



BUDGET- OCH STRATEGIPLAN

2015-2017

Innehåll

1. Inledning	3
2. Styrmodell.....	4
2.2 Värdegrunder.....	5
2.3 Budget och uppföljningsprocessen.....	6
3. Tidsplan.....	7
4. Omvärldsanalys	8
4.1 Internationell påverkan.....	8
4.2 Svensk ekonomi	8
4.3 Befolkning och demografi.....	10
4.4 Arbetsmarknad & Sysselsättning	12
4.5 Personalförsörjning	14
4.6 Övriga trender	15
5. Mål, inriktningar och indikatorer.....	18
5.1 Kommunfullmäktige	18
5.2 Kommunstyrelsen.....	19
5.3 Barn och ungdomsnämnden	21
5.4 Socialnämnden	23
5.5 Samhällsbyggnadsnämnden	25
6. Budgetförutsättningar	26
6.1 Känslighetsanalys.....	26
6.2 Driftbudget 2014-2017.....	27
6.3 Resultatbudget 2014-2017.....	28
6.4 Investeringsbudget 2014-2017	29
6.5 Finansieringsbudget 2014-2017	30

1. Inledning

I följande dokument redovisas Haparandas övergripande strategier och mål för kommunkoncernens arbete att förverkliga den gemensamma Visionen med Tornio (Vision 2020) och tydliggöra hur kommunens samlade medel används. Tidshorizonten är tre år framåt och skall lägga grunden för kommunens inriktning inom den perioden med en budget för 2015 och en plan för 2016-17. Även kommunens övergripande indikatorer, som syftar till att tillgodose kommunallagens krav på god ekonomisk hushållning, redovisas.

Arbetet med budget-, strategi- och verksamhetsplaner skall på alla nivåer genomsyra den gemensamma visionen, vision 2020.



BILD 1: Vision 2020

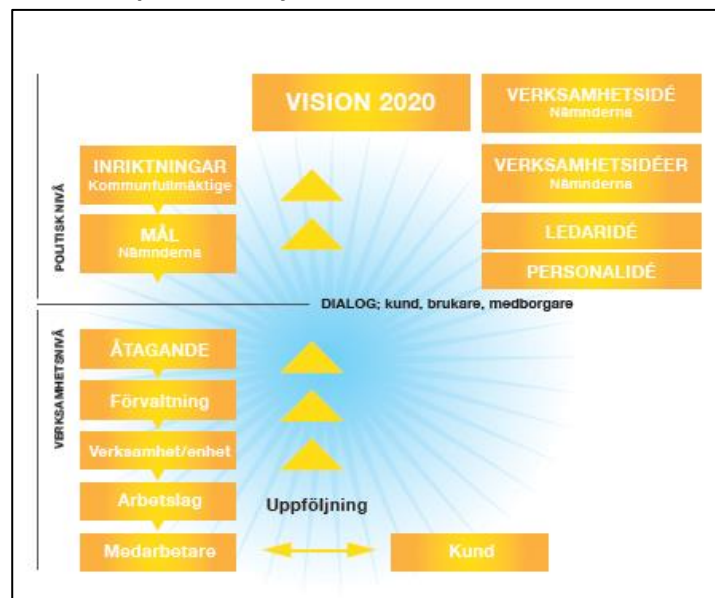
Källa: Egen modell

Haparandas och Tornios arbete mot vision 2020 genomförs i faser som en flerårsprocess inom fem strategiska utvecklingsområden. Visionen beskrivs som om allting redan hade hänt, det vill säga att vi ser slutresultatet i förväg.

2. Styrmodell

Kommunfullmäktige har 2010 antagit följande styrmodell för kommunen. Styrmodellen ska säkerställa att alla i kommunen, arbetar för att uppfylla den politiska viljan utifrån antagen vision med tillhörande inriktningsbeslut med kunden och kvaliteten i fokus.

BILD 2: Haparandas styrmodell



Källa: Egen modell

- Politiskt styrd organisation
- VISION 2020: gemensam framtidsbild med Tornio
- **KF-Inriktningar:** Riktningen för 3 år framåt
- Nämnderna sätter **Mål** ett år framåt utifrån Inriktningarna
- Verksamheterna **Åtar** sig att uppfylla målen
- Ända ned på respektive medarbetare
- Tydlig gränsdragning
- Politik – Verksamhet
- Planering, uppföljning och rapportering i IT Stödet Stratsys

Haparanda har tillsammans med Tornio stad en gemensam **vision** (Vision 2020), som ett långsiktigt mål, en önskad framtida bild över hur vi vill se att våra städer ska ha utvecklats till år 2020. I budget- och strategiplanen, som antas varje år, anges **inriktningar** som ska gälla för närmaste 1-3 åren. Inriktningarna är de prioriteringar som ligger till grund för kommunens verksamhetsplanering för att uppfylla politikernas vilja. Utifrån inriktningarna är det upp till varje nämnd att lägga mål som harmoniserar med kommunfullmäktiges övergripande mål. Målen sätts för respektive år och ligger till grund för verksamheternas planering på olika nivåer och som mynnar ut i **åtaganden** ända ned på medarbetarnivå.

Detta är Haparandas utvecklade styrmodell för **målstyrning**.


Kommunfullmäktiges mål och riktlinjer för god ekonomisk hushållning innefattar både verksamheten och ekonomin i kommunen. Målen fastställs av kommunfullmäktige vart tredje år och utvärdering av målen sker årligen. Uppföljning av målen sker dels i delårsbokslut och årsredovisning. Målen utgår från visionen, våra värdegrunder samt från de prioriterade insatser som årligen fastställs av kommunfullmäktige i denna budget- och strategiplan.

Utifrån ett verksamhetsperspektiv innebär god ekonomisk hushållning att verksamheten bedrivs kostnadseffektivt och ändamålsenligt. Det skall finnas ett klart samband mellan resursåtgång, prestationer, resultat och effekter. Detta betyder att målen för verksamheten och målen för god ekonomisk hushållning skall vara integrerade mål.

2.2 Värdegrunder

Nedan finns den övergripande verksamhetsidé, medarbetaridé och ledaridé. Dessa idéer är centrala i vår styrmodell. Förutom den vertikala och planmässiga styrningen med politiska inriktningar, mål och verksamhetens åtaganden tydliggör idéerna vilket uppdrag organisationen har, vad organisationen ska utföra samt för vem den är till för.

BILD 3: Haparanda stads värdegrunder

 HAPARANDATORNIO		
VERKSAMHETSIDÉ	MEDARBETARIDÉ	LEDARIDÉ
<p>HAPARANDA ÄR ETT UNIKT INTERNATIONELLT SAMHÄLLE I UTVECKLING</p> <p>Vi genomför det politiska uppdraget inom utbildning, social omsorg och samhällsbyggnad</p> <p>Vi skapar förutsättningar för kreativt och aktivt kultur- och friluftsliv samt ett expansivt näringsliv</p> <p>Vi har respekt och förståelse för mångfald, är öppna och tillgängliga för alla och har medborgardialog i fokus</p> <p>Vi arbetar resurseffektivt, med säkerställd kvalitet och rättvis behandling, för nuvarande och kommande generationer som bor och verkar i Haparanda</p>	<p>Jag har ett tydligt uppdrag, får stöd, personlig utveckling och bidrar till en god arbetsmiljö</p> <p>Jag tar ansvar, visar respekt och uppfyller mina åtaganden</p> <p>Jag tar ansvar för en hållbar utveckling.</p> <p>Jag föreslår förbättringar och medverkar i genomförandet.</p> <p>Jag är</p> <p>Engagerad – bidrar till en lärande organisation och delar med mig av min kunskap</p> <p>Serviceinriktad – visar alltid ett gott bemötande och har medborgaren/kunden i fokus</p> <p>Lojal – med verksamheten</p> <p>Flexibel, kreativ och kritisk – gör bedömningar och väljer lösningar utifrån kundens och verksamhetens behov</p> <p>Ambassadör för verksamheten</p>	<p>Som ledare arbetar jag mål- och resultatstyrt, säkerställer att verksamhetsiden hålls levande och de politiska målen uppfylls.</p> <p>Som ledare skapar jag förutsättningar för medarbetarna att utvecklas, göra bedömningar, välja lösningar och agera därefter med kunden i fokus.</p> <p>Jag är</p> <p>Öppen - bjuder in till dialog</p> <p>Nytänkande – driver utveckling och genomför förändringar</p> <p>Modig - har mod att ta risker och prövar gärna nya idéer</p> <p>Engagerad - har kraft att driva igenom det vi tror på</p> <p>Tydlig - i uppdrag och budskap</p>

Källa: Egen modell

Den utgör vår värdegrund och berättar om det förhållningsätt som medarbetare och ledare ska följa inom Haparanda stads organisation. Idéerna ska hållas levande och är kopplade direkt mot lönekriterierna, vilket ska skapa styrning hos varje medarbetare till bättre kvalitet för våra medborgare och kunder.

2.3 Budget och uppföljningsprocessen

För att stödja styrmodellen så att verksamheterna vid ingång av 2014 skall vara klara att arbeta utifrån givna inriktningsbeslut, mål, åtaganden och ramar skall följande budgetprocess gälla. Bilden på budgethjulet är ett sätt att försöka visualisera budgetprocessen. Processen startar med en budgetberedning där förvaltningscheferna för nämnder och styrelser föredrar en fördjupad omvärldsbevakning inom sina områden.

BILD 4: Övergripande system för ledning, planering och rapportering



Källa: Egen modell

I direktivet tar kommunfullmäktige de strategiska inriktningarna så som de ekonomiska ramarna för facknämnderna som ska gälla för planperioden. En viktig punkt som ska behandlas är nästkommande års **skattesats**. Vidare ska kommunfullmäktige i direktiven besluta om sina mål och indikatorer vilket är riktlinjer för god ekonomisk hushållning.

Målen ska vara mål för både verksamheten och ekonomin i kommunen. Direktiven ska innehålla en tidsplan för den fortsatta budgetprocessen under året. När direktiven är beslutade ska en **Budget- och Strategiplan** arbetas fram. Detta sker genom att samtliga facknämnder och styrelse genom förvaltningschefen processar de givna direktiven inom sin förvaltning. Sedan ska förvaltningscheferna lyfta ett förslag till budget inför nämnd och styrelse för beslut. Till kommande budgetberedningar under våren ska förvaltningscheferna kunna presentera nämndernas tagna beslut med mål, ramåskanden, ramminskningar samt tillhörande analyser eller planer.

Allt material som föredras skall lämnas till budgetberedningen i elektronisk form. Den ekonomiska fördelningen skall visa verksamhetsförändringarna. Fastställande av Budget- och Strategiplan tas av kommunfullmäktige i juni.

3. Tidsplan

2013

30 december: Fastställande av budget 2014 samt plan 15-16.

2014

7 april: Budgetberedning. Omvärldsspaning och inriktning.

24 april: Gemensam måldag kommunstyrelsen

28 april: Gemensam måldag barn- och ungdomsnämnden/samhällsbyggnadsnämnden

29 april: Budgetberedning. Budget och strategiplan presenteras med inriktningsbeslut, indikatorer och ramar för 2015-2017.

Tjänstemannaförslag

6 maj: Samhällsbyggnadsnämndens antagande av mål och indikatorer.

7 maj: Barn- och ungdomsnämndens antagande av mål och indikatorer.

12 maj: Kommunstyrelsens antagande av mål och indikatorer.

3 juni: Socialnämndens antagande av mål och indikatorer.

9 juni: Kommunstyrelsen fastställer Budget- och strategiplan 2015-2017 samt skattesats.

16 juni: Kommunfullmäktige fastställer Budget och strategiplan 2015-2017 samt skattesats.

20 oktober: Kommunfullmäktige, eventuell förändring av skattesatsen för nästkommande år.

4. Omvärldsanalys

Omvärldsanalysen syftar till att belysa externa faktorer som påverkar kommunens planering på kort och medellång sikt, d.v.s. de tre till fem närmaste åren. Exempel på områden som är viktiga att ha kännedom om är den ekonomiska utvecklingen, statliga reformer och beslut, arbetsmarknadsläget samt den demografiska utvecklingen. Analysen baseras i huvudsak på Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) och Arbetsförmedlingens prognoser för de kommande tre åren.

4.1 Internationell påverkan

Efter att de finansiella marknaderna stabiliserats genom börsuppgång och låga räntenivåer börjar en tendens till tvivel infinna sig kring varaktigheten i den globala konjunktur-uppgången. Eurozonen har inte kommit tillrätta med de grundläggande problemen kring statsskuld och tillväxt medan utvecklingen för USA ser betydligt positivare ut. Återhämtningen i världsekonomin beror till stor del på den kraftiga penningpolitiska stimulans som bedrivs av USA med flera länder. Trots att det skett en återhämtning sedan 2008 brottas många länders regeringar med stora finansiella problem. Utvecklingen för världsekonomin är splittrad, snabbörlig och svåröversäglig. Lägg där till hotet om rysk aggression i vårt närområde, som riskerar inte bara dämpad handel och högre energipriser, men även ökad osäkerhet bland hushåll och företag, och på finansmarknaderna.

Ett faktum är att Sverige och även kommunsektorn, direkt eller indirekt, är mycket beroende av den internationella konjunkturutvecklingen. En kraftig nedgång i exporten kan inte i längden inte vägas upp av inhemsk konsumtion. Skatteintäkternas utveckling samt statliga åtgärder och satsningar är några av de viktigaste externa förutsättningarna för att bedriva kommunal verksamhet.

4.2 Svensk ekonomi

Efter en svag sommar och en svag höst blev det bättre fart i den svenska ekonomin under slutet av fjolåret. Utvecklingen väntas bli fortsatt stark 2014. För helåret beräknas svensk BNP (bruttonationalprodukten) öka med 3,0 procent att jämföra med 1,5 procent i fjol. SKL:s bedömning är att exporten och investeringarna utvecklas betydligt bättre 2014. En ökad tillväxt i vår omvärld innebär att den svenska exporten börjar växa igen. Även näringslivets investeringar vänder upp. Betydande ökning förutses ske också i kommunsektorns investeringar.

Sänkta skatter, låg inflation, låga räntor och växande sysselsättning medverkar till att hushållens reala inkomster stiger i relativt snabb takt. Sysselsättningen fortsätter öka i år vilket bidrar till att läget på den svenska arbetsmarknaden gradvis förbättras. Nedgången i arbetslösheten blir dock på ett års sikt begränsad. Det fortsatt svaga arbetsmarknadsläget håller dock tillbaka pris- och löneutvecklingen. Den låga inflationen begränsar skatteunderlagets tillväxt. I reala termer, d.v.s. efter avdrag för pris- och löneökningar, är däremot skatteunderlagets tillväxt fortsatt stark. Skatteunderlaget i relation till kostnadsökningstakten är en av de mest avgörande faktorerna för den ekonomiska utvecklingen av de skattefinansierade offentliga verksamheterna.

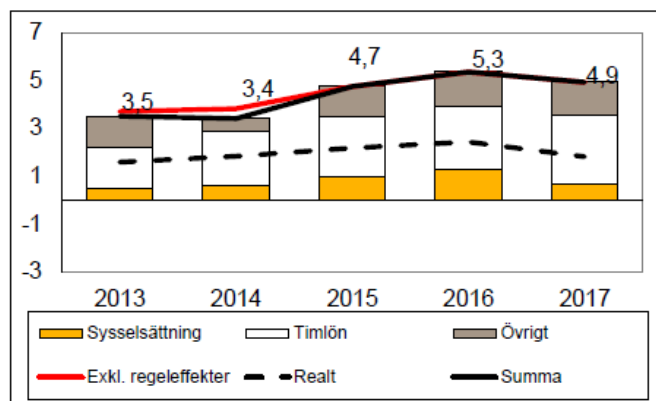
TABELL 1: Nyckeltal för den svenska ekonomin (% förändring om inte annat anges)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
BNP*	2,9	1,3	1,5	3,0	3,1	3,4	2,5
Sysselsättning, timmar*	2,0	0,6	0,4	0,8	1,3	1,6	0,9
Relativ arbetslöshet, nivå	7,8	8,0	8,0	7,8	7,2	6,7	6,6
Timlön, nationalräkenskaperna	3,2	2,8	2,2	2,9	3,2	3,4	3,7
Timlön, konjunkturlönestatistiken	2,5	3,0	2,4	2,8	3,2	3,4	3,7
Konsumentpris, KPIX	1,1	1,1	0,5	0,2	1,5	1,8	1,8
Konsumentpris, KPI	3,0	0,9	0,0	-0,2	1,9	2,9	2,9
Realt skatteunderlag**	2,7	1,8	1,6	1,8	2,1	2,4	1,8

*Kalenderkorrigerad utveckling ** Korrigerat för regeländringar. Källa: SKL

Åren 2015–2017 växer skatteunderlaget med omkring 2 procent per år i reala termer. Den starka tillväxten är ett resultat av återhämtningen på arbetsmarknaden. Den fortsatta lågkonjunkturen innebär att priser och löner utvecklas långsammare än normalt. Men i takt med att resursutnyttjandet stiger ökar också pris- och löneökningstakten. I år beräknas timlönerna öka strax under 3% och 2015 beräknas lönerna öka 3,2% för att sedan öka till 3,7 % år 2017.

GRAF 1. Skatteunderlagstillväxt och bidrag från vissa komponenter (% samt %-enheter)



Källa: SKL

För 2015 och 2016 förutspår SKL att den konjunkturella återhämtningen leder till större sysselsättningsökning än i år och minskad arbetslöshet. Det stramare arbetsmarknadsläget leder till att även löneökningstakten blir lite högre. Den sammantagna effekten är rejäla ökningarna av skatteunderlaget. År 2017 växer skatteunderlaget inte fullt så starkt som året närmast innan detta p.g.a. att arbetsmarknaden beräknas vara i balans. Skatteprognosen från SKL beräknas till en procentuell förändring på 4,7 % för 2015.

Prisindex kommunal verksamhet (PKV) är avsett att användas för kommunerna som underlag vid beräkningen av kostnaderna för löne- och prisutvecklingen i fasta löner och priser. Prisförändringen för kommunal verksamhet ser ut att stiga något jämfört med tidigare. Prognosen för kommande år baserar delvis sig på löneutvecklingen för hela arbetsmarknaden enligt SKL:s prognos. Det sker en kontinuerlig ökning av kvaliteten på arbetsinsatsen, bl.a. till följd av högre utbildningsnivå, och därmed höjda löner.

TABELL 2. Prisindex för kommunal verksamhet (PKV)

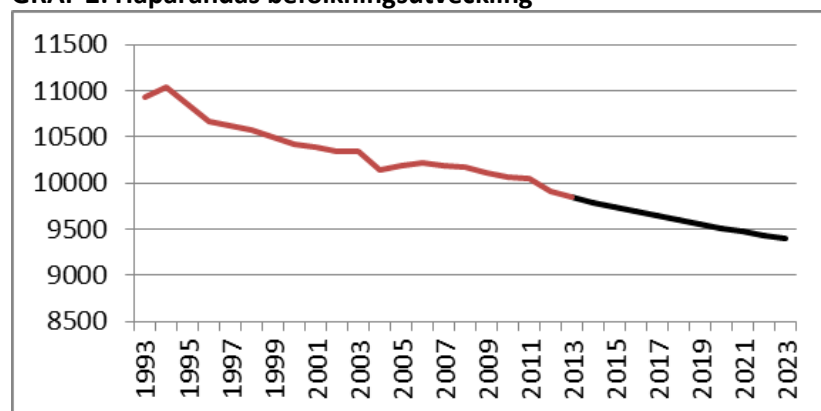
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Arbetskraftskostnader*	1,028	1,027	1,026	1,030	1,032	1,035
Övrig förbrukning	1,016	1,011	1,014	1,022	1,025	1,027
Prisförändring	1,022	1,022	1,022	1,028	1,030	1,032

*Inklusive förändringar i arbetsgivaravgifter och kvalitetsjustering. Källa: SKL

4.3 Befolkning och demografi

Befolkningsantalet i riket och i den enskilda kommunen har stor betydelse för kommunernas kostnads- och intäktsutveckling. Befolkningsökningen och den förändrade demografiska sammansättningen i riket medför ett ökat volym- och kostnadsmässigt tryck i flera av de kommunala verksamheterna. Befolkningsmässigt har Haparanda minskat under en längre period. 2013 var siffran på 9 886 innevånare, vilket kan jämföras med 10 173 år 2008 och 10 346 år 2003. Fortsätter kommunens senaste 5-års trend om en fortsatt minskning kommer innevånare antalet att ligga omkring 9500 innevånare år 2020. Se Diagram 2.

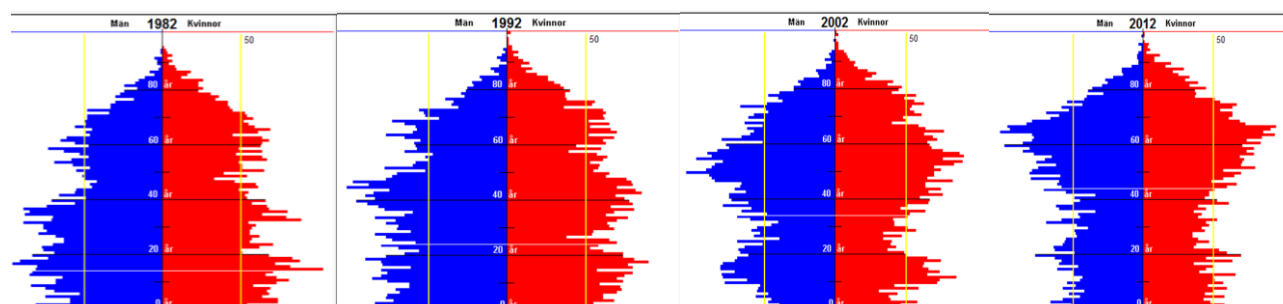
GRAF 2: Haparandas befolkningsutveckling



Källa: Egen modell efter den senaste 5-års trenden.

Även den demografiska strukturen på befolkningen har förändrats. Befolkningen i Haparanda har blivit äldre och medelåldern har stigit med 2,2 år från 42,9 år till 45, 1år. Tittar man på befolkningspyramiden från för 1982, 1992, 2002 och 2012 syns detta tydligt. En optimal befolkningspyramid har en bred botten med större andel av befolkningen i åldrarna 0-45. Som vi ser har Haparandas utveckling varit negativ d.v.s. andelen 0-45 år minskar medan andelen äldre 45- och äldre ökar.

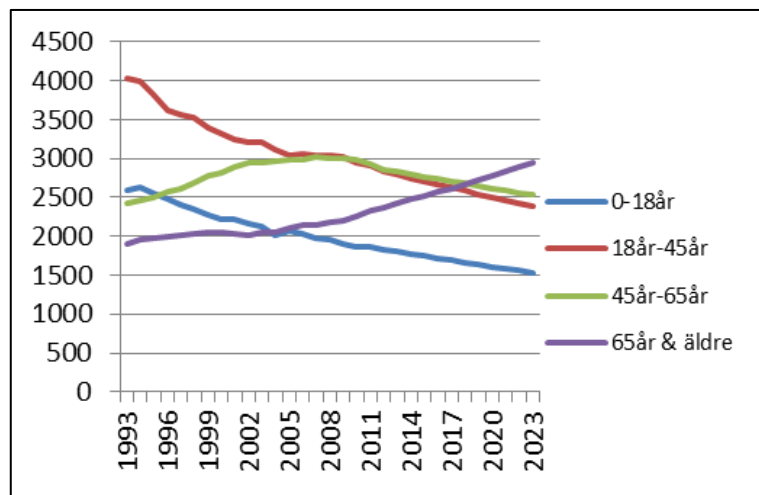
Diagram 3: Haparandas demografiska struktur



Källa: SCB "Kommunfakta Befolkningspyramider"

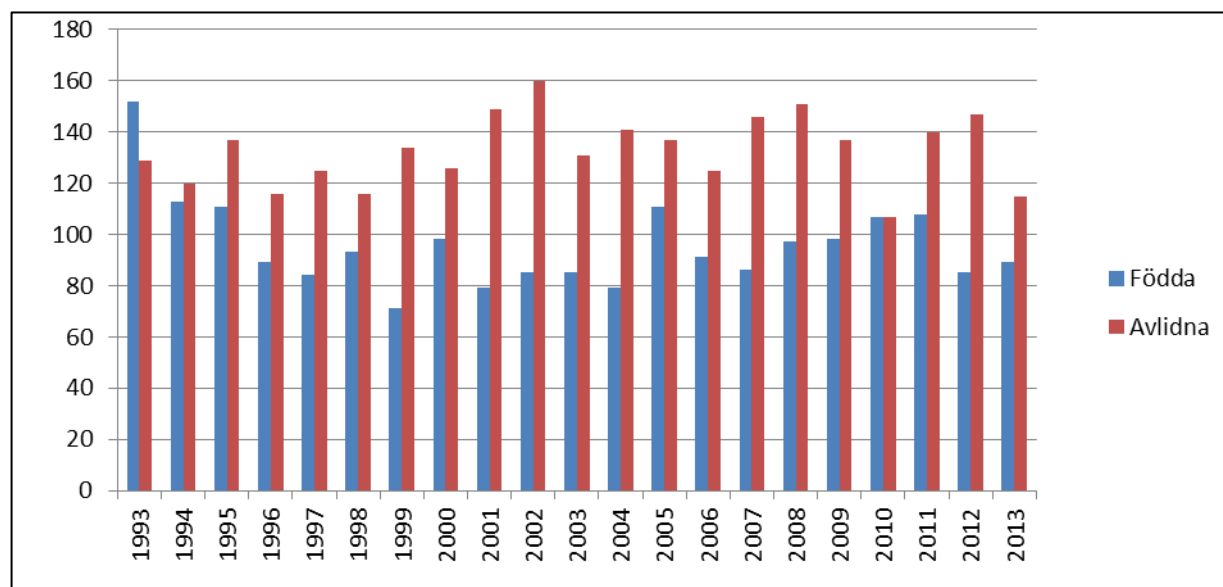
I siffrorna syns det tydligt att åldersstrukturen förändrats. I graf 3 visas utvecklingen för grupperna 0-18 år, 18-45 år, 45-65 år samt 65 år och äldre i Haparanda från 1993 till 2023. Fortsätter trenden kommer gruppen 65 år och äldre vara Haparandas största under året 2017. Antalet äldre kommer fortsätta växa, vilket gör att andra krav ställs på fördelningen av de kommunala resurserna i framtiden.

GRAF 3: Haparandas befolkningsutveckling



Källa: Egen modell efter den senaste 5-års trenden

Födelsenetto



GRAF 4: Födelsenetto. Källa: SCB

Födelsenettet har under den senaste 10-årsperiod legat på ett underskott omkring – 40 personer. Födelsedata i kommunen har samtidigt pendlat mellan 79-111 personer under samma period och i snitt har 97 personer fötts de senaste 5-åren.

4.4 Arbetsmarknad & Sysselsättning

Arbetsförmedlingens prognos för 2014 och 2015 ligger på att sysselsättningen bedöms öka med 116 000 personer i riket. Prognosen visar även sysselsättningen bedöms öka i samtliga län, men blir starkast i de tre storstadsregionerna. Sett på åldrar har sysselsättningen hittills ökat starkast för ungdomar i åldern 16-24 år, och det är en utveckling som fortsätter under 2014 och 2015.

Rekryteringsproblemen för arbetsgivaren bedöms dock öka i framtiden. Den bilden kommer främst att märkas i regioner med stora pensionsavgångar och med samtidigt minskande arbetskraftsutbud. De utmaningarna som finns är bland annat matchning, generationsväxling och brist på arbetskraft.

Matchning – en utmaning

Matchningen mellan arbetssökande och lediga platser står än mer än tidigare i fokus när efterfrågan på arbetskraft ökar och de lediga jobben blir fler. En tydlig trend är att jobben i huvudsak tillkommer inom yrken på eftergymnasial nivå samtidigt som antalet inskrivna arbetslösa med kort skolutbildning stiger. De kommande åren medför onekligen utmaningar som är större än på mycket lång tid när det gäller matchning och omställning på arbetsmarknaden.

Stor andel av pensionsavgångarna ersätts

Generationsväxlingen pågår för fullt runt om i landet och det innebär ett stort behov av ersättningsrekrytering. Den generella ersättningsnivån på hela arbetsmarknaden är 86 procent. Det betyder att när 100 arbetstagare går i pension behövs 86 nya för att ersätta dessa. Inom offentlig sektor är ersättningsgraden drygt 90 procent och där är också genomsnittsåldern hög. Detta kommer att sätta stor press på arbetskraftsförsörjningen inom skola, vård och omsorg och offentlig förvaltning. Inom vård och omsorg planerar arbetsgivarna att ersättningsrekrytera för nästan alla pensionsavgångar och det är också ett område där kompetenskraven ökar.

Brist på utbildad arbetskraft – även i offentlig sektor

Bristen på utbildad arbetskraft gör sig allt mer gällande inom offentlig sektor. En bidragande faktor är att generationsväxlingen får allt mer tydliga konsekvenser på arbetsplatserna. Ålderspyramiden inom en rad yrken inom offentlig sektor gör läget bekymmersamt och en stor andel av personalen kommer att lämna arbetslivet de närmaste 5-10 åren. Den utvecklingen börjar redan märkas i vissa regioner och läget blir än mer alarmerande framöver. I regioner med svagt tillskott av ny arbetskraft och minskat arbetskraftsutbud kommer arbetsgivare inom offentlig sektor att få svårt att fylla uppkomna vakanser.

Bristen på högskoleutbildade gäller främst ett antal kategorier av lärare samt yrken som kräver lång utbildning inom hälso- och sjukvård. Det finns även brist på vårdutbildade på gymnasienivå och den rekryteringssituationen bedöms bli vanligare undan för undan. Samtidigt framgår redan att de offentliga arbetsgivarna i främst Jämtland, Södermanland och Norrbottens län upplever frekventa rekryteringsproblem då mer de flesta redovisar svårigheter att finna önskad arbetskraft.

Öppet arbetslösa i riket har från mars 2013 till mars 2014 till 4,3 % (-0,2 %). I Norrbotten är samma minskning betydligt större (0,5 %) och nivån för öppet arbetslösa ligger på 3,7 %.

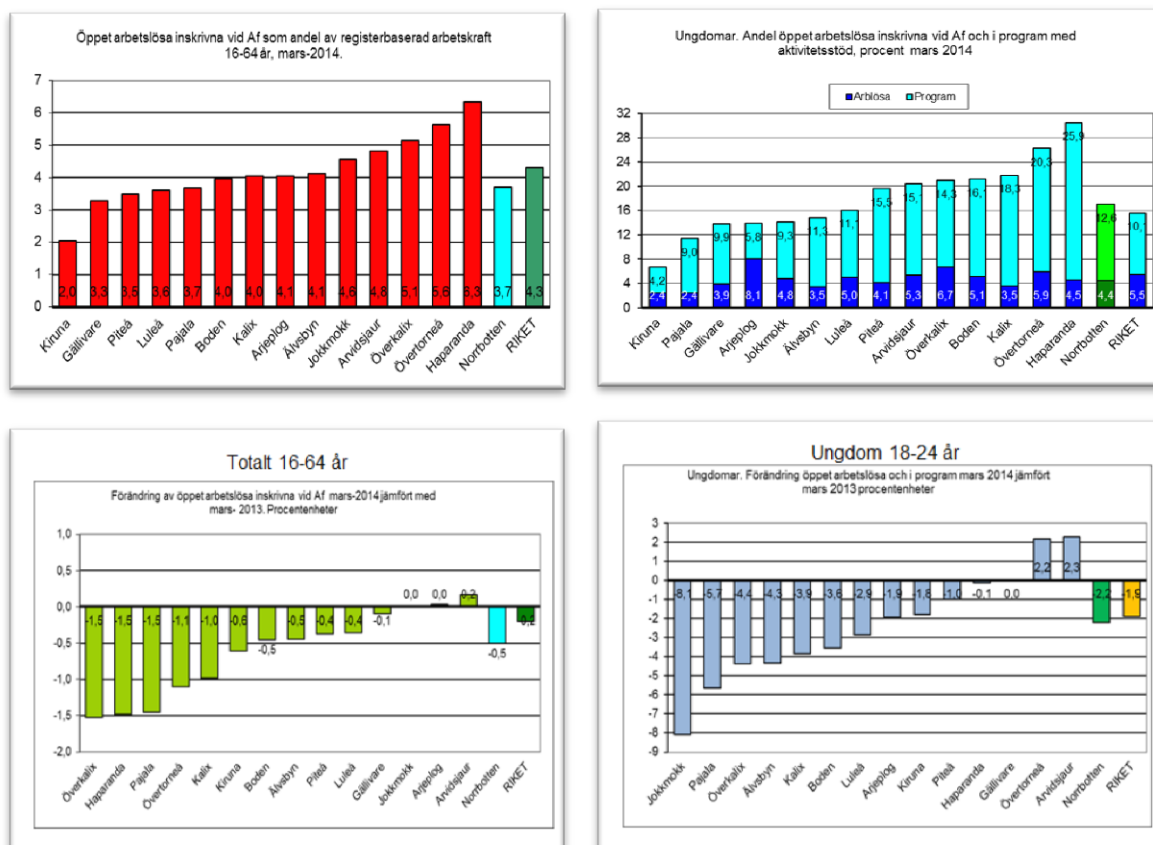
Tuff situation för ungdomar

Situationen för ungdomar (18-24 år) är dock något tuffare, dock minskar arbetslösheten under samma tidsperiod. Minskningen för riket ligger på -0,5 % för öppet arbetslösa till 5,5 % och den sammanlagda siffran för ungdomar öppet arbetslösa och i program ligger på 16,1 %. Länets siffror är något bättre med 4,4 % öppet arbetslösa ungdomar men länet har fler ungdomar i programåtgärder än riket. Den totala siffran för ungdomar som är öppet arbetslösa och i program stannar på 16,6 %.

Arbetslösheten i Haparanda

För Haparandas del ligger arbetslösheten på en hög nivå, om man jämför med riket och länet. Med 6,3% öppet arbetslösa ligger kommunen i botten, i länet, vad gäller öppet arbetslösa 16-64år. Dock har kommunens utveckling från mars 2013 till mars 2014 blivit avsevärt bättre och öppet arbetslösa har minskat med -1,5 procentenheter. Situationen för ungdomarna har också förbättrats då siffran för de öppet arbetslösa sjunkit med 2,0 %. Dock är fler ungdomar i programåtgärder och den totala siffran för öppet arbetslösa samt program är fortsatt hög (30,4 %).

Diagram 4: Arbetslöshetssiffror i Haparanda



Källa: Arbetsförmedlingen

Dock ska det tilläggas att Arbetsförmedlingens statistik inte tar hänsyn till arbete över landsgränsen, utan dessa personer plockas sonika bort från underlaget och ger ett försämrat statistiskt underlag för kommunen.

4.5 Personalförsörjning

Fram till år 2025 är det 1,6 miljoner pensionsavgångar i landet. Generationsväxlingen är särskilt omfattande i den offentliga sektorn. Dagens flyttningsmönster och befolkningsstruktur och flyttningsmönster indikerar att andelen i yrkesaktiv ålder kommer att minska i många län samtidigt som andelen äldre ökar, detta kommer påverka den framtida försörjningen. Ökat antal äldre medför exempelvis att behovet av arbetskraft inom vård och omsorg kan komma att öka i framtiden. Befolkningsutvecklingen i Haparanda kommun följer detta mönster.

Störst antal pensionsavgångar inom de närmsta tio åren har Haparanda kommunen att vänta inom omvårdnadssektorn och bland lärare.

TABELL 3: Pensionsavgångar (de som fyller 65 år) i Haparanda kommun

Personalkategori	2014-2018	2019-2023	Totalt
Omvårdnadspersonal*	51	54	105
Lärare**	21	14	35
Förskollärare/barnskötare	11	14	25
Assistenter/sekreterare	6	8	14
Chefer	6	7	13
Kost/lokal	16	14	30
Handläggare	6	4	10
Övriga	21	18	39
Totalt	138	133	271

*Omfattar undersköterskor, arbetshandledare, vårdbiträden, vårdare, personliga assistenter, sjuksköterskor.

**Omfattar lärare i alla ämnen och kategorier. Källa: Egen modell

För att kunna möta behovet för den åldrande befolkningen samt kunna rekrytera måste arbetsgivaren arbeta aktivt för att bli en attraktiv kommun och arbetsgivare. Rätt kompetens är en framtidsfråga för välfärdens arbetsgivare och konkurrensen om arbetskraften kommer att hårdna. Det är viktigt att i det fortsatta arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare, göra upp en strategi för hur kommunen ska arbeta med de kommande pensionsavgångarna såväl som befolkningsutvecklingen i kommunen.

4.6 Övriga trender

Med trender avses övergripande förändring i omvärlden som påverkar utvecklingen nationellt, regional och lokalt. En trend är synlig och uppenbar har en viss riktning och den medför en konsekvens. Vi måste på lokal nivå förhålla oss till dessa och de går normalt inte att påverka på kort sikt, möjligtvis på längre sikt.

Grunden i denna omvärldsbevakning är:

-Vilka förändringar i omvärlden påverkar det kommunala uppdraget mot år 2017.

Nedan redovisas fokusområden för Haparandas utveckling inom övriga trender.

Ansvarsfull ekonomisk politik

Den nuvarande utvecklingen är ohållbar och slutsatsen är att vår ekonomi måste omvandlas. Det som övergripande åsyftas är effektivt resursnyttjande samt kvalitet, effektivitet, näringsliv och kommunen som arbetsgivare. Att skapa en hållbar utveckling är att ta ansvar för samhället. En hållbar utveckling handlar om att skapa lika förutsättningar för alla i samhället. Detta innebär också att det skapas jämställdhet inom alla områden. Varje förvaldat skattekrona skall ge ett mervärde för kommunens medborgare en viktig del i detta är resursnyttjandet och med detta åsyftas arbetssätt och metoder som skapas av IT-utvecklingen.

Ett ökat krav på IT-utveckling kan konstateras pågå och där förväntningarna på bättre IT-nyttjande och kostnadseffektivitets förväntas av omvärlden. De ökade kraven på IT-utveckling beror bland annat på ökat informationsbehov och krav från medborgare. Tillgänglighet, flexibilitet och samverkan ökar kraven. Regeringen och SKL bedriver en tydlig linje mot ett e-samhälle där syftet är att uppnå en bättre vardag för alla. Ökade krav på IT-utveckling ställer krav på ökad kompetens vilket i sin tur leder till behov av andra arbetssätt och processer, rekrytering samt fortbildning. Vidare kommer utveckling också att ställa högre krav på systemförvaltning när fler och fler system och verktyg ska förvaltas. Detta är resurskrävande och skapar ett ökat behov av utbildning inom ansvarsområdet. Bland konsekvenserna kan också nämnas att kommunen blir mera medialt utsatt vilket leder till ett ökat behov av strategier för att hantera mediala konsekvenser. En annan konsekvens blir flexibla arbetstider och arbetsplatser, vilket i sin tur leder till nöjdare personal. Det ställer också andra krav via arbetsmiljöansvaret samt kan leda till stress via krav på tillgänglighet även på obekväma arbetstider.

De kostnadsmässiga effekterna av ökat krav på IT-utveckling kan bli såväl positiva som negativa: lägre kostnader via effektivisering eller högre kostnader via omställningar, implementering av nya system och fortbildning. Det är högst aktuellt att följa och planera för konsekvenserna av de ökade kraven på IT-utveckling.

Näringsliv

Kommunen och det lokala näringslivet sitter i samma båt och det är klokt om vi rör åt samma håll och med samordnade årtag. Under 1980-talet talade man inom näringslivet ofta i termer av en närande och en tärande sektor. Den tiden är förbi. Idag visar olika studier att ett gott samspel mellan den privata och den offentliga sektorn ofta är en starkt bidragande kraft till en god lokal och regional utveckling.

Sysselsättningstillväxten bland svenska företag sker idag framförallt i små och mellanstora företag som i många fall har en stark lokal förankring. Därmed bland annat beroende av en god kompetensförsörjning. Det handlar dels om direkta åtgärder i form av till exempel skraddarsydda utbildningar, dels om att med en god offentlig och privat service få fler människor att vilja bo på orten. Det behövs bra skolor och förskolor, attraktiva boendemöjligheter, kultur- och fritidsaktiviteter, bra infrastruktur samt även en god privat service med bankkontor, bensinmackor, affärer, caféer och restauranger.

Men också ortens attraktivitet är av stor vikt för att lösa den framtida kompetensförsörjningen. SKL har uppmärksammat att kommuner som har ett lokalt näringsliv som engagerar sig lite utöver det som kan förväntas av dem, uppnår ett väldigt gott lokalt företagsklimat ofta förenat med sysselsättningstillväxt och förbättrad befolkningsutveckling.

Snabbhet efterfrågas allt mer och näringslivet önskar och förväntar sig samt kräver snabba beslut från kommunen, exempelvis inom myndighetsutövning. Snabbheten är en viktig del av det lokala företagsklimatet. En ökad efterfrågan på snabb service ställer krav på intern och extern samordning och kommunikation i kommunen.

Kommunen som arbetsgivare

Det är cirka 330 000 personer som når pensionsålder mellan åren 2010 och 2019. Av dessa jobbar 290 000 inom kommuner och landsting och 40 000 hos andra offentligt finansierade utförare. Det största antalet pensionsavgångar kommer att ske fram till år 2016. Inom Haparanda kommun kommer cirka 140 personer uppnå pensionsålder under perioden 2014-2018. Andelen äldre i befolkningen kommer att öka, vilket skapar större efterfrågan på välfärdstjänster.

De regionala skillnaderna i rekryteringsbehov är stora. I glesbygdskommunerna blir andelen äldre i befolkningen allt större, vilket skapar stora behov i bland annat äldreomsorgen. I storstäderna ökar däremot behoven av personal i förskola och skola mer än i andra delar av landet. Vidare märks en tendens att färre unga väljer gymnasieutbildningar inom vård och omsorg. Även inom lärarutbildningen på universitet märks en lägre attraktivitet, särskilt inom förskolelärare, lärare i till exempel matematik, teknik och yrkesämnen, vissa språk och speciallärare. Denna utveckling innebär en större konkurrens om kompetenta medarbetare. Rätt kompetens är en framtidsfråga för kommuner som arbetsgivare. Undersökningar visar att medarbetarna i kommuner är engagerade, motiverade och i stor utsträckning trivs med sina jobb och arbetsplatser. Men för att kunna locka människor med rätt kompetens att söka sig till välfärdssektorn måste kommuner hela tiden utvecklas för att bli ännu bättre och mer attraktiva som arbetsgivare. En viktig del av detta är att marknadsföra sig och alla de intressanta jobb som finns i sektorn.

Få unga akademiker anger kommunerna som sin drömarbetsgivare och den största anledningen är inte lönen, utan den lägre statusen. Ett antal undersökningar visar på ett minskat intresse för chefsjobb i Sverige. Många anser inte heller att de rådande arbetsvillkoren för chefer är attraktiva. Undersökningar visar på att arbetsgivarens och ungas önskemål skiljer sig åt. Det är viktigt för arbetsgivare inom den offentliga sektorn att man fångar upp de yngres önskemål annars riskerar det bli svårt att rekrytera chefer och medarbetare i framtiden. Kommunen behöver fortsätta arbetet med attraktiv arbetsgivarpolitik, mycket har gjorts inom chefsprogram, introduktioner och arbetsmiljö men arbetet måste fortsätta.

Omsorg

En ökad psykisk ohälsa, allt längre ned i åldrarna, speciellt bland flickor är en trend. En ökad psykisk ohälsa kan leda till ökad utslagning från skolan, vilket är kopplat till med ökad risk för arbetslöshet och socialt utanförskap. Detta kan på sikt medföra ökade kostnader för socialförvaltningen i kommunen. Psykisk ohälsa riskerar även fler sjukskrivningar, vilket i så fall även ökar kraven på sociala insatser. Andra möjliga konsekvenser innefattar ett ökat missbruk, liksom ökat antal självmord bland unga. Sammantaget medför en ökad ohälsa bland befolkningen ett ökat tryck på samverkan mellan skola, sjukvård och socialtjänst, som mellan nämnderna i kommunen. Särskilda insatser inom området är påbörjat men det är viktigt att fortsätta att noggrant följa detta.

Allt tyder på att fler blir äldre och sjukare samt debuterar sent i äldreomsorgen. Bland dessa är funktionsnedsättningar vanliga. Konklusionen från studier är att fler friska år följs av fler sjuka år hos de äldre. Därmed kommer belastningen på äldreomsorgen att öka i framtiden. Vidare kommer högre krav att ställas på vården av multisjuka.

Integration

Haparanda tog emot 50-talet nyanlända under det senaste året. Undersökningar visar att ca 40 % av dessa väljer att stanna kvar i kommunen efter en tidsperiod på 3 år.

Nyanlända elever har generellt sett något svårare att uppfylla kunskapskraven i grundskolan och gymnasieskolan. Det är framförallt de elever som kommer sent till Sverige som har svårare att uppnå kravnivåerna. Skolgång för nyanlända elever har i den nya skollagen (SFS 2010:800) förtydligats genom att huvudmannen ska se till att elever som behöver studiehandledning på modersmålet får sådant stöd. Satsningar måste göras på modersmålsundervisning och studiehandledning som stödjer elevens arbete i skolan och ökar förutsättningarna att nå kursplanens mål.

Lärare som ska ansvara för att eleverna lär sig svenska måste ha specialistkompetens i vad det innebär att lära sig ett nytt språk. Vidare måste de ha särskilda kunskaper om hur andraspråksinläring går till och veta vilka förutsättningar som är nödvändiga för en gynnsam språk- och kunskapsutveckling. Skolverket planerar ett omfattande utbud av kompetensutvecklingsinsatser för rektorer och lärare, satsningarna har inletts 2013 och pågår fram till 2016.

Utbildningen i svenska för invandrare (Sfi) är satt under förändring som innebär att den samordnas med övrig kommunal vuxenutbildning och att Arbetsförmedlingen ges möjlighet att upphandla Sfi för dem som kommer som flyktingar, om det sker tillsammans med andra arbetsmarknadspolitiska aktiviteter.

Kommunikation

Ständig uppkoppling till internet kommer snart att vara en naturlig del av livet för nästan alla medborgare.

När som helst, var som helst och hur som helst kan man kommunicera med allt och alla om allt. Förväntningarna på kommuner ökar på att viss service alltid ska vara tillgänglig – den kommunala servicen ska finnas i fickan. På tre år har tillgången till mobilt internet bland ungdomar i åldrarna 12-15 år ökat från 19 till 93 procent och andelen dagliga användare har ökat från 3 till 78 procent.

I dag har nästan hälften av alla tvååringar prövat att använda internet. Sammantaget innebär detta att kommuner behöver bli bättre på att kommunicera sina förehavanden och lyfta fram de unika i kommunen. Detta innebär att förväntningarna på kommuner och dess verksamheter kommer att öka med användandet samt den nya generationen.

På Gränsen

Projektet kommer möjligen att innebära konsekvenser inom vårt fastighetsbestånd inom kortsikt, dock kan i nuläget inte anges exakt på vilket sätt. Även konsekvenser inom infrastrukturen (vägar, avlopp, vatten samt fjärrvärme) kan räknas. Arbetet med att se över programutbud inom gymnasiet kommer att påbörjas inom kort. Ett ökat samarbete inom skolan och näringslivet förväntas via den nya skolan. Projektet beräknas även tillföra arbetstillfällen samt öka attraktiviteten för kommunen. Allt detta i sin tur påverkar även kommunens budget.

5. Mål, inriktningar och indikatorer

Nedan redovisas gällande inriktningar, mål och indikatorer som ligger till grund för kommunens verksamhetsplanering kommande period.

5.1 Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige har 17 övergripande inriktningar (mål) för god ekonomisk hushållning. Indikatorerna förfinar mätningen och möjligheten att kunna bedöma måluppfyllelsen mer precist. Under den kommande perioden prioriteras följande områden som ska ligga till grund för nämndernas målarbete.

Utvecklingsområden (Vision 2020)	KF:s Inriktningar	Indikatorer
Upplevelserik handels- och besöksplats	Marknadsföra och utveckla HaparandaTornio som en attraktiv besöksort	Varumärkesbarometern - igenkännisgraden av varumärket HaparandaTornio (Printmedia, Dagens Industris läsare), %
	Utökad samarbete med och mellan företagen	
	Aktivare kulturliv	Vad tror eller tycker medborgarna om Haparandas Kulturliv, Nöjdhets-Index 0-100?
Dynamiskt företagsamhet	Ett brett och dynamiskt näringsliv som ger fler Haparandabor arbete	Öppet arbetslösa, årsmedeltal, %
	Arbeta för fler nyetableringar	Antalet nystartade företag, helår
	Förankra och förbättra relationen till det lokala näringslivet	Vad ger företagarna för sammanfattande omdöme om företagsklimatet i kommunen, Svenskt Näringslivs ranking? (Ju lägre desto bättre)
Logistisk nod	Utveckla och stimulera infrastrukturen inom, till och från HaparandaTornio	
Hållbar Livsmiljö	Vi ska skapa ett hållbart, långsiktigt och klimatsmart HaparandaTornio	Kommunranking (Miljöaktuellt)
	HaparandaTornio skall vara en attraktiv, säker och trygg kommun för alla att bo i och vilja flytta till	Vad tycker medborgarna om Haparanda som en plats att leva och bo i, Nöjd-Region-Index, 0-100
	Medborgaren i centrum	Hur stor andel av medborgarna som tar kontakt med kommunen via telefon för att får svar på en enkel fråga får kontakt med en handläggare, %? Vad tycker medborgarna i Haparanda om kommunens verksamheter, Nöjd-Medborgar-Index, 0-100
	Vi ska förbättra tillgängligheten inom, till och från HaparandaTornio	
	Haparanda stad skall vara en attraktiv, kreativ och framtidsinriktad arbetsplats.	NÖJD-MEDARBETAR-INDEKX, 0-100?
	Vi skall arbeta långsiktigt förebyggande för att förbättra livsvillkoren för medborgare i HaparandaTornio	Hur högt är sjukpenningtalet bland kommunens invånare, antal utbetalda dagar per registrerad försäkrad, 16-64 år? (Ju lägre desto bättre. Ny definition på indikatorn från och med 2011, ersätter ohälsotalet)
	Finansiellt mål: Resultatöverskott på två procent av skatter- och statsbidrag Finansiellt mål: Vid försäljning av fastigheter eller mark skall minst 50 procent av likviderna amorteras	
Gränslös Kunskap	Vi ska arbeta för ett livslångt och gränslöst lärande och stödja en positiv utveckling av verksamheten och eleven Entreprenörskap och hållbart perspektiv ska profilera Haparandas skolor	Vilket resultat når elever studerande i gymnasieskolan boende i kommunen, andel (%) som fullföljer inom 4 år?

5.2 Kommunstyrelsen

Utvecklingsområden (Vision 2020)	KF:s Inriktningar	Nämndens mål	Indikatorer
Upplevelserik handels- och besöksplats	Marknadsföra och utveckla HaparandaTornio som en attraktiv besöksort	Haparanda ska bli en attraktivare handels- och besöksort genom fler besök och ökad handel.	Antal besöksnätter, Handelsvolym, Tax-free
	Utökad samarbete med och mellan företagen		
	Aktivare kulturliv		
Dynamiskt företagsamhet	Ett brett och dynamiskt näringsliv som ger fler Haparandabor arbete	Skapa förutsättningar för ett dynamiskt näringsliv genom fler etableringar och arbetstillfällen samt förbättrade relationen till företagen.	Antal nystartade företag, Näringslivsklimat, Insikt, Öppet arbetslösa, Årets UF-kommun, Öppna jämförelser: Näringslivskostnad (netto)
	Arbeta för fler nyetableringar		
	Förankra och förbättra relationen till det lokala näringslivet		
Logistisk nod	Utveckla och stimulera infrastrukturen inom, till och från HaparandaTornio	Öka attraktiviteten och tillgängligheten genom förbättrad infrastruktur.	Antal meter väg, antal meter Va, antal meter Bredband, Öppna jämförelser: Kostnad infrastruktur kronor/invånare, Kostnad per resenär kollektivtrafik samt ringlinjen
Hållbar Livsmiljö	Vi ska skapa ett hållbart, långsiktigt och klimatsmart HaparandaTornio	Skapa en klimatsmart verksamhet genom minskad energiförbrukning.	Energiförbrukning inom organisationen
	HaparandaTornio skall vara en attraktiv, säker och trygg kommun för alla att bo i och vilja flytta till	Haparanda skall bli en mer attraktiv ort genom ökad säkerhet och trygghet.	Öppna jämförelser: Trygghet och säkerhet
	Medborgaren i centrum	Öka medborgarnas delaktighet genom ökad dialog och kommunikation.	KKIK: e-post, hemsidan, telefon, bemötande
	Vi ska förbättra tillgängligheten inom, till och från HaparandaTornio		
	Haparanda stad skall vara en attraktiv, kreativ och framtidsinriktad arbetsplats. Vi skall arbeta långsiktigt förebyggande för att förbättra livsvillkoren för medborgare i HaparandaTornio Finansiellt mål: Resultatöverskott på två procent av skatter- och statsbidrag Finansiellt mål: Vid försäljning av fastigheter eller mark skall minst 50 procent av likviderna amorteras	Haparanda stad skall vara en attraktiv arbetsgivare.	Medarbetarundersökning; NMI högre än 64, Sjukfrånvaro
Gränslös Kunskap	Vi ska arbeta för ett livslångt och gränslöst lärande och stödja en positiv utveckling av verksamheten och eleven		
	Entreprenörskap och hållbart perspektiv ska profilera Haparandas skolor		

	2015	2016	2016	2017
Kommunstyrelsen				
Budgetram utifrån föregående år	65 128	64 750	64 750	64 750
Förändring drift tkr				
Viktoriatorget				
Resecentrum (-buss)				
Fastighetsförvaltning				
Gator och vägar				
Utredning heltider	262			
Medborgarkontoret				
Effektivisering				
Total drift förändring	262	0	0	0
Omfördelning från KS				
Landsbygdsutveckling	-177			
Livsmedels- o varuförsörj	-68			
Samhällsbyggnadskontoret till SHB nämnd	-395			
Ny budgetram	64 750	64 750	64 750	64 750

5.3 Barn och ungdomsnämnden

Utvecklingsområden (Vision 2020)	KF:s Inriktningar	Nämndens Mål
Upplevelserik handels- och besöksplats	Marknadsföra och utveckla HaparandaTornio som en attraktiv besöksort	Ett rikt, mångfaldigt och mångkulturellt kultur- och fritidsutbud som stärker medborgarnas folkhälsa samt ökar attraktiviteten för besökare.
	Utökat samarbete med och mellan företagen Aktivare kulturliv	
Dynamiskt företagsamhet	Ett brett och dynamiskt näringsliv som ger fler Haparandabor arbete	
	Arbeta för fler nyetableringar Förankra och förbättra relationen till det lokala näringslivet	
Logistisk nod	Utveckla och stimulera infrastrukturen inom, till och från HaparandaTornio	
Hållbar Livsmiljö	Vi ska skapa ett hållbart, långsiktigt och klimatsmart HaparandaTornio	
	HaparandaTornio skall vara en attraktiv, säker och trygg nav för alla att bo i och vilja flytta till	
	Medborgaren i centrum	Stärka kunskapen om bygdens kulturarv för att som medborgare i Haparanda kommun känna sig stolt över sin hemort. (gemensamt för Bun och SN)
	Vi ska förbättra tillgängligheten inom, till och från HaparandaTornio	Skapa och tillgängliggöra attraktiva miljöer. (gemensamt mål SN och BUN)
	Haparanda stad skall vara en attraktiv, kreativ och framtidsinriktad arbetsplats	
	Vi skall arbeta långsiktigt förebyggande för att förbättra livsvillkoren för medborgare i HaparandaTornio	Främja den psykiska och fysiska hälsan bland medborgarna. (Gemensamt mål SN och BUN) Minska riskbruk och missbruk av tobak, alkohol och droger. (gemensamt mål SN och BUN) Öka gemenskap, jämställdhet, delaktighet och trygghet i samhället. (gemensamt mål SN och BUN)
Gränslös Kunskap	Vi ska arbeta för ett livslångt och gränslöst lärande och stödja en positiv utveckling av verksamheterna	Höja måluppfyllelsen i förskola, skola och fritidshem. Genom användning av IT omdefiniera lärandet för att rusta eleverna för det kommande samhället. Öka tillgängligheten och användandet av digital information och teknik på ett hälsofrämjande sätt. (gemensamt mål Bun och SN)
	Entreprenörskap och hållbart perspektiv ska profilera Haparanda	

	2015	2016	2017
Barn och ungdomsförvaltningen			
Budgetram utifrån föregående år	236 952	234 797	233 297
Förändring drift tkr			
Fritid effektiviseringar	-500		
Basbelopp museum	-1 500		
Höjning av driftbidrag till samlingslokaler 11,5 %	59		
För- & grundskola, 2 tjänster	-1 000		
Minskad kopieringskostnad	-59		
Kapitalkostnader			
Programutbud gymn marknadsföring	100		
Satsning grundskola läsinlärning	500		
Effektivisering		-1 500	
Lokalhyra skola (8,2mkr)/multiarena (8,9mkr) 17,1mkr			
Total drift förändring	-2 400	-1 500	0
Omfördelning från KS			
Landsbygdsutveckling	177		
Livsmedels- o varuförsörj	68		
Ny budgetram	234 797	233 297	233 297

5.4 Socialnämnden

Utvecklingsområden (Vision 2020)	KF:s Inriktningar	Nämndens Mål
Upplevelserik handels- och besöksplats	<p>Marknadsföra och utveckla HaparandaTornio som en attraktiv besöksort</p> <p>Utökat samarbete med och mellan företagen</p> <p>Aktivare kulturliv</p>	
Dynamiskt företagsamhet	<p>Ett brett och dynamiskt näringsliv som ger fler Haparandabor arbete</p> <p>Arbeta för fler nyetableringar</p> <p>Förankra och förbättra relationen till det lokala näringslivet</p>	
Logistisk nod	Utveckla och stimulera infrastrukturen inom, till och från HaparandaTornio	
Hållbar Livsmiljö	<p>Vi ska skapa ett hållbart, långsiktigt och klimatsmart HaparandaTornio</p> <p>HaparandaTornio skall vara en attraktiv, säker och trygg nav för alla att bo i och vilja flytta till</p> <p>Medborgaren i centrum</p> <p>Vi ska förbättra tillgängligheten inom, till och från HaparandaTornio</p> <p>Haparanda stad skall vara en attraktiv, kreativ och framtidsinriktad arbetsplats</p> <p>Vi skall arbeta långsiktigt förebyggande för att förbättra livsvillkoren för medborgare i HaparandaTornio</p> <p>Finansiellt mål: Resultatöverskott på två procent av skatter- och statsbidrag</p> <p>Finansiellt mål: Vid försäljning av fastigheter eller mark skall minst 50 procent av likviderna amorteras</p>	<p>Stärka kunskapen om bygdens kulturarv för att som medborgare i Haparanda kommun känna sig stolt över sin hemort. (gemensamt mål för SN och BUN)</p> <p>Hög kundnöjdhet gällande kvalitet, bemötande, tillgänglighet, delaktighet och kunnig personal jämfört med genomsnittet i Sverige.</p> <p>Skapa och tillgängliggöra attraktiva miljöer. (gemensamt mål SN och BUN)</p> <p>Att aktivt arbeta med förebyggande och tidiga insatser jämfört med likvärdiga kommuner i Sverige. (Öppna jämförelser)</p> <p>Främja den psykiska och fysiska hälsan bland medborgarna. (Gemensamt mål SN och BUN)</p> <p>Minska riskbruk och missbruk av tobak, alkohol och droger. (gemensamt mål SN och BUN)</p> <p>Öka gemenskap, jämställdhet, delaktighet och trygghet i samhället. (gemensamt mål SN och BUN)</p> <p>Systematiskt arbeta för en budget i balans.</p>
Gränslös Kunskap	<p>Vi ska arbeta för ett livslångt och gränslöst lärande och stödja en positiv utveckling av verksamheterna</p> <p>Entreprenörskap och hållbart perspektiv ska profilera Haparanda</p>	<p>Öka tillgängligheten och användandet av digital information och teknik på ett hälsofrämjande sätt. (Gemensamt mål SN och BUN)</p>

	2015	2016	2017
Socialnämnden			
Budgetram utifrån föregående år	211 408	214 408	215 908
Förändring drift tkr			
Demensboendet	1 500	1 500	
Arbetsmarknadsåtgärder (klassmorfar, äldrestöd) 800tkr	1000		
Lunden nattjänst			
Gruppboende omsorgen 2000tkr			
IFO, barnskyddet 1,0åa	500		
Utredning SOC (konsult)			
Total drift förändring	3 000	1 500	0
Ny budgetram	214 408	215 908	215 908

5.5 Samhällsbyggnadsnämnden

Utvecklingsområden (Vision 2020)	KF:s Inriktningar	Nämndens Mål
Upplevelserik handels- och besöksplats	Marknadsföra och utveckla HaparandaTornio som en attraktiv besöksort	
	Utökad samarbete med och mellan företagen	
	Aktivare kulturliv	
Dynamiskt företagsamhet	Ett brett och dynamiskt näringsliv som ger fler Haparandabor arbete	
	Arbeta för fler nyetableringar	
	Förankra och förbättra relationen till det lokala näringslivet	
Logistisk nod	Utveckla och stimulera infrastrukturen inom, till och från HaparandaTornio	
Hållbar Livsmiljö	Vi ska skapa ett hållbart, långsiktigt och klimatsmart HaparandaTornio	Främja en giffri och hållbar miljö
	HaparandaTornio skall vara en attraktiv, säker och trygg nav för alla att bo i och vilja flytta till	Säkra god livsmedelshantering Säkra miljö- och hälsoskydd God framförhållning och kunna tillhandahålla attraktiv och byggbar mark för olika ändamål. Tillhandahålla god service
	Medborgaren i centrum	
	Vi ska förbättra tillgängligheten inom, till och från HaparandaTornio	
	Haparanda stad skall vara en attraktiv, kreativ och framtidsinriktad arbetsplats	
	Vi skall arbeta långsiktigt förebyggande för att förbättra livsvillkoren för medborgare i HaparandaTornio	
Finansiellt mål: Resultatöverskott på två procent av skatter- och statsbidrag		
Finansiellt mål: Vid försäljning av fastigheter eller mark skall minst 50 procent av likviderna amorteras		
Gränslös Kunskap	Vi ska arbeta för ett livslångt och gränslöst lärande och stödja en positiv utveckling av verksamheterna	
	Entreprenörskap och hållbart perspektiv ska profilera Haparanda	

6. Budgetförutsättningar

Nedan redovisas de antaganden som gjorts gällande budgetförutsättningarna för den kommande treårsperioden.

Antaganden om skatter & Statsbidrag

SKL löpande prognoser ligger som grund för beräkning av skatter & statsbidrag och underlaget justeras löpande. Den senaste prognosen (april) är uppreviderad främst på att grundavdragen reviderats ned, vilket leder till ökade intäkter.

Antagande av befolkningsutveckling

Befolkningsantagningen för beräkning av skatter och statsbidrag ligger på -50 personer årligen för planen 2014-2016 enligt beslut i KF 2013-06-10.

Kompensation för löneökningar

Verksamheterna skall kompenseras för löneökningar. Medel för detta budgeteras centralt som efter genomförda förhandlingar fördelas till verksamheterna. För löneökningar avsätts under den kommande treårsperioden 34,6mkr. **Underlaget för kompensationen kommer att justeras löpande efter SKL-prognoser.**

Fondering av pensionsmedel

Fondering av pensionsmedel skall ske i den omfattning som ekonomi och likviditet tillåter. Att amortera på anläggningslånen utöver det planerade kan vara ett alternativ till fondering.

Amortering på anläggningslån

10 miljoner årligen och vid eventuell försäljning av anläggningstillgångar amorteras minst hälften av försäljningslikviden.

Investeringar

Bruttoinvesteringarna kommer sammantaget under tre år framåt (2015-2017) att uppgå till 65,3 mkr. **Avskrivningsunderlaget justeras efter rådande investeringsplan.**

Skattesats

Skattesatsen föreslås vara oförändrad för år 2014 d.v.s. 22,50 kr

6.1 Känslighetsanalys

Känslighetsanalysen visar hur kommunens kostnader påverkas av förändrade förutsättningar avseende kostnadsutveckling, skatteuttag samt befolkning. Detta redovisas i nedanstående tabell.

TABELL 4: Känslighetsanalys

Händelse	Ökad/minskad kostnad i miljoner kronor
Lönekostnadsförändring 1 %	+/- 3 Mnkr
Förändring snittränta 1 %	+/- 0,5 Mnkr
Förändring utdebitering, 10 öre	+/- 1,7 Mnkr
Förändring befolkning, 100 invånare	+/- 5 Mnkr

6.2 Driftbudget 2014-2017

TABELL 5: Driftsbudget

	2014	2015	2016	2017
Kommunfullmäktige	2 050	1 975	1 975	1 975
Fullmäktige	435	435	435	435
Revision	900	900	900	900
Valnämnd	100	25	25	25
Överförmyndarverksamhet	615	615	615	615
Kommunstyrelse	65 128	64 750	64 750	64 750
Kommunledningsförvaltning	35 422	35 439	35 422	35 422
Fastighetsförvaltning	22 472	22 472	22 472	22 472
Räddningstjänsten	6 839	6 839	6 839	6 839
Samhällsbyggnadskontoret	395			
Pensionsåtaganden	14 668	15 472	15 472	15 472
Barn o ungdomsnämnd	236 952	234 797	233 297	233 297
Samhällsbyggnadsnämnd	1 392	1 787	1 787	1 787
Socialnämnden	211 408	214 408	215 908	215 908
Summa driftbudget	531 598	533 189	533 189	533 189
Ansvarsåtaganden, borgen	400	400	400	400
Intern kapitaltjänst	-43 305	-44 005	-44 705	-45 405
Summa	488 693	489 584	488 884	488 184
Löneökning 2014	10 940	10 940	10 940	10 940
Löneökning 2015		11 268	11 268	11 268
Löneökning 2016			11 494	11 494
Löneökning 2017				11 838
Till resultatbudget	499 633	511 792	522 586	533 724

6.3 Resultatbudget 2014-2017

TABELL 6: Resultatbudget

	2014	2015	2016	2017
Verksamhetens nettokostnader, ink löneök	-499 633	-511 792	-522 586	-533 724
Avskrivningar	-23 931	-24 631	-25 331	-26 031
Verksamhetens nettokostnader	-523 564	-536 423	-547 917	-559 755
Skatteintäkter	365 406	383 488	403 813	423 600
Statsbidrag	171 413	172 725	168 181	163 244
Fastighetsavgift	16 729	17 033	17 033	17 033
Finansnetto*	-10 700	-10 300	-9 900	-9 500
Resultat före extraordinära poster	19 285	26 523	31 210	34 622
Extraordinära intäkter	0	0	0	0
Extraordinära kostnader	0	0	0	0
Årets resultat	19 285	26 523	31 210	34 622
Ospecifierade sparkrav	0	0	0	0
Justering årets.res mot balanskrav				
ÅRETS JUSTERADE RESULTAT	19 285	26 523	31 210	34 622
Årligt resultat på minst 2 % av skatter och stadsbidrag	3,48%	4,63%	5,30%	5,73%
Befolkning				
Befolkning nov	9 886	9 836	9 786	9 736
- förändring året innan				

6.4 Investeringsbudget 2014-2017

TABELL 7: Investeringsbudget

INVESTERINGSBUDGET				
Investeringsbudget 2014-17	2014	2015	2016	2017
Samhällsbyggnadskontoret	250	500	250	250
Digitalisering Primärkartor	250	250	250	250
Digitalisering EPD		250		
IT-kontoret	500	1 000	500	500
IT-investeringar+bredband	500	1 000	500	500
Räddningstjänst	550			
Investeringar räddningstjänst	550			
Konstinköp	300			
Konst och utsmyckning	300			
Vatten & Avfall	4 000	7 000	5 000	5 000
VA-nät och anläggningar	4 000	7 000	5 000	5 000
Fastigheter	13 000	10 000	6 400	4 400
Investering fastigheter	6 000	7 000	4 400	4 400
Språkskola flytt			2 000	
Idrotts hall Seskarö	4 000	0		
Demesboende Klippan	3 000	3 000		
Gator, vägar & parker	6 100	7 200	7 200	7 200
Stads & centrumutveckling	200			
Gator och vägar	5 000	7 200	7 200	7 200
GC vägar	200			
Vägbelysning (2014 byar 200tkr & vid ev. övertagande av bel väg99, byte armaturer 600tkr)	200			
Lekparker	0			
Arbetsmaskiner & Redskap	300			
Skogsbruksplan	200			
Övriga investeringar	2 500	2 700	0	0
Muddring älvmyrning	2 500			
EU-park pågränsen		1 500		
Resecentrum järnväg		500		
Motionsled CapeEast/Riekkola		700		
Barn och Ungdomsnämnden	3 700	1 300	1 300	1 300
Kukkola kulturby	300	300	300	300
Kulturinvesteringar				
Nytt konstgräs Gränsvallen	1 900			
Idrotts & friluftsanläggningar	500			
Förskola yttre och inre miljö	500			
Investeringar BUN	500	1 000	1 000	1 000
Socialnämnden	750	1 000	1 000	1 000
Investeringar SOC	750	1 000	1 000	1 000
Reinvesteringar boenden				
INVESTERINGAR TOTALT	31 650	30 700	21 650	19 650

6.5 Finansieringsbudget 2014-2017

TABELL 8: Finansieringsbudget

6.4 FINANSIERINGSBUDGET	2014	2015	2016	2017
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN				
Årets resultat	19 285	26 523	31 210	34 622
Justering av ej likviditetspåverkande poster:				
Justering för av- och nedskrivningar	23 931	24 631	25 331	26 031
Justering av nedskrivning				
Justering utdelning pensionsmedelsfond				
Justering ökn/minskning kortfristiga skulder				
Justering ökn/minskn kortfristiga fordringar				
Justering ökn/minskn förråd, lager				
Justering för gjorda avsättningar				
Justering leasing				
Kommuninvest				
Kassaflöde från den löpande verksamheten	43 216	51 154	56 541	60 653
INVESTERINGSVERKSAMHETEN				
Investering i materiella anläggningstillgångar	-31 650	-30 700	-21 650	-19 650
Försäljning av materiella anläggningstillgångar				
Investering i finansiella anläggningstillgångar				
Försäljning av finansiella anläggningstillgångar				
Leasingkostnad pc-lån				
Inbetalningar pc-lån				
Aktier, andelar, placerade gåvomedel				
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-31 650	-30 700	-21 650	-19 650
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN				
Minskning av långfristiga fordringar				
Amortering av skuld	-10 000	-10 000	-10 000	-10 000
Ökning av långfristig fordran				
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-10 000	-10 000	-10 000	-10 000
Likvida medel vid årets början	24 224	25 790	36 243	61 134
Likvida medel vid periodens slut	25 790	36 243	61 134	92 137
Periodens kassaflöde	1 566	10 454	24 891	31 003