

**KOMMUNKOMPASSEN  
ANALYS AV SIMRISHAMNS KOMMUN 2018**

2018-09-26/27

*UTVÄRDERARE: LARS STRID (F.D. SKL) OCH JOSEPHINE  
HÄRDIN*

# Innehåll

<b>1 Vad är kommunkompassen? .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Simrishamns kommun i förhållande till Kommunkompassen: En sammanfattande genomgång .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Detaljerad genomgång per område .....</b>	<b>8</b>
Område 1 Offentlighet och demokrati .....	8
Område 2 Tillgänglighet och brukarorientering .....	11
Område 3 Politisk styrning och kontroll .....	13
Område 4 Ledarskap, ansvar och delegation .....	15
Område 5 Resultat och effektivitet .....	17
Område 6 Kommunen som arbetsgivare personalpolitik .....	19
Område 7 Ständiga förbättringar .....	21
Område 8 Kommunen som samhällsbyggare .....	23
<b>4. Översikt av poängfördelning .....</b>	<b>25</b>

# 1 Vad är kommunkompassen?

Kommunkompassen är ett verktyg för utvärdering och analys av kommuners sätt att arbeta. Verktöget togs ursprungligen fram i mitten av 1990-talet av Oslo Universitet i samverkan med Åbo Akademi och Kommunenes Sentralforbund (KS) i Norge. Verktöget används idag i både Norge och Sverige. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) använder Kommunkompassen sedan år 2002.

Kommunkompassen reviderades åren 2010 och 2016 för att bättre kunna fånga upp nya viktiga utvecklingstrender som påverkar den offentliga sektorn. Revideringen har gjorts i samverkan mellan SKL och norska KS.

Kommunkompassen analyserar en kommun utifrån samspelet mellan

- det politiska systemet
- kommunernas förmedling av tjänster
- kommunen som arbetsplats
- utvecklingen av lokalsamhället

Kommunkompassen utvärderar inte verksamhetens resultat utan hur kommunen leder organisationen utifrån ett helhetsperspektiv och hur samspelet mellan de olika verksamheterna fungerar.

Vid en utvärdering inhämtar utvärderarna information från tre källor:

- Intervjuer
- Kommunens styrdokument
- Kommunens hemsida och sociala medier

Resultatet sammanställs i en rapport som innehåller en poängbedömning och en kvalitativ beskrivning av hur kommunen fungerar utifrån Kommunkompassens kriterier. Bedömningarna görs med utgångspunkt från åtta huvudområden. Varje huvudområde består av flera delområden inom vilka ett stort antal frågor belyses. Bedömningen görs med betoning på betydelsen av mål- och resultatstyrning, en sammanhållen organisation, decentralisering av ansvar för tjänsteproduktion och medborgar- respektive brukarorientering.

De åtta huvudområdena är:

- Offentlighet och demokrati
- Tillgänglighet och brukarorientering
- Politisk styrning och kontroll
- Ledarskap, ansvar och delegation
- Resultat och effektivitet
- Kommunen som arbetsgivare - personalpolitik
- Ständiga förbättringar
- Kommunen som samhällsbyggare.

En kommun som utvärderas med Kommunkompassen får som resultat värdefull information om både styrkor och förbättringsområden. För att kunna få inspiration till förbättringar, hänvisas i rapporten till kommuner som kan ses som förebilder inom olika områden. Till utpekade förbättringsområden blir det naturligt att koppla handlingsplaner för förändring. Många kommuner väljer sedan att efter några års

arbete genomföra en förnyad utvärdering med hjälp av kommunkompassen för att på så sätt få sina förbättringsinsatser bekräftade.

## 2. Simrishamns kommun i förhållande till Kommunkompassen: En sammanfattande genomgång

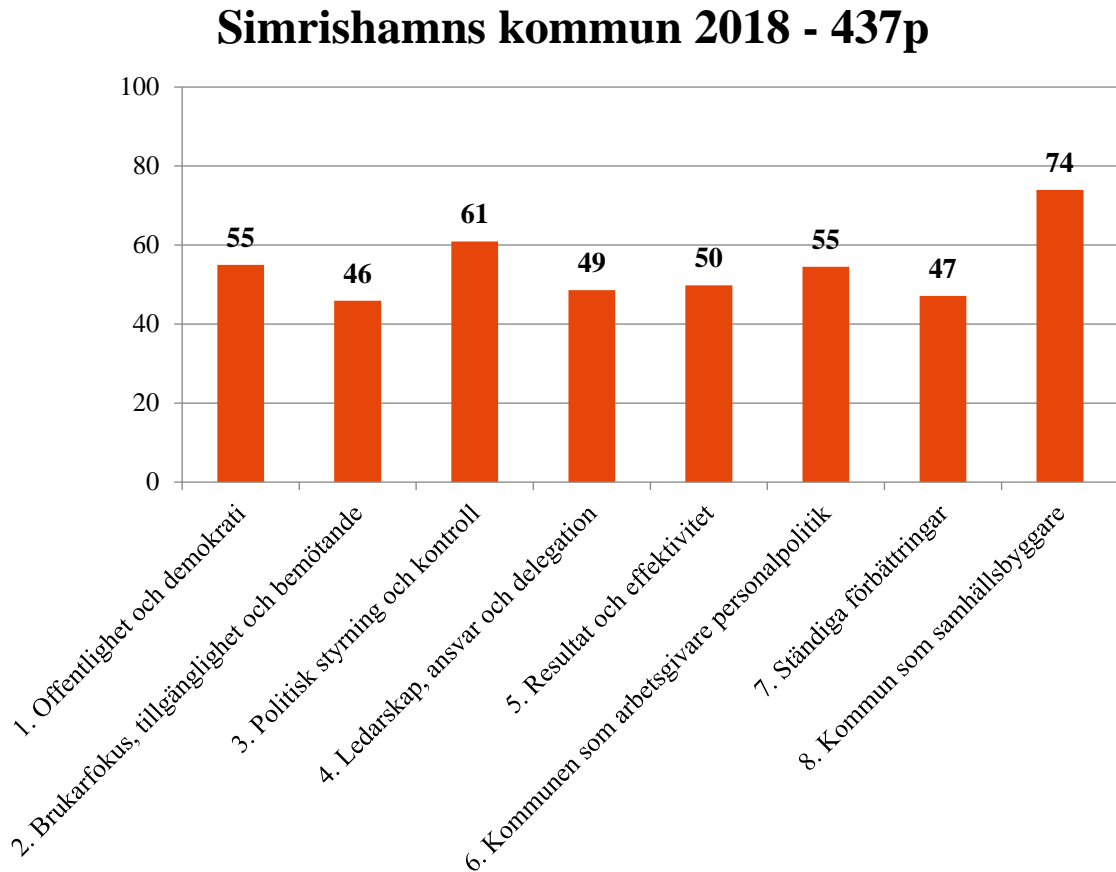
### **Utvärderingen**

Utvärderingen av Simrishamns kommun genomfördes i september år 2018 och var kommunens första utvärdering enligt Kommunkompassens kriterier.

Utvärderingsgruppen har studerat dokument, granskat kommunens hemsida, sociala medier, intranät och genomfört intervjuer med ett 40-tal personer i organisationen. Bland de intervjuade fanns politiker, ledande tjänstemän och fackliga representanter.

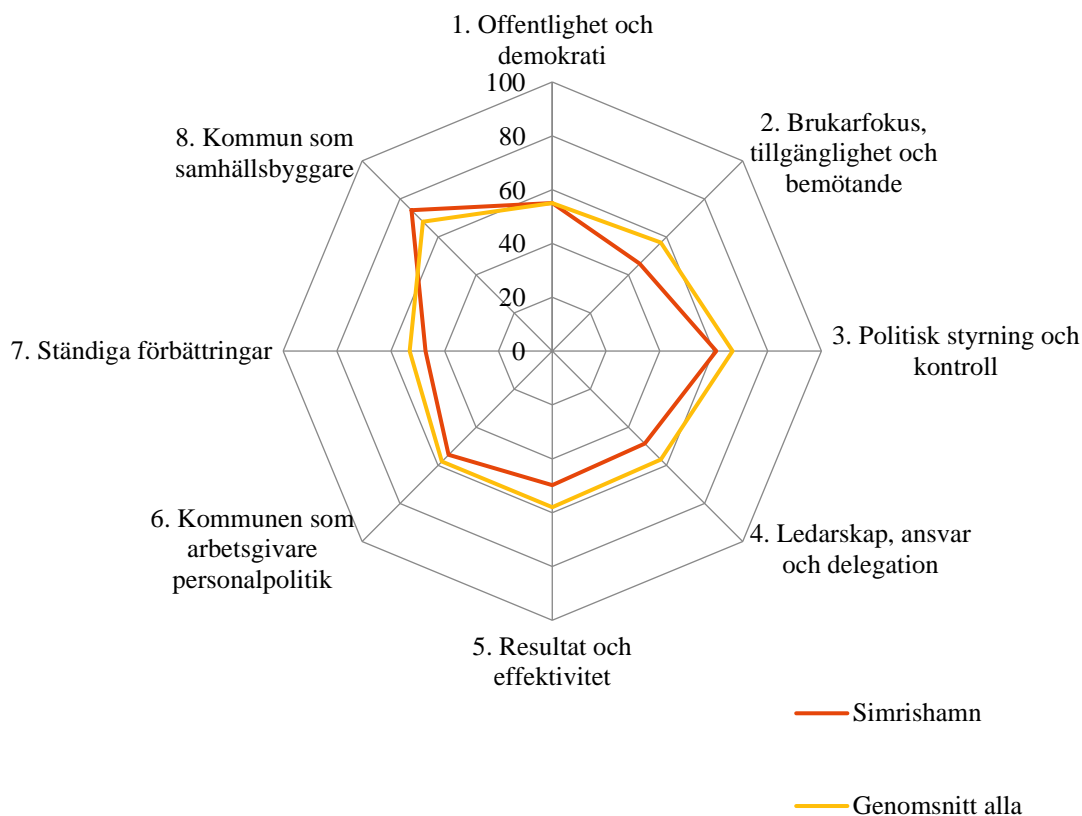
## Sammanfattning av resultat

Nedan visas Simrishamns totalpoäng samt poängfördelningen per område.



I nästa diagram illustreras Simrishamns poängprofil jämfört med tidigare utvärderingar och jämfört med ett nationellt medelvärde på kommuner som utvärderats sedan 2016. År 2016 gjordes en revidering av Kommunkompass och resultaten är från och med detta år inte helt jämförbara med tidigare utvärderingar. Det gäller speciellt på område 7 där förändringen är stor. På övriga områden har mindre förändringar gjorts och där kan jämförelser med tidigare år fortfarande göras även om bedömningen på vissa delfrågor har skärpts något.

## Simrishamn jämfört med ett genomsnitt av alla utvärderingar sedan 2016



### Jämförelser

Alla utvärderingar finns tillgängliga på Sveriges Kommuner och Landstings hemsida [www.skl.se/kommunkompassen](http://www.skl.se/kommunkompassen).

### Sammanfattande kommentarer

Simrishamn når i sin första utvärdering enligt Kommunkompassen ett bra resultat. Det genomsnittliga resultatet för alla kommuner som gjort en första Kompass är 436 poäng. För alla kommuner som gjort en Kompass både en och flera gånger så är snittet 473 poäng. Kommunen har en relativt jämn cirkel vilket ska eftersträvas. Det starkaste området är ”Kommunens som samhällsbyggare”. Har finns flera goda exempel för andra kommuner att lära av.

Simrishamns kommun med knappt 20 000 invånare har sedan fler år ett positivt flyttnetto. Med en ca 6 mil lång kuststräcka och en vacker natur gör Simrishamn och Österlen till ett starkt varumärke inom besöksnäringen. Cirka 2 miljoner besökare per år skapar goda förutsättningar för näringar inom jordbruk, fiske, frukt

med mera. Simrishamn har även en stark profil och styrka i det imponerande arbetet kring kulturfrågorna.

Kommunen har i sitt interna arbete satsat på att tydliggöra rollerna mellan politiken och tjänstemannasidan. Detta viktiga arbete har gett resultat vilket bekräftas i hela organisationen. Den enkla och överskådliga styrmodell som finns i kommunen kan vara ett gott underlag för att i framtiden bygga vidare på för att stärka politisk och professionell styrningen. I detta ligger ett ökat fokus på kärnverksamheterna med tydligare mål på verksamhet och resultat. En sådan inriktning kommer verksamheterna reella resultat vara det primära vilket stärker profession och tillit.

Arbetet med att ta fram verksamhetens resultat behöver stärkas. Både internt men också för att kunna visa upp för kommuns invånare vilka resultat och kvalitet som kan levereras i kommunen.

Kommunens satsning på HR är viktigt för framtiden. Ett framgångsrikt arbete kring dessa frågor kommer att stärka kommunen som arbetsgivare och därmed vara en viktig investering för att behålla och dra till sig god arbetskraft.

Ett ständigt förbättringsarbete görs säkerligen men som idag är svår överskådat. Genom att uppmuntra och systematiskt sammanställa förslag och redovisa genomförda förbättringar i alla verksamheter skapas ett förbättringsklimat. Något som exempelvis skulle kunna göras till obligatoriska punkter på arbetsplatsträffarna och ge större fokus på målluppfyllelse och servicekvalitet.

En annan styrka som präglar Simrishamn är att man ser positivt på kommun och dess utveckling. Det finns en ambition till förbättringar och ett engagemang som bland annat kommit till uttryck i flyktingmottagande och ett aktivt civilsamhälle.

Vår bedömning utifrån de intervjuer vi gjort och den skriftliga dokumentationen att Simrishamn har en stor utvecklingspotential.

Nedan ger vi en genomgång av starka sidor och eventuella förbättringsområden inom respektive område.

# 3. Detaljerad genomgång per område

## Område 1 Offentlighet och demokrati

Rubriker	Poäng
<ul style="list-style-type: none"><li>• Strategi för demokratiutveckling och information</li><li>• Information till medborgare</li><li>• Dialog och medborgarmedverkan</li><li>• Etik – motverkan av korruption</li></ul>	55

### Allmänt

En kommun är en politiskt styrd organisation och det är politikernas ansvar att ta till sig Simrishamnbornas åsikter kring vad kommunen skall göra under en mandatperiod. Det handlar då inte bara om att förvalta det valprogram som man har haft i anslutning till senaste kommunalval, utan det handlar i mångt och mycket om att göra medborgarna delaktiga i de beslutsprocesser som sker i kommunen. I detta sammanhang gäller då både att vara lyhörd och öppen för diskussion innan beslut skall tas och om att sprida information om beslut som fattats. Det handlar i grund och botten om det demokratiska perspektivet som är grundläggande för den offentliga sektorn. Det kan göras på olika sätt.

Dels kan politiken arbeta aktivt genom sitt partiarbete, dels kan man via kommunorganisationen arbeta med information och öppna upp för möjligheten att påverka de processer som sker i kommunfullmäktige, kommunstyrelse och nämnder. Det är det senare perspektivet som utvärderas i detta område. Partiarbetet som av många politiker lyfter fram som det viktigaste demokratiska arbetet kan av förklarliga skäl inte utvärderas i Kommunkompassen, då detta ligger utanför kommunorganisationen.

### STYRKOR

- Demokrati som strategiskt utvecklingsområde med tydligt angivna inriktningar i de anknutna fokusområdena
- Bra information på webben kring protokoll, kallelser, sammanfattningar av protokoll m.m. samt regelbunden information i Österlenmagasinet
- Bra populärsammanfattningar av KF som även förekommer i ÖM



- Websändningar av KF som dessutom är lätta att orientera sig i olika frågor
- Aktiv funktion kring medborgarförslag med stort antal inkomna förslag
- KS regelbundna informationsstund inför sammanträdena ger medborgaren möjlighet att ställa frågor
- Arbetet med medborgardialog i bland annat fysisk planering såsom översiktsplaner, samt kontinuerliga dialoger med Byalagen
- Utvecklad kontaktinformationen till politiker
- Användning av sociala media som informationskanal utifrån olika verksamheter

## **FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN**

- Utveckla informationen till medborgarna i ÖM. Speciellt när det gäller resultat.
- Mer jämförelser av trender i resultat i förhållande till andra kommuner till kommunens medborgare. Lättare att se resultat som exempelvis ”Har vi en bra äldreomsorg - skola?”
- Svårt att orientera sig inom resultatområdet utifrån ett medborgar- och användarperspektiv. Behöver förenklas och förtydligas.
- Informera även om resultat när det gäller brukarundersökningar. Speciellt de lokala. Sammanfatta och undvik länkar som leder till andra webbsidor
- Utveckla egna lokala medborgarundersökningar för att fånga invånarnas attityder.
- Resultaten av förvaltningsrevisioner med rekommendationer av åtgärder efter behandling på webb

- Rutiner för att anmäla och föra fram uppgifter om oegentligheter. Internt såväl som externt.
- Användning av sociala media som dialogform utifrån kommunen som helhet

## Område 2 Tillgänglighet och brukarorientering

Rubriker	Poäng
<ul style="list-style-type: none"><li>• Strategi för brukarfokus</li><li>• Tillgänglighet och bemötande</li><li>• Information om service och tjänster</li><li>• Brukarundersökningar</li><li>• Deklarationer och synpunkts-/klagomålshantering</li></ul>	46

### Allmänt

Med ”brukarorientering” avses att kommunen ska ha ett gemensamt förhållningssätt till sina brukare. Hög tillgänglighet och ett gott bemötande är viktiga delar i ett sådant förhållningssätt. Att vara tydlig när det gäller information om vad brukarna kan förvänta sig avseende servicekvalitet är ytterligare en viktig aspekt. Många gånger beror missnöje hos brukare på att man från verksamheten inte klargjort för brukarna vad kommunens tjänster skall innehålla. Förväntad kvalitet motsvarar då ibland inte levererad kvalitet vilket skapar missnöjda föräldrar, vårdtagare, klienter, m.m. Tydlig information om tjänster och möjlighet för brukarna att tycka till om de tjänster som utförs brukar leda till en större andel nöjda brukare.

### STYRKOR

- Kommunen mäter tillgänglighet och bemötande inom KKiK utifrån ett medborgarperspektiv
- Kontaktcenter som en viktig åtgärd för att öka god tillgänglighet och hantering av flera språk
- Överskådlig och tydlig e-service med fri wifi i stora delar av staden.
- Regelbunden utveckling av kommunens webbsidor utifrån nationella och lokala undersökningar
- Lokala brukarundersökningar utöver de nationella undersökningarna
- System för att fånga synpunkter och klagomål inom flertalet verksamheter

## FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN

- En samlad strategi hur kommunen ska öka sitt fokus på brukare kopplat till resultat och kvalitet. I denna även hur regelbundna kontaktytor ska användas med brukare.
- Kontinuerliga utbildningar i tillgänglighet och bemötande för att stärka brukarfokus inom verksamheter, dvs. utifrån ett brukarperspektiv.
- Tydlighet kring tillgänglighet och bemötande vid nyrekrytering, samt löpande vid introduktioner av nyanställda
- Utveckla informationen om resultat till brukare för att de ska kunna jämföra enheter mellan kommunens olika serviceområden med exempelvis bemötande
- Användandet av andra metoder för att fånga brukares åsikter och synpunkter, med exempelvis fokusgrupper, brukarpaneler.
- Fortsatt utveckling av att tydliggöra tjänsternas innehåll för att skapa bra förväntningar med exempelvis en gemensam struktur där mininivåer avseende information ska finnas.
- Uppmärksamma arbetsgrupper/team som utmärker sig positivt när det gäller bemötande och tillgänglighet
- Utveckla rapporteringen av inkomna synpunkter och klagomål samt vad dessa leder till.

### Område 3 Politisk styrning och kontroll

Rubriker	Poäng
<ul style="list-style-type: none"><li>• System för styrning och uppföljning</li><li>• Politiska mål</li><li>• Uppföljning och rapportering</li><li>• Ansvarsfördelning politiker/tjänstemän</li><li>• Samspel politiker/tjänstemän</li></ul>	61

#### Allmänt

I en kommun beställer politiken genomförandet av ett uppdrag av en utförarorganisation. Det kan vara de egna förvaltningarna eller en/flera externa utförare. Detta uppdrag ska spegla den politiska majoritetens vilja när det gäller att utveckla och fördela service till kommuninvånarna. Den modell som de flesta använder för att förtydliga detta uppdrag är någon form av målstyrning. Hur denna modell är utformad i svenska kommuner varierar däremot i stor omfattning. För att samspelet mellan den politiska ledningen och tjänstemannaorganisationen i kommunen skall fungera, krävs att roller och ansvar för de olika funktionerna har klargjorts. Uppföljningen av målen måste vara tydlig. Vid upphandling av tjänster från externa utförare bör denna spegla kommunens övergripande mål.

#### STYRKOR

- En kommunövergripande vision, med tre strategiska utvecklingsområden (geografi, demografi och demokrati) med därtill kopplade fokusområden.
- En kommunövergripande värdegrund som kopplats till generella värdeområden för de anställda
- En tydligt beskriven och enkel styrmodell som täcker hela organisationen
- Tydlig ansvarsfördelning och delegation mellan politiker och tjänstemän
- En kontinuerlig diskussion av roller mellan politiker och tjänstemän kring hur och vad frågor med bland annat en politikerhandbok
- Både formella och informella mötesarenor med politik och tjänstemän.  
Exempelvis gemensamma omvärldsresor

## FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN

- De flesta politiska målen är inriktningsmål. Utveckla arbetet med att mer fokusera på reella resultat i verksamheterna kopplat till verksamheternas kärnsyfte. Därigenom se kopplingen resultat och budget
- Utveckla den kontinuerliga rapporteringen från profession till ledning/politiker av resultat kring mål under löpande år. Både resultat från den professionella styrningen och den politiska.
- Knyt ihop bolagen till den styrmodell som kommunen har i ägardirektiven. Rapportering av resultat i förhållande till konkreta och mätbara mål utifrån KF.
- Tydliggör skillnaden mellan det politiska styrsystemet och det professionella styrsystemet
- Tydliggör ansvar i de politiska målen mellan nämnder och KF
- Utveckla arbetet med analyser av rapporterade resultat och ekonomi
- Organiserade besök av politiker ute i verksamheterna för att få kunskap
- Nöjdhetsundersökningar av politiker för att förbättra samarbetet

## Område 4 Ledarskap, ansvar och delegation

Rubriker	Poäng
<ul style="list-style-type: none"><li>• Strategi för ledarskap, ansvar och delegation</li><li>• Enheternas ansvar</li><li>• Tvärsektoriellt samarbete</li><li>• Personligt ansvar och uppdrag för chefer</li><li>• Kommunledningens kommunikation</li><li>• Ledarutveckling</li></ul>	49

### Allmänt

I svenska kommuner uppstår ibland en kraftmätning mellan på ena sidan de centrala funktionerna med kommunfullmäktige och kommunstyrelsen och på andra sidan facknämnderna.

Detta återspeglas ofta även inom förvaltningsorganisationen där förvaltningsövergripande anslag kring ekonomi-, personal- och utvecklingssystem ställs mot förvaltningsspecifika system. Samma mönster återfinns inom respektive förvaltning när det gäller fördelning av frihet och ansvar mellan förvaltningsledning och de olika resultatenheter. Det optimala är att hitta en fruktbar balans mellan central ledning och lokal frihet under ansvar.

### STYRKOR

- Chefsutvärderingar i medarbetarundersökningarna
- Olika kanaler och mötesplatser i kommunen för att sprida information om mål, uppdrag och ansvar
- Regelbundna chefsdagar med alla chefer för att utbyta erfarenheter
- Relativt stor frihet för verksamheterna att hantera omfördelning med mera inom budget för att exempelvis rekrytera personal, omorganisera, med mera
- Ett kommungemensamt ledarutvecklingsprogram med olika moduler för alla chefer
- En chefshandbok tillsammans med mentorskap som stöd för det lokala chefskapet

## FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN

- Utveckla sammanställningar över pågående kommunövergripande projekt för att kunna se utveckling och prioritering
- Gemensamma strukturer för tvärssektoriella projekt med ansvar, mål, uppföljning med mera
- Fortsatt arbete med att definiera och kartlägga övergripande processer
- Individuella chefskontrakt med inriktning på resultatförbättringar i syfte att öka fokus i organisationen på resultat
- Utveckla ledarskapet för att de ska vara bärare och föredömen av värdegrunden. Konkret och individuella ställningstaganden.
- Fortsatt utveckling av ledarskap med ev. andra verktyg, 360?
- Utveckla olika sett att uppmärksamma ett gott ledarskap – kunskapsförmedlande
- Traineeprogram i samarbete med andra kommuner för att fånga upp och utveckla ledarämnen



## Område 5 Resultat och effektivitet

Rubriker	Poäng
<ul style="list-style-type: none"><li>• Strategi för resultatstyrning och effektivitetsutveckling</li><li>• Kostnader och resultat i budgetprocessen</li><li>• Arbetsprocesser, uppföljning och kontroll</li><li>• Kommunikation kring resurser och resultat</li><li>• Jämförelser</li><li>• Extern samverkan</li></ul>	50

### Allmänt

Området resultat och effektivitet avser framförallt det arbete som sker inom förvaltningsorganisationen avseende uppföljning av verksamhet. Det gäller då inte bara den ekonomiska uppföljningen, utan även verksamhetsuppföljning kring volym, kvalitet, m.m. Man kan våga sig på att säga att just uppgiften att koppla ihop ekonomistyrning med resultatstyrning och därmed också uppföljning av ekonomi och resultat, är den stora utmaning som svenska kommuner står inför. Det handlar i grunden om att kunna mäta effektivitet. Vad levererar vi för service och vilken kvalitet innehåller denna service i relation till vad den kostar?

### STYRKOR

- Flera exempel på uträkning av tjänsternas kostnader, exempelvis kostnad per elev, hemtjänststimme, kostnad per betygspoäng
- Uppföljning i regelbundna rapporter med resultat och måluppfyllelse i olika tidsintervaller (två gånger per år)
- Uppföljning av resurser per månad och nämnd
- Möjlighet för alla chefer att löpande följa resurser och resultat
- Resultatjämförelser med andra kommuner i KKiK, Kommunförbundet Skåne, m fl.
- Stor samverkan med grannkommuner i förbund och andra former för effektivisering
- Stor samverkan med civilsamhällets frivilligkrafter för att förbättra tjänsterna inom flera verksamheter

- Omvärldsspaningar inom olika verksamheter för att hitta inspiration, goda exempel som kan omsättas i egen verksamhet

## **FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN**

- En strategi för att utveckla resultatstyrningen kopplat till Mål och budget
- Fortsatt arbete med att räkna fram tjänsternas kostnader
- Stärka arbetet med effektivitet, dvs. resultatet i förhållande till kostnader i den ordinarie målstyrningen
- Utveckla arbetet med jämförelser av de egna enheternas resultat för att hitta drivkraft till förbättringar
- Mer jämförelser av enheter med andra kommuners enheter
- Fortsatt arbete med den interna resultatdialogen inom respektive verksamhet men även på den gemensamma nivån

## Område 6 Kommunen som arbetsgivare personalpolitik

Rubriker	Poäng
<ul style="list-style-type: none"><li>• Personalstrategi</li><li>• Rekrytering – attraktiv arbetsgivare</li><li>• Kompetens- och medarbetarutveckling</li><li>• Individuell lönesättning</li><li>• Arbetsmiljöarbete</li><li>• Mångfald</li></ul>	<b>55</b>

### Allmänt

I ett framtidsperspektiv är en stark och tydlig personalpolitik som lyfter fram och stärker de olika personalgrupperna i kommunen av största vikt. Svenska kommuner står inför stora nyrekryteringsbehov på grund av bl.a. omfattande pensionsavgångar. Eftersom den offentliga sektorn har problem med att konkurrera om attraktiva yrkesgrupper med löner, måste man skapa arbetsplatser som dels attraherar ny personal, dels stimulerar befintlig personal att stanna och utvecklas.

### STYRKOR

- Omfattande erbjudande av kollektiva lösningar och förmåner utöver lön
- En stark satsning på friskvård för alla medarbetare
- Medarbetarsamtal med en pågående sättningsplanering av de individuella utvecklingsplanerna
- Kommungemensamma lönekriterier med pågående arbete med lokala befattningskriterier
- Kompetenssatsningar för att stärka arbetet med att göra kommunen till en attraktiv arbetsgivare med mentorskap i de flesta verksamheterna
- Regelbundna lönekartläggningar och därtill lönejusteringar
- Medarbetarundersökningar varje annat år med därtill framtagna handlingsplaner för olika verksamheter
- Årligen återkommande Personalslut
- Ett systematiskt och inriktat arbete med mångfald

## **FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN**

- Utveckla riktlinjer för rekrytering av medarbetare
- Fortsätt utveckla kommunens arbete med Arbetsgivarvarumärke för att framstå som en attraktiv arbetsgivare
- Kompetensutveckling för nyanställda för att ”lära jobbet” i respektive yrke med att utveckla arbetet med den ”arbetsnära kompetensutvecklingen”
- Medarbetarutvecklingsprogram för att implementera kärnvärden, värdegrund och etik kod, med mera
- Utveckla andra metoder för att bedöma och utveckla arbetsmiljön

## Område 7 Ständiga förbättringar

Rubriker	Poäng
<ul style="list-style-type: none"><li>• Strategi för ständiga förbättringar</li><li>• Analys av avvikelser, brister och problem</li><li>• Verktyg för kvalitets-/verksamhetsutveckling</li><li>• Lärande genom omvärldsspaning och samverkan</li><li>• Metoder för att förbättra kvaliteten på tjänsterna</li><li>• Kreativitet och förbättringar</li></ul>	<b>47</b>

### Allmänt

Inom näringslivet har det sedan mitten av 1900-talet funnits ett otal olika system för att bedriva kvalitetsarbete. Kvalitetsarbete är i de flesta fall synonymt med att på ett strukturerat sätt arbeta för att skapa kontinuerliga förbättringar i en verksamhet. TQM, EFQM, ISO, SIQ, BS, LEAN är alla standards eller system för detta kontinuerliga förbättringsarbete. I den kommunala världen har oftast kvalitetsarbete förekommit som enskilda öar knutna till vissa verksamheter. Ett identifierbart mönster under senare år är att flera kommuner börjar ta fram övergripande system för att effektivisera och förbättra sin verksamhet. Dessa system är då oftast egenutvecklade modeller för förbättringsarbete som ibland innehåller delar av de system som nämns ovan. En framgångsfaktor för ett fungerande kvalitetsarbete är att det system som används, tydligt länkar till kommunens styr- och uppföljningssystem.

### STYRKOR

- Samverkan med andra kommuner i flera nätverk med syftet att förbättra och nå samordningsvinster
- En omfattande omvärldsspaning för att hitta goda exempel som kan inspirerar det lokala förbättringsarbetet
- Samverkan med forskning och lärosäten, ex. Lunds universitet
- Flera exempel på lokala förbättringsarbeten med kvalitetsfokus; barnkonsekvensanalyser, barns delaktighet i utformande av den egna miljön, med flera
- Arbete med kreativitet och förbättringar, exempelvis BUFs återkommande arbete med Kreativa Tankar

- Olika former av samverkan inom regionen på verksamhetsnivå

## **FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN**

- Samordna förbättringsarbetet centralt och ge stöd till det lokala med inriktning på att stärka professionalitet med ökat fokus på individuella brukarresultat
- Utveckla flera professionella metoder för att förbättra kvaliteten och resultaten i det dagliga arbetet
- Tydliggör kopplingen mellan analyser och genomförda förbättringar.
- Systematisk spridning av goda exempel internt i kommunen för eget lärande, exempelvis idé-torg
- Ökat engagemang kring brukardeltagande och inflytande i fler tjänster.
- Fortsätt uppmuntra och engagera anställda att komma med förbättringsförslag. Kreativa Tankar i alla verksamheter?
- Sammanställa förbättringar och redovisa dessa intern och externt

## Område 8 Kommunen som samhällsbyggare

Rubriker	Poäng
<ul style="list-style-type: none"><li>• Planer/strategier för samhällsbyggande</li><li>• Samarbete med civilsamhället</li><li>• Samarbete med kulturlivet</li><li>• Stöd till näringslivet</li><li>• Internationella kontakter</li><li>• Miljöfrågor</li><li>• Social hållbarhet</li></ul>	<b>74</b>

### Allmänt

I kommunens roll som samhällsbyggare är samarbetet med lokalsamhället i form av förenings-, kultur- och näringsliv en viktig uppgift. Likaså att upprätthålla samverkan på regional, nationell och internationell nivå. Kommunen har en viktig roll att fungera som katalysator för att olika verksamheter i den geografiska kommunen skall fungera tillsammans för att skapa attraktivitet, tillväxt och en hållbar utveckling.

### STYRKOR

- En väl utvecklad samverkan med föreningsliv och civilsamhället – stort antal anläggningar drivs av dessa
- Samordning och organisering av frivilliga med syfte att stärka tjänsterna med arbetet kring flyktingmottagandet som gott exempel
- Stark satsning på kulturen genom en mängd aktiviteter vilket skapar ett starkt varumärke av kommunen. 10-årig Kulturgaranti för alla skolbarn! Stor potential.
- Gemensamma och återkommande kulturarrangemang med föreningslivet. Exempelvis Sillens dag, Dansfestival med flera
- Näringslivsstrategi för att stärka förutsättningarna för näringslivet
- Brett stöd till näringslivet genom flera aktiviteter med bland annat kompetenshöjande åtgärder

- Företagslotsar inom alla förvaltningar
- Många samverkande insatser med främst regionen för att stärka näringslivet
- Ett aktivt arbete med att skapa ekologisk, ekonomisk och social hållbarhet utifrån samverkan med andra kommuner, myndigheter och organisationer
- Stort antal utvecklingsprojekt och kontakter lokalt och inom regionen för att bli mer miljöeffektiva.
- Omfattande samverkan och förebyggande arbete kring att öka trygghet och folkhälsa med speciell inriktning på byarna
- Kommunövergripande säkerhetspolicy och aktivt säkerhetsarbete med handlingsplaner
- Flera initiativ i det lokala miljöarbetet och energieffektivisering

#### **FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN**

- Strategi för samverkan med kulturlivet i det kulturpolitiska programmet
- Fortsatt utveckling av turismen och kommuns varumärke
- Strategi/plan för det internationella utbytet och arbetet
- Fortsatt arbete för att motverka extremism och antidemokratiska rörelser



## 4. Översikt av poängfördelning

Nedanstående tabeller visar Simrishamns kommuns resultat fördelat på delfrågor inom respektive område

<b>1.</b>	<b>Offentlighet och demokrati</b>	<b>Uppnått</b>	<b>Max</b>	<b>Procent</b>
1.1	Finns en plan/strategi för demokratiutveckling och information?	9	15	60 %
1.2	Informerar invånarna om aktuella frågor i politiken?	17	20	83 %
1.3	Informerar invånare om resultat?	8	25	33 %
1.4	Främjas invånardialog och deltagande?	19	30	63 %
1.5	Etik - Hur skapas tillit genom hög etisk standard?	3	10	25 %
		<b>55</b>	<b>100</b>	<b>55 %</b>

<b>2.</b>	<b>Tillgänglighet och brukarorientering</b>	<b>Uppnått</b>	<b>Max</b>	<b>Procent</b>
2.1	Finns det en kommunövergripande strategi för brukarfokus?	5	15	30 %
2.2	Hur arbetar kommunen med tillgänglighet och bemötande?	13	25	52 %
2.3	Hur Informerar kommunen om service och tjänster?	12	20	61 %
2.4	Hur arbetar kommunen med brukarundersökningar?	8	20	41 %
2.5	Hur arbetar kommunen med att förtydliga tjänsternas innehåll samt synpunkts- och klagomålshantering för medborgare/brukare?	8	20	40 %
		<b>46</b>	<b>100</b>	<b>46 %</b>

<b>3.</b>	<b>Politisk styrning och kontroll</b>	<b>Uppnått</b>	<b>Max</b>	<b>Procent</b>
3.1	Genomsyras hela organisationen av ett helhetstänkande avseende styrning/uppföljning?	12	15	81 %
3.2	Styrs kommunen av tydliga politiska mål?	11	25	42 %
3.3	Rapporterar förvaltningen till den politiska nivån och har politikerna möjlighet att utöva tillsyn över förvaltningen?	10	25	41 %
3.4	Finns det en tydlig delegation och ansvarsfördelning mellan politisk och tjänstemannanivå?	18	20	92 %
3.5	Finns det en ömsesidig förståelse av uppgifter, roller och spelregler mellan politiker och tjänstemän?	10	15	64 %
		<b>61</b>	<b>100</b>	<b>61 %</b>

<b>4.</b>	<b>Ledarskap, ansvar och delegation</b>	<b>Uppnått</b>	<b>Max</b>	<b>Procent</b>
4.1	Finns kommunövergripande strategi för ledarskap, ansvar och delegation?	9	15	60 %
4.2	Vilket ansvar har resultatenheterna för budget, personal och organisation?	6	10	55 %
4.3	Beskrivs inriktning och ansvar för tvärsektorielt samarbete?	7	20	34 %
4.4	Tydliggörs det personliga uppdraget för alla chefer i organisationen?	4	15	28 %
4.5	Sker central ledning för underställda avdelningar/enheter?	11	20	56 %
4.6	Bedriver kommunens ledarutveckling?	12	20	60 %
		<b>49</b>	<b>100</b>	<b>49 %</b>

<b>5.</b>	<b>Resultat och effektivitet</b>	<b>Uppnått</b>	<b>Max</b>	<b>Procent</b>
5.1	Finns en strategi för resultatstyrning och effektivitetsutveckling?	5	15	30 %
5.2	Tydliggör kommunen sambandet mellan kostnader och resultat i budgetprocessen?	9	25	34 %
5.3	Arbetar kommunen med utveckling uppföljning och kontroll?	5	15	30 %
5.4	Kommuniceras och förs strategiska diskussioner kring resurser och resultat?	10	15	69 %
5.5	Används jämförelser aktivt som ett led i serviceutveckling och effektivisering?	13	20	65 %
5.6	Sker extern samverkan för att stärka serviceutbudet och öka effektivitet?	9	10	90 %
		<b>50</b>	<b>100</b>	<b>50 %</b>

<b>6.</b>	<b>Kommunen som arbetsgivare - personalpolitik</b>	<b>Uppnått</b>	<b>Max</b>	<b>Procent</b>
6.1	Finns en kommunövergripande personalstrategi?	12	15	80 %
6.2	Tillvaratas befintliga och hur rekryteras nya medarbetare? Kommunen som "attraktiv arbetsgivare".	14	20	69 %
6.3	Läggs stor vikt på kompetens- och medarbetarutveckling?	11	25	45 %
6.4	Sker individuell lönesättning och belöning av goda prestationer?	2	15	10 %
6.5	Arbetar kommunen med medarbetarundersökningar?	10	15	67 %
6.6	Arbetar kommunen med mångfald, (etnicitet, kulturellt och kön)?	6	10	60 %
		<b>55</b>	<b>100</b>	<b>55 %</b>

<b>7.</b>	<b>Ständiga förbättringar</b>	<b>Uppnått</b>	<b>Max</b>	<b>Procent</b>
7.1	Finns en strategi för ständiga förbättringar?	8	15	50 %
7.2	Arbetar verksamheterna med analys av avvikelser, brister och problem?	12	25	49 %
7.3	Sker extern omvärldsspaning och samverkan för att förbättra kvaliteten på tjänsterna?	15	20	74 %
7.4	Finns metoder för att förbättra kvaliteten på tjänsterna?	9	20	43 %
7.5	Arbetar kommunen med kreativitet och förbättringar?	4	20	21 %
		<b>47</b>	<b>100</b>	<b>47 %</b>

<b>8.</b>	<b>Kommunen som samhällsbyggare</b>	<b>Uppnått</b>	<b>Max</b>	<b>Procent</b>
8.1	Finns övergripande planer/strategier för samhällsbyggande?	10	15	67 %
8.2	Samverkar kommunen med aktörer inom civilsamhället kring utveckling av lokalsamhället?	12	15	77 %
8.3	Samverkar kommunen med kulturlivet?	13	15	84 %
8.4	Vilken är kommunens roll i utveckling av näringslivet?	14	15	90 %
8.5	Arbetar kommunen med internationella kontakter?	6	10	56 %
8.6	Arbetar kommunen med miljöfrågor?	12	15	78 %
8.7	Hur främjas social hållbarhet?	9	15	60 %
		<b>74</b>	<b>100</b>	<b>74 %</b>