KOMMUN KOMPASSEN 2020

34

FRÅGOR FRÅN SKR - BESVARADE AV

HÖGANÄS KOMMUN

FRÅN KOL…

Höganäs har under de senaste decennierna genomgått en resa. En resa från en liten bruksort med en gruvhistoria där brytning av kol var den främsta av kvalitéerna. Höganäs är idag i mycket en välmående kommun och vi har fina resultat i våra verksamheter. Vi har skapat en unik kombination av en resultatorienterad organisation med en stark utvecklingskultur. Vi vill ständigt förbättras och utvecklas för att möta de förväntningar som finns på oss.

… TILL DIAMANT

Idag har vi många fler kvalitéer och fler ska vi ha. Vi är en modern och attraktiv boendeort med positiv inflyttning och en stark besöksnäring. Höganäs är vår diamant som vi aldrig slutar putsa på. En del i putsandet är att vara med i årets kvalitetskommun. Vi har höga krav på oss själva och går givetvis in med målet att vinna, men ser också hela arbetet som en stor uppväxling av våra verksamheter och att bli en ännu bättre kommun för våra medborgare, våra företagare och våra medarbetare.

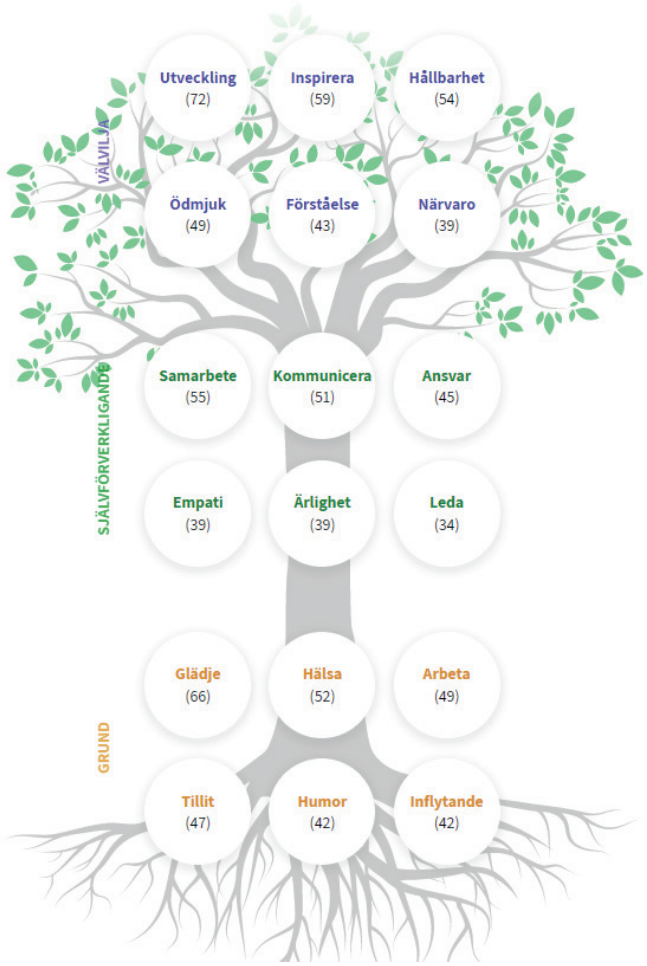
VÅR KOMPASS

Kommunens devis ”från kol till diamant” är kopplad till den resa som Höganäs har gjort. Kol är bra men vi är medvetna om att de flesta väljer en diamant, trots att det i grunden är samma sten! På samma sätt är Höganäs bra och vi har goda resultat inom våra verksamheter, men vi ska bli ännu bättre. En ständig resa och en ständig förädling. För att veta i vilken riktning Höganäs resa ska fortsätta har vi gjort en omvärldsanalys och tagit fram en vision. Vår vision består dock inte av ett ”motto” som beskriver ett tillstånd som vi vill uppnå i framtiden. Den består istället av åtta tydliga strategier som ligger till grund för allt arbete vi gör med att utveckla våra verksamheter. Strategierna har fokus på medarbetare, medborgare, företagare och utveckling.

Vi är säkra på att det är vår framgångsfaktor. Därför har vi de senaste åren arbetat medvetet med att minska antal policydokument för att skapa en tydlighet i var vi är på väg. Vi menar att när vi arbetar och håller oss till dessa åtta strategier då blir ”Höganäs väl värt att investera i” – väl värt att investera i för de som bor och lever i Höganäs eller väljer att flytta till Höganäs, väl värt att investera i för företag som etablerar sig i kommunen och väl värt att investera i för medarbetare som söker sig till oss som arbetsgivare. Det gör att vi växer med målet att bli 30 000 invånare till år 2025.

VÅRA LEDORD

Till vår hjälp inom organisationen har vi två interna ledord: koncerntanke och kommunikation. Dessa ledord genomsyrar allt det vi gör och det finns en samsyn idag kring vad dessa ledord betyder i det dagliga arbetet - att arbeta med ledorden ger effekter och bidrar till organisationens utveckling. Vi ska sträva efter samverkan och ett öppet kommunikationsklimat som i slutändan gynnar våra invånare, våra företagare, våra föreningar och våra besökare. Kommunikation är grunden och byggstenen för alla organisationer - utan kommunikation finns ingen organisation. Utgångspunkten i våra ledord är att sträva efter samverkan i hela organisationen. Därför arbetar vi nära varandra och samarbete mellan olika avdelningar och yrken är viktigt.



Ord som skapar samarbete

Ett led i att stärka samarbetet är att alla chefer i koncernen har gått ett ledarskapsprogram. Inom ramen för programmet har vi skapat Höganäs kommuns värderingsträd. Trädet visar att 68 procent av våra chefer har utveckling som en tydlig värdering och att våra ledord kommunikation och koncerntanke är starkt förankrade bland våra chefer. Detta kommer hjälpa oss i vår fortsatta resa när vi arbetar med att minimera de organisatoriska mellanrummen och skapa en ännu starkare kultur.

BRA ATT KÄNNA TILL INNAN DU LÄSER…

VARMT VÄLKOMMEN TILL HÖGANÄS!

I detta dokument har vi sammanställt ett material som blir utgångspunkten när vi ses digitalt den 9-11 december 2020, vilket vi ser fram emot. Innan du börjar läsa våra 34 svar på hur Höganäs arbetar så är det bra att känna till två Höganäsbergrepp, koncernledningen och Bryggangruppen.

• ***Koncernledningen är en grupp*** som består av förvaltningschefer, bolagschefer och vissa stabschefer och har som uppdrag att leda och utveckla kommunen i de koncerngemensamma frågorna. Medlemmarna i gruppen företräder i det här sammanhanget inte sina egna verksamheter utan hela kommunen och kommunens bästa.

• ***I Bryggangruppen sitter*** kommunstyrelsens arbetsutskott, nämndspresidier, koncernledningen och ekonomer. Denna grupp fokuserar på de koncerngemensamma frågorna och ska överbrygga gemensamma angelägenheter i bästa koncernanda. Ett av syftena med gruppen är att alla ska vara insatta i varandras utmaningar och på det viset ha bättre förståelse för helheten och olika prioriteringar.

På nästa sida börjar vi att berätta om hur vi jobbar, trevlig läsning!

AXPLOCK PÅ VÅR VÄG

FRÅN KOL TILL DIAMANT

FÖRETAGSKLIMAT **PLATS 1 I SKÅNE & PLATS 4 I SVERIGE**
enligt Svenskt Näringslivs undersökning Företagsklimat 2020

MYNDIGHETSUTÖVNING **PLATS 1 I SKÅNE & PLATS 3 I SVERIGE**
Servicenivån på myndighetsutövning enligt SKR

AGENDA 2030-ARBETET **PLATS 1 I SVERIGE**
enligt Dagens samhälles ranking över kommunernas framgångar inom Agenda 2030. Höganäs är vinnare i kategorin Städer och stadsnära kommuner, sammanlagt 108 stycken

BÄSTA SKOLKOMMUN **PLATS 1 I SKÅNE**
och plats 11 av landets totalt 290 kommuner i Lärarförbundets rankning Bästa skolkommun

RÄDDNINGSTJÄNST **PLATS 2 I SVERIGE**
när årets räddningstjänst utsågs på Skyddsmässan SKYDD

KULTUR- OCH FRITIDSVERKSAMHET **PLATS 2 I SVERIGE**
och 3:e plats för kulturverksamheten enligt SCB

ÅRETS TEKNIKKOMMUN **PLATS 3 I SVERIGE**
enligt SKRs rapport "Kritik på teknik 2019 - hur nöjd är kommuninvånaren med den tekniska förvaltningen"

1) HAR KOMMUNEN EN STRATEGI (EN HELHETSSYN) FÖR UTVECKLING AV DEMOKRATI OCH MEDBORGARINFLYTANDE?

Vi tror på att delaktighet skapar engagemang och arbetar efter visionsstrategin "utveckla dialog och service". Syftet med strategin är att medborgare och företagare i kommunen ska känna sig delaktiga i Höganäs utveckling. Resultatet av strategin följs upp och utvärderas varje halv- och helår i samband med delårsrapport och årsredovisning och är gemensam för hela koncernen.

Här kommer några exempel på hur vi jobbar med frågan:

MEDBORGARDIALOG I STÖRRE SAMHÄLLSVIKTIGA FRÅGOR

Inom ramarna för demokratiutvecklingen har vi en **handbok för medborgardialoger** som ska guida oss i arbetet med medborgardialoger och medborgarinflytande. Medborgadialog görs inför större mer genomgripande samhällsviktiga frågor eller projekt. Ett exempel på en medborgardialog vi gjort är en i samband med utvecklingen av Höganäs hamn. I denna var syftet att inkludera även grupper som i vanliga fall inte är delaktiga i medborgardialogen. Vi genomförde bland annat två öppna medborgarmöten och ett besök på öppna förskolan. Elever i årskurs 7 fick bygga modeller av hur de tyckte att hamnen skulle se ut i framtiden. Alla medborgare hade möjlighet att via kommunens hemsida lämna synpunkter och välja vilket utvecklingsförslag de tyckte var bäst.

BYAVANDRINGAR FÖR ÖKAD FÖRSTÅELSE

En byavandring är ett tillfälle där förtroendevalda och tjänstepersoner från kommunen får möjlighet att träffa representanter från Höganäs olika byar. Nytt sedan senaste kommunkompassen är att även kommunens säkerhetsansvariga är med. Tillsammans med byalaget går vi igenom det som behöver åtgärdas i den fysiska miljön. Det kan exempelvis gälla övervuxna gångvägar, belysning som slocknat, farliga korsningar, etc. Vid nästkommande träff med byalaget följer vi tillsammans upp vad som har åtgärdats sedan förra tillfället.

DIGITALA SAMRÅDSMÖTEN FÖR ATT ENGAGERA FLER

Våra samrådsmöten för pågående detaljplaner gör vi numera digitalt, så att våra medborgare ska kunna kommunicera med oss i realtid hemifrån. Det är precis samma innehåll som på ett fysiskt samråd fast med ökad tillgänglighet. Vi har sett ett stort ökat deltagande sedan vi gick över till digitala samråd och responsen har varit mycket positiv. Det har också visat sig också vara enklare för enskilda individer att yttra sig då man inte behöver vara rädd för andra deltagares eventuella reaktioner på det man säger. Mötet kan också ses i efterhand och möjligheten att lämna synpunkter i efterhand finns också.

OMRÖSTNINGAR I SOCIALA MEDIER GER STOR EFFEKT

Något som skapar ett stort engagemang bland medborgarna är att vi på vår **Facebooksida** har digitala omröstningar där våra medborgare får tycka till om olika alternativ. Vi vill gärna inkludera våra kommuninvånare i både små och stora beslut. Några exempel på omröstningar som vi gör är vilka planteringar vi ska ha på våra torg och sommarblommor, vilka aktivitetsredskap som ska finnas i våra parker med mera. Vi tror på delaktighet och på att möta medborgaren i moderna och rätt sorts kanaler skapar engagemang!

MINA SIDOR GER SERVICE UNDER DYGNETS ALLA TIMMAR

Digitala tjänster som möjliggör att medborgare kan ta del av handläggningsprocessen och sina beslut digitalt är under ständig utveckling. Därför har vi under de senaste åren utvecklat ett antal **e-tjänster** som gör det möjligt för medborgaren att hela tiden ha tillgång till senaste informationen i sina ärenden via sin personliga digitala portal. Vårt mål är att medborgarna ska kunna följa och se alla sina ärende digitalt för att öka transparensen i den kommunala beslutsprocessen och för att erbjuda digital service på dygnets alla timmar. Vi kombinerar detta med information till de grupper som vi vet är lite svagare digitalt, exempelvis äldre och första generationens invandrare, för att öka den digitala tryggheten och ge alla förutsättningar och möjligheter att ta del av informationen digitalt. Digitala handläggningsprocesser och rutiner är en förutsättning för att öka medborgarinflytande och demokrati.

ANSLAGSTAVLAN PÅ HEMSIDAN ERBJUDER TILLGÄNGLIGA BESLUT

På **www.hoganas.se** finns det en digital anslagstavla där alla politiska möten annonseras. Där kan man ta del av samtliga nämnders kallelser och protokoll.

Samtliga kommunfullmäktigemöten annonseras med en nyhet på vår hemsida och i sociala kanaler. En sammanfattning av ärenden skrivs och publiceras då fullmäktigesammanträdet är klart. På vår digitala anslagstavla finns också kommunfullmäktiges protokoll och hur man går tillväga om man vill överklaga. Som medborgare har du möjlighet att chatta med politiker i olika frågor och du har också möjlighet att ställa en enskild fråga i kommunfullmäktige.

DIGITAL SYNPUNKTSHANTERING VIA HÖGANÄS DIREKT

Vi har en kommunövergripande digital tjänst för synpunktshantering, den heter **Höganäs direkt,** där kan medborgare lämna in feedback, klagomål och andra synpunkter för att bidra med utveckling och förbättring av samtliga verksamheter. Vi har också ett felanmälansystem som heter **Dedu**. Om medborgaren är ute på exempelvis en promenad kan medborgaren genom en enkel knapptryckning på en karta i mobiltelefonen lägga in sin felanmälan i Dedu direkt till kommunen.

VISIONSDAGARNA ÄR EN MÖTESPLATS FÖR HÖGANÄS FRAMTID

Höganäs Visionsdagar syftar till att skapa en mötesplats där invånare, företagare och besökare tillsammans med kommunens anställda kan diskutera och engagera sig i viktiga frågor som på olika sätt handlar om Höganäs framtid. Ramverket för visionsdagarna tas fram av medarbetare från kommunens olika förvaltningar som i tvärsektoriella grupper anger såväl innehåll som format för visionsdagarna.

FÖR VÅRA FÖRETAGARES SKULL

På ”Expedition företag” samlas cirka 60 tjänstepersoner och förtroendevalda över en lunch årligen. Efter samlingen besöks ungefär 15 olika företag i kommunen. Alla delas in i grupper och varje grupp besöker två företag under eftermiddagen för att skapa mötesplatser mellan företag, politiker och tjänstepersoner, knyta kontakter och följa upp företagens syn på kommunen och företagsklimatet.

Varje vecka gör näringslivsavdelningen företagsbesök tillsammans med politiker och tjänstepersoner från andra förvaltningar. Vi ordnar även informationsträffar och mötesplatser för företag med olika tema och för olika målgrupper. Några exempel på populära träffar är våra stadshusluncher, besöksnäringsfrukostar, kvartersmöten medhandlare och fastighetsägarmöte. Vi vill veta vad våra företagare tycker om oss och våra verksamheter.

Höganäs kommun geodataavdelning vann ESRI’s Special Achievements in
GIS Award 2019 (SAG).

Priset tilldelas användarorganisationer runt om i världen i syfte att uppmärksamma exceptionellt bra arbete inom GIS teknologi. Höganäs kommun valdes ut som en av de bästa från mer än 100000 andra organisationer och fick resa till Kalifornien för att ta emot priset.

Länk till juryns motivering

---

2) HAR KOMMUNEN EN STRATEGI (EN HELHETSSYN) FÖR INFORMATION TILL MEDBORGARNA?

Vår visionsstrategi "utveckla dialog och service" *tillsammans med vårt ledord* ***kommunikation*** *är grunden i arbetet med att hålla medborgarna och företagen väl informerade.*

KOMMUNIKATIONSPOLICY ANGER RIKTNINGEN

Höganäs kommun har en övergripande **kommunikationspolicy** som anger riktningen för information och dialog med medborgare, företagare, föreningar, besökare och kommunens anställda. Samtliga medarbetare i Höganäs kommun måste följa policyn därför ansvara för att upprätthålla en god dialog med våra invånare, besökare och med varandra internt, något som också kommunikationsavdelningen arbetar aktivt med för att säkerställa. Det är allas ansvar att främja ett kommunikationsklimat som bidrar till en utvecklande och innovativ miljö. Policyn följs upp och revideras vid behov. Kopplat till policyn finns rutiner och riktlinjer för till exempel arbetet i sociala medier samt en **kanalstrategi** som ska ge vägledning för organisationen vid kommunikationskanalval. Varje kanal följs upp kontinuerligt för att se hur vi nått ut med informationen.

KOMMUNENS SERVICECENTER GER INFORMATION OCH SERVICE

Kommunens servicecenter jobbar för att ständigt ha ett professionellt bemötande och en hög tillgänglighet för kommuninvånaren. Besökare, invånare, företagare och föreningar ska känna att kommunen finns där för dem och genom en hög tillgänglighet kan ge den service de önskar. Uppföljning görs av organisationens tillgänglighet i telefon via mätning varje månad. En utomstående utvärdering av tillgänglighet via mejl och telefon görs årligen och redovisas tillsammans med KKiK för kommunstyrelsen och koncernledningen. Utvärderingen finns på vår hemsida i medborgarportalen men också på en egen **KKiK-flik.** En årlig **KKiK-film** visas också på sociala medier.

GRAFISK PROFIL SKAPAR EN TYDLIG INFORMATIONSAVSÄNDARE

Vår **grafiska profil** klär informationen och ger den en tydlig avsändare, ett proffsigt intryck och fungerar som en kvalitetsstämpel när Höganäs kommun kommunicerar. I den grafiska profilen finns det mallar för hur vi ska utforma våra annonser och vårt material, men det finns också vägledning i vilka bilder som vi använder för att förmedla vilka vi är och vad vi står för. På vårt arbetsnät har vi en flik som rör kommunikationsstöd där alla dessa delar är nerbrutna i ämnesområde som guidar och ger interna tips om hur vi jobbar i olika kanaler för att nå olika målgrupper. Vi kompletterar med instruktionsfilmer för att underlätta arbetet. I slutändan handlar det om att vi vill ha välinformerade medborgare och företagare som blir våra ambassadörer för allt det arbete som dagligen pågår i vår organisation.

Enligt SCB:s medborgarundersökning är våra medborgare generellt nöjda med informationen från kommunen i Nöjd-Inflytande-Index ligger vi en andra plats bland de 111 deltagande kommunerna i undersökningen.

DET GÅR ATT JÄMFÖRA HÖGANÄS VERKSAMHETER

Jämförelser mellan kommunens egna resultat och andra kommuner redovisas på ett för medborgarna tillgängligt sätt i kommunens **medborgarportal.** Där kan medborgaren själv jämföra delar av kommunens service men också resultat så som kommunens kvalitet i korthet och Agenda 2030.

KOMMUNENS RESULTAT REDOVISAS PÅ OLIKA SÄTT

Medborgarna kan ta del av revisionsrapporter på hemsidan men även resultat och hur resurserna använts genom digitala årsredovisningar och delårsrapporter. Till **populärversionen av årsredovisningen** görs en film likaså **en film om kommunens budget**. På så sätt får medborgarna på ett enkelt sätt veta hur skattepengarna används. När denna information publiceras i sociala medier finns det alltid en möjlighet till dialog kring det som presenteras. På hemsidan finns också **skattekollen** där medborgaren lätt kan se hur den egna skatten fördelas mellan olika verksamheter.

VI ERBJUDER LIVESÄNDING AV KOMMUNFULLMÄKTIGE

Inför alla kommunfullmäktigemöten görs ett **filminslag** på sociala medier där en tjänsteperson berättar om aktuella ärenden. Samtliga kommunfullmäktige-sammanträden sänds **live via hoganas.se.** Höganäs har även nyligen provat på att livesända fullmäktige via Facebook vilket resulterade i att vi nådde ännu fler medborgare. Sändningarna kommer att utvecklas 2021 genom att vi installerar en 360-kamera som visar upp fullmäktigesalen i 360 grader och därmed ge tittarna en känsla av att ”vara på plats i salen”. Det går även att se sammanträdena i efterhand.

EGENPRODUCERAD TIDNING SOM DELAS UT TILL ALLA HUSHÅLL

I vår tidning till medborgarna, **HK-magasinet**, berättas det om aktuella händelser, beslut och evenemang som är på gång. Magasinet delas ut till alla hushåll, kommunala verksamheter och företag i kommunen. HK-magasinet utvärderas i form av läsarundersökningar där läsarna tillfrågas vad de vill läsa mer om.

LOKAL NÄRVARO, VR OCH INVOLVERING

Kommunen gör också en hel del när det gäller att öka medborgarnas möjligheter till att delta och vara med och påverka vid centrala beslutsprocesser. I översiktsplanarbetet har man jobbat aktivt för att nå ut geografiskt med lokal närvaro. Vi testar nya tekniska lösningar genom till exempel VR (VR står för engelskans Virtual Reality som handlar om att man med hjälp av datorteknik skapar en simulerade miljö tagen från verkligheten) och genomför planpromenader i samband med nya planer.

VÅRA FÖRETAGARE

Var tredje vecka skickar vi ut information i form av nyhetsbrev till alla våra företagare. Vi lägger också ut information och nyheter på vår webbplats www.hoganas.se/foretagare. Inbjudan till stadshuslunch och företagarmingel görs fyra gånger per år.

HOGANAS.SE

Kvaliteten på vår hemsida Hoganas.se ligger över branschvärdet i snitt visar den **webbplatsundersökning** som varit aktiv på hoganas.se under sommaren 2020. Överlag ligger Höganäs index i alla kategorier (se utvärdering) över branschvärdet, så vår hemsida får bättre betyg än många av landets andra kommuner. Vårt mål är dock att vår hemsida ska vara en av de kommunbästa i Sverige och för att komma dit behöver vi bland annat lägga ner en del arbete på bland annat mobilanpassning av sajten.

Vårt kommunikationsarbete är strategiskt och det har bland annat lett till att vårt Instagram-konto är bäst i Sverige och att vårt Facebook-konto är bäst i Skåne på samhällsinformation och 4:a i Sverige. Ett annat exempel på vårt strategiska sätt att arbeta för att nå ut med budskap i rätt kanal är uppmärksamheten vi fick av tidningen Resumé utifrån artikeln om covid-19 och vår fältassistent där vi inspirerat både kommuner och regioner runt om i Sverige att göra liknande inlägg.

---

3) HUR ARBETAR KOMMUNEN FÖR ATT FÖREBYGGA SAMT HANTERA HOT OCH HAT RIKTAT MOT POLITIKER?

Höganäs kommun arbetar ständigt med att ge de förtroendevalda den kunskap, information och det stöd de behöver för att klara av sitt uppdrag där arbetet mot hot och hat är en viktig del i detta.

AKTIVT ARBETE OCH EN HANDLINGSPLAN SOM VISAR RIKTNINGEN

Kommunen arbetar aktivt för att förbygga och förbereda förtroendevalda för hot, hat och eventuellt våld. Kommunen arbetar efter de mål som har formulerats i **handlingsplan mot hot och våld** där det framgår att Höganäs så långt det är möjligt och rimligt genom lämpliga skyddsåtgärder ska skydda förtroendevalda mot att bli utsatta för hot och våld. För dem som utsatts för sådana handlingar erbjuder kommunen lämpligt stöd för att den drabbade ska kunna bearbeta det som har hänt för att tryggt kunna fortsätta att utföra sina arbetsuppgifter. Målsättningen är att samtliga förtroendevalda ska veta var och i vilket sammanhang det finns risk för att hotfulla eller våldsamma situationer kan uppstå samt att förtroendevalda ska känna till de rutiner som finns vid en hot - eller våldssituation, så att den/de drabbade snabbt kan få hjälp och stöd. Alla tillbud som sker hanteras och dokumenteras och därefter sätts åtgärder in. Kommunen har en säkerhetsansvarig som ständigt arbetar med att utveckla arbetet kring säkerhet där både incidenter och arbetssätt följs upp och utvecklas.

Det förebyggande arbetet för att hantera hot och hat innehåller till största del utbildning samt tillgänglig handledning från Säpo. De förtroendevalda har inför varje val erhållit utbildning kring personsäkerhet och information om hur de ska agera vid en hotfull situation. Vid utbildningen får de med sig checklistor som ska vara behjälpliga vid en oväntad situation. Checklistorna ska fungera som hjälpmedel både före och efter att en hotfull situation har uppstått och innefattar bland annat ”utformande av en mötesplan”, ”vid akut hot- och våldssituation”,” brevbomb” samt ”hot vid telefon”. Informationen om både det **förebyggande arbetet** **samt agerande vid en våldssituation** finns nära till hands genom tydlig och lättillgänglig information på hemsidan.

4) HUR ARBETAR KOMMUNEN MED ATT FÖREBYGGA OCH HANTERA KORRUPTION, FUSK OCH OEGENTLIGHETER?

Vi har ***"riktlinjer om mutor, representation och jäv"*** *som gäller för anställda och förtroendevalda i Höganäs kommun. Riktlinjerna behandlar extern och intern representation, gåvor till anställda och externa, mutor och jäv. Här finns även information om vad som bör göras vid misstanke om att riktlinjerna eller lagstiftningen inte följs. Vi är noga med att arbeta rättssäkert och transparent och med gott bemötande för att öka tilliten. Det finns ett utbildningsmaterial på arbetsnätet med utgångspunkt i dokumentet* ***"Riktlinjer om mutor, representation och jäv"****. Tanken med detta är att medvetandegöra problemställningar som anknyter till dessa frågor.*

VISSELBLÅSARE FINNS VID EVENTUELLA OEGENTLIGHETER

På kommunens arbetsnät finns en sida om ***visselblåsare/oegentlighetsperson***. Vid misstanke om eventuella oegentligheter ska anställda i kommunen i första hand vända sig till sin närmsta chef men ibland finns det tillfällen där medarbetaren, av olika anledningar, inte kan, vill eller har möjlighet att vända sig till sin närmsta chef. Därför har varje nämnd utsett en kontaktperson som det är fritt för varje anställd att vända sig till. Vilka personer det är finns angivet på kommunens arbetsnät.

UTBILDNING OCH INTRODUKTION EN VIKTIG DEL

I början av varje ny mandatperiod anordnas utbildningar för nyvalda och omvalda förtroendevalda. På utbildningen informeras bland annat de förtroendevalda om de riktlinjer om mutor som finns antagna. Förtroendemannarollen kontra tjänstepersonrollen behandlas också på utbildningen, likaså de olika jävsgrunderna.

Vid introduktion av nyanställda informeras personalen men också vid chefsintroduktion är verksamheterna noga med att samtliga chefer genomgått kompetensutveckling för att säkerställa kompetensen kring korruption, fusk och oegentligheter. Dessa följs upp även fortlöpande vid verksamheternas APT (arbetsplatsträffar).

INTERN KONTROLL OCH UPPHANDLINGAR MINSKAR RISKERNA

Enligt **upphandlingspolicyn** ska alla tjänster och produkter vara föremål för upphandling. Genom detta säkerställer vi att riskerna för gynnande av enskilda minskar. Att genomföra upphandlingar är ett sätt att minska korruption och fusk.

Även vår interna kontroll har betydelse i arbetet med att förebygga korruption, fusk och oegentligheter, se fråga 15.

5) FINNS DET EN STRATEGI FÖR HÅLLBAR UTVECKLING I KOMMUNEN? (ALLA TRE DIMENSIONER; SOCIAL, EKOLOGISK OCH EKONOMISK HÅLLBARHET)

Vi har en visionsbyggsten som heter ***"Långsiktigt hållbart Höganäs".*** *"Höganäs växer och utvecklas med minskad belastning på miljön. Höganäs har fortsatt stark beredskap för ekonomiska risker genom att vara bland Sveriges ekonomiskt allra starkaste kommuner. Höganäs har en stark social sammanhållning och gemenskap som präglas av tillit och tolerans. Det är lätt att leva hälsosamt i Höganäs."*

Till visionsbyggstenen har vi kopplat två strategier "Stärkt social hållbarhet" och "Förverkliga miljömässigt hållbarhet". Därutöver har vi mål för god ekonomisk hushållning. Strategierna och målen gäller för hela kommunkoncernen och är en del av kommunens ordinarie styr- och uppföljningssystem.

SOCIAL HÅLLBARHET

Kommunens strategi "Stärkt social hållbarhet" definieras enligt följande: "Utveckla levande livsmiljöer för att möta olika behov och skeenden i livet. Utöka möjligheterna till möten mellan människor. Erbjuda alla samma möjligheter att bidra, som att vara med i samhällsgemenskapen". Strategins önskade effekt är att i Höganäs kommun bor människor kvar och fler vill bli nya kommunmedborgare. Här känner sig kommunmedborgarna trygga och inkluderade.

ETT DAGLIGT ARBETE I HÖGANÄS VERKSAMHETER

Arbetet för stärkt social hållbarhet är mångfacetterat och sker dagligen i våra olika verksamheter, flera nämnder har också satt mål för denna strategi. Vi arbetar aktivt och framgångsrikt med folkhälsa, trygghet och skapandet av mötesplatser. Medborgardialog, möjligheter till inflytande och en känsla av sammanhang är viktiga aspekter av social hållbarhet som vi också arbetar med på olika sätt. Internt i organisationen arbetar vi med mångfald och jämställdhet.

STÄRKER ALLA VÅRA MEDBORGARE

Samtliga våra verksamheter syftar till att stärka den sociala hållbarheten. Utbildning är en viktig skyddsfaktor kopplat till folkhälsa och våra utbildningsverksamheter uppvisar mycket goda resultat i olika mätningar. Vi arbetar utifrån devisen "Hela barnet hela vägen" och ett av målen inom utbildningsförvaltningen är *"Barn och elever är delaktiga och har inflytande i sina lärprocesser samt upplever att de kan fatta välgrundade beslut om sin egen framtid."* Förvaltningen arbetar också med förebyggande och främjande elevhälsoarbete för att stärka våra barn och unga i Höganäs.

Socialförvaltningens arbete sker med utgångspunkt i **Vård- och omsorgsplan 2020-2023**. Vård- och omsorgsplanen är kommunens plattform för arbetet med äldre personer, personer med funktionsnedsättning och individ- och familjeomsorgens målgrupper samt för personer med behov av hälso- och sjukvård. Planen ska vara ett stöd för att kunna planera och utveckla kommunens vård och omsorg utifrån framtida behov.

Vi ökar inkludering och minskar utanförskap genom Utvecklingscentrums insatser för arbete och sysselsättning, likaså tillgänglighetssamordnarens arbete med fokus på

tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättningar. Ungdomssamordnaren driver frågorna kring barn och ungas rättigheter, utveckling och engagemang. Likaså arbetar Integrationsrådet och integrationshandläggarna med att främja integration och öka möjligheterna att etablera sig i kommunen.

Vårt samarbete med olika föreningar inom kultur-, idrott- och civilsamhället är också en viktig pusselbit i arbetet med den sociala hållbarheten. Likaså olika projekt inom stadsmiljön som syftar till att skapa och möjliggöra mötesplatser. Arbetet med att skapa goda kommunikationer så att Höganäs både fysiskt och digitalt kan vara uppkopplade mot omvärlden är också en viktig del i arbetet med att stärka den sociala hållbarheten men också med att förverkliga miljömässigt hållbarhet.

Höganäs kommun har byggt ett öppet fibernät (stadsnät) till alla medborgare och företagare i kommunen; stad som landsbygd, ingen är undantagen. Projektet är finansierat med egna medel och helt utan bidrag. För oss har det varit en självklarhet att hela samhället och näringslivet ska ha möjlighet att ansluta sig till ett stabilt, öppet och framtidssäkrat fibernät.

Höganäs är en av de första kommunerna
som har byggt fiber till alla!

Vårt bostadsbolag Höganäshem och andra fastighetsägare är också viktiga aktörer i arbetet med den sociala hållbarheten. I det sammanhanget är det värt att notera att det för närvarande pågår ett projekt mellan det kommunala bostadsbolaget och kommunen kring prisvärda bostäder, se fråga 6.

MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

Visionsstrategin ”**Förverkliga miljömässig hållbarhet”** handlar om att integrera miljömässig hållbarhet i alla processer och verksamheter. Arbetet med miljömässig hållbarhet hanteras mer konkret i kommunens **miljöprogram**, med **mål och åtgärder** som följs upp årligen.

Kommunen deltar i samverkansprojektet Glokala Sverige för att utveckla kommunens arbete med Globala målen för hållbar utveckling. Höganäs är också medlem i Sveriges Ekokommuner.

ENERGIPLAN

Höganäs har under 2020 arbetat fram en **energiplan**. Med energiplanen uppfyller Höganäs kraven i Lagen om kommunal energiplanering. Energiplanen är integrerad i kommunens miljöprogram. Den består dels av mål som leder till en hållbar energiförsörjning som återfinns i miljöprogrammet och dels av en beskrivning av det aktuella arbetet med långsiktigt trygg energiförsörjning och energidistribution.

EKONOMISK HÅLLBARHET

Höganäs har en tradition att vara en välskött kommun ekonomiskt sett. Vi har två övergripande finansiella mål som är väl kända i organisationen ”*Kommunen ska redovisa ett resultat på 1,5 % (2020) i förhållande till kommunens skatteintäkter och generella statsbidrag” och ”Självfinansiering av investeringar inom skattefinansierad verksamhet (100 %).* Målen fastställs årligen i samband med budgetarbetet för att säkerställa god ekonomisk hushållning.

UTDELAT ANSVAR

Som chef i Höganäs har man fullt ledningsansvar; verksamhets-, ekonomi och personalansvar. Nämnder och förvaltningar upprättar en internbudget med handlingsplaner för verksamheten samt fördelning av de ekonomiska anslagen. Budgetansvaret innebär en skyldighet att planera och genomföra verksamheten inom fastställda ramar för att uppnå uppsatta mål. Det förutsätts att budgetansvarig fortlöpande följer upp och analyserar avvikelser, vidtar nödvändiga åtgärder samt håller närmsta chef informerad om enhetens ekonomiska läge.

SÅ HÄR ARBETAR VI:

• ***Vi arbetar med en långsiktighet*** för att uppnå en ekonomisk hållbarhet. Prognoser för den demografiska utvecklingen är långsiktiga. För investeringsplaneringen arbetar vi med ett 10-års perspektiv.
• ***Hög budgetföljsamhet är inte bara en dokumenterad*** budgetprincip i Höganäs utan det är kultur att budgetföljsamhet ska råda. Vid eventuella negativa avvikelser är nämnderna ansvariga att vidta åtgärder för att uppnå balans.
• ***Vi genomför ofta kostnadsjämförelser*** inte bara med andra jämförbara kommuner utan också mellan strukturkostnaden i kostnadsutjämningens olika delar med respektive verklig kostnad. Dessa jämförelser ger oss en indikation på effektiviteten i våra verksamheter.
• ***Kommunen har byggt upp*** finansiella reserver för att matcha pensionsskulden som genererades före 1998. Vi har försäkrat stora delar av pensionsskulden hos KPA – cirka 60 procent av kommunens pensionsskuld före 1998 är försäkrat.

Kommunen har inte idag några skulder i den skattefinansierade verksamheten – samtliga investeringar inom den skattefinansierade verksamheten finansieras med egna medel.

Höganäs är bäst bland städerna i sitt arbete med hållbarhet enligt de globala målen för hållbar utveckling som omfattar ekologisk, ekonomisk och social hållbarhet. Det visar den ranking som Dagens Samhälle publicerat över kommuners framgångar inom Agenda 2030. Höganäs är bland de bästa i landet inom områdena god utbildning för alla, jämställdhet, hållbar industri, bekämpa klimatförändringarna samt hälsa och välbefinnande.

---

6) HUR ARBETAR KOMMUNEN FÖR ATT FRÄMJA INKLUDERING OCH MOTVERKA UTANFÖRSKAP?

Genom strategierna ***"Stärkt social hållbarhet"*** *samt "utveckla dialog och service" tillsammans med våra ledord – kommunikation och koncerntanke.* Här några exempel på aktiviteter för att främja inkludering och motverka utanförskap.

HANDLINGSPLAN FÖR KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

I våra olika yrkesroller representerar vi så mycket mer än bara oss själva som personer. Vi är alla ambassadörer för en helhet! Mobbing och/eller kränkande särbehandling får inte förekomma. Det ska hanteras så snart det uppdagas och det finns en **handlingsplan för kränkande särbehandling.**

TILLGÄNGLIGHET OCH DELAKTIGHET – UR FLERA PERSPEKTIV

Det förebyggande och främjande folkhälsoarbetet är ett viktigt led i att öka inkludering, minska utanförskap och stärka den sociala hållbarheten. Några av de prioriterade målgrupperna i detta arbete är barn och unga samt personer med funktionsnedsättningar. Ambitionen är att de aktiviteter och satsningar som vi erbjuder i största möjliga mån ska vara kostnadsfria och tillgängliga för alla. Det finns en rad goda exempel på samarbeten med lokala föreningar, där man arbetat aktivt med integration och delaktighet. Samarbete mellan socialförvaltningens integrationsenhet och Friluftsfrämjandet, med syfte att få ut nysvenskar i naturen som därigenom bekantar sig med det svenska samhället och allemansrätten, är ett av dessa exempel. Satsningen på "Tillgänglig fritid – meningsfull fritid för barn och unga med funktionsnedsättning" samt "Sportbanken" är andra exempel.

Likaså är medborgardialog, brukarinvolvering och stöd till civilsamhället mycket viktiga led i att öka inkluderingen i vår kommun. Det handlar om känsla av sammanhang och möjligheten att kunna påverka sitt eget liv.

Vår digitala närvaro är en viktig del i arbetet med medborgardialog – vi ska kunna erbjuda olika kanaler och olika typer av möjligheter att vara med och påverka.

ARBETE OCH SYSSELSÄTTNING

Möjligheten till ett arbete eller annan meningsfull sysselsättning är en av de enskilt viktigaste faktorerna för hälsa och inkludering. Flera av våra verksamheter, särskilt arbetsmarknadsenheten Utvecklingscentrum och Socialförvaltningen, arbetar för att stötta invånare att komma i egen försörjning eller hitta alternativa vägar för detta. Det finns ett upparbetat, strukturerat samarbete mellan Utvecklingscentrum, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen på det området. Utvecklingscentrum fokuserar lite extra på arbetssökande ungdomar, 16-25 år, genom projektet UngaTTack. Projektet är ett sätt att tidigt intervenera och stötta dessa ungdomar i syfte att motverka ungdomsarbetslöshet och utanförskap.

EXTRATJÄNSTER MÖJLIGGÖR ANSTÄLLNINGAR

Genom så kallade extratjänster möjliggör vi anställningar under en period på två år till personer som nyligen kommit till och bosatt sig i Sverige. Men handledning på arbetsplatsen ges dessa personer en inblick i den svenska arbetsmarknaden, och de bidrar i sin tur till verksamheten med sina specifika kompetensområden.

VÅR VÅRD- OCH OMSORGSPLAN VISAR VÄGEN

Samtliga medarbetare, chefer, socialnämnd, Höganäs Omsorg ABs styrelse och de båda brukarråden var delaktiga i framtagande av **Vård- och omsorgsplan 2020-2023**. Planen har resulterat i en aktivitetsplan som tar upp ökad delaktighet, att ta vara på brukarens egen förmåga, utveckling av daglig verksamhet inom LSS för att öka möjligheterna till utbildning och förvärvsarbete för individer inom personkretsarna och att utreda möjligheten till träffpunkter för äldre inom personkretsarna. För att brukare inom LSS ska ha en meningsfull fritid, finns det en strukturerad process för samverkan mellan LSS och Kultur- och fritidsförvaltningen. Resultatet återkopplas och följs upp till exempel via DMO (Delaktighetsmodellen).

INTEGRATION OCH BOSTAD

Kommunen arbetar aktivt med integrationsfrågor – bland annat genom Integrationsrådet som lyder under kommunstyrelsen. Integrationsrådet arbetar efter Höganäs vision och efter regeringens mål. Ytterst handlar det om hur kommunen ska möta invånarnas behov av boende, utbildning, arbete och upplevelser. Det handlar också om ett förhållningssätt gentemot invånare och företag som vill etablera sig och utvecklas i kommunen.

Vidare ser vi att satsningar på samhällsplanering med fokus på utomhusmiljöer och mötesplatser är ett bra sätt att bryta utanförskap och öka inkludering. Ett exempel på detta är Aktivitetsstråket, en promenadslinga med olika typer av aktiviteter och ”hållplatser” längs vägen. Aktivitetsstråket ligger i anslutning till ett av kommunens socioekonomiskt svaga bostadsområden. En basketplan, studsmatta och trevliga sittplatser gör stor skillnad för de som bor i området. Aktivitetsstråket har kommit att bli områdets träffpunkt.

PRISVÄRDA BOSTÄDER

Just nu byggs det på två områden i Höganäs, totalt 26 lägenheter, där vi eftersträvar ”låg hyra” med målet att skapa prisvärda bostäder. Hyresgäster boende hos Höganäshem AB får ett incitament att flytta till nytt med relativt bra hyra och den lägenhet de lämnar bakom sig ställs till Socialförvaltningens förfogande för dem som är långt från bostadsmarknaden. Det ger bättre integration, möjligheter för kommunen att stänga tillfälliga paviljongboenden och slopa inhysningar på vandrarhem.

SPONSRING SOM GÖR SKILLNAD

Genom sponsring från våra kommunala bostadsbolag Höganäs Energi AB och AB Höganäshem, som har valt att satsa stort på föreningsliv och ungdomsidrott, görs en fantastisk insats i samhället för våra ungdomar. Höganäshem har under ett antal år samarbetat med Kullagymnasiet i olika projekt. Projekten har involverat fjärdeårsgymnasister som har undersökt och hjälpt till att utveckla allt från tillgänglighet, avfallshantering och digitalisering i fastighetsbeståndet. I skrivande stund samarbetar vi i ett nyproduktionsprojekt för unga där gymnasisternas inspel och idéer har stort värde i projekteringen.

7) HUR ARBETAR KOMMUNEN FÖR ATT SKAPA TRYGGA MILJÖER DÄR MEDBORGARNA KÄNNER SIG SÄKRA?

TRYGGHETSSAMVERKAN INOM ORGANISATIONEN

Kommunens säkerhetsamordnare håller bland annat i **Trygghetsprojektet.** Där ingår bland annat hemtjänst, nattpatrull, nattvandrare, fältsekreterarna, Höganäs Taxi, kommunens vaktmästare, kyrkan, näringslivet, LRF, fritidsgårdarna, byaföreningarna, polis, räddningstjänst och kommunens bevakningsbolag. Alla i trygghetsprojektet träffas minst 2 gånger om året.

Varje fredag lägger kommunen och polisen ut en lägesrapport till samtliga aktörer i trygghetsprojektet. **Se filmen med säkerhetsansvarig i Höganäs".**

CERTIFIERING OCH LOKAL SAMVERKAN

Sommaren 2020 Purple Flag-certifierades vi – ett projekt som syftar till att våra medborgare ska kunna vistas i en trygg och säker utemiljö kvälls- och nattetid. Lokala brottsförebyggande rådet **(BRÅ)** i Höganäs har bland annat som målsättning att reducera den lokala brottsligheten och förekomsten av alkohol och droger bland barn och ungdomar. BRÅ har också arbetat med att DNA-märka kommunens lösa egendom som ofta är stöldbegärligt. Tillsynsmässigt sker samarbeten med polis, tull, skatteverk och kommunens säkerhetssamordnare framförallt gällande tobakstillsyn, men även gällande livsmedelstillsyn. Det blir oftast en synergieffekt när vi är ute på tillsynsbesök, eftersom kommunen och andra myndigheter synliggörs för verksamheternas kollegor och kunder.

DIALOGSFRÄMJANDE VANDRINGAR UTE I MILJÖERNA

Återkommande byavandringar genomförs med byaföreningarna. Kommunens stadsmiljöprojekt sker i dialog med invånarna, oftast genom trygghetsvandringar eller workshops. Resultatet från dessa kan handla om röjning av buskage, ny gestaltning av gångtunnlar, särskild vinterbelysning eller att skapa unik belysning av platser som gör att folk vill röra sig i området, istället för att det upplevs otryggt. I förekommande fall sker nära dialog med skolan för att få vetskap om var liknande trygghetsskapande insatser behövs.

SENSORDATA FÖR ATT MINSKA SMITTSPRIDNING

Kommunen utvecklar lösningar för att kunna hantera sensordata i allt större omfattning. Sommaren 2020 fick vi använda de nya kunskaperna i ett konkret och tvärsektoriellt projekt. Syftet var att begränsa smittspridning av covid-19 i våra besöksintensiva platser, genom att i förväg kunna informera medborgare och besökare om trängsel på allmänna platser. Med hjälp av data som skickas från sensorer har kommunen byggt tre webbapplikationer för att i realtid visualisera besökstätheten/trängselstatistik på tre av de mest populära besöksmålen: Kvickbadet i Höganäs, Mölle hamn och vid Kullens fyr. Tjänsten byggdes upp från grunden inför sommaren och utvärderades löpande under säsongen, bland annat med hjälp av drönarfotografering och manuell räkning. Värt att notera är att vi var första kommunen i Sverige med detta.

Tekniken kan användas inom många olika områden där man på ett eller annat sätt behöver få underlag för hur människor förflyttar sig eller samlas. Vanligt är att man analyserar insamlad information över tid för att på så vis kunna se hur trender ser ut men det kan även vara av nytta att få realtidsinformation så att man kan informera och vägleda människor som besöker vår kommun.

Även i stads- och besöksplanering är det av vikt att veta hur besökare förflyttar sig och var eventuella utmaningar med vägar, parkeringar och aktiviteter kan uppstå när det samlas mycket folk inom ett område. Höganäs kommun arbetar med innovation inom området i kommunens projekt SmartCity.

UTBILDNING I PÅGÅENDE DÖDLIGT VÅLD

Kommunens samtliga skolor, även förskolor och privata skolor, har utbildats i PVD (pågående dödligt våld). Detta benämns ofta som skolskjutningar men våldet kan även förekomma i andra offentliga lokaler. Det finns därför en handlingsplan/checklista som behandlar **våldsbejakande extremism** i Höganäs.

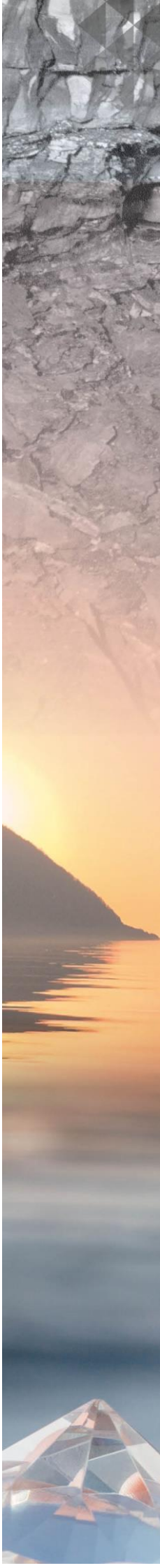
TRYGGA BOENDEN

I snitt görs ett hundratal utskick varje månad till boende inom Höganäshems fastigheter. Frågor ställs kring belysning, inbrott och känslan av trygghet i bostadsområdet. Åtgärder och handlingsplaner skapas kontinuerligt.

- *Av cirka 60 bolag som ställer samma frågor till sina hyresgäster ligger vi på topp tre i Sverige under samlingsbegreppet ”trivseln i mitt bostadsområde” med 83 % nöjda kunder*

- *Det sammanfattande betygsindexet Nöjd-Region-Index (NRI) för hur medborgarna bedömer Höganäs kommun som en plats att bo och leva på blev 75 vilket gav en andra plats i Sverige 2018. Nu gör vi en ny medborgarundersökning för 2020..*

- *Höganäs kommun ligger på en topplacering i Agenda 2030´s jämförelser gällande anmälda brott/ 100 000 invånare. Höganäs ligger på 549 anmälda brott där riket i snitt ligger på 1069 anmälda brott.*



8) HUR ARBETAR KOMMUNEN FÖR ATT FRÄMJA FOLKHÄLSA?

Att arbeta med folkhälsa är egentligen inget eget arbetsområde – det är mer ett förhållningssätt som genomsyrar allt vårt arbete med att skapa ett socialt hållbart Höganäs.

FOLKHÄLSOGRUPPEN OCH FOLKHÄLSOPROGRAMMET

Folkhälsogruppen i Höganäs består av representanter från alla förvaltningar och bolag. I början av varje mandatperiod genomförs en workshop tillsammans med representanter från samtliga politiska partier och folkhälsogruppen. Arbetet resulterar i ett **folkhälsoprogram** med mål, prioriteringar och åtgärder för mandatperioden. Genom att först lyfta fram allt bra som redan görs och sedan fokusera på de områden som kan förbättras, blir handlingsprogrammet väl förankrat, realistiskt och tvärsektoriellt. Det senaste programmet hade en mycket hög måluppfyllelse, 97 % av åtgärderna genomfördes och de två som inte kunde genomföras berodde på omständigheter som kommunen inte kunde råda över.

FYSISKT AKTIVITET FÖRBÄTTRAR FOLKHÄLSAN

För att förbättra folkhälsan kan pensionärer och personer med psykisk ohälsa få fysiska aktiviteter utskrivna på recept. Kommunen satsar också på sportskolor för barn/tonåringar och pensionärer. Rekreation och hälsa prioriteras och beaktas vid nya projekt. Bland annat har kommunen numera hela fem utegym varav tre är tillgänglighetsanpassade. Det finns också ett antal motionsslingor, vandringsleder, aktivitetstråk, klättring/boulderpark, skatepark, BMX-bana och moutainbikeleder.

Barn och unga med funktionsnedsättning har i en enkät redogjort för sina önskemål om fritidsvanor. Kartläggningen har gjorts med hjälp av en extern folkhälsovetare och resulterat i en prova-på-kursen under hösten.

VI ARBETAR UPPSÖKANDE

Både äldreomsorgen och individ- och familjeomsorgen arbetar förebyggande för att nå sina målgrupper i ett tidigt skede. Därför arbetas det med uppsökande verksamhet genom förebyggande hembesök. Inom individ- och familjeomsorgen går vi igenom budget- och skuldrådgivning samt hyresrådgivning med brukarna och har inte haft några avhysningar. Individ- och familjeomsorgen arbetar även med hemmaplanslöningar för social hållbarhet och långsiktighet. För att öka medvetenheten i samhället och för att kommunens invånare med neuropsykiatriska funktionshinder ska hitta sin plats i samhället arbetar vuxenenheten aktivt med att försöka skapa förståelse hos gemeneman.

VIKTIGT ATT STÖDJA MÄNNISKOR UTANFÖR ARBETSMARKNADEN

Höganäs Utvecklingscentrum är kommunens arbetsmarknadsenhet och arbetar med att stödja människor som står utanför arbetsmarknaden att – utifrån egna förutsättningar – bli självförsörjande genom arbete eller studier.

ANDRA EXEMPEL PÅ ARBETET MED ATT FRÄMJA FOLKHÄLSAN OCH SOCIAL HÅLLBARHET:

- Senior sport school (rörelse, föreläsningar med mera för äldre).
- Sportskola för barn (liknande upplägg för barn).
- Tillgänglighetssamordnare och ungdomssamordnare jobbar kommunövergripande, förebyggande och främjande med frågor som rör personer med funktionsnedsättningar och barn och ungdomar
- Nytt pilotprojekt (rörelse och föreläsningar med mera med inriktning på att främja en god hälsa) med målgruppen personer med någon form av psykisk ohälsa.
- Antidrogprojekt på kommunens gymnasieskola Kullagymnasiet.
- Hälsofrämjande och drogförebyggande projekt på olika grundskolor.
- Föreläsningar för föräldrar, elever och personal med syfte att främja folkhälsan.
- Arbete med barns och ungas delaktighet genom exempelvis dialogmöten, elevrådsutbildningar, studiebesök, trygghetsvandringar med barn med mera
- Arbete med lovprogram för att främja en meningsfull fritid för barn och unga.
- Arbete med att främja trygga och drogfria mötesplatser.
- Vi har tagit fram social hållbarhetsbedömning (kompass) för Höganäs kommun i ÖP-arbetet (ÖP står för översiktsplanen).
- Dialogarbetet med respons på att folk känner att de blir lyssnade på.
- Ett antal evenemang, t.ex. kulturnatten, mat- och sommarfest med flera
- Vinter 2019/2020 hade vi för första gången en isbana i stadskärnan

”I Höganäs lever både kvinnor och män i genomsnitt längre än i andra kommuner”

I Insiktsundersökningens nyckeltal gällande företagsklimat, totalt sett, har Höganäs nöjd kund index (NKI) 83. Endast Åmål och Trosa har högre på 84.

9) HUR ARBETAR KOMMUNEN FÖR ATT FRÄMJA JÄMSTÄLLDHET OCH JÄMLIKHET?

Vi driver ett aktivt mångfalds- och jämställdhetsarbete, och arbetar aktivt med olika initiativ för att öka jämställdheten både i samhället som i den egna organisationen.

I DEN EGNA ORGANISATIONEN

Kommunen har en **likabehandlingsplan**. Som vi ser på det så handlar det om att ha jämlikhet och jämställdhet synkade med övriga viktiga rutiner så att dessa frågor inte blir en separat fråga vid sidan av övriga verksamhetsprocesser. Därför finns jämställdhets-, jämlikhets- och inkluderingsperspektivet med i kommunens rekryteringsrutin, kompetensförsörjningsplan, skyddsrondsmaterial, underlag för medarbetarsamtal, medarbetarundersökningen och den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete. Under året har också rutinerna mot kränkande särbehandling och trakasserier fått ny form och checklistorna har uppdaterats. Rutinen är uppdelad i främjande insatser, förebyggande insatser och åtgärdande insatser, så att det blir tydligt när saker ska göras och vem som ska göra dem.

Under 2019 gjordes ett omfattande arbete först kring aktiva åtgärder och strax därefter en kompetensförsörjningsplan, vilket innebar att HR-avdelningen besökte varje ledningsgrupp för att upprätta handlingsplaner för kompetensförsörjning med inkludering som en naturlig ingrediens. Exempel på aktiva åtgärder som vi arbetar med för att främja jämställdhet och jämlikhet är bland annat att hålla regelbundna informationsträffar och ledarcaféer om aktiva åtgärder och diskriminering samt hur vi ska arbeta med det.

FÖRUTSÄTTNING FÖR JÄMSTÄLLDA LÖNER

Att ha en bra löneprocess och välkända, väl genomarbetade och förankrade lönekriterier är viktigt och en förutsättning för jämställda löner. Tillsammans med de så kallade **aktiva åtgärderna för jämställdhet och mångfald,** systematiskt arbetsmiljöarbete och medarbetarundersökningens uppföljning tycker vi detta bildar en god grund. I Höganäs kommuns lönepolicy tydliggörs de lönekriterier som utgör grunden för den individuella lönesättningen. Genom väl kommunicerade **lönekriterier** kan bedömningen av lön ske på ett könsneutralt sätt. Bedömningen görs av lönesättande chef och ingångslöner enligt policyn i dialog med HR. Höganäs kommunkoncern eftersträvar en god lönespridning (minst 30 %) inom varje yrkesgrupp grundat på våra lönekriterier och den individuella lönesättningen. I början av 2020 **genomfördes workshops på förvaltningarna om lönekriterier**, med målet att bryta ner de gemensamma lönekriterierna till respektive verksamhet.

Sammanlagt 60 kategorier av ”lika arbeten” omfattades av analysen i senaste lönekartläggningen 2019. Av dessa 60 anses 33 arbeten vara kvinnodominerade, det vill säga dessa har minst 60 % kvinnor och upp till 40 % män. Detta mått är satt utifrån den nationella statistiken som visar att om det är många kvinnor som arbetar inom ett yrke så påverkar detta lönesättningen negativt för gruppen. När man analyserar löneskillnader mellan män och kvinnor i lika arbete behöver man säkerställa att inget av könen diskrimineras. I denna analys kan vi konstatera att vi har väldigt små löneskillnader.

Bland förvaltningschefer och bolagschefer är andelen kvinnliga chefer 45 %.

Väldigt glädjande är att Räddningstjänsten har lyckats anställa två kvinnliga deltidsbrandpersoner under året.

Inom utbildningsförvaltningens **likabehandlingsarbete** arbetar vi med att främja pojkars och flickors möjlighet att utvecklas på lika villkor. Alla förvaltningens medarbetare har fått har kompetensutvecklats för att lära sig mer om skillnader mellan pojkars och flickors lärande kopplat till vuxnas förhållningssätt och synsätt till de båda könen. Inom förskola har man exempelvis inlett ett processarbete med fokus på social hållbarhet och normkreativitet. Elevhälsan arbetar aktivt med frågor kring schyssta relationer, schysst sex och samtycke. All personal inom fritidsgårdsverksamhet och kulturskola har genomgått utbildning i HBTQ-frågor.

I den nya Plan för tillgänglighet och delaktighet läggs extra vikt vid kvinnor och barn med funktionsnedsättningar, som vi vet är mer sårbara och utsatta för våld och kränkningar jämfört med befolkningen i övrigt.

När kultur- och fritidsförvaltningen planerar och utvecklar fritids- och kulturanläggningar och spontanytor, ingår jämlikhet och tillgänglighet som naturliga aspekter. Under året färdigställs en av de största satsningarna på flickidrott genom att en ny gymnastikhall byggs åt gymnastikföreningen. Samtidigt gör gymnastikföreningen en satsning på att få fler pojkar till gymnastik och parkour. Aktivitetsstödet är en mätbar modell som visar att flickor och pojkar i Höganäs, i åldrarna 7-25 år, är lika aktiva.

För att förbättra den jämlika hälsan har förvaltningen startat speciella träningsprojekt för att få barn, ungdomar och seniorer att checka in i föreningslivet på nytt. För närvarande pågår *Starka tjejer* och *Senior Sport Challenge*. Det senare ersätter den populära Senior Sport skolan som fick utgå på grund av pandemin men fick ett bra genomslag eftersom att tio gånger fler seniorer deltar i Senior Sport Challenge. Deltagarna får fyra aktiviteter per vecka som de ska genomföra, enskilt eller med familj och vänner – på så vis får 250 glada seniorer en bättre hälsa under tolv veckor!

10) HUR ARBETAR KOMMUNEN FÖR ATT MINSKA DEN EGNA ORGANISATIONENS OCH LOKALSAMHÄLLETS KLIMATPÅVERKAN?

Kommunens arbete med att minska klimatpåverkan har sin utgångspunkt i strategin ***”Förverkliga miljömässig hållbarhet”.*** *Mål med tillhörande åtgärder finns i miljöprogram 2015-2025 samt åtgärdsplan till miljöprogram 2019-2020. Mål och åtgärder riktar sig till den egna organisationen respektive lokalsamhälle. Det finns formulerat mål med tillhörande åtgärder för att minska utsläppen av växthusgaser inom kommunen under programperioden. Det finns även mål kring transporter, hållbar konsumtion och att engagera medborgare för en minskad miljöpåverkan. Arbetet följs upp årligen, åtgärder tas fram för treårsperioder under programperioden. Programmet revideras efter halva planperioden för att hållas aktuellt.*

Mål och åtgärder berör hela kommunkoncernen (förvaltningar, bolag och upphandlad verksamhet).

VÅRT ARBETE MED ATT MINSKA KLIMATPÅVERKAN I HÖGANÄS

Mål kring minskade utsläpp av växthusgaser berör hela den geografiska kommunen, industrier är dock undantagna. Mål kring minskad klimatpåverkan från transporter berör bland annat laddplatser för elbilar, uppförande av bilpooler vid nybyggnation, byggnation av gång- och cykelvägar och fossilfri fordonsflotta inom kommunen.

- *Höganäs har många publika laddplatser för elbilar i relation till kommunens storlek. Utbyggnaden har i stor utsträckning gjorts av kommunen genom Höganäs Energi AB och medel från klimatklivet. Kommunen äger både vindkraft och solceller finns på flera kommunala fastigheter, vilka tillsammans bidrar med 1/3 av vårt eget elenergibehov.*

Kommunens fordonsflotta drivs till största delen av förnybara bränslen, i huvudsak biogas. Genom ett samarbete med Öresundskraft AB har kommunen en publik tankstation för biogas som nyttjas av både kommunens fordon och allmänheten. Vi ställer krav på förnybara bränslen vid upphandling av transporter och har en klimatväxlingsavgift för resor med egen bil i tjänst för att minska tjänsteresornas miljöpåverkan, läs mer i vår **(rese- och mötespolicy).** Samtliga inrikesresor med flyg ska bokas med tillägg för förnybart bränsle.

Vi erbjuder våra medarbetare möjlighet till att införskaffa miljöbilar och elcycklar/cyklar som förmån mot bruttolöneavdrag.

SAMVERKAN MED HÖGANÄS MARKERSPACE

I ett samarbete med Höganäs Makerspace, som är en ideell verksamhet för ökad hållbarhet och återbruk, har vi tillsammans utvecklat en fysisk 3d-stadsmodell. Höganäs Makerspace har också tilldelats Höganäs kommuns miljöstipendium 2020.

11) HUR ARBETAR KOMMUNEN MED KLIMATANPASSNING?

Kommunen arbetar med klimatanpassning i den fysiska planeringen och frågan hanteras i ***kommunens översiktsplan (ÖP 2035)*** *med ett antal planeringsinriktningar. En kustförvaltningsplan är framtagen som innehåller förslag på åtgärder kopplat till erosionsproblematik kopplat till klimatförändringar. Klimatanpassning hanteras i kommande kustnära detaljplanearbete där havsnivåhöjningar, kusterosion, teknisk infrastruktur samt flora och fauna behöver hanteras på grund av ett förändrat klimat.*

KLIMATPROJEKT FÖR ATT ÖKA MEDVETENHETEN

Samhällsbyggnadsförvaltningen har drivit ett klimatprojekt för att öka kunskapen och medvetandet kring hur klimatförändringarna påverkar kommunen. I projektet togs ett Klimat PM och en klimatanalys fram.

KOMMUNENS MILJÖPROGRAM HJÄLPER TILL ATT FÖRBÄTTRA

Miljöprogrammet har mål för att hantera effekter av ett förändrat klimat. I miljöprogram 2015-2025 finns målsättningen att kommunen ska förbättra förutsättningar för ekosystemtjänster, vilket har koppling till klimatanpassning, samt att vid exploatering genomföra åtgärder för att klimatanpassa miljön - skapa reträttvägar för flora och fauna.

AKTUELL KOLDIOXIDBUDGET

Höganäs arbetar med framtagande av en lokal och aktuell koldioxidbudget (ClimateVisualizer) som kommer ge våra invånare och beslutsfattare en kunskapsplattform om kommunens klimatpåverkan och vårt arbete för att minska den. Höganäs går också in som referenskommun i utbildningsprojektet från Klimatsekretariatet och Uppsala universitet som ska bredda ClimateVisualizer från att vara ett informationsverktyg till att också fungera som en interaktiv lärandeplattform. Projektet syftar till att ta fram en serie lektioner med material och lärarstöd för högstadium och gymnasium.

12) HUR ARBETAR KOMMUNEN FÖR ATT FRÄMJA EN CIRKULÄR EKONOMI OCH HÅLLBAR KONSUMTION I DEN EGNA ORGANISATIONEN OCH I LOKALSAMHÄLLET?

*I **miljöprogram 2015-2025** finns två målområden som i huvudsak hanterar cirkulär ekonomi och hållbar konsumtion. Dels målområdet hållbar konsumtion där mål om den egna organisationens konsumtion styrs. Dels målområdet utbildning, kommunikation och engagemang med mål riktat mot att påverka medborgare till en hållbar livsstil. Målområdet hållbar konsumtion har mål kopplat till livsmedel, kost, giftfria miljöer och hållbart byggande. I kommunens stadsutvecklingsprojekt finns mål att aktivt arbeta med återbruk, målen följs upp årligen enligt verksamhetsstyrningen. Åtgärder riktade till invånare, föreningar och företag handlar om att förenkla för medborgarna att konsumera mer hållbart och informera och inspirera till en hållbar livsstil.*

SAMARBETE MED NÄRINGSLIVET OCH ANDRA AKTÖRER

Kommunens fjärrvärmenät är uppbyggt kring en spillvärmekälla från Höganäs AB. Kommunens avloppsreningsverk levererar i sin tur biogas till samma industri och nyttjar industrins spillvärme i reningsprocessen.
Kommunen arbetar aktivt för att minska miljöpåverkan från de livsmedel som köps in. Andelen ekologiska livsmedel ökar och matsvinnet minskar i enlighet med mål i miljöprogrammet. Kommunen driver pilotprojekt för att minska uppkomsten av avfall genom det gemensamma avfallsbolaget NSR, aktuellt projekt ska minska avfallsmängderna på vårdboende. Höganäshem har som första allmännyttiga Bolagsbolag i Sverige exkluderat kostnaderna för avfallshantering från hyran. Målet, för hyresgästerna, är att skapa ett ekonomiskt incitament att sortera bättre. Miljöhusen i respektive bostadsområde görs till ”ekonomiska enheter” där hyresgästerna i princip i realtid kan följa kostnadsutvecklingen och påverka den samma. I takt med att nya områden och miljöhus introduceras i systemet tillförs resurser och information med målet att förändra beteende och synen på avfall. För de områden där projektet nu ingår har bolaget kunnat se en 15-20 procentig sänkning av avfallskostnaderna samtidigt som NKI:n i miljöhusen gått upp markant. Parallellt görs nu också försök tillsammans med NSR med att automatisera hämtningsfrekvensen med hjälp av sensorer. Målet är här att reducera/optimera transporterna till och från miljöhusen som står för en stor del av kostnaderna

INSPIRIERAR MEDBORGARNA TILL EN MILJÖMEDVETEN LIVSSTIL

Kommunen har en flerårig tradition att arrangera ”Earth Week” med aktiviteter för att inspirera medborgarna till en miljömedveten livsstil med föreläsningar, workshops och samverkan med näringslivet. Hållbarhetsfrågor är ett återkommande tema i kommunens magasin ”HK-magasinet” till invånare och företag. Arbetet följs upp årligen och utvärderas.

VI ARBETAR MED ENERGIEFFEKTIVISERING

Höganäs Energi är kommunens elbolag. Bolaget tillhandahåller el, fjärrvärme och fiber till kommunen. Vi förser centralorten med fjärrvärme, vilken mestadels är återvunnen energi från Höganäs AB, också kallat spillvärme. Denna miljösatsning har reducerat koldioxidutsläppen och samtidigt sparat många miljoner i uppvärmningskostnader.

Just nu bedrivs ett omfattande arbete kring energieffektivisering och förnybar energi i kommunens alla fastigheter. Det pågår ett aktivt arbete med att byta ut gatubelysningen till energieffektiv ledbelysning och just nu är 90 % utbytt. Hittills har projektet med att byta ut gatubelysningen medfört en energibesparing på 35 %.

VI MINSKAR TRANSPORTER OCH JOBBAR MED MILJÖPANT

För att minska transporter inom kommunen går numera beställda IT-produkter direkt till verksamheten istället för via IT-avdelningen. I och med införandet av en intern e-shop minskas också internfaktureringen som är ett steg för en mer hållbar konsumtion. Vi har även infört en miljöpant på all IT-utrustning och panten betalas tillbaka när gammal IT-utrustning lämnas tillbaka till IT-avdelningen och miljöåtervinns. Vi har blivit uppmärksammade i Voister som är en nyhetssajt med tips och branschens samlade erfarenheter inom it. Läs deras artikel om hur Höganäs handlar hållbart här.

SOLKARTA SOM VISAR VILKA TAK SOM HAR BRA POTENTIAL

Vi har tagit fram en solkarta som visar vilka tak som har bra potential för solinstrålning och som därför kan vara lämpliga att installera solceller på. Solkartan är ett hjälpmedel för dig som är fastighetsägare att bedöma hur stor del av takets yta som är optimal för solceller. I Höganäs behöver du inte heller bygglov för att installera solceller på ditt tak.

VI SKAPAR NATURLIGA FÖRHÅLLNINGSSÄTT I FRÅGAN

Vi arbetar med att skapa naturliga förhållningssätt i vardagen hos barn och elever kring att hålla ner energianvändning i verksamheten och undervisar barn och elever för att engagera dem till en miljömedveten livsstil som en del i läromålsplanen. Vi utbildar även brukare och anställda om energibesparande användning och inför SEA (Systematiskt Energi Arbete) på alla skolorna. Vi arbetar också aktivt med att minska matsvinnet vid servering i förskola och skola. I våra upphandlingar och inköp arbetar vi för att säkerställa att produkter som köps in inte innehåller farliga ämnen.

SPORTBANK FÖR ALLA

En ”Sportbank” upprättas i kommunen, utifrån konceptet ”fritidsbank” som många kommuner anammat. Vi moderniserar konceptet något och erbjuder en ”webshop” där invånare kan beställa den sport- och fritidsutrustning de vill låna. Sportbanken bygger på samverkan med lokala föreningar och är ett sätt att sänka trösklarna till föreningsliv och idrottsaktiviteter för socioekonomiskt svaga grupper.

Andelen i miljöbilar i organisationen är högt jämfört med alla andra kommuner (KKiK 2020)

---

13) HUR ARBETAR KOMMUNEN FÖR ATT STÄRKA CIVILSAMHÄLLET?

Höganäs kommun har ett starkt civilsamhälle som på ett värdefullt sätt bidrar till kommunens mångfald och som växlar upp välfärden. Det finns över 200 föreningar inom idrott, kultur, bildningsverksamhet, friluftsliv, trossamfund och social verksamhet.

HÖGANÄS FORMER FÖR SAMVERKAN OCH STÖD

I Höganäs förekommer en rad formella och strukturerade samverkansformer i form av råd, nätverk, föreningsdialoger, byföreningsmöten, trygghetsvandringar, ungdomsråd och, med anledning av pandemin, även digitala samverkansformer. Det finns ett ansvar på varje enskild nämnd/förvaltning/bolag att genomföra olika former av medborgardialoger och utveckla konkreta samarbeten utifrån de specifika frågeställningar som ska hanteras. Stöd ges på olika sätt:

- Bidrag
- Samarbete
- Inflytande och påverkan
- Samfinansiering
- Sponsring
- Utbildning
- Marknadsföring

FÖRENINGSDIALOGER

Varje år genomförs minst 50 föreningsdialoger med idrotts- och kulturföreningar. Syftet är att få kunskap och tillsammans utveckla föreningslivet. Många föreningar står inför liknande utmaningar och därför resulterar ofta dialogerna i gemensamma satsningar på stöd till marknadsföring eller utbildningsinsatser; till exempel inom GDPR, tillgänglighet och hur man utvecklar publikarbetet.

INFLYTANDE - BYAVANDRINGAR

För att ha en god dialog och skapa påverkansmöjlighet med byaföreningarna, sexton till antalet, arrangeras byavandringar regelbundet. Tjänstepersoner, politiker och företrädare går helt enkelt en promenad i byn och föreningen kan på plats påverka och framföra praktiska detaljer och synpunkter. Ofta genererar byavandringarna i konkreta önskemål som arbetas in i skötselplaner eller investeringar.

TRYGGHETSVANDRINGAR MED BARN- OCH UNGDOSMFOKUS

Liknande vandringar görs på varje skola och dess närliggande skolområde tillsammans med ungdomssamordnaren, kommunpolis, tjänstepersoner från stadsmiljöavdelningen och säkerhetssamordnaren. Representanter från olika åldrar går genom skolmiljön i syfte att göra den trevligare, roligare och tryggare.

SAMVERKAN MED HEMTJÄNST, VAKTBOLAG OCH NATTVANDRARE

Kommunens säkerhetssamordnare har utvecklat ett samarbete där hemtjänstpersonal och Nattvandrare kan koppla ihop sig med det lokala vaktbolaget. Många inbrott och mycket skadegörelse har avvärjts genom samtal till vaktbolaget och därigenom har vi också fått flera ”vardagshjältar”, personer som varit alerta och ringt vid misstanke om brott.

HÖGANÄS HAR ETT VOLONTÄRCENTER

En plan och struktur för ett Volontärcenter hade tagits fram och var planerad att starta under 2020. Coronapandemin gjorde att projektet tidigarelades och startade med omedelbar verkan i mars. På två veckor fick Volontärcenter 130 personer som engagerade sig för att i första hand handla åt åldersgruppen 70 år och äldre.

PURPLE FLAG SKA STÄRKA SÄKERHETSARBETET I KOMMUNEN

Ett annat nytt exempel är kommunens samarbete med det lokala näringslivet genom Purple Flag. Det övergripande syftet med Purple Flag är att visa ett utbud av upplevelser och aktiviteter på kvällstid men även att öka tryggheten och stärka säkerhetshetsarbetet i staden. Kommunen blev certifierade i augusti.

SNART HAR VI EN SPORTBANK FÖR ALLA!

En ”Sportbank” håller på att upprättas i kommunen, utifrån konceptet ”Fritidsbank” som många kommuner anammat. Vi moderniserar konceptet och erbjuder en ”web shop” där invånare kan beställa den sport- och fritidsutrustning de vill låna. Sportbanken bygger på samverkan med lokala föreningar och är ett sätt att sänka trösklarna till föreningsliv och idrottsaktiviteter för socioekonomiskt svaga grupper.

VANDRINGAR OCH KUNSKAPSUTBYTE

Vi genomför gratis stadsvandringar där stadsarkitekten berättar om Höganäs för allmänheten. Kommunekologen har varit ute och delat med sig av sin kunskap med diverse olika grupper som Kullaledens vänner och våra byaföreningar.

SAMARBETE FÖR TRYGGHET

Lokala brottsförebyggande rådet (BRÅ) i Höganäs har bland annat som målsättning att reducera den lokala brottsligheten och förekomsten av alkohol och droger bland barn och ungdomar. BRÅ har också arbetat med att DNA-märka kommunens gods som ofta är stöldbegärligt.

BIDRAG ENLIGT GRÖN KVALITETSTURISM

Kommunalt drift-eller anläggningsbidrag kan utbetalas till byaföreningar, hamnföreningar, vägföreningar eller därmed jämförbara ideella föreningar. Detta för att de ska kunna tillhandahålla värden som främjar turismen och friluftslivet.

FAMILJEAKTIVITETER FÖR NYANLÄNDA

Ett annat samarbete är mellan socialförvaltningen och Friluftsfrämjandet. Under två och ett halvt år har de arrangerat olika familjeaktiviteter för nyanlända. Inom ramen för dessa aktiviteter har de utbildat om allemansrätten, naturen runt hörnet, lekt lekar, haft cykelskolor, åkt på utflykter, åkt skridskor och deltagarna har haft möjlighet att lära sig bättre svenska under mer avslappnade former. De har även arrangerat två ungdomsläger på Kullaberg under två somrar där ungdomarna utbildades till ungdomsledare och fick prova på och lära sig mer om friluftsliv och friluftslivsaktiviteter. Förra sommaren fokuserade man på flickorna och kvinnorna i målgruppen då man märker att de ofta får stå tillbaka när det gäller fysiska aktiviteter i organiserad form. Lägret som arrangerades då var för tjejer och man ordnade även aktiviteter (klättring, vandring, turridning och yoga) för samma målgrupp men också för äldre kvinnor.

VI KARTLÄGGER VÅRA SAMARBETEN REGELBUNDET

I början av år 2020 genomförde kultur- och fritidsförvaltningen en kartläggning för att undersöka hur samverkan fungerar mellan kommun och civilsamhället. Den gjordes genom att alla förvaltningar samt de kommunala bolagen svarade på vilka samarbeten man hade med föreningar, råd, organisationer, sociala företag och ”byföreningar”. Kartläggningen visade god samverkan mellan:

1. Kommun och föreningsliv.
2. Kommun och brukare/patienter och deras intresseorganisationer.
3. Kommun och sociala företag/organisationer, samhällsentreprenörer och nätverk.

I SCB:s medborgarundersökning i Nöjd – Kund-Index (NKI) har Höganäs andra platsen i landet när det gäller serveringstillstånden.

14) HAR KOMMUNEN ETT ÖVERGRIPANDE BESKRIVET STYR- OCH UPPFÖLJNINGSSYSTEM?

Vår vision tillsammans med våra ledarskapskriterier, lönekriterier och ledord bildar en helhet *som utgör grunden för vårt styrsystem. Vårt ledord "koncerntänk" signalerar vikten av att inte arbeta i stuprör utan hela tiden se till helhetens bästa. Vårt andra ledord "kommunikation" innebär att vi har en kultur av att prata med varandra istället för om varandra. Våra ledord är stark förankrade i organisationen hos både politiken och tjänstepersoner. Vi har också en decentraliserad organisation med budget- och personalansvar som gör att cheferna i verksamheterna kan pröva olika lösningar utifrån den egna verksamhetens förutsättningar.*

HÖGANÄS ARBETAR MED FRÅGAN PÅ FLERA OLIKA SÄTT

• ***Vi arbetar med mål- och resultatstyrning***. Samtliga nämndmål och bolagsmål ska vara kopplade till strategierna i **visionen**. Nämnderna och förvaltningarna men också våra bolag (från och med 2020) har vid olika tillfälle utbildats i att ta fram mål som är relevanta och mätbara. I uppföljningsverktyget Stratsys kan samtliga medarbetare följa den röda tråden som går från kommunens visionsbyggstenar via strategier och nämndmål och vidare till mätetal och aktiviteter. Här kan man enkelt se hur det ser ut från kommunfullmäktigenivå ner till förvaltningsnivå.

• ***Höganäs vision*** ligger till grund för kommunens budget, mål och planering samt bedömning om god ekonomisk hushållning. Vi har en gemensam process genom att planera, följa upp och rapportera ekonomi och mål. Våra verksamhetsberättelser har fokus på fyra olika perspektiv; medborgare, medarbetare, utveckling och ekonomi.

• ***Koncernledningen är en grupp*** som består av förvaltningschefer, bolagschefer och vissa stabschefer och har som uppdrag att leda och utveckla kommunen i de koncerngemensamma frågorna, exempelvis attraktiv arbetsgivare, löneutveckling och uppföljning av visionen. Medlemmarna i gruppen företräder i det här sammanhanget inte sina egna verksamheter utan framförallt hela kommunen och kommunens bästa och möts cirka en gång i månaden.

• ***Vanligtvis två till tre gånger om*** året samlas den så kallade Bryggangruppen. Dessa möten fokuserar på de koncerngemensamma ekonomifrågor och ska överbrygga gemensamma angelägenheter i bästa koncernanda. Ett syfte med gruppen är att alla ska vara insatta i varandras utmaningar och på det visset ha bättre förståelse för helheten och olika prioriteringar.

• ***De kommunala bolagen deltar både i koncernledningen*** och i Bryggangruppen. Bolagens egna mål, vision och grafiska profil följer kommunens så att alla ska känna igen att bolagen är en del av kommunkoncernen. Bolagen omfattas också av samma internkontrollreglemente och miljöprogram som kommunen i övrigt.

• ***Ett gemensamt ledarskapsprogram*** för alla chefer i kommunen och bolagen pågår. Programmet handlar om att skapa en samsyn kring vad det innebär att vara ledare i Höganäs kommun.

• ***En bolagsstyrningsrapport har under året*** tagits fram för att strukturera kommunikationen med de kommunala bolagen och därmed stärka kommunstyrelsens uppsiktsplikt för att pröva om den verksamhet som bolaget har bedrivit under föregående år varit förenlig med det fastställda kommunala ändamålet och utförts inom ramen för de kommunala befogenheterna

• ***Tillsammans arbetar tjänstepersoner och politiker*** fram ett sammanträdesschema där möten för kommunfullmäktige, alla nämnder, styrelser och utskott finns med för att på bästa sätt planera, genomföra och följa upp styrprocesserna. Det finns även ett mer övergripande årshjul för att lättare skapa sig en bild av året. En gemensam så kallad ”Ekonomikalender” har tagits fram i syfte att underlätta planeringen av ekonomiprocesserna i de olika verksamheterna. Två gånger per år sammanställs en lista över alla beslut och vad som verkställts och ej verkställts. Denna lista rapporteras och följs upp i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

• ***Två gånger per år sammanställs en lista*** över alla beslut och vad som verkställts och inte verkställts. Denna lista rapporteras och följs upp i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

• ***Vi har en god samtalston politiken*** emellan och mellan politiken och tjänstepersoner som gör det lättare att tillsammans arbeta med fokus på kommunens bästa och när vi har utmaningar, arbeta tillsammans utifrån ett lösningsorienterat arbetssätt.

• ***Ekonomidialoger genomförs både i samband med budgetprocessen*** och i samband med uppföljning och analys av verksamheterna i samband med årsredovisningsprocessen. I dialogerna deltar, förutom samtliga ekonomer, samtliga nämnders/styrelsers presidier och förvaltningschefer och bolagens VD. Ett övergripande syfte är att öka insikt och förståelse för helhetens, det vill säga koncerngemensamma utmaningar och möjligheter. Vid dessa dialoger lyfts väsentliga händelser i verksamheterna, mål och måluppfyllelse – både avseende ekonomi och kvalitet.

• ***Löpande under året lämnas en översiktlig*** och aktuell månadsrapport, KS-rapporten, till kommunstyrelsen. Varje månad är det två förvaltningar som tillsammans med ekonomi- och HR-avdelning som rapporterar om vad som är aktuellt. På ekonomifronten ges en uppdatering av prognos för året och en rapport om de större investeringarna. I månadsrapporterna lämnas också en så kallad ”rullande 12” prognos i syfte att säkerställa långsiktighet och kontroll av likviditetsbehov.

15) HUR ARBETAR KOMMUNEN MED INTERN KONTROLL?

Höganäs kommuns nämnder och helägda bolag antar årligen interna kontrollplaner, vilka följs upp, dokumenteras och rapporteras till kommunstyrelsen enligt ***reglementet för intern kontroll****. Varje år tas gemensamma* ***anvisningar och tidplaner*** *fram för hela koncernen. Rapportering görs enligt dessa anvisningar i Stratsys, där arbetet även följs upp och dokumenteras. I samband med årsbokslut rapporteras resultatet av årets uppföljning, och revisorerna gör en granskning av arbetet.*

ARBETET KRÄVER ATT VI ARBETAR TÄTT TILLSAMMANS

I vår interna kontroll arbetar vi tätt tillsammans med våra förtroendevalda. Varje nämnd har utsett två förtroendevalda, en tillhörande majoritet och en opposition, att delta i framtagande av risk- och väsentlighetsanalys, plan för kommande år och uppföljning av intern kontrollarbetet. Syftet är att skapa större transparens och förståelse men också att tjänstepersoner och politiker drar nytta av varandras erfarenheter och kunskap. Detta för att kunna använda intern kontroll som ett effektivt styrmedel av verksamheten för att upptäcka och motverka felaktigheter. Vår interna kontroll har uppmärksammats av våra revisorer (E&Y) och andra organisationer som ett gott exempel.

All uppföljning rapporterats i samband med bokslutet, oavsett avvikelse och de kontroller som visat avvikelser tas med i planen och följs upp även året därpå.

Vi genomför utbildningar för politiker i början av varje mandatperiod och med jämna mellanrum till berörd personal. Exempelvis bjöds en föreläsare från KEF in till vår digitala ekonomiträff där ekonomer, ekonomiassistenter och övrig personal som på ett eller annat sätt arbetar med ekonomi deltog. Han pratade om vikten med intern kontroll, etik och om den digitala revolutionen.

16) HUR FÖLJER KOMMUNEN UPP VERKSAMHET SOM ENLIGT AVTAL DRIVS AV EN PRIVAT UTFÖRARE?

INOM HÖGANÄS OMSORG ARBETAR VI SÅ HÄR

Socialnämnden har uppföljningsansvar av de avtal som finns med privata utförare särskilt boende samt verksamhet som bedrivs i Höganäs Omsorg AB. Detta sker bland annat via bokade samrådsmöten med de privata utförarna. Vidare följs privata utförare samt Höganäs Omsorg AB upp via inrapportering i Stratsys avseende kvalitetsvariabler. Vid indikationer på att det finns brister i en verksamhet görs såväl anmälda som oanmälda besök i verksamheten. Dessa besök dokumenteras och socialnämnden informeras. Privata utförare och Höganäs Omsorg AB skriver årligen en kvalitetsberättelse som lämnas till socialnämnden för information.

INOM UTBILDNING OCH FÖRSKOLA GÅR DET TILL SÅ HÄR

Fristående verksamheter, förskolor och skolor, drivs av egna huvudmän som fått godkänt att driva verksamhet av kommunen respektive Skolinspektionen. De fristående verksamheterna driver dock inte sin verksamhet utifrån avtal med kommunen. Däremot gör kommunen tillsyn av fristående förskolor samt insyn på fristående grundskolor. Utbildningsförvaltningen har en tillsyns- och insynsplan för sin uppföljning. Rapporterna för tillsyn och insyn återkopplas till nämnden en gång per år.

INOM STÄD FUNGERAR DET SÅ HÄR

Städverksamheten bedrivs till 50 procent av externa utförare och 50 procent i egen regi. Priserna för verksamhet i egen regi beräknas på samma sätt som externa utförare. Kommunen har uppföljningsmöten med utförarföretaget en gång i månaden under första halva året därefter blir uppföljningsmötena var sjätte vecka samt medverkar också när den privata utföraren gör INSTA 800 kontroll (som är en standardiserad metod för fastställande, bedömning och styrning av städkvalitet). Dessutom görs även slumpmässiga besök i olika verksamheter där entreprenören utför städningen. Kommunens egen städverksamhet har fått överta externa entreprenörers arbete vid ett flertal tillfällen då städningen inte uppfyllt upphandlad kvalité.

INOM GATA OCH PARK FUNGERAR DET SÅ HÄR

Vi har flertalet privata entreprenörer som för samhällbyggnadsförvaltningens räkning sköter delar av allmän platsmark, parker, lekplatser och badplatser motsvarande en yta av 1 106 500 m2 (110ha). Uppföljning sker dels genom uppföljningsmöten med tillhörande protokoll, dels genom besiktning löpande under avtalstiden, på plats både med utförare och i egen regi. Då följs även kvaliteten upp i enlighet med de krav och specifikationer som redovisades i avtalsunderlaget, skötselplanen och dess bifogade bilagor.

17) HAR KOMMUNEN EN ÖVERGRIPANDE STRATEGI (EN HELHETSSYN) FÖR ARBETET MED ATT ÖKA EFFEKTIVITETEN?

Budget- och verksamhetsplanprocessen har sin utgångspunkt i att strategier, mål och riktlinjer för verksamheten ska bidra till att resurserna i verksamheten används till rätt saker och att de används på ett effektivt sätt. I grunden handlar det om att omvandla resurser till tjänster av god kvalité.

I Höganäs har vi fokus på resultat. Vår devis, våra ledord, vår ledarskapsdiamant, ledarkriterier och lönekriterier har fokus på verksamheternas resultat, både ekonomi och kvalitet. Och vi lyckas ganska bra, vi har höga resultat inom de flesta verksamheter trots att vi har relativt sett låga kostnader jämfört med andra.

SÅ HÄR ARBETAR HÖGANÄS MED FRÅGAN

- ***Under året har Höganäs deltagit i den nationella utvecklingen*** och framtagandet av effektivitetsnyckeltal tillsammans med RKA och SKR. Bryggangruppen har bjudit in RKA och SKR för gemensam reflektion över verksamheternas resultat och potentiella möjligheter till effektiviseringar. Detta ger ett värdefullt underlag för framtida planering och prioritering.
- ***Samtliga verksamheter har utbildats i Kolada*** för att aktivt arbeta med att följa upp och mäta verksamheternas utveckling.
- ***Vi deltar i olika rankingar och resultatmätningar*** och när vi får utfallet så analyserar vi dem med öppna ögon – vad kan vi göra bättre så att vi nästa gång uppnår ett ännu bättre utfall?
- ***Vi omvärldsbevakar och tittar på goda exempel*** och vid behov genomför studiebesök så att vi kan lära av andra.
- ***Genom digitalisering uppnår vi resurs- och tidseffektivitet***. Vi arbetar aktivt i samtliga förvaltningar med att kontinuerligt utöka och förbättra våra digitala tjänster, både för våra medborgare och för våra anställda. All insamling av information, anmälningar till evenemang eller aktiviteter görs digitalt. Vi handlägger och återrapporterar till medborgare eller kollega i samma system och i samma process, för att effektivisera handläggningsrutinerna och minska återkoppling via e-post, telefon eller brev.

  Ett konkret exempel är digitalt bygglovsflöde. Vi ger våra medborgare möjlighet att initiera och följa handläggningsprocessen i sina ärenden genom digitala tjänster och funktionen Mina sidor. Vi uppdaterar medborgaren kontinuerligt via notifiering om var i handläggningsprocessen ärendet befinner sig och medborgaren identifierar sig för att ta del av den nya informationen. I de flesta ärende levererar vi även besluten digitalt via Mina sidor. Medborgaren kan alltid se ärende och beslut och kan meddela sig direkt till handläggare via ärendet.
- ***Räddningstjänsten presenterar sitt resultat precis*** som andra förvaltningar men har också börjat presentera "räddat värde" för att påvisa vad det hade kostat om räddningstjänsten inte varit på plats.

- ***När effektiviseringskrav riktas mot nämnderna i budgetprocessen*** så beskriver nämnderna konsekvenserna för verksamheterna av detta krav för politiken i budgetdialogen. Politiken ges möjlighet att göra omprioriteringar i budgetram och resultatkrav. Budgetram är på nämndnivå vilket innebär att nämnden ska göra den slutliga prioriteringen av resurser mellan olika verksamhetsområden.
- ***Arbetsmetoderna för uppföljning är väl förankrade i organisationen*** och ansvariga chefer får stöd för att följa resurser och resultat löpande under året.
- ***Svenskt näringsliv bjöds in till koncernledningen*** med anledning av den framtagna rapporten om potentiella effektiviseringsmöjligheter i offentlig verksamhet och specifikt Höganäs kommun.
- ***En fond för att främja innovativa utvecklingsidéer*** har tagit form under 2020. Innovationsfonden syftar till att ge stöd till goda idéer om nyskapande, tjänster och metoder som ska vara till nytta för medborgarna. Fonden ska bidra till att effektivisera kommunens verksamhet och därmed också utveckla kommunens service och tjänster.
- ***Vi arbetar löpande med*** att följa upp, utveckla och förbättra kommunens verksamheter. Några exempel på större utredningar och projekt utifrån effektiviseringsperspektivet under de senaste åren är bolagisering av delar av kommunens vård- och omsorgstjänster som blev Höganäs Omsorg AB och införandet av ett servicecenter för hela kommunen - ”en väg in”.

Nils Holgersson-rapporten 2020 utropar Höganäs kommun som kostnadseffektivast i Skåne och nionde billigaste i Sverige när det gäller tjänster som värme, varmvatten, vatten och avlopp, el och renhållning. Det är 25:e året som denna rapport görs.

---

18) HUR ARBETAR KOMMUNEN FÖR ATT ANPASSA SIN VERKSAMHET TILL DEN DEMOGRAFISKA UTVECKLINGEN?

Vårt mål är att vi ska bli 30 000 invånare till 2025 och vi växer med i genomsnitt 1,5 – 2 procent per år. Varje vecka får politiker, chefer och strateger information via mejl om befolkningsläget.

EN KVALIFICERAD BEFOLKNINGSPROGNOS TAS FRAM ÅRLIGEN

Befolkningsutvecklingen är av avgörande betydelse vid bedömningen av olika verksamheters behov av resurser. Höganäs växer i snabb takt vilket medför att kommunen därmed ska hantera ökade volymer och en ökad efterfrågan på välfärdstjänster. En kvalificerad befolkningsprognos tas numera fram årligen och används som underlag för nämndernas planering av verksamheterna. I budgetprocessen åskådliggör vi i alla forum hur det ser ut för Höganäs, på kort och lång sikt för våra olika åldersgrupper.

I budgetprocessen är planeringshorisonten de närmaste tre åren. Med den demografiska utveckling vi har måste inriktningen för de framtida investeringar kommunen behöver göra ha ett längre tidsperspektiv för planeringen. Den demografiska utvecklingen innebär ökade behov av förskolor, skolor, äldreboende, fritidsanläggningar med mera. Höganäs kommun arbetar därför med en tio-årig investeringsplan som en del av budgetbeslutet.

BEREDSKAP FÖR FRAMTIDA DRIFTKOSTNADER

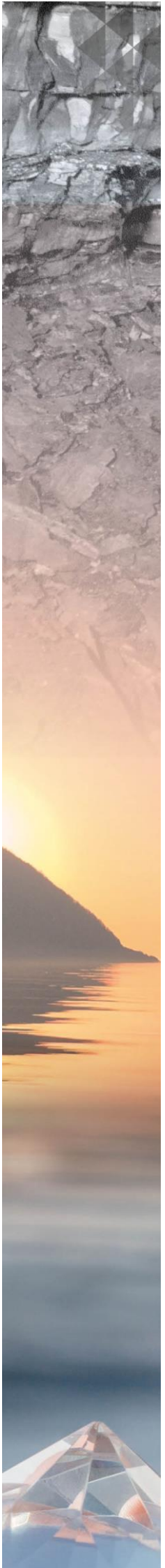
För att ha en beredskap för framtida driftkostnader för investeringar som ligger i inriktningsbeslutet avsätts driftkostnader, såsom hyreskostnader, kapitalkostnader och ibland även personalkostnader i en ”fond”. På så sätt reserverar vi i god tid innan investeringen genomförs medel för driften av dessa investeringar och därmed går den 10-åriga investeringsplanen och driftbudgeten hand i hand.

OMVÄRLDSSPANING FÖR ATT MÖTA UTMANINGAR

Koncernledningen har under senare år aktivt omvärldsspanat för att möta de gemensamma demografiska utmaningarna. Stort fokus har legat på att följa hur grannlandet Danmark hanterat den demografiska utvecklingen då Danmark i sin åldersstruktur ligger 8-10 år före den svenska utvecklingen. Koncernledningen och en rad nyckelpersoner har besökt danska kommuner för att ta del av hur man i Danmark utvecklat välfärdstjänster i en tid då demografin trycker på. Det har resulterat i att vi har startat ett omfattande utvecklingsarbete av gymnasieskolan, införandet och användandet av VR inom olika verksamheter samt skapandet av mötesplatser för kommunmedborgare att delta i välfärdsbygget.

DEN DEMOGRAFISKA UTVECKLING SOM GRUND I ARBETET

Ett exempel från socialförvaltningen och Höganäs Omsorg AB är att den demografiska utvecklingen i Höganäs kommun ligger till grund för framtagandet av **Vård- och omsorgsplan 2020-2023**. Ett prioriterat område i planen är utveckling av den digitala transformationen och vi har inlett förändringsresan med att hitta förändrade arbetssätt och metoder, samt välfärdsteknik som kan vara ett stöd för brukare och ett verktyg för medarbetare.



Utbildningsnämnden antar årligen en skolstrukturplan. **Skolstrukturplanen** redogör för ett framtida prognostiserat barn- och elevantal fram till och med år 2035. I planen redovisas befolkningsprognosen utifrån upptagningsområde för respektive skolområde. Elever och föräldrar har en valfrihet att välja förskola och skola och i planen redovisas också andelen per upptagningsområde som har valt den skola som kommunen hänvisar till. I planen sätts skolorna och förskolornas befintliga kapacitet i förhållande till befolkningsprognosen.

Vård- och omsorgsplanen och **skolstrukturplanen** ligger sedan till grund för socialnämndens och utbildningsnämndens resursbehov i budgetprocessen. På så sätt finns det en tydlig koppling mellan budgetprocessen och den demografiska utvecklingen.

HÖGANÄS NYA INNOVATIONSPROJEKT

Pågående innovationsprojekt tillsammans med Höganäs tekniska gymnasium. Representanter från olika förvaltningar jobbar tillsammans med avgångselever för att hitta nya tekniska lösningar för hjälpmedel till äldre, i syfte att de äldre ska kunna bo kvar hemma med hög livskvalitet. Seniorboenden och andra typer av bostäder anpassade för olika skeende i livet möjliggörs genom planläggning. I tätt samarbete mellan exploatörer och Höganäshem är målet att äldre ska kunna bo kvar i sina hemorter när de flyttar från hus till mer anpassade bostäder.

19) HUR FÖLJER KOMMUNEN UPP NYTTAN AV REDAN GJORDA OCH PLANERADE INVESTERINGAR?

Inför beslut om framtida investeringar gör respektive verksamhet *den behovsanalys som är nödvändig samt en bedömning av investeringens omfattning och framtida nytta.*

OMFATTANDE INVESTERINGAR SOM SKA BETALA SIG SJÄLV

- ***Planerade investeringar inom den närmaste tio-årsperioden uppgår till 1,1 miljard i den skattefinansierade verksamheten och till 0,4 miljarder i den avgiftsfinansierade verksamheten.*** Inom de närmaste åren behövs nya skolor, förskolor, äldreboenden och vatten- och avloppsanläggningar.
- ***Inför investeringar i till exempel nya förskolor eller äldreboende*** tar vi fram jämförelser på vad det skulle kosta att låta externa intressenter äga och bygga dessa lokaler kontra om vi äger och bygger själva. På så sätt stämmer vi av kontinuerligt om vi har en effektiv fastighetsförvaltning.
- ***Vi följer upp via enkäter hur brukarna trivs i de nya lokalerna.*** På så sätt kan vi ta redda på om investeringen gjort nytta vad gäller trivseln och arbetsmiljön hos brukarna och personalen.
- ***Vid nya investeringar följer vi också upp energiutvecklingen.*** På så sätt vet vi om genomförd investering lett till minskad energikonsumtion.
- ***Vi gör omfattande investeringar*** på energiområdet, investeringarna bygger på lönsamhetskalkyler som innebär att energieffektiviseringarna ska "betala sig själv" efter visstid. Lönsamheten av investeringarna följs upp kontinuerligt. I dessa effektiviseringar finns naturligtvis även en miljönytta, till exempel minskade utsläpp.
- ***Vi "investerar" även i digitala arbetsmodeller.*** En nyttokalkyl har tagits fram i utvecklingsarbetet med e-tjänster. Det är inte alltid enkelt att mäta nyttan av gjord investering men när det gäller digitala tjänster som ska ersätta manuella processer så gör vi oftast vad vi kallar en nyttokalkyl innan vi bestämmer oss för att genomföra förändringen. För att kunna mäta nyttan av en digital tjänst behöver vi vara överens om vilka funktioner eller insatser som ska ersättas. Vi behöver veta vad insatsen kostar idag och vad den kommer att kosta när förändringen är genomförd. Först när vi vet det kan vi bedöma vilken kostnad eller besparing investeringen medför.
- ***Flera stora investeringar har*** gjorts för att tillgängliggöra information digitalt till våra medborgare, vilket i sin tur effektiviserar även våra anställdas arbete. På så sätt kan de tillgodogöra sig information (24/7) som tidigare krävde fysisk hantering: Vi genomför användarundersökningar för att säkerställa att e-tjänsten fyller sitt syfte och den är användbar för medborgaren och företagen.

20) HUR ARBETAR KOMMUNEN MED ATT UTVECKLA OCH FÖRENKLA ADMINISTRATIONEN SÅ ATT DEN BLIR ETT STÖD TILL CHEFER OCH MEDARBETARE FÖR ATT ENKLARE NÅ MÅL SAMT KUNNA UTFÖRA SINA ARBETSUPPGIFTER?

Vi i Höganäs har två ledord – kommunikation och koncerntanke. *Vi är övertygade om att dessa ledord hjälper oss i vårt arbete inte minst genom att förenkla för varandra.*

GEMENSAMMA ADMINISTRATIVA SYSTEM

Vi använder Qlikview, Stratsys, affärssystemet UBW och Platina ärendehantering som gemensamma administrativa system. Till Stratsys har alla medarbetare dessutom läsbehörighet. Dessa system stödjer arbetet med att systematiskt följa upp verksamheterna och identifiera avvikelser. Alla våra system har en systemförvaltare med uppdrag att kontinuerligt föra dialog med användarna av systemets tjänster för att säkerställa att tjänsterna kan användas på ett enkelt sätt. Systemförvaltaren ska kontinuerligt utvärdera, analysera, ställa krav mot leverantör och prognostisera tjänstens funktion. Syftet är att proaktivt stödja chefer och medarbetare i att följa upp, prognostisera och säkerställa så att rätt och riktig information hanteras samt minimera den mänskliga faktorn för fel.
Kommunledningskontoret som är systemförvaltare för flertalet av de system som används i hela kommunkoncernen genomförde under vintern 2019-2020 en ”kundutvärdering” om vad övriga förvaltningar och bolag anser om kommunledningskontorets service och stöd.

EN CHEFSFLIK GER DIGITALT STÖD I LEDARFRÅGOR

En viktig del i Höganäs interna kommunikationsarbete handlar om målgruppsstyrning av information. Med rätt information till rätt målgrupp ger vi våra medarbetare digitalt stöd att hantera arbetsvardagen på ett effektivare sätt. En intern undersökning har visat att cheferna, medarbetarna, chefstöden och politikerna i Höganäs vill ha och behöver olika sorters information, på olika sätt och i olika kanaler. För att matcha det tog Höganäs därför fram en chefsflik som nu finns på kommunens arbetsnät och som endast ledare och administrativa stödfunktioner till chefer kommer åt. Syftet med chefsfliken är att ge kommunens och bolagens cirka 120 ledare en plattform som erbjuder stöd i chefsvardagen. Sidorna som ger en helhetsbild av chefsuppdraget fungerar också som ett uppslagsverk och ger konkreta råd och stöd i olika situationer som kan uppstå i en chefs vardag, stort som smått.

Sidorna är också en del i arbetet att vara en attraktiv arbetsgivare och ger kommunens verksamheter möjlighet att erbjuda en digital handbok där allt som chefsuppdraget handlar om är samlat, på ett och samma ställe.

SAMARBETEN PÅ KOMMUNLEDNINGSKONTORET SOM BIDRAR

- En mobil-app för attest av leverantörsfakturor har tagits fram som underlättar för kommunens alla chefer och granskare att i tid attestera verksamhetens fakturor. Som ett led i att minska pappershanteringen har pappersblanketter ersatts med digitala formulär som attesteras direkt i kommunens affärssystem.
- ***För beslutsstödet Qlikview*** pågår intensiva utvecklingsaktiviteter med representanter för de olika verksamheterna. Avsikten är att förenkla för budgetansvariga chefer genom att skapa ökad tillgänglighet till informationen och skapa flexibla dashboards som möjliggör rollanpassad information.

Chefsintroduktion Varje chef får, som en del av sin introduktionsplan, en individuell chefsintroduktion som HR-avdelningen håller i. Eftersom den är individuell finns det stora möjligheter att utgå från chefens kommande vardag och anpassa utifrån tidigare erfarenheter. Som grund för mötet finns ett bildspel som innefattar en överblick av koncernen Höganäs kommun, vår syn på ledarskap, ledord, vad som innebär att vara chef och arbetsgivar-representant, kort om arbetsrätt och vilket stöd som finns att tillgå inom organisationen. Vi säkerställer också att chefen har de kunskaper som krävs för att hantera våra olika stödsystem eller vet var hjälpen finns att hitta. Dessutom ingår information om ledarutvecklingsprogram, både det egna och Familjen Helsingborgs samt mentorsprogrammet.

Varje halvår samlar också kommunledningskontoret de nya cheferna och har en gemensam introduktion där varje avdelning inom kommunledningskontoret berättar om sin verksamhet och hur cheferna kan få stöd i sina processer och i sin vardag, så att vi jobbar effektivt tillsammans i organisationen. Träffen blir också ett tillfälle för de nya cheferna att lära känna varandra.

DE ”ORGANISATORISKA MELLANRUMMEN”

Vi har under hösten genomfört ett gemensamt ledarskapsprogram och inom ramarna för den har vi valt att arbeta i olika grupper över förvaltningsgränserna. På så sätt kan våra chefer skapa nätverk över förvaltningsgränserna och utbyta erfarenheter, vilket förenklar för våra chefer i deras vardagliga arbete. Det gör att vi lär känna varandra och har lättare att ta kontakt med varandra. Inom ramarna för programmet arbetar vi nu med att identifiera olika ”organisatoriska mellanrum” med syfte att underlätta varandras arbete.

INTERNA E-TJÄNSTER ÖKAR TRYGGHET OCH EFFEKTIVITET

Det pågår en ständig utveckling av våra interna e-tjänster med proaktivt verksamhetsutbud för att öka trygghet och effektivitet. Alla rutiner som kan förbättras med hjälp av interna e-tjänster processkartläggs och förbättras och ändras till digitala rutiner. Varje förvaltning arbetar med sina interna processer och har administratörer med verksamhetskunskap som arbetar för att ständigt förbättra våra digitala tjänster. Vi gör även förvaltningsövergripande genomlysningar för att identifiera ”flaskhalsar” i våra interna processer.

Vi genomför ”hackaton” mellan olika förvaltningar för att snabbt identifiera förbättringsområden inom olika rutiner, till exempel den interna e-postkulturen och den interna möteskulturen. För att förbättra rutinerna och kulturen kring e-posthantering gör vi under hösten en kartläggning över den information som skickas internt med målet att minska den interna e-posten och ersätta all intern e-post med andra digitala kanaler för att säkerställa att all information finns.

IT-tjänster är ett exempel på beslut och uppföljningsstöd som tagits fram för chefer och ekonomiskt ansvariga i kommunen. Tjänsten som har en dashbord där chefen snabbt kan få en överblick över kostnader och antal IT-tjänster som verksamheten har ger chefen en bra uppfattning över den egna verksamhetens IT. Kopplat till IT-tjänster finns också SmartIT en digital självservicetjänst för inventariehantering. I SmartIT kan ansvarig för respektive verksamhet genom självservice hantera den egna verksamhetens alla enheter som datorer, surfplattor och mobiler. Den ansvarige kan själv namnge, byta ägare på en enhet eller flytta en enhet till en annan verksamhet. En flytt av enhet till annan verksamhet utanför den egna verksamheten förutsätter att den mottagande verksamheten alltid ges valet att godkänna eller avslå en sådan förfrågan innan förändring sker.

Vi har också en självserviceportal för beställning av IT-produkter och tjänster som underlättar verksamheternas arbete med att beställa nya IT-produkter. I beställningsportalen finns endast upphandlade och avtalade produkter och tjänster som är verifierade och testade för kommunens IT-plattform. Beställningsportalen underlättar och säkerställer att rätt produkter beställs av verksamheterna själva när behovet uppstår.

21) HUR SAMVERKAR KOMMUNEN MED REGIONER OCH KOMMUNER FÖR ATT ÖKA EFFEKTIVITETEN I VERKSAMHETEN?

Här berättar vi om några samverkansprojekt som ökar vår effektivitet.

INOM FAMILJEN HELSINGBORG SAMVERKAR VI I EN RAD FRÅGOR

Inom Familjen Helsingborg samarbetar vi inom en mängd olika frågor till exempel näringslivsutveckling, arbetsmarknadsfrågor, utbildningsfrågor och kollektivtrafik. Som exempel kan nämnas HR-servicecenter som erbjuder tjänster inom lön, pension, systemförvaltning, support och utbildning. Samarbetet inom Familjen Helsingborg är livaktigt inom HR-området. Nätverkssamarbetet leder till att vi gemensamt till exempel inom Familjen Helsingborg gör gemensamma upphandlingar i olika delar. Vi genomför också gemensamma utbildningsinsatser, gemensam översiktsplan och en gemensam verksamhetsplan där vi mäter och jämför olika verksamheter.

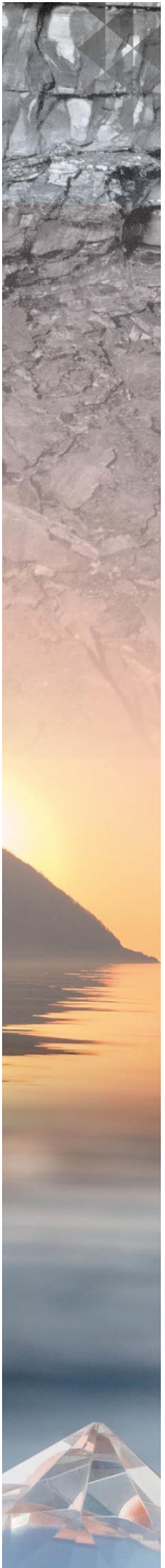
VI VILL LOCKA FRAMTIDENS MEBARBETARE OCH CHEFER TILL OSS

Traineeprogrammet har pågått sedan 2006. Traineerna är nyutexaminerade akademiker som i en omfattande rekryteringsprocess väljs ut för att de anses ha särskilt goda förutsättningar att i framtiden inta ledande eller strategiska specialistfunktioner inom kommunal verksamhet. Traineeprogrammet varar i 16 månader och de allra flesta får fortsatt anställning i någon av Familjen Helsingborg-kommunerna. Framtidens chefer är ett internrekryteringsprogram för ledartalanger och potentiella chefer. Syftet med programmet är att säkra ledarförsörjningen och att erbjuda karriärvägar för medarbetare inom Familjen Helsingborg.

Mentorsprogrammet är ytterligare ett exempel på samarbete inom Familjen Helsingborg. Här får kommunens ledare möjlighet att utveckla och reflektera kring sitt eget och andras ledarskap, antingen som mentor eller som adept. Mentorsprogrammet startar en gång per år.

VERKSAMHETEN BARNAHUSET OCH MEDLING VID UNGDOMSBROTT

Vi har också en gemensam socialjour utanför kontorstid och driver verksamheten Barnahuset tillsammans med de andra tio kommunerna inom Familjen Helsingborg. Barnahuset finns till för barn och ungdomar som misstänks ha utsatts för misshandel eller sexuella övergrepp. Socialtjänst, polis, åklagare, läkare och barn- och ungdomspsykiatrin (BUP) samverkar i gemensamma och anpassade lokaler, för att göra utredningen och rättsprocessen så snabb och smärtfri som möjligt. Förutom hjälp i rättsprocessen erbjuder Barnahuset samtalsstöd för utsatta barn och ungdomar samt deras anhöriga. Tillsammans med sju av kommunerna i Familjen Helsingborg arbetar vi med medling vid ungdomsbrott, vi upphandlar familjerådgivning tillsammans med fem av kommunerna samt har en samjour kring lägenhetsbyten i de olika kommunerna för personer som lever under hot.



VI ARBETAR ÄVEN MED SAMVERKAN PÅ EN RAD ANDRA OMRÅDEN

- ***Miljösamverkan Skåne är ett samarbete*** mellan kommunerna i Skåne, Kommunförbundet Skåne, Länsstyrelsen Skåne och Arbets- och miljömedicin vid Region Skåne, för att effektivisera miljö- och hälsoskyddsarbetet i länet.
- Utbildningsförvaltningen har samverkan med kommunförbundet Skåne kring upphandlingar och system, till exempel elevhälsa.
- ***Vi samverkar med Region Skåne*** och Skånetrafiken inom frågor och utveckling kring kollektivtrafik.
- ***Vi arrangerar Plan 33*** - Länsstyrelsen Skånes nya mingel- och mötesplats för planfrågor och är en av våra plattformar för vår gemensamma och ständigt pågående stat-kommundialog.
- ***Inom ramen för kommunförbundet Skåne*** finns samverkansavtal för förskola, grundskola och gymnasieutbildning. Avtalet avser placering inom förskola och skola och interkommunala ersättningar. Eleverna kan välja fritt gymnasium i Skåne och vi har en gemensam antagningsenhet för gymnasieutbildning inom Familjen Helsingborg.
- ***Samarbete med Helsingborgs stad, projekt "God klimatsmart mat i magarna och inte i soporna".*** Huvudsyftet med Klimatsmart mat i magarna och inte i soporna är att skolor och förskolor ska servera mer klimatsmart mat och minska på matsvinnet. För att lyckas med detta kommer vi att arbeta med att utbildning av personal, elevinflytande, matupplevelsen, beteendepåverkan och uppföljning.
- ***Inom området Telefonitjänster samverkar Höganäs med Skånes 33 kommuner*** och dess kommunala bolag som går under samverkansnamnet 33K. Höganäs kommun är representerade i både styrgrupp och referensgrupp för 33K. Det är den enskilt största telefoni-kunden i Sverige, med cirka 75 000 mobila telefonabonnemang och runt 100 miljoner samtalsminuter per år. Omfattningen är avgörande för såväl prissättning som möjlighet att påverka vilka tjänster som operatören kan erbjuda.
- ***Räddningstjänstens samarbete i Skåne och Skånenordväst***, syftar till att hjälpa varandra att arbeta likvärdigt på de områden som är lika för oss i våra olika kommuner. Som exempel kan nämnas gemensamma befälsresurser, likvärdig tillsynsmetodik, arbetsgrupper som enas om likvärdigt operativt synsätt, specialresurser som finns till för alla som kem, dykare, specialräddning och ledning.
- ***Andra nätverk är de som Länsstyrelsen håller i***, till exempel kriskommunikationsnätverk där kommuner och andra aktörer som till exempel Skånetrafiken, Försvarsmakten och Trafikverket deltar och utbyter information och genomför utbildningar.
- ***Gemensam energi- och klimatrådgivning*** inom familjen Helsingborg.
- ***Inom miljö- och hållbarhetsområdet*** finns samarbete med Kommunförbundet Skåne, Sveriges ekokommuner och nätverk hos Länsstyrelsen.
- ***Vänortssamarbete inom organisationen*** för utbyte och kunskaper om utveckling.
- ***Samarbete med Båstad***, inom framför allt kansliet med upphandlingsfrågor och juridikkompetens men också inom kommunikation.

- ***Socialförvaltningen har överenskommelser*** med Region Skåne gällande missbruk, barn och ungdomar samt kring vuxna gällande psykiatrin. Några exempel är: ett gemensamt samverkansprojekt kring FACT som bygger på samverkan mellan nordväst-kommunerna och regionens specialistpsykiatri. Projektet tar emot klienter som den vanliga psykiatrin inte klarar av, för att kunna erbjuda snabba och gemensamma insatser. Ett nystartat samarbete med mödra- och barnavårdscentralen i Höganäs syftar till att komma in tidigare i familjer för att kunna ge stöd och hjälp till blivande- och nyblivna föräldrar. Vi samverkar även med vårdcentralerna kring drogtest/alkotest.
- ***Sju av kommunerna i Familjen Helsingborg*** har gått ihop för att trygga fortlevnad för Ängelholm Helsingborg Airport
- ***NSR AB (Nordvästra Skånes Renhållnings AB)*** ägs av de sex nordvästskånska kommunerna Bjuv, Båstad, Helsingborg, Höganäs, Åstorp och Ängelholm. Målet är att verksamheten ska vara en del i skapandet av ett långsiktigt hållbart och kretsloppsbaserat samhälle. NSR arbetar med att ta hand om avfall och återvinningsmaterial på bästa sätt med hänsyn till miljö, arbetsmiljö, teknik och ekonomi.

22) HUR SAMVERKAR KOMMUNEN MED ANDRA EXTERNA AKTÖRER, TILL EXEMPEL CIVILSAMHÄLLE OCH NÄRINGSLIV, FÖR ATT ÖKA EFFEKTIVITETEN?

Höganäs samverkar med många externa aktörer i olika samverkansformer.

HÄR BERÄTTAR VI OM NÅGRA EXEMPEL

- ***Nyinrättade Volontärcenter*** som startade våren 2020 är också ett sätt att stimulera och kanalisera engagemang bland kommuninvånare. På två veckor fick Volontärcenter 130 personer som engagerade sig i första hand åt att handla åt åldersgruppen 70 år och äldre. Framöver kan volontärer komma att erbjudas volontäruppdrag riktade till både kommuninvånare men också till föreningar.
- ***En "Sportbank" ska inrättas*** i kommunen under 2021, utifrån konceptet "fritidsbank" som många kommuner anammat. Sportbanken bygger på samverkan med lokala föreningar och är ett sätt att sänka trösklarna till föreningsliv och idrottsaktiviteter för socioekonomiskt svaga grupper.
- ***Infopoints*** Sedan 2015 har Höganäs kommun gått över från turistbyrå till att tillsammans med besöksnäringen ha Infopoints. Det innebär ett delat och utvecklat värdskap och besöksservice för destinationen Höganäs Kullabygden. Det finns 21 Infopoints i bygden.
- ***Det goda samarbetet med olika*** aktörer inom kommunen, såsom nattvandrarna, fältassistenterna, Securitas, ungdomssamordnare, beredskaps- och säkerhetssamordnare, hemvården, trygghetsprojektet, socialförvaltningen, elevhälsan, lokala **Brottsförebyggande rådet** (BRÅ), Taxi Höganäs, parkingenjör och polisen, är det som gjort Höganäs tryggare.
- ***Höganäs Energi AB samarbetar med Höganäs AB.*** Värmen i kommunen produceras huvudsakligen genom spillvärme från Höganäs AB.
- ***Handelsplats Höganäs är en samverkansorganisation***, Handelsplats Höganäs Ekonomisk Förening (HHEF) startades 2015. Syftet är att samla fastighetsägare, näringsidkare och kommunen kring de frågor som berör centrum- och handelsutvecklingsfrågor för att tillsammans utveckla stadens attraktivitet och ha en mötesplats för upplevelser.
- ***Vi deltar i DigSam,*** en digital samhällsbyggnadsprocess. Projektet är ett resultat av regeringens samverkansprogram "Smarta Städer" och fokuserar på att skapa ett obrutet informationsflöde i byggprocessens tidiga planeringsskeden med hjälp av digitaliseringens tekniska möjligheter.
- ***Vi har även deltagit i SBE-projekt,*** Smart Built Environment som är ett strategiskt innovationsprogram för hur samhällsbyggnadssektorn kan bidra till Sveriges resa mot att bli ett globalt föregångsland som realiserar de nya möjligheter som digitaliseringen för med sig.
- ***Främjagruppen är samverkan*** mellan utbildningsförvaltningen, socialförvaltningen, kultur- och fritidsförvaltningen och polisen. Detta är en grupp som träffas kontinuerligt med syfte att förebygga och arbeta

främjande för att utveckla en trygg miljö för ungdomar. Frågor som gruppen arbetat med är exempelvis åtgärder för att minska otrygga miljöer och skolavslutningar.

- ***Digital Twin Cities är ett tvärvetenskapligt projekt*** för skapande av ett kompetenscenter som syftar till att revolutionera användningen av arkitektoniska och digitala tvillingar för att underlätta nästa generations digitala planering, design, konstruktion, ledning samt stödja omvandlingen av den byggda miljön i levande och inkluderande städer. Andra deltagare är bland annat Chalmers Tekniska universitet, Sofia University of Virginia, Ramboll, Peab, Sweco, Göteborgs stad, SKR och ÅF.
- ***Vi deltar i samverkansinitiativet Urban Arena***. Initiativet syftar till att koppla samman forskning och praktik för att hitta lösningar och identifiera hinder för hållbar stadsutveckling. Tillsammans med Lunds tekniska högskola och projektet samverkanspartners, och i dialog med det omgivande samhällets aktörer, utvecklas innovativa och vetenskapligt väl underbyggda svar på aktuella utmaningar inom hållbart stadsbyggande.
- ***Vi deltar i Lantmäteriets projekt "Smartare samhällsbyggnadsprocess"*** som är en del av deras etablering av en nationell digital infrastruktur. Projektet syftar till att med digitaliseringens möjligheter skapa en enklare, öppnare och mer effektiv planerings- och byggprocess till nytta för medborgare, företag och andra aktörer.
- ***Vi deltar i SKR:s Vinnovaprojekt för "Digitaliseringsindex för Sveriges kommuner och regioner".*** Behovet av att kunna mäta och förstå hur långt digitaliseringen har kommit i olika delar av landet är flerdimensionellt. Dels kommer det från kommunerna och regionerna själva – för att bättre förstå var man behöver stärka upp insatserna – och dels från relevanta myndigheter och regering, för att förstå hur långt vi kommit och var det behövs ökade insatser från centralt håll. Digitaliseringsindexet är tänkt att koppla digitaliseringen till en geografisk plats i landet för att politiskt kunna identifiera utmaningar, styra insatser och utvärdera resultat, där fokus är på kommuner och regioner.
- ***Höganäs smart city,*** i detta projekt kopplar Höganäs kommun samman de system vi har samt kompletterar med nya för att skapa en så komplett bild över staden som möjligt. Data som samlas in via sensorer skickas via WIFI, 3G eller LoRa till en gemensam plattform där aktuell data skickas till kommuninvånare, förvaltningsadministration, entreprenörer och övriga förvaltningar och kommunala bolag. Projektet utförs tillsammans med Höganäs Energi och stöd har sökts från Vinnova.
- ***Purple Flag.*** Under 2020 har kommunen certifierats som Purple Flag-stad av Svenska Stadskärnor. Målet är att vi får ett Höganäs som är en säker, trygg, attraktiv, jämställd och hållbar plats med ett variationsrikt utbud för alla. Representanter från fastighetsägare, restauranger, butiker, bostadsrättsföreningar, hotell, polis, räddningstjänsten, Securitas, politiker, nattvandrare och kyrkan deltog tillsammans med representanter från kommunen.

- Förra hösten genomfördes ***Work Walk Week*** för första gången. I Höganäs besökte alla årskurs nio tre olika företag från olika branscher, besöksnäringen, industrin och vården. Detta för att öka ungdomarnas kunskap om arbetsmarknaden, men också som en chans för företagen att visa upp sig för framtidens arbetskraft.
- ***Rekryteringsmässa för att främja kompetensförsörjning.*** Sedan fem år tillbaka genomför kommunen Kullabygdens rekryteringsmässa ihop med Företagarna, men tidigare även ihop med Arbetsförmedlingen. Mässan är en mötesplats där företag med rekryteringsbehov kan nätverka och hitta nya medarbetare till sina företag och där arbetssökande kan hitta nya jobb. 2021 kommer mässan att genomföras digitalt i samverkan med Båstad och Ängelholms kommuner.
- ***Samarbete skola-näringsliv via UF.*** Under 2020 har Höganäs kommun växlat upp sitt samarbete med UF (Ung Företagsamhet) ytterligare och tagit fram en kommunplan tillsammans med utbildningsförvaltningen för hur våra grundskolor och gymnasieskola ska jobba med Ung Företagsamhet under läsåret 20/21. Att få in entreprenörskap så tidigt som möjligt i skolan tycker vi är viktigt.
- ***Nyföretagarcentrum erbjuder kostnadsfri rådgivning*** till den som har planer på att starta en ny verksamhet. Du kan även göra en affärsplan online via deras hemsida eller besöka ett inspirationsmöte.
- ***Connect hjälper tillväxtbolag*** i olika skeden att vässa sina affärer och komma i kontakt med investerare. De hjälper till att nå tillväxt snabbare. De erbjuder entreprenörer en strategisk genomlysning av affären och strukturerad återkoppling från ett relevant, objektivt och professionellt nätverk från näringslivet. Detta säkerställer och förkortar vägen till verkliga och varaktiga resultat.
- I samarbete med Taylors Dream Big kan vi erbjuda ungdomar på gymnasiet att starta ett eget företag under sommaren genom ***Ung Drive***. Under ledning av unga erfarna coacher från näringslivet får man som deltagare hjälp att driva och tjäna pengar på ett eget företag under sommarlovet.
- ***Miljöbron*** initierar, förmedlar och coachar i samarbetsprojekt mellan näringsliv och studenter - alltid med hållbarhet i fokus. Har ditt företag en utmaning ni behöver hjälp att lösa? Varför inte låta drivna studenter titta på en lösning?
- ***Sveriges kvinnojourer*** genom organisationen Unizon och föreningen Män som tagit initiativet till det som kallas ”En vecka utan våld!” Under hela vecka 48 belyser Höganäs våld i nära relationer i synnerhet nu i coronatider då våldsutsatta kvinnor är extra utsatta under pandemin. Initiativet stöttas av Jämställdhetsmyndigheten, länsstyrelserna och SKR.

23) HAR KOMMUNEN EN ÖVERGRIPANDE STRATEGI (EN HELHETSSYN) FÖR ATT HA BRUKARENS FOKUS?

Vår verksamhet är till för våra medborgare *och våra företag. Vi anser att vi inte har EN övergripande strategi med brukarfokus utan vi har ÅTTA strategier med brukarfokus. Allt vi gör är med syfte att Höganäs ska vara väl värt att investera i för våra medborgare, våra besökare och våra företag. Vi har goda resultat i våra olika verksamheter. Detta är resultat som vi inte hade kunnat nå om vi inte hade haft ett genuint fokus på dem vi är till för.*

DET HANDLAR OM ATT ALDRIG TAPPA BORT MEDBORGARFOKUS

Flera utbildningar har genomförts, med medborgaren i fokus, bland annat ***"Förenkla helt enkelt"*** **och** ***"Det goda värdskapet".*** Vi pratar ständigt om ***"den empatiske byråkraten"*** och vikten av att vi agerar med två tredjedelar empati och en tredjedel byråkrati samt att vi har ett lösningsorienterat arbetssätt. Dessa är begrepp som ofta förekommer vid introduktion av nyanställda och chefer. Vi har ledarkriterier och en ledarskapsdiamant som betonar vikten av att leva det goda värdskapet, vara serviceinriktad samt förstå medarbetarnas, medborgarnas och brukarens behov.

Fördelen med vår kommunstorlek är att det är enklare att få kontakt mellan våra medborgare, tjänstepersoner och förtroendevalda. Kommunikationen blir personlig och enkel. Kommunens ledord, kommunikation och koncerntanke handlar ytterst om extern och intern kommunikation för kommuninvånarnas bästa. Koncerntanken är att arbeta över förvaltningsgränser med fokus på det bästa för medborgarna. I ”medborgarperspektiv/ brukarfokus” är vårt näringsliv och föreningsliv också inkluderat. Det finns också styrdokument som betonar vikten av brukarfokus, bemötande och tillgänglighet. Som till exempel **personalpolicyn** och **kommunikationspolicyn.**

ATT FINNAS TILL FÖR ALLA

Till företag som ska starta eller utveckla en verksamhet som berör flera olika kommunala myndigheter eller kräver flera tillstånd, exempelvis bygglov och serveringstillstånd erbjuder vi **företagslots.** Det är en kostnadsfri tjänst med syftet att göra det enklare att starta och driva företag i Höganäs. Utgångspunkten är att kommunen finns till för alla och gör ingen skillnad på person, företag eller förening.

VI ARBETAR ÄVEN MED FRÅGAN SÅ HÄR

- ***Höganäs har infört flera e-tjänster*** och har genom bland annat ”Mina sidor” förenklat för medborgarna att läsa sin journal, göra ändringar och bokningar men också för att kommunicera med handläggare.
- ***Myndighetsutövningen som räddningstjänsten utövar*** med tillsyn, råd och anvisningar ska ses som stöd och hjälp till företag och verksamheter att efterleva lagar och regler.
- ***Inom utbildningsförvaltningen har vi som ledord "Hela barnet, hela vägen"*** som syftar till att ständigt ha barnet/eleven i fokus. Allt vi gör inom våra utbildningsverksamheter ska främja barnets och elevens utveckling. Just

nu pågår ett stort projekt som handlar om **framtidens gymnasieskola**, som en mötesplats där inte bara gymnasister och lärare utan också övriga Höganäsbor och Höganäs näringsliv kan dra nytta av resurser, lokaler och människor. Den ska placeras så att den aktivt bidrar till ett livskraftigt centrum i Höganäs.

- ***Socialnämndens och Höganäs Omsorg ABs*** mål är ”Så trygga och självständiga medborgare som möjligt genom så trygga och självständiga medarbetare som möjligt”. *Några exempel där brukaren är i fokus:* Kompletterar med tecken och bild i genomförandeplanen utifrån brukarens förutsättningar, brukaren får skriva under genomförandeplanen, DMO-slingor, teammöten med brukaren i fokus, delaktighet i utredningen, husmöten, välja på två maträtter på vårdboenden.
- ***Det finns en plan för våld i nära relationer*** som stöd för arbetet med klienter och andra aktörer samt ett beslut från socialnämnden om samverkan mellan socialtjänst och utbildningsförvaltningen kring barn och ungdomar.
- ***LSS och delar av äldreomsorgen arbetar med IBIC*** – individens behov i centrum. IBIC är en metod och ett verktyg som utgår från individens behov och inte från insatser.
- ***Alla verksamheter arbetar med att analysera*** sina klagomål, synpunkter och brister, för att hitta systemfel och åtgärda dem för att öka kvaliteten.
- ***Inom kultur- och fritidsförvaltningens verksamheter*** arbetar vi aktivt med medborgardialog och möjligheter till inflytande. Barnkonventionen och Funktionsrättskonventionen är viktiga utgångpunkter i arbetet och genom dialogforum såsom ungdomsråd och funktionshinderråd fångar vi upp och tillvaratar brukarens synpunkter och perspektiv. Andra dialogtillfällen är trygghetsvandringar med barn och unga, tillgänglighetsvandringar med personer med funktionsnedsättningar och möjligheten att påverka utbudet av fritidsaktiviteter.
- ***Höganäs har ett dokumenterat bra företagsklimat*** och arbetar strategiskt och målmedvetet med frågan. För att fortsätta utvecklas arbetar vi med kontinuerlig utbildning internt och under hösten 2020 hade kommunens samhällsbyggnadsförvaltning en utbildning i näringslivskunskap inplanerad. Syftet med utbildningen var att få en ännu bättre förståelse för det lokala näringslivet i Höganäs för att på så sätt få en god grund för att ytterligare utveckla arbetet med ett gott företagsklimat. Som en förberedelse inför denna utbildning kontaktades 15 företagare som har haft myndighetsärenden hos kommunen under 2020 av utbildningsföretaget Great. Med hjälp av djupintervjuer innan utbildningstillfället var målet att få nyttig information om vad våra företagare upplever som utmaningar och styrkor i det arbete vi i kommunen gör samt en djupare förståelse för hur våra företagare upplever företagsklimatet i kommunen. Informationen vi fick bidrar till att den utbildning samhällbyggnadsförvaltningen genomför blir ännu lite bättre.

- *Medborgare i Höganäs som har insatser i form av hemtjänst är mycket nöjda med personalens bemötande, känner förtroende för personalen och känner sig trygga i sitt hem med stöd av hemtjänst. 98 % uppger att de får bra bemötande från personalen(Riket 97 %, Skåne 95 %)*

- *95 % av brukarna på våra särskilda boenden uppger att de är mycket nöjda med personalens bemötande, känner förtroende för personalen samt att de känner sig trygga i sitt boende.(Riket 94 %, Skåne 93 %)*

- *Med endast 7 dagars väntetid i genomsnitt från ansökan vid nybesök till beslut inom försörjningsstöd ligger Höganäs bland de bästa i Sverige enligt KKiK*

- *4 år i rad har Höganäs placerats sig bland de bästa kommunerna för elever i åk 9 som är behöriga till ett yrkesprogram (kommunala skolor).*

24) HUR ARBETAR KOMMUNEN FÖR ATT GÖRA DET MÖJLIGT FÖR BRUKAREN ATT PÅVERKA TJÄNSTERNAS UTFORMNING?

Brukarinflytande handlar om medborgarnas möjlighet att som användare av den kommunala verksamheten påverka tjänsternas utformning och kvalitet. Det här inflytandet kan utövas på individnivå, verksamhetsnivå och systemnivå i exempelvis brukarråd, fokusgrupper och dialoger. Kommunen har flera aktiviteter och forum för att brukaren ska kunna påverka tjänsternas utformning, till exempel:

- Medborgardialoger
- Brukarenkäter i alla verksamheter.
- Brukarråd, elevråd, pensionärsråd, funktionshinderråd med mera
- Byaföreningar och byavandringar
- Samråd i detaljplanearbete
- Höganäs Direkt och Dedu, synpunkts- och klagomålshantering
- Utsedda oegentlighetspersoner/förvaltningen
- Sociala medier - Facebook
- Näringslivsluncher, näringslivsfrukostar, näringslivsråd.
- Deltagit i framtagande av vård- och omsorgsplanen
- Medborgarundersökningen
- Frågar i e-tjänst – hur nöjd är du med detta?
- Nationella jämförelser inom socialtjänsten
- Föreningsdialoger
- Kommunens Servicecenter
- Medborgarförslag

VÄRDEFULLT MED DIALOG

Det är mycket värdefullt för oss att ta del av vad invånarna tycker om vår service och våra tjänster. Därför erbjuder vi tjänsten ”Höganäs Direkt” där det är möjligt att berätta för oss om synpunkter, klagomål, beröm och förslag. Vi tar emot och följer upp alla synpunkter som kommer in, även de som är anonyma. Återkommande byavandringar genomförs med byaföreningarna. Kommunens olika stadsmiljöprojekt sker i dialog med invånarna exempelvis aktivitetsstråket, oftast genom trygghetsvandringar eller workshops. Inom utbildningsområdet genomförs elevråd och föräldraråd i syfte att främja medborgarnas påverkan och inflytande. Varje förskola/skolas rektor ansvarar för de lokala frågorna som tas upp på samråden. Socialförvaltning och Höganäs Omsorg AB arbetar med brukarundersökningar, DMO (Delaktighetsmodellen), boenderåd inom särskilt boende, anhörigträffar och individuella möten.

Vi har ett ungdomsråd för alla mellan 12-20 år som vår ungdomssamordnare håller i. Där får ungdomarna vara med och tycka till om olika saker och diskutera frågor som rör unga, komma med idéer eller förslag på hur Höganäs kan utvecklas.

DIALOG OM HAMNEN

Medborgardialog görs inför större mer genomgripande samhällsviktiga frågor eller projekt. Ett exempel är medborgardialogen i samband med utvecklingen av Höganäs hamn. I syfte att få ett brett underlag genomfördes en analys av hur vi skulle nå olika målgrupper. Vi besökte bland annat bostadsområden som har medborgare som i vanliga fall inte är delaktiga i medborgardialoger.

Vi genomförde två öppna medborgarmöten och dessutom gjordes det besök på öppna förskolan. Dessutom engagerades elever i årskurs 7 som fick bygga modeller av hur de tyckte att hamnen skulle se ut i framtiden. Alla medborgare hade möjlighet att via kommunens hemsida lämna synpunkter och välja vilket utvecklingsförslag de tyckte var bäst. I projektet för utveckling av Höganäs hamnområde pågår planeringen och detta med utgångspunkt i att skapa ett långsiktigt hållbart Höganäs med social hållbarhet.

För att skapa ett engagemang och intresse hos medborgarna för utvecklingen har ett omfattande dialogarbete genomförts. Medborgarna ges inflytande tidigt i processen, redan innan planprocessen har påbörjats, detta ska skapa en känsla av inflytande och medbeslutande.

VISIONSDAGAR

Sedan 2007 har Höganäs kommun vid fem tillfällen arrangerat visionsutställningar med jämna mellanrum. Det har till stor del handlat om Höganäs förvandling och hur Höganäs utifrån ett stadsbyggnadsmässigt perspektiv kan komma att se ut i framtiden.

Vi arbetar nu med att växla upp evenemanget genom att ha teman så som fritid, besöksnäring, bo och leva samt skola och utbildning då dessa teman är viktiga framgångsfaktorer för att ta Höganäs ännu längre. Syftet med dagarna är att skapa ett engagemang och en stolthet hos invånare, företagare, föreningar, potentiella inflyttare och besökare vad gäller Höganäs nu och i framtiden. Dagarna har utvecklats från att vara på biblioteket till att omfatta arrangemang runt om i Höganäs och Kullabygden och från att ha en utställningskaraktär till att skapa engagemang hos medborgare och företagare genom olika workshops och aktiviteter inom olika teman.

Tanken var att genomföra visionsdagarna under hösten 2020 men arbetet har på grund av pandemin fått flyttats fram

25) HAR KOMMUNEN EN ÖVERGRIPANDE STRATEGI (EN HELHETSSYN) FÖR KVALITETSUTVECKLING?

Vi arbetar efter devisen ***"från kol till diamant" –*** *vi är bra men vi vill bli ännu bättre. Det innebär att vi ständigt arbetar med att förädla och utveckla våra verksamheter. Vi har också i ledarskapsdiamanten fokus på resultat och utveckling som en grundsten och vi använder oss av begrepp som "växla upp". Med det menar vi att vi vill växla upp verksamheterna till gagn för våra medborgare, företag och medarbetare. Detta tillsammans med våra strategier, ledarskapskriterier, lönekriterier och ledord bildar en helhet som stödjer arbetet med ständiga förbättringar. Arbetet med att förenkla helt enkelt, det goda värdskapet, den empatiske byråkraten, medarbetar- och brukarundersökningar samt belöning av goda prestationer är också viktiga inslag i att hela tiden bli bättre och bättre.*

EN DECENTRALISERAD ORGANISATION

Genom en decentraliserad organisation skapas möjligheter för verksamheterna att prova nya lösningar utifrån den egna verksamhetens förutsättningar. Detta kan beskrivas som en kultur där det är okej att testa nya lösningar, att våga göra fel ibland och genom detta skapa ett lärande. Medarbetarna är delaktiga i utvärdering av verksamheten och sätta upp nya mål för verksamheten, vilket gör att verksamheten kan prova olika lösningar utifrån den egna verksamhetens förutsättningar. Det övergripande strategiska kvalitetsarbetet beskrivs i respektive förvaltnings systematiska kvalitetsledningssystem. Medarbetarna är delaktiga i att utvärdera året som har gått och att sätta nya mål för verksamheterna.

UTVECKLAT KVALITETSDEFINITIONER

Under det senaste året har utbildningsförvaltningen utvecklat kvalitetsdefinitioner med indikatorer på vad som är god kvalitet. Exempel på indikatorer, som följs upp minst en gång per läsår, är elevers delaktighet, undervisningens upplägg som inkluderar konstruktiv länkning och digitalisering. Utbildningsförvaltningens ledord "**Hela barnet hela vägen"** och ledardiamanten är sammanlänkade i arbetet. Fyra gånger per år följs alla elevers mål upp. Rektor ansvarar för att åtgärder sätts in utifrån analysen. Resultaten redovisas för utbildningsnämnden två gånger per år.

HÖGA AMBITIONER I VÅR SAMHÄLLSBYGGNADSPROCESS

Höganäs kommun har höga ambitioner att utveckla en så effektiv samhällsbyggnadsprocess som möjligt. När flera olika kompetenser arbetar tillsammans med komplexa stadsbyggnadsprojekt samtidigt, då behövs också rätt slags verktyg som kan ge överblick för prioritering och samordning, en strukturerad process för genomförandet och information i realtid. Det ska dessutom vara enkelt att använda för alla. Därför har ett webbaserat projektstyrningsverktyg implementerats i verksamheten. Det ger projektledarna statusrapporter med exempelvis tid, kostnad, kvalitet, resurser och risker samt sammanfattande lägeskommentar. Dessutom finns prioriterade ärenden som kräver ledningens uppmärksamhet samlade. Detta kan vara risker, problem, ändringar eller beroenden till andra projekt. På kort tid får ledningen kontroll på läget och underlag för att fatta rätt beslut, och underlätta för uppföljning i syfte att utveckla kvaliteten på de olika delarna inom samhällsbyggnadsprocessen.

KVALITETSBRISTER OCH AVTALSUPPFÖLJNING

Socialförvaltning och Höganäs Omsorg AB har en övergripande plan och strategi för uppföljning av kvalitetsbrister och avtalsuppföljning. Verksamheter som drivs på uppdrag av socialnämnden kommer från och med 2021 att skicka in tertialvisa kvalitetsrapporter. Vid signaler på att det finns brister i verksamhet genomförs besök av förvaltningen i verksamheten.

Respektive utförare ansvarar för att utveckla verksamheten. En utvecklingsplan görs utifrån resultatet av brukarundersökningen samt man arbetar med genomlysning av verksamheterna och vidareutbildning av personalen. Avvikelser och synpunkter följs upp regelbundet.

OLIKA NÄTVERK ÄR ETT LED I ATT UTVECKLA VERKSAMHETEN

Ett led i att utveckla verksamheten är att jämföra sig och samverka med andra. Inom Familjen Helsingborg har kommunen tillgång till flera olika nätverk. Kommunförbundet Skåne, Högskolor och universitet är en andra viktiga arenor.

DEN INTERNA KULTUREN ÄR VIKTIG

Kommunen arbetar också systematiskt med att på olika sätt sprida goda exempel mellan verksamheterna. ”Årets uppväxlare” och ”årets medarbetare” är ett annat exempel på utmärkelser som tidigare nämnts. Vi lägger upp information på kommunens arbetsnät och sprider goda exempel genom filmer och kulturstärkande reportage för att bygga en intern stolthet. Vid den månatliga fikainformationen lyfts också goda exempel och dessa filmas läggs för arbetsnätet för medarbetare som inte har möjlighet att delta.

KVALITETSLEDNINGSSYSTEMET STRATSYS

Vårt arbete med mål- och resultatstyrning innehåller systematik kring hur uppföljning av resultat kan användas för kvalitetsutveckling av verksamheten. Uppföljning av kommunens kvalitetsmål görs i kvalitetsledningssystemet Stratsys. Stratsys används som verktyg för kvalitetsutveckling och uppföljning tillsammans med kvalitetsrevisioner. Nyckeltal, omvärldsbevakning och uppdragsbeskrivningar används för både kvalitets- och verksamhetsutveckling.

VÄLUTVECKLAD UPPFÖLJNING

Verksamheterna använder flera olika metoder och stöd för att utveckla verksamheten. Exempel på metoder är bland annat brukarundersökningar, medborgardialoger, SWOT-analyser, workshops kring ständiga förbättringar, medarbetardialog med mera. Kommunen har också utbildat nyckelpersoner i Kolada för att stimulera till uppföljning och analys samt att jämföra verksamheternas resultat, ekonomiskt och kvalitativt, med andra.

VIKTEN AV ATT INTE ARBETA I STUPRÖR

Vårt förbättringsarbete underlättas av en god arbetsstämning inom politiken men också mellan förtroendevalda och tjänstepersoner samt tjänstepersoner emellan. Vårt ledord ”koncerntänk” signalerar vikten av att inte arbeta i stuprör utan hela tiden se till helhetens bästa. Våra ledord är starkt förankrade i politiken och i ledarforum (består av kommunens 120 chefer). Cheferna har varit med och definierat innehållet i dessa ledord och vad dessa innebär i vardagen.

BEHÅLLA OCH REKRYTERA RÄTT RESURSER

En viktig del i det strategiska kvalitetsarbetet är att kunna behålla och rekrytera rätt resurser till förvaltningar och bolag för att öka kvalitets- och serviceutvecklingen. Medarbetarna deltar aktivt i nationella projekt vilket bidrar till kvalitets- och kompetensutveckling även inom andra områden som inte är medarbetarnas kärnområde.

FÖRBÄTTRINGAR SOM GENOMFÖRTS DE SENASTE ÅREN ÄR

- Medborgarportalen
- Innovationsfonden
- Förenkla helt enkelt
- Förbättrat tillgänglighet och service via införandet av servicecenter
- Digitalisering och e-tjänster
- Miljöprogrammet
- Bolagisering av socialomsorgen
- Plan för ökad tillgänglighet
- Plan för ökad mångfald

I Lärarförbundets ranking "Bästa skolkommun 2020" placerar sig Höganäs kommun i topp i Skåne och på plats 11 i Sverige.

26) HAR KOMMUNEN EN STRATEGI/STRATEGIER FÖR ETT HÅLLBART ARBETSLIV?

Vi vill vara och uppfattas *som en av de bästa arbetsplatserna i landet. Vår strategi "Arbetsgivare i framkant" är tydlig -* ***Vi ska vara en cool, modern och innovativ arbetsgivare. Vi ska ha ett ledarskap och ett medarbetarskap som är tydligt, engagerat och professionellt. Vi ska skapa utvecklingsmöjligheter och ta tillvara medarbetarnas kompetenser.*** *Strategin följs upp i samtliga nämnder och bolag samt den redovisas och återkopplas till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige i delår och helår.*

SÅ HÄR ARBETAR VI STÄNDIGT MED FRÅGAN

- Frågan om ***ett hållbart arbetsliv*** täcks dels av planen för aktiva åtgärder för jämställdhet och mångfald och dels av kommunens kompetensförsörjningsplan. Båda planer tar upp viktiga delar för en attraktiv arbetsgivare och ett hållbart arbetsliv exempelvis; föräldraskap, kompetensutveckling, sysselsättningsgrad, digitalisering med mera.
- Aktiviteterna i kommunens "**Plan för aktiva åtgärder för jämställdhet och mångfald**" är synkade med övriga uppföljningsprocesser inom arbetsmiljöområdet, till exempel i underlaget för medarbetarsamtalet, den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och medarbetarundersökningen. På så sätt får vi regelbundet återkoppling på hur nära eller långt ifrån målen i "Aktiva åtgärder" vi är och kan utvärdera planen därefter. Samtliga förvaltningar arbetar på detta sätt, likaså Höganäs Omsorg AB.
- ***Varje månad träffar vår HR-chef*** kommunstyrelsen och berättar om medarbetarläget, vad som hänt och vad som är på gång. Kommunstyrelsens representanter får också en skriftlig version, **KS-rapporten**, där de kan läsa om diverse personalfrågor, till exempel sjukfrånvarostatistik.
- ***På kommunens arbetsnät byggdes*** det under våren 2020 upp en covid19-sida med information riktad både till medarbetare och chefer, lokala riktlinjer och beslut från kommunens krisledningsgrupp och länkar till bland annat Folkhälsomyndigheten, 1177 Sjukvårdsupplysningen och Krisinformation.se. Generell information, regional- och lokal information samt verksamhetsspecifik. Detta ovan kompletterades med kontaktuppgifter till MAS, medicinsk ansvarig sjuksköterska, elevhälsochef samt beredskaps- och säkerhetssamordnaren. IT-avdelningen har byggt upp en sida med tips och råd till de som arbetar på distans, det finns även länk och kontaktuppgifter till företagshälsovården samt länkar till utbildningen "Så hanterar du oro och kris på arbetsplatsen" från företagshälsovården.

Höganäs senaste hållbara medarbetarengagemang från 2020 var en förbättring från 82 till 85, ett resultat vi är mycket stolta över.

---

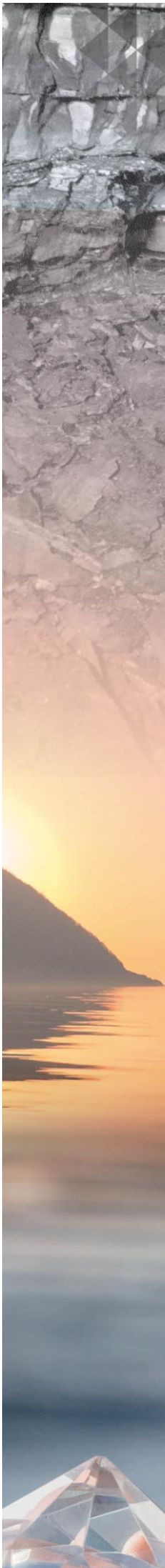
27) HUR ARBETAR KOMMUNEN MED KOMPETENSFÖRSÖRJNING FÖR ATT MÖTA FRAMTIDA, FÖRÄNDRADE BEHOV?

Via kommunens gemensamma och övergripande kompetensförsörjningsplan vars struktur bygger på SKR:s nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen och trygga framtiden för välfärden. *Utifrån denna plan har varje förvaltnings/ bolags ledningsgrupp fått utarbeta handlingsplaner för sina verksamheter med utmaningar och åtgärder under respektive strategi. HR samordnar och stöttar förvaltningarna i arbetet med innehållet i handlingsplanerna.*

SÅ HÄR ARBETEAR VI MED FRÅGAN

- ***Hösten 2019 gjordes ett omfattande*** arbete på kommunens hemsida för att lyfta arbetssökandes upplevelse och uppfattning om Höganäs som arbetsgivare. Åtta medarbetare inom våra stora (eller strategiska) yrkesgrupper lyftes fram och bilder och intervjuer med dem finns på sidan ”Möt våra medarbetare” på www.hoganas.se De har även på olika sätt ingått i den digitala marknadsföringen av Höganäs som arbetsgivare.
- ***Kommunen deltog 2019*** i **Framtidsmässan i Lund,** som samlade många studenter och arbetssökande. Nitton arbetsgivare deltog och mässan resulterade konkret i 67 intresseanmälningar som sedan togs om hand av HR-avdelningen och fördelades i organisationen.
- ***Traineeprogrammet i Familjen Helsingborg*** är i mångt och mycket ett kompetensförsörjningsprogram. Mycket marknadsföring görs både digitalt och direkt på högskolor och universitet, där tanken är att många fler studenter än de tiotalet traineer som blir antagna får förhoppningsvis upp ögonen för en kommunal karriär.
- ***Framtidens chefer är ett internrekryteringsprogram*** för ledartalanger och potentiella chefer. Syftet med programmet är att säkra ledarförsörjningen och att erbjuda karriärvägar för medarbetare inom Familjen Helsingborg. Som komplement till Framtidens chefer finns även Ledarorientering, ett fyradagarsprogram för medarbetare som är nyfikna på att utveckla ett ledarskap. Även detta arrangeras tillsammans i Familjen Helsingborg.
- Vi erbjuder karriärvägar – flera utav våra chefer är internrekryteringar.
- ***Alla förvaltningar samarbetar med*** kommunens utvecklingscentrum kring individer som står långt från arbetsmarknaden till exempel extratjänster och validering av vård- och omsorgspersonal. Arbetet har bland annat resulterat i arbeten inom vård och omsorg eller studier till undersköterska.
- ***I vård- och omsorgsplan 2020-2023*** är ett av de prioriterade områdena den framtida kompetensförsörjningen. Här ligger fokus på att ta fram karriärvägar, kompetenssteg samt att vi arbetar med att vara en attraktiv arbetsgivare och därmed kan behålla medarbetare och locka till oss nya. Under framtagandet av planen svarade alla medarbetare på vad som gör dem till trygga och självständiga medarbetare. Resultatet användes sedan som underlag i planen.

- ***Vi har också samarbete med yrkeshögskolan*** när det gäller bygglovshandläggare i Helsingborg, där vi både föreläser och tar emot praktikanter.
- ***Det finns en*** **plan för studie och yrkesvägledning** som innefattar bland annat besök av mellanstadiet elever på brandstationen samt reningsverket samt besök i stadshuset för åk 8 med föreläsningar av kommunledningskontoret.
- ***Vi har också organiserat speed date*** mellan våra elever och olika yrken från kommunen där elever kunnat ställa frågor.
- ***Höganäs kommun vill för sitt fortsatta varumärkesarbete*** bättre förstå hur kommunens profil uppfattas hos sina medarbetare. Kommunen har därför beslutat att genomföra en intern studie. Studien ska utgå från och stötta det fortsatta arbetet med Höganäs kommuns vision och strategin arbetsgivare i framkant där Höganäs kommun ska uppfattas som en av de bästa arbetsplatserna i Sverige.



28) HUR BEDRIVER KOMMUNEN SITT ARBETSMILJÖARBETE?

Kommunen har ett ***årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet*** *(SAM). Det ger cheferna en tydlighet kring vad, och när, de ska arbeta med till exempel riskbedömningar, följa upp eller ge information om* ***arbetsmiljöpolicy, hot och våld, kränkande särbehandling*** *med mera.*

Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp varje år i samverkansgrupperna vilka då också gör en handlingsplan. I samverkansgrupperna sitter verksamhetschefer och fackliga företrädare, i vissa fall även HR-avdelningen. På så sätt utvecklas det systematiska arbetsmiljöarbetet på lokal, förvaltnings- och kommungemensam nivå. Tydlig information om arbetsmiljöfrågor och systematiskt arbetsmiljöarbete finns tillgängligt på arbetsnätet, både för chefer och för medarbetare. HR-stöd finns i organisationens alla delar och i introduktionsplaner finns SAM med. Systemstöd (Stratsys) för riskbedömningar och skyddsronder finns både som stöd i vad som ska gås igenom och för dokumentation.

Olika studier visar att den enskilda viktigaste faktorn för en bra arbetsmiljö är ett bra och tydligt ledarskap. Vi har därför under 2019 och 2020 genomfört ett ledarskapsprogram som omfattar samtliga våra chefer med syfte att stärka dem i sitt ledarskap.

VI GER VÅR PERSONAL DET LILLA EXTRA

Vi erbjuder också en rad andra förmåner för personalen:

- ***Elcyklar och miljöbilar*** erbjuds som förmån men också som tjänstefordon.
- ***Föreläsningar*** exempelvis kring hälsa, så som viktväktarprogram.
- ***Gratis träning -*** vi erbjuder 8 pass i veckan och ofta är det medarbetare som är utbildade instruktörer som håller i träningspassen.
- ***Kommunen har också en egen kör*** som övar tillsammans på tisdagslunchen.
- ***Genom ”diamantkortet”*** har medarbetaren möjlighet att vinna fina priser. En fysisk aktivitet där du höjer pulsen under minst 30 minuter ger dig en ”diamant”, 12 diamanter under en och samma månad ger dig chansen att vinna.
- ***Cykellotten är en uppmuntran till alla*** som redan cyklar eller som funderar på att börja, antingen till och från jobbet eller på sin fritid. Genom att registrera antal km i en e-tjänsten skaffar man sig en lott per 10 cyklade mil. Medarbetaren kan registrera in flera lotter.
- ***Ergonomirådgivning***.
- ***Fikainformation för att främja den interna kulturen.*** (erbjuds digitalt i coronatid). Första måndagsmorgonen i varje månad berättar en förvaltning/person om ”vad som är på gång”, aktualiteter eller dylikt för övriga organisationen.
- ***Alla medarbetare får friskvårdsbidrag*** som personalförmån.

- ***Kommunen har delat ut påskpresent,*** sommarpresent och en lite extra höjd julklapp i och med coronaläget i form av vår egen valuta Euronäs. Detta har vi gjort för att tacka vår personal i en tuff tid men också för att stötta vårt näringsliv.
- *"**Årets medarbetare***" är en utmärkelse som är öppen för internt nominering
- ***"Årets uppväxlare"*** är en utmärkelse till en medarbetare eller team som nomineras av våra invånare eller företagare. Vi delar ut priserna *guld, silver* och *broms*.
- ***HÖG-trycket, kommunens populära fritidsförening*** där alla är medlemmar och som arrangerar populära aktiviteter där man träffas över förvaltningsgränserna samt har ett cykellotteri en gång i månaden.
- ***Konstföreningen för Höganäs kommuns anställda***. Föreningens syfte är att sprida intresse och kunskap om olika konstnärer och konstarter samt ge möjlighet till god konst för en ringa kostnad.

29) HUR ARBETAR KOMMUNEN MED ATT UPPNÅ JÄMSTÄLLDA ARBETSPLATSER?

Vi har en plan för "Aktiva åtgärder för jämställdhet och mångfald" *vars innehåll styrs av diskrimineringslagen. Med hjälp av planen arbetar vi med att undersöka risker, analyserar orsaker, genomför åtgärder och följer upp genomförda åtgärder inom områdena: arbetsförhållanden, löner, rekrytering, kompetensutveckling, förvärvsarbete och föräldraskap samt trakasserier. Planen är kommunövergripande och visar på prioriterade områden för samtliga förvaltningar.*

Respektive förvaltning ansvarar för att arbetet med aktiva åtgärder integreras i det dagliga arbetet för att jämställdhets- och mångfaldsarbetet inte ska bli en process vid sidan av alla andra processer. Den är och ska vara en del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete. De aktiva åtgärderna i planen är därmed kopplade till befintliga SAM-rutiner som redan genomförs i samtliga verksamheter. Det kan handla om att förtydliga jämställdhetsperspektivet i exempelvis materialet för medarbetarsamtalet.

PERSONALENS MÅNGFALD SKA SPEGLA SAMHÄLLET

För att få en bild av hur den kommunala personalens mångfald speglar samhället genomför Höganäs som en av deltagarna i nyckeltalsnätverket inom Familjen Helsingborg en gemensam satsning för att få fram gemensam statistik kring svensk och utländsk bakgrund. Rent praktiskt innebär detta att kommunerna har skickat underlag till SCB – och SCB kommer inom kort leverera tillbaka fyra olika tabeller med avidentifierade men sammanställda uppgifter kring antal anställda efter kön, bakgrund/födelseland, förvaltning, anställningsform, karriärutveckling. Här kommer vi också att se vilka som är nyanställda. I leveransen ingår även en tabell per kommun över folkbokförda i respektive kommun mellan 18-65 år, uppdelad efter kön och bakgrund/födelseland. Nyckeltalsnätverket sammanställer och publicerar sedan uppgifterna i Familjen Helsingborgs webbaserade nyckeltalspresentation där utvecklingen kan följas över tid.

I "Aktiva åtgärder för jämställdhet och mångfald" står "att Höganäs kommun ska i alla sina rekryteringar sträva mot en jämnare fördelning mellan könen och en ökad representation av övriga olikheter inom kommunens olika verksamheter. För att nå detta mål ska all rekrytering utgå ifrån ett mångfaldsperspektiv och personer som arbetar med rekrytering ska ha kunskap inom detta.

UPPMÄRKSAMMAR MÅNGFALD

Den 8 mars är det internationella kvinnodagen. Enligt kommunens **flaggpolicy** fastställd av fullmäktige ska svenska flaggor då hissas på kommunens flaggstänger vid stadshuset. Den 17 maj infaller HBTQ-dagen, då ska regnbågsflaggan tillsammans med svenska flaggor hissas på kommunens flaggstänger vid stadshuset.

LÖNEKARTLÄGGNINGEN HJÄLPER TILL

Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare genomföra en lönekartläggning varje år. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Eventuella löneskillnader ska analyseras för att avgöra om dessa direkt eller indirekt har samband med kön. En handlingsplan med eventuella åtgärder för att justera löneskillnader ska finnas med som resultat av lönekartläggningen.

Den senaste lönekartläggningen genomfördes under hösten 2019. 2020 års lönekartläggning är färdig inom kort, men ännu inte helt klar eftersom flera av de centrala avtalen blev försenade i år. Sammanlagt ingick 1 945 månadsanställda i lönekartläggningen 2019. Lönekartläggningen består av fyra steg::

Steg 1 - Analys av lönebestämmelser och praxis som reglerar lönesättning i Höganäs

Steg 2 – Arbetsvärdering: av arbetsuppgifter för att få fram vilka medarbetare som utför arbeten som bedöms lika respektive vilka arbetsuppgifter som bedöms vara likvärdiga.

Steg 3 - Analys av löneskillnader: mellan kvinnor och män som utför lika arbetsuppgifter och mellan kvinnodominerade grupper och grupper som inte är kvinnodominerade som bedöms vara likvärdiga. De skillnader som hittas måste kunna motiveras av lönesättande chef.

Steg 4 - Upprättande av åtgärdsplan för jämställda löner

Mer information om lönekartläggningens resultat finns under fråga 9.

30) HUR ARBETAR KOMMUNEN FÖR ATT ÖKA MÅNGFALDEN (UTIFRÅN DE SJU DISKRIMINERINGSGRUNDERNA) BLAND MEDARBETARNA?

Samtliga förvaltningar ansvarar för att arbetet *med aktiva åtgärder integreras i det dagliga arbetet för att jämställdhets- och mångfaldsarbetet inte ska bli en process vid sidan av alla andra processer. Den ska vara en del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete. De aktiva åtgärderna i planen är därmed kopplade till befintliga rutiner som redan genomförs och följs upp i verksamheterna. Det kan handla om att förtydliga jämställdhetsperspektivet i exempelvis materialet för medarbetarsamtalet. Alla åtgärder i* ***"Aktiva åtgärder för jämställdhet och mångfald"*** *har en tidsatt uppföljning, en ansvarig för åtgärden och en beskrivning över hur åtgärden följs upp. Vissa åtgärder följs upp i medarbetarundersökningens handlingsplan, vissa i SAM-uppföljningen och vissa via den årliga löneöversynen.*

31) HAR KOMMUNEN EN STRATEGI (HELHETSSYN) FÖR HUR CHEFS- OCH LEDARSKAP SKA UTFORMAS OCH UTVECKLAS?

Vi vill och ska vara en arbetsgivare i framkant *och uppfattas som en av de bästa arbetsplatserna i Sverige. Vi ska vara en cool, modern och innovativ arbetsgivare. Vi ska ha ett ledarskap och ett medarbetarskap som är tydligt, engagerat och professionellt. Vi ska skapa utvecklingsmöjligheter och ta tillvara medarbetarnas kompetenser. Strategins önskade effekt är att Höganäs kommun ska attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens. Strategin analyseras och följs upp två gånger om året och rapporteras i del- och helår.*

HÖGANÄS ARBETAR MED FRÅGAN PÅ EN RAD OLIKA SÄTT

- I ***personalpolicyn*** finns våra ledarkriterier för att tydliggöra ledarskapets ansvar och roll. I Höganäs kommun förväntas ett ledarskap som är format utifrån uppfattningen att medarbetarna är kommunens viktigaste resurs och att ledarskapet är en relation. Uppdraget som ledare är att skapa inkluderande miljöer där varje medarbetare kan känna delaktighet och möjlighet till påverkan.
- ***Våra övergripande ledarkriterier*** är följande: Se till helheten i kommunen – koncerntänkande. Ha ständigt fokus på verksamhetens resultat – pengar, kvantitet och kvalitet. Kommunicera med medarbetarna och brukarna. Arbeta ständigt för att stödja och utveckla sina medarbetare.
- ***Ledarkriterierna ses över löpande och ingår i arbetsmaterialet för*** chefers medarbetarsamtal. Ledarskapet följs upp såväl i medarbetarsamtal som i de medarbetarundersökningar som görs en gång om året.
- ***Vi har under 2019 och 2020 genomfört ett kommungemensamt ledarprogram*** för alla våra chefer/ledare. Inom ramarna för programmet har vi delat upp cheferna i olika grupper över förvaltningsgränserna. Därigenom skapas nätverk mellan chefer på olika nivåer, nätverk som vi inte tror hade kommit till stånd annars. Vi märker att det byggs en stor gemenskap och dynamik i varje grupp och ett stort förtroende mellan de som ingår i grupperna. Arbetssättet med grupper över förvaltningsgränserna stärker våra ledord – kommunikation och koncerntanke. Under programmets gång har det varit fokus på tre moduler; leda sig själv, leda andra och leda i förändring. Däremellan har grupperna haft coachningstillfällen där de diskuterat och lärt sig coacha varandra i verksamhetsnära händelser.
- ***Inom ramarna för vårt ledarskapsprogram har vi tagit fram en "Ledarskapsdiamant"*** - Vi vill ge våra ledare en gemensam grund, en specialutbildning, att stå på och en möjlighet att växla upp ledarskapet. Den har vi visuellt framställt som en diamant och därigenom kopplat det till vår devis ”från kol till diamant”. I ledarskapsdiamanten finns fyra dimensioner på ledarskapet - det empatiska ledarskapet, det modiga ledarskapet, det resultatorienterade ledarskapet och det visionära ledarskapet. Detta ska vara den gemensamma nämnaren för våra chefer. Ibland behöver ledarskapet vara mer modigt än empatiskt, ibland måste empatin väga över. Vi har velat ge våra ledare verktygen för dessa olika situationer. För att kunna veta var du

som ledare befinner dig i diamanten har ledaren själv, ledarens medarbetare, närmsta chef och chefskollegor fyllt i en skattning av ledarskapsdiamanten. Resultatet av denna har bearbetats vid ett av tillfällena och också stämts av med respektive ledare.

- ***Ledarskapsdiamanten beskriver och bryter ner*** ledarskapets olika dimensioner och hur vi i Höganäs ser på dessa. Den och mycket annat finns på kommunens arbetsnät under fliken "För dig som chef" - ett sätt att samla all information som specifikt chefer kan behöva på ett ställe; allt från administrativa rutiner till mål, strategier och policys.
- ***I formen Ledarskapscaféer har aktuella*** och viktiga ämnen för chefer tagits upp. Det är ett eget koncept som HR-avdelningen tagit fram och satte ett schema för kommande halvårs ledarcaféer som alla chefer kunde anmäla sig till. Deltagarantalet sattes till max 12-15 deltagare för att lättare hålla dialog och för att kunna inkludera alla deltagare. Exempel på teman är medarbetarsamtal, aktiva åtgärder, rekrytering, och systematiskt arbetsmiljöarbete. Caféerna genomföre antingen som ett frukostcafé eller över lunch och erbjöd både mat i magen, nyttig information och givande diskussioner.
- ***Två gånger om året har alla chefer samlats för Ledarforum***, en dag för summering och framåtsiktande. Kommunalråd och kommunchef har haft sina programpunkter, mål och visioner diskuterats, inspirationsföreläsare har deltagit och aktuella frågor tagits upp. Ledarforumet våren 2020 fick ett lite annorlunda upplägg än vanligt. De ca 100 cheferna delades upp i två halvdagsgrupper för att kunna hålla gott coronaavstånd och halvdagen ägnades främst åt att summera det egna ledarprogrammet. Utmärkelserna Årets medarbetare och Årets uppväxlare delades också ut.

Enligt en granskning som Sydsvenska Dagbladetgjort, 14 oktober 2019, är Höganäs den kommun i Skåne som har lägst andel chefsavhopp.

---

32) HAR KOMMUNEN EN STRATEGI (HELHETSSYN) FÖR HUR MEDARBETARSKAP SKA UTFORMAS OCH UTVECKLAS?

Personalpolicyn, är den kommunövergripande personalstrategin och innehåller områdena "Arbetsmiljö och hälsa", "Förnyelse och utveckling" samt "Attraktiva anställningsvillkor". Personalpolicyn bygger på kommunens vision och strategin **"Arbetsgivare i framkant"** och tydliggör både chefers och medarbetares ansvar. Vi ska ha ett ledarskap och ett medarbetarskap som är tydligt, engagerat och professionellt. Kommunen tar bland annat på sig att skapa utvecklingsmöjligheter och ta tillvara medarbetarnas kompetenser. Varje år tas en Personalredovisning fram, där arbetet utefter personalpolicyn följs upp och omfattande statistik inom personalområdet publiceras. Personalredovisningen fastställs av kommunfullmäktige.

LEDARSKAPSDIAMANT OCH MEDARBETARDIAMANT

Våra ledord är kommunikation och koncerntanke. Koncerntanke innebär vikten av samordning – det vill säga att få den egna enheten att ”gå i takt med” resten av organisationen. För att det ska hända måste det även finnas de rätta förutsättningarna för att varje medarbetare ska kunna ta sitt ansvar. Om arbetsmiljön och ledningen inte fungerar blir det i sin tur mycket svårt för varje individ att komma till sin fulla potential och att bidra på bästa sätt efter bästa förmåga.

Inom såväl medarbetarskapet som ledarskapet spelar hållbarhet, motivation, feedback, kommunikation, samspel, konflikter, karriär och självkännedom stor roll. För att få ännu större genomslag i organisationen så är satsningen på ledarprogrammet nu av största betydelse för oss.

Att utveckla medarbetarskapet är en långsiktig och aktiv process. Vi kommer att fortsätta att arbeta med vår ledarskapsdiamant och värderingsträdet. Alla chefer har nu fått i uppdrag att börja prata ledarskapsdiamant på sina APT-möten så att medarbetarna också förstår den. På det visset skapar vi nu förutsättningar för att utveckla och genomföra en medarbetardiamant och medarbetarträd.

Våra ledarskapskriterier och ledord erbjuder medarbetarna förutsättningar för att få till stånd förtroende och öppenhet, både medarbetare emellan och mellan medarbetare och chef. En god dialog kännetecknas av att deltagarna öppet framför vad de tycker, att vi lyssnar på varandra och att det växer fram en fördjupad förståelse utifrån detta.

När vi nu är klara med vårt ledarprogram tar vi nästa steg med att ta fram en medarbetardiamant med syfte at ännu mer förtydliga vad det innebär och förväntas av våra medarbetare. Precis som i vår ledarskapsdiamant menar vi att medarbetarskapet består av samma perspektiv:

- **det empatiska medarbetarskapet** - medarbetarskapet innefattar ett ansvar för att medverka till att skapa samhörighet – samhörighet med kollegor och andra verksamheter – att visa omsorg, respekt och lojalitet samt att bidra till egen och andras arbetsglädje. Skapa inkluderande miljöer där varje medarbetare kan känna delaktighet och möjlighet till påverkan så att man tillsammans hittar lösningarna. Det empatiska medarbetarskapet handlar om att få alla att förstå sitt ansvar i att bidra till egen och andras goda arbetsmiljö med sitt sätt att agera och kommunicera.
- **det modiga medarbetarskapet** - Medarbetarskapet innebär att ta ansvar för sin del i de förutsättningar som skapas av chef och ledare. Ansvarstagande och initiativförmåga stimuleras genom ömsesidiga åtaganden.
- **det visionära medarbetarskapet** - Medarbetarskapet innebär att få delta och engagera sig i visionsarbetet för den egna arbetsplatsen och organisationen, det stärker engagemang och känslan av mening. För att leda och vara medarbetare krävs inte bara tydliga mål. De som ska sträva mot målen måste också dela uppfattningen att de är värda att kämpa för.
- **det resultatorienterade medarbetarskapet** - En resultatinriktad medarbetare har valt att sätta sig i förarsätet och ta ansvar. Det betyder att personen tar ansvar för att utföra sitt arbete enligt sitt uppdrag och avtal. Personen tar också ansvar för att de relationer som finns runt omkring uppdraget fungerar: - Relationen till sig själv, Relationen till sina kollegor, Relationen till sina ”kunder”, Relationen till sin chef.

Vi i Höganäs tror också på att belöna goda resultat och lyfta medarbetare som är goda föredömen. Därför har vi två utmärkelser, ***"årets medarbetare" och "årets uppväxlare"***, där den förstnämnda nomineras internt och den sistnämnda nomineras av kommuninvånarna eller våra företag. Vinnarna får sina pris i anslutning till höstens ledarforum och presenteras därefter på kommunens sociala medier, hemsida och intranät.

Priset *"**årets uppväxlare**"* delas ut till en medarbetare eller en grupp inom organisationen som gjort ett arbete utöver det vanliga och skapat ett ökat värde för invånare, besökare eller företagare. Det kan handla om att personen som nominerar har träffat på medarbetare inom kommunen som har vågat göra något extra i form av service, bemötande eller förbättrad kvalité. Det kan också handla om en person eller ett arbetslag som har vågat växla upp och bidra så att Höganäs som kommun ligger i framkant.

Priset är uppdelat i tre kategorier:
Guld - 20 000 kronor i kompetensutveckling och 5000 kronor i bonus på lönen
Silver - 12 500 kronor i kompetensutveckling och 2500 kronor i bonus på lönen
Brons - 10 000 kronor i kompetensutveckling
(Arbetslag delar på bonussumman.)

*"**Årets medarbetare**"* är en utmärkelse där en kollega kan nominera dig eller där du kan nominera en kollega som du tycker har tagit initiativ till och utarbetat säkerhets- och trivselregler på arbetsplatsen. Eller kan det vara någon som har arbetat med ett gemensamt förhållningssätt kring vilka normer och värden som ska gälla på arbetsplatsen. Ett annat kriterium kan vara att den nominerade arbetar för att utveckla yrket och sträva efter ett hållbart arbetsliv. Det vill säga, utmärkelsen går till en kollega som är fantastisk, pålitlig, kommunikativ, hjälpsam, lyhörd eller ovärderlig och som du vill visa din uppskattning, en person som är ett gott föredöme och skapar en god stämning och värnar om kamratskap på arbetsplatsen. Priset är 500 Euronäs, vilket motsvarar 5 000 kronor.

Utbildningsnämnden har årliga pris för ***"årets pedagog eller arbetslag skola"*** och årets ***"pedagog eller arbetslag förskola"***. Syftet är att sätta fokus på framgångsrik undervisning och pedagogers viktiga arbete för ökad måluppfyllelse. Priset gäller förskollärare och arbetslag inom förskola samt lärare, speciallärare, specialpedagoger och fritidspedagoger inom grundskola, grundsärskola, fritidshem och Kullagymnasiet. Utbildningsnämndens ordförande har även gett utbildningsförvaltningen i uppdrag att instifta ett nytt pris i syfte att premiera skolornas goda resultat till den grundskola som bäst utvecklat elevresultaten procentuellt sett över tid. Prissumman delas ut till vinnaren/vinnarna och ska användas till kompetensutveckling. Priset delas ut av utbildningsnämndens ordförande. Prissumman för enskilda pedagoger är 8000 kronor, för arbetslag 40 000 kronor och för grundskola 55 000 kronor.
I samband med instiftandet av nämndens nya pris upphör de stipendier som delats ut för "belöning eller uppmuntran åt elev/er som visat god kamratanda eller berömvärt flit" att gälla.

REKRYTERINGSPROGRAM FÖR LEDARTALANGER

Framtidens chefer är ett internrekryteringsprogram för ledartalanger och potentiella chefer som löper över ett år. Syftet med programmet är att säkra ledarförsörjningen och att erbjuda karriärvägar för medarbetare inom Familjen Helsingborg. Som komplement till Framtidens chefer finns även Ledarorientering, ett fyradagarsprogram för medarbetare som är nyfikna på att utveckla ett ledarskap. Även detta arrangeras tillsammans i Familjen Helsingborg.

Genom rekryteringssamarbeten inom Familjen Helsingborg, som **Traineeprogram** och **Framtidens chefer**, tar kommunen tillvara på och identifierar kompetenta medarbetare. Traineeprogrammet är en ingång till en karriär i offentlig sektor. Drygt 100 nyexaminerade akademiker har genomgått programmet som sträcker sig över 12 månader. Förutom arbete, utbyte med annan kommun, generell kommunkunskap och studiebesök innehåller programmet bland annat utbildning i projektledning och presentationsteknik. Traineen får dessutom ett stort nätverk inför framtiden.

Margareta Ekdahl, bildlärare på Lerbergsskolan, har tagit emot Hédi Frieds lärarstipendium! Varje år delas stipendiet ut till pedagoger som har gjort särskilt kreativa, nytänkande och toleransfrämjande utbildningsinsatser med utgångspunkt i kunskaper om Förintelsens historia.

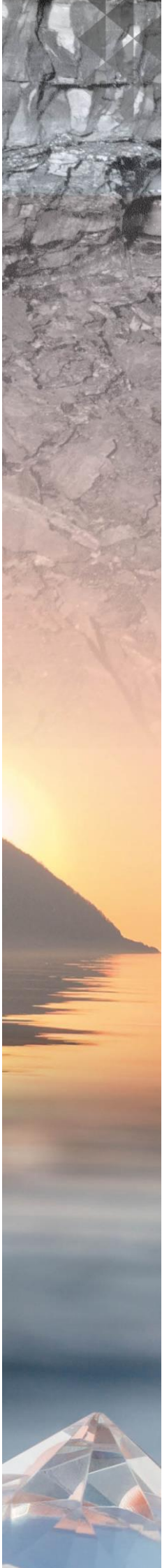
---

33) HUR ARBETAR KOMMUNEN MED LEDARUTVECKLING, M.A.O. UTVECKLA BÅDE CHEFER OCH LEDARE FÖR ATT FÖRBÄTTRA LEDARSKAPET?

Höganäs kommun har under 2019 och 2020 samtliga chefer deltagit i ett ledarutvecklingsprogram. Koncernens cirka 120 chefer har därigenom fått en gemensam bas och ett gemensamt synsätt vad gäller ledarskap, styrning och förändringsprocesser. Programmet har innefattat moment kring målstyrning, coachning och en personlighetsanalys så att varje chef får en översikt av sina styrkor och förbättringsområden. Programmet avslutades med ett trepartssamtal mellan konsult, den deltagande chefen och dennes chef.

EN RAD OLIKA FORUM OCH FORMER FÖR UTVECKLING ERBJUDS

- ***Kommunen genomför två gånger om året Ledarforum***, en dag där kommunkoncernens alla chefer möts, får ta del av aktuell information, inspireras och utbyter erfarenheter. Ansvarig för genomförandet är kommunchefen och kommunstyrelsens ordförande deltar under dagen.
- ***Introduktion av nya chefer har kommunen*** medvetet byggt ut senaste åren. Syftet är att sätta in varje ny chef i vad det innebär att vara chef i Höganäs kommun, vilka regler som styr och vilka förväntningar som finns på ledarskapet, men också vilket stöd som finns att få i organisationen. HR-avdelningen ansvarar för den individuella delen (den centrala HR-avdelningen genomför detta separat med respektive ny chef), kommunledningskontoret genomför en del gemensamt och resten genomförs på arbetsplatsen av nya chefens respektive chef.
- ***Kommunledningskontoret*** genomför en halv dags introduktion där de nya cheferna får träffa cheferna för HR-, ekonomi-, kommunikations-, kansli-, näringslivs- samt IT-avdelning och samtala kring chefsuppdrag, centrala processer, mål och strategier. Naturligtvis ges också tillfälle att lära känna de andra nya cheferna. Gruppen brukar vara 8-10 personer stor och dagen brukar uppskattas mycket av de nya cheferna. Den individuella introduktionen följs upp av HR-avdelningen efter sex månader.
- ***Via Ledarcaféer ges möjlighet för chefer*** att ses under något mer informella former över frukost eller lunch, med plats för cirka 10-12 deltagare. Varje ledarcafé har ett tema, exempelvis rekrytering, arbetsrätt, systematiskt arbetsmiljöarbete eller HR-system. Här får cheferna information, tips och idéer och möjlighet till erfarenhetsutbyte och deltagarna uppmuntras att ta med sig ett aktuellt "case".
- ***Genom mentorsprogram inom Familjen Helsingborg*** får kommunens ledare möjlighet att utveckla och reflektera kring sitt eget och andras ledarskap, antingen som mentor eller som adept. Mentorsprogrammet startar en gång per år. I normala fall deltar cirka 25 par per år, men under coronavåren 2020 togs beslutet att minska grupperna vilket innebär att inför hösten är det 14 par som påbörjar mentorsprogrammet. En HR-konsult från Höganäs ingår i arbetsgruppen som rekryterar mentorer och adepter, matchar ”paren” samt planerar och håller ihop programmet.



- ***Tillsammans med övriga kommuner*** i Familjen Helsingborg har olika ledarutvecklingsprogram handlats upp; ledarorientering för medarbetare nyfikna på ledarskap, ”ny som chef” för nya chefer, ”chef med operativt verksamhetsansvar” för chefer med en del erfarenhet, en projektledarutbildning samt en processledarutbildning.
- ***Förvaltningsspecifika/verksamhetsspecifika satsningar*** finns också, till exempel rekryteringsutbildning för blivande rektorer och förskolechefer samt förvaltningsspecifika chefs- och medarbetardagar.
- ***Det koncerngemensamma ledarprogrammet*** har fullföljts. Programmet får en fortsättning under hösten 2020 och våren 2021 med så kallade "coachgrupper", ett arbetssätt där chefer träffas i mindre grupper (om 6-8 personer) och tillsammans med en upphandlad konsult tar upp och reder ut aktuella frågor och utmaningar. Målsättningen är att utveckla och förbättra det personliga ledarskapet.

34) HUR ARBETAR KOMMUNEN MED UTVECKLING AV MEDARBETARSKAPET?

Varje förvaltning ansvarar för att personalen har nödvändiga kunskaper och färdigheter för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Den anställde har också ett eget ansvar för att utveckla sin kompetens i enlighet med verksamhetens mål. HR-avdelningen stöttar i kommunens centrala utbildningsinsatser som omfattar förvaltningsövergripande utbildningar inom exempelvis arbetsmiljö och ledarutveckling.

INTRODUKTIONSDAGAR FÖR NYANSTÄLLDA

HR-avdelningen anordnar två gånger varje år en kommungemensam **introduktionsdag** för nyanställda. Syftet med dagen är att nya medarbetare ska få en förståelse för koncernens verksamhet och introduktion till och inblick i de mål och strategier som finns. Ett viktigt syfte är också att stimulera till internt nätverksbyggande och lära känna organisationen och dess företrädare. Förutom de nyanställda deltar kommunchef, kommunalråd, förvaltningschefer, medarbetare från HR samt VD:ar för de kommunala bolagen på introduktionsdagen.

ÅRLIGA MEDARBETARSAMTAL

Det årliga medarbetarsamtalet ska utveckla både medarbetare och verksamhet. I samtalet går chefen och medarbetaren igenom verksamhetens mål och utmaningar, medarbetarens uppdrag, kompetens och utvecklingsområden. Även en diskussion om medarbetarens behov av kompetensutveckling hålls som resulterar i en individuell medarbetarplan. Att medarbetarsamtal genomförs och kvaliteten på dessa följs upp i den årliga medarbetarundersökningen.

INDIVIDUELL CHEFSINTRODUKTION

Som chef är man också medarbetare. Detta innebär att nyanställda chefer deltar i såväl den individuella chefsintroduktionen som HR-avdelningen håller i, som i introduktionsdagen för nyanställda. Vad gäller medarbetarsamtal för chefer finns ett anpassat material att utgå från

FÖRVALTNINGSSPECIFIKA UTVECKLINGSINSATSER

Förvaltningarna arbetar med olika förvaltningsspecifika utbildnings- och utvecklingsinsatser. Medarbetarna har dessutom möjlighet att utvecklas genom att delta i projekt eller ha andra tvärsektoriella uppdrag i organisationen. Exempel på detta kan vara allt från planering av nytt kulturhus till deltagande i projektgrupp kring nytt system för beslutsstöd.

KOMPETENSÖVERFÖRING ÄR EN VIKTIG DEL

Vi arbetar med intern kompetensöverföring mellan seniora och nyare medarbetare, men också mellan olika roller, avdelningar och förvaltningar. Vi uppmuntrar även medarbetare att delta i både interna och externa utbildningar och arrangerar studiebesök och omvärldsbevakningar inom olika intresseområden.

EN ÅRLIG MEDARBETARUNDERSÖKNING

En årlig **medarbetarundersökning** genomförs, med frågeområden som förutom HME är "Hälsa och arbetsmiljö", "Dialog och samverkan", "Medarbetarsamtal" samt "Lönesamtal/bedömningssamtal". Varje förvaltning, avdelning och ner till respektive arbetsplats får egna resultatrapporter. Efteråt arbetar man med resultatet av medarbetarundersökningen, upprättar handlingsplaner och tillsammans arbetar man vidare för att förbättra sitt resultat över tid. Handlingsplanerna följs upp i samverkan på lokal-, förvaltnings- och central nivå. Svarsfrekvensen är generellt sett hög (76 %) och undersökningen våren 2020 gav ett HME för hela koncernen på 85, vilket var en ökning från 2019 års resultat på 82.