

**MÅLKORTSRAPPORTERING T3**  
**HAGFORS KOMMUN**  
2020-12-31

# MÅLKORTSRAPPORTERING

## Innehållsförteckning

Arbetsprocess.....	3
Översikt av måluppfyllelse Hagfors kommuns övergripande målkort.....	4
Översikt av måluppfyllelse övergripande avdelningar och enheter.....	5
Hagfors kommuns övergripande målkort.....	6
UTSKOTTENS OCH NÄMNDERNAS MÅLKORT	
Kommunledningsutskottet, administrativa enheten.....	7
Kommunledningsutskottet, ekonomienheten.....	8
Kommunledningsutskottet, personalenheten.....	9
Kommunledningsutskottet, räddningstjänsten.....	10
Kommunledningsutskottet, utvecklingsenheten.....	11
Barn- och bildningsutskottet.....	12
Individ- och omsorgsutskottet, .....	13
Samhällsbyggnadsutskottet.....	14
Miljö- och byggnämnden.....	15



# 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	ADMINISTRATIVA ENHETEN	EKONOMIENHETEN	PERSONALENHETEN
■ 1 aktivt målkort	■ 1 aktivt målkort	■ 1 aktivt målkort	■ 1 aktivt målkort
RÄDDNINGSTJÄNSTEN	UTVECKLINGSENHETEN	BARN- OCH BILDNINGSAVDELNINGEN	
■ 1 aktivt målkort	■ 1 aktivt målkort	■ 1 aktivt målkort	
INDIVID- OCH OMSORGS- AVDELNINGEN	SAMHÄLLSBYGGNADSAVDELNINGEN	MILJÖ- OCH BYGGAVDELNINGEN	
■ 4 aktiva målkort	■ 4 aktiva målkort ■ 2 påbörjade målkort	■ 1 aktivt målkort	
TOTALT ANTAL MÅLKORT I HAGFORS KOMMUN			
■ 16 aktiva målkort			
■ 2 påbörjade målkort			

Teckenförklaring för måluppfyllelse:

Icke numeriska mål	■ Ej påbörjat	$\left( \frac{\text{Nuvarande resultat}}{\text{Målsättning}} \right) \times 100 = \text{Procent av målet uppnått}$	■ Procent av målet uppnått < 90 %
	■ Påbörjat/ännu inte uppfyllt		■ Procent av målet uppnått ≥ 90 %
	■ Uppfyllt/inga fler aktiviteter		■ Procent av målet uppnått ≥ 100 %

# Måluppfyllelse

## Övergripande målkort T3 2020

*Nöjda  
medborgare*

*Professionella  
och stolta  
medarbetare*

*Ett kreativt  
och målinriktat  
arbetssätt*

*Positivt resultat  
och långsiktigt  
hållbar ekonomi*

Nöjd Regionindex (NRI) ●

Nöjd Medborgarindex (NMI) ●

Attityder till företagande ●

Arbetsgivarindex ●

Motiverad Medarbetarindex (MMI) ●

Frisknärvaro ●

Nöjd Inflytandeindex (NII) ●

Hagforsstrategin ●

●

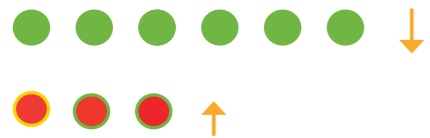
Budgetprognos ●

Självfinansieringsgrad ●

# Måluppfyllelse

## Avdelningar och enheter T3 2020

### ADMINISTRATIVA ENHETEN



### EKONOMIENHETEN



### PERSONALENHETEN



### RÄDDNINGSTJÄNSTEN



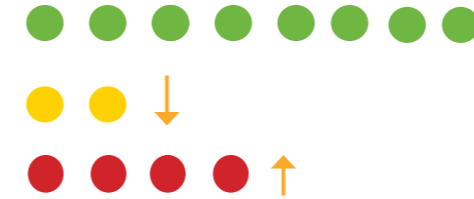
### UTVECKLINGSENHETEN



### BARN- OCH BILDNINGSAVDELNINGEN



### INDIVID-OCH OMSORGS AVDELNINGEN



### SAMHÄLLSBYGGNADSAVDELNINGEN



### MILJÖ- OCH BYGGAVDELNINGEN



*Pilarna indikerar förändringar i måluppfyllelse jämfört med andra tertialet 2020.*



# HAGFORS KOMMUN

## Förtroende genom öppenhet och ansvar

**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.

### Övergripande målkort för Hagfors kommun

År 2020

Ansvarig: Richard Bjöörn

Rapporteras till: kommunstyrelsen

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGA MÅL	KOMMENTARER	UPPFYLLNAD
							T1 T2 T3
MEDBORGARE/KUND	Nöjda medborgare	<ul style="list-style-type: none"> <li>God kunskap om kommunalt tjänsteutbud</li> <li>Professionellt bemötande</li> <li>Medborgar- och kundorienterat förhållningssätt</li> <li>Att vi är goda ambassadörer för vår kommun</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medborgarundersökning (MBU):</li> <li>NRI (Nöjd Region Index)</li> <li>NMI (Nöjd Medborgar Index)</li> <li>Svenskt Näringslivs företagsklimatranking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Framtagande av en kommunikationsstrategi</li> <li>Framtagande av en ny översiktsplan</li> <li>Fortsatt arbete med fiberutbyggnad enligt plan.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Utifrån basvärdet 2016 (NRI 48) ska medborgarnas upplevelse av Hagfors kommun som plats att leva och bo på öka</li> <li>Utifrån basvärdet 2016 (NMI 45) ska den kommunala servicen (Nöjd Medborgar Index) förbättras</li> <li>Det sammanlagda resultatet för allmänhetens/tjänstemäns/politiker/skolans attityder till företagande ska uppgå till 3,5 på en 6-gradig skala</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Nöjd Region Index för 2020 uppgick till 64, riksgenomsnitt 60.</li> <li>Nöjd medborgar index uppgick 2020 till 59, riksgenomsnitt 55.</li> <li>Attityder till företagande (2020) visar 3,2 på en 6-gradig skala (3,66 2019 ,3,45 2018 och 3,3 2017).</li> <li>Kommunikationsstrategi är ej påbörjat.</li> <li>Kommunfullmäktige fattade beslut 2019-09-30 att ge samhällsbyggnadsavdelningen i uppdrag att påbörja arbetet med en ny översiktsplan- arbetet är påbörjat och beräknas gå ut på samråd under vår/sommar 2021</li> <li>Kanalisationsarbetet för för etapp 3 är klart och fiberblåsning och slutbesiktningar genomförs under våren 2020. Etapp 1 och 2 är klart och slutbesiktat. Stora delar av kommunen har erbjudits anslutning och byggnation av accessnät pågår. I dag har ca 90 % av alla hushåll och företag erhållit ett erbjudande om fiberanslutning från kommunikationsoperatören Zitius och Telia.</li> </ol>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rätt kompetens</li> <li>Engagemang och delaktighet</li> <li>Välmående</li> <li>Ledarskap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarbarometern (MAB):</li> <li>-Arbetsgivarindex - (FR14-16): hur medarbetarna ser på arbetsgivaren Hagfors kommun.</li> <li>- MMI (Motiverad Medarbetar Index): ger en indikation av medarbetarens nöjdhet och motivation.</li> <li>Total sjukfrånvaro i procent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Framtagande av en övergripande strategi för frisknärvaro</li> <li>Framtagande av en medarbetarpolicy med fokus på värdegrund och medarbetarskap</li> <li>Framtagande av riktlinjer för medarbetarpolicyn</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Uppnå medelvärdet 3,5 på en femgradig skala avseende arbetsgivarindex (FR14-16) och förbättra resultatet med 0,1 enheter/år</li> <li>Uppnå 4,0 på en femgradig skala avseende MMI (Motiverad Medarbetar Index)</li> <li>Utifrån basvärdet 2016 (6,63%) ska sjukfrånvaron förbättras (Sedan T2 2020 ersätts frisknärvaro med begreppet sjukfrånvaro)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Medelvärdet för arbetsgivarindex uppgår till 3,35 i 2019 års medarbetarbarometer. (3,34. 2018, 3,33 2017)</li> <li>Medelvärdet för Motiverad Medarbetarindex (MMI) uppgår till 3,9 i 2020 års medarbetarundersökning (Resultat för 2018: 3,9).</li> <li>Sjukfrånvaron för januari-december 2020 var 8,25%. Sjukfrånvaron för helåret 2019 uppgick till 6,7%, 2018 6,59 %, 2017: 6,57 %. De rekommendationer som införts i och med corona i syfte att bromsa smittspridningen har påverkat sjuktalet i negativ riktning. Framst under månaderna mars-maj och september-december. Verksamheterna har arbetat aktivt med preventiva åtgärder för att förhindra smittspridning under hela året.</li> <li>Samtliga aktiviteter är avklarade och nya aktiviteter har tagits fram som gäller från och med 2021.</li> </ol>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> <li>En ständig utveckling av vårt arbetssätt och våra arbetsprocesser</li> <li>Kännedom om och tillämpning av Hagforsstrategin</li> </ul>	<p>"Jag förstår vad Hagforsstrategin innebär"</p> <p>Medarbetarundersökning:</p> <p>NII (Nöjd Inflytande Index) Medborgarundersökning</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genomföra implementeringsplanen för Hagforsstrategin</li> <li>Mål kopplat till Hagforsstrategin ska finnas i varje målkort</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Medelvärdet för kännedom om vad Hagforsstrategin innebär ska uppgå till 4,0 på en femgradig skala</li> <li>Utifrån basvärdet 2016 (NII 35) så ska den kommunala servicen (Nöjd Inflytande Index) förbättras</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Medelvärdet för kännedom om vad Hagforsstrategin innebär uppgår till 3,57 i 2019 års medarbetarundersökning (3,47 2018).</li> <li>Nöjd Inflytande Index uppgick år 2020 till 48, riksgenomsnittet var 40.</li> <li>Implementeringen av Hagforsstrategin genomförs enligt plan. Den planerade revideringen skjuts framåt och planen är att översynen påbörjas när regionala Värmlandsstrategin beslutats</li> <li>Hagforsstrategin är integrerad i övergripande målkort samt avdelningarnas målkort.</li> </ol>	<p>1</p> <p>2</p>
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>God ekonomisk hushållning hos alla. Det vill säga ansvar och kostnadsmedvetenhet hos medarbetare och beslutsfattare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Andel resultatöverskott</li> <li>Investeringars självfinansieringsgrad över en rullande femårsperiod</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetensutveckling genom information om ekonomi</li> <li>Kompetensutveckling i verksamhetsekonomi</li> <li>Bibehåll månadsuppföljning av verksamhet och ekonomi</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2 % i resultatöverskott och 1 % till verksamhetspott</li> <li>Investeringarnas självfinansieringsgrad ska över en rullande femårsperiod uppgå till minst 100 %</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4,4% i resultatöverskott och 1% till verksamhetspott i resultatet för 2020.</li> <li>Resultatet för 2020 är en självfinansieringsgrad på 103 %</li> <li>Materialet för information på övergripande nivå är klart.</li> <li>Månadsuppföljning pågår löpande</li> </ol>	<p>1</p> <p>2</p>

**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	KORTSIKTIGA MÅL	KOMMENTARER	UPPFYLLNAD												
							T1 T2 T3												
MEDBORGARE/KUND	Nöjda medborgare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enhetligt kundbemötande</li> <li>Enhetliga rutiner</li> <li>Att förutsättningar finns för kommersiell utbyggnad av accessnät</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarbarometer (MAB): FR13c: "I min yrkesroll är jag nöjd med servicen och samarbete med administrativa enheten"</li> <li>Fråga i enkät för politiker om hur nöjd man är med nämndsekretariat och IT</li> <li>Aktuell statistik från Post och telestyrelsen alternativt interneräkning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kundundersökning politiker</li> <li>Fullfölja utbyggnaden av stamfibersträckor enligt plan</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>80 % av våra internkunder/ politiker ska vara nöjda med samarbetet med administrativa enheten genom att ge betyget 3-5</li> <li>95 % av hushåll och företag skall ha möjlighet till bredband om minst 100 Mbit/s senast år 2020</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>92 % av internkunder är nöjda med samarbetet. 100 % av våra politiker är nöjda med samarbetet med administrativa enheten. Enkät skickades ut till våra politiker i kommunstyrelsen i oktober med sista svarsdag 1 december år 2020.</li> <li>Den planerade stamfiberutbyggnaden för samtliga etapper 1-3 är klara och slutbesiktade. Stora delar av kommunen har erbjudits anslutning och byggnation och projektering av accessnät pågår. 68 % har enligt Post- och Telestyrelsen (PTS) möjlighet att ansluta, (en eftersläpning i statistiken förekommer). Utifrån planerad utbyggnadstakt från Zitius/Telia kommer inte 95 %-målet att uppnås till år 2020. I dag har ca 90 % av alla hushåll och företag erhållit ett erbjudande om fiberanslutning från kommunikationsoperatören Zitius och Telia.</li> </ol>	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■				
1	■	■	■																
2	■	■	■																
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rättvis arbetsfördelning</li> <li>Tydlig kommunikation och återkoppling</li> <li>Trygghet och samhörighet i gruppen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarbarometer (MAB): FR32: "Jag känner arbetsglädje"</li> <li>FR02: "Jag får tillräcklig med information, och vet var jag skall söka den information jag behöver, för att kunna utföra mitt arbete på ett bra sätt"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regelbundna interna arbetsmöten</li> <li>Avsätta tid för att kunna diskutera värdegrundsfrågor</li> <li>Genomföra minst en teambuildingaktivitet.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>85 % ska känna arbetsglädje</li> <li>Medelvärdet för FR02 ska uppgå till minst 4 (skala 1-5)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>100 % av medarbetarna känner arbetsglädje.</li> <li>Medelvärdet för medarbetarnas upplevelse av tillräcklig information uppgår till 4,62</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>Värdegrundsfrågor tas upp vid APT:er.</li> <li>En teambuildingaktivitet genomfördes i slutet av maj månad år 2020.</li> <li>Möten för IT respektive sekreterarna sker veckovis</li> </ul>	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■				
1	■	■	■																
2	■	■	■																
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tydligt formulerade och väl förankrade mål</li> <li>Tydliga kommunikationsprocesser</li> <li>Aktivt miljöarbete</li> <li>Ändamålsenliga lokaler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarbarometer (MAB): FR10: "Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt"</li> <li>Index: Hälsa</li> <li>Medborgarundersökning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbetsplatsöversyn</li> <li>Formulera personliga mål gemensamt i resultat- och utvecklingssamtal, som följs upp 2 ggr per år</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>85 % ska uppleva att det finns tydliga mål för det egna arbetet</li> <li>Medelvärdet för index hälsa ska uppgå till minst 4 (skala 1-5)</li> <li>Utifrån basvärdet 2016 så ska den kommunala servicen (Nöjd inflytande index) förbättras (35,2016)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>100 % av medarbetarna upplever att det finns tydliga mål för det egna arbetet. Medelbetyg 4,14.</li> <li>Medelvärdet för hälsoindex uppgår till 4,11.</li> <li>Nöjd inflytande Index uppgick år 2020 till 48, riksgenomsnittet var 39. År 2018 uppgick samma index till 39.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personliga mål för medarbetare är framtagna och stäms av 2 ggr/år.</li> <li>Arbetsplatsöversyn pågår löpande i anslutning till fastighetsrond</li> </ul>	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■	3	■	■	■
1	■	■	■																
2	■	■	■																
3	■	■	■																
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rätt kompetens</li> <li>Acceptans för digitalt arbetssätt hos politiker och tjänstemän</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faktisk täckning av IT-basbehovet</li> <li>Ekonomisk rapport</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kartläggning täckning av IT-basbehov</li> <li>Utbildning medarbetare</li> <li>Månatlig redovisning av budgetuppföljning vid APT</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kostnadsnivån för konsultinsatser får inte överstiga 2014-års nivå med mer än 10 % genom att egen personal ska täcka IT basbehovet.</li> <li>Administrativa enheten skall redovisa ett resultat som följer budget. Budget i balans.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Konsultkostnader för tertial 2 år 2020 uppgår till 176 000 kr vilket ligger 92 000 kr över budget vilket kan förklaras av att installationer av nya system och hårdvara genomförts i början av år 2020. Konsultkostnaderna överstiger redan vid tertial 2 basåret 2014 (143 852 kr).</li> <li>Verksamheten följer budget t o m tertial 2. Bytet av ärendehanteringssystem medförde merkostnader under tertial 3 som inte var budgeterade när 2020-års budget fastställdes och föranledde ett överskridande med 443 000 kr.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kartläggning av IT-basbehov har genomförts och fortgår kontinuerligt utifrån att nya system införs och att gamla avslutas eller läggs ut på extern drift.</li> <li>Utbildningsinsatser har genomförts och fortgår internt vid införandet av molntjänster inom både skola och administration</li> </ul>	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■				
1	■	■	■																
2	■	■	■																

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGA MÅL	KOMMENTARER	UPPFYLLNAD																
							T1 T2 T3																
MEDBORGARE/KUND	Nöjda medborgare	<ul style="list-style-type: none"> <li>God informationsinsamling</li> <li>Tillgänglighet och aktivt informationsspridande</li> <li>Bevara kompetens och yrkeserfarenhet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarbarometern (MAB):</li> </ul> <p>FR13B: "I min yrkesroll är jag nöjd med servicen från/samarbetet med Ekonomienheten"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Internrapportering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Benchmarking: informationsinsamling angående tekniska lösningar för e-faktura</li> <li>Goda telefon- och mailrutiner</li> <li>Frånvaroapp i mail och telefon</li> <li>Marknadsföra våra e-tjänster</li> <li>Möjlighet till autogiro på samtliga fakturor</li> <li>Fortsätta utbildningsinsatser för att bevara och förbättra kompetens och yrkeserfarenhet</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Totala antalet kunder som erhåller e-faktura ska öka från dagens 9%</li> <li>95 % ska uppleva att samarbetet med ekonomienheten är positivt (värdena 3-5 i den ordinarie bedömningsskalan)</li> <li>Den totala kundfaktureringen som betalas via autogiro ska öka</li> <li>Andelen företagskunder som erhåller svefaktura/e-faktura skall öka från dagens nivå (2018 erhöll ingen svefaktura/e-faktura).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>E-faktura erhöll 13,6% av samtliga kunder. En ökning med 1,6 procentenheter sedan T1.</li> <li>Av de 614 svarande som hade synpunkt på samarbete/service svarade 579 eller 94,3% 3-5. Dock högst snittbetyg bland kommunens avdelningar, 4,08.</li> <li>Andelen som betalar faktura via autogiro har ökat och ligger på nivån 11,6% (9% 2019).</li> <li>Idag erhåller samtliga statliga myndigheter, kommuner och landsting svefaktura. 43 privata företag erhåller svefaktura.</li> </ol>	<table border="1"> <tr><td>1</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>2</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>3</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>4</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■	3	■	■	■	4	■	■	■
1	■	■	■																				
2	■	■	■																				
3	■	■	■																				
4	■	■	■																				
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ständigt pågående kompetensutveckling</li> <li>Avsätta tid för arbetsplanering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarbarometern (MAB):</li> </ul> <p>FR02: "Jag får tillräckligt med information, och vet var jag kan söka den information jag behöver, för att kunna utföra mitt arbete på ett bra sätt"</p> <p>FR41: "Vi har tydliga rutiner på min arbetsplats"</p> <p>FR04: "Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka mitt arbete"</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information från/om stabernas verksamheter på APT</li> <li>Införa lärande samtal eller andra gruppaktiviteter</li> <li>Benchmarking</li> <li>Avsätta 1h/vecka för att kartlägga nuvarande arbetsrutinernas kritiska processer samt utveckla arbetet generellt</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>50 % av medarbetarna på ekonomienheten ska uppleva att de är/kan finna tillräckligt med information (värde 3-5 i den avvikande bedömningsskalan)</li> <li>Andelen som anger 4-5 på FR41 ska öka utifrån basvärdet 2016, 27%.</li> <li>Andelen som anger 1-2 på FR04 ska minska utifrån basvärdet 2017.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>100% av medarbetarna svarade 3-5.</li> <li>63,6% av medarbetarna svarade 4-5 på fråga 41 vilket är en ökning från basvärdet med 36,7%-enheter (23%-enh 2018).</li> <li>0% av medarbetarna angav 1-2 på FR04 ( 0% 2018).</li> </ol>	<table border="1"> <tr><td>1</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>2</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>3</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■	3	■	■	■				
1	■	■	■																				
2	■	■	■																				
3	■	■	■																				
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> <li>En konstant utveckling av vårt arbetssätt och våra arbetsprocesser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarbarometern (MAB):</li> </ul> <p>FR09: "Jag är insatt i min arbetsplats mål"</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Stickprov i interna kontrollen årligen</li> <li>Internrapportering angående leverantörsfakturor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktiva gruppmöten på APT</li> <li>Resultat- och utvecklingssamtal med tonvikt på personliga mål</li> <li>Skallkrav om elektronisk fil från leverantörer i upphandlingar med ramavtal</li> <li>Fortsätta med beställarutbildningen, intentioner för nya och gamla medarbetare</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Minst 90% av medarbetarna ska ange 3-5 på FR9</li> <li>75 % av alla leverantörsfakturor ska erhållas via elektronisk fil</li> <li>Rätt person skall köpa rätt vara/ tjänst från rätt leverantör, vilket ska öka från 2016 års nivå.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>100% av medarbetarna uppgav 3-5 på fråga 09.</li> <li>Cirka 85% av alla leverantörsfakturor erhöles via elektronisk fil under perioden.</li> <li>Svårt att uppges 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.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aktiviteterna pågår.</li> </ul>	<table border="1"> <tr><td>1</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>2</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>3</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■	3	■	■	■				
1	■	■	■																				
2	■	■	■																				
3	■	■	■																				
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ansvar och kostnadsmedvetenhet hos alla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deltagande på APT:er och andra verksamhetssammansamlingar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ta fram material för information om kommuners ekonomi samt verksamhetsekonomi.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Material för information ska vara klart innan 15/10-17</li> <li>Till 15/10-19 skall samtliga arbetsgrupper, inom kommunen, fått ta del av informationen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Material för övergripande nivå är framtaget.</li> <li>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.</li> </ol>	<table border="1"> <tr><td>1</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>2</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■								
1	■	■	■																				
2	■	■	■																				



**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	KORTSIKTIGA MÅL	KOMMENTARER	UPPFYLLNAD												
							T1 T2 T3												
MEDBORGARE/KUND	Nöjda medborgare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionellt bemötande</li> <li>• Tillgänglighet</li> <li>• Handläggningstid</li> <li>• Tydliga arbetsrutiner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbetarbarometer (MAB): FR13a: "Jag upplever att samarbetet med personalenheten fungerar väl"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• APT och planeringsdag: bemötande och professionalism</li> <li>• Informationsmaterial via webb, nyhetsbrev och mejl</li> <li>• Kontinuerlig översyn av rutiner, riktlinjer och policydokument</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medelvärde skall uppgå till 4,0 på frågan om medarbetarna i Hagfors kommun är nöjda med personalenheten</li> <li>2. Genomföra de aktiviteter som är fastställda i det kommunövergripande målkortet som personalenheten har huvudansvar för</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medelvärde uppgick till 4,03 på frågan om medarbetarna i Hagfors kommuns nöjdhet med personalenheten.</li> <li>2. Personalenheten har under 2018 - 2020 genomfört de aktiviteter som är fastställda i det kommunövergripande målkortet.</li> <li>• Personalenheten har fortsatt sitt utvecklingsarbete avseende översyn av rutiner, riktlinjer och policydokument under året. Ambitionen med nytt samverkansavtal till årsskiftet 2020/2021 fick senareläggas på grund av corona. Personalenheten har fungerat som stöd i verksamheternas arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering och kvalitetssäkrat uppgifter i personalapplikationen i kvalitetsledningssystemet Hypergene.</li> </ol>	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■				
1	■	■	■																
2	■	■	■																
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ständigt pågående kompetensutveckling</li> <li>• Tydliga grunduppdrag, mål och måluppfyllelse</li> <li>• Attityd/vilja</li> <li>• Tydlig och stöttande ledning</li> <li>• Trivsel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbetarbarometer (MAB): FR43: "Jag upplever att mina kunskaper är tillräckliga för att jag ska kunna utföra mitt arbete på ett bra sätt"</li> <li>FR39: "Jag har en rimlig arbetsbelastning"</li> <li>• Index för Trivsel och Ledarskap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensutbyte (utveckling och kvalitetssäkring)</li> <li>• Intern kompetensutveckling</li> <li>• Årlig planeringsdag och eventuell uppföljningsdag</li> <li>• Trivsel och ledarskap utvärderas i samband med årligt resultat och utvecklingssamtal</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 86 % av medarbetarna ska uppleva att deras kunskaper är tillräckliga genom att ge betyget 4-5 på fråga 43</li> <li>2. 78 % av medarbetarna ska ange att de har en rimlig arbetsbelastning genom att ge betyget 4-5 på fråga 39</li> <li>3. Indexen för Trivsel respektive Ledarskap ska, var för sig, uppgå till 4,1 i medelvärde</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 100 % av medarbetarna på personalenheten upplevde att deras kunskaper är tillräckliga genom att ge betyget 4 eller 5 på frågan.</li> <li>2. 62,5% av medarbetarna på personalenheten har angivit att de har en rimlig arbetsbelastning genom att ge betyget 4 eller 5 på frågan.</li> <li>3. Medelvärde avseende index för trivsel uppgick till 4,44 och för ledarskap till 4,27.</li> <li>• Kompetensutbyte externt och internt pågår som en ständig process på personalenheten. Omfördelning av arbetsuppgifter har skett internt under påverkan av corona och arbetet har anpassats utifrån rekommendationerna.</li> </ol>	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■	3	■	■	■
1	■	■	■																
2	■	■	■																
3	■	■	■																
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öppenhet</li> <li>• Reflektion</li> <li>• Tillåtande arbetsklimate</li> <li>• Tydligt formulerade och väl förankrade mål</li> <li>• Tid för arbetsplanering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbetarbarometer (MAB): FR07: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete"</li> <li>FR04: "Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag skall utföra mitt arbete"</li> <li>• Faktiskt resultat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avsätta tid för utveckling i arbetet.</li> <li>• Externt erfarenhetsutbyte i olika konstellationer.</li> <li>• Formulera personliga mål gemensamt i resultat- och utvecklingssamtal.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. "Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete" ska uppnå medelvärdet 3,8 i betyg</li> <li>2. "Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag skall utföra mitt arbete" Vi ska uppnå medelvärdet 4,1 i betyg</li> <li>3. Personliga mål som följs upp tre gånger om året (betygsskala: 1-5). Vi skall här uppnå medelvärdet 4,1 i betyg</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. För frågan "Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete" uppnår medelvärdet 4,62.</li> <li>2. För frågan "Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete" uppnår medelvärdet 4,75.</li> <li>3. Personliga mål har satts av varje medarbetare på personalenheten. Måluppfyllelsen bedöms via självskattning. Medelvärdet för samtliga uppgår till 4,5.</li> <li>• Begränsad tid har kunnat avsättas för egen utveckling och arbetet med detta kan utvecklas. Externa erfarenhetsutbyten har genomförts inom respektive yrkesgrupp, främst genom träffar med kollegor i andra kommuner. Personliga mål har formulerats för samtliga medarbetare vid resultat- och utvecklingssamtal.</li> </ol>	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■	3	■	■	■
1	■	■	■																
2	■	■	■																
3	■	■	■																
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rätt verktyg</li> <li>• Att utvalda processer beskrivs innan digitaliseringen startar</li> <li>• Processkartläggning</li> <li>• Struktur</li> <li>• Inget dubbelarbete</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktiskt resultat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Processkartläggning.</li> <li>• Processbeskrivning (utvalda processer).</li> <li>• Översyn av befintliga verktyg för eventuell höjd nyttjandegrad.</li> <li>• Samarbete med respektive avdelning inom den kommunala förvaltningen för ökad avtalsefterlevnad.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utreda och utvärdera digitalisering av processer</li> <li>2. Avtalsefterlevnad</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kvalitetsledningssystemet Hypergene har gått från utvecklingsfasen till införandefasen under T3. Personalenheten har i samarbete med ekonomienheten utbildat arbetsledare i personalapplikationen och planerat i samverkan med förvaltningsgruppen för vidareutveckling och ökad nyttjandegrad. Arbetssätt har utvecklats och effektiviserats genom införandet av Multiaccess inom barnomsorgen.</li> <li>2. Bemanningssystemet Time Care har ökat möjligheten till avtalsefterlevnad och bemanningenheten tillstyrker samtliga korttidsvikariat som verksamheten gör en beställning på. Bemanningenheten har fått ökade befogenheter under året, vilket säkerställer effektiv avtalsefterlevnad.</li> </ol>	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■				
1	■	■	■																
2	■	■	■																

**Detta innebär för oss att:** Räddningstjänstens verksamhet syftar till att bidra till en trygg och säker kommun. Vi ska vara synliga och tillgängliga för våra medborgare, och jobba med en olycks- och skadeförebyggande verksamhet.

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGA MÅL	KOMMENTARER	UPPFYLLNAD
							T1 T2 T3
MEDBORGARE/KUND	<b>Nöjda medborgare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Att vara synliga</li> <li>Att vara tillgängliga dygnet runt</li> <li>Medborgarnas respekt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Egen mätning</li> <li>Tillsynsplan</li> <li>Medborgarundersökning</li> <li>FRB6: "Vad tror du eller tycker du om räddningstjänsten (brandkåren) i Hagfors kommun?"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uppdatera räddningstjänstens information på Hagfors.se</li> <li>Delta och informera på lokala event i Hagfors kommun</li> <li>Arrangera ett öppet hus</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Handläggningstiden av yttranden ska i snitt vara 3 veckor eller mindre</li> <li>75 % av objekten i tillsynsplanen ska vara genomförda till 31-12- 2019</li> <li>Medborgarnas nöjdhet utanför centralorten ska vara högre än basvärdet 2016</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Handläggningstiden har varit mindre än tre veckor under T3.</li> <li>Cirka 25% av objekten i tillsynsplanen är utförda, pga personalbrist har arbetet saktat ner. Tillsynsplanen är inte klar vid årsskiftet, anledningen är personalbrist. Preliminärt nytt mål är att vara klar under tredje kvartalet 2020. På grund av Corona görs omprioriteringar. Tagit hjälp på timtid med tillsynsplan vilket gör att arbetet med tillsynsplanen kommer tas upp på nytt.</li> <li>Resultatet för 2020 års medborgarundersökning är samma som 2018, men en ökning från 2016. 2020 svarar 86 % bra (7-10), 11 % betyget 5-6 och 3 % inte bra (1-4). 2016 var fördelningen 77 %, 15 % och 8 %</li> <li>Information/utbildning har genomförts hos föreningar utanför centralorten, pausas under corona.</li> <li>Öppet hus har ännu ej arrangerats under corona ej möjligt</li> <li>Informationen på hemsidan behöver ses över</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> <li></li> </ol>
MEDARBETARE	<b>Professionella och stolta medarbetare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rätt utrustning</li> <li>Rätt kunskap</li> <li>Nöjda kommuninvånare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Övningsplanen</li> <li>Egen mätning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nya utbildningar</li> <li>Nätverksträffar med andra räddningstjänster</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Samtliga räddningsmän i beredskap (RIB) ska ha genomfört samtliga övningar i övningsplanen</li> <li>Genomgång efter samtliga större olyckor</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>40 av 40 RIB har genomfört samtliga övningar, uppföljningsövningar har genomförts. Nyanställda ska utbildas, i fas med utbildningar.</li> <li>Uppföljningssamtal har genomförts efter samtliga större olyckor under T3, uppföljning görs efter alla larm.</li> <li>Nätverksträffar pågår</li> <li>På grund av corona har utbildningar med större samlingar inte kunnat anordnats.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> </ol>
PROCESS	<b>Ett kreativt och målinriktat arbetssätt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tillit till arbetssättet och till arbetskamraterna</li> <li>Rätt inställning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verksamhetssystem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Samtliga befäl ska kunna använda sig av verksamhetssystemet och kunna fortsätta på någon annans avbrutna ärende</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ta fram ett basvärde från det nya verksamhetssystemet</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Basvärdet är ej framtaget, nytt verksamhetssystem från och med 2018-04-30</li> <li>Samtliga befäl kan använda sig av verksamhetssystemet. Nytt lönesystem har införts och fungerar, underlättar lönerapportering för deltidsanställda.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li></li> </ol>
EKONOMI	<b>Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vara beredda på oförutsedda händelser</li> <li>Behålla personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ekonomisk rapport</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Budgetuppföljning på APT.</li> <li>Verksamhetsplanering</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Budget i balans</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Budget är inte i balans, fler larm än tidigare.</li> <li>Utbildningsplan framtagen för RIB vår och höst.</li> <li>Budgetuppföljning sker på APT</li> <li>Verksamhetsplanering är påbörjad och fortsätter under hösten</li> <li>Tillsyn och utbildningar har inte kunnat anordnats under året på grund av corona, det har tidigare varit en inkomstkälla.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> <li></li> </ol>

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGA MÅL	KOMMENTARER	UPPFYLLNAD
							T1 T2 T3
MEDBORGARE/KUND	Nöjda medborgare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionellt bemötande</li> <li>• Tillgänglighet</li> <li>• Kommunikation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medborgarundersökning (MBU):</li> <li>NRI (Nöjd Region Index).</li> <li>NMI (Nöjd Medborgar Index)</li> <li>• Svenskt Näringslivs företagsklimatsranking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ta fram en kommunikationsstrategi</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utifrån basvärdet 2016 (NRI 48) ska medborgarnas upplevelse av Hagfors kommun som plats att leva och bo på öka</li> <li>2. Utifrån basvärdet 2016 (NMI 45) ska den kommunala servicen (Nöjd Medborgar Index) förbättras</li> <li>3. Företagsklimatet ska förbättras och minst nå en riksgenomsnittlig placering</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I 2020 års medborgarundersökning uppgår Nöjd Region Index till 64. Nöjd Region Index för 2018 uppgår till 56. År 2016 uppgick samma index till 48</li> <li>2. Nöjd Medborgarindex uppgår till 59 i 2020 års medborgarundersökning, Nöjd Medborgarindex för 2018 uppgår till 54. År 2016 uppgick samma index till 45</li> <li>3. Hagfors kommun har plats 197 av 290 kommuner i 2019 års företagsranking. En förbättring gentemot tidigare år men inte uppnått en riksgenomsnittlig placering. Resultatet för 2018 var 219 av 290 kommuner. (276, 2016)</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Framtagandet av en kommunikationsstrategi är ej påbörjad. Ett arbete för att stärka den interna kommunikationen har påbörjats. Likaså har arbetet med att öka tillgängligheten av den externa webben inletts.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>2</li> <li>3</li> </ol>
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ständig kompetensutveckling</li> <li>• Tydliga grunduppdrag</li> <li>• Stöttande ledning</li> <li>• Tydliga mål</li> <li>• Välinformerade medarbetare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbetarbarometer (MAB):</li> <li>FR56: "Mitt arbete känns meningsfullt"</li> <li>Index: hälsa</li> <li>FR14: "Jag är stolt över att arbeta hos Hagfors kommun"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Återkommande veckomöten för samverkan mellan funktioner.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medelvärdet för att arbetet känns meningsfullt ska uppgå till 4,4 på en femgradig skala (FR56)</li> <li>2. Medelvärdet för hälsoindex ska uppgå till minst 4,0</li> <li>3. 90 % av medarbetarna ska uppge att de känner sig stolta över att arbeta hos Hagfors kommun genom att ange 3-5 på FR14</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medelvärdet för att arbetet känns meningsfullt uppgår till 4,6 (2019) (4,17 2018)</li> <li>2. Medelvärdet för hälsoindex uppgår till 4,12 (2019) (3,59 2018)</li> <li>3. 100% av medarbetarna känner sig stolta över att arbeta i Hagfors kommun 2019 (75 % 2018)</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Återkommande veckomöten har införts</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>2</li> <li>3</li> </ol>
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivt arbetsmiljöarbete som innefattar bemötande, respekt och samarbete</li> <li>• Tydliga och väl förankrade mål</li> <li>• Struktur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbetarbarometer (MAB):</li> <li>FR04: "Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka mitt arbete"</li> <li>FR57: "Jag är stolt över det arbete jag utför"</li> <li>• Medborgarundersökning (MBU): NII (Nöjd Inflytande Index).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektleda genomförandet av implementeringsplanen för Hagforsstrategin</li> <li>• Införa stående punkt på APT för planering av nästkommande möte.</li> <li>•Anordna inspirationsaktiviteter inom team-work, stresshantering, kreativitet.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 60 % av medarbetarna ska uppleva nöjdhet med möjligheterna att kunna påverka sitt arbete genom att ange 3-5 på FR04</li> <li>2. Medelvärdet för den upplevda stoltheten över arbetet ska uppgå till minst 4,6 (FR57)</li> <li>3. Utifrån basvärdet 2016 (NII 35) så ska den kommunala servicen (Nöjd inflytande index) förbättras</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 100 % av medarbetarna upplever nöjdhet med möjligheterna att kunna påverka sitt arbete 2019 (75% 2018)</li> <li>2. Medelvärdet för upplevda stoltheten över arbetet uppgår till 4,6 2019 (4,42 2018) (4,85 2017)</li> <li>3. I 2020 års medborgarundersökning blev resultatet 48 i Nöjd Inflytande index (skala 1-100) Nöjd Inflytande Index för 2018 uppgick till 39, 2016 uppgick samma index till 35</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementeringen av Hagforsstrategin genomförs enligt plan. Den planerade revideringen skjuts framåt och planen är att översynen påbörjas när regionala Värmlandsstrategin beslutats.</li> <li>• Planering påbörjad för aktiviteter som ska stärka teamkänslan och samarbetet inom enheten.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>2</li> <li>3</li> </ol>
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fungerande marknadsföring.</li> <li>• Effektivare samarbete inom utvecklingsenheten och med andra aktörer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekonomisk rapport (månadsvis)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekonomisk rapportering månadsvis</li> <li>• Genomföra/samarbeta med projekt som är delvis externt finansierade</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budget i balans/hålla budget</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utvecklingsenheten redovisar ett överskott för 2020. Den främsta orsaken är att båda de stora årliga evenemangen Svenska Rallyt och Hagforsryan ställts in eller genomförts i begränsad omfattning. Även flera mindre evenemang har p g a pandemin inte kunnat genomföras.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekonomisk rapportering sker månadsvis</li> <li>• Utvecklingsenheten är involverade i flera externt finansierade projekt. Under december månad fick vi klartecken för externt stöd till flera av dessa. Det största är Smart Industricenter som fått stöd beviljat från regionen och EU. Kommunen blir också projektägare för Leaderprojektet "Mångfald med maten" som helt finansieras med externa pengar.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1</li> </ol>



**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	KORTSIKTIGA MÅL	KOMMENTARER	UPPFYLLNAD																
							T1 T2 T3																
MEDBORGARE/KUND	<b>Nöjda medborgare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yrkeskompetens</li> <li>Kommunikation</li> <li>Tillgänglighet</li> <li>Digitala plattformar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultat från kommunens årlig enkät till elever och vårdnadshavare. FR: "Jag är nöjd med mitt barns skola som helhet" FR: "Jag är nöjd med min skola som helhet"</li> <li>Statistik från skolverket: Andel elever med behöriga betyg årskurs 9.</li> <li>Kommunens medborgarundersökning.</li> <li>Elevenkät Språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt (SKUA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortsatt arbeta med att genom digitalisering förbättra vår interna och externa kommunikation.</li> <li>Nya digitala lösningar för vårdnadshavare för ex. frånvarorapportering, E-tjänster etc.</li> <li>Arbeta aktivt med att förse media med positiva nyheter kring händelser i barn- och bildnings verksamheter.</li> <li>Utveckla verksamheten kopplade till nyanlända barn och elever genom SKUA (språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Att barn/elever ska kunna arbeta på en hög kognitiv nivå med fokus på lärande där undervisningsspråket är tillgängligt och anpassat för alla.</li> <li>Förbättrade resultat och höjd undervisningskvalitet för alla våra barn/elever.</li> <li>Flerspråkighet ses som en tillgång.</li> <li>Utifrån basvärdet 2019 ska vårdnadshavare och elevers attityd/inställning till skolan förbättras.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbetet med att förbättra vår interna kommunikation har gått mycket framåt. Alla enheter har nu en Site där information från chef till medarbetare förmedlas varje vecka. Inom BoB finns även en övergripande site där skolchef/ledningsgrupp när ut med övergripande information varje vecka. Utöver detta läggs allt mer information ut via site ex planer och rutiner för att göra denna lättillgänglig och lätt att redigera. Genom ett ökat samarbete med informationsenheten arbetar vi på att förse media med positiva nyheter kring våra verksamheter. I vår enkät anger 78% att de tittar på BoB site varje vecka och 86% att de tittar på sin enhets site varje vecka.</li> <li>Nya digitala lösningar har införts. Dokumentationssystemet ProReNata för elevhälsan och en ny frånvaro/närvaromodul för förskola/fritidshem. Avtal har tecknats gällande byte av elevsystem och Hypergene som är ett kvalitetsledningssystem har nu införts. Systemet ska underlätta ledningens arbete i stort kring det systematiska kvalitetsarbetet.</li> <li>Andelen unga som vårterminen 2020 gick ut grundskolan med behörighet till yrkesprogram var 80,61%(78,6%). Till studieförberedande program var motsvarande siffra 79,59%(78,6%) för estetiskt program, 76,53%(72,3%) för samhällsvetenskapligt, humanistiskt och ekonomiskt program. För natur- och tekniskt program låg behörigheten på 77,55%(75,6%). Jämförande statistik med riket är 85,6% för yrkesprogram, 84,4% för estetiskt program, 82,4% för samhällsvetenskapligt, humanistiskt och ekonomiskt program. För natur- och tekniskt program är rikets behörighet 81,5%. Inom parentes visas 2019 års siffror. Resultatet från kommunens enkät till elever och vårdnadshavare visar att 82%(76% 2019) av vårdnadshavarna tycker att sitt barns skola är bra. Av de yngre eleverna svarar 94% (93% 2019) att de tycker sin skola är bra. Bland de äldre eleverna blir samma siffra 64% (60% 2019).</li> </ul>	<table border="1"> <tr><td>1</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>2</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>3</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>4</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■	3	■	■	■	4	■	■	■
1	■	■	■																				
2	■	■	■																				
3	■	■	■																				
4	■	■	■																				
MEDARBETARE	<b>Professionella och stolta medarbetare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kommunikation</li> <li>Delaktighet</li> <li>Resultat</li> <li>Digitala plattformar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarbarometern (MAB): FR: "Jag är stolt över att arbeta hos Hagfors kommun." FR: "Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera Hagfors kommun till en kollega eller vän." FR: "Jag får den information....." • Enkät digitalisering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förbättra internkommunikationen.</li> <li>Kontinuerlig information om systematiskt kvalitetsarbete via Site samt kontinuerligt arbete på respektive enhet.</li> <li>Utvecklingsarbete inom SKUA på respektive enhet.</li> <li>Aktivt arbeta med begreppet "stolt" och "att rekommendera" utifrån ett arbetstagarperspektiv i samtliga arbetsgrupper.</li> <li>Ta fram rekryteringsbefrämjande åtgärder.</li> <li>Ge alla medarbetare kunskap om beslut och processer inom BoB genom Site.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Öka förståelsen och delaktigheten bland alla medarbetare för det systematiska kvalitetsarbetet inom alla våra verksamheter.</li> <li>Att samtliga pedagoger inom förskola/skola får en högre kompetens i att arbeta språk och kunskapsutvecklande.</li> <li>Medelvärdet för stoltheten över att arbeta i Hagfors kommun ska uppgå till minst 3,7.</li> <li>Andelen personal som rekommenderar Hagfors kommun till en kollega eller vän ska öka och uppgå till minst + 10.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbetet med att vidareutveckla det systematiska kvalitetsarbetet har fortsatt under varen där vi dels genom information till alla medarbetare och dels genom utbildning för ledningsgruppen skapat hållbara system för arbetet. I vår enkät avseende Barn- och bildnings övergripande mål svarar 68% att arbetet med det systematiska kvalitetsarbetet på enheten fungerar bra. 57% anger att de i hög grad eller mycket hög grad är delaktiga i enhetens systematiska kvalitetsarbete. I MAB 2020 är resultatet gällande hur medarbetare känner att de är insatta i avdelningens mål höjt från 4,12 till 4,22.</li> <li>Genom våra SKUA-utvecklare fortsätter arbetet med språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt ute i våra personalgrupper. Under varen har samtliga enheter besökts för att informera om det övergripande arbetet. I vår övergripande enkät avseende SKUA svarar 69% att de i hög grad eller i mycket hög grad arbetar språk- och kunskapsutvecklande i sin undervisning/verksamhet. 50% anger att de genom att arbeta med SKUA har höjt kvaliteten i verksamheten i hög grad eller i mycket hög grad.</li> <li>I MAB(2019) uppgick värdet på frågan "Jag är stolt över att arbeta i Hagfors kommun" till 3,71. På frågan om man som medarbetare får den information man behöver uppgick medelvärdet till 3,85. Andelen som rekommenderar Hagfors kommun till en kollega eller vän uppgick till -19.</li> </ul>	<table border="1"> <tr><td>1</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>2</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>3</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>4</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■	3	■	■	■	4	■	■	■
1	■	■	■																				
2	■	■	■																				
3	■	■	■																				
4	■	■	■																				
PROCESS	<b>Ett kreativt och målinriktat arbetssätt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Återkoppling</li> <li>Samarbete</li> <li>Utrymme för utveckling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarbarometern (MAB): FR: "Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka mitt arbete" FR: "På min arbetsplats samarbetar vi bra med varandra" • Enkät digitalisering • LIKA-värdering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ökat samarbete genom Google.</li> <li>Ökad transparens i verksamheten genom digitaliseringen.</li> <li>Teamarbete inom ledningsgrupp BoB och ökat samarbete mellan enheter.</li> <li>Utbildning i Google och digitala verktyg.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pedagoger och elever använder kontinuerligt en variation av digitala resurser och nya undervisningsmetoder i den vardagliga lärsituationen.</li> <li>Förskolans/skolans lärmiljöer är anpassade så att digitala verktyg och resurser kan användas i undervisningen på ett flexibelt och kreativt sätt.</li> <li>Index medarbetarskap och arbetsklimat ska uppgå till minst 4,0.</li> <li>90% av medarbetarna ska uppleva att man på deras arbetsplatser är bra på att samarbeta.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genom utbildningar i Google och digitala verktyg samt att alla elever i grundskola och gymnasieskola nu har tillgång till ett eget digitalt verktyg i sin undervisning har vi skapat ett delvis förändrat arbetssätt. I och med Covid-19 har skolan ökat det digitala arbetet än mera. Avseende frågan om man upplever att man utvecklat sitt arbete genom digitalisering svarar 54% i hög grad eller mycket hög grad. 6% anger i låg grad och 1% inte alls.</li> <li>Förskolans lärmiljöer behöver utvecklas mera anpassat till digitala resurser där skolan kommit betydligt längre. Från augusti har alla pedagoger i förskolan tillgång till ett digitalt verktyg som stöd i arbetet.</li> <li>I MAB (2019) uppgick index för medarbetarskap och arbetsklimat till 4,2. 89,31% av BoBs medarbetare anger betyget 3-5 på frågan "På min arbetsplats samarbetar vi bra med varandra".</li> </ul>	<table border="1"> <tr><td>1</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>2</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>3</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>4</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■	3	■	■	■	4	■	■	■
1	■	■	■																				
2	■	■	■																				
3	■	■	■																				
4	■	■	■																				
EKONOMI	<b>Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förståelse</li> <li>Ansvarstagande</li> <li>Flexibel ekonomistyrning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ekonomisk rapport</li> <li>Skolverket rapport <i>Resultat gymnasieskolan</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förstärkt prognos- och budgetarbete</li> <li>Kompetensutveckling i ekonomi</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Budget i balans</li> <li>Skapa ett hållbart systematiskt kvalitetsarbete med digitalt stöd som synliggör effekterna av beslutade insatser.</li> <li>Andelen elever med fullföljd grund- och gymnasieutbildning ska öka och ligga i paritet med länsgenomsnittet i Värmland.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vid årsboksut 2020 landar BoB på ett överskott på 1788 tkr.</li> <li>Det gemensamma budgetarbetet har förstärkts där vi i budgetuppföljningen nu varje månad redovisar vad som hänt inom respektive verksamhet och på såväl verksamhetsnivå som enhetsnivå kommer med förslag på åtgärder kring budget. Alla budgetuppföljningar sker från 2020 teamvis.</li> <li>Kompetensutvecklingsinsats gällande budget har inte kunnat genomföras under ht, men flyttas fram till vt 2021.</li> <li>Kvalitetssystemet Hypergene är nu implementerat och används som ett stöd i arbetet.</li> <li>Andelen unga som under varen 2020 gick ut med fullföljd gymnasieutbildning, dvs. elever som tagit examen inom 3 år exkl. IM, i Hagfors kommun var 90%. Jämförande statistik med länet och riket kan tyvärr i nuläget ej presenteras. Andelen elever i åk 9 med behörighet till gymnasieskolans yrkesprogram uppgick vårterminen 2020 till 80,61%, vilket var en ökning med 2,01% jämfört med 2019. Siffrorna avseende behörighet har justerats utifrån att elevers resultat i andra kommuner tillkommit.</li> </ul>	<table border="1"> <tr><td>1</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>2</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>3</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■	3	■	■	■				
1	■	■	■																				
2	■	■	■																				
3	■	■	■																				



# HAGFORS KOMMUN

## Förtroende genom öppenhet och ansvar

**Detta innebär för oss att:** Individ- och omsorgsavdelningen erbjuder ett rättssäkert individstöd utifrån aktuella lagrum och att verksamheten kännetecknas av ett gemensamt förhållningssätt som grundar sig på trygget, tillit, ansvarskänsla och respekt.

### Övergripande målkort för Individ- och omsorgsavdelningen

År 2020

Ansvarig: Maria Persson

Rapporteras till: Richard Björn

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGA MÅL	KOMMENTARER	UPPFYLLNAD		
							T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	Nöjda medborgare	<ul style="list-style-type: none"> <li>INFORMATION</li> <li>KOMMUNIKATION</li> <li>RÄTT INSATSER I RÄTT TID</li> <li>TILLGÄNGLIGHET</li> <li>BEMÖTANDE</li> </ul>	<p>Öppna jämförelser (Socialstyrelsen)</p> <p>Medborgarundersökning (MBU)</p> <p>Egenkontroll Nya Perspektiv är ett länsövergripande politiskt inriktningsdokumentet som fastställs årligen. Där beskrivs vad som ska uppnås i form av övergripande målsättningar och är underlag till respektive organisations beslutsprocess.</p>	<p>Aktivt arbeta med att sprida goda exempel och positiva nyheter kring händelser i individ- och omsorgsavdelningens verksamheter.</p> <p>Systematiskt och fortlöpande arbete för att utveckla och säkra verksamhetens kvalitet.</p> <p>Erbjuda uppdaterad och tillgänglig information till alla målgrupper.</p> <p>Arbeta fram en avdelningsövergripande kommunikationsplan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>95 % av enskilda som besvarar Socialstyrelsens kvalitetsundersökning ska vara nöjda med loO.</li> <li>Utifrån basvärdet 2016 ska medborgarnas bedömning av 4/4 verksamheter bibehållits eller ökat; <ul style="list-style-type: none"> <li>stöd till utsatta personer 0-20 år (4,9)</li> <li>stöd till utsatta personer över 21 år (4,5)</li> <li>stöd till personer med funktionsnedsättning (5,4)</li> <li>vad tror eller tycker du om äldreomsorgen (5,3).</li> </ul> </li> <li>I underliggande målkort (verksamhetsövergripande målkort) arbeta in minst ett kortsiktigt mål per målkort som utgår från länsövergripande arbete i Nya Perspektiv.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>89% av enskilda som besvarade Socialstyrelsens kvalitetsundersökning 2019 (snitt av två undersökningar) var nöjda med loO. Brukarbedömning hemtjänst - helhetssyn, 93% och SÄBO - 85%.</li> <li>Utifrån basvärdet 2016 har i MBU 2020 medborgarnas bedömning av 4 av 4 verksamheter bibehållits eller ökat; stöd till utsatta personer 0-20 år 5,1 (4,9) / stöd till utsatta personer över 21 år 4,9 (4,5) / stöd till personer med funktionsnedsättning 5,9 (5,4) / äldreomsorgen 6,5 (5,3).</li> <li>I underliggande målkort på verksamhetsövergripande nivå, finns kortsiktiga mål som bidrar till måluppfyllelse i länsövergripande mål inom Nya Perspektiv.</li> </ol> <p>Arbete pågår löpande med att leverera uppdaterad information om verksamheten externt och internt. Hemsidan och kommunens FB uppdateras kontinuerligt. Framtagen struktur för sites inom loO används för att sprida information och positiva exempel internt. Fritidsbanken har egen FB sida. Under året har struktur för kommunikation diskuterats och arbetats fram avseende i första hand pandemin. En avdelningsövergripande ärendeneutral kommunikationsplan har ej prioriterats under 2020.</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> <li>KÄNSLA AV SAMMANHANG</li> <li>DELAKTIGHET</li> <li>MEDARBETARSKAP</li> <li>GEMENSAM VÄRDEGRUND SOM BYGGER PÅ</li> </ul> <p>TRYGGHET - TILLIT - ANSVAR - RESPEKT</p>	<p>Medarbetarbarometer (MAB)</p> <p>Motiverad medarbetar index (MMI)</p> <p>Egen statistik över frisknärvaro</p> <p>Egenkontroll</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeta med värdegrund//kultur/attityder</li> <li>Aktivt arbete med aktiviteter för att öka frisknärvaro</li> <li>Förbättra internkommunikationen med utgångspunkt i digitalisering och Google-miljön</li> <li>Framtagande av en avdelningsövergripande kompetensplan</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Medelvärdet på Index: motiverad medarbetare (MMI), ska uppnå ett medelvärde om 3,9.</li> <li>Sedan våren 2020 redovisas sjukfrånvaro, vilket innebär reviderat mål är sjukfrånvaro 8 % eller lägre</li> <li>Aktivt arbete med MAB, alla arbetsgrupper har en aktivitetsplan med utgångspunkt från MAB.</li> <li>Skapa en övergripande kompetensplan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Medelvärdet på Index: motiverad medarbetare (MMI), uppgår till; 3,9 i 2019 års MAB.</li> <li>Sjukfrånvaro för loO är för T1; 11,41%, T2; 8,95% T3; 10,90% Helår; 10,38%</li> <li>Sammanställning undet T2 har ej gjorts avseende aktivitetsplan men resultatet är kommunicerat. Arbetet med resultatet från aktuellt års MAB måste fortsatt prioriteras.</li> <li>Arbetet med att skapa en övergripande kompetensplan har påbörjats genom att behovet av och nivån planen har diskuterats på avdelnings övergripande ledningsgrupp. Kompetensplanen är ej sammanställd avdelningsövergripande.</li> </ol> <p>Internkommunikationen stärks av den nya avdelningssiten. Under covid-19 pandemin har arbeta med kompetensplan riktats mot introduktion för nya medarbetare inom vård- och omsorgsyriken, arbetet fortsätter under 2021. Under hösten har arbete med värdegrundsfrågor återupptagits, för att sammanföra de tidigare två värdegrunderna till en, planering inför 2021 har tagits fram. Arbetet med att minska sjukfrånvaro har påverkats av pandemin och de rekommendationer som lämnats från Socialstyrelsen.</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> <li>DELAKTIGHET</li> <li>ARBETSGLÄDJE</li> <li>FRAMTIDSFOKUS</li> <li>LÖSNINGSFOKUS</li> </ul>	<p>Medarbetarbarometer (MAB)</p> <p>FR 9; Jag är insatt i min arbetsplats mål</p> <p>FR 32; Jag känner arbetsglädje</p> <p>Index: medarbetarskap och arbetsklimat.</p> <p>Index: hållbart medarbetarengagemang</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbete med processkartläggning av verksamhetens huvudprocesser</li> <li>Arbetsuppgifter ska utföras på rätt nivå av rätt funktion/ profession</li> <li>Möteseffektivisering genom digitalisering och samverkan internt och externt</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Medelvärdet på FR 9; Jag är insatt i min arbetsplats mål, ska uppnå ett medelvärde högre än 2019 års medelvärde (4,06)</li> <li>Medelvärdet på FR 32; Jag känner arbetsglädje, ska uppnå ett medelvärde högre än 2019 års medelvärde (3,95)</li> <li>Medelvärdet på Index: medarbetarskap och arbetsklimat, ska uppnå ett medelvärde som är lika med eller högre än 2019 års medelvärde (4,34).</li> <li>Medelvärdet på Index: hållbart medarbetarengagemang, ska uppnå ett medelvärde som är lika med eller högre än 2019 års medelvärde (4,10)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Medelvärdet på FR 9; Jag är insatt i min arbetsplats mål, uppgår till; 4,06, vilket till 98% uppnår till kommunens totala medelvärde på frågan som är 4,11 och loO avdelningens basvärde från första året som en avdelning.</li> <li>Medelvärdet på FR 32; Jag känner arbetsglädje, uppgår till; 3,95</li> <li>Medelvärdet på Index: medarbetarskap och arbetsklimat, är i 2019 års undersökning 4,34 för loO, vilket är högre än resultatet för kommunen i sin helhet.</li> <li>Medelvärdet på Index: hållbart medarbetarengagemang, uppgår till; 4,1</li> </ol> <p>Löpande dialog om de tre uppsatta aktiviteterna för detta långsiktiga mål.</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>DELAKTIGHET</li> <li>ANSVARSTAGANDE</li> <li>KOSTNADSMEDVETENHET</li> <li>RÄTT INSATSER I RÄTT TID</li> </ul>	<p>Verksamhet- och budgetuppföljning</p> <p>Kostnadsjämförelse genom; metoden kostnad per brukare (KPB), kostnad kr/inv och nettokostnadsavvikelse, (avvikelse i procent mellan nettokostnad och referenskostnad, kr/inv.) via Kolada.se</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strukturerad budget- och budgetuppföljningsprocess</li> <li>Uppföljning av insatser/verksamhet och kostnader</li> <li>Egenkontroll</li> <li>Kostnadsjämförelse över tid och med jämförbara kommuner</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Verksamheternas nettokostnad ska rymmas inom beslutad budgetram.</li> <li>Kostnad kr/brukare ska vara i nivå med jämförbara kommuner - Särskilt boende</li> <li>Kostnad kr/brukare ska vara i nivå med jämförbara kommuner - Hemtjänst</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Verksamheternas redovisar ett negativt resultat utifrån budgetram 2020.</li> <li>Kostnad särskilt boende äldreomsorg, kr/brukare i statistik för 2019 visar en kosnad under kostnaden jämförbara kommuner (jämförbara kommuner 2019).</li> <li>Kostnad hemtjänst äldreomsorg, kr/hemtjänsttagare i statistik för 2019 visar en kosnad över nivå med jämförbara kommuner (jämförbara kommuner 2019).</li> </ol> <p>Löpande dialog om de fyra uppsatta aktiviteterna för detta långsiktiga mål, nytt verksamhessystem Hypergen har satts upp för Hagfors kommun, implementering kommer ske under 2021.</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>

**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	KORTSIKTIGA MÅL	KOMMENTARER	UPPFYLLNAD																
							T1 T2 T3																
MEDBORGARE/KUND	Nöjda medborgare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tillgänglighet</li> <li>Bemötande</li> <li>Lika hantering av lika ärenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medborgarundersökning (MBU):</li> <li>FRB7 (1-3), FRB8 (1-3), FRB12 (3-4)</li> <li>Nöjd Region Index</li> <li>Nöjd Medborgar Index/</li> <li>Nöjd Inflytande Index</li> <li>Facebookundersökning angående utemiljö 2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Belysa bemötande och beteende på APT</li> <li>Göra kundundersökningar via Facebook ca 1 ggr/år</li> <li>Samhällsbyggnadsavdelningen ska ha ett transparent och öppet arbetssätt och när så är möjligt bjuda in till dialog och samverkan</li> <li>Lyfta fram goda exempel på sociala medier</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>50 % ska uppleva att offentlig utemiljö är attraktiv och välkomnande genom att ange värdena 7-10 på FRB7 (1-3), FRB8 (1-3), FRB12 (3-4) i medborgarundersökning 2020.</li> <li>Utifrån basvärdet 2016 (48) ska Hagfors kommun som plats att leva och bo på öka och närma sig riksgenomsnittet (60)</li> <li>Utifrån basvärdet 2016 ska kommunala servicen (index för medborgarnas inflytande och kommunens verksamheter) närma sig rikssnittet (40)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Enkäten har förändrats och frågorna stämmer inte längre med det mål som är valt, en revidering kommer göras inför nästa år. (2018 46,9 % resp 2016 44 %)</li> <li>Nöjd Region Index för 2020 uppgick till 64 (2018: 56 resp 2016:48)</li> <li>NMI 2020 = 59 (2018;54 resp 2016 35), NII 2020 = 48 (2018;39 resp 2016;45)</li> </ol>	<table border="1"> <tr><td>1</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>2</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>3</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■	3	■	■	■				
1	■	■	■																				
2	■	■	■																				
3	■	■	■																				
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Att man förstår sitt uppdrag</li> <li>Medarbetare känner förtroende för Hagfors kommuns ledning</li> <li>Trygg i sin roll</li> <li>Engagemang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarbarometer (MAB):</li> <li>FR33: "Jag känner mig som en värdefull medarbetare"</li> <li>FR14: "Jag är stolt över att arbeta hos Hagfors kommun"</li> <li>FR23: "Min närmsta arbetsledare är bra på att leda och motivera mig som medarbetare"</li> <li>Total frisknärvaro i procent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeta med ökat ansvarstagande</li> <li>Kompetensutveckling</li> <li>Arbeta med ökad förståelse för våra olika verksamheter och våra olika roller inom Hagfors Kommun.</li> <li>Förebyggande insatser som motverkar psykisk och fysisk ohälsa</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>87 % ska känna sig som värdefulla medarbetare genom att ange värdena 3-5 på FR33</li> <li>80 % ska vara stolta över att arbeta i Hagfors kommun genom att ange värdena 3-5 på FR14</li> <li>Medelvärdet för närmaste arbetsledarens förmåga att motivera, organisera och utveckla ska uppgå till minst 3,5</li> <li>Utifrån det genomsnittliga basvärdet (2012-2016, 93,87%) ska frisknärvaron förbättras</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>86,3 % anger att de känner sig som värdefulla medarbetare, en ökning jämfört mot 2018 för SBA (admin 100 %, 71,43 angett 5)</li> <li>84,3 % anger att de är stolta över att arbeta i Hagfors kommun, en ökning jämfört mot 2018 (81,72 % ) (admin 100 %)</li> <li>Medelvärdet för närmsta arbetsledarens förmåga att motivera, organisera och utveckla uppgår till 4,06 (4,04 2017, 4,12 2018) (Adm, 4,86)</li> <li>Frisknärvaron för jan-april 2020 uppgår till 94,14 % (2019: 95,3 %)</li> </ol>	<table border="1"> <tr><td>1</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>2</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>3</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>4</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■	3	■	■	■	4	■	■	■
1	■	■	■																				
2	■	■	■																				
3	■	■	■																				
4	■	■	■																				
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tydligt formulerade mål</li> <li>Välförankrade mål</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarbarometer (MAB):</li> <li>FR39: "Jag har rimlig arbetsbelastning"</li> <li>FR02: "Jag får tillräckligt med information och vet var jag kan söka den information jag behöver för att kunna utföra mitt arbete på ett bra sätt"</li> <li>FR11: "Jag förstår vad Hagforsstrategin innebär"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lyfter goda exempel på APT i syfte att öka förståelsen för Hagforsstrategin och främja ett aktivt arbete med strategin</li> <li>Främja utbyte av erfarenheter inom samhällsbyggnadsavdelningen, mellan andra avdelningar och med andra kommuner</li> <li>Öka förståelse och användning av digitala hjälpmedel och därigenom skapa förutsättningar för förbättrad informationsspridning och medarbetare som mer aktivt söker information</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>80 % av medarbetarna ska uppleva att de har en rimlig arbetsbelastning genom att ange värdena 3-5 på FR39</li> <li>80 % av medarbetarna ska känna till Hagforsstrategin</li> <li>80 % av medarbetarna ska känna sig välinformerade genom att ange värdena 3-5 på FR02</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>86,96 % en ökning jämfört mot 2017 för SBA (85,7 % 2017)</li> <li>70,22 % av medarbetarna anger att de känner till Hagforsstrategin, (nytt mål)</li> <li>88,3 % anger 3-5 vilket är en minskning jämfört med 2017 (92,8% 2017)</li> </ol>	<table border="1"> <tr><td>1</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>2</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>3</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■	3	■	■	■				
1	■	■	■																				
2	■	■	■																				
3	■	■	■																				
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prismedvetenhet</li> <li>Långsiktiga planer</li> <li>Ökad intern samverkan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ekonomisk uppföljning. Kr/tertialet och år</li> <li>Kwh/enhet (tertialet och år) 2019 är basåret vilket gör att siffror för att mäta saknas i dagsläget.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeta med implementering av frikod för akuta fel i alla verksamheter</li> <li>SBA ska vara aktiva i miljööverenskommelsen och föregå med gott exempel</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Samtliga verksamheter ska ha en långsiktig plan för de investerings och underhållsåtgärder som erfordras. Med långsiktig avses att planen ska vara minst 3 år.</li> <li>Genom långsiktig planering minska dyra akuta åtgärder och reparationer.</li> <li>Skapa förutsättningar för att minska energianvändningen motsvarande inflationen per år</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 + 2 Arbetet med långsiktiga planer pågår, de olika verksamheterna har kommit olika långt.</li> <li>3. Fastighetsenheten har sedan flera år haft som mål att minska energianvändningen och därigenom minska sina kostnader. Enheten har minskat sin energianvändning med drygt 30 %. Utmaning kvarstår dock i att varje kWh blir dyrare och för att nå större besparingar och ökad effektivisering krävs investeringar. Arbetet med att minska energianvändningen behöver ske löpande och avdelningen harsom ambition att skapa förutsättningar för minskad energianvändning genom att i underhållsprojekt, ny - till eller ombyggnadsprojekt ställa energikrav, miljökrav samt i den mån det är möjligt fånga upp behov av energianpassningar vid underhåll såsom fönsterbyte, tilläggsisolering och större anpassningar av tekniska system</li> </ol>	<table border="1"> <tr><td>1</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>2</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>3</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■	3	■	■	■				
1	■	■	■																				
2	■	■	■																				
3	■	■	■																				

**Detta innebär för oss att:** Medborgarna känner trygghet och säkerhet, och att vi på ett proffsigt och säkert sätt upprätthåller lagstiftningen inom våra områden.

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGA MÅL	KOMMENTARER	UPPFYLLNAD												
							T1 T2 T3												
MEDBORGARE/KUND	Nöjda medborgare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tillgänglighet och serviceinriktad personal</li> <li>Tydlighet</li> <li>Professionellt bemötande</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verksamhetsplan</li> <li>Utdrag från kalkylark.</li> <li>Företagsklimat i Hagfors kommun 2019 "Tillämpning av lagar och regler"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Göra tillsyn</li> <li>LED-möte (Lotsmöte för Enkel Dialog).</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Göra 100 % av verksamhetsplan till 31-12-2019.</li> <li>Handläggningstid för bygglov är i snitt maximalt 3 veckor</li> <li>Förbättra service till företagare. (basvärde 2017)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>81 % av verksamhetsplanen är klart.</li> <li>Handläggningstid för bygglov på delegation är i snitt 3 veckor.</li> <li>Resultat från 2017 är 3,18 och för 2019 är 3,22 .</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>Samtliga aktiviteter pågår</li> </ul>	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■	3	■	■	■
1	■	■	■																
2	■	■	■																
3	■	■	■																
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alla på plats</li> <li>Alla trivs på jobbet</li> <li>Kompetensutveckling</li> <li>Positiv och negativ feedback</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarbarometer (MAB):</li> <li>- FR55: "Jag känner mig respekterad av mina arbetskamrater"</li> <li>- FR54: "Det är positiv stämning på vår arbetsplats"</li> <li>- FR51: "På vår arbetsplats samarbetar vi bra med varandra"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gemensam aktivitet.</li> <li>Prioritera utbildningar på ett ansvarsfullt sätt.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Medelvärdet för den upplevda respekten från arbetskamraterna ska uppgå till 4,4 på FR55</li> <li>100 % av medarbetarna ska känna att det är positiv stämning på arbetsplatsen genom att ge betyget 3-5 på FR54</li> <li>Medelvärdet för samarbete på arbetsplatsen ska uppgå till 4,6 på FR51</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Medelvärdet är 4,6</li> <li>100% av medarbetare svarade 4 och 5</li> <li>Medelvärde är 4,4</li> </ol>	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■	3	■	■	■
1	■	■	■																
2	■	■	■																
3	■	■	■																
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uppdaterad och uppföljd verksamhetsplan</li> <li>Tid för utveckling</li> <li>Bra struktur och planering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarbarometern (MAB):</li> <li>- FR04: "Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka mitt arbete"</li> <li>Verksamhetsplan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uppdatera mallar och rutiner</li> <li>Tillsynsplanering och uppföljning av verksamhetsplanen</li> <li>Internkontroll</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>100 % av medarbetarna ska uppleva nöjdhet med möjligheterna att kunna påverka sitt arbete genom att ange 3-5 på FR04</li> <li>Frigöra utrymme för inspektörer att göra tillsyn</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>100% av medarbetare svarade mellan 3-5.</li> <li>Tillsynsplanering, mallar och rutiner är upprättad. Uppföljning av verksamhetsplanen för 2020 redovisades till miljö- och byggnämnden i januari 2021.</li> </ol>	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> </table>	1	■	■	■	2	■	■	■				
1	■	■	■																
2	■	■	■																
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vara effektiva och göra vårt jobb</li> <li>Planering för kommande utgifter (budgetarbete)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ekonomisk rapport</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verksamhetsuppföljning varje kvartal</li> <li>Budgetuppföljning varje månad</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Budget i balans</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Överskott utgörs i huvudsak av lägre personalkostnader, lägre övriga kostnader, extra corona statsbidrag och högre intäkter på miljöskydd och tobakstillstånd.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>Samtliga aktiviteter pågår</li> </ul>	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> </table>	1	■	■	■								
1	■	■	■																