



MÅLKORTSRAPPORTERING

2014-12-31

MÅLKORTSRAPPORTERING

Innehållsförteckning

Arbetsprocess.....	3
Hagfors kommuns övergripande målkort.....	4
UTSKOTTENS OCH NÄMNDERNAS MÅLKORT	
Kommunledningsutskottet, administrativa enheten.....	5
Kommunledningsutskottet, personalenheten.....	6
Kommunledningsutskottet, utvecklingsenheten.....	7
Barn- och bildningsutskottet.....	8
Individ- och omsorgsutskottet, sociala avdelningen.....	9
Individ- och omsorgsutskottet, äldreomsorgen.....	10
Samhällsbyggnadsutskottet.....	11



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



Teckenförklaring för måluppfyllelse:

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

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 2014
 Ansvarig: Jan Lilja
 Rapporteras till: kommunstyrelsen

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTAR	UPPFYLLNAD		
							T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	Nöjda medborgare	<ul style="list-style-type: none"> God kunskap om kommunalt tjänsteutbud. Professionellt bemötande. Prisvärda tjänster. 	<ul style="list-style-type: none"> Medborgarundersökning (MBU): NMI, kännedom, bemötande, prisvärdhet. Grad av genomförda aktiviteter. 	<ul style="list-style-type: none"> Lista och kommunicera utbud. Ta fram plan för värdsutbildning. Finna samarbetspartners för benchmarking. Införande av medborgarundersökning. 	<ul style="list-style-type: none"> Ta fram basvärden för framtida mätningar (2012). Genomföra listade aktiviteter (2013). 	<ul style="list-style-type: none"> En medborgarundersökning genomfördes hösten 2012. Basvärden för delområdena NMI (Nöjd Medborgar Index), NRI (Nöjd Region Index) och NII (Nöjd Inflytande Index) arbetades fram. En ny undersökning genomfördes våren 2014. Värdena för NMI, NRI och NII är stabila och det har skett en marginell ökning inom alla tre områden. 1. Alla verksamheter har gjort varsin lista över de tjänster som de erbjuder. Utvecklingsenheten har sammanställt dessa listor i ett Excel-dokument som ska presenteras på Hagfors kommuns hemsida. Alla tjänster ska även listas i en tjänstekatalog. 2. Planen för värdsutbildningen har genomförts. 3. Arbetet med att finna samarbetspartners för benchmarking fortsätter. Flera verksamheter har redan hittat samarbetspartners. 4. Den senaste medborgarundersökningen genomfördes våren 2014. 	●	●	●
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> Rätt kompetens. Engagemang/delaktighet. 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer (MAB): stolthet. Kundundersökning: bemötande. Genomförd kartläggning av grundkompetens. 	<ul style="list-style-type: none"> Införa medarbetarbarometer. Kartläggning av grundkompetens. Värdegrundsarbete. 	<ul style="list-style-type: none"> Gemensam värdegrund (2013). Ta fram basvärden för framtida mätningar (2012/2013). 	<ul style="list-style-type: none"> Projektet startade hösten 2013 med en värdsutbildning för samtliga medarbetare. Arbetsledare har utbildats och utbildningsinsatserna är avslutade. Ett slutdokument har inte tagits fram. Medarbetarbarometern genomförd 2012 och redovisad 2013. Basvärden är framtagna. Resultaten från undersökningen 2013 är redovisade och arbetet med handlingsplaner pågår i verksamheterna för att förbättra den gemensamma arbetsmiljön. Kartläggningen av grundkompetens är avslutad. Cirka 60 % av alla medarbetare är kartlagda. 	●	●	●
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> En ständig utveckling av vårt arbetssätt. 	<ul style="list-style-type: none"> Kombinationsmätning: NKI/handläggningstider. Grad av genomförda processbeskrivningar. 	<ul style="list-style-type: none"> Processkartläggning. Ta fram plan för kundundersökning. Kartlägg FoU. 	<ul style="list-style-type: none"> Tre påbörjade processbeskrivningar per avdelning (2013). Ta fram basvärden för framtida mätningar (2012/2013). Genomför kartläggning av FoU-projekt (2012). 	<ul style="list-style-type: none"> Äldreomsorgen, personal- och sociala avdelningen har kartlagt sina huvudprocesser under 2013. Ändamålsenligt processverktyg är inköpt och implementering pågår. Grundmaterial via MBU, MAB och officiell statistik har tagits fram. Basvärdena för handläggningstiderna har inte fastställts. Vilka mätresultat som ska ingå i den sammanvägda kombinationsmätningen har inte definierats. En kartläggning av FoU är genomförd och finns dokumenterad. Projektet var färdigställt hösten 2012. 	●	●	●
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> Ansvar och kostnadsmedvetenhet hos alla. Prioritering av viktiga utvecklingsområden. Enhetlig ekonomisk uppföljning. 	<ul style="list-style-type: none"> Andel resultatöverskott. Nyckeltal för jämförelse med andra kommuner och jämförelse internt. Grad av genomförda aktiviteter. 	<ul style="list-style-type: none"> Ta fram en långsiktig verksamhetsplan. En öppen, verksamhetsanpassad budgetprocess. Välja ut relevanta nyckeltal. 	<ul style="list-style-type: none"> 2 % i resultatöverskott och 1 % till verksamhetspott (2015). Redovisa nyckeltal (2012). Genomföra listade aktiviteter (2013). 	<ul style="list-style-type: none"> Resultat för 2014 är +16,9 Mkr vilket motsvarar +2,6% i resultatöverskott. Den enprocentiga verksamhetspotten är ett budgetverktyg för långsiktig hållbar ekonomi och har implementerats i antagen budget för 2015. Nyckeltalen redovisas i årsredovisningen för 2014. 1. En långsiktig verksamhetsplan har inte arbetats fram. 2. En öppen, verksamhetsanpassad budgetprocess är ej påbörjad. 3. Relevanta nyckeltal är utvalda. 	●	●	●

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.

Övergripande målkort för administrativa enheten
År 2014
Ansvarig: Johnny Lövgren
Rapporteras till: Jan Lilja

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTAR	UPPFYLLNAD		
							T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	Nöjda medborgare	<ul style="list-style-type: none"> Enhetligt kundbemötande. Enhetliga rutiner. 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer (MAB): FR17e: "Hur nöjd är du med samarbetet med administrativa enheten?" Enkät, politiker. 	<ul style="list-style-type: none"> Ta fram riktlinjer för kundbemötande. Påbörja tidsregistrering (IT). Kundundersökning politiker. 	<ul style="list-style-type: none"> 80 % av våra internkunder/ politiker ska vara nöjda med samarbetet med administrativa enheten. 	<ul style="list-style-type: none"> 82 % av medarbetarna gav administrativa enheten betyget 3-5 i Medarbetarbarometern 2013 (89 % år 2012). Resultatet av kundundersökningen för politiker är analyserad och 100% gav betyget 3-5. 1. Riktlinjer för kundbemötande har arbetats fram. 2. Ett nytt system för ärenderegistrering där parametern tid inns med har införts. 3. En politikerenkät har genomförts och resultatet har sammanställts. 	●	●	●
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> Rättvis arbetsfördelning. Tydlig kommunikation och återkoppling. Ändamålsenliga lokaler. Trygghet och samhörighet i gruppen. 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer (MAB): FR03: "Jag känner arbetsglädje." Samlingsvärde/index berörda frågor. 	<ul style="list-style-type: none"> Kartlägga faktisk arbetsfördelning. Ta fram plan för arbetsfördelning. Regelbundna interna arbetsmöten på fasta dagar. 	<ul style="list-style-type: none"> 85 % ska känna arbetsglädje. Medelvärde för internkommunikation ska uppgå till minst 4 (skala 1-5). Medelvärde för återkoppling ska uppgå till minst 4 (skala 1-5). 	<ul style="list-style-type: none"> 75 % av medarbetarna på administrativa enheten uppgav i Medarbetarbarometern 2013 att de kände arbetsglädje (72 % år 2012). Medelvärde för internkommunikation år 2013 uppgick till 4,1 (2,8 år 2012). Medelvärde för återkoppling år 2013 uppgick till 3,0 (2,0 år 2012). Kartläggning av faktisk arbetsfördelning är klar vid IT-enheten och has sammanställts i ett dokument som beskriver en uppdelning på olika ansvarsområden. Regelbundna interna arbetsmöten har införts för både nämndsekreterare och IT-tekniker. 	●	●	●
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> Tydligt formulerade mål. Välförankrade mål. Tydlig kommunikation. Aktivt miljöarbete. 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer (MAB): FR10: "Jag har tydliga mål för mitt arbete." Index: arbetsmiljö. Internbedömning. 	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsplatsöversyn. Påbörja värdegrundsarbete. Formulera personliga mål gemensamt i resultat- och utvecklingssamtal. 	<ul style="list-style-type: none"> 85 % ska uppleva att det finns tydliga mål för det egna arbetet. Medelvärde för arbetsmiljön ska uppgå till minst 4 (skala 1-5). Två timmar utvecklingsarbete per medarbetare i veckan. 	<ul style="list-style-type: none"> 88 % av medarbetarna gav betyget 3-5 på FR10 i Medarbetarbarometern 2013 (43 % år 2012). Medelvärde gällande arbetsmiljö år 2013 var 3,8 (3,4 år 2012). En intern bedömning som vi har gjort gemensamt är att vi för närvarande inte har uppnått den kortsiktiga målsättningen att frigöra tid motsvarande 2 timmar i veckan för utvecklingsarbete. 1. Lokallfrågan för IT-enheten är klar och en inflyttning i de nya lokalerna är genomförd. 2. En värdegrundsutbildning för samtlig personal genomfördes hösten 2013. Utbildningen fortsätter under 2014. 3. Personliga mål har formulerats i samband med resultat- och utvecklingssamtal. 	●	●	●
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> Rätt kompetens. Acceptans för digitalt arbetssätt hos politiker och tjänstemän. 	<ul style="list-style-type: none"> Faktisk täckning av IT-basbehovet. Ekonomisk rapport. Intern bedömning. 	<ul style="list-style-type: none"> Kartläggning av IT-basbehov. Utbildning medarbetare. 	<ul style="list-style-type: none"> Egen personal ska täcka IT-basbehovet. Minska konsultkostnader med 50 %. Minska pappersflödet och minska portokostnader. 	<ul style="list-style-type: none"> Kartläggningen av IT-basbehovet är påbörjad men inte slutförd. För år 2014 har konsultkostnaderna uppgått till 143 tkr i jämförelse med 269 Tkr år 2012. Det överskrider riktvärdet med 8,5 Tkr vilket motsvarar 53,16% av 2012 års kostnad. Extra kostnad med 30 Tkr har uppstått i samband med vår kylanläggning som krävde extra konsultinsatser för felsökning och reparation. Bortser man från denna oförutsedda händelse, har vi uppnått det kortsiktiga målet. Effekterna vid införandet av läsplattor och digitalt utskick av handlingar kan påvisa ett mindre pappersflöde och lägre portokostnader. Kostnader för porto och kopiering har varit oförändrade i jämförelse med år 2013 trots att portopriser har höjts och en inkörningsperiod av en ny utskriftstjänst genomförts. 	●	●	●

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTAR	UPPFYLLNAD		
							T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	Nöjda medborgare	<ul style="list-style-type: none"> • Professionellt bemötande. • Tillgänglighet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarbarometer (MAB): FR17a: "Jag upplever att samarbetet med personalenheten fungerar väl." 	<ul style="list-style-type: none"> • Vårdskapsutbildning. • Workshop: bemötande och professionalism. • Ta fram enhetliga mallar. 	<ul style="list-style-type: none"> • 83 % av medarbetarna i Hagfors kommun ska vara nöjda med personalenheten. 	<ul style="list-style-type: none"> • 97 % av medarbetarna i Hagfors kommun gav betyget 3-5 på FR17a år 2013 (93 % år 2012). 1. Vårdskapsutbildning (aktivitet i det övergripande målkortet för Hagfors kommun) genomfördes 30/9 och 1/10 år 2013. 2. Workshop: bemötande och professionalism till viss del behandlat på APT (arbetsplatsträffar) och planeringsdag. 3. Enhetliga mallar arbetas fram kontinuerligt sedan 1/8 2013. 	●	●	●
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> • Ständigt pågående kompetensutveckling. • Tydliga grunduppdrag. • Attityd/vilja. • Stöttande ledning. • Tid för arbetsplanering. • Tydliga mål, måluppfyllelse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarbarometer (MAB): FR06: "Jag upplever att de krav som ställs på mig är rimliga." FR99: "Jag är stolt över det arbete som jag utför." 	<ul style="list-style-type: none"> • Benchmarking. • Kompetensutbyte (PE). • Intern kompetensutvärdering. • Inför årlig planeringsdag. 	<ul style="list-style-type: none"> • 88 % av medarbetarna ska uppleva att de besitter rätt kompetens genom att ge betyget 3-5 på FR06. • 86 % av medarbetarna ska känna sig stolta över det arbete som de utför genom att ge betyget 3-5 på FR99. 	<ul style="list-style-type: none"> • 89 % av medarbetarna på personalenheten gav betyget 3-5 på FR06 i Medarbetarbarometern 2013 (88 % år 2012). • 100 % av medarbetarna på personalenheten gav betyget 3-5 på FR99 i Medarbetarbarometern 2013 (100 % år 2012). 1. Benchmarking: har påbörjats med forshaga kommun och fortsatt arbete pågår. 2. Kompetensutbyte: genomförs på arbetsplats- och löneassistentträffar. 3. Intern kompetensutvärdering genomförs på RUS (Resultat- och utvecklingssamtal), APT (arbetsplatsträffar) och kompetenslappen. 4. Införa årlig planeringsdag: 2014-10-03 för enheten. 	●	●	●
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivt arbetsmiljöarbete. • Bemötande. • Respekt. • Samarbete. • Tydligt formulerade och välfrankrade mål. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarbarometer (MAB): Index: arbetsmiljö. FR10: "Jag har tydliga mål för mitt arbete." 	<ul style="list-style-type: none"> • Utse kompetenssättare. • Arbetsplatsöversyn. • Påbörja värdegrundsarbete. • Formulera personliga mål gemensamt i resultat- och utvecklingssamtal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medelvärde för den upplevda arbetsmiljön ska uppgå till 4,0. • 83 % ska uppleva att det finns tydliga mål i det egna arbetet genom att ge betyg 3-5 på FR10. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medelvärde för arbetsmiljöindex år 2013 uppgick till 4,1 (4,1 år 2012). • I Medarbetarbarometern 2013 gav 100 % av medarbetarna på personalenheten betyget 4-5 på FR10 (100 % gav betyget 3-5 år 2012). 1. En kompetenssättare har utsetts (dokument finns). 2. En arbetsplatsöversyn har genomförts av en sjukgymnast. Förändringar i arbetsmiljön har skett: nya datorer och höj- och sänkbara skrivbord har köpts in, blänkskydd har installerats, och belysning har justerats mm. 3. Påbörja värdegrundsarbetet som är en aktivitet i det övergripande målkortet för Hagfors kommun. Planerad utbildning genomförs i slutet av september månad. 4. Personliga mål har delvis formulerats i samband med RUS (Resultat- och utvecklingssamtal) men de behöver utvecklas. 	●	●	●
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> • Rätt verktyg. • Att utvalda processer beskrivs innan digitaliseringen startar. • Processkartläggning. • Struktur. • Inget dubbelarbete. 	<ul style="list-style-type: none"> • Faktiskt resultat. • Faktiskt frigjord arbetstid. 	<ul style="list-style-type: none"> • Processkartläggning. • Processbeskrivning (tre utvalda processer). • Översikt av befintliga verktyg för eventuell höjd nyttjandegrad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tre stycken digitaliserade processer. • Personalenheten ska genom effektivare hantering frigöra 3 % av enhetens arbetstid. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalenheten har delvis digitaliserat tre processer inom områdena rehabilitering, löneförhandling och självservice för medarbetare avseende lönehanteringen. • Personalenheten har under 2013 och 2014 frigjort 2,6 % av enhetens totala arbetstid genom effektivare hantering av aktuella arbetsuppgifter. 1. Personalenhetens tjänsteutbud har listats och Kartläggning av processer har påbörjats och tjänsteutbudet har redovisats. Arbetet är inte slutfört och redovisat/kommunicerat. 2. Personalenheten har beskrivit följande tre huvudprocesser: Uppsägning vid arbetsbrist, rekrytering och rehabilitering. Arbetet med rehabiliteringsprocessen pågår. Processbeskrivningarna är inte redovisade/kommunicerade. 3. Nyttjandegraden av PA- och lönesystem har kontinuerligt ökat under år 2014. Digitalisering av personalhandboken vid månadsskiftet 	●	●	●

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTAR	UPPFYLLNAD		
							T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	Nöjda medborgare	<ul style="list-style-type: none"> • Professionellt bemötande. • Tillgänglighet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarbarometer (MAB). FR17b: "Jag upplever att samarbetet med utvecklingsenheten fungerar väl." • Turist/besöksundersökning. • Företagsundersökning. • Föreningsundersökning. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ta fram undersökningar med enhetlig bas (turist/besök/företag/förening). • Utvärdera kundbemötande per målgrupp. 	<ul style="list-style-type: none"> • I alla målgrupper ska minst 85 % av kunderna vara nöjda med det bemötande som de har fått från utvecklingsenheten. 	<ul style="list-style-type: none"> • I Medarbetarbarometern 2013 var 78 % (78 % år 2012) av medarbetarna på övriga avdelningar nöjda eller mycket nöjda (index 3-5) med samarbetet med utvecklingsenheten. 1. Ta fram undersökningar med enhetlig bas (turist/besök/företag/förening): ej påbörjad. 2. Utvärdera kundbemötande per målgrupp: ej påbörjad. 	●	●	●
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> • Ständig kompetensutveckling. • Tydliga grunduppdrag, attityd/vilja. • Stöttande ledning. • Tid för arbetsplanering. • Tydliga mål. • Välinformerade medarbetare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarbarometer (MAB): FR06: "Jag upplever att de krav som ställs på mig är rimliga." FR99: "Jag är stolt över det arbete jag utför." FR50: "Jag är stolt över att arbeta hos Hagfors kommun." 	<ul style="list-style-type: none"> • Se över grunduppdrag • Kartlägg kompetensbehov. • Arbetsplanering. • Informationsstruktur. 	<ul style="list-style-type: none"> • 90 % av medarbetarna ska känna: att de besitter rätt kompetens (FR06). sig stolta över det arbete som de utför (FR99). sig stolta över att arbeta hos Hagfors kommun (FR50). 	<ul style="list-style-type: none"> • Enligt Medarbetarbarometern 2013 upplevde 71 % (63 % år 2012) av medarbetarna att de kompetenskrav som ställdes på dem var rimliga. • Enligt Medarbetarbarometern 2013 var 82 % (94 % år 2012) av medarbetarna stolta över det arbete som de utför. • Enligt Medarbetarbarometern 2013 var 71 % (76 % år 2012) av medarbetarna stolta över att arbeta hos Hagfors kommun. 1. Se över grunduppdrag: påbörjad. 2. Kartlägg kompetensbehov: kommer att påbörjas i samband med medarbetarsamtal 2015. 3. Arbetsplanering: påbörjad. 4. Informationsstruktur: påbörjad. 	●	●	●
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivt arbetsmiljöarbete som innefattar bemötande, respekt och samarbete. • Tydligt formulerade mål. • Välförankrade mål. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarbarometer (MAB): Index: arbetsmiljö. FR10: "Jag har tydliga mål för mitt arbete." 	<ul style="list-style-type: none"> • Påbörja värdegrundsarbete. • Formulera personliga utvecklingsmål gemensamt med arbetsledare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medelvärde för den upplevda arbetsmiljön ska uppgå till 4. • 90 % av medarbetarna ska uppleva att det finns tydliga mål i det egna arbetet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbetsmiljöindex år 2013 var 3,9 (3,9 år 2012). • Enligt Medarbetarbarometern 2013 upplevde 59 % (55 % år 2012) av medarbetarna att de hade tydliga mål för sitt arbete. 1. Påbörja värdegrundsarbete: ej påbörjad. 2. Formulera personliga utvecklingsmål gemensamt med arbetsledare: kommer att påbörjas i samband med medarbetarsamtal 2015. 	●	●	●
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> • Fungerande marknadsföring. • Effektivare samarbete inom utvecklingsenheten och med andra aktörer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ekonomisk rapport (månadsvis). • Samordningseffekt (faktisk besparing). 	<ul style="list-style-type: none"> • Ta fram och genomföra hållbara marknadsplaner för försäljning och uthyrning. • Ta fram rutiner för att möjliggöra samordning. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ökad försäljning, uthyrning. • Ökad samordningsvinst. 	<ul style="list-style-type: none"> • Provisionsintäkterna 2013 ökade med cirka 14.500 SEK (23%) i jämförelse med 2012. Intäkterna 2014 minskade med 17% i jämförelse med 2013. • Samordningen genomfördes inte, därav ingen vinst. 1. Ta fram och genomföra hållbara marknadsplaner för försäljning och uthyrning: aktiviteten är inte aktuell då andra liknande aktiviteter pågår. 2. Ta fram rutiner för att möjliggöra samordning: ej påbörjad. 	●	●	●

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTAR	UPPFYLLNAD		
							T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	Nöjda medborgare	<ul style="list-style-type: none"> Yrkeskompetens. Kommunikation. Tillgänglighet. 	<ul style="list-style-type: none"> Medborgarundersökning (MBU). <p>B1-B3: "Vad tror eller tycker du om förskolan, grundskolan och gymnasiet i Hagfors kommun?"</p>	<ul style="list-style-type: none"> Implementering av värdegrund i verksamheten. Stärka positiva mediekontakter. Ta fram basvärden för bemötande i verksamheterna. 	<ul style="list-style-type: none"> Medelvärde för de enskilda verksamheterna ska höjas minst 0,2. 	<ul style="list-style-type: none"> Via medborgarundersökningen 2014 kan följande medelvärden redovisas för de enskilda verksamheterna: förskola 6,4 (6,3 år 2012), grundskola 5,7 (5,7 år 2012) och gymnasieskola 6,1 (6,0 år 2012). Värdena har förbättrats men målet att höja medelvärdet för de enskilda verksamheterna med 0,2 enheter har inte uppnåtts. 1. En gemensam värdegrund för hela barn- och bildning är antagen. Mätning, analyser och åtgärder har startat i kvalitetsverket Incito. 2. Ett aktivt arbete har påbörjats för att förse media med positiva nyheter från verksamheterna. Revidering av barn och bildnings del i kommunens hemsida har genomförts. 3. År 2012 var frågorna i medborgarundersökningen generella för all socialtjänst. År 2014 har frågorna för vuxna och barn- och ungdomar separerats. Värdet för barn och unga är 4,8 (2014). 	●	●	●
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> Kommunikation. Delaktighet. Resultat. 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometern (MAB): <p>FR50: "Jag är stolt över att arbeta hos Hagfors kommun."</p> <p>Arbetsgivarindex.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Förbättra internkommunikationen. Utveckla tillämpningen av samverkansavtalet. 	<ul style="list-style-type: none"> Medelvärdet för stoltheten över att arbeta hos Hagfors kommun ska uppgå till minst 3,5. Arbetsgivarindex ska uppgå till minst 3,0. 	<ul style="list-style-type: none"> Medelvärdet för stolthet i Medarbetarbarometern uppgick till 3,2 år 2013 (3,3 år 2012). Medelvärdet för arbetsgivarindex uppgick till 2,7 år 2013 (2,8 år 2012) i Medarbetarbarometern. 1. Alla protokoll och minnesanteckningar finns tillgängliga digitalt via kommunens interna datasystem. Personalens tillgång till denna information är nu säkerställd. En ny mötesform har införts där alla chefer inom barn- och bildning träffas regelbundet. Samverkansmöten mellan Socialtjänst vuxna och barn och ungdomar har införts. 2. Majoriteten av besluten fattas numera i Verksamhetsrådet. 3. Målkort på enhetschefsnivå har införts. 	●	●	●
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> Återkoppling. Samarbete. Utrymme för utveckling. 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometern (MAB): <p>FR09: "Tar du dig tid för reflektion och eftertanke för att utveckla din arbetssituation/arbets-sätt?"</p> <p>Index: arbetsmiljö.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Levandegör diskussionen om utvecklingsmöjligheter. Inventering av kompetensutvecklingsbehov. Möteseffektivisering. 	<ul style="list-style-type: none"> 35 % av medarbetarna ska uppleva att det finns gott om utrymme att utveckla det egna arbets sättet genom att ge betyget 3-5. Arbetsmiljöindex ska uppgå till minst 4,0. 	<ul style="list-style-type: none"> I undersökningen år 2013 upplevde 47 % av medarbetarna att de hade gott om utrymme att utveckla det egna arbets sättet (54 % år 2012). Medelvärdet för arbetsmiljöindex uppgick till 3,8 år 2013 (3,8 år 2012). 1. Personalen har givits större möjlighet att diskutera och påverka inriktningen på fortbildning. 2. En genomgång och värdering av lärarlegitimationerna har genomförts. 3. En ledningsgrupp har införts för förskola och skola och inom Resurscentrum. En ny mötesform, Chefsgrupp barn- och bildning har införts. 1:e lärare har anställts och samtliga rektorer har nu egna ledningsgrupper. 4. En samverkansgrupp på avdelningsnivå har bildats för att uppnå ett ökat samarbete mellan sociala avdelningen för vuxna och avdelningen för barn och unga. 5. Chefsutbildning i "Mindfulness" har genomförts under hösten 2014. 	●	●	●
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> Förståelse. Ansvarstagande. Flexibel ekonomistyrning. 	<ul style="list-style-type: none"> Ekonomisk rapport. 	<ul style="list-style-type: none"> Förbättra den övergripande systemkunskapen. Förstärkt prognos- och budgetarbete. 	<ul style="list-style-type: none"> Budget i balans. 	<ul style="list-style-type: none"> Bokslutet för 2014 visar ett preliminärt överskott på 1401 tkr. 1. Ekonomens deltagande vid ledningsgrupper har stärkts. 	●	●	●

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTAR	UPPFYLLNAD		
							T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	Nöjda medborgare	<ul style="list-style-type: none"> Information Värdegrund. Tydlighet. Tillgänglighet. 	<ul style="list-style-type: none"> Brukarundersökning. Medborgarundersökning (MBU): <p>Index för stöd till utsatta personer.</p> <p>Index för stöd till personer med funktionsnedsättning.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Införa brukarundersökning. Upprätta servicedeklaration för de vanligaste insatserna. Värdegrundsarbete. 	<ul style="list-style-type: none"> 80 % av brukarna ska vara nöjda. Index: stöd till utsatta personer ska uppgå till minst 5,5 (2014). Index: stöd till personer med funktionsnedsättning ska uppgå till minst 5,5 (2014). 	<ul style="list-style-type: none"> 85 % av brukarna inom LSS och socialpsykiatri är nöjda med sitt stöd. Svarefrekvensen var dock låg 42 %. Vecka 51 fick alla besökare inom avdelningen besvara en enkät om hur de uppfattar verksamheternas arbete. 91,7% var nöjda med det stöd och den hjälp de fått. (Medelvärde 4,6). Index stöd till utsatta personer uppgick till 4,6 vid 2014 års medborgarundersökning. Index stöd till personer med funktionsnedsättning uppgick till 5,3 vid medborgarundersökningen år 2014. <p>Samtliga aktiviteter som är kopplade till målen har utförts under året.</p>	●	●	●
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> Stödjande ledarskap med fokus på verksamhetens mål. Ansvars- och uppdragsbeskrivning. Återkoppling. 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer (MAB): <p>FR99: "Jag är stolt över det arbete som jag utför."</p> <p>FR06: "Jag upplever att de krav som ställs på mig i mitt arbete är rimliga".</p>	<ul style="list-style-type: none"> Kompetenskartläggning. Ta fram ansvars- och uppdragsbeskrivningar med kompetenskrav. 	<ul style="list-style-type: none"> 90 % av medarbetarna ska vara stolta över det arbete som de utför. 80 % av medarbetarna ska uppleva att de krav som ställs på dem är rimliga. 	<ul style="list-style-type: none"> 99 % av medarbetarna är stolta över det arbete som de utför i Medarbetarbarometern 2013 (99 % år 2012). Medelvärde: 4,3 (4,5 år 2012). 90 % upplever att de krav som ställs på dem är rimliga i Medarbetarbarometern 2013 (92 % år 2012) <p>Samtliga aktiviteter har påbörjats, men är inte färdigställda.</p>	●	●	●
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsglädje. Evidensbaserade metoder. Lättillgängliga, uppdaterade och kommunicerade rutiner. 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer (MAB): <p>Index: arbetsmiljö.</p> <p>FR13: "Vi har tydliga rutiner på vår avdelning/ arbetsplats."</p>	<ul style="list-style-type: none"> Positiv feedback i vardagssituationer. Ta fram riktlinjer och rutiner. Årsplan för uppföljningar. 	<ul style="list-style-type: none"> Medelvärdet för den upplevda arbetsmiljön ska uppgå till 3,5. 80 % av medarbetarna ska uppleva att det finns tydliga rutiner på arbetsplatsen. 	<ul style="list-style-type: none"> Medelvärdet för den upplevda arbetsmiljön var 3,9 i undersökningen 2013 (4,0 år 2012). 91 % av medarbetarna upplever att det finns tydliga rutiner på arbetsplatsen i undersökningen 2013. Medelvärdet år 2013 var 4,0 (3,9 år 2012). <p>Samtliga aktiviteter är påbörjade, men är inte färdigställda eftersom de synkroniseras med uppbyggnad av ett databaserat kvalitetsledningssystem.</p>	●	●	●
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> Planering av verksamhet och kostnader. Alla medarbetares delaktighet. Handläggarnas och andras kompetens och förståelse för uppdraget. 	<ul style="list-style-type: none"> Ekonomisk uppföljning. Faktiskt resultat (antalet användbara nyckeltal). 	<ul style="list-style-type: none"> Välja ut relevanta nyckeltal. Införa ekonomisk rapport av verksamhetstal. Handledning och styrning med inriktning på uppdraget. 	<ul style="list-style-type: none"> Budget i balans. Att ha två relevanta nyckeltal per verksamhet för intern och extern jämförelse. 	<ul style="list-style-type: none"> Sociala avdelningens kostnader ryms inom given budgetram. Arbete pågår, men är inte färdigställt. Vi har stora svårigheter att finna bra nyckeltal som håller för jämförelser som ger bra styrning av verksamheten. <p>Arbete pågår med samtliga aktiviteter som är kopplade till de långsiktiga målen.</p>	●	●	●

Detta innebär för oss att:

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

Övergripande målkort för äldreomsorgen

År 2014

Ansvarig: Eva Alama

Rapporteras till: Jan Lilja

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTAR	UPPFYLLNAD		
							T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	Nöjda medborgare	<ul style="list-style-type: none"> Tydlig och aktuell information. Professionellt bemötande. Känsla av sammanhang. 	<ul style="list-style-type: none"> Kvalitetsundersökning. 	<ul style="list-style-type: none"> Analys av kvalitetsundersökning. Värdegrundsarbete. Analys av informations-riktlinjer. 	<ul style="list-style-type: none"> 85 % av vård- och omsorgstagarna i Hagfors ska vara nöjda med äldreomsorgen. 	<ul style="list-style-type: none"> 90 % av vård- och omsorgstagarna är nöjda med äldreomsorgen. 1. Analys av kvalitetsundersökning: påbörjad. 2. Kontinuerligt värdegrundsarbete: påbörjad. 3. Fortsatt arbete med att förbättra information: påbörjad. 	●	●	●
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> Fungerande kommunikation. Känsla av sammanhang. 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer (MAB): FR06: "Jag upplever att de krav som ställs på mig är rimliga." FR99: "Jag är stolt över det arbete som jag utför." 	<ul style="list-style-type: none"> Analysera uppdragsbeskrivning på verksamhetsnivå. Leda ett hälsofrämjande förhållningssätt. Analys av informations-riktlinjer. 	<ul style="list-style-type: none"> 80 % av medarbetarna ska uppleva att de har den kompetens som krävs av verksamheten. 80 % av medarbetarna ska känna sig stolta över det arbete som de utför. 	<ul style="list-style-type: none"> Enligt Medarbetarbarometern 2013 upplevde 90 % av medarbetarna att de hade den kompetens som krävs av verksamheten (94 % år 2012). Enligt Medarbetarbarometern 2013 var 87 % av medarbetarna stolta över det arbete som de utför (92 % år 2012). 1. Analysera uppdragsbeskrivning på verksamhetsnivå: ej påbörjad. 2. Leda ett hälsofrämjande arbete: påbörjad. 3. Förbättra och utveckla information: påbörjad. 	●	●	●
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> Tydligt uppdrag. Struktur/planering. Kommunikation. Medarbetarskap. 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer (MAB): Index: arbetsmiljö. FR10: "Jag har tydliga mål för mitt arbete." 	<ul style="list-style-type: none"> Analysera frisktal. Leda arbetet med medarbetarskap. Processkartläggning av systematiskt förbättringsarbete. 	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsmiljöindex ska uppgå till minst 3. 80 % av medarbetarna ska uppleva att det finns tydliga mål för deras arbete. 	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsmiljöindex år 2013 uppgick till 3,9 (4,0 år 2012). Enligt Medarbetarbarometern 2013 upplevde 97 % av medarbetarna att det fanns tydliga mål för deras arbete (97 % år 2012). 1. Analysera sjukfrånvaro: pågående. Aktiviteter för att förbättra frisktal: påbörjad. 2. Leda arbetet med medarbetarskap: påbörjad. 3. En processkartläggning av systematiskt förbättringsarbete pågår. 	●	●	●
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> Att samtliga verksamhetschefer har kunskap om standardkostnader. Resursfördelning. Ansvarstagande. Kostnadsmedvetenhet. 	<ul style="list-style-type: none"> Rankning enligt Statistiska Centralbyrån (SCB). 	<ul style="list-style-type: none"> Genomgång av standardkostnader och information om kommunens ekonomiska situation. Fördela resurserna efter verksamhetens behov. Benchmarking. 	<ul style="list-style-type: none"> Sänkta standardkostnader för verksamheterna, till en nivå med fem jämförbara kommuner enligt Statistiska Centralbyrån. 	<ul style="list-style-type: none"> Äldreomsorgen redovisar - 2,4 % avseende strukturerade standardkostnader (2013) samtidigt som det kortsiktiga målet angående särskilt boende (kronor per invånare) har uppnåtts. Målet för ordinärt boende är dock inte uppfyllt. 1. Genomgång av standardkostnader och information om kommunens ekonomiska situation: genomförd. 2. Arbetet med att fördela resurser efter verksamhetens behov pågår. 3. Benchmarking: ej genomförd. 	●	●	●

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGT MÅL	KOMMENTAR	UPPFYLLNAD		
							T1	T2	T3
MEDBORGARE/KUND	Nöjda medborgare	<ul style="list-style-type: none"> Tillgänglighet Bemötande. Lika hantering av lika ärenden. 	<ul style="list-style-type: none"> Medborgarenkät (6-gradig skala). 	<ul style="list-style-type: none"> Utegruppens införande. Belysa bemötande och beteende på APT. 	<ul style="list-style-type: none"> 75 % ska uppleva att de får ett professionellt bemötande. 60 % ska uppleva att utemiljön är attraktiv och välkomnande. 	<ul style="list-style-type: none"> Det kortsiktiga målet kan inte mätas. Medborgarundersökningen ger endast ett samlat betyg för kommunens alla verksamheter. Det kortsiktiga målet går inte att mäta eftersom frågan inte ingår i medarbetarbarometern. Ett resultat kan därmed inte redovisas. Arbetet med målkort har påbörjats i avdelningens samtliga verksamheter. Ledningsgruppen håller för närvarande på att revidera det övergripande målkortet. 1. Det har skapats en gemensam utegrupp som är gemensam med fastighet och gata/park. Den består av tre personer (säsongarbetare) som bland annat ska sköta uteområden kring kommunens fastigheter. 2. Bemötande och beteende är en stående punkt på samtliga arbetsplatsträffar inom avdelningen. 	●	●	●
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> Att man förstår sitt uppdrag. Medarbetare känner förtroende för Hagfors kommuns ledning. Trygg i sin roll. Engagemang. Rätt kompetens för sina arbetsuppgifter. 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer (MAB): FR05: "Jag känner mig som en värdefull medarbetare." FR50: "Jag är stolt över att arbeta hos Hagfors kommun." FR99: "Jag är stolt över det arbete som jag utför" Index: ledarskap (FR39- 47). 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeta med ökat ansvarstagande. Kompetensutveckling. 	<ul style="list-style-type: none"> 80 % ska känna sig som värdefulla medarbetare. 50 % ska känna stolthet över att arbeta hos Hagfors kommun. 80 % ska känna sig stolta över det arbete som de utför. 80 % ska känna förtroende för sin arbetsledare. 	<ul style="list-style-type: none"> 84 % känner sig som värdefulla medarbetare. 64 % är stolta över att arbeta hos Hagfors kommun. 94 % känner stolthet över det arbete som de utför. Det fjärde kortsiktiga målet går inte att mäta eftersom frågan inte ingår i medarbetarbarometern. 1. Vi arbetar med detta genom resultat- och utvecklingssamtal (RUS), lönesamtal och personlig lönesättning. 2. Den 3 december fick alla våra medarbetare möjlighet att lyssna på en föreläsning av golfproffset Caroline Larsson. Hon berättade hur vi kan fokusera på möjligheter och nå våra mål och drömma, både i privatlivet men också i yrkeslivet. 	●	●	●
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> Tydligt formulerade mål. Välförankrade mål. 	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Införa månadsbrev. 	<ul style="list-style-type: none"> 84 % ska känna att det finns utrymme att utveckla det egna arbetet. 80 % av medarbetarna ska uppleva att det finns tydliga rutiner på arbetsplatsen 65 % ska känna sig välinformerade. Medelvärde för den upplevda arbetsmiljön ska uppgå till minst 3,5. 	<ul style="list-style-type: none"> 61 % av medarbetarna känner att det finns utrymme att utveckla det egna arbetet. 84 % av upplever att det finns tydliga rutiner på arbetsplatsen. 33 % upplever att de är tillräckligt informerade om vad som sker i andra verksamheter/på andra arbetsplatser inom Hagfors kommun. Medelvärdet för den upplevda arbetsmiljön uppgår till 3,6. 1. Ett nytt månadsbrev för samhällsbyggnadsavdelningen har arbetats fram. Det skickas ut till avdelningens medarbetare sista torsdagen varje månad. 	●	●	●
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> Prismedvetenhet. Långsiktiga planer. Ökad intern samverkan. 	<ul style="list-style-type: none"> Ekonomisk uppföljning. Kr/tertial och år. Kwh/enhet (tertial och år). 	<ul style="list-style-type: none"> Införa konkurrensutsättning vid ett belopp som överstiger 10 000 kronor. Frikod för akuta åtgärder och skadegörelse införs för SBA övergripande. Ta fram långsiktiga planer för samtliga verksamhetsdelar. 	<ul style="list-style-type: none"> Minska kostnader för akuta åtgärder med 50 % 2015 (basår 2014). Minska energikostnaderna med 30 % (basår 2010). 	<ul style="list-style-type: none"> Akuta åtgärder har kostat 599,7 tkr år 2014. 2015- års kostnad kan rapporteras när året är slut. Energikostnaderna har minskat med 26% sedan basåret 2010. Analyser som är genomförda pekar mot att energikostnaderna kommer att minska med 30% 2015. 1. Vi strävar alltid efter att ta in fler än ett pris när det gäller inköp över 10 000 kronor. 2. Frikoder för akuta åtgärder och skadegörelse har införts. 3. Alla verksamheter inom samhällsbyggnad har tagit fram långsiktiga planer, utom gata och VA. Arbetet med att ta fram planer har dock påbörjats i de två sistnämnda verksamheterna. 	●	●	●