

Delårsrapport 1 2022

Kommunstyrelseförvaltningen

2022-04-30

Viktiga händelser under månaden	3
Centrala Stabsfunktionerna	3
Samhällsbyggnadskontoret	5
Stöd- och servicekontoret	6
Centrala stabsfunktionerna	8
Mål	8
Ekonomisk rapport	14
Uppföljning riskhantering	16
Uppföljning av kommungemensamma uppdrag och politiska prioriteringar	25
Övrig redovisning	25
Samhällsbyggnadskontoret	26
Mål	26
Ekonomisk rapport	35
Uppföljning riskhantering	40
Uppföljning av kommungemensamma uppdrag och politiska prioriteringar	42
Uppföljning av aktiviteter till tillgänglighetsplanen	45
Stöd- och servicekontoret	48
Mål	48
Ekonomisk rapport	52
Uppföljning riskhantering	55
Uppföljning av kommungemensamma uppdrag och politiska prioriteringar	57

Viktiga händelser under månaden

Centrala Stabsfunktionerna

Ekonomistaben

- Utredning om skolor i östra området klar för att inleda en förstudie.
- Hög sjukfrånvaro och föräldradedighet utan ersättare med cirka 6 årsarbetare borta.
- Lokalförslöjningsplanen 2022-2034 är klar för att gå till beslut per KS 10 maj.
- Interim ekonomidirektör på plats.

HR-staben

- En arbetsplatsriktlinje för nytt kommunhus samt en arbetsplatsriktlinje övergripande för kommande ny- och ombyggnationer har tagits fram, förhandlats samt beslutats.
- Arbetsmiljöverkets uppföljande inspektion är klar och resulterade att Tyresö kommun som arbetsgivare blev godkända.
- Ny organisation startar - HR-enheten har påbörjat arbetet med att arbeta mer verksamhetsnära inom ramen för den nya organisationen. Aktiviteter som påbörjats;
 - förväntanssamtal med verksamhetschefer, som genomförs av HR-konsult+lönespecialist tillsammans
 - HR-konsulter har påbörjat kontakt med enhetschefer utifrån kontaktmannaskap
 - dialog med KLG om HRs uppdrag i förvaltningarnas ledningsgrupp
- Fem nya medarbetare på HR-enheten har tillträtt. Ytterligare två medarbetare (HR-specialister) tillträder i maj och juni. I och med det blir vi fulltaliga i verksamheten.
- Omfattande utbildningar med främst interna resurser har genomförts för att rusta HR-enhetens medarbetare och fortsätter under våren. Utbildningsområdena omfattar rehabilitering, arbetsrätt, avtalsfrågor, chefsrekrytering, konsultativt förhållningssätt, coachande ledarskap och förändringsledning.
- Löne-enheten har påbörjat arbete med organisationsutveckling.
- Löneöversynsarbetet pågår enligt tidplan.
- Exempel på stöd till verksamheter som pågått under längre tid, spänner över både HR-enheten och löne-enheten och avslutats under delåret:
 - Omfattande organisationsförändring på Björkbacken är färdigförhandlad med resultatet att det ej blev någon övertalighet.
 - Heltidsorganisation på SÄBO infört.
- Corona-bonus, utbetalning januari
- Genomgång av behovsanalys med CGI, för bemanning inom Hemtjänst
- Integration Korta insatser Alfa e-care mot Heroma
- Integration Plan-It Hemtjänst mot Heroma
- Nytt heltidsmått för de som jobbar ständigt natt
- Sammanställning av projekt Kom&Gå
- Utvecklingsarbete inom löneenheten
- Pensionspolicyn - klar för beslut (tjänsteskrivelse)
- Förväntanssamtal HR/Lön

- Möte Östersund och bemanningsenheten angående vikariehantering
- Möte Documaster angående e-arkiv Capella
- Omorganisation Hemtjänst
- Riskhanteringen för distansarbetet fortsätter.

IT och digitaliseringsstaben

- Hög personalomsättning och långdragna rekryteringar
- Hög arbetsbelastning på befintlig personal
- VOU saknar enhetschef. Rollen har omarbetats och är utannonserad
- Införande projekt Alfa eCare. Projektledare på ITD leder arbetet med systemförvaltaren tillsammans med personal från förvaltningen
- Införande projekt hemtjänstens planeringssystem Plan it
- Digitala nämndprocessen är implementerad med framgång
- Införandeprojekt IST grundskola - och gymnasiet pågår. Projektledare på ITD leder arbetet med systemförvaltaren tillsammans med personal från förvaltningen.
- Styrgruppen har pausat införandet av IST för förskola och fritidshem. Leverantören kan inte leverera den standard enligt avtal som de angett. Ärendet har eskalerats till IT chefen.
- Införandeprocess Intern service - status genomförande enligt plan
- Genomförde grundutbildning i Bestyr i kompetenshöjande syfte
- Extra stort fokus på cybersäkerhetsarbete.
- Genomfördes en större förändring av hämtning av information från Heroma för att möjliggöra användning av Epsilon för hemtjänsten.
- Ett större utbyte av datorer för administrativ personal och förskolor genomfördes.

Kommunikationsstaben

- Kommunikationsstaben har välkomnat tre nya kommunikatörer under perioden; två ersättningsrekryteringar och en tillfällig förstärkning under 2022
- Kommunikation kring pandemin tog stora resurser under januari, men den minskade påverkan på verksamheterna och lättnader i restriktionerna har under februari har gjort att vi behöver lägga allt mindre resurser på pandemifrågan.
- Krisen i Ukraina har krävt en hel del kommunikationsinsatser under februari, mars och april.
- Nytt statistikverktyg är upphandlat och implementerat.
- Nytt press- och omvärldsbevakingsverktyg är upphandlat och implementerat.
- Ny webbaserad utbildning för webbredaktörer har sjuvätsats, med god respons.
- Kommunikation kring klimatplan och dagvattenkampanj har varit framgångsrika och rönt en hel del uppmärksamhet.
- Kommunikationsstöd till bygglovsenheten och deras åtgärdsplan har gett goda resultat. Det har bland annat omfattat processtöd, implementering av nya verktyg, förändringar i information på tyreso.se och mediahantering.

Samhällsbyggnadskontoret

Medarbetarmålet

- Ledningsgruppsutveckling pågår kring process, tillitsbaserat ledarskap, trygghet och samlandet kring ett samhällsbyggnadskontor.
- En handlingsplan för talangrekrytering kommer att behövas under T2 för att säkra kompetens långsiktigt.
- Från 1 januari började justeringar av organisationen att gälla vilket innebar en ny enhet med fokus på landskap-, vatten- och miljö-frågor.

Kvalitet

- En översyn av förstudieprocessen har initierats för att säkerställa långsiktig kvalitet och hållbara prognoser
- En översyn av styrgruppsprocessen är initierad
- Ett genomförande av implementering av projektstödsverktyget Antura inleddes under Q1
- Projektet DigiGrow har med ett underifrånperspektiv utarbetat metoder och förslag på digital process för att kvalitetssäkra data och öka interaktionen med 4kommuninnevånarna.
- Ny fastighetsstrateg har påbörjat sin anställning.
- En informationskampanj har genomförts för att synliggöra vad medborgarna kan göra för en bättre miljö i våta sjöar och vattendrag. Det görs genom att måla text vid dagvattenbrunnar, skyltar och info på våra sociala medier.
- Ett nytt avtal är tecknat för insamling, återbruk och materialåtervinning av textilier via kretsloppscentralen, vilket innebär minskad mängd textil som går till förbränning. Enheten har även lanserat en ny tjänst för kostnadsfri insamling av lastpallar för kommunala verksamheter som bidrar till att pallarna samlas in och återanvänds istället för att förbrännas vilket leder till ökad cirkularitet och minskade avfallsmängder.

Leverans

- En process kring kundfokus har inletts med mål om ökad transparens och tydlighet kring pågående processer
- En prioritering genomfördes under januari för att fokusera resurser och garantera leveranser trots låg bemanning
- Konsulter har anlåtats för nyckelpositioner inom kontoret och i projekten
- Befolkningsprognosen klar och presenterad.
- Klimatplanen är antagen i hållbarhetsutskottet.
- Skräpplockardagar med förskolor, skolklasser och scouterna startat med cirka 6 000 skräpplockare.
- Klimatanalysen över kommunorganisationens konsumtionsbaserade lanserad på intranätet.
- Första detaljplanen för Bäverbäcken har vunnit laga kraft, andra detaljplanen är antagen men under överprövning och tredje detaljplanen är inför antagande. För infrastrukturen har entreprenaden påbörjats. Utvecklingen i området syftar till att möjliggöra för nya bostäder och hotell samt ökad framkomlighet och trafiksäkerhet på Tyresövägen.

- Detaljplanen för infrastruktur inom etapp 3 i Norra Tyresö Centrum har vunnit laga kraft. Det innebär att infrastrukturen i området kan fortsätta att byggas ut samt att ytterligare ett kvarter med bostäder kan uppföras.
- Brist på vägsalt från möjliga leverantörer påverkade snöröjningen tidigt under februari. Under en period begränsades användandet av salt för halkbekämpning till att endast användas på de mest utsatta delarna av bussvägarna, såsom backar och hållplatslägen. Kontoret lyckades genom god kontakt med saltleverantören trots allt erhålla ett par leveranser av salt till vinterväghållning. Inga avsteg på underhåll gjordes på de gång- och cykelvägar som sopsaltas. Övrig vinterväghållning dvs. plog och sandning påverkades inte. Bristen på vägsalt var generellt för hela Sverige.

Ekonomi

- En plan för att öka insyn, kontroll och transparens i processerna har inletts. Syftet är att säkerställa långsiktig kvalitet och hållbarhet affären.
- Ett antal cirkulära flöden är identifierade och implementerade inom projekt, processer och i driften.
- Ett ökat byte av personal i säsongsbaserad verksamhet har ökat kundnytta, minskat behov av resurser och minskat antal klagomål kring exempelvis snöröjningen.
- En översyn av vakanta tjänster är genomförd i syfte att koncentrera resurser i förhållande till behov.

Övrigt

- En anlagd brand har skett i Bergfotens skola. Hela skolan evakuerades och bedrev sin verksamhet på annan plats under den första veckan. Den 2 maj kunde majoriteten av verksamheten återvända till Bergfoten. Ett par klassrum samt den brandhärjade salen är fortsatt avstängda för sanering och återställningsarbete.
- Kontoret har genomfört ett antal fysiska träffar under våren i ledningsgrupper och hela avdelningar efter det att pandemirestriktionerna lättats. Utöver detta har frukost ordnats varje dag i kommunhuset under veckorna 10-13, samt lunch på Radiovägen på onsdagarna under samma period. Även fika med vaniljhjärtan på Alla Hjärtansdag och Semlor på Semmeldagen har bidragit till samkväm och nätverkande inom avdelningen och med resten av samhällsbyggnadskontoret.

Stöd- och servicekontoret

Juridik och utredning

- Hög sjukfrånvaro och vakanta tjänster under perioden
- Förstärkning i arbete med styrprocessen och stöd till SBK
- Medicinsk ansvarig sjuksköterska stödjer chefer på Björkbacken
- Samverkan med vårdcentraler kopplat till flyktingboendet
- Tyresö kommun vann tvist mot Stockholm kopplat till interkommunal ersättning (IKE) inom skolområdet.

Kansliet

- Samverkan inom e-arkiv med Nynäshamn, Haninge och Botkyrka
- Utvärderar nytt voteringsystem för 2023 med 61 ledamöter i KF

- Projektet Tyresöarkivet avslutat, arkivlokal på plats
- Alla handlingar digitalt via Meetings +.

Servicecenter

- Uppgradering av verksamhetssystemet Artwise, har påverkat tillgänglighet och bemötande på telefonin då systemet varit instabilt.
- Situationen i Ukraina har varit utmanande med nya frågeställningar och synpunkter till kommunen.
- Stöd till flyktingar från Ukraina med ansökan till förskola och skola
- Alkolås återinstallerade i fordonspoolens bilar.
- Fordonssamordnare rekryterad. Fordonssamordnaren kommer under året att arbeta med att kartlägga fordonsstrukturen samt laddningsinfrastruktur för kommunen.
- Avtal med nytt management system för fordon tecknat. Ska skapa ordning och reda och förutsättningar att administrera fordon i egen regi.
- Nytt politiskt beslut att erbjuda broddar till +65 åringar.
- Servicecenter kunde påbörja utdelningen i början av januari. Uppmärksammats i media.

Måltidsservice och lokalvård

- Mycket hög frånvaro och begränsat med vikarier. Kökspersonalbrist i hela Stockholm.
- Brand på Bergfotensskola. Påverkat planering av måltider och personal
- Översyn och justering av städ arean i upphandlad prisbilaga pga. faktisk minskad städ tid.
- Ryssland-Ukraina har påverkat livsmedelskostnader till högre priser.

Upphandling

- Tilldelning av avtal för Drift av gruppboendet Villa Linde och ramavtal för flyttjänster.
- Tilldelning av kontrakt - Tyresövallens A-plan ledbelysning
- Tilldelning av ramavtal - Källsortering Tyresö kommuns interna verksamhet
- Tillsättning av avtalscontroller klar.
- Sex (6) upphandlingar som skulle vara klara under 2021/januari 2022 är försenade.
- Tillsynsärende från Konkurrensverket gällande otillåten direktupphandling
- Överprövning av upphandling ramavtal Mobiltelefoner.

Centrala stabsfunktionerna

Mål

1. Motiverade medarbetare hos Sveriges bästa offentliga arbetsgivare

Avdelningens/ Enhetens mål	Indikator	Utfall	Mål- nivå	Bedöm- ning
Medarbetarna på staberna känner sig motiverade och delaktiga				Grön
	Medarbetarna på staberna känner sig motiverade och delaktiga	HR: Grön Ek: Gul K: Grön ITD: Grön	2/4	Gul

Måluppfyllelse/månad (uppdateras löpande under året)

Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
	Gul	Grön	Grön								

Delåret:

Ekonomistaben

Arbetsbelastning, medarbetare som valt att gå vidare för andra tjänster i kombination med föräldradighet och sjukfrånvaro ger en ansträngd personalsituation. Har fortsatt deltidssjukskrivningar under perioden. Trenden är svagt positiv i slutet av perioden.

Åtgärder:

Har identifierat vilka resurser som behövs mest akut, och hur dessa kan hittas. Försök att hyra in fortsätter. Under perioden har tre ersättningsrekryteringar börjat. Ytterligare en ersättningsrekrytering börjar i maj. En föräldraledig kommer åter i tjänst i maj. Ytterligare två föräldralediga återkommer i september. Kvarstår behov av att rekrytera 2 ytterligare personer. Rekryteringar av dessa påbörjades i april.

HR-staben

- Förväntanssamtal är påbörjade med de chefer som vi ska möta. Samtalen syftar till att hitta gemensam och möjlig förväntansnivå på vad HR kan stödja verksamheterna med.
- Under andra halvan av delåret har vi gått från gult till grönt då vi inledningsvis låg efter med tidplanen och arbetet med förväntansamtal.
- Under andra halvan av delåret har arbetet flutit på mycket bra inom HR-enheten tack vare tydligheten i de nya rollerna och i vad som förväntas.
- Under perioden har löne-enheten påbörjat arbetet med att se över aktiviteter för att arbeta fram Heroma-certifiering.

Åtgärder:

- Initialt under perioden saknades tydlig tidplan för kvalitetsmålet för HR-enheten. Nu är den på plats och arbetet i fas.

Kommunikationsstaben

- Den höga arbetsbelastningen under årets start har mildrats något som en följd av att staben blev fulltalig i april.
- Tre nya medarbetare har börjat sedan årsskiftet, och det har gett ny energi till gruppen.
- Att vi har kunnat börja ses på kontoret och arbetar där i stora delar har underlättat för samarbete, gemenskap och motivation.
- Det finns fortfarande utmaningar med periodvis hög arbetsbelastning och farhågor kring detta så vi har en uppsägning. Rekrytering pågår under maj.
- Sjukfrånvaron har minskat från 13,22 % i januari till 4,64% i april, vilket visar att det går åt rätt håll. På totalen är sjukfrånvaron 8,19 % under perioden. Med endast 11 personer i staben så påverkar enskild långtidssjukskrivning och enstaka sjukdomstillfällen mycket.

ITD

- Hela ITD är delaktiga i att arbeta fram grunder för mätning av olika mål, vilket har främjat delaktigheten på ett positivt sätt.
- Liten fluktuation på målen för delaktighet och motivation. Några fler besvarade enkäten för april jämfört med månaden innan.

Åtgärder:

- VOU: Löpande arbete pågår med att ta fram fler kundnöjdhetsfrågor på fler områden än Topdesk så att vi kan få en helhetsbild.
- VOU: Motivation är på gränsen för grönt och gult
- IOS: Workshop och dialog med medarbetarna om vilka faktorer som är viktiga för dem när det gäller motivation och delaktighet påbörjades under april och fortskrider under maj. Målsättning att så identifiera förbättringsområden och fånga upp och ha en dialog med de som inte är ”gröna”.

IOS: Sjukfrånvaro för april var 3,72% och ackumulerat för kalenderåret 5,87%. Ingen långtidssjukfrånvaro finns registrerad.

VOU: Sjukfrånvaro för april var 0,42% och ackumulerat för kalenderåret 5,63%. Ingen långtidssjukfrånvaro finns registrerad.

Totalt: Sjukfrånvaro för april var 2,28% och ackumulerat för kalenderåret 5,88%. Ingen långtidssjukfrånvaro finns registrerad..

2. Kvalitetsförbättringar skapar vi tillsammans, hela tiden

Avdelningens/ Enhetens mål	Indikator	Utfall	Mål- nivå	Bedöm- ning
Vi förbättrar ständigt våra processer och tjänster i syfte att skapa bättre kvalitet				Gul
	Staberna rapporterar förbättrade processer/tjänster	HR: Gul Ek: Grön K: Gul ITD: Gul	1/4	Gul

Måluppfyllelse/månad (uppdateras löpande under året)

Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
	Gul	Gul	Grön								

Delåret:

Ekonomistaben

Trots hög arbetsbelastning har flertalet förbättringsidéer uppmärksammats och slutförts. Resursbrist i staben gör att utvecklingsinsatser står tillbaka.

HR-staben

- Förväntansamtalen är påbörjade med de chefer som vi ska möta. Samtalen syftar till att hitta gemensam och möjlig förväntansnivå på vad HR kan stödja verksamheterna med.
- Under andra halvan av delåret har vi gått från gult till grönt då vi inledningsvis låg efter med tidplanen och arbetet med förväntansamtal.
- Under andra halvan av delåret har arbetet flutit på mycket bra inom HR-enheten tack vare tydligheten i de nya rollerna och i vad som förväntas.
- Under perioden har löne-enheten påbörjat arbetet med att se över aktiviteter för att arbeta fram Heroma-certifiering.

Åtgärder:

- Initialt under perioden saknades tydlig tidplan för kvalitetsmålet för HR-enheten. Nu är den på plats och arbetet i fas.

Kommunikationsstaben

- Vi har kontinuerligt testat nya sätt att angripa kommunikationsproblem. Att vi pratar om vikten av att våga testa nytt ger resultat.
- Tidsbrist gjorde att vi ställde in det kreativa mötet i april. Plan är framtagen för hur vi ska undvika att hamna där igen.

ITD

- VOU: Arbete pågår med att skapa en grund för vilka dokument som ska finnas i år och vad som behöver göras för att uppdatera dem.
- IOS: Arbete pågår med att färdigställa systemförvaltningsplaner och process- och tjänstebeskrivningar. De blir klara löpande men vi är ännu inte uppe på tillräckligt hög nivå.

Ständiga förbättringar finns etablerat men varit låg framdrift hittills under året. Det är ett prioriterat område som kommer att få ökat fokus.

3. Tyresö kommun levererar bra välfärdstjänster som skapar goda livsvillkor – här finns plats för alla

Avdelningens/ Enhetens mål	Indikator	Utfall	Mål- nivå	Bedöm- ning
Det vi levererar är värdeskapande för Tyresös kommuns organisation				Gul
	Staberna levererar värdeskapande tjänster	K: Grön HR: Gul Ek: Gul ITD: Gul	3/4	Gul

Måluppfyllelse/månad (uppdateras löpande under året)

Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
	Gul	Grön	Grön								

Delåret:

Ekonomistaben

- Resursbrist i inom controllergruppen innebär att leverans inte kan ske fullt ut till alla förvaltningar och kontor. Tillfällig förstärkning genom omfördelning inom staben har dock förbättrat situationen under april.
- Alla väsentliga ekonomifunktioner har levererats under perioden.
- Rekrytering och inskolning av nya resurser samt återhämtning av sjukskrivna skapar förutsättning att återigen fokusera på utvecklingsinsatser.

HR-staben

- Fortsatt hög arbetsglädje, motivation och engagemang. Viss frustration finns kring arbetsbelastning och kort framförhållning.
- Vi har en hjälpsam och prestigelös kultur. Det finns en motivation och ansvarskänsla i de nya rollerna inom den nya organisationen (HR-enheten och HR ledningsgrupp).
- Inom löne-enheten arbetar en väl sammansvetsad grupp, med dagliga avstämningar i och med hemarbete, som gemensamt arbetar för bra stämning och delaktighet.
- Tydliga tidplaner har skapat en tydlighet i vad som ska göras och när. En utmaning för HR-enheten är att leveransmålen i många delar har samma deadlines. Arbetet hopar sig och det blir en stor arbetsbelastning under perioder, särskilt för HR-specialist. Det tar vi med oss och lär oss av för framtiden.

- Vidare är projekten beroende av andra samarbetspartners internt som kommunikation. Vissa moment som kommunikation ansvarar för har av olika anledningar inte kunnat levereras i tid. Det har påverkat vår leveransförmåga.
- Visst förankringsarbete gällande synkning av SAM och kommunens styr- och ledningssystem har saknats. Detta har påverkat beslutsgången i synkningen och fördröjt beslut.

Åtgärder:

- En förbättring är att delegera ansvaret i vissa aktiviteter till andra än HR-specialist.
- Tydligare kommunikation med andra samarbetspartners om vem som gör vad och när.
- Vid nytt projekt ta lärdom av KLGs beslutsprocess och ta höjd för detta vid planering av projekt. I dagens läge arbetar HR-specialist med att skapa relation med viktiga chefer i KLG som kan backa upp förslaget.

Åtgärder:

- Fortsatt hög arbetsbelastning både hos HR-ledningsgrupp, HR-enheten och Löne-enheten. Många möten i följd efter varandra och ej tillräckligt med tid för administration.
 - Utvecklingsarbete inom löne-enheten prioriteras bort till förmån för dagligt löpande arbete, där arbetsbelastningen är stor. Trots detta finns en hög effektivitet gällande antal löner per årsarbetare. Ytterligare resurs ska tillsättas för att ge utrymme för delaktighet i utvecklingsarbete. Innan tillsättning ser vi först över hur vi ska vara organiserade och hur vi ska arbeta.
- Vi har en kultur med hög ambitionsnivå och engagemang vilket delvis bidrar till strama tidplaner. Vi skapar tidplaner för projekt och uppdrag som lätt kan ruckas på när något utanför vår kontroll sker, och vi tillåter inte marginaler i tidplanerna. Detta gör att vi lätt kan hamna mycket efter i tidplaner, vilket i sin tur kan påverka kvalitet och leverans, men behöver inte nödvändigtvis påverka båda.
- Arbete med prioriteringar och möteskultur pågår

Kommunikationsstaben

- Vi har blivit mer medvetna kring vårt uppdrag som coacher och att vi kan påverka hur verksamheterna agerar. Detta är ett resultat av dialog kring vårt uppdrag i gruppen och att vi drar nytta av varandras kompetenser.
- Vi har upprätthållit leveransen trots hård arbetsbelastning på grund av flera kriser
- Nytt statistikverktyg är upphandlat och implementerat.
- Nytt press- och omvärldsbevakningsverktyg är upphandlat och implementerat.
- Ny webbaserad utbildning för webbredaktörer har sjuöatts, med god respons.
- Kommunikation kring klimatplan och dagvattenkampanj har varit framgångsrika och rönt en hel del uppmärksamhet.
- Kommunikationsstöd till bygglovsenheten och deras åtgärdsplan har gett goda resultat. Det har bland annat omfattat processtöd, implementering av nya verktyg, stora förändringar i informationen på tyreso.se och mediahantering

ITD

- VOU: Då vi inte haft SLA förut så pågår ett arbete med att ta fram dem.
- VOU: Arbete pågår också på att ta fram frågor i värdeskapande som ställs i samverkan med verksamheterna
- IOS: En liten nedgång på lösningsgrad på grund av ökad arbetsbelastning i kombination med viss frånvaro.

IOS: Arbete med framtagande av SLA i en intern arbetsgrupp pågår. Därefter ska förankring med verksamhet genomföras.

4. Hållbar ekonomi – kostnadseffektiv, balanserad och cirkulär

Avdelningens/ Enhetens mål	Indikator	Utfall	Mål- nivå	Bedöm- ning
Staberna ska ta steg i riktning mot en ökad cirkulär ekonomi samt arbeta för kostnadseffektivitet				Gul
	Staberna följer sina kompetensutvecklingsplaner för ökad kunskap om cirkulär ekonomi.	Kom: Grön HR: Röd Ek: Gul ITD: Grön		Gul
	Staberna bedriver sin verksamhet med tilldelade resurser. (även kommundirektör rapporterar)	Kom: Grön HR: Röd Ek: Grön ITD: Grön		Gul

Måluppfyllelse/månad (uppdateras löpande under året)

Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
	Gul	Gul	Gul								

Delåret:

Ekonomistaben

Staben har tillsatt en miljögrupp som har börjat arbeta med förbättringsåtgärder. Ekonomimålet att bedriva verksamheten inom tilldelade resurser har uppnåtts. Dock är det inte odelat positivt då det beror av lägre personalkostnader och att satsningar på att genomföra kodplansprojekt och initiera upphandling av nytt verktyg för budget, uppföljning och prognos inte kunnat påbörjas.

- Resursbrist i staben, samt sjukskrivna chefer, har gjort att arbetsgrupperna inte kunnat ta sig tid att välja lämpliga indikatorer för detta målområde.
- Rekrytering och inskolning av nya resurser samt återhämtning av sjukskrivna gör det möjligt att återigen fokusera på utvecklingsinsatser.

HR-staben

- Budgeten för löne-enheten är i balans.

- HR-enheten har haft dialog med Controller för att förstå de ekonomiska ramarna. Det resulterade i att vi kunde justera genom att korta ner uppdrag för externa konsulter när vi insåg att kostnaderna började skena.
- Tack vare ett gott stödmaterial från HR-strateg har HR-enheten kunnat ha goda reflektioner kring cirkulär ekonomi under April.

Åtgärder:

- För att reflektera kring cirkulär ekonomi på APT krävs först genomgång i vad som är cirkulär ekonomi. Denna genomgång har inte hunnits med hos löne-enheten.
- Det finns behov av att konkretisera vad vi ska åstadkomma med reflektionerna.

Kommunikationsstaben

- Vi har medvetet lyft aktiviteter kopplat till cirkulär ekonomi och hållbarhet i kommunikationen.
- Vi har ändrat i kommunikationsplansmallen för att "tvingas" formulera budskap kring hållbarhet, och vi har satt oss in i verksamheternas mål inom cirkulär ekonomi för att kunna relatera till dem i kommunikationen.
- Våra egen plan för förbättringar inom området har inte kunnat prioriteras under perioden, på grund av hög arbetsbelastning. Det mest är dock inte tidskritiskt, så vi hoppas kunna komma ikapp under året.

ITD

IOS: Vi ligger fortfarande lite efter i vår upphandlingsplan men arbete pågår för att komma ikapp.

Ekonomisk rapport

CENTRALA FUNKTIONER	Period			Helårsprognos			Prognos förändring
	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos	Budget	Avvikelse	
Centrala stabsfunktioner							
Kommundirektör	-5 961	-13 827	7 866	-41 865	-41 865	0	0
Ekonomistaben	-7 803	-8 690	887	-27 749	-27 749	0	0
HR staben	-7 548	-8 290	742	-28 759	-27 159	-1 600	0
IT & digitalisering staben	-11 180	-14 704	3 524	-46 218	-46 218	0	0
Kommunikation staben	-2 671	-2 902	231	-9 840	-9 840	0	0
Total	-35 163	-48 413	13 250	-154 431	-152 831	-1 600	0
Övriga centrala funktioner							
Kommunalförbund	-13 589	-14 650	1 061	-43 950	-43 950	0	0
V0 19 Politisk verksamhet	-9 880	-10 237	357	-29 810	-30 710	900	0
TOTAL CENTRALA FUNKTIONER	-58 632	-73 300	14 668	-228 191	-227 491	-700	0

De centrala stabsfunktionerna redovisar per april ett överskott på 13 250 tkr i förhållande till budget och prognostiserar ett underskott om 1 600 tkr på helår.

Helårsprognos - avvikelse mot budget

- **HR-staben** prognostiserar på helår ett underskott om 1 600 tkr som beror på en organisationsförändring som gjordes sent under föregående år och där den ekonomiska regleringen inte kunnat genomföras till 2022. Behovet är belyst i behovsanalysen inför 2023.

Periodavvikelser mot budget

På grund av brister i uppföljningssystemet har enbart personalkostnaderna kunnat periodiseras i budgeten enligt önskan. Intäkterna och de övriga kostnaderna är periodiserade med en tolfedel. Detta förklarar överskottet på övriga kostnader för perioden.

- Avvikelsen på 7 866 tkr hos **kommundirektören** härleds till medel inom medelsreserven och klimat- och miljömedel som planeras att användas under året. Än har det inte beslutats om när medlen ska utnyttjats.
- Avvikelsen på 1 061 tkr inom **kommunalförbund** beror på att kvartalsfakturor kommer i efterskott och möjligheten till att periodisera budgeten inte finns.
- Avvikelsen på 3 524 inom **IT- och digitaliseringsstaben** beror dels på de digitaliseringsmedel som finns inom enheten och där specifika projekt kommer periodvis under året.

VO19 Politisk verksamhet

Politisk verksamhet redovisar per april ett överskott på 357 tkr i förhållande till budget och redovisar ett prognostiserat överskott på helåret på 900 tkr. Lokalkostnader är 500 tkr lägre än budgeterat, kostnaden för aulan i Tyresö gymnasium går i år på annan förvaltning. Vidare uppskattar verksamheten att 400 tkr av budgeterade medlen inte kommer förbrukas.

Uppföljning riskhantering

Typ av risk	Risk (& risknivå)	Åtgärd	Bedömning	Kommentar (ev)
Medarbetare	Ek: Hög arbetsbelastning Riskvärde 20	Arbetsbelastning följs fortlöpande i pulsmätningar. Vid avvikelser vidtas justeringar och omfördelning av arbetsuppgifter.	Gul	Pulsmätning pågår. Omfördelning görs men räcker inte till varför rekrytering och försök till inhyrning pågår
	Kom: Hög arbetsbelastning som leder till stressrelaterade problem. Riskvärde: 16	Extra kommunikatörsresurs under 2022. Upphandling av kommunikationsbyrå. Uppmärksamma varandra på tecken på stress. Lyfta till chef om stress uppstår. Anpassa resurser vid arbetstoppar, alternativt prioritera arbetsuppgifter (chef) Ventilera tillsammans, be om hjälp i gruppen. Göra prioriteringar med hjälp av årshjul etc tillsammans med den verksamhet man jobbar mot. Förtydliga uppdraget.	Gul	Stressnivån kopplat till arbetsbelastning har sjunkit något under våren, som en följd av genomförda åtgärder och att vakanser fyllts. Finns farhågor om att detta kommer vända framöver, och att åtgärderna då inte räcker till
	HR: Från Centrala staberna: Hög arbetsbelastning (samtliga staber) Riskvärde 16	Planer/åtgärder tas fram på varje stab Inom HR-enheten har vakanser bemannats. Inom Löne-enheten pågår ett utvecklingsarbete för att se över arbetsbelastning och fördelningar av	Gul	

		<p>arbetsuppgifter. Extra resurs för avlastning anställd visstid i avvaktan på tillsättning av vakans/tjänst.</p>		
	<p>HR: Löne-enheten: <i>Från Årlig utredning 2021:</i> Organisatorisk och social arbetsmiljö - Har vi alltför mycket att göra med t.ex. många ”deadlines”, övertidsarbete etc.? Har ständiga deadlines, men är sårbara och får mycket att göra vid frånvaro, och har svårt att lägga tid på utveckling.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sällananvändare – ger oss merjobb idag, mycket frågor • Utbildning utåt – ger oss merjobb idag, mycket frågor • Digital utveckling – utvecklingstid <p>Riskvärde 15</p>	<p>Ta in arbetsuppgifter för sällananvändare – mindre frågor Utbildningstillfällen – håller ihop/sammanställer material gemensamt med HR? Utvecklingstid Sammanställt underlag för behov i löneenheten för att uppfylla uppdraget och arbete tillsammans med HR-direktör pågår.</p>	Gul	
	<p>HR: Löne-enheten: Personalarkivet hålls inte uppdaterat Avvaktar införande av e-arkiv. Kostnaden ökar för att ta in extra personal. Kvaliteten blir</p>	<p>Ta in extra personal vid behov. Arbete pågår, ännu inte helt uppdaterat arkiv.</p>	Gul	

	<p>lidande då arkivet inte hålls kontinuerligt uppdaterat Riskvärde 16</p>			
	<p>HR-enheten: HR-specialist mot rehab, arbetsmiljö och kompetensförsörjning. En stor, omfattande och bred roll som kan medföra hög arbetsbelastning för den personen och resulterar i att vi behöver prioritera ambitionerna med koppling till Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. Riskvärde 20 Konsekvensanalys: Eftersom viss del av samordning behöver ske av kompetensförsörjning kommer resurser få tas av befintliga medarbetare. Det finns dock inte det utrymme eller strategiska kompetensen inom HR vilket gör att HR dels behöver prioritera bort andra insatser inom företrädesvis Arbetsmiljöarbetet och</p>	<p>HR-specialist kommer att få prioritera inom sina områden beroende på de uppdrag som kommer från politiken/KLG. Det innebär att vi får ha fokusområden under perioder/år. En plan för fokus 2022 finns. Chef och medarbetare har löpande avstämningar. Behovet lyft i behovsanalys för 2023.</p>	<p>Gul</p>	

	<p>Rehabilitering samt utbilda en medarbetare i strategisk kompetensförsörjning. Effekten kommer att bli lägre och vi kommer inte få samma tempo och utveckling inom kompetensförsörjningsarbetet som verksamheterna önskar.</p>			
	<p>HR-enheten: Dokumentation av ärenden – Likahandling, GDPR säkert, dokumentera. Finns mkt känslig info så som hälsotillstånd, kränkande särbehandling osv. Risk att det blir rörigt, otydligt och ej säkert hanterat enligt GDPR. Svårt med uppföljning centralt. Riskvärde 20</p>	<p>Vi har äskat medel för ett personalsystem. Under tiden skapas läsbara dokument på G: Oftaannuell insamling vid övergripande analys. Behovet lyft i behovsanalys för 2023.</p>	<p>Gul</p>	
	<p>HR-enheten: Mellan HR och förvaltningarna så saknas en gemensam bild av HR:s uppdrag samt möjlighet till leverans.</p>	<p>Tidplaner för följande finns och följs via måluppföljning:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förväntansamtal ska ske mellan HR-konsulter (ev 		

	Riskvärde 16	<p>även lönespecialister) och verksamhetschefer.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teamen – ska presentera sig för förvaltningarnas ledningsgrupp. - HRs uppdrag i ledningsgrupper. <p>Strukturerade avstämningsmöten var 3e månad med 1a linjechefer.</p>	Grön	
	<p>HR-enheten: Förvaltningarna behöver förstå HRs nya arbetssätt samt var vi befinner oss. Under våren behöver HR ha en del inre fokus för att säkra kompetens. Samtidigt väntar vi in nya kollegor som påbörjar sin anställning i mars/maj/juni. Risk för minskad möjlighet till stöd. Riskvärde 16</p>	<p>Kommunicera till cheferna om HR transformation med nytt arbetssätt och bemanningsläge. Ganska hårda prioriteringar under jan-maj ska HR inte ta extra initiativ till utvecklingsområden. Vi fokuserar på nytt arbetssätt på HR, politiska uppdrag och uppdrag från KLG samt det operativa arbetet.</p> <p>Vi har haft två inhyrda konsulter till sista april som täcker del av vakanserna.</p>	Gul	
	<p>HR-enheten: HR-enheten har sex lönebidragare med särskilda behov och två ”rehab” medarbetare. Dessa har ärvts. Vi behöver ha dialog med verksamheterna</p>	<p>Dialog med verksamheterna om övertag av lönebidragare och ”rehab”-medarbetare. Om det inte tas över av verksamheterna kan det bli aktuellt att titta på övertalighet.</p>	Gul	

	<p>som kan ta över och handleda personerna. Detta tar ca. 30-40% av en tjänst och ingår inte i HRs uppdrag. Riskvärde 25</p>			
	<p>HR-enheten: HRs byggsten gällande den taktiska och strategiska utvecklingen inom kompetensförsörjning är svår att arbeta med pga brist på resurser. Risk= HR kan inte stödja inom strategisk kompetensförsörjning Riskvärde 20</p>	<p>HR vill göra mkt inom våra byggstenar. Det är viktigt att utifrån politiska uppdrag och uppdrag från KLG tydliggöra vad vi kan leverera på. Vi har äskat ytterligare resurs för detta område till 2023.</p>	Gul	
Kvalitet	<p>Ek: Kommunens BI system (Bestyr) står inför upphandling – ger effekter för ekonomiuppföljningen och betydande arbete att skaffa ersättare Riskvärde 16</p>	<p>Ett nytt uppföljningssystem för ekonomi kommer att innebära att en del problem lösas. Det kommer dock att innebära ett stort arbete. Problemet att säkra att räkenskapsmaterial (budget för åren) finns kvar även efter avtalets upphörande kvarstår, men bör kunna finna en lösning.</p>	Röd	<p>Arbetet med att kravställa på ett nytt system har inte kunnat påbörjas med hänsyn till resursbrist. Riskvärdet har ökat till 20 eftersom vi nu vet att leverantören inte kan åtgärda buggar i systemet. Åtgärd: Öka bemanning för att kunna kravställa.</p>
	<p>Kom: Avstannande utvecklingsarbete pga resurs/tidsbrist. Riskvärde: 16</p>	<p>Extra kommunikatörsresurs under 2022. Upphandling av kommunikationsbyrå. Effektivisering av processer.</p>	Gul	<p>Åtgärderna har inte räckt till för att fortsätta arbetet i den omfattning som planerats. Eventuellt behov av att revidera planen framöver.</p>

	<p>HR-enheten: Satsning för säkrad ledningsfunktion med strategisk inriktning för HR är ej budgeterad inom HRs budget. Den ska under 2022 hanteras inom alla stabers ekonomi.</p> <p>Risk= Budget ej i balans för HR-staben</p> <p>Riskvärde 25</p>	<p>Vi har äskat medel för den tjänsten till 2023.</p>	<p>Gul</p>	
	<p>HR: Från centrala staberna: Ojämn leveransnivå från staberna som resultat av en hög arbetsbelastning</p> <p>Riskvärde 16</p>	<p>Planer/åtgärder tas fram på varje avdelning/stab</p> <p>Vi följer tidplaner inom hela HR-staben och arbetsbelastning i vår måluppföljning för att se hur leveranser påverkas.</p>	<p>Gul</p>	
	<p>HR-stabens budget innehåller kostnader som vi inte har tillräcklig insyn och kontroll över och som inte ingår i HRs kärnverksamhet (facklig tid, lönebidragare, företagshälsovård, systemkostnader Heroma).</p> <p>Vi har budgetansvar utan möjlighet att påverka de beslut som genererar kostnader.</p> <p>Riskvärde 16</p>	<p>Under 2021 har ingen förändring i budgetfördelningar ägt rum. Ett arbete för att renodla vissa delar och skapa större mandat inom några områden har påbörjats men risken kvarstår under 2022 och 2023.</p>	<p>Gul</p>	

Leverans	Ek: Svaga underlag till stora beslut (stora verksamhetsförändringar) Riskvärde 16	Verka för att projektmodellen följs i denna typ av beslut.	Gul	Jobbar för att säkra att projektmodellen används vid stora beslut.
	Ek: Kan inte stödja förvaltningar med uppföljnings- och prognosarbetet i den omfattning som är vårt uppdrag. Riskvärde 15	Rekrytera och omfördela resurser.	Gul	Fungerar i stort sett till alla verksamheter förutom SBK. Omfördelning av resurser riskerar leverans mot andra verksamheter. Tillfällig omfördelning har gjorts i den omfattning som bedömts möjlig utan att påverka kvalitet och leverans mot andra förvaltningar. Rekrytering pågår samt ny resurs på plats under maj.
	ITD: Hantering av konsultkonton Riskvärde 15	Ta fram en rutin och systemstöd för att säkerställa att konsultkonton enbart är aktiva när de behövs. Arbete med rutiner är påbörjat. Behöver implementeras fullt ut.	Gul	Ska vara löst 2022-09-30
	ITD: Förlust av information vid infrastruktur- eller systemhaveri Riskvärde 16	Införa ny backup-lösning samt i detalj, tillsammans med verksamheten definiera krav kring återskapande av information vid förlust. Under 2021 är ambitionen alla verksamhetskritiska system. Slutföra arbetet med verksamheterna.	Gul	Ska vara löst 2022-09-30
	ITD: Uppgradering av prodmiljö istället för testmiljöer först på verksamhetskritiska system Riskvärde 16	En del verksamhetskritiska system har idag ingen testmiljö. Vi ska tillsammans med verksamheterna ta fram en plan för att komma till ett läge där de verksamhetskritiska systemen ska ha en	Gul	Ska vara löst 2022-09-30

		testmiljö. Innan sista juni 2021 ska en lista med system som behöver en testmiljö ha tagits fram. Försenad. Lista och plan klar till 2022-09-30		
	ITD: Personuppgiftsläckage då vi tillsammans med extern part hanterar information från verksamhetssystem utanför själva systemet. Riskvärde 16	Säkras upp med PUB-avtal samt efterlevnad av informationssäkerhetspolicy. KLASSA system och testmiljöer. Löpande arbete pågår. PUB-avtal för de system vi ansvarar för är i stort klart.	Gul	Ska vara löst 2022-12-31
	HR: Från centrala staberna: Stora beslut (verksamhetsförändringar, investeringar mm) fattas på svaga beslutsunderlag (ekonomistaben) Riskvärde 16	Genom att bättre följa kommunens projektmodell kan bättre beslutsunderlag åstadkommas. Under 2022 ska vi i ledningsgruppen utbilda oss i projektmodellen.	Gul	
Ekonomi	ITD: Bristande livscykelhantering av avtal Riskvärde 16	Förbättrad kontroll på de avtal vi har och när de går ut. Påbörja upphandlingar i god tid. Utöka samarbetet med upphandlingsenheten. Sätta och följa upphandlingsplan. Löpande arbete. Samarbete med upphandlingsenheten. Resurskrävande.	Grön	Ska vara löst 2022-08-31

Instruktioner: Följs upp regelbundet, minst vid varje delårsuppföljning. Planerade åtgärder följs upp genom att markera rött, gult och grönt beroende på om åtgärden kopplad till risken är försenad, påbörjad eller genomförd. För de risker där åtgärderna inte haft önskad effekt, krävs andra eller kompletterande åtgärder som förs in i riskhanteringsplanen.

Uppföljning av kommundemensamma uppdrag och politiska prioriteringar

Uppdrag	Vad ska vi uppnå med uppdraget?	Uppdrags-givare	Klart datum (åå-mm)	Status	Kommentar	Bidrar till målområde (1-4)

Instruktioner: Följs upp regelbundet, minst vid varje delårsuppföljning. Grön= uppdraget genomförs enligt plan och kommer levereras i tid, Gul= uppdraget är påbörjad men går inte enligt plan eller riskerar att inte levereras i tid, Röd= uppdraget är inte påbörjad. Vid rött, kommentera även orsak till varför uppdraget inte är påbörjad.

Övrig redovisning

Aktivitet	Kommentar	Bedömning
Fortsatt utveckling av tillgänglig kommunal information	Kommunikationsstaben har detta som kontinuerligt arbetssätt. Kontakt med kommunala funktionshinderrådet kommer tas.	Grön

Instruktioner: Följs upp regelbundet, minst vid varje delårsuppföljning. Grön= aktiviteten genomförs enligt plan och kommer levereras i tid, Gul= aktiviteten är påbörjad men går inte enligt plan eller riskerar att inte levereras i tid, Röd= aktiviteten är inte påbörjad. Vid rött, kommentera även orsak till varför aktiviteten inte är påbörjad. Länk till [tillgänglighetsplan 2022](#).

Samhällsbyggnadskontoret

Mål

Kommunövergripande mål:

Medarbetare i Tyresö kommun är motiverade och delaktiga i kommunens utveckling

1. Motiverade medarbetare hos Sveriges bästa offentliga arbetsgivare

Kommunövergripande mål: *Medarbetare i Tyresö kommun är motiverade och delaktiga i kommunens utveckling*

Samhällsbyggnadskontorets mål	Avdelning	Utfall	Mål-nivå	Bedömning
Med god sammanhållning driver vi samhällsbyggnadsprocessen, där varje medarbetares kompetens tillvaratas.		100%	≥66%	Grön
	Strategi och samhällsutvecklingsavdelningen	Grön		
	Projektavdelningen	Grön		
	Samhällsmiljö- och infrastrukturavdelningen	Grön		

Tabell 1 Samhällsbyggnadskontorets delårsresultat för mål 1. Bedömningen baseras på avdelningarnas utfall.

Instruktioner för bedömning: Grönt = 2 gröna 1 gul, Gult = max 1 röd, Rött = mer än 1 röd


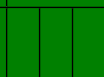


Sjukfrånvaro

Samhällsbyggnadskontoret har lägre ackumulerad sjukfrånvaro för delåret (6,02 %) i jämförelse med kommunstyrelseförvaltningen (7,17 %). Trenden från januari till april är nedåtgående vilket skildras i tabellen nedan. Andelen långtidssjukskrivningar är 2,13 procent vilket är lägre än föregående år då siffran var 3,26 procent. Andelen långtidssjukskrivna i procent är något lägre än förvaltningen (2,25 %). För de långtidssjukskrivna har insatser införts omedelbart för att öka möjligheten till snabb återgång och långsiktighet i rollerna. Under vintern har en medveten satsning på ledarskap, struktur och samling kring ett kontor påbörjats i syfte att öka trygghet, tillgänglighet, transparens och generell tillit.

Sjukfrånvaro Samhällsbyggnadskontoret					
År	Ackumulerad	Januari	Februari	Mars	April
2022	6,02 %	9,47 %	5,04 %	6,09 %	3,31 %
2021	5,98 %	5,64 %	6,52 %	5,98 %	5,73 %

Tabell 2 Sjukfrånvaro Samhällsbyggnadskontoret januari till april

Måluppfyllelse per månad

Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Grön	Grön	Grön	Grön								
											

Tabell 3 Färgen representerar det totala resultatet för alla tre avdelningar. Under skildras resultat per avdelning i ordningen strategi, projekt, samhällsmiljö.

Det här delåret

Vad har gått bra och varför?

- Medarbetare upplever en positiv stämning till följd av att fler kommit tillbaka till kontoret istället för att arbeta hemma. Något som medarbetare tycker gör arbetet roligare, stärker känslan av sammanhållning och tillhörighet samt underlättar samarbete.
- Medarbetare upplever att rollfördelning och förväntningar på respektive medarbetare blivit tydligare. Något som bland annat resulterar i att kollegor har lättare att ta hjälp av och stötta varandra.

Vilka fortsatta utmaningar kan vi identifiera?

- Hög arbetsbelastning hos vissa grupper och hög personalomsättning bland medarbetare och chefer resulterar i att medarbetare upplever brister i återkoppling och stöd.
- Hög arbetsbelastning gör att medarbetare upplever mindre tillgänglighet till varandra.
- Medarbetare anser att lagandan inom Samhällsbyggnadskontoret har påverkats av pandemin och önskar bättre sammanhållning.

Vilka åtgärder har vi vidtagit eller planerar att vidta och varför?

- Ledningsgruppsutveckling pågår kring process, tillitsbaserat ledarskap, trygghet och samlandet kring ett samhällsbyggnadskontor.
- En handlingsplan för talangrekrytering kommer behövas under delår två för att säkra kompetens långsiktigt.
- Rekrytering har pågått under våren för att avlasta vissa grupper med extra hög arbetsbelastning. Där möjligheten finns har även konsultstöd tagits in.
- Flera medarbetare är involverade i möten över enhets- och avdelningsgränser vilket leder till ökad kunskapsspridning och samverkan.
- Det har genomförts kontorsgemensamma sociala aktiviteter för hela SBK.

Ett arbete med förväntningar, struktur och processer har påbörjats på Strategiavdelningen och börjat ge resultat.

Kommunövergripande mål:
Tyresö kommun driver en verksamhet med god kvalitet.

2. Kvalitetsförbättringar skapar vi tillsammans, hela tiden

Samhällsbyggnadskontorets mål	Avdelning	Utfall	Mål-nivå	Bedömning*
Med en god ton och öppenhet vågar vi utmana och utveckla våra processer, dialoger och arbetssätt.		66%	≥66%	Grön
	Strategi och samhällsutvecklingsavdelningen	Grön		
	Projektavdelningen	Grön		
	Samhällsmiljö- och infrastrukturavdelningen	Gul		

Tabell 4 Samhällsbyggnadskontorets delårsresultat för mål 2. Bedömningen baseras på avdelningarnas utfall. Instruktioner för bedömning: Grönt = 2 gröna 1 gul, Gult = max 1 röd, Rött = mer än 1 röd

Måluppfyllelse per månad

Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Gul	Gul	Grön	Grön								

Tabell 5 Färgen representerar det totala resultatet för alla tre avdelningar. Under skildras resultat per avdelning i ordningen strategi, projekt, samhällsmiljö.

Det här delåret

Vad har gått bra och varför?

- Projektet DigiGrow har utifrån ett underifrånperspektiv utarbetat fram metoder och förslag på digitala processer för att kvalitetssäkra data och öka interaktionen med kommuninnevanarna.
- Implementering av projektstödsverktyget Antura inleddes under delåret.
- Samhällsmiljö- och infrastrukturavdelningen uppmärksammar att användare varit nöjda med den nya interna webbkameran.

Vilka utmaningar kan vi identifiera?

- Hög arbetsbelastning riskerar gå ut över kvalitet-och förbättringsarbete. Exempel på kvalitetsrelaterat arbete som riskerar bortprioriteras är kunskapsutbyte.
- Avdelningen samhällsmiljö och infrastruktur var röda i början av delåret och varit gula mars och april. Detta har bland annat att göra med personalfrånvaro, personalbrist, säsongsbaserat

arbete som sätter igång efter vinterhalvåret samt högt uppsatta mål som drar ner resultaten något.

- Det behövs en tydligare bild över vart samhällsbyggnadskontoret är på väg.
- Det behövs ett tydliggörande av ansvar mellan avdelningarna när det kommer till att hantera upprättade förstudier.
- Det finns en otydlighet kring styrgruppens funktion och utförande som behöver förändras och förankras.

Vilka åtgärder har vi vidtagit eller planerar att vidta och varför?

- Ledningsgruppen har formerat sig under inledningen av april och håller en heldag för alla chefer under juni för att tydliggöra vision, mål och ledarskapet framåt.
- En översyn av förstudieprocessen har initierats för att säkerställa långsiktig kvalitet och hållbara prognoser.
- En översyn av styrgruppsprocessen är initierad.
- Kontoret genomför en projektöversyn för utvalda projekt. Projektöversyn kommer genomföras 1 – 2 gånger per år och är ett sätt att stötta projekten och fånga upp och utveckla verksamhetens arbete, processer och rutiner så väl som erfarenhetsåterföring från projekten. Översynen förankras brett.

Strategiavdelningen har arbetat med ett förtydligande kring kompetenser vilket gett resultat. Avdelningen arbetar nu vidare med att identifiera och klargöra processer, mallar och rutiner.

3. Tyresö kommun levererar bra välfärdstjänster som skapar goda livsvillkor – här finns plats för alla













Samhällsbyggnadskontorets mål	Avdelning	Utfall	Mål-nivå	Bedömning
Vi levererar en samhällsbyggnadsstruktur som möter behovet hos Tyresöborna i dag och för kommande generationer.		33%	≥66%	Gul
	Strategi och samhällsutvecklingsavdelningen	Grön		
	Projektavdelningen	Gul		
	Samhällsmiljö- och infrastrukturavdelningen	Gul		

Tabell 6 Samhällsbyggnadskontorets delårsresultat för mål 3. Bedömningen baseras på avdelningarnas utfall. Instruktioner för bedömning: Grönt = 2 gröna 1 gul, Gult = max 1 röd, Rött = mer än 1 röd

Indikator	Utfall	Mål-nivå	Bedömning
Antalet färdigställda bostäder i lägenheter och småhus per 1000 invånare.	0,55 st/1000 inv. Totalt 27 st färdigställda bostäder under perioden januari – april.	6,2 st/1000 inv. Tidigare målnivå för helåret är 300 färdigställda bostäder.	Gul

Tabell 7 Antalet färdigställda bostäder i lägenheter och småhus per 1000 invånare.

Måluppfyllelse per månad

Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Gul	Gul	Grön	Gul								
											

Tabell 8 Färgen representerar det totala resultatet för alla tre avdelningar. Under skildras resultat per avdelning i ordningen strategi, projekt, samhällsmiljö.

Det här delåret

Vad har gått bra och varför?

- Enheterna samhällsbyggnadsservice och bygglovskoordinatorer har fått bra betyg i en mätning av kundnöjdhet där de bland annat fått beröm för ett bra bemötande, trevlighet och professionalitet.
- Resultat av medborgarundersökning hösten 2021 publicerades under våren och påvisade anmärkningsvärt positiva resultat för avfallsverksamheten.

Vilka utmaningar kan vi identifiera?

- Flera projekt på projektavdelningen har under delåret haft avvikelser relaterat till risker, tid och ekonomi. De risker som identifierats i projekten beror mestadels på externa faktorer. Exempelvis resulterar det svåra läget i omvärlden till en begränsad tillgång till material, försämrade leveranser och höjd prissättning. En del av resultatet beror på interna faktorer. Dessa är identifierade och åtgärdas under våren.
- I både kvalitet- och leveransmålet redovisar SAMI gult på grund av säsongsbaserat arbete där gatuenheten fått in en hög andel synpunkter/felanmälningar kopplade till sandupptagning vilket följer årstiden. Sandupptagning planerar att vara helt klart till i mitten av maj. En annan anledning till gult resultat är att samhällsbyggnadsservice har högt uppsatta mål vad gäller kompetensutveckling.

Vilka åtgärder har vi vidtagit eller planerar att vidta och varför?

- En projektöversyn har genomförts för projektavdelningen och avdelningens ledningsgrupp arbetar för en tydligare uppföljning av rapporterna för att möjliggöra bättre återkoppling och stöd i projektarbetet.
- Under april månad är utfallet från projekten det hittills bästa för året och avdelningen redovisar grönt resultat för både projektrapporterna och enheterna. Utfallet beror på ett ihärdigt arbete med att tydliggöra ramarna för och i projekten och ett starkt projektarbete för att komma framåt. Arbetet börjar nu ge ett resultat men kommer att fortgå löpande.
- Projektavdelningen har arbetat med ett investeringsprogram vilket bidragit till att tydliggöra och formalisera de ekonomiska ramarna för projekten.
- Strategiavdelningen har gjort en egen förankringsprocess som bidrar till transparens i processen vilket gör det lättare att identifiera behov.
- En process kring kundfokus har inletts på SBK med mål om ökad transparens och tydlighet kring pågående processer.

En prioritering genomfördes på SBK under januari för att fokusera resurser och garantera leveranser trots låg bemanning.

Kommunövergripande mål:

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

4. Hållbar ekonomi – kostnadseffektiv, balanserad och cirkulär

Samhällsbyggnadskontorets mål	Avdelning	Utfall	Målnivå	Bedömning
A. Samhällsbyggnadskontoret driver samhällsbyggnadsprocessen enligt den cirkulära ekonomins villkor – kostnadseffektiv, balanserad och klimatneutral		100%	≥66%	Grön
	Strategi och samhällsutvecklingsavdelningen	Grön		
	Projektavdelningen	Grön		
	Samhällsmiljö- och infrastrukturavdelningen	Grön		

Tabell 9 Samhällsbyggnadskontorets delårsresultat för mål 4a. Bedömningen baseras på avdelningarnas utfall. Instruktioner för bedömning: Grönt = 2 gröna 1 gul, Gult = max 1 röd, Rött = mer än 1 röd

Måluppfyllelse delår indikator cirkulär ekonomi

Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Gul	Gul	Grön	Grön								
Grön	Grön	Grön	Grön	Grön	Grön	Grön	Grön	Grön	Grön	Grön	Grön

Tabell 10 Färgen representerar det totala resultatet för alla tre avdelningar. Under skildras resultat per avdelning i ordningen strategi, projekt, samhällsmiljö.

Det här delåret

Vilka utmaningar kan vi identifiera?

- Samhällsbyggnadsservice och bygglovshanteringen upplever utmaningar med hur de ska arbeta med och påverka målet för cirkulär ekonomi.
- Svårigheter att bevara material inom befintliga fastigheter påverkar det cirkulära perspektivet. Arbetet med att återvinna rivningsmaterial är ett sätt att säkerställa cirkularitet.

Vilka åtgärder har vi vidtagit eller planerar att vidta och varför?

- Ett antal cirkulära flöden är identifierade och implementerade inom projekt, processer och i driften.
- Strategiavdelningen har under delåret tagit fram fem förslag på cirkulära lösningar, varav tre presenterats för berörda/ansvariga verksamheter. Det diskuteras vidare hur andra cirkulära förslag ska kommuniceras till berörda/ansvariga verksamheter.


- Upphandla leverantör och återbrukar av begagnade möbler.
- Upphandla cirkulära arbetskläder enligt ny guide.
- Införa ett system för att hantera/köpa/reparera (skolan) in begagnade möbler
- Restauranger (måltidsservice) köper mat som ska slängas från lokala butiker.
- Nedanstående är övriga förslag som strategiavdelningen också presenterat vidare för ansvariga verksamheter.
 - Internservice har fått förslaget om återbruk av begagnade möbler.
 - Förslag om att använda mat som ska kastas i skolan har skickats till måltidsservice.
 - Fornudden gamla skola kommer från och med nästa beställning använda sig av eldningsolja av förnybart ursprung.
 - Eldningsolja av förnybart ursprung till oljepannan på Fornuddens gamla skola istället för fossil olja.
- Enheterna inom SAMI har arbetet med flera förbättringsåtgärder relaterat till cirkulär ekonomi. Ex.
 - Insamling av böcker i separat fraktion leder både till ökad cirkularitet eftersom materialet kan bli pappersförpackningar och till halverade kostnader för behandlingen eftersom böckerna inte skickas till förbränning.
 - Separat insamling av lastpallar från kommunala verksamheter är en åtgärd för att minska andelen restavfall som går till förbränning istället för återanvändning.

All personal tankar Ecopar B, miljökravet är implementerat i upphandlingsförandet och de som gör upphandlingar på vår enhet är informerade.

Samhällsbyggnadskontorets mål	Avdelning	Utfall	Mål-nivå	Bedömning*
B. Verksamheterna och projekten bedrivs inom ramen för tilldelade resurser.			≥90%	
	Strategi och samhällsutvecklingsavdelningen	Gul		
	Projektavdelningen	Gul		
	Samhällsmiljö- och infrastrukturavdelningen	Grön		

Tabell 11 Samhällsbyggnadskontorets delårsresultat för mål 4b. Bedömningen baseras på avdelningarnas utfall. Instruktioner för bedömning: Grönt = 2 gröna 1 gul, Gult = max: 1 röd, Rött = mer än 1 röd

Måluppfyllelse delår indikator ekonomi

Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Gul	Grön	Gul	Gul								
											

Tabell 12 Färgen representerar det totala resultatet för alla tre avdelningar. Under skildras resultat per avdelning i ordningen strategi, projekt, samhällsmiljö.

Det här delåret

Vilka utmaningar kan vi identifiera?

- Prognosen för projektavdelningen är osäker och genomlysning av tid och utgifter mot investering pågår. Preliminär prognos är -2,1 mnkr. Avdelningen ligger generellt lågt både för intäkter och personalkostnader. Intäkter kommer att delvis att balanseras upp med medel från medelreserven för vilka ett gemensamt äskande från projektavdelningen för 2022 kommer att göras kvartal 2. Med anledning av det arbete som pågår rapporterar projektavdelningen gult för driftbudgeten.
- Strategiavdelningen upplever utmaningar med att ta fram och säkerställa en ekonomisk konsekvensbeskrivning av drift. En ny rutin och en ny mall för konsekvensbeskrivning krävs som åtgärd.

Vilka åtgärder har vi vidtagit eller planerar att vidta och varför?

- En plan för att öka insyn, kontroll och transparens i processerna har inletts. Syftet är att säkerställa långsiktig kvalitet och hållbarhet affären.
- SAMI identifierar att ett ökat byte av personal i säsongsbaserad verksamhet har ökat kundnytta, minskat behov av resurser och minskat antal klagomål kring exempelvis snöröjningen.

SAMI identifierar att delningen av maskiner via Outlooks bokningssystem (skapat av arbetsledarna) leder till ökad användning av maskiner och minskad inhyrning av maskiner via externa företag.

Ekonomisk rapport

Resultaträkning tkr	Period			Helårsprognos			Prognos förändring
	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos	Budget	Avvikelse	
VO 10 Skattekollektivet							
Externa och interna intäkter	112 528	113 127	-599	339 381	339 381	0	0
Kostnader							
Personalkostnader	-27 000	-25 296	-1 704	-92 564	-91 264	-1 300	600
Köp av verksamhet	-3 028	-4 265	1 237	-12 795	-12 795	0	0
Övriga kostnader	-132 349	-132 256	-93	-398 368	-396 768	-1 600	1 000
Summa kostnader	-162 377	-161 817	-560	-503 727	-500 827	-2 900	1 600
Resultat	-49 848	-48 691	-1 160	-164 347	-161 447	-2 900	1 600

Resultaträkning tkr	Period			Helårsprognos			Prognos förändring
	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos	Budget	Avvikelse	
VO 10 VA-kollektivet							
Externa och interna intäkter	31 189	40 277	-9 088	120 299	120 830	-531	-531
<i>Intäkter</i>	<i>33 805</i>	<i>40 277</i>	<i>-6 472</i>	<i>120 299</i>	<i>120 830</i>	<i>-531</i>	<i>-531</i>
<i>Balansjustering</i>	<i>-2 616</i>	<i>0</i>	<i>-2 616</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Kostnader							
Personalkostnader	-5 871	-5 017	-854	-18 494	-15 237	-3 257	-3 257
Köp av verksamhet	-1 633	-3 533	1 900	-7 901	-10 600	2 699	2 699
Övriga kostnader	-23 534	-31 664	8 130	-93 753	-94 993	935	1 089
Summa kostnader	-31 038	-40 214	9 176	-120 148	-120 830	377	531
Resultat	151	62	89	151	0	151	0

Resultaträkning tkr	Period			Helårsprognos			Prognos förändring
	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos	Budget	Avvikelse	
VO 10 Renhållningskollektivet							
Externa och interna intäkter	14 712	17 561	-2 849	52 683	52 683	0	0
<i>Intäkter</i>	<i>13 339</i>	<i>17 561</i>	<i>-4 222</i>	<i>52 683</i>	<i>17 561</i>	<i>35 122</i>	<i>0</i>
<i>Balansjustering</i>	<i>1 373</i>	<i>0</i>	<i>1 373</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Kostnader							
Personalkostnader	-2 113	-2 072	-41	-6 254	-6 254	0	0
Köp av verksamhet	-8 626	-12 077	3 451	-36 230	-36 230	0	0
Övriga kostnader	-3 973	-3 400	-573	-10 199	-10 199	0	0
Summa kostnader	-14 712	-17 549	2 838	-52 683	-52 683	0	0

Resultat	0	12	-11	0	0	0	0
Detaljer underliggande verksamheter	Period			Helårsprognos			Prognos förändring
	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos	Budget	Avvikelse	
VO 10 Skattekollektivet							
Kontorschef	-516	-899	384	-3 608	-3 608	0	0
Strategi och samhällsutveckling							
Strategi och samhällsutveckling chef	-417	-373	-44	-1 135	-1 135	0	0
Hållbarhet och mobilitet	-1 841	-2 457	616	-8 337	-9 237	900	900
Analys och tillväxt	-2 124	-1 498	-626	-5 953	-6 053	100	100
Vatten- Avfall- och VA-utveckling	-472	-678	206	-1 848	-2 048	200	200
VA avgift	0	0	0	0	0	0	0
	-4 854	-5 007	152	-17 273	-18 473	1 200	1 200
Projektavdelningen							
Projektavdelningen chef	-709	-576	-133	-2 136	-2 136	0	0
Investeringsrelaterad drift	-294	0	-294		0	0	0
Exploatering	-1 588	-1 187	-400	-4 865	-4 865	0	0
Projektering	-1 203	-550	-653	-3 018	-3 018	0	0
Planenheten	-444	-191	-253	-1 422	-1 422	0	0
Byggledning	-1 665	131	-1 795	-2 989	-1 489	-1 500	600
Landskap, vatten och miljö	-598	-645	48	-2 496	-2 496	0	0
Partnering	-657	-789	131	-2 386	-2 386	0	0
Masshantering	-231	0	-231	-500	0	-500	0
Trafik och avfall	-851	-1 169	318	-4 653	-4 953	300	300
	-8 241	-4 978	-3 263	-24 465	-22 765	-1 700	900
Samhällsmiljö och infrastruktur							
Samhällsmiljö och infrastruktur chef	-572	-552	-20	-1 699	-1 699	0	0
Avfall och kretslopp	0	0	0	0	0	0	0
Fastighetsenheten	-2 041	-1 371	-670	-6 400	-5 400	-1 000	-1 000
Gatuenheten	-24 767	-25 301	534	-78 873	-76 973	-1 900	0
Geodataenheten	-1 726	-2 312	586	-6 798	-7 048	250	250
Park och naturvårdsenheten	-6 857	-7 332	475	-22 682	-22 682	0	0
Utemiljö	357	-58	415	0	0	0	
VA-driftsenheten	0	0	0	0	0	0	0
Samhällsbyggnadsservice	-632	-882	250	-2 551	-2 801	250	250
	-36 238	-37 808	1 570	-119 003	-116 602	-2 400	-500
Summa	-49 848	-48 691	-1 158	-164 347	-161 447	-2 900	1 600

VO 10 – Samhällsbyggnadskontoret

Samhällsbyggnadskontoret redovisar inom skattekollektivet ett ackumulerat underskott på 1 160 tkr i förhållande till budget för perioden januari till april och prognostiserar ett underskott för helåret på 2 900 tkr.

Förutsättningar för att denna prognos ska kunna uppnås är:

- Slutredovisning av investeringsprojekten följer sina planerade avslut under året.
- ”Normalvinter” under året
- Förstudier följer budget, och att planerade samt pågående förstudier och planarbeten för samhällsfastigheter samt uppdrag inom klimat och miljö söker och får beslut om medel ur medelreserven respektive klimat och miljö potten.
- Inga oförutsedda översvämningar sker för VA verksamheten.
- Inga oförutsedda saneringskostnader och förgäveskostnader.
- Semesterlöneskulden förändras inte avsevärt från tidigare år.
- Betydande ökning av el- och drivmedelspriser. En viss höjd har tagits för högre priser i budget.

Prognosen för helåret baserat på ackumulerat utfall till och med april för perioden är 1 600 tkr bättre än motsvarande prognos i mars.

Prognosförändringar för perioden:

- **Hållbarhet och mobilitet** prognostiserar ett överskott om **900 tkr** på helåret. Det beror framförallt på vakanta tjänster som tillträds under hösten och andra ändringar inom personalstyrkan. I och med att personal tillträder senare under året än planerat kommer även konsultkostnaderna att utnyttjas i mindre grad jämfört mot budget. Konsultkostnaderna kommer att börja utnyttjas när personal har tillträtt och kan driva de uppdrag som är planerade.
- **Analys och tillväxt** prognosticerar ett överskott om 100 tkr, baserat på att förstudier pågår för samhällsfastigheter, där finansiering väntas ske via medelreserven.
- **Vatten, avfall och VA-utveckling** (exkl VA och renhållning) prognosticerar ett överskott om 200 tkr, baserat på att de insatser som var planerade under första tertiet inte genomförts, och att arbetet inte hinner kompenseras under resterande del av året.
- **Projektavdelningen** som helhet prognosticerar ett lägre underskott än föregående prognos om 900 tkr, baserat på att egen tid inte bokförts korrekt till investeringsprojekt och att det pågår förstudie- och planarbete för samhällsfastigheter som förväntas kunna finansieras via medelreserven.
- **Fastighet** prognostiserar ett underskott om **1 000 tkr** på helår. Det beror på brand i Bergfotensskola.
- **Geodataenheten** prognosticerar ett överskott om 250 tkr, baserat på delar av det överskott som redan uppstått inte kommer att förbrukas under resterande del av året.
- **Samhällsbyggnadsservice** prognosticerar ett överskott om 250 tkr, baserat på att det överskott som redan uppstått inte kommer att förbrukas under resterande del av året.

Periodavvikelser jämfört med budget:

- **Strategi och samhällsutveckling** (exkl VA och renhållning) visar som helhet ett utfall nära budget för perioden. Analys och tillväxt visar underskott baserat på eftersläpning i ansökan om medel för förstudier samhällsfastigheter. Övriga enheter har delvis högre utfall för

perioden, fördelat på både extra finansiering via medelreserven och lägre konsultkostnader än planerat.

- **Projektavdelningen** som helhet har underskott om 3 263 tkr för perioden. Av dessa är cirka 400 tkr ännu ej erhållna medel för förstudier samhällsfastigheter och cirka 600 tkr felaktigt bokförd tid som avser pågående investeringsprojekt. Detta justeras under maj.
- **Gatuenheten** har ett överskott på grund av satsningar som är säsongbetonade till sommarhalvåret.
- **Fastighet** har ett underskott som till största del beror på högre kostnader för el & fjärrvärme då budgeten är fördelad jämt över året.
- **Park och naturvårdsenheten** har ett överskott som dels beror på projekt som inte kunnat påbörjats under vårvintern.

Prognoser från tidigare perioder:

- **Gatuenheten** prognostiserar ett underskott på 1 900 tkr. Orsaken till det är högre avskrivningskostnader.
- **Bygglledning** prognostiserar ett underskott på 2 100 tkr. Det beror på budgeteringen av antalet timmar mot investering är felbudgeterat när vi ser till verksamhetens arbete. Det kommer göras en större genomlysning Prognosen påverkas också av högre rekryteringskostnader.
- **Masshantering** har en prognos på -500 tkr. Verksamheten är uppbyggd på så sätt att vi har kostnader för krossning av berg för att sedan sälja tillbaka krossprodukt till investeringsprojekt. Meningen med ansvaret är att det ska gå plus minus noll men idag är det endast en investering som köper krossprodukter och på grund av det så köps inte allt vi har krossat inom innevarande år. Det gör att ansvaret går minus i år. Krossning sker några få gånger om året och skapar då högre kostnader för perioden och sedan sker försäljningen löpande till projekt som då belastas med en kostnad för den krossade produkten. Detta gör att utfallet för verksamheten kan variera mellan åren med plus och minus resultat. Priset för krossköpet sätts genom avtal och kommer räknas fram för att verksamheten ska uppnå ett nollresultat. Med de projekt som nu pågår kommer masshanteringen ha ett överskott på krossat material.

Resultaträkning tkr	Period			Helårsprognos			Prognos förändring
	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos	Budget	Avvikelse	
VO 15 Bygglövsnämnden							
Externa och interna intäkter <i>varav statlig ersättning covid-19</i>	1 535	2 905	-1 370	7 995	8 715	-720	0
Kostnader							
Personalkostnader	-2 234	-2 642	408	-10 445	-10 445	0	0
Övriga kostnader	-2 755	-2 511	-245	-9 493	-7 533	-1 960	0
Summa kostnader	-4 990	-5 153	163	-19 938	-17 978	-1 960	0
Resultat	-3 455	-2 248	-1 206	-11 943	-9 263	-2 680	0

VO15 – Bygglövsnämnden

För perioden redovisar bygglövsenheten ett resultat på -1 206 tkr. Bygglövsprognostiserar ett underskott på 2 680tkr i slutet på året.

Det underskott som ligger för perioden kan till viss del ses som normalt inom den varierade efterfrågan av bygglov som är under ett år. Inom helårsprognosen avviker intäkterna med 720 tkr vilket beror på tidigare års feldebitering som behöver återbetalas. Sedan kommer det ökade kostnader vilket är inom programprojektet och de kostnaderna uppgår till 1 960 tkr..

Uppföljning riskhantering

Typ av risk	Risk (& risknivå)	Åtgärd	Bedömning	Kommentar (ev)
Medarbetare	<p>Kulturutmaningar av olika slag påverkar verksamheterna negativt.</p> <p><i>Risikvärde 16 (Sannolikhet 4, Konsekvens 4)</i></p>	Värdegrundsarbete anpassat efter varje enhets behov.	Gult	<p>SBK har just nu ett pågående arbete med att stärka ledarskapet och utveckla chefsgruppen.</p> <p>Chefers förmåga att leda i förändring och komplexitet ska stärkas och krav och förväntningar på chefs- och ledarrollerna på respektive nivå i organisationen kommer förtydligats.</p> <p>Det framgångsrika arbete som har bedrivits inom ramen för God ton på samhällsmiljö- och infrastrukturavdelningen kommer nu att skalas upp för hela Samhällsbyggnadskontoret.</p>
Kvalitet	Ojämn mognad bland medarbetare och chefer när det gäller kommunikation, målarbete, fokus på resultat, ekonomi och politisk	Utbildningsinsats anpassad efter varje medarbetare och chefs behov.	Gult	

	<p>förankring påverkar verksamheterna negativt.</p> <p><i>Risikvärde 16 (Sannolikehet 4, Konsekvens 4)</i></p>	<p>Gemensamma spelregler och rutiner tillämpas av hela kontoret.</p>		
Ekonomi	<p>Verksamhetens ekonomi är sårbar och ibland oförutsägbar då den är beroende av många yttre faktorer som konjunktur, väderlek mm.</p> <p><i>Risikvärde 20 (Sannolikehet 5, Konsekvens 4)</i></p>	<p>En beredskap för snabb omställning genom regelbunden uppföljning och aktiv omvärldsbevakning.</p>	Gult	<p>Sannolikheten för risken höjs till följd av en osäker omvärld vilket gör att riskvärdet uppgår till 20. Begränsad tillgång till material, försvårade leveranser och höjd prissättning är exempel på externa faktorer som påverkar SBK:s verksamhet och ekonomi.</p>

Uppföljning av kommundemensamma uppdrag och politiska prioriteringar

Uppdrag	Vad ska vi uppnå med uppdraget?	Uppdrags-givare	Klart datum (åå-mm)	Status	Kommentar	Bidrar till målområde (1-4)
Implementera källsortering i kommunens alla verksamheter	Källsortering och ökad medvetenhet och bidrag till långsiktig hållbarhet bland invånarna	KS	2022-12	Gul	Upplägget för uppdraget i sin helhet är inte beslutad. Arbetet med implementering i pilotverksamheterna utifrån medel i budget går enligt plan.	4
Hållbara transporter	Kommunen ska arbeta aktivt för att nå trafikstrategins mål för omställning till hållbara resmönster. Fler Tyresöbor ska välja hållbara transporter	KS	2022-12	Grön	SAMI bidrar till målet genom ett flertal upprustning-och förbättringsåtgärder för gång, cykel- och kollektivtrafik. Strategiavdelningen bidrar till genomförande av aktiviteterna som ingår i uppdraget, vilket rapporteras på förvaltningsnivå.	4
Tillgänglighetsprojekt	Se tillgänglighetsplan, avsnitt 6.	KSF		Gul		

Upprustning torp och kulturfastigheter		KSF	2022-12	Gul	Förstudie pågår på strategiavdelningen. Hällberga gård hyrs ut. Akutätgärder har genomförts på vissa torp.	3
Satsning invasiva arter och vassröjning	Riktad vassröjning vid Fornuddens bäckfåra, kommunens kanotled, kommunens skridskobana.	KS	2022-12	Grön	Planerad men inte utförd än pga av säsongbetonad verksamhet. Utförs under säsong.	3
Satsning ökat park- och naturunderhåll	Lekplatsfokus	KS	2022-12	Grön	Renovering av fallsandsytor på Trädgårdsvägens lekplats färdigställd, funktionskontroller och underhåll på alla lekplatser. 16 lekplatser har fått förstärkt belysning.	3
Satsning stärkt naturvårdsenhet	Utökad yta blommande äng, vård av ekmiljöer, skyltning reservat	KS	2022-12	Grön	Röjning av ekmiljöer vid Rävnalet avslutat, ekmiljöer vid Nyfors, 8 entréskyltar är uppsatta, Röjning av 2 forngravområden i Alby.	3
Satsning ökat vägunderhåll		KS	2022-12	Gul	Uppdraget är inte påbörjad för säsongen. Uppdraget riktar in sig på det gatugröna i vägområdet.	3

Trivsels- och trygghetskapande åtgärder	Trygghetsbelysning lekplatser, fler planteringar i kommunen. Utsmyckningar i samband med högtider.	KS	2022-12	Grön	Arbeten kring trygghetsbelysningsåtgärder pågår. Utsmyckningar utförs kring högtider.	3
Skola i skogen		KS	2022-12	Gul	Förstudie klar. SAMI väntar projektbeställning från BoU	

Uppföljning av aktiviteter till tillgänglighetsplanen

Aktivitet	Kommentar	Bedömning
Identifiera allmän plats och ta fram en plan för att utreda eventuella tillgänglighetsanpassningar.	<p>För nya områden/anläggningar följs samtliga regler och anvisningar enligt gällande lagstiftning. Det innebär att detta tillgänglighetsanpassas per automatik.</p> <p>För befintliga miljöer behöver en studie med kostnadsestimat genomföras för att identifiera platser och möjliga åtgärder. En dialog initieras under Q2.</p>	Gul
Tillgänglighetsanpassa Tyresö kommunhus.	<p>Tillgänglighetsåtgärder i kommunhuset har och fortsätter ses över. Kommunen behöver göra avvägningar mot kostnader med anledning av pågående utredning för ett nytt kommunhus. En dialog initieras under Q2.</p> <p>Samtliga felanmälningar sedan ett år tillbaka avseende hissarna i kommunhuset har setts över. Enligt bedömningen är hissarna välfungerande och tillgänglighetsanpassade.</p>	Gul
Tillgänglighet i kommunen.	Perspektivet på tillgänglighet lyfts inom varje projekt och i löpande drift. Ofta säkerställs god tillgänglighet med stöd av tillgänglighetskonsulter i de projekt som genomförs och i samtliga bygglov ställer lagen långtgående krav på tillgänglighet.	Grön

Ex på åtgärder som gjorts eller planeras:

- Buss 820 har i dagsläget hållplatslägen enbart med stolpe på betongfot. Tyresö kommun avser att få lägena permanentade (Kumla allé, Sofiebergsv, Långsjöv, Skälsätrav och Skogsängsv) och jorda stolparna samt ändra i gångbanorna till plattor med taktila mönster. Där det fortsatt kommer att vara vinkområde längs bussens linje ses sträckor med skymd sikt över (Sofiebergsv, Långsjöv och Skälsätrav) genom slyröjning eller dylikt.
- Belysning, förtäta avstånd på gång och cykelvägar som har långa avstånd mellan belysningsstolpar för att erhålla en högre trygghet, särskilt gc-vägar från Wättinge gårdsväg upp till Krusboda.
- Fasta hinder, ersätta betonghinder, bommar på gång cykelvägar med eftergivliga pollare för att öka trafiksäkerheten för oskyddade trafikanter som annars har en högre skaderisk vid påkörning.
- Cykelöverfarter Myggdalsvägen, upphöjda korsningar på gång cykelvägen längs med Myggdalsv. Cykelöverfarter fanns ej som (juridiskt) begrepp då gc-vägen breddades från gångbana till gång cykelväg 2013. Vi siktar främst på korsningarna Myggdalsv/Akvariev, Myggdalsv/Lingonv, Myggdalsv/Tranbärsv och Myggdalsv/Flåhackebacken.

<p>Erbjuda kommunala funktionshinderrådet en möjlighet att granska tillgänglighetsanpassade platser.</p>	<p>Under delåret har kommunala funktionshinderrådet varit delaktiga i frågor kring Wättingebacken samt i att ta fram en principlösning för utformning av refuger vid övergångar.</p>	<p>Gul</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------

Stöd- och servicekontoret

Mål

1. Motiverade medarbetare hos Sveriges bästa offentliga arbetsgivare

Kontorsmål	Indikator	Utfall	Mål-nivå	Bedömning
	<i>Medarbetarna tar ansvar, är engagerade och bidrar till verksamheternas utveckling</i>	40 %	60 %	Gul
	Juridik och utredning			
	Kansli			
	Måltidsservice och Lokalvård			
	Servicecenter			
	Upphandling			

Måluppfyllelse/månad (uppdateras löpande under året)

Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Röd	Grön	Gul	Gul								

Samlad bedömning för delåret

Kontoret har under perioden haft hög arbetsbelastning, i perioder hinner arbetet inte genomföras inom ordinarie arbetstid. Juridik och utredning har ett försämrat resultat i början av året. Under april har resultatet blivit något bättre. Efterfrågan på utredningar ökade i början av året samtidigt som enheten har tagit ett större ansvar inom styr- och ledningssystemet. Måltidsservice och lokalvårds personal är i behov av återhämtning efter tuff tid med hög belastning och hög frånvaro. Medarbetarna på Servicecenter har påbörjat ett utvecklingsarbete med att jobba i TEAM för att säkerställa kompetens som ska ge kommunmedborgarna enklare och snabbare svar på sina frågor.

Vad har gått bra och varför?

- Upphandlingskoordinator har deltagit i flera upphandlingar och avlastat upphandlare.
- Införande av den nya samberedningsprocessen med förvaltningscheferna.

Om gul/röd, redogör för varför och vilka åtgärder som vidtas eller planeras att vidtas?

- Analysera behov och resurser samt se över och förtydliga samarbetsformer med förvaltningarna.

- Interim chef finns nu på plats på Juridik och utredning och rekrytering av kommunjurist är i slutfasen.
- Kansliet planerar utbildningar och information till tjänstemän i förvaltningen i syfte att komma till rätta med att handlingar kommer in i tid.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron för kontoret är 7,09 procent per april, vilket är högre än vanligt. Trenden från januari och är nedåtgående.

2. Kvalitetsförbättringar skapar vi tillsammans, hela tiden

Kontorsmål	Indikator	Utfall	Mål-nivå	Bedömning
<i>Kompetent stöd och helhetssyn skapar förutsättningar för kvalitet och ständiga förbättringar</i>		20 %	60 %	Röd
	Juridik och utredning (JUE)			
	Kansli			
	Måltidsservice och Lokalvård			
	Servicecenter			
	Upphandling			

Måluppfyllelse/månad (uppdateras löpande under året)

Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Gul	Röd	Röd	Röd								

Samlad bedömning för delåret

Resultatet för delåret beror främst på att enheterna har prioriterat ner utvecklingsarbetet och fokuserat på leverans samt behov av att se över arbetssätt. Inom lokalvård har antal felanmälningar ökat. Måltidsservice mätningar som är gjorda tyder på en god matkvalitet.

Vad har gått bra och varför?

- Upphandlings rutiner inom enheten har börja sätta sig/rätt fokus på frågeställningar och kompetensutveckling.
- Medborgarservice på servicecenter utveckling av kunskapsdatabasen skapar bättre förutsättningar att ge medborgarna korrekt information och rådgivning i samråd med verksamheterna.
- Verksamheter som använder W3D3 i beredningsprocessen har en mer fungerande rutin

Om gul/röd, redogör för varför och vilka åtgärder som vidtas eller planeras att vidtas?

- Inom lokalvård har antal felanmälningar ökat. Lokalvård har justerat städ arean i syfte att skapa rätta förutsättningar. Tätare kvalitetskontroller och samtal med städleverantör löpande för bättre kvalitet.

Förstärker med personal och kompetens för att ge förutsättningar och tid att jobba med kvalitetsförbättringar.

3. Tyresö kommun levererar bra välfärdstjänster som skapar goda livsvillkor – här finns plats för alla

Avdelningens/ Enhetens mål	Indikator	Utfall	Mål- nivå	Bedöm- ning
<i>Medborgarfokus genomsvyrar verksamheternas arbete</i>		40 %	60 %	Gul
	Juridik och utredning (JUE)			
	Kansli			
	Måltidsservice och Lokalvård			
	Servicecenter			
	Upphandling			

Måluppfyllelse/månad (uppdateras löpande under året)

Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Gul	Grön	Gul	Gul								

Samlad bedömning för delåret

Upphandling se en brist i leveransförmågan när samarbetet brister i upphandlingsprojekt pga. tid eller kunskap i kravställning under pågående upphandlingar. I april har Samarbetet fungerat bättre i flertalet av pågående upphandlingar. Beror delvis på att upphandling blivit tydligare på förväntningarna och att samarbetet mellan beställare och upphandlare blivit bättre. Medicinskt ansvariga sjuksköterskan (MAS) har under perioden haft en hög belastning och att alla hälso- och sjukvårdsfrågor hamnar hos MAS. Kansliet har svårt att leverera i tid då underlag och handlingar inte kommer in i tid.

Vad har gått bra och varför?

- Inom Måltidsservice är Ekologiskt och KRAV rotat hos medarbetarna.

Om gul/röd, redogör för varför och vilka åtgärder som vidtas eller planeras att vidtas?

- Under perioden har underlag på Servicecenters medborgarundersökning varit låg på grund av tekniska problem. Tillsammans med IT och leverantören pågår felsökning.

Tillsammans med verksamheterna verka för ett än högre engagemang, kunskap hos beställare och deras chefer.

4. Hållbar ekonomi – kostnadseffektiv, balanserad och cirkulär

Kontorsmål	Indikator	Utfall	Mål-nivå	Bedömning
	<i>Verksamheterna har en ekonomisk medvetenhet och gör hållbara prioriteringar</i>	40 %	60 %	Röd
	Juridik och utredning (JUE)			
	Kansli			
	Måltidsservice och Lokalvård			
	Servicecenter			
	Upphandling			

Måluppfyllelse/månad (uppdateras löpande under året)

Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
	Grön	Grön	Röd								

Samlad bedömning för delåret

Ökad medvetenhet och kompetens inom cirkulära ekonomins villkor.

Upphandling har hållbarhetsmål i de upphandlingar som har genomförts under perioden

Måltidsservice arbete med matsvinn har pågått löpande under våren för att motivera alla att minska matsvinn. Lokalvård har uppföljning av inköp Kem-tekniska artiklar.

Vad har gått bra och varför?

- Återanvända befintliga möbler. Ökad medvetenhet och fokus på återbruk istället för nyinköp
- Medborgarservice tar med hållbarhetsperspektivet i dialog med medborgarna

Om gul/röd, redogör för varför och vilka åtgärder som vidtas eller planeras att vidtas?

- Enheterna på kontoret fortsätter utveckla både den egna kompetensen och verktyg för att bli än mer trygga i att det vi bidrar med gör skillnad.
- Måltidsservice har en negativ avvikande ekonomisk prognos pga. ökade livsmedelspriser. Avtalade grossister har uppskattat att ökningen sedan februari är 11 %.

Upphandlings prognos visar på ett negativt ekonomiskt resultat.

Ekonomisk rapport

Resultaträkning tkr	Period			Helårsprognos			Prognos förändring
	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos	Budget	Avvikelse	
Stöd och Servicekontoret							
Externa och interna intäkter	41 532	40 664	868	119 249	121 419	-2 170	0
Kostnader							
Personalkostnader	-31 861	-33 880	2 018	-104 506	-107 406	2 900	500
Köp av verksamhet	0	-17	17	-50	-50		
Övriga kostnader	-20 711	-23 128	2 417	-69 889	-66 789	-3 100	-4500
Summa kostnader	-52 573	-57 024	4 452	-174 444	-174 244	-200	-4 000
Resultat	-11 041	-16 361	5 320	-55 195	-52 825	-2 370	-4 000

Detaljer underliggande verksamheter <i>Stöd och servicekontoret per enhet (SSK)</i>	Period			Helårsprognos			Prognos förändring
	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos	Budget	Avvikelse	
Stöd och Servicekontoret centralt	-1 948	-1 614	-334	-5 397	-5 197	-200	-200
Servicecenter	-1 751	-2 478	727	-7 514	-8 314	800	100
Internservice	-1 471	-1 620	150	-4 846	-4 846	0	
Fordonspoolen/Facility	118	0	118	100	0	100	
Juridik och utredning	-3 725	-4 372	647	-14 034	-14 934	900	200
Kommunkansli	-1 332	-3 258	1 926	-9 633	-11 333	1 700	400
Säkerhet	-698	-139	-558	-250	-450	200	200
Näringsliv	-390	-452	62	-1 373	-1 373	0	
Måltidsservice	-2 128	-2 390	262	-10 728	-5 728	-5 000	-5 000
Lokalvård	2 627	67	2 560	1 300	0	1 300	300
Upphandling	-343	-105	-239	-2 820	-650	-2 170	
TOTAL SSK	-11 041	-16 361	5 320	-55 195	-52 825	-2 370	-4 000

Periodens ackumulerade resultat

Stöd och servicekontoret redovisar per april ett överskott på 5320 tkr i förhållande till budget och prognostiserar ett underskott för helåret på 2370 tkr.

På grund av brister i uppföljningssystemet har enbart personalkostnaderna kunnat periodiseras i budgeten enligt önskan. Intäkterna och de övriga kostnaderna är periodiserade med en tolfedel. Detta förklarar överskottet på övriga kostnader samt intäkter för perioden.

Periodens överskott på personalkostnader beror på vakanta tjänster och sjukskrivningar.

Helårsprognos - avvikelse mot budget

- Måltidsservice prognostiserar ett underskott på helår med 5 000 tkr. Detta till följd av ökade livsmedelskostnader. Avtalade grossister har uppskattat att ökningen sedan februari är 11 %, grossisterna har gått ut med information att samma procentuella ökning förväntas ske i maj, september och november. Måltidsservice livsmedelsbudget på 24 300 tkr förväntas alltså överskridas med 21 % om man slår ut ökningarna på helår. I dagsläget finns ingen plan för att begränsa detta underskott utan att nedprioritera kommunens policy och mål.
- Fordonspoolen/facility prognostiserar ett överskott på helår med 100 tkr. Beror till stor del på färre fruktkorgar då stora delar av personalen fortfarande jobbar på distans.
- Servicecenter prognostiserar ett överskott på helår med 800 tkr. Överskottet är en följd av att enhetschefens lön går på kontorets centrala ansvar fram till augusti och en vakant tjänst under rekrytering.
- Säkerhet prognostiserar ett överskott på helår med 200 tkr. Detta på grund av lägre avskrivningskostnader än budgeterat.
- Upphandling prognostiserar ett underskott på helår med 2170 tkr. Ändringen av finansieringsmodellen bestämdes sent förra året. Det gick från att debitera verksamheter per upphandling till att boka ut intäkter och kostnader i början av året. Uträkning av beloppen som skulle bokas ut i början av året kom för sent i budgetarbetet, andra verksamheter hade inte möjlighet att kompensera för ökade kostnader. Upphandling fick 2600 tkr mindre intäkter än vad de hade behövt för följa budget. Efter avstämning i mars ser vi att personalförändringar inom enheten kan begränsa underskottet med 430 tkr. Verksamheten ser en möjlighet att begränsa underskottet ytterligare under året på grund av vakanta tjänster.
- Kansliet prognostiserar ett överskott på helår med 1700 tkr. Utökad valbudget på 500 tkr beslutades i KS i mars, verksamheten prognostiserar ett överskott inom valbudgeten på 300 tkr. Enheten har vakanta tjänster och beräknas därför gå med 1400 tkr överskott på personalkostnader.

- Lokalvård prognostiserar ett överskott på helår med 1300 tkr. Lokalvårdskostnader har sänkts från föregående år, vilket också är budgeterat men inte i tillräcklig utsträckning. Den nya upphandlingen och att enheten ökar städning med intern personal har resulterat i ett överskott. Ett tilläggsavtal har upprättats med upphandlad leverantör, men avtalet blev mindre kostsamt än vad vi räknade med i mars.
- SSK centrala ansvar prognostiserar ett underskott på helår med 200 tkr. Konsultkostnader för informationssäkerhet har blivit dyrare än tidigare uppskattat.
- Juridik och utredning prognostiserar ett överskott på helår med 900 tkr. Prognosen utgår från att enheten inte kommer anställa de vakanta tjänsterna i samma omfattning som budgeterat. Det ökade prognostiserade överskottet i april är till följd av att verksamheten inte fått in en interimschef förrän i maj, i marsuppföljningen uppskattades att interimschefen skulle vara på plats från april.

Avvikelse mot föregående prognos

Måltidsservice -5000 tkr

Ökade livsmedelskostnader.

Servicecenter +100 tkr

Vakant tjänst under rekrytering

Juridik och utredning +200 tkr

Uteblivna konsultkostnader i april för interimschef och jurist.

SSK central -200 tkr

Konsultkostnader för informationssäkerhet som blivit högre än budgeterat.

Säkerhet +200

Lägre avskrivningskostnader än budgeterat.

Kansliet +400 tkr

Vakant tjänst som inte beräknas tillsättas förrän i december 2022, i marsuppföljningen prognostiserades att tjänsten skulle tillsättas efter sommaren. Förändringen har också att göra med flytt av en lön som felaktigt debiterats kansliets ansvar januari-april.

Lokalvård +300 tkr

Tilläggsavtal som resulterade i lägre kostnader än vad vi prognostiserat i mars.

Uppföljning riskhantering

Typ av risk	Risk (& risknivå)	Åtgärd	Bedömning	Kommentar (ev)
Medarbetare	Svårighet att rekrytera specialkompetens (16)	Lyfta fram allt som är bra med kommunen så det syns	Gul	Medarbetare med akademisk utbildning är svårrekryterat.
	Ökad arbetsbelastning pga valår (20)	Strukturera arbetet inom nytt valår och se om det går att fördela ut inom SSK så att det inte belastar så hårt	Grön	
Kvalitet	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		Redovisas kommunövergripande
	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/Dataskyddsombud		Redovisas kommunövergripande

Leverans	Vi lyckas inte möte 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.	Röd	Åtgärd ej påbörjad, pga. personalbrist.
	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.	Röd	Åtgärd ej påbörjad, pga. personalbrist
Ekonomi	Vi kan inte bemöta och ge råd, stöd och utbildning i föräldrarollen pga. neddragningar. (25)	Bevaka att det avsätts medel för brottsförebyggande arbete	Grön	Stöd till föräldrar. <ul style="list-style-type: none"> • ABC (alla barn i centrum) fortgår och har delvis även digitaliserats. • KOMET som riktar sig till föräldrar som har en lite mer utmanande föräldraroll. • ”Älskade förbannade tonåring” som är ett universellt stöd till tonårsföräldrar. • Råd och stödsamtal. • Mobila teamet (skola, vårdnadshavare och elev)

Uppföljning av kommungemensamma uppdrag och politiska prioriteringar

Uppdrag	Vad ska vi uppnå med uppdraget?	Uppdragsgivare	Klart datum	Status	Kommentar Kort kommentar om vidtagna åtgärder och kommentar som förklarar status.	Bidrar till mål-område
<p>Höjd ambitionsnivå kring ekologisk och klimatsmart mat i alla kommunens verksamheter.</p>	<p>Andelen ekologiska livsmedel ska vara minst 50 procent och andelen vegetariska maträtter ska öka. Totalkonsumtionen av kött ska minska och en ökad andel av det kött som serveras ska vara svenskt.</p>	<p>Uppdrag i kommunplan</p>	<p>Dec 2022</p>	<p>Gul</p>	<p>Färre enheter når upp till målen om andel vegetariska maträtter och minskad köttkonsumtion i april än väntat. Uppföljning och dialog med köken samt utbildningsinsatser planeras före juli.</p> <p>Resultatet för andelen svenskt kött är bättre än väntat, ökat till närmare 87 procent (målvärde 85 %). Andelen ekologiska livsmedel är nästan i nivå med satt ambition, 49 procent.</p>	<p>4</p>