

Nämnd- och förvaltningsplan 2022

Kommunstyrelseförvaltningen



Innehåll

Politiska prioriteringar	3
Sveriges bästa offentliga arbetsgivare	3
Stärkt naturmiljö och minskade klimatutsläpp	3
Bostäder och fungerande infrastruktur i hela Tyresö	4
Digitalisering	4
Höjd ambitionsnivå kring ekologisk och klimatsmart mat i alla kommunens verksamheter	5
Trygghet	5
Vision och mål.....	6
Vision.....	6
Målområden.....	6
Centrala stabsfunktioner	7
SWOT 2022.....	7
Tyresö kommuns centrala stabsfunktioners verksamhetsidé.....	8
Stabsmål.....	8
Målmatrisen – ”bollhavet”	8
Riskhantering.....	14
Resurser	15
Stöd- och servicekontoret	16
SWOT	16
Nämnd- och förvaltningsmål.....	19
Målmatrisen – ”bollhavet”	20
Riskhantering.....	25
Resurser	26

Samhällsbyggnadskontoret.....	27
SWOT.....	27
Nämnd- och kontorsmål	29
Resurser.....	35
Riskhantering.....	37
Bilagor	39
Bilaga 1 Prövning av barnets bästa.....	39

Politiska prioriteringar

Tyresö kommun har nu en ny sammanhållen målstyrningsprocess. De övergripande målen i kommunplanen delas via förvaltningarna nedtill samtliga enheter och vidare ned till den enskilda medarbetaren. Målen går att följa upp minst en gång i månaden och utgår från medarbetarnas delaktighet och det värde som skapas för Tyresöborna. Månatliga uppföljningar och ett tydligt signalsystem med grönt, gult och rött visar om de olika grupperna är på rätt väg, samtidigt som det ger bra möjligheter att korrigera avvikelser. Ett ekonomiskt, socialt och ekologiskt perspektiv på hållbarhet måste tidigt in i planeringen och ska genomsyra alla kommunens verksamheter. Det är inte minst viktigt när kommunen gör upphandlingar, när vi nyttjar våra egna verksamheter för till exempel arbetsmarknadsprojekt eller för att öka tryggheten i ett område.

Sveriges bästa offentliga arbetsgivare

En organisation som vill vara framgångsrik behöver ha förmåga att uppfatta signaler, vara anpassningsbar och hela tiden bli bättre. Ambitionen är att Tyresö kommun ska vara en sådan organisation.

Detta framgångsrika arbete har uppmärksammats genom att Tyresö under 2021 placerades i topp i regionen för LO:s upphandlingsindex. Det är också ett område vi har som ambition att bli ännu bättre inom.

Under 2022 vill vi också förbättra de anställdas anställnings- och arbetsförhållanden genom satsningar på fler fasta tjänster och färre timanställningar.

Som ett led i arbetet för att fortsätta minska sjukfrånvaron bland kommunens personal kommer HR-staben genomföra ett pilotprojekt. En positiv utveckling avseende skillnaden mellan kvinnor och mäns löner, med sjunkande siffror varje år, har gjort att löneskillnaden mellan kvinnor och mäns löner nu är positiv, där kvinnors löner ligger snäppet över männens med en löneskillnad på 0,5%

Stärkt naturmiljö och minskade klimatutsläpp

Kommunens verksamhet ska utgå från hållbarhetsmålen i Agenda 2030. Det avser såväl ekonomisk som social och ekologisk hållbarhet.

Tyresö har tagit fram en koldioxidbudget. Det är ett nyutvecklat verktyg där kommunens utsläppskällor har beräknats och analyserats. Under 2022 fortsätter arbetet med att introducera digitala verktyg som ett stöd till förvaltning, företag och hushåll i klimatarbetet.

Den höjda ambitionen med utbyggnad av infrastruktur för gång- och cykeltrafik fortsätter i enlighet med kommunens trafikstrategi.

Att Tyresö växer, och att fler hittar ut till vår härliga natur, är naturligtvis mycket positivt. Samtidigt innebär detta mer ytor att underhålla och behovet av skötsel i naturområden ökar. Vi tillför därför ett anslag för förstärkt park- och gatuverksamhet, samt ett anslag för utökad naturvård.

Bostäder och fungerande infrastruktur i hela Tyresö

Tyresö ska vara en kommun där alla kan bo och utvecklas. Prisvärda bostäder med hög kvalitet och en fungerande infrastruktur är grunden för möjligheten att jobba, leva och umgås. Bostadsbyggandet och samhällsutvecklingen behöver gå hand i hand med en utbyggd transportinfrastruktur som vägar, cykelbanor och kollektivtrafik. På samma sätt behöver utbyggnad av exempelvis skolor, förskolor och idrottshallar följa i takt med ett växande Tyresö.

Bostads- och samhällsbyggandet måste ske i nära samspel med Tyresös invånare. En tidig och konstruktiv dialog mellan boende, byggare och beslutsfattare ger planbeslut av högre kvalitet och underlättar genomförandet av en nödvändig men varsam samhällsutveckling.

Kommunens bostadsbestånd är viktigt för den sociala hållbarheten. Ett fortsatt nära samarbete mellan de olika förvaltningarna, som samhällsbyggnadsförvaltningen och socialförvaltningen, säkerställer att vi har rätt tillgång till boenden för olika sociala insatser.

Tyresö är med i projektet Fossilfritt 2030 – Stockholms län. Syftet är att bidra till att riksdagens mål om 70 procent utsläppsminskning från trafiken till 2030 nås. Den höjda ambitionen med utbyggnad av infrastruktur för gång- och cykeltrafik fortsätter i enlighet med kommunens trafikstrategi. För 2022 förstärker vi budgeten för hållbara transporter. Satsningar sker på bland annat säkra skolvägar, en högre ambitionsnivå i störningsinformation och omledningsvägar i cykelnätet, samt fler insatser för att stimulera kommunens invånare att välja hållbara transportslag.

De unika kulturmiljöer i Tyresö ska värnas. Det gäller allt från vårt 1600-talsslott, Kumla Herrgård och Hällberga till våra torp i Tyresta, våra öppna ängar och jordbruksmarker, och lämningar från forntiden till industrialismens intåg.

Digitalisering

Den nationella IT-strategin för skolan är tydlig. En hög digital kompetens hos barn och elever är viktig för att främja kunskapsutveckling och likvärdighet. Därför tillsätter vi medel för att fullt ut nå kraven under 2022.

I denna budget görs också en satsning på välfärdsteknik för att öka tryggheten och möjliggöra mer tid för våra anställda med de äldre. Välfärdsteknik skapar stora möjligheter och användandet av detta behöver intensifieras. En viktig del i denna omställning är att det sker med respekt för varje persons vilja och med stor respekt för den personliga integriteten.

Även i denna budget ligger ett effektiviseringskrav baserat på vinster från digitalisering och automation

Höjd ambitionsnivå kring ekologisk och klimatsmart mat i alla kommunens verksamheter

Andelen vegetariska maträtter som serveras i kommunens verksamheter ska öka. Matutbudet ska vara säsongsanpassat matutbud. Verksamheterna ska arbeta mot minst 50 procent ekologiska livsmedel. Andelen ekologisk mat ska öka och matsvinnet minska. Anslaget till måltidsservice höjs för att nå målen om goda, näringsriktiga och miljöanpassade måltider.

Trygghet

Tillsammans för Tyresö har sedan vi tillträdde efter valet 2018 jobbat med en lång rad åtgärder för ett tryggare Tyresö. SKR, Sveriges kommuner och regioners mätningar visar att dessa åtgärder ger resultat. De senaste två åren har Tyresö klättrat rejält, från plats 126 till plats 85 i SKR:s Öppna jämförelser Trygghet och säkerhet. Det är resultatet av viktiga förebyggande åtgärder där vi jobbar långsiktigt med preventiva åtgärder.

Perspektiv på social hållbarhet och ekologisk hållbarhet måste in tidigt i planeringen i de saker vi gör och genomsyra alla kommunens verksamheter. Det är inte minst viktigt när kommunen gör upphandlingar, men också att vi tänker på hur vi bättre kan nyttja våra egna verksamheter för till exempel arbetsmarknadsprojekt eller för att öka tryggheten i ett område.

Elevers hemförhållanden och sociala omgivning utanför skolan spelar roll för deras möjligheter att lyckas. Genom trygghetsskapande insatser som fördubblat antal fältassistenter och en förstärkning av mobila teamet stärker vi det främjande elevhälsoarbetet och ökar tryggheten för unga i Tyresö kommun. En fortsatt god samverkan mellan individ- och familjeomsorg och skola är viktigt för att tidigt identifiera om insatser behövs och ett anhörigstöd införs.

Inom arbetet med ett tryggare Granängsringen jobbar kommunen och Tyresö Bostäder för att göra Granängsringen till en trygg och levande stadsdel med naturligt flöde av människor. En lokal vid Granängstorget kommer att hyras av Tyresö Bostäder. Målet är att skapa en plats för möten mellan människor i alla åldrar, nationaliteter, religioner och intressen. Ambitionen är att mötesplatsen ska bli en plats dit man söker sig till för att skapa kontakter och få upplevelser med mera. Detta ska ske genom just "möten" i form av föreningsliv, idrott, utbildningar, fika på caféet med mera.

Utöver detta kompletterar vi också med kameraövervakning. Syftet med övervakningen är främst att bidra till en ökad trygghet, förebygga brott och att minska skadegörelsen runt skolorna, men även att upptäcka både olyckor och brott snabbare för att minska eventuell skadeomfattning. Eftersom kamerorna larmar kan väktare och, vid behov, brandkår, polis m.fl. vara på plats mycket snabbt.

För att kunna bygga ett tryggare och mer socialt hållbart Tyresö krävs det satsningar på sociala och förebyggande insatser riktade mot flera olika grupper. För att motverka kriminalitet och möta upp polismyndighetens önskemål så görs satsningar på avhopparverksamhet. Det ger bättre förutsättningar för polisen att arbeta mot kriminella nätverk och socialtjänsten kan bättre möta upp polismyndighetens behov.

Vision och mål

Vision

*I Tyresö finns det hållbara livet,
nära storstad, skog och skärgård.
I Tyresö finns plats för alla - här trivs nya tankar.
Tillsammans skapar vi trygghet och tillit.
Tyresö är hemma!*



Tyresö kommuns vision beskriver den långsiktiga utvecklingen av kommunen och dess verksamheter. Den gäller för kommunen som verksamhet men också för platsen Tyresö. Det vi vill för platsen är också det vi i kommunkoncernen ska sträva mot att uppnå.

Målområden

De kommunövergripande mål som ska uppnås, för att på sikt nå visionen, finns formulerade i kommunplanen inom fyra målområden:

- Motiverade **medarbetare** hos Sveriges bästa offentliga arbetsgivare
- **Kvalitetsförbättringar** skapar vi tillsammans, hela tiden
- Tyresö kommun **levererar** bra välfärdstjänster som skapar goda livsvillkor
- Hållbar **ekonomi** – kostnadseffektiv, balanserad och cirkulär

Kommunplanen är utgångspunkten för hela måldelningskedjan. I nämnd- och förvaltningsplanen tydliggörs hur nämndens och förvaltningens verksamhet ska bidra till att de kommunövergripande målen nås.

Centrala stabsfunktioner

SWOT 2022

<p>Styrkor</p> <ol style="list-style-type: none">1. Vilja2. Kompetenta medarbetare3. Staberna har delvis samma intressenter4. Engagemang5. Möjlighet att stötta varandra6. Det är en styrka att det är uttalat att staberna är gemensam grupp	<p>Svagheter</p> <ol style="list-style-type: none">1. Spretiga uppdrag/tjänster/kulturer2. Stuprörsprocesser – vi arbetar sida vid sida men inte tillsammans3. Saknar hängrännor – vi saknar samarbete mellan staberna4. Slås om chefernas uppmärksamhet5. Våra strategier är inte samspelade6. Otydlig förväntansbild bidrar till stress och hög arbetsbelastning
<p>Möjligheter</p> <ol style="list-style-type: none">7. Bättre prioriteringar utifrån gemensamma mål8. Bättre stöd till kunder9. Samordna årshjul10. Gemensamma/samordnade processer11. Gemensamma team kan ge bättre samarbete mellan staberna12. Gemensamma möten med förvaltningar/kontor13. Roligare tillsammans14. Kompetensutveckling gemensamt och av varandra15. Bättre kännedom om varandras läge16. Bättre stöd i varandra17. Gemensamma utvecklingsdagar i stabsledningsgruppen	<p>Hot</p> <ol style="list-style-type: none">18. Klåfingrighet19. Höga förväntningar – mindre resurser20. Osäkerhet i ledning21. Osäkerhet inför valet22. Viktiga saker tappas bort på grund av stora saker23. Att vi ej ses som samspelade

Tyresö kommuns centrala stabsfunktioners verksamhetsidé

Centrala stabsfunktionerna ska arbeta för hela organisationen nära våra förvaltningar och kontor. Tillsammans med dessa utvecklar vi partnerskap med målet är att göra varandra bättre och att tillsammans lyckas skapa nöjda medborgare. Detta gör vi genom att skapa förutsättningar att tillsammans följa, utveckla och förbättra våra tjänster och processer, för att beslut ska kunna fattas och mål ska kunna nås.

Stabsmål

Stabsfunktionernas bidrag till kommunens: mål formuleras som effektmål, det vill säga vad staberna ska uppnå för effekter för de som staberna finns till för, för att kommunen ska nå de övergripande målen. Indikatorer är vad vi följer för att veta hur vi ligger till i förhållande till målet.

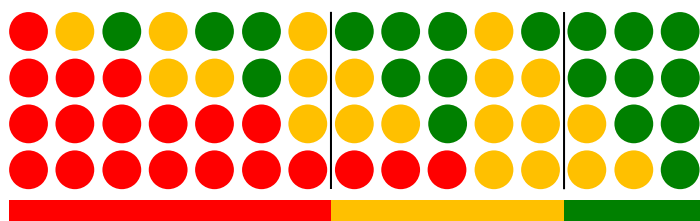
Vissa mål och dess utfall följs oftare för att veta att verksamheten är på rätt väg i förhållande till det syfte och den verksamhet som bedrivs, dess uppdrag och politisk vilja.

Följande gör enskilda rapporteringar vilket utgör underlag bedömning av måluppfyllelse månadsvis:

- 1) HR-staben
- 2) IT- och digitaliseringsstaben
- 3) Kommunikationsstaben
- 4) Ekonomistaben
- 5) Kommundirektören (endast ekonomi)

Målmattisen – ”bollhavet”

Måluppfyllelsen bedöms utifrån en målmattis som kallas ”bollhavet”. Varje stab rapporterar måluppfyllelse utifrån sina indikatorer. För bedömning av rött, gult, grönt används mattisen som från höger till vänster visar alla tänkbara kombinationer när fyra staber rapporterar. Den färgade linjen under mattisen visar vilken totalbedömning en kombination resulterar i. Exempelvis krävs att två eller fler staber rapporterar grönt samtidigt som ingen rapporterar rött för att få ett grönt totalresultat. För det mål där även kommundirektörens område är med i bedömningen finns en särskild mattis med fem kombinationer.



Motiverade medarbetare hos Sveriges bästa offentliga arbetsgivare

Kommunövergripande mål:

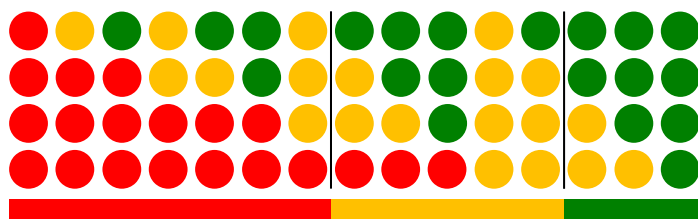
Medarbetare i Tyresö kommun är motiverade och delaktiga i kommunens utveckling

Stabsmål: *Medarbetarna på staberna känner sig motiverade och delaktiga*

Målnivå: *Två eller fler gröna, inga röda*

Indikator: *Medarbetarna på staberna känner sig motiverade och delaktiga.*

Varje stab rapporterar måluppfyllelse utifrån sina indikatorer. För bedömning av rött, gult, grönt används matrisen. För ytterligare information se ”Målmatriken - bollhavet” ovan.



Bidrar till uppfyllelse av följande mål i Agenda 2030:

3. God hälsa och välbefinnande
5. Jämställdhet
8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
10. Minskad ojämlikhet
16. Fredliga och inkluderande samhällen
17. Genomförande och partnerskap

Kvalitetsförbättringar skapar vi tillsammans, hela tiden

Kommunövergripande mål

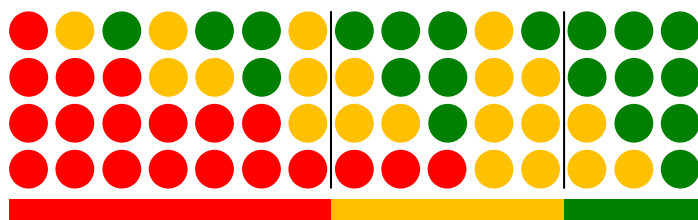
Tyresö kommun driver en verksamhet med god kvalitet.

Stabsmål: *Vi förbättrar ständigt våra processer och tjänster i syfte att skapa bättre kvalitet*

Målnivå: *Två eller fler gröna, inga röda*

Indikator: *Staberna rapporterar förbättrade processer/ tjänster.*

Varje stab rapporterar måluppfyllelse utifrån sina indikatorer. För bedömning av rött, gult, grönt används matrisen. För ytterligare information se ”Målmatrisen - bollhavet” ovan.



Bidrar till uppfyllelse av följande mål i Agenda 2030:

3. God hälsa och välbefinnande
5. Jämställdhet
9. Hållbar industri, innovationer och infrastruktur.
10. Minskad ojämlikhet
16. Fredliga och inkluderande samhällen
17. Genomförande och partnerskap

Tyresö kommun levererar bra välfärdstjänster som skapar goda livsvillkor – Här finns plats för alla

Kommunövergripande mål

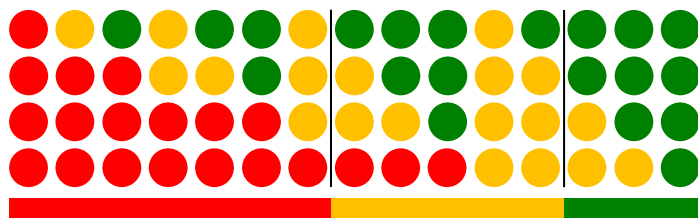
Tyresö kommun levererar bra välfärdstjänster för de som bor, verkar och vistas här, nu och i framtiden.

Stabsmål: *Det vi levererar är värdeskapande för Tyresös kommuns organisation*

Målnivå: *Två eller fler gröna, inga röda*

Indikator: *Staberna levererar värdeskapande tjänster*

Varje stab rapporterar måluppfyllelse utifrån sina indikatorer. För bedömning av rött, gult, grönt används matrisen. För ytterligare information se ”Målmatrisen - bollhavet” ovan.



Bidrar till uppfyllelse av följande mål i Agenda 2030:

Alla mål i Agenda 2030.

Ekonomi – balanserad, kostnadseffektiv och cirkulär

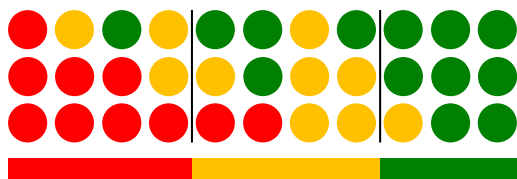
Kommunövergripande mål

Tyresö kommuns inköp, investeringar och resursanvändning sker inom den cirkulära ekonomins villkor – kostnadseffektiv, balanserad och klimatneutral.

Stabsmål: *Staberna ska ta steg i riktning mot en ökad cirkulär ekonomi samt arbeta för kostnadseffektivitet.*

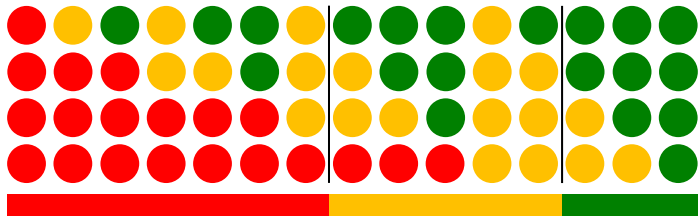
Målnivå: *Två av tre indikatorer ska vara gröna, ingen indikator är röd.*

Indikatorerna sammanställs. För bedömning av rött, gult, grönt används matrisen.



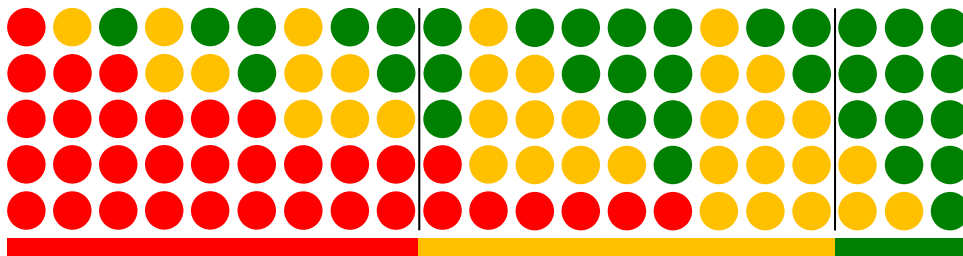
Indikator: *Staberna rapporterar måluppfyllelse avseende omställning till att bedriva verksamheten inom cirkulära ekonomins villkor*

Varje stab rapporterar måluppfyllelse utifrån sina indikatorer. För bedömning av rött, gult, grönt används matrisen. För ytterligare information se ”Målmatrisen - bollhavet” ovan.



Indikator: *Staberna bedriver sin verksamhet med tilldelade resurser.*

Varje stab rapporterar måluppfyllelse utifrån sina indikatorer. Även kommundirektören rapporterar på denna indikator. För bedömning av rött, gult, grönt används matrisen. För ytterligare information se ”Målmatrisen - bollhavet” ovan.



Indikator. *Staberna som helhet bedriver sin verksamhet med tilldelade resurser*

Mäts på stabernas samt kommundirektörens samlade prognos.

För bedömning gäller att om den samlade prognosen är ≥ 0 = grönt, avvikelse 2 % av det totala anslaget till staberna (2 % av 152 830 tkr motsvarar 3,1 mnkr) = gult, större avvikelse = rött.

Bidrar till uppfyllelse av följande mål i Agenda 2030:

7. Hållbar energi för alla
9. Hållbar industri, innovationer och infrastruktur.
10. Minskad ojämlikhet
11. Hållbara städer och samhällen
12. Hållbar konsumtion och produktion
13. Bekämpa klimatförändringarna
15. Ekosystem och biologisk mångfald
17. Genomförande och partnerskap

Riskhantering

Gemensamma risker från centrala staber, samt risker som bedöms behöva lyftas till en övergripande nivå. Utöver detta har varje stab en intern riskhantering – där vissa risker hanteras inom den egna staben.

Typ av risk	Risk (och riskvärde)	Åtgärd
Omvärld		
Medarbetare	Hög arbetsbelastning (samtliga staber) (16)	Planer/åtgärder tas fram på varje stab
Verksamhet	Kommunens BI system (Bestyr) står inför upphandling – ger effekter för ekonomiuppföljningen och betydande arbete att skaffa ersättare (ekonomistaben)(16)	Samarbete med IT inför upphandling av nytt system. Säkra att räkenskapsmaterial finns kvar även efter avtal upphör. (ekonomistaben)
	Ojämn leveransnivå från staberna som resultat av en hög arbetsbelastning (16)	Planer/åtgärder tas fram på varje avdelning/stab
	Hybridmöten som resultat av distansarbete – saknar utrustning för att detta ska fungera tillfredsställande (15)	Ta fram plan för bättre utrustade konferensrum
	Bristfälliga verktyg/system för verksamhetsöverskridande samarbete (15)	Påbörja process för att skaffa verktyg/system för samarbete.
Finansiell	Stora beslut (verksamhetsförändringar, investeringar mm) fattas på svaga beslutsunderlag (ekonomistaben)(16)	Genom att bättre följa kommunens projektmodell kan bättre beslutsunderlag åstadkommas

Övergripande finansiella risker som har bedömts, men där åtgärdsplaner finns och där riskerna därför bedöms understiga riksnivå 15:

Ränterisk - Snabb och kraftig höjning av räntor

Likviditetsrisk - Att kommunen inte kan skaffa likviditet

Motpartsrisker - Att en extern motpart inte kan fullgöra sina förpliktelser -

Valutarisker – inaktuell då kommunen saknar placeringar i utländsk valuta

Resurser

	Utfall	Prognos	Budget
CENTRALA FUNKTIONER	2020	2021	2022
<i>Centrala stabsfunktioner</i>			
Kommundirektör	-23 197	-29 688	-41 865
Ekonomistaben	-21 907	-24 756	-27 748
HR-staben	-22 017	-24 180	-27 158
IT & digitaliseringsstaben	-34 984	-48 205	-46 217
Kommunikationsstaben	-4 936	-8 299	-9 840
Totalt	-107 042	-135 128	-152 830
<i>Övriga centrala funktioner</i>			
Kommunalförbund	-42 096	-43 173	-43 950
V0 19 Politisk verksamhet	-27 979	-29 153	-30 153
TOTAL CENTRALA FUNKTIONER	-177 117	-207 454	-226 933

Stöd- och servicekontoret

SWOT

Att göra en SWOT-analys är ett bra sätt att titta på sin verksamhet eller affärsidé och öka beredskapen inför vad som kan komma i framtiden. Den är också ett bra underlag när du ska välja strategi längre fram. En Swot-analys är en analys av verksamhetens styrkor, svagheter, hot och möjligheter. Styrkor och svagheter är sådant som går att påverka. Möjligheter och hot är saker eller händelser i omvärlden och framtiden som är svårare att påverka. Swot-analysen ger ett underlag till att formulera mål och för att planera verksamheten.

Styrkor	Svagheter
<p>24. Enormt engagemang</p> <p>25. Stor vilja att hitta förbättringar</p> <p>26. Vi har inblick i mångas verksamheter och kan se förbättringspotential övergripande</p> <p>27. Bra på service och bred kunskap</p> <p>28. Specialister, stor total kunskap</p> <p>29. Vi kan samordna ärenden och upptäcka uteblivna samarbeten mellan förvaltningar</p> <p>30. Vi kan inta en opartisk roll och vägleda andra inom våra experområden</p> <p>31. Tillgänglighet</p> <p>32. Dataskyddsombud – information, stöd och revision för dataskyddsförordningen</p> <p>33. Informationssäkerhetssamordnare - information, stöd och revision för systematiskt informationssäkerhetsarbete</p> <p>34. Bra resurser som alla har en välkomnande och inbjudande attityd.</p> <p>35. En bra mix personligheter</p>	<p>36. Kan bli bättre på att samordna oss, en väg in</p> <p>37. Kan bli bättre på att ge stöd inom DSS</p> <p>38. Kan vi bli bättre på att ta plats? Ta taktpinnen/styra processer?</p> <p>39. Kan bli bättre på att se till kontoret - inte bara utifrån den egna verksamheten när vi sitter i ledningsgruppen</p> <p>40. Tyresö kommun, en arbetsplats, vi arbetar tillsammans för kommunens invånare</p> <p>41. Kan bli bättre på att nyttja vår kompetens och komma med förslag på utveckling</p> <p>42. Skapa ett kontor som snabbare kan ställa om utifrån behov och situation</p> <p>43. Samordna våra enheters styrkor</p> <p>44. Bli bättre på att ta fram ”hisspitchar” för att kort och koncist påvisa behovet av vår kompetens (kanske främst inom informationssäkerhet).</p> <p>45. Områden vi har störst utvecklingspotential är i de olika ledningsgrupperna. Snällt med medvetet nöta in varför vi finns (gäller kanske också mest informationssäkerhet och GDPR)</p> <p>46. Vi saknar utbildade projektledare vilket resulterar att man "får" den rollen fast man egentligen skulle ha varit sakkunnig eller projektmedlem</p>

	<p><i>47.</i> Projektkontoret är hos ITD och just nu obemannad vilket resulterar att verksamheten som efterfrågar stöd inte får det</p> <p><i>48.</i> Relevant kunskapsspridning om informationssäkerhet och dataskydd, vi har blivit bättre och vi kommer med högsta sannolikhet fortsatt bli bättre</p> <p><i>49.</i> Vi kan bli bättre på samarbete mellan enheterna - jobba tillsammans i korta uppdrag</p> <p><i>50.</i> Att information/kunskap förmedlas vidare i alla led</p> <p><i>51.</i> Att ny personal får den information/kunskap/intro som behövs (övergripande)</p> <p><i>52.</i> Kontinuerligt utbilda oss själva för att följa den snabba utvecklingen</p> <p><i>53.</i> Fastnar inom kommunorganisationen</p>
<p>Möjligheter</p> <p><i>54.</i> Öka samarbetet och samordna oss mer</p> <p><i>55.</i> Skapa bättre nätverk och samarbete mellan kontoren</p> <p><i>56.</i> Strukturerade samtal med FC för att möta behov och utveckla de tjänster vi idag har.</p> <p><i>57.</i> Att vi organiserar oss effektivt inom kontoret. Vilka processer läggs bäst var? Våga tänka om!</p> <p><i>58.</i> Tydliggöra förväntningar på respektive enhet och de frågor som vi har att lösa gemensamt.</p> <p><i>59.</i> Att vi med hjälp av målarbetet snabbt kan fånga upp behov hos förvaltningen som vi kan hjälpa till med</p> <p><i>60.</i> Att jobba med att stärka ledarskapet</p> <p><i>61.</i> Att sätta en flerårig plan fram/tydliggöra strategiska mål</p> <p><i>62.</i> Behålla alla "fördelar" gällande arbetssätt även efter pandemin</p>	<p>Hot</p> <p><i>72.</i> Brist på kompetent personal</p> <p><i>73.</i> Om vi inte lyckas få till starka samarbeten med förvaltningarna</p> <p><i>74.</i> Oförutsedda effekter/följdefekter av pandemin...</p> <p><i>75.</i> Valår, arbetsklimatet hårdnar</p> <p><i>76.</i> Att vi fastnar i stuprör</p> <p><i>77.</i> Att vi som kontor slutar att vara relevanta för förvaltningarna och att de istället bemannar nya staber</p> <p><i>78.</i> Ny kommundirektör till våren, nya arbetssätt/omorganisationer?</p> <p><i>79.</i> Att vi inte har tillräckliga resurser för dataskydd och behöver omfördela medel</p> <p><i>80.</i> Krav på oss som kommun kommer att öka både från de registrerade och från myndigheter gällande info.säk och dataskydd. Vi behöver öka vår förmåga för att kunna möta denna verklighet</p>

- | | |
|---|---|
| <p>63. Stort engagemang och bred kompetens</p> <p>64. Medveten ledning och tillökning av resurser för Informationssäkerhet och GDPR</p> <p>65. Skapa ett internt nätverk av ambassadörer inom informationssäkerhet</p> <p>66. Fler digitala utbildningar inom säkerhetsområdet</p> <p>67. Ökad kunskap om kontorets områden i hela kommunen</p> <p>68. Utveckla samarbetet med utomstående aktörer, tex privata/intresseorganisationer osv</p> <p>69. Fler samarbeten mellan våra olika stödfunktioner</p> <p>70. Vi lär oss av varandra - lärandeorganisation</p> <p>71. Vi blir varandras ambassadörer</p> | <p>81. Att kunskap tappas av stor personalomsättning?</p> <p>82. Samhällsutveckling som blir svår att möta (t.ex. ökad kriminalitet hos unga, vi ser att skjutningar har ökat)</p> <p>83. Fortsatt forcerad digitalisering</p> <p>84. Okunskap om riskerna det innebär att inte följa ex. GDPR och vikten av informationssäkerhet</p> <p>85. Klara externa revisioner</p> <p>86. Vi skadar vårt ”varumärke” som arbetsgivare och kommun, eftersom vi inte lever upp till GDPR och info.säk.</p> |
|---|---|

Nämnd- och förvaltningsmål

Nämndens och förvaltningens/kontorets bidrag till KF:s mål formuleras som effektmål det vill säga vad ska nämnden och förvaltningen/kontoret uppnå för effekter för de som nämnden och förvaltningen/kontoret finns till för, för att kommunen ska nå de övergripande målen. Indikatorer är vad vi följer för att veta hur vi ligger till i förhållande till målet.

Exempel: målet är ”nöjda brukare” en indikator är ”andel brukare som är nöjda” målnivån är >79%

I samband med att mål, indikatorer och målnivåer sätts behöver även en gemensam bedömning för uppföljning bestämmas. Det vill säga när anger vi röd, gul och grön i vår uppföljning. Hur uppföljning skall ske kan anges i tabellen under rubriken bedömning eller i en separat bilaga. (den här texten kan tas bort)

Vissa mål och dess utfall följs oftare för att veta att verksamheten är på rätt väg i förhållande till det syfte och den verksamhet som bedrivs, dess uppdrag och politisk vilja.

I den frekventa månadsvisa uppföljningen av målen läggs stor vikt vid vilka effekter som uppnåtts i förhållande till de uppsatta målen och hur utfallet behöver påverka kommande planering. Det handlar om att varje arbetsgrupp, ledningsgrupp, nämnd och kommunstyrelse kan hitta sina avvikelser, i förhållande till målen, och dessutom hantera dem när de inträffar, istället för att i efterhand och försent konstatera att målen inte nåtts. Det handlar även om att skapa ett signalsystem där avvikelser eskaleras till den nivå det behövs för att de snabbare ska kunna lösas.

Syftet med månadsuppföljningen är att:

- Alla chefer kan följa och styra sin verksamhet löpande
- Åtgärder kan vidtas utan fördröjning
- Bidrar till delaktighet eftersom uppföljningarna görs tillsammans
- Det blir enkelt - standardiserade rapporter
- Avvikelser (gult & rött) lyfts fram och åtgärder vidtas
- Avvikelser som en grupp inte kan lösa själva rapporteras ”uppåt”
- Ledningen (oavsett nivå) har alltid en aktuell bild av status för hela sin verksamhet

Följande gör enskilda rapporteringar vilket utgör underlag bedömning av måluppfyllelse månadsvis:

- 6) Kansliet
- 7) Juridik och utredningsenheten
- 8) Måltidsservice/lokalvård
- 9) Upphandling
- 10) Servicecenter
- 11) Näringsliv
- 12) Säkerhetsenheten

Annat följs mer sällan, och fungerar som en check av hur Tyresö kommun ligger till i förhållande till andra kommuner, verksamheter och till oss själva. Dessa följs när nya resultat finns och kan då ge input till fortsatt förbättring och utvecklingsarbete. Utgångspunkten är att verksamheten hela tiden ska förbättra sina resultat.

Målmatrisen – ”bollhavet”

Måluppfyllelsen bedöms utifrån en målmatris som kallas ”bollhavet”. Varje enhet rapporterar måluppfyllelse utifrån sina indikatorer. För bedömning av rött, gult, grönt används matrisen som från höger till vänster visar alla tänkbara kombinationer när sju enheter rapporterar. Den färgade linjen under matrisen visar vilken totalbedömning en kombination resulterar i. Exempelvis krävs att fyra eller fler enheter rapporterar grönt samtidigt som ingen rapporterar rött för att få ett grönt totalresultat.



Motiverade medarbetare hos Sveriges bästa offentliga arbetsgivare

Kommunövergripande mål:

Medarbetare i Tyresö kommun är motiverade och delaktiga i kommunens utveckling

Nämndmål: *Medarbetarna tar ansvar, är engagerade och bidrar till verksamheternas utveckling*

Målnivå: *Minst fyra gröna och ingen röd ger grön*

Indikator : Andel enheter som har medarbetare som är delaktiga i kontorets utvecklingsarbete.



Delår/Årsvis

- Sjukfrånvaro och personalomsättning
- Uppföljning av arbetsmiljö utifrån årlig utredning
- Medarbetarenkät

Bidrar till uppfyllelse av följande mål i Agenda 2030:

3. God hälsa och välbefinnande
5. Jämställdhet
8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
10. Minskad ojämlikhet
16. Fredliga och inkluderande samhällen
17. Genomförande och partnerskap

Kvalitetsförbättringar skapar vi tillsammans, hela tiden

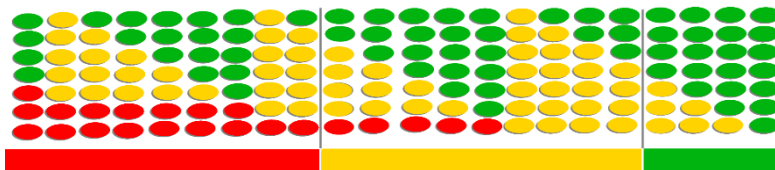
Kommunövergripande mål

Tyresö kommun driver en verksamhet med god kvalitet.

Nämndmål: *Kompetent stöd och helhetsyn skapar förutsättningar för kvalitet och ständiga förbättringar*

Målnivå: *Minst fyra gröna och ingen röd ger grön*

Indikator : Andel enheter som redovisar vidtagna förbättringar



Delår/Årsvis

-KKIK

-Tillgänglighetsmätningen

Bidrar till uppfyllelse av följande mål i Agenda 2030:

3. God hälsa och välbefinnande
5. Jämställdhet
9. Hållbar industri, innovationer och infrastruktur.
10. Minskad ojämlikhet
16. Fredliga och inkluderande samhällen
17. Genomförande och partnerskap

Tyresö kommun levererar bra välfärdstjänster som skapar goda livsvillkor – Här finns plats för alla

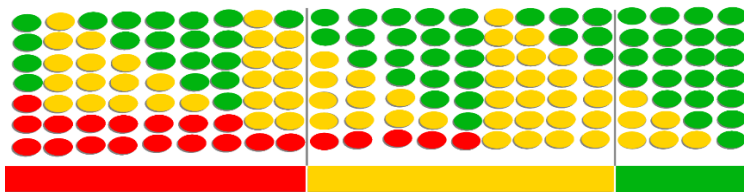
Kommunövergripande mål

Tyresö kommun levererar bra välfärdstjänster för de som bor, verkar och vistas här, nu och i framtiden.

Nämndmål: Medborgarfokus genomsyrar verksamheternas arbete

Målnivå: Minst fyra gröna och ingen röd ger grön

Indikator: Andel enheter som redovisar att medborgarperspektivet beaktats i arbetet.



Delår/Årsvis

- SCB medborgarundersökningen
- Telefonmätningen

Bidrar till uppfyllelse av följande mål i Agenda 2030:

3. God hälsa och välbefinnande
5. Jämställdhet
9. Hållbar industri, innovationer och infrastruktur.
10. Minskad ojämlikhet
16. Fredliga och inkluderande samhällen
17. Genomförande och partnerskap

Ekonomi – balanserad, kostnadseffektiv & cirkulär

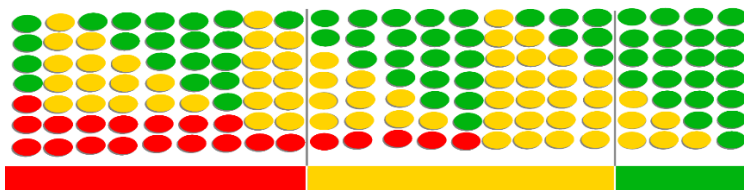
Kommunövergripande mål

Tyresö kommuns inköp, investeringar och resursanvändning sker inom den cirkulära ekonomins villkor – kostnadseffektiv och balanserad

Nämndmål: *Verksamheterna har en ekonomisk medvetenhet och gör hållbara prioriteringar*

Målnivå: *Minst fyra gröna och ingen röd ger grön*

Indikator: Verksamheterna bedrivs med tilldelade resurser. Alla enheter bedriver verksamhet utifrån social och miljömässig hållbarhet



Bidrar till uppfyllelse av följande mål i Agenda 2030:

Bidrar till alla målen i Agenda 2030

Riskhantering

Typ av risk	Risk (och riskvärde)	Åtgärd
Omvärld	Vi kan inte möta ökade krav på oss som kommun från både registrerade och myndigheter gällande informationssäkerhet och dataskydd pga resurs- och kunskapsbrist. (20)	Kunskapshöjande - informationssäkerhetsutbildning WEB blir obligatorisk för alla 2022
	Vi är inte insatta i informationssäkerhet (25)	Kunskapshöjande - informationssäkerhets- och dataskyddsutbildning för chefer genomförs som planerat 2022 Ledningens involvering - Införa obligatorisk statusgenomgång med kommundirektör - informationssäkerhetssamordnare/Dataskyddombud
Medarbetare	Svårighet att rekrytera specialkompetens (16)	Lyfta fram allt som är bra med kommunen så det syns
	Ökad arbetsbelastning pga valår (20)	Strukturerera arbetet inom nytt valår och se om det går att fördela ut inom SSK så att det inte belastar så hårt
Verksamhet	Vi lyckas inte möta upp behoven från förvaltningarna och uppfattas som inte relevanta så kompetensen byggs upp som egna staber (16)	Göra en tjänstekatalog för SSK där nuvarande kompetenser beskrivs och finns. Dialog med förvaltningarna med vad som ev skaver eller kan förbättras.
	Vi samordnar oss inte och fastnar i stuprör (20)	SSK-möte där vi informerar om pågående case och lyfter fram behov av att samverka en gång i månaden. Fortsätta arbeta med organisationsförändringen, skapa förutsättningar, följ upp och justera vart eftersom.
Finansiell	Vi kan inte bemöta och ge råd, stöd och utbildning i föräldrarollen pga. neddragningar. (25)	Bevaka att det avsätts medel för brottsförebyggande arbete.

Resurser

Detaljer underliggande verksamheter	Utfall	Prognos	Budget
	2020	2021	2022
Näringsliv	-1169	-1354	-1373
Stöd och servicekontoret	-1740	-4162	-5197
Säkerhet	-35	-450	-450
Lokalvård	1569	2800	0
Måltidsservice	-5711	-5172	-5728
Servicecenter	-6381	-6271	-8314
Internservice	242	100	-4846
Fordonspoolen/Facility	-164	100	0
Kansliet	-5440	-9235	-11333
Kvalité	-7181	-	-
Upphandling	253	-1200	-650
Juridik och utredning	-	-12897	-14934
Summa	-25757	-37741	-52826

Kommunbidraget för Stöd och servicekontoret har för 2022 ökat i jämförelse med föregående år. Ramökningen består dels av att intäkter som tidigare år kommit in som en intern intäkt till kontoret från andra förvaltningar kommer under 2022 och framöver komma in som kommunbidrag. Ett exempel på ovan är intäkterna till internservice. Utöver detta så har kontoret fått ramökning för att täcka kostnader på restaurang utsikten samt för valet 2022. Övriga satsningar inom kontoret är förbättrad dataskydd, förstärkt avtalsuppföljning och svarstjänst samt skuld och budget rådgivning

Samhällsbyggnadskontoret

SWOT

Styrkor	Svagheter
<ol style="list-style-type: none">1. Den nya organisationen, som samlar hela samhällsbyggnadsprocessen under ett tak, har börjar sätta sig.2. Stort intresse bland aktörer att utveckla projekt i kommunen, tack vare konjunktur, kommunens läge och kontorets arbetssätt.3. Bra placering i olika benchmarkingranking.4. Bättre samarbete med kommunens stödfunktioner.5. Fulltalig ledningsgrupp med erfarenhet och ett stort kontaktnät.6. Medarbetare inom driften känner ny stolthet för sitt arbete.7. Kontorets medarbetare har ett brett kompetensomfång, en varierad åldersstruktur, en öppenhet för nya arbetssätt och en stark drivkraft.	<ol style="list-style-type: none">8. Nya redovisningsregler, konjunkturkänslighet, många yttre faktorer samt väderberoende verksamhet gör det svårt att göra en budget för VO:t.9. Relativt stor personalomsättning10. Kontorets arbetsuppgifter ställer stora krav på kompetens och specialisering, som inte alltid går att hitta. Detta gör också att det ökar chefernas arbetsbelastning vid vakanser av olika slag.11. Kontoret saknar projektstödsverktyg och andra tekniska systemstöd.12. Det finns kulturutmaningar av olika slag i verksamheterna.13. Risk för otydlig gränsdragning och samordning med andra förvaltningar som är en del av våra processer eller har närliggande verksamhet.14. Verksamheten uppdelad på flera geografiskt spridda arbetsplatser15. Ojämn mognad i kontorets verksamheter när det gäller kommunikation, målarbete, fokus på resultat, ekonomi och politisk förankring.16. Kommunens begränsade markresurser samt stora beroende av regionen för arbetstillfällen, service och teknisk försörjning.

Möjligheter

- 17.** Den nya organisationen kan bidra till tydligare arbetsprocesser, effektivisering, kompetensöverföring, bättre resursutnyttjande, nya arbetssätt, tydligare beslutsunderlag och en gemensam kultur.
- 18.** Positiva effekter av Corona i ett samhällsbyggnadsperspektiv?
- 19.** Möjligheter till en budget i balans, ekonomisk kunskap, förståelse och ansvar. Bättre struktur och uppföljning. Söka mer bidrag från stat mm.
- 20.** Tydligare mandat och krav kan göra det möjligt att trycka ner ansvar och befogenheter i organisationen.
- 21.** Ökad stolthet/förståelse/kunskap om verksamheten hos medarbetare, politik, medborgare.
- 22.** Öka attraktiviteten som arbetsgivare, bl a att erbjuda balans mellan jobb och fritid.
- 23.** Digitalisering, IT-verktyg och annan teknisk utveckling kan effektivisera, öka driftssäkerhet och hållbarhet.
- 24.** Utvecklas som attraktiv samarbetspart för konsulter, byggaktörer mfl.
- 25.** Utveckla arbetet med medborgarfokus. Hantera klagomål, frågor och synpunkter på ett bra sätt, men även arbeta proaktivt.

Hot

- 26.** Corona gör det svårare att implementera och skapa samhörighet i den nya organisationen. Improduktivitet och ohälsa ökar bland medarbetarna till följd av lång tid med distansarbete. Negativa samhällseffekter, sämre intäkter och lågkonjunktur i branschen.
- 27.** Bristande stöd i från och samordning med vissa stödfunktioner.
- 28.** Hård ton i debatt och på sociala medier påverkar medarbetarna arbetsmiljö negativt.
- 29.** Nya lagar och regler som får stor konsekvens för verksamhet och budgetering, längre processer (tex nya redovisningsregler).
- 30.** Reinvesteringsskuld
- 31.** Höjda taxor och avgifter kommer att krävas inom flera områden. Effekter?
- 32.** Risk att saker faller mellan stolarna i den nya organisationen. Gamla fungerande rutiner och arbetssätt som måste ändras. Historik kan förloras. Nya stuprör byggs upp.
- 33.** Höga krav och arbetsbelastning gör att det blir svårt att rekrytera chefer.
- 34.** Risk för oförutsedda kostnader, som självrisker, markföröreningar, klimateffekter mm.

Nämnd- och kontorsmål

Kommunstyrelsens och kontorets bidrag till KF:s mål formuleras som effektmål det vill säga vad ska KS och kontoret uppnå för effekter för de som KS och kontoret finns till för, för att kommunen ska nå de övergripande målen. Indikatorer är vad vi följer för att veta hur vi ligger till i förhållande till målet.

Följande gör enskilda rapporteringar vilket utgör underlag bedömning av måluppfyllelse månadsvis:

- 13) Avdelningens för strategi och samhällsutveckling
 - a. Avdelningsledning
 - b. Enheten för hållbarhet och mobilitet
 - c. Enheten för analys och tillväxt
 - d. Enheten för vatten-, avfalls och VA-utveckling
- 14) Projektavdelningen
 - a. Avdelningsledning
 - b. Exploateringsenheten
 - c. Projekteringsenheten
 - d. Planenheten
 - e. Byggledningsenheten
 - f. Partnering (mäts ej på mål 1)
 - g. Trafik- och avfallsenheten
 - h. Landskaps-, vatten- och miljöenheten
- 15) Avdelningen för samhällsmiljö och infrastruktur
 - a. Avdelningsledning
 - b. Fastighetsenheten
 - c. Geodataenheten
 - d. Gatuenheten
 - e. Enheten för avfall och kretslopp
 - f. VA-driftenheten
 - g. Enheten för samhällsbyggnadsservice
 - h. Parkenheten
 - i. Utemiljöenheten

Annat följs mer sällan, och fungerar som en check av hur Tyresö kommun ligger till i förhållande till andra kommuner, verksamheter och till oss själva. Dessa följs när nya resultat finns och kan då ge input till fortsatt förbättring och utvecklingsarbete. Utgångspunkten är att verksamheten hela tiden ska förbättra sina resultat

Motiverade medarbetare hos Sveriges bästa offentliga arbetsgivare

Kommunövergripande mål:

Medarbetare i Tyresö kommun är motiverade och delaktiga i kommunens utveckling

Nämndmål:

Med god sammanhållning driver vi samhällsbyggnadsprocessen, där varje medarbetares kompetens tillvaratas.

Målnivå: 66 %

Enhetschefer rapporterar månadsvis med grön, röd gul om deras respektive område når målet. För bedömning på övergripande nivå gäller att:

Grön: max 1 gul

Gul: max 1 röd

Röd: mer än 1 röd

Indikator: Rapport från respektive avdelning.

Bidrar till uppfyllelse av följande mål i Agenda 2030:

- God utbildning för alla
- Jämställdhet
- Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
- Minskad ojämnlighet

Kvalitetsförbättringar skapar vi tillsammans, hela tiden

Kommunövergripande mål

Tyresö kommun driver en verksamhet med god kvalitet.

Nämndmål:

Med en god ton och öppenhet vågar vi utmana och utveckla våra processer, dialoger och arbetssätt.

Målnivå: 66 %

Enhetschefer rapporterar månadsvis med grön, röd gul om deras respektive område når målet. För bedömning på övergripande nivå gäller att:

Grön: max 1 gul

Gul: max 1 röd

Röd: mer än 1 röd

Indikator: Rapport från respektive avdelning.

Bidrar till uppfyllelse av följande mål i Agenda 2030:

- God utbildning för alla
- Hållbar industri, innovationer och infrastruktur
- Hållbara städer och samhällen
- Bekämpa klimatförändringarna

Tyresö kommun levererar bra välfärdstjänster som skapar goda livsvillkor – Här finns plats för alla

Kommunövergripande mål

Tyresö kommun levererar bra välfärdstjänster för de som bor, verkar och vistas här, nu och i framtiden.

Nämndmål:

Vi levererar en samhällsbyggnadsstruktur som möter behovet hos Tyresöborna i dag och för kommande generationer.

Målnivå: 66 %

Enhetschefer rapporterar månadsvis med grön, röd gul om deras respektive område når målet. För bedömning på övergripande nivå gäller att:

Grön: max 1 gul

Gul: max 1 röd

Röd: mer än 1 röd

Indikator: Rapport från respektive avdelning.

Bidrar till uppfyllelse av följande mål i Agenda 2030:

- God hälsa och välbefinnande
- Jämställdhet
- Rent vatten och sanitet för alla
- Hållbar energi för alla
- Hållbar industri, innovationer och infrastruktur
- Hållbara städer och samhällen
- Fredligare och inkluderande samhällen
- Bekämpa klimatförändringarna
- Hav och marina resurser
- Ekosystem och biologisk mångfald

Ekonomi – balanserad, kostnadseffektiv & cirkulär

Kommunövergripande mål

Tyresö kommuns inköp, investeringar och resursanvändning sker inom den cirkulära ekonomins villkor – kostnadseffektiv, balanserad och klimatneutral.

Nämndmål:

Sambällsbyggnadskontoret driver sambällsbyggnadsprocessen enligt den cirkulära ekonomins villkor – kostnadseffektiv, balanserad och klimatneutral.

Målnivå: 66 %

Enhetschefer rapporterar månadsvis med grön, röd gul om deras respektive område når målet. För bedömning på övergripande nivå gäller att:

Grön: max 1 gul

Gul: max 1 röd

Röd: mer än 1 röd

Indikator: Rapport från respektive avdelning.

Verksamheterna och projekten bedrivs inom ramen för tilldelade resurser.

Målnivå: 90 %

Enhetschefer rapporterar månadsvis med grön, röd gul om deras respektive område når målet. För bedömning på övergripande nivå gäller att:

Grön: 15 eller fler gröna och ingen röd

Gul: 1-17 gula och max 2 röda

Röd: 3 eller fler röda

Indikator Rapport från respektive enhet.

Delår/Årsvis:

- Prognosuppfyllelse (helår)

Bidrar till uppfyllelse av följande mål i Agenda 2030:

- Hållbara städer och samhällen
- Ekosystem och biologisk mångfald
- Hållbar konsumtion och produktion

Resurser

Stadsbyggnadskontoret	Utfall	Budget	Prognos	Budget
	2020*	2021	2021	2022
VO 10				
Kontorschef	n/a	-3442	-5 142	-3 606
Strategi och samhällsutveckling				
Strategi och samhällsutveckling chef	n/a	-1378	-1 378	-1 135
Hållbarhet och mobilitet	n/a	-8174	-6 174	-9 237
Analys och tillväxt	n/a	-5680	-4 680	-6 053
Vatten- Avfall- och VA-utveckling	n/a	-1841	-1 641	-2 048
		-17 073	-13 873	-18 473
Projektavdelningen*				
Projektavdelningen chef	n/a	-1646	-1 646	-2 136
Exploatering	n/a	-5526	-7 226	-4 865
Samhällsfastigheter	n/a	0	-1 000	Stängd
Projektering	n/a	-3463	-4 713	-3 018
Planenheten	n/a	-1385	-2 385	-1 422
Byggledning och anläggning	n/a	-2779	-2 779	-1 489
Partnering	n/a	-2388	-1 208	-2 386
Masshantering	n/a	0	-1 180	0
Landskap, vatten och Miljö	n/a	n/a	n/a	-2 496
Trafik och avfall	n/a	-5646	-4 446	-4 953
		-22 833	-26 583	-22 765
Samhällsmiljö och infrastruktur				
Samhällsmiljö och infrastruktur chef	n/a	-1050	-1 050	-1 699
Avfall och kretslopp	n/a	0	0	0
Fastighetsenheten	n/a	0	5 000	-5 400
Gatuenheten	n/a	-69672	-70 172	-76 973
Geodataenheten	n/a	-7185	-7 085	-7 048
Park och naturvårdsenheten	n/a	-19327	-18 777	-22 682
VA-driftsenheten	n/a	0	0	0
Samhällsbyggnadsservice	n/a	-3768	-4 718	-2 801
		-101 002	-96 802	-116 603
Summa	-134 479	-144 350	-142 400	-161 447

* Utfall år 2020 är inte jämförbart då en omorganisation gjordes.

* Inom projektavdelningen har en mindre omorganisation gjorts inför 2022

Kommunbidraget för Samhällsbyggnadskontoret år 2022 har ökat i jämförelse med föregående år. Ramökning består främst av satsningar för att öka väg, park och naturunderhåll. Kontoret har även fått ökat kommunbidrag för att täcka tomhyran i gamla Fornudden skola samt för att täcka de ökade

kapitalkostnaderna för Petterbodarondelen och NTC etapp 1. Kontoret har även fått täckning för ökad bemanning för att säkerställa kalkyler med investeringsprocessen.

Riskhantering

All verksamhet innefattar visst mått av osäkerhet och risk. Att hantera osäkerheter och risker innebär att identifiera, analysera och utarbeta strategier för att proaktivt bemöta dem med syfte att säkerställa att verksamheten når sina mål.

Typ av risk	Risk (och riskvärde)	Åtgärd
Omvärld	<p>Kommunens begränsade markresurser samt stora beroende av regionen för arbetstillfällen, service och teknisk försörjning.</p> <p><i>Riskvärde 15 (Sannolikhet 3, Konsekvens 5)</i></p>	<p>Arbeta för en smart, samordnad och effektiv markanvändning i kommunen genom tydliga processer och beslut.</p> <p>Aktiv omvärldsbevakning och kunskapsinhämtning för att snabbt ställa om efter nya behov hos Tyresöborna (som resvanor, inköpsmönster, behov av arbetsplatser mm).</p> <p>Mer aktivt samarbete med regionens aktörer.</p>
Medarbetare	<p>Kulturutmaningar av olika slag påverkar verksamheterna negativt.</p> <p><i>Riskvärde 16 (Sannolikhet 4, Konsekvens 4)</i></p>	<p>Värdegrundsarbete anpassat efter varje enhets behov.</p>
Verksamhet	<p>Ojämn mognad bland medarbetare och chefer när det gäller kommunikation, målarbete, fokus på resultat, ekonomi och politisk förankring påverkar verksamheterna negativt.</p> <p><i>Riskvärde 16 (Sannolikhet 4, Konsekvens 4)</i></p>	<p>Utbildningsinsats anpassad efter varje medarbetare och chefs behov.</p> <p>Gemensamma spelregler och rutiner tillämpas av hela kontoret.</p>
Finansiell	<p>Verksamhetens ekonomi är sårbar och ibland oförutsägbar då den är beroende av många yttre faktorer som konjunktur, väderlek mm.</p> <p><i>Riskvärde 16 (Sannolikhet 4, Konsekvens 4)</i></p>	<p>En beredskap för snabb omställning genom regelbunden uppföljning och aktiv omvärldsbevakning.</p>

Uppdrag:

- Implementera källsortering i kommunens alla verksamheter
- Hållbara transporter
- Tillgänglighetsprojekt
- Upprustning torp och kulturfastigheter

Bilagor

Bilaga 1 Prövning av barnets bästa

Bakgrund

Sveriges riksdag fattade beslut om att ratificera FN konventionen om barnets rättigheter den 1 juni 1990. Den 1 januari 2020 blev barnkonventionen svenska lag, barnrättslagen. Det innebär bland annat att barnets bästa ska prövas innan olika beslut fattas och att medborgare har rätt att överklaga beslut med hänvisning till den nya lagen.

Kommunplanen är det övergripande dokumentet som fastställer kommunens mål och budget. I kommunplanen fastställs fyra målområden för hela kommunen. Dessa mål har delats till varje förvaltning och nämnd som utarbetat mål som omfattar dess ansvarsområden. Agenda 2030 ska vara en integrerad del i de olika målen. I kommunplanen anges fördelningen av budgeten per verksamhetsområde. Centrala stabsfunktionerna omfattar delar av verksamhetsområde 17 gemensam verksamhet. Fördelningen av anslag mellan verksamhetsområden baseras på politiska prioriteringar.

Barnets rättigheter

Barnkonventionen innehåller 54 artiklar som alla tillsammans utgör en helhet men fyra av artiklarna utgör de grundläggande och vägledande principerna som alltid ska beaktas vid frågor som rör barn. Det handlar om barnets rätt till icke-diskriminering (artikel 2), barnets rätt att få sitt bästa prövat (artikel 3), barnets rätt till liv, överlevnad och utveckling (artikel 6) samt barnets rätt att komma till tals (artikel 12). Relevant för samhällsbyggnadskontoret är även barnets rätt till fritid, lek och rekreation (artikel 31).

Centrala Staber

Stabsplanen som ingår i kommunstyrelseförvaltningens nämndplan är ett övergripande dokument. Planen handlar om hur arbetet inom staberna ska bedrivas, hur kommunens övergripande mål påverkar verksamheten, om fördelning av ekonomiska resurser samt om riskhantering. Planen i sig har endast teoretisk sett en påverkan på barn.

I det dagliga arbetet hanterar stabsfunktionerna ett stort antal frågor där de beslut som fattas påverkar barn. Huvuddelen av påverkan är indirekt, men i vissa frågor är påverkan direkt när staberna bereder beslut som har direkt påverkan på barn.

Barnperspektivet ska därför hela tiden beaktas inom stabernas verksamhet. När enskilda beslut fattas ska enskilda bedömningar och prövningar av barnets bästa genomföras. Oftast kommer sådana prövningar ha genomförts av kommunens förvaltningar som arbetar direkt med barn innan staberna bereder ärenden.

Samhällsbyggnadskontoret

Samhällsbyggnadskontorets verksamhet påverkar barn både direkt och indirekt samt både på kort och lång sikt. Hur kommunens fysiska miljöer planeras, byggs ut och förvaltas påverkar barns möjlighet till självständighet och ett tryggt och rikt liv. Barnperspektivet ska därför genomsyra kontorets verksamhet. Vid större dialoger i samband med stadsplaneringsprojekt ska barn aktivt bjudas in och beredas tillfälle att komma med synpunkter och förslag.

Stöd- och servicekontoret

Kontorsplanen som ingår i kommunstyrelseförvaltningens nämndplan är ett övergripande dokument. Planen handlar om hur arbetet inom kontoret ska bedrivas, hur kommunens övergripande mål påverkar verksamheten, om fördelning av ekonomiska resurser samt om riskhantering. Planen i sig har endast en indirekt påverkan på barn.

Stöd- och servicekontoret levererar service till förvaltningarna och till medborgarna. Den verksamheten som har den tydligaste kopplingen till barn är måltidsservice som tillhandahåller luncher till kommunens skolbarn och ungdomar. Andra delar av verksamheten erbjuder service som bland annat kommer barn till godo (servicecenter, lokalvård, kansliet, upphandling, juridik och utredning, säkerhet). Inom vissa funktioner (juridik och utredning, kansliet, upphandling) hanteras frågor där de beslut som fattas påverkar barn. Huvuddelen av påverkan är indirekt, men i vissa frågor är påverkan direkt när staberna bereder beslut som har direkt påverkan på barn.

Barnperspektivet ska därför hela tiden beaktas inom kontorets verksamhet. När enskilda beslut fattas ska enskilda bedömningar och prövningar av barnets bästa genomföras.