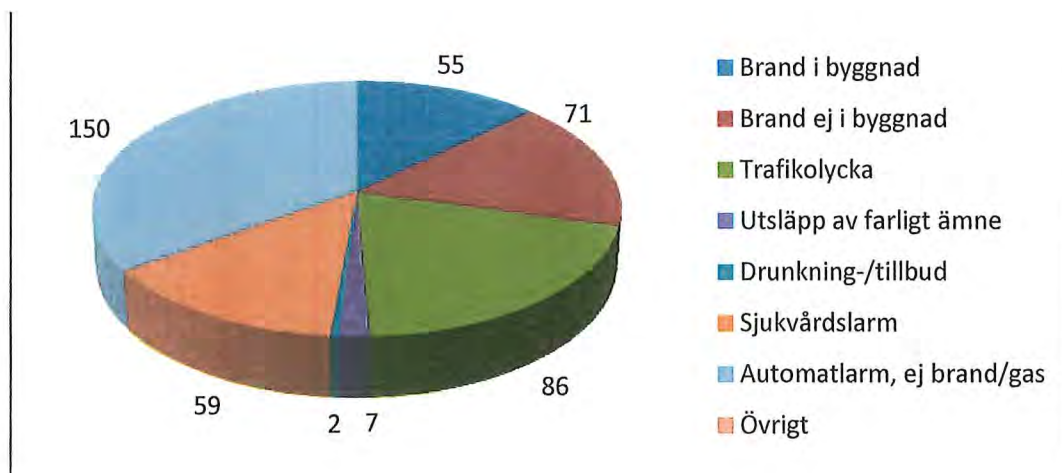
Räddningsinsatser förbereds genom utbildning, övning, objektsorienteringar, insatsplanering samt fordons- och materielunderhåll. I förberedelserna ingår också utveckling av metod och taktik, samt fysisk träning och fysiska tester.

Färdigställande av rökdykarledarutbildning har varit prioriterad under våren 2017. Ett annat exempel är att 7 nya medarbetare har genomgått introduktionsutbildningen för brandman. Under våren har också vi också utvecklat station Bärby's förmåga för keminsatser i linje med det regionala nätverket Regionskem.

Ett nytt höjdfordon och två FIP-bilar har tagits i drift.

När räddningsinsatser ska genomföras hanterar Storstockholms räddningscentral (SSRC) utalarmering av Uppsala brandförsvars räddningsresurser. SSRC hanterar larm och ledning för Uppsala brandförsvaret i samverkan med Brandkåren Attunda, Räddningstjänsten Enköping-Håbo, Räddningstjänsten Gotland, Räddningstjänsten Norrtälje, Storstockholms brandförsvaret och Räddningstjänsten Sala-Heby. Räddningstjänsterna hjälper också varandra med räddningsresurser vid större eller långvariga räddningsinsatser.

Under perioden januari-mars har 575 insatser genomförts i Tierp, Uppsala och Östhammars kommun, vilket är några fler än vid samma period 2016.



Åtgärder efter räddningsinsats

Åtgärder efter räddningsinsats omfattar att informera drabbade om behov av restvärdesräddning, sanering, bevakning eller andra åtgärder när räddningsinsatser avslutas. Undersökning av olycksorsak, olycksförlopp och utvärdering av räddningsinsatser är andra viktiga delar efter en insats.

Brandförsvaret har gjort en utvärdering efter räddningsinsats med metoden AAR (After Action Review). Att genomföra en utvärdering efter en räddningsinsats är ett viktigt led för att utveckla insatsförmågan. Metoden AAR (After Action Review) är en metod som brandförsvaret använder sig av.

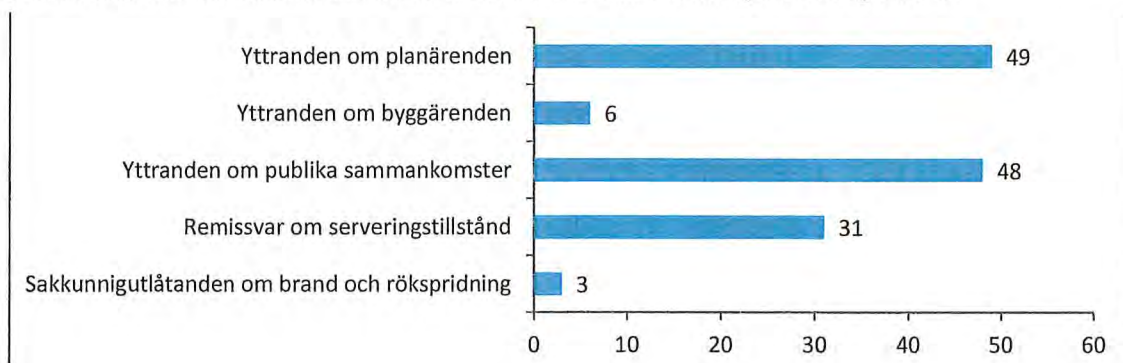
Insatsstatistik och analys av dessa genomförs varje vecka i syfte att samverka med andra organisationer när det gäller anlagda bränder och skadegörelse. Månadsvis redovisas statistiken till brandförsvarets ledning och nämnd.

Samordning och samverkan

Mycket av nämndens verksamhet bygger på samordning och samverkan med andra förvaltningar, räddningstjänstorganisationer, myndigheter och frivilliga.

För att skydda människors liv och hälsa samt egendom och miljö ska kommunerna se till att åtgärder vidtas för att förebygga bränder och skador till följd av bränder men även verka för att åstadkomma skydd mot andra olyckor än bränder. Huvudansvaret för samordningen för andra olyckor än brand finns i respektive kommun, alltså inte hos räddningsnämnden. Genom att till exempel arbeta för att riskfrågor ska beaktas i samhällsbyggnadsprocesserna bidrar nämnden i samordningen. Ett annat exempel är samarbetet mot anlagd brand.

Nämnden är även remissinstans för andra förvaltningar, organisationer och myndigheter. Till exempel biträds polismyndigheten med utlåtanden inför publika sammankomster, sakkunnigutlåtanden om brand- och rökspridning lämnas till åklagare och polismyndighet, och remissvar lämnas till de som hanterar serveringstillstånd inom kommunerna. Under perioden har brandförsvaret hanterat 551 ärenden vilket är i nivå med samma period föregående år.



Krisberedskap

Kommunerna har ansvar för samordning av krishanteringsfrågor inom sitt geografiska område. Brandförsvaret är en av många aktörer som berörs, och det är viktigt att förbereda för kriser genom samordnad planering och övning. Under perioden har brandförsvaret deltagit vid försvarsmaktens stabs- och ledningsövning ASSO 17.

Civilt försvar och räddningstjänst under höjd beredskap

Förmågan till civilt försvar och räddningstjänst under höjd beredskap är eftersatt i dag och planeringen har i praktisk mening legat nere under flera år. Mot bakgrund av förändringar i omvärlden behöver den stärkas.

Arbetet med att stärka förmågan beräknas starta under innevarande år. En strategi för förmågeuppbyggnad av räddningstjänst under höjd beredskap ska utformas i samband med att statliga myndigheter som MSB och länsstyrelsen ger närmare anvisningar för planering.

Nettokostnad

	2017 jan- mars Netto- kostnad*	2017 jan- mars Budget	2017 jan-mars Avvikelse nettokostnad / budget
Räddningsnämnden	46 676	47 869	1 193
varav Tierp	5 566	5 708	142
varav Uppsala	35 340	36 244	904
varav Östhammar	5 770	5 918	148

* exklusive semesterlöneskultsförändring
belopp i tkr

Helårsprognos

	2017 Prognos netto- kostnad	2017 Budget	2017 Avvikelse prognos / budget
Räddningsnämnden	189 345	191 478	2 133
varav Tierp	22 579	22 833	254
varav Uppsala	143 360	144 975	1 615
varav Östhammar	23 406	23 670	264

belopp i tkr

Analys av aprilbokslutet

Nettokostnaden på 46 676 tkr exklusive semesterlöneskultsförändringen följer i stort budgeten med en avvikelse på 2,5 procent. Resultatet för perioden på 1 193 tkr är högre än för samma period föregående år, som var 121 tkr. Största enskilda orsaker till avvikelsen mot budget och skillnaden mot föregående års resultat är lägre lokalhyreskostnader och högre intäkter från automatlarmsverksamheten. Lokalhyreskostnaden för Bärby brandstation och Rosendals brandstation är cirka 425 tkr lägre än föregående år. Intäkterna för onödiga brandlarm har ökat med cirka 160 tkr.

Nettokostnaden har ökat med 2,1 procent jämfört med föregående år och beror till största del på löne- och prisökningar. Nettokostnadsökningen är lite lägre än prisindex för kommunal verksamhet (PKV), framtaget av Sveriges kommuner och landsting (SKL), som är 2,7 procent för år 2017.

Investeringar

Investeringsvolymen prognostiseras till 15 000 tkr vilket följer nämndens investeringsbudget på 15 510 tkr. Övervägande del av investeringarna är brandfordon och brandmateriel. Nämnden har en god status på brandfordon och materiel för att möjliggöra effektiva räddningsinsatser.

Analys helårsprognos

Nettokostnaden i prognosen följer i stort budgeten med ett prognostiserat resultat på 2 133 tkr. Största orsaken till det positiva resultatet är en återbetalning av en del av lokalhyran för Bärby brandstation och Rosendals brandstation från 2016. För år 2016 debiterade hyresvärden en för hög lokalhyra med cirka 1 700 tkr som ska återbetalas under året.

Nettokostnaden var föregående år 183 929 tkr. Årets prognos på 189 345 tkr är en ökning med 2,9 procent jämfört med föregående år. Ökningen beror till största del på löne- och prisökningar och på högre ränte- och avskrivningskostnader. Anledningen till de högre ränte- och avskrivningskostnader är att nämnden under de senaste fem åren enligt plan har genomfört större investeringar i fordon och materiel.

Vid en jämförelse av kostnad per invånare för räddningstjänst med likartade kommuner ligger kostnaden i Tierps kommun och Uppsala kommun ungefär på medelvärdet i respektive kommunkategori. Östhammars kommun ligger något under medelvärdet i sin kommunkategori.

För de kommande två åren 2018 till 2019 bedöms en ekonomi i balans kunna uppnås med en godtagbar nivå på verksamheten utifrån planerna i Mål och budget 2017.

Säkerheten i prognosen bedöms till -1 000 till +1 000 tkr, största osäkerhetskällorna är lönekostnaderna och lokalhyreskostnaderna.

Uppföljning av inriktningsmålen i kommunernas handlingsprogram för förebyggande verksamhet och räddningstjänst

Uppföljningen av inriktningsmålen görs utifrån indikatorernas utfall och av aktiviteter kopplade till målen.

<i>Inriktningsmål</i>	Prognos 2017	Prognos 2018
Utveckla samarbeten med andra samhällsaktörer för att minska antalet och effekterna av bränder och andra olyckor.		
Stärka förmågan till krisberedskap.		
Återuppta planering för civilt försvar och räddningstjänst under höjd beredskap.		
Stärka skyddet mot bränder och olyckor på landsbygd och glesbygd genom lokala aktörer.		
Verka för att riskhänsyn tas i samhällsplaneringen.		
Stärka den enskildes förmåga till riskmedvetet beteende och kunskap att handla vid bränder och olyckor genom information, rådgivning och utbildning.		
Bryta olycksförlopp i ett så tidigt skede som möjligt genom att tillgängligheten till och effektiviteten av räddningsinsatser ska förbättras.		
Utveckla förmågan att förebygga och hantera bränder och olyckor.		

Uppföljning av mål och uppdrag och i verksamhetsplanen

Inriktningsmål i handlingsprogrammet för förebyggande verksamhet och räddningstjänst

Samarbetskommunernas inriktningsmål 1: Utveckla samarbeten med andra samhällsaktörer för att minska antalet och effekterna av bränder och andra olyckor

Det förebyggande arbetet står i fokus. Bränder och olyckor ska så långt möjligt förhindras från att inträffa. Arbetet är komplext och berör många olika ansvariga aktörer och ideella aktörer i samhället. Samarbete är en förutsättning för att nå ut och påverka. *Målet syftar till att brandförsvaret ska vara drivande i en bred ansats i hela samhället mot bränder och andra olyckor.*

Bedömning	Trend
I hög grad uppfyllt	Oförändrad

Kommentar:

Nämnden bidrar till måluppfyllelse enligt plan.

All operativ heltidsanställd personal har utbildats i akut omhändertagande vid psykisk ohälsa. Efter utbildningen kommer brandförsvarets resurser larmas till hot om suicid.

Åtgärder

Utbildning av och information till andra aktörer i samhället som kan påverka brandskyddet i hemmiljön för att åstadkomma en bättre spridning av kunskap och ett mer medvetet agerande hos utsatta grupper.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Utbildning av främst kommunernas vård och omsorgspersonal.

Samarbeta med kommunernas grundskolor i syfte att ge skolelever kunskap om brandrisker och brandskydd.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Information till förskoleklasser, femte och sjundeklassare.

Samarbeta med polis och ambulans om suicidprevention i syfte att minska antalet suicid.

Status

Påbörjad

Kommentar:

All operativ personal har genomgått utbildning i suicid prevention. Larmplaner kommer att ändras så att enheter kan larmas till hot om suicid i syfte att påbörja ett akut omhändertagande.

Samarbeta med andra nämnder och förvaltningar i kommunerna i arbetet mot anlagd brand.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Samarbete med skolfastigheter och deltar i BRÅ och Trygg ute.

Samarbeta med andra nämnder och förvaltningar i kommunerna i arbetet med att ge äldre och personer med funktionsnedsättning ett bättre brandskydd i sina bostäder genom tekniska hjälpmedel.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Deltagit med expertkunskap i Uppsala kommuns förvaltningars remissgrupper för utsatta personer. Kontakt tagits med Tierps kommun och Östhammars kommun.

Samarbetskommunernas inriktningsmål 2: Stärka förmågan till krisberedskap

Skogsbranden i Västmanland sommaren 2014 visade på behoven av en stärkt krisberedskap. Vid hanteringen av många kriser kommer kommunernas organisation för räddningstjänst att vara en naturlig aktör. Även om kommunernas ansvar för samordning av krishanteringsfrågor inte ligger inom brandförsvarets uppdrag har organisationen kunskaper och förmåga att hantera samhällsstörningar som är en tillgång. Samtidigt kan kunskaper om krisberedskapssystemet och civilsamhället utvecklas. *Målet syftar till att planera, öva och förbereda egen organisation och samhället för kriser.*

Bedömning	Trend
Delvis uppfyllt	Ökad

Kommentar:

Nämnden kommer att kunna bidra till måluppfyllelse, man behöver göra mer eller annorlunda jämfört med plan.

I samband med omorganisation har resurser särskilt avsatts för att arbeta långsiktigt med området.

Åtgärder

Se över brandförsvarets krisberedskapsplanering och tydliggöra roller och förväntningar vid en kris.

Status
Påbörjad

Kommentar:

Kontakt med övriga aktörer i kommunerna startade i april.

Efter dådet på Drottninggatan i Stockholm har ett särskilt uppdrag beträffande brandförsvarets beredskap lämnats till brandförsvarets stab.

Delta vid samverkansövningar med andra samhällsaktörer.

Status
Påbörjad

Kommentar:

Deltagit i Försvarsmaktens stora övning ASSÖ 2017.

Samarbetskommunernas inriktningsmål 3: Återuppta planering för civilförsvar och räddningstjänst under höjd beredskap

Förmågan till civilförsvar och räddningstjänst under höjd beredskap är eftersatt idag och planeringen har i praktisk mening legat nere. Mot bakgrund av förändringar i omvärlden behöver den stärkas. Förmågan till civilförsvar är dessutom nära förknippad med förmågan till krishantering, och ska bygga på denna. *Målet syftar till att etablera en känd och övad planering för civilförsvar och räddningstjänst under höjd beredskap.*

Bedömning	Trend
Delvis uppfyllt	Ökad

Kommentar:

Nämnden kommer att kunna bidra till måluppfyllelse, man behöver göra mer eller annorlunda jämfört med plan.

Initiala kontakter har tagits med några prioriterade aktörer för att samordna planeringsarbetet.

Åtgärder

Ta fram en långsiktig strategi för förmågeuppbyggnad av räddningstjänsten under höjd beredskap utifrån anvisningar från, och med stöd av, statliga myndigheter som MSB och länsstyrelsen.

Status

Ej påbörjad

Kommentar:

Avvaktar anvisningar från Länsstyrelsen och MSB.

Ta fram en översiktlig kontinuitetsplanering för personal-försörjning i samråd med samverkande räddnings-tjänst-organisationer och med hänsyn tagen till inkallning av RiB-personal med stöd av tjänsteplikt.

Status

Ej påbörjad

Kommentar:

Arbetet påbörjas under 2017.

Samarbetskommunernas inriktningsmål 4: Stärka skyddet mot bränder och olyckor på landsbygd och glesbygd genom lokala aktörer

Sårbarheten är större på landsbygd och i glesbygdsområden. För att åstadkomma ett likvärdigt skydd mot olyckor krävs mer insatser för dem som bor, verkar och vistas där. Lokal närvaro och lokala aktörer är en viktig resurs i det arbetet. *Målet syftar till att med såväl egna resurser som genom lokala nätverk och fördjupade samarbeten åstadkomma ett stärkt skydd mot bränder och olyckor på landsbygd och glesbygd.*

Bedömning	Trend
Delvis uppfyllt	Oförändrad

Kommentar:

Nämnden bidrar till måluppfyllelse enligt plan.

Arbetet med lokala aktörer har anpassats för att bättre passa de lokala förutsättningarna.

Åtgärder

Riktade informationsinsatser om risker för bränder och andra olyckor och hur de kan hanteras till boende i landsbygd och glesbygd.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Brandskyddsinformation delas ut i samband med brandskyddskontroller.

Informationsspridning genom RIB-personal håller på att utvecklas.

Undersöka nya möjligheter att med frivilliga resurser stärka skyddet mot bränder och olyckor i glesbygd.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Arbete ska påbörjas under 2017 för att etablera kontakt med bygdegårdsföreningar jaktklubbar etc. för att få hjälp med spridning av brandskyddsinformation.

Samarbetskommunernas inriktningsmål 5: Verka för att riskhänsyn tas i samhällsplaneringen

Nya risker ska så långt skäligen möjligt undvikas vid utvecklingen av våra samhällen. Den mark vi bebygger idag ställer krav på vår beredskap i morgon och om hundra år.

Samhällsplanering är en komplex, långsiktig process med många aktörer. Brandförsvarets möjlighet att påverka ligger mer i att förmedla kunskap än att ställa krav. *Målet syftar till att påverka sammanhanget så att risker hanteras så tidigt och tydligt som möjligt i processen.*

Bedömning	Trend
Delvis uppfyllt	Oförändrad

Kommentar:

Nämnden bidrar till måluppfyllelse enligt plan.

Åtgärder

Samarbete med Tierps kommun i syfte att hantera risker i detaljplaneskedet.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Kontinuerliga träffar med kommunens handläggare i dessa ärenden.

Samarbete med Uppsala kommun i syfte att hantera risker i detaljplaneskedet.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Kontinuerliga träffar med kommunens handläggare i dessa ärenden.

Samarbete med Östhammars kommun i syfte att hantera risker i detaljplaneskedet.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Kontinuerliga träffar med kommunens handläggare i dessa ärenden.

Samarbetskommunernas inriktningsmål 6: Stärka den enskildes förmåga till riskmedvetet beteende och kunskap att handla vid bränder och olyckor genom information, rådgivning och utbildning

Den enskilde har i många fall bäst förutsättningar att minska riskerna i sin omgivning, och är dessutom oftast på plats där bränder och olyckor inträffat innan det offentliga resurser hunnit fram. Informations- och kunskapsspridning har underlättats mycket, men många utsatta målgrupper är fortfarande svåra att nå. Det är viktigt att information, råd och utbildning anpassas till målgruppen. *Målet syftar till att med stöd av befintliga och vidareutvecklade metoder rusta den enskilde med stärkt förmåga till såväl förebyggande som skadeavhjälpanande åtgärder.*

Bedömning	Trend
I hög grad uppfyllt	Ökad

Kommentar:

Nämnden bidrar till måluppfyllelse enligt plan.

En egen hemsida för brandförsvaret har utvecklats och lanserats. Informationen i brandförsvarets samtliga externa kanaler har planerats och samordnats för att ge budskapen bästa genomslag.

Åtgärder

Informationsinsatser genom olika forum och kanaler samt delta i nationella kampanjer.

Status
Påbörjad

Kommentar:

Kontinuerligt arbete med exempelvis utskick till vissa grupper av boende, information i lokala tidningar, planering för brandskyddsföreningens nationella kampanjer såsom brandvarnardag. Ny webbsida för brandförsvaret driftsatt.

Ta fram en informationsplan, anpassad efter olika kategorier av mottagare, om hur den enskilde kan förbygga och hantera bränder och olyckor.

Status
Ej påbörjad

Kommentar:

Arbetet med planen beräknas påbörjas under kvartal 2 2017.

Samarbetskommunernas inriktningsmål 7: Bryta olycksförlopp i ett så tidigt skede som möjligt genom att tillgängligheten till och effektiviteten av räddningsinsatser ska förbättras

Det är i det tidiga skedet som störst möjlighet finns att påverka förloppet, även med små medel. Snabbhet är en central del i responsen (samhällets svar på eller åtgärder vid) till olyckor. Samtidigt måste kvaliteten vara god, vilket ställer krav på materiel och kunskap. Övningsverksamheten är därför viktig. *Målet syftar till att under programperioden utveckla responskedjans alla delar så att snabbare och effektivare hjälp lämnas till den nödställda.*

Bedömning	Trend
I hög grad uppfyllt	Ökad

Kommentar:

Nämnden bidrar till måluppfyllelse enligt plan.

Tiden till att första räddningsresurs kommer till olyckplats minskar. En åtgärd som bidragit till detta är metoden Första InsatsPerson, FIP, som införs på samtliga RiB-brandstationer.

Åtgärder

Kartläggning och analys av responskedjans olika delar för att hitta möjligheter att minimera tiden till dess en nödställd får hjälp.

Status
Ej påbörjad

Kommentar:

Arbetet börjar under hösten 2017 och förväntas vara klart 2017.

Följa upp och påverka våra avtalsparter till att minska svarstider och larmhanteringstider.

Status
Påbörjad

Kommentar:

Görs löpande vid kvalitetsuppföljningar med SSRC samt andra möten rörande den gemensamma räddningscentralen.

Införa Första insatsperson, FIP, vid samtliga RiB-brandstationer.

Status
Påbörjad

Kommentar:

Två nya FIP resurser har införts under januari-mars, återstående FIP resurser införs under 2017.

Samarbetskommunernas inriktningsmål 8: Utveckla förmågan att förebygga och hantera bränder och olyckor

Samhället förändras kontinuerligt, och nya risker uppkommer. Det finns ett starkt behov av att kontinuerligt utveckla såväl det förebyggande som det skadeavhjälpande arbetet. En central del i detta är lärande från inträffade händelser. *Målet syftar till att vidareutveckla rutiner och processer så att egna och andras erfarenheter snabbt omsätts i kunskap och arbetsmetoder.*

Bedömning	Trend
Delvis uppfyllt	Ökad

Kommentar:

Nämnden bidrar till måluppfyllelsen, men behöver göra mer eller annorlunda jämfört med plan.

Omvärldsbevakningen utvecklas. Lärande och spridning av erfarenheter efter övningar och insatser behöver utvecklas mer men en utvärdering visar att viktigare kunskaper omhändertagits i organisationen.

Åtgärder

Omvärldsbevaka och ta vara på erfarenheter och lärdomar från andra organisationer i syfte att tidigt fånga upp händelser/trender där det föreligger behov av förebyggande åtgärder.

Status
Påbörjad

Kommentar:

Brandförsvaret har deltagit i olika konferenser och har ett omfattande utbyte med brandförsvaren i regionen.

Utveckla lärande och spridning av erfarenheter efter övningar och insatser.

Status
Påbörjad

Kommentar:

Åtgärder efter räddningsinsats omfattar att informera drabbade om behov av restvärdesräddning, sanering, bevakning eller andra åtgärder när räddningsinsatser avslutas. Undersökning av olycksorsak, olycksförlopp och utvärderingar av räddningsinsatser är andra viktiga delar efter en räddningsinsats.

Brandförsvaret genomför kontinuerligt utvärderingar efter räddningsinsats med metoden AAR (After Action Review). Utvärderingarna genomförs som ett led i att utveckla insatsförmågan.

Statistikinsamling från räddningsinsatser och analys av dessa genomförs med täta intervaller i syfte att hitta negativa trender och både i det korta såväl som det långa perspektivet bryta dessa. Som en del av detta genomförs även omvärldsbevakning. Brandförsvaret medverkar i flera nätverk för att ta lärdom av oönskade händelser för att gemensamt eller enskilt sprida erfarenheter av dess.

Utveckla den operativa utbildnings- och övnings-verksamheten.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Organisationen har justerats för att bland annat möjliggöra bättre utbildnings- och övningsverksamhet.

Utveckla kvalitetssäkring av den operativa förmågan.

Status

Väntar

Kommentar:

Planering av detta pågår och ska vara klart under hösten 2017.

Utveckla rättsäker tillämpning av tillsynsärenden.

Status

Färdig

Kommentar:

Samtliga tillsynshandläggare har genomgått kurs i MSBs tillsynshandbok, intern granskning av alla föreläggande.

Tillsyn av privata bostäder utifrån riskbilden.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Genomförs när det kommer till brandförsvarets kännedom att brandskyddet brister. Brandtillsyner i radhus har genomförts enligt plan.

Samarbetskommunernas kommungemensamma inriktningsmål

Uppsala kommun ska ha en jämställd och hållbar ekonomi. Tierp är en attraktiv, inkluderande och hållbar kommun med ekonomin i balans. Östhammars kommun ska ha en ekonomi och verksamhet med god ekonomisk hushållning, både i kort- och långsiktigt perspektiv.

Nämndens strategi:

En god kontroll och styrning av verksamhet och ekonomi. Kontinuerligt anpassa verksamheten utifrån tilldelade kommunbidrag från kommunerna.

Bedömning	Trend
Helt uppfyllt	Oförändrad

Kommentar:

Nämnden bidrar till måluppfyllelse enligt plan.

Åtgärder

En god kontroll på vilket behov som kommunerna har inom nämndens ansvarsområde och en god uppföljning av verksamheten och ekonomin.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Arbete med att en god intern kontroll ska vara en naturlig del i hela verksamheten har påbörjats.

Kommunfullmäktiges uppdrag

Genomföra analyser för jämställdhetsbudgetering inom minst ett nytt utvecklingsområde årligen, samt att utifrån analys ta fram åtgärder i syfte att minska ojämställdhet

Status

Påbörjad

Kommentar:

Påbörjad under april.

Åtgärder

Genomföra lokalförändringar för likvärdiga förutsättningar för kvinnor och män.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Vid flertal brandstationer har ombyggnationer genomförts för att få både manliga och kvinnliga omklädningsrum.

Genomföra jämställdhetsanalyser i samband med kommande investeringar

Status

Påbörjad

Kommentar:

Påbörjad under april.

Åtgärder

Vid upphandlingar av fordon och materiel göra jämställdhetsanalyser.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Påbörjad under april.

Ta fram en långsiktig investeringsplan

Status

Färdig

Kommentar:

En långsiktig investeringsplan finns i verksamhetsplanen.

Åtgärder

Att i verksamhetsplanen ha en investeringsplan för kommande tio år.

Status

Färdig

Kommentar:

En långsiktig investeringsplan finns i verksamhetsplanen.

Uppsala stad och landsbygd ska växa smart och hållbart. Tierps kommunfullmäktiges övergripande inriktningsmål: Öka den upplevda sociala gemenskapen. Successivt utveckla tätorterna med början i Tierp genom att verka för ökat antal bostäder med attraktiva miljöer. Minska kommunens negativa klimatpåverkan genom att minska kommunens utsläpp av växthusgaser och att minska kommunens energiförbrukning. Östhammars kommunfullmäktiges prioriterade mål 4: Östhammars kommun ska vara en attraktiv och inkluderande kommun med ett gott företagsklimat och kontinuerlig tillväxt. Östhammars kommunfullmäktiges prioriterade mål 5: Östhammars kommun ska vara en kommun med minskad miljöpåverkan.

Bedömning	Trend
I hög grad uppfyllt	Oförändrad

Kommentar:

Nämnden bidrar till måluppfyllelse enligt plan.

*Kommunfullmäktiges uppdrag***Fortsätt utveckla den samordnade planeringsprocessen för hållbar stads- och landsbygdsutveckling****Status**

Påbörjad

Kommentar:

En organisationsförändring har genomförts för att stärka nämndens förmåga för strategisk planeringen och samarbete med andra delar i kommunerna.

Åtgärder

Samarbete med kommunerna och andra myndigheter.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Förvaltningsövergripande samarbete främst inom planprocessen.

Stärk arbetet med stadsutveckling för att förebygga och förhindra social oro**Status**

Påbörjad

Kommentar:

En organisationsförändring har genomförts för att stärka nämndens förmåga för strategisk planeringen och samarbete med andra delar i kommunerna.

Åtgärder

Samarbete med kommunerna och andra myndigheter.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Samarbete med både kommunala, statliga myndigheter samt ideella organisationer ute i stadsdelarna.

Brandförsvaret deltar bland annat i Uppsala kommuns lokala BRÅ och Uppsala kommuns nätverk Trygg ute.

Ta fram en lokalförsörjningsplan för räddningstjänsten (KS och RÄN)

Status

Påbörjad

Åtgärder

Ta fram en lokalförsörjningsplan

Ta fram en långsiktig lokalförsörjningsplan där det framgår vilket behov av lokaler räddningsnämnden har nu och i framtiden.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Har påbörjats och förväntas vara klart under 2017.

Öka återvinningen och en säker återanvändning

Status

Ej påbörjad

Kommentar:

Påbörjas under 2017.

Åtgärder

Säkerställa att utrangerade fordon och materiel hanteras på ett så miljövänligt sätt som möjligt.

Status

Ej påbörjad

Kommentar:

Påbörjas under 2017.

Öka andelen förnybar energi och fördubbla förbättringstakten vad gäller energieffektivitet

Status

Ej påbörjad

Kommentar:

Påbörjas under 2017.

Åtgärder

Energieffektivisera brandstationerna i samarbete med hyresvärd.

Status

Ej påbörjad

Kommentar:

Påbörjas under 2017.

Inriktningsmål 9: Uppsala kommuns medarbetare ska ha bra arbetsvillkor och kan med hög kompetens möta Uppsala

Kommunen har medarbetare med rätt kompetens att möta kommunens invånare, företag, organisationer och besökare. Ett aktivt arbete för ett jämställt och hållbart arbetsliv där god social och organisatorisk arbetsmiljö kombineras med bra villkor och utvecklingsmöjligheter lägger grunden till förmågan att både attrahera och behålla medarbetare. Kommunen ska som attraktiv arbetsgivare utveckla ett inkluderande och normkritiskt förhållningssätt.

Kommunen kännetecknas av god service, tillgänglighet och effektivitet. Verksamhetens kvalitet utvecklas kontinuerligt utifrån innovationer, omvärldsbevakning och ständiga förbättringar. Brukare och medarbetares erfarenheter och kompetens ska tas till vara i utveckling av verksamheten.

Bedömning

I hög grad uppfyllt

Kommentar:

Nämnden bidrar till måluppfyllelse enligt plan.

Kompetensförsörjningen ska vara normkritisk och ändamålsenlig.

En stor utmaning är att säkerställa rätt kompetens på rätt plats, framför allt på längre sikt, eftersom tillväxt och demografiska förändringar kommer öka eller förändra servicebehoven. Redan idag är en del kompetenser svåra att rekrytera och behålla. Det finns också potentiella medarbetare som står långt från arbetsmarknaden som med rätt förutsättningar kan bidra.

Bedömning	Trend
I hög grad uppfyllt	Oförändrad

Kommentar:

Nämnden bidrar till måluppfyllelse enligt plan.

Åtgärder

Implementering enligt föreslagen kompetensförsörjningsplan

Status
Påbörjad

Kommentar:

Kompetensförsörjningsplanen har tidssatta aktiviteter för 2017 och dessa löper enligt plan. Aktiviteter för 2018-2021 ska tidssättas och prioriteras inför respektive år.

Följande aktiviteter från kompetensförsörjningsplanen är genomförda: Säkerställ systematisk återkoppling till internsökanden vid rekrytering. Innehåll för återkopplingssamtal har tagits fram. Avgångssamtal genomförs med kommunens struktur som stöd.

Följande aktiviteter från kompetensförsörjningsplanen är påbörjade eller delvis genomförda: kompetensprofiler för chefer har tagits fram avseende enhetschefsnivå, men inte för styrkeledarnivå. Uppdrag med att arbeta med att behålla och utveckla RiB-personal har initierats men inte resulterat i några aktiviteter än.

Kommunen ska ha ett hållbart och hälsofrämjande arbetsliv där alla medarbetare mår bra, växer och utvecklas tillsammans.

Med ett ökat ärendetryck, begränsade resurser, höga krav på kvalitet i verksamheten finns en reell risk att den arbetsrelaterade ohälsan ökar.

Bedömning	Trend
I hög grad uppfyllt	Oförändrad

Kommentar:

Nämnden bidrar till måluppfyllelse enligt plan.

Åtgärder

Fortsatt implementering av handlingsplan för psykosocial arbetsmiljö

Status

Påbörjad

Kommentar:

Samtliga aktiviteter i handlingsplanen för psykosocial arbetsmiljö är antingen genomförda eller påbörjade. Aktiviteter med utbildningsinsats såsom kompetenshöja chefer i lönesamtal är helt genomförda medan aktiviteter såsom utveckla kommunikation mellan nivåerna kräver fortsatt arbete.

Ledarskapet ska fungera som en stark kulturbärare i förbättring, förändring och medskapande.

Givet demografiska förändringar, kvalitetskrav och ekonomiska förutsättningar blir det allt viktigare att kunna ställa om, förändra och utveckla den kommunala verksamheten.

Bedömning	Trend
I hög grad uppfyllt	Oförändrad

Kommentar:

Nämnden bidrar till måluppfyllelse enligt plan.

Åtgärder

Fortsatt arbete med att ge förutsättningar för gott ledarskap.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Löpande chefsdagar ges till chefer med syfte att rusta chefer med kunskap och färdigheter i sin roll som chef och ledare.

Utbildningsinsatser riktade mot styrkeledare för att stärka dem i deras chefsroll har planerats.

I den genomförda organisationsöversynen har ett av syftena varit mer likvärdiga chefsuppdrag på enhetschefsnivå.

Kommunens medarbetare ska få, kunna och vilja ta ansvar.

Kraven på och behov av kommunal service ökar i vår region. En av kommunens stora utmaningar framöver är att mobilisera alla resurser så att kostnaderna för verksamheten minskar, samtidigt som kvaliteten vidmakthålls eller förbättras.

Bedömning	Trend
I hög grad uppfyllt	Oförändrad

Kommentar:

Nämnden bidrar till måluppfyllelse enligt plan.

Åtgärder

Fortsätt med delaktighet genom t.ex. medarbetardagar, APT m.m.

Status

Påbörjad

Kommentar:

En ny APT-mall har tagits fram som stöd för chefer att genomföra ATP på ett sätt som bidrar till delaktighet.

Utveckla dialogkompetens.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Chefer har utbildats i lönesamtal med fokus på bra dialog.

Utbildningsinsats i Förtroendefullt samarbete planeras.

Kommunen ska erbjuda rättvisa, jämställda och attraktiva villkor.

Uppsala kommun befinner sig i en region med stark tillväxt. Detta innebär att potentiella medarbetare ofta har fler arbetsgivare att välja bland, samtidigt som kommunen måste bli bättre på att ta tillvara, förädla och förändra den kompetens som finns i organisationen för att klara förändrade och/eller ökade servicebehov. Vi saknar ett normkritiskt förhållningssätt i rekryteringssammanhang.

Bedömning	Trend
I hög grad uppfyllt	Oförändrad

Kommentar:

Nämnden bidrar till måluppfyllelse enligt plan.

Åtgärder

Brandförsvaret ska vara en attraktiv arbetsgivare för kvinnor.

Status

Påbörjad

Kommentar:

Nätverk för kvinnor i brandförsvaret startades under hösten 2016 med fortsatta möten en gång per termin under 2017.

Kommunfullmäktiges uppdrag

Fortsätta genomförandet av heltidsreformen

Status

Färdig

Kommentar:

Nämnden bidrar till måluppfyllelse enligt plan.

Åtgärda strukturella löneskillnader på grund av kön

Status

Ej påbörjad

Kommentar:

Kommunens lönekartläggning ger, på grund av att det är så fåtal kvinnor anställda inom brandförsvaret, inget underlag för analys av om strukturella löneskillnader på grund av kön förekommer. Ingen ytterligare analys har gjorts på förvaltningen.

Intensifiera arbetet med att skapa attraktiva villkor för nuvarande och kommande bristyrken

Status

Påbörjad

Kommentar:

Uppdrag om att attrahera och behålla personal till deltidsbrandmansanställning är initierat.

I ökad utsträckning erbjuda personer med funktionsnedsättning arbete

Status

Ej påbörjad

Kommentar:

Inga aktiviteter genomförda.

KVARVARANDE RIKTAD SATSNING: Förändringar i attityder och rutiner som bidrar till att förbättra arbetsmiljön ska genomföras.

Den riktade satsningens fulla lydelse: Arbetsmiljön vid olyckor är komplicerad och riskerna med brandrök större än vad som tidigare uppmärksammats. Aktuella forskningsresultat ska tas tillvara i verksamheten. Förändringar i attityder och rutiner som bidrar till att förbättra arbetsmiljön ska genomföras.

Kvarvarande riktad satsning från Mål och budget 2016. Kommentar i årsredovisningen 2016:

Den riktade satsningen är påbörjad. Enkätundersökningar har gjorts för att undersöka attityder och brister i rutiner. Åtgärder för att förbättra både praktiska förutsättningar och rutiner har genomförts. En ny enkätundersökning kommer att göras under 2017 för att se om utvecklingsområdena har förbättrats.

Kommentar:

Nämnden bidrar till måluppfyllelsen enligt plan.

BILAGA 1

Resultaträkning

Resultaträkning

Uppsala kommun
Period: 201701-201703

Benämning	Ackumulerad redovisning	Ack. redov. Föregående år	Räddningsnämnden Ackumulerad budget
VERKSAMHETENS INTÄKTER			
Försäljningsintäkter	1,4	12,8	20,0
Taxor och avgifter	2 086,4	1 845,8	1 777,5
Hyror och arrenden	309,4	304,8	441,8
Bidrag	11 514,3	11 514,3	11 697,5
Förs. av verksamhet och konsulttjänster	841,4	861,9	1 052,5
Summa verksamhetens intäkter	14 753,0	14 539,5	14 989,2
- Varav externa	14 403,0	14 191,2	14 846,0
- Varav mot dotterbolag	126,3	120,3	118,2
- Varav kommuninternt	223,7	228,0	25,0
VERKSAMHETENS KOSTNADER			
Övriga lämnade bidrag	0,0	0,0	-15,0
Löner	-20 762,6	-19 880,1	-21 028,4
Upplupna semesterlöner, förändring	-458,8	-1 121,3	0,0
PO-pålägg	-8 209,7	-7 911,8	-8 278,9
PO-pålägg semesterlöneskuld	-176,3	-429,6	0,0
Övriga personalkostnader	-371,2	-446,1	-123,8
Lokal- och markhyror	-8 191,0	-8 646,8	-8 038,7
Fastighetskostn. och fast.entreprenader	-503,1	-273,4	-326,2
Övriga främmande tjänster	-2 116,1	-2 054,6	-2 457,8
Övriga verksamhetskostnader	-4 596,0	-4 647,4	-4 974,0
Indirekta kostnader från KLK	-532,5	0,0	0,0
Kommungemensamma kostnader från KLK	-1 072,5	-571,7	-1 314,8
Övriga gemensamma kostnader	0,0	0,0	-981,9
Ankomstregistreringar	0,0	-1 208,4	0,0
Summa verksamhetens kostnader	-46 989,8	-47 191,1	-47 539,5
- Varav externa	-29 010,2	-27 922,7	-30 518,6
- Varav mot dotterbolag	-82,5	-95,6	-49,0
- Varav kommuninternt	-17 897,1	-19 172,9	-16 971,9
Avskrivningar	-3 277,9	-2 815,3	-2 962,5
VERKSAMHETENS NETTOKOSTNADER	-35 514,8	-35 466,9	-35 512,8
Kommunbidrag	36 243,8	35 086,0	36 243,8
Summa skatteintäkter, generalla statsbidrag/utj.	36 243,8	35 086,0	36 243,8
Finansiella intäkter	0,7	2,0	0,0
Summa finansiella intäkter	0,7	2,0	0,0
Finansiella kostnader	-0,6	-0,1	0,0
Internränta	-306,4	-336,2	-287,5
Övriga finansiella kostnader	0,0	-0,1	0,0
Summa finansiella kostnader	-306,9	-336,3	-287,5
-Finansnetto	-306,3	-334,4	-287,5
ÅRETS RESULTAT	422,7	-715,2	443,5

Benämning	Ackumulerad redovisning	Ack. redov. Föregående år	Årsbudget
Årets investeringar			
Årets investeringar inkomster	0,0	0,0	0,0
Årets investeringar utgifter	-7 031,3	-1 252,7	-15 510,0
Årets investeringar netto	-7 031,3	-1 252,7	-15 510,0

BILAGA 2

Resultaträkning med prognos

Uppsala kommun

Resultaträkning med prognosvärden

Period: 201701-201703

Prognosperiod 201703

Benämning	Helårsbudget	Räddningsnämnden	
		Akkumulerad Redovisning	Helårsprognos
VERKSAMHETENS INTÄKTER			
Försäljningsintäkter	80,0	1,4	66,7
Taxor och avgifter	7 110,0	2 086,4	7 372,2
Hyror och arrenden	1 767,0	309,4	1 669,3
Bidrag	46 790,0	11 514,3	46 240,2
Förs. av verksamhet och konsulttjänster	4 210,0	841,4	3 958,6
Summa verksamhetens intäkter	59 957,0	14 753,0	59 307,0
- Varav externa	59 384,0	14 403,0	58 046,4
- Varav mot dotterbolag	473,0	126,3	496,2
- Varav kommuninternt	100,0	223,7	764,5
VERKSAMHETENS KOSTNADER			
Övriga lämnade bidrag	-60,0	0,0	-50,0
Löner	-85 386,6	-20 762,6	-85 183,5
Upplupna semesterlöner, förändring	0,0	-458,8	-220,8
PO-pålägg	-33 616,7	-8 209,7	-33 426,1
PO-pålägg semesterlöneskuld	0,0	-176,3	-84,3
Övriga personalkostnader	-495,0	-371,2	-693,2
Lokal- och markhyror	-32 155,0	-8 191,0	-31 441,6
Fastighetskostn. och fast.entreprenader	-1 305,0	-503,1	-1 849,5
Övriga främmande tjänster	-9 831,0	-2 116,1	-9 396,0
Övriga verksamhetskostnader	-19 896,0	-4 596,0	-19 560,8
Indirekta kostnader från KLK	0,0	-532,5	-2 130,0
Kommungemensamma kostnader från KLK	-5 259,0	-1 072,5	-4 290,0
Övriga gemensamma kostnader	-3 927,7	0,0	0,0
Summa verksamhetens kostnader	-191 932,0	-46 989,8	-188 325,9
- Varav externa	-123 347,3	-29 010,2	-119 204,5
- Varav mot dotterbolag	-196,0	-82,5	-177,9
- Varav kommuninternt	-68 388,7	-17 897,1	-68 943,5
Avskrivningar	-11 850,0	-3 277,9	-13 090,2
VERKSAMHETENS NETTOKOSTNADER	-143 825,0	-35 514,8	-142 109,0
Kommunbidrag	144 975,0	36 243,8	144 975,0
Summa skatteintäkter, generalla statsbidrag/utj.	144 975,0	36 243,8	144 975,0
Finansiella intäkter	0,0	0,7	0,1
Summa finansiella intäkter	0,0	0,7	0,1
Finansiella kostnader	0,0	-0,6	-1,1
Internränta	-1 150,0	-306,4	-1 250,0
Summa finansiella kostnader	-1 150,0	-306,9	-1 251,1
- Finansnetto	-1 150,0	-306,3	-1 251,0
ÅRETS RESULTAT	0,0	422,7	1 614,9

Benämning	Helårsbudget	Akkumulerad redovisning	Helårsprognos April
Årets investeringar			
Årets investeringar inkomster	0,0	0,0	0,0
Årets investeringar utgifter	-15 510,0	-7 031,3	-15 000,0
Årets investeringar netto	-15 510,0	-7 031,3	-15 000,0

BILAGA 3

Resultaträkning per verksamhet

Uppsala kommun
Period (t.o.m.) 201703
Prognosperiod 201703
tkr

Räddningsnämnden

Benämning	RESULTAT PER VERKSAMHET			Årsbudget	Prognos
	Ackumulerad redovisning	Ack. Redovisning föregående år	Ackumulerad budget		
* Totalt					
KOSTNADER	-50 574,7	-50 342,8	-50 789,5	-204 932,0	-202 667,2
INTÄKTER EXKL KOMMUNBIDRAG	14 753,6	14 541,5	14 989,2	59 957,0	59 307,2
NETTOKOSTNAD	-35 821,0	-35 801,2	-35 800,3	-144 975,0	-143 360,1
KOMMUNBIDRAG	36 243,8	35 086,0	36 243,8	144 975,0	144 975,0
RESULTAT	422,7	-715,2	443,5	0,0	1 614,9
* POLITISK VERKSAMHET (1)					
KOSTNADER	-203,4	-169,8	-294,3	-1 177,0	-1 021,7
INTÄKTER EXKL KOMMUNBIDRAG	0,0	0,0	15,0	60,0	60,0
NETTOKOSTNAD	-203,4	-169,8	-279,3	-1 117,0	-961,7
KOMMUNBIDRAG	279,2	0,0	279,2	1 117,0	1 117,0
RESULTAT	75,9	-169,8	0,0	0,0	155,3
* INFRASTRUKTUR, SKYDD M.M. (2)					
KOSTNADER	-50 290,6	-49 601,3	-50 495,3	-203 755,0	-201 645,6
INTÄKTER EXKL KOMMUNBIDRAG	14 753,0	14 539,5	14 974,2	59 897,0	59 247,0
NETTOKOSTNAD	-35 537,7	-35 061,7	-35 521,0	-143 858,0	-142 398,5
KOMMUNBIDRAG	35 964,5	35 086,0	35 964,5	143 858,0	143 858,0
RESULTAT	426,8	24,3	443,5	0,0	1 459,5
* KOMMUNLEDNING OCH GEMENSAM VERKSAMHET (8)					
KOSTNADER	-80,6	-571,7	0,0	0,0	0,0
INTÄKTER EXKL KOMMUNBIDRAG	0,7	2,0	0,0	0,0	0,1
NETTOKOSTNAD	-80,0	-569,7	0,0	0,0	0,1
RESULTAT	-80,0	-569,7	0,0	0,0	0,1

Kommentar

Uppsala kommun är värdkommun för den gemensamma räddningsnämnden. Den gemensamma nämnden ingår därmed i Uppsala kommuns organisation och nettokostnad, resultat och prognos i resultaträkningen är då endast Uppsala kommuns. Ersättningar från Tierps och Östhammars kommuner är upptagna enligt kostnadsfördelningen i avtalet mellan kommunerna.

BILAGA 4

Analys delårsbokslut mars Uppsala kommun

Räddningsnämnden – delårsbokslut mars 2017

Belopp i miljoner kronor	Utfall		KF-budget nettokostnad	Helårsprognos 201703	
	Resultat 201703	Resultat 201603		Nettokostnad	Resultat
Nämnden totalt	0,4	-0,7	145,0	143,4	1,6
Politisk verksamhet	0,1	-0,2	1,1	1,0	0,2
Infrastruktur, skydd m.m.	0,4	0,0	143,9	142,4	1,5
Övriga verksamheter	-0,1	-0,6	0,0	0,0	0,0
Nettoinvesteringar	7,0	1,3	15,5	15,0	
	Försämring	Förbättring		Prognosspann	
Resultatrisk	1,0	1,0		0,6	2,6

Analys av ekonomiskt utfall

Räddningsnämnden är en gemensam nämnd för Tierp, Uppsala och Östhammars kommuner och där Uppsala kommun är värdkommun. KF-budgeten på 145,0 mnkr (miljoner kronor) är kommunbidraget från Uppsala kommun, ersättningarna från Tierp och Östhammars kommuner uppgår till 46,5 mnkr.

Politisk verksamhet

Nettokostnaden för den politiska verksamheten består till största del av arvoden till nämndens ledamöter och lön för nämndsekreterare. Skillnaden i prognosen mot KF-budget och resultatutfallet för perioden beror till största del på ett lägre antal nämndmöten.

Infrastruktur, stadsutveckling, skydd m.m.

Resultatet för period är 0,4 mnkr, exklusive semesterlöneskultsförändringen är resultatet 1,1 mnkr. Största enskilda orsaker till resultatet och skillnaden mot föregående års resultat är lägre lokalhyreskostnader och högre intäkter från automatlarmsverksamheten. Lokalhyreskostnaden för Bärby brandstation och Rosendals brandstation är cirka 0,4 mnkr lägre än föregående år. Intäkterna för onödiga brandlarm har ökat med cirka 0,2 mnkr.

Nettokostnaden i prognosen följer i stort budgeten med ett prognostiserat resultat på 1,6 mnkr. Största orsaken till det positiva resultatet är en återbetalning av en del av lokalhyran för Bärby brandstation och Rosendals brandstation från 2016. För år 2016 debiterade hyresvärden en för hög lokalhyra med cirka 1,7 mnkr som ska återbetalas under året.

BILAGA 4

Analys delårsbokslut mars Uppsala kommun

Nettokostnaden var föregående år 138,5 mnkr. Årets prognos på 142,4 mnkr är en ökning med 2,9 procent jämfört med föregående år. Ökningen beror till största del på löne- och prisökningar och på högre ränte- och avskrivningskostnader. Anledningen till de högre ränte- och avskrivningskostnader är att nämnden under de senaste fem åren enligt plan har genomfört större investeringar i fordon och materiel. Nettokostnadsökningen är något högre än prisindex för kommunal verksamhet (PKV), framtaget av Sveriges kommuner och landsting (SKL), som är 2,7 procent för år 2017.

För de kommande två åren 2018 till 2019 bedöms en ekonomi i balans kunna uppnås med en godtagbar nivå på verksamheten utifrån planerna i Mål och budget 2017.

Säkerheten i prognosen bedöms till -1,0 till +1,0 mnkr, största osäkerhetskällorna är lönekostnaderna och lokalhyreskostnaderna.

Investeringar

Investeringsvolymen prognostiseras till 15,0 mnkr vilket följer nämndens investeringsbudget på 15,5 mnkr.

Övervägande del av investeringarna är brandfordon och brandmateriel. Nämnden har en god status på brandfordon och materiel för att möjliggöra effektiva räddningsinsatser.

Lönekostnadsutveckling

LÖNEKOSTNADSUTVECKLING					Varav effekt av löneavtal		Varav återstående del (volym mm)	
Belopp i tusen kronor	Utfall fg.år	Helårsprognos	Diff %	Diff tkr	%	tkr	%	tkr
Lönekostnad (konto 50-51)	82 819	85 404	3%	2 585	2%	2 000	1%	585

Lönekostnadsökningen jämfört med föregående år beror till största del på löneökningar enligt löneavtal.



VI SAMVERKAR I EN GEMENSAM RÄDDNINGSNÄMND

Bygg- och miljöförvaltningen
Andree Dage

Samråd om förslag till ändring av detaljplan för Gammelbyn 1:70

Östhammars kommun, Uppsala län

Samrådstid: 14 juni - 28 juni 2017

Vad är en detaljplan?

En detaljplan innehåller bestämmelser om hur mark och vatten ska användas och om vad som får byggas på en viss plats. Detaljplanen är en juridiskt bindande handling och styrs av plan- och bygglagen (PBL). Det är kommunen som beslutar om att ta fram och godkänna nya detaljplaner. Allmänna intressen vägs mot enskilda för att nå en god helhetslösning och planen ligger sedan som grund för beslut om till exempel bygglov.

Varför får jag detta på samråd?

Du har fått detta brev för att du bor/ äger en fastighet i närheten av planområdet, är ägare/delägare/innehavare av servitut inom eller i anslutning till planområdet, eller är en berörd myndighet/kommun/organisation. Även du som av någon annan orsak bedöms ha ett väsentligt intresse av förslaget har fått detta brev.

Du kan påverka förslagets utformning genom att under samrådstiden lämna synpunkter på förslaget.



Planområde

Vänd för mer information →

POSTADRESS

Box 66
Fakturaadress
Box 106
742 21 Östhammar

BESÖKSADRESS

Stångörsgatan 10
742 21 Östhammar

TELEFON

+46 (0) 173 860 00

E-POST

byggochmiljo@osthammar.se
www.osthammar.se

ORG.NUMMER

212000-0290

V.A.T. NO

SE212000029001

BANKGIRO

233-1361

Vad innebär planförslaget?

Planförslaget berör ett område i västra delen av Östhammar i närheten av Kristinelundsskolan. Syftet med ändringen av detaljplanen är att ta bort bestämmelserna om takvinklar och öka läsbarheten genom att göra plankartan tydligare. I den tidigare detaljplanen var takvinkelbestämmelserna i området reglerat till 40-50 grader. Detta anses för specifikt och begränsar en utveckling av området. Takvinklar kommer istället att prövas i bygglovsskedet. Syftet med den tidigare antagna detaljplanen kvarstår. Detta medför att det är små förändringar då användningen fortfarande kommer att vara densamma. Förändringarna i detaljplanen finns beskrivna i planbeskrivningen.

Vad händer nu?

Planen hanteras med standardförfarande. Det innebär att den går igenom samråd och sedan utgör underlag för granskning innan den kan antas i kommunfullmäktige. Om ingen överklagan inkommer inom tre veckor efter antagandet vinner planen laga kraft.



Har du synpunkter på planförslaget?

Om du har synpunkter på planförslaget som du vill ska beaktas i det fortsatta planarbetet ska dessa **senast den 28 juni 2017** ha inkommit skriftligen till Bygg- och miljönämnden i Östhammar, Box 66, 742 21 Östhammar. Ange gärna detaljplanens diarienummer BMN-2017-162 på ditt yttrande. Det går även bra att skicka yttranden via e-post till byggochmiljo@osthammar.se.

Den som inte senast under *granskningen* (se figur över planprocessen ovan) lämnat skriftliga synpunkter på planen kan förlora sin rätt att överklaga.

Vill du ha mer information?

Planhandlingarna kommer att finnas tillgängliga på kommunens hemsida från och med den 14 juni på <http://www.osthammar.se/sv/boende-och-trafik/detaljplaner/pagaende-detaljplaner/>

Handlingarna finns även att läsa på:

Kommunkontoret i Östhammar, Stångörsgatan 10, öppet måndag-torsdag kl. 8-17 samt fredag kl. 8-16.

Biblioteket i Östhammar, handlingarna är tillgängliga under de tider biblioteket är öppet för allmänheten.

Vänliga hälsningar

Bygg- och miljöförvaltningen