

Interna mål enligt Programbudget 2019

Finansiella mål

Finansiella mål följs upp genom budgetuppföljning i en översikt över alla nämnders och bolags bidrag till

- Resultat
- Självfinansieringsgrad
- Soliditet
- Budgetföljsamhet

Arbetsgivarmål

Arbetsgivarmål följs upp genom budgetuppföljning i en översikt över alla nämnders och bolags bidrag till

- Sjukfrånvaro
- HME, Hållbart medarbetarengagemang
- Tjänstgöringsgrad

Mål för egna miljöarbetet

(Ej fastslagna i Programbudget 2019 , är tagna ur Miljöprogram)

Mål för det egna miljöarbetet följs upp genom budgetuppföljning som en del av uppföljning miljöprogram i en översikt över alla nämnders och bolags bidrag till

- Hållbart resande
- Matsvinn
- Andra verksamhetsrelaterade bidrag

Finansiella mål (Programbudget 2019)

1. Det årliga resultatet ska vara minst 2 procent av skatter och generella statsbidrag, vilket motsvarar cirka 15 mnkr.

Indikator 1.1:

Årets resultat, mnkr Riktat till: Alla verksamheter	Mål
Årets resultat ska vara minst 2 procent av skatter och generella statsbidrag, %	2,0
vilket motsvarar ett årligt resultat enligt resultaträkningen om cirka 15 mnkr	15,0

Ett överskott i verksamheterna skapar ett politiskt handlingsutrymme och möjliggör bland annat fortsatta satsningar och nyinvesteringar.

2. Investeringar i skattefinansierad verksamhet ska finansieras med egna medel över mandatperiod, vilket innebär att självfinansieringsgraden minst ska uppgå till 100 procent, vilket i nuläget motsvarar cirka 230 mnkr under en mandatperiod.

Indikator 2.1:

Finansiering av investeringar, % Riktat till: Alla verksamheter	Mål 2019	Mål 2020	Mål 2021	Mål 2022	Mandatperiod 2019 – 2022
Självfinansieringsgrad, % (snitt mandatperiod)	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Målet motsvarar en investeringsvolym inom den skattefinansierade verksamheten, mnkr	65 mnkr	65 mnkr	65 mnkr	65 mnkr	260 mnkr

Not: Genomsnittet beräknas genom att addera utfall per år under mandatperioden. Ex: Utfall 2019 avser endast år 2019, medan utfall 2020 är ett genomsnitt av 2019 och 2020.

Måluppfyllelsen uttrycks i procent, där målet är 100 %. En lånefinansiering av investeringar innebär på sikt ökade finansiella kostnader som tar resurser från kärnverksamheterna. En låg självfinansieringsgrad över lång tid skapar också utmaningar i den löpande verksamheten genom dess successivt högre kapitaltjänstkostnader. Beslut om att göra avsteg från målet inför en ny mandatperiod kan medges i Strategisk plan och budget om investeringsbehovet bedöms vara av sådan art att en lägre självfinansieringsgrad är motiverad utifrån skäl som har stor betydelse för kommunens förutsättningar att hantera sitt grunduppdrag.

3. Soliditeten med pensionsförpliktelser t.o.m. 97-12-31 ska inte understiga 30 procent.

Indikator 3.1:

Soliditet inklusive pensionsåtagande för anställda och förtroendevalda, % Riktat till: Alla verksamheter	Mål 2019	Mål 2020	Mål 2021	Mål 2022	Mandatperiod 2019 – 2022
Soliditet, %	30 %	30 %	30 %	30 %	30 %

Definition: (Eget kapital minus pensionsskuld t.o.m. 97-12-31 plus realiserad avkastning finansiella placeringar) dividerat med totala tillgångar.

En ökad soliditet innebär bl.a. en minskad lånefinansiering och på sikt lägre finansiella kostnader. En hög soliditet innebär att både handlingsfriheten och förmågan att hantera svängningar i resultatutvecklingen ökar.

4. Den ekonomiska kontrollen och styrningen ska utvecklas, vilket dels innebär budget i balans och dels att prognossäkerheten ska förbättras och som mest avvika med 1 procent mot senaste prognos.

Budgetföljsamhet, % Riktat till: Alla verksamheter	Mål
Budgetföljsamhet, %	≥ 0 %

Definition: Budgetföljsamheten mäts som nämndens resultat vid årets slut dividerat med dess nettoomslutning.

Indikator 4.2:

Prognossäkerhet, % Riktat till: Alla verksamheter	Mål
Prognossäkerhet, %	+/- 1 %

Definition: Prognossäkerheten mäts som (nämndens resultat vid årets slut minus nämndens prognostiserade resultat vid delårsbokslutet per 31/8 aktuellt budgetår) dividerat med nämndens nettoomslutning vid året slut.

En ökad kontroll och styrning innebär bl.a. en tidig indikation om lägesbilden och en förbättrad framförhållning i att agera utifrån eventuella oförutsedda händelser. Politiska beslut ska vara finansierade. Ett coachande och pedagogiskt förhållningssätt i syfte att bland annat öka den ekonomiska medvetenheten i hela organisationen är en framgångsfaktor.

Exempel delår per 31 aug 2019

Kontrollperspektivet beskriver hur väl den ekonomiska styrningen fungerar i kommunen. Budgetföljsamhet och Prognossäkerhet är mått som fångar kontroll.

Mål inom arbetsgivarpolitiken (Programbudget 2019)

För att Vaggeryds kommun ska vara en attraktiv kommun att leva, bo och verka i förutsätts ett kontinuerligt arbete med de personal politiska frågorna. Personalpolitik och personalfrågor är en stor och omfattande del av det kommunala uppdraget för att främja kvalitet och produktivitet och bidra till vår förmåga att skapa värden för kommunens invånare. För att nå en god måluppfyllelse är det viktigt med engagerade medarbetare och chefer.

Konkurrensen om arbetskraft ökar och kompetensförsörjning till våra verksamheter är en viktig fråga. Med en organisation i utveckling och förändring är det viktigt att stärka förutsättningarna för ett gott medarbetarskap och ledarskap. Det handlar om att attrahera nya medarbetare men också att utveckla och behålla dagens medarbetare. Med ett kommunikativt och närvarande ledarskap säkerställer vi att medarbetare känner sig sedda, hörda, respekterade och medskapande samt vet vart vi är på väg och varför.

1. Vi ska ha attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser

Indikator: Frisknärvaron, mäter antal medarbetare som har 0-frånvarodagar, 1-5 frånvarodagar, mer än 5 frånvarodagar på grund av sjukdom, sjukfrånvaro, total.

Frisknärvaro	Mål 2019	Mål 2020	Mål 2021	Mål 2022	Mandatperiod 2019 – 2022
Riktat till: Alla verksamheter					
0 – frånvarodagar p.g.a. sjukdom	45,0	50,0	53,0	55,0	50,75
1-5 frånvarodagar p.g.a. sjukdom	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Mer än 5 frånvarodagar p.g.a. sjukdom	30,0	25,0	23,0	20,0	25,5

Indikator: Sjukfrånvaro, %

Sjukfrånvaro	Mål 2019	Mål 2020	Mål 2021	Mål 2022	Mandatperiod 2019 – 2022
Riktat till: Alla verksamheter					
Sjukfrånvaro, %	5,2	5,2	4,9	4,5	4,95

2. Vi ska ha ett kommunikativt och närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat

Indikator: HME (Hållbart Medarbetar Engagemang), ledarskap, mäts i medarbetarenkät, resultat index

HME-Ledarskap	Mål 2019	Mål 2020	Mål 2021	Mål 2022	Mandatperiod 2019 – 2022
Riktat till: Alla verksamheter					
HME-ledarskap	81	82	83	83	82,25

3. Vi ska ha engagerade medarbetare med rätt kompetens

Indikator: HME, medarbetarskap, mäts i medarbetarenkät, resultat index

HME-Medarbetarskap	Mål 2019	Mål 2020	Mål 2021	Mål 2022	Mandatperiod 2019 – 2022
Riktat till: Alla verksamheter					
HME-Medarbetarskap	83	84	84	85	84,0

4. Vi ska heltid och tillsvidareanställning som norm eller möjlighet

Indikator: Tjänstgöringsgrad, tillsvidare- och visstidsanställd personal med månadslön. Mät punkt 1 april.

Tjänstgöringsgrad	Mål 2019	Mål 2020	Mål 2021	Mål 2022	Mandatperiod 2019 – 2022
Riktat till: Alla verksamheter					
Tjänstgöringsgrad	96,0	100,0	100,0	100,0	99,0