



Rapport

TILL KOMMUNSTYRELSEN 14 JANUARI 2020

Höganäs vision 2015- 2025

DEVIS: HÖGANÄS - VÄL VÄRT ATT INVESTERA I

ÖVERGRIPANDE BEFOLKNINGSMÅL: 30 000 INVÅNARE TILL 2025

RESA: FRÅN KOL TILL DIAMANT



HÖGANÄS
KOMMUN

DIGITALISERING OCH SAMVERKAN

Digitalisering, ny teknik och samverkan över förvaltningsgränserna har varit en stor del av samhällsbyggnadsförvaltningens framgång under året. Tillsammans är kommunen som bäst när det gäller att skapa värde för våra invånare!

Vi har många spännande projekt igång och Höganäs växer så det knakar. Många vill till Höganäs och vi blir fler och fler. Det gör att vi måste växla upp och anpassa våra projekt till ett växande Höganäs som är tillgängligt för alla.

ÖP 2035

År 2035 förväntas vi bli 32 400 invånare i Höganäs kommun. Våra serviceorter växer och målet är att en större andel av befolkningen bor i dessa samhällen med utbud av bland annat handel, service och kollektivtrafik. Det ställer krav på en väl fungerande infrastruktur, god bebyggelseutveckling och ökad välfärd. ÖP 2035 och vann laga kraft i december 2019. Översiktsplanen anger riktningen för den fortsatta planeringen, och tar sin utgångspunkt i dagens förutsättningar, mål för framtiden samt trender och utmaningar. Den har ett omfattande innehåll och mycket har gjorts för att göra den lättillgänglig för alla.

Översiktsplanen är publicerad digitalt som en ”story-map”, där interaktiva kartor och bilder förstärker budskapet och fångar intresset hos mottagaren. Som komplement har även en tryckt populärversion tagits fram, som på ett kort och överskådligt sätt berättar om de stora dragen i planen. Översiktsplanen hittar du på www.hoganas.se/op

VR-PROJEKT

I höstas genomförde koncernledningen, avdelningscheferna på kommunledningskontoret och nyckelpersoner i organisationen en studieresa till Danmark. Där ligger man några år före Sverige i den demografiska utvecklingen,

och det har på många sätt varit nödvändigt att finna nya arbetsätt och metoder för att upprätthålla och utveckla välfärden. Ett av studiebesöken under resan var på Khora Virtual Reality, för att se möjligheterna med att använda VR som ett stöd i olika verksamheter. Och nu arbetar vi med att ta fram några konkreta projekt som ska genomföras på kort sikt. Ett av projekten rör VR och involverar flera delar i organisationen. Samhällsbyggnadsförvaltningen arbetar tillsammans med kommunikationsavdelningen, socialförvaltningen och utbildningsförvaltningen med att ta fram olika typer av upplevelser eller utbildningsmöjligheter med VR inom besöksnäring, utbildning, äldreomsorg och LSS.

ISBANAN VID KYRKPLATSEN

Samtidigt som vi skapar nya Storgatan har vi anlagt en isbana på Kyrkplatsen. Det är tänkt att den bland annat ska fungera som mötesplats, där man får information om Storgatans ombyggnad. Och för att locka besökare till stadskärnan mitt i vintern – vilket har visat sig vara en riktig succé! Tack vare gott samarbete mellan kommunens olika verksamheter händer det grejer i staden som är till glädje för våra invånare. På isbanan är det vinter varje dag, och den är välbesökt veckans alla dagar. Det är många som uppskattar att ta en åktur under bar himmel mitt i stan. De som inte har egna skridskor med sig kan låna i en av bodarna intill isbanan. Isbanan kommer att finnas kvar fram till och med sportlovet. Läs mer om isbanan och skapandet av nya Storgatan på WWW.HOGANAS.SE/STORGATAN

Jacob von Post, förvaltningschef

Isbanan vid Kyrkplatsen



MAT-OCH SOMMARFESTEN

För tredje året i rad arrangeras nu Höganäs Mat- och Sommarfest vid hamnplan i Höganäs den 27 juni 2020. Ett återkommande event för alla åldrar med god mat samt lokala matproducenter, entreprenörer, musik, aktiviteter och härlig stämning.

Höganäs kommun vill i samverkan med våra lokala näringsidkare och föreningar skapa ett event där vi tillsammans lyfter kvaliteten, bredden och kunskapen som vi har i vår fina bygd.

Åsa Lundqvist Peyron, näringslivschef



Mat- och sommarfesten 2019



ANDRA OMRÅDEN SOM KOMMUNLEDNINGSKONTORET FOKUSERAR PÅ UNDER 2020

- Höganäs hamn
- Kulturhus/bibliotek
- Digitalisering
- Ledarskapsprogram
- Vision 2020
- Årets kvalitetskommun 2021

TILLGÄNGLIGHET OCH BEMÖTANDE

Under hösten har en servicemätning gjorts, både via telefon och mejl. För servicecenter har kommunfullmäktige satt målsättning att vad gäller telefoni, e-post och bemötande, så ska resultat vid mätningen bli bättre än genomsnittet bland de kommuner som deltar senast 2020.

Syftet med denna servicemätning som görs en gång per år är att ta reda på i vilken omfattning och med vilken kvalitet kommunerna svarar på de frågor som ställs via telefon samt e-post. Kommunens tillgänglighet, personalens bemötande samt de svar vi ger per telefon och e-post påverkar i allra högsta grad organisationens varumärke, ekonomi och effektivitet.

Kommuner med kontaktcenter/servicecenter har oftare en högre tillgänglighet. Höganäs kommuns totalresultat avseende ”tillgänglighet” är betydligt högre än genomsnittet (56 %). 78% får svar inom sextio sekunder.

För e-post får Höganäs kommun ett högt resultat när det gäller både svarstid, informationen som ges samt att 9 av 10 upplever att de får merinformation utifrån den fråga/frågor som de ställt.

När det gäller bemötande upplever 96% av de som varit i kontakt med oss att de fått ett bra eller mycket bra bemötande. I förhållande till andra kommuner ligger Höganäs i den senaste mätningen på genomsnittet för deltagande kommuner trots ett mycket högt resultat.

Väger man samman alla intryck som noteras under ett samtal, helhetsintrycket som omfattas av svarstider, hälsningsfraser, expedieringstid, bemötande, servicecenters/handläggarens tillgänglighet, om svar getts på frågan/frågorna och kvaliteten på svaret så får vi ett resultat där Höganäs kommun totalt sett är bättre än genomsnittet för de 130 kommunerna som deltog i undersökningen.

SAMMANFATTNING AV HÖGANÄS KOMMUNS RESULTAT

- Tillgängligheten i telefoni är **BETYDLIGT HÖGRE ÄN SNITTET**.
- Hundra procent av e-postmeddelandena besvarades inom en arbetsdag, vilket är betydligt högre än snittet för andra kommuner (88%).
- Servicecenter **BESVARADE 100%** av de mejl som ingick i undersökningen.
- Svarskvalitet på inkommande samtal för Höganäs kommuns totalresultat avseende "god svarskvalitet" är **BETYDLIGT HÖGRE ÄN SNITTET**.
- Servicecenter **BESVARADE 73%** av de samtal som ingick i undersökningen (övriga kopplades ut i organisationen).
- **HELHETSINTRYCKET** för Höganäs kommun är högre än genomsnittet.

Charlotte Vahtera, kommunikationsschef



IT SÄKRAR UPP DEN DIGITALA TILLVÄXTEN

Digitaliseringen ställer växande krav på tillgång till och utökad lagringskapacitet av data. Under vecka 50-51 flyttade IT-avdelningen 133 servrar till en ny teknisk lagringslösning för att säkerställa kommunkoncernens framtida behov.

Under 2019 upphandlade IT-avdelningen en ny server- och lagringslösning för att säkerställa kommunkoncernens framtida behov att växa digitalt.

DEN NYA LAGRINGSLÖSNINGEN GER KOMMUNEN:

- Mer lagringsutrymme – för framtida digitalisering.
- Möjlighet att dynamiskt utöka lagringsutrymme.
- Ökad prestanda - många gånger snabbare.
- Ökad tillgänglighet - redundans mellan två serverhallar. Om en serverhall går ned fungerar full drift kvar på den andra.
- Ökad säkerhet – automatiserad åtkomst och rättighetsstyrning.

Mats Löfgren, IT-chef



UTVÄRDERING AV KOMMUNLEDNINGSKONTORETS VERKSAMHETER

Under hösten har en extern konsult anlitats för att utvärdera kommunledningskontoret och hur synen är på den service som levereras. Representanter från samtliga förvaltningar har intervjuats, men också ledningsgruppen på kommunledningskontoret.

En rapport kommer att lämnas och utifrån den ska en handlingsplan för det fortsatta arbetet tas fram.

Herman Crespín, kommunchef

PERSONAL

ANTAL ANSTÄLLDA

2019-12-31	TILLSVIDARE- ANSTÄLLDA	VISSTIDS- ANSTÄLLDA
	ANTAL PERSONER	ANTAL PERSONER
ORGANISATION		
HÖGANÄS KOMMUN	1088	182
HOAB	596	87
TOTALT	1 684	269

Förändringen i jämförelse med förra rapporten är 23 färre tillsvidareanställda och 39 färre visstidsanställda totalt.

SJUKFRÅNVARO

SJUK- FRÅNVARO NÄMND	HITTILLS		motsv	
	OKTOBER	NOVEMBER	2019	2018
KS	4,2%	4,8%	4,6%	4,7%
UTB	5,6%	5,2%	4,9%	6,2%
SOC	4,6%	5,1%	3,6%	3,1%
HOAB	9,4%	8,4%	8,5%	8,9%
TOTALT	6,4%	6,1%	5,9%	6,6%

SJUK- FRÅNVARO KÖN	HITTILLS		motsv	
	OKTOBER	NOVEMBER	2019	2018
KVINNOR	7,0%	6,6%	6,4%	6,9%
MÄN	4,6%	4,4%	4,1%	5,2%
TOTALT	6,4%	6,1%	5,9%	6,6%

SJUK- FRÅNVARO ÅLDER	HITTILLS		motsv	
	OKTOBER	NOVEMBER	2019	2018
UPP TILL 29 ÅR	5,1%	6,3%	4,7%	4,2%
30-49 ÅR	6,6%	5,9%	5,5%	5,9%
+50 ÅR	6,6%	6,3%	6,5%	7,5%
TOTALT	6,4%	6,1%	5,9%	6,6%

SJUKFRÅNVARO - KORT OCH LÅNG

PER MÅNAD	KORT	LÅNG
	sjukfrånvaro	sjukfrånvaro
NOVEMBER	2,6%	3,5%
OKTOBER	3,1%	3,3%
SEPTEMBER	3,1%	3,0%
AUGUSTI	2,2%	2,9%
JULI	1,4%	3,2%
JUNI	1,6%	3,5%
MAJ	2,3%	3,6%
APRIL	2,5%	3,7%
MARS	3,2%	3,5%
FEBRUARI	3,0%	3,5%
JANUARI	2,9%	3,5%
TOTALT HITTILLS 2019	2,5%	3,3%
TOTALT motsv 2018	2,4%	4,0%
TOTALT motsv 2017	2,4%	3,9%

JANUARI-NOVEMBER PER NÄMND	KORT	LÅNG	TOTALT
	sjuk- frånvaro	sjuk- frånvaro	HITTILLS 2019
KS	2,0%	2,6%	4,6%
UTB	2,1%	2,8%	4,9%
SOC	2,2%	1,4%	3,6%
HOAB	3,6%	4,8%	8,4%
TOTALT HITTILLS 2019	2,5%	3,3%	5,9%
TOTALT motsv 2018	2,5%	3,9%	6,6%
TOTALT motsv 2017	2,4%	3,9%	6,4%

Siffrorna är hämtade från kommunens uppföljnings-system QlikView. Detta och mycket annat har alla chefer tillgång till via arbetsnätet under rubriken ”Personaluppföljning”.

Vad och hur mycket man kan se i systemet, följer den behörighet man har i ekonomisystemet. Kort frånvaro är egen sjukfrånvaro dag 1-14. Lång sjukfrånvaro är från och med dag 15.

Höganäs Omsorg AB (HOAB) är inkluderad i totalsiffrorna och redovisas jämte nämnderna.

FÖRANKRING AV LÖNEKRITERIER

Höganäs kommun har länge haft gemensamma kommunövergripande lönekriterier som en grund för den individuella lönesättningen. För en väl fungerande lokal lönebildning krävs att man i verksamheten har kända och förankrade lönekriterier om uppdrag, mål och förväntat resultat kopplat till lön.

Hur väl förankrade lönekriterierna har varit och hur de använts har varierat mellan kommunens olika verksamheter, därför tog HR-avdelningen under hösten fram ett stödmaterial för att underlätta arbetet med lönekriterierna på APT-nivå (APT betyder arbetsplatsträff). Syftet är att varje arbetsgrupp tillsammans ska komma fram till vad varje lönekriterium innebär för dem i deras yrkesroll och vad det är som ska bedömas i samband med lönebedömningssamtalet.

HR-avdelningen har varit ute i verksamheterna som stöd då det många gånger kan vara nyttigt att få denna information om hur lönesättningen är tänkt att fungera från en utomstående och inte från den lönesättande chefen. Det här arbetet är något som kommer att fortsätta under år 2020.

ÅRSSKIFTE BETYDER SUMMERING...

...av året som gått, avstämningar och förberedelse inför årsredovisningen och statistik till personalredovisningen. Allt detta är fokus från HR-avdelningen just nu, vilket betyder att så mycket annat har inte hunnit hända sedan förra rapporten.

Här är ett stycke saxat ur den nya personalredovisningen: ”Under 2019 utannonserades totalt 496 tjänster och av

dessa var 224 tillsvidareanställningar, 114 tidsbegränsade vikariat och så kallade ”allmänna visstidsanställningar” samt 158 stycken sommarjobb och 3-veckors feriarbeten för ungdomar. Dessutom annonserades 204 timavlönade behovsanställningar ut, främst inför sommaren.

Av de totalt 496 både externt och internt utannonserade tjänsterna var 38 % heltidstjänster, 12 % deltidstjänster och 9 % med önskad sysselsättningsgrad. Resten utgjordes av intermittenta behovsanställningar och säsongsarbete där omfattningen varierade (de flesta 3-veckors feriarbeten för skolungdomar).”

Hela personalredovisningen planeras vara färdig i samband med årsredovisningens färdigställande.

FÖRLÄNGD RÄTT ATT KVARSTÅ I ANSTÄLLNING OCH ÄNDRAT FÖRFARANDE VID ANSTÄLLNINGSUPPHÖRANDE

Från och med årsskiftet 2019/2020 har förändringar i lagen om anställningsskydd (LAS) trätt i kraft. Förändringarna innebär i korthet att avgångsåldern höjs från 67 år till 68 år. Bestämmelsen är tvingande till arbetstagens förmån och inte möjlig att avtala bort.

När arbetstagen har uppnått åldern för rätten att kvarstå i anställning kan arbetsgivaren säga upp arbetstagen genom ett förenklat uppsägningsförfarande enligt de ny lydelse i LAS.

Mer detaljer kring detta har gått ut via arbetsnätet till personal och anställande chefer.



