

Förslag på svar, revisorernas frågor grundläggande granskning

2.1. Ekonomi

- Hur ser prognosen ut för helåret?

Svar: Kommunstyrelsens prognos för 2024, framtagen efter aprils utfall, visar en positiv avvikelse på 1,1 mnkr.

- Inom vilka verksamheter finns underskott/ekonomiska utmaningar?

Svar: Verksamheten kommunfastigheter visar på ökade av kostnader för VA och avfall samt höga elpriser.

- Vilka utmaningar finns för att nå god måloppfyllelse och budget i balans?

Svar: Kommunfullmäktige har i REP-beslut 2024-2027 beslutat att tilldela kommunstyrelsen 7 nyckeltal som mäter kvalitet och måloppfyllelse för dess verksamhet. Vidare har kommunstyrelsen beslutat om ytterligare 4 nyckeltal. Uppföljning av dessa sker i samband med delårsbokslutet per augusti samt i samband med årsredovisningen. I årsredovisningen för 2023 uppfylldes samtliga nyckeltal förutom nyckeltalet *Företagsklimat enligt Svenskt Näringsliv, ranking* som uppnådde delvis godkänd kvalitet. En analys av nyckeltalets utfall samt förslag på åtgärder för att nå måloppfyllelse har tagits fram i samband med kommunstyrelsens analys som godkändes i kommunstyrelsens arbetsutskott i augusti för vidare hantering till kommande budgetberedning. Senaste prognosen för 2024 års utfall i förhållande till budget togs fram efter aprils utfall och visar att kommunstyrelsen uppnår en budget i balans vid årets slut.

- Hur har kommunstyrelsen hanterat budgetnedskärningarna och investeringsstoppet som beslutades under 2024?

Svar: Kommunfullmäktige beslutade 2024-03-12 att tilldela styrelse och nämnder en tillfällig, extra reservbudget om totalt 20 000 tkr. Kommunstyrelsen tilldelades totalt 1 200 tkr. Arbete pågår för att minska kostnaderna inom verksamheten för att nå en budget i balans även kommande år.

I mars beslutade kommunfullmäktige att införa investeringsstopp för 2024 (§5 2024 KS0084). Beslutet gäller med undantag för redan beställda och upphandlade investeringar samt investeringar som delfinansieras av extern part. Beslutet undantar även projektet Effektivisering gatubelysning med 100% samt VA-plan till 50%. Undantag för akuta och nödvändiga investeringar kan beviljas av förvaltningschef i samråd med kommunchef. Undantagna akuta eller nödvändiga investeringar för kommunstyrelsen (exklusive redan beställda och upphandlade investeringar) är:

- Säker digital kommunikation (480 tkr)
- IT - Gemensamt passagesystem (200 tkr)
- Kommunfastigheter – avloppsrenovering och markarbete (1 100 tkr)
- Rydöbruks ridanläggning – stallinredning och markarbete (1 500 tkr)
- Sörgårdens förskola – renoveringsbehov (4 000 tkr)
- Malmagården – renoveringsbehov (3 500 tkr)

2.2 Intern kontroll och riskanalys

- Hur genomfördes arbetet med risk- och sårbarhetsanalys under 2023? Hur arbetar verksamheterna vidare med resultatet?

Svar: Kommunstyrelsen har haft en workshop där prioriterade områden arbetades fram. Möjliga risker

identifierades och har bedömts efter väsentlighet. För varje riskområde som identifierats har en riskvärdering genomförs. De risker som ansågs viktigast att hantera fördes in i internkontrollplanen som beslutades av Kommunstyrelsen i mars 2024.

Under året genomförs stickkontroller samt andra kontroller för att visa vad som fungerat bra och för att uppmärksamma eventuella risker. Uppföljningen ska ske i samband med delårsbokslut och årsredovisning och rapporteras till kommunstyrelsen. Om uppföljningen visar på brister ska åtgärder beslutas som går i linje med vad uppföljningen visar.

- Vilka risker har identifierats inom ramen för intern kontroll?

Svar: Första uppföljningen sker i samband med delårsbokslutet per augusti.

2.3. Organisation och personalförsörjning

- Har det skett någon personal- eller organisationsförändring som påverkar verksamheter?

Svar: Utifrån det ekonomiska läget i Hylte kommun har samtliga förvaltningar fått se över sin organisation, så även kommunledningsförvaltningen. Avdelningscheferna har gemensamt sett över organisationen och de åtgärder som kan tas utifrån balans mellan krav och resurser. Den 12.03.2024 genomfördes samverkan om den ekonomiska situationen på kommunledningsförvaltningen, där lyftes behovet av förändringar i organisationen som bland berörde administration och de behovsanalyser som gjordes med anledning av vakanta tjänster. Behovet av det operativa administrativa stödet på förvaltningen hade minskat och kunde fördelas till övriga medarbetare utan att undergräva verksamhetens förmåga att utföra sitt uppdrag. Avseende vakanta tjänster har exempelvis personalavdelningen inte ersatt den lönekonsult som sa upp sig vid årskiftet. Systemförvaltaren som sade upp sig har inte heller tillsatts och avdelningen har istället ställt om arbetet för lönekonsulterna så att de utför vissa systemförvaltande uppgifter. De övriga uppgifterna omhändertas i ett förstärkt samarbetet inom systemförvaltning som Hylte har med Laholms kommun. Vid behovsanalysen framkom även behovet att arbeta mer digitaliserat inom avdelningens processer och förstärka verksamhetsstöd med datadrivna beslut varför en verksamhetsutvecklare har nyinrättats. På ekonomiavdelningen ersattes inte den ekonomen som blev tillförordnad ekonomichefen när den ordinarie gick vidare som VD till Hylte Bostäder.

- Hur har arbetet med kompetensförsörjningsplanen fortgått?

Svar: Hylte kommun har återupptagit arbetet med strategisk kompetensförsörjning, attraktiv arbetsgivare och förtydligande av personalpolitiken för att utveckla vår service till dem vi är till för, våra kommuninvånare. Kommunen ska erbjuda ett hållbart arbetsliv och det gör vi genom en personalpolitik som tar hänsyn till hela medarbetarresan, ARUBA dvs. Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla/Omställa. När vi arbetar utifrån hela medarbetarresan och arbetet med att vara en attraktiv(are arbetsgivare) säkerställer vi vår kompetensförsörjning. Som en del av vår kommunövergripande kompetensförsörjningsplan arbetar vi också med att aktivt främja en god arbetsmiljö. Det innebär specifikt att vi har påbörjat att skapa förutsättningar för att kommunövergripande arbeta systematiskt med forskningsbaserade friskfaktorer. Under våren har vi också justerat befintligt samarbete med vår företagshälsovård i syfte att fullt utnyttja avsatta medel och förflytta användningen av reaktiva insatser till främjande insatser. Vi fortsätter att arbeta med potentiella ledare via det uppskattade och eftertraktade Halländska programmet Morgondagens ledare samt befintliga chefer genom vårt lokala interna chef- och ledarskapsprogram, Utvecklande ledarskap och även chefernas tillgång till utbildningsmaterial inom personalfrågor via digital. En annan del i arbetet med attraktiv arbetsgivare och kompetensförsörjning har inneburit att förstärka vårt arbete med näringslivet och lärosäten, hitta nya samarbeten och nya lösningar genom att nyttja teknik smart. Vi har fortsatt vårt samarbete med de Halländska kommunerna inom såväl samhällsbyggande bristyrken och vårdyrken och på så sätt även nått ut till grundskolelever inför deras gymnasieval. Äldreomsorgslyftet fortsätter i samarbete mellan kompetenscentrum och omsorgsförvaltningen. Kommunledningsförvaltningen har också utökat praktikplatser och erbjudit fler

praktikanter plats.

- Vilka åtgärder har vidtagits för att säkerställa tillräcklig personalförsörjning inom kommunens verksamheter trots ekonomiska besparingar?

Svar: Åtgärderna har varit olika utifrån det som framkommit i dialogen mellan chef och medarbetare, chef och arbetsgrupp samt utifrån de risk och konsekvensanalyser och behovsanalyser som gjorts. I stor utsträckning har vi tagit stöd i de forskningsbaserade friskfaktorerna som att exempelvis arbeta med närvarande ledarskap, prioritering av arbetsuppgifter, omfördelning av arbetsuppgifter och kollegialt lärande och samarbete.

2.4. Verksamhet

- Hur arbetar kommunstyrelsen med att hitta effektiviseringsmöjligheter i verksamheterna? Var finns det potential att göra besparingar inom organisationen?

Svar: Effektiviseringsmöjligheterna har framgått av de åtgärderna som vidtagits enligt ovan. Arbetet fortsätter och vi ser bland annat att det finns potential i att samarbeta mer mellan stödfunktionerna och i våra beröringspunkter, vilket vi också avser göra under hösten 2024. Det kan vi till viss del göra i befintlig struktur men vi ser också möjligheter i att skapa struktur för den typen av samarbete, exempelvis genom att tillsätta samverkansmöten och tvärgrupper. Nyligen har personalavdelningen och IT avdelningen satt en struktur för regelbundna månadsvisa utvecklingsmöten. När vi stärker och främjar samverkanskulturen inom förvaltningen övar vi också upp de förmågorna som kommer att stärka effektiviseringar. Tekniskt ser vi också att vi kan använda oss mer eller bättre av befintliga digitala verktyg och artificiell intelligens.

- Hur har implementeringen av den nya lokalförsörjningsplanen för Hylte kommun framskridit? Vilka konkreta resultat har uppnåtts hittills?

Svar: Kommunstyrelsen beslutade den 19 mars 2024, KS §36, att ge kommunledningsförvaltningen i uppdrag att arbeta fram en lokalförsörjningsplan. Arbetet pågår.

2.5. Utmaningar och risker

- Vilka större/väsentliga risker ser styrelsen framöver?

Svar: Utifrån ett övergripande perspektiv så ser kommunstyrelsen befolkningsutvecklingen som en faktor som kommunstyrelsen måste arbeta med för att anpassa stöd och service utifrån prognosen. Vidare ser kommunstyrelsen att det finns ökade risker för IT-intrång som en del av omvärldsläget.

2.6. Övrigt

- Hur beaktas barnkonventionen vid beslut i verksamheten?

Svar: Kommunledningsförvaltningen har tagit fram underlag som möjliggör beaktandet av barnkonventionen i beslut. Kommunledningsförvaltningen fortsätter att bevaka praxis som utvecklas inom området samt fortsätter arbeta med frågan och implementeringen i förvaltningarna.