



# Rapport

TILL KOMMUNSTYRELSEN 12 JANUARI 2021

## Höganäs vision 2015- 2025

DEVIS: HÖGANÄS - VÄL VÄRT ATT INVESTERA I

ÖVERGRIPANDE BEFOLKNINGSMÅL: 30 000 INVÅNARE TILL 2025

RESA: FRÅN KOL TILL DIAMANT



WWW.HOGANAS.SE • HÖGANÄS - VÄL VÄRT ATT INVESTERA I



HÖGANÄS  
KOMMUN

## SVERIGES GODASTE KRANVATTEN FINNS I HÖGANÄS


*Höganäs har under hösten deltagit i tävlingen Sveriges godaste kranvatten. Tävligen går vart 5:e år och i år var det 4:e gången som tävlingen gick av stapeln.*

*Höganäs har deltagit alla* fyra gångerna och gått till final tre gånger. Hösten 2020 vann Höganäs tävlingen och vårt kranvatten kan därmed tituleras som ”Sveriges godaste kranvatten” de närmsta 5 åren. Förutom äran, så ingår det i priset marknadsföring av Höganäs och vårt kranvatten till ett värde av 250 000 kr under fem år.

*I samband med finalen* fick Höganäs stor uppmärksamhet i radio, TV och tidningar. En oberoende reklambyrå har uppskattat ett viktat annonsvärde till cirka 2,8 mkr. Sedan tidigare är kommunen kranmärkt, det vill säga vi köper inte in buteljerat vatten i våra verksamheter.



### BYGGNATIONER OCH BELYSNING

*Gymnastikhallen vid Höganäs sportcenter* är klar och byggnationen av Tennishallen är i full gång. Befintlig byggnad är riven och under byggnationen finns ett stort tält tillgängligt med 2 inomhusbanor för tennis. 

*Vikenskolans sista etapp* är nu klar och slutbesiktigad. Elever och pedagoger flyttar ut ur de tillfälliga paviljongerna och in i den nya skolan vårterminen 2021. Endast en del markarbeten inklusive ombyggnad av Bokvägen kvarstår och kommer pågå till april 2021. Paviljongerna vid parkeringen kommer att tas bort i början av februari. En tävling om konstnärlig utsmyckning av Vikenskolans pågår. Invigning av den nya Vikenskolan kommer att ske till våren.

*Arbetet med om- och* tillbyggnad av Bruksskolan i syfte att ersätta befintliga paviljonger har startat. Arkitektupphandling pågår och underlaget för lokalprogrammet håller på att tas fram. Bygget beräknas starta årsskiftet 2021/22.

*I ett led att* öka trygghetsupplevelsen pågår en översyn av våra utebelysningar på skolor och förskolor. Bruksskolan har fått kompletterande stolpar för utebelysning. Uppdraget med att sätta upp belysning på skolornas multiarenor påbörjas i januari, där Jonstorpsskolan och Lerbergsskolan är först ut.

## MILJÖAVDELNINGEN HAR ORDET

*På samhällsbyggnadsförvaltningen ger vi i den här KS-rapporten miljöavdelningen ordet. De berättar om året med covid-19 – om de utmaningar och framgångar avdelningen stött på under pandemin.*

### ETT ANNORLUNDA 2020

*2020 har för oss* på miljöavdelningen präglats allra mest av covid-19s framfart. Särskilt intensivt blev det under sommaren, när vi på kort tid fick lov att ställa om i prioriteringarna och börja med coronakontroller.

*Redan innan de nya* reglerna trädde i kraft skickade vi ut information och började stötta upp hos våra företagare. Vi var ute och pratade med alla så att de förstod hur de skulle göra och vad som faktiskt gällde. Vi kände själva att dialogen fungerade väldigt bra, och under höstens företagarsundersökning på samhällsbyggnadsförvaltningen fick vi bevis på att det faktiskt stämde. Bland annat tyckte de 15 företagen som deltog i djupintervjuerna att ”Tjänstemännen inom livsmedel har gjort ett mycket bra jobb under corona, vilket uppskattas”.

*Men det blev förstas* en speciell situation också, eftersom vi fick arbeta lite tvärtom mot vad vi brukar göra. I vanliga fall gläds vi åt att se när företagen får fler kunder, men i år fick vi istället motverka att för många kunder dök upp på samma gång. Det blev en pedagogisk utmaning, särskilt som det samtidigt var den bästa turistsommaren på flera år.

*Under 2020 har 80 %* av de planerade livsmedelstillsynerna trots allt kunnat genomföras. Dessutom har vi genomfört runt 300 coronarelaterade inspektioner på serveringsställen.

### KREATIVA LÖSNINGAR

*Ute på restaurangerna i* kommunen har många kreativa lösningar för att motverka trängsel vuxit fram. Det har handlat om allt från frigolitbitar som är 1 meter långa, till planteringar på borden och cirkustält för att kunna servera ute på en gräsmatta. Trots den svåra tiden har vi också sett nystartade företag i kommunen, till exempel en vegansk cafeteria och en ställplats för husbilar ute på landet.

### DIGITALISERING I PANDEMINS SPÅR: LIVSMEDELSTILLSYN OCH MINIRENINGSVERK

*Vad gäller tillsynen på* livsmedel har vi i vissa situationer fått ställa om och bli digitala. Det gäller framför allt tillsynen i verksamheter där riskgrupper vistas, som på vårdboenden, i daglig verksamhet och på förskolor. Vi har i dessa fall valt att göra en digital tillsyn genom tio frågor som skickas ut och besvaras av verksamheterna.

*Ett annat digitalt projekt* som nu är igång handlar om minireningsverk som är 10-15 år gamla. I projektet ser vi över så att de fortfarande sköts ordentligt och fungerar som de ska, för att säkra upp en god vattenkvalitet. Vi har börjat med 50 stycken och projektet kommer fortsätta det kommande året. Under 2021 deltar vi också i ett LOVA-projekt som handlar om just vidareutveckling av tillsynen på minireningsverken.

### 2021: EN FRAMÅTBlick

*I vår egen personalstyrka* har det också skett en del förändringar och i februari 2021 börjar därför två nya miljöinspektörer hos oss. De kommer att fokusera mest på lantbruk och hälsoskydd.

*2020 har varit ett* intensivt, lärorikt och utvecklande år. Ett tag kändes det riktigt tufft, men vi löste det och vi tog oss igenom det tillsammans. Nu blickar vi framåt mot ett 2021 med ännu mer kreativitet, dialog och omtanke.

I KS-rapporten för april är samhällsbyggnadsförvaltningen tillbaka igen. Då är det geodataavdelningen som har ordet.

*Höganäs har Sveriges godaste*  
**KRANVATTEN**

ENLIGT BRANSCHORGANISATIONEN SVENSKT VATTEN 2020

LÄS MER om utmärkelsen på:  
[www.hoganas.se/Invanare/nyhetsarkiv/vatten](http://www.hoganas.se/Invanare/nyhetsarkiv/vatten)

HR

HÖGANÄS  
KOMMUN

## PERSONAL

## ANTAL ANSTÄLLDA

2021-01-01	TILLSVIDARE- ANSTÄLLDA	VISSTIDS- ANSTÄLLDA
ORGANISATION	ANTAL PERSONER	ANTAL PERSONER
HÖGANÄS KOMMUN	1 128	185
HOAB	579	127
<b>TOTALT</b>	<b>1 707</b>	<b>312</b>

*Siffrorna är hämtade* från kommunens uppföljningssystem QlikView. Chefer har tillgång via arbetsnätet under rubriken "Personaluppföljning". I jämförelse med föregående rapport minskade tillsvidareanställda med 1 samt visstidsanställda med 3, inom Höganäs kommun och HOAB (Höganäs Omsorg AB).

## SJUKFRÅNVARO

SJUK- FRÅNVARO NÄMND	2020 NOV	2019 NOV	Hittills 2020	Hittills 2019
KLK	7,81%	2,90%	7,51%	3,44%
UTB	7,22%	5,17%	5,98%	4,97%
SOC	4,97%	5,50%	3,64%	3,75%
SHB	6,84%	9,78%	6,99%	7,58%
KUF	7,63%	4,77%	8,02%	3,90%
RTJ	0,00%	0,00%	0,42%	0,00%
TTF	10,04%	8,43%	8,43%	9,07%
HÖGANÄS KOMMUN	7,29%	5,47%	6,19%	5,14%
HOAB	11,87%	8,53%	9,57%	8,64%

*I tabellen ovan redovisas* sjukfrånvaro per organisation för november 2020. Vid jämförelse av november 2019 och november 2020 kan vi se en ökning i år inom såväl kommunen som Höganäs Omsorg AB. Hittills under

2020 har Höganäs Omsorg AB haft högre sjukfrånvaro än kommunen. Jämför man hittills 2020 med hittills 2019 kan vi även här se en ökning hos såväl HOAB som kommunen. Inom omsorgsarbeten arbetar personal närmre såväl kollegor som brukare och utsätts därför också för en större smittorisk av såväl covid-19 som andra smittor. Under hösten 2020 har läget med coronasmittan i Skåne försämrats och smittan ökat, vilket mest troligen är orsaken till högre sjukfrånvaro under 2020. Vid jämförelse av november 2019 och november 2020 kan vi se en ökning hos de flesta av våra förvaltningar under 2020, förutom socialförvaltningen och samhällsbyggnadsförvaltningen. Detta skulle kunna härledas till covid-19 och de beslut man tagit kring sjukanmälan vid lindriga symptom, fortsatt kontorsarbete, sloandet av karensdagen samt den ökade smittspridningen i Skåne under hösten 2020. Om man jämför siffrorna hittills 2020 med hittills 2019 så har majoriteten av förvaltningarna en ökad sjukfrånvaro.

SJUK- FRÅNVARO ÅLDER NOV 2020	HÖGANÄS KOMMUN	HOAB
UPP TILL 29 ÅR	8,5%	9,6%
30-49 ÅR	7,7%	10,7%
+50 ÅR	6,0%	13,1%

*Sett till sjukfrånvaro* för olika åldersgrupper ser det olika ut inom kommunen och Höganäs Omsorg AB. Inom kommunen finns en högre sjukfrånvaro inom de två yngre grupperna medan det inom Höganäs omsorg ligger tämligen mer jämt och alla åldersgrupper har högre frånvaro. Hos HOAB kan man dock se att sjukfrånvaron är högre i de äldre grupperna. Som tidigare nämnt innebär omsorgsarbete en större risk för smitta vilket kan vara osaken till hög frånvarostatistik.

## HANTERA ORO &amp; KRIS PÅ ARBETSPLATSEN

*Höganäs kommun* erbjuder en utbildning för att stödja chefer i deras arbetsmiljöarbete och ge verktyg för att hantera oro och kris på arbetsplatsen. Utbildningen är digital och förklarar vad oro och kris är samt hur och varför vi reagerar på olika sätt. Fokus ligger också på hur det är att leda i situationer med oro och kris, vare sig den uppkomna situationen uppstått internt eller är orsakad av externa faktorer. Utbildningen innehåller också en användbar checklista vid kris som chefen kan ladda ner och spara. Utbildningen är ett komplement till den krisplan och de rutiner vi har och ska ses som ett extra stöd till chefen när det behövs som mest.

## NY RUTIN GÄLLANDE FRISKVÅRDSKVITTON

*HR-avdelningen* arbetar med att försöka effektivisera och digitalisera sina tjänster och rutiner och först ut är en E-tjänst för friskvårdskvitton. Syftet är att underlätta hanteringen av kvitton. Från och med den 1 januari 2021

skannar den enskilde medarbetaren in eller fotograferar av sitt friskvårdskvitto och registrerar detta sedan i E-tjänsten. Handläggningen mot HR-servicecenter sköts av HR-avdelningen och originalkvitton förvaras på respektive arbetsplats.

## LÖNEKARTLÄGGNING 2020

*Enligt diskrimineringslagen* ska alla arbetsgivare genomföra en lönekartläggning varje år. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor som utför lika eller likvärdigt arbete. Eventuella löneskillnader ska analyseras för att avgöra om dessa har ett samband med kön. En handlingsplan med eventuella åtgärder för att justera löneskillnader ska finnas med som ett resultat av kartläggningen. HR-avdelningen arbetar varje år med detta och 2020 års lönekartläggning är i slutskedet och kommer att färdigställas inom kort.



