

Kommun- kompassen 2023



**43 frågor från Sveriges
kommuner och regioner
till Höganäs kommun**



**HÖGANÄS
KOMMUN**



Höganäs resa

Från kol

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


Till diamant

Idag är vi en modern och attraktiv boende ort med positiv inflyttning och en stark besöksnäring. Höganäs är vår diamant som vi aldrig slutar slipa på. En del i slipandet är att genomföra Kommunkompassen och delta i Sveriges kvalitetskommun. Vi har höga krav på oss själva och ser hela arbetet som en stor uppväxling av våra verksamheter för att bli en ännu bättre kommun för våra medborgare, våra företagare och våra medarbetare.

Vår kompass

Kommunens devis ”från kol till diamant” är kopplad till den resa som Höganäs har gjort. Kol är bra men vi är medvetna om att de flesta väljer en diamant, trots att det i grunden är samma sten. På samma sätt är Höganäs bra och vi har goda resultat inom våra verksamheter, men vi ska bli ännu bättre. En ständig resa och en ständig förädling. För att veta i vilken riktning Höganäs resa ska fortsätta har vi vår vision. Vår vision består inte av ett ”motto” som beskriver ett tillstånd som vi vill uppnå i framtiden, den består av åtta tydliga strategier som ligger till grund för allt arbete med att utveckla våra verksamheter. Strategierna har fokus på medarbetare, medborgare, företag och besökare. Alla nämnder och bolag sätter sedan mål som är kopplade till dessa strategier.

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



Vår vision

Vår vision består av åtta tydliga strategier som ligger till grund för allt arbete vi gör med att utveckla våra verksamheter.

Strategierna har fokus på medarbetare, medborgare, företagare och utveckling.



HÖGANÄS VÄL VÄRT ATT INVESTERA I

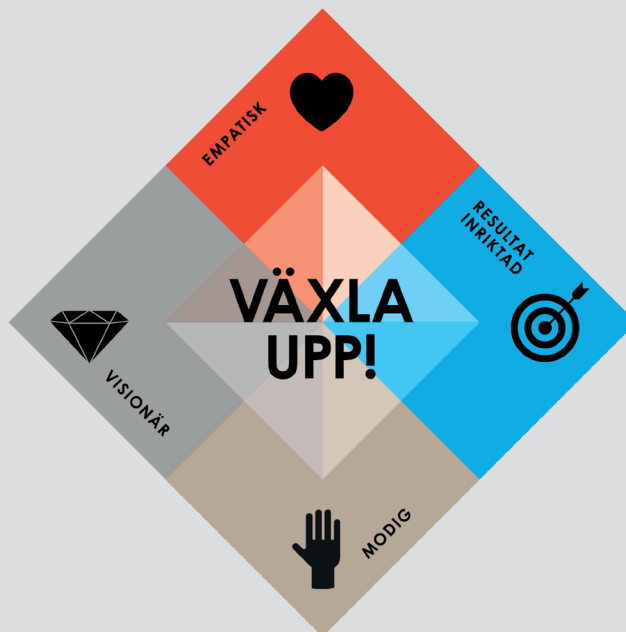
FRÅN KOL TILL DIAMANT

Kommunikation och koncerntanke

Till vår hjälp inom organisationen har vi två interna ledord: koncerntanke och kommunikation. Dessa ledord genomsyrar allt det vi gör och det finns en samsyn idag kring vad dessa ledord betyder i det dagliga arbetet - att arbeta med ledorden ger effekter och bidrar till organisationens utveckling. Utgångspunkten i våra ledord är att vi ska samarbeta med varandra inom koncernen för att uppnå en effektiv verksamhet för medborgare, företag och besökare.

Vår medarbetar- och ledardiamant

För att leda organisationen i enlighet med visionen och våra ledord tydliggör vi förväntningarna på medarbetare och ledare med hjälp av vår medarbetar- och ledardiamant. Diamanten består av fyra dimensioner – fyra områden av värdeord - som vägleder varje medarbetare i deras arbete i kommunen. Medarbetarskap och ledarskap handlar om att ta ansvar för sina relationer, det vill säga relationen gentemot kollegor, de som vi finns till för och till sig själv.



1.

Har kommunen en strategi för utveckling av demokrati och medborgarinflytande? (1.1.1)

Medborgarnas och företagens delaktighet är en viktig förutsättning för en bra verksamhet. Därför arbetar vi efter visionsstrategin **”utveckla dialog och service”**. Syftet är att genom att skapa delaktighet och medborgarinflytande säkerställer vi att vi kan utveckla kommunens verksamhet och levererar god service. Resultatet av strategin följs upp och utvärderas i varje halv- och helår i samband med delårsrapport och årsredovisning och är gemensam för hela koncernen.

Här nedanför finns några exempel på hur vi jobbar:

Det ska vara lätt för alla att rösta i Höganäs kommun

Vid valet 2022 identifierade valnämnden att väljare med intellektuell funktionsnedsättning, unga väljare och väljare födda utomlands är underrepresenterade bland väljarna och blev därför grupper som var särskilt angelägna att motivera att rösta i valet.

För att informera samtliga väljare om hur man röstar men även att inspirera de underrepresenterade grupperna tog kommunen fram en broschyr som skickades till samtliga hushåll och [en film som publicerades på vår hemsida](#). Personer som tillhörde de underrepresenterade grupperna lyftes fram som ambassadörer.

För att ytterligare möjliggöra för språksvaga väljare och väljare med intellektuell funktionsnedsättning att rösta, genomfördes också en valskola som avslutades med en politikerutfrågning på lätt svenska. Satsningen föll väl ut och efter valet startades ett inflytandecafé där politiker och målgruppen träffas och diskuterar angelägna ämnen på lätt svenska.

Genom att göra stora förändringar med förtidsröstningen inför valet 2022 höjde valnämnden ambitionen om att det ska vara lätt för alla att rösta. Totalt erbjöds väljarna 350 timmar att förtidsrösta vid 77 tillfällen på 15 olika platser i hela kommunen. Sammanlagda öppettiden för att förtidsrösta mer än fördubblades jämfört med 2018.

Byavandringar för ökad förståelse och gemensamt ägandeskap

Vid en byavandring träffar förtroendevalda och tjänstepersoner representanter från kommunens olika byar. Under trevliga former promenerar man tillsammans genom byn där byföreningen pekar ut vad som är bra i byn men också vad som kan förbättras. Genom byavandringarna får vi veta vad de boende i byn tycker är bra och vad som kan förbättras och det skapas ett gemensamt ägandeskap mellan kommunen och byföreningarna för byns utveckling.

Digitala och fysiska samrådsmöten för att engagera fler

Våra samrådsmöten för pågående detaljplaner gör vi både fysiskt och digitalt, digitalt så att våra medborgare ska kunna kommunicera med oss i realtid hemifrån. Det har också visat sig vara enklare för enskilda individer att yttra sig vid våra digitala möten då man inte behöver vara rädd för andra deltagares eventuella

reaktioner. Det digitala mötet kan ses i efterhand och möjligheten att lämna synpunkter i efterhand finns.

För våra företagare

På "Expedition företag" samlas cirka 60 tjänstepersoner och förtroendevalda över en lunch. Efter lunchen delar vi oss i olika grupper och besöks ungefär 15 olika företag i kommunen. Kontakter knyts och företagets syn på kommunens verksamheter och företagsklimat följs upp. Expedition Företag, som genomförs en gång varje år, är också ett tillfälle att öka förståelsen för företagande hos tjänstepersoner och förtroendevalda.

Varje vecka gör näringslivsavdelningen företagsbesök tillsammans med förtroendevalda och tjänstepersoner från flera förvaltningar. Vi ordnar även kontinuerligt informationsträffar och mötesplatser för företag med olika tema och för olika målgrupper.

...och för våra föreningar

Varje år genomför kultur- och fritidsförvaltningen 50 dialoger med olika föreningar. Dialogerna ger värdefull information och utbyten och har mynnat ut i gemensamma utbildningsinsatser, erfarenhetsutbyte och hjälp med marknadsföring.

2.

Har kommunen en strategi för information till medborgarna? (1.1.2)

Vår visionsstrategi "utveckla dialog och service" tillsammans med ett av våra ledord "kommunikation" är grunden i arbetet med att hålla medborgarna, företagen och föreningarna väl informerade.

Kommunikationspolicy blir riktlinje och ny varumärkesstrategi tar vid och visar riktningen

Höganäs kommun har sedan 2012 år haft en övergripande [kommunikationspolicy](#) som anger riktningen för information och dialog med medborgare, företagare, föreningar, besökare och kommunens anställda.

Under 2022 har ett arbete pågått med syfte att ta fram en varumärkesstrategi som ska komplettera vår kommunikationspolicy. Varumärkesstrategin kommer att fokusera på vår kommunikation och vårt agerande samt svarar på frågorna – varför finns vi, vad gör vi för skillnad, vad gör oss unika och hur ska vårt varumärke kännas och upplevas av våra invånare/företag, våra besökare och våra medarbetare?

På vårt intranät har vi en flik som rör kommunikationsstöd som guidar och ger interna tips om hur vi ska jobba i olika kanaler för att nå olika målgrupper. Vi kompletterar med instruktionsfilmer för att underlätta arbetet.

Information och service

Servicecenter är kommunens väg in för medborgare, föreningar och företag och finns tillgängliga via telefon, mejl, chatt och sociala medier. Dygnet runt kan våra medborgare lösa många av sina ärenden via www.hoganas.se, här finns [journummer för akut hjälp](#) samt våra [e-tjänster](#). Servicecenter jobbar för att ständigt ha ett professionellt bemötande och en hög tillgänglighet för kommuninvånaren.

En utomstående utvärdering av medborgarens upplevelse av tillgänglighet, enkelhet att lösa sitt ärende och tydlighet via mejl och telefon görs kontinuerligt och redovisas för kommunstyrelsen och koncernledningen. Redovisning av resultatet kommuniceras internt på vårt intranät och i kommunens externa kanaler.

Vi erbjuder livesändning av kommunfullmäktige

Inför alla kommunfullmäktigemöten görs ett inlägg på sociala medier för att berätta vilka ärenden som är aktuella. Samtliga sammanträden sänds [live via hoganas.se](#) och via Facebook. Det går även att se sammanträdena i efterhand. Från och med 2023 kommer fullmäktigesändningarna att textas. Genom ett samarbete med närradion sänds sammanträdena även via den kanalen.

3.

Vilka kanaler/forum använder kommunen för att sprida information till medborgarna? (1.2.1)

Kommunen har en kanalkarta* som används som en strategisk utgångspunkt vid spridning av information och dialog från kommunen. Kommunens information ska alltid utgå från målgruppen och anpassas efter den. Ibland är det inte bara de digitala kanalerna nedan som används, ett muntligt möte eller ett personligt brev till berörd målgrupp är ibland mer värdeskapande och strategiskt rätt.

Hemsidan – externwebb

Här informerar vi om kommunen och dess verksamheter. Kommunens hemsida hoganas.se vänder sig framför allt till våra kommuninvånare och är den huvudsakliga och viktigaste kommunikationskanalen mot denna målgrupp. Hemsidan fyller främst funktionen som ett uppslagsverk där invånare kan söka relevant information och få hjälp med att lösa olika uppgifter, antingen direkt på hemsidan eller genom att bli guidad vidare till kontaktuppgifter. I våra e-tjänster kan invånare också få hjälp till självhjälp eller registrera ärenden när som helst på dygnet.

Hoganas.se kompletteras av ett antal undersajter med mer nischade målgrupper – www.visithoganas.se riktar sig mot turister och besökare och www.hoganas.se/foretagare riktar sig mot företagare i kommun. Detta avspeglar kommunens ambition att arbeta strategiskt och målgruppsanpassat.

Facebook Höganäs kommun

Den kommunövergripande Facebooksidan är en samhällsinformationskanal för att nå ut med nyheter av redaktionell karaktär. Syftet är att informera om vad som händer i kommunen och få en ökad medborgardialog. Här arbetar vi med nyheter som har en kortare hållbarhet och ett snabbt nyhetsvärde. Här kan vi snabbt se hur många vi når ut till.

HK-magasinet

[HK-magasinet](#) kommer ut tre gånger per år och är en samhällsinformationstidning som produceras av kommunen. Den distribueras till alla hushåll i kommunen. Genom HK-magasinet sprids kunskap om Höganäs, vad som händer i kommunen och vilka tjänster som finns för invånarna och företagarna. HK-magasinet läses även in som taltidning och publiceras på hemsidan. Här arbetar vi med redaktionella artiklar som har information med längre hållbarhet i sig. Nytt för 2022 är att kommunen även annonserar i de byatidningar som ges ut vid ett eller flera tillfällen per år. HK-magasinet utvärderas i form av läsarundersökningar där läsarna tillfrågas vad de vill läsa mer om.

SMS

En del av kommunens invånare, fastighetsägare, verksamhetsutövare eller besökare har registrerat sitt mobilnummer för att få direkt-sms vid exempelvis driftstörningar inom vatten och el.

Digitala skyltar

Kommunens digitala infartsskyltar finns vid våra två infarter till Höganäs, dels längs väg 112 i höjd med Farhult och längs väg 111 vid Grå läge och de informerar om budskap och evenemang som är av intresse för invånarna.

Youtube

Här publicerar [vi information i filmformat](#). Här finns en rad olika spellistor som rör olika verksamhetsområden. Det är även här vi har våra direktsändningar och dialogmöten med invånarna.

E-tjänster och mina sidor

Via våra e-tjänster kommunicerar vi med våra invånare. E-tjänster fungerar både som informationsbärare till kommunen och kan motsvara en digital blankett och i kombination med ”Mina sidor” fungerar e-tjänsterna även som informationsbärare till kunden.

LinkedIn

Gentemot företagare arbetar vi främst med LinkedIn sedan 1,5 år tillbaka. Vi gör dagligen inlägg för att nå ut till det lokala näringslivet med korta nyheter och intressanta händelser. Det finns också ett LinkedIn konto som ska stärka organisationens varumärke och få fler att få upp ögonen för Höganäs som arbetsgivare.

Samtliga förvaltningar och bolag kan arbeta med egna LinkedIn-konton riktat mot sina målgrupper. För att starta ett sådant konto krävs en ansökan med mål, syfte och beskrivning av hur arbetet ska fungera till kommunikationsavdelningen.

4.

Hur informerar kommunen om möjligheten för medborgarna att påverka och delta i beslutsfattandet? (1.3.1)

Information om påverkansmöjligheter annonseras i samband med varje dialog. För att väcka uppmärksamhet kring påverkansmöjligheter på bred front har vi den senaste tiden börjat annonsera medborgardialoger på sociala medier och i digitala kanaler och i vissa fall sätts även planscher upp runt om i kommunen.

Samråd i samhällsbyggnadsfrågor annonseras främst i lokaltidningen samt på kommunens hemsida, men under senare tid även i sociala medier. För att nå fler har dialogen vid flertalet tillfällen även skett digitalt och kommunen har direktsänt samrådsmötet.

Resultaten av olika ”påverkansdialoger” återkopplas till medborgarna i HK Magasinet, på hemsidan men också i sociala medier.

5.

Hur arbetar kommunen med medborgardialog? (1.3.2)

Kommunen arbetar utifrån visionsstrategin ”Dialog och service”. Med det som utgångspunkt har vi en handbok för medborgardialoger*. Handboken beskriver vikten av samt olika former för medborgardialog. Handboken är ett styrdokument i arbetet med dialoger.

Både förtroendevalda och tjänstepersoner har utbildats ett flertal gånger i ämnet. De senaste åren har flera dialoger genomförts. Frågorna har både varit i större och mindre ämnen, dialogen är systematiserad och utgör en del av den ordinarie styrningen.

Om vad och hur medborgarna vill föra dialog med oss

För att skaffa oss ytterligare underlag om vad och hur olika grupper av medborgare vill föra dialog med oss kompletterade vi SCB:s medborgarundersökning med extra frågor om medborgardialog. 12 frågor ställdes till medborgarna för att bland annat veta inom vilka område medborgarna vill ha dialog samt hur mycket tid man kan tänka sig att lägga på en dialog.

Hela Höganäs på riktigt

Under våren 2022 arrangerades ett av våra större evenemang någonsin med primärt fokus på dialog med medborgarna. Evenemanget fick namnet ”[Hela Höganäs på riktigt](#)”. Mötesdagarna hade som syfte att skapa ett inspirerande och nytänkande forum för dialog. Under tre fullspäckade mötesdagar hade medborgarna möjlighet att ta del av, och komma med idéer rörande kommunens olika verksamheter. Syftet var att sätta i gång tankar och föra samtal om hur vi tillsammans ska utveckla vår kommun mot framtiden. Förutom kommunens verksamheter deltog också delar av den ideella sektorn, polisen, kyrkan och NSR (Nordvästra Skånes Renhållning).

På två scener pågick ständiga föreläsningar och samtal som bjöd in till diskussion. Det handlade bland annat om: ”Hur skapar vi ett attraktivt Höganäs”, ”Bo bättre tillsammans” men medborgarna kunde även göra sin egen röst hörd genom speakers corner.

Alla idéer och förslag som kom in har tillvaratagits och sammanställts samt presenterats för koncernledningen och politiken. Vissa idéer är redan genomförda medan andra kräver mer tid för att hitta ett bra sätt att implementera. Vad som har hänt efter Hela Höganäs på riktigt har och kommer att fortsätta återkopplas till medborgarna via hemsidan, sociala kanaler och HK-magasinet.

Omröstningar i sociala medier ger stor effekt

Något som skapar ett stort engagemang bland medborgarna är att vi på vår [Facebooksida](#) har digitala omröstningar där våra medborgare får tycka till om olika alternativ. Det kan handla om omröstningar som vi gör om vilka planteringar vi ska ha på våra torg och sommarblommor eller vilka aktivitetsredskap som ska finnas i våra parker.

Stora och små medborgardialoger

Höganäs kommun har under de senaste åren genomfört flera medborgardialoger. Exempel på dessa är:

- Etablering av nytt hotell samt utveckling av Höganäs hamn
- Höganäs nya kulturhus
- Dialog med de äldre om digital transformation med syfte att undvika ett digitalt utanförskap hos de äldre.
- Projekt Kullagymnasiet T4-elever "Innovativa hjälpmedel": I samarbete med Kullagymnasiet, tillgänglighetssamordnaren och ungdomssamordnaren, genomfördes under 2021-2022 ett projekt där eleverna på teknikutbildningen åk 4 fick kontakt med enskilda invånare med olika funktionsnedsättningar, och utifrån de behov och utmaningar som uttrycktes utforma och ta fram prototyper för olika hjälpmedel och tekniska lösningar som kunde underlätta. Dessa visades upp i utställning och presenterades för en jury med olika representanter från näringslivet, med efterföljande prisutdelning.
- I samband med valet fick storfritids på Bruksskolan komma till stadshuset och prova på att rösta. Först fick de en mini-utbildning kring demokrati, därefter fick de rösta på vilka blommor som ska planteras i Höganäs (20 deltagare).
- Attraktivt Höganäs för unga: Under vårvintern 21/22 hölls en process tillsammans med två åk 5-klasser på Bruksskolan, med fokus på hur Höganäs blir mer attraktivt för unga. Eleverna fick jobba fram olika idéer som presenterades i posterformat. Dessa posters, tillsammans med ytterligare några fler, utgjorde sedan en idéävling under Hela Höganäs på riktigt där besökarna fick rösta på de olika idéerna.

6.

Vad erbjuder kommunen för utbildning till de förtroendevalda? (1.5.1)

Introduktionsutbildning vid ny mandatperiod

I samband med en ny mandatperiod erbjuds både en central generell utbildning för samtliga förtroendevalda och nämnds- samt styrelsespecifika för relevanta förtroendevalda. Under utbildningen går igenom kommunens vision och styrmodell, rollfördelningen i den kommunala organisationen, kommunal ekonomi, samt relevant lagstiftning (kommunallagen, förvaltningslagen, offentlighets- och sekretesslagen m.m.).

Våren 2023 kommer fullmäktiges, kommunstyrelsens, nämndernas och bolagsstyrelsernas relationer gentemot varandra, deras uppdrag och hur styrning, ledning och uppföljning tillämpas i kommunkoncernen belysas extra. Målet med utbildningen är att skapa goda förutsättningar för de förtroendevalda att ta ansvar genom att styra och leda verksamheten men även att skapa förståelse för hur och var de ska ge uttryck för den politiska visionen som lockade dem att bli förtroendevald i fullmäktige, styrelse eller nämnd.

Intranät för de förtroendevalda

I samband med lanseringen av ett nytt intranät för Höganäs kommun skapades också ett intranät dedikerat de förtroendevalda. På intranätet hittar de förtroendevalda bland annat övergripande information om relevant lagstiftning, information om kommunens styrmodell och lexikon över ”Politikernas ABC”. Intranätet för de förtroendevalda är levande och där kommer information och utbildningar att lanseras löpande.

Löpande utbildning under mandatperioden

Vi tror att olika förtroendeuppdrag kräver olika former av utbildning för att de förtroendevalda ska kunna genomföra sitt uppdrag på bästa sätt. Detta genomförs bland annat genom den så kallade ”Brygggruppen” där kommunstyrelsen, nämnds- och bolagspresidier, förvaltningschefer, VD:ar och controllers ingår. Brygggruppen utbildas löpande under mandatperioden och har bland annat fått utbildning inom medborgardialog, lokalförsörjning, nyckeltal som mått på kommunens effektivitet jämfört med andra kommuner och de ekonomiska förutsättningarna för framtidens kommuner.

7.

Hur arbetar kommunen för att förebygga samt hantera hot och hat riktat mot politiker? (1.5.3)

Även om vi lokalt inte känner igen oss i den bild som sprids i media om förekomsten av hot och hat riktat mot förtroendevalda arbetar Höganäs kommun ständigt med att ge de förtroendevalda kunskap och information att använda vid situationer där hot och hat förekommer. Målbilden är att ingen förtroendevald ska avstå från att delta i debatten för att de upplever att organisationen inte står bakom dem vid förekomst av hot och hat riktat mot en förtroendevald.

Dedikerade resurser i arbetet

Höganäs kommuns handlingsplan mot hot och våld* vill säkerställa att alla förtroendevalda känner en trygghet i sitt uppdrag i det löpande arbetet. Målet är att de förtroendevalda ska veta var det finns risk för att hotfulla eller våldsamma situationer uppstår samt att förtroendevalda ska känna till de rutiner som finns vid en hot - eller våldssituation, så att den/de drabbade snabbt kan få hjälp och stöd.

Höganäs kommun har en säkerhetsansvarig som genomför utbildning för de förtroendevalda i samband med valen men likt övrig utbildning för de förtroendevalda planerar vi att hålla utbildning i hot och hat återkommande under kommande mandatperiod.

Vid tidigare utbildningar har de förtroendevalda fått med sig checklistor som ska vara behjälpliga vid en oväntad situation. Checklistorna ska fungera som hjälpmedel både före och efter att en hotfull situation har uppstått och innefattar bland annat ”utformande av en mötesplan”, ”vid akut hot- och våldssituation”, ”brevbomb” samt ”hot vid telefon”. Informationen om både det förebyggande arbetet samt agerande vid en våldssituation finns nära till hands genom tydlig och lättillgänglig [information på hemsidan](#).



Hur arbetar kommunen med att förebygga och hantera korrupktion, fusk och oegentligheter? (1.5.4)

Vi har [riktlinjer om mutor, representation och jäv](#) som gäller för anställda och förtroendevalda i Höganäs kommun. Riktlinjerna behandlar extern och intern representation, gåvor till anställda och externa, mutor och jäv. Här finns även information om vad som bör göras vid misstanke om att riktlinjerna eller lagstiftningen inte följs. Det finns också ett utbildningsmaterial på arbetsnätet med utgångspunkt i riktlinjerna. Tanken med detta är att medvetandegöra problemställningar som anknyter till dessa frågor.

Utbildning och introduktion en viktig del

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

Vid introduktion av nyanställda informeras personalen om riktlinjerna. Cheferna får särskild information för att säkerställa hög kompetens kring korrupktion, fusk och oegentligheter. Dessa följs upp även fortlöpande vid verksamheternas APT (arbetsplatsträffar).

Visselblåsare finns vid eventuella oegentligheter

På kommunens intranät finns en sida om visselblåsare. Vid misstanke om eventuell oegentlighet ska anställda i kommunen i första hand vända sig till sin närmsta chef men ibland finns det tillfällen där medarbetaren, av olika anledningar, inte kan, vill eller har möjlighet att vända sig till sin närmsta chef. Då vänder den anställde sig via en e-tjänst där den kan välja att vara anonym. Informationen i e-tjänsten kommer till den person i organisationen som är ansvarig för funktionen. Nytt för 2022 är att denna möjlighet även omfattar medborgarna och finns [tillgänglig på kommunens hemsida](#).

Intern kontroll och upphandlingar minskar riskerna

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

Även vår interna kontroll har betydelse i arbetet med att förebygga korrupktion, fusk och oegentligheter, se fråga om intern kontroll.



Finns det en strategi för hållbar utveckling i kommunen? (2.1.1)

Vi har en visionsbyggsten som heter **”Långsiktigt hållbart Höganäs”**.

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

Till visionsbyggstenen har vi kopplat två strategier **”Stärkt social hållbarhet”** och **”Förverkliga miljömässig hållbarhet”**. Strategierna gäller för hela kommunkoncernen och alla nämnder har mål kopplade till dessa strategier.

Kommunen har också analyserat hur verksamheterna kan bidra till Agenda 2030* för en hållbar utveckling. Koncernen har utbildats i de globala målen och alla nämnder och bolag har lyft upp hur de bidrar till att uppnå dessa i budget och verksamhetsplan 2023.

Social hållbarhet – ett dagligt arbete i verksamheterna

Arbetet för stärkt social hållbarhet är mångfacetterat. Vi arbetar aktivt med folkhälsa, trygghet och skapandet av mötesplatser. Medborgardialog, möjligheter till inflytande och en känsla av sammanhang är också viktiga aspekter. Våra utbildningsverksamheter uppvisar mycket goda resultat i olika mätningar. Socialförvaltningens arbete sker med utgångspunkt i Vård- och omsorgsplan 2020-2023*.

Vi ökar inkludering och minskar utanförskap genom Utvecklingscentrums insatser för arbete och sysselsättning, likaså tillgänglighetssamordnarens arbete med fokus på tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättningar. Ungdomssamordnaren driver frågorna kring barn och ungas rättigheter, utveckling och engagemang.

Vårt samarbete med olika föreningar inom kultur-, idrott- och civilsamhället är en viktig pusselbit i arbetet. Goda kommunikationer så att Höganäs både fysiskt och digitalt kan vara uppkopplade mot omvärlden är också viktigt för att utveckla ett hållbart Höganäs. Även vårt bostadsbolag Höganäshem och andra fastighetsägare är värdefulla aktörer i arbetet med den sociala hållbarheten.

Miljömässig hållbarhet

Visionsstrategin **”Förverkliga miljömässig hållbarhet”** handlar om att integrera miljömässig hållbarhet i alla processer och verksamheter. Arbetet med miljömässig hållbarhet hanteras mer konkret i kommunens **miljöprogram**, med **mål och åtgärder** som följs upp årligen. [Miljöprogrammet](#) omfattar miljömässig hållbarhet, med en koppling till de globala målen.

Kommunen deltar i samverkansprojektet Glokala Sverige. Höganäs är också medlem i Sveriges Ekokommuner.

10.

Hur arbetar kommunen för att främja inkludering och motverka utanförskap? (2.2.1)

Genom strategierna ”Stärkt social hållbarhet” samt ”Utveckla dialog och service” tillsammans med våra ledord ”kommunikation och koncerntanke” arbetar kommunen aktivt med integrationsfrågor. Bland annat genom Integrationsrådet som lyder under kommunstyrelsen. Ytterst handlar det om hur kommunen ska möta invånarnas behov av arbete, utbildning, boende och fritid. Här några exempel på aktiviteter för att främja inkludering och motverka utanförskap.

Arbete och utbildning

Höganäs Utvecklingscentrum arbetar systematiskt med att matcha personer utanför arbetsmarknaden så rätt som möjligt, inte bara till ett arbete, utan även till en långsiktig självförsörjning. Det innebär bland annat att man kan kombinera en arbetsmarknadsanställning med studier och språkträning. På Komvux följs alla upp som påbörjar studier för att i tid kunna ge stöd och slippa avhopp. Detta har medfört att Höganäs har en relativt låga avhoppssiffror.

I KAA-SAM- projektet arbetar man förebyggande redan de två sista åren på högstadiet för att förhindra ett utanförskap efter grundskolan. Såväl ungdomar som föräldrar får stöd för att eleven ska komma vidare i studier eller arbete.

Vård- och omsorgsplanen visar vägen

Samtliga medarbetare, politiker och de två brukarråd var delaktiga i framtagandet av Vård- och omsorgsplan 2020–2023*. Planen har resulterat i en aktivitetsplan som tar upp ökad delaktighet och inkludering, den tar vara på brukarens egen förmåga, utvecklar daglig verksamhet och utbildning inom LSS och skapar möjligheten till träffpunkter för äldre.

För att brukare inom LSS ska ha en meningsfull fritid, finns det en strukturerad process för samverkan mellan LSS och kultur- och fritidsförvaltningen. Resultatet återkopplas och följs upp till exempel via DMO ([Delaktighetsmodellen](#)) och i planen för tillgänglighet och delaktighet årligen.

Prisvärda bostäder

Just nu byggs det 26 prisvärda lägenheter på två områden i Höganäs, där ”låg hyra” eftersträvas. Hyresgäster boende hos AB Höganäshem får ett incitament att flytta till en ny bostad med relativt bra hyra och den lägenhet de lämnar bakom sig ställs till socialförvaltningens förfogande för dem som är långt från bostadsmarknaden.

Sponsring som gör skillnad

De kommunala bolagen Höganäs Energi AB och AB Höganäshem avsätter varje år betydande summor till föreningsliv och ungdomsidrott. Under 2022 tillkom en ny ”fond” som är ett samarbete mellan Loppans Vålgörenhetsbutik, Svenska kyrkan och kommunen. Syftet är att bidra med träningsavgifter till barn och unga för att möjliggöra deltagande i aktiviteter.

Rutiner mot kränkande särbehandling och trakasserier

Enligt kommunens arbetsmiljöpolicy* och [handlingsplan mot kränkande särbehandling och trakasserier](#) är målsättningen att skapa verksamheter där medarbetare känner inkludering, tillhörighet, trivsel och arbetsglädje. Utifrån medarbetarenkätens resultat har särskilda satsningar gjorts på arbetsplatser med lägre resultat. HR-avdelningen har även utbildat cheferna i ämnet med utgångspunkt i rutinernas innehåll så att förväntningarna på både chefer och medarbetare är tydliga.

Några exempel som främjar inkludering och motverkar utanförskap

- **Nyckel till fritid** är ett samarbete mellan socialtjänsten och kultur- och fritidsförvaltningen för att hjälpa och stötta nyanlända till att delta i föreningslivet. I samarbete med Friluftsförbundet och ett tiotal föreningar får deltagarna testa olika idrotter. Över hundra personer har deltagit under 2021 och 2022 och projektet har inte bara lockat unga utan även deras föräldrar.
- **Sportbanken och mobila Piffelskåp**, möjliggör gratis lån av idrottsutrustning.
- **Föreningen CHA!** startades under 2022 av invånare med stöd av tillgänglighetssamordnaren och LSS. Föreningens mål är att erbjuda alla med funktionsnedsättning en meningsfull fritid och regelbundet erbjuda en mötesplats för anhöriga till personer med funktionsnedsättning.
- **Arbetet med en ny tillgänglighetsguide** påbörjades tillsammans med ett flertal kommuner i Familjen Helsingborg.
- **Ett Höganäs för alla** samarrangeras med handikappföreningar i kommunen årligen.

11.

Hur arbetar kommunen för att skapa trygga miljöer där medborgarna känner sig säkra? (2.2.2)

Trygghetssamverkan inom organisationen

I samverkan ingår bland annat hemtjänst, nattpatrull, nattvandrare, fältsekreterarna, Höganäs Taxi, kommunens vaktmästare, kyrkan, näringslivet, LRF, fritidsgårdarna, byaföreningarna, polis, räddningstjänst och kommunens bevakningsbolag.

Kommunens säkerhetssamordnare är sammankallande för minst två träffar per år. Varje torsdag lägger kommunen och polisen ut en lägesrapport till samtliga aktörer i samverkan. **Se filmen med säkerhetsansvarig i Höganäs.**

Certifiering och lokal samverkan

Sommaren 2020 Purple Flag-certifierades vi med syfte att våra medborgare ska kunna vistas i en trygg och säker utemiljö kvälls- och nattetid.

Lokala brottsförebyggande rådet ([BRÅ](#)) har bland annat som målsättning att reducera den lokala brottsligheten och förekomsten av alkohol och droger bland barn och ungdomar. Tillsyn sker i samarbete med polis, tull, skatteverk och kommunens säkerhetssamordnare framför allt gällande tobakstillsyn, men även gällande livsmedelstillsyn.

Dialogsfrämjande vandringar ute i miljöerna

Återkommande byavandringar genomförs med byaföreningarna. Kommunens stadsmiljöprojekt sker i dialog med invånarna, oftast genom trygghetsvandringar eller workshops. Resultatet kan handla om röjning av buskage, ny gestaltning av gångtunnlar, särskild vinterbelysning eller att skapa unik belysning av platser som gör att folk vill röra sig i området.

Utbildning i pågående dödligt våld

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

Överenskommelse med Polisen

Under 2022 gjordes en samverkansöverenskommelse* mellan kommun och polis som ska bidra till ett ännu tryggare Höganäs. Detta innebär att polisen och kommunen tar ytterligare steg för att fördjupa sitt gemensamma arbete för att kommunen ska vara en trygg och säker plats att bo, verka och vistas i. Överenskommelsen ska leda till att konkreta och strategiska åtgärder genomförs utifrån en gemensamt framtagna lägesbild, för att säkra medborgarlöftet och lösa utmaningar som kan påverka säkerheten och tryggheten.

Anmäl otrygg plats via hemsidan

Sedan årsskiftet 2021/2022 kan medborgarna (anonymt) via hemsidan gå in och lämna återkoppling kring platser som man [upplever som otrygga](#). Dessa hanteras av säkerhetsansvarig tillsammans med berörd verksamhet i organisationen.

12.

Hur arbetar kommunen för att främja folkhälsa?

Att arbeta med folkhälsa är egentligen inget eget arbetsområde utan ett förhållningssätt som genomsyrar allt vårt arbete för ett **”Socialt hållbart Höganäs”**.

Folkhälsogruppen och folkhälsoprogrammet

Folkhälsogruppen i Höganäs består av representanter från alla förvaltningar och bolag. I början av varje mandatperiod genomförs en workshop tillsammans med representanter från samtliga politiska partier och folkhälsogruppen. Arbetet resulterar i ett Folkhälsoprogram* med mål, prioriteringar och åtgärder för mandatperioden. Genom att först lyfta fram allt som fungerar bra, analyseras därefter områden som kan förbättras. Programmet följs upp i samband med bokslutet och det senaste programmet nådde nästan 100% måluppfyllelse under mandatperioden. Kommunen har en kommunövergripande samordningsfunktion specialiserad på barnrätt och folkhälsa.

De flesta av målen är av aktivitetskaraktär men folkhälsoarbetet planeras och följs även upp utifrån resultat i nationella och regionala enkäter men även i samtal som genomförs av elevhälsovården eller via signaler från föreningslivet. Nya prioriterade områden är bland annat uppsökande och förebyggande arbete inom äldreomsorg och individ- och familjeomsorg, aktiv fritid för barn och unga med funktionsnedsättning samt fysisk aktivitet för personer som lider av psykisk ohälsa.

Ett systematiskt arbete förbättrar folkhälsan

Rekreation och hälsa prioriteras och beaktas alltid vid nya bostadsprojekt. Kommunen har numera fem utegym varav tre är tillgänglighetsanpassade. Det finns också ett antal motionsslingor, vandringsleder, aktivitetstråk, klättring/boulderpark, skatepark, BMX-bana och mountainbikeleder. Alla nya lekplatser planeras i dialog med barn och är tillgänglighetsanpassade.

Under 2021 och 2022 deltog kommunen i tävlingen [Årets Friluftskommun](#). Genom ett systematiskt arbete i en friluftsgrupp med olika föreningar och Länsstyrelsen, togs en [friluftspan](#)* fram och kommunen flyttade sin placering från plats 108 till 6 i landet (2022).

Budget- och skuldrådgivning arbetar utåtriktat och aktivt i en “Höganäsanda”.

Några exempel som främjar folkhälsan och social hållbarhet

- Senior sportskolor, förebyggande arbete med rörelse, föreläsningar med mera för äldre
- Sportskolor för barn, prova-på för barn i syfte att checka-in på nytt
- “Fem skäl att tacka nej till narkotika”, samtal utifrån materialet har skett i cirka 15 högstadielklasser
- Gratis lovaktiviteter och fritidskort för att främja en meningsfull fritid för barn och unga.

13.

Hur arbetar kommunen för att främja jämställdhet och jämlikhet? (2.2.4)

Mångfaldsarbete i den egna organisationen

I ”aktiva åtgärder för jämställdhet och mångfald”^{*} står ”att Höganäs kommun ska i alla sina rekryteringar sträva mot en jämnare fördelning mellan könen och en ökad representation av övriga olikheter inom kommunens olika verksamheter”. Med hjälp av planen arbetar vi med att undersöka risker, analysera orsaker, genomföra åtgärder och följa upp genomförda åtgärder inom områdena: arbetsförhållanden, löner, rekrytering, kompetensutveckling, förvärvsarbete och föräldraskap samt trakasserier. Planen är kommunövergripande och visar på prioriterade områden för samtliga förvaltningar.

Höganäs synsätt är att jämlikhet och jämställdhet inte är separata frågor vid sidan av övriga verksamhetsprocesser. Därför finns jämställdhets-, jämlikhets- och inkluderingsperspektivet med i kommunens rekryteringsrutin, kompetensförsörjningsplan, skyddsronsmaterial, underlag för medarbetarsamtal, medarbetarundersökningen och den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete. Under året har också rutinerna mot kränkande särbehandling och trakasserier fått ny form och checklistorna har uppdaterats. Vi arbetar också efter konceptet ”heltid som norm”.

Att ha en bra löneprocess och tydliga lönekriterier är viktigt och en förutsättning för jämställda löner. Se arbetsgivarområdet, fråga 38–43.

Exempel som främjar jämställdhet och jämlikhet i samhället

Arbetet med att främja jämställdhet och jämlikhet börjar redan i förskolan. Där har exempelvis ett processarbete inletts med fokus på social hållbarhet och normkreativitet. Likabehandlingsarbete handlar om att främja pojkars och flickors möjlighet att utvecklas på lika villkor. Alla medarbetare kompetensutvecklas löpande för att lära sig mer om skillnader mellan pojkars och flickors lärande kopplat till vuxnas förhållningssätt och synsätt till de båda könen. Elevhälsan arbetar aktivt med frågor kring schyssta relationer, schysst sex och samtycke.

Kultur- och fritidsförvaltningen kartlägger och analyserar föreningarnas aktivitetsstöd ur ett jämställdhetsperspektiv. Syftet är att tillsammans med föreningslivet skapa incitament och göra satsningar på vissa idrotter för att få ett mer jämlikt föreningsliv. Förra året färdigställdes en av de största satsningarna på flickidrott genom att en ny gymnastikhall byggdes åt gymnastikföreningen.

Samarbetet mellan kommunen, idrottsföreningar och RF Sisu Skåne är omfattande och varje år ges utbildningar om Riksidrottsförbundets jämställdhetsarbete där alla, oavsett kön, ska ha samma makt att forma idrotten och sitt deltagande i idrottsrörelsen.

År 2022 målades hela Pridesgatan i regnbågsfärger och Höganäs hade sin första Pridfestival. Mångfald uppmärksammas genom föreläsningar och utställningar på biblioteken samt flaggdagar den 8 mars, Internationella Kvinnodagen, samt 17 maj, HBTQ-dagen. Ungdomssamordnaren har i samarbete med några studie- och yrkesvägledare tagit fram konceptet ”Sociala koder på arbetsplatsen” som sker i workshopformat. Ett tiotal workshops har hållits med 300 ungdomar under året.

14.

Hur arbetar kommunen för att minska den egna organisationens klimatpåverkan? (2.3.1)

Kommunens arbete med att minska klimatpåverkan har sin utgångspunkt i strategin ”**Förverkliga miljömässig hållbarhet**”. Mål med tillhörande åtgärder finns i [miljöprogram 2015-2025](#) samt åtgärdsplan till miljöprogram 2021-2023*. Mål och åtgärder riktar sig till den egna organisationen respektive lokalsamhället. Det finns formulerat mål med tillhörande åtgärder för att minska utsläppen av växthusgaser inom kommunen under programperioden. Det finns även mål kring transporter, hållbar konsumtion och att engagera medborgare och företag för en minskad miljöpåverkan. Arbetet följs upp årligen, åtgärder tas fram för treårsperioder under programperioden. Programmet reviderades 2020, efter halva planperioden, för att hållas aktuellt.

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

Vårt arbete med att minska klimatpåverkan i Höganäs

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

Kommunens fordonsflotta drivs till största delen av förnybara bränslen, i huvudsak biogas. Vi ställer krav på förnybara bränslen vid upphandling av transporter och har en klimatväxlingsavgift för resor med egen bil i tjänst för att minska tjänsteresornas miljöpåverkan. Vi styr aktivt anställdas tjänsteresor för en minskad miljöpåverkan och ökad hälsa. Hållbara tjänsteresor ska prioriteras och inrikesresor med flyg ska bokas med förnybart bränsle. Kommunen bygger ut laddinfrastruktur för en elektrifierad fordonsflotta.

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

I miljöprogrammets målområde för hållbar konsumtion finns flera mål som medverkar till att minska organisationens klimatpåverkan. Mål om att minska matsvinnet och mål om minskad miljöpåverkan från livsmedel medför att kommunens serveringar får en minskad klimatpåverkan och ett ökat resursutnyttjande.

Det finns mål om miljöanpassat byggande, eftersom byggsektorn är ett av de viktigaste områdena för kommunorganisationen att påverka.

Vi arbetar systematiskt med att få in hållbarhetskrav i våra upphandlingar exempelvis genom fossilfria transporter och drivmedel.

Mål kring ökat återbruk har en koppling till minskad klimatpåverkan. Med ”Återbruket” kan inventarier utnyttjas inom organisationen istället för att slängas och därmed minskar inköp av nya produkter. Nyproduktion av inventarier har generellt sett alltid en klimatpåverkan som kan minska när vi återbrukar internt.

Återbruket har sparat 234 000 kronor första månaderna 2022 och sex ton koldioxidekvivalenter.

Klimatväxlingsavgift som ska främja hållbara tjänsteresor

Klimatväxlingsavgiften är en intern avgift för resor med egen bil i tjänsten, den finns beskriven i vår [rese- och mötespolicy](#).

Förvaltningar och avdelningar kan söka medel för hållbara resor ur fonden genom en e-tjänst.

Åtgärderna ska bidra till en minskad klimatbelastning och prioriteras utifrån hur stor utsläppsminskning de ger. I andra hand prioriteras åtgärder som utöver klimatnytta även på andra sätt främjar hållbar utveckling.

15.

Hur arbetar kommunen för att minska lokalsamhällets klimatpåverkan? (2.3.2)

Lokalsamhällets klimatpåverkan kan kommunen arbeta i huvudsak genom att uppmuntra och inspirera invånare till en minskad klimatbelastning.

Solkarta, cyklar och hållbarhetsveckor

Vi har tagit fram en [solkarta](#) som visar vilka tak som har bra potential för solinstrålning och som därför kan vara lämpliga att installera solceller på. Solkartan är ett hjälpmedel för fastighetsägare att bedöma hur stor del av takets yta som är optimal för solceller. I detaljplaner uppmärksammar vi möjligheterna att installera solceller där det är möjligt.

Kommunen arbetar aktivt för att främja hållbart resande genom åtgärder i den fysiska miljön (till exempel cykelvägar) och främja kollektivtrafikresor. Våren 2022 drev kommunen ett projekt med 20 testcyklister där vi hjälpte 20 invånare att förändra sina resvanor genom att bli testcyklister och cykla vardagsresor under sex veckors tid. ([Nu ska fler Höganäsbor lockas att välja cykeln framför bilen | SVT Nyheter](#))

I kommunens ”HK Magasinet” skriver vi återkommande om hur invånare kan minska sin miljöpåverkan. Det är en del för att uppfylla miljöprogrammets mål att uppmuntra och inspirera de som bor och verkar i kommunen till en hållbar livsstil.

Vi har återkommande arrangemang som Makerspaceföreningen arrangerar. Naturskyddsföreningen var med vid arrangemanget Hela Höganäs på riktigt. Föreningslivet engageras när vi planerar för en hållbarhetsvecka 2023, ”Earth week” som var återkommande fram till pandemin 2020.

Aktuell koldioxidbudget och hållbarhetsavtal

Höganäs har en lokal och aktuell [koldioxidbudget](#) som ger våra invånare och beslutsfattare en kunskapsplattform om kommunens klimatpåverkan och vårt arbete för att minska den.

Kommunen har tagit fram ett [hållbarhetsavtal](#) för att engagera näringslivet i en omställning för minskad klimatpåverkan och en hållbar framtid. Avtalet har två delar, dels en handbok som är ett stöd för företagens hållbarhetsarbete, dels ett nätverk för kunskapsuppbyggnad och utbyte. Kommunen är sammanhållande. Samverkan med de som bor och verkar i Höganäs är centralt för att vi ska bidra till att de internationella klimatmålen nås. Vid den nationella konferensen ”CO2-budget 2022” var kommunen inbjuden att berätta om vårt hållbarhetsavtal som en del i hur kommuner kan minska sin klimatpåverkan i samverkan med lokalsamhället.

Höganäs kommun är sedan 2022 partner med NGO-företaget Greenkayak som arbetar för att förbättra miljömässig hållbarhet till havs samtidigt som en rolig besöksupplevelse skapas. I Höganäs hamn kan man idag låna en gratis kajak för att uppleva Kullahalvön till havs i utbyte mot att man samtidigt plockar med sig skräp man hittar i havet. Detta initiativ gjorde så över 200 kilo plast togs upp från havet under sommarmånaderna 2022 på Kullahalvön. Ett utmärkt exempel på hur turismutveckling kan bidra till lokalsamhället.

16.

Hur arbetar kommunen med klimatanpassning? (2.3.3)

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

Ett långsiktigt arbete

Arbete med klimatanpassningsfrågor fick ett ökat fokus för ungefär tio år sedan i samband med att ett Klimat PM och en klimatanalys togs fram för kommunen. Därefter har arbetet tagits vidare i översiktsplan, miljöprogram, fysisk planering och enskilda projekt. Effekter kopplade till havsnivåhöjningar har getts störst fokus hittills.

En nulägesanalys togs fram 2022 som visar att kommunen arbetar med tre av fyra klimateffekter som behöver beaktas. Effekter kopplade till ökad temperatur har inte analyserats.

Samtliga förvaltningar och bolag kommer att engageras i framtagandet av kommunens klimatanpassningsplan för att få med alla perspektiv av hur kommunen kommer att påverkas vid ett förändrat klimat.

Kommunens miljöprogram hjälper till att förbättra

I miljöprogrammet finns mål beslutade om beredskap för ett förändrat klimat ”Höganäs ska vara väl förberedd med de anpassningar som krävs vid ett förändrat klimat.”

Till målet finns två beslutade åtgärder som hanterar reträttvägar för park- och naturmark i fördjupade översiktsplaner samt åtgärd för att minska konsekvenser vid översvämningar.

[I miljöprogram 2015-2025](#) finns även målsättningen att kommunen ska förbättra förutsättningar för ekosystemtjänster, vilket har koppling till klimatanpassning.

17.

Hur arbetar kommunen för att främja en cirkulär ekonomi och hållbar konsumtion i den egna organisationen? (2.3.4)

I vårt [miljöprogram 2015-2025](#) finns ett målområde med direkt koppling till cirkulär ekonomi, målområdet ”hållbar konsumtion”. Målområdet har flera mål som på olika sätt främjar en hållbar konsumtion och cirkulär ekonomi.

Ett av målen är ”Höganäs ska återanvända mer, både inom kommunkoncernen och underlätta återbruk för invånare”. Målet har en koppling till kommunens avfallsplan som också hanterar cirkulär ekonomi.

För att underlätta återbruk i kommunkoncernen har ”Återbruket” startats. En digital annonseringsplattform där inventarier i organisationen kan ges nytt liv. Vi använder oss av en extern leverantör för tjänsten och får kontinuerlig uppföljning på hur många saker som återanvänds inom organisationen. Under de första månaderna vi använt Återbruket har vi återbrukat 120 saker, sparat 234 000 kr och undvikit utsläpp av 6 ton koldioxidekvivalenter.

Målområdet hållbar konsumtion har även mål kopplat till livsmedel, kost, giftfria miljöer och hållbart byggande. I våra upphandlingar och inköp arbetar vi för att säkerställa att produkter som köps in inte innehåller farliga ämnen. Andelen ekologiska livsmedel ökar och matsvinnet minskar. Det pågår ett aktivt arbete med att byta ut gatubelysningen till energieffektiv ledbelysning och just nu är 90 % utbytt. I kommunens olika stadsutvecklingsprojekt finns mål att aktivt arbeta med återbruk.

I vårt arbete med Agenda 2030 har vi identifierat en förbättringsmöjlighet avseende kommunens verksamheters avfallshantering. Ett koncernövergripande projekt har startats med syfte att optimera avfallssorteringen i alla verksamheter för att undvika resursslöseri och återvinna så mycket som möjligt.

Vi minskar transporter och jobbar med miljöpant

Vi har infört miljöpant på all IT-utrustning. Panten betalas tillbaka när gammal IT-utrustning lämnas in till IT-avdelningen för miljöåtervinning. För detta har vi blivit uppmärksammade i [Voister](#) som är en nyhetssajt för IT-ledare.

18.

Hur arbetar kommunen för att främja en cirkulär ekonomi och hållbar konsumtion i lokalsamhället? (2.3.5)

Samarbete med näringslivet och andra aktörer

Kommunens fjärrvärmenät är uppbyggt kring en spillvärmekälla från Höganäs AB. Kommunens avloppsreningsverk levererar i sin tur biogas till samma industri och nyttjar industrins spillvärme i reningsprocessen.

Kommunen driver projekt för att minska uppkomsten av avfall i samverkan med det gemensamma avfallsbolaget NSR. Höganäshem har testat flera modeller för att förbättra avfallssorteringen i sina hyreshus. Det senaste projektet, där varje kärl har försett med uppkopplade nivåmätare, har sorteringsgraden ökat avsevärt och mängden brännbart restavfall har halverats.

Kommunen har ett samverkansavtal med Makerspaceföreningen där föreningen bidrar med aktiviteter för invånare mot en reducerad hyresavgift. Höganäs Makerspace har också tilldelats [miljöstipendium 2020 för sitt arbete att främja en cirkulär ekonomi](#).

Sedan 2021 finns en sportbank i Höganäs. Konceptet har likheter med ”Fritidsbanken” som finns i en del kommuner. Vi har utvecklat konceptet och erbjuder såväl en ”webshop” som en ”fysisk butik”. Sportbanken bygger på samverkan med lokala föreningar och är ett sätt att sänka trösklarna till föreningsliv och idrottsaktiviteter för socioekonomiskt svaga grupper men det handlar också om återbruk av sportutrustning.

Inspirerar medborgarna till en miljömedveten livsstil

Åtgärder riktade till invånare, föreningar och företag handlar om att förenkla för medborgarna att konsumera mer hållbart samt inspirera till en hållbar livsstil. Under 2022 har två familjer från Höganäs varit med i det nationella avfallsminimeringsprojektet [”Minimeringsmästarna”](#).

Kommunen har en flerårig tradition att arrangera ”Earth Week” med föreläsningar, workshops och samverkan med näringslivet. Hållbarhetsfrågor är ett återkommande tema i kommunens magasin [”HK-magasinet”](#) till invånare och företag. Medborgardialogen [Hela Höganäs på riktigt](#) hade stort fokus på hållbarhetsfrågor och vi kunde både diskutera med och inspirera våra invånare för en mer hållbar livsstil genom olika anförande med varierande tema.

Vi arbetar med att skapa naturliga förhållningssätt i vardagen hos barn och elever kring att hålla ner energianvändning och att minska matsvinnet. Ett projekt med skolbesök på Kullaberg med fokus på globala målen har etablerats i ordinarie verksamhet under 2022. Vikensskolan har de senaste åren genomfört projektet ”Vår stad” och som går ut på att eleverna, på ett så konkret sätt som möjligt, ska komma med förslag på en hållbar framtid i Viken. I arbetet tar eleverna ett fiktivt kliv till år 2035, då klimatmålen är nådda eller på god väg att nås. Projektet avslutas med en dialog med kommunens politiker som får ta del av elevernas förslag.

19.

Hur arbetar kommunen för att stödja civilsamhället att vara en aktiv del i utvecklingen av lokalsamhället? (2.4.1)

Vår visionsstrategi ”**stärkt social hållbarhet**” handlar bland annat om att erbjuda alla samma möjligheter att bidra, som att vara med i samhällsgemenskapen. Det finns i kommunen över 200 föreningar inom idrott, kultur, bildningsverksamhet, friluftsliv, trossamfund och social verksamhet som bidrar till välfärden.

I Höganäs förekommer många samverkansformer i form av råd, nätverk, föreningsdialoger, byföreningsmöten, trygghetsvandringar, och ungdomsråd. Stöd ges på olika sätt, allt från monetära stöd till utbildning och marknadsföring.

Vi kartlägger våra samarbeten regelbundet

Vartannat år genomför kultur- och fritidsförvaltningen en kartläggning för att undersöka hur samverkan fungerar mellan kommun och civilsamhället. Alla förvaltningar samt de kommunala bolagen svarar på vilka samarbeten man har med föreningar, råd, organisationer, sociala företag och ”byföreningar”. Kartläggningen visar att det är god samverkan mellan kommunen och föreningsliv, brukare, intresseorganisationer, sociala organisationer, samhällsentreprenörer och nätverk.

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

Några exempel på samarbete med civilsamhället

Under 2020 etablerades ett [Volontärcenter](#) med stöd av civilsamhället och privatpersoner. På två veckor fick Volontärcenter 130 personer som engagerade sig för att i första hand handla åt åldersgruppen 70 år och äldre. Nu erbjuder volontärerna olika tjänster och finns bland annat i skolan, vården och på språkcaféer.

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

Familjeaktiviteter för nyanlända är ett samarbete mellan socialförvaltningen och Friluftsförbundet. Genom olika aktiviteter utbildar man om allemansrätten, naturen runt hörnet, har cykelskolor, åker på utflykter samtidigt som deltagarna har haft möjlighet att lära sig bättre svenska under mer avslappnade former.

För att ha en god dialog och stödja de sexton byaföreningarna, arrangeras byavandringar varje år där politiker, tjänstepersoner, och företrädare för byarna deltar. Ofta resulterar byavandringarna i konkreta önskemål som arbetas in i skötselplaner eller investeringar. Liknande vandringar görs på varje skola då elevrepresentanter tillsammans med tjänstepersoner och kommunpolisen går igenom skolmiljön i syfte att göra den trevligare, roligare och tryggare.

20.

Hur arbetar kommunen för att stödja det lokala näringslivet? (2.4.2)

Ett gott företagsklimat är högt prioriterat och frågan genomsyrar hela vår organisation. Detta synliggörs i våra visionsstrategier **”förenkla för företag”** och **”växla upp upplevelsenäringsen”**. Höganäs kommun har fått mycket goda omdömen i de stora undersökningar som mäter företagsklimat under 2022. I Svenskt Näringslivs ranking av det lokala företagsklimatet är Höganäs på plats åtta och i SKR:s Insiktsundersökning är vi trea i landet. Vi har varit topp tio i landet i båda rankingarna de senaste fem åren.

I Höganäs ska det vara lätt att starta, driva och utveckla företag. Nyckelfaktorn har varit att bygga upp en kultur där alla förstår vikten av företagen. Vi har under lång tid stärkt våra medarbetare och ledare i det goda värdskapet och förenkla helt enkelt. Vi pratar ofta om den empatiske byråkraten och vikten av att ha ett lösningsorienterat arbetssätt.

Här ett axplock av åtgärder som vi genomför för att stödja våra företag:

- Kommunen erbjuder en företagslots med medarbetare från olika myndighetsområden. Genom att lotsas rätt i myndighetskontakterna från börjar sparar företaget både tid och pengar.
- Vi har olika nätverk med våra företag så som företagsluncher, företagsfrukostar och löpande företagsbesök. En gång varje år arrangeras dessutom en större så kallad företagssafari, Expedition Företag. Då samlas tjänstepersoner och förtroendevalda för att under en och samma halvdag besöka uppemot tjugo företag.
- Vi vill engagera och stötta företagens klimatarbete. Detta gör vi genom att erbjuda en hållbarhetshandbok med fokus på Agenda 2030 och som inkluderar checklistor för företagare att följa i deras hållbarhetsarbete. I handboken finns ett avtal och skriver man på detta blir man en del av vårt hållbarhetsnätverk där vi delar kunskap, inspirerar och pushar varandra att bli bättre på hållbarhet.
- I kommunen finns en lokal egen ”valuta” i form av presentkortet Euronäs. Syftet är att gynna den lokala handeln i vår kommun. Varje år genomför Handelsplats Höganäs en Euronäsdag där valutan säljs till reducerat pris för att öka flödet av den lokala valutan och kommunens julklapp till personalen ges i form av Euronäs. Under 2022 möjliggjorde euronäsen en merförsäljning till den lokala handeln motsvarande närmare 1,8 mnkr.
- Genom ett långsiktigt och strategiskt samarbete mellan skola och arbetsliv vill vi jobba med kompetensförsörjningen på lång sikt från grundskolan till gymnasiet. Vi genomför årligen bland annat en rekryteringsmessa, ett mentorskapsprogram, driver sommarentreprenörer och har ung företagsamhet som erbjuds till våra elever.
- Höganäs Utvecklingscentrum är kommunens arbetsmarknadsenhet och arbetar med att stödja människor som står utanför arbetsmarknaden. Här samverkan vi med många lokala företag kring praktikplatser och studiebesök.



En stor andel av Höganäs näringsliv är företag som verkar inom upplevelsenärings-/besöksnäringen. 2021 togs en treårig handlingsplan fram för att växla upp upplevelsenärings*. Vi har fyra fokusområden med insatser på kort och lång sikt. Nedan finns en beskrivning av våra insatser:

Ett tydligt platsvarumärke. En prioriterad fråga för att kunna jobba med de andra fokusområdena på ett effektivt sätt. Hittills har vi:

- Samlat in enkätsvar och haft dialog med lokala företag och invånare om hur de upplever platsen
- Gjort en omvärldsanalys vad övriga Sverige tycker om vår plats
- Skapat en varumärkesplattform och ett utkast för platsvarumärket.

Vi underlättar kompetensförsörjning för besöksnäringen.

Kompetensförsörjning är en stor utmaning för besöksnäringen. För att underlätta har vi gjort aktiviteter både för att locka arbetskraft från närområdet, internationellt och arbetat med utmaningar lokalt på platsen. Några exempel på insatser:

- Marknadsföringskampanj mot norra Sverige för att locka vintersäsongsarbetare till Kullahalvön på sommaren.
- Kartlagt tillgängliga säsongsbostäder inom kommunen, både kommunala och privata samt gjort det enklare för arbetsgivaren att hitta boende till sin personal.
- Skapat fler platser på den kommunala kockutbildningen som Kunskapsforum genomför varje år.

Vi höjer kvaliteten på det lokala värdskapet. Vi arbetar internt med vår egen besöksservice och externt nära vår besöksnäring. Några exempel på insatser:

- Vi arbetar fram en digital plattform med syfte att paketera och sammanföra hela Kullahalvöns utbud inom kedjan resa-bo-äta-göra.
- Vi bygger en ny el-driven besöksbuss som ska fungera som en rullande turistbyrå. Denna kommer bli först av sitt slag i Sverige.
- Vi har skapat en ny interaktiv digital karta som ger besökare liveuppdaterad info om platsen, exempelvis badtemperaturer, vattenkvalitet och serviceutbudet.

En konceptutveckling för en levande destination året runt. Vi skapar reseanledningar till Kullahalvön året runt. Några exempel på genomförda insatser:

- Bildat ett destinationsråd med representanter från besöksnäringen för att arbeta tillsammans med att utveckla reseanledningar.
- Stärkt lågsäsongen genom marknadsföringsinsatser tillsammans med influencers, journalister och researrangörer.
- Arbetat för att locka hit fler produktionsbolag. I år har vi bland annat haft Tareq Taylor på besök med Nordic Cookery och Bauhaus har spelat in en reklamfilm. Denna satsning har lett till att ett nytt produktionsbolag etablerat sig i kommunen.

21.

Hur arbetar kommunen för att främja ett rikt kulturliv? (2.4.3)

Ingen annan svensk stad är så starkt förknippad med keramik som Höganäs. I det sammanhanget är det värt att uppmärksamma Höganäs Keramiskt Center och Höganäs Museet vilka bedrivs med stöd från kommunen. Under de senaste åren har nya kulturskapare i kommunen vuxit fram som ägnar sig åt nya kulturella och kreativa näringar som till exempel mat- och vinkultur, konst, trädgård och design. Det är viktigt för kommunens utveckling och vi främjar det genom olika former av stöd, samverkan och stolthet.

Kommunens arbete med kulturlivet uttrycks i det av kommunens antagna [kultur- och fritidspolitiska program](#). Vi arbetar såväl med stöd till offentliga evenemang och projekt som årsbidrag till kulturföreningar, låga taxor/lokalhyror och samarbeten.

Barn och unga prioriteras men uttalat ska kultur erbjudas alla invånare, under hela året samt i alla orter. Detta görs till exempel genom att förlägga barnteater till orternas bibliotek och stöd till evenemang som förläggs till orterna utanför tätorten. Kulturskolan, Eric Ruuth kulturhus, erbjuder kulturskola, fritidsgårdsverksamhet och en bred kursverksamhet.

Höganäs kommun bedriver en rik programverksamhet på biblioteken och andra platser runt om i Kullabygden. Kommunen tillhandahåller lokaler för musik, teater, dans, konstutställningar, museum och bio. Information och marknadsföring ges på flera språk för att nå fler grupper.

Sedan några år har projektet ”Plats för kulturen” pågått med syftet att finna rätt plats och rätt innehåll för att möta framtidens krav på bibliotek och kultur. Under våren 2024 beräknas det nya Kulturhuset vara klart!

Kommunen genomför i samarbete med bokförlag författaraftnar och populära författare som David Lagerkrantz, Malin Persson Giolito och Jonatan Unge gästade Höganäs under 2022.

De största årliga kommunala evenemangen som genomförs är den årliga Kulturnatten samt Mat- och sommarfesten. Mat- och sommarfesten planeras och genomförs tillsammans med lokala matproducenter och krögare och har stor potential att ge många besökare upplevelser och bidra till att stärka kommunen som matdestination.

Vid konstutsmyckningar av staden låter vi våra medborgare vara med genom omröstningar.

Kommunen har en god och strukturerad samverkan med kommunerna i Familjen Helsingborg genom en gemensam delregional kulturplan som följs upp varje år. Samverkan med Region Skåne sker regelbundet genom till exempel utbildningsinsatser inom kulturella och kreativa näringar eller gestaltad livsmiljö.

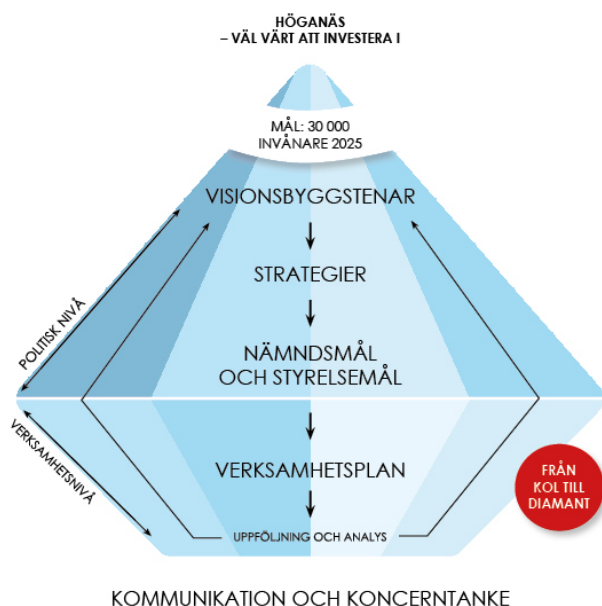
22.

Har kommunen ett övergripande beskrivet styr- och uppföljningssystem? (3.1.1)

Styrmodell

Kommunen har en stabil styrmodell som bygger på en tydlig mål- och resultatstyrning. Kommunfullmäktige fastställer budgetramarna på nämnds- och förvaltningsnivån. Nämnderna och förvaltningarna prioriterar och fördelar sedan ramen mellan sina olika verksamheter.

Samtidigt får nämnderna och förvaltningarna i uppdrag att ta fram mål kopplade till våra visionsbyggstenar och strategier. Vissa mål redovisas till kommunfullmäktige medan andra stannar i nämnderna. Sedan tar varje enhet fram mål/aktiviteter kopplade till sina respektive nämnders verksamhetsmål.



Kommunens visionsstrategier gäller också för den verksamhet som bedrivs i bolagsform och bolagen arbetar fram både verksamhetsplaner och mål kopplade till våra strategier.

Vi har också en systematik i vår uppföljning och utvärdering av verksamheternas mål och resultat. Ekonomiska uppföljningar och analyser rapporteras från nämnder och förvaltningar till politiken via de månatliga KS-rapporterna* men också i delårsrapporten* och i [årsredovisningen](#)*. Om negativa avvikelser befaras under året så är huvudprincipen att nämnder och förvaltningar ska vidta åtgärder så att en god budgetföljsamhet kan upprätthållas.

Uppföljning och analys av målen sker vid så kallade ekonomidialoger, dels i samband med budget och planering, dels vid [delårs- respektive helårsrapport](#). Även våra helägda bolag deltar vid ekonomidialogerna. En bolagsstyrningsrapport* tas fram varje år. Syftet är att utvärdera om den verksamhet som bolagen har bedrivit under föregående år varit förenlig med det fastställda kommunala ändamålet och utförts inom ramen för ägardirektiven och kommunens vision.

Verksamhetens mål och budget rapporteras och följs upp i verktyget Stratsys. En gemensam så kallad "Ekonomikalender" används i syfte att underlätta planeringen av ekonomiprocesserna i de olika verksamheterna.

En stor andel av den kommunala verksamheten bedrivs av privata utförare. Socialnämnden har uppföljningsansvar av de avtal som finns med privata utförare inom särskilt boende. Detta sker bland annat via bokade samrådsmöten med de privata utförarna. Vid indikationer på att det finns brister i en verksamhet görs såväl anmälda som oanmälda besök i verksamheten. Dessa besök dokumenteras och socialnämnden informeras. Privata utförare och Höganäs Omsorg AB skriver årligen en kvalitetsberättelse som sedan behandlas av socialnämnden.

Fristående förskolor och skolor drivs av egna huvudmän som fått godkänt att driva verksamhet av kommunen respektive Skolinspektionen. Utbildningsförvaltningen har en tillsyns- och insynsplan för sin uppföljning. Rapporterna för tillsyn och insyn återkopplas till nämnden en gång per år.

Städverksamheten bedrivs till 50 procent av externa utförare. Kommunen har regelbundna uppföljningsmöten med utförarföretaget samt medverkar också när den privata utföraren gör INSTA 800 kontroll. Dessutom görs även slumpmässiga besök i olika verksamheter där entreprenören utför städningen.



23.

Hur arbetar kommunen med analys av nuläge och avvikelser i förhållande till förväntat resultat? (3.3.1)

Budget* görs för kommande år med en där tillkommande tvåårsplan. Inför budgetprocessen träffas Bryggangruppen (kommunstyrelsen, nämnds- och bolagspresidier, förvaltningschefer, VD:ar och controllers) för att gemensamt ta del av och diskutera de ekonomiska förutsättningarna inför de kommande åren samt ta del av omvärldsanalyser och trender som kan ha en påverkan på framtiden.

Varje månad görs en rapport till kommunstyrelsen, KS-rapporten*, med uppföljning av ekonomi, personal och annan aktuell eller intressant information om kommunens verksamheter och bolag. I månadsrapporterna lämnas vid behov också en så kallad ”rullande 12 prognos” i syfte att säkerställa långsiktighet och kontroll av likviditetsbehov. Ansvariga chefer deltar vid dessa månatliga möten med kommunstyrelsen där politikerna kan ställa frågor och besluta om eventuella åtgärder vid behov.

Ekonomidialoger genomförs i samband med budgetprocessen och årsredovisningsprocessen. I dialogerna deltar företrädare från alla nämnder, förvaltningar och bolag. Ett övergripande syfte är att öka insikt och förståelse för koncerngemensamma utmaningar och möjligheter. Vid dessa dialoger lyfts väsentliga händelser i verksamheterna, mål och måluppfyllelse – både avseende ekonomi och kvalitet. Vid ekonomidialogen i samband med bokslut redovisas årets resultat och anledningen till resultatet.

Chefens ansvar

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

Hög budgetföljsamhet

Hög budgetföljsamhet är inte bara en dokumenterad budgetprincip utan det är kultur att budgetföljsamhet ska råda. Vid eventuella negativa avvikelser är nämnderna ansvariga att vidta åtgärder för att uppnå balans.

Vi genomför kostnadsjämförelser inte bara med andra jämförbara kommuner utan också mellan strukturkostnaden i kostnadsutjämnings olika delar med respektive verklig kostnad. Dessa jämförelser ger oss en indikation på effektiviteten i våra verksamheter.

24.

Hur arbetar kommunen med intern kontroll? (3.3.3.)

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

Arbetet kräver att vi arbetar tätt tillsammans

I vår interna kontroll arbetar vi tätt tillsammans med våra förtroendevalda. Varje nämnd och bolagsstyrelse har utsett två förtroendevalda, tillhörande majoriteten respektive oppositionen, att delta i framtagande av risk- och väsentlighetsanalys, plan för kommande år och uppföljning av intern kontrollarbetet. Syftet är att skapa transparens och förståelse men också att tjänstepersoner och politiker drar nytta av varandras erfarenheter och kunskap. Detta för att kunna använda intern kontroll som ett effektivt styrmedel av verksamheten för att upptäcka och motverka felaktigheter.

All uppföljning* rapporteras i samband med bokslutet, oavsett avvikelse. För de kontroller som visat avvikelser tas förbättringsåtgärder fram. Åtgärderna följs upp och rapporteras i kommande års kontrollplan*. Dessutom är det ett krav att kontrollen följer med kontrollplanen till året därpå. Arbetet med den interna kontrollen pågår därmed ett tredje år – då vi följer upp om de vidtagna åtgärderna givit de effekter som önskades.

Våra revisorer (E&Y) granskar kontinuerligt arbetet med intern kontroll utifrån rapportering, risker och åtgärder, vilket återkopplas i en granskningsrapport som tas upp i kommunstyrelsen.

Vi genomför utbildningar för politiker i början av varje mandatperiod och med jämna mellanrum till berörd personal. Exempelvis bjöds en föreläsare från KEF in för utbildning/workshop tillsammans med förvaltningschefer och medarbetare från verksamheterna. Dessa tillfällen syftade till att öka intresset och förståelsen för arbetet med intern kontroll.

25.

Avspeglas de politiska målen och kommunens vision i de kommunala bolagens verksamhet och styrning? (3.5.1)

Vi har tre helägda kommunala bolag; Höganäs Omsorg AB, Höganäshem AB samt Höganäs Energi AB. Kommunens bolag följer kommunens vision och ledord på samma sätt som förvaltningarna genom att ta fram verksamhetsplaner och mål som är kopplade till våra strategier. Uppföljning av bolagens arbete sker på samma sätt som för nämnder och styrelser i kommunen.

Bolagens VD:ar och kommunens förvaltningschefer ingår i kommunens koncernledning. Bolagen deltar i våra årliga ekonomidialoger.

I ägardirektiven till bolagen framgår tydligt vilka förväntningar det finns på dem både avseende samordning med den övriga kommunala verksamheten och ekonomin. Utgångspunkten är att bolagen är kommunal verksamhet som alla andra men organiserad i en annan form. Flera policyer och riktlinjer som omfattar de kommunala förvaltningar omfattar också våra kommunala bolag. Även bolagens verksamhetschefer deltar i ledarforum, ledarskapsprogram och ledarcaféer.

Kommunen upprättar årligen en bolagsstyrningsrapport som en del i kommunstyrelsens uppsiktsplikt för att säkerställa att bolagen bedriver sin verksamhet på ett ändamålsenligt sätt.

26.

Har kommunen en övergripande strategi för arbetet med att öka effektiviteten? (4.1.1)

Höganäs levererar väldigt bra resultat inom många verksamhetsområden och ligger i topp i många rankingar eller jämförelser. Vi får väldigt höga betyg av våra brukare.

Vår resa **”från kol till diamanter”** anger en tydlig riktning om att vi är bra men att vi ständigt vill bli bättre.

Effektivitet handlar om relationen kostnad i förhållande till levererad kvalitet. I vår ledardiamant ingår inom ramen för det resultatnriktade ledarskapet att våra ledare ”...ska ha en budget i balans samt lyckas maximera sina tilldelade resurser. Vi ska planera och använda resurserna utifrån koncernens bästa”. På så sätt har det byggts upp en kultur där så hög kvalitet som möjligt eftersträvas till så låg kostnad som möjligt.

Höganäs har deltagit i den nationella utvecklingen och framtagandet av effektivitetsnyckeltal tillsammans med RKA och SKR. Vi tittar ofta på hur våra kostnader ligger i relation till andra kommuner och i relation till vår standardkostnad i utjämningsystemet inom olika verksamhetsområden. Vi har vid flera tillfällen bjudit in RKA och Svensk Näringsliv för gemensam reflektion över verksamheternas resultat och potentiella möjligheter till effektiviseringar. Detta ger ett värdefullt underlag inför budget- och planeringsarbetet. Vi har en uttalad ambition om att vi ska höja vår effektivitet, och vårt effektivitetsindex i Kolada ligger bland de högsta i landet inom till exempel äldreomsorgen.

27.

Hur arbetar kommunen för att anpassa sin verksamhet till den demografiska utvecklingen? (4.2.1)

Devisen ”Höganäs väl värt att investera i” handlar i grunden om att vi ska vara en attraktiv kommun. Vi arbetar med målet att bli 30 000 invånare till 2025 och vi växer med i genomsnitt 1,5–2 procent årligen. Varje vecka får politiker, chefer och strateger aktuell information om befolkningsläget.

En kvalificerad befolkningsprognos tas fram årligen

Befolkningsutvecklingen är av avgörande betydelse vid bedömningen av olika verksamheters behov av resurser. En kvalificerad befolkningsprognos* tas fram årligen med hjälp av SCB. Prognosen visar befolkningen på totalnivå och i de olika åldersklasserna men också hur olika geografiska delar av kommunen utvecklas på kort och lång sikt. Prognosen används sedan som underlag för nämndernas planering av verksamheterna både avseende drift och investeringar.

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

Inom Socialförvaltningen och Höganäs Omsorg AB är befolkningsprognosen grunden för framtagandet av Vård- och omsorgsplan 2020–2023*. Ett prioriterat område i planen är på vilket sätt vi kan använda oss av välfärdsteknik i en tid då demografin ökar och möjligheterna att hitta ny personal minskar.

Skolstrukturplanen och vård- och omsorgsplanen ligger till grund för utbildningsnämndens respektive socialnämndens resursbehov i budgetprocessen. På så sätt finns det en tydlig koppling mellan budgetprocessen och den demografiska utvecklingen.

Omvärldsspaning för att möta utmaningar

Koncernledningen har aktivt omvärldsspanat för att bland annat möta de demografiska utmaningarna. Fokus har legat på att följa hur grannlandet Danmark hanterat den demografiska utvecklingen då Danmark i sin åldersstruktur ligger 8–10 år före den svenska utvecklingen. Koncernledningen och en rad nyckelpersoner har besökt danska kommuner för att ta del av hur man i Danmark utvecklat välfärdstjänster i en tid då demografin trycker på.

28.

Hur ser planering, genomförande och uppföljning ut vid större investeringar? (4.2.2)

I budgetprocessen är planeringshorisonten de tre kommande åren. Den demografiska utvecklingen innebär ökade behov av förskolor, skolor, äldreboende, fritidsanläggningar med mera. För att ha beredskap för behoven arbetar Höganäs kommun med en 10-årig investeringsplan* som en del av [budgetbeslutet](#). För framtida investeringar som ligger i inriktningsbeslutet avsätts driftkostnader, såsom hyreskostnader, kapitalkostnader och ibland även personalkostnader i en hyresfond. På så sätt reserverar vi i god tid innan investeringen genomförs medel för driften av dessa investeringar och därmed går den 10-åriga investeringsplanen och driftbudgeten hand i hand.

Från och med 2022 redovisar vi i budgetbeslutet endast den totala investeringsbudgeten uppdelad i olika investeringsgrupper och aldrig vad varje enskilt investeringsprojekt får kosta. Detta för att kostnadsmässigt effektivisera våra upphandlingar kopplade till olika investeringar.

Höganäs Energi och Höganäshem tar fram egna investeringsplaner (10 år)* som ligger till grund för respektive bolags investeringsbudget (1 år). Enligt kommunens ägardirektiv för respektive bolag ska bolagen se till att kommunfullmäktige får ta ställning innan beslut tas om större investeringar.

De största pågående investeringsprojekten inom kommunen följs upp i kommunstyrelsen och i KS-rapporten. Projektledaren redogör för eventuella avvikelser och föreslår åtgärder för att avhjälpa dessa. Efter avslutat projekt analyseras utfallet jämfört med budgeterad kostnad tillsammans med ekonomiavdelningen.

Planerade investeringar inom den närmaste tio-årsperioden uppgår till 1,1 miljard i den skattefinansierade verksamheten och till 0,4 miljarder i den avgiftsfinansierade verksamheten.

Vid vissa större investeringar i till exempel nya förskolor eller äldreboende tar vi fram jämförelser på vad kostnaderna blir om vi bygger i egen regi kontra om vi låter någon extern utförare bygga och vi hyr lokalerna. På så sätt stämmer vi av om vi har en effektiv kostnadskontroll i fastighetsförvaltningen.

Vid ombyggnationer följer vi till exempel upp energikutvecklingen. Därmed får vi information om genomförd investering lett till minskad energikonsumtion.

Vi gör omfattande investeringar på energiområdet, investeringarna bygger på lönsamhetskalkyler som innebär att energieffektiviseringarna ska "betala sig själv" efter viss tid. Lönsamheten av investeringarna följs upp kontinuerligt.

29.

Hur är större utvecklingsprojekt beskrivna avseende kostnader, kvalitativa mål, ansvar, m.m.? (4.2.3)

Kommungemensam projektmodell

För projektarbete finns stöd i form av en projektmodell som beskriver ett projekt från idé till planering, genomförande, utvärdering och eventuell överlämning till drifts-/ förvaltningsorganisation. Stödet är utformat som en handledning genom projektets olika faser med mallar, verktyg och tips på metoder för de olika delarna av projektarbetet. Syftet är att det ska vara enkelt att komma i gång med projektarbetet, få ett grundläggande stöd och överblick över de vitala delarna av projektarbetet.

Projektkontoret

På Projektkontoret kan man få stöd i utvecklingsarbete. Projektkontoret har kompetens inom projektledning, metodutveckling, processkartläggning och förändringsledning. Ytterligare beskrivning av projektkontoret finns i fråga 31 och 37.

Införandet av M365

Ett exempel på ett stort, kommungemensamt projekt är införandet av M365. Införandet berör hela kommunkoncernen (ca 2600 användare) och har drivits som ett verksamhetsnära projekt där 140 verksamhetsrepresentanter deltagit aktivt som ambassadörer.

Projektet följde kommunens projektmodell med projektbeställning, förstudie, projektplan, avslutsrapport med leveransgodkännande samt överlämning till förvaltning. Projektplanen tids- och aktivitetsplan med faser för förberedelser, planering, genomförande, införande samt projektavveckling bröts ner i spår med dedikerade delprojektledare utöver huvudprojektledare.

Projektplanen definierar projektmål, delmål och effektmål. Samtliga mål har uppfyllts inom tidsplan och inom budgeterat estimat. Några exempel på realiserade nyttor:

- Samarbete och samskapande. Ökat stöd för samarbete över förvaltnings-, bolags- och avdelningsgränser med enkla verktyg för att kommunicera, samarbeta och dela filer internt och med externa parter (avseende information som inte innehåller känsliga personuppgifter eller sekretess).
- Inkludering. Alla medarbetare kan nå intern information, filer och kollegor, vilket tidigare inte varit tillgängligt från mobila enheter.
- Distansmöten. Samtliga medarbetare och förtroendevalda i kommunen har möjlighet till videomöten. Antalet medarbetare som kan initiera möten har ökat från ca 200 till 2600 (alla medarbetare).
- Säkerhet. Antalet säkerhetsrelaterade e-post-incidenter har minskat med 97% under 2022.

30.

Hur använder kommunen jämförelser av kostnader och kvalitet inom organisationen som ett sätt att öka effektiviteten? (4.3.1)

Kommunens kvalitet i korthet

Kommunens Kvalitet i Korthet, KKiK, analyseras och diskuteras årligen, dels i samband med [årsredovisningen](#), dels i Bryggangruppen (kommunstyrelsen, nämnds- och bolagspresidier, förvaltningschefer, VD:ar och controllers). Analys av resultat, utveckling och trend diskuteras.

Kolada för alla

Utbildning i verktyget Kolada har genomförts för nyckelpersoner. Vi har också medverkat i SKR:s och RKA:s utveckling av effektivitetsnyckeltal. Inom familjen Helsingborg samverkar och nätverkar vi på flera sätt. Förvaltningsekonomerna har särskilda nätverk där nyttigt utbyte sker.

Resursfördelningsmodell inom vård och omsorg

Ett utvecklingsarbete har gjorts för införande av en behovsbaserad resursfördelningsmodell inom vård- och omsorgsverksamheterna, utifrån kostnad per brukare. Analysen görs i [verktyget "Kuben"](#) som fångar upp verksamhetens insatser och till vilken kostnad. Kuben gör det möjligt att följa upp kostnadsutvecklingen och jämföra olika verksamheter, internt och externt.

Bibliotekets enheter

Biblioteket arbetar kontinuerligt med uppföljning av besöksstatistik och utlåningssiffror för alla sina enheter. Enheterna drar nytta av varandra genom nära samarbete, dialog och uppföljning. Personal flyttas mellan de olika enheterna och arbetar nära andra verksamheter för att på bästa sätt utveckla verksamheten utifrån invånarnas behov.

Jämförelser inom skolan

Utbildningsförvaltningen använder olika typer av underlag och statistik för att identifiera skillnader i ekonomi/kvalitet. Underlagen används för samtal mellan förvaltning och verksamhet, samt i gemensamma forum av olika slag i syfte att synliggöra skillnader och förstå vad de beror på. Ett viktigt forum är uppföljningsdialogerna med rektorerna som sker tre gånger per läsår.

Medborgarportalen på hemsidan

På kommunens hemsida presenteras [jämförelser av service](#) inom våra verksamheter utifrån olika kriterier. Syftet är att tillgängliggöra informationen till kommunmedborgarna på ett enkelt och överskådligt sätt, men informationen används också inom verksamheten för jämförelser mellan olika enheter inom samma verksamhetsområde eller för jämförelser med andra kommuner.

31.

Hur skapar ni förutsättningar för att använda ny teknik för att effektivisera service? (4.4.1)

Digital mognad lägger grunden

Under 2021 och 2022 har samtliga chefer och vissa nyckelfunktioner i kommunkoncernen utbildats i digital mognad (SKR/forskningskonsortiet digital förvaltning). Detta är ett led i att öka organisationens förmåga att använda digitalisering för att effektivisera och förbättra service och tjänster för medborgarna. Första mätningen 2021 visade att vi kan få mer effekt av digitaliseringsaktiviteter och att vi behöver bli starkare på att leda innovation. Under året har vi också skapat ett projektkontor och utvecklat IT:s kundteam. Vi har även tydliggjort vår definition av innovation och tagit fram en gemensam riktning för digitalisering, som nu ska implementeras i organisationen. Mätningen 2022 visar att vi har ökat vår digitala mognad och därmed förutsättningarna att använda ny teknik för att effektivisera servicen.

IT Kundteam

Kundteamet på kommunens centrala IT-avdelning har utsedda kundansvariga för varje förvaltning och bolag som stöd till verksamheten. Den kundansvarige har djupare kännedom om en förvaltnings eller bolags verksamhet som hen ansvarar för.

Den kundansvarige är en stödjande resurs vid förändring, vidareutveckling och avveckling av IT-tjänster. Uppdraget består bland annat av att tillsammans med kunden definiera, implementera och vidareutveckla kundens strategiarbete kring IT och digitalisering där befintlig och ny teknik används för att skapa effektiva och kvalitativa IT-lösningar.

Kundteamet agerar stödjande till kunderna i verksamheten, kommunledningskontorets Projektkontor och IT-avdelningens tekniker genom att kombinera kundkännedom med IT-kompetens.

Projektkontoret

Under 2022 har en ny verksamhet vid namn Projektkontoret startats på kommunledningskontoret. Projektkontoret har i uppdrag att stärka och stödja innovation och utveckling i kommunkoncernen. Satsningen springer ur allt större behov av stöd, gemensamma forum och gemensamma arbetssätt för utveckling och innovation. På Projektkontoret finns kompetenser inom projektledning, processledning, innovation, förändringsledning och utredning.

På varje förvaltning och bolag finns det också utvecklings-/digitaliserings strategier som tillsammans med projektkontoret samordnar och driver utveckling och innovation. Socialförvaltningen och Höganäs Omsorg AB (HOAB) har en egen utvecklingsavdelning som stöd inom deras verksamheter kring införandet av ny teknik och förändrade arbetssätt.

Samverkan

Att aktivt och systematiskt delta i innovationsprojekt tillsammans med andra parter är ett sätt att skapa förutsättningar för införande av ny teknik. Ett exempel är socialförvaltningens och HOAB:s deltagande i EU-projektet ACE. Projektet handlar om hur man kan använda och få nytta av innovationer i hemvård och

hemsjukvård. I Sverige är det Höganäs kommun, Innovation Skåne och RISE som deltar. Förutom Sverige deltar bland annat Norge, Danmark, Tyskland, Nederländerna och Frankrike.

Några exempel där ny teknik ökar kvalitet och frigör resurser

- De kommunala bolagen Höganäs energi och Höganäs Omsorg AB driver ett gemensamt innovationsarbete inom Höganäs Smart City för att införa sensorer kopplade till LoRA-nätverket. Flera initiativ är igång så som sensorer för automatiserad kontroll av temperatur i läkemedelskylskåp. Andra är i testfas, så som sensorer för dörrvakt och gps-funktion på särskilt boende för personer med kognitiv svikt samt fuktmätning i säng. Syftet är att höja kvaliteten för brukarna, exempelvis genom ökad trygghet och självständighet. Samtidigt effektiviserar vi resursutnyttjandet; personalen kan fokusera på övrig omsorg.
- Höganäs har som första kommun i Sverige infört DigiRehab - en app för digital träning av äldre personer med hemvård. Verktöget är utvecklat av fysioterapeuter och har dokumenterat positiv effekt på äldres nivå av självständighet hemma. Användning av verktöget i Danmark har visat effekter i form av att omsorgstagaren återfår förmågan att göra vardagliga saker på egen hand, som att gå ut i trädgården eller besöka toaletten, vilket minskar omsorgsbehovet.
- Utveckling av den digitala samhällsbyggnadsprocessen. Höganäs var först ut att digitalisera samtliga detaljplaner, vilket är en förutsättning för att effektivisera planering och bygglovshandläggning men framför allt göra information i detaljplaner mer tillgänglig för medborgare och företag. Medborgare kan nu på ett enkelt sätt hitta planbestämmelser och fastighetsgränser, på begriplig svenska. Man kan också få information om lämpligheten för solceller och skuggning. Ju mer information medborgaren kan ta reda på själv, desto mer tid frigörs för snabbare handläggning och kvalificerad rådgivning. [Höganäs kommun 3D \(arcgis.com\)](https://www.hoganas.se/3d/)
- Ritningsarkiv. 400 000 ritningar är digitaliserade och publicerade externt. Nu har medborgaren möjlighet att ladda ner gamla ritningar på sin fastighet själv utan involvering från kommunen. Återanvändning av gamla ritningar gör i många fall att medborgaren sparar både pengar och tid genom att slippa beställa nya från ett arkitektkontor. Vi sparar också mycket intern tid då vi slipper hantera beställningar av ritningar som ska scannas in eller skrivas ut och skickas.
- Daglig verksamhet och LSS har implementerat ett interaktivt spel, utformat för att stimulera personer med intellektuella funktionsnedsättningar, i syfte att utveckla eller bibehålla funktioner och förmågor, vilket annars är enormt resurskrävande. Den nya tekniken har möjliggjort att med begränsade resurser erbjuda spännande och stimulerande upplevelser kring djur, natur, bollar med mera som lockar till motorisk och intellektuell stimulans. Detta har lett till högre kvalitet hos brukarna och bättre resursutnyttjande. Även personliga assistenter är välkomna att ta del av den nya innovativa tekniken med sina brukare.

32.

Hur samarbetar kommunen internt mellan olika verksamheter för att öka effektiviteten? (4.5.1)

Kommunen har två inarbetade ledord som gäller hela kommunkoncernen: kommunikation och koncerntanke. **Kommunikation** handlar om ömsesidigt utbyte och att vi pratar med varandra och inte om varandra. **Koncerntanke** handlar om samordning och att vi samarbetar med varandra. Ledorden lägger grunden för koncernens medarbetardiamant. Ledorden och diamanten skapar förutsättningar för att söka samarbete över förvaltningsgränserna oavsett organisationsstrukturen med fokus på de vi är till för.

Några exempel på samarbeten:

- Kommunens nya fältorganisation arbetar förebyggande med ungdomar. Fritidsledare inom kultur- och fritidsförvaltningen har stärkts upp med socionomer från socialförvaltningens förebyggande team. De finns på stan, på fritidsgårdarna, på skolorna och på andra platser där våra unga befinner sig på dagar och på kvällar. Vi har därmed fått fler vuxna på stan och vi har fått en mer öppen och tillgänglig socialtjänst där ungdomar och deras föräldrar kan få tidigt stöd, frivilligt och oregistrerat.
- Varje skolenhet har nätverksmöten vid två tillfällen per termin. Då träffas socialtjänsten, skolan, fältverksamheten och polisen. Syftet är att identifiera gemensamma problem, få en gemensam lägesbild och lägesförståelse, både på operativ och strategisk nivå. För att planera rätt insatser i samverkan mellan socialtjänsten och utbildningsförvaltningen finns också en referensgrupp. Denna grupp kan ge input på mer eller andra insatser för att öka effektiviteten i samarbetet.
- Inom ramarna för det gemensamma ledarskapsprogrammet arbetar cheferna i grupper över förvaltningsgränserna. På så sätt skapas nätverk, lärande och erfarenhetsutbyte.
- Det bosociala programmet – är ett samarbete mellan Höganäshem AB och socialförvaltningen för att hitta bostad åt behövande brukare inom socialtjänstens verksamhetsområde. 28 nyproducerade lägenheter gjordes tillgängliga för Höganäshems befintliga hyresgäster, boende runt om i kommunen. De gamla lägenheterna blev i sin tur tillgängliga för behövande brukare.
- Sommargruppen är ett internt nätverk med representanter från olika förvaltningar, för att samordna och koordinera alla de insatser som görs inför turistsäsongen på Kullahalvön.
- Stadslivsgruppen - ett internt nätverk mellan stadsmiljö, näringsliv samt kultur och fritid. Målsättningen är att bidra till en levande stadskärna 365 dagar om året genom en effektiv intern koordinering och samordning av upplevelser, events och utsmyckning av vår stadskärna.
- Eleverna på hockeygymnasiet transporteras mellan Jonstorps ishall och Kullagymnasiet med buss och chaufför från kommunens Utvecklingscentrum respektive Räddningstjänsten.

33.

Hur samverkar kommunen med regioner, kommuner och andra externa aktörer för att öka effektiviteten i verksamheten? (4.5.2+4.5.3)

Vi samverkar inom familjen Helsingborg

Inom Familjen Helsingborg samarbetar 11 kommuner inom många olika områden. På HR-området kan nämnas ett gemensamt **HR-servicecenter** som erbjuder tjänster inom lönehantering och pensioner. **Traineeprogrammet** vänder sig till nyutexaminerade akademiker som väljs ut för att inta strategiska specialistfunktioner inom kommunal verksamhet. **Framtidens chefer** är ett internrekryteringsprogram för ledartalanger för att säkra ledarförsörjningen och att erbjuda karriärvägar för medarbetare inom Familjen Helsingborg.

Mentorsprogrammet erbjuder ledare möjlighet att utveckla sitt eget och andras ledarskap, antingen som mentor eller som adept.

Vi har även en **gemensam socialjour** utanför kontorstid och driver verksamheten **Barnhuset**. Barnhuset finns till för barn och ungdomar som misstänks ha utsatts för misshandel eller sexuella övergrepp. Socialtjänst, polis, åklagare, läkare och barn- och ungdomspsykiatri (BUP) samverkar gemensamt. Tillsammans med sju av kommunerna i Familjen Helsingborg arbetar vi med medling vid ungdomsbrott, vi upphandlar familjerådgivning tillsammans med fem av kommunerna samt har en samjour kring lägenhetsbyten i de olika kommunerna för personer som lever under hot.

Inom Familjen Helsingborg gör vi gemensamma upphandlingar och utbildningsinsatser. Vi samordnar även insatser för infrastruktur och kollektivtrafik och tar fram prioriterade satsningar på transportinfrastruktur som vi tillsammans driver regionalt, nationellt och internationellt. Prioriteringarna revideras vart fjärde år med syfte att vara ett underlag till nationella och regionala investeringsplaner.

Andra exempel på samarbeten

- Höganäs kommun, Innovation Skåne och RISE samverkar i innovationsprojektet ACE.
- Höganäs energi samverkar med Höganäs AB, där spillvärme från Höganäs AB används för produktion av fjärrvärme.
- I Handelsplats Höganäs samverkar fastighetsägare, näringsidkare och kommunen kring de frågor som berör centrum- och handelsutvecklingsfrågor.
- Miljösamverkan Skåne är ett samarbete mellan kommunerna i Skåne, Kommunförbundet Skåne, Länsstyrelsen Skåne och Arbets- och miljömedicin vid Region Skåne, för att effektivisera miljö- och hälsoskyddsarbetet i länet.
- Inom området Telefonitjänster samverkar Höganäs med Skånes 33 kommuner. Det är den enskilt största telefoniupphandling i Sverige.
- Vi är testbädd inom Digital Twin Cities Centre. DTCC är ett [projekt](#) för att skapa ett kompetenscenter som syftar till att underlätta nästa generations digitala planering, design, konstruktion och ledning. Andra partners i projektet är Chalmers Tekniska universitet, Sofia University of Virginia, Ramboll, Peab, Sweco, Göteborgs stad, SKR och ÅF.
- NSR AB (Nordvästra Skånes Renhållnings AB) ägs av de sex nordvästskånska kommunerna Bjuv, Båstad, Helsingborg, Höganäs, Åstorp och Ängelholm.

34.

Har kommunen en övergripande strategi (en helhetsyn) för att ha brukarens fokus? (5.1.1)

Kommunen arbetar utifrån devisen ”Höganäs väl värt att investera i”. Vi har goda resultat i verksamheterna, men vi vill bli ännu bättre. Till vår hjälp har vi åtta visionsstrategier med stark brukarfokus. När vi jobbar utifrån dessa blir Höganäs attraktivt och därmed väl värt att investera i för våra medborgare, våra besökare och företag. Våra goda resultat hade inte kunnat nås om vi inte hade haft ett genuint fokus på dem som vi är till för. För oss ligger brukarfokus i vår vision, våra ledord samt vår medarbetar- och ledardiamant. Det handlar om att bygga upp en kultur där brukarperspektivet är ett naturligt och starkt inslag.

Vårt brukarfokus innebär att vi är intresserade av att ha en dialog med brukarna om tjänsternas innehåll men också att vi följer upp hur brukarna upplever de tjänster vi levererar.

Det handlar om att aldrig tappa bort medborgarfokus

Medarbetardiamanten diskuteras kontinuerligt på arbetsplatsernas APT och ledardiamanten på våra ledarskapsgrupper och ledarforum. Både medarbetar- och ledardiamanten betonar vikten av att ha en servicekänsla hela vägen ut i fingerspetsarna, vilket innebär att vi osjälviskt levererar tjänster till andra och alltid med ett gott bemötande, och att vi ska ha ett högt engagemang för brukarnas situation och behov.

Fyra gånger om året anordnas en kommungemensam introduktionsdag för alla nyanställda. Dessutom genomför kommunchefen tillsammans med kommunstyrelsens ordförande en turné under hösten och vintern 2022/2023 och besöker samtliga arbetsplatser. Vid dessa tillfällen berättar kommunchefen och kommunstyrelsens ordförande om kommunens vision, våra ledord, vår ledar- och medarbetardiamant samt vikten av att ha ett arbetssätt med fokus på de vi är till för.

Flera utbildningar har genomförts med medborgaren i fokus, bland annat "Förenkla helt enkelt" och "Det goda värdskapet". Vi pratar ständigt om ”den empatiska byråkraten” och vikten av att vi agerar med två tredjedelar empati och en tredjedel byråkrati.

Kopplade till visionsstrategierna har också verksamheterna satt mål eller deviser med stark brukarfokus. Exempel på dessa är **"Hela barnet, hela vägen"** inom utbildningsförvaltningen som syftar till att ständigt ha barnet/eleven i fokus samt socialnämndens och Höganäs Omsorgs AB:s mål **"Så trygga och självständiga medborgare som möjligt genom så trygga och självständiga medarbetare som möjligt"**.

35.

Hur arbetar kommunen för att göra det möjligt för brukaren att påverka tjänsternas utformning? (5.5.1)

Värdefullt med dialog och servicemätningar

Kommunen har många aktiviteter och forum för att invånare ska kunna påverka tjänsternas utformning. Exempel är:

- Medborgardialoger.
- Mötesdagarna [Hela Höganäs på riktigt](#).
- Brukarenkäter i alla verksamheter, inkl. våra interna funktioner.
- Brukarråd, elevråd, föräldraråd, pensionärsråd, funktionshinderråd m.fl.
- Ungdomsråd för alla mellan 12-20 år.
- Byavandringar med byaföreningarnas representanter tillsammans med politiker och tjänstepersoner.
- Samråd i olika stadsplaneringsfrågor.
- Synpunkts- och klagomålshantering via e-tjänsten [Lämna din synpunkt](#) på vår hemsida.
- Sociala medier – Facebook.
- Näringslivsluncher, näringslivsfrukostar och företagsbesök.
- Årlig servicemätning där medborgare som varit i kontakt med kommunen får en enkät om bemötande, tydlighet och enkelhet att lösa sitt ärende.
- [Medborgarundersökning](#).
- Föreningsdialoger.
- Medborgarförslag.
- Utöver brukarundersökningar arbetar Socialförvaltningen och Höganäs Omsorg AB med DMO ([Delaktighetsmodellen](#)), boenderåd inom särskilt boende, anhörigträffar och individuella möten. Dessa verksamheter har som metod att jobba med kartläggning där fokus ligger på dialog med olika parter. Utifrån kartläggningen läggs åtgärdsförslag för införande av kvalitetshöjande och stärkande insatser.

36.

Har kommunen en övergripande strategi för kvalitetsutveckling? (6.1.1)

Vår resa ”från kol till diamanter”, våra visionsstrategier, ledord samt ledar- och medarbetardiamanter bildar en helhet som stödjer arbetet med ständiga förbättringar och utveckling. I ledar- och medarbetardiamanterna finns begrepp som ”initiativ”, ”innovativ”, ”omvärldsbevakare” och ”uppmuntra entreprenörskap” vilket skapar en kultur som uppmuntrar till ständiga förbättringar. Arbetet med till exempel medarbetar- och brukarundersökningar, Kolada-jämförelser och -analyser samt belöning av goda prestationer, så som ”årets uppväxlare”, ”årets medarbetare” och ”årets kvalitetspris” är också viktiga verktyg.

Uppföljningen av nämnders och bolags mål, intern kontroll samt vissa styrdokument görs i kvalitetsledningssystemet Stratsys.

Verksamhetsspecifikt kvalitetsarbete – några exempel

Socialförvaltningen och Höganäs Omsorg AB har en övergripande kvalitetsplan*. Kvalitetsplanen följs upp i samband med månadsuppföljningarna samt i två tertial-rapporter och en årlig kvalitetsberättelse*. Under 2022 har en utvecklingsavdelning inrättats som stöd till verksamheternas utvecklingsarbete. Varje månad delar ledningsgruppen ut utmärkelsen ”månadens kvalitetsinsats” och en gång per år ”stora kvalitetspriset”.

Verksamheter som drivs av externa utförare på uppdrag av socialnämnden skickar in kvalitetsrapporter tertialvis. Avvikelse och synpunkter följs upp regelbundet.

Utbildningsförvaltningen bedriver sitt systematiska kvalitetsarbete utifrån de nationella mål och riktlinjerna. Uppföljning sker i interna rapporter och i uppföljningsdialoger tre gånger per läsår, då förvaltningen träffar respektive rektor för samtal. Underlagen inkluderar såväl elevenkäter, olika typer av kunskapsresultat och andra kvalitativa underlag. Utbildningsnämnden får en samlad kvalitetsrapport en gång per läsår men också löpande information under läsåret.

Kommunledningskontorets ledningsgrupp har drivit ett kvalitetsarbete där ledningsgruppen har definierat vilka kvaliteter som kännetecknar Sveriges bästa kommunledningskontor utifrån framtidens krav. Utifrån kvaliteterna har förvaltningen formulerat en åtgärdsplan.



37.

Hur stödjer kommunen innovationsarbete för att utveckla kvaliteten i tjänsterna? (6.3.2)

Projektkontoret - en ny stödfunktion för innovation och utveckling

Utifrån mätning och analys av organisationens digitala mognad, dvs förmåga att tillgodogöra sig nyttorna med digitalisering, togs en koncerngemensam rapport med en handlingsplan för ökad digital mognad* fram under 2022. En av de prioriterade åtgärderna var att skapa ett projektkontor med syfte att stödja innovation och digitalisering.

Under 2022 har Projektkontoret startats på kommunledningskontoret. Där finns kompetenser inom innovation, projektledning, processledning och förändringsledning. Projektkontoret arbetar med att stärka och stödja innovation och utveckling genom fyra huvudområden:

- Skapa **framdrift**. Deltar som resurser i koncernövergripande utvecklingsinitiativ.
- Stärka **förmågor**. Gemensamma metoder, verktyg och arbetssätt för utveckling och innovation.
- Utveckla **delaktighet och samarbete** över gränser internt och externt.
- Stödja **övergripande planering och prioritering** för faktabaserad prioritering för en effektiv och ändamålsenlig förflyttning.

Kulturförflyttning för innovation

I syfte att växla upp innovationskraften i organisationen har koncernledningen arbetat fram en gemensam definition av begreppet innovation, ett gemensamt budskap om varför innovationssatsningen är viktig och vilka förutsättningar som utgör basen för kreativitet och innovation*.

Utifrån medarbetar- och ledardiamanten har vi identifierat vilka delar som är särskilt viktiga i kulturförflyttningen för mer innovation. Ett exempel på aktiviteter i den kulturförflyttningen är att samtliga chefer under hösten 2022 bjöds in till en föreläsning om innovation, kreativitet och ledarskap med Leif Dentí från Göteborgs universitet.

Arbetssätt för innovation

För ytterligare framdrift, kompetens och samverkan för förändrade arbetssätt har vi skapat ett nätverk för innovation och utveckling med representanter från alla förvaltningar och bolag.

En koncernövergripande utbildning inom omvärldsanalys för nyckelpersoner inom verksamhetsutveckling, i januari och februari 2023, är ett exempel på hur vi arbetar för att bygga kompetens och gemensamma begrepp för effektivt utvecklings- och innovationsarbete.

Under hösten 2022 har vi tagit fram en innovationsprocess som bygger på iterativa faser för idégenerering, idéutveckling, utveckling, test, uppskalning och lärande, med inspiration från metoder inom tjänstedesign för ökad involvering. Processen testas nu i olika innovationsinitiativ och kompletteras löpande med praktiskt stöd i

form av workshopunderlag. En bredare lansering av innovationsfrämjande arbetssätt planeras för 2023.

Innovationsfonden skapar utrymme för innovation

För att stimulera till innovation finns innovationsfonden sedan 2021. Alla i kommunkoncernen kan ansöka om medel ur fonden för möjlighet att testa eller utveckla en innovativ idé med potential att skapa nytta. Under 2021-2022 har 2 976 000 kr delats ut från innovationsfonden till 15 projekt.

Några exempel på aktuella innovationsinitiativ

Höganäs Smart City. Ett innovationsprojekt som började i liten skala för att utforska IoT-tekniken (Internet of Things) och förstå vilka nyttor som kan möjliggöras för medborgare och kommun. Sensorer kopplades inledningsvis mot kommunens mobila nätverk för att mäta vattentemperatur och larva om livbojar försvann. Efterhand har projektet skalats upp med fler tester inom områden så som soptömning, spårning av räddningstjänst-fordon, olika slags larm inom vård och omsorg samt för att hitta lediga parkeringsplatser. Samtliga förvaltningar och bolag kan nu ta del av IoT-tekniken och få inspiration och stöd i sitt arbete med sensorer. Projektet har lett fram till gemensamma arbetssätt och en samlad teknisk plattform.

Automatisering av barnutredningar. Ett utforskande arbete har påbörjats, finansierat av innovationsfonden, med syfte att automatisera insamling av information och förbereda analys i barnutredningar inom socialtjänsten. En barnutredning tar mycket administrativ tid i anspråk från en handläggare. Kortare handläggningstider kan leda till minskad oro under handläggningstiden och att klienter snabbare får stöd och hjälp. Andra effekter är att resurser kan förflyttas från administration till mötet med klienter och förebyggande arbete samt att vi blir en mer attraktiv arbetsgivare. Om innovationsprocessen faller väl ut i test och skalas upp, möjliggörs automatisering av fler processer inom kommunen.

Släcksimulator. Med hjälp av brandsläckare, rökmaskin, brandslang och digitala eldar skapas realistiska brand-scenarion ute på plats i verksamheterna. Detta möjliggör träning på flexibla tider i personalens och brukarnas egna miljöer utan medverkan från räddningstjänsten. Nyttan är ökad säkerhet och trygghet hos personalen, till exempel på ett äldreboende nattetid. När personalen har tränat flera gånger på hela räddningskedjan i sina egna lokaler, i realistiska situationer med rök, brandvarnare som tjuver, statister (daglig verksamhet stöttar), möbler osv, blir det lättare att veta hur man ska agera vid brand. [Brandsimulatorens - YouTube](#).

NV-kortet. Utvecklades med tjänstedesign i samverkan mellan kommunen, räddningstjänst, ambulans och polis för att möta behoven hos anhörigvårdare. Anhörigvårdare kan känna oro och stress kring hur det ska gå om man själv blir sjuk eller drabbas av en olycka. [NV-kortet](#) kan placeras i mobilen och på dörren. Utryckningspersonalen skannar kortet med sin mobil och får då upp kontaktinformation som gör att kommunen kan ta över ansvaret för att följa upp den närstående. Tjänstgörande sjuksköterska i hemsjukvården gör då en bedömning av vilken hjälp som behövs, under dygnets alla timmar, alla dagar i veckan.

38.

Har kommunen en strategi/strategier för ett hållbart arbetsliv? (7.1.1)

Vi vill vara och uppfattas som en av de bästa arbetsplatserna i landet. Utgångspunkten är vår visionsstrategi ”**Arbetsgivare i framkant**”, som säger att vi ska vara en cool, modern och innovativ arbetsgivare. Vi ska ha ett ledarskap och ett medarbetarskap som är tydligt, engagerat och professionellt. Vi ska skapa utvecklingsmöjligheter och ta tillvara medarbetarnas kompetenser. Önskad effekt av strategin är att vi ska attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens. Strategin följs upp i samtliga nämnder och bolag samt redovisas och återkopplas till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige i delårsrapport och årsredovisning.

På mer konkret nivå beskriver kompetensförsörjningsplanen* hur vi ska attrahera personal och ta tillvara på den befintliga (mer information i fråga 39). Kommunens [arbetsmiljöpolicy](#) sätter ramarna för kommunens arbete för ett hållbart arbetsliv och kompletteras med andra styrdokument så som exempelvis rehabiliteringsrutin* och handlingsplan för kränkande särbehandling och trakasserier* (mer information i fråga 40). Planen för aktiva åtgärder för jämställdhet och mångfald* beskriver hur vi löpande ska arbeta för att bli en mer jämlik arbetsgivare (mer information i fråga 41).

Så arbetar vi ständigt för ett hållbart arbetsliv

I grund och botten handlar arbetet om att våra medarbetare ska kunna och vilja jobba ett helt arbetsliv. För detta krävs utarbetade och väl kända rutiner och processer för **förebyggande insatser** för att motverka ohälsa, **efterhjälpande insatser** för återgång till arbete efter sjukfrånvaro samt **främjande insatser** för att skapa engagemang och möjliggöra lärande och karriär.

Förebyggande

Det förebyggande arbetet för ett hållbart arbetsliv handlar om att förebygga arbetsrelaterad ohälsa genom att arbeta med den fysiska och psykologiska arbetsmiljön. Några viktiga komponenter:

- Tydliga rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet (mer information under fråga 40).
- Årliga medarbetarundersökningar.
- Pulsmätningar. Medarbetarundersökningen är en ögonblicksbild. För att snabbare fånga upp signaler om medarbetarnas välmående och trivsel, finns olika system för pulsmätningar på arbetsplatserna.
- Varje månad träffar HR-chefen kommunstyrelsen för dialog om medarbetarläget. Kommunstyrelsen får också en skriftlig version i [KS-rapporten](#).
- Regellunden pensionsinformation. HR-servicecenter, vår gemensamma funktion för löne- och pensionsadministration i Familjen Helsingborg, erbjuder stöd genom pensionshandläggare. Som komplement arbetar vi aktivt med pensionsinformation anpassad efter ålder och skede i livet samt

information om löneväxling. Under 2022 har det varit extra fokus på pensionsinformationen i och med nytt pensionsavtal.

- Extra semesterdagar. Sedan 2015 finns möjligheten att växla sitt semesterdagstillägg till extra semesterdagar. Detta ger medarbetarna större valfrihet att kombinera sitt yrkesliv med familj och fritid.

Efterhjälpande

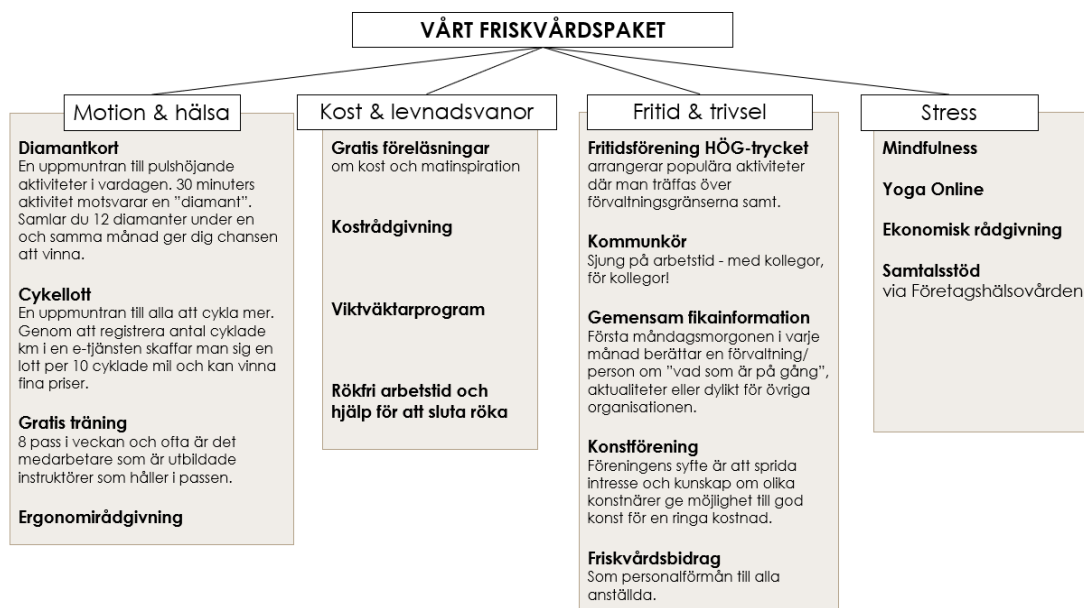
Efterhjälpande insatser handlar om att när ohälsa eller liknande uppdragas så ska det finnas en tydlighet i hur den ska hanteras. Några viktiga komponenter:

- Efter varje års medarbetarundersökning tar arbetsplatsen fram en handlingsplan för att säkerställa att goda resultat kvarstår och att områden med lägre resultat utvecklas.
- En rehabiliteringsrutin* tydliggör arbetet i förebyggande syfte och när medarbetare är inne i en sjukskrivning. Samverkan sker med primärvård, företagshälsovård och Försäkringskassan. Internt och externt stöd finns för chef och medarbetare för en hållbar återgång till arbetet.
- För att säkerställa att medarbetare och chefer vet vad som gäller när något inträffar måste det även finnas kända rutiner och handlingsplaner för de risker som bedöms finnas inom verksamheterna lokalt. Exempel på det är vår rutin mot hot och våld*, rutin mot kränkande särbehandling och trakasserier* samt lokala rutiner för ensamarbete.

Främjande

Kraven i arbetslivet förändras. Det moderna arbetslivet medför nya utmaningar samtidigt som mer traditionella arbetsmiljöproblem kvarstår. En hållbar arbetsplats bidrar till ökad personaltrivsel, ger en känsla av sammanhang och högre medarbetarengagemang på arbetsplatsen. Några viktiga komponenter:

- Ett omfattande friskvårdskoncept som består av fyra delar; motion och hälsa, kost och levnadsvanor, fritid samt stress. I bilden presenteras kort aktuella erbjudanden, vilka också är värdefulla förmåner som en del i kompetensförsörjningsarbetet (se svar under fråga 39).



- Företagshälsövård med fokus på insatser för den psykiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Fokusområdet är att medvetandegöra medarbetare och chefer om vad som stärker ett hållbart arbetsliv i syfte att klara ett längre arbetsliv, förhålla sig till ny teknik/digitalisering, klara flexibilitet i platsberoende arbete och förhålla sig till gränslöst arbete.
- Utsedda hälsoinspiratörer inom äldreomsorgen. Under 2022 inleddes ett projekt för att förbättra det preventiva hälsomiljöarbetet med hjälp av särskilt utsedda hälsoinspiratörer på arbetsplatserna. Uppdraget styrs och utformas till stor del av medarbetarnas behov. Hälsoinspiratörerna bidrar med kunskap, information och idéer som ökar välbefinnandet för gruppen, är med i utvecklingen av organisationens friskvårdssatsningar, inspirerar och marknadsför aktiviteter som förbättrar hälsan på arbetsplatsen och lyfter ofta frågor kring hälsa (kost/motion/sömn/mm).
- Samverkan och delaktighet. I samverkan med våra medarbetare, skyddsombud och fackliga representanter arbetar vi kontinuerligt för att förbättra de fysiska, sociala och organisatoriska förhållandena på arbetsplatserna. Genom en god dialog skapar vi förutsättningar för en arbetsmiljö som främjar hälsa och förebygger olyckor. Uppföljning och kontinuerlig utvärdering av arbetsmiljöinsatserna ska vara ett naturligt inslag i alla verksamheter för att säkerställa en ständig förbättring. Höganäs kommunkoncern har ett samverkansavtal mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna i kommunen. Avtalet innebär bland annat att arbetsmiljöfrågor hanteras i en partsammansatt samverkansgrupp. Samverkansgrupper finns på olika nivåer i organisationen så att de frågor som dyker upp främst ska hanteras så nära verksamheten som möjligt. Under det senaste året har ett utvecklingsarbete med samverkansgrupperna ägt rum för att ytterligare skapa tydlighet kring vilka frågor som ska hanteras på vilken nivå och hur vi uppmuntrar till mer delaktighet från medarbetarna.

39.

Hur arbetar kommunen med kompetensförsörjning för att möta framtida, förändrade behov? (7.2.1)

Kommunen har en övergripande kompetensförsörjningsplan* vars struktur bygger på SKR:s nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen och trygga framtiden för välfärden. Utifrån denna plan har varje förvaltnings och bolags ledningsgrupp fått utarbeta handlingsplaner* för sina verksamheter med utmaningar och åtgärder under respektive strategi.

Så här arbetar vi

- Arbetet med arbetsgivarvarumärket är ständigt under utveckling och innebär ett tydligt löfte om vad vi står för som arbetsgivare och vad som kan förväntas av oss.
- Instagram – våra medarbetare visar och berättar! Utöver Facebook och LinkedIn som ”ägs” centralt av kommunens HR- och kommunikationsavdelningar finns även ett instagramkonto (Jobba_i_hoganaskommun) som ägs av våra anställda. Varje vecka håller en ny medarbetare i kontot och berättar om sitt yrke och sin verksamhet. Vi vill visa den variation som en kommun har att erbjuda och skapa stolthet hos våra medarbetare.
- Egen rekryteringsmessa. Flera år i rad har vi organiserat en rekryteringsmessa för att underlätta för arbetssökande och arbetsgivare i kommunen att mötas. Som kommunens största arbetsgivare är vi självklart med på mässan för att prata om jobb och karriärvägar.
- Traineeprogrammet i Familjen Helsingborg. Inför varje rekryteringsomgång görs marknadsföring digitalt och direkt på högskolor och universitet. På så sätt får fler studenter än de traineer som blir antagna upp ögonen för en kommunal karriär.
- Arbetet med innovation och innovationsfonden. För att klara av våra utmaningar framöver, inom bland annat kompetensförsörjning, behöver vi automatisera arbetsuppgifter och ibland arbeta på helt nya sätt.
- Samverkan med skolor. Vi har till exempel samarbete med yrkeshögskolan i Helsingborg när det gäller bygglovshandläggare, där vi både föreläser och tar emot praktikanter. Det finns en plan för studie- och yrkesvägledning* som innefattar bland annat besök av mellanstadie-elever på brandstationen och reningsverket samt besök i stadshuset för åk 8. Vi har också organiserat speed-dating mellan elever och olika yrkesgrupper från kommunen där elever kunnat ställa frågor.
- Alla förvaltningar/bolag samarbetar med kommunens utvecklingscentrum kring individer som står långt från arbetsmarknaden med till exempel extratjänster, språkträning och validering av vård- och omsorgspersonal. Arbetet har bland annat resulterat i arbeten inom vård och omsorg eller studier till undersköterska.
- Förebygga tidigt utträde ur arbetslivet. Vi måste aktivt skapa rätt förutsättningar för att medarbetare ska vilja och orka bidra med sin kompetens och erfarenhet längre (mer information under fråga 38).



40.

Hur bedriver kommunen sitt systematiska arbetsmiljöarbete (SAM)? (7.3.1)

Kommunen har ett årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Det ger cheferna en tydlighet kring vad som ska göras och när, till exempel riskbedömningar, uppföljningar eller informationsinsatser. Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp varje år i samverkansgrupperna. I samverkansgrupperna sitter verksamhetschefer och fackliga företrädare, i vissa fall även HR-avdelningen. På så sätt utvecklas det systematiska arbetsmiljöarbetet på lokal, förvaltnings- och kommungemensam nivå. Tydlig information om arbetsmiljöfrågor och systematiskt arbetsmiljöarbete finns tillgänglig för chefer och medarbetare på intranätet. HR-stöd finns i organisationens alla delar och i introduktionen av nya medarbetare och chefer finns SAM med som en punkt. Den enskilt viktigaste faktorn för en bra arbetsmiljö är ett bra och tydligt ledarskap. Vi har därför under 2019 och 2020 genomfört ett ledarskapsprogram som omfattar samtliga chefer med syfte att stärka dem i sitt ledarskap. Vi kompletterar med årliga arbetsmiljöutbildningar till alla chefer och skyddsombud. Arbetsmiljöverkets senaste revision visade att de var nöjda med oss kring rutiner och tillämpning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

- Nytt stödsystem för tillämpning av årshjulet. För att underlätta arbetsmiljöarbetet för våra verksamheter har vi nyligen investerat i ett nytt arbetsmiljösystem. Det nya systemet innebär bland annat att digital fördelning av arbetsmiljöuppgifter, digitala skyddsrondblanketter, riskbedömning och årsplanering inom kort kommer att vara samlade på ett och samma ställe. Systemet påminner cheferna om när det är dags att genomföra en specifik uppgift eller om tidplanen för en åtgärd håller på att löpa ut. Därmed underlättar systemet för våra chefer att driva ett ännu mer strukturerat arbetsmiljöarbete. Genom denna digitalisering av det systematiska arbetsmiljöarbetet kommer vi även få bättre överblick över arbetsmiljön i kommunen och ett bättre underlag för lokala och centrala arbetsmiljöinvesteringar framgent.
- Kommunen har även investerat i ett nytt rapporteringssystem för tillbud och olycksfall. Syftet med det nya systemet är att engagera medarbetarna ytterligare i arbetsmiljöarbetet genom att rapporteringen av tillbud, olycksfall och förbättringsförslag sker enklare och snabbare. Ambitionen är att detta ska öka antalet händelserapporteringar ytterligare, vilket kan bidra till ännu fler förbättringsåtgärder för arbetsmiljön.
- 2021 reviderades det lokala samverkansavtalet mellan kommunen och våra kollektivavtalsbärande fackförbund. Vi tror på att den bästa arbetsmiljön uppnås genom att arbetsgivare och arbetstagare arbetar tillsammans. De nya systemen och vår nya arbetsmiljöpolicy är exempel på utveckling som tillkommit genom denna samverkan.



41.

Vilka åtgärder sker i kommunen för lika rättigheter och möjligheter? (7.4.1)

Så här arbetar vi med frågan.

- Två strategiskt viktiga planer. Frågan om lika rättigheter och möjligheter täcks till största del av planen för aktiva åtgärder för jämställdhet och mångfald*, men även av kommunens strategiska kompetensförsörjningsplan* framför allt under fokusområdena “Rekrytera bredare” och “Stöd medarbetarnas utveckling”. Aktiviteterna i kommunens plan för aktiva åtgärder för jämställdhet och mångfald är synkade med övriga uppföljningsprocesser inom arbetsmiljöområdet, till exempel i underlaget för medarbetarsamtalet, den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och medarbetarundersökningen. På så sätt får vi regelbunden återkoppling på hur nära eller långt ifrån målen vi är och kan utvärdera planen därefter. Samtliga förvaltningar arbetar på detta sätt, likaså Höganäs Omsorg AB.
- Lönepolitik. Lön är en av de viktigaste jämställdhetsfrågorna. I våra nya [Riktlinjer för lönebildning](#) är det tydligt uttalat att det främsta beslutsunderlaget för fördelning av budget samt extrasatsningar i den årliga löneöversynen är den senaste lönekartläggningen så att osakliga löneskillnader ska korrigeras så fort de upptäcks. Denna rutin har gett oss en tydligare lönepolitik där lönekartläggning är en direkt koppling till lönesättning. HR har även varit ute i samtliga ledningsgrupper och presenterat lönekartläggningens betydelse för lönesättningen. Tillgänglig lönestatistik där rutinen vid nyrekrytering är att ny lön sätts i samråd med HR för att försäkra oss om att personen oavsett bakgrund eller könstillhörighet hamnar på en rätt lönenivå utifrån kompetens.
- Rätten till heltid (eller önskad sysselsättningsgrad). Att erbjuda alla våra anställda en möjlighet till en heltidsanställning är en jämställdhetsfråga. Som en del i den strategiska kompetensförsörjningen och den nationella strategin “Heltid som norm” har kommunen och Höganäs Omsorg AB de senaste åren arbetat med att successivt ändra förutsättningar, arbetsorganisation och verksamhet för att möjliggöra fler heltidsanställningar. Medelsysselsättningsgraden har i kommunen ökat med 1,2 procentenheter sedan 2019 (från 93,7 till 94,9) och Höganäs Omsorg AB har gjort ännu större kliv, från 87,6% till 91,4%. Under 2022 har 121 personer gått från deltid upp till heltid inom Höganäs Omsorg AB. Sedan införandet av Heltid som norm utannonseras endast heltidstjänster och två gånger per år ser man över antalet deltidsanställda och gör en uppföljning genom att stämma av om de önskar att gå upp i tid.

42.

Har kommunen en strategi för hur chefs- och ledarskap ska utformas och utvecklas? (8.1.1)

Arbetsgivarens förväntningar på chefer sammanfattas i vår "ledardiamant"*. Våra chefer använder diamantens dimensioner och spänningsfälten dem emellan som ett verktyg i sitt situationsanpassade ledarskap. De fyra dimensionerna är empatisk, modig, visionär och resultatinriktad.

Introduktion av nya chefer

Alla chefer får en kommungemensam presentation av koncernen av kommunledningskontoret. Introduktionen ger överblick över Höganäs kommun som koncern, vår syn på ledarskap, vision och ledord, vad det innebär att vara chef och arbetsgivarrepresentant, information om arbetsrätt och vilket chefsstöd som finns. Introduktionen ger också kunskaper i att hantera våra olika stödsystem, information om möjligheter till ledarutveckling samt mentorsprogram. Respektive förvaltning och arbetsplats genomför dessutom introduktion till nya chefer för att säkerställa det lokala ansvaret samt lokala arbetsätt, rutiner och stöd.

Ledarprogram och ledargrupper

Det egna kommungemensamma ledarprogrammet som alla chefer gick 2019 och 2020 resulterade i ledargrupper över förvaltningsgränserna som träffas regelbundet. Därigenom skapas nätverk mellan chefer på olika nivåer, vilket bygger gemenskap och förtroende samt stärker våra ledord – kommunikation och koncerntanke.

Ledarforum, Ledarcaféeer och interna regelbundna utbildningar

Två-tre gånger om året samlas alla chefer på ledarforum för summering och framåtsiktande. Vi diskuterar mål och visioner samt vad som är på gång. Ofta deltar inspirationsföreläsare på ett aktuellt tema.

HR-avdelningen ansvarar för att regelbundet under hela året erbjuda stöd till chefer inom de områden som faller under ledarskapet. Stödet för 2023 kommer att vara i form av både större och mer formella utbildningar inom exempelvis arbetsmiljö och arbetsrätt. Utbildningarna kommer att kompletteras med mer informella genomgångar av aktuella frågor och teman i form av "ledarskapscaféeer".

Utmärkelser till ledare

2022 utdelades för första gången en utmärkelse till årets ledare. "Årets ledare" utses efter intern nominering från medarbetare.

Mentors- och adeptprogram

Genom mentorsprogram inom Familjen Helsingborg får kommunens ledare möjlighet att utveckla och reflektera kring sitt eget och andras ledarskap, antingen som mentor eller som adept.

Framtidens chefer

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

43.

Har kommunen en strategi för hur medarbetarskap ska utformas och utvecklas? (8.1.2)

Arbetsgivarens förväntningar på medarbetarna sammanfattas i vår "medarbetardiamant"*.

Medarbetardiamanten ger tydliga förväntningar

Kommunen tydliggör förväntningarna på medarbetare och ledare i medarbetar- respektive ledardiamanten. Båda diamanterna består av fyra dimensioner – områden av värdeord – som vägleder medarbetarna i deras arbete i kommunen. Medarbetaren ska använda diamanterna som ett verktyg i sitt medarbetarskap. Medarbetarskap är att ta ansvar för sina relationer. Dimensionerna är spänningsfält som medarbetaren nyttjar i sina relationer gentemot sin chef, sina kollegor, medborgaren och sig själv.

Nya lönekriterier utifrån medarbetardiamanten

För att skapa en helhet och en röd tråd har diamanterns dimensioner även blivit lönekriterier. Det som ska vägleda oss i arbetet och i våra relationer är även det som ska värderas och bedömas i lönesättningen. Samtliga chefer har haft i uppdrag att på arbetsplatsnivå tillsammans med sina medarbetare diskutera och komma fram till vad lönekriterierna innebär för deras uppdrag i syfte att öka förståelsen för den del av lönesättningen som värderar prestation.

Medarbetardagar på Höganäs omsorg AB

Under 2022 har alla medarbetare på Höganäs omsorg AB deltagit i en medarbetarsatsning med fokus på den utveckling som har gjorts kring samverkansprocessen, hälsoinspiratörer, medarbetardiamanten samt verksamhetsuppföljning. Satsningen är ett led i att skapa förutsättningar för tillitsbaserat ledarskap och styrning.

Utmärkelser till medarbetare

Sedan 2019 utdelas fyra olika utmärkelser ut för att belöna goda insatser. Priserna går till vinnare i kategorierna årets medarbetare (intern nominering), årets uppväxlare (extern nominering), årets ledare (intern nominering) samt årets innovatör (intern nominering) för att uppmärksamma och motivera till förbättringar och nya idéer i verksamheterna.

Några förvaltningar har också egna utmärkelser och nomineringar. Inom utbildningsförvaltningen delas exempelvis årligen pris ut för årets pedagog, årets arbetslag samt årets skola. Syftet är att sätta fokus på framgångsrik undervisning och pedagogers viktiga arbete för ökad måluppfyllelse.

Inom Höganäs omsorg delas priser också ut; stora kvalitetspriset och pris för bästa digitala transformation. Inom Höganäs omsorg och socialförvaltningen delas också kvalitetspris ut varje månad.

Medarbetarundersökningar

En medarbetarundersökning genomförs årligen. Vartannat år är undersökningen mer omfattande med frågeområden som förutom HME är "Hälsa och

arbetsmiljö", "Dialog och samverkan", "Medarbetarsamtal" samt "Lönesamtal/bedömningssamtal".

Varje förvaltning, avdelning och arbetsplats får egna resultatrapporter. Efteråt arbetar varje arbetsplats med resultatet av medarbetarundersökningen och upprättar handlingsplaner. Handlingsplanerna följs upp i samverkan på lokal-, förvaltnings- och central nivå.

Introduktion för nyanställda

Två gånger per termin anordnas en kommungemensam introduktionsdag för nyanställda. Syftet med dagen är att nya medarbetare ska ha en förståelse för koncernens verksamhet och inblick i visionen och dess strategier. Ett viktigt syfte är också att stimulera till internt nätverksbyggande.

Årliga medarbetarsamtal

Det årliga medarbetarsamtalet ska utveckla både medarbetare och verksamhet. I samtalet går chefen och medarbetaren igenom verksamhetens mål och utmaningar, medarbetarens uppdrag, kompetens och utvecklingsområden. Samtalet resulterar i en individuell medarbetarplan.

Kompetensöverföring

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