



Hudiksvalls  
kommun



# Norrhälsinglands miljö- och räddningsnämnd

## Verksamhetsrapport 2021-12-31

Ordförande: Per Svensson

Förvaltningschef: Anders Zetterlund

Datum för beslut: 2022-02-24

Diarienummer: 2020.1654

## Innehåll

Sammanfattning .....	2
Viktiga händelser .....	2
Effekter av pandemin .....	3
Förväntad utveckling .....	4
Verksamhetsrisker .....	5
Ekonomi .....	5
Resultaträkning .....	5
Resultat per kostnadsställe .....	5
Kommentar av ekonomiskt resultat .....	6
Investeringar .....	6
Medarbetare .....	7
Anställningar .....	7
Könsfördelning av samtliga anställningar .....	7
Genomsnittlig sysselsättningsgrad .....	8
Totalt arbetad tid omräknat i antal årsarbetare .....	8
Fördelning av totalt utförd tid mellan anställningsformer .....	9
Sammanfattande kommentar av personalresurser .....	9
Rekrytering och kompetensförsörjning .....	9
Förvaltningens kompetensförsörjningsplan för 2022-2026 .....	9
Behov av rekrytering och kompetensförsörjning .....	10
Årliga arbetsmiljöuppföljningar .....	10
Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete .....	10
Aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen .....	11
Måluppfyllelse .....	11
Övergripande mål: Samhällstjänster av högsta kvalitet .....	11
Kommunfullmäktiges verksamhetsmål: Minska sjukskrivningarna .....	11
Kommunfullmäktiges verksamhetsmål: Ökad kvalitet i våra verksamheter .....	12
Kommunfullmäktiges verksamhetsmål: Effektivisering genom behovsstyrd digitalisering .....	12
Övergripande mål: Blomstrande näringsliv .....	12
Kommunfullmäktiges verksamhetsmål: Förbättrad service - bemötande, snabbhet, enkelhet .....	12
Övergripande mål: Attraktiv och hållbar livsmiljö .....	13
Kommunfullmäktiges verksamhetsmål: Bidra till ekologisk, ekonomisk och social hållbarhet .....	13
Särskilda uppdrag .....	14
Indikatorer .....	16

## Sammanfattning

Norrhälsinglands miljö- och räddningsnämnd gick sammantaget med underskott på 777 000 kr

Räddningstjänstens intäkter blev mindre på grund av av pandemin då utbildningar inte kunde genomföras som planerat. Men underskottet beror främst på semesterskulder, extra utbildning för deltidspersonal, sjuklöner kopplat till pandemin, försäkringspremier, företagshälsovård vid anställning av deltidspersonal och fördyrande IT-kostnader i samband med ny yttre befälsfunktion i Hälsingland. Dieselpriiset och reparationskostnader har också bidragit. Två deltidsstationer överskred budgeten på grund av vakanser som innebar ökade kostnader för övertidsersättning för tillgänglig deltidspersonal.

Både tillståndsenheten och miljökontoret har gått med plus. Mindre intäkter har kompenseras av lägre personalkostnader. Livsmedelskontrollen har påverkats mest av arbetet med trängselkontrollerna. Trots hårt arbete återstår en ackumulerad kontrollskuld på 230 timmar. Det motsvarar 256 000 kr som har överförs i enlighet med redovisningslagen till 2022, för att då komma i balans med stöd av tillfällig anställning. Samtidigt införs efterhandsdebitering av livsmedelskontrollen. Ersättning på 550 000 kr sammanlagt har inkommit under året från staten som kompensation för arbetet med trängselkontrollerna i Hudiksvalls och Nordanstigs kommuner.

## Viktiga händelser

### Miljökontoret och tillståndsenheten

- Medverkan i arbetet med framtagande av den Nationella strategin för miljöbalkstillsyn
- Två saluförbud av livsmedel, varav ett blev kontorets första inrapporterade ”RASSF for attention” till EU’s gemensamma system för riskfyllda livsmedel
- Tillsyn utifrån livsmedelsverkets operativa mål: Skötsel och underhåll av drickvattenreservoarer
- Medverkan i HNA’s seminariedag om lokal livsmedelsproduktion
- Genomfört flera olika nationella tillsynsprojekt; Allergier på pizzerior och caféer, Hästgårdar och gödselhantering. I projekten Bekämpningsmedel respektive Hudkrämer fick sammanlagt 3 företag beslut om miljöstraffavgifter



- Internt tillsynsprojekt om egenkontroll och luftkvalitet på skolor påbörjades när pandemin lättade men fick pausas igen
- Aktiv medverkan inför och under mark- och miljödomstolens huvudförhandling om vanadingsruva i Bricka
- Ärendet kring fd Iggesund Hårdkroms kunde avslutas efter 12 års handläggning och godkännande av slutrapporten över saneringsarbetet
- Flera rapporteringar om misstänkta brott gällande avfallshantering. Lågt prioriterat hos åklagaren
- Ca 6 vattendrag har varit föremål för kalkningsåtgärder till en kostnad av 798 tkr varav statsbidrag på 720 000 kr
- Tillsyn över rökfria miljöer utifrån nya tobakslagen
- Brottsförebyggande samverkan inletts med polisen
- Trängselkontroller och informationsinsatser utifrån rådande restriktioner
- Många bolagsändringar inom befintliga serverings- och tobakstillstånd

### **Räddningstjänsten**

- Kommunstyrelsen beslutat i juni att räddningstjänsten skulle stå för kostnaderna för anslutningsavgift och inkoppling av kommunalt dricksvatten till tre fastigheter i Hamre. Kostnaden kommer att påverka nämndens resultat 2022
- Ny lag för systemledning av räddningstjänsterna trädde ikraft
- Start av yttre befäl i samverkan Hälsingland.
- Förberedelser av förebyggande samverkan i Hälsingland. Start 2022

## **Effekter av pandemin**

### **Miljökontoret och tillståndsenheten**

- Löpande omprioriteringar och alternativa tillsynsmetoder
- Distansarbete i varierad omfattning utifrån smittläget och rekommendationer
- Ökat antal uppföljande livsmedelskontroller. Tre verksamheter fick stänga tillfälligt då allvarliga brister konstaterades. Tuffa tider för branschen ökar risken för effekter på livsmedelssäkerheten. Distanskontroller kan inte ersätta fysiska kontroller på plats



- Fortsatt kontrollskuld inom livsmedelstillsynen där pandemin är en av orsakerna. Resurser överförts till 2022 för att komma i balans
- Mycket svajigt år för krog- och restaurangbranschen. Ömsom lättnader och restriktioner skapar stor osäkerhet och innebar kraftigt ökat behov av information och rådgivning.
- Många möten och mycket arbete kring stora evenemang som skulle återupptas, som sen fick skrinläggas. Hudik-kalaset blev av men med mycket samverkan för att uppfylla restriktionerna.
- Ökat byggande parallellt med stora planarbeten har inneburit stora arbetsinsatser för remisshantering och samråd.

### **Räddningstjänsten**

- Uteblivna utbildningar med uteblivna intäkter
- Begränsat förebyggande arbete och tillsyner. Alternativa tillsynsmetoder
- Digital mognad med många lärdomar till gagn för ekonomi och effektivitet
- Merarbete för corona-anpassade övningar för hel- och deltidspersonal

## **Förväntad utveckling**

- Nytt normalläge med schemalagt distansarbete i någon omfattning utan att inverka på den viktiga sociala arbetsmiljön, utvecklingsarbetet och verksamhetens uppdrag
- Budget i balans i kombination med ökad grad av efterhandsdebitering blir en utmaning vid störningar i de planerade taxefinansierade uppgifterna. Det blir än viktigare att säkerställa resurser och arbetstid åt våra kärnuppdrag.
- Ökat byggande, befolkningsmängd och företagsamhet medför också ett ökat personalbehov. Detta kan inte ske endast genom taxefinansiering
- Kompetensförsörjningen inom deltidsorganisationen med löpande nyanställningar som kräver kostsamma utbildningar utifrån Handlingsprogrammets kompetenskrav, blir alltmer ansträngande på budgeten

## Verksamhetsrisker

- Den mycket höga arbetsbelastningen med ökad mängd händelsestyrda inkommande ärenden, nya lagområden och ökade lagkrav har undanträngande effekt på den planerade lagstyrda verksamheten. Att prioritera bort och ner, lagstadgad tillsyn är inte möjligt. Balanseringen utförs idag av mycket erfaren personal där de 16 handläggarna på miljökontoret och tillståndsenheten har närmare 200 yrkesverksamma år, bara inom Hudiksvalls kommun. Lönegapet mellan dessa och kollegor med motsvarande kompetens och erfarenhet i jämförbara kommuner, är oförsvarligt stort. Det innebär svårigheter att rekrytera inför kommande pensionsavgångar och ökad risk att befintlig personal söker sig till andra kommuner då efterfrågan på arbetsmarknaden är mycket stor för dessa specialutbildade yrkesgrupper.
- Det finns tydliga tecken på stress. Inte minst får nödvändig kompetensutveckling, omvärldsbevakning och utvecklingsarbete stå tillbaka.
- Kompetensförsörjningen av deltidspersonal på räddningstjänsten blir allt svårare. Att rekrytera och behålla deltidspersonal påverkas i hög grad av hur samhället och arbetsmarknaden i övrigt utvecklas.

## Ekonomi

### Resultaträkning

Konto	Utfall jan - dec 2020	Utfall jan - dec 2021	Budget jan - dec 2021	Avvikelse jan - dec 2021*
Intäkter	20 895	22 745	21 922	823
Personalkostnader	-43 308	-45 791	-45 382	-409
Övriga kostnader	-14 025	-13 908	-12 716	-1 191
<b>Summa</b>	<b>-36 437</b>	<b>-36 953</b>	<b>-36 176</b>	<b>-777</b>

Enheten i tabellen är i tusentals kronor (tkr). \*Avvikelse utfall mot budget jan - dec 2021.

### Resultat per kostnadsställe

Kostnadsställe	Utfall jan - dec 2020	Utfall jan - dec 2021	Budget jan - dec 2021	Avvikelse jan - dec 2021*
NMR nämnd	-567	-556	-701	145
Miljö o hälsoskydd	-3 934	-3 963	-4 160	197



Kostnadsställe	Utfall jan - dec 2020	Utfall jan - dec 2021	Budget jan - dec 2021	Avvikelse jan - dec 2021*
Tillståndsenhet	-222	-154	-430	276
Räddningstjänst	-31 714	-32 280	-30 885	-1 395
Säkerhetssamordning	0	0	0	0
<b>Summa</b>	<b>-36 437</b>	<b>-36 953</b>	<b>-36 176</b>	<b>-777</b>

Enheten i tabellen är i tusentals kronor (tkr). \*Avvikelse utfall mot budget jan - dec 2021.

## Kommentar av ekonomiskt resultat

Norrhälsinglands miljö- och räddningsnämnd gick med underskott.

Nämnden, miljökontoret och tillståndsenheten hade alla ett mindre plusresultat. För miljökontorets del har ersättningen för trängselkontrollerna varit betydelsefulla.

Räddningstjänstens intäkter blev mindre på grund av pandemin då utbildningar inte kunde genomföras som planerat. Men underskottet beror främst på grund av semesterskulder, extra utbildning för deltidspersonal, sjuklöner kopplat till pandemin, försäkringspremier, företagshälsovård vid anställning av deltidspersonal och fördyrande IT-kostnader i samband med ny yttre befälsfunktion i Hälsingland. Dieselpriiset och reparationskostnader har också bidragit. Två deltidsstationer överskred budgeten på grund av vakanser som innebar ökade kostnader för övertidsersättning för tillgänglig deltidspersonal.

## Investeringar

Projektstruktur	Utfall jan - dec 2021	Budget jan - dec 2021	Avvikelse jan - dec 2021
7055 - Ombyggnation omklädningsrum	-833	-397	-436
8006 - Brandfordon	-1 407	-3 509	2 102
8007 - Räddningsutrustning	-616	-1 000	384
8011 - Maskiner Räddning	-5		-5
<b>Summa</b>	<b>-2 861</b>	<b>-4 906</b>	<b>2 045</b>

Enheten i tabellen är i tusentals kronor (tkr).

Högre kostnad än beräkning från fastighetsavdelningen

Ny basbil beställd leverans januari 2022, Chassi Scania 1 407 000 kr kommer att betalas 2021, övrigt 2 600 000 kr efter leverans



Behov av investeringar finns bl.a. för ny utalarmeringsutrustning till minst två stationer där nuvarande har nått "end of support" ca 350 000 kr sedan en del övrig utrustning. Detta är delvis levererat, övrigt beställt men inte fakturerat.

Kostnad högre än beräknat enligt fastighetsavdelningen, vad gäller omklädningsrum på Hudiksvalls brandstation.

## Medarbetare

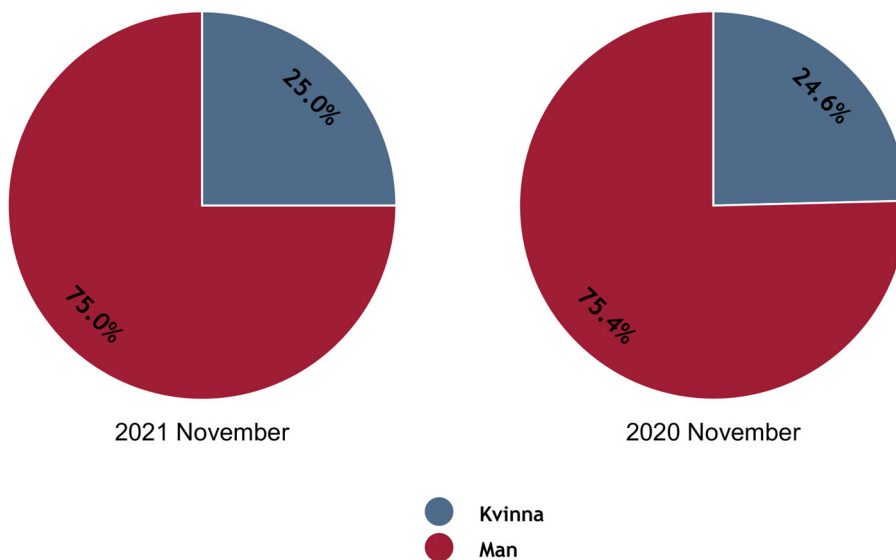
### Anställningar

Månads- /timavlönade	2021			2020		
	Alla kön	Kvinna	Man	Alla kön	Kvinna	Man
timavlönade	8		8	8		8
visstid månadsavlönade	2		2	3		3
tillsvidareanställda	54	16	38	50	15	35
<b>Alla</b>	<b>64</b>	<b>16</b>	<b>48</b>	<b>61</b>	<b>15</b>	<b>46</b>

När inget annat finns angivet så avser personalstatistiken i avsnittet medarbetare utfall för november månad aktuellt år.

Endast marginella förändringar i fördelning av antal anställda i olika anställningsformer och kön. En ny tjänst har inrättats som civilförsvarssamordnare.

### Könsfördelning av samtliga anställningar





När inget annat finns angivet så avser personalstatistiken i avsnittet medarbetare utfall för november månad aktuellt år.

Oförändrad fördelning de senaste två åren. Fördelningen är tre fjärdedelar män och en fjärdedel kvinnor.

## Genomsnittlig sysselsättningsgrad

Månadsanställda	Kön	2018	2019	2020	2021
tillsvidareanställda	Alla kön	100.0%	99.6%	99.6%	99.3%
tillsvidareanställda	Kvinna	100.0%	98.8%	98.7%	97.7%
tillsvidareanställda	Man	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
visstid månadsavlönade	Alla kön	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
visstid månadsavlönade	Man	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
<b>Alla</b>	<b>Alla kön</b>	<b>100.0%</b>	<b>99.6%</b>	<b>99.6%</b>	<b>99.4%</b>
<b>Alla</b>	<b>Kvinna</b>	<b>100.0%</b>	<b>98.8%</b>	<b>98.7%</b>	<b>97.7%</b>
<b>Alla</b>	<b>Man</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

När inget annat finns angivet så avser personalstatistiken i avsnittet medarbetare utfall för november månad aktuellt år.

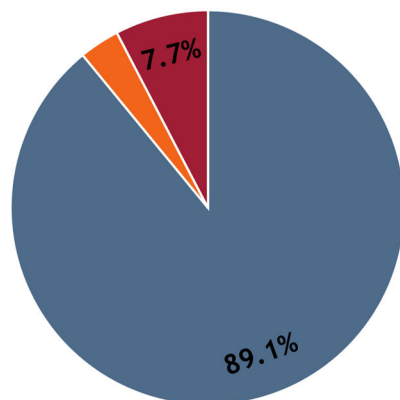
## Totalt arbetad tid omräknat i antal årsarbetare

Månads-/timavlönade	2018	2019	2020	2021
Totalt arbetad tid utförd av tillsvidareanställda	40.1	39.7	42.0	43.4
Totalt arbetad tid utförd av timavlönade	0.1	0.7	0.6	1.6
Totalt arbetad tid utförd av visstid månadsavlönade	4.0	6.1	3.8	3.7
<b>Totalt arbetad tid utförd av alla</b>	<b>44.2</b>	<b>46.5</b>	<b>46.5</b>	<b>48.7</b>

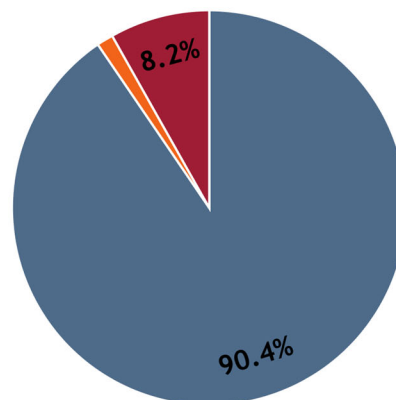
Tabellen visar antal årsarbetare utifrån totalt arbetad tid för de senaste fyra åren. Totalt arbetad tid är ett mått på utförda timmar, all frånvaro även lagstadgad semester har räknats bort. Personalstatistiken i tabellen baseras på utfall januari till november månad aktuellt år.

Marginell skillnad. Beror bland annat på en vakans ifjol vid aktuell tidpunkt.

Fördelning av totalt utförd tid mellan anställningsformer.



Årsarbetare Jan - Nov 2021



Årsarbetare Jan - Nov 2020

- Totalt arbetad tid utförd av tillsvidareanställda
- Totalt arbetad tid utförd av timavlönade
- Totalt arbetad tid utförd av visstid månadsavlönade

## Sammanfattande kommentar av personalresurser

Marginella skillnader över åren. 2021 års avloppsinventerare anställdes på timmar istället för som tidigare på månadslön. Preparandutbildade inom deltidstjänsten har gått på timlön vid de två utbildningstillfällena.

## Rekrytering och kompetensförsörjning

### Förvaltningens kompetensförsörjningsplan för 2022-2026

Hudiksvall som stad växer vilket bidrar till att behovet av personal ökar inom samtliga verksamheter i förvaltningen. Därutöver ökar också kraven på hur uppdrag ska genomföras och rapporteras vidare. I och med nya lagområden, skärpta lagkrav och ökande krav på rapportering till centrala och regionala myndigheter ökar den administrativa belastningen på medarbetarna. Även den nya nationella miljöbalksstrategin som från och med 2022 kommer bli mer styrande för kommunernas tillsynsarbete tyder på ökade förväntningar på kommunerna. Strategin lyfter en del områden som idag har fått lägre prioritet utifrån resurser. Klimatförändringarna är också en utmaning som hela förvaltningen har att förhålla sig till och beakta.

Förvaltningen som i detta fall då också omfattar plan- och bygglovskontoret, har problem avseende kompetensförsörjning av bygglovshandläggare och det råder stor brist på erfarna handläggare i hela landet. Det är också svårt att behålla erfarna kvalificerade handläggare under rådande situation. Inom miljö- och hälsoskyddsområdet utbildas det idag långt färre

inspektörer än vad som efterfrågas nationellt. Det är viktigt att förvaltningen kan behålla befintlig personal. Förutom rätt högskoleutbildning för uppdraget är erfarenhet inom yrket helt avgörande och den tar tid att bygga upp. För att värna om befintliga medarbetare arbetar förvaltningen ständigt med åtgärder som ska bidra till social trivsel, bra fysisk och psykisk arbetsmiljö. Bra samspel och tydlighet i roller och ansvar mellan nämnd och verksamheter är också en framgångsfaktor.

För att tillgodose det ständiga kompetensutvecklingsbehovet bidrar både centrala och regionala myndigheter med fortbildningsinsatser. Även specialiserade företag förser förvaltningen med kursutbud som direkt inriktar sig på förvaltningen olika uppdrag.

Det har varit en positiv utvecklingen gällande kompetensförsörjningen av deltidbrandmän. En anledning är att befintliga deltidbrandmän har tagit ett större ansvar för att marknadsföra uppdraget. Annonsering i sociala medier har också skett i mycket högre utsträckning och hållbara rekryteringar har gjort att deltidbrandmän stannar kvar längre. Det har även genomförts arbetsmiljörelaterade renoveringar på deltidstationer som exempelvis manliga och kvinnliga omklädningsrum. Men framtiden ser oroväckande ut utifrån hur samhällsutvecklingen och rörligheten på arbetsmarknaden

Förvaltningen anser att Hudiksvalls kommun behöver beakta anhörganställning för att på så sätt kunna behålla personal på lång sikt. Förvaltningen vill också se en mer generell möjlighet till distansarbete i de fall där det lämpar sig för arbetsuppgifterna. Vid myndighetsutövning är samspelet mellan verksamhet och nämnd viktigt. Politiken och tjänstemän måste vara trygga i sina olika roller. Det är viktigt att ta lärdom från de medarbetare som väljer att lämna kommunen som arbetsgivare, för att kunna utveckla kompetensförsörjningsarbetet.

## Behov av rekrytering och kompetensförsörjning

Bemanningen inom deltidorganisationen har stabiliserats på en god nivå och förändringar som förnärvarande förekommer är hanterbara. Framtiden är dock oroväckande.

Arbetsuppgifter och krav på hur de utförs, ökar inom miljö- och hälsoskyddsområdet. Enligt behovsutredningen är personalbehovet 4 fler inspektörer än nuvarande antal anställda. Det råder stor brist nationellt sett på kvalificerad personal med nödvändig högskoleutbildning och lönestrukturen lokalt är bekymmersam.

## Årliga arbetsmiljöuppföljningar

### Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Vi är en liten verksamhet och arbetar nära varandra. Stöttnen kollegor emellan är stor. Skyddsombudet är aktiv liksom facklig representant. Frågeställningar som uppstår hanteras i dialog och kan lyftas av enskild på APT eller direkt till chef eller skyddsombud. Roller och ansvar är tydliga. Förvaltningens ambition är att ha återkommande träffar på

förvaltningsnivå mellan chefer, skyddsombud och fackliga representanter. Detta har dock inte skett under 2021.

Återkommande avstämningar med skyddsombud och facklig representant. Riskbedömning vid förändringar. Punkt på APT. Ergonomiföreläsning med tips för distansarbete. Uppmuntran till och tips på pausgympa, individuell träning mm. Medarbetarsamtal har hållits med all personal och samtal däremellan kan hållas om endera part önskar.

Skyddsombud och facklig representant har uttryckt att de är nöjda med arbetet.

## Aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen

Dialoger kring diskrimineringslagens grunder har skett tidigare år på APT. De utgör en del av introduktionen på arbetsplatsen. Chef och facklig deltog under 2021 i ett webbseminarium

## Måluppfyllelse

### Övergripande mål: Samhällstjänster av högsta kvalitet

#### Kommunfullmäktiges verksamhetsmål: Minska sjukskrivningarna

---

##### **Bedömning**

---

Helt uppfyllt

Hälsofrämjande åtgärder har varit att anlita företagshälsovårdens ergonom för konkreta tips för en bra arbetsplats på distans. Personalen har återkommande spridit tips sins emellan om lämplig pausgympa och påminnelser om detta. Regelbundna arbetsplatsträffar, månatlig gemensam arbetsplatsfika och firanden av jubilarer samt sociala aktiviteter som afterwork när pandemi inte råder, stärker arbetsgruppen och främjar arbetsglädjen. Chef, skyddsombud och facklig representant har schemalagda avstämningar kring frågor som rör arbetsmiljön och lyfter frågor och funderingar tillsammans däremellan om någon part önskar.

Sett över en fyraårsperiod har den mycket låga sjukfrånvaron blivit än lägre. Ingen sjukfrånvaro som varat 60 dagar eller mer under 2020 eller 2021.

Sjukfrånvaron har analyserat tillsammans med skyddsombud och facklig representant. Möjligheterna till distansarbete under året, inte minst i samband med lindriga symptom torde ha haft positiv effekt på smittspridning på arbetsplatsen men bedöms även ha dämpat

sjukförloppet. Ingen sjukfrånvaro bedöms bero på arbetsrelaterad ohälsa eller tillbud i arbetet.

Någon skillnad mellan verksamheterna kan inte utläsas vid så låg sjukfrånvaro.

Yrkeskategorierna är också homogena inom verksamheterna.

Grunden bygger ändå på stor tillit och personlig frihet att planera och utföra sina uppdrag, både enskilt och i samarbete med och stöd av kollegor.

## Kommunfullmäktiges verksamhetsmål: Ökad kvalitet i våra verksamheter

---

### Bedömning

---

Ej utvärderad

## Kommunfullmäktiges verksamhetsmål: Effektivisering genom behovsstyrd digitalisering

---

### Bedömning

---

I hög grad uppfyllt

Ett andra år med pandemin har befast ett mer digitalt arbetssätt. Flera verktyg kommer tillämpas även efter återgång till normalläge. Den digitala mognaden inom verksamheterna har länge varit hög och fortsätter att utvecklas utifrån behov och omständigheter.

## Övergripande mål: Blomstrande näringsliv

## Kommunfullmäktiges verksamhetsmål: Förbättrad service - bemötande, snabbhet, enkelhet

---

### Bedömning

---

Helt uppfyllt

Det personliga mötet i myndighetsrollen och uppdraget i övrigt är nyckeln till en bra dialog och förståelse för lagar och regler. Genom bra dialog i mötet kan vi ge råd och stöd för att både snabbare och enklare nå fram till resultat. Med digital ärendehantering kan inspektionsrapporter och beslut i ärenden snabbare och enklare nå mottagaren.

Digitaliseringen har skapat möjligheter att mötas även när fysiska möten behövt ställas in. I mötet väcks intresse och engagemang i frågor som ligger i båda parter intresse. Tillräcklig personal med rätt kompetens och framför allt låg personalomsättning är grunden för en hög servicenivå, kvalitativa bedömningar och snabb hantering av ärenden.

Vi har i högre grad förbokat våra tillsyner och kontroller under året och anpassat oss efter företagens önskemål och behov.

Vår medverkan på Starta Eget-kurserna är uppskattat men har inte kunnat genomföras under våren 2021.

INSIKT's-mätningarna är nu inne på sitt 10:e år. Resultaten för miljö, livsmedel och serveringstillstånd är fortsatt mycket höga och placerar kommunen på topp bland övriga kommuner som fortfarande deltar i indexmätningen. För verksamheterna och nämnden tillför resultaten inget mervärde. Det förordas att mätningarna upphör eller glesas ut, alternativt återupptas om indikationer på brister inkommer.

Resultaten i INSIKT-mätningen för 2021 är preliminära. Det utgörs av medelvärdet för miljö som fick 81 poäng och livsmedels som fick 87 totalt. Allt tyder på att miljökontoret bibehåller sin position bland landets bästa kommuner sedan flera år tillbaka. När det gäller delområdet "bemötande" fick miljö 88 och livsmedel hela 96!

Serveringstillstånd saknar indikatorer. Sedan INSIKT's-mätningarna startade 2012, har resultaten med god marginal överstigit 80 både som totalindex och i bemötande. Resultat över 80 anses som mycket gott.

Miljökontorets och tillståndsenhetens resultat är helt avgörande för kommunens samlade resultat i rankingen.

## Övergripande mål: Attraktiv och hållbar livsmiljö

### Kommunfullmäktiges verksamhetsmål: Bidra till ekologisk, ekonomisk och social hållbarhet

---

#### **Bedömning**

---

I hög grad uppfyllt

Vi arbetar kontinuerligt med vårt bidrag till ekologisk, ekonomisk och social hållbarhet i enlighet med våra uppdrag. Årets avloppsinventering har genomförts enligt planering.

På grund av pandemin har räddningstjänstens utbildningar till 6-åringarna, 5:e och 7:e klasserna inte kunnat genomföras.

---

#### **Åtgärd från kommunfullmäktige: Tillämpa hållbarhetsbedömningen**

---

#### **Status**

---

Väntar

Det är ett fortlöpande ansvar inom ramen för våra myndighetsuppdrag, att bidra till en hållbar utveckling utifrån gällande lagstiftningar, vägledningar och politiskt beslutade mål.



Det sker genom prövning, tillsyn, information och rådgivning. Vid behov fattas beslut med åtgärdskrav och olika sanktioner.

## Åtgärd från kommunfullmäktige: Hållbara rutiner för handläggning

### Status

Pågår

Det är ett ständigt pågående och nödvändigt arbete att förbättra och kvalitetssäkra hållbara rutiner och bedömningar. Löpande kompetensutveckling och omvärldsbevakning är en förutsättning för att följa de snabba förändringarna inom juridiken, teknikutvecklingen och klimatförändringarna för att sedan tillämpa detta inom ramen för bedömningar i prövning och tillsyn. Den ökade digitala ärendehantering minskar pappersförbrukningen och det fysiska dokumentarkivets omfång.

## Särskilda uppdrag

Särskilda uppdrag - projekt	Startdatum	Slutdatum	Status	Färdiggrad
System för medarbetarna att kunna göra lönekarriär	2015-01-01	2022-12-31	Väntar	0%

### Kommentar:

Små verksamheter med platt organisation, låg personalomsättning och rådande budget innebär stora svårigheter att följa marknadslöneläget för både miljökontoret och tillståndsenheten i jämförelse med angränsande kommuner och landet i stort. Att dessa 16 handläggare tillsammans har närmare 200 års erfarenhet av yrket, bara inom Hudiksvalls kommun, har inneburit att de inte hängt med i den löneutveckling som påverkas av personalomsättningar och marknadens stora efterfrågan av dessa högskoleutbildade specialister. Medarbetarna har valt att stanna kvar hos samma arbetsgivare, men halkar procentuellt efter lönemässigt för varje år. Nyrekryteringar hamnar i vissa fall på högre ingångslön trots betydligt mindre eller ingen tidigare erfarenhet. Nyrekryterades löneutveckling riskerar att stanna av för att övriga ska komma ikapp.

Inga nya projekt startas upp som inte är kostnadsneutrala och kan leda till förbättrad och effektivare verksamhet	2017-08-21	2022-12-31	Väntar	0%
---	------------	------------	--------	----

### Kommentar:

Verksamheterna har inga ekonomiska förutsättningar att starta kostnadsdrivande projekt som inte leder till förbättrad och effektivare verksamhet. Men nya tillsynsområden, ändrade och skärpta lagstiftningar samt ytterligare interna uppdrag är kostnadsdrivande

Inom givna ramar införa begreppet heltid som norm i den kommunala förvaltningen	2019-01-01	2022-12-31	Klar	100%
---	------------	------------	------	------



Särskilda uppdrag - projekt	Startdatum	Slutdatum	Status	Färdiggrad
Digitalisera kommunala servicen i syfte att uppnå en bättre tillgänglighet i vardagen för näringsliv och boende på landsbygd	2020-01-01	2022-12-31	Klar	100%
Uppdrag att skapa fler praktikplatser inom respektive verksamhetsområde	2020-01-01	2020-12-31	Klar	100%

Särskilda uppdrag - inriktning	Startdatum	Slutdatum	Status
Alla nämnder, bolag ska implementera förhållningsättet enligt styrdokumentet grundläggande värdering för Hudiksvalls kommun till alla förtroendevalda och medarbetare i respektive verksamhet	2019-09-30	2022-12-31	Klar
Nämnder och förvaltningar i princip avstår ifrån att lägga uppdrag eller starta utredningar under 2020, som inte är kostnadsreducerande	2020-01-01	2020-12-31	Klar
Ökad andel ekologiska produkter	2015-01-01	2022-12-31	Klar
Arbeta efter en modell som ett led i att förbättra arbetsmiljön och öka frisknärvaron	2017-08-21	2022-12-31	Väntar
<b>Kommentar:</b> Vår modell fungerar. Vi har mycket hög frisknärvaro			
Arbeta enligt intentionerna om hållbar utveckling i agenda 2030	2019-01-01	2022-12-31	Klar
<b>Kommentar:</b> Detta är en stor del av vårt samlade uppdrag. Internt har vi skärpt upp källsorteringen ytterligare genom att inte tömma ev sopkorgar på kontorsrummen.			
Skapa innovationsrika och entreprenörvänliga miljöer	2015-01-01	2022-12-31	Klar
Öka barns och ungas delaktighet i kommunala beslutsprocesser	2017-04-24	2022-12-31	Klar
<b>Kommentar:</b> Barnkonventionen är lag. I våra beslut tas indirekt hänsyn till nu levande och kommande generationer liv och hälsa. Delaktighet kan inte ges vid prövning, tillsyn och operativ räddningstjänst.			
Väl fungerande arbetsorganisation - delaktighet	2015-01-01	2022-12-31	Pågår
<b>Kommentar:</b>			





Särskilda uppdrag - inriktning	Startdatum	Slutdatum	Status
Ett arbete som ständigt måste pågå. Regelbundna arbetsplatsträffar, systematiskt arbetsmiljöarbete och trivselskapande aktiviteter samt lyckade rekryteringar är viktiga delar.			
Att samtliga intraprenadavtal skrivs mellan ansvarig nämnd och respektive enhet	2020-06-15	2022-12-31	Väntar
Att intraprenadavtalen följs upp årsvis av respektive nämnd	2020-06-15	2022-12-31	Väntar

## Indikatorer

### Övergripande mål: Samhällstjänster av högsta kvalitet

*Kommunfullmäktiges verksamhetsmål: Minska sjukskrivningarna*

Sjukfrånvaro ack (%)

Kön	2018	2019	2020	2021	Mål 2021
Alla	2,4%	2,2%	2,1%	1,2%	3,0%
Kvinnor	3,8%	2,1%	2,7%	2,1%	
Män	1,9%	2,3%	1,9%	0,8%	

Sjukfrånvaro mer än 59 dagar (%)

Kön	2018	2019	2020	2021	Mål 2021
Alla	64,8%	54,3%	0,0%	0,0%	50,0%
Kvinnor	71,1%	0,0%	0,0%	0,0%	
Män	59,3%	70,6%	0,0%	0,0%	

*Kommunfullmäktiges verksamhetsmål Ökad kvalitet i våra verksamheter*

Informera om våra tjänster o roller vid Starta-Eget kurser, mässor etc.

2018	2019	2020	2021	Mål 2021
10	10	1	2	10

### Övergripande mål: Blomstrande näringsliv

*Kommunfullmäktiges verksamhetsmål: Förbättrad service - bemötande, snabbhet, enkelhet*



NKI Insikt Miljö Totalindex

2018	2019	2020	2021	Mål 2021
78	84	88	84	81

NKI Insikt Räddningstjänst Totalindex

2018	2019	2020	2021	Mål 2021
-	-	-	-	

**Övergripande mål: Attraktiv och hållbar livsmiljö**

*Kommunfullmäktiges verksamhetsmål: Bidra till ekologisk, ekonomisk och social hållbarhet*

Antal forum för ungas delaktighet (i förvaltningar och nämnd)

2018	2019	2020	2021	Mål 2021
		3	0	