



2012-11-01

Tid 2012-11-12, kl 19:00

Plats Kommunalhuset i Tumba, plan 2, rum 2

Gruppmöten:

(S), (V) och (MP), plan 2, rum 2, kl 18.00

(M), (FP) och (KD), plan 7, Mellanrummet, kl 18.00

Ärenden

Justering

- 1 Dagvatten i Norra Botkyrka - Muntlig information
- 2 VA-utbyggnad i Grödinge - Muntlig information
- 3 Södertörns nyckeltal verksamhetslokaler 2011
- 4 Ekonomisk uppföljning oktober 2012 tekniska nämnden
* Handlingar sänds ut senare
- 5 Nybyggnation av gruppbostad i kv Dynamiten 19, Lavretsvägen 43-45, Tumba
- 6 Yttrande över motion - Utöka antalet parkeringsplatser utanför idrottshuset och kommunalhuset i Tumba
- 7 Förvaltningschefen informerar

8 Anmälningssärenden

9 Övriga frågor

Dan Gahnström
Ordförande

Elisabeth Persson
Sekreterare

Anmäl eventuellt förhinder till Elisabeth Persson, tfn 530 614 34 eller elisabeth.persson@botkyrka.se

**3****Södertörns nyckeltal verksamhetslokaler 2011
(sbf/2012:263)****Förslag till beslut**

Tekniska nämnden godkänner rapporten.

Sammanfattning

I årets nyckeltalsrapport baserad på 2011 års siffermaterial kan man dra slutsatsen att Botkyrka kommun har relativt sett stora lokalytor och höga lokalkostnader. Bilden är olika för olika lokalkategorier och helhetsbilden är jämförbar med övriga kommuner på Södertörn.

I samband med årets nyckeltalsarbete genomfördes en hyresgästenkät. Den är av typen NKI (nöjdhetsindex) och har gått ut till fastighetsenhetens hyresgäster. Rapporten visar en försämring för Botkyrka kommun och av de kommuner som ingår i samarbetet har Botkyrka det lägsta indextalet.

För att vända trenden och föra kommunen tillbaka till tidigare relativt höga kundnöjdhet har ett åtgärdsprogram tagits fram. Det pågår ett arbete på kommunledningsförvaltningen. Det omfattar en översyn av fastighetsfunktionens övergripande organisation, lokalanskaffningsprocessens utformning, samt kopplingen till investeringsprocessen. Det pågår även ett utvecklingsarbete inom fastighetsenheten avseende att ta i drift ett nytt verksamhetssystem, se över arbetssätt och organisation. Inriktningen är att på bästa sätt förse de kommunala verksamheterna med ändamålsenliga lokaler och förbättra kommunikationen.

Samhällsbyggnadsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse daterad 2012-10-15.



2012-10-15

Dnr sbf/2012:263

Referens
Peder Ricknell

Mottagare
Tekniska nämnden

Södertörns nyckeltal verksamhetslokaler 2011

Förslag till beslut

Tekniska nämnden godkänner rapporten.

Sammanfattning

I årets nyckeltalsrapport baserad på 2011 år siffermaterial kan man dra slutsatsen att Botkyrka kommun har relativt sätt stora lokalytor och höga lokal-kostnader. Bilden är olika för olika lokalkategorier och helhetsbilden är jämförbar med övriga kommuner på Södertörn.

I samband med årets nyckeltalsarbete genomfördes en hyresgästenkät. Den är av typen NKI (nöjdkundindex) och har gått ut till fastighetsenhetens hyresgäster. Rapporten visar en försämring för Botkyrka kommun och av de kommuner som ingår i samarbetet har Botkyrka det lägsta indextalet.

För att vända trenden och föra kommunen tillbaka till tidigare relativt höga kundnöjdhet har ett åtgärds paket tagits fram. Det pågår ett arbete på kommunledningsförvaltningen. Det omfattar en översyn av fastighetsfunktionens övergripande organisation, lokalanskaffningsprocessens utformning, samt kopplingen till investeringsprocessen. Det pågår även ett utvecklingsarbete inom fastighetsenheten avseende att ta i drift ett nytt verksamhetssystem, se över arbetssätt och organisation. Inriktningen är att på bästa sätt förse de kommunala verksamheterna med ändamålsenliga lokaler och förbättra kommunikationen.

Bakgrund

Det övergripande syftet med södertörnsjämförelserna är att ge kommunernas politiska ledningar en översiktlig bild av dels kostnads- och serviceförhållanden jämfört med övriga Södertörnskommuner, dels utvecklingen över tiden inom den egna kommunen inom väsentliga verksamhetsområden till vägledning för prioriteringar, översyner etc.

Det övergripande syftet inom lokalgruppen är att få fram jämförbara underlag på kommunernas lokalkostnader så att mått och nyckeltal kan redovisas varje år i samband med de årliga nyckeltalsredovisningarna. Underlagen

2012-10-15

Dnr sbf/2012:263

ska också kunna användas för analys av skillnader och likheter mellan kommunernas mått och nyckeltal. Som ett komplement till den nyckeltalsmässiga genomgången av lokalkostnaderna har en hyresgästenkät genomförts. Avsikten är att ställa kostnaderna i relation till den mer subjektiva upplevelsen av hur nöjd kunden är med de lokaler som verksamheten bedrivs i.

Resultat

Kostnaderna för verksamhetslokalerna avser 2011 samt en jämförelse med 2009 och 2010. Rapporten omfattar två områden: Fastighetsförvaltning (inre effektivitet) och Lokalanvändning (yttre effektivitet).

Jämförelsen är inriktad på lokalkostnader. Kommunernas kostnader för verksamhetslokalerna 2011 uppgår till mellan 8-11 procent av de totala bruttokostnaderna. Södertälje har den högsta andelen (11,1 %) och Nacka den lägsta (8,1 %). Övriga kommuner ligger mellan 9-11 procent. Botkyrka ligger i den övre delen av det spannet med en kostnad på 10,7 procent.

Södertälje uppvisar den högsta lokalkostnaden per kvadratmeter (1 489 kr) följt av Huddinge (1 231 kr) och Tyresö (1 171 kr). Botkyrkas lokalkostnad per kvm är 1 103 kr. Nynäshamn har lägst kostnad per kvadratmeter (806 kronor).

Ett övergripande mått är antal kvadratmeter verksamhetslokaler per invånare. Nynäshamn har störst yta per invånare (5,5 kvm) medan Nacka har minst yta (4,0 kvm). Den låga siffran för Nacka beror på att färre verksamheter bedrivs i egna lokaler i större utsträckning än i andra kommuner. Övriga kommuner ligger mellan 4,4–5,4 kvm/invånare. Botkyrka ligger i den övre delen av det spannet med 5,2 kvm/innevånare. Södertörn ligger lägre än genomsnittet för samtliga kommuner, 6 kvm (enligt SKL mätning).

Två andra mått som redovisas är hur många nyttjare (barn, elever, äldre) per kvadratmeter som använder lokalerna och kostnad per nyttjare. Inom grundskolan ligger antal kvadratmeter per elev för Södertörnskommunerna klart under övriga landets kommuner. Botkyrka har 17,2 kvm per elev, jämfört med riksgenomsnittet 19,9 kvadratmeter per elev. Kostnaden per elev ligger på Södertörn något högre än övriga rikets kommuner. Botkyrka har en kostnad på 17 015 kr per elev, jämfört med riksgenomsnittet på 17 250 kr per elev. För gymnasieskolor har Södertörn något större yta per elev än andra kommuner i landet. Botkyrka har störst yta inom gruppen med 22,4 kvm per elev. Kostnaden per elev är lägre för tre av Södertörns kommuner än för riket. Även kostnaden ligger högst i gruppen med en kostnad per elev på 24 100 kr. Riksgenomsnittet ligger här på 19 200 kr per elev.

2012-10-15

Dnr sbf/2012:263

Nöjdkundindex

En enkätundersökning genomfördes under våren 2012 riktad till lokalhyresgäster i kommunerna. Syftet var att följa upp föregående mätning från 2010. Enkäten mäter tre områden: NKI (nöjdkundindex), lokalernas beskaffenhet och ansvarsfördelning (mellan hyresvärd och hyresgäst). Tyngdpunkten i undersökningen utgörs av NKI. Resultatet visar i stort samma resultat som förra mätningen. Haninge får det klart bästa betyget på Södertörn och jämfört med andra kommuner i landet. Övriga Södertörnskommuner utom Botkyrka ligger på ett genomsnitt. Botkyrka visar ett svagare resultat än övriga kommuner på Södertörn och jämfört med andra kommuner. Enkäten finns redovisad i en särskild rapport.

Förbättrat underlag

När detta skrivs pågår ett arbete med att ta i drift ett nytt verksamhetssystem för fastighetsenheten. Systemet stöder både teknisk och administrativ förvaltning. Det är uppbyggt som en kommunikationsplattform som även kan nyttjas av fastighetsfunktionens leverantörer och kunder. I upphandlingen ingår stöd för detta nyckeltalsarbete. Avsikten är att förenkla arbetet med att ta fram nyckeltalen, förbättra kvaliteten och möjliggöra en bättre analys. Fram till nu har det arbetet gjorts med hjälp av inmatning i Excel från diverse källor. På grund av detta är ett stort och komplext material som hämtas från olika källor är det svårt att kvalitetssäkra resultatet utan ett bra systemstöd.

Utvecklingsarbete

Det konstateras i rapporten att fem kommuner (Botkyrka, Salem, Nacka, Nynäshamn och Tyresö) driver fastighetsförvaltningen i egen regi med kommunen som ägare av lokalerna. Tre kommuner (Haninge, Huddinge och Södertälje) har lagt över sina verksamhetslokaler i ett helägt kommunalt bolag inom respektive kommun. De kommunala bolagen står även som ägare till lokalerna. Detta förhållande kan ha viss inverkan på drift- och underhållskostnader, hyresmodeller, redovisningsmetoder, investeringsprocess etc. På detta område pågår en central utredning, inom kommunledningsförvaltningen, som förhoppningsvis kommer att sätta dessa frågor i centrum och ge en positiv utveckling.

En annan faktor som konstateras ha direkt påverkan på lokalkostnaderna är när samt i vilken takt och omfattning som nya lokaler byggs samt i vilken utsträckning som om- och tillbyggnationer görs. Här kan man notera att takten skiljer sig något mellan kommunerna, vilken sannolikt bör återspegla gällande kostnadsnivå. Även här pågår ett centralt arbete med att se över in-

2012-10-15

Dnr sbf/2012:263

vesteringsprocessen och koppla den närmare till lokalanskaffningsprocessen.

Ytterligare en faktor som rapporten anger påverka kostnadsnivån är hur processen för hur nya lokalprojekt hanteras i kommunerna samt hur budgetprinciperna ser ut för lokalinvesteringar och det periodiska underhållet. Arbetsgruppen har diskuterat lokalförsörjningsprocessen och hur denna inverkar på lokalkostnaden i respektive kommun. Inom kommunledningsförvaltningen finns ett förslag till en ny lokalanskaffningsprocess. Anledningen till att den inte redan är antagen är att man vill koppla den starkare till investeringsprocessen enligt ovan.

Framförallt pågår ett eget arbete inom fastighetsenheten. Systemstödet förstärks genom att ett nytt verksamhetssystem tas i drift. I samband med detta ses informationen över och kvalitetssäkras. Även informationsstrukturen går igenom. Som ett komplement till detta projekt har ett processarbete startats upp. Det är strukturerat så att man ser över hur fastighetsfunktionen på bästa sätt ska skapa ändamålsenliga lokaler för de kommunala verksamheterna. Arbetet görs ur ett kundperspektiv och representanter för hyresgästerna deltar i de olika arbetsgrupperna. En viktig del i arbetet är att koppla verksamhetens arbetssätt till det nya systemstödet.

Arbetet med det nya verksamhetsstödet och processarbetet kommer att påverka fastighetsenhetens organisation. Ett nytt sätt att arbeta med informationen och nya arbetssätt kräver att man ser över hur verksamheten organiseras. Det är viktigt att få "rätt man på rätt plats". I hyresgästenkäten dras slutsatsen att de som lyckas med att skapa goda verksamhetsmiljöer inte nödvändigtvis har bättre lokaler än andra och lägger inte nödvändigtvis heller mer resurser på skötsel, drift & underhåll. Nyckeln ligger i att skapa en fungerande serviceorganisation. Viktigaste medlet är att utveckla kundinflytandet, felanmälan och allmän service. Ett nyckelord i sammanhanget som genomgående påverkar alla delar av arbetet är förbättrad kommunikation.

Magnus Andersson
Samhällsbyggnadschef

Maude Andersson Pekkanen
Fastighetschef



Södertörns nyckeltal

Verksamhetslokaler 2011

Innehållsförteckning

		Sida
1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund	4
3	Nulägesbeskrivning	4
4	Resultat	5
4.1	Fastighetsförvaltning	7
4.2	Lokalanvändning	14

Södertörns nyckeltal – Jämförelse av lokalkostnader

1. Sammanfattning

Fem kommuner (Botkyrka, Nacka, Nynäshamn, Salem och Tyresö) driver fastighetsförvaltningen i egen regi med kommunen som ägare av lokalerna. I övriga tre kommuner (Haninge, Huddinge och Södertälje) ägs lokalerna av ett helägt bolag inom respektive kommun.

Kommunernas kostnader för verksamhetslokalerna 2011 uppgår till mellan 8-11 procent av de totala bruttokostnaderna. Södertälje har den högsta andelen (11,1 %) och Nacka den lägsta (8,1 %). Övriga kommuner ligger mellan 9-11 procent.

Södertälje uppvisar den högsta lokalkostnaden per kvadratmeter (1 489 kr) följt av Huddinge (1 231 kr) och Tyresö (1 171 kr). Nynäshamn har lägst kostnad per kvadratmeter (806 kronor). Tyresö ökar sina kostnader mest (8 %) medan Södertälje och Nacka minskar sina kostnader till följd av tekniska justeringar. Totalt är årets kostnadsnivå oförändrad jämfört med förra året.

Ett övergripande mått är antal kvadratmeter verksamhetslokaler per invånare. Nynäshamn har störst yta per invånare (5,5 kvm) medan Nacka har minst yta (4,0 kvm). Den låga siffran för Nacka beror på att färre verksamheter bedrivs i egna lokaler i större utsträckning än i andra kommuner. Övriga kommuner ligger mellan 4,4–5,4 kvm/invånare. Södertörn ligger lägre än genomsnittet för samtliga kommuner, 6 kvm (enligt SKL mätning).

Två andra mått som redovisas är hur många nyttjare (barn, elever, äldre) per kvadratmeter som använder lokalerna och vad det kostar per nyttjare. Inom grundskolan ligger antal kvadratmeter per elev för Södertörnskommunerna klart under övriga landets kommuner. Kostnaden per elev ligger på Södertörn något högre än övriga rikets kommuner. För gymnasieskolor har Södertörn något större yta per elev än andra kommuner i landet. Kostnaden per elev är lägre för tre av Södertörns kommuner än för riket.

En enkätundersökning genomfördes under våren 2012 riktad till lokalhyresgäster i kommunerna. Syftet var att följa upp föregående mätning från 2010. Enkäten mäter tre områden: NKI (nöjdhetsindex), lokalernas beskaffenhet och ansvarsfördelning (mellan hyresvärd och hyresgäst). Tyngdpunkten i undersökningen utgörs av NKI. Resultatet visar i stort samma resultat som förra mätningen. Haninge får det klart bästa betyget på Södertörn och jämfört med andra kommuner i landet. Övriga Södertörnskommuner utom Botkyrka ligger på ett genomsnitt. Botkyrka visar ett svagare resultat än övriga kommuner på Södertörn och jämfört med andra kommuner. Enkäten finns redovisad i en särskild rapport.

2. Bakgrund

Syfte

Det övergripande syftet med södertörnsjämförelserna är:

Ge kommunernas politiska ledningar en översiktlig bild av dels kostnads- och serviceförhållanden jämfört med övriga Södertörnskommuner, dels utvecklingen över tiden inom den egna kommunen inom väsentliga verksamhetsområden till vägledning för prioriteringar, översyner etc.

Det övergripande syftet inom lokalgruppen är att få fram jämförbara underlag på kommunernas lokalkostnader så att mått och nyckeltal kan redovisas varje år i samband med de årliga nyckeltalsredovisningarna. Underlagen ska också kunna användas för analys av skillnader och likheter mellan kommunernas mått och nyckeltal.

Arbetsgrupp

En arbetsgrupp med representanter från varje kommun ingår.

Samordnare är Bo Garneij, Huddinge kommun. Arbetsgrupp:

Peder Ricknell, Botkyrka

Jonas Uebel och Jesper Schönberg, Haninge

Stig Öhman och Sevgi Cakir, Huddinge

Kent Pergeus och Anita Wiberg, Salem

Fredrik Nordblad (tom maj 2012), Johan Ljostad (från augusti 2012), Södertälje

Jan Nilsson och Jonny Johnsson, Tyresö

Ronia Shakir, Karin Rosén och Robert Westerlund (från augusti 2012), Nacka

Jesper Skoglund, Nynäshamn (från juni 2012)

3. Nulägesbeskrivning

Fem kommuner (Botkyrka, Salem, Nacka, Nynäshamn och Tyresö) driver fastighetsförvaltningen i egen regi med kommunen som ägare av lokalerna. Tre kommuner (Haninge, Huddinge och Södertälje) har lagt över sina verksamhetslokaler i ett helägt kommunalt bolag inom respektive kommun. De kommunala bolagen står även som ägare till lokalerna. Detta förhållande kan ha viss inverkan på drift- och underhållskostnader, hyresmodeller, redovisningsmetoder, investeringsprocess etc.

En annan faktor som har direkt påverkan på lokalkostnaderna är när samt i vilken takt och omfattning som nya lokaler byggs samt i vilken utsträckning som om- och tillbyggnationer görs. Här kan man notera att takten skiljer sig något mellan kommunerna, vilken sannolikt bör återspegla gällande kostnadsnivå.

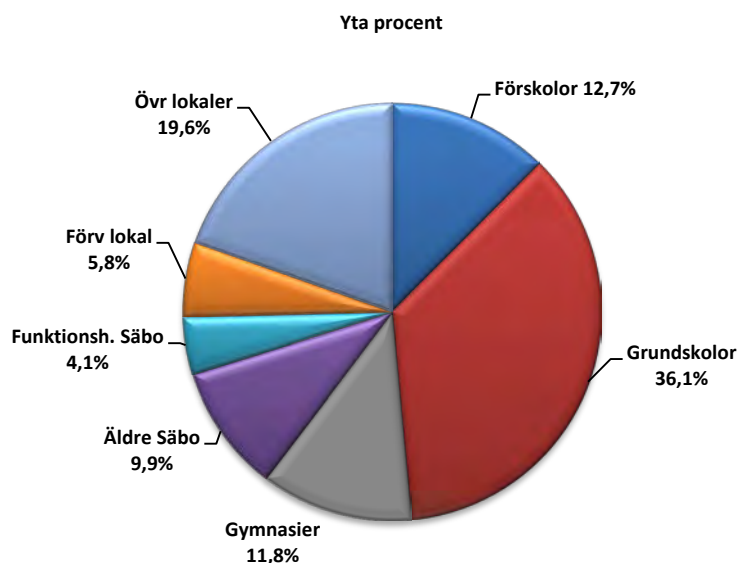
Ytterligare en faktor som påverkar kostnadsnivån är hur processen för hur nya lokalprojekt hanteras i kommunerna samt hur budgetprinciperna ser ut för lokalinvesteringar och det periodiska underhållet. Arbetsgruppen har diskuterat lokalförsörjningsprocessen och hur denna inverkar på lokalkostnaden i respektive kommun. Tanken är att till ett kommande år titta särskilt på denna process.

4. Resultat

Kostnaderna för verksamhetslokalerna avser 2011 samt en jämförelse med 2009 och 2010. Rapporten omfattar två områden: Fastighetsförvaltning (inre effektivitet) och Lokalanvändning (yttre effektivitet). Nynäshamn kommun deltog inte i arbetet under 2010, därför saknas deras siffror för det året. Nacka kommun har varit med sedan 2010.

Det kommunala fastighetsbeståndet

De kommunala verksamhetslokalerna fördelar sig ytmässigt mellan de olika lokalkategorierna enligt följande för Södertörns kommunerna totalt.



Skol- och förskoleverksamheterna tar i anspråk största delen av de kommunala verksamhetslokalerna eller 61,8 procent av den totala ytan. Mellan kommunerna har Botkyrka störst andel äldre- och funktionshinderboenden (totalt 15 %), störst andel förskolor (13 %) och förvaltningslokaler (9 %), Huddinge störst andel grundskolor (38 %), gymnasieskolor (13 %) samt övriga lokaler (21 %).

Kommunernas befolkning

Befolkningens ålderssammansättning återspeglar ganska väl hur mycket lokaler det finns inom de olika kategorierna. Salem och därefter Tyresö och Nacka har störst andel barn och ungdomar medan Nynäshamn har högst andel ålderspensionärer och därefter kommer Tyresö och Södertälje. Nynäshamn har lägst andel barn och ungdomar medan Huddinge har lägst andel ålderspensionärer.

Nynäshamn är den kommun som ligger närmast ett riksgenomsnitt för befolkningens ålderssammansättning. Övriga Södertörnskommuner har i huvudsak en betydligt större andel barn och ungdomar samt färre äldre än riksgenomsnittet. Södertälje ligger någonstans mitt emellan Södertörns genomsnitt och rikets genomsnitt.

Övergripande kostnader

De totala kostnaderna för verksamhetslokalerna uppgår till mellan 8-11 procent av kommunernas totala bruttokostnader. Södertälje (11,1 %) redovisar den högsta andelen medan Nacka (8,1 %) och Nynäshamn (8,3 %) har lägst andel.

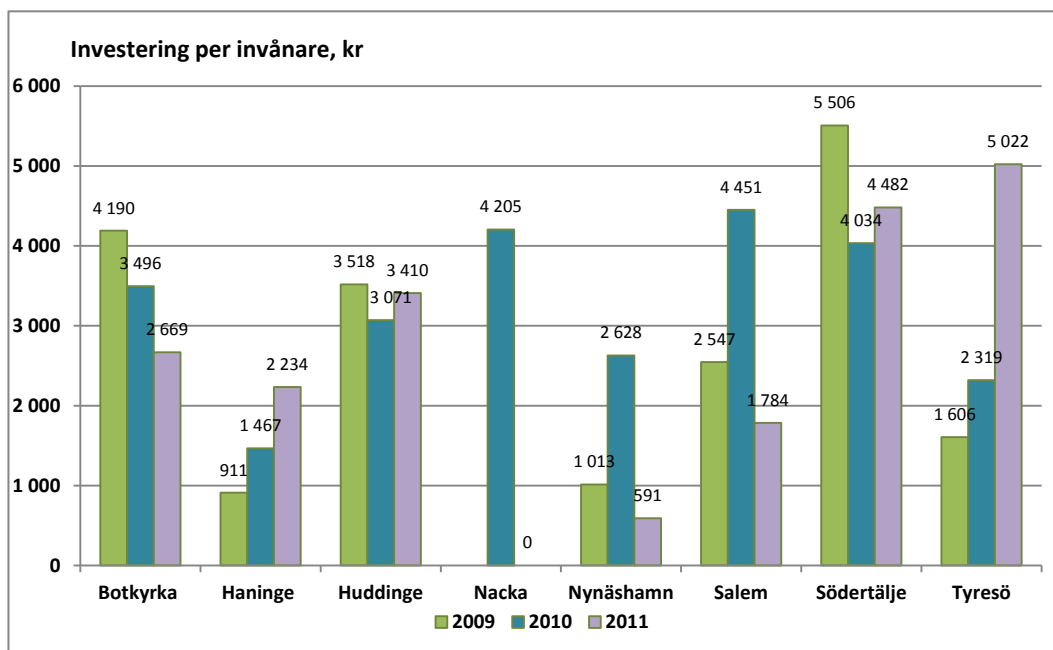
	Botkyrka	Haninge	Huddinge	Nacka	Nynäshamn	Salem	Södertälje	Tyresö	Totalt
Antal invånare	84 677	78 326	99 045	91 616	26 248	15 694	87 685	43 328	526 619
Verksamhetens bruttokostnader, mnkr	4 540	4 049	5 083	4 897	1 399	862	5 130	2 279	28 239
Totala lokalkostnader, mnkr	484	358	550	398	116	95	570	236	2 806
Andel lokalkostnader i %	10,7%	8,8%	10,8%	8,1%	8,3%	11,0%	11,1%	10,4%	9,9%
Lokalkostnad per invånare, kr	5 714	4 570	5 556	4 339	4 401	6 048	6 495	5 455	5 328

Kommunernas totala investeringar i lokaler för åren 2009-2011 framgår av nedanstående diagram. Nacka redovisar den högsta nivån för 2010 medan Södertälje har störst investeringar 2011. Nivån varierar relativt mycket mellan kommunerna. Här kan det finnas kopplingar mellan investeringsnivå och underhållsnivå.

Investeringar i lokaler - mnkr

	Botkyrka	Haninge	Huddinge	Nacka	Nynäshamn	Salem	Södertälje	Tyresö
2009	340	70	337		27	39	470	68
2010	289	113	299	379	68	69	348	100
2011	226	175	338		16	28	393	218

Ser man till investeringsnivån i förhållande till antalet invånare ligger Tyresö högst följt av Södertälje. I Salem utgjorde till- och ombyggnad av ett äldreboende 61 procent (42 mnkr) av det investerade beloppet under 2010. Södertälje har haft relativt höga investeringar de tre senaste åren. En förklaring till Nackas höga nivå är en hög befolkningstillväxt.

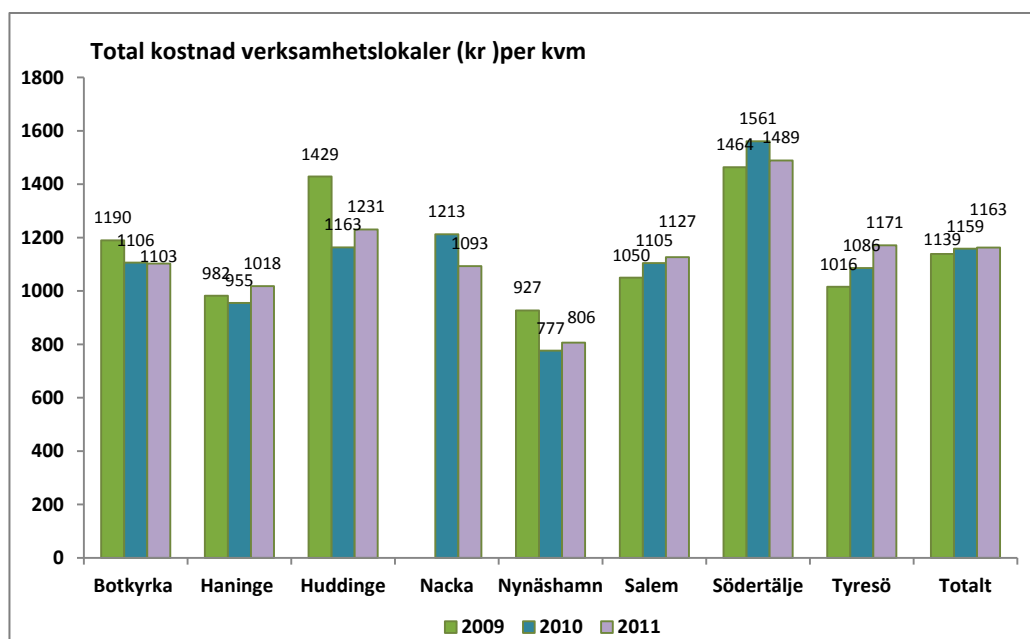


4.1 Fastighetsförvaltning

Totala lokalkostnader

Här redovisas totala lokalkostnader. I denna post ingår kapitalkostnader, driftkostnader, underhållskostnader och övriga kostnader (administration, försäkringar etc.).

Diagrammet nedan visar total kostnad per kvadratmeter för kommunens verksamhetslokaler. Då ingår såväl egna lokaler (inklusive lokaler som hyrs av eget kommunalt bolag) samt externt inhyrda lokaler.



Södertälje uppvisar den högsta kostnaden per kvadratmeter (1 489 kronor) men avståndet till övriga kommuner (150-450 kr/kvm) har minskat något. Huddinge har näst högsta kostnaden medan Haninge och främst Nynäshamn ligger lägre än de övriga kommunerna. Genomsnittskostnaden ligger på 1163 kr/kvm, vilket är marginellt högre jämfört med 2010. Tre kommuner har lägre kostnader 2011 medan övriga kommuner ökar sina kostnader. En mild vinter är främsta orsak till en låg kostnadsökning.

Södertäljes kostnader minskar till följd av att underlaget har justerats eftersom det fanns felaktigheter förra året. Motsvarande har gjorts för Nacka. Att Nynäshamn ligger så mycket lägre än övriga kommuner beror främst på att man har många äldre lokaler och gjort relativt få nybyggnationer den senaste tioårsperioden.

Sammantaget varierar de totala lokalkostnaderna mellan 806 till 1489 kr/kvm, vilket är ett relativt stort intervall. Exklusive Nynäshamn är variationen mindre. Trendmässigt närmar sig kommunerna varandra, där fyra av kommunerna ligger inom intervallet 1030-1230 kr/kvm. Södertälje och Huddinge ligger högre än övriga.

Kapitalkostnader

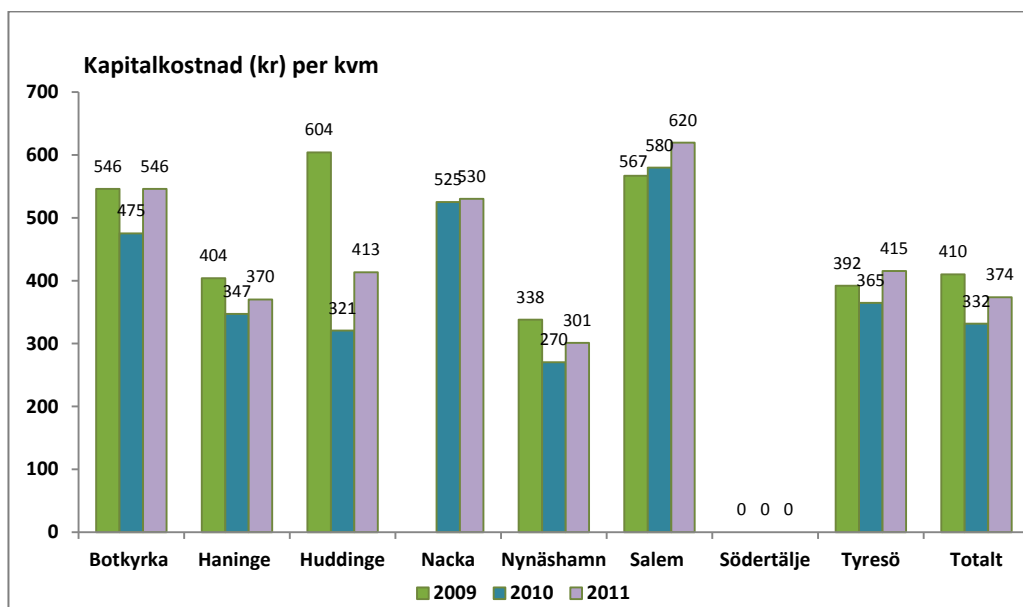
Med kapitalkostnad avses avskrivning och ränta på investerat kapital.

Salem har den högsta kapitalkostnaden följt av Nacka och Botkyrka. Övriga kommuner ligger avsevärt lägre. Observera att kommunerna tillämpar olika principer för hur kapitalkostnader beräknas, vilket påverkar nivån.

Kapitalkostnaderna är den enskilt största kostnaden och principerna för hur dessa ska påföras lokalerna kan vara olika mellan kommunerna. Det kan därför vara av intresse att ytterligare analysera kapitalkostnaderna till nästa år.

Samtliga kommuner har ökat sina kostnader jämfört med förra året vilket är naturligt eftersom alla investerar mycket till följd av utökad verksamhet och/eller gamla lokaler. Salem ökar sina kostnader relativt mycket vilket beror på tillbyggnaden av äldreboendet. Även Huddinge och Botkyrka har en kraftig ökning till följd av höga investeringar.

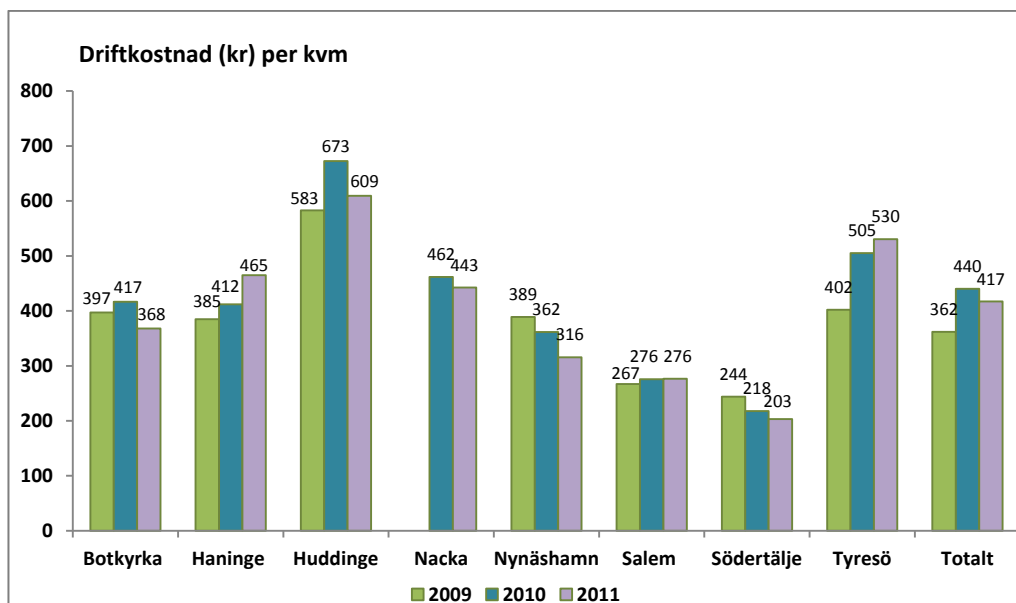
Noteras att Södertälje inte kan specificera sina kapitalkostnader.



Driftkostnader

Huddinge redovisar högst total driftkostnad per kvm och Södertälje lägst.

Huddinge ligger markant mycket högre än övriga, trots att kostnaderna sjunker 2011, vilket inte kan förklaras utan närmare analys. Även Tyresö har relativt höga driftkostnader. Nynäshamn, Salem och Södertälje ligger avsevärt lägre än övriga kommuner. Södertäljes kostnader minskar dessutom jämfört med förra året. En viktig förklaring är att kommunen har slutit förmånliga avtal för sin elförbrukning. Merparten av kommunerna har sjunkande driftkostnader vilket beror på en mild vinter med lägre energikostnader och vinterunderhåll.



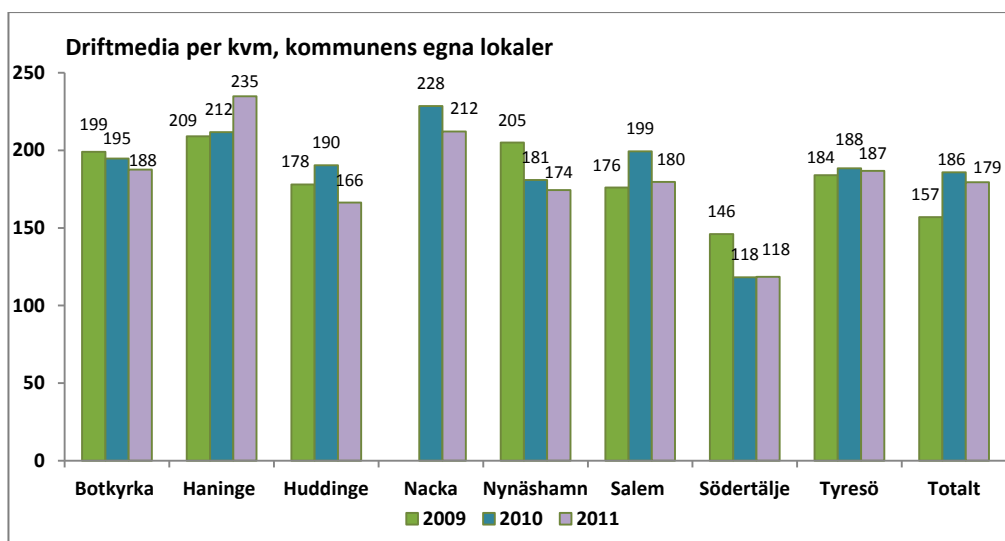
Driftmedia

Med driftmedia avses uppvärmningskostnader, el- och vattenkostnader. De totala kostnaderna för driftmedia uppgår till 383 mnkr för 2011, vilket är en minskning med 5 procent mot förra året. Främsta förklaring är den gynnsamma vintern.

Kostnader för Driftmedia 2009-2011, mnkr

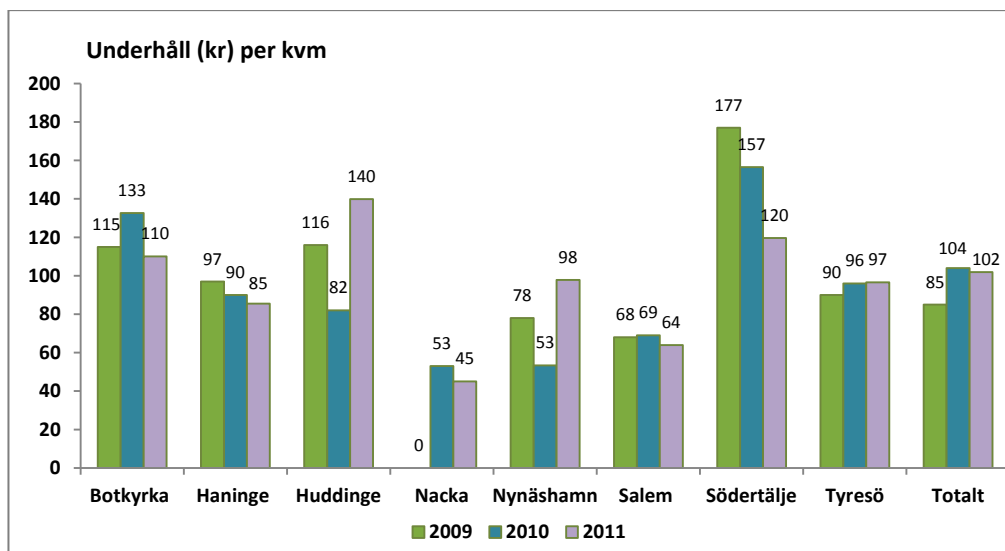
	Botkyrka	Haninge	Huddinge	Nacka	Nynäshamn	Salem	Södertälje	Tyresö	Totalt
2009	74	60	75		20	12	47	34	323
2010	75	60	85	64	23	14	44	37	402
2011	69	66	71	64	22	13	45	34	383

Kostnaden för driftmedia/kvadratmeter i kommunernas egna lokaler visar på viss spridning. Haninge och Nacka ligger högre än övriga medan Södertälje har den lägsta kostnaden. Förklaringen är att kommunen har slutit förmånliga avtal för sin elförbrukning. Övriga kommuner ligger mellan 166-188 kronor/ kvadratmeter.



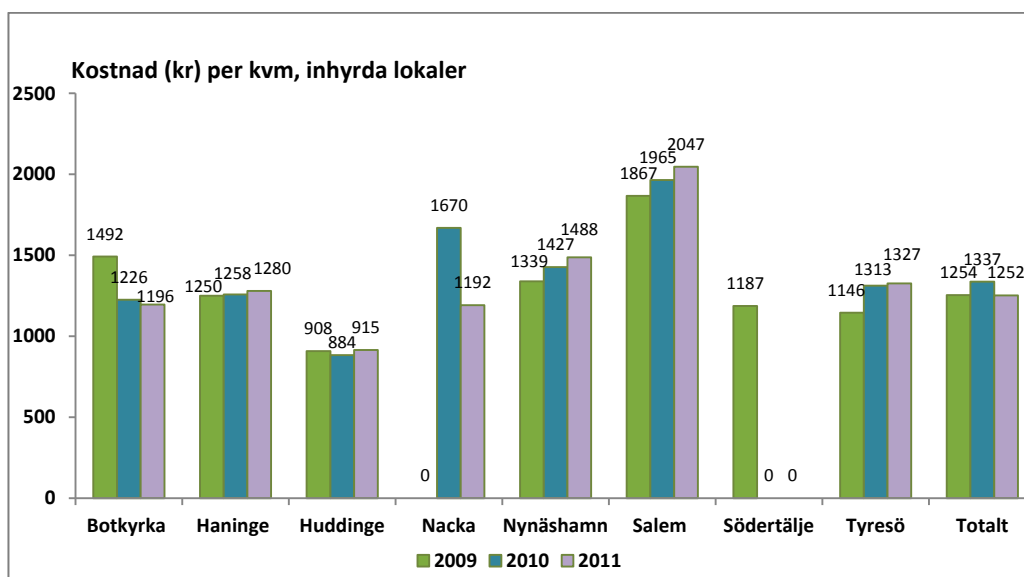
Underhållskostnader

Spännvidden mellan kommunerna är från 45 kr till 166 kr/kvm. Största förändringen visar Huddinge som gjort extra satsningar inom grundskolan under året. Södertälje har minskat sina kostnader mest jämfört med 2010, vilket beror på felaktigheter i tidigare års siffror. Nivån på underhållet kan ha en koppling till nivån på kapitalkostnaden. Här visar t ex Salem och Nacka en hög kapitalkostnad och en låg underhållsnivå. Liknande samband kan finnas i andra kommuner. En viss del av underhållet kan även ha redovisats som driftkostnad.



Inhyrda lokaler

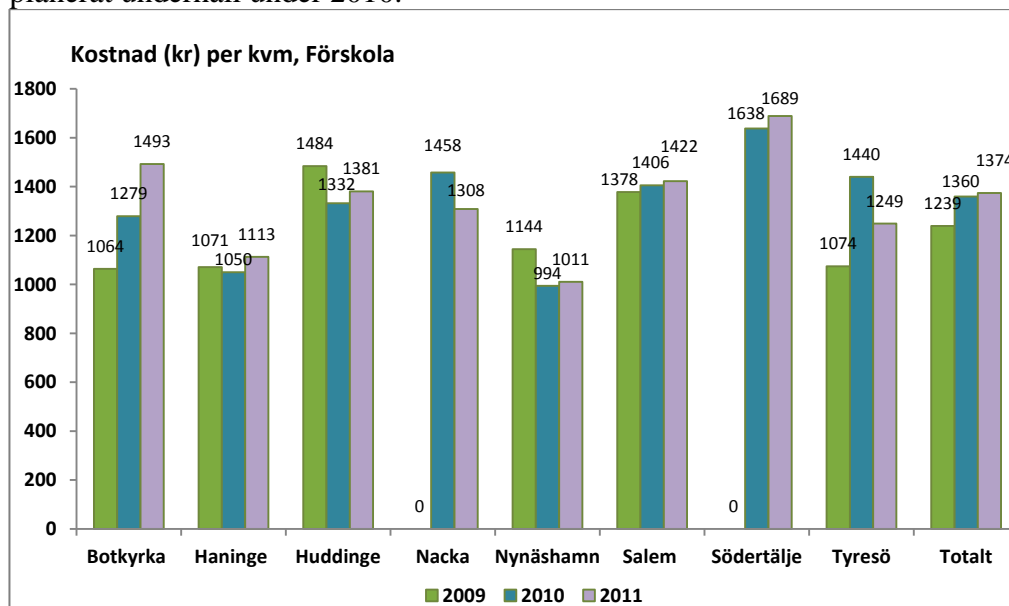
Salem redovisar den högsta kostnaden följt av Nynäshamn. Salem hyr relativt dyra lokaler för delar av sin verksamhet. Av det totala lokalbeståndet hyr Södertörnskommunerna cirka 13 procent av extern hyresvärd. Störst andel inhyrda lokaler har Haninge med 25 av den totala ytan. Lägst andel inhyrda har Huddinge med cirka 5 procent andel.



Totalkostnad per lokalkategori

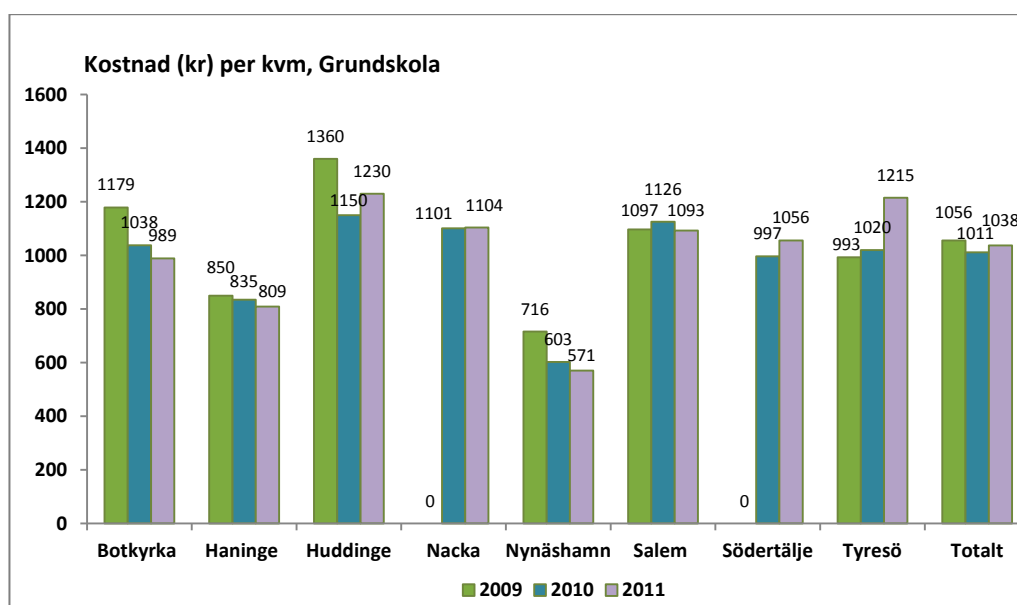
Förskola

Södertälje visar den högsta kostnaden följt av Botkyrka och Nacka medan Haninge ligger lägst. Förklaringar till siffrorna kan vara att kommunerna har höga födelseöverskott som innebär kontinuerlig utbyggnad av förskolorna. Särskilt stor ökning visar Botkyrka till följd ökad inhyrning. Haninge visar en låg kostnad trots ett relativt högt födelseöverskott. Nynäshamn har en låg kostnad och ett lågt fördelsöverskott. Tyresös minskning beror på att man gjorde engångsinsatser för planerat underhåll under 2010.



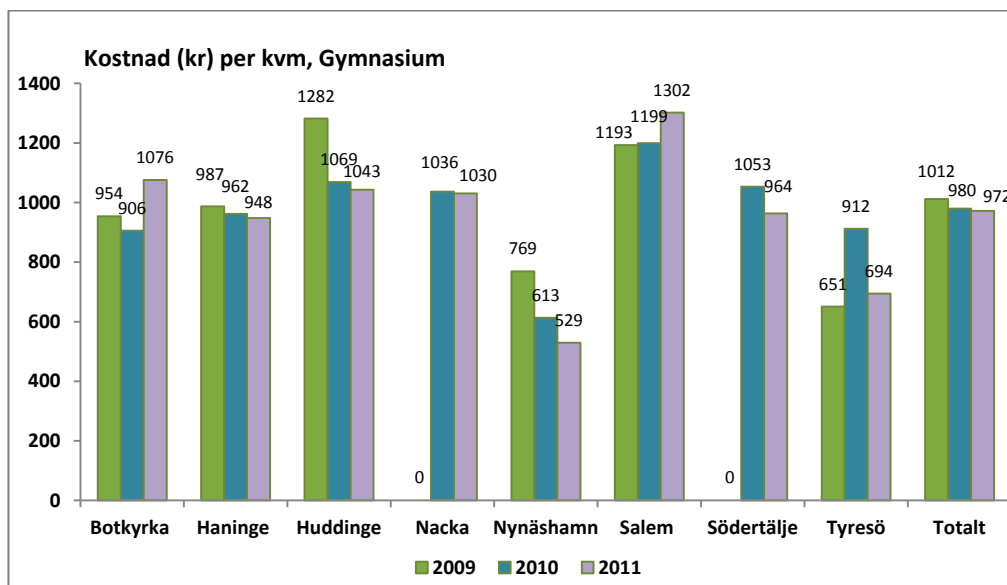
Grundskola

Huddinge har den högsta kostnaden, följt av Tyresö. Övriga kommuner ligger lägre där Haninge och särskilt Nynäshamn har klart lägst kostnad. Här kan noteras att Huddinge byggt relativt många nya skolor senaste tio års perioden.



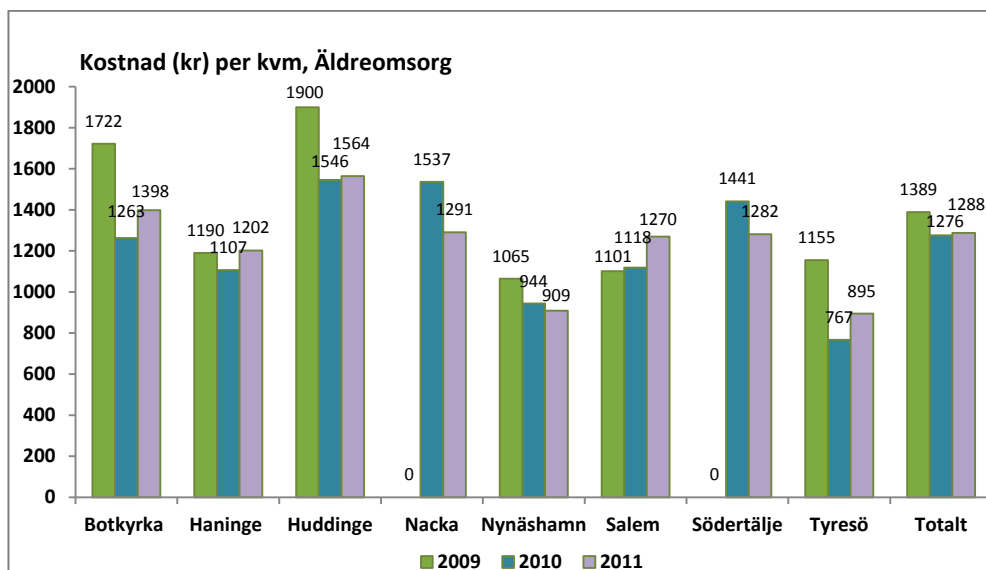
Gymnasium

Salem visar den högsta kostnaden till följd av att 35 procent av kostnaderna utgör extern inhyrning. Merparten övriga kommuner ligger runt 1000 kr/kvm. Tyresö och Nynäshamn (som har gamla lokaler) ligger klart lägre än övriga. Sänkningen för Tyresö beror på att man gjorde engångsinsatser för planerat underhåll 2010. Även Haninge, Huddinge och Södertälje minskar sina kostnader mot förra året.



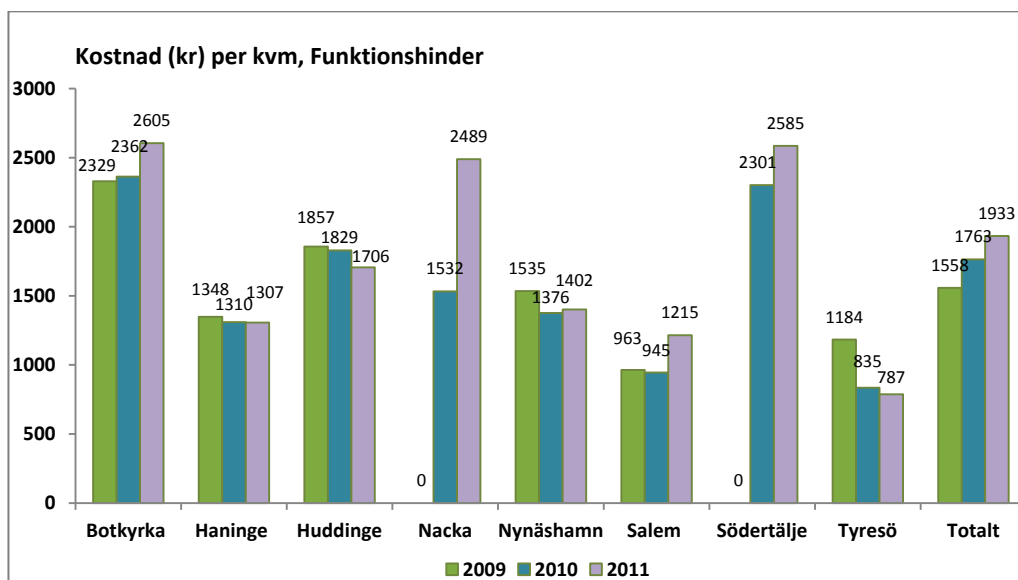
Äldreomsorg – särskilt boende

Kostnaden per kvm varierar relativt mycket mellan kommunerna. Från 895 kr/kvm till 1564 kr. Huddinge sticker ut lite mer än övriga kommuner. Salems ökning beror på utbyggnad av äldreboende med ökade kapitalkostnader som följd. Tyresö och Nynäshamn (som har gamla lokaler) ligger lägst. Ökningen för Tyresö 2011 beror på att man numera har platser i egen regi och att man köpte platser från Stockholm under 2010. Både Nacka och Södertälje minskar sina kostnader jämfört med förra året.



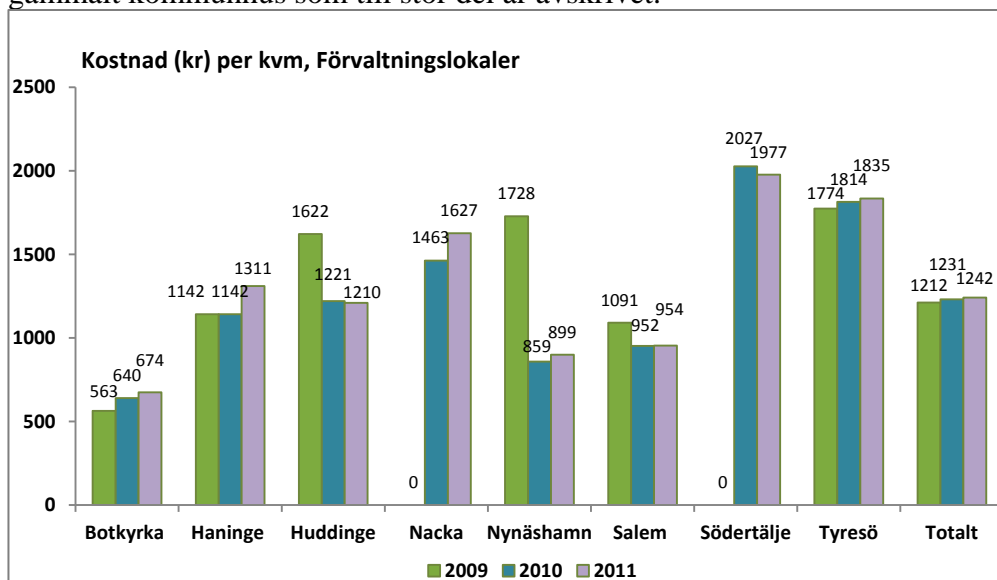
Funktionshinderade – särskilt boende

Av redovisade siffror visar Botkyrka och Södertälje de högsta kostnaderna och ligger klart över övriga kommuner. Salems kostnadsökning beror på att ett nytt boende anskaffats. Tyresö redovisar mycket låga kostnader. Spännvidden mellan kommunerna indikerar att det kan finnas behov av att se över hur kostnader redovisas samt hur nyttjare ska beräknas. Nackas siffra för 2011 har inte kvalitetssäkrats.



Förvaltningslokaler

Kostnaderna för de administrativa lokalerna visar en ganska splittrad bild med ett spann mellan 700 – 2000 kr/kvm. Variationerna beror främst på olika ålder och ombyggnationer på kommunalhusen. Nacka och Södertälje har relativt nya kommunhus. Tyresös kostnadsnivå beror på att man hyr en relativt dyr lokal för den centrala administrationen. Botkyrkas låga kostnader beror på att man har ett gammalt kommunhus som till stor del är avskrivet.

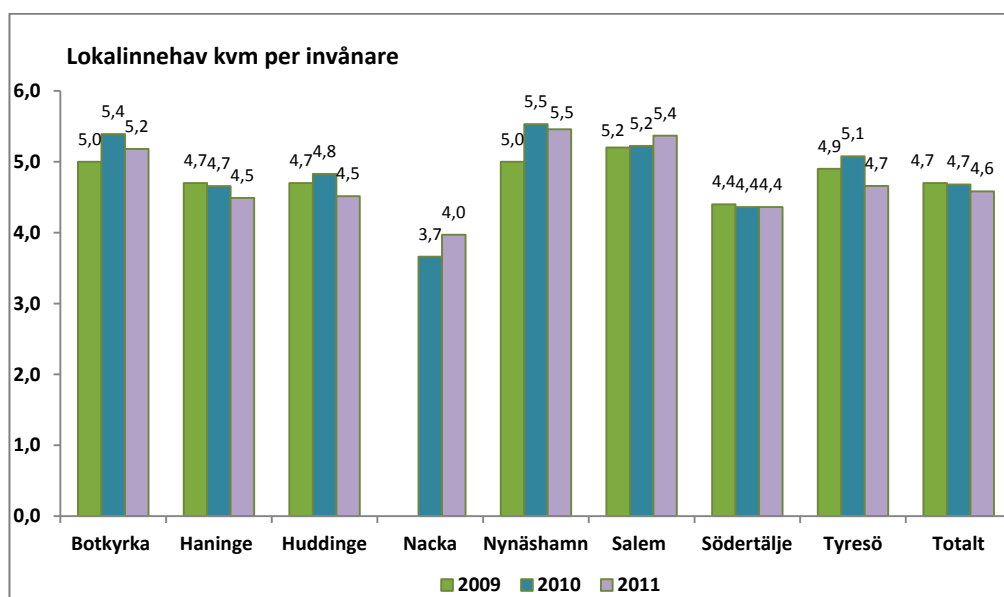


4.2 Lokalanvändning

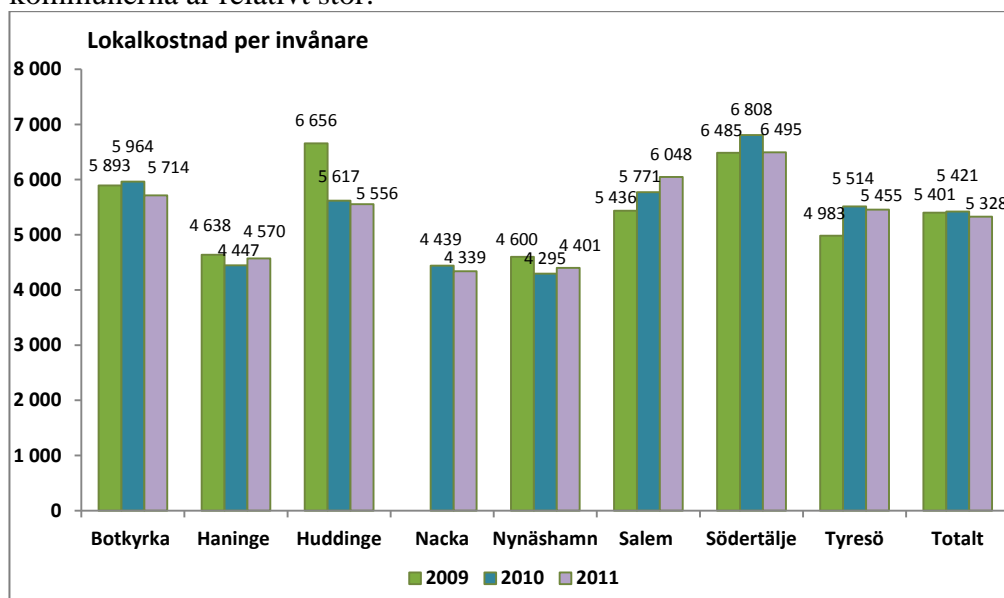
Med lokalanvändning avses hur vi använder de kvadratmetrar som disponeras. Hur många nyttjare (barn, elever, äldre etc.) som finns i lokalerna och vad det kostar per nyttjare.

Övergripande

Ett övergripande mått är antal kvadratmeter per invånare. Nacka har lägst yta medan Nynäshamn har den högsta. Den låga siffran för Nacka beror på att färre verksamheter bedrivs i egna lokaler i större utsträckning än i andra kommuner. Södertörn totalt minskar ytan per invånare de senaste åren.

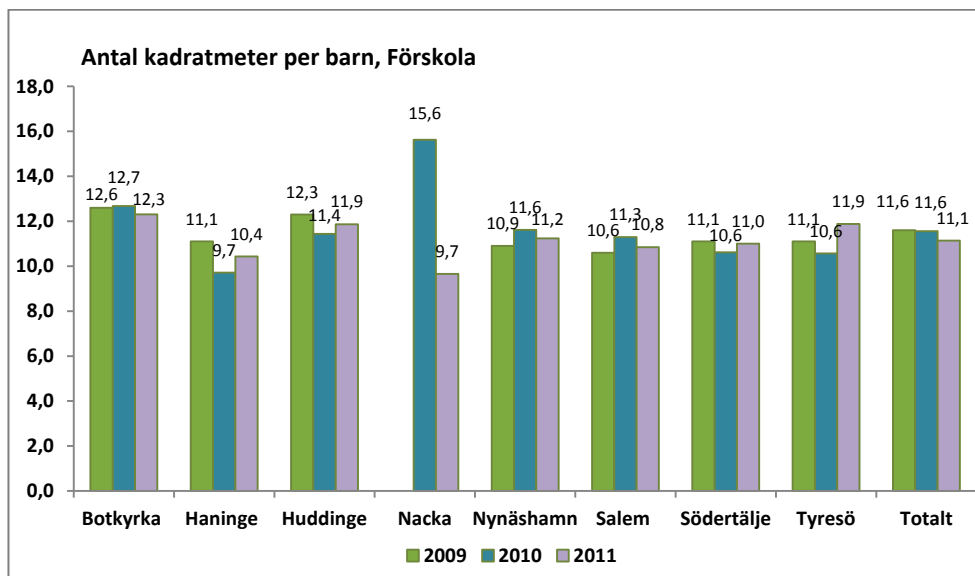


För de totala lokalkostnaderna (egna plus inhyrda) per invånare hamnar Södertälje högre än övriga. Även Botkyrka och Salem ligger högt. Spridningen mellan kommunerna är relativt stor.

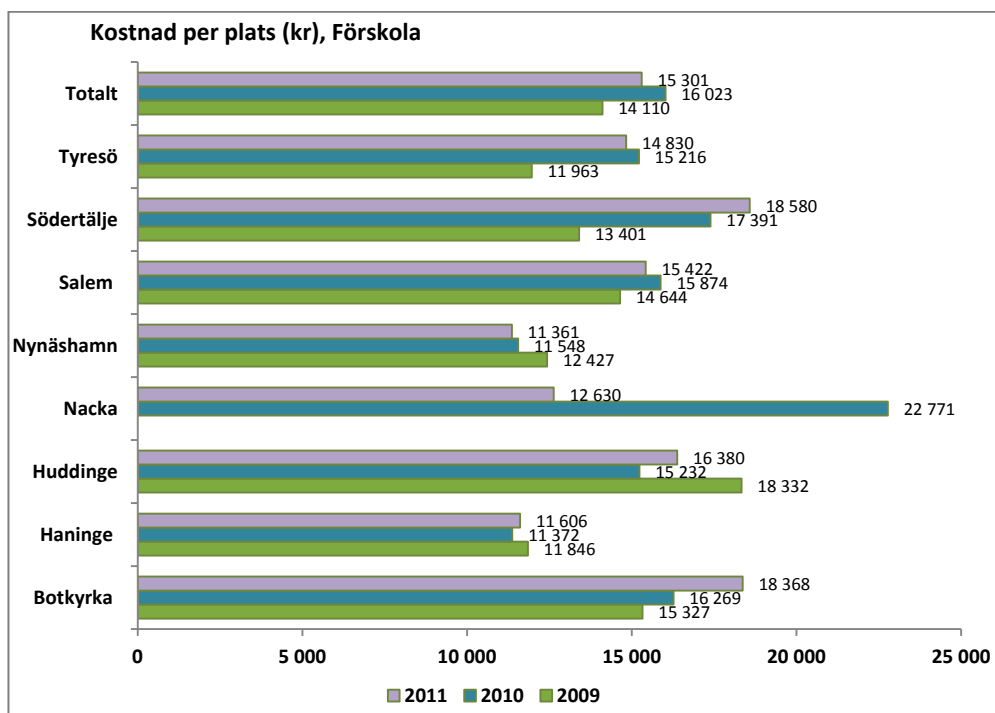


Antal kvadratmeter och kostnad per barn i förskola

Antal kvadratmeter per barn i förskola visar att kommunerna, exkl. Nacka, ligger relativt lika. Botkyrka ligger lite högre (12,3) och Södertälje något lägre (11,0) än övriga. Tyresö visar en tydlig ökning under treårsperioden. Nackas siffra för 2010 är felaktig.

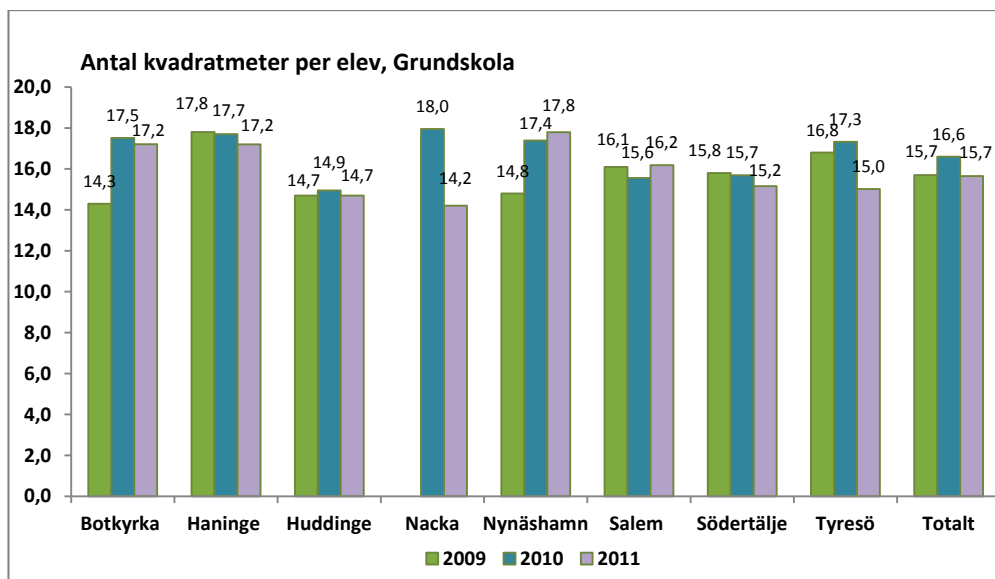


Kostnaden per barn i förskola visar att Botkyrka och Södertälje har den högsta kostnaden (ca 18 500). Nynäshamn och Haninge ligger klart lägst. Övriga kommuner redovisar en kostnad mellan 15000-18600 kr/plats. Nacka siffra för 2010 är felaktig.



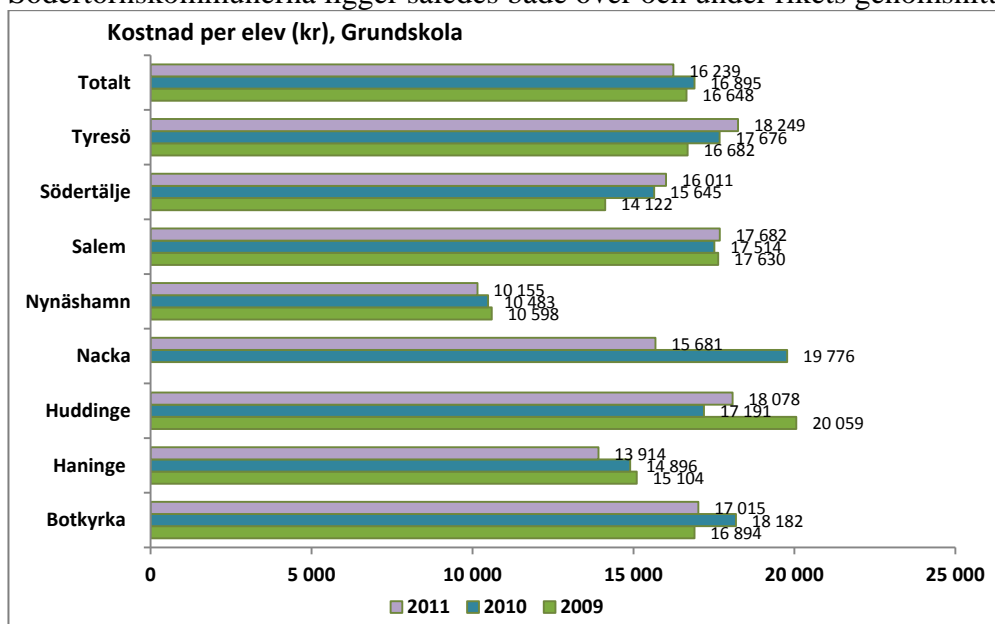
Antal kvadratmeter och kostnad per elev i grundskola

Ytan för eleverna i grundskolan visar på viss spridning. Mellan lägsta och högsta siffra skiljer cirka 3 kvm/elev. Nynäshamn har störst yta medan Nacka och Huddinge ligger lägre än övriga kommuner. Nacka siffra för 2010 är felaktig. Endast Nynäshamn och Salem ökar ytan jämfört med 2010. Botkyrka ökade mycket 2010 då en ny skola på 16635 kvm togs i bruk. Samtidigt har elevantalet sjunkit med drygt 1 %. För rikets samtliga kommuner är det genomsnittliga måttet 19,9 kvadratmeter per elev.



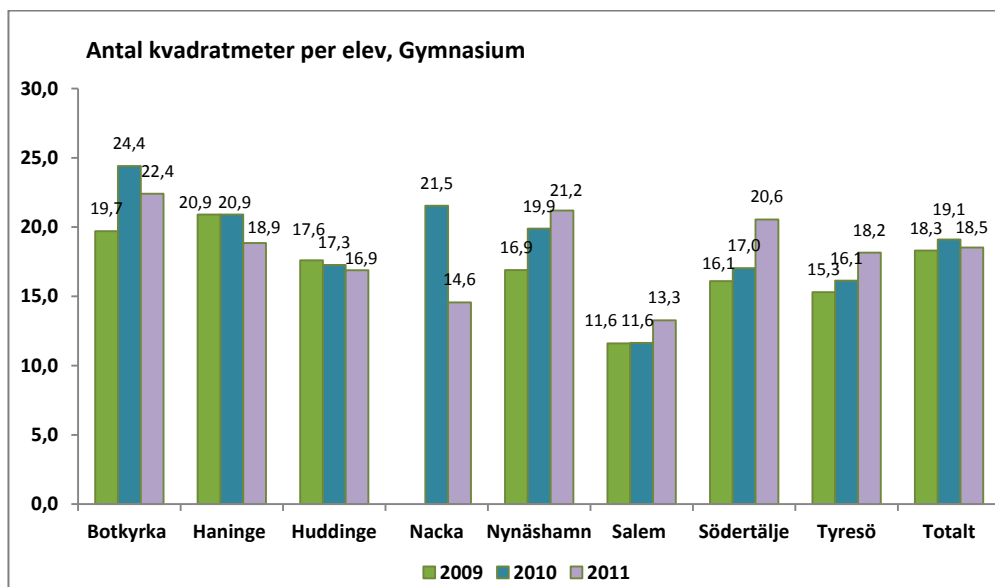
Kostnaden per kvadratmeter och elev visar att Tyresö och Huddinge har högst kostnad och Nynäshamn den klart lägsta. Övriga kommuner ligger mellan 15 200-18 250 kronor/elev. Nacka siffra för 2010 är felaktig. Kostnaden per elev för samtliga landets kommuner var 17 250 kr år 2010 (enligt SCB).

Södertörnskommunerna ligger således både över och under rikets genomsnitt.

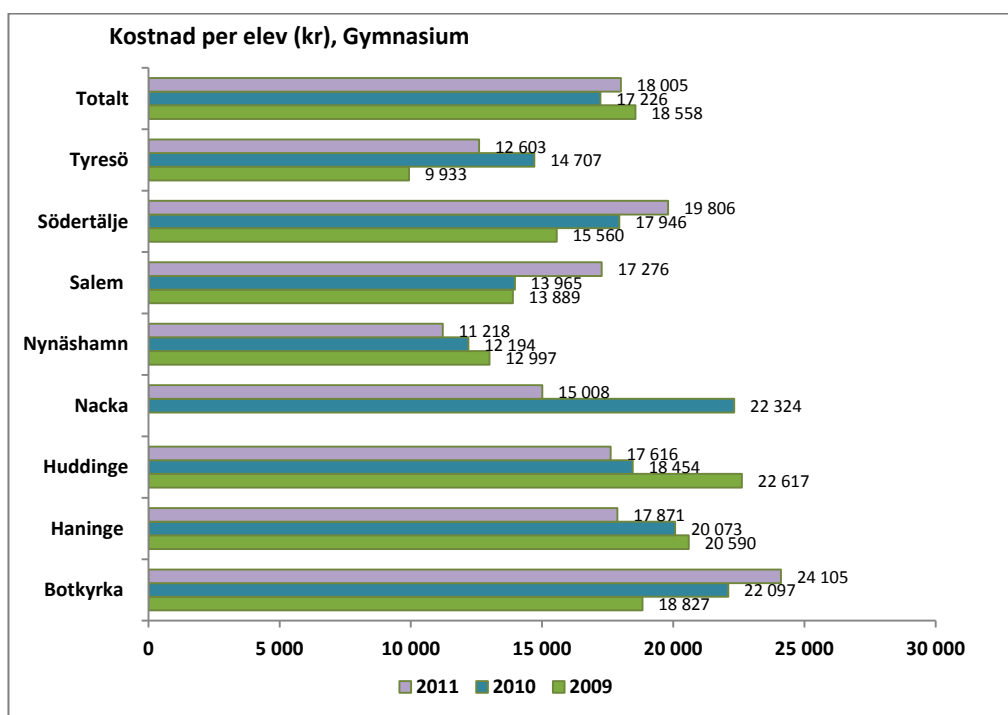


Antal kvadratmeter och kostnad per elev i gymnasiet

Ytan för eleverna i gymnasiet visar på en stor spridning vilket kan bero på hur många och vilka typer av utbildningslinjer de olika gymnasieskolorna har. Botkyrka och Nynäshamn har den största ytan per elev, drygt 21 respektive 22 kvadratmeter, medan Salem har lägst yta eller drygt 13 kvm/elev. Jämför man med samtliga kommuner i riket ligger denna siffra på 18,5 kvadratmeter per elev.

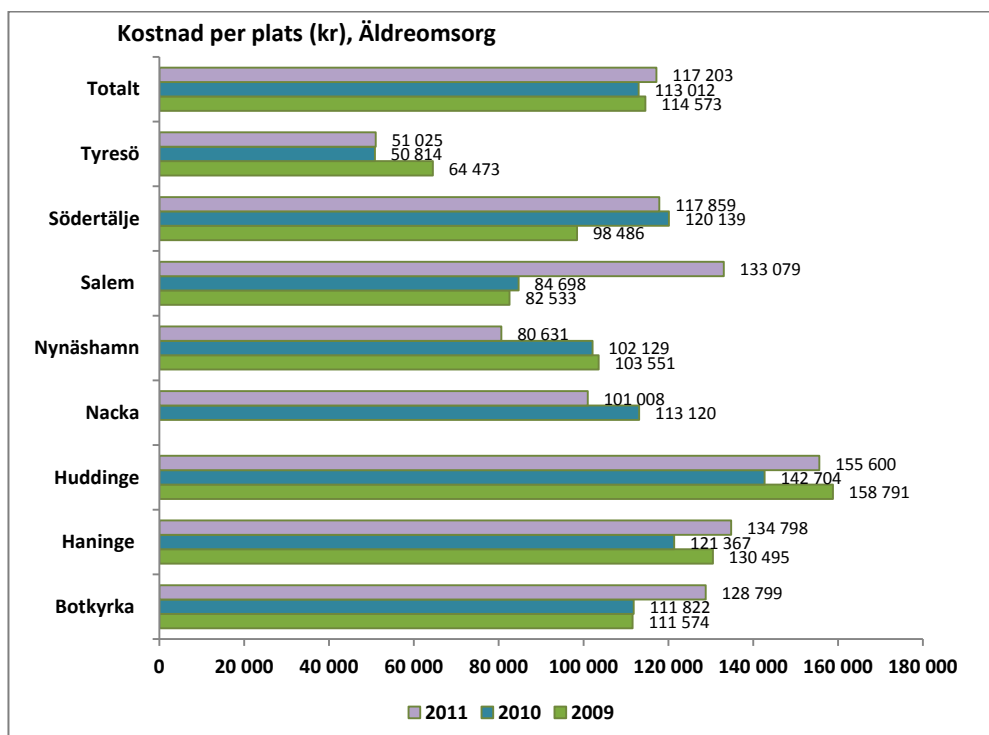
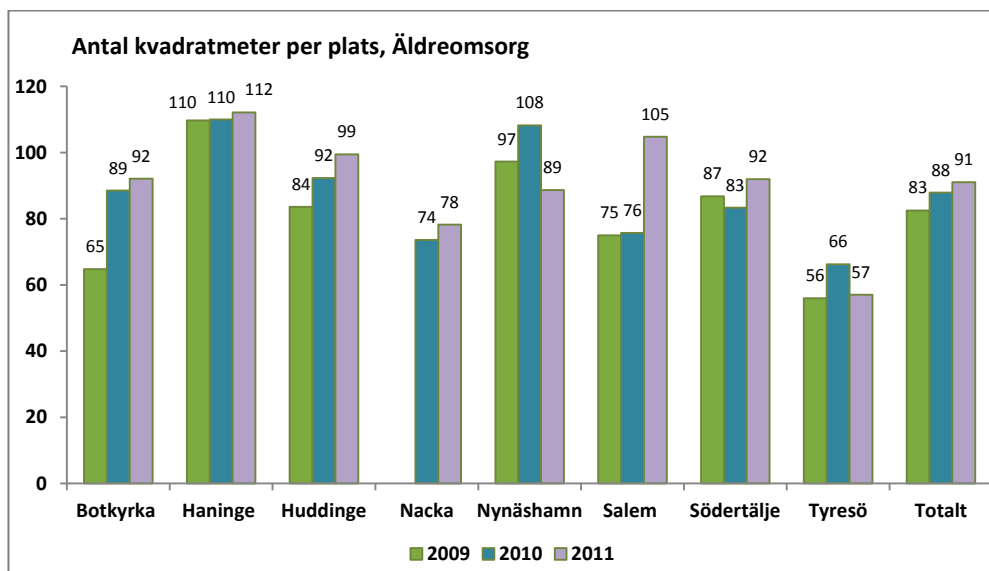


Lokalkostnaden per elev visar att Botkyrka ligger högre än övriga, 24 100 kr per elev. Tyresö och Nynäshamn ligger avsevärt lägre än övriga kommuner som har en kostnad på runt 17 000-18 000 kronor/elev. Samtliga rikets kommuner hade 2010 en kostnad per elev på 19 200 kr (enligt SCB)



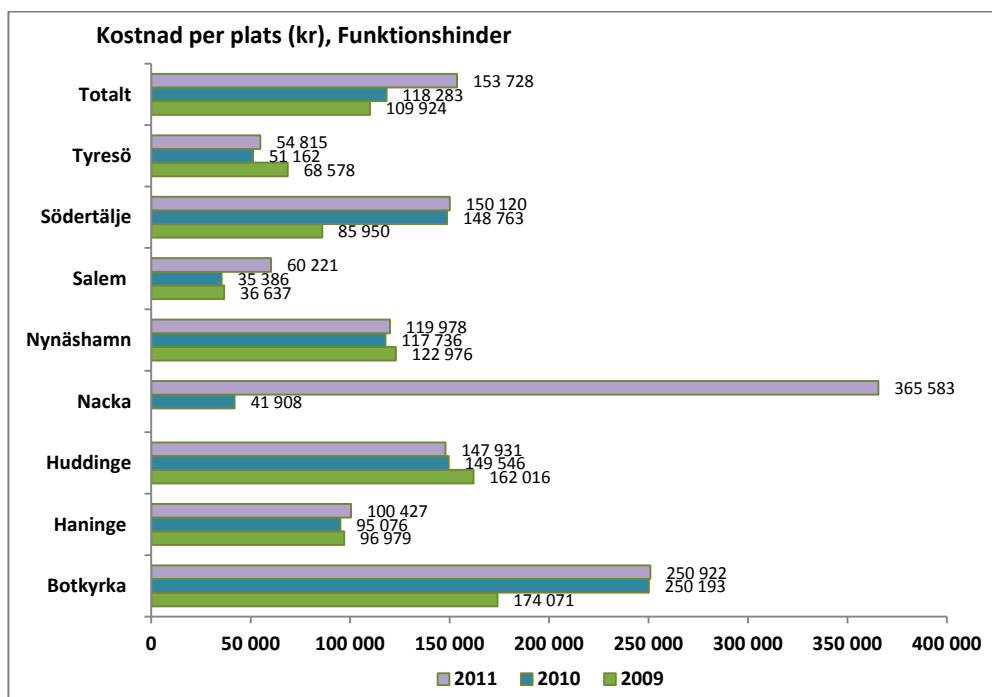
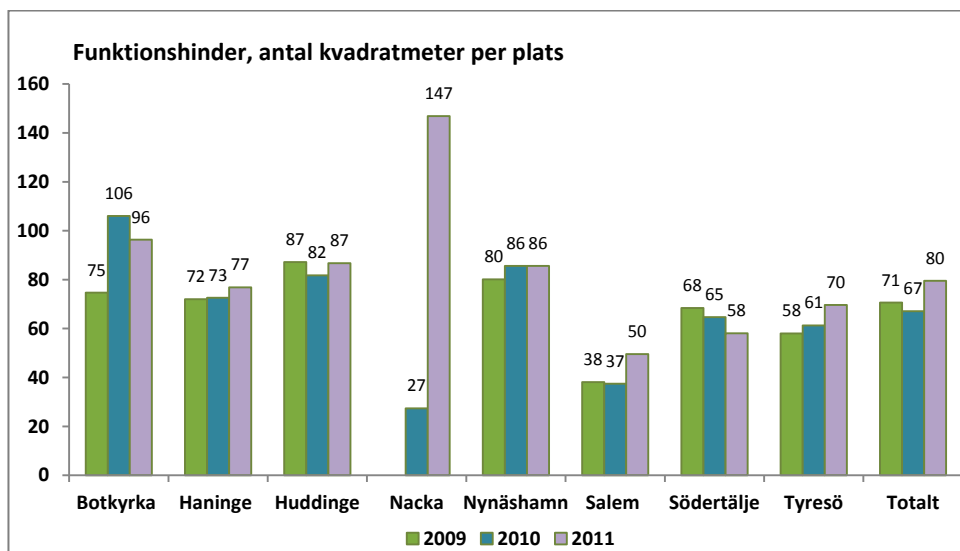
Äldreomsorg – särskilt boende

Haninge har störst antal kvm/plats i särskilt boende följt av Salem. Tyresö redovisar den klart lägsta ytan per plats. En relativ stor skillnad kan noteras mellan högsta och lägsta nyckeltalet, vilket kräver ytterligare analys för att förklaras. Lokalkostnaden per brukare varierar också mycket mellan kommunerna, från 51 000 kronor (Tyresö) till 152 000 (Huddinge).



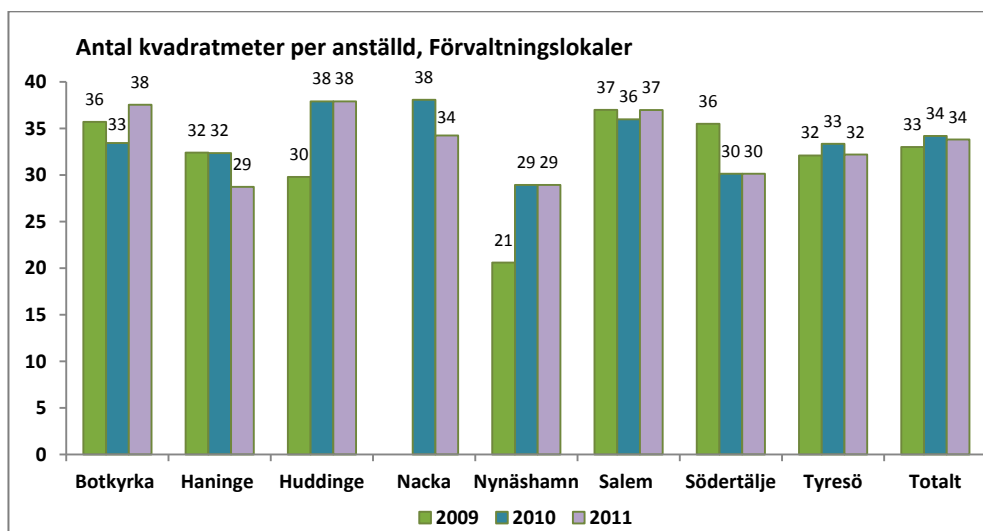
Funktionshinderade – särskilt boende

Nyckeltalen varierar mycket mellan kommunerna och kan bero både på hur respektive kommun har räknat fram antalet nyttjare (brukare) men också på hur ytan har beräknats. Även en viss variation kan finnas för hur de bokförda kostnaderna har redovisats. Detta motiverar en analys av redovisningsprinciperna. Nacka siffror har inte kvalitetssäkrats.

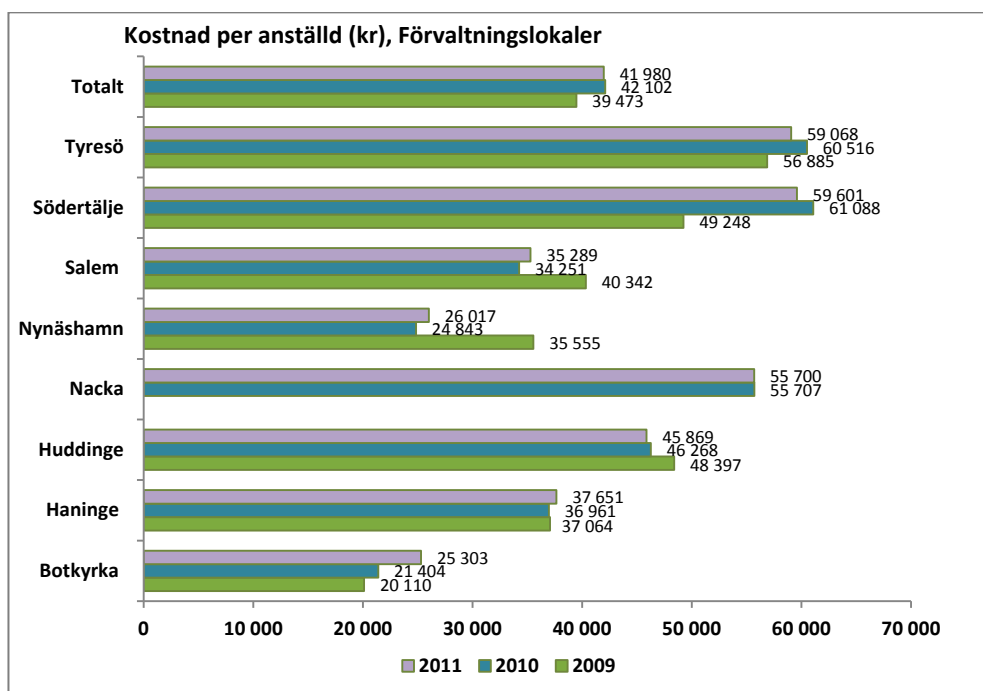


Förvaltningslokaler

Antalet kvadratmeter per anställd är högst (38 kvm) i Botkyrka och Huddinge. Och därefter kommer Huddinge. Haninge och Nynäshamn har minst yta (29 kvm) per anställd. Skillnaden mellan högsta och lägsta siffran är 8 kvm/anställd och beror bland annat på hur kommunerna utformat sina lokaler. Södertälje har till exempel kontorslandskap medan man i Huddinge sitter i enskilda kontorsrum. Även i Nacka sitter man i kontorslandskap från 2011.



När det gäller kostnaden har Södertälje och Tyresö högst kostnad och därefter kommer Nacka. Södertälje och Nacka har nybyggda förvaltningslokaler vilket förklarar den höga nivån. Botkyrka och Nynäshamn har lägst kostnad vilket beror på att lokalerna är relativt gamla med låga kapitalkostnader.





5

Nybyggnation av gruppboende i kv Dynamiten 19, Lavretsvägen 43-45, Tumba (sbf/2012:70)

Förslag till beslut

Tekniska nämnden begär av kommunfullmäktige att få disponera de 20 mnkr som finns reserverade i flerårsplanen 2013 för vård- och omsorgsnämnden att genomföra nybyggnation av gruppboende i kv Dynamiten 19.

Sammanfattning

Vård- och omsorgsförvaltningen har ansvar för att personer med utvecklingsstörning och/eller autism ska få möjlighet att delta i samhällets gemenskap. Detta innebär enligt Lagen om särskilt stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) goda levnadsvillkor i betydelse leva som andra. En del i detta är att vid behov skapa boendemöjligheter. Vård- och omsorgsförvaltningen uppskattar att behovet i snitt motsvarar ett boende per år de kommande åren. Pengar finns avsatt i flerårsplanen för ett gruppboende 2013 och ytterligare ett 2015.

Utifrån de krav som ska ställas på boendet anser vård- och omsorgsförvaltningen att platsen är ändamålsenlig med närhet till naturen, kollektiva transportmedel och tillräckligt med yta för att hysa ett boende för sex personer. Lokalprogram för verksamheten finns framtaget.

Projektet kommer att drivas som samverkansentreprenad. Entreprenaden beräknas starta i december månad 2012.

Samhällsbyggnadsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse daterad 2012-10-15.



2012-10-15

Dnr sbf/2012:70

Referens

Jonny Wilbacher

Mottagare

Tekniska nämnden

Nybyggnation av gruppboende i kv Dynamiten 19, Lavretsvägen 43-45, Tumba

Förslag till beslut

Tekniska nämnden begär av Kommunfullmäktige att få disponera de 20 mnkr som finns reserverade i flerårsplanen 2013 för Vård- och omsorgsnämnden att genomföra nybyggnation av gruppboende i kv Dynamiten 19.

Bakgrund

Vård- och omsorgsförvaltningen har ansvar för att personer med utvecklingsstörning och/eller autism ska få möjlighet att delta i samhällets gemenskap. Detta innebär enligt Lagen om särskild stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) goda levnadsvillkor i betydelse leva som andra. En del i detta är att vid behov skapa boendemöjligheter. Vård- och omsorgsförvaltningen uppskattar att behovet i snitt motsvarar ett boende per år de kommande åren. Pengar finns avsatt för ett gruppboende 2013 och ytterligare ett 2015 i flerårsplanen.

Detaljplanen för ett nytt bostadsområde i kvarteret Dynamiten i Broängen vann laga kraft 2009 och drygt ett år senare inleddes försäljningen av tomter. Samhällsbyggnadsförvaltningen har för vård- och omsorgsförvaltningens (vof) räkning reserverat en stor tomt i området för ett LSS-boende. Utifrån de krav som skall ställas på ett LSS-boende anser Vård- och omsorgsförvaltningen att platsen är ändamålsenlig med närhet till naturen, kollektiva transportmedel och tillräckligt med yta för att hysa ett boende för sex personer. Lokalprogram för verksamheten finns framtaget.

Medel för byggandet av ett gruppboende finns för 2013. Det är angeläget att byggprocessen snarast kommer igång.

Projektet kommer att drivas som samverkansentreprenad och inbjudan till denna entreprenadform har skickats ut till sju entreprenörer.

Denna entreprenadform prövas för första gången av Botkyrka Kommun. Samverkansentreprenader har rönt stor framgång i andra kommuner och kommunala bostadsbolag och fastighetsenheten har genomfört studiebesök på projekt utförda som samverkansentreprenad.

Samverkansentreprenaden beräknas starta i december månad 2012.

2012-10-15

Dnr sbf/2012:70

Magnus Andersson
Samhällsbyggnadschef

Maude Andersson Pekkanen
Fastighetschef

Text

Expedieras till
Text



6

Yttrande över motion - Utöka antalet parkeringsplatser utanför idrottshuset och kommunalhuset i Tumba (sbf/2012:255)

Förslag till beslut

Tekniska nämndens förslag till kommunfullmäktige:

Motionen är besvarad.

Sammanfattning

Behovet av fler parkeringsplatser vid kommunalparkeringen har tidigare framförts och förslag togs fram av samhällsbyggnadsförvaltningen. Tidigare ambition har dock inte varit att öka antalet parkeringsplatser och därmed uppmuntra till ökat bilberoende varvid de förslag som togs fram inte genomfördes. Under 2010 infördes nya parkeringstillstånd och omskyltning genomfördes samt fler tretimmars besöksparkeringar infördes.

Samhällsbyggnadsförvaltningen anser att en inventering av behovet bör genomföras som grund till förslag till hur parkeringarna kring kommunalhuset och kringliggande kommunala byggnader ska disponeras.

Ärendet

Tekniska nämnden har fått rubricerad motion för yttrande. Motionen väcktes i kommunfullmäktige av Botkyrkapartiet.

Samhällsbyggnadsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse daterad 2012-10-15.



2012-10-15

Dnr sbf/2012:255

Referens
Maud Andersson Pekkanen

Mottagare
Tekniska nämnden

Motion - Utöka antalet parkeringsplatser vid idrottshuset och kommunalhuset i Tumba

Förslag till beslut

Tekniska nämndens förslag till kommunfullmäktige:

Motionen är besvarad.

Sammanfattning

Behovet av fler parkeringsplatser vid kommunalparkeringen har tidigare framförts och förslag togs fram av samhällsbyggnadsförvaltningen.

Tidigare ambition har dock inte varit att öka antalet parkeringsplatser och därmed uppmuntra till ökat bilberoende varvid de förslag som togs fram inte genomfördes.

Under 2010 infördes nya parkeringstillstånd och omskyltning genomfördes samt att fler tretimmars besöksparkeringar infördes.

Idag finns 122 parkeringsplatser på stora parkeringen vid kommunalhuset och 51 parkeringsplatser vid järnvägen samt 24 parkeringsplatser vid Tumba gymnasium med parkeringstillstånd mellan 07.30-15.30, övrig tid fri parkering. Utöver dessa parkeringsplatser finns ytterligare möjlighet att parkera under 3 tim runt kommunalhuset på 33 parkeringsplatser. Det finns 7 parkeringsplatser för rörelsehindrade.

Samhällsbyggnadsförvaltningen anser att en inventering av behovet bör genomföras som grund till förslag till hur parkeringarna kring kommunalhuset och kringliggande kommunala byggnader ska disponeras.

Magnus Andersson
Samhällsbyggnadschef

Maude Andersson Pekkanen
Fastighetschef

Expedieras till
Kommunfullmäktige



BOTKYRKAPARTIET

Motion
2012-03-28

Utöka antalet parkeringsplatser vid idrottshuset och kommunalhuset i Tumba

Vi i BP hemställer att kommunfullmäktige beslutar

att uppdra åt samhällsbyggnadsnämnden och tekniska nämnden att utreda möjligheterna att utöka antalet parkeringsplatser vid idrottshuset och kommunalhuset i Tumba samt i enlighet med motionens intentioner

Idrottshuset i Tumba är livligt frekventerat av både unga och äldre med utövande av olika sporter, vilket vi i BP ser som positivt för kommunen.

Förutom att träningsmöjligheter finns för olika sporter förekommer både små och stora tävlingar, som exempelvis för handboll etc.. Kommunen har satsat än mer på idrott och sport då läktare uppförts i idrottshuset för åskådare till olika tävlingar, vilket är stimulerande. Allt detta är onekligen positivt men kommer otvivelaktigt att föra med sig ökad trafikmängd med behov av fler parkeringsutrymmen, som redan idag inte är tillräckliga.

Nu är det inte enbart idrottshusets besökande som är i behov av parkeringsplatser utan även de som arbetar i eller besökande till kommunalhuset, samtidigt som även de boende i dess närhet har behov då parkeringsutrymmena till viss del blivit för små.

Parkeringen som skall serva besökande både till idrottshuset och kommunalhuset har blivit för liten, vilket medfört att såväl personbilar som bussar och andra transporter tvingats till att parkera på intilliggande ställen, antingen om dessa är till enbart för 15 minuters – parkeringar eller inte har någon parkeringsruta alls, varvid mer eller mindre kaos uppstått framför allt under helgerna. Självfallet upplevs detta som otillfredsställande både av hitresanden som inte finner parkeringsutrymmen och av boenden i närheten som får en del av sina p-rutor blockerade ibland både 1 och 2 dygn.

Man kan endast konstatera att parkeringsmöjligheterna minskat för varje utbyggnad av såväl bostäder som satsning på idrottshusets evenemang samt mer utnyttjande av kommunalhuset, men markytan har inte blivit större.

Nu föreligger ett uppenbart behov att omgående finna lösningar för att komma till rätta med parkeringsproblemet genom att utreda förutsättningar till att anordna andra p-platser som ex. utmed Bondgårdsvägen och/eller utmed järnvägen vid Munkhättevägen varvid man bör utreda möjligheterna till att uppföra parkeringshus i två plan.

Samtidigt anser vi att kostnaderna för investeringar och framtida drift måste tas fram och hur dessa skall kunna balanseras som p-avgift med kommunens budget.

Ulla-B. Ludvigsson

Lena Karlsson



8

Anmälningssärenden (sbf/2012:450, sbf/2012:393)

Förslag till beslut

Tekniska nämnden har tagit del av nedanstående handlingar.

Handlingar

Kommunledningsförvaltningens remiss – Arbetsgivarstrategi samt samhällsbyggnadsnämndens protokollsutdrag 2012-09-25, § 222, med tillhörande tjänsteskrivelse daterad 2012-09-12.

Kommunfullmäktiges protokollsutdrag 2012-10-08, § 189, svar på revisionskrivelse – granskning av ekonomistyrning med tillhörande tjänsteskrivelse daterad 2012-09-25.

**§ 222****Yttrande över "Förslag till ny arbetsgivarstrategi"
(sbf/2012:450)****Beslut**

Samhällsbyggnadsnämnden överlämnar förvaltningens yttrande som sitt remissvar till kommunledningsförvaltningen.

Sammanfattning

Kommunledningsförvaltningen har lämnat ett förslag till ny arbetsgivarstrategi.

Kommunens förmåga att vara en attraktiv arbetsgivare har ett direkt och tydligt samband med kvaliteten på våra olika verksamheter, och en modern och tydlig arbetsgivarstrategi är ett oerhört viktigt verktyg för att uppnå detta. Samhällsbyggnadsförvaltningen är därför mycket positiv till förslaget och har endast mindre synpunkter på innehåll och upplägg av dokumentet.

Samhällsbyggnadsnämnden är personalnämnd för hela samhällsbyggnadsförvaltningen. Detta yttrande delges därför tekniska nämnden och miljö- och hälsoskyddsnämnden som information eftersom de inte lämnar några egna yttranden.

Ärendet

”Remissförslag – Arbetsgivarstrategi” har inkommit för yttrande. Synpunkter ska vara kommunledningsförvaltningen tillhanda senast den 1 oktober 2012.

Samhällsbyggnadsförvaltningen redogör för ärendet och lämnar förslag till beslut i tjänsteskrivelse daterad 2012-09-12.

Expedieras till
Kommunledningsförvaltningen
Miljö- och hälsoskyddsnämnden
Tekniska nämnden
Mikael Nyberg



2012-09-12

Dnr sbf/2012:450

Referens
Mikael Nyberg

Mottagare
Samhällsbyggnadsnämnden

Yttrande över "Förslag till ny arbetsgivarstrategi"

Förslag till beslut

Samhällsbyggnadsnämnden överlämnar förvaltningens yttrande som sitt remissvar till kommunledningsförvaltningen.

Sammanfattning

Kommunledningsförvaltningen har lämnat ett förslag till ny arbetsgivarstrategi.

Kommunens förmåga att vara en attraktiv arbetsgivare har ett direkt och tydligt samband med kvaliteten på våra olika verksamheter, och en modern och tydlig arbetsgivarstrategi är ett oerhört viktigt verktyg för att uppnå detta. Samhällsbyggnadsförvaltningen är därför mycket positiv till förslaget och har endast mindre synpunkter på innehåll och upplägg av dokumentet.

Samhällsbyggnadsnämnden är personalnämnd för hela samhällsbyggnadsförvaltningen. Detta yttrande delges därför tekniska nämnden och miljö- och hälsoskyddsnämnden som information eftersom de inte lämnar några egna yttranden.

Samhällsbyggnadsförvaltningens yttrande

Inledningsvis vill förvaltningen berömma det gedigna arbete som ligger bakom framtagandet av denna strategi. Allt för ofta författas policydokument av olika slag i slutna rum utan vidare förankringsprocess. Men förarbetet till detta förslag har en bred förankring i organisationen, och grundar sig på bland annat workshops med olika målgrupper samt medarbetare och chefer från utvalda yrkesgrupper.

Sidan 4, andra stycket: Att vara chef och ledare innebär också att alltid vara en förebild för verksamheten och för medarbetarna. Det omfattar då mycket mer än "bara" bemötande och service. Som exempel på andra områden där en god förebild är minst lika viktig kan nämnas: att hålla uppsatta budgetramar, att respektera gemensamma rutiner och tidplaner, att vara lojal mot fattade beslut, samt att hantera representation med gott omdöme.

Sidan 4, fjärde stycket: Som en del av en storstadsregion, med många andra kommuner inom pendlingsavstånd och en starkt privat sektor, så är kommunens

2012-09-12

Dnr sbf/2012:450

löneläge en väsentlig faktor för att kunna rekrytera och behålla duktiga medarbetare. Botkyrka halkar tyvärr efter andra närliggande kommuner inom flera yrkesområden, vilket i slutändan påverkar kommunens möjlighet till god service och bra kvalitet. Ett konkurrenskraftigt löneläge behöver därför lyftas fram som en del av arbetsgivarens attraktionskraft.

Sidan 7, fjärde stycket osv: Alternativa vägar för att göra karriär och kunna utvecklas är en väldigt viktig faktor för att kunna motivera duktiga medarbetare att stanna kvar. För många medarbetare är en karriär mot att få ett chefsansvar varken en reell möjlighet eller något som medarbetaren själv önskar. Att istället få en chans till personlig utveckling genom utökat eller ändrat ansvar, andra arbetsuppgifter, en samordnar- eller projektledarroll, eller kanske genom att vara mentor för yngre medarbetare, kan vara ett utmärkt sätt att få medarbetare att växa och trivas samtidigt som organisationen drar nytta av en samlad kompetens. Detta behöver utvecklas och förtydligas i remissförslaget.

Sidan 7, sjätte stycket: Arbetsgivarens mål måste alltid vara att alla medarbetare ska ha möjlighet och vilja att arbeta med sin egen utveckling. Som beskrivits ovan handlar det dock inte alltid om en traditionell "karriär". Det är därför bättre att i det sammanhanget använda begreppet "utvecklingsbok" istället för "karriärbok".

Sidan 8, fjärde stycket: Jämställda löner och arbetsvillkor för kvinnor och män är en fundamental fråga som dessutom är reglerad i lag. Att då skriva att kommunen ska "jobba för" att uppnå detta är en alldeles för svag formulering!

Sidan 9, fjärde stycket: Vi ser mycket positivt till att arbetsgivaren uppmuntrar till nytänkande och kreativa lösningar. Verksamheten kan inte utvecklas utan att både medarbetare, chefer och politiker tar ett gemensamt ansvar för att nya förslag uppmuntras och får prövas. Texten under rubriken "Innovation och idélösning" är dock formulerad på ett väldigt vagt och intetsägande sätt, vilket är olyckligt.

SAMHÄLLSBYGGNADSFÖRVALTNINGEN

Magnus Andersson
Samhällsbyggnadschef

Mikael Nyberg
Administrativ chef

Expedieras till
Kommunledningsförvaltningen

**LÅNGT
IFRÅN LAGOM**

Remissförslag – Arbetsgivarstrategi



Sveriges viktigaste jobb!

Vi har Sveriges viktigaste jobb! Vi jobbar för medborgarna. Vi är samhällsbyggare! Vi gör skillnad!

- ”Vi väcker barns nyfikenhet i lärandet ”
- ”Vi utbildar framtidens samhällsmedborgare”
- ”Vi stöttar människor i att våga göra en förändring”
- ”Vi peppar Linda att bli fri från sitt missbruk”
- ”Vi ser till att alla har rent vatten att dricka”
- ”Vi underlättar människors liv i rörelse”
- ”Vi ger värdighet åt våra äldre”
- ” ..och mycket mer”

Varför behövs en arbetsgivarstrategi?

I Botkyrka har vi medborgarnas fokus! Kommunens verksamheter är ett omfattande välfärdssystem som dagligen möter medborgarna och producerar tjänster, utbildning, miljöer och myndighetsbeslut. Kommunen påverkar dagligen medborgarnas liv, val och möjligheter. Botkyrka växer och servicebehoven och kraven från allt fler medborgare ökar.

Vi är många arbetsgivare som konkurrerar om de kompetenser vi behöver. Det är därför viktigt att vi är uppdaterade på vår attraktionskraft för att kunna attrahera och behålla medarbetare med den kompetens som vi behöver och som delar synen på vårt uppdrag. Detta är inget engångsjobb! Vi behöver ständigt uppdatera vår attraktionskraft.

Arbetslivet står kontinuerligt inför stora utmaningar i synen på organisation, kultur, ledarskap och medarbetarskap. Vilka förutsättningar på arbetsplatsen skapar ett bra arbetsklimat som stimulerar engagemang, yrkesskicklighet och ett gott arbete och samtidigt måluppfyllelse med höga resultat? Avgörande förutsättningar för detta är vår förmåga att ta en engagerad och kompetent yrkesroll tillsammans med ett effektivt samarbete och lagarbete.

Vi ska kunna kombinera en viss grad av kaxighet över det som vi redan är bra på med ödmjukhet för våra utvecklingsbehov.

En föredömlig arbetsgivare

Våra medarbetare förväntas göra ett utmärkt jobb. Botkyrka ska vara en föredömlig arbetsgivare som ger förutsättningar för det. Vi ska uppfattas som ansvarsfull arbetsgivare med bra villkor.. Vi är tydliga med vad medarbetarna har för roll och uppdrag och det råder ingen tvekan om vad som är ett bra utfört arbete oavsett vilken roll och befattning det gäller.

Med bra villkor menar vi också att få använda sin kompetens, möjligheten att få utvecklas, växa och gå vidare i sin karriär, möjlighet att få jobba heltid och stöd att ta ansvar för sin hälsa.

Vi är stolta över att vara medarbetare i välfärdssystemet Botkyrka kommun och tar framtiden på allvar och vill vara med och utveckla ett samhälle, tjänster service och en jämställd, interkulturell organisation, fri från diskriminering. En organisation som tar ansvar för en hållbar social utveckling, miljösmart utveckling och fairtradesäker.

Kompetensutveckling är en självklarhet för att vi ska klara behovet av verksamhetsutveckling. Det är ingen förmån! Det är ett tydligt krav på våra medarbetare att uppdatera sin kompetens efter verksamhetens behov.

Våra verksamheter utvecklas genom samarbete, skickligt ledarskap och medarbetarskap, genom fokus på måluppfyllelse och medborgarnas behov. Grunden är en välutvecklad kommunikation mellan ledare, medarbetare och gruppen så att alla kan bidra med sina idéer, kunskaper och erfarenheter för ökad effektivitet, produktivitet och måluppfyllelse. Våra verksamheter har ett tydligt utvecklingsperspektiv och ett tillåtande klimat som uppmuntrar kreativitet och nytänkande.

För rollen som medarbetare innebär det att:

Vi arbetar aktivt för måloppfyllelse och goda resultat, bidrar med vår kreativitet för att utveckla verksamheten på ett effektivt sätt och utvecklar oss som skickliga lagspelare. Vi tar initiativ och håller oss informerade om den politiska inriktningen, visionerna, målen och värderingarna i kommunen och låter detta bli tydligt i vårt arbete samt respekterar fattade beslut. Vi värnar vår egen kompetensutveckling så att den matchar verksamhetens behov och medverkar till en positiv arbetsmiljö. Vi har ett professionellt förhållningssätt och bemöter varje medborgare på ett respektfullt sätt. Vi tar ansvar för att förena arbetet med det privata livet på ett sätt som vi mår bra av.

För rollen som ledare innebär det att:

Vi som ledare ansvarar för verksamhet, medarbetare och ekonomi. Vi tydliggör uppdraget genom att kommunicera mål och de resultat som ska uppnås. Genom att planera, genomföra och följa upp, skapar vi förutsättningar för medarbetarna att ta sina yrkesroller och fokusera på sina uppdrag. Genom att kontinuerligt ge feedback kan medarbetarna utveckla sig och förbättra sina prestationer och resultat.

Honnörsordet är delaktighet!

Vi är goda förebilder för medarbetarna i frågor om bemötande och service och kommunicerar kommunens värdegrund. Vi ansvarar för att tillsammans med medarbetarna skapa en god och hälsosam arbetsmiljö.

Vår attraktionskraft i nuläget

Bilden av Botkyrka som arbetsgivare är mycket positiv, både från omvärlden och från våra medarbetare. Vi har höga ambitioner, framåtanda, ett positivt och tillåtande klimat och är utvecklingsorienterade. Våra medarbetare har stort engagemang för sitt jobb, känner sig delaktiga och upplever jobbet som mycket meningsfullt. Det är tryggt att jobba i kommunen och möjligheten till kompetensutveckling i jobbet är god. Våra medarbetare är mycket nöjda med sina ledare mm.

Men vi har också områden att bli ännu bättre på för att leva upp till ”leva som vi lär”. För en del medarbetare upplevs arbetsbelastningen som för hög. Organisationen upplevs i många stycken som ostrukturerad och otydlig. Vi behöver ta fram tydliga utvecklings- och karriärvägar och modeller för lönekarriär. Vi behöver jobba mer med att skapa tydlighet om uppdraget. Kontinuerlig utveckling av och nya former för utveckling av ledarskapet och medarbetarskapet blir därför viktigt.

Prioriterade strategiska utvecklingsområden

Botkyrka är en dynamisk organisation där gemensamt ansvar, samspel och samverkan är nödvändig för att vi tillsammans ska utvecklas åt rätt håll. För att nå framgång med detta ska vi utveckla vårt uppföljningsarbete och systematiken för vårt förbättringsarbete, såväl det gemensamma som det verksamhetsspecifika. Vi ska agera och upplevas som EN organisation som tillsammans tar fram konstruktiva lösningar när hierarkier och gränser blir hinder i vårt gemensamma uppdrag till medborgare och brukare.

Utifrån vår syn på att ta vårt ansvar som en föredömlig arbetsgivare behöver vi jobba med följande områden de kommande åren:

- Vårt arbetsgivarerbjudande – som ska tydliggöra vad vi står för som arbetsgivare så att vi attraherar och når rätt målgrupp
- Utvecklingsmöjligheter och karriärvägar – så att vi kan behålla och rekrytera medarbetare med den kompetens vi behöver
- Lönepolitiken – så att vi är konkurrenskraftiga jämfört med omvärlden
- Ledarskapet och medarbetarskapet – så att vi uppnår de resultat i verksamheten som är vårt uppdrag
- En effektiv organisation – så att vi utnyttjar vår organisations hela potential för att klara vårt gemensamma uppdrag



Vårt arbetsgivarerbjudande

”Varför ska jag välja att jobba i Botkyrka”?

Svaret på den frågan är en beskrivning av vårt arbetsgivarerbjudande. Svaret på den frågan kommer att få allt större betydelse för hur vi i framtiden kommer att lyckas i konkurrensen om medarbetare med rätt kompetens för sitt uppdrag.

Vi arbetar fram ett arbetsgivarerbjudande som har sin grund i vårt uppdrag, vår värdegrund och våra ledord. Vår ambition är att utvecklas till en drömarbetsgivare och det råder ingen tvekan om att vi driver våra arbetsgivarfrågor och agerar utifrån perspektivet att vi är EN arbetsgivare.

Vårt uppdrag

Vårt uppdrag är att genom ständig förbättring, vidareutveckla, säkra och förvalta välfärdssamhället, förbättra våra resultat och skapa en positiv effekt för medborgare, näringslivet och besökare, för platsen och det geografiska området Botkyrka. Botkyrka är en förtroendeskapande, energisk, kompetent, drivande, kreativ, innovativ och långt ifrån lagom kommun!

Vår värdegrund och våra ledord

Vår värdegrund bygger på medborgarnas fokus och våra ledord. Den står för ett jämställt interkulturellt Botkyrka, fritt från diskriminering där medborgarnas fokus alltid står i centrum. Vi värnar Botkyrkaandan som står för engagemang, kompetens och omtanke. Våra ledord, är medel för och beskriver kulturen för vårt arbetssätt och agerande och hur vi ska lyckas med vårt uppdrag: I Botkyrka är vi:
Öppna – vi samarbetar och bjuder in till dialog och är öppna för förändringar.
Orädda – vi är kreativa och har mod att pröva nya idéer.
Energiska – vi har kraft och kompetens att nå våra mål och visa resultat.

En föredömlig arbetsgivare

I Botkyrka har vi höga ambitioner. Vårt arbetsgivarerbjudande ska vara ett löfte, stämma överens med att vi ”lever som vi lär”. Detta följer vi kontinuerligt upp och vi förbättrar oss ständigt. Våra medarbetare ska vara stolta över att jobba i Botkyrka och vara goda ambassadörer. I kommunens verksamheter utförs Sveriges viktigaste jobb och i Botkyrka utmanar vi oss själva och påbörjar resan till att bli en drömarbetsgivare.

Koll på omvärlden

Vi håller oss uppdaterade om vad som händer i omvärlden och hur vi uppfattas som arbetsgivare av våra målgrupper. Vi arbetar systematiskt och målinriktat med att analysera och förbättra våra tjänster genom att lära utav framgångsrika exempel för en god verksamhetsutveckling.

Samverkan med de fackliga organisationerna

Våra fackliga representanter har en god kunskap om vår organisation och förhållandena på våra arbetsplatser. Vi värnar om en god samverkan i enlighet med gällande samverkansavtal och ser deras roll och bidrag som viktiga i vårt utvecklingsarbete mot drömarbetsplatsen.



Kompetensutveckling och karriärvägar

Koll på kompetensen

Kompetensförsörjning är en viktig strategisk fråga för Botkyrka. Vi har koll på *vad* vi har för kompetens och vad vi behöver för kompetens framöver för att nå våra verksamhetsmål. Med god framförhållning tar vi ställning till *hur* behovet ska lösas och genomför de insatser som behövs. Vi definierar kompetenskravet för olika yrken och roller för att kvalitetssäkra kompetensen. Vi kvalitetssäkrar också våra övriga processer inom området kompetensförsörjning t.ex. rekryteringsprocess och introduktion. Vi ser det som självklart och nödvändigt att ta till oss den vetskap som samarbetet med högskolor ger oss.

Kompetensutveckling

Utifrån tydliga uppdrag och kompetenskrav ställer vi krav på att våra medarbetare har rätt kompetens för sitt uppdrag och förändringsvilja att kontinuerligt utveckla sin kompetens så att den matchar behovet i uppdraget. Att medarbetarna har rätt kompetens för sitt uppdrag är ett gemensamt ansvar och sker i samspel mellan Botkyrka som arbetsgivare och medarbetaren.

Lärande organisation

Vi har en organisation för kompetensförsörjning som omfattar olika former av kompetensutveckling, lära av varandra, nätverkande, praktik och studiebesök mm. såväl lokalt, regionalt som globalt.

Karriär på olika sätt

Möjligheten att få utvecklas och göra karriär är självklarheter i Botkyrka! Medarbetarnas kompetens, kunskaper och ambitioner är avgörande för vår verksamhetsutveckling och ska tas tillvara. Vi uppmärksammar och uppmuntrar medarbetare som har förmågan och är intresserade av att utvecklas och ta en annan roll i kommunen.

Vi är öppna för och jobbar gemensamt med att tänka nytt och hitta nya vägar att göra karriär på. Det behöver inte bara ske på höjden, genom att ta en chefsroll. Att bli specialist inom ett område kan vara en möjlighet.

Vi möter och planerar för nya medarbetares ambition och önskan att utvecklas inom Botkyrka kommun genom medarbetarnas karriärbok.

Kompetensutveckling inget självändamål

Våra kompetensutvecklingsinsatser och karriärvägar utgår från våra behov av verksamhetsutveckling.

Lönepolitiken

Tydligt styrinstrument för verksamhetsutveckling

Vår lönepolitik är ett viktigt styrinstrument för en effektiv verksamhets – utveckling och för att uppnå högre produktivitet.

Vår lönepolitik ska vara tydlig och medarbetarna ska förstå hur lönerna sätts och hur de kan påverka löneutvecklingen. Ledarna kommunicerar löneförutsättningarna med medarbetarna och gör det tydligt för medarbetarna vad som påverkar den individuella lönen.

Prestation och kompetens som bidrar till utveckling lönar sig för medarbetare. Kompetensutveckling som innebär utveckling av arbetet och förbättrade arbetsresultat ska kunna påverka lönen och de modeller för karriärvägar vi har ska kunna påverka löneutvecklingen, ge möjlighet till lönekarriär.

Lönespridning

Vi vet att en sund lönespridning är *den viktigaste grunden* för en fungerande individuell lönesättning.

Särskilda satsningar

Vid behov gör vi särskilda satsningar för prioriterade grupper. Vi jobbar för jämställda löner och arbetsvillkor för kvinnor och män på arbetsmarknaden.

Ledarens kunskap och kommunikation

Vi kvalitetssäkrar att våra lönesättande chefer har kunskaper om lönebildning, Botkyrkas löneläge i relation till omvärlden och vad som påverkar bedömningen vid den individuella lönesättningen är viktiga faktorer för att möta framtida rekryteringar. Inte minst när det gäller krav och förväntan på lönespridning.

En effektiv organisation

Fokus på uppdraget!

Vi ska alltid ha fokus på vårt gemensamma uppdrag! Botkyrka kommun är en politiskt styrd organisation. Vi är till för medborgarna och ska nå uppsatta mål för verksamheterna.

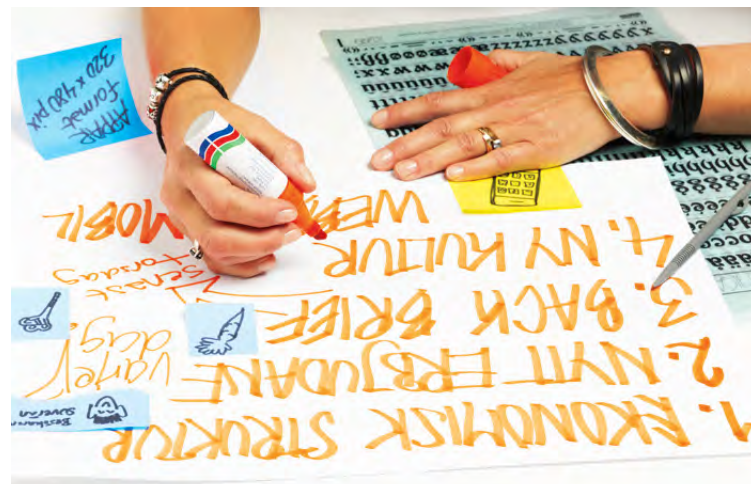
Gemensamt ansvar och samarbete

Vår organisation är dynamisk, utvecklas hela tiden och präglas av gemensamt ansvar och gott samarbete. Vi arbetar aktivt och kreativt med att våra strukturer i form av förvaltningar, hierarkier, rutiner och arbetssätt ger stöd i detta synsätt, bland annat genom tydlighet i roller och ansvar. Ett transparent och öppet förhållningssätt är självklart för oss. Vi vågar ifrågasätta och utmana strukturer, rutiner mm som inte gynnar ett effektivt och kreativt arbetssätt.

Delta i och bidra till forskningen

Vi vill förknippas med forskning och ska integrera den i verksamheten genom:

- ett aktivt samarbete med skolor och universitet
- att vara positiva till att kombinera medarbetarnas olika uppdrag med forskning
- att följa forskningen och använda nya forskningsresultat i vår verksamhetsutveckling.



Innovation och idéutveckling

Vi uppmuntrar kreativitet. Vi tar därför tillvara och uppmärksammar innovativa idéer och nytänkande. Vi ska utveckla innovations- och kreativitetssystem för att ta tillvara idéer och nytänkande inom kommunen där medarbetare, ledare och gruppen uppmuntras till att ge förslag och genomföra förbättringar i våra verksamheter.

Mötesplatser är viktigt

Våra mötesplatser ska återspegla våra ledord och stödja vårt genomgående tänk att vi har ett gemensamt uppdrag där vi har medborgarnas fokus. Våra lokaler ska vara verksamhetsanpassade, vår virtuella miljö ska ligga i framkant och vi ska ha kreativa mötesplatser för gränsöverskridande möten.

EN arbetsgivare

Som arbetsgivare agerar vi alltid utifrån perspektivet att vi är *en* arbetsgivare.

Ledarskapet och medarbetarskapet

Fokus på uppdraget... igen!

Alla medarbetare och ledare ska ha medborgarnas fokus. Ledaren ansvarar för verksamhetsfrågorna och vad de innebär för medarbetarnas uppdrag och roll. Ledarens viktigaste uppgift är att kommunicera vad som är framgångsfaktorer och kvalitet i medarbetarnas uppdrag. Det får aldrig råda någon tvekan om det för medarbetaren.



Kontinuerlig feedback och stöd från ledaren ska säkerställa att medarbetarna jobbar med rätt saker, på rätt sätt. Medarbetarna förväntas ta ett stort eget ansvar. Det ställer krav på att de är delaktiga i hur uppdraget ska genomföras. Vi behöver innovationer. Det är därför en viktig uppgift för ledaren att uppmuntra medarbetarna till nytänkande och kreativitet.

Vi vill säkerställa en bra arbetsmiljö för våra medarbetare och ledare. Det är ett gemensamt ansvar för ledaren, medarbetaren och gruppen att ha koll på arbetsmiljön så att eventuella brister åtgärdas.

I Botkyrka tror vi på medarbetarens förmåga och vilja att göra ett bra jobb i uppdraget. Vi vill att alla våra medarbetare kontinuerligt ska utvecklas i sin yrkesroll, bli en skickligare lagspelare och uppfylla våra mål och krav på resultat.

Ledarutveckling

Vi vet vad vårt uppdrag kräver för verksamhetsutveckling. Våra modeller för ledarutveckling och våra metoder att mäta ledarskapet ska därför utvecklas och anpassas till nya krav och förutsättningar, inte minst i takt med samhällsutvecklingen. För att säkerställa ett bra ledarskap behöver vi olika former för gemensamma och individuella utvecklingsinsatser för våra ledare både i formella delar, personliga och verksamhetsanknutna.

Medarbetarskapet

Ansvar och förändringsvilja är viktiga kompetenser för medarbetare i Botkyrka. Medarbetarna har ansvar för att utföra sitt uppdrag med utgångspunkt i de uppsatta målen för verksamheten. Det är medarbetarna som gör jobbet och kan bidra med kreativa lösningar i samspel med gruppen och utifrån ledarens beskrivning av uppdraget.

Mot nya utmaningar

Alla medarbetare har ansvar för att utföra sitt uppdrag och uppnå de resultat som förväntas. Lösningar för omställning inom eller utanför kommunen tas fram för de som trots olika insatser eller bristande förändringsvilja inte uppnår ställda krav och förväntningar.

Roller och ansvar

Beskrivs i kommunens reglemente.

Uppföljning

Arbetsgivarstrategin följs upp och utvärderas utifrån olika nyckeltal i en resultatpalett och med hjälp av fördjupade studier. En del i uppföljningen av arbetsgivarstrategin är givetvis indikatorerna i kommunens flerårsplan, mål 12.

Arbetsgivarstrategins anknytning till andra styrdokument

Arbetsgivarstrategin utgår från kommunens vision och flerårsplan 2012-2015 och är en av flera strategier för styrning mot flerårsplanens mål.

Arbetsgivarstrategin är det övergripande styrdokumentet för kommunens arbetsgivarfrågor.

Ytterligare konkretisering av Botkyrkas synsätt och arbetssätt inom olika områden kopplat till arbetsgivarstrategin finns beskrivet i ett antal strategier, policys, riktlinjer och anvisningar där Lönepolicyn och Arbetsmiljöpolicyn, Strategi för ett jämställt Botkyrka, strategi för ett interkulturellt Botkyrka och strategi för demokrati och delaktighet är några av de viktigaste.

**§ 189****Svar på revisionskrivelse - granskning av ekonomistyrning (KS/2012:320)****Beslut**

Kommunstyrelsen antar kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse daterad 2012-09-25 som svar på revisionsrapporten.

Sammanfattning

PriceWaterhouseCoopers (PWC) har på uppdrag av Botkyrka kommuns revisorer genomfört en granskning av kommunens ekonomistyrning. Kommunens revisorer önskar kommunstyrelsens syn på granskningsresultatet och en redovisning av vilka åtgärder som kommer att vidtas med anledning av detta.

Granskningen visar att kommunstyrelsens och nämndernas ekonomistyrning inte fungerar på ett effektivt och ändamålsenligt sätt i alla delar. Det gäller främst områdena uppföljning och kontroll, samt rutiner kring stöd och information.

Kommunstyrelsen kommer inom kort att inleda ett långsiktigt utvecklingsarbete i syfte att uppnå en effektiv ekonomi- och verksamhetsstyrning som bidrar till en positiv utveckling av verksamheternas resultat och kvalitet. Särskilda insatser för att utveckla stödsystemen kommer att genomföras redan på kort sikt.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i en tjänsteskrivelse 2012-09-25.

Expedieras till:

- Kommunens revisorer
- Samtliga nämnder
- Ekonomichef Niclas Johansson, kommunledningsförvaltningen



2012-09-25

Dnr KS/2012:320

Referens
Niclas Johansson

Mottagare
Kommunstyrelsen

Revisionskrivelse - granskning av ekonomistyrning

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen antar denna tjänsteskrivelse som svar på revisionsrapporten.

Sammanfattning

PricewaterhouseCoopers (PWC) har på uppdrag av Botkyrka kommuns revisorer genomfört en granskning av kommunens ekonomistyrning. Kommunens revisorer önskar kommunstyrelsens syn på granskningsresultatet och en redovisning av vilka åtgärder som kommer att vidtas med anledning av detta.

Granskningen visar att kommunstyrelsens och nämndernas ekonomistyrning inte fungerar på ett effektivt och ändamålsenligt sätt i alla delar. Det gäller främst områdena uppföljning och kontroll, samt rutiner kring stöd och information.

Kommunstyrelsen kommer inom kort att inleda ett långsiktigt utvecklingsarbete i syfte att uppnå en effektiv ekonomi- och verksamhetsstyrning som bidrar till en positiv utveckling av verksamheternas resultat och kvalitet. Särskilda insatser för att utveckla stödsystemen kommer att genomföras redan på kort sikt.

Svar på revisionskrivelse om granskningen av ekonomistyrningen

På uppdrag av Botkyrka kommuns revisorer har PricewaterhouseCoopers (PWC) genomfört en granskning av kommunens ekonomistyrning. Granskningen genomfördes med hjälp av ett webbaserad enkätverktyg. Det har tidigare använts i ett 90-tal kommuner och ger därmed möjlighet till jämförelser med andra kommuner.

Utifrån den genomförda enkäten är PWC:s sammanfattande bedömning att kommunstyrelsens och nämndernas ekonomistyrning inte fungerar på ett effektivt och ändamålsenligt sätt i alla delar. Det gäller främst områdena uppföljning och kontroll, samt rutiner kring stöd och information.

2012-09-25

Dnr KS/2012:320

Vid en jämförelse med andra kommuner ligger Botkyrka relativt väl framme när det gäller områdena mål och styrande dokument, kompetens samt budgetprocessen. Inom området ledning och styrning ligger Botkyrka i mellanskiktet medan kommunen inom områdena uppföljning och kontroll samt rutiner kring stöd och information har ett bottenresultat.

Kommunens revisorer önskar kommunstyrelsens syn på granskningsresultatet och en redovisning av vilka åtgärder som kommer att vidtas med anledning av detta.

Planerade åtgärder

Utöver denna granskning genomför revisionen ytterligare en granskning som berör mål- och styrsystem. Den kommer att presenteras inom kort. Vidare har kommunledningsförvaltningen gett Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) i uppdrag att genomföra en utvärdering enligt den så kallade Resultatvisaren. Den syftar till att ge en bild av hur kommunen styr utifrån resultat som grund för förbättringar av kommunens styr- och uppföljningssystem. Även denna rapport kommer inom kort.

Med utgångspunkt från dessa tre utvärderingar kommer kommunstyrelsen att inleda ett långsiktigt utvecklingsarbete i syfte att uppnå en effektiv ekonomi- och verksamhetsstyrning som bidrar till en positiv utveckling av verksamheternas resultat och kvalitet.

Arbetet kommer att omfatta en rad utvecklingsområden, bland annat inom de områden där denna granskning uppvisat störst brister: uppföljning och kontroll, samt rutiner för stöd och information. Särskilda insatser för att utveckla stödsystemen kommer därför att genomföras redan på kort sikt.

Det kommande utvecklingsarbetet kommer även att omfatta andra områden där granskningen visat på upplevda brister, såsom:

- Kopplingen mellan verksamhetsmål och ekonomiska ramar
- Tidplan för budgetarbetet som medger tid till analys och förankring
- Upplevda brister kring förändringsklimat

Åsa Ratcovich
Kommundirektör

Niclas Johansson
Ekonomichef

Expedieras till
Alla nämnder