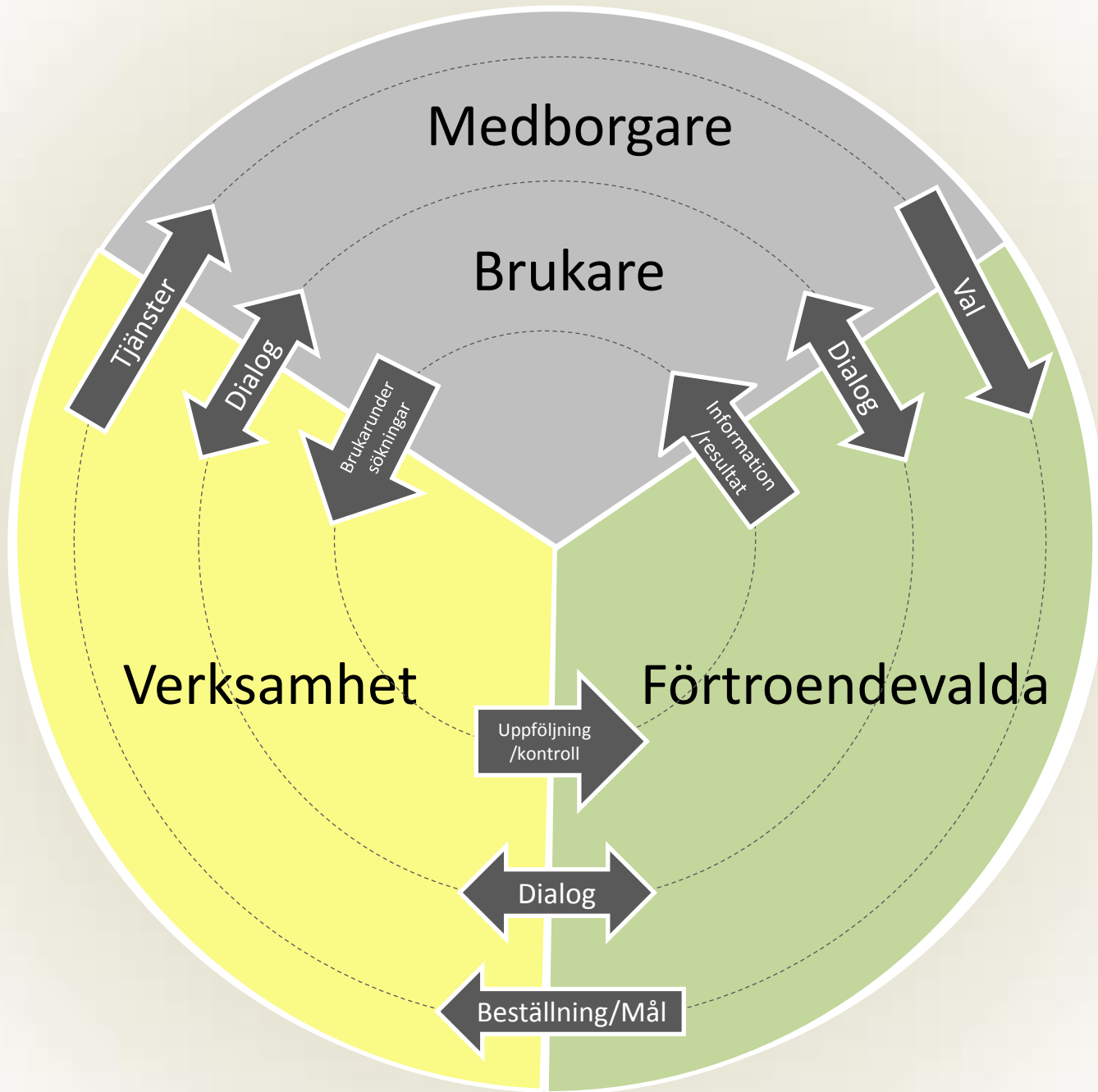




Återkoppling Kommunkompass

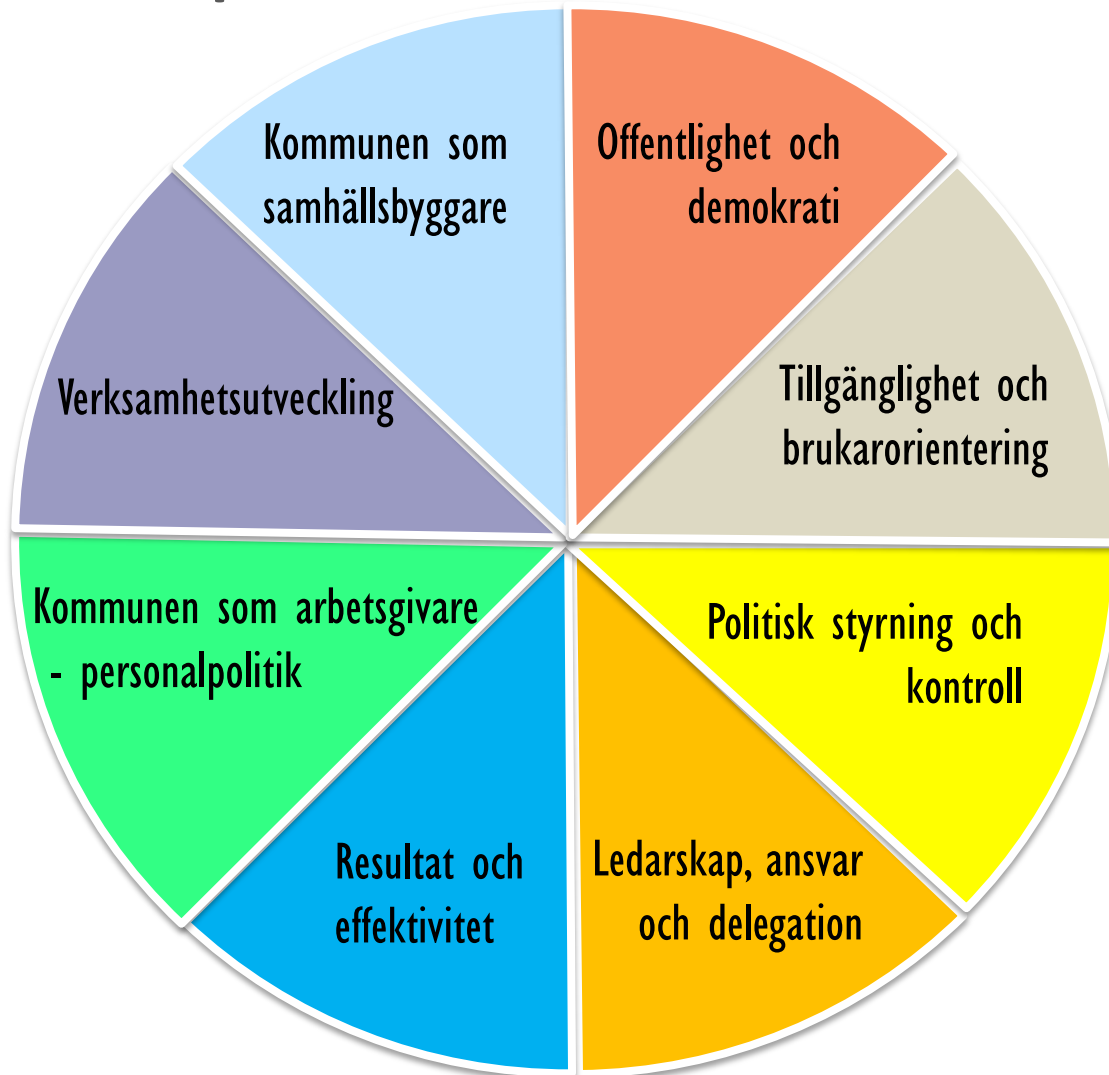
Tyresö 20150506

Lokalsamhälle

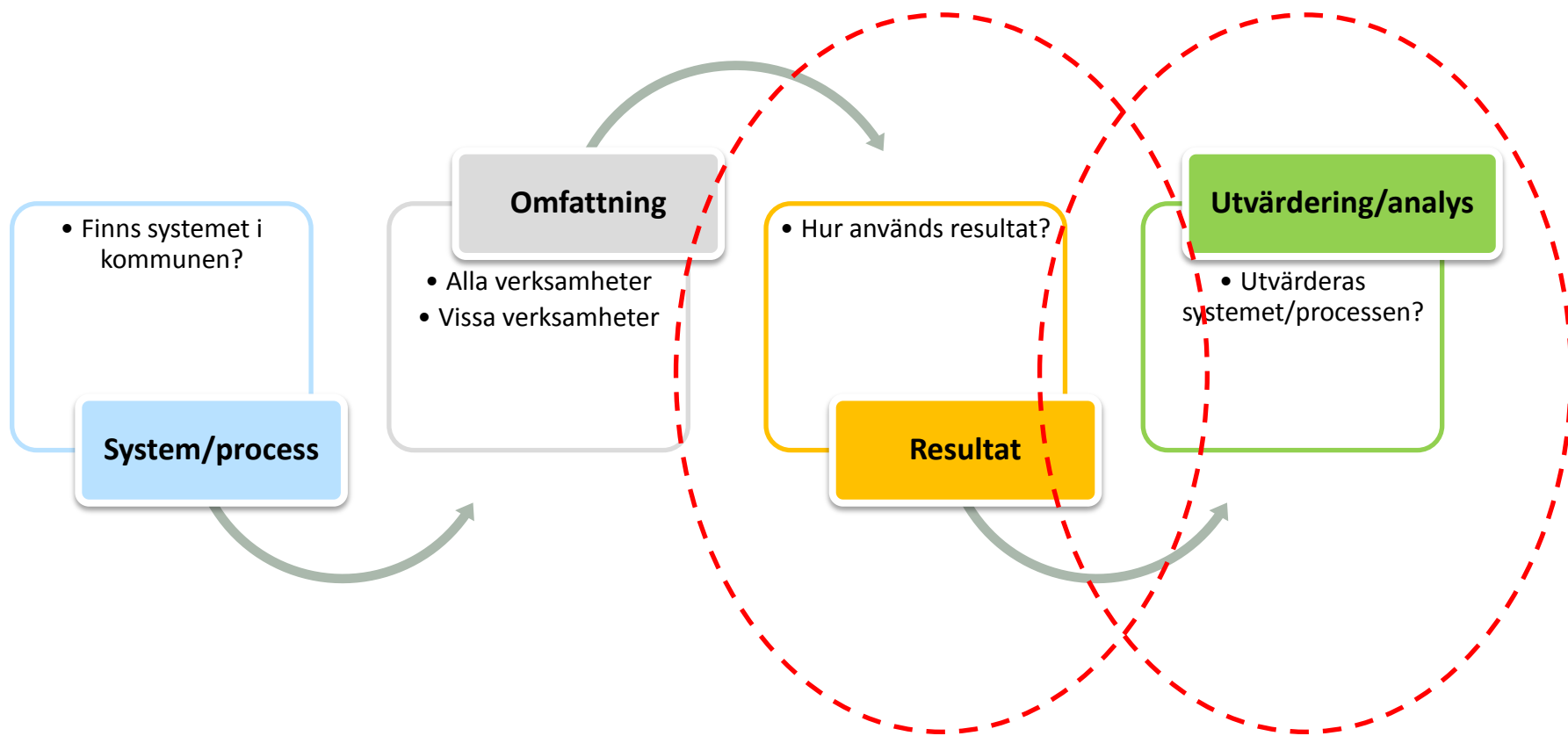


Lokalsamhälle

Kommunkompassen 2.0



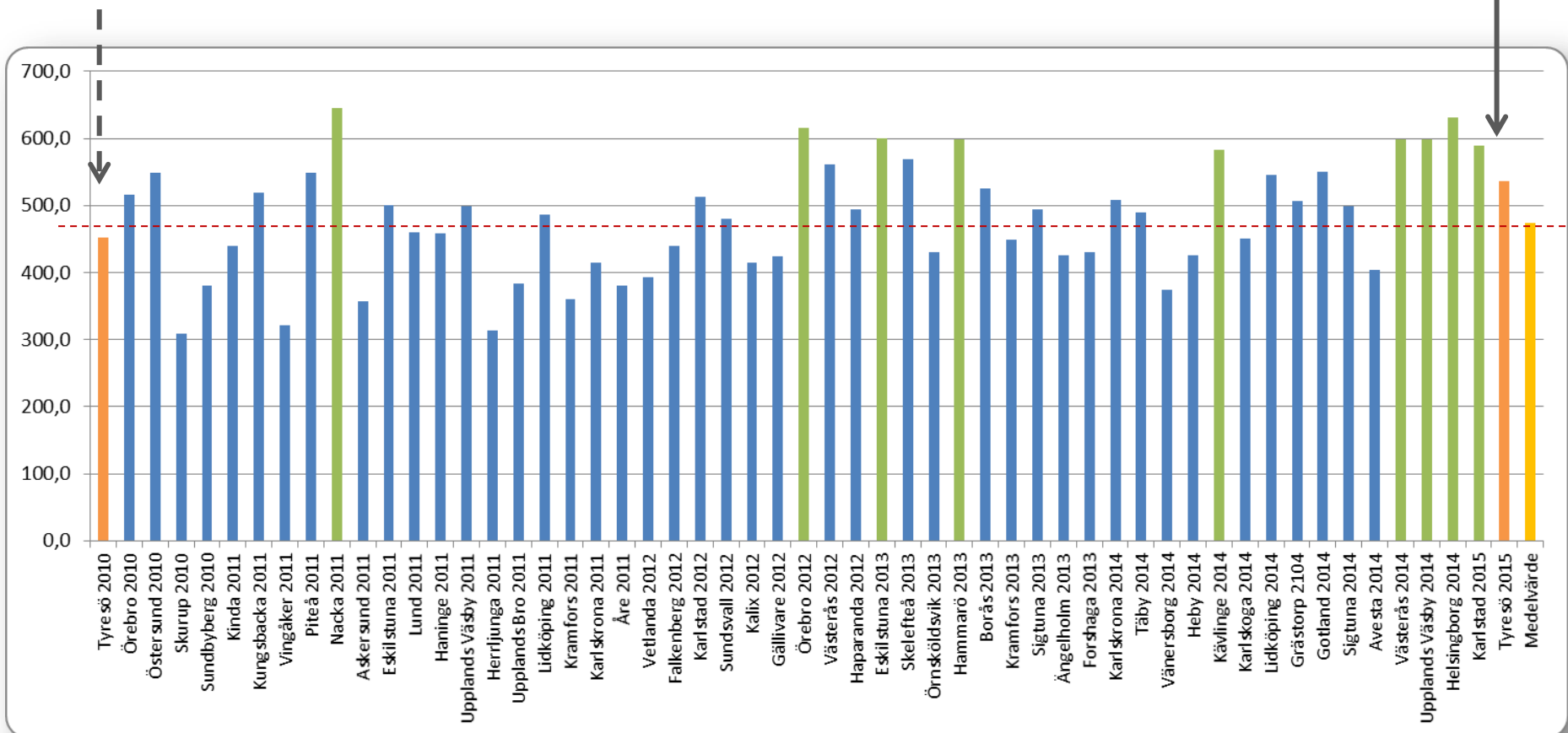
Kommunkompassen 2.0



Resultat Tyresö 2015



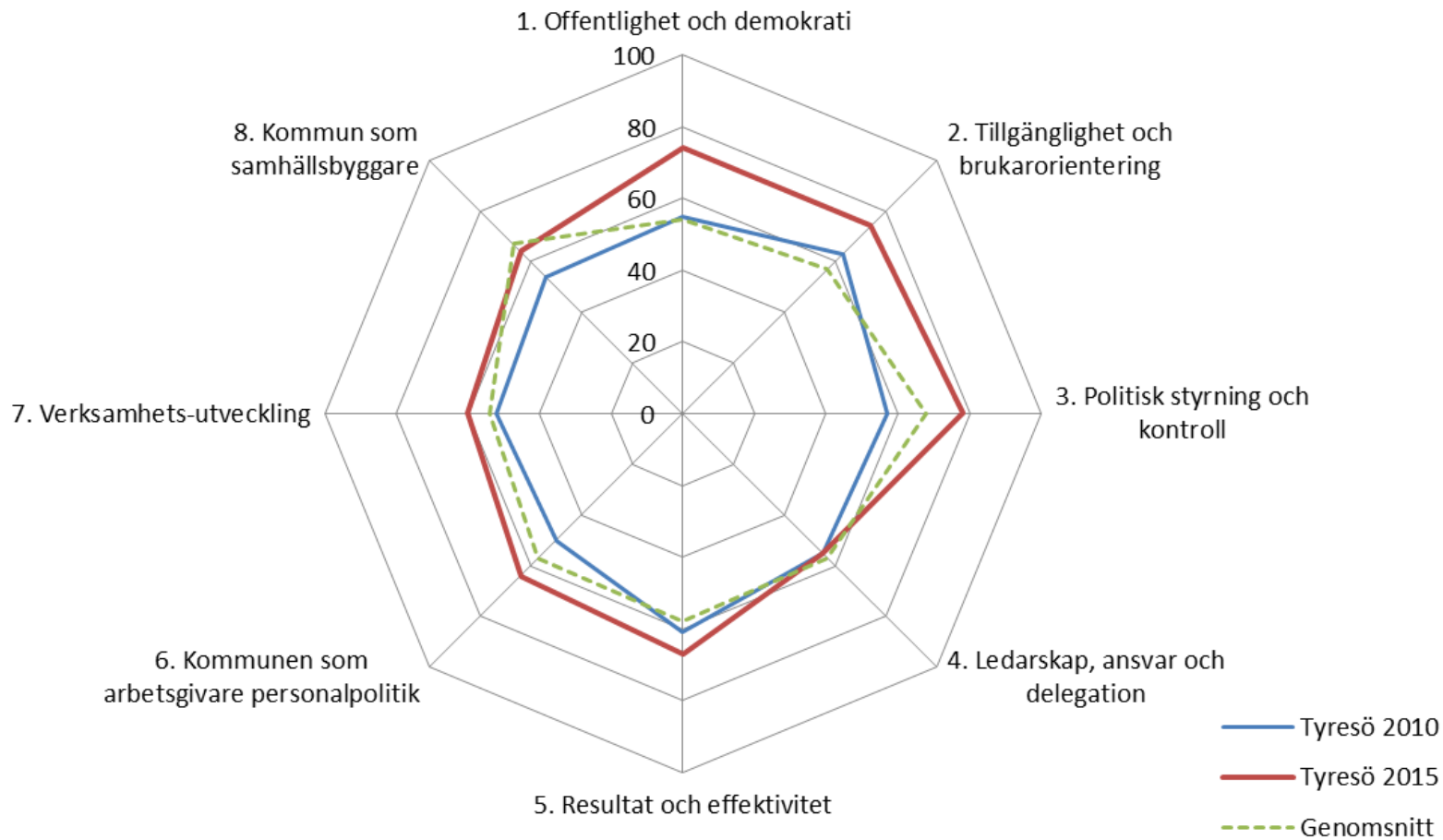
Resultat Kommunkompassen Tyresö 2015



Tyresö 2010: 452

Tyresö 2015: 536

Genomsnitt samtliga utvärderingar 473



1. Offentlighet och demokrati

- 1.1 Finns en plan/strategi for demokratiutveckling och information?
- 1.2 Hur informeras medborgarna?
- 1.3 Hur informeras medborgarna om resultat?
- 1.4 Hur främjas medborgardialog och deltagande?
- 1.5 Etik - hur hantera korruption?



74 p

1. Offentlighet och demokrati

Styrkor

- Flertalet handlingar finns tillgängliga före och efter politiska möten
- Kommunen publicerar en egen tidning som skickas ut till samtliga hushåll
- Websändning av KF
- **Resultatjämförelser finns tillgängliga för medborgarna**
- Förvaltningsrevision och annan verksamhetsutvärdering presenteras på webben
- **Stödande IT-teknik för att presentera resultat och göra jämförelser**
- **Möjlighet för medborgarna att delta i fysisk planering**



Jämförelseguiden

tyresö kommun 

START FÖRSKOLA & SKOLA OMSORG & SOCIALT STÖD KOMMUNFAKTA HJÄLP

Jämför verksamheter!

Här kan du söka och jämföra olika verksamheter i Tyresö kommun. Både kommunala och privata verksamheter finns med i Jämförelseguiden.

[Förskola](#) - kommunala och fristående förskolor

[Pedagogisk omsorg](#) - kommunal och fristående pedagogisk omsorg (familjedaghem)

[Grundskolor åk F-6](#) - kommunala och fristående skolor

[Grundskolor åk 7-9](#) - kommunala och fristående skolor

[Hemtjänst](#) - kommunala och privata utförare av hemtjänst



KUNGSBACKA

Kungsbacka kommun årsredovisning 2014

START MÅL OCH RESULTAT VÅR VERKSAMHET VÅRA MEDARBETARE EKONOMISK REDOVISNING



»Vi fortsätter leverera en bra service med hög kvalitet till invånare och företagare«
Kommundirektör Ann-Charlotte Järnström och kommunstyrelsens ordförande Per Ödman (M) om året som gick



ÖSTERSUND

UPPLANDS VÄSBY

Upplands Väsby kommun

Årsredovisning 2014

2013



VAD TYCKS?

Kommunen har 10 huvudmål som ska göra Väsby till en bra plats att bo på. Vad tycker du? Scrolla igenom resultaten under, lämna en kommentar och ge oss



Årsredovisning 2014



Hög utbildningsnivå
Attraktiv stad och landsbygd
Social uthållighet
Ekologisk uthållighet
Fler jobb

0:00 / 5:13

YouTube

ESKILSTUNA

1. Offentlighet och demokrati

Förbättringsområden

- **Medborgarnas möjlighet att direkt delta och vara med och påverka vid centrala beslutsprocesser**
- **Motivera medborgarna att delta i demokratiska aktiviteter utifrån olika målgrupper**
- Kanaler där invånarna kan kommunicera och diskutera direkt med politikerna
- Användning av sociala medier för att föra dialog med medborgarna
- Kanaler där man kan lämna uppgifter om upptäckta oegentligheter



Vad vill du göra i Drömparken i Avesta?

Medborgarbudget där du ger förslag och röstar!

> Logga in



Mål & budget 2013-15

Nyheter

Startsida

Nackas ekonomi

Nämndernas förslag till budget 2013

Kontakta politikerna

Translate

Start / Nyheter

Nu startar Budgetdialogen!

Budgetdialogen pågår 7 oktober – 20 oktober. Här kan du tycka till om budgetförslaget för nästa år! Den färdiga budgeten beslutas av kommunfullmäktige i november.

Skriv ut | Tipsa en vän



Budgetdialogen ger dig som kommuninvånare möjlighet att påverka budgeten för nästa år. För fram dina åsikter i vårt öppna forum eller kontakta politikerna direkt.

Kommunfullmäktige tar beslut om budgeten i november. Då har budgetförslaget behandlats i olika steg:

1. I juni klubbades budgetramarna av kommunstyrelsen. Budgetramarna bestäms genom att beräkna hur mycket pengar kommunen beräknas få in nästkommande år (framför allt skatteintäkter). Sedan fördelas pengarna mellan de olika nämnderna.
2. Nämnderna yttrar sig om budgetramarna, det vill säga bedömer om de behöver mer eller mindre pengar, och gör ett budgetförslag. Nämnderna föreslår också de olika nämnderna.
3. Budgetdialog på www.nacka.se
4. Kommunstyrelsen tar ställning till budgeten den 25 oktober. Nacka kommun bjuder varje år in till budgetdialog. Då har du möjlighet att, utifrån

- Drömparken
- Om projektet
- Medborgarnas förslag
- Rösta
- Diskussionsforum
- Lättläst
- Tidigare

Här är du: [Drömparken](#) / [Förstasidan](#)

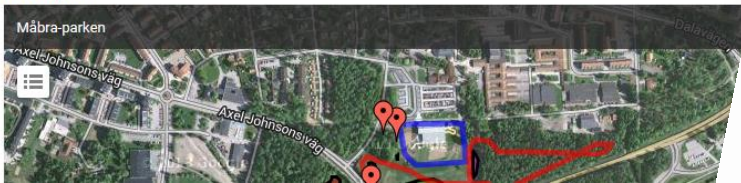
Röstningen är avslutad.

Alla som är medborgare (bor) i Avesta kommun, kunde rösta på vilket av de tre helhetsförslagen som ska genomföras. Resultatet ser du här.

Röstningen pågick 9 januari-5 februari, och det förslag som fick flest röster överlämnade till de förtroendevalda, Avesta kommun och genomförande. Den 26 mars fastställde kommunfullmäktige medborgarnas val av Sportparken, och nu planeras genomförande.

Här ser du de tre förslagen som du kunde välja bland. Klicka på någon av de tre grå knapparna (en i taget) för att se de olika förslagen.

Kartväljaren



AVESTA

NACKA

2. Tillgänglighet och brukarorientering

- 2.1 Finns det en kommunövergripande strategi för brukarorientering?
- 2.2 Hur arbetar kommunen med tillgänglighet och bemötande?
- 2.3 Hur Informerar kommunen om service och tjänster?
- 2.4 Hur arbetar kommunen med valfrihet och brukarens påverkan på serviceutbudet?
- 2.5 Hur arbetar kommunen med brukarundersökningar?
- 2.6 Hur arbetar kommunen med systemför service-/kvalitetsdeklarationer, samt synpunkts- och klagomåls- hantering för medborgare/brukare?

74 p



2. Tillgänglighet och brukarorientering

Styrkor

- E-tjänster
- Möjlighet för brukarna att välja alternativa driftsformer
- **Genomförande av brukarundersökningar**
- **Jämförelse av resultat från brukarundersökningar mellan enheter inom samma serviceområde och med liknande serviceområden i andra kommuner**
- Servicedeklarationer
- Synpunktshantering

2. Tillgänglighet och brukarorientering

Förbättringsmöjligheter

- **Bemötande** – kriterium vid nyrekrytering
- Skicklighet i **bemötande** har betydelse för löneutveckling
- Belöning av arbetsgrupper/personer som utmärker sig positivt vad avser **tillgänglighet och bemötande**
- **Jämförelser av resultat från brukarundersökningar mellan serviceområden**
- Andra metoder för att bedöma servicekvalitet

3. Politisk styrning och kontroll

- 3.1 Genomsyras hela organisationen av ett helhetstänkande system avseende styrning/uppföljning?
- 3.2 Styr kommunen av tydliga politiska mål?
- 3.3 Hur rapporterar förvaltningen till den politiska nivån och vilka möjligheter har politikerna att utöva tillsyn över förvaltningen?
- 3.4 Hur är delegation och ansvarsfördelning mellan politisk och tjänstemannanivå?
- 3.5 Hur främjas den ömsesidiga förståelsen av uppgifter, roller och spelregler mellan politiker och tjänstemän?



78 p

3. Politisk styrning och kontroll

Styrkor

- Kommunövergripande helhetsyn som avspeglar sig i underliggande styrkedja
- Styr- och uppföljningsmodell som är väl etablerad i hela organisationen
- Rapportering av resultat som är jämförbara med andra kommuner och utförare
- Systematisk förvaltningsrevision
- Tydligt delegerat ansvar till ledande tjänstemän avseende ekonomi och personal
- Arenor där politiker och tjänstemän kan mötas för informell dialog

3. Politisk styrning och kontroll

Förbättringsmöjligheter

- Övergripande mål och indikatorer avspeglas tydligt vid upphandling av externa utförare
- Rapportering av resultat i förhållande till mål bygger på aggregering av resultat från enhetsnivå
- **Riktade nöjdhetsundersökningar till politiker för att utveckla tjänstemannaorganisationens stöd**

4. Ledarskap, ansvar och delegation

- 4.1 Finns kommunövergripande strategi för ledarskap, ansvar och delegation?
- 4.2 Vilket ansvar har resultatenheterna för budget, personal och organisation?
- 4.3 Hur beskrivs inriktning och ansvar för tvärsektoriellt samarbete?
- 4.4 Hur tydliggörs det personliga uppdraget för alla chefer i organisationen?
- 4.5 Hur utövas den centrala ledningen över underställda avdelningar/enheter?
- 4.6 Hur bedrivs kommunens ledarutveckling?



55 p

4. Ledarskap, ansvar och delegation

Styrkor

- Resultatenheterna har möjlighet att omfördela resurser inom budgetramarna
- Hantering av under-/överskott
- Delegerat ansvar för resultatenheterna att rekrytera, inrätta/avveckla tjänster och genomföra mindre omorganisationer
- Tydlig kedja (från ledning ner till enheterna) för att sprida information och föra dialog kring mål, uppdrag och ansvar
- Kommunchef och förvaltningschefer är bärare av organisationens mål och värdegrund
- Tydliga rutiner och stöd till chefer som upplever problem med chefsrollen/uppdraget

4. Ledarskap, ansvar och delegation

Förbättringsmöjligheter

- **Kartläggning av tvärsektoriella processer**
- **Belöning av goda ledarprestationer**
- **Ledarutvecklingsprogram**
- Samverkan med andra kommuner eller externa parter för att utveckla ledarskapet
- Regelbundna satsningar för att identifiera och utveckla ledarämnen inom den egna organisationen

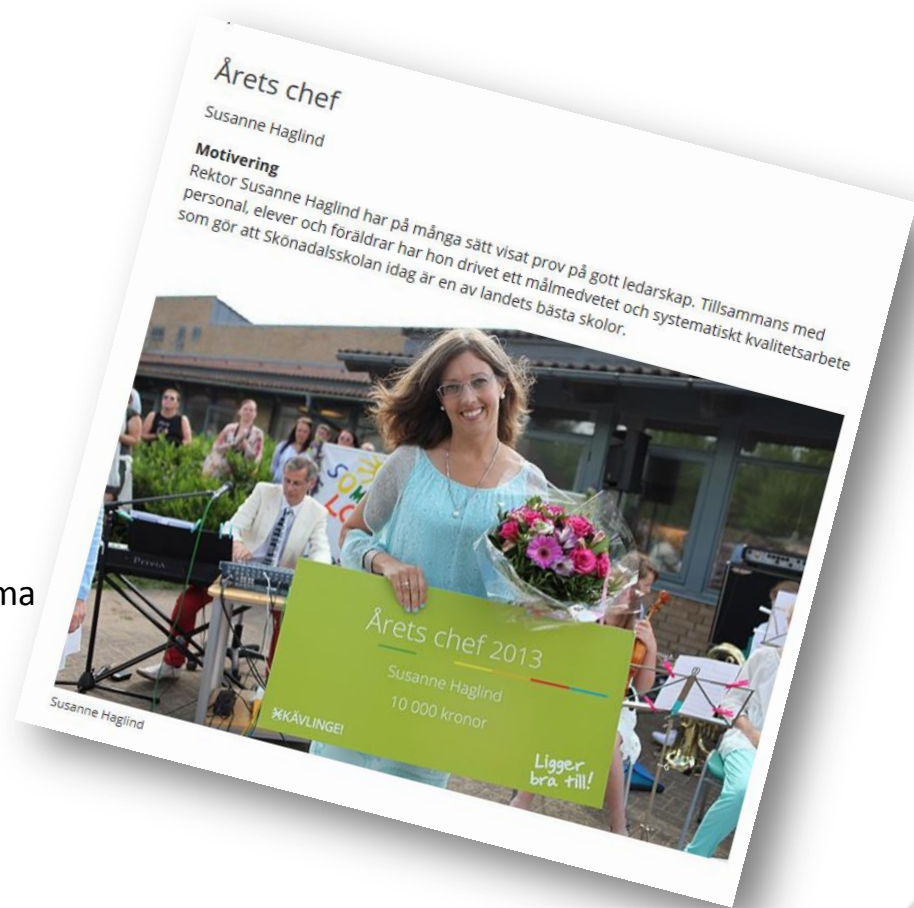
KÄVLINGE

Årets chef

För att kunna bli nominerad som kandidat till årets chef bör personen uppfylla nedanstående kriterier:

- Vägleder sina medarbetare mot gemensamma mål
- Uppfyller kommunens chefpolicy
- Skapar förutsättningar för att uppnå kvalitet i service och tjänster
- Visar goda resultat och måluppfyllelse
- Har ett helhetperspektiv i sitt arbete
- Gjort insatser utöver det vanliga
- Är en god ambassadör för Kävlings kommunens gemensamma värdegrund

Det är inte tillåtet att nominera sig själv.



Upplands Väsby

LEDARUTVECKLING



UTVECKLING

TOPP

Extern ledarutveckling – utifrån individuellt behov identifierat i utvecklingsplanen

Ledarforum – kontinuerlig utveckling och information

Chefsstöd – verktyglåda på insidan

Chefs individuella utvecklingsplan – överenskomms i medarbetarsamtalet

BAS

INTRODUKTION

BLOCK

Styrning
&
Ledning

BLOCK

Kund
&
Kommunikation

BLOCK

Ekonomi
&
Kvalitet

BLOCK

IT
&
Ärendehantering

BLOCK

HR

5. Resultat och effektivitet

- 5.1 Strategi för resultatstyrning och effektivitetsutveckling?
- 5.2 Hur tydliggör kommunen sambandet mellan kostnader och resultat i budgetprocessen?
- 5.3 Hur arbetar kommunen med utveckling arbetsprocesser, uppföljning och kontroll?
- 5.4 Hur kommuniceras och förs strategiska diskussioner kring resurser och resultat?
- 5.5 Hur aktivt används jämförelser som ett led i serviceutveckling och effektivisering?
- 5.6 Hur sker extern samverkan för att stärka serviceutbudet och öka effektivitet?

67 p



5. Resultat och effektivitet

Styrkor

- Arenor för chefer på alla nivåer där man löpande kan diskutera resursförbrukning och resultat
- **Arbetet med att på övergripande nivå kontinuerligt jämföra kommunens resultat med andra kommuner**
- Jämförelse av resultat mellan kommunens egna enheter, icke kommunala enheter och andra kommuners enheter för att identifiera skillnader
- **Samverkan med andra organisationer för att dela kostnader och effektivisera verksamheten**

5.Resultat och effektivitet

Förbättringsmöjligheter

- Kommunövergripande strategi för effektivitetsutveckling
- **Systematiskt arbete med att effektivisera processerna med stöd av olika metoder**
- Jämförelse mellan kommunens egna enheter för att identifiera skillnader i kvalitet, resultat och effektivitet

Samverkan med civilsamhället



Uppsala
KOMMUN



ÖREBRO

Policy för Uppsala kommuns samverkan med den ideella sektorn

Syfte

En väl fungerande civil samhälle är en förutsättning för välfärd, demokrati och gemenskap. I Uppsala finns ett rikt föreningsliv. Många enskilda verkar aktivt för en god livsmiljö genom föreningar, nätverk, byalag och andra större eller mindre gemenskaper. Många tar redan i dag ansvar för miljöinsatser, idrottsverksamhet mm, vilket resulterar i en ökad delaktighet och bättre hushållning med gemensamma resurser.

Kommunens samverkan med den ideella sektorn berör många målgrupper – barn, ungdomar, vuxna, personer med funktionshinder, äldre och anhöriga som vårdar – alla med olika bakgrund och kulturer.

Ytterst handlar samverkan om att skapa en stimulerande och meningsfull fritid, god hälsa, social tillhörighet och en god närmiljö. Detta synsätt skall präglade kommunala verksamheternas agerande.

Syftet med samverkanspolicy:n är att uttala ett för Uppsala kommun gemensamt förhållningssätt i kontakten och samverkan med den ideella sektorn och enskilda volontärer/frivilliga.

Förhållningssätt

- Utgångspunkten för samverkan är att uppnå den enskildes bästa genom ett förtroendefullt arbete på jämberdig nivå med ömsesidig vilja och respekt
- Uppsala kommun skall i samverkan med den ideella sektorn verka för ett förbättrat samhällsklimat med gemenskap och respekt mellan människor i olika åldrar och med olika bakgrund samt för enskilda människors inflytande och delaktighet
- Företrädare för Uppsala kommun skall kommunicera på ett sådant sätt att kommunens trovärdighet upprätthålls och stärks
- Uppsala kommun skall i sina kontakter med den ideella sektorn uppträda och uppfattas som en organisation
- Tvärsektorieell samverkan skall skapa förutsättningar för en helhetssyn kring hur olika parter tillsammans kan möta enskilda människors behov
- Uppsala kommun ger föreningsstöd till verksamhet som förstärker och kompletterar den verksamhet som kommunen bedriver. Stöd ges för att pröva nya verksamheter, utveckla nya metoder i redan etablerade verksamheter, inspirera till förnyelse och utveckla samverkanformer. Föreningsstödet skall medverka till att skapa förutsättningar för en meningsfull fritid, god hälsa och social tillhörighet.
- Föreningslivet fyller en viktig roll som demokratiförmedlare och välfärdsutvecklare.

ÖVERENSKOMMELSE OM

Samverkan i Örebro

MELLAN DET CIVILA SAMHÄLLET OCH KOMMUNEN

Örebro kommun och det civila samhället presenterar i denna broschyr, som grund för sin samverkan, en överenskommelse om värdegrund, principer och åtaganden. Det civila samhället består av föreningar, organisationer, kooperativ med flera liknande sammanslutningar. Se även sid 4.

”Det civila samhället
fördjupar demokratin!
Dess stora bredd i intressen och
inriktningar erbjuder många vägar
till engagemang som är av avgörande
värde för samhälls-
utvecklingen.”



ÖREBRO



6. Kommunen som arbetsgivare - personalpolitik

- 6.1 Finns en kommunövergripande personalstrategi?
- 6.2 Hur tillvaratas befintliga och hur rekryteras nya medarbetare? Kommunen som "attraktiv arbetsgivare".
- 6.3 Hur stor vikt läggs vid kompetens- och medarbetarutveckling?
- 6.4 Hur sker individuell lönesättning och belöning av goda prestationer?
- 6.5 Hur bedrivs kommunens arbetsmiljöarbete?
- 6.6 Hur arbetar kommunen med mångfald, (etnicitet, kulturellt och kön)?



64 p

6. Kommunen som arbetsgivare/personalpolitik

Styrkor

- Marknadsföring av kommunen som attraktiv arbetsgivare i syfte att kunna behålla och locka till sig ny arbetskraft
- Medarbetar- och lönesamtal
- Heltäckande arbetsmiljöundersökningar

6. Kommunen som arbetsgivare/personalpolitik

Förbättringsmöjligheter

- **Övergripande personalstrategi för att behålla och utveckla befintliga medarbetare**
- Kartläggning av kommunens övergripande kompetensutvecklingsbehov
- System för rapportering och budgetering av resurser avsatta för kompetensutveckling i organisationen
- **Medarbetarutvecklingsprogram**
- Användande av olika metoder för att bedöma och skapa förändringar i arbetsmiljön (utöver medarbetarundersökning t.ex. SMART)
- **Användning av mångfald som en resurs i serviceorganisationen**

7. Verksamhetsutveckling

- 7.1 Hur beskrivs övergripande strategiskt kvalitetsarbete och serviceutveckling?
- 7.2 Vilka metoder och verktyg finns för kvalitets-/verksamhetsutveckling?
- 7.3 Hur sker lärande och utveckling genom omvärldsspaning och samverkan?
- 7.4 Hur arbetar kommunen med kreativitet och innovationer?
- 7.5 Hur arbetar kommunen med IT-stöd för att effektivisera det interna arbetet?



60 p

7. Verksamhetsutveckling

Styrkor

- **Samordnat kvalitetsarbete på övergripande nivå**
- Användning av gemensamma kvalitetsmetoder/verktyg för verksamhetsutveckling
- Strategisk omvärldsbevakning
- **Deltagande i lärande nätverk tillsammans med andra kommuner och organisationer**
- Intranätet används som huvudsaklig informationskälla
- Alla anställda har tillgång till dator och intranätet

7. Verksamhetsutveckling

Förbättringsmöjligheter

- **System för att systematiskt stimulera medarbetarnas kreativitet och fånga upp goda idéer**
- Stöd till medarbetarna (t.ex. kompetensutveckling/utvecklingsstöd) för att utveckla deras kreativitet
- **Spridning av goda idéer/innovationer**
- Belöning av goda idéer/innovationer
- Kompatibla lösningar som sammanlänkar olika system (personal, ekonomi, mål/resultat etc.)

8. Kommunen som samhällsbyggare

- 8.1 Har kommunen övergripande planer/strategier för samhällsbyggande?
- 8.2 Hur samverkar kommunen med aktörer inom civilsamhället?
- 8.3 Hur samverkar kommunen med kulturlivet?
- 8.4 Vilken är kommunens roll i utveckling av näringslivet?
- 8.5 Hur arbetar kommunen med internationella kontakter?
- 8.6 Hur arbetar kommunen med hållbar utveckling? (miljö – ekonomiskt – socialt)

64 p



8. Kommun som samhällsbyggare

Styrkor

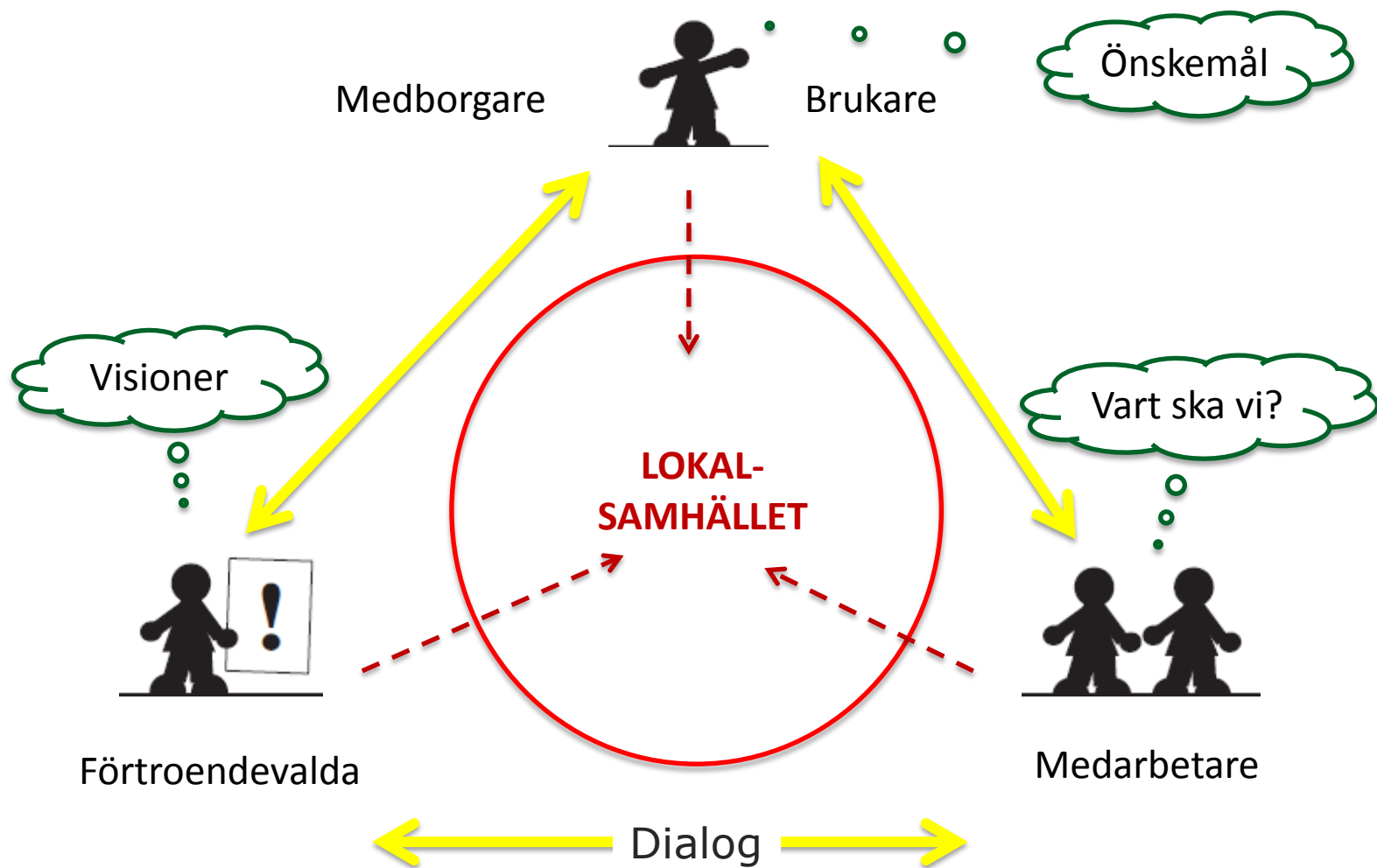
- Övergripande strategi för arbetet med att skapa en hållbar utveckling
- Kulturstipendier
- Initiativtagande/medverkan vid olika kulturevenemang
- Regelbundna näringslivsundersökningar
- Stöd till nyföretagande
- Samverkan med lokala och regionala samarbetsorgan för att främja det lokala näringslivet
- Vänorts-/samarbetsavtal med andra kommuner

8. Kommun som samhällsbyggare

Förbättringsmöjligheter

- **Övergripande strategi/plan som beskriver kommunens samverkan med/stöd till frivilliga krafter**
- Stöd till personer eller oorganiserade grupper som aktivt vill bidra till utveckling av lokalsamhället
- Initiativtagande till kompetenshöjande åtgärder för att stimulera näringslivet
- Medverkan/deltagande i internationella region-/kommunorganisationer eller andra nätverk
- Deltagande i internationella projekt (ej EU-finansierade)
- **Arbeta för att motverka social och etnisk segregation**

Tillsammans bygger vi lokalsamhället



Styrning och ledning



- Budget/verksamhetsplan
- Mål och mått
- Regler, policy, planer etc
- Uppföljningsmodell
- Resursfördelningsmodell



- Värderingar och värdegrund
- Kultur
- Lärande
- Medarbetarskap
- Ledarskap

Styrning och ledning



Behov av att förskjuta balansen

