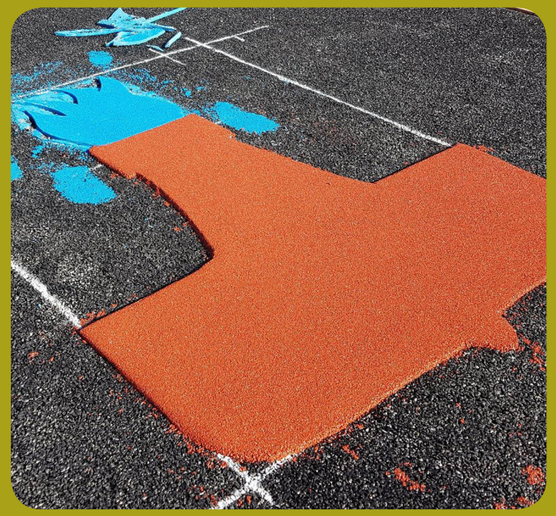

MÅLKORTSRAPPORTERING
HAGFORS KOMMUN

2017-12-31

MÅLKORTSRAPPORTERING
Innehållsförteckning

Arbetsprocess....3

Hagfors kommuns övergripande målkort....4

UTSKOTTENS OCH NÄMNDERNAS MÅLKORT

Kommunledningsutskottet, administrativa enheten....5

Kommunledningsutskottet, ekonomienheten....6

Kommunledningsutskottet, personalenheten....7

Kommunledningsutskottet, utvecklingsenheten....8

Barn- och bildningsutskottet....9

Individ- och omsorgsutskottet, sociala avdelningen....10

Individ- och omsorgsutskottet, vård- och omsorgsavdelningen....11

Samhällsbyggnadsutskottet....12

Miljö- och byggnämnden....13

OBS! till andra tertialet 2017 har samtliga avdelningar reviderat respektive målkort i enlighet med Hagforsstrategin. Det innebär att färgsättningen mellan T1 och T2 kan i många fall vara inkonsekvent då gamla mål har ersatts med nya.

MÅLKORTSRAPPORTERING
Arbetsprocess

Detta schema beskriver hur långt varje avdelning i Hagfors kommun har kommit i sitt målkortsarbete. Det visar antalet aktiva målkort och antalet påbörjade målkort. Aktiva målkort innebär att målkortet är färdigt, rapporteras och revideras. Antal målkort varierar efter avdelningarnas storlek och organisationsstruktur.

Målkorten revideras en gång per år och rapporteras varje tertial:

T1: 30 april

T2: 31 augusti

T3: 31 december

HAGFORS KOMMUN

1 aktivt målkort

ADMINISTRATIVA ENHETEN

1 aktivt målkort

PERSONALENHETEN

1 aktivt målkort

UTVECKLINGSENHETEN

5 aktiva målkort

EKONOMIENHETEN

1 aktivt målkort

BARN- OCH BILDNING

1 aktivt målkort

SOCIALA AVDELNINGEN

9 aktiva målkort

1 påbörjat målkort

VÅRD- OCH OMSORG

23 aktiva målkort

2 påbörjade målkort

SAMHÄLLSBYGGNADSAVDELNINGEN

8 aktiva målkort

MILJÖ- OCH BYGG

1 aktivt målkort

TOTALT ANTAL MÅLKORT I HAGFORS KOMMUN

51 aktiva målkort

3 påbörjade målkort

Teckenförklaring för måluppfyllelse:

Icke numeriska mål

- Ej påbörjat
- Påbörjat/ännu inte uppfyllt
- Uppfyllt/inga fler aktiviteter

Numeriska mål

$$\left(\frac{\text{Nuvarande resultat}}{\text{Målsättning}}\right) \times 100 = \text{Procent av målet uppnått}$$

- Procent av målet uppnått < 90 %
- Procent av målet uppnått ≥ 90 %
- Procent av målet uppnått ≥ 100 %

HAGFORS KOMMUN
Förtroende genom öppenhet och ansvar

Övergripande målkort för Hagfors kommun
År 2017
Ansvarig: Jan Lilja
Rapporteras till: kommunstyrelsen

Detta innebär för oss att:

Vi ska ha ett arbetsklimat som öppnar för dialoger med medborgare, medarbetare, media och andra intressenter.
Det innebär också att våra beslut ska fattas utifrån ett långsiktigt ansvarstagande för helheten, där hänsyn tas till såväl verksamhet som medborgare och kunder.

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTARER	UPPFYLLNAD T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	*Nöjda medborgare*	• God kunskap om kommunalt tjänsteutbud. • Professionellt bemötande. • Medborgar- och kundorienterat förhållningssätt. • Att vi är goda ambassadörer för vår kommun.	• Medborgarundersökning (MBU): NRI (Nöjd Region Index). NMI (Nöjd Medborgar Index). • Svenskt Näringslivs företagsklimatsranking.	• Framtagande av en kommunikationsstrategi. • Framtagande av en bostadsförsörjningsplan. • Framtagande av en ny översiktsplan. • Fortsatt arbete med fiberutbyggnad enligt plan. • Framtagande av handlingsplan för företagsservice utöver det vanliga.	1. Utifrån basvärdet 2016 ska medborgarnas upplevelse av Hagfors kommun som plats att leva och bo på öka. 2. Utifrån basvärdet 2016 ska den kommunala servicen (Nöjd Medborgar Index) förbättras. 3. Det sammanlagda resultatet för allmänhetens/tjänstemäns/politiker/skolans attityder till företagande ska uppgå till 3,5 på en 6 gradig skala.	1. Nöjd Region Index för 2016 uppgick till 48. Riksgenomsnittet var då 60. 2. Nöjd medborgarindex uppgick år 2016 till 45, riksgenomsnittet var 54. 3. Det sammanlagda resultatet för attityder till företagande uppgår till 3,3 på en 6 gradig skala. • Framtagandet av kommunikationsstrategi och översiktsplan är ej påbörjat. • Framtagande av bostadsförsörjningsplan pågår och kommer att antas 2018 T1. • Upphandlingsprocessen för etapp 3 för stamfiberutbyggnad har genomförts och tilldelningsbeslut lämnades 2017-09-12. Stora delar av vår kommun har fått erbjudanden om fiberanslutning och flera områden projekteras för byggstart under våren 2018. • Handlingsplan för företagsservice utöver det vanliga är framtagen och presenterad för LED-gruppen.	🔴	🟡	🟡
							🟡	🟡	🟡
								🟡	🟡
MEDARBETARE	*Professionella och stolta medarbetare*	• Rätt kompetens. • Engagemang och delaktighet. • Välmående. • Ledarskap.	• Medarbetarbarometern (MAB): Arbetsgivarindex (FR48-50): hur medarbetarna ser på arbetsgivaren Hagfors kommun. MMI (Motiverad Medarbetar Index): ger en indikation av medarbetarens nöjdhet och motivation. • Total frisknärvaro i procent.	• Framtagande av en övergripande strategi för frisknärvaro. • Framtagande av en medarbetarpolicy med fokus på värdegrund och medarbetarskap. • Framtagande av riktlinjer för medarbetarpolicyn.	1. Uppnå medelvärdet 3,5 avseende arbetsgivarindex (FR48-50) och förbättra resultatet med 0,1 enheter/år. 2. Uppnå 4,0 avseende MMI (Motiverad Medarbetar Index). 3. Utifrån basvärdet 2016 ska frisknärvaron förbättras.	1. Medelvärdet för arbetsgivarindex uppgår till 3,2 (3,0 2015). 2. Medelvärdet för Motiverad Medarbetar Index (MMI) uppgår till 3,8 (3,8 2015). 3. Frisknärvaron under perioden januari-december uppgår till 93,43 %. Frisknärvaron år 2016 uppgick till 93,37 %. • Arbetet med medarbetarpolicy och strategi för hälsa har påbörjats. Utkast för båda styrdokumenten har presenteras för ledningsgruppen.	🟡	🟡	🟡
							🟡	🟢	🟢
							🟡	🟢	🟢
PROCESS	*Ett kreativt och målinriktat arbetssätt*	• En ständig utveckling av vårt arbetssätt och våra arbetsprocesser. • Kännedom om och tillämpning av Hagforsstrategin.	• Medarbetarbarometern (MAB): ”Jag förstår vad Hagforsstrategin innebär” • Medborgarundersökning (MBU): NII (Nöjd Inflytande Index).	• Skapa och implementera en medborgardialogspolicy. • Genomföra implementeringsplanen för Hagforsstrategin. • Mål kopplat till Hagforsstrategin ska finnas i varje målkort.	1. Medelvärdet för kännedom om vad Hagforsstrategin innebär ska uppgå till 4,0. 2. Utifrån basvärdet 2016 så ska den kommunala servicen (Nöjd Inflytande Index) förbättras.	1. Nya värden utifrån Medarbetarbarometern (MAB) finns inte att redovisa i dagsläget, då nya MAB inte är klar ännu. 2. Nöjd Inflytande Index uppgick år 2016 till 35, riksgenomsnittet var 40. • Medborgardialogspolicy och handbok är framtagen och blev beslutad av kommunfullmäktige 25 september. • Implementeringen genomförs enligt plan. • Hagforsstrategin är integrerad i övergripande målkort samt avdelningarnas målkort.	🟡	🟡	🟡
							🟡	🟡	🟡
							🔴		
EKONOMI	*Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi*	• God ekonomisk hushållning hos alla. Det vill säga ansvar och kostnadsmedvetenhet hos medarbetare och beslutsfattare.	• Andel resultatöverskott. • Investeringars självfinansieringsgrad över en rullande femårsperiod.	• Kompetensutveckling genom information om ekonomi. • Komptensutveckling i verksamhetsekonomi. • Bibehåll månadsuppföljning av verksamhet och ekonomi.	1. 2 % i resultatöverskott och 1 % till verksamhetspott. 2. Investeringarnas självfinansieringsgrad ska över en rullande femårsperiod uppgå till minst 100 %.	1. 1% har vi i verksamhetspott i budget 2017. Hagfors kommuns resultat når ett överskott på 2,0 % år 2017. 2. Investeringarnas självfinansieringsgrad över fem år uppgår till 187 %. • Materialet för information på övergripande nivå är klart och Individ- och Omsorgsavdelningens personal fick information presenterad på höstens inspirationsdagar. • Månadsuppföljning pågår löpande.	🟡	🟢	🟢
							🟢	🟢	🟢
							🔴		

HAGFORS KOMMUN
Förtroende genom öppenhet och ansvar

Övergripande målkort för administrativa enheten
År 2017
Ansvarig: Johnny Lövgren
Rapporteras till: Jan Lilja

Detta innebär för oss att:

Vi ska känna ansvar och glädje i vårt arbete gentemot medarbetare och medborgare samt uppträda professionellt och ge god service.

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTAR	UPPFYLLNAD T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	*Nöjda medborgare*	• Enhetligt kundbemötande. • Enhetliga rutiner. • Att förutsättningar finns för kommersiell utbyggnad av accessnät.	• Medarbetarbarometer (MAB): FR17e: *"Hur nöjd är du med samarbetet med administrativa enheten?"* • Fråga i enkät för politiker om hur nöjd man är med nämndsekretariat och IT. • Aktuell statistik från Post- och telestyrelsen alternativt intern beräkning.	• Kundundersökning politiker. • Fullfölja utbyggnaden av stamfibersträckor enligt plan	1. 80 % av våra internkunder/ politiker ska vara nöjda med samarbetet med administrativa enheten genom att ge betyget 3-5. 2. 95 % av alla hushåll och företag skall ha möjlighet till bredband om minst 100 Mbit/s senast år 2020.	1. 95 % av internkunder är nöjda med samarbetet. 96 % av våra politiker är nöjda med samarbetet med adm enheten. 2. Upphandlingsprocessen för etapp 3 för stamfiberutbyggnad har genomförts och tilldelningsbeslut lämnades 2017-09-12. Stora delar av vår kommun har fått erbjudanden om fiberanslutning och flera områden projekteras för byggstart under våren 2018. 2017-08-31 anger Post- och Telestyrelsen, (PTS), att 38% är anslutna till fiber. Från och med år 2018 kommer även PTS att mäta antalet hushåll och företag som har möjlighet att ansluta till fiber inom en viss radie från stamfiber som byggs. Utifrån påbörjad och planerad utbyggnad kommer vi att uppnå 95 %-målet till år 2020. I dagsläget har uppskattningsvis ca 90 % av alla hushåll och företag erhållit ett erbjudande om fiberanslutning. • Enkäten ut till våra politiker har genomförts i anslutning till Kommunfullmäktige mars månad 2017.	🟢	🟢 🟡	🟢 🟡
MEDARBETARE	*Professionella och stolta medarbetare*	• Rättvis arbetsfördelning. • Tydlig kommunikation och återkoppling. • Trygghet och samhörighet i gruppen.	• Medarbetarbarometer (MAB): FR03: *"Jag känner arbetsglädje."* Samlingsvärde/index berörda frågor.	• Regelbundna interna arbetsmöten. • Avsätta tid för att kunna diskutera värdegrundsfrågor. • Genomföra minst en teambuildningsaktivitet.	1. 85 % ska känna arbetsglädje. 2. Medelvärdet för internkommunikation ska uppgå till minst 4 (skala 1-5).	1. 100 % av medarbetarna känner arbetsglädje. 2. Index internkommunikation uppgår till 4,0. • Värdegrundsfrågor tas upp vid APT:er. • En teambuildingsaktivetet genomfördes 2017-06-16.	🟢 🟢	🟢 🟢	🟢 🟢
PROCESS	*Ett kreativt och målinriktat arbetssätt*	• Tydligt formulerade och välförankrade mål. • Tydliga kommunikationsprocesser. • Aktivt miljöarbete. • Ändamålsenliga lokaler.	• Medarbetarbarometer (MAB): FR10: *"Jag har tydliga mål för mitt arbete."* Index: arbetsmiljö. • Medborgarundersökning	• Arbetsplatsöversyn. • Formulera personliga mål gemensamt i resultat- och utvecklingssamtal, som följs upp 2 ggr per år. • Utarbeta ett förslag till medborgarpolicy. • Utarbeta ett förslag till informationssäkerhetspolicy.	1. 85 % ska uppleva att det finns tydliga mål för det egna arbetet. 2. Medelvärdet för arbetsmiljön ska uppgå till minst 4 (skala 1-5). 3. Utifrån basvärdet 2016 så ska den kommunala servicen (Nöjd inflytandeindex) förbättras.	1. 100 % av medarbetarna upplever att det finns tydliga mål för det egna arbetet. Medelbetyg 4,1. 2. Medelvärdet för arbetsmiljö uppgår till 4,0. 3. Nöjd Inflytande Index uppgick år 2016 till 35, riksgenomsnittet var 40. År 2014 uppgick samma index till 36. • Personliga mål för respektive medarbetare finns framtagna och stäms av 2 ggr/år. • Förslag till informationssäkerhetspolicy antogs av kommunfullmäktige, 2017-10-30,§ 62. • Förslag till medborgardialogpolicy antogs av kommunfullmäktige, 2017-09-25, §57.	🟢 🟢 🟡	🟢 🟢 🟡	🟢 🟢 🟡
EKONOMI	*Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi*	• Rätt kompetens. • Acceptans för digitalt arbetssätt hos politiker och tjänstemän.	• Faktisk täckning av IT-basbehovet. • Ekonomisk rapport.	• Kartlägg täckning av IT-basbehov. • Utbildning medarbetare. • Månatlig redovisning av budgetuppföljning vid APT:er.	1. Kostnadsnivån för konsultinsatser får inte överstiga 2014 års nivå med mer än 10 % genom att egen personal ska täcka IT-basbehovet. 2. Administrativa enheten ska redovisa ett resultat som följer budget.	1. Konsultkostnader för år 2017 uppgick till 68 650 kr vilket understiger kostnadsnivån för basåret 2014, (143 852 kr), med 75 202 kr. 2. Verksamheten följer budget. • Kartläggning av IT-basbehov har genomförts och fortgår kontinuerligt utifrån att nya system införs. • Utbildningsinsatser har genomförts internt vid införandet av molntjänster inom gymnasiet.	🟢 🟢	🟢 🟢	🟢 🟢

HAGFORS KOMMUN

Förtroende genom öppenhet och ansvar

Detta innebär för oss att:

Vi ska finnas tillgängliga, uppträda professionellt och ge god service till våra medarbetare, kunder och leverantörer.

Övergripande målkort för ekonomienheten
År 2017
Ansvarig: Jonas Nilsson
Rapporteras till: Jan Lilja

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTAR	UPPFYLLNAD T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	*Nöjda medborgare*	• God informationsinsamling. • Tillgänglighet och aktivt informationsspridande. • Bevara kompetens och yrkeserfarenhet.	• Medarbetarbarometern (MAB): FR17d: *”Jag upplever att samarbetet med ekonomienheten fungerar väl.”* • Internrapportering.	• Benchmarking: informationsinsamling angående tekniska lösningar för e-faktura. • Goda telefon- och mailrutiner. Frånvaroapp i mail och telefon. • Marknadsföra våra e-tjänster. Möjlighet till autogiro på samtliga fakturor. • Fortsatta utbildningsinsatser. För att bevara och förbättra kompetens och yrkeserfarenhet.	1. För att utveckla den kommunla sevicen ska möjligheten för medborgaren att få e-faktura införas. 2. 95 % ska uppleva att samarbetet med ekonomienheten är positivt (värdena 3-5 i den ordinarie bedömningsskalan). 3. Den totala kundfaktureringen som betalas via autogiro ska öka.	1. Från månadsskiftet juni/juli finns möjlighet till e-faktura för samtliga av kommunens kunder. 2. 94% anser att samarbetet med ekonomienheten är bra. 3. Andelen som betalar faktura via autogiro ligger på nivån ca 18% (17%). • Benchmarking genomförd. Möjlighet till autogiro på samtliga fakturor finns. Goda telefon- och mailrutiner finns. Marknadsföring av e-tjänster är påbörjad.	🟡	🟢	🟢
MEDARBETARE	*Professionella och stolta medarbetare*	• Ständigt pågående kompetensutveckling. • Avsätta tid för arbetsplanering.	• Medarbetarbarometern (MAB): FR19: *”Jag upplever att jag är tillräckligt informerad om vad som sker i andra verksamheter/ på andra arbetsplatser inom Hagfors kommun”* FR13: *”Vi har tydliga rutiner på vår arbetsplats.”* FR09: *”I mitt arbete har jag tillräckligt med tid att för att utveckla mitt arbete.”*	• Information från/om stabernas verksamheter på APT. • Införa lärande samtal eller andra gruppaktiviteter. • Benchmarking. • Avsätta 1h/vecka för att kartlägga nuvarande arbets-rutiners kritiska processer samt utveckla arbetet generellt.	1. 50 % av medarbetarna på ekonomienheten ska uppleva att de är tillräckligt informerade (värde 3-5 i den avvikand bedömningsskalan). 2. Andelen som anger 4-5 på FR13 ska öka utifrån basvärdet 2016. 3. Andelen som anger 1-2 på FR09 ska minska utifrån basvärdet 2016.	1. 45% av medarbetarna upplever att dom är tillräckligt informerade, en ökning från 27%. 2. Resultatet är 27% i 2016 års undersökning vilket också är basvärdet. Någon förändring kommer inte att ske förrän ny medarbetarundersökning är genomförd. 3. Resultatet är 45% i 2016 års undersökning vilket också är basvärdet. Någon förändring kommer inte att ske förrän ny medarbetarundersökning är genomförd. • Lärande samtal har använts som metod. 1h/vecka ska avsättas av varje medarbetare.	🟡 🔴 🔴	🟡 🟡 🟡	🟡 🟡 🟡
PROCESS	*Ett kreativt och målinriktat arbetssätt*	• En konstant utveckling av vårt arbetssätt och våra arbetsprocesser.	• Medarbetarbarometern (MAB): FR10: *”Jag har tydliga mål för mitt arbete.”* • Stickprov i interna kontrollen årligen. • Internrapportering angående leverantörsfakturor.	• Aktiva gruppmöten på APT. • Resultat- och utvecklingssamtal med tonvikt på personliga mål. • Skallkrav om elektronisk fil från leverantörer i upphandlingar med ramavtal. • Fortsätta med beställarutbildningen intentioner för nya och gamla medarbetare.	1. Minst 90% av medarbetarna ska ange 3-5 på FR10. 2. 75 % av alla leverantörsfakturor ska erhållas via elektronisk fil. 3. Rätt person skall köpa rätt vara/tjänst från rätt leverantör, vilket ska öka från 2016 års nivå.	1. 82% av medarbetarna upplever att de har tydliga mål. 2. 70% av samtliga leverantörsfakturor erhölls under 2017 via elektronisk fil. En ökning från 63% 2016. 3. Svårt att uppge exakt andel som köper ”rätt”. Dock är bedömningen att de genomförda beställarutbildningarna har ökat förståelsen för vikten av att köpa ”rätt”. Frågorna från verksamheterna innan dom köper har ökat vilket indikerar ett större engagemang och att det blir mer rätt. • APT:erna avslutas med varvet runt då samtliga får ge sin nulägesbeskrivning av sitt arbete.RUS-samtal har genomfört med personliga mål på individnivå. Elektronisk filfaktura är skallkrav i upphandlingar. Beställarutbildningen fortsätter för nya medarbetare.	🔴 🔴 🔴	🟡 🟡 🟢	🟡 🟡 🟢
EKONOMI	*Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi*	• Ansvar och kostnads-medvetenhet hos alla.	• Deltagande på APT:er och andra verksamhets-sammankomster.	• Ta fram material för information om kommuners ekonomi samt verksamhetsekonomi.	1. Material för information ska vara klart innan 15/10-17. 2. Till 15/10-19 skall samtliga arbetsgrupper, inom kommunen, fått ta del av informationen.	1. Material för övergripande nivå är framtaget. 2. Arbetet har börjat. Individ- och omsorgsavdelningens personal fick ta del av informationen vid sina tre inspirationsdagar som genomfördes under hösten 2017. Totalt deltog cirka 600 personer.	🔴	🟡 🔴	🟢 🟡

HAGFORS KOMMUN
Förtroende genom öppenhet och ansvar

Övergripande målkort för personalenheten
År 2017
Ansvarig: Richard Bjöörn
Rapporteras till: Jan Lilja

Detta innebär för oss att:

Vi ska finnas tillgängliga för våra medarbetare och vid varje kontakt uppträda professionellt och ge god service.

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTAR	UPPFYLLNAD T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	*Nöjda medborgare*	• Professionellt bemötande. • Tillgänglighet. • Handläggningstid. • Tydliga arbetsrutiner.	• Medarbetarbarometer (MAB): FR17a: *"Jag upplever att samarbetet med personalenheten fungerar väl."*	• APT och planeringsdag: bemötande och professionalism. • Informationsmaterial via webb, nyhetsbrev och mejl. • Kontinuerlig översyn av rutiner, riktlinjer och policydokument	1. Medelvärdet skall uppgå till 4,0 på frågan om medarbetarna i Hagfors kommun är nöjda med personalenheten. 2. Genomföra de aktiviteter som är fastställda i det kommunövergripande målkortet som personalenheten har huvudansvar för.	1. 96 % av medarbetarna i Hagfors kommun gav betyget 3-5 på frågan "Jag upplever att samarbetet med personalenheten fungerar väl". Medelbetyg 4,0. 2. Arbetet med medarbetarpolicy och strategi för hälsa har påbörjats. • Strategier för bemötande och professionalism utvecklas i personalenhetens olika forum. • Informationsmaterial utvecklas kontinuerligt till arbetsledare och medarbetare från personalenhetens sida. • Översyn av rutiner har genomförts gällande löneadministration.	🟡	🟢 🟡	🟢 🟡
MEDARBETARE	*Professionella och stolta medarbetare*	• Ständigt pågående kompetensutveckling. • Tydliga grunduppdrag, mål och måluppfyllelse. • Attityd/vilja. • Tydlig och stöttande ledning. • Trivsel.	• Medarbetarbarometer (MAB): "Jag upplever att de krav som ställs på mig är rimliga." "Jag har en rimlig arbetsbelastning." Index för Trivsel och Ledarskap. OBS! Ny frågenumrering i ny MAB - skall revideras)	• Kompetensutbyte (utveckling och kvalitetssäkring). • Intern kompetensutveckling. • Årlig planeringsdag och eventuell uppföljningsdag. • Trivsel och ledarskap utvärderas i samband med årligt resultat- och utvecklingssamtal.	1. 86 % av medarbetarna ska uppleva att de besitter rätt kompetens genom att ge betyget 3 på fråga 06 2. 78 % av medarbetarna ska ange att de har en rimlig arbetsbelastning genom att ge betyget 3 på fråga 07 3. Indexen för Trivsel respektive Ledarskap skall, var för sig, uppgå till 4,1 i medelvärde	1. 67 % av medarbetarna har gett betyget 3 på frågan " Jag upplever att de krav som ställs på mig är rimliga". 2. 44 % av medarbetarna har gett betyget 3 på frågan "Jag har en rimlig arbetsbelastning" (75 % MAB 2015). 3. Nya värden utifrån Medarbetarbarometern (MAB) finns inte att redovisa. • Kompetensutbyte sker bland annat genom olika nätverk. • Intern kompetensutveckling sker i olika forum, intern på enheten. • Planeringsdag genomfördes i slutet av november. • Trivsel och ledarskap kommer först att utvärderas under 2018 (januari/februari) i samband med resultat- och utvecklingssamtal.	🔴 🔴 🟡	🔴 🔴 🟡	🔴 🔴 🟡
PROCESS	*Ett kreativt och målinriktat arbetssätt*	• Öppenhet • Reflektion • Tillåtande arbetsklimat • Tydligt formulerade och välförankrade mål. • Tid för arbetsplanering.	• Medarbetarbarometer (MAB): "Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete". "Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag skall utföra mitt arbete" *OBS! Ny frågenumrering i ny MAB - skall revideras.*	• Avsätta tid för utveckling i arbetet. • Externt erfarenhetsutbyte i olika konstellationer. • Formulera personliga mål gemensamt i resultat- och utvecklingssamtal.	1. "Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete"skall uppnå medelvärdet 3,8 i betyg. 2. Personliga mål som följs upp tre gånger om året (betygsskala: 1-5). Vi skall här uppnå medelvärdet 4,1 i betyg. 3. "Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag skall utföra mitt arbete" Vi skall uppnå medelvärdet 4,1 i betyg	1. Nya värden utifrån Medarbetarbarometern (MAB) finns inte att redovisa i dagsläget. 2. Personliga mål sätts på planeringsdag. 3. Nya värden utifrån Medarbetarbarometern (MAB) finns inte att redovisa i dagsläget. • Handlingsplan har upprättats gällande tid för utveckling i eget arbete. • Extern erfarenhetsutbyte, förutom externa nätverk, har i dagsläget inte påbörjats. • Personliga mål sätts i nästa resultat- och utvecklingssamtal.	🟢 🟡	🟡 🟡 🟡	🟡 🟡 🟡
EKONOMI	*Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi*	• Rätt verktyg. • Att utvalda processer beskrivs innan digitaliseringen startar. • Processkartläggning. • Struktur. • Inget dubbelarbete.	• Faktiskt resultat.	• Processkartläggning. • Processbeskrivning (utvalda processer). • Översyn av befintliga verktyg för eventuell höjd nyttjandegrad. • Samarbete med respektive avdelning inom den kommunala förvaltningen för ökad avtalsefterlevnad. • Utbildning och översyn av rutiner gällande löner och arbetsrätt.	1. Utreda och utvärdera digitalisering av processer. 2. Avtalsefterlevnad.	1. Under året har delar av löneadministrationsprocessen kartlagts och åtgärder vidtagits för att höja kvaliteten i arbetet samt öka effektiviseringen genom tydliga rutiner. 2. Samarbete för ökad avtalsefterlevnad med respektive avdelning inom den kommunala förvaltningen har marginellt påbörjats och kommer att utvecklas dels med respektive avdelning dels genom utbildningsinsatser för samtliga arbetsledare i förvaltningen. • Processbeskrivningar har genomförts för integration av systemen Win-LAS, Time Care Pool, Time Care Planering och Personec P i syfte att öka nyttjandegraden under hösten 2017.	🟢 🟢	🟢 🟡	🟢 🟡

HAGFORS KOMMUN

Förtroende genom öppenhet och ansvar

Detta innebär för oss att:

Enkelhet, handlingskraft och självkänsla

Övergripande målkort för utvecklingsenheten
År 2017
Ansvarig: Lars Nyborg
Rapporteras till: Jan Lilja

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTAR	UPPFYLLNAD T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	*Nöjda medborgare*	• Professionellt bemötande. • Tillgänglighet. • Kommunikation.	• Medborgarundersökning (MBU): NRI (Nöjd Region Index). NMI (Nöjd Medborgar Index). • Svenskt Näringslivs företagsklimatsranking.	• Ta fram en kommunikationsstrategi. • Ta fram en handlingsplan för företagsservice utöver det vanliga.	1. Utifrån basvärdet 2016 ska medborgarnas upplevelse av Hagfors kommun som plats att leva och bo på öka. 2. Utifrån basvärdet 2016 så ska den kommunala servicen (Nöjd medborgarindex) förbättras. 3. Företagsklimatet ska förbättras och minst nå en riksgenomsnittlig placering.	1. Nöjd Region Index för 2016 uppgick till 48. Riksgenomsnittet var då 60. År 2014 uppgick samma index till 49. 2. Nöjd medborgarindex uppgick år 2016 till 45, riksgenomsnittet var. År 2014 uppgick samma index till 47. 3. Hagfors kommuns företagsklimat är placerat 243 av 290 kommuner. (276 2016) • Framtagandet av en kommunikationsstrategi är ej påbörjad. • Handlingsplan för företagsservice utöver det vanliga är framtagen och presenterad för LED-gruppen.	🟢	🟡	🟡
MEDARBETARE	*Professionella och stolta medarbetare*	• Ständig kompetensutveckling. • Tydliga grunduppdrag. • Stöttande ledning. • Tydliga mål. • Välinformerade medarbetare.	• Medarbetarbarometer (MAB): FR04: *”Jag trivs med mina arbetsuppgifter.”* Index: arbetsmiljö. FR50: *”Jag är stolt över att arbeta hos Hagfors kommun.”*	• Genomför utvecklingsenhetens handlingsplan för arbetsmiljö. • Genomför aktiviteter som stärker utvecklingsenheten som grupp.	1. Medelvärdet för den upplevda trivseln med arbetsuppgifterna ska uppgå till 4,4 (FR04). 2. Medelvärdet för den upplevda arbetsmiljön ska uppgå till minst 4,0. 3. 90 % av medarbetarna ska känna sig stolta över att arbeta hos Hagfors kommun genom att ange 3-5 på FR50.	1. Medelvärdet för den upplevda trivseln med arbetsuppgifterna uppgår till 4,3 (4,2 2015). 2. Medelvärdet för den upplevda arbetsmiljön uppgår till 3,2 (3,4 2015). 3. 77 % av medarbetarna känner sig stolta över att arbeta i Hagfors kommun (61 % 2015). • 19 av 25 aktiviteter på handlingsplanen är genomförda. • Utvecklingsenheten genomförde en teambuildingsaktivitet i Sunnemo under T2.	🟡 🔴	🟡 🔴	🟡 🔴
PROCESS	*Ett kreativt och målinriktat arbetssätt*	• Aktivt arbetsmiljöarbete som innefattar bemötande, respekt och samarbete. • Tydliga och välförankrade mål. • Struktur.	• Medarbetarbarometer (MAB): FR09: *”I mitt arbete har jag tillräckligt med tid för att kunna utveckla mitt arbetssätt”.* FR99: *”Jag är stolt över det arbete jag utför.”* • Medborgarundersökning (MBU): NII (Nöjd Inflytande Index).	• Projektleda genomförandet av implementeringsplanen för Hagforsstrategin. • Arbeta fram en medborgardialogspolicy. • Genomför interna inspirationsträffar gällande arbetssätt.	1. 60 % av medarbetarna ska uppleva att de har tillräckligt med tid för att kunna utveckla sitt arbetssätt genom att ange 3-5 på FR09. 2. Medelvärdet för den upplevda stoltheten över arbetet ska uppgå till minst 4,6 (FR99). 3. Utifrån basvärdet 2016 så ska den kommunala servicen (Nöjd inflytandeindex) förbättras.	1. 61 % av medarbetarna upplever att de har tillräckligt med tid för att kunna utveckla sitt arbetssätt (61 % 2015). 2. Medelvärdet för upplevda stoltheten över arbetet uppgår till 4,5 (4,1 2015). 3. Nöjd Inflytande Index uppgick år 2016 till 35, riksgenomsnittet var 40. År 2014 uppgick samma index till 36. • Implementeringen genomförs enligt plan. • Förslag till medborgardialogspolicy och handbok är framtagen och blev beslutad av kommunfullmäktige 25 september.	🟢 🟡	🟢 🟡 🟡	🟢 🟡 🟡
EKONOMI	*Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi*	• Fungerande marknadsföring. • Effektivare samarbete inom utvecklingsenheten och med andra aktörer.	• Ekonomisk rapport (månadsvis).	• Ekonomisk rapportering månadsvis. • Genomföra/samarbeta med projekt som är delvis externt finansierade.	1. Budget i balans/hålla budget.	1. Utvecklinghetens budget var i balans per tredje tertialet. • Ekonomisk rapportering sker månadsvis. • Utvecklingsenheten är involverade i flera externt finansierade projekt.	🟢	🟢	🟢

HAGFORS KOMMUN
Förtroende genom öppenhet och ansvar

Övergripande målkort för barn- och bildning
År 2017
Ansvarig: Tove Frostvik
Rapporteras till: Jan Lilja

Detta innebär för oss att:

I Hagfors kommun ska vi ge barn och ungdomar de bästa förutsättningarna och möjligheterna till utbildning för att slutföra grundskolan och gymnasiet.

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTAR	UPPFYLLNAD T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	*Nöjda medborgare*	• Yrkeskompetens • Kommunikation • Tillgänglighet • Digitala plattformar	• Medborgarundersökning (MBU): *A6(5): "Hur ser du på tillgången till kulturevenemang?"* *B10 (1-2): "Vad tror du eller tycker du om biblioteksverksamheten/ kommunens kulturskola?"* • Incito: Resultat från elever och föräldrar. Index värdegrund och målenkät. • Statistik från skolverket: Antal elever med behöriga betyg årskurs 9.	• Främja samverkan och nätverkande för kultur både internt och externt • Ta fram en kommunikationsplan • Fortsatt arbeta med digitalisering (sociala medier, Edvise,hagfors.se). • Arbeta aktivt med att förse media med positiva nyheter kring händelser i utbildningsverksamheten • Utveckla verksamheter kopplade till nyanlända barn och elever	1. Utifrån basvärdet 2016 ska kulturutbudet i Hagfors kommun förbättras 2. Utifrån basvärdet 2016 ska elever och föräldrars attityder till utbildning förbättras 3. Andelen unga som går ut grundskolan med behörighet till yrkesförberedande och studieförberedande gymnasieprogram ska fortsatt ligga över länsgenomsnittet i Värmland	1. Resultat presenteras under T2 2018 2. Elevers medelvärde på målenkät och värdegrund uppgår till 7,53 respektive 7,20 på en skala 1-10. Vårdnadshavares medelvärde på målenkät och värdegrund uppgår till 7,6 respektive 7,20. Sammantaget medelvärde uppgår till 7,38 (7,60 2016) 3. Andelen unga i Hagfors kommun som går ut grundskolan med behörighet till gymnasiet har minskat från 68 % (2016) till 64 % (2017). Andelen unga i Värmland som går ut grundskolan med behörighet till gymnasiet har ökat från 80 % (2016) till 81 % (2017) • Samtliga aktiviteter pågår.	🔴	🟡 🔴	🟡 🔴
MEDARBETARE	*Professionella och stolta medarbetare*	• Kommunikation • Delaktighet • Resultat • Digitala plattformar	• Medarbetarbarometern (MAB): FR50: *"Jag är stolt över att arbeta hos Hagfors kommun."* Arbetsgivarindex • Incito: Mål från lärare. Index värdegrund och målenkät	• Förbättra internkommunikationen • Ta fram en rekrytering- och medarbetarpolicy (ROM)	1. Medelvärdet för stoltheten över att arbeta hos Hagfors kommun ska uppgå till minst 3,5 2. Arbetsgivarindex ska uppgå till minst 3,0 3. Utifrån basvärdet 2016 ska lärarnas index för mål och värdegrund förbättras	1. Medelvärdet för stoltheten över att arbeta hos Hagfors kommun har ökat från 3,3 till 3,5 2016 2. Medelvärdet för arbetsgivarindex har ökat från 2,9 till 3,1 2016 3. Lärares medelvärde på målenkät och värdegrund uppgår till 7,93 respektive 7,89 på en skala 1-10. Sammantaget medelvärde uppgår till 7,91 (7,61 2016) • Samtliga aktiviteter pågår.	🟢 🟢	🟢 🟢 🟢	🟢 🟢 🟢
PROCESS	*Ett kreativt och målinriktat arbetssätt*	• Återkoppling • Samarbete • Utrymme för utveckling	• Medarbetarbarometern (MAB): FR09: *"Tar du dig tid för reflektion och eftertanke för att utveckla din arbetssituation/arbets-sätt?"* Index: arbetsmiljö	• Möteseffektivisering genom digitalisering och samverkan inom och utanför verksamheten. Arbeta med strukturerade och riktade möten	1. 55 % av medarbetarna ska uppleva att det finns gott om utrymme att utveckla det egna arbetssättet genom att ge betyget 3-5 2. Arbetsmiljöindex ska uppgå till minst 4,0	1. 60% av medarbetarna upplever att det finns gott om utrymme att utveckla det egna arbetssättet genom att ge betyget 3-5 (MAB 2015). Resultatet i MAB 2015 var 53%. 2. Arbetsmiljöindex har ökat från 3,8 till 3,9 2016 • Möteseffektivisering genom digitalisering och samverkan är påbörjad.	🟢 🟡	🟢 🟡	🟢 🟡
EKONOMI	*Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi*	• Förståelse • Ansvarstagande • Flexibel ekonomistyrning	• Ekonomisk rapport • Skolverket rapport *Resultat gymnasieskolan*	• Förstärkt prognos- och budgetarbete • Kompetensutveckling i ekonomi • Utveckla verksamheter kopplade till nyanlända barn och elever	1. Budget i balans 2. 13 av 13 budgetenheter i balans 3. Andelen elever med fullföljd gymnasieutbildning ska öka och ligga över länsgenomsnittet i Värmland	1. Den totala budgeten visar ett underskott på 0,5 mkr. 2. 10 av 13 budgetenheter är i balans 3. Andelen elever med fullföljd gymnasieutbildning i Hagfors kommun minskar från 71,4 % (2016) till 63 % (2017). Andelen elever med fullföljd gymnasieutbildning i Värmland minskar från 66 % (2016) till 65 % (2017). • Arbete pågår med förstärkt prognos- och budgetarbete samt utvecklingen av verksamheter kopplade till nyanlända barn och elever.	🟢	🟢 🔴 🟡	🟡 🔴 🔴

HAGFORS KOMMUN

Förtroende genom öppenhet och ansvar

Detta innebär för oss att:

Sociala avdelningen ska erbjuda en rättssäker socialtjänst som bygger på evidensbaserade metoder.

Övergripande målkort för sociala avdelningen
År 2017
Ansvarig: Maria Persson
Rapporteras till: Jan Lilja

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTAR	UPPFYLLNAD T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	*Nöjda medborgare*	• Information • Värdegrund • Professionellt bemötande • Tillgänglighet	• Brukarundersökning. • Medborgarundersökning (MBU): Index för stöd till utsatta personer. Index för stöd till personer med funktionsnedsättning.	• Ta fram en informationsstrategi för avdelningen • Sprid värdegrundsorden • Värdegrundsarbete på APT • Respektera telefontider	1. 85 % av brukarna ska vara nöjda 2. Index: stöd till utsatta personer ska uppgå till minst 5,0 (2018) 3. Index: stöd till personer med funktionsnedsättning ska uppgå till minst 5,5 (2018)	1. 90 % var nöjda med verksamheternas insatser vid den årliga brukarundersökningen inom LSS och socialpsykiatri. Mål uppnått. 2. Index stöd till utsatta personer uppgick till 4,5 vid 2016-års medborgarundersökning (4,6 2014). 3. Index stöd till personer med funktionsnedsättning uppgick till 5,4 vid medborgarundersökningen 2016 (5,3 2014). • Arbete med informationsstrategi är inte påbörjat, övriga aktiviteter sker kontinuerligt i verksamheterna.	🟢	🟢	🟢
MEDARBETARE	*Professionella och stolta medarbetare*	• Evidensbaserade metoder • Stödjande ledarskap med målfokus • Tydliga uppdrags- och ansvarsfördelningar • Information	• Medarbetarbarometer (MAB): Motiverad medarbetarindex FR50: *”Jag är stolt över att arbeta hos Hagfors komun.”* FR07: *”Jag har en rimlig arbetsbelastning”*	• Införa och utbilda i evidensbaserade metoder • Ta fram och implementera uppdrags- och ansvarsbeskrivningar • Medarbetarsamtal- och kontinuerlig återkoppling från arbetsledare • Ta fram en informationsplan	1. Medarbetare ska känna motivation i sitt arbete; MMI 3,9 2. Medarbetare ska känna stolthet att arbeta för Hagfors kommun, Medelvärde stolthet 3,7 3. 85 % av medarbetarna ska uppleva att kraven i arbetet är rimliga	1. MMI 3,9 vid 2016 års MAB (3,8-2015) Mål uppnått 2. Medelvärde för stolthet 3,6 vid 2016 års MAB. 3. 94 % upplever rimliga krav i sitt arbete vid 2016 års MAB. Mål uppnått. • Arbete pågår inom samtliga aktiviteter, med undantag från informationsplan som ännu inte initierats.	🟢 🟢	🟢 🟡 🟢	🟢 🟡 🟢
PROCESS	*Ett kreativt och målinriktat arbetssätt*	• Arbetsglädje • Struktur och planering • Delaktighet	• Medarbetarbarometer (MAB): Hälsoindex. FR13: *”Vi har tydliga rutiner på vår avdelning/ arbetsplats.”*	• Aktivitetsplan för ökade frisktal • Positiv feedback i vardagsarbetet • Aktiv delegering • Arbeta i enlighet med ledningssystem	1. Medelvärdet för hälsoindex ska uppgå till 3,8 2. 85 % av medarbetarna ska uppleva att det finns tydliga rutiner på arbetsplatsen 3. Utifrån basvärdet 2016 (93,6%) ska frisknärvaron förbättras.	1. Medelvärde för hälsoindex vid 2016 års MAB 3,8 (3,8, 2015). Mål uppnått. 2. 94 % upplever tydliga rutiner vid 2016 års MAB. (90 % -2015) Mål uppnått. 3. Frisknärvaron för T3 uppgår till 92,27 % (exklusive bidragsanställda). Mål ej uppnått. • Arbete pågår inom angivna aktiviteter på olika sätt i de olika delarna av verksamheten. Kommunövergripande hälsoaktiviteter tillvaratas och medarbetare har deltagit i insatser som genomförts under 2017.	🟢 🟢	🟢 🟢 🟡	🟢 🟢 🟡
EKONOMI	*Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi*	• Planering av verksamhet och kostnader • Medarbetares delaktighet • Rätt insats i rätt tid	• Budgetuppföljning (BOP) • Rapport månaden i verksamhetstal	• Strukturerad budgetprocess • Uppföljning av insats och kostnader	1. Verksamheternas kostnader ska rymmas inom beslutad ram	1. Bokslutet innebär ett överskott för avdelningen. • Angivna aktiviteter genomförs i enlighet med plan.	🔴 🟡	🟢	🟢

HAGFORS KOMMUN
Förtroende genom öppenhet och ansvar

Övergripande målkort för
vård- och omsorgsavdelningen
År 2017
Ansvarig: Eva Alama
Rapporteras till: Jan Lilja

Detta innebär för oss att:

Vård- och omsorgsavdelningens verksamhet skall kännetecknas av ett gemensamt förhållningssätt som grundar sig på trygghet, ansvarskänsla och respekt.

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTAR	UPPFYLLNAD T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	*Nöjda medborgare*	• Upprättad och kommunicerad aktivitetsplan • Professionellt och gott bemötande • Känsla av sammanhang	• Kvalitetsundersökning • Egenkontroll (värdighetsgarantin) • Medborgarundersökning	• Analys av kvalitetsundersökning • Värdegrundsarbete • Information om vård och omsorg på hagfors.se	1. 94 % av vård- och omsorgstagarna ska vara nöjda med Vård- och omsorgsavdelningen 2. Utifrån basvärdet 2016 ska medborgarnas nöjdhet med vård och omsorg öka	1. 92% av vård- och omsorgstagarna i Hagfors kommun är nöjda med insatserna från VoO(2017) 2. VoO avdelningen fick medelvärde 5,3 vid medborgarundersökningen, (MBU)(2016) Nästa MBU är 2018. • Verksamheterna bryter ner brukarundersökningen och arbetar med mål/aktiviteter i syfte att öka nöjdheten. • Ny medborgarundersökning vt 2018.Avdelningen har reviderat information på hemsidan men också varit mer aktiv med information på tex facebook.	🟡	🟡	🟡
MEDARBETARE	*Professionella och stolta medarbetare*	• Engagemang och delaktighet • Känsla av sammanhang • Kompetenskartläggning • uppföljning/analys av sjukfrånvaro.	• Medarbetarbarometer(MAB): Index: MMI (Motiverad Medarbetar Index) Index: arbetsmiljö • Total frisknärvaro i procent (Vård och omsorg)	• Arbeta med värdegrund/ medarbetarskap/kultur/ attityder • Kompetensförsörjningsplan • Införandeplan e-hälsa/ välfärdsteknologi • Aktivitetsplan för ökad frisknärvaro	1. Motiverad Medarbetarindex ska uppgå till 3,9 2. Arbetsmiljöindex ska uppgå till 4,0 3. Frisknärvaron ska uppgå till 91%	1. Resultatet för Motiverad Medarbetar visar ett Index på 3,8 (2016) 2. Resultatet för arbetsmiljöindex visar ett medelvärde på 3,9 (2016) 3. Total frisknärvaro inom VoO perioden jan-dec visar 91,75% • Avdelningen har en upprättad aktivitetsplan för arbetet med att förbättra frisknärvaro.	🟡 🟡	🟡 🟢	🟡 🟢
PROCESS	*Ett kreativt och målinriktat arbetssätt*	• Struktur/planering • Arbetsglädje • Fungerande informationsprocess • Reviderad aktivitetsplan för systematiskt kvalitetsarbete	• Medarbetarbarometern (MAB): Index: personlig arbetssituation (FR:01-12 och 99) Index: Internkommunikation • Andel upprättade processer	• Tydlig och aktuell information • Information till samtliga medarbetare om Hagforsstrategin • Processkartläggning • Information om ledningssystem	1. Uppnå medelvärde 3,9 personlig arbetssituation 2. Internkommunikation ska uppgå till 3,9 3. Upprättat minst 6 processer i ledningssystemet	1. Resultatet för personlig arbetssituation visar ett medevärde på 3,8 (2016) 2. Resultatet för internkommunikation visar ett medevlärde på 3,8 (2016) 3. VoO har upprättat fler än 6 processer i ledningssystemet. • Avdelningen har under 2017 regelbundet skickat ut information till medarbetarna inom VoO samt bjudit in till information och inspirationsdag.	🟡 🟢 🟡	🟡 🟡 🟢	🟡 🟡 🟢
EKONOMI	*Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi*	• Ansvarstagande • Kostnadsmedvetenhet • Planering/uppföljning av verksamhet	• Kostnad särskilt boende, kr/ brukare (enligt Vad kostar verksamheten i din kommun, VKV) • Kostnad hemstjänst, kr/ brukare (VKV)	• Genomgång av standardkostnader och information om kommunens ekonomiska situation • Fördela resurserna efter verksamheternas behov	1. Kostnader kr/brukare ska vara i nivå med jämförbara kommuner	1. Kostnad kr/invånare är lägre än jämförbara kommuner. • Avdelningen arbetar kontinuerligt med att följa upp schema och planering.Information till medarbetare inom VoO om kommunens ekonomiska situation i samband med information och inspirationsdagar. Kontinuerlig information och material till enhetschefer i syfte att ta upp på APT.	🟢	🟢	🟢

HAGFORS KOMMUN

Förtroende genom öppenhet och ansvar

Övergripande målkort för samhällsbyggnadsavdelningen
År 2017
Ansvarig: Louise Sjöholm
Rapporteras till: Jan Lilja

Detta innebär för oss att:

Samhällsbyggnadsavdelningen ska vara en ansvarstagande och effektiv organisation som ger alla ett professionellt bemötande.

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTAR	UPPFYLLNAD T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	*Nöjda medborgare*	• Tillgänglighet • Bemötande • Lika hantering av lika ärenden	• Medborgarundersökning (MBU): FRB7 (1-3), FRB8 (1-3), FRB12 (3-4) Nöjd Region Index Nöjd Medborgar Index/Nöjd Inflytande Index	• Belysa bemötande och beteende på APT • Göra kundundersökningar via Facebook ca 4ggr/år • Samhällsbyggnadsavdelningen är delaktiga i arbetet med medborgardialog • Ta fram rutiner för kommunikation • Lyfta fram goda exempel på sociala medier • Analysera och följ upp facebook-statistik	1. 40 % ska uppleva att utemiljön är attraktiv och välkomnande genom att ange värdena 7-10 på FRB7 (1-3), FRB8 (1-3), FRB12 (3-4) 2. Utifrån basvärdet 2016 ska Hagfors kommun som plats att leva och bo på ska öka och närma sig riksgenomsnittet 3. Utifrån basvärdet 2016 ska den kommunala servicen (index för medborgarnas inflytande och kommunens verksamheter) närma sig rikssnittet	1. 34,5 % av medborgarna upplever att utemiljön är attraktiv och välkomnande (32 % 2014) 2. Nöjd Region Index för 2016 uppgick till 48. Riksgenomsnittet var då 60. År 2014 uppgick samma index till 49 3. Nöjd Inflytande Index uppgick år 2016 till 35, riksgenomsnittet var 40. År 2014 uppgick samma index till 36. Nöjd medborgarindex uppgick år 2016 till 45, riksgenomsnittet var 54. År 2014 uppgick samma index till 47 • De kundundersökningar som satts upp som aktivitet har inte genomförts i övrigt finns rutiner för kommunikation, goda exempel lyfts ofta i såväl sociala medier som internt. Bemötande och beteende diskuteras ofta i olika sammanhang.	🔴	🔴	🔴
MEDARBETARE	*Professionella och stolta medarbetare*	• Att man förstår sitt uppdrag. • Medarbetare känner förtroende för Hagfors kommuns ledning • Trygg i sin roll • Engagemang • Rätt kompetens för sina arbetsuppgifter	• Medarbetarbarometer (MAB): FR05: *”Jag känner mig som en värdefull medarbetare.”* FR50: *”Jag är stolt över att arbeta hos Hagfors kommun.”* Ledarskap (FR39- 40) • Total frisknärvaro i procent.	• Arbeta med ökat ansvarstagande • Kompetensutveckling • Arbeta med extern hjälp för att få bättre perspektiv på frågan om arbetsgivarstolthet • Förebyggande insatser som motverkar psykisk och fysisk ohälsa	1. 87 % ska känna sig som värdefulla medarbetare genom att ange värdena 3-5 på FR05 2. 70 % ska vara stolta över att arbeta i Hagfors kommun genom att agne värdena 3-5 på FR50 3. Medelvärdet för närmaste arbetsledarens förmåga att motivera, organisera och utveckla ska uppgå till minst 3,5 4. Utifrån det genomsnittliga basvärdet (2012-2016) ska frisknärvaron förbättras (2012-2016, 93,87 %)	1. 90 % av medarbetarna har angett värdena 3-5 på FR05 (89 % MAB 2015) 2. 76 % av medarbetarna har angett värdena 3-5 på FR50 (63 % MAB 2015) 3. Medelvärdet på FR39-40 uppgår till 3,7 (3,5 MAB 2015) 4. Frisknärvaron för SBU uppgick till 92,78 % för 2017 • Samhällsbyggnadsavdelningen har under 2017 arbetat tillsammans med en beteendekonsult för att få personalen att se sin egen del i sin upplevelse. Genom att lyfta psykisk och fysisk ohälsa och ett ökat samarbete mellan Hagfors Kommun och miljöhälsan har förutsättningarna för förebyggande arbete förbättrats.	🟢 🟢 🟢	🟢 🟢 🟡	🟢 🟢 🟡
PROCESS	*Ett kreativt och målinriktat arbetssätt*	• Tydligt formulerade mål • Välförankrade mål	• Medarbetarbarometer (MAB): FR09: *”I mitt arbete har jag tillräckligt med tid för att kunna utveckla mitt arbetssätt”* FR13: *”Vi har tydliga rutiner på vår arbetsplats.”* FR19: *”Jag upplever att jag är tillräckligt informerad om vad som sker i andra verksamheter/ på andra arbetsplatser inom Hagfors kommun”* Index: arbetsmiljö	• Utveckla nyhetsbrevet genom att uppmuntra och upplyfta goda exempel på initiativtagande på APT • Utbyte av erfarenheter inom samhällsbyggnadsavdelningen och med andra kommuner	1. 70 % av medarbetarna ska känna att de har tillräckligt med tid för att utveckla arbetssättet genom att agne värdena 3-5 på FR09 2. 90 % av medarbetarna ska känna att de har tydliga rutiner genom att agne värdena 3-5 på FR13 3. 65 % av medarbetarna ska känna sig välinformerade genom att ange värdena 3-5 på FR19 4. Medelvärdet för den upplevda arbetsmiljön ska uppgå till minst 3,7	1. 70 % av medarbetarna har angett värdena 3-5 på FR09 (79 % MAB 2015) 2. 90 % av medarbetarna har angett värdena 3-5 på FR13 (84 % MAB 2015) 3. 64 % av medarbetarna har angett värdena 3-5 på FR19 (54 % MAB 2015) 4. Medelvärdet för den upplevda arbetsmiljön uppgår till 3,9 (3,8 MAB 2015) • Nyhetsbrevet har slagits samman med Hagfors Kommuns personalblad. Goda exempel från organisationen tas upp i personalbladet. Ett ökat nätverkande har inletts och bland annat har SBA Hagfors haft nätverksträff med SBA Årjäng	🟢 🟢 🟡 🟢	🟢 🟢 🟡 🟢	🟢 🟢 🟡 🟢
EKONOMI	*Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi*	• Prismedvetenhet • Långsiktiga planer • Ökad intern samverkan	• Ekonomisk uppföljning. Kr/ tertial och år • Kwh/enhet (tertial och år)	• Frikod för akuta åtgärder och skadegörelse ska användas av SBA övergripande • Ta fram långsiktiga planer och ha en aktiv dialog med politiken kring planering • SBA ska vara aktiva i miljööverenskommelsen	1. Minska kostnader för akuta åtgärder med 50 % (basår 2015). 2. Minska energikostnaderna med minst 5 % per år jämför med föregående år. 3. Underhållsnivån för gator samt vatten och avlopp bör ligga på 8 miljoner respektive 7 miljoner.	1. För perioden augusti 2015-augusti 2017 har kostnaderna minskat väsentligt. Uppföljningen per december 2017 visar dock på att det finns poster av akut karaktär som inte bokförts med korrekt frikod för att kunna följas upp. Målet bedöms därför inte som uppfyllt. 2. För 2017 kostnaderna för el och fjärrvärme ökat med 0,5 % jämfört med 2016. 3. Avsättning för underhåll av gata uppgår till 3 mkr, avsättning för underhåll VA uppgår till 7,7 mkr. • Arbetet med miljööverenskommelsen är påbörjat och SBA har en framträdande roll i processen. En aktiv dialog finns och främjas genom regelbundna möten. Frikod för akuta åtgärder finns men måste implementeras bättre.	🔴 🟢 🔴	🔴 🔴 🔴	🔴 🔴 🔴

HAGFORS KOMMUN

Förtroende genom öppenhet och ansvar

Detta innebär för oss att:

Medborgarna känner trygghet och säkerhet, och att vi på ett proffsigt och säkert sätt upprätthåller lagstiftningen inom våra områden.

Övergripande målkort för miljö och bygg
År 2017
Ansvarig: Tihomir Jerkovic
Rapporteras till: Jan Lilja

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTAR	UPPFYLLNAD T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	*Nöjda medborgare*	• Tillgänglighet och serviceinriktad personal. • Tydlighet. • Professionellt bemötande.	• Verksamhetsplan. • Serviceenkät: FR: ” Upplever du att din handläggare var intresserad/ engagerad i ditt ärende?” FR: ”Hur nöjd är du med handläggningen av ditt ärende hos miljö- och byggnämnden”.	• Göra tillsyn. • Utskick av enkät i september och sammanfattning i oktober. • LED-möte.	1. Göra 75 % av verksamhetsplan. 2. 80 % av kunderna ska uppleva att handläggaren var intresserad/mycket intresserad av kundens ärende. 3. 75% av kunderna ska vara nöjda/mycket nöjda med handläggning av kundens ärende.	1. Personalomsättning under 2017 minskar möjligheten att göra tillsyn enligt verksamhetsplanen. 75 % inspektioner är avklarade. 2. 96 % upplever att handläggare var intresserad/ mycket intresserad av kundens ärende. 3. 86 % är nöjda/mycket nöjda med handläggning av kundens ärende.	🟢 🔴 🟢	🟡 🟡 🟢	🟢 🟢 🟢
MEDARBETARE	*Professionella och stolta medarbetare*	• Alla på plats. • Alla trivs på jobbet. • Kompetensutveckling. • Positiv och negativ feedback.	• Medarbetarbarometer (MAB): FR14: ”Jag känner mig respekterad av mina arbetskamrater.” FR15: ”Det är positiv stämning på vår arbetsplats.” FR16: ”På vår arbetsplats samarbetar vi bra med varandra.”	• Gemensam lunch efter APT. • Teambuildingaktivitet en gång per år. • Nyttja utbildningsmöjligheter och prioritera utbildningar på ett ansvarsfullt sätt.	1. Medelvärdet för den upplevda respekten av arbetskamraterna ska uppgå till 4,4 på FR14. 2. 100 % av medarbetarna ska känna att det är positiv stämning på arbetsplatsen genom att ge betyget 3-5 på FR15. 3. Medelvärdet för samarbete på arbetsplatsen ska uppgå till 4,6 på FR16.	1. Medelvärde på FR14 är 4,7 (4,8 MAB 2015). 2. 100% svarade 4-5 på FR15 (100 % MAB 2015). 3. Medelvärde på FR16 är 4,7 (4,8 MAB 2015). • Teambuildingaktivitet är genomförd. • Under 2016 genomförde nya miljö- och hälsoskyddsinspektörer flera utbildningstillfällen för att höja kompetensnivå på avdelningen.	🟢 🟢 🟢	🟢 🟢 🟢	🟢 🟢 🟢
PROCESS	*Ett kreativt och målinriktat arbetssätt*	• Uppdaterad och uppföljd verksamhetsplan. • Tid för utveckling. • Bra struktur och planering.	• Medarbetarbarometer (MAB): FR09: ”I mitt arbete har jag tillräckligt med tid för att kunna utveckla mitt arbetssätt.”	• Uppdatera mallar. • Förändring i arbetsuppgifter inom miljö- och byggavdelningen. • Utbildning och överföring av data till Ecos2. • Utbildning.	1. 100 % av medarbetarna ska uppleva att det finns tid att utveckla arbetssättet genom att ange minst 3 på FR09. 2. Frigöra utrymme för inspektörer att göra tillsyn. 3. Införande av Ecos2 20180101. 4. Göra en tillsynsplan/ information för energieffektivisering inom företag (Mål 31 Hagforsstrategin).	1. 67% av medarbetare upplever att det finns tid att utveckla arbetssättet genom att ange minst 3 på FR09 (60 % MAB 2015). 2. Miljö- och byggavdelningen godkände nytt förslag till arbetsfördelning. 3. Ecos2 är installerad och det pågår dataöverföring, systeminställning och konvertering av mallar. 4. Inspektörer och sekreterare genomförde grundutbildning i Ecos2. • Under 2016 har avdelningen jobbat med uppdatering av mallar, hagfors.se och med olika rutiner för att effektivisera och säkerställa rättssäkerheten för tillsynsmyndigheten. • Alla på avdelningen är idag nöjda med R:.	🔴 🟢 🟡 🟢	🔴 🟢 🟢 🟢	🔴 🟢 🟢 🟢
EKONOMI	*Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi*	• Vara effektiva och göra vårt jobb. • Planering för kommande utgifter (budgetarbete).	• Ekonomisk rapport.	• Verksamhetsuppföljning varje kvartal. • Budgetuppföljning varje månad.	1. Budget i balans.	1. Budget är i balans.	🔴	🟢	🟢