

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens verksamhetsberättelse 2017

Förslag till beslut

1. Kommunstyrelsens verksamhetsberättelse för 2017 godkänns.
2. Överföring av projektmedel till 2018 för kommunledningskontoret med 1 850 000 kronor, enligt bilaga 3 tillhörande ärendet, godkänns.

Ärendebeskrivning

Kommunledningskontoret (KLK) och konsult och uppdrag (KoU) har sammanställt kommunstyrelsens verksamhetsberättelse för 2017.

Kommunledningskontorets ekonomi 2017

KLK:s totala intäkter för 2017 uppgick till 388 miljoner kronor. Av dessa utgör driffram 326 miljoner kronor.

Budget och utfall avseende verksamhetsfastigheterna och för affärsverksamheten (fastighetsförsäljning, mark och exploatering) redovisas under rubriken övriga kungemensamma kostnader i kommunens samlade rapportering och ingår inte i KLK:s rapportering.

Utfall för 2017 uppgår till knappt 28 miljoner kronor att jämföra med budgeterat resultat 0. Prognos på helår uppgick efter november månads utgång till 25 miljoner kronor.

Konsult och uppdrags ekonomi 2017

Konsult och uppdrags budget är finansierad av intäkter från basöverenskommelser med kommunledningskontoret, årsöverenskommelser med alla förvaltningar, samt tilläggsuppdrag från förvaltningar och bolag inom koncernen.

Grundbemanningen är ökad främst på rekryteringsenheten och utvecklingsenheten. Inom rekrytering har det varit svårt att balansera en skiftande efterfrågan mot bemanningen. Introduktion av många nya medarbetare på utvecklingsenheten medförde att tilläggsuppdrag inte kunde utföras i planerad takt. Även Eskilstuna direkts finansieringsmodell behöver ses över. Inom IT-enheterna råder fortfarande

en viss underbemanning orsakad av svårighet att rekrytera rätt kompetens.

Konsult och uppdrags resultatkrav var 4,6 miljoner kronor år 2017. Resultatet blev 4,0 miljoner kronor. Minusresultat på 0,6 miljoner kronor innebär både negativa och positiva ekonomiska avvikelser. Negativa avvikelser mot resultatkravet finns främst avseende enheter med hög grad av tilläggstjänster, rekryterings- respektive utvecklingsenheten, och avseende Eskilstuna direkt, där behov finns av genomlysning av finansieringsmodell. Positiva avvikelser förklaras främst inom IT-verksamheten, där SLA-intäkterna har ökat beroende på volymökningar, samt att enheterna fortfarande ej är fullt bemannade. Nytt tidsredovisningssystem har implementerats, vilket kommer att bidra till effektivare administration. Detta finansierades med 1 miljon kronor ur konsult och uppdrags utvecklingsfond.

Kommunledningskontorets processmål och åtaganden 2017

I bokslutet finns 30 processmål att återrapportera. Statusen på de 30 processmålen är att 14 stycken är bättre än målet, 5 stycken är nära målet, 9 stycken är sämre än målet och 2 är inte utvärderade.

Antalet åtaganden på KKK 2017 uppgick från början till 48 stycken, både kommunövergripande och internt på förvaltningen. Ett har tagits bort då det kommer att avrapporteras från en annan nämnd. Av de 47 som kvarstår är 17 klara, 29 pågår och 1 är försenat/ej påbörjat.

Konsult och uppdrags åtaganden 2017

Konsult och uppdrag har haft 32 åtaganden i affärsplan 2017. 24 av dessa åtaganden är klara och sju pågår och ett är ej påbörjat. Pågående och ej påbörjade åtaganden förs över till 2018.

Kommunledningskontoret

Konsult och uppdrag

Pär Eriksson
Kommundirektör

Jörgen Axelsson
Förvaltningschef

Bilagor tillhörande ärendet:

Bilaga 1 Verksamhetsberättelse 2017 kommunledningskontoret

Bilaga 2 Verksamhetsberättelse Affärsplan 2017 konsult och uppdrag

Bilaga 3 Begäran om överföring av projektmedel kommunledningskontoret

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen, kommunledningskontoret, ledningsstaben
Kommunstyrelsen, konsult och uppdrag, förvaltningsledning



Eskilstuna
kommun

KSKF/2018:55
Bilaga 1

Verksamhetsberättelse 2017

Kommunledningskontoret

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Väsentliga händelser – externt.....	3
Väsentliga händelser – internt	3
Uppföljning av processmål och åtaganden	4
Styrkort hållbar utveckling	4
Styrkort effektiv organisation.....	5
Processkvalitet.....	5
Medarbetare	5
Ekonomi.....	5
Hållbar utveckling.....	6
Attraktiv stad och landsbygd	6
Fler jobb	12
Social uthållighet	15
Ekologisk uthållighet	19
Effektiv organisation	20
Kvalitet	20
Attraktiv arbetsgivare.....	26
Stabil ekonomi.....	29
Ekonomisk redovisning.....	31
Resultat per avdelning.....	32
Resultaträkning	33
Analys av utfall mot budget.....	34

Sammanfattning

Kommunledningskontorets (KLK) verksamhet består både av ett samordnande uppdrag för kommunkoncernen och av utveckling internt.

KLK:s totala intäkter för 2017 uppgick till 388 miljoner kronor. Av dessa utgör driftram 326 miljoner kronor.

Budget och utfall avseende verksamhetsfastigheterna och för affärsverksamheten (fastighetsförsäljning, mark och exploatering) redovisas under rubriken övriga kommungemensamma kostnader i kommunens samlade rapportering och ingår inte i KLK:s rapportering.

Utfall för 2017 uppgår till knappt 28 miljoner kronor att jämföra med budgeterat resultat 0. Prognos på helår uppgick efter november månads utgång till 25 miljoner kronor. En analys av överskottet återfinns under avsnittet Ekonomisk redovisning.

På KLK finns per siste december 2017 80 medarbetare varav 54 kvinnor och 26 män. Motsvarande siffra för 2016 var 79 medarbetare varav 52 kvinnor och 27 män. Total sjukfrånvaro uppgick till 3,2 % (kvinnor 4 % och män 1,3 %). Sjukfrånvaron har minskat sedan 2016 då den totala sjukfrånvaron uppgick till 4,5 % varav kvinnor 6,0 % och män 1,3 %. Det är sjukfrånvaron över 15 dagar som har minskat mest.

Väsentliga händelser – externt

- Arbetet med program för hållbar utveckling - Eskilstuna Agenda 2030.
- Arbete för att ytterligare stärka tryggheten och det sociala arbetet har fortsatt inom de prioriterade stadsdelarna.
- Kommunen tilldelades Svenska Jämställdhetspriset 2017.
- Samhällskontraktet har utvärderats och ett nytt avtal är beslutat för 2018-2022.
- Vision 2030 beslutades av december i KF.
- Mässan Eskilstuna inspirerar är genomförd.
- Arbetet med kongresshall/kulturhus pågår tillsammans med näringslivet.
- Positiv utveckling för startbesked och slutbesked för bostäder.
- Arbetet med kemikalieplan går enligt plan.
- Ny avfallsplan har antagits.
- Byggnation av Eskilstuna tågdepå har fortgått.
- Positivare näringslivsklimat – uppgång i Svensk näringslivsrankning och NKI-rankingen.
- Ett stort engagemang i samarbetet mellan kommunen och näringslivet inom Affärsplan Eskilstuna.
- Arbetslösheten gick ner under 13%
- Antalet UF-elever har ökat markant.

Väsentliga händelser – internt

- Ny modell för styrdokument har beslutats.
- Säkerhetsarbetet börjar ta form.
- Framtagande av program för digitalisering pågår.
- Arbetet med den nya dataskyddsförordningen har påbörjats.

- Omstrukturering kring Torshälla genomförd.
- Gemensamt koncept för kommunkoncernens varumärke och arbetsgivarvarumärket har utvecklats.
- Alla förvaltningar har sammanställt en kompetensförsörjningsplan.
- Anskaffning och implementering av koncernredovisningsprogram.
- Ny riktlinje kring internkontroll är beslutad och ska implementeras.
- Flytt av utbildningsinspektionen till BoU.
- Hög personalomsättning.

Uppföljning av processmål och åtaganden

KLK har 30 processmål och statusen är att 14 stycken är bättre än målet, 5 stycken är nära målet, 9 stycken är sämre än målet och 2 är inte utvärderade.

Antalet åtaganden på KLK 2017 uppgick från början till 48 stycken, både kommunövergripande och internt på förvaltningen. Ett har tagits bort då det kommer att avrapporteras från stadsbyggnadsnämnden i stället. Av de 47 som kvarstår är 17 klara, 29 pågår och 1 är försenat/ej påbörjat.

Styrkort hållbar utveckling

Det finns inget styrkort för hållbar utveckling för KLK 2017.

Styrkort effektiv organisation

Processkvalitet

Titel	Utfall 2017	Mål 2017
Andel enheter som uppfyller krav på serviceinformation på eskilstuna.se. Utfall 2017 kvarstår från delår 2.	85% dvs 6 st	100% dvs 7 st
Antal modiga idéer	7	35
Andel enheter som uppfyller kraven på service och tillgänglighet enligt checklista för medarbetare och verksamheter. Utfall 2017 kvarstår från delår 2.	1 av 7	100% dvs 7 st
Självservicegrad på eskilstuna.se, %. Utfall 2017 kvarstår från delår 2.	92%	90%

Medarbetare

Titel	Utfall 2017	Mål 2017
Hållbart medarbetarengagemang (HME), index (enhet)	79,8	83
Total sjukfrånvaro, %	3,2%	3,0%

Ekonomi

Titel	Utfall 2017	Mål 2017
Resultat - Avvikelse mot budget ack, (tkr)	27 966	0
Avtalstrohet vid inköp (%)	93%	75%

Hållbar utveckling

Attraktiv stad och landsbygd

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P5. 2019 ska index för trygghet vara 45 för att invånarna känner att kommunen är en trygg och säker plats att leva i.

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
40		43		↗

Kommentar:

Arbete har skett enligt samverkansöverenskommelsen mellan Polismyndigheten och Eskilstuna kommun med de mål som finns i den gemensamma åtagandepånen. Exempelvis har flertalet trygghetsvandringar och nattvandringar genomförts i samverkan med polis, externa aktörer och boende. En tydligare struktur och rutiner kring effektiv samordning för trygghet (EST) har etablerats på kommunledningsnivå tillsammans med polis, i syfte att skapa veckovis lägesbild för att prioritera resurser och akuta åtgärder.

En förstärkt samverkan har påbörjats mellan socialtjänst, skola, polis och ung fritid/mötesplatser i syfte att i tidigt skede kunna planera för stöd och åtgärder. Eskilstuna kommun har en ledande roll i arbetet mot narkotika på krogarna och dopningsfria gym. Löpande samverkan med fastighetsägare kring trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete pågår kontinuerligt. Till exempel har klottersanering haft stort fokus 2017.

Former för samverkan mellan bland andra kvinnojouren Moa/Meja, brottsofferjouren, Landstinget, Sörmlandsidrotten och kommunala verksamheter har etablerats, i syfte att arbeta kring ett våldsförebyggande arbete på bred front.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

KS/KLK ansvarar för att samordna ett långsiktigt kommunikationsarbete om trygghetsfrågor i enlighet med en fyraårig kommunikationsplan beslutad av Trygga Eskilstuna.

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

Kommentar:

En mediaanalys över stadsdelarna är klar. Nu pågår ett budskapsarbete för respektive prioriterad stadsdel. Arbetet och kommunikationsplanen förväntas vara klar i slutet av januari 2018.

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P1. Invånare som är nöjda med möjligheten till inflytande

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
41		41		↗

Kommentar:

Analysen över Eskilstuna kommuns arbete med medborgardialog är genomförd. I analysen framgår det att det finns en otydlighet kring ansvar och förväntningar på arbetet med medborgardialog. Förslag på principer har tagits fram som ska underlätta för arbetet. Principer ska beslutas av KF i början av 2018.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

KS/KLK åtar sig att identifiera, utveckla och fastställa gemensamma metoder för medborgar- och invånardialog som är jämlika och tillgängliga för alla.

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

Kommentar:

En analys med förslag på principer, struktur och styrning för medborgardialog är klar. I början av 2018 ska kommunfullmäktige fatta beslut om riktlinjer för medborgardialog. Därefter ska metoder och anvisningar för arbetet tas fram.

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P2. 2019 ska delaktighetsindex vara 75 på hur kommunen möjliggör för invånarna att delta i kommunens utveckling

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
48		65		↗

Kommentar:

Åtgärdsarbete utifrån SKL:s mätning pågår. En del är att inför 2018 utreda möjligheten till E-petition och vidareutveckla eskilstuna.se så att det blir enklare att vara med och påverka.

P3. 2019 ska Nöjd politikerindex förbättras till 72

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
				-

Kommentar:

En politikerenkät genomfördes under hösten 2016 som visade att politikerna är nöjda med den service som ges från förvaltningarna till nämnder och fullmäktige. Enkäten genomfördes på ett annat sätt än gången innan (2013). Utifrån den nya metodiken var ett rättvisande så kallat Nöjd politiker-index inte möjligt att redovisa.

En ny politikerenkät ska genomföras våren 2018 och det kommer då att vara möjligt att ta fram ett Nöjd politiker-index.

P4. Invånarna ska vara nöjda med hur kommunkoncernen sköter sina verksamheter


Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
57	56	55		↗

Kommentar:

Invånarnas nöjdhet med hur kommunkoncernen sköter sina verksamheter har ökat för fjärde året i rad, från index 56 till 57, för kvinnor 59, män 55. Verksamheter som får hög värdering är miljöarbete, vatten och avlopp, räddningstjänst, renhållning och sophämtning samt kultur. Verksamheter med lägre värdering är äldreomsorg, stöd för utsatta personer.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Samtliga nämnder och bolag deltar i det kommungemensamma arbetet med att samordna och utveckla kommunens ärende- och beslutsprocess. (KS, alla nämnder och bolag)

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Kommunledningskontoret har inlett arbetet, som fortsätter 2018, och flera förvaltningar har deltagit. Bland annat har kommunens författningssamling sammanställts och publicerats på webbplatsen, den kommunala anslagstavlan har digitaliserats och gemensamma rutiner för rubricering och expediering i ärendehanteringssystemet har tagits fram. Arbetet nedprioriterades under våren till förmån för arbetet med samorganiseringen Torshälla stads förvaltning och övriga förvaltningar.

Ett starkare stöd ges till nämnders och bolags arbete med utveckling och uppföljning av jämställdhetsintegreringsarbetet inom utåtriktad service och tjänster

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Förvaltningars och bolags behov av stöd från kommunledningskontoret i jämställdhetsintegreringsarbetet inventerades under 2017. Resultatet av intervjustudien presenterades för kommunledningskontorets ledningsgrupp i augusti 2017, tillsammans med rekommendationer för fortsatt utvecklingsarbete.

Under hösten 2017 påbörjades ett utvecklingsarbete för stärkt jämställdhetsintegrering av kommunledningskontoret. Ett internt nätverk för hållbar jämställdhet, med representanter från samtliga avdelningar på kommunledningskontoret, har bildats. Det påbörjade utvecklingsarbetet kommer att resultera i ett starkare stöd till nämnders och bolags arbete med jämställdhetsintegrering från 2018.

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P35. Föreningar ska ha förtroende för kommunens stöd

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
74		88		

Kommentar:

Ett gemensamt arbete inom ramen för PUG Kultur och fritid, processteam Föreningsbidrag startar nu i september, som en del av arbetet med idrotts- och kulturpolitiska planerna.

Kommunledningskontoret deltar med minst en representant. Syftet är att utvärdera nuvarande arbetssätt samt vid behov föreslå reviderade riktlinjer för föreningsbidrag samt stöd till föreningar. Parallellt fortsätter de samordnade arbetsformerna för samverkansöverenskommelserna som rapporterades i delår 1.

P37. Invånare såväl kvinnor som män ska vara nöjda med fritidsmöjligheter i kommunen

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
67	65	67		↗

Kommentar:

PUG Kultur- och fritid fungerar som styrgrupp för de idrotts- och kulturpolitiska planerna och följer löpande implementeringsarbetet. Respektive nämnd har i samband med verksamhetsplan 2018 beslutat om sina prioriterade aktiviteter. Nämndöverskridande aktiviteter hanteras i PUG. 2018 överförs uppföljningsansvaret till kultur- och fritidsnämnden.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE


Alla nämnder och bolag ska införa de nya idrottspolitiska- och kulturpolitiska handlingsplanerna i den egna verksamheten. (KFN, alla nämnder och bolag)

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

PUG Kultur- och fritid fungerar som styrgrupp för planen och följer löpande implementeringsarbetet. Respektive nämnd har i samband med verksamhetsplan 2018 beslutat om sina prioriterade aktiviteter. Nämndöverskridande aktiviteter hanteras i PUG. 2018 överförs uppföljningsansvaret till kultur- och fritidsnämnden.

Kommunkoncernens organisation för evenemang ska utvecklas i enlighet med evenemangsstrategin för att skapa en väg in i kommunkoncernen. (DEAB, KFAST, KFN, SBN, TSN, KS, MRN)

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Arbetet med evenemangsstrategin har analyserats och utvärderats av PUG Kultur- och fritid. Återstående frågor har fångats upp i en uppdragsbeskrivning inför 2018 som beslutas av PUG kultur- och fritid i januari 2018. Inför 2019 behöver evenemangsstrategin utvärderas.

Kommunkoncernen ska bidra till genomförandet av Torshällas 700-års jubileum år 2017. (TSN, alla nämnder och bolag)

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

I samband med årsskiftet avslutades jubileumsåret och slutrapport ska vara klar för beslut i styrgrupp i februari 2018.

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P42. Förtätning av staden enligt utvecklingsstrategin

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
685		400		↗

Kommentar:

Antal startbesked har överträffat målet. Majoriteten av startbeskeden är i områden som är utpekade i utbyggnadsstrategin.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Under 2017 ska byggnation av minst 400 bostäder påbörjas varav minst 300 av Kommunfastigheter.(KFAST, SBN, KS, ESEM)

Åtagandetyp	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

685 bostäder fick startbesked under 2017. Av dessa fick Kfast 204 startbesked.

Utveckla en snabbare och effektivare plan- och byggprocess. (KS, SBN, KFAST, MRN, ESEM)

Åtagandetyp	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

En workshopserie med fyra tillfällen har genomförts tillsammans med ca 60 personer från kommunens organisation, politiker, privata byggaktörer och statliga myndigheter. Detta har resulterat i en handlingsplan för hur stadsbyggnadsprocessen ska vidareutvecklas i samverkan. Denna kommer att genomföras under 2018.

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P48. Tillgängligheten för bredband ska öka

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
75		79		↗

Kommentar:

Intensiv utbyggnad pågår såväl i stad som på landsbygd. Efterfrågan hos fastighetsägare är det som styr och även begränsar utbyggnaden idag. Post och telestyrelsen (PTS) mäter tillgången till bredband (minst 100 Mbit/s) i oktober varje år för att rapportera det i mars nästföljande år. Det innebär att kommunen inte har tillgång till de senaste siffrorna utan får använda siffrorna för oktober 2016 för uppföljningen av 2017. Mål 2016 var 72,5% tillgång till bredband baserat på jämn tillgänglighetsökning från 2015-2020. Utfall för 2016 var 75%, dvs målet uppnåddes för 2016.

Målet är 90 % tillgång till bredband senast 2020.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Genomföra strategin för bredband i Eskilstuna kommun. (KS, ESEM, SBN)

Åtagandetyyp	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Aktiviteterna är många och få är helt genomförda men de flesta pågår.

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P59. Öka förmågan att hantera större händelser/kriser

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
				-

Kommentar:

Utbildning i stabsmetodik och stabschefsutbildningar enligt plan har genomförts för förvaltningar och bolag under året. Risk- och sårbarhetsanalyser har genomförts som ligger till grund för pågående krisplanering inom förvaltningarna.



Under året har hela säkerhetsfunktionen inom kommunen förstärkts och inriktningen på nytillsatta tjänster har tydliggjorts. Planerade tjänster är rekryterade och nu finns på kommunledningskontoret en säkerhetschef, en informationssäkerhetsstrateg och en krisberedskapssamordnare.

Målvärden för processmålet är inte relevanta och kommer inte att tillämpas.

Fler jobb

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Intensifiera arbetet med att utveckla stadsdelen Väster. 2017 kraftsamlar kommunkoncernen för uppstart av Energicentrum samt att möjliggöra för nya verksamheter och jobb i stadsdelen. (KS, ESEM, SBN, ELE, KFAST, MSP, DEAB, BUN)

Åtagandetypp	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Arbetet med att utveckla energicentrum tillsammans med Energimyndigheten pågår. En styrgrupp är tillsatt och arbetet med att förbereda upphandlingen är påbörjat. En avsiktsförklaring om samarbete är utarbetad tillsammans med Energimyndigheten. Projektet finansieras med EU-medel från ERUF-ÖMS.

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P60. 2019 skapas 300 arbetstillfällen/år genom företagsetableringar

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
126		300		↗

Kommentar:

För att siffrorna över antalet skapade arbetstillfällen ska vara hållbara över tid och tagna från en tillförlitlig källa, så har beslut tagits om att resultaten framöver ska hämtas från SCB:s databas. Tidigare har räkningen skett manuellt samt att en etablering och antalet anställda som den genererat följts i två år, efter dess egentliga etablering. Antalet inflyttade anställda 2017 från SCB:s databas är 126 personer.

P61. 2019 skapas 500 företag per år

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
411		500		↗

Kommentar:

411 st företag som har registrerad F-skatt har startats under året och det är den mätmetoden som kommer användas framöver. Näringslivsenheten stöttar nyföretagandet genom insatser som genomförs av Nyföretagarcentrum, UNGdrive och Ung företagsamhet(UF). Nyföretagarcentrum har haft 500 st rådgivningstillfällen och 350 st nya kunder varav 48 % har varit kvinnor. Totala antalet rådgivningstillfällen har varit 500 st. Till UNGdrive ansökte 100 st personer och av dessa antogs 34 st. Könsuppdelningen var 19 tjejer och 15 killar. Antalet elever som driver UF-företag räknas per läsår och för läsår 2017/2018 är det 606 registrerade elever varav 298 st tjejer och 308 st killar. Det är en markant ökning mot läsåret 2016/2017 då det var 363 UF-elever i Eskilstuna.

P62. 2019 uppgår resultatet i Svenskt Näringslivs undersökning kring företagsklimat till 3,4.

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
3,4		3,3		→

Kommentar:

Årets resultat i Svensk näringslivs undersökning kring företagsklimatet höjdes till 3,4, vilket är en höjning med 0,2 på en sexgradig skala. Höjningen är inom 13 av 15 delområden och störst ökning är det på frågorna konkurrens från kommuns verksamheter, skolans attityder samt dialogen mellan företagen och kommunledningen. En bidragande faktor till det stärkta företagsklimatet är kommunen och näringslivets gemensamma arbete med Affärsplan Eskilstuna.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

KS/CLK ansvarar för att uppdatera och följa upp kommunens handlingsplan för näringsliv och arbete för 2016 och 2017.

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

Kommentar:

Planen för Näringsliv och arbete antogs av Kommunfullmäktige den 21 september och samlar kommunkoncernens arbete gällande näringsliv och arbetsmarknadsfrågor. Förvaltningar, bolag samt Affärsplan Eskilstuna arbetar med aktiviteter som finns i planen. Planen följs upp separat och kommer att redovisas för KSAU under 2018.

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P63. Företagares nöjdhet med kommunens service (SBA-undersökning) uppgår till 75, år 2019.


Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
75		74		→

Kommentar:

Nöjd kund index ökade från 74 till 75 och det är tredje året i rad som kommunen förbättrar sitt resultat. Resultatet är högt och Eskilstuna har jämna höga betyg över alla myndighetsområden vilket är unikt. För att ytterligare stärka den kommunala servicen kommer fasta tider för samordningsmöten vid mer komplexa ärenden att bokas upp nästa år. Företagaren kommer då samlat få träffa de handläggare som krävs för ärendet.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Utveckla kundprocessen kring befintligt företagande och etableringar, med bakgrund till att Eskilstuna Logistik och Etablering bildats samt Munktell Science Parks nya uppdrag gällande befintligt företagande och etableringar. (KS, MSP, ELE)

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Arbetet med att ta fram ett etableringserbjudande blev under året förskjutet men under hösten startades det upp på allvar och då togs beslut om att arbetet med etableringserbjudandet skulle smaltas av från ett projekt till ett uppdrag. Analysfasen har pågått under hösten med att samla in kvalitativt underlag genom intervjuer av respondenter från näringslivet, företagarnätverk och tjänstemän från kommunkoncernen. En inbjudan till en workshop som kommer hållas i januari 2018

har gått ut, då inbjudna deltagare ska samlas för att tillsammans jobba vidare med utfallet som kommit fram i analysfasen. Konceptet "En väg in" (som är en del av etableringserbjudandet) har kommit så långt att de som arbetar med tillstånd inom kommunen, samt representanter från ESEM och fastighet och exploatering är inbjudna till ett möte i början av 2018, då det tänkta konceptet ska presenteras och få klartecken till att implementeras under 2018.

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P64. 2019 uppgår Handelsindex till 100


Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
92		97		↗

Kommentar:

Handelsindex-målet är inte realistiskt att uppnå på grund av olika förutsättningar som är kopplade till handel i Eskilstuna. Cityklimatet som är framtaget av WSP visar ett resultat på 92 i handelsindex, vilket är en nedgång från året innan. För att stärka handeln har fler insatser genomförts så som initiativet "Handla för Eskilstuna" inom Affärsplan Eskilstuna. "Handla för Eskilstuna" är framförallt olika kampanjer för att få folk att handla mer lokalt. Näringslivsenheten har också ett bra samarbete med Eskilstuna innerstad, där handelsfrågor diskuteras. Ett beslut är också taget om att upprätta en handelsstrategi under 2018.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Utveckla förutsättningarna för handeln i Eskilstuna och Torshälla. (KS, TSN, DEAB, KFAST)

Åtagandetypp	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Den framtagna handelanalysen som belyst nuläget och rekommenderat utvecklingsmöjligheter för handeln i Eskilstuna kommun har använts i flera olika sammanhang under året. Handelsanalysen har varit en del av underlaget i arbetet med revidering av aktualiseringsprövningen av översiktsplanen. Analysen och möten med intressenter påvisar att det behöver tas ett helhetsgrepp runt handeln och därför har beslut tagits om att 2018 arbeta fram en handelsstrategi.

Med målsättning att sänka arbetslösheten till under 10 % ska kommunkoncernen årligen tillhandahålla 1000 jobb, utbildnings- och arbetsmarknadsplatser. (KS, alla nämnder och bolag)

Åtagandetypp	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

4 traineeplatser handleds via arbetsmarknads och vuxenutbildningsförvaltningen och 8 platser handleds via kommunfastigheter men samtliga finansieras via klk. En medarbetare har anställts på ledningsstaben från 150-gruppen.

Social uthållighet

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Förbereda förvaltningars och bolags verksamheter till den nya lagen om barns rättigheter med särskilt fokus på stöd och service till barn med funktionsnedsättning, barn som bevittnat våld eller varit utsatta för våld, samt barn i migrationsprocessen. (KS, alla nämnder, KFAST, DEAB)

Åtagandetyyp	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Under våren har vissa förberedelser gjorts inför att barnkonventionen skulle bli lag 2018. I juli 2017 föreslogs det i lagrådsremissen Inkorporering av FN:s konvention om barnets rättigheter att den nya lagen ska träda i kraft först den 1 januari 2020.

Detta innebär lagförberedelserna skjuts fram i tiden, men att arbetet med barnkonventionen fortsätter i det kommunala barnrättsnätverket som har fokus på att låta barn och ungas synpunkter påverka politiska beslut. En aktivitetsplan för 2017-2019 tas fram som stöd för det fortsatta arbetet.

Genomföra insatser för ökad trygghet i prioriterade stadsdelar i samverkan med Trygga Eskilstuna så att den årliga extra satsningen om fem miljoner kronor dubblas i värde. En av insatserna är ett långsiktigt kommunikationsarbete för ökad trygghet. (KS, alla nämnder, KFAST, ESEM)


Åtagandetyyp	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Totalt har 10 miljoner kronor riktats till insatser som främjar trygghet. Fem miljoner kronor är centralt finansierade och fem miljoner kronor är medfinansiering från förvaltningar.

Fokus har varit att stärka det sociala arbetet i skolelevens miljö före, i och efter skolan med fokus på några stadsdelar. De prioriterade stadsdelarna är Årby, Lagersbergsområdet och Fröslunda. De insatser som sker inom ramen för det som den Strategiskt operativa gruppen (SOG) har arbetat fram har påbörjats och kommer fortlöpa under 2018. En preventionssamordnartjänst har tillsatts och är placerad på Beroendecentrum ung/Socialförvaltningen. Uppdraget kommer ha fokus på att stödja skolorna kring arbetet mot Alkohol, Narkotika, Dopning och Tobak (ANDT) och elever som behöver stöd och hjälp men dessutom att även vara involverad i det våldsförebyggande arbetet. En del av de 800 000 tkr har och kommer att användas till kompetenshöjning av personal, kring våldsförebyggande arbetet. Utbildningsinsatser är inplanerade under 2018, då fem skolor med medarbetare kommer att delta. De skolorna ska sen initiera MVP (mentorer i våldspreventivt arbete) på skolan tillsammans med eleverna. Uppföljning sker kontinuerligt i Trygga Eskilstunas ledningsgrupp samt i styrgruppen för social uthållighet.

Samtliga nämnder och bolag ska vidareutveckla arbetet mot mäns våld mot kvinnor, inklusive hedersrelaterat våld, i samverkan med socialnämnden som från och med 2017 tar över det koncernövergripande samordningsansvaret. (SN, KS, alla nämnder och bolag)



Åtagandetyyp	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Under 2017 flyttades det koncernövergripande ansvaret för arbetet mot mäns våld mot kvinnor och för kvinnofrid över från kommunstyrelsen till socialnämnden genom en revidering av nämndernas reglementen. Samverkansformerna mellan kvinnofridsutvecklaren på socialförvaltningen och kommunledningskontoret har utvecklats kontinuerligt under året genom regelbundna möten med Vårdsavdelningen. Fokus har legat på att följa hur den nya ansvarsfördelningen påverkas av rutiner och processer i årshjulsarbetet; framtagande av årsplan, kompletterande årsplan, samt hel- och delårsrapporteringar. Det är där de största utmaningarna för den nya ansvarsfördelningen återfinns.

I kvinnofridsnätverket, som drivs av kvinnofridsutvecklaren, representeras kommunledningskontoret av Ledningsstaben. Vårdsavdelningen har i samverkan med kvinnofridsutvecklaren och organisationen Zonta genomfört en kampanj för att uppmärksamma frågan om mäns våld mot kvinnor. Med start den 25 november, FN:s dag mot mäns våld mot kvinnor, och 16 dagar framåt belystes stadshuset och fontänen i Eskilstunaån med orange ljus. Med anledning av kampanjen #metoo lyftes frågan om sexuella trakasserier och vikten av att aktivt arbeta med kommunens värdegrund i koncernledningsgruppen i november. Alla förvaltningschefer och bolags VD:ar fick i uppgift att ta med sig frågorna till respektive ledningsgrupp.

KS/CLK ska, utifrån en kartläggning hösten 2016, tillsammans med huvudmän för grundskolans år 6-9 samt gymnasiet, ta fram åtgärder i syfte att minska och förebygga våld i skolan.



Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

Kommentar:

Utifrån analys av kartläggningen finns förslag på vad som skulle kunna göras i syftet att förebygga att brott sker på skolan. En fördjupad analys har gjorts på utvalda skolor utifrån behov och i samarbete med respektive skola.

Tre grundskolor (Björktorpskolan, Lagersbergsskolan samt Stålfors) har gjort en djupare analys. En analysrapport har utifrån det skickats till respektive skola där förslag på åtgärder beskrivs. Fokus ligger på att förändra den fysiska miljön i syfte att minska möjligheten att brott sker. Även en generell kunskapsanalys har skickats ut till alla skolor som kan ta del av olika förslag på åtgärder. Det är nu upp till skolorna att se över behov och möjlighet till eventuella åtgärder. En uppföljning av kartläggningen planeras under 2018, för att utvärdera effekter av de åtgärder som har gjorts.

KS/CLK ska, i samverkan med socialnämnden, genomföra en förstudie för att se hur Eskilstuna kan arbeta med konceptet en kommun fri från våld

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		


Kommentar:

I årsplan 2018 framgår att kommunen ska inleda ett våldsförebyggande arbetet enligt konceptet "En kommun fri från våld". Det är helt i linje med önskemålen från verksamheterna som ingår i det nätverk med fokus på våldsförebyggande arbete och motverkande av sexuella trakasserier som startades hösten 2016. I nätverket finns ett stort antal kommunala verksamheter samt några externa

aktörer representerade. Nätverket har använts som referensgrupp för förstudien. Bland annat har nätverket bidragit till en kartläggning av redan pågående våldsförebyggande arbete i kommunen, som har varit ett värdefullt underlag till förstudien.

Tack vare beslutet i årsplan 2018 har förstudiearbetet under hösten 2017 koncentrerats på att utreda möjliga alternativ till organisation samt behov av budget för arbetet. Kunskap och erfarenheter har inhämtats från flera andra kommuner som redan arbetar med konceptet "En kommun fri från våld". Genom omprioriteringar är förstudien något försenad och kommer att presenteras i början av 2018.

KS/CLK ansvarar för att en handlingsplan med konkreta aktiviteter för stadsdelsutveckling tas fram i bred samverkan inom kommunkoncernen och i samarbete med lokala aktörer och boende.


Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

Kommentar:

Planering och genomförande av aktiviteter har genomförts i prioriterade stadsdelar utifrån lokala behov och önskemål samt utifrån de åtaganden som finns inom Trygga Eskilstunas arbete. Nätverksmöten har kontinuerligt genomförts i de olika stadsdelarna med föreningar, fastighetsägare, kommunala verksamheter och övriga lokala aktörer träffats kontinuerligt.

Arbete har påbörjats med att ta fram övergripande handlingsplan för trygghet, stadsdelsutveckling och interkulturellt arbete i samverkan med Stadsbyggnadsförvaltningen och Kultur- och fritidsförvaltningen.

KS/CLK ska hitta en långsiktig lösning för att säkerställa arbetet med romsk delaktighet i enlighet med den nationella strategins målsättningar.


Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

kommentar:

Under våren 2017 har en verksamhetsplan för romsk inkludering 2017-2019 tagits fram. Planen beskriver bakgrund, nuläget samt ger förslag på utvecklingsområden och prioriteringar från hösten 2017 och framåt. Planen ska också fungera som underlag för beslut om en hållbar och långsiktig lösning för att nå målen i den nationella strategin för romsk inkludering.

En viktig del i det fortsatta arbetet är att utveckla samverkan med skolor och andra aktörer såsom Arbetsförmedlingen, landstinget och Försäkringskassan.

KS/KLK ska arrangera/genomföra konferensen Forum Jämställdhet Tema hösten 2017 i Eskilstuna.

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse	✓	

Kommentar:

Konferensen, som fick namnet Fokus Jämställdhet, genomfördes den 6 september 2017 på Elite Stadshotell. Årets tema var arbete och integration ur ett jämställdhetsperspektiv. 150 betalande deltagare från hela Sverige deltog, vilket överträffade målsättningen 100 deltagare. Även målet att presentera minst tre nya förslag på hur jämställdhet kan vara lösningen på utmaningen om arbete och integration, nåddes. Arbetsmarknadsministern höll ett anförande under konferensen, vilket bidrog till en omfattande mediabevakning. Konferensen var ett samarrangemang mellan Eskilstuna kommun och Sveriges kvinnolobby. Planer finns att arrangera en Fokus Jämställdhet konferens under hösten 2018.

KS/KLK ska arrangera/genomföra LUFT-konferensen i Eskilstuna 14-15 september 2017.

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse	✓	

Kommentar:

LUFT står för "Landstingets utvecklingsarbete för tobaksarbetet". Det är landstinget Sörmland som står som huvudvärd av konferensen 2017 och den genomfördes i samarbete med Eskilstuna kommun. Cirka 350 deltagare från hela Sverige deltog. Utvärderingar från deltagarna visade på att konferensen var väldigt uppskattad.

KS/KLK ska samordna utbildningsinsatser för skolpersonal samt personal inom Ung fritid kring narkotika/cannabis.

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse	▶	

Kommentar:

För grundskolans personal har en del utbildningsinsatser genomförts. En informationsinsats har genomförts för skolpersonal (ca 60 st) på S:t Eskils gymnasium kring tecken och symptom, främst när det gäller cannabis samt om gymnasieskolans handlingsplan mot Alkohol, Narkotika, Dopning och Tobak (ANDT). Representant från socialförvaltningen deltog samt även kommunpolis då även en lägesbild av narkotikasituationen beskrevs.

Kontinuerligt kompetensutbyte mellan socialtjänst och ung fritid/mötesplatser gällande ANDT pågår.

Ekologisk uthållighet

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P53. Andel förnybara bränslen i kommunens fordonsflotta (%)

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
23%		74%		↗

Kommentar:

Andelen fossilfria fordon i kommunens fordonsflotta ökar stadigt och utgör nu 72 %. Med fossilfria avses fordon som drivs av biogas, etanol eller el. Med fossila fordon avses drift med bensin, bensin/el (hybrid), diesel eller diesel/el. Fordonsenheten har beställt en större mängd fossilfria fordon, där alla är avsedda att ersätta fordon som är fossildrivna och därmed bidra till målet en fossilfri kommun 2020.

Fördelningen av drivmedel är för närvarande följande:



Fossilfria bränslen: Biogas 20,1 %, el 2,1 %, etanol 0,5 % (etanol är 75-85 % fossilfritt). Summa fossilfria bränslen: 23 %.

Fossila bränslen: Naturgas 0,7 %, diesel 47,7 %, bensin 28,8 %. Summa fossila bränslen: 77 %.

Samtliga siffror avser Eskilstuna kommuns personbilar, lätta lastbilar och bussar (ej bolagens bilar eller privata bilar). Skillnaden mellan den relativt höga andelen miljöbilar och den låga andelen förnybara bränslen beror på att miljöfordon ofta tankas med fel bränsle av personalen. En studie pågår för att hitta orsakerna till detta.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE



KS/CLK ansvarar för att ett energicentrum förverkligas.

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

Kommentar:

Ansvar mellan Eskilstuna kommun och Energimyndigheten har retts ut och rekrytering till projektet har gjorts. Aktiviteter till flera delprojekt inom projektet har påbörjats.

KS/CLK ansvarar för att arbetet med klimatanpassningsplanen initieras.

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

Kommentar:

Arbetet med planen har inte påbörjats på grund av ändrade förutsättningar.

Effektiv organisation

Kvalitet

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P71. Andel (procent) av verksamheter i förvaltningar och bolag ha en enkel handlingsplan för hur verksamheten ska utvecklas genom kartläggning och analys ur jämställdhetsperspektiv.

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
0%		0%		→

Kommentar:

Ett gemensamt arbete med jämställdhetsintegrering på kommunledningskontoret har påbörjats under hösten 2017, under ledning av Vårdsavdelningen. Ett av målen med arbetet är att samtliga avdelningar på kommunledningskontoret ska ta fram en enkel handlingsplan senast under 2019.

P72. 2019 ska antalet idéer/förbättringsförslag uppgå till 700

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
7		35		↗

Kommentar:

Under året har få idéer och förbättringsförslag kommit in. Modiga idéer har prioriterat att utbilda 630 chefer och medarbetare samt att arbeta med att säkra upp idéhanteringen som inte fungerat tillfredställande. Få kommunikationsinsatser har genomförts då organisationen för hanteringen inte varit satt och då det saknats kommunikatorstöd.

För KLK är målet 2017 35 Modiga idéer. Utfallet uppgår till 7 st. Ett arbete kring ständiga förbättringar har påbörjats under slutet av 2017 vilket på sikt bedöms generera fler Modiga idéer.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Alla processer ska ha pekat ut ett område med utmaningar, där förbättringsförslag och Modiga idéer önskas. Samtliga chefer ska ha genomgått utbildning i Modiga idéer samt genomfört minst en förändring på sin arbetsplats för att främja ett innovativt klimat. (KS, alla nämnder och bolag)

Åtagandetyyp	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

630 chefer och av chefen utsedd medarbetare har gått Ledarskap för innovation. Därmed är utbildningsinsatsen avslutad. I början av utbildningsinsatsen var återkopplingen genomgående positiv, men i senare delen har fler återkopplat att utbildningen inte varit tillräckligt anpassad till målgrupp, att den varit för omfattande med för många verktyg eller inte relevanta verktyg.

Alla utom en PUG/PLG har pekat ut sin utmaning, utmaningar vilka fick ca 500 idéer under Eskilstuna inspirerar mässan i september 2017.

Möjlighet till att få stöd i att arbeta med arbetsplatsens innovativa klimat finns, 5 olika workshops anordnade av Modiga idéer under hösten.

KS/KLK ansvarar för att sprida och vidareutveckla idéhanteringen

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

Kommentar:

Projektet med att få en rolig, enkel och tydlig idéhanteringsprocess har genomförts enligt en metod som SIQ introducerat (sex sigma metodik). Projektet styrdes av KLK, BoF och VoF med projektledning från KoU. Projektet blev försenat några månader då work shops med att komma med förbättringsförslag ställdes in innan sommaren. Work shops genomfördes under hösten och förslagen därifrån bearbetades och stämde av med idélotsar och Modern kommun. Slutgiltigt förslag innebär att idéhanteringen ändras. Förslaget är att idélotsar träffas delårsvis och då har med sig bearbetade idéer ev tillsammans med idébärare. Idéer som har oklar hantering diskuteras i mötet. De idéer man vill gå vidare med tas upp i processledningsgrupp kvalitet som vid tillfällena utvidgas med Modernkommuns styrgrupp för bedömning utifrån framtagna kriterier. (KoU har uppdrag att ta fram kriterier för värdering av idéer/förslag.) Om idéer anses tillräckliga hanteras de via Modern kommun eller utvecklingsmedel (utvecklingsinitiativ alt PUG) eller tas med i kommande verksamhets- och budgetplanering.

Förslaget är inte fullt ut förankrat och inte heller testat, delar som återstår och måste flyttas till Q1 2018.

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P74. 2019 jobbar alla anställda på en miljöcertifierad arbetsplats

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
100%		100%		→

Kommentar:

Revisionen gjordes 12 april 2017 och gick igenom utan avvikelser, d v s KLK är fortsatt miljödiplomerat.

Processmål för KLK beslutat av KS i samband med delår 2 2017.

P75. 2019 uppgår andelen förverkligade idéer/förbättringsförslag till 10 %

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
0%		12%		→


Kommentar:

KLK har lämnat in sju idéer under 2017. Tre av dem är pågående, tre är ännu inte hanterade och ett är delvis genomfört.

Processmål för KLK beslutat av KS i samband med delår 2 2017. Målet för 2017 är fyra genomförda idéer. Målet är inte uppfyllt.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

KS/KLK ansvarar för att vidareutveckla processtyrningen och samlat synliggöra processinformation på intranätet

Åtagandetyp	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

Kommentar:

52% av processerna har syfte, mål och uppföljning, en tredjedel arbetar systematiskt med förbättringar, vilket innebär att målvärdena 80% respektive 50% inte nås. Resultat uppnått i form av att invånar-, kund och brukarnöjdhet har ökat.

Alla huvud- och stödprocesser finns beskrivna och arbetet med att uppdatera och överföra underlaget så att det blir tillgängligt för alla medarbetare på internportalen pågår. Arbetet är försenat och förväntas bli klart delår 1 2018.

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P79. 2019 upplever 70 % nytta av internportalen

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
82%		78%		↗

Kommentar:

82% av medarbetarna på Kommunledningskontoret upplever att de har nytta av internportalen i sitt arbete. Under 2017 har bland annat sökfunktionen på internportalen förbättras och ett stort arbete med att minska antal dokument och sidor har inletts och kommer att pågå under 2018.

P80. 2019 får 95 % svar på e-post inom 2 dagar

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
92%		91%		↗

Kommentar:

Resultatet för kommunledningskontoret uppgår till 92% , vilket är bättre än genomsnittet i kommunen (86%) och bättre jämfört med tidigare mätning.

P81. 2019 får 80 % kontakt med handläggare via telefon inom 2 minuter

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
75%		70%		↗

Kommentar:

Kommunledningskontoret har ett resultat på 75%, vilket är en förbättring jämfört med 2015 och klart över kommunens genomsnitt 25%.

P82. 2019 uppfattar 90% ett gott bemötande vid telefonkontakt

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
90%		85%		↗

Kommentar:

Andelen mycket gott bemötande och gott bemötande uppgår till 90%. Kommunledningskontorets bemötande har förbättrats sedan mätningen 2015.

P83. 2019 uppger 98 % att det är lätt att hitta på eskilstuna.se

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
93%		90%		↗

Kommentar:

Workshops har genomförts för att förbättra Kommunledningskontorets sidor på eskilstuna.se. Bland annat har informationen om den politiska styrningen förbättrats och förtydligats. Detta har gett resultat, och målet för 2017 är uppnått.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Kommunkoncernen ska fortsätta att utveckla sin service och tillgänglighet i enlighet med de nya riktlinjerna, förbättra möjligheten till självservice och utveckla Eskilstuna direkt/kundtjänst. (KS, alla nämnder och bolag)

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Analysen över de utpekade områdena inom självservice och kundtjänst är klar. Arbetet med att ta fram handlingsplan och att genomföra handlingsplan kommer att fortsätta in i 2018. Ett arbete med att ta fram ett nytt koncept för eskilstuna.se för att möta de kraven och behov som finns av enkel och lättillgänglig digital självservice har påbörjats och fortsätter även det in på nästa år.


Visa Eskilstunas attraktivitet och stärka platsvarumärket i Mälardalsområdet samt ge enhetscheferna stöd i arbetet med kommunkoncernens varumärke så att medarbetare kan bidra till goda hållbara möten. (KS, DEAB, alla nämnder och bolag)

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Kampanjen är nästan helt klar. Ett PR-arbete har genomförts under hösten med bra resultat. Eskilstuna har genom arbetet fått ett mediegenomslag ibland annat: metro, DN, SVT, Nyhetsmorgon och olika branschtidningar. Arbetet slutförs i början av 2018 med en gemensam workshop för arbetet framått. Därefter kommer en rapport att levereras med utvärdering på vilket värde arbetet har skapat.

KS/KLK ansvarar för att utveckla ledningskommunikationen genom att identifiera de processer som berör alla chefer och påbörja ett utvecklingsarbete inom minst tre av processerna.

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

Kommentar:

Kommunikationsprocessen kring årshjulet sker löpande och betraktas som drift genom tecknad årsöverenskommelse med Konsult och Uppdrag/kommunikation. Visst utvecklingsarbete kommer att ske 2018.

Kommunikationsaktiviteter före, under och efter Koncernledningsgruppens möten utvecklas vidare under 2018.

Arbetet med nyhetsbrev för chefer med samlad ledningsinformation pågår. Det första nyhetsbrevet beräknas komma ut under första halvåret 2018.

KS/KLK ansvarar för att genom bred involvering av invånare och verksamma i Eskilstuna ompröva visionen "Den stolta Fristaden" samt utarbeta en målbild för Eskilstuna 2030.

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

Kommentar:

Kommunfullmäktige fattade i december beslut om reviderad vision och ny målbild för 2030, Vårt Eskilstuna 2030. En övergripande plan för implementering finns framtagen. Ett implementeringsprojekt genomförs med start 2018.



KS/KLK ansvarar för att genomföra mässan Eskilstuna inspirerar för medarbetare och allmänhet.

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

Kommentar:

Eskilstuna inspirerar genomfördes 22-23 september. Ca 7000 medarbetare och allmänhet besökte mässan. Utvärderingen visar mycket gott resultat. Beslut behöver fattas om och i så fall hur mässan ska genomföras i framtiden.

Samtliga nämnder och bolag ska utifrån ett kommunövergripande program arbeta med ökad digitalisering, automatisering och välfärdsteknik för att höja kvaliteten och effektiviteten i verksamheten. Erfarenheter från andra kommuner ska tillvaratas. (KS, alla nämnder och bolag)

Åtagandetyyp	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Arbetet pågår med att ta fram det övergripande programmet. Tre workshops har hållits under året. Målsättningen är att få upp programmet till beslut i KS/KF senast i maj 2018. Det övergripande programmet behöver delas in i faser för att matcha den digitala mognaden i organisationen.

Attraktiv arbetsgivare

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P85. Hållbart medarbetarengagemang ska uppgå till 83 2019



Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
79,8	81,6	83,0		↗

Kommentar:

HME-värdet 2017 för KLK var totalt 79,8 (kv 78,9, m 82,1) vilket var en försämring från 2016 då värdet var 81,6 totalt. Arbetet med handlingsplanerna från förra mätningen pågår och har följts upp i ledningsgruppen. Målet är alltså inte uppnått. Ny mätning sker under hösten 2018.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

KS/CLK leder och samordnar arbetet med att nuvarande medarbetardokument och riktlinjer för chef- och ledarskap omarbetas.

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

kommentar:

Omprioriteringar av resurser har gjort att åtagandet inte blivit slutfört. Arbetet med medarbetardokumenterna och riktlinjer för chef och ledarskap är påbörjat med en omvärldsanalys under sista kvartalet 2017 och kommer att pågå under hela 2018.

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P86. Den totala sjukfrånvaron hos medarbetarna uppgår 2019 till max 5,9 procent



Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
3,4%	4,5%	3,0%		↘

Kommentar:

Sjukfrånvaron har minskat från 4,5% 2016 till 3,4% 2017 (kv 4,5% män 0,8%). Det är frånvaron över 14 dagar som minskat med 1,1%. Ett systematiskt arbete har skett under året med tidiga rehabplaner, insatser och uppföljningar.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE


Att utifrån analyser av medarbetarenkätens resultat och sjukfrånvarons genomföra insatser för att stärka arbetsmiljön och sänka sjukfrånvaron. (KS, alla nämnder)

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Sjukfrånvaron har minskat från 4,5% 2016 till 3,4% 2017 (kv 4,5% män 0,8%). Det är frånvaron över 14 dagar som minskat med 1,1%. Ett systematiskt arbete har skett under året med tidiga rehabplaner, insatser och uppföljningar. Insatser har gjorts med arbetsmiljöutbildning för chefer samt ett påbörjat arbete utifrån frågan om arbetsrelaterad utmattning som var ett prioriterat område i senaste medarbetarenkäten. Ett material för det arbetet har tagits fram via kommunhälsan som stöd till chefer att arbeta med på sina avdelningar. Föreläsning om ergonomi och insatser från sjukgymnast erbjuds via kommunhälsan har gjorts under hösten.

KS/CLK ansvarar för att en kartläggning genomförs av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar.

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

Kommentar:

Kartläggningen och analys av det systematiska arbetsmiljöarbetet är genomförd. Alla förvaltningar har besökts och delat med sig av sina goda exempel inom områdena hot och våld, tillbudsrapportering, systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetsmiljöutbildningen. Kartläggningen och analysen visar på många bra exempel och områden där förbättringar behöver genomföras, bland annat hur arbetet med uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs både ur arbetsmiljö- och verksamhetsutvecklingsperspektiv. Under 2018 kommer bland annat ett årshjul att tas fram för att underlätta att frågorna drivs mer systematiskt och enhetligt.

KS/CLK ansvarar för att en ny rutin för sjuk- och frisknämnan införs.

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

Kommentar:

Systemet och rutinen för sjuk och frisknämnan är infört sedan 1 november 2017. Projektarbetet som följt XLP-modellen har avslutats, allt enligt plan. Avslut med tidigare leverantör har slutförts.

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P87. Andelen medarbetare födda utanför Norden ska öka


Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
3,0%		5,0%		↘

Kommentar:

Andelen medarbetare födda utanför Norden har minskat sedan mätningen 2015 med 1 procentenhet till 3,0% (kv 2% män 6%). Arbetet med att öka andelen medarbetare födda utanför Norden finns med som ett mål i den nya Jämställhets- och mångfaldsplanen där även aktiviteter finns med. Frågan behöver dock aktualiseras ytterligare under 2018. Målet är satt till 8 % totalt 2019 för CLK där delmålet för 2017 är 5 %. Målet är inte uppnått.

Processmål för CLK beslutat av KS i samband med delår 2 2017.

P88. Andelen medarbetare som är stolta över att arbeta inom Eskilstuna kommun ska öka.

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
92,7%	93,8%	94,0%		↘

Kommentar:

Värdet har minskat från 93,8 2016 till 92,7 2017 (kv 93,1 män 91,0). Värdet för kommunledningskontoret ligger ändå över kommunens genomsnittsvärde. Arbetet med tydlighet i uppdrag och mål samt gemensam kompetensutveckling för kommunledningskontoret är ett led i att skapa bra förutsättningar för medarbetarna. Det plus en ökad delaktighet och ett förbättrat samverkansarbete är också led i att bibehålla och öka det höga värdet.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

KS/KLK ansvarar för att ta fram ett trovärdigt och lockande arbetsgivarvarumärke som kommuniceras, både internt och externt.

Åtagandetyyp	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse	✓	


Kommentar:

Ett arbetsgivarvarumärke har tagits fram. Ett framgångskoncept i framtagandet har varit att platsvarumärket och arbetsgivarvarumärket har på ett tydligt sätt kopplats samman. Kopplingen gör att implementeringen som sker under 2018 kommer att förenklas. Det nya arbetsgivarvarumärket kommer att kunna användas som en hjälp i såväl externa som interna sammanhang.

Stabil ekonomi

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P90. 2019 uppgår avtalstroheten till minst 75 %

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
93,0%	75,0%	75,0%		↗

Kommentar:

För KLK är utfall 93% för perioden september 2016 till och med augusti 2017. Någon mer uppdaterad statistik finns inte tillgänglig. Nivån är tillfredsställande. Arbetet fortsätter med att behålla nivån.

Processmål för KLK beslutat av KS i samband med delår 2 2017. Målvärde 2017-2019 beslutades till 75%

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Vidareutveckla beslutsstöd och styrkort med samlade rapporter till stöd för styrning och kommunikation samt stödja förvaltningar i etableringen av egna uppföljningsrapporter. (KS, alla nämnder)

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Detta är ett ständigt pågående arbete. Vi tar steg framåt och under 2017 har vi arbetat mycket med att få till samlad rapportering och en utvecklad nyckeltalshantering. Dessa båda delar finns nu i produktion men det återstår en del arbete och tester för att vi ska få ut maximal nytta av detta.

Vi har nu för första gången passerat 500 unika användare i Hypergene.

I övrigt pågår arbete med att implementera en modul för vård och omsorg. Vi har dessutom tagit kliv framåt för att få till en fungerande förvaltningsorganisation utifrån PM3. En del i detta handlar om att förtydliga förvaltningarnas ansvar för behörighetshantering mm.

Vi har även i slutet av året startat upp ett arbete där Kommunföretag knyts närmare övriga kommunkoncern när det gäller uppföljning och rapportering kopplat till Årsplan i Hypergene.


Tydliggöra ansvar, roller och organisering inom lokalförsörjningsprocessen samt identifiera och införa systemstöd för kommunens fastighetsdata. (KS, alla nämnder och KFAST)

Åtagandetyper	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Förslag till uppdaterade "Riktlinjer för lokalförsörjningsprocessen" är framtaget och under granskning. Marknadsundersökning för fastighetssystem är genomförd, rapport genom Modern kommun färdig i våras och beslut om att gå vidare med dylikt systemstöd fattat.

Genomföra projekt för tidigare information om verksamhetens ekonomi och resultat. Årsredovisning 2017 publiceras en månad tidigare och kvaliteten i månadsbokslut stärkts. (KS, alla nämnder och bolag)

Åtagandetyyp	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Tidplan och anvisningar är upprättad och förankrad med bolagskoncernen och PLG Ekonomi. Ett koncernredovisningssystem har anskaffats för att snabba upp rapporteringstiden inom bolagskoncernen. När det gäller att förbättra kvaliteten på månadsboksluten har projektredovisningen identifierats som huvudproblemet.

Driva kostnadseffektiviseringsprojekt genom Modern kommun samt finansiera och identifiera projekt som realiserar hemtagning och kostnadseffektiviseringar om årliga 10 miljoner (KS)

Åtagandetyyp	Status	Färdiggrad
Åtagande från KF (Årsplan)		

Kommentar:

Den bedömda årliga besparingen av hittills avslutade projekt uppgår till 12,7 mnkr. Utöver detta pågår flera förstudier som bedöms ge större besparingar i de fall de realiseras. Potentialen är särskilt stor inom digitaliseringsområdet. Flera förstudier pågår i syfte att förbättra kvalitet och ekonomi.

KS/KLK ansvarar för att implementera erfarenheterna från Modellkommunprojektet i kommunens styr- och ledningssystem

Åtagandetyyp	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

Kommentar:

Modellkommunprojektet presenterades för ledningsgruppen på kommunledningskontoret i maj 2017. Arbetet med åtagandet vävdes under året samman med åtagandet i kompletterande årsplan 2017, att kommunledningskontoret ska ge ett starkare stöd till nämnders och bolags arbete med jämställdhetsintegrering. Ett internt utvecklingsarbete med jämställdhetsintegrering av kommunledningskontorets alla avdelningar påbörjades under hösten 2017, som leds av kommunledningskontorets processledare för jämställdhetsintegrering.

Erfarenheterna från Modellkommunprojektet vävs in i den Plan för jämställdhet som Vårhjälpavdelningen påbörjat arbetet med under 2017. Där kommer metoder och strategier för att ännu tydligare knyta jämställdhetsarbetet till kommunens styr- och ledningssystem att fastslås. Plan för jämställdhet kommer att gälla alla förvaltningar och bolag och ersätter den tidigare handlingsplanen På spaning efter jämställdheten 2011-2015.

Under 2017 har planeringen av utvecklingsarbetet som kommer att genomföras under 2018-2019 utifrån åtagandet i årsplan 2018 om förbättrad styrning och ledning av jämställdhetsintegreringsarbetet. I utvecklingsarbetet kommer Modellkommunprojektets benchmarkingmetodik att användas.

KS/CLK ansvarar för att kommunens etiska mål revideras

Åtagandetyyp	Status	Färdiggrad
Åtagande från nämnd/styrelse		

Kommentar:

Revidering av etiska inköp har skett och underlag för beslut kommer att färdigställas under första kvartalet 2018. Förstärkt kompetens inom området inväntas till upphandlingsenheten, därav förseningen.

Ekonomisk redovisning

CLK:s totala intäkter för 2017 uppgick till 388 miljoner kronor. Av dessa utgör driftram 326 miljoner kronor.

Budget och utfall avseende verksamhetsfastigheterna och för affärsverksamheten (fastighetsförsäljning, mark och exploatering) redovisas under rubriken övriga kommungemensamma kostnader i kommunens samlade rapportering och ingår inte i CLK:s rapportering.

Utfall för 2017 uppgår till knappt 28 miljoner kronor att jämföra med budgeterat resultat 0. Många av CLK:s kostnader regleras senare under hösten. Prognos på helår uppgick efter november månads utgång till 25 miljoner kronor.

För 2017 planerades investeringar för Eskilstuna tågdepå till 330 miljoner kronor. Utfall 2017 uppgick till ca 317 miljoner kronor.

Resultat per avdelning

Avdelning	Intäkter 2017	Kostnader 2017	Utfall 2017
Ledningsstaben	126 258	-123 702	2 556
Ekonomi och kvalitet	52 182	-46 554	5 628
HR	77 943	-77 497	447
Välfärd	26 513	-24 678	1 834
Näringsliv	29 037	-22 520	6 517
Kommunikation och delaktighet	35 091	-35 091	0
Miljö och samhällsbyggnad	40 591	-29 607	10 984
Totalt	387 615	-359 649	27 966

Resultaträkning

Verksamhet	Utfall 2017	Budget 2017	Avvikelse 2017
Intäkter (inkl överskott)	387 615	372 545	15 070
Varav kommunbidrag	325 610	325 360	250
Övrigt (inkl överskott)	62 005	47 185	14 820
Kostnader	-359 649	-372 545	12 896
Varav personal	-82 010	-84 964	2 954
Lokaler	-7 003	-6 870	-133
Köp av tjänster	-224 260	-233 722	9 462
Övrigt	-46 376	-46 989	613
Resultat	27 966	0	27 966

Analys av utfall mot budget

	Budget 2017	Utfall 2017	Avvikelse avrundat
Personalkostnader	-84 964	-82 010	3 000
Utvecklingsinitiativ	-12 000	-5 500	6 500
Bredbandsstöd	-3 000	-263	2 700
Buffert	-3 800	-1 300	2 500
Byggbonus (exkl bredband)	-2 730	-880	1 850
Smart specialisering	-6 000	-2 975	3 000
Näringsliv trans o handlingsplan	-11 250	-9 001	2 200
Digitalisering/IT-utveckling	-3 600	-2 300	1 300
Miljö tilläggsanslag och naturvård	-7 140	-5 334	1 800
Övrigt			3 116
Totalt			27 966

Verksamhetsberättelse KoU 2017

Sammanfattning

Kommunstyrelsens ansvarsområde

Kommunstyrelsens uppgift är att leda, utveckla och samordna kommunens angelägenheter. Kommunstyrelsen ska ha uppsikt över nämnders och bolags verksamheter inom kommunkoncernen.

Kommunstyrelsen ansvarar för den ekonomiska förvaltningen, beredningen och yttranden i ärenden till fullmäktige, verkställighet av fullmäktiges beslut, samt övriga uppdrag från fullmäktige.

Kommunstyrelsen ansvarar även för näringslivsfrågor och har servicefunktioner för allmänheten och för övriga nämnder.

Administration och verkställighet

Under kommunstyrelsens politiska ledning har ansvaret för verkställighet organiserats i två separata delar. Kommunledningskontoret - med inriktning på ledning, utveckling och styrning, och Konsult och uppdrag – kommunens serviceförvaltning.

Konsult och uppdrag är kommunens serviceförvaltning. Förvaltningens uppdrag är att skapa värde för verksamheterna i Eskilstuna kommunkoncern genom att erbjuda effektiva och tydliga tjänster till sina kunder.

Verksamheten ska svara för:

- specialiststöd och service till förvaltningar och bolag
- koncerngemensam drift, förvaltning och utveckling inom egen verksamhet

Målet är att förvaltningen ska uppfattas som en kompetent, modern och affärsmässig partner.

Konsult och uppdrag består av en stab, ett internt stöd, marknad och projekt samt tre områden med 11 enheter.

Ekonomi

Konsult och uppdrags budget är finansierad av intäkter från basöverenskommelser med kommunledningskontoret, årsöverenskommelser med alla förvaltningar, samt tilläggsuppdrag från förvaltningar och bolag inom koncernen.

Grundbemanningen är ökad främst på Rekryteringsenheten och Utvecklingsenheten. Inom rekrytering har det varit svårt att balansera en skiftande efterfrågan mot bemanningen. Introduktion av många nya medarbetare på Utvecklingsenheten medförde att tilläggsuppdrag inte kunde utföras i planerad takt. Även Eskilstuna direkts finansieringsmodell behöver ses över. Inom IT-enheterna råder fortfarande en viss underbemanning orsakad av svårighet att rekrytera rätt kompetens.

Konsult och uppdrags resultatkrav var 2017 4,6 miljoner kronor. Resultatet blev 4,0 miljoner kronor. Minusresultat på 0,6 miljoner kronor innebär både negativa och positiva ekonomiska avvikelser. Negativa avvikelser mot resultatkravet finns främst avseende enheter med hög grad av tilläggstjänster, Rekryterings- respektive Utvecklingsenheten, och avseende Eskilstuna direkt, där behov finns av genomlysning av finansieringsmodell. Positiva avvikelser förklaras främst inom IT-verksamheten, där SLA-intäkterna har ökat beroende på volymökningar, samt att enheterna fortfarande ej är fullt bemannade. Nytt tidsredovisnings-system har implementerats, vilket kommer att bidra till effektivare administration. Detta finansierades med 1 miljon kronor ur Konsult och

Uppdrags utvecklingsfond.

Förvaltningsledningen

Vår tidigare förvaltningschef blev tillsvidareanställd som förvaltningschef för Konsult och uppdrag från och med december 2017. Tidigare förvaltningschef blev förvaltningschef för Barn- och utbildningsförvaltningen. En rekrytering gjordes av ny HR-chef för förvaltningen.

Införandet av den nya ledningsorganisationen som påbörjats under hösten 2015 fortsatte under året. Vissa justeringar gjordes. Områdesindelningen ökade från två till tre områden. En ledningsgrupp återinfördes. Skälen till detta var bl a arbetsbelastning och behov av snabbare beslutsvägar.

Förberedelsearbete och planering för mottagande av en samlad måltidsorganisation har påbörjats liksom att förvaltningen till 2019 kan få en annan nämndtillhörighet.

Ett marknads- och projektkontor etablerades som förstärktes med en projekt- och marknadsansvarig. I slutet av året påbörjades rekrytering av en projektkoordinator.

Konsult och uppdrags affärsprocess reviderades under 2017. Dessutom har vi arbetat fram nya rutiner för bas- och årsöverenskommelser och bättre anpassat dem till kommunens årshjul.

KoU har genomgått en andra revision och är fortsatt miljödiplomerade. Miljöplanen reviderades vid årsskiftet och handlingsplanen genomförs kontinuerligt. Greenhack förlängs ytterligare ett år.

Ett införandeprojekt av ett nytt tidredovisningssystem, Antura, genomfördes. De första enheterna gick in i det nya systemet under våren och de sista i oktober. Systemet medger bättre uppföljningsmöjligheter där nyckeltal som beläggnings- och debiteringsgrad kan beräknas. Under 2018 kommer vi kunna använda resursplaneringen i systemet.

En enkel broschyr är framtagen som informerar om KoU:s verksamheter och kontaktvägar. Fokus på Eskilstuna inspirerar var att marknadsföra KoU, att vi finns, vad vi erbjuder och hur kund kan komma i kontakt med oss. KoU:s affärsprocess är uppdaterad och en ny beställningstjänst är införd på IP.

Förvaltningen har tagit två nya medarbetare som är inom gruppen 150 jobbare samt har 1 trainee i arbete under året. Totalt har förvaltningen fyra medarbetare som är 150-jobbare. Målet har varit att kunna ta emot två medarbetare som är 150-jobbare. Förvaltningen har även haft information om andra arbetsmarknadsåtgärder från arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen.

Förvaltningen sitter med i kommunens övergripande kvinnonätverk med fokus på mäns våld mot kvinnor. En handlingsplan har även tagits fram för mäns våld mot kvinnor för 2017. Handlingsplanens utgångspunkt är att alla chefer i förvaltningen ska visa filmen - Mäns våld mot kvinnor samt gå igenom den framtagna informationsfoldern vid ett APT-möte och ha en efterföljande diskussion om innehållet.

Utifrån KoU:s uppdrag som kommunens serviceorganisation har enheterna olika möjligheter att bidra till målet om social uthållighet. En del aktiviteter har påbörjats. En är ett pilotprojekt kring överskuldsetting. I Fordonsenhetens verksamhet finns ständig kontakt med Jobbcentrum, Arbetsförmedling m.fl. för arbetsmarknadspolitiska åtgärder, med särskilt fokus på att kunna erbjuda sysselsättning för personer med funktionsnedsättning. Rekryteringsenheten har HBTQ-certifierat sig för att säkerställa mångfalden i rekryteringsprocessen.

En jämställdhets- och mångfaldsplan är nyligen framtagen. Förvaltningen har även tagit fram ett utbildningsmaterial inom området så att chefer ska kunna använda sig av materialet vid sina APT-

möten. En utbildning i jämställdhetsintegrering skedde i september. Vid två tillfällen hade förvaltningen workshops i jämställdhetsintegrering.

Handlingsplanen för jämställdhetsintegrering är slutförd och ny handlingsplan finns framtagen för 2018.

Ett APT-material kring jämställdhet, mångfald och kränkande särbehandling har tagits fram. Materialet har även redovisats vid ett verksamhetsmöte med alla chefer. Alla chefer har gått igenom materialet med sina medarbetare.

Samtliga chefer tillsammans med en medarbetare har under året genomgått kommunens Innovationsutbildning.

Samtliga chefer har genomfört halvårsavstämningar av medarbetaröverenskommelserna genom metoden "walk and talk".

Förvaltningsledningen har genomfört ett förändringsarbete för att definiera ledningsgruppens uppdrag, ansvar och roller utifrån femstegsmodellen. Ett förslag har antagits till rollfördelning inom förvaltningsledningen. I samband med detta sker också en översyn av det interna stödet.

En utbildning i hållbar arbetsmiljö och medarbetarskap genomfördes under hösten 2017 för alla förvaltningens chefer. Förvaltningsresultatet från senaste medarbetarenkäten i september har gått igenom vid ett verksamhetsmöte. En analys har även genomförs ur ett jämställdhetsperspektiv. En lättare version på analysfrågor skickades även ut till alla chefer som stöd i sitt arbete av sitt enhetsresultat av medarbetarenkäten.

Strukturen och innehållet i våra bastjänster har förbättrats, utvecklats och tydliggörs tillsammans med Kommunledningskontoret. Vår basöverenskommelse med KLK består av en huvudöverenskommelse med 19 olika bilagor.

Förbättringar av kalkylarbete, rutiner för debitering och kontering har genomförts. Uppföljningsmall för verksamhet, ekonomisk uppföljning samt prognos används och rapportering sker månatligt.

En ny HR-enhet startades under 2017.

Resultatet av medarbetarenkäten för Konsult och uppdrag visar ett högt HME-värde och värdet för prestationsnivån var högre än kommunens genomsnittliga nivå.

Konsult och uppdrag har tagit fram en treårig kommunikationsstrategi. Syftet med den är att leva upp till koncernens krav på ökad service och tillgänglighet samt att stärka ledningskommunikationen. Ett led i detta är att KoU sänder information från förvaltningschefen en gång i månaden, vidare har KoU ett nytt sätt att kommunicera förvaltningsledningens beslut där det på ett enkelt och informativt sätt ger en överblick över aktuella beslut. Goda exempel från olika enheter och projekt kommer att kommuniceras på internportalen.

Ett APT-material för förankring av varumärket på enheterna har tagits fram. En mapp är skapad på internportalen där samtliga förvaltningars verksamhetsplaner finns. Arbetet för service och tillgänglighet stöds genom att förvaltningen beslutat om speciella ifyllnadsveckor där samtliga medarbetare ska säkra att rätt information finns. Ifyllnadsveckor har skett vid två tillfällen under året.

Alla enhetschefer har gått den kommungemensamma varumärkesutbildningen.

Enligt NPS december 2017 har KoU:s bemötande och tillgänglighet ökat. Mässan Eskilstuna inspirerar är genomförd och KoU medverkade och marknadsförde våra tjänster och vår nya tjänstekatalog. På mässan valde vi ut två verksamheter som fick synas extra - Fokusprofilen samt e-handel/ansaffningsprocessen.

Internt stöd

Vårt huvuduppdrag är att vara ett chefsstöd samt ett internt stöd till våra chefer och enheter. Vi levererar tjänster som HR-stöd och ekonomistöd för budget, uppföljning, analys, prognos, ekonomiadministration, personaladministration, utbildningsadministration, inköpssamordning, lokal- och möbelsamordning, introduktion nyanställda, uppdrags- och projektadministration, café stadshuset samt ansvarar för EKAFs kanslifunktion.

I vår enhet finns ekonomer, administratörer och HR-konsult.

Dessutom genomför vi tilläggsuppdrag. I vissa fall som ansvariga och i vissa som administrativt stöd. Ex på sådana uppdrag är Samorganisering Torshälla, Hedersgåvor (25-års), mässan Eskilstuna inspirerar, Vision 2030, Jämställdhetskonferens, Earth Our m fl. Vi har fyra årsavtal, BoUs utbildning "Första hjälpen", kommunens chefsdagar, Revision samt Munktell Science Park.

Samtliga medarbetare gick utbildningen "Effektivisera din arbetstid". Utbildningen var ett led i hpl för att minska arbetsrelaterad stress.

Under året rekryterades ytterligare administratör till det Interna stödet.

Det interna stödet finansieras 60% genom att enheterna betalar en overheadkostnad och övriga kostnader täcks genom intäkter från tilläggsuppdrag. Det interna stödet hade 2017 ett negativt resultat som berodde på minskade intäkter samt på ett ekonomiskt avslut med en tidigare medarbetare.

Redovisningsenheten

Under 2017 har enheten minskat med ½ tjänst och gått från 16,5 till 16 fte. Första halvåret 2017 präglades verksamheten av två vakanser samt av att en ny enhetschef tillträtt i februari. Fokus var då att klara leveranser, rekrytering samt för EC att sätta sig in i verksamheten. Andra halvåret har fokus legat på rutiner, utveckling och proaktivitet. Alla åtaganden som ålagts enheten i AP är uppfyllda. Ekonomin är mycket god tack vare vakanser samt nivån på återkrav inom inkassoverksamheten.

Viktiga/större händelser under året

Ny enhetschef börjat samt tillsättning av två vakanser inom inkasso samt ekonom. Ny upphandling av utskriftstjänster av fakturor har gjorts vilket kommer sättas i drift 2018 med vissa besparingar som följd. Under november och december har vi haft en vakans inom kund vilket tillsammans med en längre sjukfrånvaro hos en medarbetare ställt verksamheten på prov. Enheten har dock klarat av sina leveranser och levt upp till mottot "Vi levererar alltid med rätt kvalitet, i rätt tid på rätt sätt". På grund av minskade volymer av pappersfakturor och effektiviseringar av rutiner har vi även minskat bemanningen med 0,5 fte inom funktionen skanning.

Nyckeltal

De nyckeltal vi mäter är främst att vi håller deadlines samt volymer pappersfakturor vi hanterar. Vi har i princip hållit samtliga deadlines vi haft under året. Pappersfakturorna vi skannat och hanterat åt kommunen uppgick 2017 till 37.350 st (38.573 st 2016). ESEMS pappersfakturor vi skannat och

hanterat uppgick 2017 till 16.275 st (28.116 st 2016). Minskningen av ESEM-fakturor beror främst på att de nästan helt eliminerat sina interna pappersfakturor.

Fordonsenheten

Personal

En administratör har anställts tillsvidare för att framförallt arbeta med bokningar och försäkringsärenden.

I övrigt har vi bytt ut/tagit in några extra inom ramen för arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Omvärldsbevakning

Elektroniska körjournaler finns i hela fordonsparken.

Ett nytt bokningsprogram, Zenit, har tagits i drift under året.

HVO (syntetisk diesel) har tillkommit som godkänt fossilfritt alternativ.

Ekonomi

En ny prismodell sjösattes under 2017 där priset sänktes med 250 kr per

Fordon samtidigt som självriskelimineringen tog bort ur bilhyran.

Det ekonomiska resultatet enheten inkl. Café stadshuset visade på ett överskott motsvarande 389 tkr.

Nyckeltal

Alkolås: 99 % av bilar, 72 % av bilarna är fossilfria, varav 60 st är elbilar.

Målet är 100 % fossilfritt år 2020, vilket innebär att vi har ca 120 fossildrivna bilar kvar att ersätta med ett fossilfritt alternativ.

Löneservice

Löneservice ansvarar för all lönehantering inom Eskilstuna kommun och våra kommunala bolags löner. Löneservice svarar även för administration och förvaltning av personalsystemet Personec P, schemaläggningssystemet TimeCare Planering samt självregistreringssystemet PS Självservice, pensionshandläggning och LAS-hantering.

Den viktigaste uppgiften är att alla medarbetare inom Eskilstuna kommunkoncern ska få rätt lön i rätt tid.

Löneservice hanterade mellan 11 000 och drygt 12 000 löner per månad under 2017, Eskilstuna kommun. Dessutom tillkommer de kommunala bolagens löner på drygt 1200.

Under 2017 har enheten fortsatt att arbetat med våra mål. Målet att träffa alla nya chefer för att informera om PS Självservice har uppnåtts. Vi har även utbildat andra chefer och i PS Självservice och TimeCare. I mars arrangerade vi en halvdag med HR-funktionerna på förvaltningarna för att informera om Löneservice och samtala om våra gemensamma frågor.

Under året har vi arbetat för att få till rutiner för löneadministration med respektive bolag. Detta arbete kommer att fortsätta även under 2018. Vi har även fört diskussioner med Visma för att få till

anpassningar/förändringar i systemet. Under hösten arrangerade vi fem frukostmöten med bolagens chefer, HR och arbetsledare. Syftet var att informera om PS självservice och rutiner.

Vi har under året haft tre retroaktiva löneutbetalningar.

Vi har förlängt avtalet med löneutbetalande bank.

Löneservice har också deltagit i ett antal projekt, kompetens, utbildningsportalen, Min Friskvård, e-arkiv m fl. Vi har fördjupat samarbete med bl. a vård- och omsorgs bemanningsenhet.

Enheten har också arbetat för minskad pappershantering (fler medarbetare ska rapportera i PS Självservice). En utbildningsgrupp bildades som kan nyttjas i detta arbete. De enheter som inte använder PS idag kan/ska få utbildning.

Löneservice gick över i tidredovisningssystemet Antura i oktober.

Ekonomi

Enhetens resultat för år 2017 blev +127 000 kr. Resultatet understiger enhetens resultatkrav på 334 000 kr, vilket skapar en differens på -207 000 kr. Skälet till detta är främst en fördyring av papperslönespecifikationerna vid löneutbetalningen. Intäkterna hamnar på +729 000 mot budget, främst p g a helårsintäkterna för löneadministrationen för de kommunala bolagen, samt tilläggsupdrag.

Personal

Enheten består vid utgången av året av 27 medarbetare och en enhetschef.

Under året har en medarbetare från en annan förvaltning anställts, en medarbetare återgick i tjänst efter studieledighet, och en "extern" medarbetare anställdes. Vi hade tre timanställda, som främst arbetade under semestermånaderna. En av de timanställda fortsatte på en visstidsanställning under hösten och till och med årsskiftet.

Vi hade en praktikant under hösten.

Tre medarbetare har avslutat anställningar, två har avslutat anställningarna på Eskilstuna kommun och en har fortsatt anställning på förvaltningen, men på en annan enhet.

I april beslutade vi att tre arbetsledare skulle tillsättas för de tre teamen, Team 1, Team 2 och Team System. Dessa team namnsattes då vi hade en konferens i Hallstahammar, två dagar. Vi diskuterade förhållningssätt och värdeord. Dessutom arbetade vi med våra fokusprofiler tillsammans med konsulter från rekryteringsenheten.

En medarbetarenkät med färre frågor gjordes under hösten med gott resultat.

Vi skapade en utbildningslokal med sex utbildningsplatser, som används vid t ex PS utbildning och TimeCare-utbildning.

Alla medarbetare har under året, deltagit i utbildning, arbetsrätt, AB (Allmänna Bestämmelser), KFS-avtalet samt Visma webbutbildning. Vi har också haft interna utbildningar och fördjupat punkten kvalitet på våra verksamhetsmöten - "Simulera mera".

Vi har också satsat på arbete med jämställdhet; internt, samt jämställdhetsintegrering där medlyssning gjordes av ett antal supportsamtal. Dessa sammanställdes i en rapport.

Vi har också utbildats i HBTQ-frågor av intern konsult.

Vi fick testa våra brandrutiner i skarpt läge då en smärre eldsvåda började i en av fastighetens studentlägenheter. Våra rutiner fungerade och alla medarbetare agerade exemplariskt.

Vi har fått golv utbytt i toalett och förråd.

Vi har gjort några smärre omflyttningar under året. Vi kan konstatera att vi är trångbodda och på sikt behöver enheten nya och större lokaler.

Kommunhälsan

Sammanlagt har Kommunhälsans uppdrag omfattats av Eskilstuna kommuns drygt 9 000 tillsvidare- och/eller månadsanställda (inklusive trainees och OSA-anställda).

Personal

Det har varit 15 fast anställda medarbetare på Kommunhälsan under året, varav en fast anställd läkare som har arbetat 3 dagar per vecka. Vi har försökt att rekrytera ytterligare en läkare, men har inte lyckats få någon sökande med rätt kompetens. Istället har vi kompletterat läkarbehovet under året med hjälp av två upphandlade konsultläkare. I genomsnitt har vi haft i en konsultläkare på plats en dag per vecka med undantag av ledigheter i samband med storhelger samt sommar- och höstlov.

Det finns behov och önskemål i organisationen om att det ska finnas tillgång till läkare dagligen, för att ta hand om akutbesök för personer med förstadagsintyg. Vi har försökt att upphandla den tjänsten men utan att lyckas. I dialog med KLK/HR har vi hittat en rutin för hur vi ska kunna ge stöd till vår kund i dessa ärenden, trots att vi inte har läkare på plats dagligen.

Krisjour

Under året har Kommunhälsans psykologer tillhandahållit krisjour på vardagar mellan kl 08-17 för att i första hand vara stöd till kommunens chefer vid extraordinära krissituationer. Även medarbetare har kunnat få akut krisstöd efter samråd med chef. Det har varit svårt att planera för krisjouren, periodvis har det skett flera kriser i veckan. Det har varit svårt att få beredskapstiden att räcka till, vilket har inneburit att redan planerade besök fått bokas om vilket inte har varit optimalt, varken för de aktuella medarbetarna på Kommunhälsan eller för de besökare som fått framflyttade besök.

Nya uppdrag, utveckling och avveckling

Under våren startade HR-enheten på Konsult och uppdrag. Olika samordningsaktiviteter tillsammans med HR-enheten, områdeschef HR samt strateg KLK HR har genomförts under året, ett arbete som planeras att fortsätta även under nästkommande år.

Ett viktigt projekt inom det förebyggande området är Arbetsliv och hälsa. Under året har Kommunhälsan utvecklat ett 10-veckorsprogram för att medarbetare som är i arbete men som sviktar i hälsan och därmed riskerar sjukskrivning. Målsättningen är att medarbetaren ska må bättre och därmed klara av sitt arbete på ett bra sätt.

I programmet Arbetsliv och hälsa varvas personlig coachning, träning och föreläsningar. Inför att medarbetaren går med i programmet hålls ett förberedande möte med chef och medarbetare, där personliga mål sätts upp. Medarbetaren får även genomgå flera fysiska tester och även besvara enkäter om sitt mående. Både möten tillsammans med chef och tester följs upp direkt efter 10-veckorsprogrammet samt efter 6 respektive 12 månader. Intresset har varit stort och deltagandet har varit uppskattat. En första utvärdering av hela upplägget kommer att ske hösten 2018.

Den grundläggande arbetsmiljöutbildningen reviderades inför vårens första utbildning. Utgångspunkt var Sunt livs arbetsmiljöutbildning som har anpassats till Eskilstuna kommuns behov och ramverk.

Bullerutbildning för personalen inom förskola och skola är reviderad under hösten, även det upplägget inspirerat av material från Sunt liv. Det nya upplägget har varit mycket uppskattat av de fem förskolor som genomfört utbildningen.

Under året har Kommunhälsan medverkat vid upphandlingar av bl a arbetsskor, arbetsglasögon, arbetsstolar och kemikalier. Det har varit mycket uppskattat att få med arbetsmiljökompetensen i upphandlingarna, vilket på sikt förhoppningsvis leder till mindre ohälsa då risken minimeras för felaktiga inköp där arbetsmiljöaspekten inte har funnits med.

Kommunhälsan har medverkat vid flera om- och nybyggnationsprojekt. Tyvärr tas ofta arbetsmiljökompetensen med i ett alltför sent skede i processerna. Ett arbete är påbörjat tillsammans med strateg på KLK/HR som har målsättningen att tydliggöra en rutin gällande när i om- och nybyggnationsprocessen arbetsmiljökompetensen, d v s Kommunhälsans arbetsmiljökonsulter, skall tas med.

Under hösten utvecklades samarbetet med Take Note, leverantören av kommunens sjuk- och friskänmälanstjänst. En ny leverantör upphandlades och tog över leveransen av tjänsten. I samband med att den nya leverantören introducerades så lämnades uppdraget över till HR-enheten.

Övriga återkommande aktiviteter

Kommunhälsan har medverkat vid planering av hälsoveckorna, vi har genomfört vissa aktiviteter under Hälsoveckorna i form av inspirationsseminarier. Dialog har påbörjats gällande formerna för hälsoveckorna, målsättningen är att ett nytt förslag på upplägg skall fastställas under 2018.

Formerna för Hälsowebben har setts över under året och framöver kommer Hälsowebben vara ett inspirationsforum för hälsoinspiratörer och andra som vill arbeta med hälsofrämjande insatser ute på enheterna. Tanken är att hälsoinspiratörerna ska ha Hälsowebben som kontaktväg och forum för att sprida goda exempel på hälsofrämjande aktiviteter från kommunens egna verksamheter.

Kommunhälsan har även ansvarat för några chefsutbildningar:

- Arbetslivsinriktad rehabilitering
- Arbetsmiljöutbildning, introduktion för erfarna chefer (en halvdag)
- Grundläggande arbetsmiljöutbildning (fyra halvdagar)
- LISA - arbetsskador och tillbud (2 timmar)
- Riskbruk och missbruksutbildning (heldag)
- Modigt ledarskap (fyra dagar för chefer och tre dagar för arbetsledare) - två av Kommunhälsans medarbetare är utbildningsledare tillsammans med medarbetare från HR-enheten.

Sedan några år tillbaka håller Kommunhälsan tillsammans med två medarbetare från Rehabenheten utbildning i förflyttningsteknik för omvårdnadspersonalen på Vård- och omsorgsförvaltningen. Målet är att samtliga medarbetare ska få en grundläggande utbildning i förflyttningsteknik under fem halvdagar.

Kommunhälsan arbetar med både hälsofrämjande, förebyggande och efterhjälpande insatser, på organisations, grupp och individnivå. Målsättningen för året har varit att lägga mindre tid på det efterhjälpande individarbetet och arbeta mer i förebyggande uppdrag på grupp- och organisationsnivå, vilket också har uppnåtts.

Utfall 2017 samt målsättning enligt uppdrag från KLK inom parentes:

Målgrupp Hälsöfrämjande-Stärka hälsa Förebyggande-Förhindra ohälsa Rehabilitering-Återställa hälsa

Utfall 2017 samt målsättning enligt uppdrag från KLK inom parentes:

Målgrupp	Hälsöfrämjande-Stärka hälsa	Förebyggande-Förhindra ohälsa	Rehabilitering-Återställa hälsa
Organisation	86 (180)	3 229 (2 917)	
Grupp	155 (220)	2 977 (3 028)	206,5 (180)
Individ	54 (62)	5 645,5 (5 008)	2 332 (2 850)

Fördelning och utfall (antal timmar) per förvaltning under 2017.

Förvaltning	Fördelning enligt Basök	Utfall helår
AVF	715	578,5
BoU	3650	3113,5
KLK	150	196
KoU	435	728
KFF	320	259
MoR	300	411
SBF	315	366
SF	765	902
TsF	400	343
VoF	5150	5184
Centralt övergripande	1200+600 i extra pott = 1800	2117
Extra pott	(600)	
Systemförvaltare	570	487
Summa timmar	14 570	14 685

Rekryteringsenheten

Rekryteringsenheten skapar värde för verksamheterna i Eskilstuna kommunkoncern genom att erbjuda effektiva och tydliga tjänster och processer inom rekrytering och kompetensförsörjning. Rekryteringsenheten ger specialiststöd och service till kommunens verksamheter och driver utvecklingen inom kompetensförsörjningsområdet. Vi är lyhörda och utgår från våra kunders behov. Det vi levererar ska alltid främja medborgaren.

Personal och verksamhet

Vid slutet av 2017 består enheten av totalt 29 medarbetare och en enhetschef. Det är 24 tillsvidareanställda rekryteringskonsulter, varav tre st. är tjänstlediga (två vikarier finns för dessa) och två st. är utlånade till HR-enheten inom KoU. Vidare består enheten av två arbetsledare och två administratörer. Under början av året hade vi en kommunikatör på 50% och därefter en kommunikatör på 100 % tom oktober. Under våren 2017 hyrdes 2 konsulter in och 2 konsulter var inne på viss tid. Receptionen bemannades av Eskilstuna direkt. Vi har dessutom haft en längre sjukskrivning under året (ej arbetsrelaterad). Ett par medarbetare slutade under 2017.

Verksamheten har vuxit sedan starten 2012 genom en stadig ökning av rekryteringsuppdrag. Under 2016 hanterade vi totalt ca 3000 beställningar och ca 29000 ansökningar. Under 2017 hanterade vi ca 2000 beställningar och totalt ca 32 000 ansökningar. Utifrån att vi 2016 hade ett ansträngt läge kopplat till ett högt inflöde av uppdrag planerade vi inför 2017 med en utökning av personalstyrkan och det infördes en ny organisation med två arbetsledare, som fördelade uppdrag och coachade rekryteringskonsulterna i vardagen.

Tidigare år har vi haft en konstant ökning av uppdrag, men under 2017 minskade andelen uppdrag, vilket är första gången det inträffar sedan enheten startade 2012. Utifrån att uppdragen minskade drastiskt och vår förväntan om en liten ökning sedan föregående år, har detta däremot påverkat ekonomin i en negativ riktning. För att hantera detta fann vi nya uppdrag till flera medarbetare under året, ett par medarbetare lånades ut till HR-enheten, ett par medarbetare hyrdes ut till HR på förvaltningarna. Administratörerna jobbade åt andra enheter inom KoU med administration och ekonomi. Ett par av de medarbetare som var inne på viss tid slutade tidigare än beräknat för att kompensera minskningen av uppdrag.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att vi har haft ett bra läge då vi har kunnat hjälpa våra kunder med kort varsel, vi har inte haft några köer och vi har haft en god arbetsmiljö. Vi har även skapat fokusområden där enhetens utvecklingsarbete bedrivs strukturerat och med en kontinuitet. Vi använder modiga idéers koncept och jobbar med idéhanteringsstavla där alla medarbetare lämnar sina idéer och därefter kanaliseras idéerna till respektive fokusområde och behandlas vidare. Genom att fånga upp alla medarbetares idéer bidrar vi till att utveckla vår verksamhet.

Vi fick ett starkt resultat i medarbetarundersökningen och har höjt våra värden inom alla områden. Totalt HME är 85,4. (kommunens snitt 80,4) (Motivation 82,5, ledarskap 87,8 och styrning 85,8). Detta visar att de insatser vi har gjort för att påverka arbetsmiljön har lett till ett mycket positivt resultat. För att stärka vår kultur och öka vår kundnöjdhet har vi jobbat med värdeorden i vardagen och genomfört en värdeordsresa i form av aktiviteter under hösten 2017.

För att stärka vårt varumärke och säkerställa en god framtida kompetensförsörjning ansvarar rekryteringsenheten för konceptet ambassadörskap i Eskilstuna kommun. Inom ramen för detta har vi deltagit i följande mässor under året; Högvarv på MDH, Rekryteringsmässan, Beteendevetardagen och Introdagar MDH, Campusmässan i Örebro och Springpride i Eskilstuna.

Vi har även ansvarat för att Eskilstuna kommun flyttade in på utställningen Jobbcirkus. Jobbcirkus är en utställning om valet till gymnasiet och riktar sig till alla skolungdomar åk 7-9 i Eskilstuna kommun och runt om i länet. Syftet med Jobbcirkus är att locka fler unga att göra välgrundade gymnasieval och yrkesval. Genom utställningen får ungdomarna en fördjupad kunskap om var jobben finns och vilka branscher som har en ljus framtid på arbetsmarknaden. Genom utställningen visar vi att Eskilstuna kommun är Sörmlands största arbetsgivare med över 400 yrken och att vi är en attraktiv arbetsgivare som har framtidens jobb för de unga.

Under året tog vi fram en pilotprocess för intern rekrytering av lärare och socialsekreterare. Målet är att underlätta och effektivisera intern rörlighet och intern rekrytering. Vi har även tagit fram en process för rekrytering av förskollärare som fortgår under hela året, vilket gör att vi kontinuerligt kan fånga upp förskollärare.

Vi har påbörjat en upphandling av Kandidatsystem, som kommer att slutföras och initieras i början av 2018. Syftet med detta är att skapa en större effektivitet och kvalitet i vår verksamhet med hjälp av ökad digitalisering.

Vi har omarbetat vår kundenkät och vi har inrättat en Ipad i receptionen där besökare får återkoppla hur nöjda de är med mötet hos oss på rekryteringsenheten. Vi har även kompletterat våra processer med en utvärdering i slutet av varje process muntligen för att fånga återkoppling från våra kunder direkt i våra möten, för att skapa värde för våra kunder. Vi har ökat vårt resultat i kundundersökningen som skickas ut av KoU, och har gått från ett negativt resultat i slutet av 2016 till ett positivt i november 2017 på plus 19 (skala -100 till +100).

Under 2017 har samtliga medarbetare rapporterat sin tid i Antura och vi har mätt snitttider i processer och kunde konstatera att vi behövde höja priset på processen för medarbetare och sänka priset för processen av chefer. Det är första gången sedan enheten startade som vi gör en prisjustering.

En genomlysning av verksamheten genomfördes för att säkerställa att syftet med rekryteringsenheten är uppnått där grundpelarna är ett starkt arbetsgivarvarumärke, likabehandling och rättssäkerhet. Utredningen presenterar en nulägesanalys, belyser möjliga förbättringar, och ger förslag till ny prissättningsmodell. I slutsatsen av genomlysningen konstateras att rekryteringsenheten i hög utsträckning bidrar till att syftet med verksamheten uppnås. Vidare konstateras att kunderna är genomgående mycket nöjda med det likvärdiga och professionella stöd som levereras. Däremot konstateras det att den ekonomiska modellen inte bidragit till det positiva resultatet, utan istället föreslås att enheten bör finansieras via någon form av anslag, tex en basöverenskommelse.

Ekonomi

- Resultatet för 2017 är minus 2142 tkr, resultatkravet var plus 327 tkr. Avvikelsen är minus 2469 tkr.
- Intäkterna var 18 697 tkr och budgeten var på 22 141 tkr och resulterar i en avvikelse till minus 3444 tkr, vilket beror på en kraftig minskning av uppdrag. Den största minskningen är kopplat till beställningar från socialförvaltningen rörande ensamkommande minskade med ca 1200 tkr och även på vård och omsorgsförvaltningen minskade intäkterna med ca 500 tkr mot föregående år. BoU minskade med 202 tkr, och i övrigt är minskningen generellt över de flesta förvaltningar.
- Intäkterna har minskat mot föregående år med 1385 tkr (2016 2082 tkr) och vi hade räknat med en ökning utifrån att vi under alla år sedan rekryteringsenheten öppnade har andelen uppdrag och intäkterna ökat. Under 2017 är det första året som vi ser att uppdragen kraftigt minskar och därmed även intäkterna, vilket är orsaken till vårt negativa resultat.
- Kostnaderna är lägre än budget och den positiva avvikelsen är plus 975 tkr, vilket beror på personalkostnaden blev något lägre än budget, men å andra sidan hade vi räknat med betydligt högre intäkter och därmed högre kostnader. I jämförelse mot föregående år har dock personalkostnaden ökat med 1624 tkr, vilket motsvarar ca 3 årsarbetskrafter och även ökade lönekostnader utifrån lönerevision.
- Tillfälligt inhyrd personal minskade i åt mot föregående år med 279 tkr.

Eskilstuna direkt bemannar receptionen och kostnaden är 528 tkr.

Utvecklingsenheten

2017 har varit ett år där vi på Enheten vuxit och stabiliserats. Vi har full bemanning, vi har infört Antura som projektverktyg och tidrapportering. Detta har bidragit till bättre struktur och kvalitet i samtliga uppdrag som hanterats hos oss. Då vi har haft många nya medarbetare som börjat har vår ekonomi inte följt budget. Det positiva är att vi har kontroll på våra siffror och vet att underskottet

beror på alla dessa nya medarbetare som börjat. Därför är det med stort engagemang vi kliver in i 2018. Vi har en god känsla av att vi kommer kunna leverera en ekonomi i balans.

Eskilstuna direkt

Verksamhetens har börjat landa i sitt uppdrag och det finns numera en ganska stabil grund att stå på vad gäller arbetsmetoder, rutiner och hur arbetet fördelas på de olika ytorna.

Arbete omfattande 2,5 tjänst flyttades över från BUF 170301 och innefattade bland annat placering i förskola och inkomstkontroll.

Stadsbyggnadsförvaltningens reception flyttades över till Eskilstuna direkt 170401 med en mängd olika uppdrag, i synnerhet som berör parkering av olika slag, hantering av parkeringstillstånd, utskick av olika parkeringsabonnemang.

I arbetet med processer har 18 identifierats, tre är publicerade och klara, tre ska publiceras inom kort, med två pågår arbetet, två väntar på ok från förvaltning för publicering och med de resterande åtta ska arbetet inledas.

Budget- och skuldrådgivningen har startat ett internt projekt för reducering av överskuldssättning som fått en del nationell uppmärksamhet.

Under året blev det väldigt tydligt att Eskilstuna direkt redan har fått en väldig påverkan på/i olika verksamheter och har bidragit till ganska stor verksamhetsutveckling i vissa verksamheter som inom barnomsorgen där frågorna runt hanteringen har skiftat från synpunkter/missnöje runt både tiden det tar att få en placering och avståndet mellan hem och förskola till att numera framför allt handla om mer framåtriktade frågor runt placeringen och vi får idag också många "tack-mail".

Den interna insats som gjorts i ett 50-tal av kommunens olika verksamheter inom telefonin har bidragit till ökad tillgänglighet och bättre service mot kund.

Eskilstuna direkt samarbetade med Migrationsverket, Arbetsförmedlingen, Skatteverket och Pensionsmyndigheten runt SKL konceptet Mötesplats för nyanlända med bokade möten varje onsdag och torsdag under året för nyanlända. Vissa verksamheter inom kommunen som försörjningsstöd, SFI och barnomsorg deltog i samarbetet.

Eskilstuna direkt gjorde ett omtag på de 37 fonder man nu hanterar vad gäller synkronisering av information och ansökningsblanketter så att de följer samma struktur och upplägg.

Verksamheten gjorde en stor genomlysning under sommaren i form av en behovsanalys inklusive risk och konsekvensanalys för att tydligare kunna bedöma verksamhetens behov inför en omorganisation samt rekrytering av två biträdande enhetschefer.

Verksamheten köpte in en tjänst för uppföljning och utveckling av den egna verksamheten. Tjänsten innebär att varje enskild medarbetare kan följa sin egen utveckling, det finns en tjänst som återkopplar till kund för att ta reda på hur verksamhetens tjänster uppfattas samt det erbjuder ett telecoachningsystem som kommer att tas i bruk under 2018 för att ytterligare bygga kvaliteten.

Personal

Vid årsskiftet 2016-2017 hade verksamheten 30 medarbetare varav två arbetsledare samt en enhetschef. Vid årsskiftet 2017-2018 var den siffran 41 varav två arbetsledare samt en enhetschef.

Arbetsrelaterad frånvaro har funnits men inte i någon större omfattning. Inom det området är det två personer som har haft längre frånvaro och ytterligare två som haft kortare frånvaro. Det finns dock flera personer med långvarig icke arbetsrelaterad sjukdom eller kroniska tillstånd i gruppen som fortfarande räknas in i sjuktalen vilket ger en ganska hög sjuksiffra. Under året har tre personer slutat.

Medarbetarna är generellt väldigt engagerade i verksamhetens utveckling vilket bidragit till att utvecklingen sått så fort framåt.

Ekonomi

Intäkterna blev 900 000 lägre p g a av en senareläggning i överlämnandet av uppdrag ett par förvaltningar. Dessutom gjordes en reducering i ett uppdrag från KLK.

Skillnaden mellan prognos och utfall i personalkostnaderna har flera orsaker. Nya medarbetare har en inskolningstid som inte finns med i budgetupplägget så den inledande tiden då de inte kan leverera full ut inte har någon ekonomisk täckning.

Verksamheten har deltagit i flera kommungemensamma evenemang som inte var med i budget och inte ersattes av arrangören men som samtidigt bedömdes som viktiga att medverka i, till exempel mässan Eskilstuna inspirerar och medverkan på områdesdagar.

Dessutom har det varit nödvändigt att i verksamheten avsätta tid för systemförvaltning, arbete med processer, lathundar, arbetsrutiner, checklistor samt allmän uppbyggnad av ny verksamhet mm som inte fanns med i det budgetära utrymmet.

Omvärldsbevakning

Verksamheten har under året fortsatt att utveckla samarbetet inom M4 gruppen och har träffats ett par gånger för att dela erfarenheter och kunskap. Tankar finns runt gemensam upphandling av vissa tjänster samt samarbete för att stötta varandra.

Flera medarbetare har deltagit i konferenser och seminarier både som deltagare och som talare. Dessa tillfällen har gett möjligheter till insikter hur andra kommuner arbetar samt att dela erfarenheter.

Flera kommuner har besökt Eskilstuna direkt för att ta del av hur verksamheten bedrivs.

Nyckeltal

Eskilstuna direkt har flera nyckeltal som man arbetar mot.

Mätetal från Riktlinjer för service- och tillgänglighet

- Servicegrad i telefonin (andel samtal som besvaras inom 120 sekunder)

- Målnivå: 80 %

- Uppfylls till ca 70 % under 2017

- Servicegrad på mail (andel som besvaras inom 1 arbetsdag)

- Målnivå: 100 %

- Uppfylls under 2017

- Gäller dem som besvaras till fullo av Eskilstuna direkt. De som skickas till förvaltning för svar har vi idag ingen kontroll över.

- Servicegrad på FB Messenger (andel som besvaras inom 1 timme)

- Målnivå: 70 %

- Uppfylls under 2017

- Servicegrad i besöksytor (andel som får betjäning inom 10 min)

- Målnivå: 80 %

- Uppfylls under 2017

Övriga mätetal

- Kundnöjdhet (generell nöjdhet i Bright, kundens upplevelse av hur nöjd man var med samtalet som helhet)

- Målnivå: Lika med eller högre än kommunindex

- Uppfylls inte under 2017

- Tillgänglighet i telefon (andel besvarade vs. erbjudna samtal)

- Målnivå: 90%

- Uppfylls inte under 2017

- Antal ärenden (följa trend över tid totalt och per kanal)

- Format framtaget under 2017 och börjat mätas

- Antal besök (följa trend över tid totalt och per yta)

- Format framtaget under 2017 och börjat mätas

- Genomsnittlig väntetid i telefon (följa trend över tid)

- Format framtaget och mätningar görs löpande men rapportering har inte inletts

Tolkförmedlingen

Viktiga händelser

- Under våren gjordes en insats för att stödja de frilanstolkar som förmedlingen anlitar med verksamhetsinriktade ordlistor som förväntas kunna bidra till en mer samordnad leverans och en högre kvalitet.

- I syfte att bättre kunna kommunicera med tolkarna och göra det lättare att acceptera och rapportera uppdrag infördes en app som är kopplad till ärendehanteringssystemet. Den används inte än av alla tolkar men kommer att vara helt införd under våren 2018.

- Iförandet av ett digitalt beställningssystem inleddes som ska hjälpa kommunens verksamheter att samordna sina beställningar, reducera bokningskostnader och ha koll på sina tolkkostnader

- Månatliga nyhetsbrev till alla tolkar infördes för att koppla dem närmare till kommunen och dess verksamheter.

- Antal ärenden under året har varit stabilt med ca 1200 per månad utom i juli och augusti samt december vilket är helt normalt

- Personal

- En tolk gick över till Eskilstuna direkt och arbetar numera där.

- Arbetsledaren slutade i december. Verksamheten har inga stora sjuktal

Ekonomi

- Verksamheten visade ett negativt resultat på 600 000 som till viss del berodde på en eftersläpning i faktureringen, ca halva underskottet. Dessutom beställer verksamheterna sina behov av tolkstöd sent, som innebär att vi tvingas anlita externa tolkförmedlingar. En översyn har påbörjats för att komma tillrätta med orsakerna till underskottet.

- Förhoppningen är att det nya beställningssystemet ska bidra till en bättre ordning och därmed till en reducering av nyttjandet av externa förmedlingar.

Omvärldsbevakning

- Verksamheten har kontinuerlig kontakt med andra kommunala förmedlingar, SKL samt Tolkserverådet. Det händer en del i branschen just nu utifrån den explosion som har ägt rum efter den stora flyktingvågen. Det handlar om hur kvalitet ska höjas och säkras samt att de tolkutbildningar som finns ska följa samma regler.

- Deltagande i konferenser samt på systemmöten har ägt rum

KoU Kommunikation

Viktiga händelser/åtgärder under året

- Fyra omstöpta och delvis nya basöverenskommelser med KLK Kommunikation började gälla från 2017. De är Internportalen, Självservice&Kundtjänst (eskilstuna.se bland annat), Grafisk profil&bildbank mm och Redaktion. Den senare är helt ny och innefattar bland annat en redaktörstjänst som samordnar kommunikationen i kommunens alla kanaler.
- Satsning på film. Efterfrågan på filmade inslag i sociala medier och på Internportalen har lett till att en särskild filmare anställts. Han började under senvåren. Ett särskilt film- och fororum har byggts upp i enhetens lokaler.
- Omflyttning i lokalerna. När Upphandling flyttade från den gemensamma korridoren under sommaren blev det möjligt för Lex/politikerappens medarbetare att flytta ner till enhetskorridoren. Nu är alla samlade på ett ställe. Det gjordes även en del andra förbättringar i samband med omflyttningarna, som att konsumentvägledarna fick andra rum som är mer lämpade att ta emot besök i.

Ett annat projekt som genomfördes på enhetens initiativ var att göra kommunens årsredovisning i digital form.

Bland större uppdrag kan nämnas Torshällas 700-årsjubileum, kommunikationsstöd för mässan Eskilstuna inspirerar och nya visionen.

*Start av tidsredovisning i Antura i maj.

Personal

En medarbetare, redaktören för sociala medier, slutade under våren och har ersatts. Ytterligare tre personer anställdes under året, en tillsvidareanställning och två på visstid. De är alla kommunikatörer och behövs för att möta den ökade efterfrågan på kommunikatörstjänster. En av kommunikatörerna jobbar huvudsakligen med film, en tjänst som efterfrågas kraftigt.

Den tidigare systemförvaltaren för eskilstuna.se, vars tjänst delats med IT, gick helt över till den enheten under året. Förvaltaruppgifterna har i stället bakats in i webbredaktörens tjänst.

Omvärlden

Vi ser en fortsatt ökad efterfrågan på film, något som kommer att hålla i sig. Sedan något år tillbaka ser vi också ett stort intresse för att köpa våra kommunikatörstjänster under längre tid. KLK HR är ett exempel, men förfrågningar kommer även från förvaltningarna, som stadsbyggnads och socialförvaltningen.

Ekonomi

Enhetens ekonomi förbättrades rejält under 2017, jämfört med året innan och landade på resultatet -206 tkr (-1,8 Mkr).

En ordentlig genomgång av de ekonomiska förutsättningarna och en mer realistisk finansiering av bas ligger bakom förbättringen.

Trots det blev det ett minusresultat för 2017 och en differens mot budget på omkring -500 tkr. Det är främst ökade kostnader som ledde till att budgeten inte gick att hålla, i första hand kopplade till personalkostnader (nyanställningar).

Det ansvar som hamnade under budget 2017 var Grafiska formgivare (här är skälet färre resurser) och Kommunikatörer (ökade personalkostnader).

HR-enheten

HR-enheten är en enhet med specialistkompetens inom HR-området som bildades 1 mars 2017. Inom område arbetsmiljö och hälsa, arbetar enheten framförallt med proaktivt chefsstöd vid arbetslivsinriktad rehabilitering samt att stötta organisationen i uppdrag kring systematiskt arbetsmiljöarbete, utbildning inom arbetsmiljöområdet samt systemförvaltning av rehab-, arbetsskade- och sjuk/friskanmälningssystem. Inom område kompetensutveckling, arbetar enheten med grupp- och ledarutveckling, samordnar kommungemensam kompetensutveckling samt uppdraget kring Rätt kompetens. HR-enheten ger även specialiststöd inom handledning för chefer och yrkesgrupper, utbildning i samverkansavtalet, likabehandlingsfrågor samt kan i kortare eller längre uppdrag stötta förvaltningar med HR-kompetens.

Enheten bestod vid årsskiftet av 10 HR-konsulter samt två inlånade resurser från Rekryteringsenheten.

Arbetet med att vara ett proaktivt chefsstöd inom arbetslivsinriktad rehabilitering börjades med en pilot på Ordinärt boende på Vård och omsorgsförvaltningen (VoF) i maj, sedan har implementation av ytterligare verksamheter skett succesivt och kommer pågå till och med mars 2018. Enheten arbetar även med att ta fram rutiner, mallar etc. inom arbetsmiljö- och rehabiliteringsområdet samt att utveckla och tydliggöra roller och samarbete med bl. a. , Kommunhälsan. Enheten kommer även att ta över vissa uppdrag från Kommunhälsan. I november bytt kommunen leverantör till sjuk-och friskanmälan och HR-enheten tog då över som systemförvaltare för det nya systemet. Övriga uppdrag inom enheten består bl.a. av att planera och genomföra jämställdhetskonferenser,

samordna medarbetarenkäten, utbildningsledning inom Modigt konceptet och Framtidens ledare, handledning och uthyrning av HR-konsult till VoF m.m.

Enheten arbetar framför allt på en Basöverenskommelse och har under året lämnat tillbaka pengar till KLK utifrån att enheten inte varit fullbemannad som planerat från mars.

Omlastningscentralen

2017 har varit ett år med fokus på arbetsmiljö och medarbetare och strukturerat arbetssätt . Verksamheten utvecklar sina områden och hittar effektivare arbetssätt och lösningar. Vi är tretton anställda varav två är arbetsledare.

Idag finns det 162 enheter som dagligen förses med livsmedel från omlastningscentralen. Innan centralen startade kördes det cirka 18200 mil/år inom kommunen kopplat till livsmedel. 2017 var siffran nere i ca 6000 mil/år. En minskning med cirka 70 %.

Viktiga/större händelser under året

För att förbättra arbetsmiljön och dra ner på kostnader så justerades arbetsschema för lagerpersonalen till 13:00- 21.00. istället för 14.00-22.00.

Omlastningscentralen har under 2017 vidareutvecklat möbelhanteringen för kommunen. Möbelhanteringen fungerar som en lagerplats för inventarier och som en intern återbrukscentral. Hit kan kommunens verksamheter skicka möbler som de inte längre behöver. Andra verksamheter kan i sin tur, istället för att köpa nytt, köpa begagnade möbler via OLCs webbapplikation som finns i Proceedo. Genom detta har kommunen sparat cirka 500tkr för kommunen 2017. Det en minskning med ca. 500tkr jämfört med år 2016. Vilket beror på ett minskat inventariesaldo.

Under hösten 2017 så slutfördes insourcingen av lagersystemet Visma Business till kommunens IT-avdelning fick kommunen en bättre kontroll och minskade kostnader.

Omlastningscentralen har fått en förbättrad leveransprocess som resulterat i färre avvikelser och störningar. Bland annat har nya kontroller införts vid in- och utleverans.

Den interna samarbete fortsätter tillsammans med Slottsbacken. Slottsbacken är en daglig verksamhet för personer med autism. Samarbetet innebär att brukarna hjälper till med enklare distributionstjänster ut till våra kunder. Samarbetet har varit lyckad och r under 2018 kommer ett arbetslag att vara stationerade på omlastningscentralen. Arbetslaget kommer att bestå av en handledare och fyra stycken brukare.

En analys och examenarbete kring OLCs verksamhet gjordes av studenter från logistikprogrammet på MDH. Omlastningscentralen kommer att ha nytta av dem förslag till förbättringar som lämnades för att få effektivare logistikprocess.

Personal

Omlastningscentralen har idag tolv heltidsanställda medarbetare (exklusive enhetschef).

Under 2017 har två av tjänsterna gjorts om till arbetsledare. Det innebär att två medarbetare har fått ett utökat ansvar för att säkerställa den dagliga driften och för att ge en ökad service till kunderna. Arbetsledarrollen ska utvärderas för att se om det ska rollen ska kvarstå eller förändras.

I medarbetarundersökningen 2017 visade att verksamheten behöver arbeta med områdena motivation och styrning. En handlingsplan ska utarbetas.

Omlastningscentralen nådde inte en 100% utnyttjande av friskvårdsförmånen varav 8/12 använde friskvårdsbidraget.

Under 2017 så tog vi emot tre stycken feriepraktikanter och fyra stycken 100+50 jobb praktikanter.

Omvärldsbevakning

Omlastningscentralen ingår från och med 2017 i forumet Kosova (Kommunal samordnad varudistribution) där fler tals kommuner i Sverige ingår. Forumet är för att dela erfarenheter samt jobba tillsammans mot samma mål ex. minska koldioxidutsläppen

Ekonomi

Omlastningscentralen hade under 2017 en budget på ca 14,7mkr och resultatet för 2017 blev ett minus resultat på ca 1 mkr. Orsaken till underskottet är bl. a att vi gör uppdrag ex. möbelhanteringen som inte fullt ut finansieras. En genomlysning för att komma tillrätta med orsakerna till underskottet har påbörjats. Distributionspåslaget på 3 % var oförändrat under 2017. Påslaget är den största intäkten för centralen och har gett intäkter på ca 7mkr.

Nyckeltal

- Antal transporter

2016 ca 9500 stopp (utfall 2017, 9650 stopp)

2016 ca 5900 mil (utfall 2017 ca 5730 mil) kopplat till livsmedelshanteringen

- Antal avvikelser

2016 ca 500st (Utfall 2017 ca 330st)

- Omlastningscentralen/Internposten

Genom en förbättrad arbetsmiljö minskade sjukfrånvaron under 2017 till 2,8%.

KoU Upphandling

Juridik

Juristfunktionen ska stödja de olika förvaltningarna och kommunledningskontoret inom rättsområdena offentlig rätt, civilrätt, skoljuridik, socialrätt samt miljö- och fastighetsrätt.

Finansiering av juristfunktionen sker via ett basavtal med KLK. Det här är relativt nytt och innebär ett förändrat arbetssätt mellan KLK och KOU. Det nya upplägget har även inneburit att juristresurserna samlokaliseras som ett led i att underlätta samarbetet.

Det ska vara en "fri nyttighet" för förvaltningarna att använda sig av juristfunktionen. Det som hänt under året är att önskan om stöd inom de mjuka rättsområdena (socialrätt, LVU/LVM, LSS, familjerätt och hälso- och sjukvårdsrätt) har ökat markant. Det kan konstateras att en resurs för rättsområdet är för lite. Dessutom har skolinspektionen upptagit mer än 50 % av den mjuka sidans resurs, vilket medfört att andra förvaltningar ej fått det stöd som de efterfrågat. Beslut är nu taget att en till resurs ska tillsättas för de mjuka områdena. Det som också framkommit är att handlägningsprocessen vid viss myndighetsutövning behöver förbättras, vilket juristerna varit med och bidragit till.

Funktionen får genomgående gott betyg i kundundersökningar och förvaltningarna är mycket nöjda med stödet från funktionen. Funktionen har också genomfört ett antal utbildningar i Offentlighet och

sekretess samt i Förvaltningslagen, vilket är en förutsättning för att kommunens rättssäkerhet kan öka.

Upphandling

Upphandling svarar för kommunens upphandling av varor och tjänster. Upphandling tecknar bland annat förvaltningsövergripande ramavtal inom både varu- och tjänsteområdet. En annan uppgift är att bistå nämnder/förvaltningar vid upphandling. Inom funktionen finns också ett ansvar för inköpsstyrning och uppföljning.

Under året har 140 upphandlingar påbörjats/ genomförts. Funktionen har haft hög arbetsbelastning under året. För att undvika köer i upphandlingsuppdragen anlitas från externa upphandlingskonsulter. Under året har sedan 40 % av antalet upphandlingstimmar genomförts av externa upphandlingskonsulter för att klara av inkommande uppdrag. Under hösten har sedan nya upphandlingsuppdrag kunnat starta inom 2 veckor efter inkommen beställning och vid årets utgång fanns inga upphandlingsuppdrag i kö.

Deltagande på KSAU har fortsatt under året och varit mycket uppskattat. En av de stående punkterna är inkösuppföljning. Kommunens etablerade uppföljning, genom KMD verktyget (tidigare SAS) och rollen som inköpscontroller, är ledande inom kommun Sverige just nu. Ett benchmarking arbete tillsammans med kommunstrateg för upphandling hos KLK har påbörjats. Att använda inköpsstyrning som besparingsmetod börjar bli ett etablerat arbetssätt inom kommunen där ekonomiprocess och inköpsprocess är integrerat.

Av totalt 8 produktgruppsstrategier har 6 presenterats och förankrats på politisk nivå. I framtagandet av dessa har fokus legat på att involvera verksamheterna, såväl användare och brukare som beslutsfattare. De viktigaste delarna i arbetet har visat sig vara att identifiera styrande dokument, nuläge, framtidsvision och utmaningar. Presentationen av produktgruppsstrategierna och enhetens närvaro på KSAU har bidragit till ett givande informationsutbyte med politiken.

Funktionen består idag av sju upphandlare, en inköpare samt, en inköpscontroller och två administratörer. Rekrytering pågår just nu av en Hållbarhetsutvecklare. Det är en resurs som kommer att arbeta med kravställning och uppföljning i upphandlingar utifrån ett hållbarhetsperspektiv. Stadsbyggnad har under hösten beslutat sig för att börja köpa upphandlingsuppdrag från upphandlingsfunktionen istället för att ha en egen upphandlare.

Upphandlingsfunktionen har medverkat i arbetet med Affärsplan Eskilstuna tillsammans med Näringslivet samt genomfört två seminarier/workshops om upphandling för näringslivet. Det ena för IT-nätverket i Eskilstuna och det andra via MDH i en VD utbildning.

Antalet överprövningar 2017 för kommunen (inte kommunkoncernen som helhet) uppgår till fem stycken, varav två blev avvisade och tre vunna.

Fördelningen mellan arbete med basuppdrag v.s. tilläggstjänster ligger fortsatt på ca 80 % bas och 20 % tillägg för upphandlare.

Inköpscontroller och en administratör finansieras till 100 % via basavtal med KLK och överenskomna timmar är utförda enligt avtal.

Kostsamordning

Funktionen består av en person som har en samordnande roll för kommunens förvaltningar, sköter

bl. a servicen runt avtalen, provtagningar, bidragsansökningar, planering av leveranser runt storhelger ihop med OLC, sköter informationen (med närvaro på köksmöten och informationsblad) till alla enheter som beställer livsmedel.

Ett flertal upphandlingar är genomförda för området bl.a. fryssortiment, bröd och kolonial. Det är en negativ trend avseende livsmedelspriserna, då kommunens priser fortsätter att stiga trots nya upphandlingar. Detta beror till stor del på kommunens ökade kravställningar bl.a. KRAV-certifieringen, vilket kräver en viss mängd "märkta" animaliska produkter. Hela hanteringen för att köken ska kunna klara KRAV-certifieringen påverkar kostsamordningsfunktionen med extra arbetsuppgifter som ej varit inplanerade vid införandet av certifieringen.

Funktionen tillsammans med OLC har möjliggjort att köken har kunnat servera viltkött vid en servering och en lokalt producerad Sörmlands korv. Detta har varit mycket uppskattat från politiken utifrån målet att öka andelen lokal producerat.

Beslutet med samlad måltidsorganisation kommer att påverka funktionens framtid.

Funktionen finansieras till 100 % via basavtal med KLK och överenskomna timmar är utförda enligt avtal.

E-handel

E-handel funktionens huvuduppgift är drift, underhåll och förvaltning av innehållet i beställningssystemet Proceedo, bestående av både inköps- och fakturamodul.

Fokus under året har varit att fortsätta jobba med processen att ansluta leverantörer, dvs öka andelen elektroniska leverantörsfakturer.

Funktionen består av två personer. Under året har det varit personalomsättning och på grund av detta har funktionen endast varit bemannad med en resurs från juni till oktober. Detta har medfört att antalet timmar enligt basavtalet inte kunnat levereras. Trots detta har funktionen ändå lyckats fortsätta att öka antalet elektroniska fakturer.

Extra tjänster har köpts in från Viaduct för att hjälpa till med att kartlägga och utveckla rutiner med att ansluta leverantörer. I kombination med detta har också arbetssättet mellan e-handel och upphandling förändrats. Detta har varit möjligt genom upphandlings nya administratörsresurs som etablerat en "brygga" mellan funktionerna. Arbetssättet att visualisera var i anslutningsprocessen en avtalsleverantör befinner sig har blivit etablerat.

Under året har ett antal workshop genomförts tillsammans med förvaltningarna VOF och BOU för att identifiera ett antal förbättringsområden. Det har bla resulterat i att Eskilstuna är på plats två i Sverige när det gäller uppsättning av antal abonnemang i systemet.

På grund av personalomsättningen har de planerade nätverksträffarna för lokala administratörer ej kunnat genomföras.

Tanken var att planera för ett versionsbyte till Proceedo 9. Det arbetet har flyttats framåt i tiden p.g.a. att systemleverantören har stora problem med nya versionen.

Nyckeltal

Beställningsbara avtal 97

Utbildade beställare 190

I systemet lagda beställningar 62 052

Antal fakturor 270 326

Andel elektroniska fakturor 85,33%

Funktionen finansieras till 100 % via basavtal med KLK och antalet timmar är delvis utförda enligt avtal.

Ekonomi

Upphandlingsenheten redovisar sammantaget ett utfall på + 361 tkr vilket är ca + 100 tkr mot budget.

KoU IT

Viktiga händelser 2017

Konsult och uppdrag IT består av fyra enheter, IT driftenheten, IT kundservice, IT system och projektenheten samt IT affärsutveckling som tillsammans bildar område IT inom Konsult och uppdrag (serviceorganisation) i Eskilstuna kommun.

Under 2017 anställdes tre nya enhetschefer.

Konsult och uppdrag IT är en stödorganisation för Eskilstuna kommuns standardiserade IT-infrastruktur så att IT-arbetsplatsen blir ett hjälpmedel för kunderna när de ska lösa sitt uppdrag och nå sina mål.

Konsult och uppdrag IT har under 2017 varit 65 anställda och haft 4 inhyrda konsulter.

Konsult och uppdrag IT arbetar i huvudsak med förvaltning och drift samt att utveckla tjänster utifrån kundernas behov till 9000 anställda och 18300 barn och ungdomar

Vi hyr även ut personal samt säljer konsulttjänster vid projekt och utveckling.

Den tekniska miljön kan beskrivas i punktform enligt nedan

- 30000 AD konton
- 2500 IP telefoner
- 1200 skrivare
- 15000 datorer
- Infrastruktur komponenter (900) i ca 400 byggnader på 6 mils radie
- 300 servrar i produktionsmiljön och 600 servrar i utvecklingsmiljöer
- 1500accesspunkter
- Ca 160 olika system

Konsult och uppdrag IT utvecklar ständigt (likaså under 2017) Eskilstuna kommuns IT infrastruktur, följande punkter beskriver insatsområden.

Klientmiljö

- Microsoft Windows 7, 32 och 64 bitars. Windows 10, 64 bitars
- Internet Explorer version 11 eller senare.
- Microsoft Office 2010 eller senare. Office 365/2016 proplus
- Handhållna enheter består av Android, IOS och Windows

- MS Intune används för registerhållning och Citrix produktfamilj för utökad funktionalitet
- IT asset management, funktion för övervakning av kommunens IT-tillgångar, som stöd används systemverktyget SNOW
- Eskilstuna kommun använder sig av Microsoft Active Directory (AD), Microsoft Azure AD premium och ADFS som katalogtjänst
- För identitets och behörighetskontroll mot AD används Kerberos, LDAP samt PKI
- Integration för utbyte av data mellan leverantörens IT-system och andra IT-system hanteras av TEIS (Tieto Enterprise Integration Server) som är Eskilstuna kommuns standardiserade integrationsplattform
- Som epostsystem används Microsoft Exchange Server 2010

Säkerhet

- Backup på fil nivå hanteras med Ahsay/AhsayOBM klient
- För hantering av övervakning av server används Microsoft System Center Operation manager (SCOM)
- Samtliga servrar och pc-klienter har Microsofts antiviruskydd med realtidskydd installerat
- E-identitet för offentlig sektor (Siths/Enos), elektronisk id-handling, autentiseringsmetod med signeringsstöd

Under 2017 fokuserade hela IT området på arbetet med systematisk arbetsmiljöarbete och till vår hjälp hade vi extern organisationskonsult för att arbeta med struktur och kultur.

Vi hade ett extra behov av att arbeta med systematisk arbetsmiljö (Värdegrund och riktlinjer för medarbetarskap). Organisationskonsult och samtliga medarbetare arbetade tillsammans fram en handlingsplan utifrån resultatet från senaste medarbetarenkäten. Arbetet genomfördes vid två tillfällen, vid Schenströmska herrgård och Hedenlunda slott samt löpande i det vardagliga arbetet.

Vi har satsat målmedvetet på IT-stödd verksamhetsutveckling, bland annat genom att aktivitet deltagit i arbetet med Nationell IT strategi i skolan och Valfärds- teknik inom vård och omsorgen.

Den tekniska utvecklingen gick snabbt och kraven på ökad produktivitet och effektivitet i den kommunala verksamheten har växt alltmer, t ex genom ökad e-förvaltning och digitalisering. Vi har aktivt deltagit i utvecklingen av hela digitaliseringsarbetet inom Eskilstuna kommun.

Under 2017 ökade datamängden och volymer av system, trådlöst och datorer, vilket ställde höga krav på organisationen.

Utvecklingen satte press på IT-infrastrukturen. , vilket innebar att vi var tvungna att se över den interna styrning samt se över möjligheten att lägga ut valda IT-system till externa partners och molntjänster.

Under 2017 slutade ca 10 stycken medarbetare, vilket blev en stor påfrestning för vår organisation. Vi tappade fart både i support och utveckling. Idag har vi återanställt på samtliga platser.

Då ytan inte räckte till längre på Nygatan 11 flyttade vi ut en enhet, IT affärsutveckling, till nya lokaler i en fastighet som kallas för "Telegrafan" och den ligger mitt emot stadshuset (rakt över torget).

IT affärsutveckling har även ombildat sitt uppdrag. Fokus ska ligga på strategisk styrning och planering av IT-försörjningen inom Eskilstuna kommun.

IT kundservice påbörjade i slutet av 2017 ett arbete för att få en ökad närvaro ute bland verksamheterna. Det bildades så kallade kundteam och en ny roll, verksamhetstekniker, inom IT kundservice ingår i kundteamen.

IT kundservice har fortsatt att fokusera på - värdegrund - roller och mål.

IT affärsutveckling ska besluta om och vägleda planering och övergripande inriktning, vilket också innebär att regelbundet följa upp och ompröva beslut. För att lyckas ska den strategiska inriktningen beskrivas i handlingsplaner för Konsult och uppdrag IT

Vi har startat en ny enhet, IT system och projektenheten för att få en tydlig och samordnad systemförvaltning inom konsult och uppdrag samt för att ge förutsättningar för samlat basavtal för systemförvaltning.

Ekonomi

Konsult och uppdrag IT visar på ett bra ekonomisk resultat, vilket innebär att vi åter igen gick med överskott.

KoU Marknad och Projekt

Viktigare händelser under året

Under 2017 utökades projektkontoret från en till två direkt operativa medarbetare

Projektkontoret har under det gångna året fokuserat på att etablera en struktur och kultur avseende projektarbete. Med projektarbete menar vi det fulla spektret från att en medarbetare får en god ide, iden omsätts till en leverans, och nyttan med leveransen följs upp och kvantifieras. Detta arbete inramas av de verktyg kommunen har valt att jobba med; projektmetodiken XLPM och projektverktyget Antura Projects.

Projektkontoret har starkt bidragit i leveransen av projektet "KoU i tiden". Projektet syftade till att införa tidsredovisning via Antura för alla medarbetare på KoU. Projektet är nu avslutat och projektkontoret förvaltar det levererade arbetet som en av delarna i den totala förvaltningen av systemet Antura.

Marknadsdelen av kontoret har aktivt fokuserat på två saker; realisera och publicera en tjänstekatalog som speglar KoU:s alla tjänster på ett och samma ställe samt att bygga hållbara goda relationer med kommunens förvaltningar och bolag. Detta har skett via besök och presentationer på kommunens olika förvaltningsledningarna samt koncernbolagens Vd:ar.

Personal

Marknad och Projektkontoret är en stabsfunktion på Konsult och Uppdrag. Marknad och Projektkontorets chef rapporterar till KoU FC. I dag finns det 3 medarbetare (inklusive chef) på kontoret.

Omvärldsbevakning

Projektkontoret deltar på Antura-dagen där andra myndigheter, kommuner eller privata företag som också använder Antura ges en chans till nätverkande och kunskapsutbyte deltar.

Från och med 2018 kommer vi även delta på ett kommun gemensamt forum där kommuner som använder Antura träffas och byter erfarenheter.

Ekonomi

Marknad och Projektkontoret är till viss del intäktsfinansierad via Bas och Årsöverenskommelser som är skrivna med KLK och SBF. Det finns även interna överenskommelser som är skrivna med KoUs förvaltningsledning. Resterande finansiering kommer från Konsult och Uppdrags totala overhead.

Hållbar utveckling


1. Attraktiv stad och landsbygd

PROCESSOMRÅDE

Demokrati

HUVUDPROCESS

Insyn

Bedömning	Trend
	↗

Senaste kommentar (2017-12-31):

Eskilstuna direkt arbetar för att ge service åt invånare i kommunen, resultatet i servicemätningen är överlag bra men det finns utvecklingspotential vad gäller tillgänglighet. Eskilstuna direkt samverkar med förvaltningarna för att öka detta. Förväntan var att införandet av ett kontaktcenter skulle bidra till försämringar till en början, det skedde endast kring tillgänglighet i övrigt var resultatet lika bra eller bättre mot tidigare år. Arbetet har fortsatt och mätningar visar att förbättringar fortsätter att ske genom Eskilstuna direkt och förvaltningen i övrigt. Däremot kan vi inte ange hur utvecklingen ser ut på andra förvaltningar.

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P4. Invånarna ska vara nöjda med hur kommunkoncernen sköter sina verksamheter

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
				-

Senaste kommentar (2017-12-31):

Konsult och uppdrag arbetar (förutom Eskilstuna direkt) endast mot interna kunder. På så vis påverkas invånarnas nöjdhet mer indirekt och det finns inget specifikt område att mäta.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Samtliga nämnder och bolag deltar i det kommungemensamma arbetet med att samordna och utveckla kommunens ärende- och beslutsprocess. (KS, alla nämnder och bolag)

Syftet med åtagandet? Att öka möjligheten till insyn och transparens samt nå högre kvalitet, effektivitet och rättssäkerhet i ärendeprocessen.

Vad innebär åtagandet? En arbetsplan tas fram som preciserar vilka aktiviteter som ska genomföras. Denna kommer bland annat att omfatta följande aktiviteter:

- Kommunens författningssamling publiceras på eskilstuna.se.
- Processen för beslutsfattande på tjänstemannanivå ska tydliggöras.
- Ärendeprocessen till nämnd och kommunfullmäktige ska ses över för att öka effektiviteten, kvaliteten och rättssäkerheten samt möjligheten till insyn. Här ingår bland annat att utveckla beslutsunderlagen.

- Ärendeprocessen för ärenden som ska hanteras av både bolag som kommunorganisationen ska stärkas.

Hur genomförs åtagandet? KS/KLK ansvarar, genom ledningsstaben, för att leda ett kommundemensamt utvecklingsarbete inom ramen för den aktuella verksamhetsprocessen inom PUG Värna Demokrati. Samtliga förvaltningar deltar i utvecklingsarbetet arbetet genom att aktivt medverka i offentlighetsnätverket, samt i vissa fall process- och arbetsgrupper. Representanter för de kommunala bolagen ska delta då frågor som rör dessa behandlas.

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Vi deltar i PLG och dialogmöten för att samordna och utveckla beslutsprocesser.

[1-ÅRIGT ÅTAGANDE](#)

[Framtagna kundplaner](#)

Målet är att förvaltningen ska ha kundplaner för alla förvaltningar innan årets slut.

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Vi har träffat de flesta förvaltningarna under hösten och arbetet fortsätter under våren 2018. Vi har tillsammans med Stadsbyggnadsförvaltningen etablerat en gemensam plattform för ett fortsatt samarbete. Ambitionen är att under 2018 fördjupa samarbetet med övriga förvaltningar genom en formalisering där kundplaner beskriver hur samarbetet ska fortgå.

[Kundmöten med samtliga bolag för att skapa kännedom om våra tjänster](#)

Målet är att genomföra kundmöten med samtliga bolag för att skapa kännedom om våra tjänster innan årets slut

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Ett inledande möte med en presentation om vad KoU kan tillhandahålla för tjänster (ett ax-plock) har hållits för bolagens VD 'ar. Nästa steg är separata möten med bolagen avseende framtida samarbeten.

[Upprättad tjänstekatalog](#)

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

En tjänstekatalog är upprättad och den lanserades under oktober på Internportalen.

[Struktur för omvärldspaning och proaktivitet](#)

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Vi tar del av det arbete som sker i processteam internkommunikation kring omvärldsspaning för chefer. Inför de frukostmöten som KoU erbjuder används erfarenheter kring kundernas behov för att de ska ha relevant innehåll. I marknadsarbetet sker kontinuerlig dialog kring förvaltningarnas behov som sedan ligger till grund för Kundplaner som ska skapas. Enheterna själva svarar för omvärldsspaningen inom sitt verksamhetsområde.

Plan för marknadsföring av kontaktvägar

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

En enkel broschyr är framtagen som informerar om KoUs verksamheter och kontaktvägar. Fokus på Eskilstuna inspirerar är att marknadsföra KoU, att vi finns, vad vi erbjuder och hur kund kan komma i kontakt med oss. KoUs affärsprocess är uppdaterad och en ny beställningstjänst är införd på IP.

Tillämpa riktlinjer för service och tillgänglighet

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Vi har genomfört "ifyllnadsvecka" två gånger detta år. En i april och en i oktober. Resultatet har blivit en bättre tillgänglighet och våra kunder kommer direkt till rätt person. En kontroll av KoUs offentliga brevlådor är genomförd och de som inte används kommer att tas bort.


3. Fler jobb

PROCESSOMRÅDE

Näringsliv och arbete

HUVUDPROCESS

Arbetsmarknadsåtgärder

Bedömning	Trend
	↗

Senaste kommentar (2017-12-31):

Förvaltningen har tagit emot 2 nya medarbetare som är inom gruppen 150 jobbare samt har 1 trainee i arbete under året. Totalt har förvaltningen 4 medarbetare som är 150-jobbare. Målet har varit att kunna ta emot 2 medarbetare som är 150-jobbare. Förvaltningen har även haft information om andra arbetsmarknadsåtgärder från arbetsmarknad och vuxenutbildningsförvaltningen.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Med målsättning att sänka arbetslösheten till under 10 % ska kommunkoncernen årligen tillhandahålla 1000 jobb, utbildnings- och arbetsmarknadsplatser. (KS, alla nämnder och bolag)

För att kraftigt sänka arbetslösheten från nuvarande nivå, är det viktigt att samtliga verksamheter inom kommunkoncernen bidrar med jobb och/eller stödjer utbildnings- och andra arbetsmarknadsinsatser.

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Förvaltningen har tagit emot 2 nya medarbetare som är inom gruppen 150 jobbare samt har 1 trainee i arbete under året. Totalt har förvaltningen 4 medarbetare som är 150-jobbare. Målet har varit att kunna ta emot 2 medarbetare som är 150-jobbare. Förvaltningen har även haft information om andra arbetsmarknadsåtgärder från arbetsmarknad och vuxenutbildningsförvaltningen.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Strategi för övergripande styrning kring praktik och arbetsmarknadspolitiska åtgärder

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Fortsatt arbete kring strategi sker tillsammans med PLG-HR samt arbetsmarknads och vuxenutbildningsförvaltningen.

4. Social uthållighet

PROCESSOMRÅDE

Demokrati

HUVUDPROCESS

Trygghet

Bedömning	Trend
	-

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P5. 2019 ska index för trygghet vara 45 för att invånarna känner att kommunen är en trygg och säker plats att leva i.

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
				-


Senaste kommentar (2017-12-31):

Trygghet är en viktig fråga för våra kommuninvånare. Som kommun är det viktigt att säkerställa att både medarbetare och kommuninvånare känner trygghet. Internt kartlägger förvaltningen upplevelsen av trygghet via kommunens gemensamma medarbetarenkät. Det pågår även ett arbete för att kunna erbjuda en hot och våldutbildning för de yrkesgrupper som i sitt yrke kan möta på våldssituationer. Kommunen i stort arbetar med den externa tryggheten utifrån ett medborgarperspektiv.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Samtliga nämnder och bolag ska vidareutveckla arbetet mot mäns våld mot kvinnor, inklusive hedersrelaterat våld, i samverkan med socialnämnden som från och med 2017 tar över det koncernövergripande samordningsansvaret. (SN, KS, alla nämnder och bolag)

För att säkra hållbarheten i utvecklingsarbetet ska samtliga nämnder och bolag avsätta resurser för integrering av kvinnofridsarbetet. På var förvaltning och bolag ska finnas en lokal processledare som har kunskap om både mäns våld mot kvinnor och den egna verksamheten. Dessa processledare ska ingå i det koncernövergripande Kvinnofridsätverket som leds av kommunens kvinnofridsutvecklare. Lokala kvinnofridsgrupper bör bildas under ledning av processledaren på respektive förvaltning/bolag.


Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Förvaltningen sitter med i kommunens övergripande kvinnonätverk med fokus på mäns våld mot kvinnor. En handlingsplan har även tagits fram för mäns våld mot kvinnor för 2017. Handlingsplanens utgångspunkt är att alla chefer i förvaltningen ska visa filmen - Mäns våld mot kvinnor vid ett APT-möte och ha en efterföljande diskussion om innehållet. Förvaltningen har även tagit fram en informationsfolder om mäns våld mot kvinnor som kan användas av enheterna i sitt arbete. Handlingsplanen och påminnelse om att visa filmen mäns våld mot kvinnor har givits vid flera tillfällen med alla chefer under året. En ny handlingsplan är framtagen för 2018.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Genomlysna KoUs förutsättningar att bidra till social uthållighet

Status	Färdiggrad
	



Senaste kommentar (2017-12-31):

Koncept för pilotprojekt skapat på Eskilstuna direkt och en ansökan ställts till Modern kommun eftersom Vinnova avslagit ansökan. Möten med identifierade handläggargrupper i kommunen har genomförts. Informationsmaterial för handläggare och deras brukare har tagits fram. Samarbete med MDH har inletts inom två områden. Framtagning av informationsmaterial för externa grupper håller fn på att tas fram. En framställan har gjorts till Modern kommun.

5. Ekologisk uthållighet

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Arbete enligt miljöplan

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

KoU har genomgått en andra revision och är fortsatt miljödiplomerade. Miljöplanen reviderades vid årsskiftet och handlingsplanen genomförs kontinuerligt. Greenhack förlängs ytterligare ett år.

Effektiv organisation

6. Kvalitet

PROCESSOMRÅDE

Processkvalitet

HUVUDPROCESS

Kvalitetsutveckling

Bedömning	Trend
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Konsult och uppdrag jobbar med ett helhetsfokus, där koncernen ska få stöd att bidra till goda hållbara möten och därmed mervärde till invånarna. Effektiva arbetsätt är ständigt i fokus, även att

föreslå nya arbetssätt inom områden förvaltningen inte råder över. Alla chefer och ledare har gått utbildning i ledarskap för innovationer. Ett nätverk av medarbetare och en sida på IP har startats som en del av strategin för att införliva Modiga idéer i vardagen. Ett arbete för att synliggöra vilka delprocesser och övriga processer KoU levererar i har genomförts, en plan för att tydliggöra styrningen av dessa är under framtagande. För att ta reda på hur förvaltningens kunder uppfattar KoU skickas en ny enkät ut tre gånger om året, den går att följa nöjdhet på funktionsnivå och möjliggör att rätt saker görs på rätt sätt. Moderniseringar och självservice är i fokus när förvaltningen förbättrar arbetet internt och ut mot kund. Under oktober månad genomfördes workshops för att få fram relevanta nyckeltal. En kompetenshöjning kring kvalitetsarbete för chefer och ledare har genomförts under året.

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P71. Andel (procent) av verksamheter i förvaltningar och bolag ha en enkel handlingsplan för hur verksamheten ska utvecklas genom kartläggning och analys ur jämställdhetsperspektiv.

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
			○	-

Senaste kommentar (2017-12-31):

En jämställdhet- och mångfaldsplan är framtagen, och för varje år finns aktiviteter som ska genomföras. Förvaltningen har även tagit fram ett utbildningsmaterial för chefer som de ska kunna använda sig av när de har sina APT-möten. En handlingsplan för jämställdhetsintegrering finns framtagen för 2017 och en ny för 2018. Handlingsplanen för 2017 har genomförts. En utbildning i jämställdhetsintegrering skedde i september och två workshops inom jämställdhetsintegrering skedde under hösten. Målsättningen är att alla enheter ska spana på egna nyckeltal utifrån jämställdhetsintegreringen. Under hösten genomlystes även senaste medarbetarenkäten ur ett jämställdhetsperspektiv.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Utveckla verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv

Status	Färdiggrad
✓	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #92d050;"></div>

Senaste kommentar (2017-12-31):

En jämställdhet- och mångfaldsplan är nyligen framtagen. Förvaltningen har även tagit fram ett utbildningsmaterial inom området så att chefer ska kunna använda sig av materialet vid sina APT-möten. En utbildning i jämställdhetsintegrering skedde i september. Vid två tillfällen hade förvaltningen workshops i jämställdhetsintegrering. Handlingsplanen för jämställdhetsintegrering är slutförd och ny handlingsplan finns framtagen för 2018. Nästan alla enheter är nu igång med ett jämställdhetsintegreringsarbete. Workshops erbjöds även under hösten för alla chefer inom området nyckeltal. Förvaltningen har även med representanter inom de olika jämställdhetsnätverken inom kommunen. En enhet har ett samarbete med arbetsförmedlingen/jobbcentrum för att få fler kvinnor till deras enhet. Flera enheter redovisar att de har haft APT-materialet om jämställdhet vid sina APT samt även arbetat med filmen om mäns våld mot kvinnor. Under hösten analyserades även senaste medarbetarenkäten ur ett jämställdhetsperspektiv.

P72. 2019 ska antalet idéer/förbättringsförslag uppgå till 700

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
			◐	→

Senaste kommentar (2017-12-31):

Konsult och uppdrag hade som mål när Modiga idéer startade att alla medarbetare skulle lämna in en idé, arbetet med dessa över 170 idéer har pågått fram till nu. Efter utbildningen Ledarskap för innovation har förvaltningen lyft arbetet igen, skapat en sida för förvaltningens idéarbete och skapat ett nätverk av utbildade innovationsstödjare, KoU har som mål att alla enheter ska lämna in varsin idé.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Strategi för att Modiga idéer ska bidra till ständiga förbättringar

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Strategin är framtagen och under genomförande. Strategin innebär att ett nätverk av utbildade medarbetare har skapats, dessa har träffats och börjat planera hur stödet till enhet, kollegor och chef ska genomföras. En sida har skapats på internportalen och regelbunden information ges på IP och förvaltningsfika.

Alla processer ska ha pekat ut ett område med utmaningar, där förbättringsförslag och Modiga idéer önskas. Samtliga chefer ska ha genomgått utbildning i Modiga idéer samt genomfört minst en förändring på sin arbetsplats för att främja ett innovativt klimat. (KS, alla nämnder och bolag) Syftet med åtagandet är att öka medarbetarinvolveringen och engagemanget i att lösa organisationens utmaningar. Syftet är också att genom cheferna främja ett innovativt klimat på arbetsplatsen.

Med processer avses de verksamhetsprocesser nämnden/styrelsen i huvudsak arbetar med. Exempelvis ska förskoleenheter känna till utbildningsprocessens utmaningar och behov av förbättringsförslag och Modiga idéer. Samma sak gäller för stödprocesserna, att exempelvis stödprocess kompetensförsörjning har pekat ut sina utmaningar. Med förbättringsförslag avses sådant man kan åtgärda på arbetsplatsen. Idéer och förbättringsförslag som gäller fler än den egna arbetsplatsen går under benämningen Modiga idéer.

Åtagandet förutsätter att de olika processutvecklingsgrupperna (PUG) och processledningsgrupperna (PLG) tydliggjort och kommunicerat sina utmaningar så att linjeorganisationen känner till förväntan på att få in förbättringsförslag och Modiga idéer.

Uppföljning sker genom att följa antalet Modiga idéer via centrala idéhanteringssystem, internportalen, uppdelat per övergripande process (PUG) resp stödprocess (PLG).

Som stöd för att arbeta med utmaningen ska alla chefer och en av chefen utsedd medarbetare senast i juni 2017 gått en utbildning i Modiga idéer. För att tillvarata kompetensinvesteringen ska varje chef initiera minst en förändring på arbetsplatsen som främjar innovativt klimat.

Uppföljning av antalet som genomgått utbildningen Modiga Idéer sker genom utbildningsadministrationen.

När det gäller uppföljning av minst en förändring på arbetsplatsen som främjar innovativt klimat så beskriv hur stor andel enheter som gjort minst en förändring på sin arbetsplats för att främja ett innovativt klimat. Ge exempel på förändringar.

Status	Färdiggrad
✓	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Samtliga chefer med medarbetare från sin respektive enhet har genomgått en innovationsutbildning där målet varit att genomföra en förändring

[P76. 2019 har samtliga verksamhets- och stödprocesser syfte, processmål och styrkort formulerade](#)

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
			●	↗

Senaste kommentar (2017-12-31):

Ett arbete pågår för att utreda Konsult och uppdrags processer och styrningen av dessa, detta i samarbete med KLK. Förvaltningen befinner sig inte inom verksamhetsprocesserna utan deltar endast i utvecklingen av stödprocesserna på olika sätt.

KoUs affärsprocess, utbildningsprocessen, fordons, OLCs och flera av Eskilstuna direkts processer är kartlagda och delvis rutinbeskrivna under året.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

[Tre kartlagda och rutinbeskrivna processer](#)

Status	Färdiggrad
✓	

Senaste kommentar (2017-12-31):

KoUs affärsprocess, utbildningsprocessen, fordons, OLCs och flera av Eskilstuna direkts processer är kartlagda och delvis rutinbeskrivna under året.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE


[Relevanta nyckeltal på funktions och övergripande nivå](#)

Status	Färdiggrad
▶	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Workshops har genomförts där samtliga enheter på KoU deltagit och som kommer att vara grund för enheternas fortsatta arbete med att ta fram relevanta nyckelta men även till att förvaltningens övergripande nyckeltalslista.


[Omsätta kommunens varumärke i verksamhetsutveckling och kommunikation](#)

Status	Färdiggrad
✓	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Förvaltningsledningen och enhetschefer har gått den övergripande varumärkesutbildningen under våren. Nästa steg blir att förankra på enhetsnivå. Material är framtaget och första utbildningstillfället på enhetsnivå sker i september. Flertalet av förvaltningens enheter har genomfört intern varumärkesutbildning.

Kommunikation

Bedömning	Trend
	↗

Senaste kommentar (2017-12-31):

För att ta ett helhetsgrepp kring kommunikation och få en mer kommunikativ organisation där ledare och medarbetare har tillgång till relevant information har Konsult och uppdrag tagit fram en treårig kommunikationsstrategi. Syftet med den är att leva upp till koncernens krav på ökad service och tillgänglighet samt att stärka ledningskommunikationen. Ett led i detta är att KoU sänder information från förvaltningschefen en gång i månaden vilket möjliggör att samtliga medarbetare har tillgång till samma och korrekt information. Vidare har KoU ett nytt sätt att kommunicera förvaltningsledningens beslut där det på ett enkelt och informativt sätt ger en överblick över aktuella beslut. För att lära och inspireras av framgångsrika verksamheter kommer vi under året ta fram goda exempel från olika enheter och projekt som kommer kommuniceras på internportalen.

Det har tagits fram ett material för förankring av varumärket på enheterna, arbetet har skett under hösten och fortsätter våren 2018. En översyn av omvärldsspaning har skett, med resultatet att enhetschefen ansvarar för spaning inom respektive verksamhetsområde. En mapp är skapad på KoU-sidan på internportalen där vi lägger förvaltningarnas verksamhetsplaner för att dessa ska finnas tillgängliga för alla medarbetare på KoU. Arbeta för service och tillgänglighet stöds genom att förvaltningen beslutat speciella ifyllnadsveckor där samtliga medarbetare ska säkra att rätt info finns. Enligt NPS december 2017 har KoU:s bemötande och tillgänglighet ökat. Ifyllnadsveckor har skett vid två tillfällen under året. Mässan Eskilstuna inspirerar är genomförd och KoU medverkade och marknadsförde våra tjänster och vår nya tjänstekatalog. På mässan valde vi ut två verksamheter som fick synas extra - Fokusprofilen samt e-handel/ansaffningsprocessen.

FYRÅRIGT PROCESSMÅL

P80. 2019 får 95 % svar på e-post inom 2 dagar

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
83%		85%		↗

Senaste kommentar (2017-12-31):

Vår bedömning är att värdet för 2017 på 83% indikerar på att vi på god väg att uppnå målet 2019 på 95%.

P81. 2019 får 80 % kontakt med handläggare via telefon inom 2 minuter

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
67%		70%		↗

Senaste kommentar (2017-12-31):

Vår prognos för Eskilstuna direkt är att resultatet hela tiden förbättras. Särskilda insatser för kvalitetsförbättring i telefonin kommer att genomföras under våren 2018.

P82. 2019 uppfattar 90% ett gott bemötande vid telefonkontakt

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
				-

Senaste kommentar (2017-12-31):

Inom Eskilstuna direkt pågår kontinuerligt arbete med att förbättra bemötande och särskilda insatser görs inom förvaltningen där verksamheter delar erfarenheter med varandra. Några interna mätningar görs inte utan det görs av externa parter som kommunen har upphandlat.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Kommunkoncernen ska fortsätta att utveckla sin service och tillgänglighet i enlighet med de nya riktlinjerna, förbättra möjligheten till självservice och utveckla Eskilstuna direkt/kundtjänst. (KS, alla nämnder och bolag)

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Ifyllnadsveckor och arbete med att stärka varumärket på enhetsnivå har ökat tillgängligheten till KoUs verksamhet.



Visa Eskilstunas attraktivitet och stärka platsvarumärket i Mälardalsområdet samt ge enhetscheferna stöd i arbetet med kommunkoncernens varumärke så att medarbetare kan bidra till goda hållbara möten. (KS, DEAB, alla nämnder och bolag)

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Samtliga chefer har genomgått varumärkesutbildning och fört diskussioner på sina resp enheter. Dessutom har de åtaganden som finns i årsöverenskommelsen med Kommunledningskontoret för 2017 genomförts.

Tillgodose behovet av IT stöd

Bedömning	Trend
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Konsult och uppdrags samtliga IT-enheter arbetar för att tillgodose koncernens behov av IT stöd, detta sker på olika sätt och i dialog med förvaltningarna.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Samtliga nämnder och bolag ska utifrån ett kommunövergripande program arbeta med ökad digitalisering, automatisering och välfärdsteknik för att höja kvaliteten och effektiviteten i verksamheten. Erfarenheter från andra kommuner ska tillvaratas. (KS, alla nämnder och bolag)

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Flera av KoUs verksamheter jobbar operativt för att stötta digitaliseringen på olika sätt. På KoU IT har vi tillsatt seniora resurser för inom "Nationell IT strategi i skolan" och inom "Välfärdstjänster inom vård- och omsorgsförvaltningen". Dessutom medverkar vi i framtagningen av digital agenda. Resten av förvaltningen arbetar för att modernisera verksamheterna och administrativa processer. Nyckelpersoner deltog på kommunkoncernens digitaliseringsdagar i under 2017.

7. Attraktiv arbetsgivare

PROCESSOMRÅDE

Medarbetare

HUVUDPROCESS

Tillgodose behovet av kompetensförsörjning


Bedömning	Trend
	-

Senaste kommentar (2017-12-31):

Förvaltningen arbetar med respektive enhet utifrån de uppställda behov som finns kring kompetensförsörjningen. För en enhet är det mycket viktigt att ha kontroll på ingångslöner och lönestruktur. Vissa yrken som IT-konsulter, jurister och ekonomer har varit tämligen svårt att rekrytera till. Förvaltningen har även testat under hösten att låna ut medarbetare till andra enheter inom KoU. Utlåningen har skett från enheter där man har haft ett minskat inflöde av uppdrag till enheter som har volymökning. Det har visat sig vara väldigt positivt både från medarbetare och våra fackliga parter. Utlåningen har möjliggjort kompetensutveckling för den enskilde medarbetaren och för enheten minskade personalkostnader.

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P85. Hållbart medarbetarengagemang ska uppgå till 83 2019



Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
78,2	76,9			↗

Senaste kommentar (2017-12-31):

Vi senaste mätningen av HME-värdet uppgick det till 78,2. Utfallet för 2016 låg på 76,9. Resultatet har ökat positivt med 1,3 enheter från föregående år. Målsättningen är att värdet ska kunna upp till 83 till 2019.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE


Tydliga definitioner av roller och ansvar i ledningsfunktioner

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Förvaltningsledningen har genomfört ett förändringsarbete för att definiera ledningsgruppens uppdrag, ansvar och roller utifrån femstegsmodellen. Ett förslag har antagits till rollfördelning inom förvaltningsledningen. I samband med detta sker också en översyn av det interna stödet.



Tillämpad plan för strategisk kompetensförsörjning

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

En kompetensförsörjningsplan och handlingsplan är framtagen för förvaltningen. Handlingsplanens aktiviteter har genomförts under året. En ny kompetensförsörjningsplan kommer tas fram för 2018.

Effektivt och aktivitetsbaserat lokalnyttjande vid förändringar

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Vi har inte påbörjat aktiviteterna ännu p g a vissa personalförändringar. Avsikten var att påbörja aktiviteterna under tredje kvartalet, men har försenats. En definition av aktivitetsbaserat arbetssätt görs tillsammans med Kommunhälsan där vi också ser över vilka verksamheter som kan tänkas arbeta aktivitetsbaserat. Nästa steg blir att genomföra en workshop med de som ska ingå i piloten.

P86. Den totala sjukfrånvaron hos medarbetarna uppgår 2019 till max 5,9 procent

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
6,0	7,2%	5,9		↘

Senaste kommentar (2017-12-31):

Rullande utfall för den totala sjukfrånvaron perioden dec 2016- dec 2017 ligger sjukfrånvaron på 6,0. Motsvarande utfall för den totala sjukfrånvaron perioden dec 2015-dec 2016 7,2 %. Sjukfrånvaron har gått ner med 1,2 %. Flera av de som varit långtidssjukskrivna har kunnat komma tillbaka i arbete igen under året. Alla enheter har haft enhetschefer på plats vilket också kan bidra till kontinuitet och uppföljning tillsammans med medarbetarna. De längre sjukfallen har även tagits över av HR-enheten på Konsult och Uppdrag vilket också lett till att några sjukfrånvaroärenden har kunnat avslutats.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Utveckla ett mer hållbart arbetsmiljöarbete

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Under hösten kom resultatet från den senaste medarbetarenkäten. Resultatet visar ett grönt resultat för områdena motivation, ledarskap och styrning. Redovisning av totala förvaltningens resultat har skett på chefsnivå. Resultatet finns även på internportalen. Varje chef har ett ansvar att redovisa resultatet samt skapa aktiviteter utifrån arbetsmiljöperspektivet om behov finns. Under hösten hade förvaltningen även en utbildning för alla chefer med fokus på hållbar arbetsmiljö och hälsofrämjande medarbetarskap. Utbildningen skulle syfta till att ge verktyg i vardagen när det gäller hållbar arbetsmiljö ur både ett grupp och individperspektiv. En enhet har utarbetat en gedigen handlingsplan för arbetsmiljö utifrån sitt resultat från senaste medarbetarenkäten. Flera enheter redovisar även att de genomfört samverkansutbildning på sina enheter. Flera enheter har också haft ergonomironder. Förvaltningen har använt sina timmar på Kommunhälsan på primärt förebyggande insatser.

Att utifrån analyser av medarbetarenkätens resultat och sjukfrånvarons genomföra insatser för att stärka arbetsmiljön och sänka sjukfrånvaron. (KS, alla nämnder)

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

En utbildning i hållbar arbetsmiljö och medarbetarskap genomfördes under hösten 2017 för alla förvaltningens chefer. Förvaltningsresultatet från senaste medarbetarenkäten i september har gått genom vid ett verksamhetsmöte. En analys har även genomförts ur ett jämställdhetsperspektiv. En

lättare version på analysfrågor skickades även ut till alla chefer som stöd i sitt arbete av sitt enhetsresultat av medarbetarenkäten. HR-konsult har haft månadsuppföljningar med respektive chef för att följa upp sjukfrånvaro- och arbetsmiljöfrågor. En enhet har även tagit fram en gedigen handlingsplan med arbetsmiljön i fokus tillsammans med externa konsulter. Alla längre rehabiliteringsärenden har även lämnats över till HR-enheten på Konsult och Uppdrag. Sjukfrånvaron har under året gått ner från ett rullande värde dec 2015-nov 2016 på 6,9% till dec 2016 - nov 2017 på 6,3%. Sjukfrånvaron har gått ner med 0,6%.

8. Stabil ekonomi

PROCESSOMRÅDE

Ekonomi

HUVUDPROCESS

Tillgodose behovet av ekonomi och redovisning

Bedömning	Trend
	↗

Senaste kommentar (2017-12-31):

Ekonomistyrningen har förbättrats under året. Löpande förbättring av ekonomistyrningen inklusive prognosarbetet är fortsatt prioriterat.

KoU utvecklar arbetet med uppföljning och styrkort på enhetsnivå. KoU har månadsvisa uppföljningar av möjliga effektiviseringar för koncernen och förvaltningen.

FYRAÅRIGT PROCESSMÅL

P89. Nämnder och bolag ska ha en ekonomi i balans.



Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
				→

Senaste kommentar (2017-12-31):

Konsult och uppdrags resultatkrav var 2017 4,6 miljoner kronor. Resultatet blev 4,0 miljoner kronor. Minusresultat på 0,6 miljoner kronor innebär både negativa och positiva ekonomiska avvikelser. Negativa avvikelser mot resultatkravet finns främst avseende enheter med hög grad av tilläggstjänster, Rekryterings- respektive Utvecklingsenheten, och avseende Eskilstuna direkt, där behov finns av genomlysning av finansieringsmodell. Positiva avvikelser förklaras främst inom IT-verksamheten, där SLA-intäkterna har ökat beroende på volymökningar, samt att enheterna fortfarande ej är fullt bemannade. Nytt tidsredovisnings-system har implementerats, vilket kommer att bidra till effektivare administration. Detta finansierades med 1 miljon kronor ur Konsult och Uppdrags utvecklingsfond.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE


Enhetliga rutiner och arbetssätt för ekonomistyrning

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Förbättringar av kalkylarbete, rutiner för debitering och kontering har genomförts. Uppföljningsmall för verksamhet, ekonomisk uppföljning samt prognos används och rapportering sker månatligt.

Förvaltningsgemensam prismodell

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Den hittillsvarande modellen/strukturen för kalkyler och pris har dokumenterats och förbättringsarbete pågår; -struktur bas- och årskalkyler, prislistor per roll/timme och per tjänst är klara, nytt tidredovisningssystem är infört. Utkast för standardprismodell finns och ska färdigställas och kommuniceras.

Samlad tidsredovisning

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Tidredovisningssystemet har införts.

P90. 2019 uppgår avtalstroheten till minst 75 %

Utfall 2017-dec	Utfall 2016	Mål 2017	Bedömning	Trend
79,0%		75,0%		↗

Senaste kommentar (2017-12-31):

Vi har uppnått målet för 2017 på 75% och andelen blev 79%.

1-ÅRIGT ÅTAGANDE

Vidareutveckla beslutsstöd och styrkort med samlade rapporter till stöd för styrning och kommunikation samt stödja förvaltningar i etableringen av egna uppföljningsrapporter. (KS, alla nämnder)

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Arbete pågår med att ta fram nyckeltal och styrkort samt vidareutveckling av förvaltningens planerings- och uppföljningsprocesser. Arbetet pågår och kommer att slutföras under 2018.

Genomföra projekt för tidigare information om verksamhetens ekonomi och resultat. Årsredovisning 2017 publiceras en månad tidigare och kvaliteten i månadsbokslut stärkts. (KS, alla nämnder och bolag)

Status	Färdiggrad
	

Senaste kommentar (2017-12-31):

Tidigareläggandet är kommunicerat till alla chefer och ledare på KoU. Förvaltningen samarbetar med KLK och övriga förvaltningar genom PLG och dialogmöten för att tidigarelägga aktiviteter i årshjulet. Planen är att ha förutsättningar i april inför årsplan 2019.

Ekonomisk redovisning 2017

Budget per organisationsdel

Organisation, (mnkr)	Utfall 2016	Utfall 2017	Budget 2017	Budgetavvikelse 2017
Redovisning inkl. inkasso	0,3	1,0	0,3	0,7
Upphandling inkl. juridik	-0,4	0,4	0,3	0,1
OLC	1,8	-1,0	0,2	-1,2
Fordon inkl. café	2,1	0,4	0,5	-0,1
Löneservice	1,9	0,1	0,3	-0,2
Kommunhälsan	1,2	1,5	0,2	1,3
Rekrytering	-1,0	-2,1	0,3	-2,4
Utveckling	-0,2	-1,7	0,1	-1,8
HR	-	0,6	0,1	0,5
Kommunikation	-1,8	-0,2	0,3	-0,5
Eskilstuna direkt inkl. Tolkförmedling	3,4	-2,4	0,5	-2,9
IT Affärsutveckling	-0,5	2,1	0,1	2,0
IT Drift	5,5	2,5	1,0	1,5
IT Kundservice	-2,5	1,1	0,3	0,8
IT System- o projekt	-	0,5	0	0,5
Internt stöd inkl. utb. administration	-0,1	-0,5	0,1	-0,6
Marknad och Projekt	-0,1	0,9	0	0,9
Förvledn inkl. semlöneskuld exl. fackl företr	-2,6	0,8	0	0,8
Summa	7,0	4,0	4,6	-0,6

Resultaträkning

Resultaträkning, belopp i mnkr	Utfall 2016	Utfall 2017	Budget 2017	Budgetavvikelse helår 2017
--------------------------------	-------------	-------------	-------------	----------------------------

Resultaträkning, belopp i mnkr	Utfall 2016	Utfall 2017	Budget 2017	Budgetavvikelse helår 2017
Verksamhetens intäkter	293,5	330,8	322,1	8,7
kommun- /nämndersättning	0	0	0	0
taxor och avgifter	2,6	2,9	2,2	0,7
bidrag	2,5	2,7	2,3	0,4
övriga verksamhetsintäkter	288,4	325,2	317,6	7,6
Verksamhetens kostnader	-286,5	-326,8	-317,5	-9,3
personalkostnader	-141,5	-164,1	-171,6	7,5
lokalkostnader	-11,9	-13,3	-13,8	0,5
köp av huvudverksamhet	-2,2	-2,4	-0,9	-1,5
kapitalkostnader	-19,7	-19,7	-22,4	2,7
övriga verksamhetskostnader	-111,2	-127,3	-108,8	-18,5
Resultat	7,0	4,0	4,6	-0,6
Ofinansierad nya statliga krav på bemanning samt RÖS				
Nettoinvestering fasta anläggningar				
Nettoinvesteringar inventarier	26,4	21,1	38,0	16,9
Nettoinvesteringar totalt	26,4	21,1	38,0	16,9

Begäran om överföring av projektmedel

Bilaga 3

Alla belopp i tkr.

NÄMND/FÖRVALTNING: Kommunledningskontoret

Driftprojekt

Projekt som avslutas 2017 eller senare

Projekt	Benämning	Påbörjat Mån - år	Totalt kommunalt anslag	Varav använt t o m -17	Begärt belopp 2018
	Bygg-bonus	2017	3 730	1 880	1 850