



## **Budgetdirektiv för 2026 med utblick mot 2031**

## Innehållsförteckning

<b><i>Inledning</i></b> .....	<b>3</b>
<b><i>Kommunens grundläggande uppdrag</i></b> .....	<b>3</b>
<b><i>Organisation</i></b> .....	<b>3</b>
<b><i>Effektivitet och struktur samt målstyrning</i></b> .....	<b>4</b>
<b><i>Våra strategiska resurser</i></b> .....	<b>4</b>
<b>Strategiskt direktiv för kartläggning av personalroller, mandat och arbetsuppgifter</b> .....	<b>4</b>
Bakgrund och syfte .....	4
Mål .....	5
Genomförande .....	5
Ansvar och uppföljning .....	6
Tidsplan .....	6
Förväntat resultat .....	6
<b><i>Etablera relation tidigt i livet</i></b> .....	<b>7</b>
<b><i>Långsiktigt synsätt</i></b> .....	<b>7</b>
<b>Syfte och behov</b> .....	<b>7</b>
<b>Ett sammanhängande samhälle</b> .....	<b>7</b>
<b>Skydd mot framtida klimatutmaningar</b> .....	<b>8</b>
<b>Omställning av bilsamhället</b> .....	<b>8</b>
<b>Avslutning</b> .....	<b>8</b>

## Inledning

### Kommunens grundläggande uppdrag

Förvaltningen skall utföra det grundläggande uppdrag som återfinns i den kommunala kompetensen, detta med hög kvalitet och ett strikt fokus på dem för vilka är till. Detta gäller såväl kommuninvånare, vårt näringsliv och för att detta skall kunna fullgöras på ett så effektivt och kvalitativt sätt måste våra främsta resurser, vår personal nyttjas på bästa sätt och vi skall ta tillvara den enorma kompetens som våra medarbetare besitter. Våra chefer primära uppgift är att vara de ledare som vi söker, som kan sätta samman de bästa teamen för de olika specifika uppgifterna en kommun som Kungälv har att utföra.

### Organisation

Vi ger kommundirektören i uppdrag att tänka utanför boxen och ta fram ett banbrytande förslag på hur framtidens förvaltning ska struktureras. Det är dags att forma en organisation som möter morgondagens behov – redan idag

Förslaget skall bygga på hur vi kan skapa en flexibel organisation som stöttar de verksamheter vi som kommun är skyldiga att tillgodose.

Vi har under allt för lång tid arbetat under oket där vi haft en statisk organisationsform, Kommunledning, Skola och kultur, Samhällsbyggnad och Trygghet och Stöd. Skall vi fortsatt vara en stark utvecklande och attraktiv kommun måste vi förändra vår organisation då vi anser att den hämmar vårt uppdrag gentemot våra kommuninvånare dvs de vi är till för.

Ett startskott för denna översyn är nya socialtjänstlagen och då inte lagen i sig utan dess intention dvs att vara mer proaktiva. Detta är något vi som kommun skall ta till oss och verka för inom samtliga våra kommunala kompetensområden därav behövs en flexibel organisation.

För att få i gång denna förändringsresa avsätter vi 10 miljoner kronor till området Trygghet och Stöd, skulle vi senare få statliga medel återförs dessa pengar till centrala förvaltningen. Dessa pengar är ämnade till att genomföra omställningen av intentionen i Nya Socialtjänstlagen, leda till att vi blir mer proaktiv och finnas till hand innan vi blir uppsökta.

## Effektivitet och struktur samt målstyrning

Som ett första led att föra vår organisation in i strukturerad målstyrning skall en första aktivitet vara:

### Effektivisering av möteshantering

För att minska antalet möten med 15 % och säkerställa att möten är produktiva och nödvändiga införs följande åtgärder:

1. Mötesbegränsning: Varje avdelning ska minska sitt totala antal möten med minst 15 % jämfört med föregående år.
2. Mål och uppföljning: Alla möten ska ha en tydlig agenda med en specificerad huvudfråga samt definierade mål.
3. Dokumentation: Efter varje möte ska en kortfattad sammanställning upprättas som inkluderar:
  - Mötets syfte och förväntat utfall
  - Vilka som deltog
  - Beslut och åtgärder som ska vidtas
  - Uppföljningsansvarig
4. Digitala verktyg: Effektivare användning av digitala samarbetsverktyg ska uppmuntras som alternativ till möten.
5. Kvartalsvis rapportering: Varje avdelning ska kvartalsvis rapportera på hur mötesminskningen uppfylls samt kvaliteten på de möten som hålls.

Denna åtgärd syftar till att öka effektiviteten, frigöra arbetstid och säkerställa att varje möte skapar värde. Det är kommundirektören som ansvarar för att denna aktivitet genomförs och följs upp samt rapporterar progressen till kommunstyrelsen varje kvartal.

## Våra strategiska resurser

### Strategiskt direktiv för kartläggning av personalroller, mandat och arbetsuppgifter

#### Bakgrund och syfte

För att stärka den kommunala förvaltningens effektivitet, tydlighet och rättssäkerhet behöver vi genomföra en systematisk kartläggning av all personal. Idag nyttjar vi inte våra anställda på ett optimalt sätt, vilket leder till ineffektiv resursanvändning och outnyttjad kompetens. Syftet med denna kartläggning är att tydliggöra varje roll inom organisationen, dess tillhörande mandat och de arbetsuppgifter som är knutna till rollen. Resultatet av denna kartläggning ska ligga till grund för det ansvar våra chefer får för att nyttja våra anställdas kompetenser på bästa sätt. Detta

skapar en ökad transparens, bättre resursfördelning och effektivare arbetsprocesser.

Vidare är syftet att vi ska bli mer flexibla och kunna snabbt anpassa oss till omvärldens förändringar, exempelvis demografiska förändringar som påverkar den kommunala verksamheten. Genom att ha en tydlig bild av våra personalresurser kan vi säkerställa att vi snabbt och effektivt kan omfördela kompetens och resurser där de behövs mest.

Kartläggningen ska också identifiera vilka medarbetare som har potential att byta arbetsuppgifter genom att vi erbjuder adekvat tilläggsutbildning. Genom att skapa möjligheter till jobbväxling stärker vi organisationens kompetensförsörjning och anpassningsförmåga inför framtida behov.

Denna kartläggning är också något som vi inom politiken förväntar oss genomförs och redovisas kontinuerligt. Vi ska få regelbundna uppföljningar för att säkerställa att personalens kompetens används på bästa möjliga sätt och att förvaltningen arbetar i linje med de politiska målen.

## Mål

- Att identifiera och dokumentera samtliga roller inom förvaltningen.
- Att tydliggöra respektive rolls mandat och befogenheter.
- Att kartlägga och definiera de arbetsuppgifter som hör till varje roll.
- Att skapa en enhetlig och lättillgänglig struktur för rollbeskrivningar.
- Att säkerställa att mandat och arbetsuppgifter är i linje med organisationens styrdokument och lagstiftning.
- Att ge chefer ett tydligt underlag för att optimera nyttjandet av personalens kompetens.
- Att öka organisationens flexibilitet för att snabbare kunna anpassa sig till förändringar i omvärlden.
- Att identifiera möjligheter för jobbväxling genom riktade utbildningsinsatser.

## Genomförande

1. Inventering och insamling av information:
  - Respektive enhet identifierar och sammanställer befintliga rollbeskrivningar.
  - Enkäter och intervjuer med personal och chefer genomförs för att komplettera informationen.
2. Analys och strukturering:
  - Kartläggning av överlappande eller otydliga rollbeskrivningar.
  - Justering av mandat och befogenheter vid behov.
  - Identifiering av roller där jobbväxling kan vara aktuellt och vilka utbildningsinsatser som behövs.

### 3. Dokumentation och implementering:

- Framtagande av en enhetlig struktur för rollbeskrivningar.
- Digital tillgänglighet av rollbeskrivningar i interna system.
- Kommunikation och utbildning för att säkerställa förståelse och tillämpning.

### Ansvar och uppföljning

- Varje avdelningschef ansvarar för att genomföra kartläggningen inom sin enhet.
- HR-avdelningen koordinerar arbetet och sammanställer en helhetsbild.
- Regelbunden uppföljning och revidering av rollbeskrivningar genomförs årligen.
- Förvaltningen ska redovisa kartläggningens resultat och dess effekter till politiken vid fastställda uppföljningstillfällen.

### Tidsplan

- Kartläggningsprocessen inleds omedelbart och genomförs under en period av sex månader.
- Första versionen av den sammanställda rollbeskrivningen ska vara klar inom åtta månader.
- Årlig översyn och revidering genomförs därefter.

### Förväntat resultat

Genom en tydligare struktur för roller, mandat och arbetsuppgifter skapas bättre arbetsfördelning, högre effektivitet och minskad risk för ansvarsöverträdelser. Kartläggningen blir också ett verktyg för kompetensutveckling och framtida rekryteringsbehov. Dessutom får våra chefer ett konkret och strukturerat underlag för att på bästa sätt använda medarbetarnas kompetens och resurser, vilket leder till en mer välfungerande organisation.

Vi förväntar oss att denna kartläggning bidrar till en förbättrad verksamhet där varje anställds kompetens nyttjas på bästa sätt och att vi inom politiken får tydliga rapporter som visar hur arbetet utvecklas och förbättras över tid. Genom att skapa en mer flexibel organisation kan vi snabbare möta nya behov och säkerställa en hållbar och effektiv kommunal verksamhet även i en föränderlig omvärld.

Vidare kommer möjligheten till jobbväxling genom tilläggsutbildning att ge våra medarbetare nya karriärvägar och bidra till en mer dynamisk och kompetent organisation som står bättre rustad inför framtida utmaningar.

## Etablera relation tidigt i livet

Förvaltningen får i uppdrag att skapa en naturlig kontaktpunkt för nyblivna föräldrar. Syftet är att vi på ett naturligt och under trevliga former "fånga" upp gruppen nyblivna föräldrar och marknadsföra vad vi som kommun har för resurser, kunskap, kompetens och tjänster men också vad vi förväntar oss av föräldrarna för att vi som kommun i ett tidigt skede skall kunna bistå dem såsom kommuninvånare.

## Långsiktigt synsätt

Miljö/hållbarhetsfond för Kungälv kommun – En helhetssyn på hållbar utveckling

### Syfte och behov

Kungälv kommun står inför betydande utmaningar och möjligheter när det gäller hållbar samhällsutveckling. För att säkerställa att kommunen utvecklas i enlighet med ekologiska, ekonomiska och sociala behov, föreslås en Miljöfond. Syftet med fonden är att skapa en stabil finansieringsgrund för projekt som bidrar till ett hållbart ekosystem där skola/kultur, samhällsbyggnad och trygghet/stöd samverkar.

Det råder i dagsläget en obalans i planeringsarbetet där översiktsplaner och fördjupade översiktsplaner inte följer en sammanhållen process. Nuvarande översiktsplaner är upp till 15 år gamla, och i vissa fall tas fördjupade översiktsplaner fram innan den kommunövergripande översiktsplanen har uppdaterats. Detta skapar en fragmenterad utveckling som motverkar en effektiv och hållbar samhällsplanering. En av Miljöfondens funktioner är att stödja en mer långsiktig och samordnad planeringsprocess för hela kommunen.

### Ett sammanhängande samhälle

För att nå en hållbar samhällsutveckling måste alla delar av kommunen samverka. Skolor och kulturinstitutioner spelar en avgörande roll i att forma framtidens medborgare och skapa ett levande och dynamiskt samhälle. Samhällsbyggnadsprojekt måste planeras med hänsyn till ekologiska aspekter, samtidigt som trygghet och socialt stöd integreras för att skapa en hållbar och inkluderande livsmiljö. Miljöfonden ska fungera som ett verktyg för att finansiera initiativ som främjar denna helhetssyn.

## **Skydd mot framtida klimatutmaningar**

Kungälvs geografiska läge gör kommunen sårbar för framtida havsnivåhöjningar. Ett aktuellt förslag innefattar byggandet av en skyddsvall till en beräknad kostnad av 10 miljarder kronor, som måste stå färdig senast år 2050. För att möjliggöra denna investering krävs samarbete mellan kommunen, staten och andra aktörer. Miljöfonden ska därför fungera som en startpunkt för att visa Kungälvs ansvarstagande och vilja att bidra ekonomiskt till projektet. Genom att tidigt avsätta resurser signalerar kommunen en långsiktig plan och skapar förutsättningar för extern finansiering.

## **Omställning av bilsamhället**

Sverige kan aldrig bli helt bilfritt – vår geografi och natur gör bilen oundgänglig på många håll. Men det betyder inte att alla behöver en egen bil. Vi måste skapa ett samhälle där de som verkligen behöver bilen använder den, medan andra har smartare alternativ.

För att lyckas krävs politiskt ansvar. Omställningen kan inte drivas med tvång – vi måste locka fram förändringen med attraktiva lösningar. Ett viktigt steg är att ge barn och unga i kommunen fri tillgång till kollektivtrafik. Genom att tidigt introducera hållbara resvanor bygger vi en framtid där fler väljer bussen och tåget framför bilen.

Denna satsning finansieras initialt genom resultatöverskottsmodellen i vår RAM-budget. Samtidigt ska förvaltningen ta fram en långsiktig plan för finansiering. En möjlig lösning är att de som bor i kollektivtrafiknära områden och inte har ett direkt behov av bil får betala en högre avgift. Vi har helt enkelt inte råd att både subventionera kollektivtrafik och bilanvändning.

Vårt mål är tydligt: vi satsar där kollektivtrafiken saknas, ser till att bilen används där den behövs och skapar en kommun där alla kan resa hållbart.

.

## **Avslutning**

Kungälvs kommun har ett stort ansvar att planera för framtiden med en sammanhållen strategi. Genom att etablera en Miljöfond kan kommunen säkerställa att viktiga samhällsfunktioner, en moderniserad översiktsplanering och skydd mot klimatförändringar kan genomföras på ett hållbart och ansvarsfullt sätt. Detta är en investering i Kungälvs framtid och en tydlig signal till andra aktörer att kommunen tar sitt ansvar från start.



För att klara av de satsningar/reformer vi föreslår i vår RAM-budget skjuter vi till 56 miljoner extra från föregående årsresultat varav resterande återförs för att förbättra 2024 års resultatmål, allt enligt vår beräkningsmodell för att hantera resultat bättre än budgeterat. Detta för att stimulera vår verksamhet att även ett bra resultat leder till incitament.



**Det goda livet**

**hela livet**

**det är givet**