

# Kommunkompassen

SKL:s utvärderingsverktyg i över 15 år

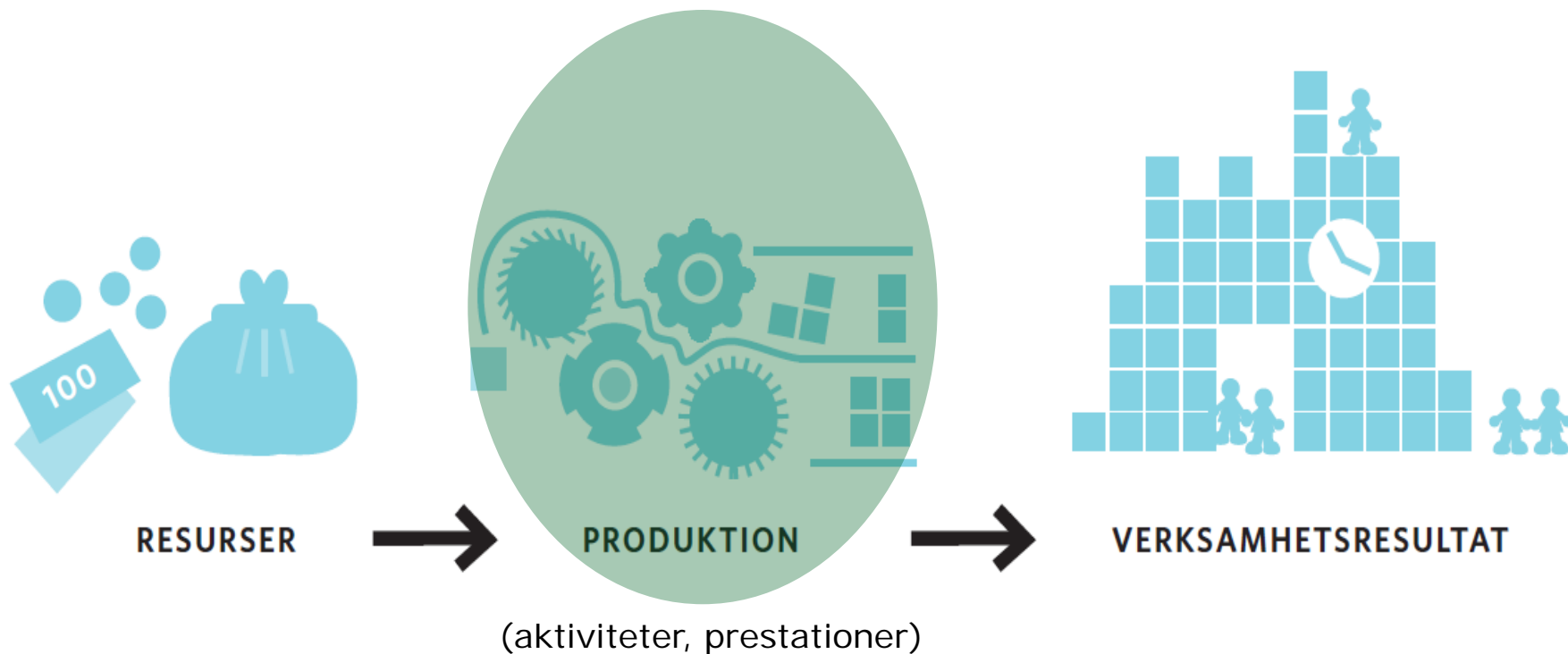
# Historik

- Ursprung år 1993 i ett internationellt forskningsprojekt
- Oslo Universitet byggt utvärderingsverktyget
- Har använts av Norges kommunförbund KS sedan slutet av 1990-talet
- Används sedan 2002 i Sverige av SKL
- Bedömningsunderlag för utmärkelsen "Sveriges kvalitetskommun" sju gånger sedan 2003.
- Reviderad 2010 och 2016

# Lite statistik 2002-2017

- Nästan 200 utvärderingar gjorda sedan starten 2002
  - 100 kommuner (från Stockholm – Nordanstig)
  - 7 stadsdelar i storstäderna
- 40 kommuner har gjort mer än en utvärdering

# Vad är det vi mäter.....



# Vad är nyttan?

## **Kommuner**

- Ett normerande kommunverktyg (det enda?)
- Ger stöd till kommunledningar – helhetsperspektiv
- Ger möjligheter till Benchmarking – poängsättning och goda exempel
- Kunskapsstöd, både utvärderingsprocess och rapport
- Kan omsättas till reellt förbättringsarbete
- Återkommande utvärderingar tyder på stark utvecklingsmotor



# Hur går utvärderingen till?

- SKL-team granskar kommunen
  - Hemsidan
  - Dokumentation
  - Intervjuer (2 dagar)
- Återföring skriftlig rapport efter ca 1,5 mån
- En återföring i seminarieform på plats i kommunen
- Resultat i sökbar databas



# Bedömning

System/ process	Omfattning	Resultat	Utvärdering/ analys
--------------------	------------	----------	------------------------



# Rapport - uppdelning i styrkor och förbättringsområden

Sveriges Kommuner och Landsting 2014-04-28 11 (14)

## Område 3 Politisk styrning och kontroll

Rubriker	Poäng
<ul style="list-style-type: none"> <li>System för styrning och uppföljning</li> <li>Politiska mål</li> <li>Uppföljning och rapportering</li> <li>Ansvarsfördelning politiker/tjänstemän</li> <li>Samspel och dialog</li> </ul>	77

**Allmänt**

I en kommun beställer politiken genomförandet av ett uppdrag av en utförarorganisation. Det kan vara de egna förvaltningarna eller en flera externa utförare. Dena uppdrag ska spegla den politiska majoritetens vilja när det gäller att utveckla och fördela service till kommuninvånarna. Den modell som de flesta använder för att förtydliga detta uppdrag är någon form av målstyrning. Hur denna modell är utformad i svenska kommuner varierar däremot i stor omfattning. För att samspelet mellan den politiska ledningen och tjänstemannorganisationen i kommunen skall fungera, krävs att roller och ansvar för de olika funktionerna har klargjorts. Vid upphandling av tjänster från externa utförare bör denna spegla kommunens övergripande mål.

Detta är Täby kommuns starkaste områden och man ligger en bra bit över genomsnittet (77/87)

**System för styrning/uppföljning**

Enligt de olika dokument som granskats kring avseende styrmodellen ser strukturen tydlig ut. Den är kopplad till kommunens vision samt till kommunens strategiska utgångspunkter: hållbar tillväxt, medborgarfokus och god ekonomisk hushållning. Dessa avspeglas i en målsedja och följs upp i delårsrapporter (prognos) och årsredovisning (utfall). Ingen dokumenterad utvärdering av styrmodellen har skett, däremot har modellen utvecklas, förtydligats och reviderats som tydlig känner inte alla medarbetarna till de olika delarna i den och upplever inte alltid att den hänger ihop. Modellen tolkas också olika. Anträder mål är många och man är överens om att dessa borde bli flere.

Så även om styrmodellen är en styrka för kommunen så måste arbetet kring den fortsätta genom ytterligare förtydliganden för att skapa en samsyn kring hur de olika delarna hänger ihop och tolkningen av modellen.

Täby kommun har ingen uttalad värdegrund, däremot en varumärke som bygger på fyra värderingar och ska genomsyra det dagliga arbetet.

- Att lita på
- Att växa med
- Att längta till
- Att leva i

Sveriges Kommuner och Landsting 2014-04-28 13 (32)

## Samspel och dialog

I samband med VP-processen genomförs gemensamma dagar för tjänstemän och förtroendevalda. Kommundirektörer har samtal med kommunstyrelsens ordförande varje vecka. Näringslivschefen/kommunikationschefen träffar också regelbundet politiken.

För att skaffa sig kunskap om verksamheten förlägger ofta politiken sina möten där. Nämnderna bjuder in verksamhetsföreträdare som får berätta om sin verksamhet. Nämndsordförandena kan också prao ut i verksamheten.

Vid varje ny mandatperiod genomförs en introduktionsutbildning för de förtroendevalda. För att få en feedback från de förtroendevalda är det allt fler kommuner som genomför nöjdhetsundersökning. Det vill säga får politiken support och stöd från tjänstemannorganisationen för att kunna fatta så bra beslut som möjligt. Detta sker inte i Täby men är något som man skulle kunna utveckla.

Styrkor	Förbättringsmöjligheter
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kommunens styrning är välutvecklad utifrån en helhetsyn som sedan avspeglas i i underliggande styrkedjan.</li> <li>Syr- och uppföljningsmodellen är tydligt beskriven</li> <li>I huvudsak uppföljningsbara mål</li> <li>Regelbundet tas rapporter fram som avser både ekonomi och verksamhet</li> <li>Rapporteringen görs av resultat i förhållande till mål med en aggerering från enbetsmåden</li> <li>Tydlig ansvar-/rollfördelning mellan förtroendevalda och tjänstemän</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortsätta utveckla styrmodellen och säkerställa att hela organisationen förstår och tolkar dess innebörd på samma sätt.</li> <li>Färdre och tydligare mål</li> <li>Resultatjämförelser över sektorgrensarna</li> <li>Politikerutbildning vid ny mandatperiod och kontinuerligt under mandatperioden</li> <li>Nöjdhetsundersökningar till de förtroendevalda för att säkerställa att de får den support de behöver från verksamhetsorganisationen</li> </ul>

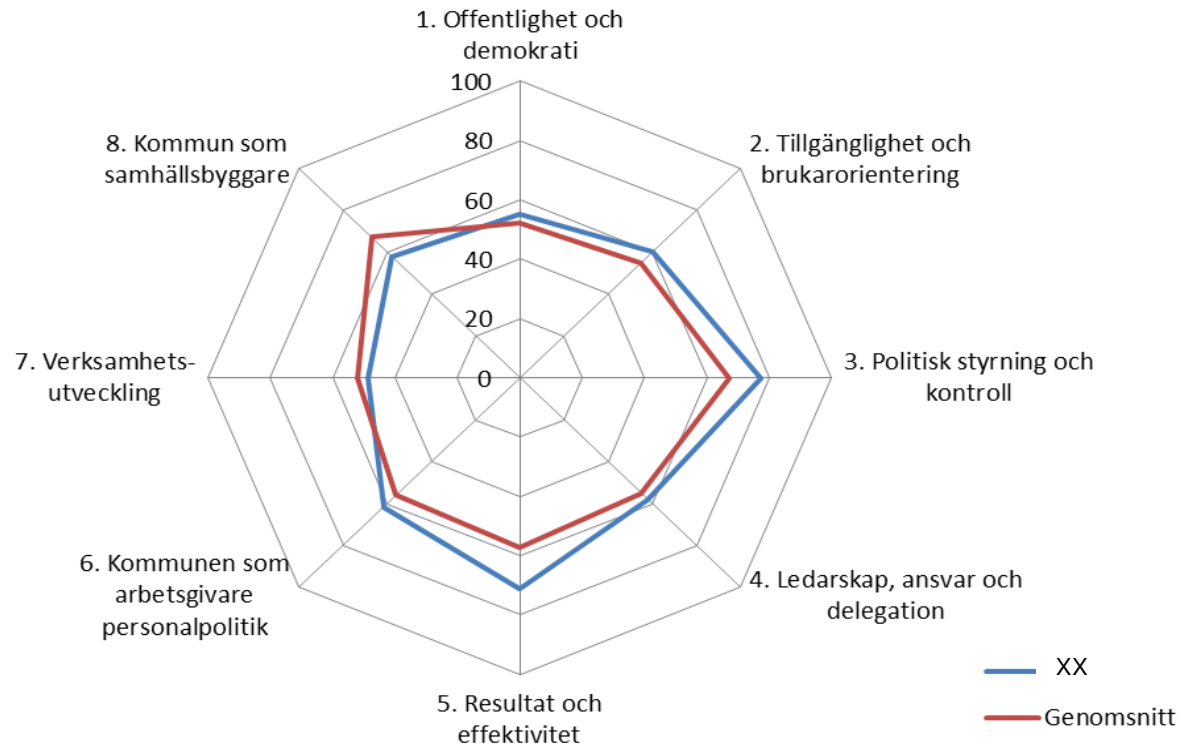
# Bedömningsområden

1. Offentlighet och demokrati
2. Tillgänglighet och brukarorientering
3. Politisk styrning och kontroll
4. Ledarskap, ansvar och delegation
5. Resultat och effektivitet
6. Kommunen som arbetsgivare – personalpolitik
7. Verksamhetsutveckling
8. Kommunen som samhällsbyggare

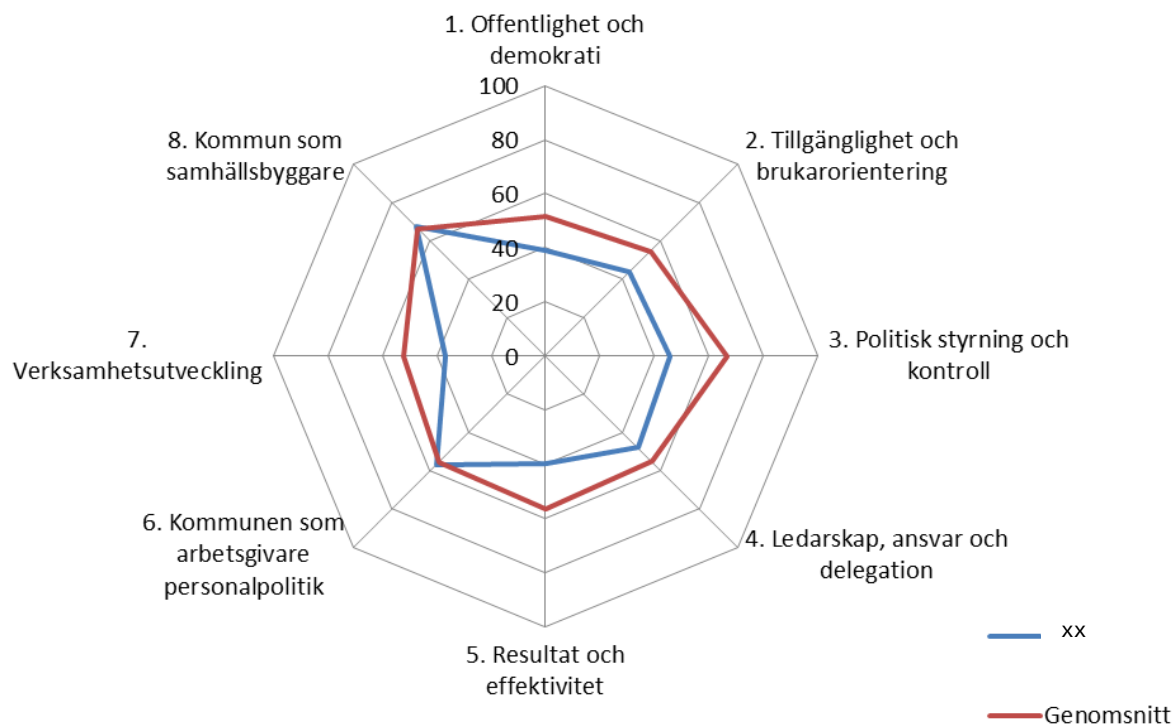
Ca 200 frågor i 2-4 dimensioner

100 poäng per område = 800 poäng totalt

# Profil

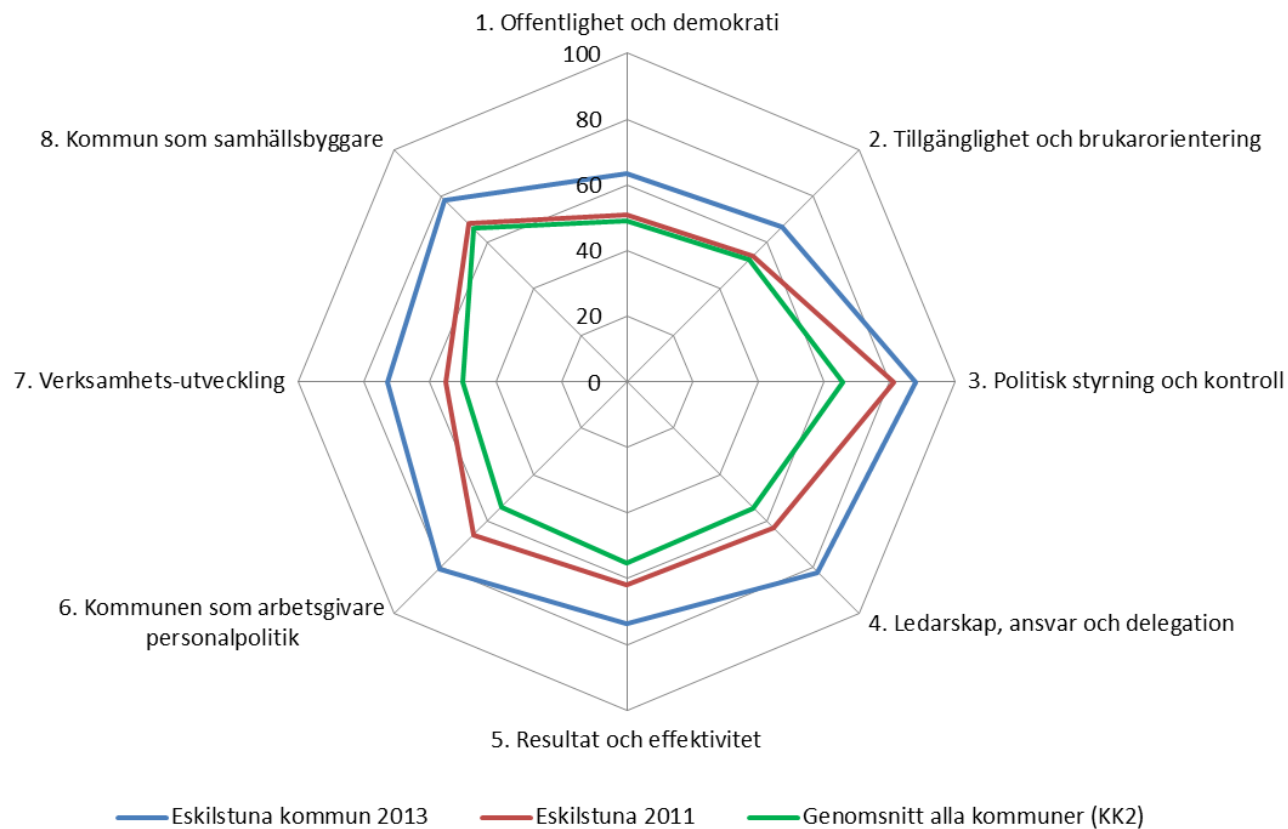


# Så här kan det också se ut....

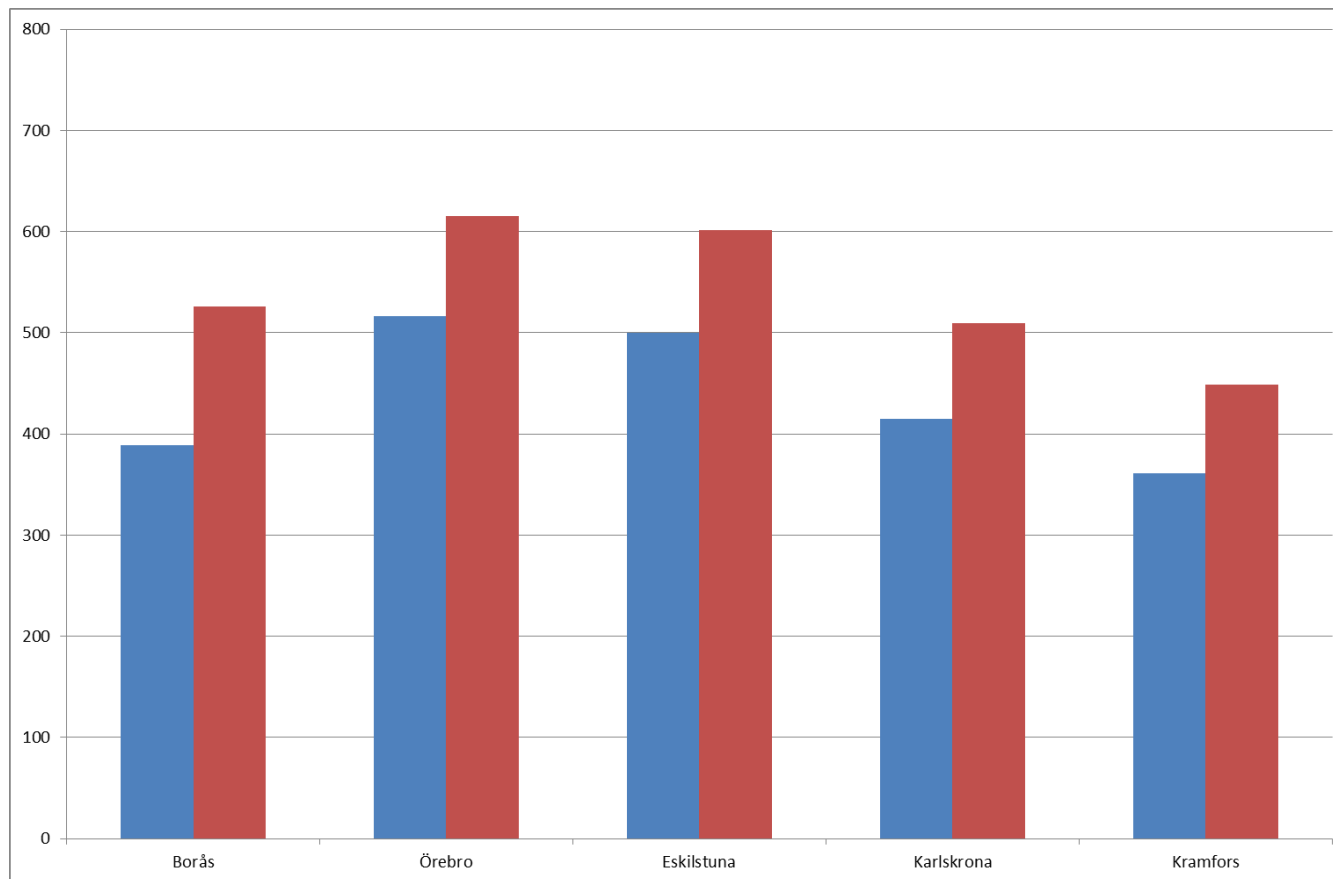


# .... och så här.

## Eskilstuna kommun 2013



# Förändring över tid





# 1. Offentlighet och demokrati

1. Strategi for demokratiutveckling och information
2. Information till medborgare
3. Dialog och medborgarmedverkan
4. Etik – motverkan av korruption



## 2. Tillgänglighet och brukarorientering

1. Strategi för brukarorientering
2. Tillgänglighet och bemötande
3. Information om service och tjänster
4. Valfrihet
5. Brukarundersökningar
6. Deklarationer och synpunkts-/klagomålshantering

## 3. Politisk styrning och kontroll

1. System för styrning och uppföljning
2. Politiska mål
3. Uppföljning och rapportering
4. Ansvarsfördelning politiker/tjänstemän
5. Samspel och dialog

## 4. Ledarskap, ansvar och delegation

1. Strategi för ledarskap, ansvar och delegation
2. Enheternas ansvar
3. Tvärsektoriellt samarbete
4. Personligt ansvar och uppdrag för chefer
5. Kommunledningens kommunikation
6. Ledarutveckling

## 5. Resultat och effektivitet

1. Strategi för resultatstyrning och effektivitetsutveckling
2. Kostnader och resultat i budgetprocessen
3. Arbetsprocesser, uppföljning och kontroll
4. Kommunikation kring resurser och resultat
5. Jämförelser
6. Extern samverkan

# 6. Kommunen som arbetsgivare personalpolitik

1. Personalstrategi
2. Rekrytering
3. Kompetens- och medarbetarutveckling
4. Individuell lönesättning
5. Arbetsmiljöarbete
6. Mångfald

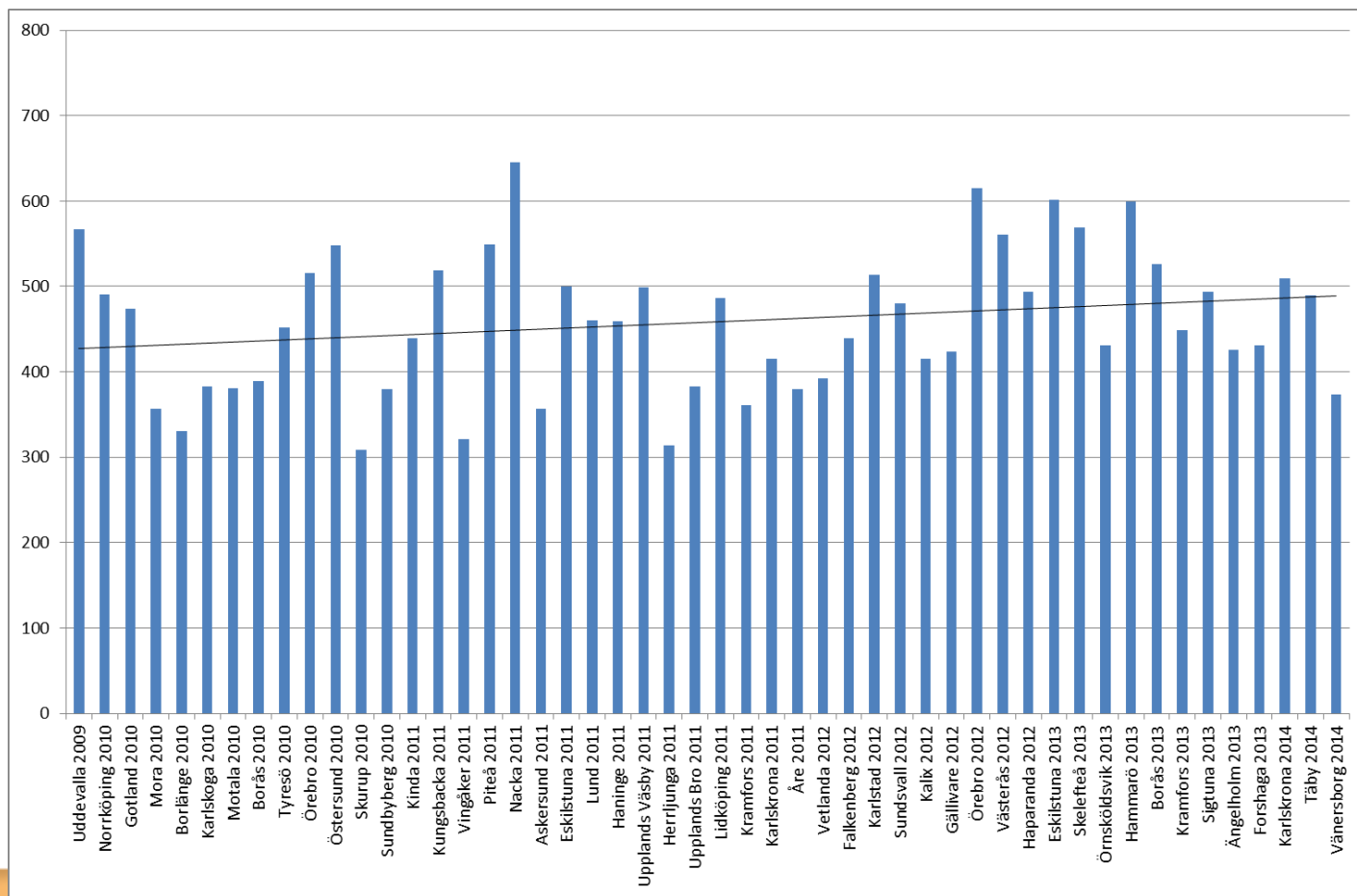
# 7. Verksamhetsutveckling

1. Strategiskt kvalitetsarbete
2. Verktyg för kvalitets-/verksamhetsutveckling
3. Lärande genom omvärldsspaning och samverkan
4. Kreativitet och innovationer
5. IT-stöd

## 8. Kommunen som samhällsbyggare

1. Strategier för samhällsbyggande
2. Samarbete med civilsamhället
3. Samarbete med kulturlivet
4. Stöd till näringslivet
5. Internationella kontakter
6. Hållbar utveckling

# Resultat på utvärderingar gjorda sedan 2010 (Kommunkompassen 2.0)





**Mer information på:**

**[www.skl.se/kommunkompassen](http://www.skl.se/kommunkompassen)**