

Verksamhetsberättelse 2021

Byggnadsnämnden

22-02-01



Innehåll

1 Viktiga händelser under året	3
Omvärldsbevakning.....	4
2 Måldelning och uppföljning 2021	5
3. Sammanfattande bedömning	5
4. Uppföljning och analys av mål och resultat	6
1. Motiverade medarbetare hos Sveriges bästa offentliga arbetsgivare.....	6
2. Kvalitetsförbättringar skapar vi tillsammans, hela tiden.....	7
3. Tyresö kommun levererar bra välfärdstjänster som skapar goda livsvillkor – här finns plats för alla.....	10
4. Hållbar ekonomi – kostnadseffektiv, balanserad och cirkulär.....	11
5. Ekonomisk rapport	12
6. Riskhantering	13
7. Övrig redovisning	16

1 Viktiga händelser under året

Verksamheten

Verksamheten har under året haft en besvärlig situation avseende lovhandläggningen. Bristande resurser, personalomsättning och en stor ärendeskuld har inneburit att handläggningstiderna varit långa. Enheten har under perioden haft en otroligt hög arbetsbelastning vad det gäller främst bygglovärenden då många väljer att bygga ut, renovera, anlägga pool och bygga komplementbyggnader under pandemin.

Att inte ligga i fas med handläggningen har inneburit att en hel del tid behövt läggas på telefonsamtal och besvara e-postmeddelanden från sökande som är oroade över handläggningstiden, för såväl handläggare som koordinatörer. Enheten har sedan tidigare haft telefontider och telefonrådgivning dagligen mellan 10.00-12.00. För att inte en allt för stor del av arbetstiden ska gå åt att besvara telefonsamtal har telefontiderna tagits bort och telefonrådgivning sker mellan 10.00-12.00 onsdagar och fredagar, då samtliga handläggare är tillgängliga för frågor via telefon. Tillgängligheten har således minskat, men bedömningen är att servicenivån ökat då fler besvarar samtalen under telefonrådgivningen än tidigare.

Under oktober månad har ett utvecklingsprojekt startat upp med målet att uppnå en mer digitaliserad och automatiserad bygglovprocess. I projektet ingår att handla upp och sätta ett nytt verksamhetssystem, en utvecklad web och en tydligare bygglovprocess, med mera. Det nya verksamhetssystemet planeras vara i drift december 2022. Även en uppdatering och omarbetning av bygglovstaxan och delegationsordningen har inletts och planeras börja gälla 1 juli 2022.

Medarbetarna

Bygglovenheten har påverkats av stor personalomsättning under året. Den i januari nytilträdde bygglovschefen avslutade sin anställning i maj. En interimchef tillträdde i juni fram till december då ny bygglovschef rekryterades internt.

Flera handläggare slutade under 2020 och i början av 2021. Rekrytering av tre bygglovhandläggare samt en byggnadsinspektör har genomförts under 2021. Rekrytering av två bygglovhandläggare, två tillsynshandläggare och en byggnadsinspektör har påbörjats i slutet av 2021.

En omorganisation genomfördes i oktober vilket innebar att bygglovenhetens koordinatörer nu ingår i Enheten för samhällsbyggnadsservice som är en annan enhet med uteslutande koordinatörer på Samhällsmiljö- och infrastrukturavdelningen. Syftet med omorganisationen är lärande och att skapa enheter med rimlig storlek för ledarskapet. Omorganisationen har gått smidigt och upparbetade vägar för kommunikation och samordning finns för att fortsatt arbeta nära i den samlade bygglovprocessen.

Att enheten sitter 100 % på distans och arbetar är utmanande när många är nya. Det kräver fler avstämningsmöten och ställer stora krav på ett närvarande ledarskap. Enheten har digitala

gemensamma möten flera gånger i veckan för att säkerställa en likvärdig handläggning och för att ge den nya enhetschefen möjlighet att sätta sig in i verksamheten.

Omvärldsbevakning

Bygglovsenheten bedriver en regelbunden omvärldsbevakning. I praktiken kan det handla om nya lagar som påverkar verksamheten, men även andra beslut i vår omgivning. Nedan följer några exempel.

Digitalisering

Digitalisering har möjliggjort för hemarbete och distansarbete för vissa delar av den yrkesverksamma befolkningen. Coronapandemin har påskyndat utvecklingen då delar av befolkningen tvingats arbeta hemma under en lång period och därmed gjort en snabb förflyttning i attityd och vana vid digitala möten och arbetsformer. Platsens betydelse för arbete förändras för många vilket resulterar i att människor i högre grad kan välja att helt eller delvis bosätta sig på annan ort än där arbetsplatsen är placerad. För att vara ett attraktiv arbetsgivare och kunna konkurrera med andra arbetsgivare kommer verksamheten behöva se över möjligheten till kontinuerligt distansarbete samt kvalitetssäkringen av detsamma.

När allt fler invånare arbetar hemma växer kraven på digitala tjänster. Tillgänglighet 24/7, chattfunktioner, digital rådgivning och hembesök är några av de önskemål som lyfts fram. Statistik visar dock generellt svårigheter för kommuner och regioner att göra prioriteringar utifrån ett helhetsperspektiv, behoven växer snabbare än resurserna och den statliga styrningen är omfattande. I detta finns en ökad risk att resurserna leds fel och effektiviseringsmöjligheterna minskar.

Inom myndigheter och kommuner behöver vi se till att de filer och dokument vi en gång skapar digitalt kan följa med genom olika processer och utnyttja styrkan i det. Digitalisering är inte bara en effektivitetsfråga, utan det ökar även möjligheten till god kommunikation. Att läsa en detaljplan är inte lätt, utan det är betydligt lättare att se en skapad modell eller att kunna titta runt i en digital värld. Blir det enklare för medborgaren att se vad förändringarna kommer att innebära finns möjlighet att skapa ökad förståelse för vad som planeras.

Rekrytering av personal till bygglov

På SKR:s hemsida finns resultat av en undersökning av rekryteringsläget i Sveriges kommuner 2021 utifrån andelen kommuner som sökt personal senaste 12 månaderna. De yrken som störst andel kommuner uppger brist på sökande inom är undersköterska med specialinriktning, byggnadsinspektör och bygglovshandläggare. Samtidigt kan man se att bygglovshandläggare som gått YH-utbildningen till handläggare upplever att de har svårt att få jobb då många kommuner söker erfarna handläggare.

Ytterligare en utmaning i att rekrytera och behålla personal är den snabba löneutvecklingen inom samhällsbyggandssektorn. En nyutexaminerad handläggares ingångslön ökar snabbt efter ett, två och tre års erfarenhet på ett sätt som är mycket utmanande att möta i den kommunala lönerevisionen.

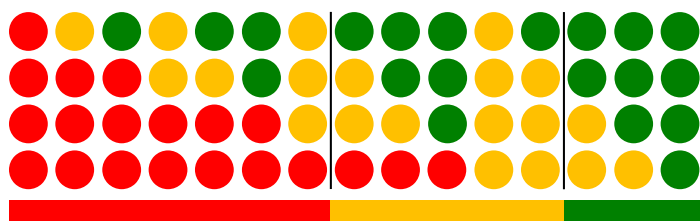
Detta skapar hård konkurrens mellan kommuner om erfarna medarbetare och uppmuntrar medarbetaren att byta arbetsgivare för att ha en god löneutveckling.

Förseningar

Under året har det börjat dyka upp enstaka ärenden där de ökade leveranstiderna av byggmaterial har inneburit att sökande inte hunnit klart med sitt projekt under bygglovets giltighetstid. Överlag kan vi se att det har blivit svårare för den som sökt bygglov att planera på grund av långa väntetider för bygglov och långa leveranstider, vilket gör det svårt att planera. Bristen på byggmaterial tycks både bero på Coronapandemin som orsakat fördröjda leveranser, virkesbrist och cementbrist. Denna utveckling kommer enheten att följa via sin omvärldsbevakning under året.

2 Måldelning och uppföljning 2021

För att visualisera hur bedömningen av resultaten ska göras infördes en målmatris som fick namnet ”bollhavet”. Matrisen utgår från ett antal underliggande mätpunkter eller indikatorer, och beskriver alla tänkbara kombinationer av dessa. Matrisen nedan visar alla tänkbara kombinationer av underliggande bedömningar för fyra underliggande enheter (eller indikatorer)



I anslutning till matrisen anges vilka kombinationer som på överliggande nivå ska bedömas som rött grönt och gult. För 4 mätpunkter finns 15 möjliga kombinationer, i matrisen ovan bedöms tre av dessa som grönt, fem som gult och övriga sju som rött. Detta är inte en fastställd ”norm” utan bedömningen fastställs verksamheten i verksamhetsplanen. Det markeras i så fall genom att de svarta strecken och färgade fältet under matrisen skjuts åt ena eller andra hållet. Matrisen ovan motsvarar en måluppfyllelse på 50 % då det krävs två gröna (och inga röda) indikatorer gör att målet ska bedömas som uppfyllt/grönt.

Måluppföljningen är en kedja. Varje mål bedöms utifrån de underliggande indikatorerna. En indikator kan bygga på måluppfyllelsen från underliggande organisationsenheter eller bygga på något annat mätbart värde. Om målet har bara en indikator kommer bedömningen av måluppfyllelsen och indikatorn vara identiska. Om målet har fler indikatorer görs en sammanvägning av indikatorerna. Hur denna sammanvägning ska ske beskrivs i verksamhetsplanen.

Som ett exempel: Kommunens mål om hållbar ekonomi har tre indikatorer. Två indikatorer bygger på resultaten från underliggande enheter, medan en indikator är fristående och bygger på det samlade ekonomiska resultatet. Varje indikator bedöms för sig utifrån den bedömningsmall som finns för indikatorn. När resultatet vägs samman görs detta med en egen målmatris:



Om minst två indikatorer är gröna, och ingen är röd kommer målet bedömas som uppfyllt. Måluppfyllelsen är lika med eller över 66,7%.

När ett nytt arbetssätt testas i praktiken så upptäcks ofta förbättringsmöjligheter. Därför öppnade kommunfullmäktiges beslut (KF 2020-11-19 § 98) för att målnivåer kunde justeras. Kommunstyrelsen uppdaterade målnivåerna i anslutning till beslut om delårsrapport 1 (KS 2021-06-01 § 134).

3. Sammanfattande bedömning

Målområdet medarbetare har under året påverkats av hög personalomsättning både bland enhetschef och handläggare. Bristen på handläggare under lång tid har byggt upp en stor ärendeskuld vilket skapat hög arbetsbelastning. Trots det har utfallet för medarbetarmålet nått den uppsatta målnivån i mätningarna under året. Kvaliteten i handläggningen har påverkats negativt då målsatta handläggningstider inte kunnat hållas. Den höga arbetsbelastningen för ärenden har också påverkat möjligheten för medarbetarna att avsätta tid till förbättringsarbete med exempelvis rutiner med mera.

Målområdet för leverans visar ett lågt utfall över året. Andelen elektroniska ansökningar bedöms ha stabiliserats på en nivå runt 50-60 % varje månad de senaste åren. I slutet av året minskade det något jämfört med tidigare månader. För att öka andelen ytterligare behöver kraftfulla marknadsföringsåtgärder göras, eventuellt i kombination med andra åtgärder. Det pågående utvecklingsprojektet kommer också ha påverkan på möjligheterna att förbättra och förnekla möjligheterna till de elektroniska ansökningarna.

Översyn, årets resultat

1: Medarbetare	2: Kvalitet	3: Leverans	4: Ekonomi
G	A	R	R

4. Uppföljning och analys av mål och resultat

1. Motiverade medarbetare hos Sveriges bästa offentliga arbetsgivare

Avdelningens/ Enhetens mål	Indikator	Utfall	Mål-nivå	Bedömning
Med stark laganda driver vi bygglovsprocessen, där varje medarbetares kompetens tillvaratas.		3,4		G
	Jag känner att jag gör skillnad på jobbet.	3,8	Instämmer	G
	Chefen finns tillgänglig när jag behöver det.	4,2	Instämmer	G
	Min chef visar uppskattning för mitt arbete.	4	Instämmer	G
	Jag har tid för att delta i förbättringsarbete.	2,8	Stämmer delvis	A
	Jag har koll på vad som händer på Samhällsbyggnadskontoret.	2,2	Stämmer delvis	A
	Antalet medarbetare som gått vidareutbildning. (Bedömning görs på helår)	50%	50 %	G

Måluppfyllelse/månad

Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
-	G	-	G	-	-	-	-	G	G	G	G

När verksamheten gör interna pulsmätningar är den fråga som fått lägst utfall under året ”jag har koll på vad som händer på samhällsbyggnadskontoret”. Under 2022 behöver en kraftsamling göras för att komma tillrätta med att alla ska känna sig som ”ett kontor” och känna sig delaktiga i kontorets planer.

En del medarbetare har gått vidareutbildning under året i strandskydd, kulturmiljö och byggnader med flera. Under 2022 kommer en kompetensinventering göras för att säkerställa kompetensutvecklingen på enheten.

2. Kvalitetsförbättringar skapar vi tillsammans, hela tiden

Avdelningens / Enhetens mål	Indikator	Utfall	Målnivå	Bedömning
Med en god ton och öppenhet vågar vi utmana och utveckla våra processer, dialoger och arbetssätt.				A
	NKI - Totalt och NKI – Effektivitet och bemötande.	43	65/60	R
	Handläggningstider bygglov, Handläggningstider Attefallärenden, Kompletteringsbrevutskick	16,6 veckor 12,8 veckor 20,5 dagar	7 veckor 4 veckor 15 dagar	R
	Ständiga förbättringar går igenom under APT på enheten		Instämmer delvis	A
	Andel ärenden som behöver kompletteras minskar under 2021	Går ej att mäta med nuvarande verksamhets system	Högre andel kompletta ärenden 2021 än 2020	Mäts på helår
	Antal redovisningar på sammanträdet.	Samtliga ärenden redovisas.	På vartannat sammanträde ska en redovisning ske.	G
	Antal uppdaterade rutiner.	Rutin för granskning av ärenden genomförd.	Antagen tillsynsplan samt uppdaterade rutiner för OVK och tillsyn av hissar.	A

Måluppfyllelse/månad (uppdateras löpande under året)

Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
-	G	A	A	-	-	-	A	A	A	A	A

NKI

Det kan konstateras att Nöjd kund index (NKI) för bygglovhanteringen minskat rejält, från 75 till 43. Det ska dock nämnas att resultatet (43) är mätningresultatet för 2020, vilket kom under våren 2021. Målet var satt till 65, vilket innebär att enheten för NKI-total inte uppfyller målet.

Förbättringsarbete

Det har under året inte funnits tillräckligt mycket tid att avsätta till förbättringsarbete och uppdatering av enhetens rutindokument som verksamheten själva önskar. Det beror till största delen på bristande resurser och vakanser. Istället har en extern konsult från utvecklingsföretaget Agima fått leda utvecklingsarbetet och medarbetare och enhetschef bistår i arbetet. Det verksamhetens behov som styr processen och medarbetare + enhetschef som utgör grunden i arbetet.

En stor del av arbetet att handla upp och sjösätta ett nytt verksamhetssystem. Under slutet av året har ett intensivt arbete pågått i både projektgruppen och styrgruppen för att tillsammans ta fram ett förfrågningsunderlag.

Under 2022 kommer verksamheten att fortsätta att med stöd av Agima utvärdera och uppdatera våra processerna på djupet. Enheten ser att en större andel av medarbetarna kan engagera sig med kraft i förbättringsarbetet när vakanser rekryterats och ärendebalans är uppnådd.

Statistik

I början av 2021 beror den låga statistiken på resursbrist på enheten. Handlagda ärenden i oktober påverkas influensa och frånvaro på grund av senarelagd semester. Även i december är handlagda ärenden lägre på grund av jul- och nyårsledigheter.

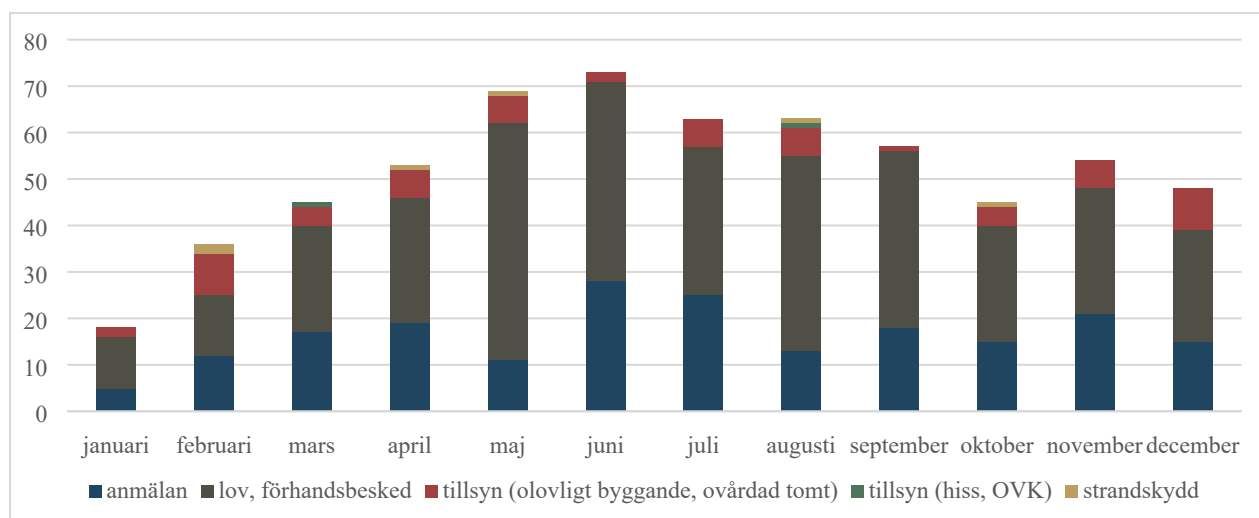


Diagram: Antal beslut per månad per kategori.

Övrig statistik och tilldelning

Tidpunkten för när ett ärende tilldelas en handläggare sparas inte i ärendehanteringssystemet på ett sådant sätt som gör det tillgängligt att se och möjliggöra filtrering/sökning. Bygglovsenheten kan således inte rapportera hur många ärenden som fördelats eller hur många som väntar på att fördelas. Detta är ett problem och en huvudorsak till varför ett nytt ärendehanteringssystem nu upphandlas.

Det som för närvarande kan följas är antalet nya ärenden och antalet huvudbeslut (=”hanterade ärenden”). Om denna statistik kombineras går det se om det var fler nya ärenden än ärenden som hanterades (= ärendekön växte) eller tvärtom. När den blå grafen ligger ovanför den röda grafen handläggs fler ärenden än vad som kommer in. Målet är att den blå ska ligga strax ovanför den röda över tid för att säkra att har rätt bemanning på enheten. En anledning till färre beslut under första halvåret beror på att en större utredning för ett antal detaljplaner krävdes för att säkra handläggningens kvalitet och juridisk korrekthet.

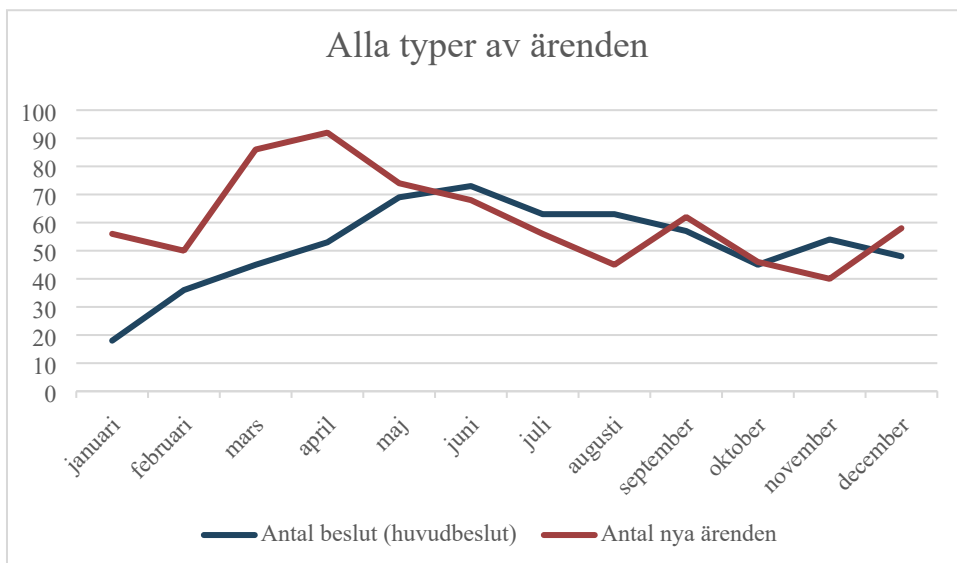


Diagram: Antal beslut och antal inkommande ärenden.

<i>Antal beslut (huvudbeslut)</i>				
	<i>september</i>	<i>oktober</i>	<i>november</i>	<i>december</i>
<i>anmälan</i>	18	15	21	15
<i>lov, förhandsbesked</i>	38	25	27	24
<i>tillsyn (olovligt byggande, ovårdad tomt)</i>	1	4	6	9
<i>tillsyn (buss, OVK)</i>	0	0	0	0
<i>strandskydd</i>	0	1	0	0
<i>totalt</i>	57	45	54	48

Diagram: Fördelning av beslutskategori

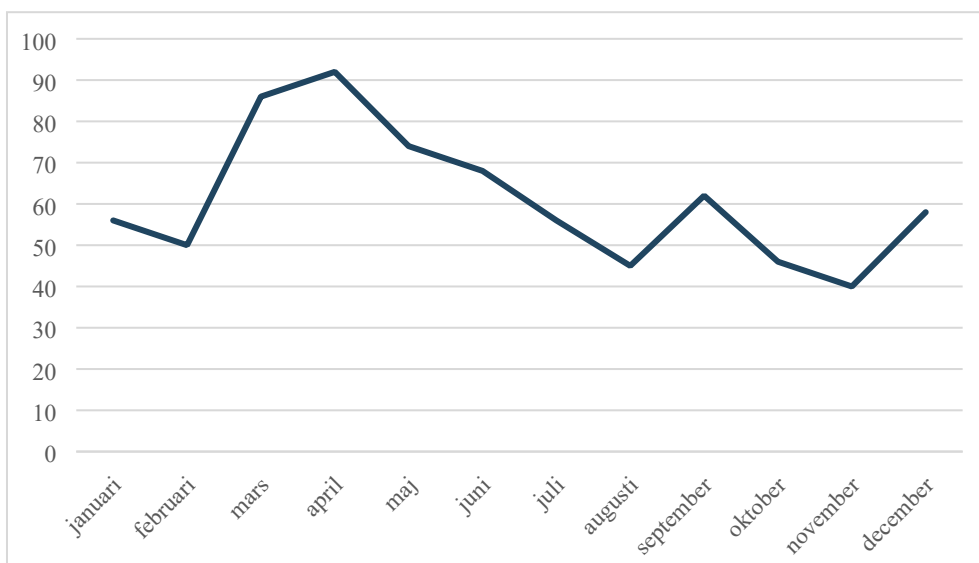


Diagram: Nya ärenden

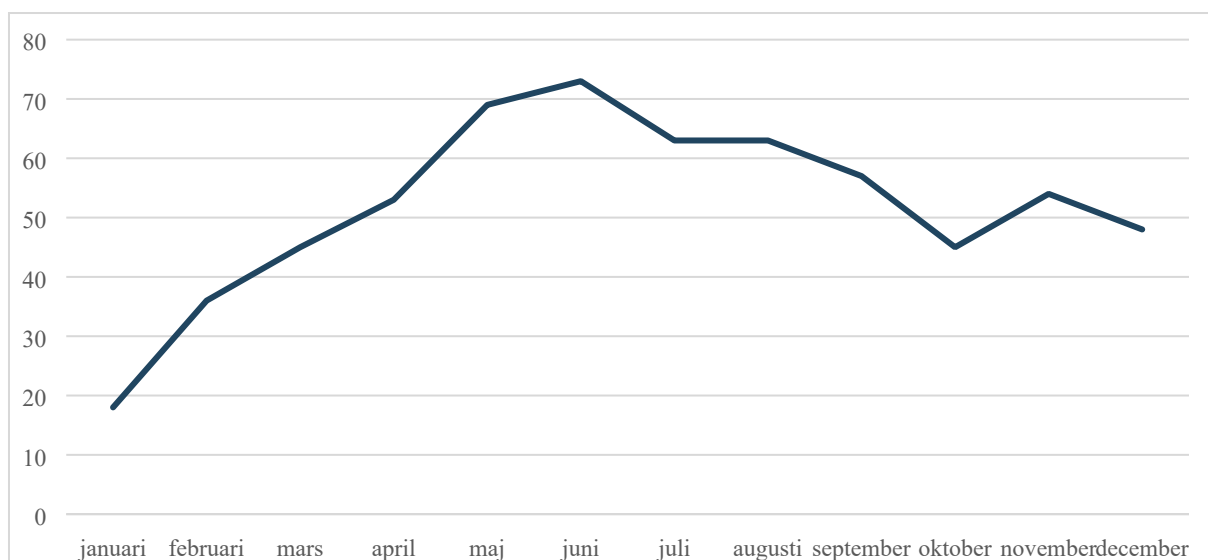


Diagram: Antal beslut

3. Tyresö kommun levererar bra välfärdstjänster som skapar goda livsvillkor – här finns plats för alla

Avdelningens/ Enhetens mål	Indikator	Utfall	Mål- nivå	Bedö- mning
Vi bidrar till en samhällsstruktur som möter behovet hos Tyresöborna i dag och för kommande generationer				R
	NKI – Rättssäkerhet. Andel upphävda eller återförvisade beslut.	-	90/30 %	Ingen mätning ännu
	Antal ansökningar/anmälningar, Antal ärende som kommer in elektroniskt (mittbygge)	46 %	70 %	R

Måluppfyllelse/månad (uppdateras löpande under året)

Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
-	-	-	-	-	-	-	R	R	R	R	R

Antalet Andelen elektroniska ansökningar bedöms ha stabiliserats på en nivå runt 50-60 % varje månad de senaste åren.. Det nya kommande verksamhetssystemet har stor betydelse för att ytterligare öka antalet digitala ansökningar. För att öka andelen ytterligare behöver kraftfulla marknadsföringsåtgärder göras, eventuellt i kombination med andra åtgärder. Att öka andelen digitala ansökningar har inte prioriterats under hösten då andelen ärenden som blivit kompletta varit färre när de inkommit digitalt. Detta kommer ses över under 2022 för att se vilka åtgärder om kan tillföras innan de nya verksamhetssystemet är på plats.

4. Hållbar ekonomi – kostnadseffektiv, balanserad och cirkulär

Avdelningens/ Enhetens mål	Indikator	Utfall	Mål-nivå	Bedömning
	Verksamheterna bedrivs inom ramen för tilldelade resurser		+/- 1 %	R
	Sjukfrånvaro Korttid	4,29 %		A
	Sjukfrånvaro Långtid	1,21 %		G
	Sjukfrånvaro total	5,5%	<4%	A
	Andel medarbetare som väljer att sluta i kommunen		<10%	A

Måluppfyllelse/månad

Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
-	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R

Den underbemanning som varit på enheten under året har påverkat ekonomin då den långa handläggningstiden innebär att full taxa inte kunnat tas ut på alla ärenden. Detta kommer vändas först när ärendeskulden minskar och lovhanteringen kan ske inom lagstadgade 10 veckor.

5. Ekonomisk rapport

Resultaträkning tkr	2021			2020		
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall	Budget	Avvikelse
VO 15 Bygglövsnämnden						
Externa och interna intäkter <i>varav statlig ersättning covid-19</i>	5 877	5 906	-29	4 781	5 681	-900
Kostnader						
Personalkostnader	-8 578	-9 014	435	-6 446	-6 456	10
Övriga kostnader	-6 149	-3 339	-2 809	-5 076	-5 623	547
Summa kostnader	-14 727	-12 353	-2 374	-11 522	-12 079	557
Resultat	-8 850	-6 447	-2 403	-6 742	-6 398	-344

Bygglövsenheten redovisar ett resultat på minus 2 403 tkr.

Under året har bygglövsenheten haft en instabil chefs- och personalsituation som har lett till ökade konsultkostnader, sjukskrivningar och överlappande anställningar med försämrad produktivitet. Personalbristen har lett till långa handläggningstider som har krävt avgiftssänkningar och därmed minskade intäkter. Dock har en ny rutin för fakturering av sanktionsavgifter införts, vilket innebär att sanktionsavgifterna överträffar budget.

Två faktorer som har orsakat ökade övriga personalkostnader är ett personalärende inom Samhällsbyggnadskontoret och en ökad semesterlöneskuld vilket är en faktor av den instabila personalsituationen.

En handlingsplan för att komma till rätta med situationen på bygglövsenheten är antagen och flera insatser pågår, däribland att med hjälp av extern konsult upphandla ett nytt och effektivare handläggningssystem. Dessa insatser innebär på kort sikt ökade kostnader.

Typ av risk	Risk (och riskvärde)	Åtgärd	Bedömning av åtgärder	Kommentar kring risken
Omvärld	Coronaepidemin bidrar till att kommuninvånare är mer hemma och kommer på nya idéer som skapar fler	Eventuellt ta in externa resurser för att minska på toppar	G	Rekrytering pågår för att möta behov på kort och lång sikt. Konkurrens på arbetsmarknaden innebär sämre möjligheter att rekrytera

6. Riskhantering

	ärende. (Riskvärde 12)			på kort sikt. Konsulter tas in för att reglera ärendeskulden.
	Situationen under Corona, stärker inte samhörighet. (Riskvärde 8)	Se till att medarbetare träffas om så bara digitalt, när det är möjligt läggs fysiska träffar in.	G	Enheten har inrättat gemensamma mötesplatser i form av enhetsmöten, samsynsmöten, handläggarmöten, koordinatormöten, gemensamt fika med utcheckning på fredagar innan helgen. Sjukfrånvaron är låg och upplevd gemenskap hög.
Medarbetare	Risk för fortsatt hög personalomsättning. (Riskvärde 12)	Arbeta aktivt med personalutveckling och skapa arbetsglädje. Med adekvat bemanning ges större möjligheter att utveckla verktyg och ha tid för utbildning, utbyte med andra avdelningar och verksamhetsutveckling. Ett samarbete med andra kommuner ger möjlighet till större kollegial samhörighet och kunskapsutbyte.	A	Enheten har haft en mycket hög arbetsbelastning under året men under tertial två balanserades handläggning med samarbetsmöten som ökat samhörighet, känsla av trygghet och trivsel. Inrättande av en ny mötesstruktur under hösten bedöms ha gett positiv effekt vad det gäller arbetsglädjen på enheten. Tre personer har valt att avsluta sina tjänster under tertial 2, av olika skäl. Rekrytering pågår för att återbesätta tjänster och utöka bemanningen. En byggnadsinspektör är rekryterad i tertial tre som ska arbeta 50% handläggare och 50% inspektör. Det finns potential att utveckla verksamheten i positiv

				riktning genom den best practice som nu utarbetats inom verksamhetens olika delar.
	Hård ton mot medarbetare gör att de slutar. (Riskvärde 8)	Stötta varandra i gruppen och utbyta erfarenheter. Utbildning i bemötande i de svåra situationerna/samtalen bör planeras in.	G	Enheten samarbetar på ett bra sätt och såväl samsynsmöten och enhetsmöten har en god ton. Möjlighet i fler verktyg för bemötande och handlingsplaner finns. En handlingsplan finns redan.
Verksamhet	När pandemin klingar av uppstår hybridlösningar, viktigt att möta olika behov och behålla sammanhållning.	Utarbeta arbetssätt som är långsiktigt hållbara.	G	Enhetens nya mötesstruktur ger möjlighet för enheten att träffas för såväl arbetsrelaterade diskussioner som mer uppslupna diskussioner. Se ovan. Utarbeta processer och metoder för en ny arbetsvardag.
	Handläggningen ligger efter.	Förstärka upp med tillräckligt med resurser. Övertalighet under en period och en särskild satsning på tillsyn. Utvecklade rutiner, handlägningshandbok och utvecklade mallar underlättar och ökar effektiviteten.	A	Rekrytering pågår. Arbete med rutiner, mallar och handlägningsmanual pågår.
Finansiell	Underbemanningen ger minskad möjlighet att ta ut full taxa vid handläggning. Taxan	Rekrytering och taxeförändringar ger effekt.	A	Ärendekön är fortsatt lång och det innebär att det inte går att ta full taxa. Med rekrytering och utvecklade rutiner,

	behöver uppdateras i linje med ny lagstiftning och självkostnad.			nytt ärendesystem och ändamålsenliga mallar finns möjlighet att hamna i ett mer gynnsamt läge underhand.
--	--	--	--	--

7. Övrig redovisning

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron för bygglovsenheten 2021 uppgår totalt till 5,5% vilket är lite högre än det satta målet på 4%. Positivt är dock att sjukfrånvaron överlag minskat under året jämfört med 2019 men ligger marginellt högre mot 2020. Viss sjukfrånvaro bestod av två återkommande långtidssjukskrivna med upprepad korttidsfrånvaro, och även sjukfrånvaro kopplat till vab. Den höga arbetsbelastningen har säkerligen också påverkat medarbetarnas hälsa vilket åtgärder tillsatts för inför 2022.

Att långtidssjukskrivningen har sjunkit år för år är ett resultat av strategiskt arbete för att motverka långtidssjukskrivningar inom hela samhällsbyggnadskontoret. Vid längre sjukskrivning finns idag rutiner för hur företagshälsan, HR och andra relevanta aktörer ska samverka runt individen.

ÅR	2019	2020	2021
KORT SIKT	5,77 %	3,14 %	4,29 %
LÅNG SIKT	3,54 %	2,03 %	1,21 %
TOTALT	9,31 %	5,18 %	5,5 %

KKIK

Handläggningstid (median) från när ansökan betraktas som fullständig till beslut för bygglov för nybyggnad av en- och tvåbostadshus, antal dagar:

2018 – 5 dgr

2019 – 12 dgr

2020 – 17 dgr

Handläggningstiden har ökat de senaste tre åren och även om antal dgr för 2021 inte har rapporterats ännu kommer de säkerligen ha ökat jämfört med tidigare år. Detta beror på den personalsituation som enheten har haft under både 2020 och 2021. Underbemanningen på enheten har påverkat handläggningstiderna negativt vilket kommer prioriteras under 2022.

Barnbokslut

Bygglovs verksamhet och de beluten som fattats av nämnden eller på delgation under året är till största del styrda av lagar och regelverk så som:

- Plan- och Bygglagen, förkortat PBL (Lag)
- Plan- och Byggförordningen, förkortat PBF (Förordning)
- Boverkets byggregler, förkortat BBR (Föreskrifter)

Vid bygglovsansökningar prövar byggnadsnämnden om eventuell detaljplan eller områdesbestämmelser tillåter den ansökta åtgärden tillåts. Byggnadsnämnden prövar också bland annat om byggnaden är lämplig för sitt ändamål, om den har en god form-, färg- och materialverkan och om den är tillgänglig och användbar för personer med nedsatt rörelse- eller orienteringsförmåga. Barnperspektivet tas i beaktning i bedömningar och beslut. Några särskilda insatser för barn har inte gjorts under året och ses som begränsat då verksamheten är så pass styrd av lagar och regelverk i lov- och tillsynshantering.