

Våra förutsättningar Resurser – ekonomi

Anders Johansson, ekonomidirektör

Agenda

- Övergripande förutsättningar för stadens ekonomi
- Ekonomistyrning och resursfördelning
- Nämnders och styrelser ekonomiska ansvar

Övergripande förutsättningar för stadens ekonomi

Det kommunala självstyret samt kommunfullmäktiges och kommunstyrelsens roller



Är inskrivet i regeringsformen, en av våra grundlagar

Kommunens rätt:

- ta ut skatt av invånarna för att kunna sköta sina uppgifter
-

De olika rollerna

Kommunfullmäktige:

- fastställer kommunens budget och beslutar hur mycket skatt invånarna i kommunen ska betala

Kommunstyrelsen:

- ansvarar för att följa upp kommunens ekonomi utifrån kommunfullmäktiges budgetbeslut

Detta säger kommunallagen

11 kap. Ekonomisk förvaltning

Mål för den ekonomiska förvaltningen

1 § Kommuner och landsting skall ha en **god ekonomisk hushållning** i sin verksamhet och i sådan verksamhet som bedrivs genom andra juridiska personer.

ur 1953 års kommunallag:

”Den levande generationen bör ej förstöra vad de tidigare generationerna hopbragt till de efterlevandes gagn”

När har vi god ekonomisk hushållning?



Tumregel:

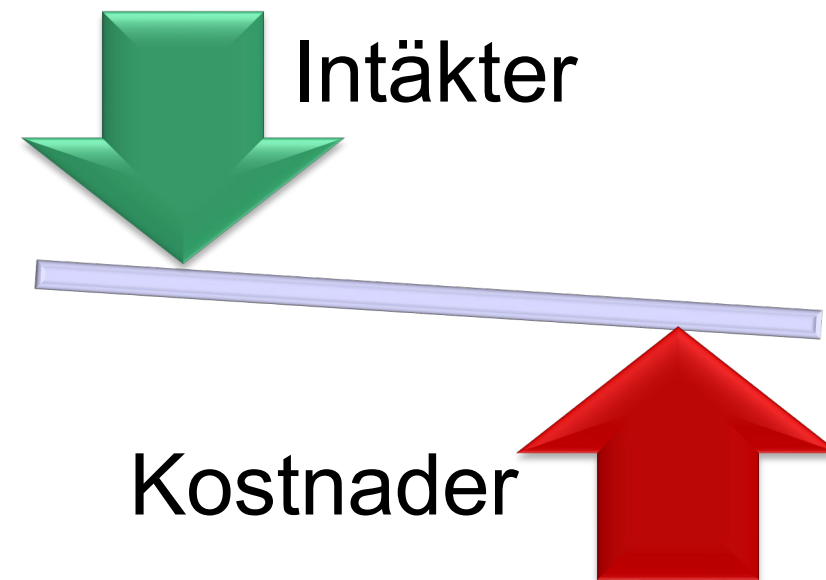
- Överskott motsvarande minst 2 procent av skatteintäkterna (*för Göteborg drygt 600 mnkr*)
- För kraftigt expanderande kommuner behövs ett större överskott

Bedömningen behöver göras utifrån flera perspektiv och över tid, det vill säga inte ett enskilt år.

Balanskravet

Budgeten skall upprättas så att intäkterna överstiger kostnaderna

- Undantag får göras vid synnerliga skäl
- Underskott ska åtgärdas inom tre år
- Resultatutjämningsreserv kan under vissa förutsättningar (hastigt försämrad konjunktur – det vill säga lägre intäkter) medge balanskravsunderskott



Kommunens ekonomiska förutsättningar

- Kommunens **skattesats** samt taxor och avgifter
- Löneutveckling i privat och offentlig sektor
- Sysselsättning/arbetslöshet i landet
- Riksbankens räntepolitik

Intäkter

- Demografisk utveckling
- Sveriges konjunkturutveckling
- Statsfinansernas skick och regeringens syn på de kommunala förutsättningarna

- Kommunens **egna ambitioner** med verksamheten
- Löneutveckling i den egna organisationen
- Sysselsättning/arbetslöshet i Göteborg
- Räntenivåer och kommunens rating

Kostnader

- Demografisk utveckling
- Lokal konjunkturutveckling
- Regeringens ambitioner med kommunal verksamhet - finansieringsprincipen

Resultat

- Balanskravet
- Resultatutjämningsreserv

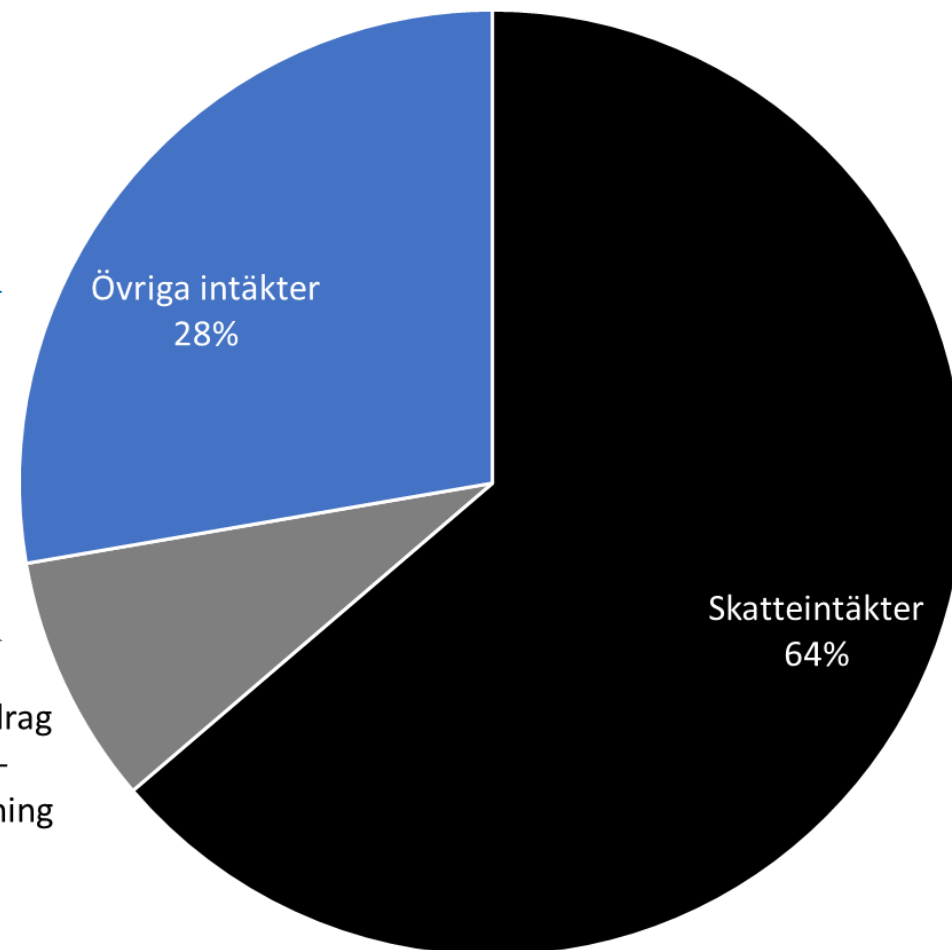
Kommunens finansiering 2018

Kommunens intäkter uppgår till drygt 40 miljarder.

Övriga intäkter, 12 miljarder, består av riktade stadsbidrag, avgifter såsom barnomsorgsavgift etcetera.

Generella statsbidrag består i huvudsak av bidrag från staten

Generella statsbidrag
och kommunal-
ekonomisk utjämning
8%



Hur beräknas skatteintäkterna?

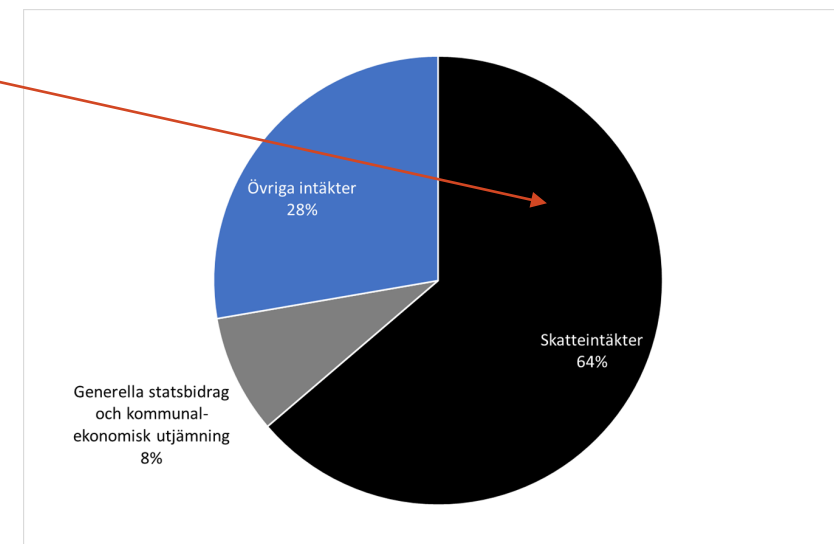
572 000 göteborgare ...



... har cirka 131 mdkr i
taxerad inkomst och ...

... kommunalskatten
i Göteborg är ...

21,12



... vilket ger skatteintäkter
till kommunen på:

27,6 mdkr

Utjämningsystemet

Allmänt

- Ska skapa likvärdiga ekonomiska förutsättningar för kommunerna att erbjuda sina invånare välfärd
- Bygger på opåverkbara faktorer
- Endast obligatorisk verksamhet

Två delar

- **Inkomstutjämnningen** – Skillnader i skattekraft samt generellt tillskott till kommunerna
- **Kostnadsutjämnningen** – Skillnader i ålder, geografi och socioekonomi

Innebär

- Utvecklingen i **riket** är avgörande för stadens finansiella förutsättningar

Ekonomistyrning och resursfördelning

Ekonomistyrning och resursfördelning på olika nivåer

- Staten utövar ekonomistyrning gentemot kommunerna på olika sätt
- Finansieringsprincipen mellan staten och kommunerna är ett viktigt grundfundament
- Stadens ekonomistyrning manifesteras i kommunfullmäktiges årliga budgetbeslut
- Stadens ekonomistyrning manifesteras även genom policy och riktlinjer som kommunfullmäktige beslutar

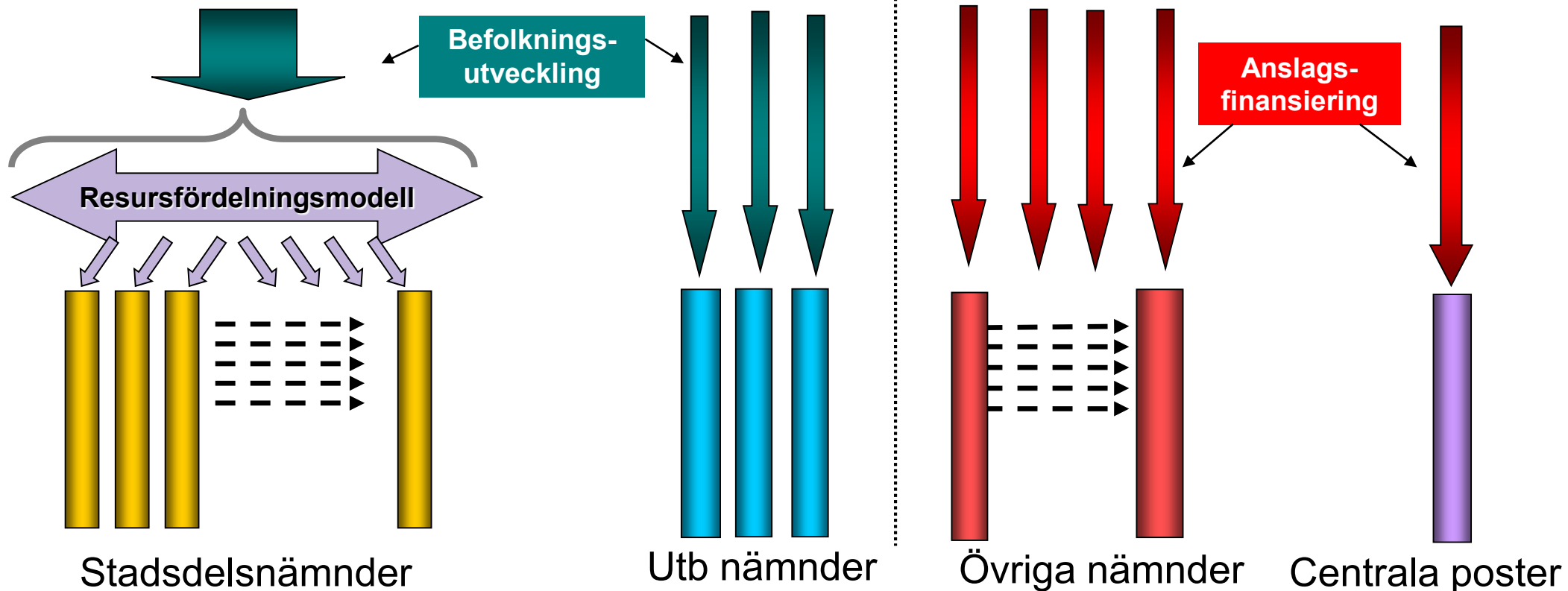
Ekonomistyrning och resursfördelning på olika nivåer

- Nämnderna tilldelas resurser i kommunfullmäktiges årliga budget
- Den största delen av nämndernas budgetar fördelas via en resursfördelning som bygger på befolkningsförändringar
- Några koncernbidragsfinansierade bolag tilldelas resurser på samma sätt
- Övriga bolag bedriver sin verksamhet under sina specifika ekonomiska förutsättningar



Kommunfullmäktiges visioner och målsättningar styr

Resurstilldelning = Stadens budgetbeslut



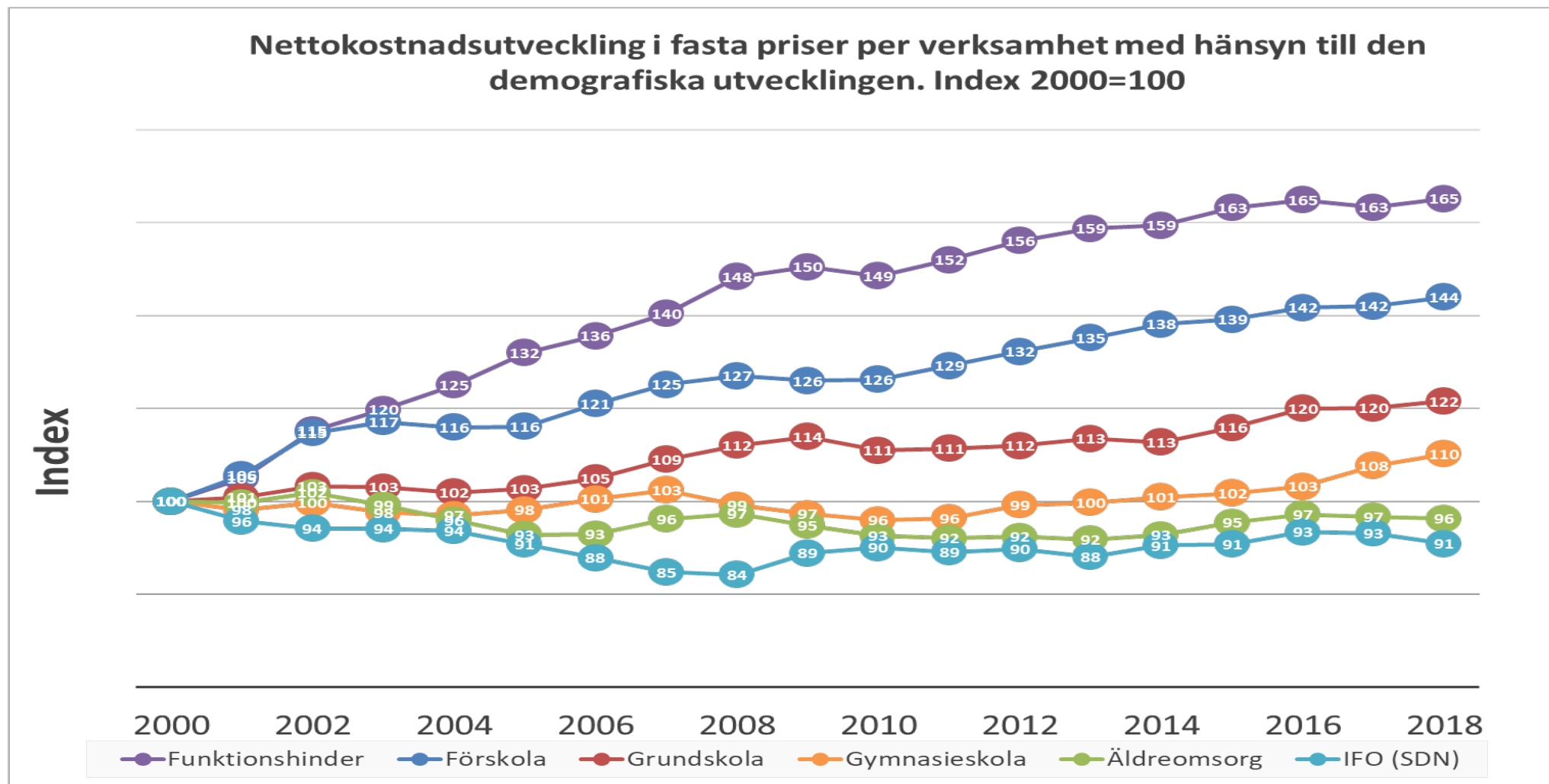
Resursfördelning kommunfullmäktige till stadsdelsnämnderna, SDN

Kommunbidraget fördelas utifrån befolkningens storlek, sammansättning och levnadsförhållanden, det vill säga:

- Antal personer per åldersgrupp för att fånga skillnader i behov på grund av ålder
- Socioekonomiska kriterier för att fånga andra skillnader i behov



Utveckling välfärdsområdet från 2000



Nämndernas hantering av eget kapital

Nämnderna hanterar själva sitt egna kapital men.....

....det finns detaljerade riktlinjer att hålla sig inom

- Det egna kapitalet ska hanteras som en nämndsfråga – inte upp till förvaltningen att lämna förslag. Begäran om att använda eget kapital sker till kommunstyrelsen.
- Kommunstyrelsen kan bevilja begäran om synnerliga skäl finns samt om det inte äventyrar god ekonomiska hushållning, inom ramen för kommunfullmäktiges delegation
- Nämnd ska årligen värdera storleken på sitt egna kapital och lämna en motivering om man vill avvika från de riktnivåer som är beslutade (överskott ska återredovisas)
- Negativt eget kapital skall alltid återställas skyndsamt

Investering och exploatering i staden



Exploateringsinvesteringar

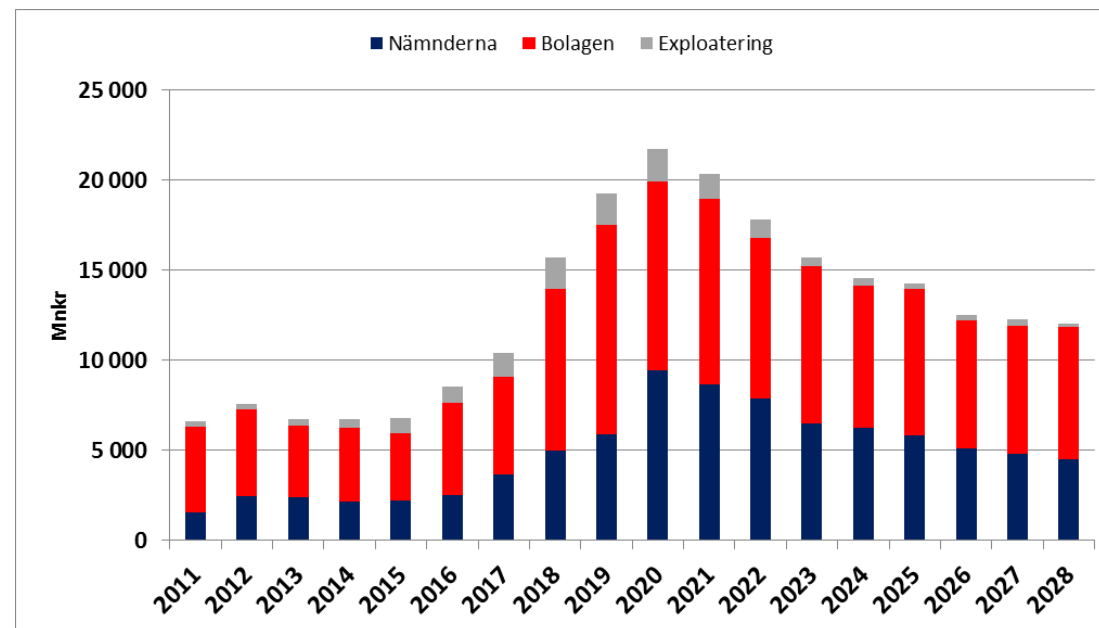
- Markberedning och markåtgärder
- Utbyggnad av allmän plats

Nämndernas investeringar

- Social infrastruktur
- Övergripande kommunal teknisk infrastruktur
- Reinvesteringar och utveckling av befintliga anläggningar

Bolagsinvesteringar

- Energiinfrastruktur
- Markutveckling
- Bostäder
- Lokaler



Nämnders och styrelser ekonomiska ansvar

Beslut om budget/affärsplan samt uppföljning och rapportering

- Nämnder och styrelser ska varje år fatta beslut om budget/affärsplan
- Nämnder och styrelser ska analysera och rapportera sin ekonomiska situation inom ramen för den uppföljningsprocess som årligen fastställs
- Rapporterna ska vara nämnds-/styrelsebehandlade
- Nämnder och bolag ska på eget initiativ meddela kommunstyrelsen om något väsentligt händer mellan rapporteringstillfällena

Beslut om budget/affärsplan samt uppföljning och rapportering

- Nämnder/styrelser ska lyfta frågor av principiell karaktär till kommunfullmäktige
- Regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning anger de styrande principer som gäller – berör både nämnder och styrelser
- Särskilt viktigt för nämnderna att observera sitt ansvar i samband med ekonomiska avvikelser från budgeten
- Viktigt för både nämnder och styrelser att observera riktlinjernas krav på samråd när beslut ska tas som påverkar andra nämnder och styrelser i staden – en stor och komplex organisation riskerar att suboptimera



Våra förutsättningar Resurser – personal

Tina Liljedahl Scheel, HR-direktör

Agenda

- Arbetsgivarrollen
- Stadens personalpolitik, ett hållbart ledarskap
- Arbetsmiljöansvaret, samverkan och lönebildning
- Förvaltnings- och bolagschefer – rekryterings- och avvecklingsprocessen

Arbetsgivarens förutsättningar

- Lagar, förordningar, föreskrifter
- Centrala kollektivavtal
- Lokala kollektivavtal
- Riktlinjer, policys, styrdokument med mera



Arbetsgivarrollen

- Kommunen ”den juridiska personen” är en arbetsgivare
- Bolagen är en ”juridisk person” var för sig
- I rollen som förtroendevald politiker ingår att som arbetsgivare företräda kommunen/bolaget gentemot fackliga organisationer, arbetstagare, myndigheter med mera.
- Delegationsordningen och beslut ger tjänstepersonsledningen uppdrag att företräda och agera
- Den politiska ledningen ska följa upp fattade beslut

Arbetsgivarpolitik

Hur organiserar vi oss?

- Vem ska göra vad?
- Hur samordna?
- Hur fattar vi beslut?
- Vem utför?

Hur styr vi?

- Styr- och uppföljningssystem
- Budgetprocess
- Mål- och resultatkedjan
- Regler/policydokument
- Mått och uppföljning
- Verksamhetsplaner

Vilken arbetsgivarpolitik har vi?

- Ledarskap
- Medarbetarskap
- Värderingar
- Värdegrund
- Lärande
- Delaktighet
- Engagemang

Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy

Göteborg – en stad för alla

- Vi som arbetar i Göteborgs Stad har ett gemensamt uppdrag, att tillgodose göteborgarnas behov och rättigheter.
- Vårt arbete utgår från de mänskliga rättigheterna och principen om alla människors lika värde.
- Vi arbetar för att ge likvärdig service med hög kvalitet till alla som bor, arbetar eller besöker vår stad.
- Våra verksamheter är olika men vi representerar alla samma organisation, Göteborgs Stad.



Förhållningssätt och agerande



Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för

Vi bryr oss

Vi arbetar tillsammans

Vi tänker nytt

Chefsrollen

Chefer och ledare i Göteborgs Stad ska omvandla politiskt fastställda mål och styrande dokument till effektiv verksamhet för göteborgarna.

Chefens tre roller:

- Som **ledare** är vi förebilder och föredömen
- Som **verksamhetsföreträdare** tar vi ansvar för att utveckla verksamheten mot uppställda mål
- Som **arbetsgivarföreträdare** representerar vi Göteborgs Stad i förhållande till medarbetarna

Chefens tre roller



Politikers ansvar: arbetsmiljö

”Du som är politiker i fullmäktige, styrelse och nämnd är yttersta representant för kommun och landsting som arbetsgivare. Som politiker i fullmäktige ger du förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet. Du som är politiker är den som ska se till att arbetsmiljölagen följs i verksamheten.”

Ur Arbetsmiljöverkets skrift Så kan du som politiker hantera arbetsmiljöfrågor



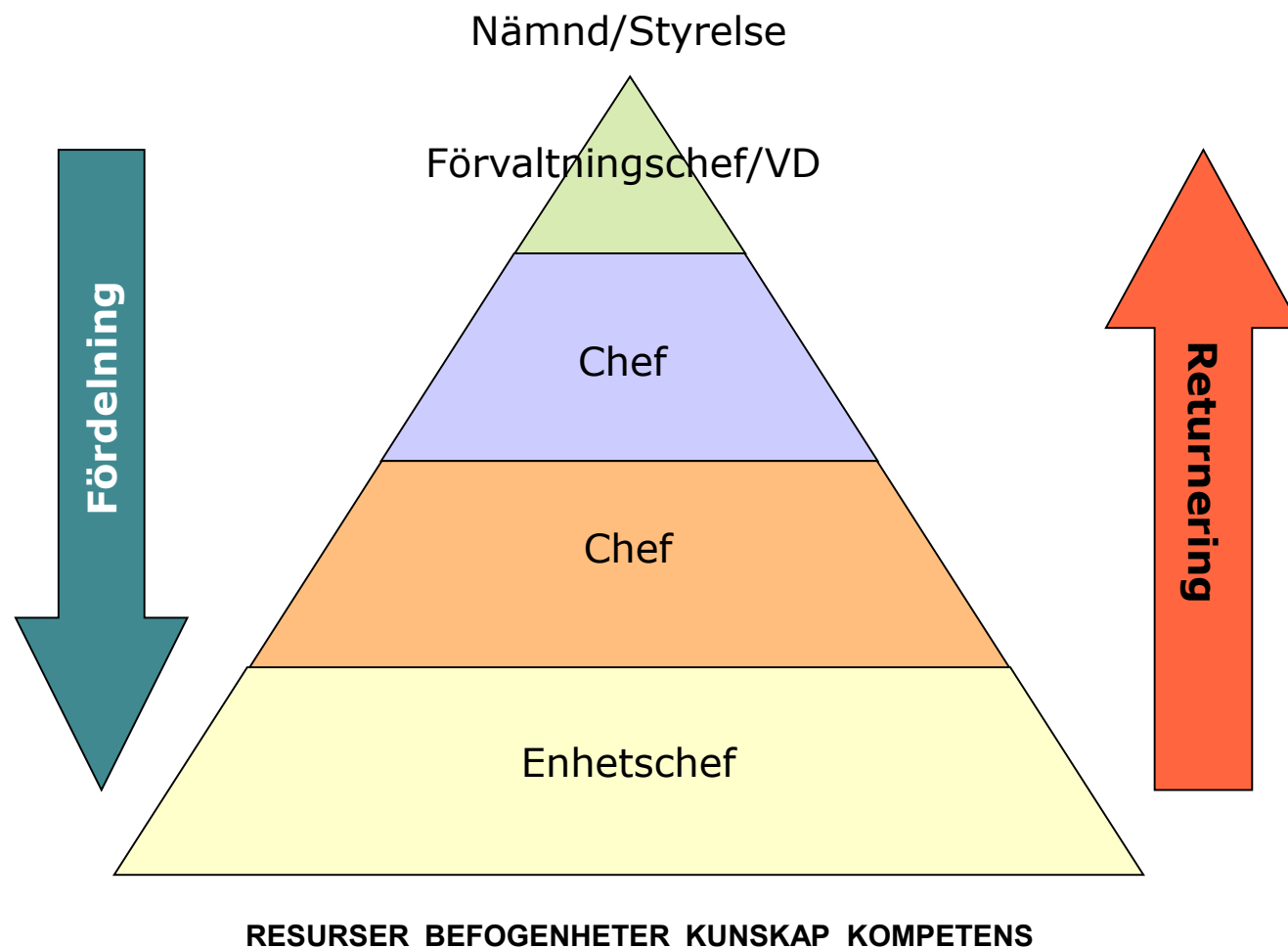
Vill du veta mer om politikers arbetsmiljöansvar?

- Se SKL:s hemsida - [nio filmer som förtydligar de förtroendevaldas arbetsmiljöansvar och presentera det regelverk som gäller på arbetsmiljöområdet.](#)

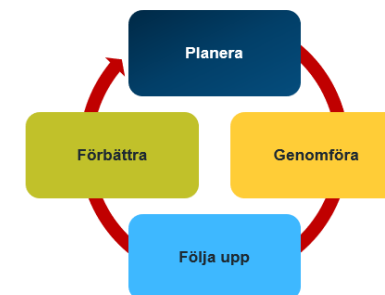
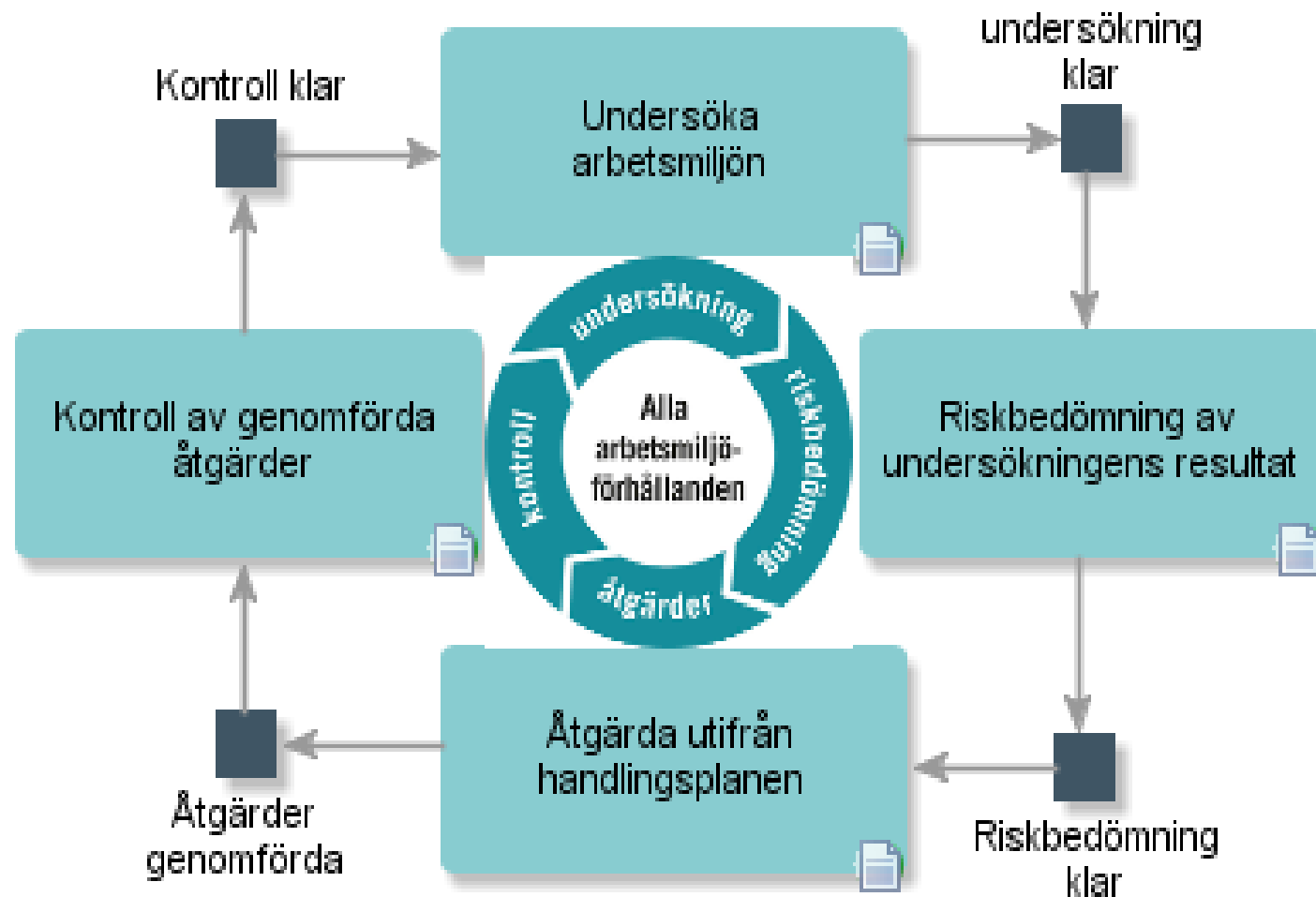
Delegation av beslutsrätt respektive fördelning av arbetsmiljöansvar

- Kommunens/bolagets delegationsordning
- Behörighet för tjänsteperson/chef att fatta beslut som arbetsgivare
- Kommunens/bolagets fördelning av arbetsmiljöuppgifter
 - Ansvar för att arbetsmiljön är godtagbar
 - Resurser och befogenheter
 - Betydelse för utkrävande av ansvaret vid arbetsskada/olycka

Uppgiftsfördelning (princip)



Arbetsprocess för systematiskt arbetsmiljöarbete



Bikupa



- Hur ska du som politiker bidra till utveckling av arbetsmiljöarbetet?

MBL och samverkansavtalet

- Samverkansavtalet ersätter delvis MBL (lagen om medbestämmande) avseende arbetsgivarens förhandlings- och informationsskyldighet
- 11, 12, 14 och 19 §§ MBL ingår i Samverkan Göteborg
- Samverkan omfattar inte individärenden



- Samverkan och utveckling, SKL
- Samverkan Göteborg
- Lokala överenskommelser



Syftet med samverkan

Främja effektivitet, förnyelse och kvalitet, där frågor får en allsidig belysning som leder fram till ett bra beslutsunderlag

Ge förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god hälsa och arbetsmiljö med inflytande och delaktighet, så att medarbetarskapet kan utvecklas

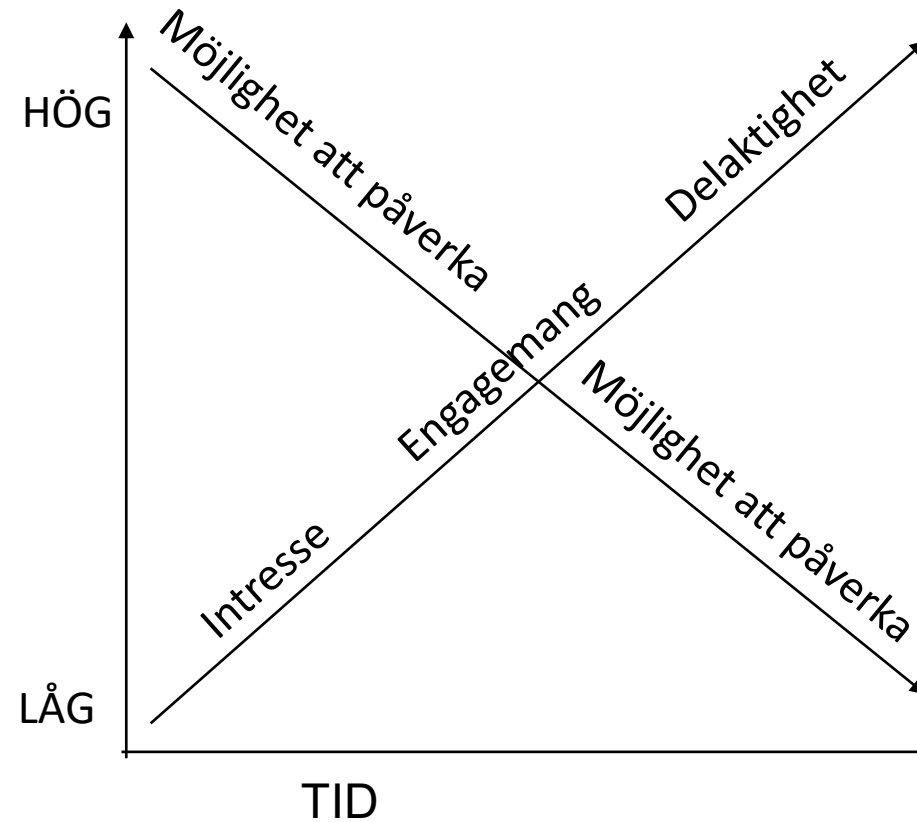
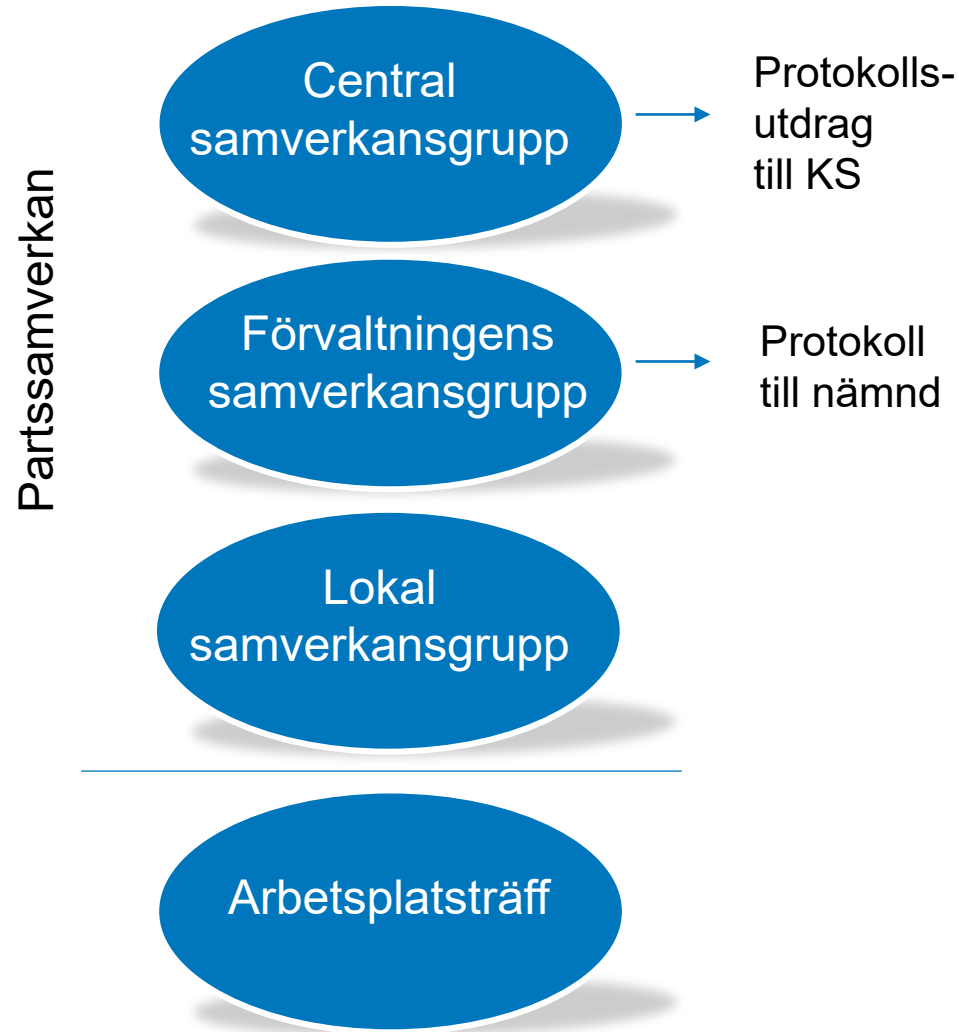
Som parter **bevara och utveckla förtroendefulla, konstruktiva relationer** med respekt för parternas olika roller och arbetsförutsättningar



Medbestämmande och samverkan i bolagen

- Bolagen har i möjligaste mån lokala kollektivavtal med reglering om samverkan och arbetsmiljöfrågornas hantering.
- Frågan om samverkansavtal påverkas av aktuella centrala kollektivavtal och vilka förbund som är avtalsslutande parter. Bolagens storlek och den fackliga representationen kan också påverka förekomsten av samverkansavtal.
- MBL (lagen om medbestämmande) och arbetsmiljölagen är givetvis tillämpliga och efterlevs oavsett kollektivavtal om samverkan finns eller ej.

Samverkansorganisation

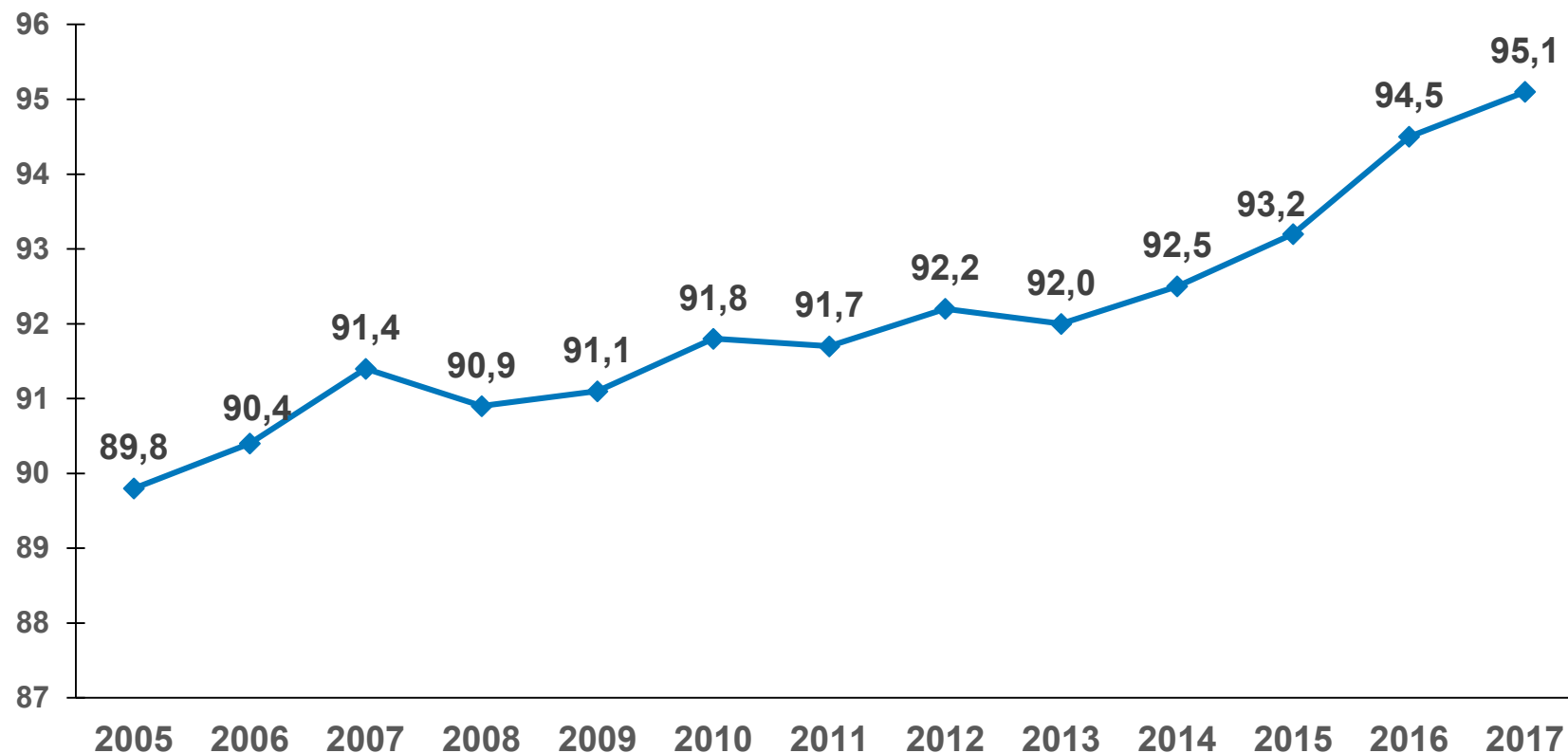


Inflytandeparadoxen

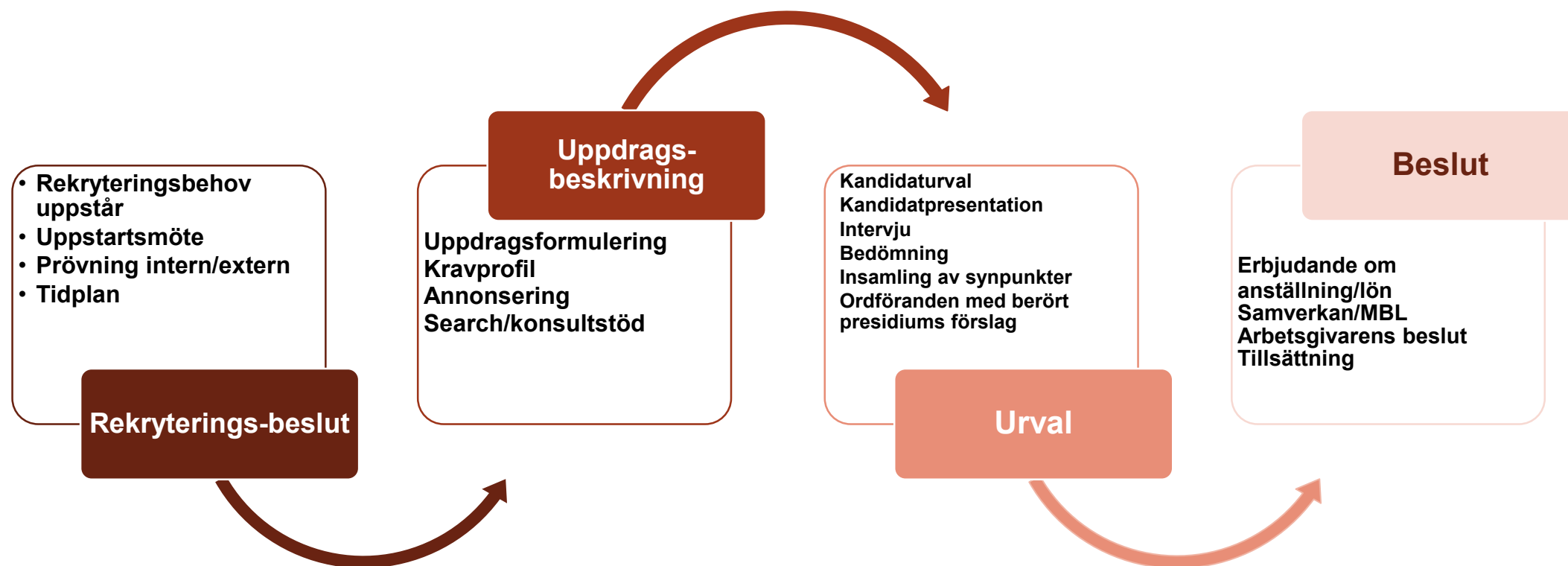
Lönebildning

- **Kommunstyrelsen** anger den långsiktiga och övergripande lönepolitiken samt förutsättningar för stadens lönebildning i enlighet med kommunfullmäktiges budget
- **Nämnder och styrelser** tillämpar lönepolitiken och gör strategiska ställningstaganden kring förutsättningarna för lokal lönebildning, bland annat genom budgetbeslut
- **Lönesättande chef** ansvarar för den individuella lönesättningen för sina medarbetare, samt är delaktig i och bidrar till förvaltningens/bolagets övergripande ställningstaganden i samband med den lokala lönebildningen

Kvinnors medellön som %-andel av mäns medellön 2005 – 2017 (i förvaltningarna)



Rekryteringsprocess för förvaltnings- och bolagschefer



Anställningsavtal för förvaltnings- och bolagschef

- Regleras i särskilt kontrakt, särskild förtroendeställning
- Lagen om anställningsskydd, LAS, tillämpas inte
- Arbetsgivaren har en självständig möjlighet att säga upp utan angiven grund
- Arbetsgivaren har ensidig förflyttningsrätt till annat uppdrag som förvaltnings- eller bolagschef
- Befattningshavaren förbinder sig att i alla avseenden tillvarata och verka för stadens bästa
- Anställningskontrakt tillsvidare
- Ömsesidig uppsägningstid, 3 respektive 6 månader
- Vid uppsägning från arbetsgivaren utgår avgångsvederlag som engångsbelopp
 - < 1 års anställning, 6 mån
 - > 1 års anställning, 12 mån

