

Norsjö kommun

verksamhetsplan 2026 för kommunledningskontoret

Prioriterade utvecklings- och insatsområden samt verksamheternas arbete mot övergripande mål fastställda av KS.

Dokumenttyp	Dokumentägare	Beslutsinstans	Giltig till
Plan	Kommunchef	Kommunstyrelsen	2026-12-31
Upprättad av	Fastställd/upprättad	Reviderad av	Senast reviderad
Kommunchef och kanslichef	2026-02-03		
Dokumentet gäller för			Diarienummer
Kommunledningskontoret (kansli, HR, ekonomi och IT)			KS-26/00011



Inledning

Kommunledningskontoret (KLK) innefattar fyra stödenheter till kommunens medborgare, politiker och övriga kommunala verksamheter: HR, ekonomi, kansli och IT.

KLK har utifrån analys av föregående årsutfall och en gemensam workshop utformat en plan för verksamheterna samt målsättningar som kommunstyrelsen ska fastställa för 2025.

Arbetet återrapporteras till politiken vid utskott och delårsredovisningar, samt följs upp i den årligen fastställda internkontrollplanen.

Norsjö kommun har en vision, "Världens bästa vardag", som är antagen av kommunfullmäktige. Utifrån visionen finns en långsiktig strategi för att fram till år 2050 öka Norsjö kommuns befolkning och peka ut färdriktning för önskad utveckling.

Kommunfullmäktige har fastställt övergripande mål för mandatperioden (2023–2026). Varje år fastställs också den budget som förvaltningen har att förhålla sig till.

Kommunstyrelsen fastställer en årlig verksamhetsplan per verksamhetsområde, inklusive mål och/eller målinriktningar som beskriver hur vision, mål och strategidokument ska förverkligas.

Verksamhetsplanen innehåller även beskrivning hur verksamheten, via aktiviteter och/eller nyckeltal arbetar inom kommunfullmäktiges målindikatorer för att förbättra utfall.

Verksamhetsplanen ska vara realistisk och inrymmas inom fastställda ekonomiska ramar. Den är utformad för att både stötta verksamheternas arbete, samt direkt verka för en högre måluppfyllelse för de övergripande målen och mot visionen.

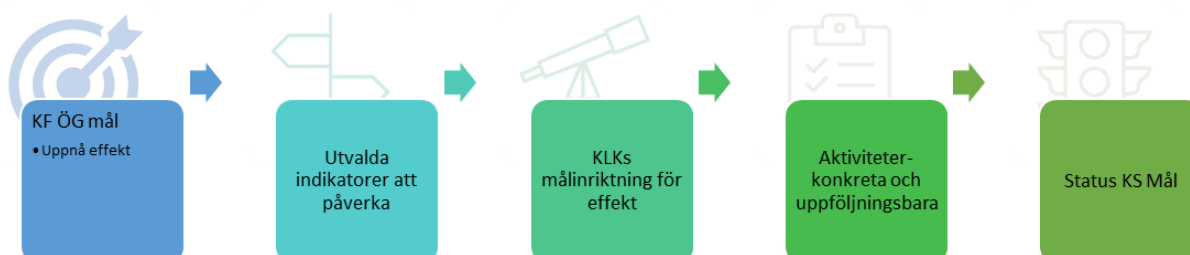
Delårsrapporter och en årsrapport sammanställer hur verksamheten fortskrider med sitt arbete. I dessa rapporter kan statusläge beskrivas för respektive målområde eller indikator eller aktiviteter genom färgsättning (röd, gul, grön), i tabellform eller i text.

Struktur inom verksamhetsplanen – hur KLK bemöter och bearbetar ÖG mål till aktiviteter 2026

KLKs verksamhetsplan är utformad för att både stötta verksamheternas arbete och direkt verka för en högre måluppfyllelse för de övergripande målen och mot visionen.

KLKs målinriktningar och aktiviteter utgår från att det redan finns tydliga mandat, befogenheter, ansvar och roller, men vid behov via dialog kan dessa lyftas i kvalitetssyfte. Inom målinriktningar identifieras vilken enhet som initierat förslaget, men för den skull exkluderas inte övriga enheter inom KLK när det gäller engagemang, stöd, hjälp och/eller utveckling inom målinriktningen.

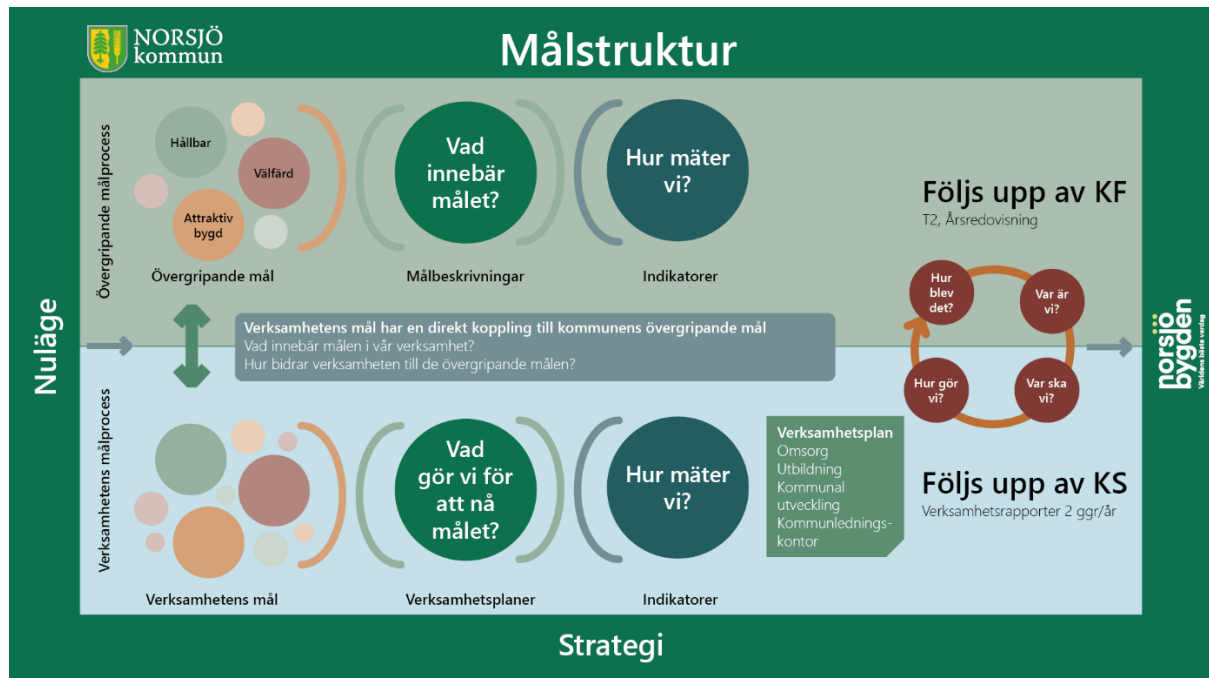
Enheterna inom KLK bearbetar underlag och aktiviteter löpande och gemensamma träffar planeras in under året.



I enlighet med Tillitsbaserad styrning och ledning har kommunledningskontorets verksamhetsplan tagits fram tillsammans med personalen. De har själva beskrivit vad som de anser kommer att leda organisationen i rätt riktning mot de uppsatta mandatmålen.

Arbetet har givit målinriktningar och aktiviteter som ger en illustration av hur man kommer att arbeta. Dessa är dock inga exakta indikatorer som ska följas upp. Aktiviteterna kan dessutom komma behöva prioriteras om under året, eventuellt bytas ut. Ambitionen är att KLKs aktiviteter ska bidra till ökad måluppfyllelse och förbättrat utfall per indikator.

Inom två av de tre mandatmålen som kommunledningskontoret aktivt arbetar mot finns även ett fåtal målsättningar som ska följas upp av KS. Även här har verksamheten önskat begränsa antalet mål som ska mätas – då fokus ska ligga i själva arbetet och inte på det som mätas. Framgångsfaktor är att begränsa styrsignaler som inte får någon effekt.



KF ÖG mål	KF Indikator (styrgräns)	Senaste Status (uppföljning)	KLK mål	Aktiviteter (förttydliga HR, kansli, ekonomi, IT?)	Hur mäta/följa upp? Hur vet vi det?
Hållbar och effektiv organisation	HME (styrgräns motivationsindex: 79)		Förbättrad pre-och onboardingprocess för chefer och medarbetare.	Påbörja införande Behörighetsbiet	Införande klart för någon yrkeskategori JA/NEJ?
			Kompetensutvecklingsinsatser – behovsprövade i verksamheterna.	HR-Kompetenshöjande språkinsatser - konsultation.	Insatser identifierade och påbörjade.
			Förbättra chefers förutsättningar - skapa hållbara chefer	Effektivisera processer Förttydliga rutiner och riktlinjer. Uppdatering-Korrigerig i KIA – identifiera tydliga SAM/OSA områden Upparbeta kortare utbildningar till chefer. Ekonomi stöttar med upprättande av fler förkonterade fakturor	Fråga till chefer – förutsättningar bättre, JA/NEJ?
	SAM (Årlig uppföljning) (undantag särskilda skäl? = Ja		Varje enhet klar i november 2026		Deadline hålls
	Sjukfrånvaro (6,5%)		KLK:s sjukfrånvaro överskrider inte 4%	• Öka friskvårdsaktiviteter (uppmuntra) • Använd aktivt Suntarbetslivs stödmaterial	Sjukfrånvarostatistik
	Budgetavvikelse (0)		God budgetkoll inom varje enhet	Chefer KLK följer upp budget och kommenterar i utskottsrapporterna	Stående punkt på APT JA/NEJ

KF ÖG mål	KF Indikator (styrgräns)	Senaste Status (uppföljning)	KLK mål	Aktiviteter (förttydliga HR, kansli, ekonomi, IT?)	Hur mäta/följa upp? Hur vet vi det?
				Genomgång med medarbetare vid APT för förståelse	
	Avslutsenkät. "Skulle du rekommendera kommunen som arbetsgivare?" Andel positiva svar. (75%)				
	Samverkan med andra kommuner (R10-mätning) (avtal och gemensamma nämnder) (19)		Fler samverkansområden med andra kommuner inom KLK	- Undersöka samverkan civilt försvar/informationssäkerhet - Erfarenhetsutbyte med andra U4-kommuner i Västerbotten. Möten med speciellt ämne några gånger per år.	Fler samverkansområden upprättade än vid årets ingång.
			Stärka förmågan inom AI och digitalisering	Utbildningar inom AI Fortsatt utveckling av handslagets initiativ. Genomföra GAP-analys inom DVIS	ATT utbildningar inom AI genomförts ATT fler digitala initiativ färdigställts under året.
Välkomnande och attraktiv bygd	Medborgarnas helhetsbedömning av kommunen som en plats att bo och leva på (SCB) (utfall 2025= 90,8%)		Öka andel bra bemötande vid kontakt med tjänsteperson i kommunen	- Indirekt - Professionellt, positivt och likvärdigt bemötande (vikarier, medarbetare, chefer, medborgare) - Direkt – reception, kommunikatör, m.fl	SCB-undersökning
	Medborgarnas nöjdhet med kommunens verksamheter (SCB) (utfall 2023: 66,9%)				
	Antal medborgare (ålder 19-64 år) (2000)				
Långsiktig hållbarhet med	Årsresultatets andel av skatter och bidrag (3%)				

KF ÖG mål	KF Indikator (styrgräns)	Senaste Status (uppföljning)	KLK mål	Aktiviteter (förttydliga HR, kansli, ekonomi, IT?)	Hur mäta/följa upp? Hur vet vi det?
en ekonomi i balans för att uppnå god ekonomisk hushållning	Soliditet exklusive ansvarsförbindelse och pensionsförpliktelser (50%)				
	Betalningsberedskap med likvida medel ska uppgå till (60 dagar)				
	Nettoinvesteringar, kr per invånare, mandatperiod (novemberstatistik) (max 4000kr/inv)				
			KLK avviker inte från budget 2026	Ha beredskap för att kunna "parera" för eventuella avvikelser. Uppföljning, dialog, kommunikation	KLKs budget hålls JA/NEJ
			Utbilda personal inom NIS2 och informationssäkerhet	Erbjuda utbildning vår och höst	ATT vi har erbjudit två utbildningstillfällen ATT all administrativ personal haft möjlighet att anmäla sig
			Etablerat stöd för arbete med kontinuitetsplaner	Kansli erbjuder träffar med verksamheterna för att fortsätta arbetet	Påbörjade planer inom alla verksamheter
			Informationsklassning genomförd	Kansli erbjuder träffar med verksamheterna för att fortsätta arbetet	Alla verksamheter har genomfört klassningen