



MÅLKORTSRAPPORTERING T3
HAGFORS KOMMUN
2018-12-31

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, sociala avdelningen.....	13
Individ- och omsorgsutskottet, vård- och omsorgsavdelningen.....	14
Samhällsbyggnadsutskottet.....	15
Miljö- och byggnämnden.....	16



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	SOCIALA AVDELNINGEN
■ 1 aktivt målkort	■ 5 aktiva målkort	■ 1 aktivt målkort	■ 1 aktivt målkort
VÅRD- OCH OMSORGS-AVDELNINGEN	SAMHÄLLSBYGGNADSAVDELNINGEN	MILJÖ- OCH BYGGAVDELNINGEN	
■ 11 aktiva målkort	■ 8 aktiva målkort	■ 1 aktivt målkort	

TOTALT ANTAL MÅLKORT I HAGFORS KOMMUN

- 32 aktiva målkort
- 2 påbörjade målkort

Teckenförklaring för måluppfyllelse:

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

Numeriska mål

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

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

Måluppfyllelse

Övergripande målkort T3 2018

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 2018

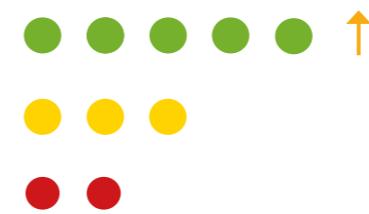
ADMINISTRATIVA ENHETEN



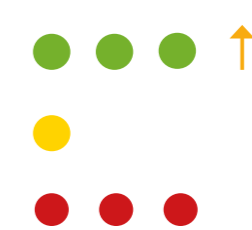
EKONOMIENHETEN



PERSONALENHETEN



RÄDDNINGSTJÄNSTEN



UTVECKLINGSENHETEN



BARN- OCH BILDNINGSAVDELNINGEN



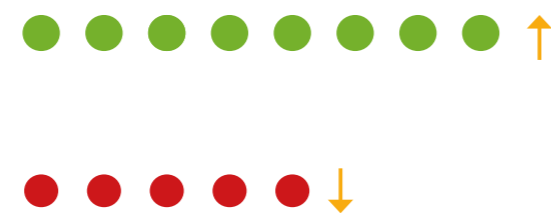
SOCIALA AVDELNINGEN



VÅRD- OCH OMSORGSVDELNINGEN



SAMHÄLLSBYGGNADSAVDELNINGEN



MILJÖ- OCH BYGGAVDELNINGEN



Pilarna indikerar förändringar i måluppfyllelse jämfört med andra tertialet 2018.

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 2018

Ansvarig: Jan Lilja

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"> God kunskap om kommunalt tjänsteutbud Professionellt bemötande Medborgar- och kundorienterat förhållningssätt Att vi är goda ambassadörer för vår kommun 	<ul style="list-style-type: none"> Medborgarundersökning (MBU): NRI (Nöjd Region Index) NMI (Nöjd Medborgar Index) Svenskt Näringslivs företagsklimatranking 	<ul style="list-style-type: none"> Framtagande av en kommunikationsstrategi Framtagande av en bostadsförsörjningsplan Framtagande av en ny översiktsplan Fortsatt arbete med fiberutbyggnad enligt plan. Framtagande av handlingsplan för företagservice utöver det vanliga 	<ol style="list-style-type: none"> Utifrån basvärdet 2016 (NRI 48) ska medborgarnas upplevelse av Hagfors kommun som plats att leva och bo på öka Utifrån basvärdet 2016 (NMI 45) ska den kommunala servicen (Nöjd Medborgar Index) förbättras Det sammanlagda resultatet för allmänhetens/tjänstemäns/politiker/skolans attityder till företagande ska uppgå till 3,5 på en 6-gradig skala 	<ol style="list-style-type: none"> Nöjd Region Index för 2018 uppgick till 56, riksgenomsnitt 60. Nöjd medborgar index uppgick 2018 till 54, riksgenomsnitt 55. Attityder till företagande visar 3,45 på en 6 gradig skala (3,3 2017). <ul style="list-style-type: none"> Kommunikationsstrategi och översiktsplan är ej påbörjat. Bostadsförsörjningsplan är framtagen och antagen av kommunfullmäktige i maj 2018. Upphandlingsprocessen för etapp 3 för stamfiberutbyggnad har genomförts och tilldelningsbeslut lämnades 2017-09-12. Stora delar av vår kommun har fått erbjudanden om fiberanslutning och flera områden projekteras för byggstart under 2019-2020. Handlingsplan för företagservice utöver det vanliga har resulterat i att arbetsmodellen LED praktiseras veckovis (Lotsmöte för Enkel Dialog). 	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 1 2 3 1 2 3
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> Rätt kompetens Engagemang och delaktighet Välmående Ledarskap 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometern (MAB): -Arbetsgivarindex - (FR14-16): hur medarbetarna ser på arbetsgivaren Hagfors kommun. - MMI (Motiverad Medarbetar Index): ger en indikation av medarbetarens nöjdhet och motivation. Total frisknärvaro i procent 	<ul style="list-style-type: none"> Framtagande av en övergripande strategi för frisknärvaro Framtagande av en medarbetarpolicy med fokus på värdegrund och medarbetarskap Framtagande av riktlinjer för medarbetarpolicy 	<ol style="list-style-type: none"> Uppnå medelvärdet 3,5 på en femgradig skala avseende arbetsgivarindex (FR14-16) och förbättra resultatet med 0,1 enheter/år Uppnå 4,0 på en femgradig skala avseende MMI (Motiverad Medarbetar Index) Utifrån basvärdet 2016 (93,37%) ska frisknärvaron förbättras 	<ol style="list-style-type: none"> Medelvärdet för arbetsgivarindex uppgår till 3,33. Medelvärdet för Motiverad Medarbetarindex (MMI) uppgår till 3,9 (3,8 2016). Frisknärvaron för helåret 2018 uppgår till 93,41 %. Frisknärvaron för helåret 2017 uppgick till 93,43 %. (93,37 % 2016). <ul style="list-style-type: none"> Personalenheten har arbetat fram förslag till medarbetarpolicy och strategi för hälsa. Medarbetarpolicy har antagits politiskt. Strategin implementeras för närvarande inom förvaltningen. 	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 1 2 3 1 2 3
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> En ständig utveckling av vårt arbetssätt och våra arbetsprocesser Kännedom om och tillämpning av Hagforsstrategin 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometern (MAB): "Jag förstår vad Hagforsstrategin innebär" Medborgarundersökning (MBU): NII (Nöjd Inflytande Index) 	<ul style="list-style-type: none"> Skapa och implementera en medborgardialog policy Genomföra implementeringsplanen för Hagforsstrategin Mål kopplat till Hagforsstrategin ska finnas i varje målkort 	<ol style="list-style-type: none"> Medelvärdet för kännedom om vad Hagforsstrategin innebär ska uppgå till 4,0 på en femgradig skala Utifrån basvärdet 2016 (NII 35) så ska den kommunala servicen (Nöjd Inflytande Index) förbättras 	<ol style="list-style-type: none"> Medelvärdet för kännedom om vad Hagforsstrategin innebär uppgår till 3,47 2017. Nöjd Inflytande Index uppgick år 2018 till 39, riksgenomsnittet var 40. <ul style="list-style-type: none"> Medborgardialog Policy med handbok är framtagen och beslutad av kommunfullmäktige. Implementeringen av Hagforsstrategin genomförs enligt plan. Hagforsstrategin är integrerad i övergripande målkort samt avdelningarnas målkort. 	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 1 2 3
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> God ekonomisk hushållning hos alla. Det vill säga ansvar och kostnadsmedvetenhet hos medarbetare och beslutsfattare 	<ul style="list-style-type: none"> Andel resultatöverskott Investeringsgrad över en rullande femårsperiod 	<ul style="list-style-type: none"> Kompetensutveckling genom information om ekonomi Kompetensutveckling i verksamhetsekonomi Bibehåll månadsuppföljning av verksamhet och ekonomi 	<ol style="list-style-type: none"> 2 % i resultatöverskott och 1 % till verksamhetspott Investeringsgrad ska över en rullande femårsperiod uppgå till minst 100 % 	<ol style="list-style-type: none"> 1% har vi i verksamhetspott i budget 2018. Sen har vi ett mål avseende resultatöverskott, resultatet skall vara minst 2% av skatter och generella bidrag. Utfallet 2018 blev faktiskt 2,2%! Investeringsgrad skall på rullande femårsperiod uppgå till minst 100%. Efter 2018 uppgår det till 149%. <ul style="list-style-type: none"> Materialet för information på övergripande nivå är klart och Individ- och Omsorgsavdelningens personal fick information presenterad på inspirationsdagarna 2017. Månadsuppföljning pågår löpande. 	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 1 2 3

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"> Enhetligt kundbemötande Enhetliga rutiner Att förutsättningar finns för kommersiell utbyggnad av accessnät 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer (MAB): FR13c: "I min yrkesroll är jag nöjd med servicen och samarbete med administrativa enheten" Fråga i enkät för politiker om hur nöjd man är med nämndsekreteriat och IT Aktuell statistik från Post och telestyrelsen alternativt internerberäkning 	<ul style="list-style-type: none"> Kundundersökning politiker Fullfölja utbyggnaden av stamfibersträckor enligt plan 	<ol style="list-style-type: none"> 80 % av våra internkunder/ politiker ska vara nöjda med samarbetet med administrativa enheten genom att ge betyget 3-5 95 % av hushåll och företag skall ha möjlighet till bredband om minst 100 Mbit/s senast år 2020 	<ol style="list-style-type: none"> 91 % av internkunder är nöjda med samarbetet. 93 % av våra politiker är nöjda med samarbetet med administrativa enheten. Både byggnation och projektering för etapp 3, stamfiberutbyggnad pågår. Etapp 1 och 2 är slutförd under år 2018 några slutbesikningar kvarstår. Stora delar av kommunen har erbjudits anslutning och fler områden projekteras för byggstart av accessnät till fastigheter under våren 2019. 53% är enligt Post- och Telestyrelsen (PTS) möjlighet att ansluta, (en eftersläpning i statistiken förekommer). Utifrån planerad utbyggnad kommer vi uppnå 95 %-målet till 2020. I dag har ca 90 % av alla hushåll och företag erhållit ett erbjudande om fiberanslutning från kommunikationsoperatören Zitiis och Telia. <ul style="list-style-type: none"> Enkäten ut till våra politiker har genomförts i slutet av 2018. 	<ol style="list-style-type: none">
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> Rättvis arbetsfördelning Tydlig kommunikation och återkoppling Trygghet och samhörighet i gruppen 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer (MAB): FR32: "Jag känner arbetsglädje" 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" 	<ul style="list-style-type: none"> Regelbundna interna arbetsmöten Avsätta tid för att kunna diskutera värdegrundsfrågor Genomföra minst en teambuildingaktivitet. 	<ol style="list-style-type: none"> 85 % ska känna arbetsglädje Medelvärdet för FR02 ska uppgå till minst 4 (skala 1-5) 	<ol style="list-style-type: none"> 100 % av medarbetarna känner arbetsglädje. Medelvärdet för medarbetarnas upplevelse av tillräcklig information uppgår till 4,62 <ul style="list-style-type: none"> Värdegrundsfrågor tas upp vid APT:er. En teambuildingaktivitet har genomförts i anslutning till juni månads APT, 2018-06-29. Möten för IT respektive sekreterarna sker veckovis 	<ol style="list-style-type: none">
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> Tydligt formulerade och väl förankrade mål Tydliga kommunikationsprocesser Aktivt miljöarbete Ändamålsenliga lokaler 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer (MAB): FR10: "Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt" Index: Hälsa Medborgarundersökning 	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsplatsöversyn Formulera personliga mål gemensamt i resultat- och utvecklingssamtal, som följs upp 2 ggr per år Utarbeta ett förslag till medborgardialog policy Utarbeta ett förslag till informationssäkerhetspolicy 	<ol style="list-style-type: none"> 85 % ska uppleva att det finns tydliga mål för det egna arbetet Medelvärdet för index hälsa ska uppgå till minst 4 (skala 1-5) Utifrån basvärdet 2016 så ska den kommunala servicen (Nöjd inflytande index) förbättras 	<ol style="list-style-type: none"> 100 % av medarbetarna upplever att det finns tydliga mål för det egna arbetet. Medelbetyg 4,56. Medelvärdet för hälsoindex uppgår till 4,37. Nöjd Inflytande Index uppgick år 2018 till 39, riksgenomsnittet var 40. År 2016 uppgick samma index till 35. <ul style="list-style-type: none"> Personliga mål för medarbetare är framtagna och stäms av 2 ggr/år. Förslag till informationssäkerhetspolicy och förslag till medborgardialog policy är antaget av kommunfullmäktige Arbetsplatsöversyn pågår löpande i anslutning till fastighetsrond 	<ol style="list-style-type: none">
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 	<ul style="list-style-type: none"> Kartläggning täckning av IT-basbehov Utbildning medarbetare Månatlig redovisning av budgetuppföljning vid APT 	<ol style="list-style-type: none"> Kostnadsnivån för konsultinsatser får inte överstiga 2014-års nivå med mer än 10 % genom att egen personal ska täcka IT basbehovet. Administrativa enheten skall redovisa ett resultat som följer budget. Budget i balans. 	<ol style="list-style-type: none"> Konsultkostnader för år 2018 exklusive kostnader för migreringsprojekt till Google, som redovisas separat, uppgick till 98 600 kr vilket följer budget och beräknas att ej överstiga årskostnad i jämförelse med basåret 2014 (143 852 kr). Verksamheten följer budget. <ul style="list-style-type: none"> Kartläggning av IT-basbehov har genomförts och fortgår kontinuerligt utifrån att nya system införs. Utbildningsinsatser har genomförts internt vid införandet av molntjänster inom både skola och administration 	<ol style="list-style-type: none">

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGA MÅL	KOMMENTARER	UPPFYLLNAD
							T1 T2 T3
MEDBORGARE/KUND	<p><i>Nöjda medborgare</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> God informationsinsamling Tillgänglighet och aktivt informationsspridande Bevara kompetens och yrkeserfarenhet 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometern (MAB): FR13B: "I min yrkesroll är jag nöjd med servicen från/samarbetet med Ekonomienheten" Internrapportering 	<ul style="list-style-type: none"> Benchmarking: informationsinsamling angående tekniska lösningar för e-faktura Goda telefon- och mailrutiner Frånvaroapp i mail och telefon Marknadsföra våra e-tjänster Möjlighet till autogiro på samtliga fakturor Fortsatta utbildningsinsatser för att bevara och förbättra kompetens och yrkeserfarenhet 	<ol style="list-style-type: none"> Totala antalet kunder som erhåller e-faktura ska öka från dagens 9% 95 % ska uppleva att samarbetet med ekonomienheten är positivt (värdena 3-5 i den ordinarie bedömningsskalan) Den totala kundfaktureringen som betalas via autogiro ska öka Andelen företagskunder som erhåller svefaktura/e-faktura skall öka från dagens nivå 	<ol style="list-style-type: none"> Antalet e-fakturor 2018 uppgår till ca 6%. Ökning från T1 med en procentenhet. Av de 549 svarande som hade synpunkt på samarbete/service svarade 507 eller 92,3% 3-5. Dock högst snittbetyg bland kommunens avdelningar, 3,94. Andelen som betalar faktura via autogiro ligger under T2 fortsatt på nivån ca 18% (18% 2017). Idag erhåller ingen företagskund svefaktura/e-faktura. Offerter har tagits in kring kostnad för detta. Hitintills har kostnaden, för det troliga antalet fakturor som kommer att skickas digitalt, varit för hög. Förhandlingar och diskussioner fortsätter vilka skall ha gått i mål innan 2019-04-01. <ul style="list-style-type: none"> Olika leverantörer är kontaktade och offerter har erhållits. Kostnadsläge bland alternativen för högt än så länge. 	<ol style="list-style-type: none">
MEDARBETARE	<p><i>Professionella och stolta medarbetare</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Ständigt pågående kompetensutveckling Avsätta tid för arbetsplanering 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometern (MAB): 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" FR41: "Vi har tydliga rutiner på min arbetsplats" FR04: "Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka mitt arbete" 	<ul style="list-style-type: none"> Information från/om stabernas verksamheter på APT Införa lärande samtal eller andra gruppaktiviteter Benchmarking Avsätta 1h/vecka för att kartlägga nuvarande arbetsrutiners kritiska processer samt utveckla arbetet generellt 	<ol style="list-style-type: none"> 50 % av medarbetarna på ekonomienheten ska uppleva att de är/kan finna tillräckligt med information (värde 3-5 i den avvikande bedömningsskalan) Andelen som anger 4-5 på FR41 ska öka utifrån basvärdet 2016 Andelen som anger 1-2 på FR04 ska minska utifrån basvärdet 2017 	<ol style="list-style-type: none"> 100% av medarbetarna svarade 3-5. 36% av medarbetarna svarade 4-5 på fråga 41 vilket är en ökning från basvärdet med 9%-enheter. Frågan är ny och kommer därför att följas upp efter nästa medarbetarundersökning. <ul style="list-style-type: none"> Aktiviteterna pågår. 	<ol style="list-style-type: none">
PROCESS	<p><i>Ett kreativt och målinriktat arbetssätt</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> En konstant utveckling av vårt arbetssätt och våra arbetsprocesser 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometern (MAB): FR09: "Jag är insatt i min arbetsplats mål" Stickprov i interna kontrollen årligen Internrapportering angående leverantörsfakturor 	<ul style="list-style-type: none"> Aktiva gruppmöten på APT Resultat- och utvecklingssamtal med tonvikt på personliga mål Skallkrav om elektronisk fil från leverantörer i upphandlingar med ramavtal Fortsätta med beställarutbildningen, intentioner för nya och gamla medarbetare 	<ol style="list-style-type: none"> Minst 90% av medarbetarna ska ange 3-5 på FR9 75 % av alla leverantörsfakturor ska erhållas via elektronisk fil Rätt person skall köpa rätt vara/ tjänst från rätt leverantör, vilket ska öka från 2016 års nivå. 	<ol style="list-style-type: none"> 100% av medarbetarna uppgav 3-5 på fråga 09. 75% av alla leverantörsfakturor erhöles via fil. Svårt att uppge exakt andel som köper "rätt". Dock är bedömningen att de genomförda beställarutbildningarna har ökat förståelsen för vikten av att köpa "rätt". Frågorna från verksamheterna innan dom köper har ökat vilket indikerar ett större engagemang och att det blir mer rätt. <ul style="list-style-type: none"> Aktiviteterna pågår. 	<ol style="list-style-type: none">
EKONOMI	<p><i>Positivt resultat och långsiktig hållbar ekonomi</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Ansvar och kostnadsmedvetenhet hos alla 	<ul style="list-style-type: none"> Deltagande på APT:er och andra verksamhetssammanskomster. 	<ul style="list-style-type: none"> Ta fram material för information om kommuners ekonomi samt verksamhetsekonomi. 	<ol style="list-style-type: none"> Material för information ska vara klart innan 15/10-17 Till 15/10-19 skall samtliga arbetsgrupper, inom kommunen, fått ta del av informationen 	<ol style="list-style-type: none"> Material för övergripande nivå är framtaget. 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. <ul style="list-style-type: none"> Aktiviteten pågår. 	<ol style="list-style-type: none">

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"> • Professionellt bemötande • Tillgänglighet • Handläggningstid • Tydliga arbetsrutiner 	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarbarometer (MAB): <p>FR13a: "Jag upplever att samarbetet med personalenheten fungerar väl"</p>	<ul style="list-style-type: none"> • APT och planeringsdag: bemötande och professionalism • Informationsmaterial via webb, nyhetsbrev och mejl • Kontinuerlig översyn av rutiner, riktlinjer och policydokument 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medelvärde skall uppgå till 4,0 på frågan om medarbetarna i Hagfors kommun är nöjda med personalenheten 2. Genomföra de aktiviteter som är fastställda i det kommunövergripande målkortet som personalenheten har huvudansvar för 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medelvärde uppgick till 3,91 på frågan om medarbetarna i Hagfors kommuns nöjdhet med personalenheten. 2. Personalenheten har arbetat fram förslag till medarbetarpolicy och strategi för hälsa. Medarbetarpolicyn har antagits politiskt. Strategin implementeras för närvarande inom förvaltningen. <p>• Personalenheten har vid sin planeringsdag behandlat bemötande och professionalism. Informationsmaterial via webb, nyhetsbrev och mejl pågår i processform. Den gemensamma webbplattformen för PA- och lönesystemet samt ekonomisystemet har utvecklats avseende information till våra medarbetare. Översyn av rutiner har främst genomförts avseende löneadministration under år 2018. Vissa policydokument har upprättats och antagits politiskt (t ex medarbetarpolicyn).</p>	<p>1</p> <p>2</p>
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> • Ständigt pågående kompetensutveckling • Tydliga grunduppdrag, mål och måluppfyllelse • Attityd/vilja • Tydlig och stöttande ledning • Trivsel 	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarbarometer (MAB): <p>FR43: "Jag upplever att mina kunskaper är tillräckliga för att jag ska kunna utföra mitt arbete på ett bra sätt"</p> <p>FR39: "Jag har en rimlig arbetsbelastning"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Index för Trivsel och Ledarskap 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensutbyte (utveckling och kvalitetssäkring) • Intern kompetensutveckling • Årlig planeringsdag och eventuell uppföljningsdag • Trivsel och ledarskap utvärderas i samband med årligt resultat och utvecklingssamtal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 86 % av medarbetarna ska uppleva att de besitter rätt kompetens genom att ge betyget 4-5 på fråga 43 2. 78 % av medarbetarna ska ange att de har en rimlig arbetsbelastning genom att ge betyget 4-5 på fråga 39 3. Indexen för Trivsel respektive Ledarskap ska, var för sig, uppgå till 4,1 i medelvärde 	<p>-</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 100 % av medarbetarna på personalenheten upplevde att de besitter rätt kompetens för att utföra sitt arbete genom att ge betyget 4 eller 5 på frågan. 2. 42,86% av medarbetarna på personalenheten har angivit att de har en rimlig arbetsbelastning genom att ge betyget 4 eller 5 på frågan. 3. Medelvärde avseende index för trivsel uppgick till 4,56 och för ledarskap till 3,95. <p>• Kompetensutbyte externt och intern pågår som en ständig process på personalenheten. Den interna kompetensutvecklingen sker genom möten där t ex samtliga löneadministratörer deltar. Personalspecialister och löneadministratörer har externt kompetensutbyte i sina respektive nätverk.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> • Öppenhet • Reflektion • Tillåtande arbetsklimat • Tydligt formulerade och väl förankrade mål • Tid för arbetsplanering 	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarbarometer (MAB): <p>FR07: "Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete"</p> <p>FR04: "Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag skall utföra mitt arbete"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faktiskt resultat 	<ul style="list-style-type: none"> • Avsätta tid för utveckling i arbetet. • Externt erfarenhetsutbyte i olika konstellationer. • Formulera personliga mål gemensamt i resultat- och utvecklingssamtal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete" ska uppnå medelvärde 3,8 i betyg 2. "Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag skall utföra mitt arbete" Vi ska uppnå medelvärde 4,1 i betyg 3. Personliga mål som följs upp tre gånger om året (betygsskala: 1-5). Vi skall här uppnå medelvärde 4,1 i betyg 	<ol style="list-style-type: none"> 1. För frågan "Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete" uppnår medelvärde 4,14. 2. För frågan "Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete" uppnår medelvärde 4,0. 3. Personliga mål har satts av varje medarbetare på personalenheten. Måluppfyllelse bedöms via självskattning. Medelvärde uppgår till 4,13. <p>• 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.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
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 	<ul style="list-style-type: none"> • Processkartläggning. • Processbeskrivning (utvalda processer). • Översyn av befintliga verktyg för eventuell höjd nyttjandegrad. • Samarbete med respektive avdelning inom den kommunala förvaltningen för ökad avtalsefterlevnad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utreda och utvärdera digitalisering av processer 2. Avtalsefterlevnad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Under 2017 utreds och utvärderades ytterligare digitalisering och högre nyttjandegrad av Time Care Planering. Under våren 2018 har genomförandefasen slutförts. I och med denna förändring kopplas Personec P, Time Care Planering, Time Care Pool. Laps Care och Win- Las samman. Vidare har e-lönespecifikation införts från och med 2018-04-01. Planering för genomförande av digitalisering av anställningsbeslut har inletts samt automatisering av personuppgifter vid registrering av anställning. 2. Intern arbete vid pågår för att säkerställa avtalsefterlevnaden avseende löneadministrationen. Externt i förvaltningen har inga utbildningar genomförts under våren 2018. 	<p>1</p> <p>2</p>

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	Nöjda medborgare	<ul style="list-style-type: none"> Att vara synliga Att vara tillgängliga dygnet runt Medborgarnas respekt 	<ul style="list-style-type: none"> Egen mätning Tillsynsplan Medborgarundersökning FRB6: "Vad tror du eller tycker du om räddningstjänsten (brandkåren) i Hagfors kommun?" 	<ul style="list-style-type: none"> Ta fram mallar för handläggning Uppdatera räddningstjänstens information på Hagfors.se Delta och informera på lokala event i Hagfors kommun Arrangera ett öppet hus 	<ol style="list-style-type: none"> Handläggningstiden av yttranden ska i snitt vara 3 veckor eller mindre 75 % av objekten i tillsynsplanen ska vara genomförda till 31-12-2018 Medborgarnas nöjdhet utanför centralorten ska vara högre än basvärdet 2016 	<ol style="list-style-type: none"> Handläggningstiden har varit mindre än tre veckor Cirka 10% av objekten i tillsynsplanen är utförda Medborgarnas nöjdhet har ökat. 2018 svarar 86 % bra (7-10), 11 % betyget 5-6 och 3 % inte bra (1-4). 2016 var fördelningen 77 %, 15 % och 8 % <ul style="list-style-type: none"> Mallar är framtagna och information på webben är uppdaterad Information/utbildning har genomförts hos föreningar utanför centralorten Öppet hus har ännu ej arrangerats, skjuts upp till våren 2019 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> Rätt utrustning Rätt kunskap Nöjda kommuninvånare 	<ul style="list-style-type: none"> Övningsplanen Egen mätning 	<ul style="list-style-type: none"> Nya utbildningar Nätverksträffar med andra räddningstjänster 	<ol style="list-style-type: none"> Samtliga räddningsmän i beredskap (RIB) ska ha genomfört samtliga övningar i övningsplanen Genomgång efter samtliga större olyckor 	<p>-</p> <ol style="list-style-type: none"> 35 av 40 RIB har genomfört samtliga övningar, uppföljningsövningar kommer att planeras Uppföljningssamtal har genomförts efter samtliga större olyckor under T3 <ul style="list-style-type: none"> Utbildning i nya verksamhetssystemet har genomförts under T1 och utbildning i skogsbrand planeras till våren 2019 Nätverksträffar pågår 	<p>1</p> <p>2</p>
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> Tillit till arbetssättet och till arbetskamraterna Rätt inställning 	<ul style="list-style-type: none"> Verksamhetssystem 	<ul style="list-style-type: none"> Samtliga befäl ska kunna använda sig av verksamhetssystemet och kunna fortsätta på någon annans avbrutna ärende 	<ol style="list-style-type: none"> Ta fram ett basvärde från det nya verksamhetssystemet 	<ol style="list-style-type: none"> Basvärdet är ej framtaget, nytt verksamhetssystem från och med 2018-04-30 <ul style="list-style-type: none"> Samtliga befäl kan använda sig av verksamhetssystemet och fortsätta på ett avbrutet ärende 	<p>1</p>
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> Vara beredda på oförutsedda händelser Behålla personal 	<ul style="list-style-type: none"> Ekonomisk rapport 	<ul style="list-style-type: none"> Budgetuppföljning på APT. Verksamhetsplanering 	<ol style="list-style-type: none"> Budget i balans 	<ol style="list-style-type: none"> Budget är ej i balans efter sommarens bränder och olyckor <ul style="list-style-type: none"> Utbildningsplan framtagen för RIB vår och höst. Budgetuppföljning sker på APT Verksamhetsplanering är påbörjad och fortsätter under hösten 	<p>1</p>

	LÅNGSIKTIGT MÅL	AVGÖRANDE FAKTORER	MÅTT OCH MÄTMETODER	AKTIVITETER	KORTSIKTIGA MÅL	KOMMENTARER	UPPFYLLNAD
							T1 T2 T3
MEDBORGARE/KUND	<p>Nöjda medborgare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Professionellt bemötande • Tillgänglighet • Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> • Medborgarundersökning (MBU): NRI (Nöjd Region Index). NMI (Nöjd Medborgar Index) • Svenskt Näringslivs företagsklimatsranking 	<ul style="list-style-type: none"> • Ta fram en kommunikationsstrategi • Ta fram en handlingsplan för företagservice utöver det vanliga 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utifrån basvärdet 2016 (NRI 48) ska medborgarnas upplevelse av Hagfors kommun som plats att leva och bo på öka 2. Utifrån basvärdet 2016 (NMI 45) ska den kommunala servicen (Nöjd Medborgar Index) förbättras 3. Företagsklimatet ska förbättras och minst nå en riksgenomsnittlig placering 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nöjd Region Index för 2018 uppgår till 56. År 2016 uppgick samma index till 48 2. Nöjd Medborgarindex för 2018 uppgår till 54. År 2016 uppgick samma index till 45 3. Hagfors kommuns företagsklimat är placerat 219 av 290 kommuner. (276, 2016) <ul style="list-style-type: none"> • Framtagandet av en kommunikationsstrategi är ej påbörjad • Handlingsplan för företagservice utöver det vanliga är framtagen och presenterad för LED-gruppen (Lotsmöte för Enkel Dialog). 	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3
MEDARBETARE	<p>Professionella och stolta medarbetare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ständig kompetensutveckling • Tydliga grunduppdrag • Stöttande ledning • Tydliga mål • Välinformerade medarbetare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarbarometer (MAB): FR56: "Mitt arbete känns meningsfullt" Index: hälsa FR14: "Jag är stolt över att arbeta hos Hagfors kommun" 	<ul style="list-style-type: none"> • Genomför utvecklingsenhetens handlingsplan för arbetsmiljö • Genomför aktiviteter som stärker utvecklingsenheten som grupp 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medelvärdet för att arbetet känns meningsfullt ska uppgå till 4,4 på en femgradig skala (FR56) 2. Medelvärdet för hälsoindex ska uppgå till minst 4,0 3. 90 % av medarbetarna ska uppgå att de känner sig stolta över att arbeta hos Hagfors kommun genom att ange 3-5 på FR14 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medelvärdet för att arbetet känns meningsfullt uppgår till 4,77 (2017) 2. Medelvärdet för hälsoindex uppgår till 3,97 (2017) 3. 100 % av medarbetarna känner sig stolta över att arbeta i Hagfors kommun 2017 (77 % 2016) <ul style="list-style-type: none"> • 19 av 25 aktiviteter på handlingsplanen för arbetsmiljö är genomförda • Sommarfest genomfördes efter arbetstid på Innovation Park Hagfors 	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3
PROCESS	<p>Ett kreativt och målinriktat arbetssätt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivt arbetsmiljöarbete som innefattar bemötande, respekt och samarbete • Tydliga och väl förankrade mål • Struktur 	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarbarometer (MAB): FR04: "Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka mitt arbete" FR57: "Jag är stolt över det arbete jag utför" • Medborgarundersökning (MBU): NII (Nöjd Inflytande Index). 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektleda genomförandet av implementeringsplanen för Hagforsstrategin • Arbeta fram en medborgardialog policy • Genomför interna inspirationsträffar gällande arbetssätt 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 60 % av medarbetarna ska uppleva nöjdhet med möjligheterna att kunna påverka sitt arbete genom att ange 3-5 på FR04 2. Medelvärdet för den upplevda stoltheten över arbetet ska uppgå till minst 4,6 (FR57) 3. Utifrån basvärdet 2016 (NII 35) så ska den kommunala servicen (Nöjd inflytande index) förbättras 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 100 % av medarbetarna upplever nöjdhet med möjligheterna att kunna påverka sitt arbete 2017 2. Medelvärdet för upplevda stoltheten över arbetet uppgår till 4,85 2017 (4,5 2016) 3. Nöjd Inflytande Index för 2018 uppgår till 39. År 2016 uppgick samma index till 35 <ul style="list-style-type: none"> • Implementeringen av Hagforsstrategin genomförs enligt plan • Förslag till medborgardialog policy och handbok är framtagen och blev beslutad av kommunfullmäktige. 	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3
EKONOMI	<p>Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi</p>	<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) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ekonomisk rapportering månadsvis • Genomföra/samarbeta med projekt som är delvis externt finansierade 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budget i balans/hålla budget 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utvecklingsenheten hade en positiv budgetavvikelse per T3 <ul style="list-style-type: none"> • Ekonomisk rapportering sker månadsvis • Utvecklingsenheten är involverade i flera externt finansierade projekt 	<ol style="list-style-type: none"> 1

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	<p>Nöjda medborgare</p>	<ul style="list-style-type: none"> Yrkeskompetens Kommunikation Tillgänglighet Digitala plattformar 	<ul style="list-style-type: none"> Medborgarundersökning (MBU): <ul style="list-style-type: none"> - A6 (5): "Hur ser du på tillgången till kulturevenemang?" - B10 (1-2): "Vad tror du eller tycker du om biblioteksverksamheten/kommunens kulturskola?" Incito: Resultat från elever och föräldrar. Index värdegrund och målenkät. Statistik från skolverket: Antal elever med behöriga betyg årskurs 9. 	<ul style="list-style-type: none"> Främja samverkan och nätverkande för kultur både internt och externt Ta fram en kommunikationsplan Fortsatt arbeta med digitalisering (sociala medier, Edwise, hagfors.se). Arbeta aktivt med att förse media med positiva nyheter kring händelser i utbildningsverksamheten Utveckla verksamheter kopplade till nyanlända barn och elever 	<ol style="list-style-type: none"> Utifrån basvärdet 2016 ska kulturutbudet i Hagfors kommun förbättras Utifrån basvärdet 2016 ska elever och föräldrars attityder till utbildning förbättras Andelen unga som går ut grundskolan med behörighet till yrkesförberedande och studieförberedande gymnasieprogram ska ligga över länsgenomsnittet i Värmland 	<ol style="list-style-type: none"> "Hur ser du på tillgången till kulturevenemang?" har ökat till 5,4 i Medborgarundersökningen 2018 (5, 2016). "Vad tror/tycker du om biblioteksverksamheten?" har ökat till 7,5 (7,4 2016). "Vad tror eller tycker du om kommunens kulturskola?" har ökat till 6,8 (6,0 2016). Elevers medelvärde på målenkät och värdegrund 2018 uppgår till 7,43 respektive 7,07 på en skala 1-10. Vårdnadshavarens medelvärde på målenkät och värdegrund uppgår till 7,77 respektive 7,63. Sammantaget medelvärde uppgår till 7,48 (7,38 2017, 7,60 2016) Enligt Skolverkets statistik har andelen unga Hagfors kommun som går ut grundskolan med behörighet till gymnasiet ökat från 70,4% (2017) till 88,6% (2018). Andelen unga i Värmland som gick ut grundskolan med behörighet till yrkesprogram 2018 uppgick till 85,7 %. <ul style="list-style-type: none"> Projektet nyanlända elevers lärande har startat många insatser under 2018 och slutförs under vt 2019. Projektet görs i samarbete med Skolverket. Under augusti 2018 övergick hela barn- och bildning till Google Suite for Education. Stora insatser gällande fortbildning för personal och elever har skett under hela året. 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
MEDARBETARE	<p>Professionella och stolta medarbetare</p>	<ul style="list-style-type: none"> Kommunikation Delaktighet Resultat Digitala plattformar 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometern (MAB): <ul style="list-style-type: none"> - FR14: "Jag är stolt över att arbeta hos Hagfors kommun." Arbetsgivarindex (FR14-16). Incito: Mål från lärare. Index värdegrund och målenkät 	<ul style="list-style-type: none"> Förbättra internkommunikationen Ta fram en rekrytering- och medarbetarpolicy (ROM) 	<ol 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. Utifrån basvärdet 2016 ska lärarnas index för mål och värdegrund förbättras 	<ol style="list-style-type: none"> Medelvärdet för stoltheten över att arbeta hos Hagfors kommun uppgår 2017 till 3,5 (3,5 2016). Medelvärdet för arbetsgivarindex uppgår till 3,07. Lärares medelvärde på målenkät och värdegrund uppgår till 7,71 respektive 7,63 på en skala 1-10. Sammantaget medelvärde uppgår till 7,67 (7,91 2017, 7,61 2016) <ul style="list-style-type: none"> Arbetet med att förbättra internkommunikationen pågår. Arbetet med att varje månad skicka ut Nyhetsbrev BoB påbörjades under våren 2018, men fick pausa pga allt arbete kring digitalisering och 1:1 för elever. Arbete med att ta fram en rekryteringspolicy pågår. Medarbetarpolicyn är klar och antagen. 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
PROCESS	<p>Ett kreativt och målinriktat arbetssätt</p>	<ul style="list-style-type: none"> Återkoppling Samarbete Utrymme för utveckling 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometern (MAB): <ul style="list-style-type: none"> FR04: "Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka mitt arbete" Index: medarbetarskap och arbetsklimat. 	<ul style="list-style-type: none"> Möteseffektivisering genom digitalisering och samverkan inom och utanför verksamheten. Arbeta med strukturerade och riktade möten. 	<ol style="list-style-type: none"> 55 % av medarbetarna ska uppleva att de är nöjda med möjligheterna att påverka sitt arbete genom att ge betyget 3-5. Index medarbetarskap och arbetsklimat ska uppgå till minst 4,0. 	<ol style="list-style-type: none"> 87,59 % av medarbetarna upplever att de är nöjda med möjligheterna att påverka sitt arbete genom att ge betyget 3-5. Index för medarbetarskap och arbetsklimat 2017 uppgår till 4,13. <ul style="list-style-type: none"> Vi har infört mera strukturerade möten. Mötesutrustning finns nu på två av våra skolor så att möjligheten finns att köra digitala möten. 	<p>1</p> <p>2</p>
EKONOMI	<p>Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi</p>	<ul style="list-style-type: none"> Förståelse Ansvarstagande Flexibel ekonomistyrning 	<ul style="list-style-type: none"> Ekonomisk rapport Skolverket rapport <i>Resultat gymnasieskolan</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Förstärkt prognos- och budgetarbete Kompetensutveckling i ekonomi Utveckla verksamheter kopplade till nyanlända barn och elever 	<ol style="list-style-type: none"> Budget i balans 13 av 13 budgetenheter i balans Andelen elever med fullföljd gymnasieutbildning ska öka och ligga över länsgenomsnittet i Värmland 	<ol style="list-style-type: none"> Barn- och bildning redovisar för 2018 ett totalt överskott. Vi kan inte se en budget i balans för alla 13 enheter. 9 av 13 enheter uppnår målet att ha en budget i balans. Andelen elever med fullföljd gymnasieutbildning, dvs elever som tagit examen inom 3 år exkl.. IM, i Hagfors kommun ökar enligt egen beräkning från 71% (2017) till 82,2 % (2018). Andelen elever med fullföljd gymnasieutbildning i Värmland 2018 uppgick till 76,4 %. 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>

Detta innebär för oss att: Sociala avdelningen ska erbjuda en rättssäker socialtjänst som bygger på evidensbaserade metoder.

	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"> Information Värdegrund Tydlighet Tillgänglighet 	<ul style="list-style-type: none"> Brukarundersökning. Medborgarundersökning (MBU): Index för stöd till utsatta personer. Index för stöd till personer med funktionsnedsättning. 	<ul style="list-style-type: none"> Ta fram en informationsstrategi för avdelningen Sprid värdegrundsorden Värdegrundsarbete på APT Respektera telefontider 	<ol style="list-style-type: none"> 85 % av brukarna ska vara nöjda Index: stöd till utsatta personer ska uppgå till minst 5,0 (2018) Index: stöd till personer med funktionsnedsättning ska uppgå till minst 5,5 (2018) 	<p>1.90% är nöjda med helhetsintrycket av verksamheten i brukarundersökningen hösten 2018.</p> <p>2. Index stöd till utsatta personer över 21 år, ökar till 5,2 2018 (4,5 2016). Index stöd till barn och unga (0-20 år) ökar till 5,4 2018 (4,9 2016). Gäller för helåret uppf T3.</p> <p>3. Index stöd till personer med funktionsnedsättning är 5,4 vilket är ett oförändrat resultat sedan medborgarundersökningen 2016. Gäller för helåret uppf T3.</p> <p>• Fortlöpande värdegrundsarbete och arbete med bemötandefrågor samt dialog om tillgänglighet inte bara vad gäller telefontider vid APT och i andra sammanhang pågår under året. Inga klagomål, synpunkter har inkommit på vår tillgänglighet. I brukarundersökningen svarade 78% att det var lätt att nå den man sökte.</p>	<p>1</p>
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> Evidensbaserade metoder Stödjande ledarskap med målfokus Tydliga uppdrags- och ansvarsfördelningar Information 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer (MAB): Motiverad medarbetarindex FR14: "Jag är stolt över att arbeta hos Hagfors kommun" FR39: "Jag har en rimlig arbetsbelastning" 	<ul style="list-style-type: none"> Införa och utbilda i evidensbaserade metoder Ta fram och implementera uppdrags- och ansvarsbeskrivningar Medarbetarsamtal och kontinuerlig återkoppling från arbetsledare Ta fram en informationsplan 	<ol style="list-style-type: none"> Medarbetare ska känna motivation i sitt arbete; MMI 3,9. Medarbetare ska känna stolthet att arbeta för Hagfors kommun, Medelvärde stolthet 3,7. 85 % av medarbetarna ska uppleva att kraven i arbetet är rimliga 	<p>1. MMI ligger på 4,0 i Medarbetarbarometern 2017.</p> <p>2. Medelvärdet för stolthet att arbeta i Hagfors kommun är 3,9.</p> <p>3. 90% upplever sig ha en rimlig arbetsbelastning.</p> <p>• Medarbetarsamtal erbjuds samtliga medarbetare årligen, under sommaren har vissa uppdrag, ansvarsbeskrivningar revideras och även andra på nytt förankrats i verksamheten. Kompetensutveckling sker genom att vi under året har tillgång till statligt riktade medel som ska användas för ändamålet.</p>	<p>1</p>
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsglädje Struktur och planering Delaktighet 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer (MAB): Hälsoindex FR41: "Vi har tydliga rutiner på vår avdelning/arbetsplats" Total frisknärvaro 	<ul style="list-style-type: none"> Aktivitetsplan för ökade frisktal Positiv feedback i vardagsarbetet Aktiv delegering Arbeta i enlighet med ledningssystem 	<ol style="list-style-type: none"> Medelvärdet för hälsoindex ska uppgå till 3,8 85 % av medarbetarna ska uppleva att det finns tydliga rutiner på arbetsplatsen Utifrån basvärdet 2016 (93,6%) ska frisknärvaron förbättras 	<p>1. Hälsoindex i medarbetarbarometern uppgår till 3,94 (2017).</p> <p>2. 82% av medarbetarna har svarat 3-5 på den 5 gradiga skalan gällande frågan: "Vi har tydliga rutiner på min arbetsplats".</p> <p>3. Frisknärvaron har försämrats något sett till basvärdet 2016, till totalt 93,35%, vilket dock är en förbättring mot 2017.</p> <p>• De delar av verksamheten som har IT-stöd för ledningssystem arbetar aktivt i detta, övriga delar har avvaktat eventuella behov av förändringar i samband med ny IT-miljö men använder sig av aktuella antagna styrdokument som finns i befintligt egenskapat ledningssystem, samt inom vissa delar av verksamheten har arbetet pågått för att revidera vissa större riktlinjer. Aktivitetsplan för ökade frisktal är påbörjad men ej klar.</p> <p>• Arbetet med positiv feedback och delegering pågår.</p>	<p>1</p>
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> Planering av verksamhet och kostnader Medarbetares delaktighet Rätt insats i rätt tid 	<ul style="list-style-type: none"> Budgetuppföljning (BOP) Rapport månaden i verksamhetstal 	<ul style="list-style-type: none"> Strukturerad budgetprocess Uppföljning av insats och kostnader 	<ol style="list-style-type: none"> Verksamheternas kostnader ska rymmas inom beslutad ram 	<p>1. Bokslutet för Sociala avdelningen visar ett positivt resultat med 1,5 miljoner efter fördelning av verksamhetspott samt integrationsmedel.</p> <p>• Under våren har dialogen med avdelningsekonom och ledningsfunktioner på avdelningen hållits då nya medarbetare finns på flertalet funktioner. Möjlighet till workshop i samband med budgetuppföljning har lett till ökad förståelse. Genomgång av befintliga och nya verksamhetstal/statistik/uppfoljningsverktyg pågår för uppföljning och ökad kontroll, förslag till förändring finns men implementeras inför 2019.</p>	<p>1</p>

Detta innebär för oss att: Vård- och omsorgsavdelningen skall kännetecknas av ett gemensamt förhållningssätt som grundar sig på trygghet, ansvarskänsla och respekt.

	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"> Upprättad och kommunicerad aktivitetsplan Professionellt och gott bemötande Känsla av sammanhang 	<ul style="list-style-type: none"> Kvalitetsundersökning: "Så tycker de äldre om äldreomsorgen". Egenkontroll (vårdighetsgarantin) Medborgarundersökning (MBU) 	<ul style="list-style-type: none"> Analys av kvalitetsundersökning Värdegrundsarbete Aktuell information om vård och omsorg på hemsida 	<ol style="list-style-type: none"> 94 % av vård- och omsorgstagarna ska vara nöjda med Vård- och omsorgsavdelningen Utifrån basvärdet 2016 (5,3) ska medborgarnas nöjdhet med vård och omsorg öka 	<ol style="list-style-type: none"> 96% av vård- och omsorgstagarna i Hagfors kommun är nöjda med insatserna från VoO (2018). VoO avdelningen fick medelvärde 5,8 vid medborgarundersökningen (MBU 2018). Verksamheterna bryter ner brukarundersökningen och arbetar med mål/aktiviteter i syfte att öka nöjdheten. Värdegrundsarbetet har pågått under flera inom VoO med olika intensitet inom avdelningen. Avdelningen har reviderat information på hemsidan. Kontinuerlig information delges även på Hagfors kommun Facebook sida. 	<ol style="list-style-type: none">
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> Engagemang och delaktighet Känsla av sammanhang Komptenskartläggning Uppföljning/analys av sjukfrånvaro 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer(MAB): Index: MMI (Motiverad Medarbetar Index) Index: medarbetarskap och arbetsklimat Total frisknärvaro i procent (Vård och omsorg) 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeta med värdegrund/medarbetarskap/kultur/attityder Kompetensförsörjningsplan Införandeplan e-hälsa/välfärdsteknologi Aktivitetsplan för ökad frisknärvaro 	<ol style="list-style-type: none"> Uppnå medelvärde 3,9 avseende MMI (Motiverad Medarbetar Index) Uppnå medelvärde 3,8 avseende medarbetarskap och arbetsklimat Uppnå 92% frisknärvaro 	<ol style="list-style-type: none"> Resultatet för Motiverad Medarbetare visar på 3,9 (3,8 2016). Medelvärdet för medarbetarskap och arbetsklimat är 4,3. Total frisknärvaro inom VoO för 2018 är 91,26% Arbete med värdegrund/medarbetarskap/kultur och attityder pågår. Frågorna belyses och diskuteras i olika samverkansformer inom avdelningen samt vid olika lednings- och styrgruppsmöten. Arbetet med en kompetensförsörjningsplan har ej påbörjats. Införandeplan e-hälsa/välfärdsteknologi finns. Under hösten startar införandet av nya produkter i Lifecare. Sedan tidigare har digitala larm och elektroniskt låssystem införts. Aktivitetsplan för arbetet med att förbättra frisknärvaron finns. 	<ol style="list-style-type: none">
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> Struktur/planering Arbetsglädje Fungerande informationsprocess Reviderad aktivitetsplan för systematiskt kvalitetsarbete 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometern (MAB): Index: HME Nöjd med kommungemensam information (FR12) Andel informerad personal som har tillgång till ledningssystemet 	<ul style="list-style-type: none"> Tydlig och aktuell information Upprätta handlingsplan för fortsatt arbete med Hagforsstrategin Reviderade och kopplade riktlinjer och rutiner i ledningssystemet All personal skall ha fått information/tillgång till ledningssystemet. 	<ol style="list-style-type: none"> Uppnå medelvärde 3,8 avseende HME (Hållbart Medarbetar- engagemang) Uppnå medelvärde 3,7 avseende nöjdhet med kommungemensam information Implementering av ledningssystemet (VoO) 	<ol style="list-style-type: none"> Resultatet för HME visar ett medelvärde på 4,1 Resultatet för nöjdhet med kommungemensam information visar ett medelvärde på 3,9 VoO har upprättat fler än sex processer i ledningssystemet. Arbetet med att delge avdelningen tydligt och aktuell information säkerställs främst genom samverkanssystemets olika delar. En implementering av Hagfors strategin inom avdelningen är i ett inledande skede. Arbete med utveckling av ledningssystemet pågår fortlöpande och samtlig personal har tillgång till R: samt team drives. Inköpt verksamhetssystem har inte tagits i drift till fullo eller implementerats i hela verksamheten under 2018. 	<ol style="list-style-type: none">
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> Ansvarstagande. Kostnadsmedvetenhet. Planering/uppföljning av verksamhet. 	<ul style="list-style-type: none"> Kostnad särskilt boende, kr/ brukare (enligt Vad kostar verksamheten i din kommun, VKV) Kostnad hemtjänst, kr/brukare (VKV) 	<ul style="list-style-type: none"> Genomgång av standardkostnader och information om kommunens ekonomiska situation. 	<ol style="list-style-type: none"> Kostnader kr/brukare ska vara i nivå med jämförbara kommuner 	<ol style="list-style-type: none"> Kostnad kr/invånare är högre än jämförbara kommuner avseende hemtjänst men lägre avseende särskilt boende. Nyckeltalet tas från kolada.se och gäller 2017 års bokslut. Avdelningen arbetar kontinuerligt med att följa upp schema och planering. Kontinuerlig information och material till enhetschefer i syfte att ta upp på APT. 	<ol style="list-style-type: none">

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"> Tillgänglighet Bemötande Lika hantering av lika ärenden 	<ul style="list-style-type: none"> Medborgarundersökning (MBU): FRB7 (1-3), FRB8 (1-3), FRB12 (3-4) Nöjd Region Index Nöjd Medborgar Index/ Nöjd Inflytande Index 	<ul style="list-style-type: none"> Belysa bemötande och beteende på APT Göra kundundersökningar via Facebook ca 4ggr/år Samhällsbyggnadsavdelningen är delaktiga i arbetet med medborgardialog Ta fram rutiner för kommunikation Lyfta fram goda exempel på sociala medier 	<ol style="list-style-type: none"> 40 % ska uppleva att utemiljön är attraktiv och välkomnande genom att ange värdena 7-10 på FRB7 (1-3), FRB8 (1-3), FRB12 (3-4) Utifrån basvärdet 2016 ska Hagfors kommun som plats att leva och bo på öka och närma sig riksgenomsnittet Utifrån basvärdet 2016 ska kommunala servicen (index för medborgarnas inflytande och kommunens verksamheter) närma sig rikssnittet 	<ol style="list-style-type: none"> 44 % av medborgarna upplever att utemiljön är attraktiv och välkomnande (32 % 2014, 34,5% 2016). Nöjd Region Index för 2018 uppgick till 56, jämfört med 2016 års NRI på 48. Riksgenomsnittet är 60. Nöjd Inflytande Index uppgick år 2018 till 39, 2016 uppgick NII till 35, riksgenomsnittet för 2018 uppgår till 40. <ul style="list-style-type: none"> De kundundersökningar som satts upp som aktivitet har inte genomförts i övrigt finns rutiner för kommunikation, goda exempel lyfts ofta i såväl sociala medier som internt. Bemötande och beteende diskuteras ofta i olika sammanhang. 	<table border="1"> <tr><td>1</td><td>Red</td><td>Grön</td><td>Grön</td></tr> <tr><td>2</td><td>Yellow</td><td>Grön</td><td>Grön</td></tr> <tr><td>3</td><td>Yellow</td><td>Grön</td><td>Grön</td></tr> </table>	1	Red	Grön	Grön	2	Yellow	Grön	Grön	3	Yellow	Grön	Grön				
1	Red	Grön	Grön																				
2	Yellow	Grön	Grön																				
3	Yellow	Grön	Grön																				
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 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer (MAB): FR33: "Jag känner mig som en värdefull medarbetare" FR14: "Jag är stolt över att arbeta hos Hagfors kommun" FR23: "Min närmsta arbetsledare är bra på att leda och motivera mig som medarbetare" Total frisknärvaro i procent 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeta med ökat ansvarstagande Kompetensutveckling Arbeta med extern hjälp för att få bättre perspektiv på frågan om arbetsgivarstolthet Förebyggande insatser som motverkar psykisk och fysisk ohälsa 	<ol style="list-style-type: none"> 87 % ska känna sig som värdefulla medarbetare genom att ange värdena 3-5 på FR33 70 % ska vara stolta över att arbeta i Hagfors kommun genom att ange värdena 3-5 på FR14 Medelvärdet för närmaste arbetsledarens förmåga att motivera, organisera och utveckla ska uppgå till minst 3,5 Utifrån det genomsnittliga basvärdet (2012-2016, 93,87%) ska frisknärvaron förbättras 	<p>-</p> <ol style="list-style-type: none"> 89,1% har angett 3-5 på att de känner sig som värdefulla medarbetare. 81,3 % har angett 3-5 på FR14 om att de känner sig stolta över att arbeta i Hagfors Kommun. Medelvärdet för närmsta arbetsledarens förmåga att motivera, organisera och utveckla uppgår till 4,04. T1 visade lägre frisknärvaro än föregående år, under T2 förbättrades talen och för ackumulerad T3, det vill säga helår 2018) uppgår frisknärvaron till 93,39 % vilket är lägre än målet <ul style="list-style-type: none"> Samtliga aktiviteter pågår. 	<table border="1"> <tr><td>1</td><td>Grön</td><td>Grön</td><td>Grön</td></tr> <tr><td>2</td><td>Grön</td><td>Grön</td><td>Grön</td></tr> <tr><td>3</td><td>Grön</td><td>Grön</td><td>Grön</td></tr> <tr><td>4</td><td>Red</td><td>Yellow</td><td>Red</td></tr> </table>	1	Grön	Grön	Grön	2	Grön	Grön	Grön	3	Grön	Grön	Grön	4	Red	Yellow	Red
1	Grön	Grön	Grön																				
2	Grön	Grön	Grön																				
3	Grön	Grön	Grön																				
4	Red	Yellow	Red																				
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> Tydligt formulerade mål Väl förankrade mål 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer (MAB): FR39: "Jag har rimlig arbetsbelastning" FR41: "Vi har tydliga rutiner på vår arbetsplats" 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" 	<ul style="list-style-type: none"> Utveckla nyhetsbrevet genom att uppmuntra och upplyfta goda exempel på initiativtagande på APT Utbyte av erfarenheter inom samhällsbyggnadsavdelningen och med andra kommuner 	<ol style="list-style-type: none"> 70 % av medarbetarna ska uppleva att de har en rimlig arbetsbelastning genom att ange värdena 3-5 på FR39 90 % av medarbetarna ska känna att de har tydliga rutiner genom att ange värdena 3-5 på FR41 65 % av medarbetarna ska känna sig välinformerade genom att ange värdena 3-5 på FR02 	<ol style="list-style-type: none"> 85,7 % har angett värde 3-5 på FR39. 83,3 % har angett 3-5 på FR41, varav 42,7% har angett betyg 5. 92,8% har angett 3-5 på FR02. <ul style="list-style-type: none"> Nyhetsbrevet har ersatts av det kommunövergripande nyhetsbrevet och utbyte av erfarenheter med andra kommuner pågår. 	<table border="1"> <tr><td>1</td><td>Grön</td><td>Grön</td><td>Grön</td></tr> <tr><td>2</td><td>Yellow</td><td>Yellow</td><td>Red</td></tr> <tr><td>3</td><td>Grön</td><td>Grön</td><td>Grön</td></tr> </table>	1	Grön	Grön	Grön	2	Yellow	Yellow	Red	3	Grön	Grön	Grön				
1	Grön	Grön	Grön																				
2	Yellow	Yellow	Red																				
3	Grön	Grön	Grön																				
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/tertiäl och år Kwh/enhet (tertiäl och år) 	<ul style="list-style-type: none"> Frikod för akuta åtgärder och skadegörelse ska användas av SBA övergripande Ta fram långsiktiga planer och ha en aktiv dialog med politiken kring planering SBA ska vara aktiva i miljööverenskommelsen 	<ol style="list-style-type: none"> Minska kostnader för akuta åtgärder med 50 % (basår 2015) Minska energikostnaderna med minst 5 % per år jämför med föregående år Underhållsnivåer för gator samt vatten och avlopp bör ligga på 8 miljoner respektive 7 miljoner 	<ol style="list-style-type: none"> 2015–17 har kostnader minskat väsentligt. 2017 och T1 2018 visar dock på poster av akut karaktär som inte bokförts med korrekt frikod för att kunna följas upp. Även för T2 och T3 är redovisningen missvisande. Målet bedöms därför inte som uppfyllt. Kostnader för el och fjärrvärme ökade 2017 med 0,5 %. Baserat på de första fyra månaderna 2018 har kostnaderna ökat ytterligare. Under T2 har en del av ökningarna hämtats ikapp och flera åtgärder har vidtagits för att minska kostnadsökning och energiförbrukning. Efter T3 har vi en avvikelser på ca 8 % på energikostnaderna jämfört mot budget. Antalet kWh har minskat men kostnaderna ökar till följd av naturliga variationer och kostnadsförändringar på marknaden. Avsättning för underhåll av gata uppgår till 3 mkr, avsättning för underhåll VA uppgår till 7,7 mkr. Åtgärder för att öka budget ligger inte helt inom avdelningens eget ansvar. Målet har inte uppnåtts och kommer sannolikt bli svårt att nå 	<table border="1"> <tr><td>1</td><td>Red</td><td>Red</td><td>Red</td></tr> <tr><td>2</td><td>Red</td><td>Yellow</td><td>Red</td></tr> <tr><td>3</td><td>Red</td><td>Red</td><td>Red</td></tr> </table>	1	Red	Red	Red	2	Red	Yellow	Red	3	Red	Red	Red				
1	Red	Red	Red																				
2	Red	Yellow	Red																				
3	Red	Red	Red																				

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"> Tillgänglighet och serviceinriktad personal Tydlighet Professionellt bemötande 	<ul style="list-style-type: none"> Verksamhetsplan Utdrag från ByggR (ärendehanteringssystem för plan och bygglagen) Företagsklimat i Hagfors kommun 2018 "Tillämpning av lagar och regler" 	<ul style="list-style-type: none"> Göra tillsyn LED-möte (Lotsmöte för Enkel Dialog). 	<ol style="list-style-type: none"> Göra 100 % av verksamhetsplan Handläggningstid för bygglov är i snitt 3 veckor Förbättra service till företagare. (basvärde 2017) 	<ol style="list-style-type: none"> Fram till 2018-12-31 är 64 % av verksamhetsplan utförd 1,7 veckor handläggningstid för bygglov efter att handlingar är kompletta Betyget för tillämpningar av lagar och regler ökar från 3,16 2017 till 3,19 2018 <ul style="list-style-type: none"> Samtliga aktiviteter pågår 	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Red</td> <td>Red</td> <td>Red</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Green</td> <td>Green</td> <td>Green</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Green</td> <td>Green</td> <td>Green</td> </tr> </table>	1	Red	Red	Red	2	Green	Green	Green	3	Green	Green	Green
1	Red	Red	Red																
2	Green	Green	Green																
3	Green	Green	Green																
MEDARBETARE	Professionella och stolta medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> Alla på plats Alla trivs på jobbet Kompetensutveckling Positiv och negativ feedback 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometer (MAB): - FR55: "Jag känner mig respekterad av mina arbetskamrater" - FR54: "Det är positiv stämning på vår arbetsplats" - FR51: "På vår arbetsplats samarbetar vi bra med varandra" 	<ul style="list-style-type: none"> Gemensam aktivitet Prioritera utbildningar på ett ansvarsfullt sätt 	<ol style="list-style-type: none"> Medelvärdet för den upplevda respekten från arbetskamraterna ska uppgå till 4,4 på FR55 100 % av medarbetarna ska känna att det är positiv stämning på arbetsplatsen genom att ge betyget 3-5 på FR54 Medelvärdet för samarbete på arbetsplatsen ska uppgå till 4,6 på FR51 	<ol style="list-style-type: none"> Medelvärdet är 4,8 100% av medarbetare svarade 4 och 5 Medelvärde är 4,4 där 60 % anger 4 och 40 % 5 <ul style="list-style-type: none"> Få gemensamma aktiviteter och utbildningar genomförda under 2018. 	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Green</td> <td>Green</td> <td>Green</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Green</td> <td>Green</td> <td>Green</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Yellow</td> <td>Yellow</td> <td>Yellow</td> </tr> </table>	1	Green	Green	Green	2	Green	Green	Green	3	Yellow	Yellow	Yellow
1	Green	Green	Green																
2	Green	Green	Green																
3	Yellow	Yellow	Yellow																
PROCESS	Ett kreativt och målinriktat arbetssätt	<ul style="list-style-type: none"> Uppdaterad och uppföljd verksamhetsplan Tid för utveckling Bra struktur och planering 	<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarbarometern (MAB): - FR04: "Jag är nöjd med mina möjligheter att påverka mitt arbete" Verksamhetsplan 	<ul style="list-style-type: none"> Uppdatera mallar och rutiner Tillsynsplanering och uppföljning av verksamhetsplanen Utbildning och besök till företag 	<ol style="list-style-type: none"> 100 % av medarbetarna ska uppleva nöjdhet med möjligheterna att kunna påverka sitt arbete genom att ange 3-5 på FR04 Frigöra utrymme för inspektörer att göra tillsyn Göra en tillsynsplan/information för energieffektivisering inom företag (Mål 31, Hagforsstrategin) 	<ol style="list-style-type: none"> 100% av medarbetare svarade 4 och 5 Nya mallar och tillsynsplanering är upprättad dock inte rutiner. Uppföljning av verksamhetsplanen redovisades till miljö- och byggnämnden i december 2018 Utbildning är pågående under 2018 och 2019. Besök till företagare planeras under vintern 2019 	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Green</td> <td>Green</td> <td>Green</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Yellow</td> <td>Yellow</td> <td>Yellow</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Yellow</td> <td>Yellow</td> <td>Yellow</td> </tr> </table>	1	Green	Green	Green	2	Yellow	Yellow	Yellow	3	Yellow	Yellow	Yellow
1	Green	Green	Green																
2	Yellow	Yellow	Yellow																
3	Yellow	Yellow	Yellow																
EKONOMI	Positivt resultat och långsiktigt hållbar ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> Vara effektiva och göra vårt jobb Planering för kommande utgifter (budgetarbete) 	<ul style="list-style-type: none"> Ekonomisk rapport 	<ul style="list-style-type: none"> Verksamhetsuppföljning varje kvartal Budgetuppföljning varje månad 	<ol style="list-style-type: none"> Budget i balans 	<ol style="list-style-type: none"> Överskottet utgörs i huvudsak av föräldraledighet och lägre förbrukning av övriga kostnader än budgeterat <ul style="list-style-type: none"> Samtliga aktiviteter pågår 	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Red</td> <td>Green</td> <td>Green</td> </tr> </table>	1	Red	Green	Green								
1	Red	Green	Green																