

# Delår 1 Nämndrapport

---

Överförmyndarnämnden för Eskilstuna och  
Strängnäs kommuner

## Sammanfattning

Verksamheten första kvartalet 2016 har i stor utsträckning dominerats av handläggning gällande god man för ensamkommande barn. Ytterligare resurser har tillförts den delen av verksamheten. Det har varit möjligt genom den utökade budgetram som tilldelats nämnden. Trots det har det inte gått att undvika att övrig verksamhet har påverkats. Vid månadsskiftet mars/april saknade 150 ensamkommande barn i Eskilstuna och Strängnäs en god man. Bland dem fanns barn som vistats i kommunen sedan november 2015.

Under perioden har nämnden haft ett flertal kontakter och möten med ställföreträdarnas intresseorganisationer.

I mars genomfördes en utbildning om godmanskap för ensamkommande barn för nämndens ledamöter och ersättare.

Nämnden medverkade vid den temadag som Mälardalens högskola anordnade den 29 februari.

Eskilstuna direkt kommer vara ingång för den som söker god man eller vill bli god man och kommer att kunna svara på många av de allmänna frågor som idag ställs till verksamhetens expedition.

Ställföreträdarnas årsräkningar och redogörelser för 2015 ska vara inlämnade före den 1 mars (gäller inte gode män för ensamkommande barn, som lämnar redogörelser kvartalsvis). Det är därför ännu för tidigt att göra en prognos för när granskningen kommer att vara klar. Vid kvartalsskiftet var emellertid fler årsräkningar och redogörelser granskade i år jämfört med samma tidpunkt i fjol.

Trots en hög arbetsbelastning är sjukfrånvaron låg. Flera medarbetare uppvisar dock stressrelaterade symptom. För att kortsiktigt lösa det mest akuta kommer arbetsfördelningen att göras om. För att på sikt skapa bra arbetsförutsättningar behöver ytterligare resurser tillföras i enlighet med nämndens begäran den 21 mars om resursförstärkning.

Nämndens budget är i balans. I och med att Eskilstuna kommun förstärkt budgeten för arvoden till gode män och förvaltare är prognosen att budgeten kommer att vara i balans även vid årsskiftet.

## Hållbar utveckling

Hållbar utveckling visar utåtriktat vad kommunkoncernen ska åstadkomma för invånare, brukare och kunder.

### ***Att värna demokrati***

#### **Skapa möjligheter till insyn, dialog och inflytande**

##### **Processmål**

##### **— Invånarna är nöjda med möjligheten till inflytande**

*Visar hur väl demokratin fungerar.*

*Nivån för målet ska öka till 45 procent för både kvinnor och män till år 2019, att jämföras med 37 2015.*

*Uppgifterna hämtas från rapporten "Medborgarundersökning" som framställs av SCB. Redovisning i februari året efter.*

*Frågeavsnitt C. Om invånarnas inflytande i kommunen. (Frågeområden: Tillgänglighet, Information, öppenhet, Påverkan, Förtroende)*

Nämndens åtagande	
<p>◆ <b>Alla invånares, upplevelse av insyn, dialog och inflytande ska förbättras och fördjupas. Målet är uppnått när Nöjd-inflytande-index från SCB:s medborgarundersökning uppgår till minst index 45 (2016). Arbetssätt för att bättre involvera barn och ungdomars synpunkter i den kommunala organisationen ska fortsätta att utvecklas. (KS samtliga bolag, nämnder)</b></p>	<p><i>Syftet är att skapa förutsättningar för invånare i Eskilstuna kommun att kunna vara delaktiga och uppleva förtroende för den kommunala servicen. Kommunen kan skapa förutsättningar för invånarna att vara delaktiga och påverka i den kommunala politiska processen och i kommunala verksamheter, och därmed bidra till ökad nöjdhet. Det är viktigt att påpeka att det finns andra faktorer som påverkar känslan av delaktighet och inflytande samt att det varierar mycket i olika grupper i samhället (utifrån till exempel kön, ålder, utbildning och socioekonomiska faktorer). En utgångspunkt är att det behövs ett stabilt utvecklingsarbete över tid, där såväl de politiska organen som verksamheterna är berörda och arbetar med frågan. Det finns många olika metoder när det gäller att skapa inflytande och delaktighet och det bör anpassas utifrån ansvarsområde och situation vilken metod som bör användas. Utifrån åtagandet kommer en strategi arbetas fram i processteamet för insyn, dialog och inflytande.</i></p>
<p><b>Kommentar</b> Dialog har inletts med Mälardalens högskola om hur en brukarundersökning bland huvudmannen kan genomföras.</p>	
<p>◆ <b>Införa Eskilstuna Direkt och stärka e-tjänster och eskilstuna.se för att förbättra tillgängligheten för invånare, brukare och kunder. (KS, alla nämnder)</b></p>	<p><i>Syftet är att öka tillgängligheten och servicen, förbättra vårt bemötande samt effektiviserar organisationen. Invånare, kunder och brukare ska kunna få svar på frågor och uträtta enklare ärenden hos kommunen i ett samlat kontaktcenter, Eskilstuna direkt. Förutom att arbetet samordnas genom Eskilstuna direkt krävs utvecklingen av en mer tjänstebaserad webbplats och e-tjänster dygnet runt.</i></p>
<p><b>Kommentar</b> Eskilstuna direkt kommer att ansvara för information om att söka god man; om att bli god man samt göra kontroller mot Polisens belastningsregister och Kronofogdens register.</p>	
<p>◆ <b>Under 2016 ska nämnden pröva att genomföra en brukarundersökning bland huvudmännen</b></p>	<p>Nämnden har att granska att ställföreträdarna sköter sina uppdrag på ett sätt som gynnar huvudmännen. Det görs framför allt genom granskning av årsräkningar och redogörelser. Genom en brukarundersökning kan nämnden få en uppfattning om hur huvudmännen upplever det stöd de får av en god man eller förvaltare. Åtagandet är överflyttat från 2015</p> <p><i>Kommentar:</i> Dialog har inletts med Mälardalens högskola om hur en brukarundersökning bland huvudmannen kan genomföras.</p>
<p>◆ <b>Nämnden ska under 2016 vid minst fyra tillfällen bjuda in ställföreträdarnas intresseorganisationer till överläggningar</b></p>	<p>Intresseorganisation för gode män och förvaltare finns i båda kommunerna. (Eskilstuna God man och förvaltarförening samt Strängnäs förening för frivilliga samhällsarbetare.</p> <p><i>Kommentar:</i> Ett första möte genomfördes i februari.</p>

## Tillhandahålla stöd till förtroendevalda

Nämndens åtagande	
<p>◆ <b>Under 2016 kommer två utbildningar att genomföras för nämndens ledamöter och ersättare</b></p>	<p><i>Kommentar:</i> En utbildning med tema ensamkommande barn genomfördes i mars.</p>

## Genomföra granskning och tillsyn av verksamhet

Processmål	
<p>■ Flera av invånarna ska vara nöjda med hur kommunkoncernen sköter sina verksamheter.</p>	
Nämndens åtagande	
<p>◆ <b>Nämndens ska 2015 genomföra internkontroll inom 2-3 områden.</b></p>	<p><b>Kommentar</b> Nämnden beslutade på sitt sammanträde i januari inom vilka områden internkontroll ska genomföras. Granskningen är ännu inte påbörjad.</p>

### Att tillgodose behovet av vård och sociala tjänster

Processen ger det stöd den enskilde behöver för att utifrån sina egna förutsättningar och behov kunna leva ett så självständigt, aktivt och meningsfullt liv som möjligt. Processen syftar till varaktiga förbättringar med tillämpning av evidensbaserade metoder för behovsanpassad vård och omsorg.

Nämndens åtagande
<p>— <b>Samtliga nämnder och bolag deltar i det koncerngemensamma arbetet med verkställandet av den nya strategin för en god och jämlik folkhälsa. (KS, alla nämnder och bolag)</b></p> <p><i>Målet är att minska skillnaderna i hälsa och samtidigt öka trygghet, delaktighet och demokrati genom att verkställa den nya strategin för god och jämlik hälsa. Det innebär bland annat arbete i form av socioekonomiska beräkningar, stadsdelsutvecklingen, ANDT- (alkohol, narkotika, doping, tobak) och fortsatt arbete med mötesplatser i stadsdelar, kompensatoriskt genom aktiv kultur- och fritidsverksamhet och bostadssociala åtgärder.</i></p>
<p><b>Kommentar</b> Ännu ej påbörjat.</p>

### Ge stöd och vård till barn och unga, vuxna samt äldre

Nämndens åtagande
<p>■ <b>Handläggning av anmälningar, utredningar och yttranden ska genomföras inom 4 månader (120 kalenderdagar)</b></p>
<p><b>Kommentar</b> Vid uppföljning per 31 mars hade 52 % av inkommande anmälningar, utredningar och yttranden handlagts inom 4 månader. Av de 48 % som ännu inte är handlagda utgör ansökan om god man för ensamkommande barn 82 %.</p>
<p>◆ <b>Samtliga i tid inlämnade och kompletta årsräkningar samt redovisningar ska vara granskade den 31 augusti</b></p>
<p><b>Kommentar</b> Per 31 mars hade 179 av 1 122 inlämnade årsräkningar granskats och i förekommande fall arvoderats.</p>
<p>◆ <b>Granskning av sluträkningar ska genomföras inom 1 månad från det de är inlämnade och kompletta (30 kalenderdagar)</b></p>
<p><b>Kommentar</b> Vid uppföljning per 31 mars hade 16 % av inlämnade sluträkningar granskats inom en månad.</p>
<p>■ <b>Ensamkommande barn ska få en god man inom en vecka (7 kalenderdagar)</b></p>
<p><b>Kommentar</b> På grund av det stora antalet ansökningar om god man för ensamkommande barn prioriteras yngre barn och barn placerade i familjehem.</p>

Vid månadsskiftet mars/april saknade 150 ensamkommande barn i Eskilstuna och Strängnäs en god man. Bland dem fanns barn om som vistats i kommunen sedan november 2015. Det stora antalet ansökningar om god man för ensamkommande barn som lämnats till nämnden har påverkat all övrig verksamhet.

### Att främja näringsliv och arbete

Nämndens åtagande
<p>— <b>Jobb- och utbildningssatsning genom 240 i yrkesutbildning, 150 trainee och 160 ungdomstraineer med praktik och studier genomförs under året. (AVN, alla nämnder och bolag)</b></p> <p><i>Samtliga nämnder och bolag förväntas bidra med traineeplatser och, där så erfordras, praktikplatser i anslutning till satsningen. AVN är ansvarig för satsningen.</i></p>
<p>— <b>Kommunkoncernen ska med stöd av befintligt stödpaket anställa (tillsvidareanställning) 90 personer med funktionsnedsättning t o m 2016 och totalt 150 personer t o m 2017.</b></p>

<b>Nämndens åtagande</b>
<b>(AVN, alla nämnder och bolag)</b> Samtliga nämnder och bolag förväntas bidra med anställningar för personer med funktionsnedsättning. Projektledningen inom AVN nivåsätter denna förväntan beroende på förvaltnings- och bolagsstorlek.
<b>Kommentar</b> Ännu ej påbörjat.

## Effektiv organisation

### Processkvalitet

Överförmyndarnämnden arbetar långsiktigt med att systematiskt planera, utföra, följa upp och förbättra verksamheten. Därför används kommunens metod för kvalitetsutveckling, PUFF. Ett modernt arbetssätt utvecklas bland annat genom att använda idéer och förbättringsförslag för att förenkla administrationen och för att utveckla kärnverksamheten. Även i utveckling av den inre processkvaliteten står slutleverans till brukare och kunder i fokus.

### Tillgodose behovet av kvalitetsutveckling

<b>Processmål</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Andel (procent) av verksamheter i förvaltningar och bolag ha en enkel handlingsplan för hur verksamheten ska utvecklas genom kartläggning och analys ur jämställdhetsperspektiv.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>2019 ska antalet idéer/förbättringsförslag uppgå till 700</b> <i>Antal idéer/förbättringsförslag</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>2019 jobbar alla anställda på en miljöcertifierad arbetsplats</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>2019 uppgår andelen förverkligade idéer/förbättringsförslag till 10 %</b> <i>Antal idéer/förbättringsförslag</i></li> </ul>
<b>Nämndens åtagande</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>2016 ska verksamheten ha analyserats utifrån ett jämställdhetsperspektiv och en handlingsplan för utveckling ska ha tagits fram.</b> <i>Kartläggning och analys ur jämställdhetsperspektiv ska, i de fall de blottlägger ojämställdhet, följas av ett utvecklings-/förbättringsarbete för att nå målet om att alla kommunens verksamheter ska leverera jämställda tjänster/service, fördela resurser jämställt och ha ett lika gott bemötande för kvinnor och män, flickor och pojkar. Enkel handlingsplan i Stratsys ska innehålla följande rubriker/svara på följande frågor: 1) Det här har vi sett i kartläggning och analys av vår verksamhet ur jämställdhetsperspektiv (ojämställdheter som bör åtgärdas). 2) Det här ska vi göra för att öka jämställdheten/få bort ojämställdheten. 3) Ansvarig/-a för att göra förändringen är (namn, befattning). 4) Följande resurser finns till förfogande för arbetet (personal/timmar, ekonomiska...) 5) Tidplan. Det ska vara klart (datum, månad, år). För att sätta "grönt" gäller det att verksamheten har en aktuell handlingsplan vid mättilfället. Underlag finns på internportalen om "Jämställdhet i utåtriktad verksamhet".</i></li> </ul>
<b>Kommentar</b> Ännu ej påbörjat. Under 2015 deltog samtliga nämndens medarbetare i en utbildning om mäns våld mot kvinnor. Förvaltningen har antagit en handlingsplan för arbete mot våld i nära relationer.
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Alla chefer och minst en medarbetare ska ha gått kompetenssatsningen Modiga Idéer, ledarskap för innovation 2016 i syfte att stärka innovationskraften hos alla medarbetare och att utveckla verksamheten. För VON gäller att detta ska vara genomfört under första halvåret 2017. (KS, alla nämnder och bolag)</b> <i>Som en del i att skapa klimat som främjar innovation och förbättringar och för att ge medarbetare i organisationen kunskapsgrund/verktyg ska alla chefer och en av chefen utvald nyckelperson utbildas i innovationsprocessens olika steg. Parallellt med utbildningen genomförs ett innovationsprojekt. Sedan ska alla medarbetare introduceras av chef och nyckelperson på arbetsplatsen. Varje</i></li> </ul>

<b>Processmål</b>
<i>enhet avgör hur och när tex på arbetsplatsträffar, planeringsdagar eller i vardagen när utmaningar eller problem uppstår.</i>
<b>Kommentar</b> Åtagande är framflyttat till hösten 2016.
— <b>Chefen för överförmyndarkontoret ska till juni 2016 ha gått utbildningen Modiga idéer samt genomfört arbete på kontoret senast 2016.</b>
<b>Kommentar</b> Åtagande är framflyttat till hösten 2016.
◆ <b>Lätt att hitta på eskilstuna.se: 89 procent (Strategisk inriktning)</b>
<b>Kommentar</b> Beslut finns om rutiner för hantering av e-post och telefon vid frånvaro.

### Tillgodose behovet av kommunikation

<b>Processmål</b>
— <b>2019 upplever 70 % nytta av internportalen</b>
— <b>2019 får 90 % svar på e-post inom 2 dagar</b>
— <b>2019 får 80 % kontakt med handläggare via telefon</b>
— <b>2019 uppfattar 90 % ett gott bemötande vid telefonkontakt</b>
<b>Nämndens åtagande</b>
◆ <b>Svar på e-post inom två dagar: 100 procent (Strategisk inriktning)</b>
<b>Kommentar</b> Beslut finns om rutiner för hantering av e-post och telefon vid frånvaro.
◆ <b>Kontakt med handläggare vid telefonkontakt: 100 procent (Strategisk inriktning)</b>
<b>Kommentar</b> Beslut finns om rutiner för hantering av e-post och telefon vid frånvaro.
◆ <b>Gott bemötande vid telefonkontakt: 95 procent (Strategisk inriktning)</b>
<b>Kommentar</b> Beslut finns om rutiner för hantering av e-post och telefon vid frånvaro.

### Tillgodose behovet av IT stöd

<b>Processmål</b>
— <b>2019 ska minst 60 % av ärenden komma in via e-tjänst - inom utvalda viktiga områden</b>
<b>Nämndens åtagande</b>
◆ <b>2016 ska en e-tjänst för överförmyndarkontoret ha införts.</b>
<b>Kommentar</b> Viss information om tillgängliga tjänster för digitala tjänster har inhämtats.

### Medarbetare

Överförmyndarnämnden är mån om en god och hälsosam arbetsmiljö, medarbetares påverkansmöjligheter och delaktighet, modigt ledar- och medarbetarskap, samt mångfald som en framgångsfaktor för att nå uppsatta mål. Verksamheten har under en längre tid varit under stark press. Trots utökade personalresurser lider flera medarbetare av stressrelaterade symptom.

### Tillgodose behovet av kompetensförsörjning

<b>Processmål</b>
— <b>Andelen medarbetare födda utanför Norden ska öka.</b> <i>Visar att den kommunala organisationen speglar etniciteten i Eskilstuna som ort. Nivån för indikatorn ska öka till 8 procent för både kvinnor och män under år 2012, att jämföras</i>

Processmål
<i>med 6,7 procent för kvinnor och 8,6 procent för män år 2010. Målet 2019 är 10 %</i>
<p>■ <b>Andelen medarbetare som är stolta över att arbeta inom Eskilstuna kommun ska öka.</b>  <i>Visar att medarbetarna är nöjda.            Nivån för indikatorn ska öka till 84 procent för både kvinnor och män under år 2012, att jämföras med 80,4 procent för kvinnor och 79,0 procent för män år 2010. Målet för 2019 är att 82 % är stolta.</i></p>
<p>■ <b>2019 ska index för hållbart medarbetarengagemang uppgå till 83</b></p>
<p>■ <b>Den totala sjukfrånvaron hos medarbetarna uppgår 2019 till max 5,9 %</b></p>
Nämndens åtagande
<p>■ <b>Samtliga medarbetare ska vara stolta över att arbeta inom Eskilstuna kommun</b></p>
<p><i><b>Kommentar</b> Mäts genom kommungemensam medarbetarundersökning som är planerad till hösten 2016.</i></p>
<p>■ <b>Medarbetarna ska anse att de känner till nämndens åtaganden samt riktlinjer</b>  <i>Mäts genom medarbetarenkätens frågeområde Målkvalitet  <u>Kommentar:</u> Mäts genom kommungemensam medarbetarundersökning som är planerad till hösten 2016.</i></p>
<p>■ <b>Medarbetarna ska uppleva att närmaste chef visar dem uppskattning för arbetsinsatser</b>  <i>Mäts genom medarbetarenkätens frågeområde Ledarskap  <u>Kommentar:</u> Mäts genom kommungemensam medarbetarundersökning som är planerad till hösten 2016.</i></p>
<p>■ <b>Medarbetarna ska uppleva att stressen i arbetet har minskat</b>  <i>I medarbetarsamtalen 2014 uttryckte samtliga medarbetare att de upplevde stressrelaterade symtom som sömnsvårigheter och högt blodtryck. Resultatet för medarbetarenkätens frågeområden Arbetstakt samt Arbetsrelaterad utmattning ska förbättras  <u>Kommentar:</u> Mäts genom kommungemensam medarbetarundersökning som är planerad till hösten 2016.</i></p>
<p>◆ <b>Arbetsplatser med hög sjukfrånvaro ska genomföra en fördjupad kartläggning av arbetsmiljön och ta fram en handlingsplan. (KS, alla nämnder och bolag)</b>  <i>Syftet med att undersöka och kartlägga arbetsmiljöförhållanden på arbetsplatser med hög sjukfrånvaro är att förebygga olyckor och sjukdomar i arbetet samt främja hälsa. Målet är att ingen ska drabbas av ohälsa eller skador på grund av sitt arbete i Eskilstuna kommun.  <b>Kommentar</b> Sjukfrånvaron bland överförmyndarkontorets medarbetare är relativt låg. Flera medarbetare upplever emellertid stressrelaterade symptom som kan kopplas till den höga arbetsbelastningen. Genom utökade personalresurser, överföring av arbetsuppgifter till Eskilstuna direkt samt förändringar i arbets- och ansvarfördelningen bör den upplevda stressen kunna minska.</i></p>
<p>■ <b>Nya metoder för kompetensförsörjning och intern rörlighet arbetas fram (samverkan inom PLG HR). Respektive förvaltning ska under 2016 presentera en förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplan (KS, alla nämnder)</b>  <i>Syftet är att, på kort och lång sikt, tillgodose verksamhetens behov av kompetens genom att ta fram nya metoder för att säkra kompetensförsörjning och intern rörlighet.            Kompetensförsörjningsplanen ger en översiktlig bild av befintlig kompetens och framtida behov av kompetens. Ett systematiskt arbete med kompetensförsörjningsplaner säkrar rätt kompetens på rätt plats i rätt tid vilket är avgörande för att nå verksamhetens mål.  <b>Kommentar</b> Ännu ej påbörjat. En viktig grund för kompetensförsörjningsplanen är Rätt kompetens, där medarbetarna själva dokumenterar utbildning och annan kompetens.</i></p>

## Ekonomi

Nämndens åtagande
<p>■ <b>Under 2016 är beslutstödsystemet Hypergene med styrkort implementerat och etablerat som det naturliga stödet till chefer på alla nivåer för verksamhetsstyrning och</b></p>

Nämndens åtagande	
<b>uppföljning. (KS, alla nämnder)</b>	<i>Alla chefer använder Hypergene och har ett styrkort för sin enhet eller avdelning. Därmed har chefen ett samlat stöd för löpande styrning och kommunikation för sin enhet avseende ekonomi, inköp, personal och verksamhet. <b>Kommentar</b> Ännu ej påbörjat.</i>
<b>■ Alla nämnder ska analysera sitt inköpsmönster i syfte att öka avtalstroheten och därmed minska inköpskostnaderna med 10 mnkr med målsättningen att minska inköpskostnaderna med 30 mnkr 2017. (KS, alla nämnder)</b>	<i>Med stöd av systemet för inköpsanalys analysera varje enhet systematisk inköpen för att höja nivån på avtalstrohet (avtalsnivå och artikelnivå) och därigenom få lägre inköpskostnader. Dessutom ska mängden inköp, nivåerna minska. Analys med nämndvis målsättning och uppnådd effekt redovisas delårsvis. <b>Kommentar</b> Ännu ej påbörjat. Inköp till nämndens är samordnad med socialnämndens inköp.</i>
<b>■ Utredda och analysera hur samarbete/samorganisering kan ske mellan Torshälla stads förvaltning och övriga förvaltningar i syfte att finna synergier och kostnadseffektiviseringar och uppnå långsiktig kvalitet. (KS, alla nämnder och bolag)</b>	<i>Utredning och analys sker under första halvåret för att se möjliga synergier och kostnadseffektiviseringar och uppnå långsiktig kvalitet. KS är ansvarig för genomförandet med stöd av berörda nämnder, projektgrupp leds av kommundirektören. <b>Kommentar:</b> Nämndens ansvarsområde avser hela Eskilstuna kommun.</i>

## Tillgodose behovet av ekonomi och redovisning

Processmål	
<b>■ Nämnder och bolag ska ha en ekonomi i balans.</b>	<i>Antal</i>
<b>■ Avtalstrohet vid inköp</b>	<i>2019 uppgår avtalstroheten till minst 75 %</i>
<b>■ Lokaleffektivitet - 2019 ska antalet kvadratmeter per boende i nya vård- och omsorgsboenden i kommunen uppgå till max 80.</b>	
Nämndens åtagande	
<b>● Överförmyndarnämndens ekonomi ska vara i balans.</b>	
<b>Kommentar</b> Överförmyndarnämnden budget är i balans	
<b>◆ Inom ramen för Modern kommun bidra till effektivisering av verksamheten</b>	
<b>Kommentar:</b> Arbetet med att införa digitala tjänster har påbörjats. För att effektivisera verksamheten och öka tillgängligheten till nämndens verksamhet kommer arbetsuppgifter att flyttas över till Eskilstuna direkt	

## Budget

### Budget per verksamhetsprocess

Verksamhetsprocess, mnkr	Budgetavvikelse jan-mars 2016	Budget 2016	Prognos 2016	Prognos budgetavvikelse 2016
11 skapa möjligheter till insyn, inflytande och dialog	0,0	10,5	10,5	0,0
13 Skapa förutsättning för förtroendevalda att fatta beslut	0,0	0,5	0,5	0,0
Summa	0,0	11,0	11,0	0,0



**Budget per organisationsdel**

Organisation, mnkr	Budgetavvikelse jan-mars 2016	Budget 2016	Prognos 2016	Prognos budgetavvikelse 2016
	0,0	11,0	11,0	0,0
Summa				

**Resultaträkning**

Resultaträkning, belopp i mnkr	Budgetavvikelse jan-mars 2016	Budget 2016	Prognos 2016	Prognos budgetavvikelse 2016
<b>Verksamhetens intäkter</b>	0,2	18,9	18,9	0,0
kommun- /nämndersättning	0,0	11,0	11,0	0,0
taxor och avgifter	0,0	0,0	0,0	0,0
bidrag	0,2	2,9	2,9	0,0
övriga verksamhetsintäkter	0,0	5,0	5,0	0,0
<b>Verksamhetens kostnader</b>	-0,2	18,9	18,9	0,0
personalkostnader	0,0	16,8	16,8	0,0
lokalkostnader	0,0	0,5	0,5	0
köp av huvudverksamhet	0,0	0,0	0,0	0,0
kapitalkostnader	0,0	0,0	0,0	0,0
övriga verksamhetskostnader	-0,2	1,6	1,6	0,0
<b>Resultat</b>	0,0	0,0	0,0	0,0
Nettoinvestering fasta anläggningar				
Nettoinvesteringar inventarier				
<b>Nettoinvesteringar totalt</b>				