

Kallelse till årsmöte 2024 (OBS: Ny plats för årsmötet)

Välkommen till Katarinamoderaternas årsmöte

Datum: 21 februari

Tid: klockan 18:00

**(OBS: Ny plats för årsmötet): Medborgarskolan,
Hagagatan 23A, Vasastan (kod 3998)**

Varmt välkomna till Katarinamoderaternas årsmöte 2024, som arrangeras tillsammans med Moderaterna i Maria, Sofia och Hammarby Sjöstad.

Årsmötetalare är Carl-Oskar Bohlin, minister för civilt försvar och Dennis Wedin, oppositionsborgarråd.

Tidsram:

Vi börjar kvällen med ett gemensamt mingel med Moderaterna i Maria, Sofia och Hammarby Sjöstad klockan 18. Vi får därefter lyssna till ministern för civilt försvar Carl-Oskar Bohlin och oppositionsborgarrådet Dennis Wedin, innan årsmötet därefter arrangeras.

Motioner ska skickas till föreningsstyrelsen på mikael.igelstrom@telia.com senast den 7 februari.

Vill du engagera dig?

Kandidaturer till föreningsstyrelsen ska skickas senast den 7 februari till valberedningens sammankallande Filip Solsjö på filip.solsjo@gmail.com

Årsmöteshandlingar hittar du på vår hemsida:

www.katarinamoderaterna.se - senast en vecka innan mötet.

Anmälan:

Mejla gärna mikael.igelstrom@telia.com senast den 19 februari.

Katarinamoderaternas styrelse genom

Mikael Igelström

Ordförande Katarinamoderaterna

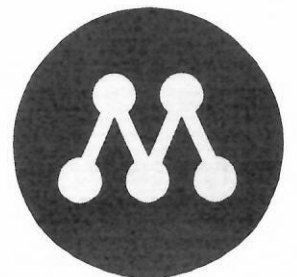


Carl-Oskar Bohlin och
Dennis Wedin,
Årsmötetalare



Föredragningslista 2024

1. Öppnande
2. Val av ordförande för årsmötet
3. Val av sekreterare för årsmötet
4. Val av justerare tillika rösträknare att utöver ordföranden justera årsmötesprotokollet
5. Godkännande av föredragningslistan
6. Godkännande av årsmötets utlysning
7. Fastställande av röstlängd
8. Styrelsens verksamhetsberättelse
9. Revisorns/ernas berättelse och fastställande av resultat- och balansräkning
10. Fråga om ansvarsfrihet för styrelsen
11. Förslag från styrelsen (propositioner)
12. Inkomna övriga förslag (motioner)
13. Anteckning om självskrivna ledamöter
14. Fastställande av antalet ledamöter i styrelsen
15. Val av ordförande
16. Val av vice ordförande
17. Val av minst 3 ledamöter i styrelsen
18. Val av minst 2 revisorer och ersättare för dessa, tillika särskild granskningsperson av rapport om lokalt partistöd i förekommande fall
19. Val av ombud till förbundsstämmor med ersättare
20. Val av valberedning och sammankallande i denna, med uppgift att förbereda val vid årsmöten
21. Övriga ärenden
22. Avslutning



Styrelsen för Katarinamoderaterna får härmed överlämna redovisning för verksamhetsåret 2023

Organisationsnummer: 802453-5901

Årsmötet 2022

Årsmötet avhölls den 15 feb på Förbundskansliet

Styrelsen

Vid årsmötet 2022 valdes följande styrelse:

Ordförande: Mikael Igelström

Vice ordförande: Michael Sigge

Ledamöter: Karl Frostensson, Henrik Skarbrant och Oscar Sameland

Övriga val

Vid årsmötet valdes även till följande uppdrag:

Revisor: Therese Lindström ordinarie Fritz Lennaárd ersättare

Ombud till förbundsstämmor: Mikael Igelström, Michael Sigge, Karl Frostensson, Henrik Skarbrant, Oscar Sameland och MUF representant

Ersättare till förbundsstämmor: delegerades till styrelsen att utse om behov uppstod

Valberedning: Filip Solsjö (sammankallande) och Oscar Svenäng.

Styrelsens arbete

Styrelsen har under verksamhetsåret, efter årsmötet, haft 3 protokollfört sammanträde, samt omfattande samråd via Messenger i viktiga frågor.

Verksamhetsåret har präglats av att vara ett mellanår innan valkampanjen inför EU valet 2024 vi har haft många studiebesök, kampanjer och talare tillsammans med övriga föreningar på Södermalm. Bland aktiviteterna kräftskiva, julmingel, julglögg, sommaravslutning, besök på Riksdagen samt vår resa till Bryssel för besök hos våra EU representanter som tog väl hand om oss med information inför EU valet i sommar.

Information

Föreningen har använt sig av informationsspridning via hemsida på internet med adress <http://moderaterna.net/katarina/> samt föreningens Facebooksida.

Lokalpolitiska frågor

De lokalpolitiska frågorna har främst bevakats genom Södermalms moderata ledamöter i Regionfullmäktige, Stadsfullmäktige och Stadsdelsnämnden.

Samarbete

Moderaterna på Södermalm har haft ett mycket gott samarbete under 2022 och haft många gemensamma aktiviteter och arrangemang

Ekonomi

Beträffande föreningens ekonomi hänvisas till resultat- och balansräkningen.

Medlemmar

Föreningen hade 60 medlemmar samt 34 MUF medlemmar vid årets slut, färre än 2022 vi präglas av den stora förlusten i valet på Södermalm till S och V.

Men vi tar nya tog i valrörelsen till EU parlamentet.

Slutord

Styrelsen vill tacka medlemmar och andra engagerade för stödet under året och all hjälp med våra aktiviteter och kampanjer i föreningsverksamheten.

Styrelsen föreslår årsmötet

att lägga 2023 års verksamhetsberättelse till handlingarna samt
att godkänna att årets överskott om 3 482 balanseras i ny räkning.

Stockholm 6 februari 2023

Styrelsen

KATARINA MODERATERNA

Resultat och balansräkning avseende 2023

Ingående balans	26 096
Medlemsavgifter	6 600
Verksamhet	3 118
Utgående balans	29 578
Överskott	3 482

Stockholm 11 februari 2023

Styrelsen

Revisionsberättelse Katarinamoderaterna kalenderåret 2023

Vi har granskat Katarinamoderaternas räkenskaper för 2023 genom verksamhetsberättelsen, årsbokslutet och bokföringen samt styrelsens protokoll i för kalenderåret 2023. Vi har utfört granskningen i enlighet med god revisionssed i Sverige. Vi anser att vår granskning ger oss rimlig grund för våra uttalanden nedan.

Det är styrelsens ansvar att förvaltningen av föreningen sker i enlighet med föreningens, förbundets och Moderata samlingspartiets stadgar och årsmötets övriga beslut. Som underlag för vårt uttalande om ansvarsfrihet har vi granskat verksamhetsberättelsen och granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i föreningen för att kunna bedöma om någon styrelseledamot är ersättningskyldig mot föreningen eller stridit mot stadgan eller andra beslut. Vi finner att så är inte fallet.

Vi föreslår att årsmötet fastställer årsbokslutet och beviljar den avgående styrelsens ansvarsfrihet för kalenderåret 2023.

Stockholm den 12 februari 2024



Therese Lindström
Föreningsrevisor, ordinarie

Motion till Årsmöte hos Katarinamoderaterna - 2024-02-21

Motion om att den offentliga sektorn börjar arbeta agilt med stöd av värderingar

Att arbeta agilt

Vi verkar alla i en digital och föränderlig värld där saker händer snabbt. Många av dagens organisationer har valt att möta denna nya situation genom att arbeta agilt. Det är inte en metodik utan ett mindset som ständigt pågår och som innebär ständigt lärande. Det är i första hand ett mindset som används för att **förbättra prestationerna** i en organisation. Bra och dåliga beslut måste idag fattas snabbt och omprövas snabbt och vi måste överge tanken på att vänta på mer och tydligare beslutsunderlag. I vår digitala värld är det inte längre en fråga om en organisation blir agil utan när, var och hur. Att bli agil är en strategisk prioritet. Att arbeta agilt förekommer inte bara inom IT utan det har spridit sig till alla områden i en organisation. Att arbeta agilt har blivit den nya hårdvalutan i hur vi arbetar.

En agil organisation formas utifrån då vi visar tillit till medarbetarna, fokuserar på medarbetarnas förmåga att lösa uppgifter själv och deras förmåga att ta egna beslut och goda värderingar som ger ramverket för vad som är tillåtet. Medarbetarna kan arbeta inom de ramar som värderingarna ritar upp vilket gör att medarbetarna successivt blir självdrivande. Det är viktigt att involvera alla medarbetare och låta dem veta vart vi ska, vilken är vår vision, **vilka är våra mål**, så att vi kan nå de högt uppställda målen tillsammans. Det är också viktigt att medarbetarna har kännedom om **aktiviteterna** som gör det möjligt att nå målen och har mandat att påverka dem. När alla är på väg åt samma håll och har rätt attityd och vet vad som ska göras skapas en kraft som gör att vi kan nå en snabbare organisation som också genomför sina strategier snabbare.

Det agila sättet går från kontroll och auktoritet, till förtroende och förtjänad relevans.

Locka fram den inre motivationen

Inre motivation kan inte styras lika lätt som yttre. Kanske är det därför många har kvar yttre belöningar, trots att de sällan ger ökad motivation. Detta är avgörande för ett bra inre belöningssystem:

- Ett intressant arbetsinnehåll.
- Ett meningsfullt arbete där man bidrar till något större.
- Utmaningar i arbetet och möjlighet att utvecklas.
- Låg grad av hierarki och hög grad av självbestämmande.
- Dialog och delaktighet.
- Förtroende.
- Muntlig uppmuntran och uppskattning.
- Att man har roligt.

Ett agilt företag måste förstas styras. Vi använder oss av ramar när vi formulerar mål och ambitioner och låter folk ta ansvar. Ramar ger utrymme för medarbetarnas inneboende drivkrafter och engagemang. Som medarbetare känner man att det finns en stor spelplan att vara på, vad jag gör spelar roll, jag är med och jag får möjlighet att vara ansvarsfull.

Det anknyter också till forskning som visar vad som motiverar medarbetare i ett företag och det är möjligheten att tjäna ett högre syfte, möjligheten till självbestämmande och möjligheten att bli ett gott exempel inför andra, ett föredöme.

Värderingar som positiva beteenden

Hur vi ska agera tillsammans i företaget definieras av våra värderingar. Jag menar inte värdegrund eller kärnvärden utan positiva beteenden som formar organisationskulturen. När vi följer värderingarna och de anställda blir agila i jobbet och tar sina egna initiativ och fattar sina egna beslut, får vi självdrivande medarbetare som höjer tempot i organisationen.

Allmänt kan sägas att **värderingarna stödjer oss på resan mot målen**. Att arbeta med värderingskulturen i en organisation är att **skapa en gemensam spelplan** där vi tillsammans formar det önskade tillståndet. Hamnar någon utanför spelplanen säger inte bara ledarna till utan även kollegorna reagerar. I arbetslivet kan man likställa linjerna på spelplanen med affärsidén, uppdraget etc. Att arbeta med värderingskultur är ett aktivt beslut och något som pågår hela tiden. För att lyckas måste vi **leva våra värderingar dagligen**. Att skapa en levande värderingskultur påverkar resultatet på sista raden, det bygger även vårt varumärke, blir en magnet för nya medarbetare och skapar förutsättningar för att både medarbetare och kunder vill tillhöra vilket skapar en känsla av tillhörighet.

IKEA och H&M är två bra svenska exempel på framgångsrika och värderingsstyrda företag. Nedan presenteras exempel på fungerande värderingar som styrning i organisationer. Vi har kanske fem värderingar som är rubriksatta och under har vi ett antal positiva beteenden som förklarar och definierar värderingen:

Vad som än krävs

Jag tar på mig ansvar - och fullföljer
Jag söker information och kunskap
Jag delar min kunskap
Jag tillhandahåller lösningar - inte problem
Vad jag gör är viktigt

Vi får det att hända

Vi sätter standarden
Vi sätter mål, uppnår dem och firar
Jag håller våra löften
Jag fattar beslut och agerar
Vi är stolta men hungriga efter mer

Det goda ledarskapet leder till engagemang

En hög nivå av engagemang är avgörande i ett företag. Därför är det viktigt att erbjuda stimulerande arbetsuppgifter och ge anställda möjlighet att utvecklas i en god arbetsmiljö. Dessutom måste det finnas ett bra ledarskap med ledare som är förebilder och som ger goda exempel och som också sätter en tydlig vision och tydliga mål. Engagerade anställda vet vad de ska göra och förstår vad de ska göra och älskar att göra det.

När vi får självdrivande och engagerade medarbetare får vi också nöjda kunder. Våra nöjda kunder kommer tillbaka och köper igen. Självdrivande och engagerade medarbetare genererar lönsamhet.

Det goda ledarskapet leder till engagemang och välmående samt bra prestationer som till sist leder till hållbara resultat. Dessutom gäller att medarbetare är mer motiverade när de känner att deras chef ser och uppskattar deras genomförda arbete.

Medarbetarna stimuleras till att bli engagerade genom att:

- erbjudas en bra arbetsmiljö
- det ges möjligheter till utveckling
- alla ledare har ett bra ledarskap

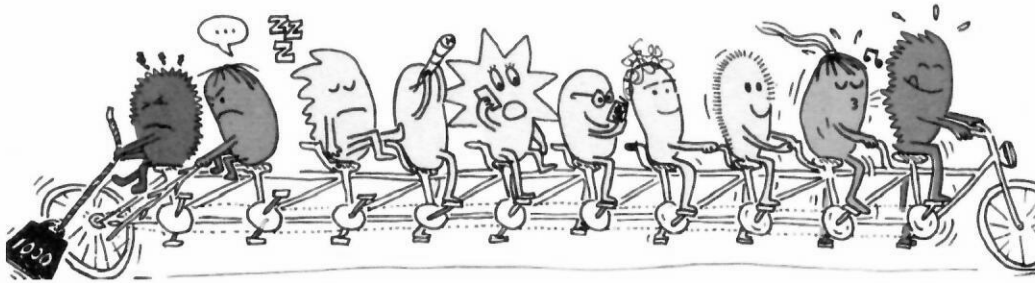
En bra ledare får **gruppens förtroende** vilket ger tillåtelse att leda. Grupper med högt förtroende för sina ledare har ofta också mer lojala kunder. Lika viktigt är det att ledaren har tillit till gruppen och medarbetarna som nämnts tidigare.

Det goda ledarskapet leder till engagemang och välmående samt bra prestationer som till sist leder till hållbara resultat. Dessutom gäller att medarbetare är mer motiverade när de känner att deras chef ser och uppskattar deras genomförda arbete.

För att bli en bra ledare måste du tycka om människor. Du måste också se på människor som att de vill arbeta och är intresserade av att arbeta. Genom i grunden ett agilt synsätt kombinerat med våra företagsvärderingar där vi förutsätter att människor kan komma med sina egna initiativ och fatta sina egna beslut får vi självdrivande medarbetare som också, när rätt förutsättningar är uppfyllda, blir engagerade medarbetare.

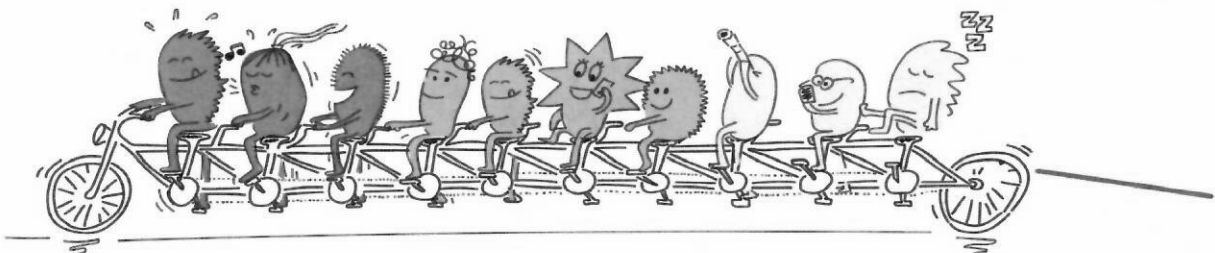
Självdrivande och engagerade medarbetare levererar positiva upplevelser till kunderna vilket ger nöjda kunder och en högre lönsamhet.

Bra ledarskap stimulerar till engagemang och välmående samt till bra prestationer som i slutändan leder till hållbara resultat. Engagemang går inte att beställa utan vi måste stimulera fram engagemang.



För att visa vad som är engagemang kan vi se på de röda cyklisterna som motarbetar målen medan de gula är nöjda medarbetare. De gröna kämpar på och är engagerade för att nå målen och levererar mer än förväntat. Skillnaden mellan en nöjd och en engagerad medarbetare är att den engagerade medarbetaren ger det lilla extra för att laget ska lyckas.

Med en förändringsinsats kan vi nå engagemang hos fler:



Det som tog oss hit kanske inte tar oss dit.

Vad händer när vi stimulerar medarbetarna till att öka engagemanget?

- Mer kreativitet och innovation
- Ökad förmåga att förändras
- Högre måluppfyllelse
- Bättre arbetsprestanda
- Högre kundnöjdhet
- större upplevelse för kunden
- Mindre sjukfrånvaro
- Ökad kvalitet och ökat ekonomiskt resultat
- Lägre personalomsättning
- Ökat välbefinnande
- Ökad uthållighet
- Bättre samarbetsklimat

När vi får självdrivande och engagerade medarbetare får vi också nöjda kunder. Våra nöjda kunder kommer tillbaka och köper igen. Självdrivande och engagerade medarbetare genererar effektivitet och bättre resultat.

Mot bakgrund av ovanstående yrkas :

- Att Moderaterna i Stockholms stad ställer sig bakom förslaget till att verka för att arbeta agilt i den offentliga sektorn.
- Att Moderaterna i Stockholms stad ställer sig bakom förslaget att införa värderingar som ger ramarna för var och hur det agila arbetet ska genomföras och därmed verka för värderingsstyrda organisationer.
- Att Moderaterna i Stockholms stad ställer sig bakom förslaget att genom det goda ledarskapet och genom att erbjuda bra förutsättningar för medarbetarna att utveckla sig och en bra arbetsmiljö samt att ledarna är goda förebilder stimulera medarbetarna till att bli engagerade.
- Att Moderaterna i Stockholms stad ställer sig bakom förslaget att gå vidare med att arbeta agilt genom att också ha som målsättning att börja styra offentliga organisationer agilt och flexibelt utan budget.
- Att Motionen sänds vidare till Moderaternas partistämma.

*Matz Blidby
Katarina*

Motion till Årsmöte i Katarinamoderaterna - 2024-02-21

Motion om att ersätta budgeten i den offentliga sektorn med modernare styrning som KPI:er, rullande prognoser och OKR.

James O. McKinsey, född 4 juni 1889, död 30 november 1937 var professor i Redovisning på Chicago Universitetet och management konsult och grundare av **McKinsey & Company**. 1922 publicerade han sitt första stora verk om budgetering benämnd "Budgetary Control". Det är nu över 100 år sedan.

En budget är ett sätt att styra och kontrollera en verksamhet. Att göra en taktisk plan på ett år kan bli meningslös när förutsättningarna totalt förändras. Tag exemplet med Corona pandemin som vände upp och ner på verkligheten för många organisationer och många budgetar för 2020 blev inaktuella. Utifrån ett agilt synsätt är budgeten :

- Sällan strategiskt fokuserad, och den är ofta motsägelsefull.
- Beslut fattade för tidigt och ofta för höga
- Garanterar planerade kostnader, men inte planerade intäkter
- Kan förhindra värdeskapande aktiviteter
- Ofta en dålig måttstock för att utvärdera prestanda
- Fokuserar på kostnadsreducering och inte på värdeskapande.
- Begränsar en organisations flexibilitet och är ofta ett hinder vid förändring.
- Genererar lite värde, är för byråkratisk och hämmar kreativt tänkande.
- Är tidskrävande och kostsam att ta fram.
- Framställs och uppdateras för sällan, vanligtvis årligen.
- Antaganden föråldras snabbt
- Baseras på ogrundade antaganden och gissningar som föråldras snabbt
- Uppmuntrar till dysfunktionella och oetiska beteenden.
- Tar inte hänsyn till nya organisationsstrukturer som byggs genom nätverk och som flöden.
- Stärker vertikal styrning och kontroll och skapar illusioner om kontroll

Handelsbanken valde 1971 att inte budgetera och valet var underordnat frågan om vilken styrfilosofi banken har. Styrfilosofin kommer först, det finansiella och ekonomiska styrsystemet som en följd därav. Först och främst vill banken ha ett decentraliserat arbetssätt där enskilda medarbetare och chefer på lägre nivåer i organisationen har ett långtgående mandat att fatta en lång rad affärsbeslut på egen hand.

Alternativ till budgeten kan vara att följa upp **finansiella mål (KPIer)** som Handelsbanken uttrycker i relativa termer. Enheterna har som mål att överträffa genomsnittet för alla liknande enheter i banken.

Som en chef sa, "Vi börjar budgetera runt mitten av året och slutar ungefär samma tid året därpå." "Vi hade tidigare vad vi kallade årsplanen och vi skulle spendera sex månader på att sätta ihop den. Så snart budgeten godkändes var den inaktuell. Så vi bestämde oss för att ta bort det. " Att gå från en traditionell budgetering med fasta mål till relativa mål med riktmärken är ett paradigmskifte. Det måste ske i sinnet och kräver att man släpper decennielånga och optimerade (tänkande) processer. En sådan förändring behöver lite tid. De som har ställt in sitt målsystem från fasta till relativa mål med riktmärken har gjort en betydande process på väg till ingen budgetering.

Vi måste gå från inställningen: Har jag budget för detta? till ett mer strategiskt och situationsanpassat tankesätt: Är detta rätt sak att göra?

Ett annat företag som lämnade budgeten är Equinor i Norge (tidigare Statoil) som gjorde detta 2005. Företaget gör fortfarande vad de utan framgång försökte göra med budgeten, nämligen målstyrning, prognoser och resursallokering. Uppmuntrad av positiva resultat från att överge budgeten beslutade Equinor nyligen att även avskaffa kalenderåret som ett planeringsverktyg och att i stället införa en affärs- och evenemangsdriven hanteringsprocess.

Andra företag som har lämnat budgeten och är på väg bortom budgeten är: Ahlsell, Telenor, Buurtzorg, Maersk, Sodexo, Kyocera, American Express, Arla, Schibsted, Danone, Schneider Electric, Hilti, Knowit, Gjensidige, Höganäs, Gore, Hempel, Amesto och Guardian.

Det visar sig att business agila företag utföra sina strategier snabbare och har i genomsnitt 40% högre tillväxt och 52% högre vinst än industriindex. Det händer när hela organisationen rör sig i samma riktning. När du har medarbetare, som känner till riktningen och vet vart vi är på väg och också vet de beslutade aktiviteterna som gör det möjligt för oss att nå våra mål. Medarbetarna blir självgående och engagerade och befinner sig då i frontlinjen av utvecklingen.

OKR står för mål och nyckelresultat, en målsättningsmetod som kan hjälpa att sätta upp och övervaka mätbara mål. Metoden, som ursprungligen lanserades av John Doerr, parar ihop de mål du vill uppnå med de nyckelresultat som ska mäta framstegen – därigenom kopplas målen till teamets dagliga arbete. Man bör fastställa högst tio mål. Eftersom OKR representerar dina övergripande mål bör du fastställa ett antal mål som du rimligen kan uppnå inom en viss tidsperiod, t.ex. under ett kvartal eller ett år. Du bör också försöka fastställa OKR på både organisations- och teamnivå.

Eftersom många budgetar blev inaktuella i mars 2020 skulle man kunna gjort rullande prognos på flera olika sätt och med olika prognoshorisonter. Antingen uppdaterar man ett specifikt antal kvartal framåt eller så gör man det månatligen. Ett vanligt begrepp är **"Rullande-12"**, vilket indikerar att man kör rullande prognos med 12 månader som prognoshorisont. Att göra en rullande prognos hjälper organisationer att få bättre framåtblick – och inte bara för nästkommande verksamhetsår.

Nyckeln till framgång är att delegera ansvar och visa tillit. Värderingar ger ramarna för vad som är tillåtet.

Lagstiftning med krav på budget

Lagstiftningen säger för närvarande att kommuner och regioner varje år ska upprätta en budget för nästa kalenderår (budgetår). Vidare sägs att god ekonomisk hushållning kännetecknas av att en kommun inte förbrukar sin förmögenhet för att täcka löpande behov. Det kommunala balanskravet innebär att det i grunden ska råda balans mellan utgifter och inkomster.

Kommunala bolag och bolag ägda av Regioner lyder under både Aktiebolagslagen och Kommunallagen.

Budgeten är ett dokument med en överenskommelse mellan politiken och de anställda. Budgeten är också en strategisk plan där ambitioner och förutsättningar kring ekonomi m.m. ska framgå. Detaljnivån eller själva processen mot de uppställda målen är **inte lagstyrd** mer än att budgeten ska beslutas vid specifika tidpunkter. Därför är modellen Situationsanpassad ekonomi- och verksamhetsstyrning, som framförs i en bok med samma namn av Knut Fahlén, som presenteras kort nedan ett intressant alternativ just nu.

Situationsanpassad ekonomi- och verksamhetsstyrning

Utifrån ett nuläge med lagstiftning som kräver en budget kan vi ändå gå vidare och utveckla en situationsanpassad ekonomi- och verksamhetsstyrning genom att separera processerna mål, prognos och resursallokering.

Budget

- | | |
|--------------------|---|
| - Mål | Mål: <ul style="list-style-type: none">▪ Vad vi vill ska ske. |
| - Prognos | Prognos: <ul style="list-style-type: none">▪ Vad vi tror ska ske. |
| - Resursallokering | Beslut om resursallokering: <ul style="list-style-type: none">▪ Kopplat till strategi |

Målstyrningsprocessen

- Varje mål och nyckeltal bör vara möjliga att påverka och de bör vara få till antalet.
- Syftet med mål och nyckeltal är att följa upp och hjälpa medarbetarna att se att det rör sig i rätt riktning.
- Vid jämförelser och benchmarking internt och externt uppstår självreglerande mål som motiverat till bra prestationer.
- Vi måste säkerställa att verksamheten vet vart den är på väg och att planering och arbete bidrar till organisationens överordnade mål och vision. Den strategiska nivån är visionen och den säger vad vi vill ska hända och får gärna vara abstrakt och framkallar bilden av ett högre syfte.
- Måluppfyllelse ska i teorin helst belönas, men offentliga organisationer har stela belöningsystem.

Uppföljnings och prognosprocessen

På strategisk nivå använder vi begreppet vision då vi beskriver vad vi vill ska hända. När verksamheten följs upp och beräkningar och analyser görs för löpande planering framåt handlar det om prognostisering. Prognosen beskriver vad vi tror ska hända. Ett scenario beskriver vad som kan hända. I stället för en omfattande planering kan en rullande uppföljning räcka för att ge indikationer om framtida resultat.

Rullande tolv månaders uppföljning innehåller alltid ett helt år med alla helger. R12 täcker in januari – december, februari - januari, mars – februari och så vidare. Risken med rullande prognoser är att organisationen startar ett traditionellt budgetarbete flera gånger per år. Hemligheten ligger i att göra flera prognoser baserad på matematik och ungefär rätt – inte en prognos "exakt fel". Fokus ligger på trender och riktning där siffrorna ger en bild av åt vilket håll verksamheten är på väg. När vi är objektiva och ärliga kan prognosen fungera som en tidig varningssignal.

När vi kommunicerar ut organisationens nuläge med resultat och nyckeltal till alla medarbetare som blir medvetna om takten vi haft hittills bygger vi tillit och ett engagemang som ger en mer agil organisation där vi både reagerar och agerar snabbt.

Resursallokeringsprocessen

En organisation utgår från resurserna kapital och medarbetare. Det gäller att fördela resurserna strategiskt och prioritera de enheter som just nu har störst behov. En enhet som ges tillit och har självstyrande medarbetare kan i normalfallet själv avgöra vad som behövs, när och hur det är aktuellt att tillgodose kundernas behov.

Om det råder brist på resurser är det en fråga som kan behöva prioriteras när som helst under ett år, inte bara en gång per år i samband med att den traditionella budgeten beslutas. I stället bör

beslutet fattas när förutsättningarna är som bäst och när informationen har bäst kvalitet och tidpunkten för detta kan variera.

Styrning på tillit innebär inte att alla har ansvar för allt utan vissa strategiska beslut som är viktiga för organisationen som helhet ska fattas högre upp av dem som har det ansvaret utifrån affärsanalyser. Beslut på mellannivå tas genom att ha en bra och aktiv omvärldsbevakning och genom prognoser och uppföljning av verksamheten. Merparten av besluten är på den nivå vi kan kalla "business as usual" som fattas av de medarbetare som berörs och som har bäst information utifrån mål och uppföljning av trender. Dessa beslut tas varje dag hela året och kräver tillit till medarbetaren.

Ekonomistyrning och budget i kommuner och regioner i framtiden

Den statliga administrationen växer, trots försök till effektivisering skrev Riksrevisionen i en Granskningsrapport daterad 16 mars 2021. Regeringen har vidtagit åtgärder för att effektivisera det administrativa arbetet vid statliga myndigheter. Riksrevisionens granskning visar dock att åtgärderna endast har haft begränsad effekt, och att regeringen bör intensifiera sitt arbete – bland annat genom att möjliggöra ökad samordning.

Riksrevisionen har rekommenderat regeringen att undersöka om andra typer av åtgärder kan vidtas för att intensifiera arbetet med att ge myndigheterna goda förutsättningar för att effektivisera eller på andra sätt minska sin administration.

En statlig utredning som tillsattes 3 september 2020 med namnet "En effektiv ekonomistyrning i kommuner och regioner" redovisades 2021. Syftet med utredningen var att ge kommuner och regioner goda förutsättningar att möta framtida utmaningar genom att föreslå ett sammanhållet regelverk för en effektiv ekonomistyrning i kommuner och regioner.

Regeringens bedömning var att det inte finns skäl att förändra kommunallagens reglering om god ekonomisk hushållning.

Det framkom att en utvärdering av den ekonomiska ställningen för kommuner och Regioner kan göras utifrån ett antal strategiska nyckeltal som jämförs med riksgenomsnittliga värden och värden för liknande kommuner eller regioner samt innehålla en redovisning av om skälen till eventuella avvikelser.

Slutsats

Min slutsats är att vi bör starta att arbeta agilt med värderingar och forma värderingsstyrda organisationer som leder till självdrivande och engagerade medarbetare där det goda ledarskapet stimulerar fram engagemang och agil styrning. Traditionell budgetstyrning med styrning baserad på kontroll av föråldrade planer där kontrollen görs från toppen av organisationen är baserad på misstroende.

Om vi ska basera styrning och ledning på tillit och agilt arbetssätt föreslår jag att kravet på budgeten förändras. Sättet som budgeten tas fram, följs upp och bidrar till misstroende och stelbent förhållningssätt hindrar offentlig sektors utveckling och behöver förändras i grunden. Jag föreslår i ett första läge att Stockholms stad och Region Stockholm utvecklas i denna riktning.

Mot bakgrund av ovanstående yrkas :

Att Moderaterna i Stockholms stad ställer sig bakom förslaget att gå vidare med att arbeta agilt genom att också ha som målsättning att börja styra offentliga

organisationer agilt och flexibelt utan budget. Alternativa styrningsmodeller är KPI:er, rullande prognoser och OKR.

Att Moderaterna i Stockholms stad ställer sig bakom förslaget till att verka för att lämna budgetstyrningen i kommuner och Regioner inklusive dotterbolag.

Att Moderaterna i Stockholms stad ställer sig bakom förslaget att vi ska basera styrning och ledning på tillit och agilt arbetssätt och att kravet på budgeten förändras. Sättet som budgeten tas fram, följs upp och bidrar till misstroende och stelbent förhållningssätt hindrar offentlig sektors utveckling och behöver förändras i grunden. Jag föreslår i ett första läge att Stockholms stad och Region Stockholm utvecklas i denna riktning.

Att Motionen sänds vidare till Moderaternas partistämma.

*Matz Blidby
Katarina*

Katarina Moderaterna

Årsmöte 21 februari 2024

Styrelsens utlåtande över motion 1 och 2

Styrelsen har behandlat motion 1 och 2 genom olika kontakter med personer i Moderaternas ekonomiska nätverk. Vår slutsats är att delar av motionens innehåll redan har inordnats i det ekonomiska systemet, men komplexiteten i ekonomierna gör det inte möjligt att helt följa motionärens förslag som framkommer på Power Point kopiorna. Vi föreslår därför följande.

Att motionerna är besvarade

Att motionerna sänds för kännedom till de moderata gruppledarna i Staden och Regionen

Katarina Moderaterna

Valberedningens förslag 2024

Styrelse

Mikael Igelström ordförande

Michael Sigge vice ordförande

Karl Frostensson

Henrik Skarbrant

Oscar Sameland

Hugo Bäckelid

Ombud förbundsstämman

Ordinarie

Mikael Igelström

Michael Sigge

Karl Frostensson

Henrik Skarbrant

Oscar Sameland

Revisorer

Therese Lindström och Fritz Lennaárd ordinarie

Birgitta Sigge och Eva Eurenus Runvald ersättare

Valberedning

Filip Solsjö sammankallande

Oscar Svenäng

Stockholm 11 februari 2024

Filip Solsjö

Oscar Svenäng