

Budget 2022



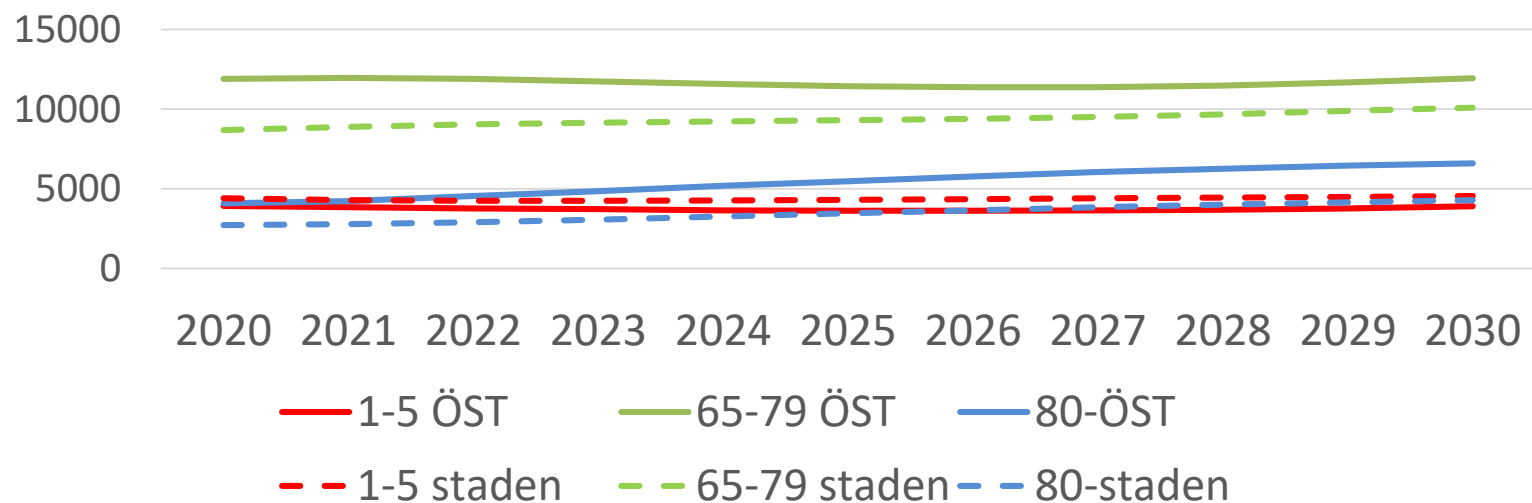
Tidpunkt	Händelse	Ansvarig
Onsdag 6 okt	Budgetförslag presenteras	Finansborgarrådet
Onsdag 13 okt	Budgetförutsättningar – dragning för förvaltningsgruppen. <i>Fokus på ekonomi och arbetsgivarfrågor, övriga målområden tas på avdelningssamverkan.</i>	Havva/Kerstin <i>Roger och Carolina deltar</i>
4 nov resp. 9 nov	Avdelningssamverkan förskola och socialtjänst resp. äldreomsorg	Jens, Jan & Marianne
Onsdag 10 nov	Förvaltningsgrupp (ta emot inspel om "hjärtefrågor")	Kerstin, Havva
Torsdag 25 nov	Utkast om VP inkl. bilagor skickas till FVG	Havva
Torsdag 2 dec	Deadline synpunkter på VP 2022 från facken. Synpunkter ska inkomma skriftligen och mailas till HR-chef.	Fackliga representanterna
Måndag 6 dec kl. 12.00	Förvaltningens underlag till nämndens VP 2022 till SLK, klarmarkeras i ILS-webb	
Onsdag 8 dec	Samverkan/ MBL av nämndens VP	Havva/Kerstin
6-9 dec	<i>Tid för justering utifrån SLK:s synpunkter</i>	<i>Carolina & Roger</i>
9 el 10 dec	Utskick till SDN	Sara/Ulrika
14 dec tis kl. 17-18	Dragning för nämnden	Förvaltningsledningen
Torsdag 16 dec	Stadsdelsnämndens sammanträde, beslut om VP 2022 inkl. internkontrollplan. Omedelbar justering	Sara/Ulrika

Budgetförutsättningar

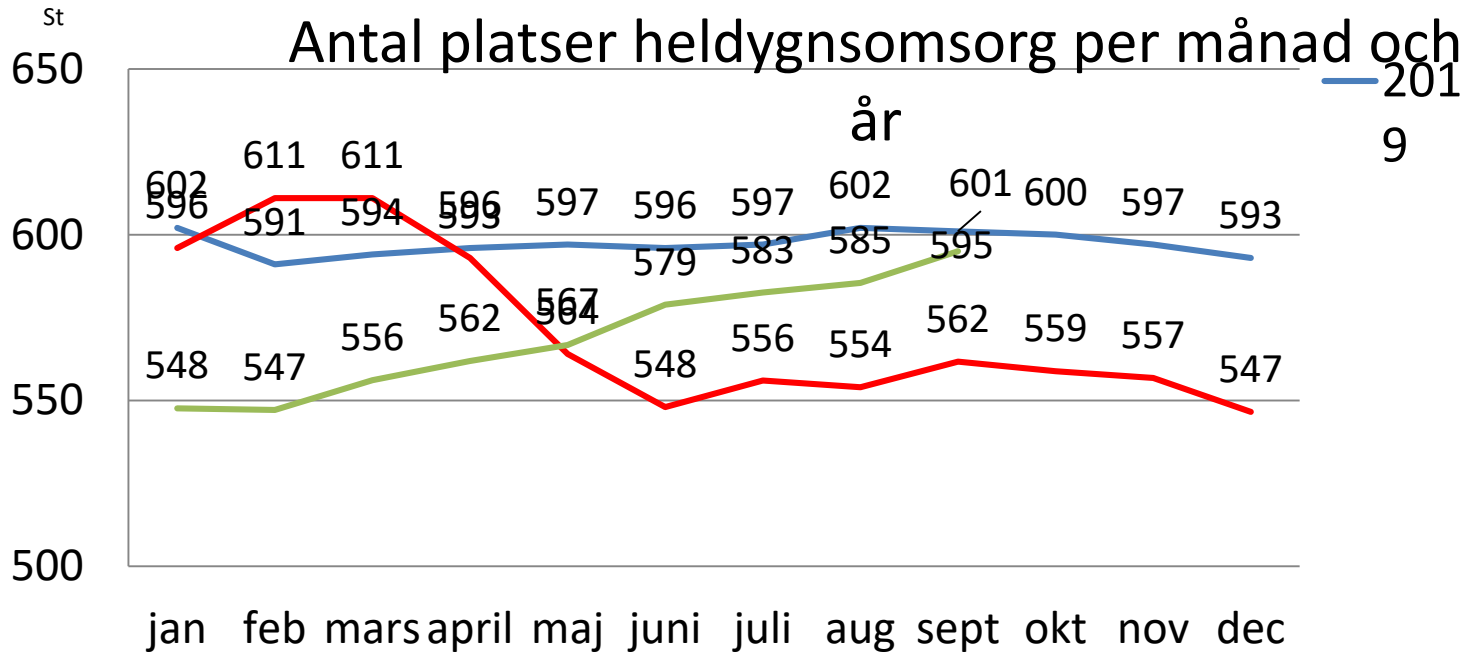
Ekonomichef Roger Mellroth

Befolkningsprognos för åldrarna 1-5 år, 65-79 år samt 80 år och äldre. (Östermalm samt Sdf snitt)

Befolkningsprognos Östermalm i jämförelse med snittet för stadsdelarna i åldrarna 1-5år, 65-79år samt 80år och äldre.



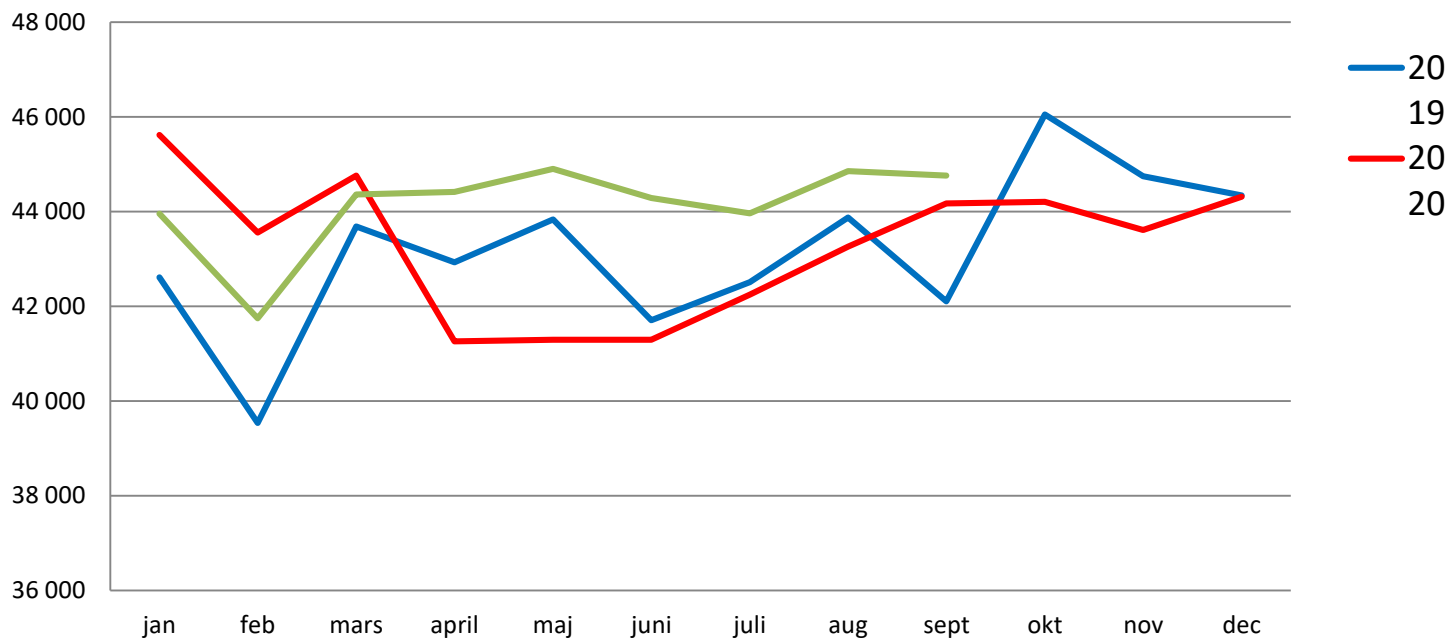
Platser, vård och omsorgsboende



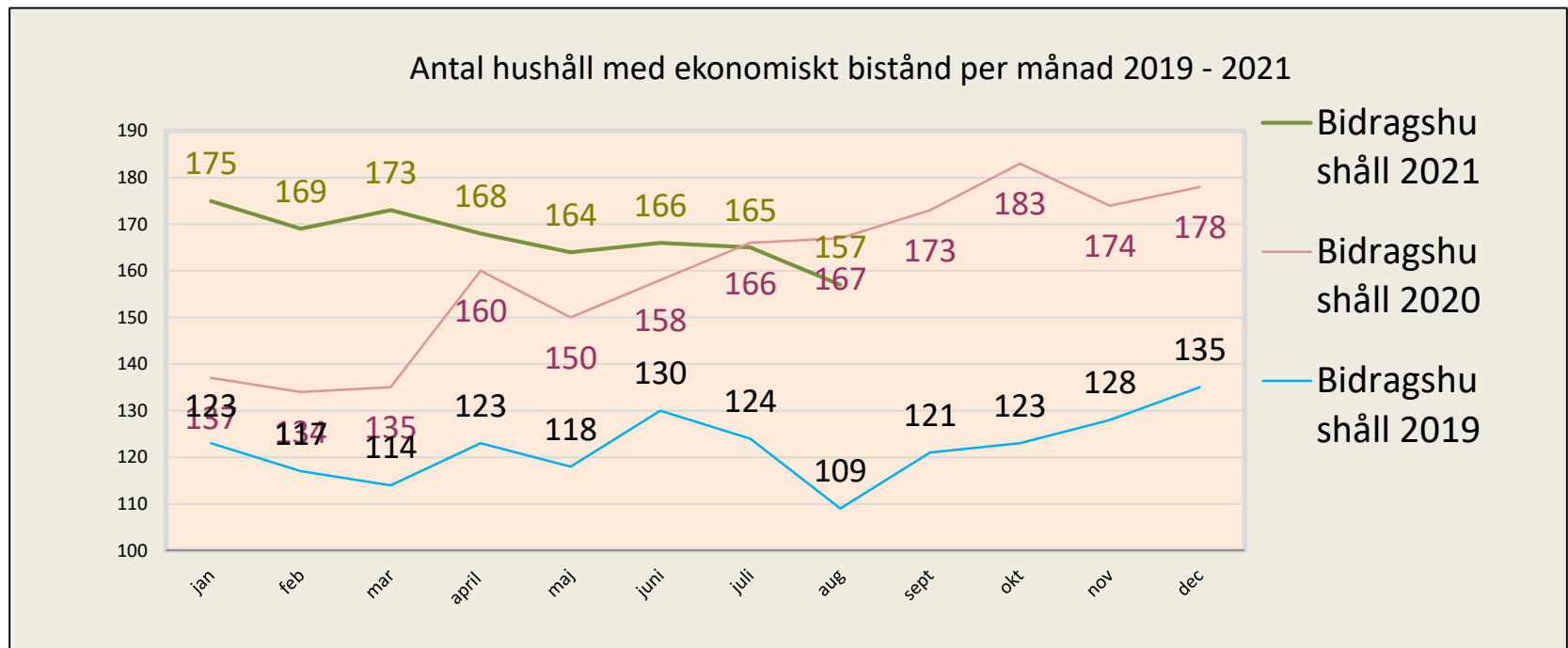
Utförda hemtjänsttimmar dag och kväll inkl. avlösning

Timmar

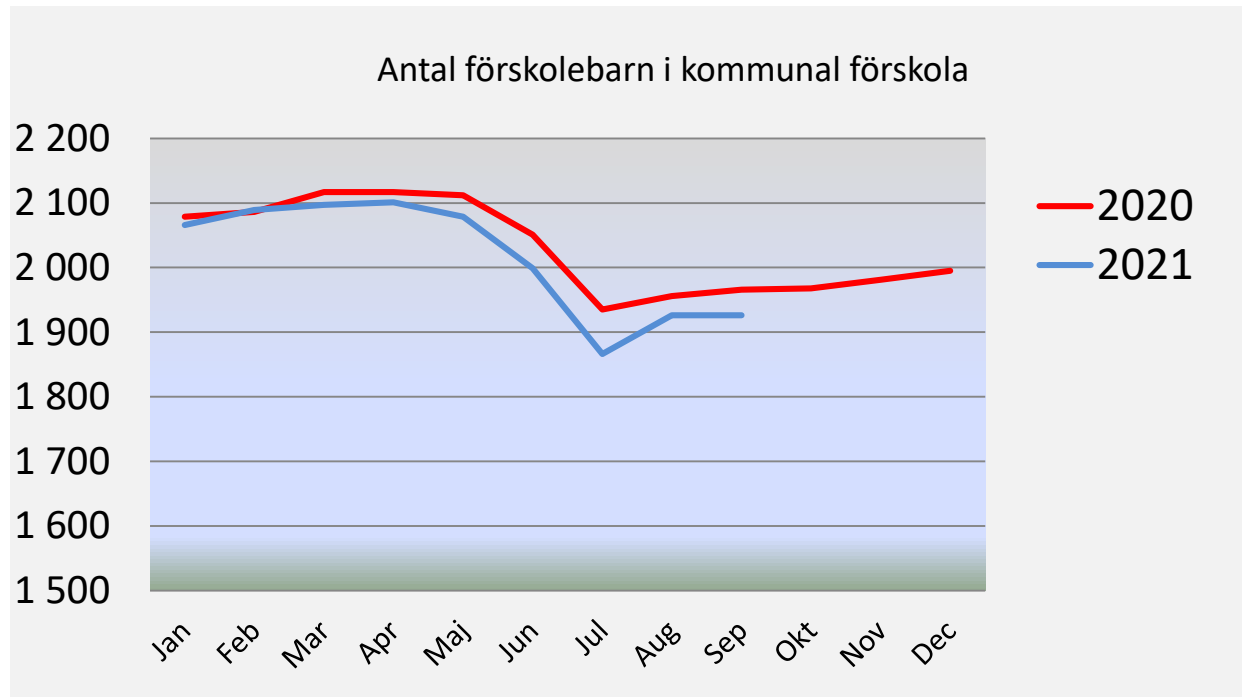
Utförda hemtjänsttimmar per månad och år



Antal bidragshushåll



Antal förskolebarn i våra förskolor



Var står vi idag?

Prognos per september

Netto mnkr	Budget 2021	Prognos	Bokslut 2020
Nämnd och förvaltningsadm.	55,1	+7,0	49,3
Äldreomsorg	819,1	+24,0	760,5
Förskola och parklek	315,5	+1,0	298,6
Socialtjänst	316,6	+4,0	294,8
Stadsmiljö	19,5	-1,8	16,9
Ränta/Avskrivning	8,8	-2,0	0,5
Summa	1 534,6	+32,2	1 420,6

Äldreomsorg

***Budgeten har ökat med 41,3 mnkr,
vilket motsvarar en ökning om 4,8%***

- Ökat anslag med 1,4 mnkr utifrån befolkning.
- Ökat anslag med 41,3 mnkr via äldreomsorgsnyckeln.
- minskat anslag 1,7 mnkr för yngre äldre med stora vårdbehov

Hemtjänst – ökning 3,8% av ersättningsnivåer

Insatstyp	Kommunal regi	Privat regi	Kommunal regi	Privat regi
Kl. 7-22	480 kr/tim	492 kr/tim	+18 kr	+18 kr
Natt	242 kr/insats	248 kr/insats	+9 kr	+9 kr
Per larmkund	183 kr/mån	187 kr/mån	+7 kr	+7 kr

Vård och omsorgsboende – ökning 2,7% av ersättningsnivåer

Insatstyp	Kommunal regi	Privat regi	Kommunal regi	Privat regi
Somatik	2 097 kr/dygn	2 185 kr/dygn	+55 kr	+57 kr
Demens	2 229 kr/dygn	2 322kr/dygn	+59 kr	+61 kr

Dagverksamhet – ökning 2,7% av ersättningsnivåer

Insatstyp	Kommunal regi	Privat regi	Kommunal regi	Privat regi
Demens	582 kr/dag	596 kr/dag	+15 kr	+15 kr
Social	533 kr/dag	546 kr/dag	+14 kr	+14 kr



Förskola – ökning 2,3% av schablonen

Ålder	2022	2021	ökning
1-3 år	164 607 kr	160 906 kr	3 701 kr
4-5 år	138 182 kr	135 075 kr	3 107 kr

Socioekonomiskt tilläggsbelopp:

18,2 mnkr (20,9 mnkr)

Myndighetsutövning:

1,9 mnkr (1,8 mnkr)

Öppna förskolan:

1,9 mnkr – (1,9 mnkr)

Höga hyror:

8,3 mnkr *prognos* (8,1 mnkr)

Barn, kultur och fritid

- Anslag 2022: 20,7 mnkr
- Anslag 2021: 20,2 mnkr
+ 0,5 mnkr motsvarar 2,5%

Avser bl.a. parklekar,
kollo,
fritidsverksamhet,
kultur,
föreningsbidrag



Socialtjänsten 2022 – 2021 (mnkr)

	2022	2021	Förändring
Funktionshinder	203,7	191,5	6,4% =12,2mnkr

Varav:

höjning av schabloner 3% , Ökat antal brukare

ökat fast anslag

0,4 mnkr

Lass , ökad ersättningsnivå (2%), fler omsorgstagare

0,9 mnkr

Socialtjänsten 2022 – 2021 (mnkr)

Individ och familj	2022	2021	Förändring
<i>Barn och ungdom</i>	52,3	48,3	8,3%
<i>Vuxen</i>	18,7	16,6	12,7%
<i>Socialpsykiatri</i>	27,2	26,0	4,6%
Summa I o F	101,0	90,9	+11,1% = 10,1 mnkr
Ungdomsmottagning, KÖV	2,8	2,8	

Socialtjänsten 2022 – 2021 (mnkr)

Förändring	2022	2021	
Ekonomiskt bistånd	31,0	25,9	+19,7 %
Arbetsmarknadsåtgärder	4,9	4,3	+14 %
			= 5,7 mnkr

Stadsmiljö 2022 – 2021 (mnkr)

Förändring	2022	2021	
Anslag	19,1	16,3	+17,2%
Kapitalkostnader	12,1	9,8	+23,4%
			= 6,1 mnkr
Investeringsbudget	18,7	15,4	+21,4%
			= 3,3 mnkr

Medel fördelas

— Anvisningar för nämnderna

Avser	VP	T1	T2	Ansökan av
Medel för platssamverkan				Fördelas
Ung företagsamhet				Fördelas
Kemikaliesmart förskola				fördelas
Ungdomsbesök inom äldreomsorg				fördelas - Äldreförvaltningen
Klimatsamordnare				fördelas

Medel att söka –

Anvisningar för nämnderna

Avser	VP	T1	T2	Ansökan av
Åtgärder god vattenstatus	X	X	X	Parkmiljö
Trygghetsskapande åtgärder	X	X	X	Parkmiljö/Trygghetssamordn.
Klimatinvesteringar	X	X	X	Miljösamordnare
Medel biologisk mångfald	X	X		Parkmiljö
Ökade kapitalkostnader			X	Ekonomi
Kommunalt bostadsbidrag KBH			X	Ekonomi
Medel för lokaländamål	X	X	X	Ekonomi
Aktivitetscenter Seniorboende	X			Äldreomsorg
Introduktionsförskola	X			Förskola/Parklek
Tryggt mottagande i hemmet	X			Äldreomsorg
Stockholm vid vatten	X	X		Parkmiljö
Naturreservat	X	X		Parkmiljö
Investeringar i lekparker	X	X	X	Parkmiljö
Kompetensutvecklingsmedel				HR

Heltid/deltid

Nya arbetsätt och
verksamhetsutveckling

Välfungerade och
god arbetsmiljö

Föredöme som offentlig arbetsgivare

Kompetensutveckling
– behålla och attrahera

Sammanhållen
lönebildning

Ledarskap

Staden som arbetsgivare

- Staden ska vara **ett föredöme som offentlig arbetsgivare**. Ett målmedvetet arbete för att ta tillvara digitaliseringens möjligheter, kontinuerlig kompetensutveckling av välfärdens medarbetare.
- **Chefsuppdraget** förutsätter handlingskraft och ett **närvarande ledarskap** som präglas av kommunikation, tillit och mod att hantera osäkerhet och utmanande situationer samt att aktivt leda förändringsarbete i en öppen och tillåtande kultur.
- I spåren av pandemin har arbetssätt fått omprövas och digitaliseringen har påskyndats i många verksamheter. Nu behöver chefer ta tillvara de positiva erfarenheter som **de nya arbetssätten** medfört.

Staden som arbetsgivare forts.

- För att Stockholm ska kunna erbjuda alla stockholmare bra service behöver kommunkoncernen **behålla och attrahera** medarbetare och chefer med de kunskaper och erfarenheter som verksamheten kräver. Traineeprogram fortsätter.
- Som arbetsgivare ska staden vara ansvarstagande, med **tydliga program för dem som vill utvecklas**.
- Medarbetare med **ofrivillig deltid** som anmäler önskemål om högre sysselsättningsgrad ska erbjudas det när möjlighet uppstår och det ska finnas goda möjligheter till kompetensutveckling.

Staden som arbetsgivare forts.

- I en väl fungerande **arbetsmiljö** är både **personalrörlighet och sjukfrånvaron** på en sund nivå. Ohälsotal och sjukskrivningar behöver minska genom riktade förebyggande insatser och rehabilitering. Staden ska utreda metoder för att förebygga och minska ohälsa och sjukskrivningar bland stadens medarbetare genom försäkringslösningar, som genom förebyggande insatser kan upptäcka sjukfrånvarorisker i tidigt skede och därmed förbättra medarbetarnas hälsa. (förebyggande)
- **En god arbetsmiljö** är fri från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.
- **En sammanhållen lönebildning** är central för att undvika löneglidning, uppnå tydlighet och stabilitet och stärka förmågan att behålla, attrahera, rekrytera och utveckla önskvärd kompetens.

Staden som arbetsgivare – nämndernas arbete:

- verka för ett ledarskap präglat av **tillgänglighet**, kommunikation, tillit och mod
- verka för att stärka chefers förmåga att leda i förändring och komplexitet
- ha en långsiktig planering för att behålla, utveckla samt rekrytera verksamhetskritisk kompetens
- arbeta med **kompetensbaserad rekrytering** och säkerställa att chefer har god kunskap om rekryteringsprocessen
- genom aktiv rekrytering främja mångfald bland stadens chefer
- säkerställa att rutiner för anmälan och utredning av diskriminering, kränkandesärbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier är väl kända av chefer och medarbetare

Staden som arbetsgivare- nämndernas arbete forts

- arbeta förebyggande samt säkerställa kompetens för att kunna tillhandahålla såväl akut som långsiktigt stöd till personal som utsatts för **hot och våld** i sitt arbete –
- prioritera stöd till chefer i det **systematiska arbetsmiljöarbetet**
- prioritera stöd till verksamheter med hög **sjukfrånvaro och/eller hög personalrörlighet**
- Arbeta aktivt för att anställda personer med funktionsnedsättning på alla nivåer, inklusive ledningsnivå, och utveckla arbetsmarknaden för att öka tillgängligheten
- Arbetsdifferentieringsanalys och serviceassistenter

Nämndernas uppdrag under ledning av kommunstyrelsen

- under samordning av kommunstyrelsen medverka till en stadsövergripande och samordnad kommunikation och marknadsföring som **stärker stadens arbetsgivarvarumärke**
- i samråd med kommunstyrelsen och arbetsmarknadsnämnden genomföra en **arbetsdifferentieringsanalys** i syfte att identifiera arbetsuppgifter som kan erbjudas exempelvis Serviceassistenter

Utöver detta framgår under trygghet:

- under ledning av kommunstyrelsen ta ett samordnat grepp gällande arbetet mot **otillåten påverkan** för att hindra att stadens medarbetare befinner sig i situationer där individer utövar påtryckningar för att otillbörligen påverka staden och dess medarbetare i beslutsfattande och yrkesutövning

Vidare ska stadsdelsnämnderna

- verka för ett ledarskap präglat av förändringsledning, kommunikation, tillit och mod som gynnar kvalitetsutveckling inom kärnverksamheterna
- arbeta förebyggande mot **hot och våld** samt säkerställa kompetens för att kunna tillhandahålla såväl akut som långsiktigt stöd till personal som utsatts för hot och våld i sitt arbete
- trygga en god kompetensförsörjning inom förskolan, socialtjänsten och äldreomsorgen
- säkerställa chefers arbetssituation och förutsättningar att utöva ett närvarande ledarskap