



Lars Hortlund
Kommundirektör
08 – 560 39 249
Lars.hortlund@ekero.se

Kommunledningskontoret Kommunstyrelsen - Verksamhetsredovisning per augusti 2013

Dnr KS13/10-043

Sammanfattning

Utfallet för perioden är 36,3 mkr och visar 4,2 mkr i överskott jämfört periodens budget. Till viss del beror det på vakans på tjänster och lägre kostnader genom personals sjukfrånvaro och föräldraledighet. Men framförallt är det en följd av att perioden inte belastas med kostnader för utredningar och uppdrag, rekryteringar och rehab har varit begränsad och förvaltning och systemutveckling av verksamhetssystemen är mer begränsad under perioden. I flera fall kommer kostnader att belasta resten av året.

Den ekonomiska prognosen för Kommunledningskontoret bedöms för året komma redovisa ett överskott för året med 3,2 mkr 0,6 mkr jämfört årsbudget. Det baseras på underliggande överskott för perioden. Men förutsätter att höstens planerade utvecklingsaktiviteter för verksamhetssystem och utredningar genomförs planenligt.

1. Inledning

Kommunledningskontoret innehåller ett antal huvudfunktioner för att utföra uppdragen; Kommundirektör, Kommunkansli med ansvar för ärendeflöde, registrering och arkiv, HR-enhet med personaladministration, kompetensförsörjning och löneadministration, Ekonomi-enhet med redovisning och finansiering, controller-funktion, upphandlingskompetens, IT-enhet med ansvar för den tekniska plattformen, strategisk IT-utveckling, driftansvar och support, Näringsliv- och turismenhet, Informationsenhet samt Samhällsplanering och Säkerhetschef.

2. Verksamhetens omfattning

Årets första åtta månader har i mycket präglats av löpande arbetsuppgifter. Samtidigt pågår genomförande av de särskilda uppdrag som är ålagda kommunledningskontoret. Arbetet i kommunledningskontoret utgår från särskilda uppdragen från Kommunstyrelsen och de uppgifter som åvilar Kommunstyrelsen som produktionsstyrelse och som styrelse för kommunen och beredande organ inför Kommunfullmäktige och med den inriktning som framgår av allianspartiernas politiska plattform som ska påverka alla kommunens verksamheter under mandatperioden.

- Ny bostadsbyggnads- och markanvändningsplan är framtagen.
- Fortsatta uppgifter med anledning av projekt Förbifart och kommunens avtal angående medfinansiering av väg 261, naturreservat Lovö och flertal yttranden över utredningar till Länsstyrelsen.
- Frågan om ny infrastruktur för värmeförsörjning med betydande samhällseffekter, närvärme i Ekerö tätort, har varit aktuell.
- Förstudie genomförs för att ge underlag för eventuellt beslut om utveckling av "Ekerö Direkt". Ett modernt kontaktcenter omfattande hela koncernen med bäring på förbättrad service och bemötande.
- Ny personalpolicy för Ekerö kommun är i mars antagen av Kommunfullmäktige. I juni antogs policy om rökfri arbetstid.
- Kommunens personal erbjuds deltagande i tre olika akademier - Medarbetarakademin, Arbetsledarakademin, Ledarskapsakademin och Chefsakademin. Ekerös planering sker genom HR-enheten och akademierna bedrivs i samverkan med andra kommuner. Ekerös medarbetare medverkar också i mentorsprogram som också genomförs i samverkan med andra kommuner.
- Ny befolkningsprognos för kommande 10 åren finns sedan i april.
- Interna chefsutbildningar, exempelvis i arbetsrätt, erbjuds liksom tidigare av HR-enheten. Utbildning ges till olika medarbetargrupper i offentlighet och sekretess. Utbildning i tydliggörande av PuL kommer även att ske av kommunkansliet,
- Rekryteringsprocessen har reviderats och utvecklats för att ytterligare stödja kompetensbaserad rekrytering.

- Lönekartläggning har gjorts för att se om det finns osakliga löneskillnader som beror på kön. Resultatet är att så inte är fallet.
- Förra året infördes ett nytt webbaserat rehabiliteringsverktyg. Det har utvärderats bland cheferna med positivt resultat.
- Avtal har träffats med leverantör för kontroll av kommunens betalningar till företag. Tjänsten omfattar kontroll av kommunens betalfiler för att säkra att dubbelbetalning inte sker, att företagen har F-skattsedel, inte är ett blufföreag eller om skatteskuld finns.
- Städupphandling genomförd, den här gången på ett nytt sätt genom funktionsupphandling för att kostnaderna ska kunna hållas stabila under avtalsperioden.
- Upphandling av köp av enskilda platser på särskilt boende pågår. Psykiatri och missbruksvård upphandlades under samma period för sex norrortskommuners räkning. Under våren och sommaren upphandlades IT- produkter för hela kommunens räkning, det här är ett steg i riktning mot ökad standardisering på området.
- Årligen sker uppföljning av avtalstroheten i de kommunala inköpen. Arbetsprocessen har automatiserats genom att använda den befintliga rapportgeneratoren. Uppföljningen blir mer systematisk.
- En ny förhandlingsmodul har införts för att effektivisera administration av löneöversyn. Samtliga förhandlingar och överläggningar är i augusti genomförda för årets löneöversyn, delar är också genomförd. I september ska den vara genomförd för alla grupper.

3. Ekonomi

Utfallet för perioden visar lägre kostnad än budget med 4,2 mkr. Bakom periodens överskott återfinns lägre kostnader som följd av personals frånvaro för sjukdom, tillfällig föräldraledighet och vissa vakanser under del av året. Den huvudsakliga orsaken till lägre kostnader är att kostnader för utredningar och uppdrag intet belastar perioden i den omfattning som budgeten medger. I utfallet framgår också att budget för övriga kostnader till allra största delen är periodiserad för lika ianspråktagande under året, vilket inte överensstämmer med verksamhetsplaneringen.

Den samlade ekonomiska prognosen bedöms idag bli netto 58,6 mkr vilket är 3,2 mkr lägre än årets budget. Även om korttidssjukdom och vakanser i början av året tillsammans med kända något längre



sjukfrånvaro ger lägre lönekostnader vid året slut beräknas idag utfallet vara samma som budget. Delar av den minskade personalkostnaden ianspråkats istället för kostnad för inhyrd personal som på heltid ersätter deltidsanställda. Sedan 1 april är tjänsten som IT-chef tillsatt. HR-enheten är också från hösten fullt ut bemannad.

| (tkr) | Utfall perioden | Budget Perioden | Prognos helår | Budget helår | Avvik helår |
|------------------------|--------------------|--------------------|------------------|-----------------|----------------|
| Resultaträkning | | | | | |
| Externa intäkter | -1 388 | -982 | -1 811 | -1 473 | 338 |
| Interna intäkter | -832 | -547 | -1 259 | -820 | 439 |
| Summa intäkter | -2 220 | -1 528 | -3 070 | -2 293 | 777 |
| Pers.kostn ink po | 21 683 | 23 304 | 33 500 | 34 681 | 1 182 |
| Lokalhyra intern | 5 748 | 5 787 | 8 623 | 8 680 | 57 |
| Övr kostnader | 10 291 | 12 436 | 18 389 | 19 987 | 1 598 |
| Övr int kostnader | 798 | 532 | 1 179 | 745 | -434 |
| Summa kostnader | 38 522 | 42 058 | 61 690 | 64 093 | 2 403 |
| Resultat | 36 302 | 40 530 | 58 620 | 61 800 | 3 180 |

Ekonomisk risk finns för högre kostnader om nyrekryteringar behöver genomföras. Om kritiska dataservrar måste ersättas uppkommer merutgift genom dels själva in-köpet, dels ej planerade konsultkostnader.

I övrigt är målsättningen att överskridanden ska balanseras mot lägre utgifter. Vissa uppdrag kan få vänta på genomförande. Längre sjukfrånvaro på enstaka tjänster eller tillfälliga vakanser har gjort att vissa arbetsuppgifter har fått stå tillbaka. Sammantaget föreligger ingen överhängande risk för försämrad prognos då de uppkomna av engångskaraktär inte beräknas ianspråkats under året.

4. Framåtblick

- Samverkan och samarbete inom den kommunala organisationen, inom koncernen och med andra kommuner är angeläget för att fortsätta effektivisera och utveckla verksamheten för att både kort- och långsiktigt möta förändringar i uppdrag.

- Värdegrundsarbetet fortgår. Under hösten kommer medlemmarna i kommundirektörens ledningsgrupp att "ta vid" med fortsatta verksamhetsbesök.
- Digitalisering "andra generationen" av ärendeprocessen. Utveckling, i samarbete med produktleverantör, av lättillgängliga verktygför både politiker och tjänstemän för tillgång till digitala sammanträdeshandlingar. Pilotprojekt sker och föreslagen plan är en fullt utrullad hantering till nästa mandatperiod. I början av hösten lanseras också ny förbättrad tillgänglighet i sammanträdesportal på webbsidan för att förenkla för medborgare och andra intressenter att ta del av handlingar och protokoll på nätet.
- Den gemensamma IT-plattformen utvecklas och moderniseras. Under året har ansvars- och gränsdragningsfrågor för bland annat verksamhetssystemen tydliggjort. Framåt kommer IT-infrastrukturen att uppgraderas och göras enhetlig, Ekerö kommuns andra generations IT i skolan är angelägen fråga tillsammans med bland annat utveckling av supporthantering.
- Införande av s.k. kompetensbaserad rekryteringsprocess. Den får återverkningar på flera sätt, såväl att vi får rätt kompetenser och personer anställda som att bemanningsplaneringen och kompetensmixen inom resp. enhet också skärps. I sådana fall kan vi på sikt få en god successionsplanering samt individuell utvecklingsplanering för att möta kommande verksamhetsbehov.
- Chefs- och ledarutvecklingsfrågor i syfte att stärka cheferna i uppdraget mot att leda organisationen nu och i framtiden. Generationsväxlingar och ändrade förhållanden ställer allt större krav på såväl chefs- som ledarskapet.
- Fortsätta och intensifiera arbetet med lönepolitiken. Avtalen ställer idag stora krav genom att flertalet är sifferlösa och intentionerna i avtalen är tydliga men svåra att genomföra. Det ställer krav på framåtblick för hur läget ser ut inom respektive yrkesområde där framförallt de högsta engagemang är avgörande.
- Ny telefonlösning kommer att kunna implementeras. Ekerö kommuns talan på den överprövade upphandlingen utföll i högsta förvaltningsdomstolen till Ekerös favör.

Lars Hortlund
Kommundirektör