

KOMMUN- STYRELSENS RAPPORT

▶ 9 januari 2024

- Kommunledningskontoret:
Kansliet och utvecklingsavdelningen
- Räddningstjänsten
- HR-avdelningen

HÖGANÄS VISION

STRATEGIER

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Förbättra kommunikationerna | 5. Förenkla för företag |
| 2. Stärka skolans bredd och spets | 6. Stärkt social hållbarhet |
| 3. Arbetsgivare i framkant | 7. Utveckla dialog och service |
| 4. Växla upp upplevelsenäringen | 8. Förverkliga miljömässig hållbarhet |

VISIONSBYGGSTENAR

Full fart inom och till Höganäs • Internationell kunskapskraft
Upplevelsemotorn Höganäs • Växande småstadscharm
Långsiktigt hållbart Höganäs





Ökad effektivitet och service genom digitalisering och innovation

Förmågan att ta vara på möjligheter som ny teknik ger och utveckla nya, smarta arbetssätt är nyckelområden för att möta de utmaningar som den demografiska utvecklingen innebär. När allt fler blir allt äldre ökar behovet av kommunens tjänster, samtidigt som ekonomin blir allt mer ansträngd och det blir svårare att hitta kompetens.

Utvecklingsavdelningen stödjer och stärker utveckling och innovation

Utvecklingsavdelningen (tidigare Projektkontoret) på Kommunledningskontoret är en stödfunktion för hela kommunkoncernen, med uppdrag att stödja och stärka utveckling och innovation.

Under 2023 har fokus varit på att stärka organisationens förmåga till effektivt utvecklingsarbete genom att driva arbetet med en gemensam riktning för digitalisering och koncernens omvärldsanalys, samt på att stärka kultur och strukturer för innovation, förändringsledning, delaktighet och samarbete.

En gemensam riktning för digitalisering

Digitalisering är en metod för verksamhetsutveckling där digitala lösningar används för automatisering eller innovation.

Höganäs riktning för digitalisering pekar ut viktiga områden för att säkerställa att vi prioriterar rätt i den digitala omställningen och digitaliserar på ett effektivt och ändamålsenligt sätt. Några av dessa områden är att ha invånarens fokus i digitaliseringsarbetet, att digitalisera på ett ansvarsfullt sätt med tanke på invånarnas varierande förutsättningar att ta del av digitala möjligheter samt kompetensutveckling för ledare och medarbetare inom exempelvis omvärldsanalys, förändringsledning, nyttokalkylering och digital förmåga.

I maj 2023 genomfördes en halvdagsaktivitet om den gemensamma riktningen för digitalisering, för kommunstyrelsen. Arbetet har därefter fortsatt med workshops för stödfunktionerna på kommunledningskontoret och kommunkoncernens chefer.

Koncernens omvärldsanalys

En bra omvärldsanalys möjliggör proaktiva, kloka och effektiva beslut. Under hösten 2023 engagerades förtroendevalda, representanter för näringslivet och fackliga organisationer samt tjänstepersoner från alla verksamheter i en trendspaning för att identifiera viktiga trender som påverkar kommunen och dess invånare, företag och besökare.

Omvärldsanalysen färdigställs under våren 2024 och kommer att användas som ett underlag för prioriteringar och verksamhetsplanering.

Kultur och strukturer för förändring

Under sommaren och hösten 2023 har utvecklingsavdelningen i samverkan med socialförvaltningen och Höganäs omsorg AB arbetat fram en utbildning och ett arbetssätt med tillhörande metodstöd för förändringsledning. Konceptet testas nu i dessa verksamheter.

Syftet är att öka andelen förändringar som leder till den önskade effekten över tid, utan att beteenden backar tillbaka, genom att stärka förmågan hos chefer, ledare och stödfunktioner att exempelvis kommunicera tydligt om varför förändringar görs och involvera de som berörs i ett tidigt skede. Införande i resten av koncernen planeras för 2024. Parallellt pågår framtagande av metodstöd för nyttokalkylering, processkartläggning och en uppdatering av stödet kring projektledning.

Just nu pågår även flera utforskande innovationsprocesser, så som tester av VR-teknik för att locka tillbaka hemmasittare till skolan och nya arbetssätt inom socialtjänsten för att upptäcka risk för våld i nära relationer.

Paulina Pilo
UTVECKLINGSCHEF

Val till Europaparlamentet i juni

Den 9 juni 2024 är det val till Europaparlamentet och förtidsröstningen börjar den 22 maj. Senaste valet till Europaparlamentet var 2019 då 60,5 % (12 186) av de röstberättigade kommuninvånarna deltog i valet. Även om valdeltagandet i Höganäs kommun var högre än valdeltagande i riket (55,27 %) så var det en minskning på 0,9 % jämfört med valet till Europaparlamentet 2014. Förhoppningen är att valnämndens aktiviteter utöver de krav som finns i vallagen ska öka valdeltagandet i Höganäs kommun.

Det ska vara lätt att rösta i Höganäs kommun

Ambitionen vid tidigare val har varit att det ska vara lätt att rösta i Höganäs kommun och denna ambition kvarstår vid valet till Europaparlamentet

Ett sätt att göra det lätt att rösta är genom att skapa goda möjligheter att förtidsrösta med många platser för förtidsröstning och väl tilltagna öppettider. Nytt vid valet till riksdag, kommun- och regionfullmäktige 2022 var att valnämnden arrangerade förtidsröstning vid City Gross i Höganäs och Ica i Höganäs. Syftet var att det skulle vara möjligt för kommuninvånare att förtidsrösta vid strategiska platser som många kommuninvånare besöker i sin vardag. Möjligheten uppskattades av väljarna och många gav positiva kommentarer till röstmottagarna. Valnämnden har beslutat att det även vid valet till Europaparlamentet ska vara möjligt att förtidsrösta vid City Gross i Höganäs och Ica i Höganäs. Nytt för i år är att valnämnden undersöker möjligheten att arrangera förtidsröstning vid nationaldagsfirandet i Sjöcronaparken/Tivoliparken den 6 juni.

Valbussen som använts vid de senaste valen för att möjliggöra för väljare att förtidsrösta i många av kommunens byar och den kommer även att användas vid valet till Europaparlamentet. Valbussen har varit mycket omtyckt vid tidigare val och valnämnden har beslutat att bussen ska användas i Höganäs

(Långarödsvägen), Ingelstråde (Skolhuset), Mjöhult (Återvinningsstationen), Farhult (Möllan) och Arild (Busstorget).

Var, när och hur röstar jag och varför ska jag rösta?

Vid valet till riksdag, kommun- och regionfullmäktige 2022 genomförde valnämnden ett stort antal kommunikationsaktiviteter med syfte att informera väljaren om var, när och hur man röstar men samtidigt inspirera väljaren till att rösta. Bland annat så genomfördes ett utskick till samtliga hushåll i kommunen och en film med ambassadörer för olika målgrupper producerades.

Till valet vid Europaparlamentet kommer kommunledningskontoret att producera traditionellt informationsmaterial genom en inläga om valet i HK-magasinet med information om var, när och hur man röstar samt var man hittar mer information. Det traditionella informationsmaterialet kommer att kombineras med digital annonsering i sociala medier, på kommunens hemsida och vi kommer även att göra Native-annonsering.

Native-annonsering är en form av digital marknadsföring där annonsen smälter in bland till exempel redaktionellt material i en dagstidning. Annonsen anpassas till plattformens design, vilket gör den mindre påträngande och förhoppningsvis mer uppmärksam.

Fyra annonser kommer att göras i HD och det kommer att finnas artiklar som skrivs av journalister, det kan vara intervjuer med experter och kända personer. Vi hoppas att dessa annonser ska inspirera väljare till att gå och rösta.

Niklas Åkerström

KANSLICHEF



Vi vill öka valdeltagandet i Höganäs kommun och erbjuder därför bland annat förtidsröstning i valbussen i flera olika byar i kommunen



En liten nedgång av olyckor

(om man inte räknar de väderrelaterade olyckorna i augusti)

Denna period sträcker sig från 1 augusti till 20 december 2023 och då har det varit 175 (170) utryckningar inklusive de 22 utryckningarna som var vid regnovädrret den 26 augusti. Utan de väderrelaterade olyckorna blev det en liten nedgång av olyckor under perioden jämfört med fjolåret.

Övriga utryckningar är fördelade såhär:

- Automatiska brandlarmen 46 (63)
- Brand i byggnad 19 (35)
- Annan brand 14 (22)
- Hjälp till ambulans 18 (33)
- Trafikolyckorna 16 (22)
- Utsläpp farligt ämne 4 (1)
- Suicide 1 (2)
- Lyfthjälp 8 (13)

Till dessa händelsetyper har det även varit hissnödläge, nödställt djur, vattentransport, stormskada och undersökning.

Under perioden har det bara varit några få större bränder. I Jonstorp började det brinna i ett förråd som lyckligtvis stoppades utan att fastigheten sidanom tog fyr. I Höganäs centralort, i en affärslokal, var det en explosionsartad brand med stora skador.

Trafikolyckorna har uppstått av olika orsaker som till exempel mänskligt beteende, väjning för djur, halka och sjukdom. Lyckligtvis har alla varit av lindrig karaktär.

Dispensansökan angående arbetstiderna om 11 timmars dygnsvila är nu inlämnad till Arbetstidsnämnden, besked väntas i januari. Om dispensen inte går igenom kommer vi att ge de anställda 3 månader för att ställa om till sina nya scheman.

Utredning/genomlysning pågår av räddningstjänstens verksamhet genom intervjuer och inlämnande av dokumentationer och handlingsprogram till utredarna.

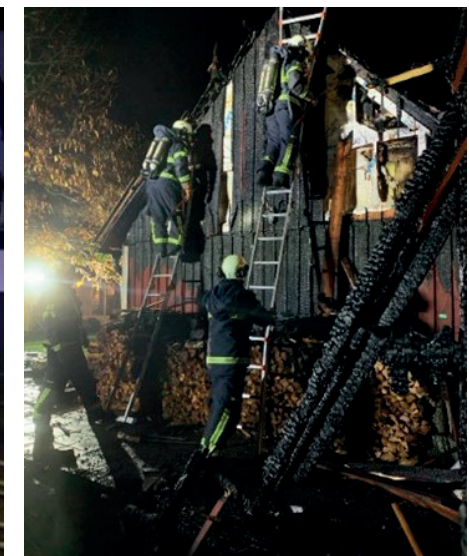
Rekrytering av både heltids- och deltidspersonal pågår inför det nya året. Investeringarna i släck-/räddningsbil samt tankbil är nu klara. Släck/räddningsbilen är på plats och utbildning pågår, tankbil kommer att hämtas efter helgerna för att sedan sättas i drift.

Även ombyggnad av Brandstationen har kommit igång och ritningar för ombyggnaden granskas för att senare fastställas och trolig byggstart är hösten 2024. Budgetmässigt har räddningstjänsten annonserat ett minusresultat på cirka 500 tkr, kanske kan vi minska något på detta.

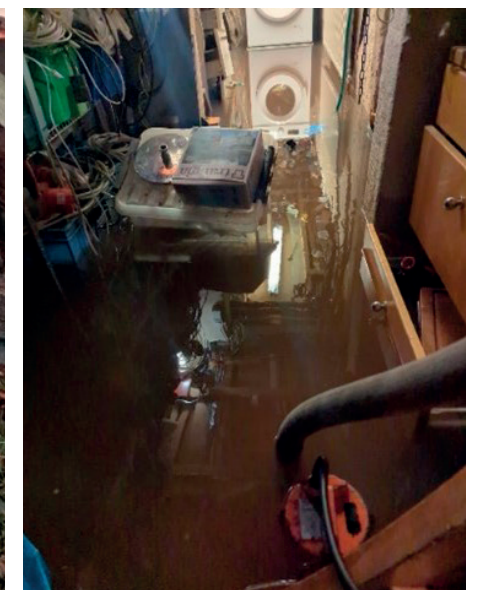
Utbildningar och övningar har genomförts enligt plan och läkarundersökningar av den operativa personalen är genomförda. Myndighetsutövningen enligt Lagen om skydd mot olyckor (LSO) genom tillsyn av verksamheter har inte uppnått målet av antal tillsynser. Målsättningen är att förstärka denna verksamhet efter årsskiftet genom den rekrytering som nu pågår.

Lars Scotte

RÄDDNINGSCHEF



Explosionsartad brand i centrala Höganäs, i en affärslokal.



En av många villaöversvämningar i augusti.

Personalinformation

Antal anställda

December

	TV 2023	VT 2023	TV 2022	VT 2022
Höganäs kommun	1149	105	1147	142
HOAB	629	52	641	95
Totalt	1 778	157	1 788	237

*TV = Tillsvidareanställd, VT = Visstidsanställd

Siffrorna är hämtade från kommunens uppföljningssystem QlikView och visar fördelningen mellan tillsvidareanställda och visstidsanställda för december år 2022 och 2023.

I jämförelse med föregående år är andelen visstidsanställda betydligt färre. Det fortsätter ske en förskjutning mot tillsvidareanställningar vilket är positivt. Det är främst inom HOAB denna förflyttning från tidsbegränsade anställningar till tillsvidareanställningar har skett.

Sjukfrånvaro

	Okt 2022	Okt 2023	Nov 2022	Nov 2023
KLK	5,23 %	3,39 %	4,84 %	4,98 %
UTB	4,58 %	6,31 %	5,73 %	7,32 %
SOC	3,98 %	5,27 %	3,99 %	5,03 %
SBF	3,64 %	4,06 %	3,55 %	4,95 %
KOF	4,29 %	4,05 %	4,43 %	7,82 %
RTJ	0,00 %	5,40 %	0,00 %	1,80 %
TFF	7,10 %	6,62 %	7,23 %	7,44 %
Kommunen totalt	4,81 %	5,76 %	5,45 %	6,76 %
HOAB	8,28 %	10,02 %	9,03 %	10,57 %

I tabellen redovisas sjukfrånvaro per organisation för de senaste två hela månaderna. Vid jämförelse med samma månader året innan kan vi se att både kommun och bolag ligger på en högre sjukfrånvaro år 2023 jämfört med samma månader året innan. Ökningen har sin grund i en ökad korttidsfrånvaro för

just oktober och november. Sett till sjukfrånvaro för hela år 2023 så låg den på en högre nivå året innan.

Uppdatering medarbetarundersökning

Svarstiden för medarbetarundersökningen var mellan den 27 november och den 8 december. Efter två utskickade påminnelser landade den slutliga svarsfrekvensen på 1 343 svar vilket motsvarar 70 %. Det är en lägre svarsfrekvens än förra året som låg på 74 %.

Undersökningen belyser och ger en fingervisning inom tre områden; motivation, ledarskap och styrning med tre frågor inom varje område. Undersökningen ger således inte en helhetsbild på verksamheterna, medarbetarskapet eller ledarskapet utan en temperaturmätning.

Vad händer nu? Alla resultatrapporter skickades ut till respektive chef strax efter nyår. För att få ett resultat på arbetsplatsnivå krävs en grupp på fler än fem medarbetare eller fler än fem svarande. I grupper med färre än tio svarande redovisas endast medelvärdet av allas svar. I avdelnings/arbetsplatsrapporterna kommer som vanligt inte finnas någon bakgrundsinformation (kön, ålder, anställningstid och liknande) utan det syns bara i de övergripande rapporterna på total/bolagsnivå. Undersökningen kommer ge oss ett så kallat HME-index (HME=hållbart medarbetarengagemang) som så småningom kommer att kunna ses i Sveriges Kommuner och Regioners databas för jämförelser - Kolada.

Alla medarbetare ska få ta del av resultatet i lämpligt forum, antingen på ett APT eller på annat sätt som fungerar för verksamheten. Därefter rekommenderar vi att arbetsplatsen tillsammans arbetar fram en handlingsplan med fokus på vilka goda resultat ni vill bibehålla och vilka resultat ni vill förbättra. En enkel mall för detta kommer ni få tillsammans med resultatet.

Chefer uppmanas då att koppla den nya handlingsplanen till nuvarande handlingsplan. Gav de insatser ni satte i förra handlingsplanen de effekter som ni tänkt er?

Resultaten ska även så småningom presenteras på samverkansnivåerna och när handlingsplanerna är klara så kommer de sammanställas på förvaltningsnivå. De övergripande rapporterna kommer att publiceras på intranätet.

Avtalsrörelsen 2024

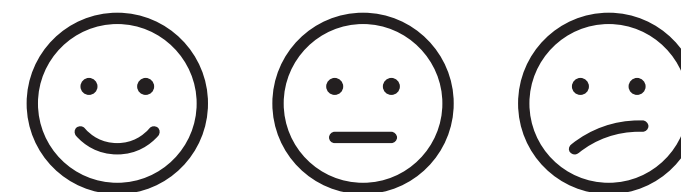
Många avtal mellan SKR och de fackliga organisationerna inom kommuner och regioner löper ut våren 2024. Detta innebär att avtalen kommer att förhandlas om på central nivå - en process som kan dra ut på tiden. I dagsläget har vi endast kunnat inleda löneöversynsprocessen med de fackförbund som ingår i Akademikeralliansen eftersom dessa har ett giltigt avtal som inte har sagts upp. Av våra 16 fackförbund som vi har avtal med tillhör 10 förbund akademikeralliansen. Även om det är majoriteten så är det mindre

avtalsområden som omfattas av dessa och därför kommer majoriteten av våra medarbetare beröras av de centrala avtalsförhandlingarna.

Med andra ord kommer det finnas två olika tidsplaner för löneöversynsprocessen och information kommer att skickas till berörda chefer anpassade efter vilka avtalsområden deras personal omfattas av.

Malin Sörensson
HR-CHEF

70 % har svarat på årets medarbetarundersökning*



*Alla medarbetare kommer att få ta del av resultatet så småningom.

▶ **HÖGANÄS KOMMUN**

E-post: kommunen@hoganas.se

Telefon: 042 - 33 71 00

www.hoganas.se



**HÖGANÄS
KOMMUN**