



Servicenämnden

# **Verksamhetsplan med budget 2020**

# Innehållsförteckning

1	Nämndens uppdrag .....	3
2	Sammanfattning .....	4
3	Visionen - Lätt att leva .....	5
4	Strategiska målsättningar .....	6
5	Basverksamhet .....	12
6	Ekonomisk sammanfattning .....	144
7	Personal .....	15
8	Fastställsedatum.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.5
9	Uppdrag från 2019 .....	155

# 1 Nämndens uppdrag

## **Förvaltningens egendom**

Servicenämnden ansvarar för kommunens byggnader och tillhörande anläggningar.

Ansvar för byggnader och anläggningar som är kommunägda innebär att nämnden har förvaltningsansvaret för egendomen.

## **Lokalförsörjning**

Servicenämnden ansvarar för kommunens lokalförsörjning. Servicenämnden ska efter samråd med övriga nämnder upprätta lokalförsörjningsplan för kommunens myndighetsbehov av lokaler och bostäder på kort och lång sikt.

## **Internpost**

Servicenämnden ansvarar för kommunens in- och utgående post samt post mellan kommunala enheter. Ansvaret omfattar inte digital post.

## **Övriga internservice ansvar**

Servicenämnden får bedriva verksamheter bestående av service till kommunens myndigheter, såsom lokalvård, kostverksamhet, bemanningsverksamhet, vaktmästeritjänster och allmän verksamhetsservice samt tillhandahållande av fordon för kommunens behov.

## **Internservice**

Internservice mission är att försörja kommunens verksamheter med kompetent och resurseffektiv service genom ett gott bemötande som skapar trygghet och goda relationer i det dagliga arbetet gentemot våra interna kunder/brukare.

## 2 Sammanfattning

Inför 2020 ska verksamheten minska kostnaderna med 12,7 Mkr utan att det påverkat övriga sektorer negativt. Ett svårt och ansträngande anpassningsarbete och redan 2019 har kosten minskat sina kostnader med 3,5 Mkr och sektor utbildning har köpt drygt 170 färre vaktmästeritimmars motsvarande 2,5 Mkr. Marginalerna har minskat och detta gör det svårare att klara hela anpassningskravet 2020.

Internservice arbetar för att ha en väg in. Detta arbete är en mycket viktig del i att säkerställa att kärnverksamheterna får den service som de har behov av och blir bemötta på ett professionellt sätt.

Dialog med kunderna är avgörande för förståelse mellan parterna och att förväntningarna på varandra är rätt och rimliga.

Servicenivå avtal är en viktig del för att beskriva vad det kan förväntas att kärnverksamheterna får för det de köper. Samordning mellan våra enheter samt en basnivå för hela förvaltningen kommer att medföra samordningsvinster samt effektiviseringar i det dagliga arbetet, vilket kommer att leda till ökad servicenivå till minskade kostnader.

Våra interna kunder/brukare anser att återkoppling och delaktighet är viktigt och att det behöver utvecklas. Arbetet med kommunikation i det dagliga arbetet fortsätter. Inom detta område är det särskilt betydelsefullt att sektorerna går hand i hand och utvecklar former som gör att samtliga medarbetare på ett bra sätt nås med olika dialogmetoder. Verksamhetens årliga träffar på olika nivåer inom förvaltningen, där servicenivå, måluppfyllelse samt övriga överenskommelser är ett led i detta arbete.

Bemanningsenheten kommer att avvecklas under våren 2020 och verksamheten kommer att föras till respektive sektor. Omställningsarbetet startar så snart politiska beslut är fattade och ska ske så smidigt som möjligt och med respekt för alla inblandade.

### 3 Visionen - Lätt att leva

I Ale är det nära till skola, arbete och sköna naturupplevelser. Det centrala läget i Götaälvdalen med närhet till Göteborgs storstadspuls är en tillgång.

Visionen är Lätt att leva. Med detta menar vi att vi:

- antar utmaningar med lust och energi- tillsammans ska förenkla och underlätta människors vardag- förädlar våra tjänster och service- värnar om den gemensamma livsmiljön och ger aleborna livskvalitet

Med mod, samarbete och energi skapar vi en levande kommun för både invånare och företagare. Vi ger Aleborna livskvalitet och inspiration att förverkliga sina drömmar, här är det lätt att leva. Som hjälpmedel på resan mot år 2023 har politiken gjort en strategisk plan, som pekar ut vilka områden vi ska fokusera på och vad vi behöver göra. Den hjälper oss att arbeta i visionens riktning och säkerställer att vi gör rätt saker för Aleborna.

# 4 Strategiska målsättningar

## 4.1 Hälsa och välbefinnande (målbild 3)

### Agenda 2030

#### 3 Hälsa och välbefinnande

#### Beskrivning

Alla människor ska ha möjlighet till god hälsa och välbefinnande. Hälsan har en avgörande betydelse för människors möjlighet att klara skolan, arbeta, försörja sig och leva ett självständigt liv.

Fler och fler känner att det är för stor distans mellan makthavare, politiker och invånare. Samtidigt som fler uttrycker att de känner ett stort avstånd till politiker och de politiska partierna tappar medlemmar säger fler och fler att de vill vara med och påverka, det är en komplex situation och vi behöver använda nya verktyg. Ale har arbetat med ett unikt dialogarbete i arbetet med Ale 360 grader och vi behöver knyta ihop fler delar av dialog och samverkan i den formen. Det viktiga demokratiarbete som pågår för att involvera fler unga personer är en viktig pusselbit i att möta invånarnas känsla av att inte ha påverkan över politiska beslut. För att nå våra målsättningar är det kritiskt att även det interna arbetet, inom organisationen, utvecklas med en utökad dialog och ett utökat samarbete som ska leda till en ökad förståelse och stolthet för varandras arbete. Detta demokratiarbete ska fortsätta.

Inom organisationen pågår ett arbete där tillitsbaserad styrning och salutogent förhållningssätt används för att öka tillit och känsla av sammanhang, ett arbete som ska fortsätta framgent.

Känsla av sammanhang uppnås bland annat genom att man som individ känner tillhörighet och upplever tillvaron som meningsfull och begriplig. Att engagera sig i frågor som uppfattas som betydelsefulla är ett sätt att öka känslan av sammanhang.

Civilsamhället och ideella krafter är viktiga för alla samhällen. Genom att ha en öppen dialog med föreningar och andra ideella initiativ för att se hur vi kan stötta dem kan vi bidra till att civilsamhället fortsätter finnas och får möjlighet att växa. Kultur ska finnas tillgänglig för alla Alebor, i stort och smått, i vardagen och vid större evenemang. För att nå det behövs en långsiktig strategi för hur kulturlivet ska växa och göras tillgängligt för fler. Strategin ska innehålla planer för hur kommunen i dialog och samarbete med olika delar av Ales kulturliv uppnår målet att tillgängliggöra kultur för alla Alebor.

Den psykiska ohälsan i Ale ökar i flera åldersgrupper, framförallt bland unga vuxna och utvecklingen är liknande på nationell nivå. Strategier för att öka den upplevda psykiska hälsan är avgörande för att närma sig målsättningen. Hälsa och välbefinnande och även psykisk hälsa har bäring på flera andra målsättningar. Exempelvis får sambandet mellan unga människors upplevda psykiska hälsa och målsättningen God utbildning för alla betraktas som starkt. Då det är välkänt att tidiga insatser, om de utförs rätt, ger störst effekt behöver vi vara modiga och välja insatser för de yngre när medel frigörs.

### 4.1.1 Framgångsfaktorer att följa upp

Fortsatt arbete med att utveckla metoder för dialog både externt och internt

#### **Nämndens mål**

Skapa en tydlig struktur där internservice genom dialog möter övriga sektorer för att öka kommunikation och samarbete gällande de tjänster som levereras.

#### **Beskrivning**

Planen är att årligen följa nedanstående mötesstruktur:

- Sektornivå: Ett möte per år där ansvariga sektorchefer hanterar den övergripande överenskommelsen mellan beställande sektor och sektor internservice.
- Verksamhetsnivå: Verksamhetschefer träffas två gånger per år för att stämma av gällande tjänstebeskrivningar och övergripande förändringar inför kommande år.
- Enhetsnivå: Enhetschefer (eller utsedda arbetsgrupper) träffas två gånger per år med fokus på mer detaljerade förändringar/anpassningar inom respektive enhet inom Internservice.

## 4.2 God utbildning för alla (målbild 4)

### **Agenda 2030**

- 4** God utbildning för alla
- 10** Minskad ojämlikhet

#### **Beskrivning**

Säkerställa en inkluderande och jämlik utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla. Inom ramen för God utbildning för alla görs ett avgörande arbete mot social hållbarhet. Att bli behörig till gymnasiet är för varje individ ett avgörande steg för framtiden. Alla skolformers mål är att nå så långt som möjligt i varje barns och elevs lärande, utveckling och välmående. Att utbilda för ett långsiktigt hållbart samhälle innebär att bygga en god grund med kunskap, bildning och innovation.

### 4.2.1 Framgångsfaktorer att följa upp

Förändrade samhällsstrukturer i Ale Kommun

#### **Beskrivning**

Se Målbild 11 – Hållbara städer och samhällen.

## 4.3 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (målområde 8)

### Agenda 2030

**8** Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

#### Beskrivning

Alla människor ska ha ett arbete där arbetsvillkor och arbetsmiljö ger förutsättningar för personlig utveckling. Goda arbetsplatser är inkluderande, involverande och inspirerande. Goda arbetsplatser skapar meningsfull sysselsättning och möjlighet till egenförsörjning vilket ökar förutsättningarna för delaktighet och känsla av sammanhang.

#### 4.3.1 Framgångsfaktorer att följa upp

Arbeta med innovativ kompetensförsörjning inom de områden där bristyrken identifieras inom den kommunala organisationen

#### Nämndens mål

Möjligheter för samtliga enheter att ta emot praktikanter och feriearbetare.

#### Beskrivning

Delar av Internservice innehåller lågröskelyrken som skapar tillgänglighet och möjlighet för personer utanför arbetslivet. Möjligheter att ta emot praktikanter och feriearbetare har alltid varit hög och målsättningen är att detta ska fortsätta under 2020.

## 4.4 Hållbara städer och samhällen (Målbild 11)

### Agenda 2030

**11** Hållbara städer och samhällen

#### Beskrivning

85 procent av Sveriges befolkning bor i tätorter vilket ger tillgång till ett rikt socialt liv och närhet till en bra samhällsservice och ett bra kulturutbud. Men det finns också utmaningar som bostadsbrist, segregation och utanförskap, klimat och miljöpåverkan. Ale växer snabbt och det finns nu möjlighet att förändra samhällenas förutsättningar. Ny bebyggelse ska planeras hållbart och med en förmåga att stå emot, anpassa och återhämta sig efter sociala- och klimatmässiga påfrestningar. Grön- och blåstruktur ska säkerställas efter dess potential att bidra med ekosystemtjänster, värden och tjänster för människan och för bevarande av biologisk mångfald. Bevarande av ekosystemtjänster blir särskilt viktigt för att kunna anpassa samhällena till ett förändrat klimat.

Den fysiska miljön ska skapa förutsättningar för hållbart resande och även ge möjlighet till fysisk aktivitet i vardagen. Särskilt viktigt är barns möjlighet att kunna och vilja röra sig i samhället. Känslan av otrygghet är påtaglig i såväl Sverige som Ale och insatser för att minska den ska genomsyra arbetet med fysiska miljöer. Närhet till grönområden i och i anslutning till tätorterna är särskilt viktigt för barn, äldre, rörelsehindrade och människor utan bil. Jordbruk är av nationell betydelse och jordbruksmarken som naturresurs är viktig för vår livsmedelsförsörjning.

Kultur ska finnas tillgänglig för alla Alebor, i stort och smått, i vardagen och vid större evenemang.



## 4.4.1 Framgångsfaktorer att följa upp

Infrastruktur och lokalförsörjning som möter nuvarande och framtida behov

### Nämndens mål

Ansvara för kommunens lokalförsörjning.

#### Beskrivning

Sektor internservice har genom verksamhet fastighet det övergripande ansvaret för kommunens lokalförsörjning och har med fokus på effektivt lokalutnyttjande, hållbart byggande och strategisk förvaltning av befintliga lokaler ansvaret för anskaffning, förvaltning och avveckling av verksamhetslokaler till kommunens alla sektorer. Ansvaret skall uppfyllas genom en årligen uppdaterad sammanställning av sektorernas långsiktiga behov i en fastställd lokalförsörjningsplan samt genom ett strukturerat arbetssätt underhålla befintliga lokaler. Särskilda mål för verksamhetsåret 2020 är en uppdatering av 2017 fastställt dokument för "lokalplaneringsprocess i Ale kommun" där bland annat målet är att tydliggöra roller och uppdrag för all berörda i lokalförsörjningsprocessen. Vidare skall arbetet med att upprätta en långsiktig underhållsplan påbörjas där första delmoment blir att genomföra en statusinventering av kommunens samtliga lokaler.

Möjliggöra för andra samhällsaktörer att vara med och lösa samhällsutmaningar

### Nämndens mål

Internservice ska ha ett brett och nära samarbete med externa aktörer inom branschen för att få kunskap utifrån.

#### Beskrivning

Ett gott exempel är Ale kommuns nuvarande upphandlade entreprenadform ”Partnering” eller samverkansentreprenad som det också kallas, där beställare och entreprenörer med gemensamma kunskaper arbetar fram ett koncept utifrån en kommunal vision. Avtalen löper ut de närmaste två åren och fastighet ska påbörja arbetet med att utvärdera och ev. förbereda nya avtal.

## 4.5 Bekämpa klimatförändringarna (Målbild 13)

### Agenda 2030

**13** Bekämpa klimatförändringen

#### Beskrivning

Effekterna av klimatförändringarna påverkar oss alla på olika sätt, exempelvis vid torka, vattenbrist, översvämningar och hot mot hälsa och säkerhet. Som kommun påverkar vi utvecklingen när vi planerar nya och befintliga samhällen, hur vi upphandlar och väljer varor och tjänster och hur vi samarbetar med näringsliv och invånare. För att nå Parisavtalets mål om att hålla den globala uppvärmningen under 2 grader måste flera saker göras. Uttrycket “många bäckar små...” kan vara ett pedagogiskt sätt att förstå hur det kan spela roll för den globala uppvärmningen vad vi gör i Ale. Vi ska växla upp medvetenheten kring konsumtionsbaserade utsläpp inom den egna organisationen för att nå framgång i att kommunen verkligen minskar sin klimatpåverkan. När vi är framgångsrika inom det området kommer vi få minst dubbeleffekt, en minskning av klimatpåverkan och en ekonomisk besparing. Kommunen har en viktig roll i att vara ett föredöme samt att tillhandahålla tjänster till Ales invånare som bidrar till att minska utsläppen.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2020	Målvärde 2022
Koldioxidbelastningen per kilometer för kommunens fordon	87	80		50

*Ny bilupphandling har startat under hösten 2019. Ska målvärde kunna uppnås behöver detta vara en faktor som hanteras i den nya upphandlingen då det tidigare inte funnits bilar som legat under de gränsvärden som krävs.*

## 4.5.1 Framgångsfaktorer att följa upp

### Minska de konsumtionsbaserade utsläppen

#### Beskrivning

Minska de konsumtionsbaserade utsläppen, både inom förvaltningen och i övriga samhället. Verktyg ska tas fram som säkerställer att det sker och att arbetet följs upp.

#### Nämndens mål

Internservice kommer bidra till måluppfyllelse genom att driva eller vara delaktiga i olika projekt som alla syftar till att minska utsläppen.

#### Beskrivning

Internservice kommer bidra till måluppfyllelse genom att driva eller vara delaktiga i olika projekt som alla syftar till att minska utsläppen.

Kostverksamheten är delaktiga i projektet kunskapsklivet/klimatklivet – för klimatsmarta offentliga måltider som sträcker sig från 2018 till 2020. Målet är att minska klimatpåverkan med 13 procent under projekttiden genom ökad kunskap om matens klimatpåverkan och hur den kan minskas.

Under 2020 kommer Kostverksamheten arbeta med att minska matsvinnet och arbeta för att minska klimatpåverkan av maten som köps in, tillagas och serveras samt att nå upp till det ekologiska målet 45%.

Ytterligare två uppdrag är prioriterade:

- Fordon, CO2 utsläpp ska minska. Målsättning 2022: 50 g/km
- Avfallshantering: Pågående projekt tillsammans med renhållningen. Mål: Minska avfall per tjänsteperson med 40%.

## 4.6 Genomförande (Målbild 17)

### Agenda 2030

#### **17** Genomförande och globalt partnerskap

#### Beskrivning

Agenda 2030 målen är globala men arbetet måste ske på alla nivåer, globalt, nationellt, regionalt och lokalt. Samhällsutmaningarna är svåra och komplexa och samarbete krävs mellan offentliga aktörer, näringsliv, civilsamhälle och inom organisationerna för att de ska lösas. Traditionell styrning och organisation ska utvecklas mot dialog i ett gemensamt sammanhang. Utmaningar som kommunen står inför, med bland annat befolkningsökning och kompetensförsörjning ställer krav på prioriteringar, nytänkande, smarta, medskapande lösningar som också genom effektiviseringar frigör medel till behov som är prioriterade. Det ställer också krav på att vi får en större förståelse och känner ett ansvar för helheten. Idag saknas i vissa delar rent organisatoriska och ekonomiska styrmedel för att så sker. Det råder personalbrist för flera yrkesgrupper. Personal inom bristyrken ska användas där och

till de arbetsuppgifter de behövs och vi ska överväga andra yrkeskategorier för övriga typer av arbetsuppgifter. Detta innebär att möjligheten att göra karriär inom sin arbetsplats eller sitt arbetsområde ökar. En arbetsplats som präglas av delaktighet, inflytande och ansvar ger förutsättningar för en verksamhet som ständigt utvecklas och en stolthet över det arbete som dagligen sker. När vi lutar på varandra, på våra olika professioner och lägger fokus på att utvecklas för de vi är till för kommer vi att bli en attraktivare arbetsplats och leverera ännu bättre service till Aleborna. Vi vill ha en modig organisation.

Digitalisering, innovation och teknologiska framsteg är en nyckel till att finna hållbara lösningar för såväl ekonomiska som miljömässiga och sociala utmaningar. Därför är digitaliseringen i Ale en viktig faktor i arbetet med Agenda 2030. Digitaliseringen ger oss fantastiska möjligheter kring hållbarhet, allt från smarta samhällen och att kunna använda resurser mer effektivt, till digitala möten och att stödja undervisning i skolan. Det handlar bland annat om att ha tillgänglig data 365 dagar om året, ha en infrastruktur med bredband, WiI och öppna nät, att följa säkerhetsföreskrifter kopplat till data och anpassa verksamhet efter ny dataskyddsföreskrift.

Vi behöver fokusera mer på att mötas och ha dialog kring nödvändiga frågor och utmaningar. Vi är övertygande om att det är i själva mötet som det händer och där vi hittar lösningar för att komma framåt i en fråga. För Ale kommun innebär detta i praktiken att vi inför 2020 tänker:

- Minska antalet skrivna rapporter från alla chefer som idag sker månadsvis.
- Införa strukturerade dialogmöten där respektive sektorledning träffar representanter ur förvaltningsledningen ett antal gånger om året för att djupa i de frågeställningar och utmaningar som sektorn har och står inför. Vi ser också dialogmöten mellan nämndernas presidier och kommunstyrelsens presidier. Där fokus läggs på vad vi tillsammans kan göra för att komma framåt.
- Inom respektive sektor och mellan sektorer ska chefer och medarbetare träffas för att få information och utbyta erfarenheter och kunskap för att utveckla och effektivisera verksamheten
- Verksamheten kommer vidare att se över mötesstruktur och vad som behöver kompletteras med och förändras utifrån hur det är idag.

#### 4.6.1 Framgångsfaktorer att följa upp

Strategi för att behålla, rekrytera och utveckla chefer och medarbetare

##### **Nämndens mål**

Skapa möjligheter för vidareutveckling och kompetenshöjning. Använda de interna utbildningskanaler som är upprättade och välfungerande samt skapa möjligheter för vidareutveckling inom andra roller såväl internt som externt.

##### **Beskrivning**

Internservice skall genom kontinuerlig dialog och samverkan genom alla yrkesgrupper skapa en trygg och attraktiv arbetsplats som tar ansvar för medarbetarens vilja i symbios med ett effektivt utförande av uppdraget. Detta skall ske genom:

- Iöpande kompetensutveckling, inte minst för att skapa förutsättningar för att tillgodogöra sig ny teknik,
- ökad delaktighet genom att skapa och tydliggöra mål och gemensamt arbeta mot att nå dessa.
- Delegera ansvar
- Arbeta för att skapa en trygg dialog mellan medarbetare och chef för att tidigare fånga viljan av personlig utveckling och karriär.

Kosten arbetar med validering av måltidsbiträden till kockar.

Lokalvård arbetar med PRYL-utbildningen för samtliga lokalvårdare samt handledarutbildning där medarbetare kan ta steget att själva utbilda internt.

Fokusområde 2020: Verksamhetsservice.

## Möjliggöra för nya samarbeten och effektivare resursanvändning

### Nämndens mål

Genomförandet av områdesarbete vilket innebär ett förändrat arbetssätt för enhet verksamhetservice och enhet drift och underhåll.

#### Beskrivning

Under 2019 intensifierades arbetet med att områdesindela fastighets enhet "drift och underhåll" (tidigare namn "teknisk förvaltning") och enhet "verksamhetservice". Syftet med ny indelning är att skapa en större samverkan mellan enheterna och olika yrkeskategorier med högre effektivitet och mindre sårbarhet som följd och under 2020 kommer områdesindelningen att genomföras i sin helhet.

#### Beskrivning

De personliga mötena är viktiga för att organisationen ska bli trygg och delaktig. En större förståelse och en ökad känsla av ansvar för helheten. Bättre organisatoriska och ekonomiska styrmedel för att så sker.

### Nämndens mål

Fortsatt arbete med att skapa en sammanhållen sektor där känsla av sammanhang och helhetssyn präglar medarbetare och chefer.

#### Beskrivning

Sektorn ska arbeta med att stärka medarbetarskap och ledarskap genom intern dialog om roller, uppdrag och förhållningssätt. Utökad dialog med sektorns kunder och tydlig kommunikation för att tydliggöra krav och förväntningar bidrar också till ökad förståelse för varandras roller och uppdrag. Känsla av sammanhang och synen på arbete är viktigt för att se och förstå hur Internservice medarbetare och chefer bidrar till ökad måluppfyllelse i övriga sektorer.

## 4.7 Beskrivning av basverksamhet

### Internservice

Internservice ska ses som en verksamhet där alla medarbetare arbetar mot det gemensamma målet - att på bästa tänkbara sätt tillgodose kundens behov av service på ett kostnadseffektivt och kvalitativt sätt.

Internservice arbetar med "en väg in" genom servicesupporten och underlättar därmed för kommunens alla verksamheter att komma i kontakt med Internservice. Här görs felanmälan, skadeanmälan och beställning av tjänster oavsett vilken del av verksamheten det handlar om.

### Stab

Antalet medarbetare i staben är 4 personer.

Enhetschef för staben är placerad under sektorchef och har ett tydligt strategiskt fokus.

### Bemanning

Bemanningsenheten består av verksamhetschef, enhetschef, 3 arbetsledare, 4 bemanningsplanerare, 9 tillsvidareanställda undersköterskor och 3 tillsvidareanställda kockar. Utöver det finns ca 600 aktiva timavlönade i enheten.

Bemanningsenheten ansvarar för rekrytering av timavlönade och förser verksamheterna inom sektor ATO; äldre-

omsorg, funktionshinder och hemsjukvård, inom sektor Utbildning; förskola, Da Vinciskolan och inom Internservice kostenheten, vaktmästeri samt staben med vikarier vid korttidsfrånvaro så som sjukdom, VAB semester och korta tjänstledigheter.

Målsättningen är att vara en attraktiv arbetsgivare för timavlönade samt att hitta och rekrytera timavlönade med bra kompetens till enhetens kunder.

Uppdraget för bemanning behöver fortsätta att utvecklas för att motsvara de behov som finns i verksamheterna och samtidigt ge trygga anställningsvillkor för de timavlönade.

I det direkta arbetet med timavlönade har bemanningen arbetat mycket med introduktion, lön, uppföljning av hur vikarierna trivs. Varje arbetsledare ansvarar för timavlönade inom "sitt" område. En stor del av bemanningsenhetens arbete under våren innebar att rekrytera vikarier för enheternas behov av sommarvikarier. Bemanningenheten har utökad och innefattar nu fler verksamheter. Under 2019 har dagligen mellan 100-120 medarbetare som arbetat i verksamheterna.

### **Kost**

Verksamhet kost består av ca 90 medarbetare och ca 40 kök. Kosten serverar måltider till skolor, förskolor och särskilda boenden i Ale Kommun.

Verksamhetens mål är: välkomponerade, näringsriktiga, säkra och hållbara måltider som tillagas och serveras med stolthet, omtanke och lust.

Måltiderna ska ge brukarna en näringsriktig kost av god kvalitet enligt de Nordiska näringsrekommendationerna (NNR) och de riktlinjer som är framtagna av Livsmedelsverket (SLV). Råden från Livsmedelsverket (SLV) "Bra måltider i förskolan, Bra måltider i skolan och Bra måltider i äldreomsorgen" ska följas.

### **Fastighet**

Som grund har verksamhet fastighet ingen tilldelning av medel utan verksamheten som består av cirka 100 medarbetare finansieras via köp från respektive sektor och via internhyra.

Verksamhet fastighet har en stödjande och rådgivande funktion för hela förvaltningen och servicen som vi levererar ska utmärkas av ett gott bemötande och sakkunnig information.

#### *Lokalförsörjning och Projekt*

Enheten har 3 medarbetare.(Projektledare) och from. 2020-01-01 en heltids lokalstrateg.

Lokalförsörjning inhämtar behoven från sektorerna och lyfter detta för beslut som resulterar en Lokalförsörjningsplan.

Enheten ska tillgodose ny- och ombyggnation av kommunens verksamhetslokaler enligt beställning via lokalförsörjningsplan, internhyresmodell.

#### *Förvaltning och Underhåll*

Enheten har 15 medarbetare

Enheten utför drift, tillsyn och skötsel av kommunens fastigheter. I arbetsuppgifterna ingår bl. a in justering av värme och ventilation, tillsyn av kylanläggningar i storkök och ishall, vattenprovtagning, byte av fläktfilter, reparationer, mindre underhållsåtgärder samt verksamhetsanpassningar i form av ombyggnationer. Tillsyn, skötsel och underhåll av kommunens mark sköts på uppdrag internt av enhet Gata/Park på sektor samhällsbyggnad. Statusbedömning och planering, prioritering och utförande av underhåll på kommunens lokaler, administrativ förvaltning med avseende på internhyresavtal, energibesparingar samt säkerhetssamordning för kommunens lokaler enligt beslutad ...

#### *Verksamhetsservice*

Enheten har 30 medarbetare

Enheten har i uppdrag att leverera verksamhetsstöd av god kvalitet till kärnverksamheterna, samt att förlänga livslängden på Ale kommuns interna och externt inhyrda fastigheter.

Enheten har fyra huvuduppdrag: vaktmästeri, kontorsservice, transporter och kommunens fordon.

#### *Lokalvård Gul och röd*

Enheten har 61 tillsvidareanställda medarbetare

Enheterna utför professionell lokalvård i kommunens verksamhetslokaler för våra interna kunder/brukare.

## 5 Ekonomisk sammanfattning

Inför 2020 har sektor ett anpassningskrav på 12,7 Mkr. Anpassningarna ska ske utan att det påverkar sektorerna negativt. Ett åtgärds paket har tagits fram som tangerar 12,7 Mkr. Dock kommer inte full effekt att nås 2020. Se bilaga.

Internservice finansieras genom att sälja volymer av sin verksamhet till respektive nämnd inom ramen för sina två olika finansieringsmodeller, Internhyresmodellen och Prismodeller.

Internhyresmodellen finansierar verksamhet Fastighet exklusive Lokalvård och Verksamhetservice. Verksamhet Kost, Bemanning, Lokalvård samt Verksamhetservice finansieras av varsin prismodell som bygger på ett timpris och en köpt volym från sektorerna.

Timpriset består av personalkostnader, interna IT-kostnader samt övriga kostnader (såsom materiel och utbildningsmedel). Volymen av köpta timmar/måltider stäms av respektive köpande sektor inför varje budgetår.

I prismodellerna ligger en restriktion av en maximal höjning om 2,3 % mellan två år. Utöver basuppdraget finns det tilläggstjänster som verksamheten erbjuder utöver sitt basutbud.

## 6 Personal

### Analys och kommentar

Med största sannolikhet kommer det att fattas beslut om att bemanningsverksamheten ska föras tillbaka till respektive sektor. Det innebär att bemanningsenheten avvecklas under våren 2020. Sommarrekryteringen som påbörjas i januari är viktig att fullfölja innan verksamheten överlämnas. Bemanningenheten har en viktig roll i överlämnandet till sektorerna samtidigt som ett omställningsarbete måste påbörjas i början av året.

Det finns några tjänster som är svårrekryterade inom tekniska området men även kockar med specialkunskap är svårrekryterade.

Det finns behov av kompetensutveckling inom flera område i Internservice men framförallt inom datasystem då ett aktivt arbetar med digitalisering pågår.

Sjukfrånvaro sjönk under 2018 men och arbetet med att fortsätta denna trend är viktig.

Det finns ett antal långtidssjukskrivna i Internservice och det beror till en del på att många av medarbetarna har ett fysiskt arbete.

Under 2020 ska sektorn ta sig an ”heltidsuppdraget”, dvs att erbjuda alla medarbetare heltidsanställning. Det blir en utmaning för främst kostverksamhet och lokalvård. Målsättning är att fullfölja uppdraget innan årsskiftet 2020-2021.

Internservice sätt att vara, förhålla sig, kommunicera och arbeta tillsammans är det som är sektorns kultur. Dvs det som finns i atmosfären mellan oss, som är svårt att fånga, men ändå finns där och omedvetet påverkar oss. Kulturen är allas agerande, attityder och värderingar, hur chefer och ledare sänder sina budskap, vad som är viktigt, vad som följs upp eller inte följs upp.

Vi vill ha ett arbetsklimat och en kultur som präglas av tillit, gemenskap, delaktighet och ansvarstagande. Ett klimat där varje medarbetare känner sig sedd, hörd och vet att man är en viktig medarbetare i vårt gemensamma Ale. Vi vill att alla skall känna en stark vi-känsla och stolthet över att arbeta i och representera Ale kommun.

I våra relationer internt och externt skall vi möta varandra med öppenhet och respekt. Det våra medborgare märker i sina kontakter med oss är vår interna förmåga att samverka över organisationsgränser och ansvarsområden. Ett lovat åtagande skall levereras, även som det är någon annan i vår organisation som genomför uppdraget. För detta behövs en tillitsfull intern kommunikation och samverkan.

Kommunfullmäktiges och nämndens verksamhetsplan präglas av en tillitsbaserad styrning och ledning. Detta ska vi göra genom att stärka medarbetarskapet och ledarskapet. tillsammans bygga en starkare gemensam vi-anda, ett inspirerande ledarskap och en organisationskultur präglad av gemensamma värderingar och förhållningssätt. Målet är ökad delaktighet, ansvarstagande och vi-känsla.

Vi ska arbeta för en positiv och gemensam organisationskultur, gemensamma värderingar och förhållningssätt ska prägla organisationen. Kulturen ska leda till att medarbetarna känner stolthet, omtanke och lust. Arbetet med organisationskulturen ska ge hög effektivitet och ett tydligt fokus på dem vi är till för.

Vi har kommit en bit på väg att bli en organisation. De månatliga ledarträffarna och de gemensamma ledarutbildningarna för enhetschefer och verksamhetschefer, är pusselbitar till en gemensam organisation. Under de kommande åren ska detta arbete fortsätta så att fler medarbetare med stolthet säger att de arbetar i Ale kommun.

### Uppdrag från 2019

## 6.1 Möjligheten att införa Smart Bildelning, eller liknande system, ska utredas.