



PM 2007:21 RI (Dnr 123-144/2007)

Budget/verksamhetsplan 2007 för Kommunfullmäktige m.m.

Borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta följande

1. Förslag till budget/verksamhetsplan 2007 för Kommunfullmäktige m.m. godkänns.
2. Stadsdirektören medges rätt att under löpande budgetår omdisponera medel inom fastställd budget med beaktande av gällande delegationsregler.
3. Visningsenheten inom internationella avdelningen får utgöra en resultatenhet.
4. I den centrala beredningen får följande beaktas
 - 4.1. Omslutningsökning med 10,0 mnkr för Kompetensfondens avveckling från central medelsreserv, 10,0 mnkr för internationella avdelningen
 - 4.2. Omslutningsökning med 1,1 mnkr för KF/KS kansli från stadsledningskontoret.

Föredragande borgarrådet Kristina Axén Olin anför följande.

Ärendet

Budget och verksamhetsplan 2007 för KF m.m. ska upprättas. Föreliggande ärende utgör förslag till budget och verksamhetsplan.

Beredning

Ärendet har initierats av stadsledningskontoret (SLK) och KF/KS kansli. Ärendet har behandlats i förvaltningsgruppen enligt samverkansavtalet.

Mina synpunkter

Stadens centrala ledningsorganisations arbete följer naturligt de mål som är uppställda av kommunfullmäktige i samband med budget för 2007. Jag föreslår att borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta följande

1. Förslag till budget/verksamhetsplan 2007 för Kommunfullmäktige m.m. godkänns.
2. Stadsdirektören medges rätt att under löpande budgetår omdisponera medel inom fastställd budget med beaktande av gällande delegationsregler.
3. Visningsenheten inom internationella avdelningen får utgöra en resultatenhet.
4. I den centrala beredningen får följande beaktas
 - 4.1 Omslutningsökning med 10,0 mnkr för Kompetensfondens avveckling från central medelsreserv, 10,0 mnkr för internationella avdelningen

4.2 Omslutningsökning med 1,1 mnkr för KF/KS kansli från stadsledningskontoret.

Stockholm den 24 januari 2007

KRISTINA AXÉN OLIN

Bilagor

- Bilaga 1: Rapportbilagor förvaltning 110 och 111
- Bilaga 2: Internkontrollplan
- Bilaga 3: Arbetsmiljöplan
- Bilaga 4: Jämställdhets- och mångfaldsplan
- Bilaga 5: Lokalförsörjningsplan

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarrådet *Yvonne Ruwaida* (mp) enligt följande.

Jag föreslår borgarrådsberedningen föreslå kommunstyrelsen besluta att

1. avslå förslaget till budget/verksamhetsplan 2007 för KF m.m.
2. anföra följande:

Den borgerliga majoritetens budget för 2007 är under all kritik. Den nedmontering som sker inom en rad politiska områden kommer att medföra stora konsekvenser för stadens verksamheter och medborgare. På kort tid har majoriteten genomfört övergripande förändringar, bl a inom stadens förvaltningsorganisation. Avdelningar har lagts ned, verksamheter har bantats och anställda har sagts upp utan att först utreda vilka konsekvenser detta kommer att få för staden och stadens medborgare. Ekonomiska besparingar har gått före kvalitet. Miljöpartiet menar att stadsledningskontorets organisation under den senaste mandatperioden har präglats av hög kvalitet och effektivitet och i princip bör kvarstå. Stadsledningskontoret ska förse kommunfullmäktige och kommunstyrelsen med beslutsunderlag som gör det möjligt att utöva en sammanhängande ekonomisk och verksamhetsmässig styrning, uppföljning och utveckling av stadens alla verksamheter. Det är viktigt att detta arbete präglas av långsiktighet och förslaget till ny organisation samt instruktion för densamma tyder på motsatsen.

I förslaget till "Plan för systematiskt arbetsmiljöarbete med hälsopolicy" står att kontoret ska vara en säker, nykter och drogfri arbetsplats. Det är glädjande, men det kräver också att den representationspolicy som antogs av kommunfullmäktige 1997 och 1999 revideras.

Den jämställdhets- och mångfaldsplan som Stadsledningskontoret och KF/KS kansli uppvisar har en skrämmande låg ambitionsnivå. I vissa delar uppfyller den inte ens de krav som jämställdhetslagen ställer på den plan som ska upprättas för arbetsplatser med fler än tio anställda. Enligt lagen ska planen bland annat innehålla en handlingsplan för jämställda löner, vilket inte går att finna i kontorets jämställdhets- och mångfaldsplan. Planen hänvisar istället till policydokumentet "Lönepolicy för Stadsledningskontoret och KF/KS kansli" från 2002 där kön inte nämns med ett enda ord; knappast den analys ur ett könsperspektiv som lagen kräver om vad som bestämmer lön och andra anställningsvillkor. En handlingsplan för jämställda löner ska innehålla en lönekartläggning där det framgår vilka löneskillnader som finns mellan kvinnor och män och en analys av vad dessa beror på samt en rad andra analyser om lönespridning med mera.

Jämställdhetslagen kräver också en beredskapsplan för hur arbetsgivaren ska agera om problem med sexuella trakasserier uppstår, vem de anställda kan vända sig till med sin anmälan om de blivit utsatta samt en definition av sexuella trakasserier. Kontorets jämställdhets- och mångfaldsplan innehåller en mycket tunn bilaga på sex meningar om hur sexuella trakasserier ska förebyggas och motverkas. Någon definition av sexuella trakasserier går inte att finna, inte heller någon vägledning för hur den enskilde kan agera om hon/han utsätts för

sexuella trakasserier. Miljöpartiet vill i det här sammanhanget lyfta fram ett utmärkt exempel på hur en bra policy mot kränkande behandling (inklusive sexuella trakasserier) kan se ut, nämligen den som Liljeholmens stadsdelsförvaltning har tagit fram (se bilaga 1). Att jämställdhets- och mångfaldsplanen varken innehåller en handlingsplan för jämställda löner eller en fullgod policyförklaring mot sexuella trakasserier är ett direkt brott mot jämställdhetslagen. Lagens intention är dessutom att jämställdhets- och mångfaldsplanen ska upprättas i samverkan med berörda arbetstagare, till exempel fackförbund. I planen framgår inte att någon som helst samverkan har gjorts. Efter samtal med personalenheten framgår att som samverkan räknas när jämställdhets- och mångfaldsplanen tas upp vid kommunstyrelsens behandling av budget och verksamhetsplan för 2007, vilket inte rimligen kan uppfylla kraven på samverkan eftersom kommunstyrelsen ytterst sällan ändrar planer av detta slag.

En jämställdhets- och mångfaldsplan för en arbetsplats som utger sig för att vara modern bör hålla en högre ambitionsnivå än att knappt uppfylla lagens minimikrav. Stadsledningskontoret är dessutom en stor arbetsgivare med 606 anställda per den 31 december 2006. Kontorets jämställdhets- och mångfaldsplan bör istället vara ett föredöme, eftersom det ger en stark signal ut till Stockholms stad hur Stadsledningskontoret själv sköter sina personalärenden.

Planen innehåller exempelvis inte någon kartläggning av utgångsläget för vart och ett av jämställdhetslagens områden. Arbetsgivaren bryter här inte direkt mot jämställdhetslagen, men bristen innebär att jämställdhetsarbetet kommer att försvåras samt omöjliggöra utvärdering av planen. Om planen ska lyftas en liten bit över den absoluta miniminivån bör även diskrimineringsgrunderna funktionshinder och sexuell läggning ingå som medvetna perspektiv. Idag är dessa två diskrimineringsgrunder i princip bortglömda. Planen innehåller exempelvis ingen tillgänglighetsplan eller skrivningar om hur arbetsmiljön kan utformas för att passa personer med funktionshinder. Det finns heller ingen plan för hur kontoret ska motverka diskriminering på grund av sexuell läggning. Planen är ett tydligt exempel på "heteronormativitet", dvs att den förutsätter att alla på arbetsplatsen är heterosexuella, vilket naturligtvis inte är fallet.

Den delegationsordning som den borgerliga majoriteten beslutat om ska gälla är ett resultat av den centraliserade högerpolitik som nu förs i Stockholms stad. Att lönesättningen nu ska genomföras av stadsdirektören istället för stadens politiker i kommunstyrelsens personalutskott är oacceptabelt. Med den nya ordningen skulle samråd ske med kommunstyrelsens presidium, samt att övriga partier i efterhand skulle informeras om vad som beslutats. Den här typen av informationsöverföring har inte fungerat tidigare och skulle innebära att de mindre partierna ställs utanför beslutande organ, vilket är djupt odemokratiskt.

Stadens politiker är arbetsgivare för stadens förvaltningschefer och i detta ansvar både anställning och lönesättning. Att skilja detta åt är ett sätt för den politiska majoriteten att dölja obekväma lönesättningar, och på så sätt undvika uppmärksamhet i massmedia. Miljöpartiet är för full öppenhet och förvaltningschefernas löner ska därför även i fortsättningen tillsättas av kommunstyrelsens politiskt tillsatta personalutskott.

Även det medborgarnära demokratiarbetet som under lång tid byggts upp i staden försämrats. Stadsdelsnämndsreformen som demokratireform urholkas, dels genom sammanslagningar av nämnder, dels genom att ansvaret för grundskolan och särskolan flyttas till utbildningsnämnden. Miljöpartiet vill istället utveckla demokratin i staden genom att införa direktval till stadsdelsnämnderna.

Under den gångna mandatperioden gjordes stora satsningar på konsumentvägledning och rådgivning gentemot stadens medborgare. Denna utåtriktade verksamhet, som både bedrivits i stadsdelarna och på konsumentförvaltningen/konsumentnämnden har nu den borgerliga majoriteten tagit bort. Staden lämnar över allt ansvar på individen oavsett förutsättningar, vilket är beklagligt. Vi vill behålla konsumentnämnden och dess verksamheter.

Stockholms stads miljö- och klimatarbete är numera obefintligt. Budgeten till Miljö- och hälsoskyddsnämnden kommer år 2008 att vara halverad och nedskärningarna motiveras med att verksamheten ska effektiviseras. De väl fungerande verksamheter som byggts upp inom förvaltningen, t ex Miljöcentrum för företag och Agenda 21 avskaffas. Avskaffas gör även de biogasbåtar som skulle utgöra stadens miljövänliga kollektivtrafik på vatten.

Miljöpartiet menar att den här politiken hämmar utvecklingen av Stockholm. I Miljöpartiets förslag till budget avsätts istället stora summor för miljöarbetet där miljöteknik har en central roll. Både för miljöns och jobbens skull. Vi har som mål att Stockholm ska bli fossilbränsle-

fritt år 2030 och satsar drygt två miljarder kr på klimatet, varav en är inriktad mot miljö och energi, och en miljard satsas på kollektivtrafiken.

De naturreservat som bildats under den gångna mandatperioden och som ligger för beslut i olika nämnder i staden riskerar att gå förlorade. De gröna områden som ännu finns kvar är oerhört viktiga för människors rekreation och välbefinnande och att bebygga dessa vore katastrofalt och oåterkalleligt.

Istället för nedmontering satsar Miljöpartiet på antidiskriminering och lika rättigheter. Vi vill inrätta en nämnd för lika rättigheter. Vi satsar 2 miljarder kr på förorten, både till förbättringar av den slitna boendemiljön och energieffektiviseringar i främst miljonprogramsområdena. Vi menar att satsningar måste göras på de kommunala bostadsbolagen för att boendemiljöerna och de boendes möjligheter till inflytande ska kunna förbättras. 1 miljard avsätts dessutom för barn och ungdomar, eftersom vi anser att Stockholm ska bli världens bästa barnhuvudstad.

I övrigt hänvisar vi till Miljöpartiets förslag till budget för 2007.

(Bilaga 1)

Policy – Liljeholmens stadsdelsförvaltning

KRÄNKANDE BEHANDLING

Kränkande beteenden eller kränkande bemötande är ett allvarligt hot mot god arbetsmiljö och förhindrar förvaltningens arbete för jämställdhet och mångfald. Kränkande beteenden eller bemötande ska aldrig accepteras inom Liljeholmens stadsdelsförvaltning oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas. Målet med denna policy är att motarbeta alla former av kränkande behandling för att skapa en förvaltningskultur präglad av aktning, respekt och lika behandling.

Aktning, respekt och lika behandling

Förvaltningen fordrar av alla anställda, oavsett ställning eller roll i organisationen, att ta ett eget, individuellt ansvar för arbetsmiljön genom att uppträda och förhålla sig

- med aktning gentemot andra
- med respekt för alla individers egenvärde, integritet och rätt till en egen åsikt

samt att i övrigt behandla människor lika i alla situationer människor emellan.

Detta policydokument för hantering av kränkande behandling skall vara känt av alla medarbetare, vilket cheferna ansvarar för. Nyanställda ska i samband med introduktionen informeras om policyn. Policydokumentet ska även återspegla det förhållningssätt förvaltningen fordrar av alla medarbetare i tjänsteutövningen såväl internt som gentemot stadens invånare.

Ansaret för att problem och missförhållanden uppmärksammas ligger på samtliga anställda.

Mats Larsson

Handledning

Kränkande behandling

Kränkande behandling avser ”återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda medarbetare på ett kränkande sätt och kan leda till att man ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”.

Definition av arbetsmiljöverket AFS1993:17

Kränkande behandling är ett sammanfattande ord för bl.a. vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier av olika slag mot vilket det finns särskild lagstiftning. Förhållningssättet i kränkande beteenden eller handlingar präglas av grov respektlöshet.

För att kalla en situation eller händelse kränkande eller mobbing ska följande kriterier vara uppfyllda

- handlingarna ska vara av stötande eller negativt präglad natur
- ske vid upprepade tillfällen, eller vid enstaka särskilt anmärkningsvärda fall
- personen som utsätts upplever situationen som kränkande.

Exempel på kränkande behandling:

- förringande, förödmjukande eller förnedrande agerande gentemot en arbetstagare/chef eller dennes familj
- åsidosättande behandling, negligering av en individ/individer
- medvetet sabotering eller försvårande av arbetets utförande
- uppenbart förolämpande utfrysning och förtal
- förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla
- överkritiskt eller negativt bemötande (hån, ovänlighet, högljudda utfall etc.)
- osakliga, oförklarliga och kränkande s.k. administrativa straffsanktioner

Trakasserier, oavsett typ, är helt oacceptabla och innebär ett allvarligt hot mot arbetsmiljön och förvaltningens syn på människors lika rättigheter och möjligheter.

Sexuella trakasserier

Alla former av kränkande behandling som grundas på kön omfattas av regler som förbjuder sexuella trakasserier. Sådana trakasserier definieras som:

”ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande grundat på kön, som påverkar kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen och som skapar en skrämmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö. Detta kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande.”

EU:s definition enligt EU-kommissionens handledning om hur man bekämpar sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Det centrala är hur den utsatte uppfattar uppträdandet hos den som trakasserar och inte dennes motiv för beteendet.

Definitionen av sexuella trakasserier omfattar två olika typer av kränkningar, dels

- **beteenden av sexuell natur**
dels
- **trakasserier grundade på kön** (könsdiskriminering)

Sexuella trakasserier kan vara ett uttryck för maktbehov eller fientlighet gentemot annan person. Det kan också handla om bristfälliga sociala färdigheter hos den som trakasserar. Oavsett skälen ska beteendet i sig aldrig tolereras och åtgärder ska omedelbart sättas in i förekommande fall.

Exempel på sexuella trakasserier:

- nedsättande eller förlöjligande beteende av sexuell karaktär
- nedsättande eller förlöjligande sexuellt präglade skämt eller tilltalsord
- ovälkomna fysiska, verbala eller icke-verbala beteenden av sexuell natur
- ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord
- sexuell utpressning
- ovälkommen uppvaktning inriktad på sexuellt eller annat förhållande
- ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv
- könsord och pornografiska bilder eller föremål

Exempel på könsdiskriminering:

- förlöjligande eller nedsättande generaliserande kommentarer grundade på könstillhörighet
- om en arbetsgivare ställer krav som framstår som neutrala men i praktiken ställer en person med en viss könstillhörighet i ett sämre läge
- om en arbetsgivare tillämpar anställningsvillkor, eller leder och fördelar arbetet på ett sätt som ställer en person av visst kön i ett sämre läge

Etnisk diskriminering och etniska trakasserier

Alla former av diskriminering och trakasserier relaterade till etniskt ursprung omfattas av regler som förbjuder diskriminering pga etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Etnisk diskriminering är enligt diskrimineringsombudsmannens definition ”olika behandling av lika fall”. Typexemplet på etnisk diskriminering är då en arbetsgivare som ska nyanställa inte kallar en sökande till intervju för att han eller hon har ett namn som inte klingar svenskt.

Andra exempel på **etnisk diskriminering** är:

- om en arbetsgivare ställer krav som framstår som neutrala men i praktiken ställer en person med en viss etnisk tillhörighet eller religion i ett sämre läge
- om en arbetsgivare tillämpar anställningsvillkor, eller leder och fördelar arbetet på ett sätt som ställer en person med viss etnisk tillhörighet eller religion i ett sämre läge

Alla sådana former av diskriminering innebär lagöverträdelse och bekämpas aktivt av Liljeholmens stadsdelsförvaltning.

Etniska trakasserier är en typ av diskriminering som förvaltningen jämför med annan kränkande behandling. Etniska trakasserier ska utredas och hanteras så fort de kommer till arbetsgivarens kännedom och åtgärder ska omedelbart sättas in i förekommande fall.

Förvaltningens definition på etniska trakasserier är:

”uppträdande av etniskt diskriminerande natur grundat på nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg, religion eller annan trosuppfattning, som påverkar människors värdighet på arbetsplatsen och som skapar en skrämmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö. Detta kan inkludera fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande.”

Exempel på etniska trakasserier:

- förlöjligande eller nedsättande kommentarer eller skämt om någons etniska ursprung, religion eller trosuppfattning
- förlöjligande, nedsättande eller negativt klingande generaliserande av människor med annat etniskt ursprung eller religiös uppfattning
- förlöjligande av etniskt karaktäristisk klädedräkt, symbol eller företeelse

Chefens särskilda ansvar

På chefer vilar ett särskilt ansvar att föregå med gott exempel när det gäller att skapa ett gott arbetsklimat. En chef ska arbeta aktivt för att motverka alla typer av kränkande behandling på arbetsplatsen. En väsentlig del av det ansvaret ligger i att årligen utvärdera den psykosociala arbetsmiljön.

Missförhållanden ska uppmärksammas i ett tidigt skede och åtgärder ska omedelbart vidtas för att komma tillrätta med beteenden som motverkar en god arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald. Detta innebär att chefen måste lägga märke till hur medarbetarna bemöter varandra och andra. Vid kännedom eller anmälan om kränkande behandling ska chefen omgående vidta åtgärder i enlighet med förvaltningens rutiner i syfte att skapa en god arbetsmiljö, fri från alla former av trakasserier och diskriminering. Åtgärderna ska ske i samverkan med skyddsombud och eventuellt andra fackliga representanter.

Medarbetarnas ansvar

Alla medarbetare har

- eget ansvar för sitt beteende och skyldighet att uppträda i enlighet med intentionerna i denna policy
- skyldighet att bidra till ett bra arbetsklimat
- ansvar för att problem och missförhållanden uppmärksammas
- ansvar för att aktivt delta i åtgärder som vidtas samt leva upp till de krav som ställs för att komma tillrätta med psykosociala problem

Vad ska den drabbade göra?

Det är viktigt att den som drabbas gör klart för den som kränker eller trakasserar att dennes beteende uppfattas som kränkande och inte tolereras. Om kränkningarna eller trakasserier då inte upphör ska kränkningarna anmälas till närmaste chef och/eller PA-konsult. Kontakt kan också tas med arbetsplatsombud/skyddsombud. En rekommendation är att den kränkta dokumenterar sina upplevelser.

Rutiner

När en anmälan om kränkande behandling gjorts eller så snart arbetsgivaren på annat sätt får kännedom om kränkande behandling ska

- ärendet behandlas seriöst, skyndsamt och konfidentiellt
- PA-konsult och chef omgående ha ett inledande samtal med den drabbade respektive den utpekade
- chefen ansvara för skydd mot trakasserier som skulle kunna bli en följd av att en anmälan gjorts samt vid behov erbjudas professionellt externt stöd
- en preliminär utredning inledas omedelbart, dock senast inom tio arbetsdagar efter det att arbetsgivaren fått kännedom om missförhållandena
- utredningen ska vara oberoende och objektiv och kan göras antingen av personalavdelningen eller företagshälsovården eller i samarbete mellan båda
- inom 45 arbetsdagar en fullständig utredning ha gjorts och uppföljningssamtal bestämmas

Arbetsgivaren har alltid en skyldighet att göra en utredning när det gäller sexuella trakasserier, trakasserier pga funktionshinder eller sexuell läggning samt trakasserier av etnisk karaktär.

Sanktioner som kan komma i fråga mot en anställd

- Disciplinåtgärd i form av varning
- Avstängning
- Förflyttning eller uppsägning
- Avsked
- Om kränkningen är grov kan polisanmälan ske.

Regelverk

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljöverkets föreskrifter

- 93:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet
- 01:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete
- 80:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön

Jämställdhetslagen

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

Lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever

Brottsbalken, 16 kap 8 § samt 5 kap 3 §

Borgarrådsberedningen, forts

Särskilt uttalande gjordes av borgarrådet *Roger Mogert* (s) enligt följande.

Detta ärende är till största delen konsekvenser av den borgliga budgeten som kommunfullmäktige antog i december 2006. Vi hade ett alternativt förslag till budget och därmed hade dessa uppdrag sett annorlunda ut om vårt budgetförslag hade antagits.

Stadsledningskontorets främsta uppgift ska vara att styra och följa upp alla verksamheter och därmed också fullgöra kommunstyrelsens uppsiktsplikt. Uppföljning och analys bör göras av både de verksamhetsmässiga och ekonomiska resultaten. Det är först när man i uppföljningen ser kvaliteten och det verksamhetsmässiga resultatet av varje satsad krona som bedömningar av effektiviteten kan göras.

Genom att avskeda 170 personer, företrädesvis dem med kunskaper om verksamheternas kvalitativa utveckling och förutsättningar, så är det tveksamt om stadsledningskontoret kommer att kunna fullfölja sin uppsiktsplikt vad gäller verksamheten och samtidigt ge kommunstyrelse och kommunfullmäktige fullgoda beslutsunderlag för hur stadens verksamheter kan utvecklas kvalitativt.

Trots alla dessa uppdrag och utredningar så befarar vi alltså att det nya stadsledningskontoret förutsättningar att leverera en fullgod verksamhetsuppföljning och beslutsunderlag numera blivit allt för kringskuret.

Särskilt uttalande gjordes av borgarrådet *Ann-Margarethe Livh* (v) enligt följande.

Föreslagen budget och verksamhetsplan för stadsledningskontoret ger en skrämmande inblick i den nya majoritetens tilltro till konkurrensutsättning som den enda vägen för att utveckla och öka kvaliteten i stadens verksamheter. Viktiga stadsövergripande frågor som rör exempelvis barnkonventionen, folkhälsan, tillgängligheten och den lokala demokratin har ingen plats i det nya utarmade stadsledningskontorets verksamhetsplan.

Jag kan inte heller se att verksamhetsplanen innehåller åtaganden som leder till att stadens inriktningsmål i det handikappolitiska programmet uppnås. Åtagandena ska bygga på en kartläggning av de totala behoven och vara kostnadsberäknade,

Kommunstyrelsens handikappråd har inte deltagit i beredningen av ärendet, vilket är anmärkningsvärt eftersom stadsledningskontoret är kommunstyrelsens förvaltning. Det rimmar illa med stadens handikappolitiska program som stadgar att kommunstyrelsen har ett övergripande ansvar för att samordna stadens handikappolitiska arbete.

Kommunstyrelsen

Reservation anfördes av *Stefan Nilsson* (mp) med hänvisning till reservationen av (mp) i borgarrådsberedningen.

Särskilt uttalande gjordes av *Carin Jämtin, Roger Mogert, Teres Lindberg* och *Malte Sigemalm* (alla s) med hänvisning till det särskilda uttalandet av (s) i borgarrådsberedningen.

Särskilt uttalande gjordes av *Inger Stark* (v) med hänvisning till det särskilda uttalandet av (v) i borgarrådsberedningen.

ÄRENDET

Budget och verksamhetsplan 2007 för KF m.m. ska upprättas. Föreliggande ärende utgör förslag till budget och verksamhetsplan.

BEREDNING

Ärendet är upprättat av administrativa avdelningen i samarbete med övriga avdelningar vid stadsledningskontoret. I texten används stadsledningskontoret som samlingsnamn för stadsledningskontoret (SLK) och KF/KS kansli. Ärendet har behandlats i förvaltningsgruppen enligt samverkansavtalet.

Stadsledningskontorets utlåtande daterat den 12 januari 2007 är i huvudsak av följande lydelse.

Inledning

Integrerad ledning och styrning

ILS, system för integrerad ledning och styrning, förutsätter att beslut fattade av kommunfullmäktige och kommunstyrelse är kända i hela organisationen. Det innebär att alla medarbetare måste ha kunskap om vad som ska uppnås och vilka resurser som finns för att genomföra uppdraget. Väl fungerande ledning och styrning på alla nivåer och i alla situationer kräver informerade och delaktiga medarbetare.

Internkontroll

Utgångspunkten för den interna kontrollen är att den ska bygga på en helhetssyn på den kommunala verksamheten och ska omfatta mål, strategier, styrning, uppföljning och skydd av tillgångar. En internkontrollplan ska upprättas årligen och ska genom en fördjupad granskning av vissa utvalda områden följa upp att gällande beslut, regler och rutiner följs. Den interna verksamhetskontrollen är kopplad till kraven på god ekonomisk hushållning. Resultatet ska sedan rapporteras till nämnden.

Ytterligare granskningar och kontroller kommer att göras löpande eller i särskilda projekt när behov uppkommer. I internkontrollplanen redovisar stadsledningskontoret vilka områden som föreslås bli föremål för särskild granskning under 2007. Områdena är utvalda utifrån en risk- och väsentlighetsanalys. Vidare anges när granskningen ska vara slutförd. Resultatet av granskningen rapporteras i samband med tertiärrapport 2 och i verksamhetsberättelsen. Internkontrollplan för 2007 redovisas i bilaga 2.

Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål och mål för verksamhetsområdena

KF har fastställt sex inriktningsmål:

Staden ska vara en attraktiv plats för boende, företag och besök

Valfriheten ska öka

Skola för kunskap

Högre kvalitet i omsorgen

En trygg och snygg stad

Ekonomisk hushållning och sänkt skatt

Under kommunfullmäktiges inriktningsmål finns kommunstyrelsens mål för verksamhetsområdena. Nämnderna ska, med utgångspunkt från kommunfullmäktiges inriktningsmål och mål för verksamhetsområdena, fastställa verksamhetsspecifika och uppföljningsbara mål för sina verksamhetsområden.

Stadsledningskontoret och KF/KS kanslis verksamhet redovisas under KF:s sex inriktningsmål. Fokus läggs på en övergripande redovisning av stadsövergripande verksamheter.

SLK:s och KF/KS kanslis verksamhetsområde

Huvuduppgifterna är följande:

Utgöra ledningsfunktion för stadens samlade förvaltning och organisation

Säkerställa sunda finanser i staden på både kort och lång sikt genom en aktiv ekonomistyrning

Driva på och följa upp genomförande av kommunfullmäktiges beslut

Analysera och följa utvecklingen på ett strategiskt plan så att stadsledningskontoret kan lämna råd och förslag till kommunstyrelse och kommunfullmäktige om förbättringar

Stärka kommunstyrelsens kommunövergripande samordnande funktion i stora projekt och ärenden som involverar flera nämnder/förvaltningar.

SLK ansvarar för stadens kommunövergripande

Ekonomi- och verksamhetsstyrning samt uppföljning

Förvaltning och utveckling av ekonomi-, personal, och verksamhetssystem samt IT-infrastruktur

Generella modeller för medborgarnas valfrihet

Personalförsörjningsstrategi, kommunikationsstrategi och IT-strategi

Samordning av infrastrukturella verksamheter

Internationellt arbete, beredskaps- och säkerhetsarbete samt upphandlingsarbete

Arbetsgivarfrågor och pensionsfrågor

Personalstrategisk utveckling och chefsförsörjning

Strategiska mark-, exploaterings-, fastighets- och lokalfrågor samt bedömningar av förslag till större investeringar, inhyrningar och avvecklingar av lokaler

Juridisk service inom juridik och skatteområdet till kommunstyrelsen och stadens verksamheter

KF/KS kansli

KF/KS kansli ansvarar för sekretariatsuppgifter åt kommunfullmäktige, kommunstyrelsen, beredningar, råd, utskott, valberedning m.m. Kansliet ansvarar också för att rotlar, partikanslier, SLK m.fl. får information, utbildning, stöd och service.

Enhetsspecifika verksamhetsplaner

Alla avdelningar inom stadsledningskontoret och KF/KS kansli tar fram egna interna verksamhets- och arbetsplaner för året, i enlighet med systemet för ledning och styrning (ILS). Dessa fastställs efter dialog med förvaltningsledningen. En modell för stadsledningskontorets interna kvalitetsarbete ska tas fram för att vidareutveckla uppföljningen på avdelningsnivå.

Staden ska vara en attraktiv plats för boende, företag och besök

Uppdrag till Kommunstyrelsen

Genomföra ett särskilt projekt avseende Järvafältet

Tillsätta en styrgrupp för arbetet att ta fram två fotbollsarenor

Agera för att avskaffa stopplagen för ombildning av hyresrätter till bostadsrätter

Genomföra ett särskilt projekt avseende arbetet med att hjälpa stockholmare från bidrag till arbete

Kommunstyrelsens mål

Verka för att Stockholm-Mälarenregionen ska bli norra Europas ledande tillväxtregion

Nå en ändamålsenlig infrastruktur i Stockholm-Mälarenregionen

Nå målen för bostadsbyggandet

Bidra till bilden av Stockholm som en attraktiv plats att bo och verka i, besöka och återvända till.

Öka tillgängligheten till stadens tjänster.

Arbetsätt

Tillsammans med Stockholm Business Region (SBR), Stadsbyggnadsnämnden, Exploateringsnämnden, Trafiknämnden, Kulturnämnden, Stockholms Stadshus AB, Stockholm Busi-

ness Alliance och näringslivet arbeta fram nya metoder och strategier för att gemensamt skapa en ledande tillväxtregion

Planera, samordna och genomföra stadsövergripande kommunikationsaktiviteter

Ta fram förslag till stadsövergripande mediestrategi samt ge stöd och vägledning i medierelationer till förvaltningar och bolag.

I samråd med stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag identifiera behov och föreslå IT-satsningar som ökar antalet tjänster som erbjuds via webben.

Resursanvändning

Resurseffektivitet uppnås genom samverkan mellan stadens egna nämnder och styrelser samt externa parter, bland annat näringslivet.

Om uppföljningen visar att tillgängligheten ökat uppnås minst ökad kvalitet till samma kostnad vilket i sig är en resurseffektivisering

Nya eller modifierade IT-system bedöms utifrån användarvänlighet samt genom avlastning av telefoni.

Uppföljning

Uppföljning görs genom "Stockholmskonjunkturen", "Fakta om företagandet i Stockholm" samt "Stockholms stads service till företagen", samtliga framtagna av Stockholm Business Region (SBR).

Utrednings- och statistikkontoret tar fram statistik över bostadsbyggandet i Stockholm.

Besöksstatistik tas fram, genomslag i media mäts. Uppföljning av informationsgenomslag görs. Besök på hemsidan mäts.

Utveckling

Klagomålshantering som ett medel att ta tillvara synpunkter och ständigt förbättra verksamheterna. Den uppföljning av näringslivets utveckling och synpunkter som följs ligger till grund för det fortsatta arbetet.

Valfriheten ska öka

Uppdrag till Kommunstyrelsen

Utreda formerna för vårdnadsbidrag

Utreda formerna för valfrihetssystem, utforma valfrihetsmodeller

Kommunstyrelsens mål

Möjliggöra utökad valfrihet för medborgarna

Möjliggöra för medarbetare i staden som så önskar att knoppa av verksamheter

Verka för nya och växande företag som erbjuder invånarna service med kommunal finansiering inom de områden där det finns valfrihetssystem.

Arbetsätt

Kommunstyrelsen ska arbeta för att uppnå ökad valfrihet, högre kvalitet och ökat resursutnyttjande till gagn för stockholmarna. Arbetet ska också bidra till att öka mångfalden av aktörer genom avknopningsstöd till kommunalt anställda medarbetare samt genom upphandlingar i konkurrens.

KS ansvarar för att ta fram förslag till valfrihetsmodeller inom områdena äldreomsorg, omsorg om personer med funktionsnedsättning, vuxenutbildning och svenska för invandrare i enlighet med kommunfullmäktiges beslut om budget för 2007.

Till stöd för nämnders och styrelser arbete kommer riktlinjer att utarbetas för konkurrensutsättning, upphandling, avknoppning och utmaning från utomstående. Detta arbete sker i början av året i anslutning till att kommunfullmäktige beslutar om ny policy för upphandling och konkurrens.

Genom att riktlinjer för upphandling och konkurrens finns ökar förutsättningarna för att nya företag startas och befintliga växer.

Genom det beslut kommunfullmäktige redan fattat om inrättande av ett kansli för avknoppningsstöd kommer också möjligheterna att realisera valfrihetsmodellerna att öka genom såväl privata intressenter, avknoppade verksamheter som etableras och kommunalt driven verksamhet med olika profiler.

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för att modeller utarbetas som underlag för beslut. Stadsledningskontoret ska leda och samordna arbetet som omfattar andra förvaltningar och i förekommande fall även kommunala bolag.

Kommunstyrelsen ska vidare föreslå och driva på genomförandet av satsningar inom IT-området som ökar tillgängligheten och underlättar för stockholmarna att välja bland det utbud av service- eller omsorgstjänster som staden finansierar.

Resursanvändning

Ett effektivt resursutnyttjande uppnås genom samverkan med specialister inom och utom staden samt genom att en balans upprätthålls mellan konsultinsatser och fast anställd personal som förenar särskilt anpassade insatser med kontinuitet, verksamhetskännedom och förändringsmöjligheter över tid. För stadens totala resursutnyttjande kommer konkurrensutsättning, tydliga beskrivningar av vilken kvalitet som ska uppnås och i valfrihetsmodellerna givna ekonomiska ramar att bidra till ett effektivt resursutnyttjande.

Uppföljning

Uppföljning inriktas på om beslut som utökar valfriheten har fattats i rätt instans. Uppföljning görs av antal intresserade avknoppare, andel som i enkät visat att de varit nöjda med det stöd som har erbjudits, antal avknoppningar som inletts i relation till antal kontakter, genomslaget av informationsinsatser samt om de konsultinsatser som erbjudits varit tillfredställande för intresserade medarbetare.

Andel nya och tidigare förekommande företag som verkar inom områden med valfrihetsmodeller ska följas upp.

Uppföljning ska även göras av andelen barn/elever som valt kommunalt/ensklit driven förskola, grundskola, gymnasium samt andel hemtjänsttagare som valt kommunalt/ensklit driven verksamhet.

Utveckling

Utvecklingsarbetet fokuseras på att skapa underlag för det långsiktiga arbetet med valfrihetsmodeller samt framgång i de avknoppade enheternas verksamhet. Uppföljningar av företagens synpunkter på genomförda upphandlingar ska användas för att skapa fler alternativ för medborgarna, för att höja kvaliteten på verksamheterna samt för att nå så låga kostnader som möjligt.

Skola för kunskap

Uppdrag till Kommunstyrelsen

Fortsätta utveckling av IT-stöd inom de pedagogiska verksamheterna genom bl.a. nytt verktyg för samarbete och kommunikation mellan elever, lärare och vårdnadshavare inom för- och grundskola

Kommunstyrelsens mål

Verka för att säkerställa kompetensförsörjningen inom skola och förskola.

Underlätta valfrihet samt verksamhetsplanering inom förskola, grundskola, gymnasieskola, vuxenutbildning samt grund- och vuxensärskola.

Underlätta jämförelser av såväl verksamhetsmässiga som ekonomiska resultat inom pedagogiska verksamheter i staden samt med andra kommuner.

Möjliggöra utökad valfrihet för medborgarna

Möjliggöra för medarbetare i staden som så önskar att knoppa av verksamheter

Verka för nya och växande företag som erbjuder invånarna service med kommunal finansiering inom de områden där det finns valfrihetssystem.

Arbetsätt

Under 2007 görs särskilda satsningar för att säkerställa kompetensförsörjningen till förskola och fritidshem. De satsningar som planeras är bland annat pedagogisk grund- och vidareutbildning till barnskötare och förskollärare, utveckling av en kompetenstrappa för förskollärare, samarbete med högskolor med lärarutbildning och aktiviteter riktade till blivande förskollärare.

Möjligheterna för att starta ett aspirantprogram för unga akademiker ska utredas.

I samråd med berörda förvaltningar ska stadsledningskontoret analysera behov och föreslå IT-lösningar som gör det möjligt att ansöka om barnomsorg, välja skola och/eller förskola samt följa platstillgång och antagning via webben.

Kommunstyrelsen ska arbeta för att uppnå ökad valfrihet, högre kvalitet och ökat resursutnyttjande till gagn för medborgarna. Arbetet ska också bidra till att öka mångfalden genom avknopningsstöd till kommunalt anställda medarbetare samt genom upphandlingar i konkurrens.

KS ansvarar för framtagande av förslag till valfrihetsmodeller inom områdena äldreomsorg, omsorg om personer med funktionsnedsättning, vuxenutbildning och svenska för invandare i enlighet med kommunfullmäktiges beslut om budget för 2007.

Till stöd för nämnders och styrelserns arbete kommer riktlinjer att utarbetas för konkurrensutsättning, upphandling, avknoppning och utmaning från utomstående. Detta arbete sker i början av året i anslutning till att kommunfullmäktige beslutar om ny policy för upphandling och konkurrens.

Genom att riktlinjer för upphandling och konkurrens finns ökar förutsättningarna för att nya företag startas och befintliga växer.

Genom det beslut kommunfullmäktige redan fattat om inrättande av ett kansli för avknopningsstöd kommer också möjligheterna att realisera valfrihetsmodellerna att öka genom såväl privata intressenter, avknoppade verksamheter som etableras och kommunalt driven verksamhet med olika profiler.

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för att modeller utarbetas som underlag för beslut. Stadsledningskontoret ska leda och samordna arbetet som omfattar andra förvaltningar och i förekommande fall även kommunala bolag.

Stadsledningskontoret ska vidare föreslå och driva på genomförandet av satsningar inom IT-området som ökar tillgängligheten och underlättar för medborgaren att välja bland det utbud av service- eller omsorgstjänster som staden finansierar.

Resursanvändning

Grund- och vidareutbildningen har lett till att arbetet har utvecklats på ett sådant sätt att högre kvalitet erhållits.

Ett effektivt resursutnyttjande uppnås genom samverkan med specialister inom och utom staden samt genom att en balans upprätthålls mellan konsultinsatser och fast anställd personal som förenar särskilt anpassade insatser med kontinuitet, verksamhetskänedom och förändringsmöjligheter över tid.

För stadens totala resursutnyttjande kommer konkurrensutsättning, tydliga beskrivningar av vilken kvalitet som ska uppnås och i valfrihetsmodellerna givna ekonomiska ramar att bidra till ett effektivt resursanvändande.

Uppföljning

Erbjudna utbildningar och andel som gått igenom desamma ska följas. De brukarenkäter som genomförs efter att medarbetare erhållit utbildning ska visa om denna kommit verksamheten tillgodo.

Investeringar i tid och pengar för bättre informationsteknisk struktur i verksamheterna och i stadens möjligheter att följa verksamheterna ska mätas i tillförlitligheten i lämnade uppgifter samt medarbetares och medborgares nöjdhet.

I den ekonomiska och verksamhetsmässiga uppföljningen ta reda på om uppgifterna underlättat för ledning och medborgare att jämföra verksamheterna inom regionen.

Uppföljning inriktas på om beslut som utökar valfriheten har fattats i rätt instans.

Uppföljning görs av antal intresserade avknoppare, andel som i enkät visat att de varit nöjda med det stöd som har erbjudits, antal avknoppningar som inletts i relation till antal kontak-

ter, genomslag av informationsinsatser samt om de konsultinsatser som erbjudits varit tillfredställande för intresserade medarbetare.

Andel nya och tidigare förekommande företag som verkar inom områden med valfrihetsmodeller ska följas upp. Uppföljning ska även göras av andelen barn som valt kommunalt/enskilt driven förskola, grundskola samt gymnasium.

Utveckling

Utvecklingsarbetet fokuseras på att skapa underlag för det långsiktiga arbetet med valfrihetsmodeller samt framgång i de avknoppade enheternas verksamhet.

Uppföljningar av företagets synpunkter på genomförda upphandlingar ska användas för att skapa fler alternativ för medborgarna, höja kvaliteten på verksamheterna samt för att nå så låga kostnader som möjligt.

Högre kvalitet i omsorgen

Uppdrag till Kommunstyrelsen

Fortsätta utveckling av IT-stöd inom vård- och omsorgsverksamheterna

Utreda möjligheterna att införa en värdighetsgaranti för funktionshindrade

Samordna arbetet med att ta fram en plan för planering, utbyggnad och omstrukturering av vård- och omsorgsboenden

Möjliggöra utökad valfrihet för medborgarna

Möjliggöra för medarbetare i staden som så önskar att knoppa av verksamheter

Verka för nya och växande företag som erbjuder invånarna service med kommunal finansiering inom de områden där det finns valfrihetssystem.

Kommunstyrelsens mål

Säkra chefs- och kompetensförsörjning

Öka medborgarinsynen inom omsorgen.

Möjliggöra utökad valfrihet för medborgarna

Möjliggöra för medarbetare i staden som så önskar att knoppa av verksamheter

Verka för att nya och växande företag erbjuder invånarna service med kommunal finansiering inom de områden där det finns valfrihetssystem.

Arbetsätt

Utvecklingsprogram för högre chefer inom bolag och förvaltningar startas under året. Avdelnings- och enhetschefer erbjuds att delta i chefskörkort, utvecklingsgrupp och mentorprogram.

För att kunna arbeta hållbart och långsiktigt med strategisk kompetensförsörjning vidareutvecklas prognoser och analyser av personal- och kompetensbehov i samverkan med Utrednings- och statistikkontoret.

Arbete med ökad samordning och ökad grad av standardisering av IT-stödlösningar inom omsorgen ska fortsätta för ökad medborgarinsyn.

Stadsledningskontoret ska också identifiera eventuella behov av ändrade rutiner och/eller mer utbildning i syfte att effektivisera hanteringen av verksamhetssystemen. I samråd med berörda förvaltningar vidareutveckla befintliga stadsgemensamma verksamhetssystem i syfte att öka tillgänglighet och underlätta medborgarinsyn.

Se vidare under avsnittet Valfriheten ska öka.

Resursanvändning

Interna utvecklingsprogram identifierar kommande chefer som redan har en kompetens inom stadens kärnverksamheter.

Samverkan mellan stadsledningskontoret och berörda förvaltningar möjliggör gemensamma effektiva lösningar för ökad medborgarinsyn.

Se vidare under avsnittet Valfriheten ska öka.

Uppföljning

Hur många nya chefer som har anställts efter genomgångna utvecklingsinsatser samt genom medarbetarenkäter.

Nya eller modifierade IT-system bedöms utifrån brukarvänlighet samt genom avlastning av telefoni.

Klagomålshanteringen.

Se vidare under avsnittet Valfriheten ska öka.

Utveckling

Individualiserade utvecklingsprogram för chefer.

Personliga användarkonton för stockholmarna för ökad tillgänglighet till kommunal service och omsorg

Se vidare under avsnittet Valfriheten ska öka.

En trygg och snygg stad

Uppdrag till Kommunstyrelsen

Arbeta för att staden får en modern och effektiv säkerhetsorganisation

Genomföra en översyn av resursfördelningssystemet för stadsmiljö till följd av ändrat ansvarsförhållande för gator, städning och vinterväghållning

Revidera stadens brottsförebyggande program

Agera gentemot staten för att få en ökad polisnärvaro och fler poliser till Stockholm samt för att permanenta de mobila polisstationerna på Medborgarplatsen och Stureplan, få till stånd ambulerande mobila polisstationer i ytterstaden för att öka den polisiära närvaron under kvällar och helger

Utreda möjligheten att inrätta stadsvakter

Kommunstyrelsens mål

Säkra att staden har en fungerande organisation för katastrofer, kriser och andra extraordinära händelser.

Starta arbetet i stadens centrala brottsförebyggande råd för att öka tryggheten för medborgare och besökare.

Arbetsätt

Under 2007 ska stadsledningskontoret säkra att staden kan klara extraordinära händelser genom en ändamålsenlig organisation och väl fungerande rutiner för hur sådana händelser ska skötas.

Det är vidare av vikt att staden i arbetet etablerar fungerande samarbete även med externa parter, såsom länsstyrelse, polis och andra myndigheter. Organisationens funktionssätt kommer att prövas i samband med SAMÖ 2007, som arrangeras av krisberedskapsmyndigheten i april 2007.

Under 2006 fattades beslut om ett centralt brottsförebyggande råd. Rådet har samlats en gång, men ingen plan för arbetet har lagts fram för rådet.

Inom Stadsledningskontoret kommer ett samarbete med socialtjänstförvaltningen att möjliggöra att rådets uppdrag och arbete kan klarläggas. Syftet med rådet är att skapa ökad trygghet för stockholmarna.

Resursanvändning

Genom samverkan med andra parter skapas bästa möjliga förutsättningar för medborgarnas säkerhet i händelse av kris.

Resursutnyttjandet blir effektivt inom det brottsförebyggande området genom den samverkan som rådet står för och rådets ambition att förstärka varandras insatser genom samordning.

Uppföljning

Utvärdering av SAMÖ samt analys av framtagna rutiners ändamålsenlighet.

Det centrala brottsförebyggande rådets insatser ska mätas och följas upp genom analyser av respektive medverkande organisation/myndighets eget arbete med de av rådet beslutade gemensamma målen.

Utveckling

Förändrad organisation och förändrade rutiner vid extraordinära händelser.

Utveckling av det brottsförebyggande rådets insatser sker genom analys av genomförd samverkan.

Ekonomisk hushållning och sänkt skatt

Uppdrag till Kommunstyrelsen

Utveckla och förbättra uppsikten över stadens verksamheter bl.a. genom att ta en aktivare roll i stadens internkontrollarbete

Systematisera stadens arbete med uppföljning, styrning, utvärdering m.m. i syfte att effektivisera stadens verksamheter och underlätta angelägna prioriteringar

Med utbildning och information öka kunskapen om stadens styrning och uppföljning bland stadens förtroendevalda och anställda

Utveckla stadens uppföljning genom att i större utsträckning mäta, jämföra och offentliggöra resultatet av stadens olika verksamheter

I större utsträckning än tidigare följa upp facknämndernas verksamheter både ekonomiskt och verksamhetsmässigt bl.a. genom jämförelser med motsvarande verksamheter i andra kommuner

Införa den av fullmäktige beslutade informationstekniska plattformen som ligger till grund för ett effektivt införande av e-tjänster i staden

Säkerställa en fortsatt god försörjning på förvaltnings- och bolagschefsnivå

Utveckla en gemensam IT-strategi för staden och Stockholm stadshus AB inklusive dotterbolagen

Utveckla de finansiella målen

Inventera stadens lokaler och utarbeta en gemensam lokalpolicy

Agera för att påverka de statliga byggreglerna för nya förskolor som underlättar flexibel byggnation

Stadsledningskontoret ska vidare samordna större projekt som involverar flera nämnder samt i vissa fall även kommuner, statliga myndigheter m.m.

Kommunstyrelsens mål

Säkra ett effektivt resursutnyttjande i staden

Skapa förutsättningar för verksamhetseffektivisering genom upphandling och konkurrensutsättning

Skapa förutsättningar för sänkt skatt genom verksamhetseffektiviseringar

Skapa förutsättningar för att staden ska vara en attraktiv arbetsgivare

Arbetsätt

Strukturerad, förtroendefull och proaktiv dialog ska föras med förvaltningar och bolag.

Kvalificerade projekt inom ekonomi-, verksamhets- och administrationsområdet ska genomföras i syfte att skapa möjligheter till god ekonomisk hushållning och ett effektivt resursutnyttjande i stadens verksamheter. Bevakning sker av stadens ekonomiska och finansiella utveckling på kort, medellång och lång sikt genom analyser och prognoser av den samhällsekonomiska utvecklingen.

Kontrollen avseende finansiella risker har en oberoende ställning till den löpande finansstrategiska verksamheten. Riskkontrollen följer löpande upp risk och resultat i finansstrategienheten utifrån kommunkoncernens och stadens finanspolicy

Stadsledningskontoret upprättar förslag till stadens budget, följer upp budgeten och lämnar förslag till stadens verksamhetsberättelse. Stadsledningskontoret genomför ekonomi- och verksamhetsanalyser, analyserar budget- och prognosavvikelser och föreslår åtgärder, ”early

warning” samt ger förslag till effektiviseringar med fokus på strukturella frågor. Vidareutveckling av budgetmodulen i ekonomisystemet drivs av stadsledningskontoret

Arbetet med styrning och uppföljning av investeringsverksamheten inom staden leds av stadsledningskontoret. Vidare genomförs kvalificerade analyser och utredningar med inriktning mot teknisk verksamhet, socialtjänst, skola och vård och omsorg.

Vid planerade nybyggnationer, om- och tillbyggnad av lokaler inom staden genomförs finansiella analyser i syfte att förbättra den ekonomiska hushållningen. Vidare görs stadsövergripande och strategiska bedömningar samt anvisningar och regler gällande lokalfrågor utarbetas.

Kommunstyrelsen ansvarar för den övergripande redovisningen i staden vilket bl.a. innebär utveckling och införandet av redovisningsprinciper och policy. Stadsledningskontoret sammanställer och redovisar stadens och kommunkoncernens bokslut och årsredovisning.

Som systemägarrepresentant för stadens ekonomisystem ansvarar stadsledningskontoret för drift, förvaltning och utveckling av ekonomisystemet och lednings- och informationssystemet (LIS). I systemförvaltningen ingår att ansvara för att inriktningen av ekonomisystemets utveckling och förvaltning överensstämmer med lagar, beslut, stadens önskemål m.m. Förvaltningsaktiviteterna omfattar användarstöd, ändringshantering samt förvaltningsstyrning. Utvecklingen kan avse befintliga och nya moduler.

För att förbättra möjligheten till uppföljning inom personalområdet, såväl på kommuncentral som på förvaltningslokal nivå inleds ett utvecklingsarbete av utdatasystem för personalstatistik med särskild fokus på redovisning av sjukfrånvaro, kvalitetssäkring av indata och definitioner. Avsikten är att ha en lösning för basstatistik inom personalområdet klar till halvårsskiftet 2007.

Stadens medarbetarenkät utvecklas i samarbete med Stockholms Stadshus AB och Utrednings- och statistikkontoret. Avsikten är att undersökningen ska genomföras årsvis som en totalundersökning. Förutsättningarna för detta ska utredas.

De personalstrategiska styrdokument som ska inarbetas i en gemensam, reviderad policy under 2007 är följande: Personalpolicy, lönepolicy, arbetsmiljöpolicy, jämställdhetspolicy, kompetensförsörjningsstrategi samt policy mot alkohol och droger.

Resursanvändning

Genom samverkan inom staden, jämförelse med andra kommuner och ett intern lärande mellan stadens nämnder och styrelser.

Uppföljning

Uppföljning av stadens ekonomi, verksamhet och medarbetare genom statistik.

Månadsrapporter, tertialuppföljning, bokslut och verksamhetsberättelse samt förutsättningar för nästa års budget.

Utveckling

Förändrade former för uppföljning och dialog kring uppnådda resultat. Ökade möjligheter till jämförelser med andra kommuner inom och utom landet med avseende på verksamhetseffektiviseringar och kundnöjdhet.

Säkerställa det effektiva resursutnyttjande som samarbete inom stadsledningskontoret medför.

Kompetensfonden

Kompetensfonden upphör vid årsskiftet 2006/2007. Visst arbete måste dock utföras de första månaderna 2007. Bland annat ska bokslut och verksamhetsberättelse för fonden utarbetas. Vidare måste ett avslutnings- och arkiveringsarbete ske avseende de närmare 600 projekt som genomförts med fondfinansiering.

Medel har också avsatts för det utvärderingsarbete av Kompetensfonden som IKE (Institutet för Kommunal Ekonomi) vid Stockholms universitet ska slutföra 2007. En slutrapport kommer att lämnas i juli 2007. I takt med att kompetensfonden avvecklas under första kvartalet 2007 utreds förutsättningarna för att driva vissa av fondens satsningar vidare.

Omstrukturerings till följd av organisatoriska förändringar

Arbetet med omställning kommer att ske i enlighet med stadens kollektivavtal för hantering av övertalighet och med de möjligheter till pensionslösningar samt andra verktyg som staden kan komma att tillhandahålla. Kontoret bedömer att cirka 20 personer blir övertaliga till följd av de organisatoriska förändringarna.

Budgetförutsättningar

Stadsledningskontoret m.m.

Mnkr	Kostnader	Intäkter	Netto
Förvaltningsövergripande kostnader	54		54
Stadsdirektör	55,34		55,34
Stab	30,86	-20	10,86
Kommunikationsstab	17,8		17,8
Finansavdelning	140,44		140,44
Förnyelseavdelningen	22,2		22,2
Internationella avdelningen	37,1	-27,1	10,0
Administrativa avdelningen	113,434		113,434
Personalstrategiska avdelningen	95,3		95,3
Juridiska avdelningen	20,16	-8,9	11,26
IT-avdelningen	108		108
Skönhetsrådet	2,5		2,5
Politikerorganisationen	89,2		89,2
Bidrag	197,666		197,666
Kompetensfonden	10	-10	0
Miljömiljarden			
KLIMP / LIP			
Förslag till budget 2007 KF/KS m.m.	994	-66	928
Varav			
Omslutningsökning avseende avveckling av Kompetensfonden	10	-10	
Omslutningsökning avseende Internationella avdelningen	10	-10	

KF/KS kansli

Mnkr	Kostnader	Intäkter	Netto
Förslag till budget 2007 KF/KS kansli	12,4	-1,7	10,7
Varav			
Omslutningsökning avseende verksamhet från SLK	1,1	-1,1	0

Resultatenheter

Visningsenheten inom Internationella avdelningen utgör en resultatenhet. Visningsenheten kommer under 2007 utreda möjligheten att avknoppa butiksverksamheten.