

KommunKompassen

ANALYS AV

BENGTSFORS KOMMUN

2015



Innehåll

1	Vad är Kommunkompassen?	3
2.	Bengtstors kommun i förhållande till Kommunkompassen: En sammanfattande genomgång .4	
	Utvärderingen.....	4
	Sammanfattning av resultat.....	4
3	Detaljerad genomgång i förhållande till Kommunkompassens åtta områden.....	6
	Område 1 Offentlighet och demokrati	6
	Område 2 Tillgänglighet och brukarorientering	8
	Område 3 Politisk styrning och kontroll.....	10
	Område 4 Ledarskap, ansvar och delegation	12
	Område 5 Resultat och effektivitet	13
	Område 6 Kommunen som arbetsgivare personalpolitik.....	15
	Område 7 Verksamhetsutveckling	17
	Område 8 Kommunen som samhällsbyggare	19
4.	Översikt av poängfördelning.....	22
5	Kortfakta om Bengtstors kommun.....	26

1 Vad är Kommunkompassen?

Kommunkompassen är ett verktyg för utvärdering och analys av kommuners sätt att arbeta. Verktøget togs fram i mitten av 1990-talet av Oslo Universitet i samverkan med Åbo Akademi och Kommunenes Sentralforbund i Norge. Det har använts i ett flertal kommuner i samtliga nordiska länder. Sveriges Kommuner och Landsting använder verktøget sedan år 2002. Kommunkompassen reviderades år 2010 för att kunna fånga upp nya viktiga utvecklings-trender som påverkar den offentliga sektorn. Revideringen har gjorts tillsammans med KS (Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon) i Norge, KL (Kommunernes Landsforening) i Danmark, KREVI (Det kommunale og regionale evalueringsinstitut) i Danmark samt Oslo Universitet (professor Harald Baldersheim) och Agder Universitet (professor Morten Øgård).

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 sättet att leda den och sättet att samspela i organisationen.

Vid en utvärdering inhämtar utvärderarna information från tre källor:

- Intervjuer
- Officiella dokument
- Kommunens hemsida.

Resultatet sammanställs i en rapport som innehåller en poängbedömning och en kvalitativ beskrivning av hur kommunen fungerar. Bedömningarna görs med utgångspunkt från åtta huvudområden. Varje huvudområde består av flera delområden inom vilka ett antal frågor belyses. Bedömningen görs mot bakgrund av teorier med betoning på mål- och resultatstyrning, decentralisering 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
- Verksamhetsutveckling
- Kommunen som samhällsbyggare.

En kommun som utvärderas med hjälp av Kommunkompassen får som resultat värdefull information om både styrkor och förbättringsområden. För att kunna få inspiration till förbättringar, hänvisas i rapporten eller vid återrapportering 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. Bengtsfors kommun i förhållande till KommunKompassen: En sammanfattande genomgång

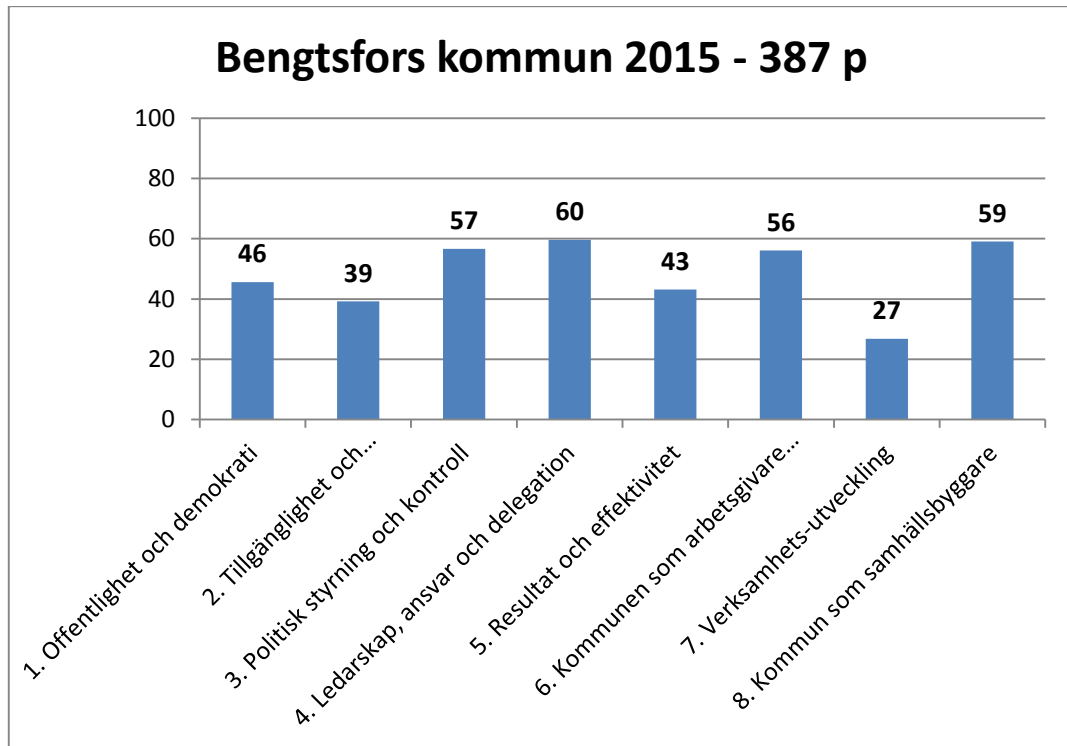
Utvärderingen

Utvärderingen av Bengtsfors kommun genomfördes i mars 2015 och var kommunens första utvärdering enligt KommunKompassens kriterier. Utvärderingsgruppen har studerat dokument, granskat kommunens hemsida, intranät och genomfört intervjuer med ett 30-tal personer i organisationen. Bland de intervjuade fanns politiker, ledande tjänstemän och fackliga representanter.

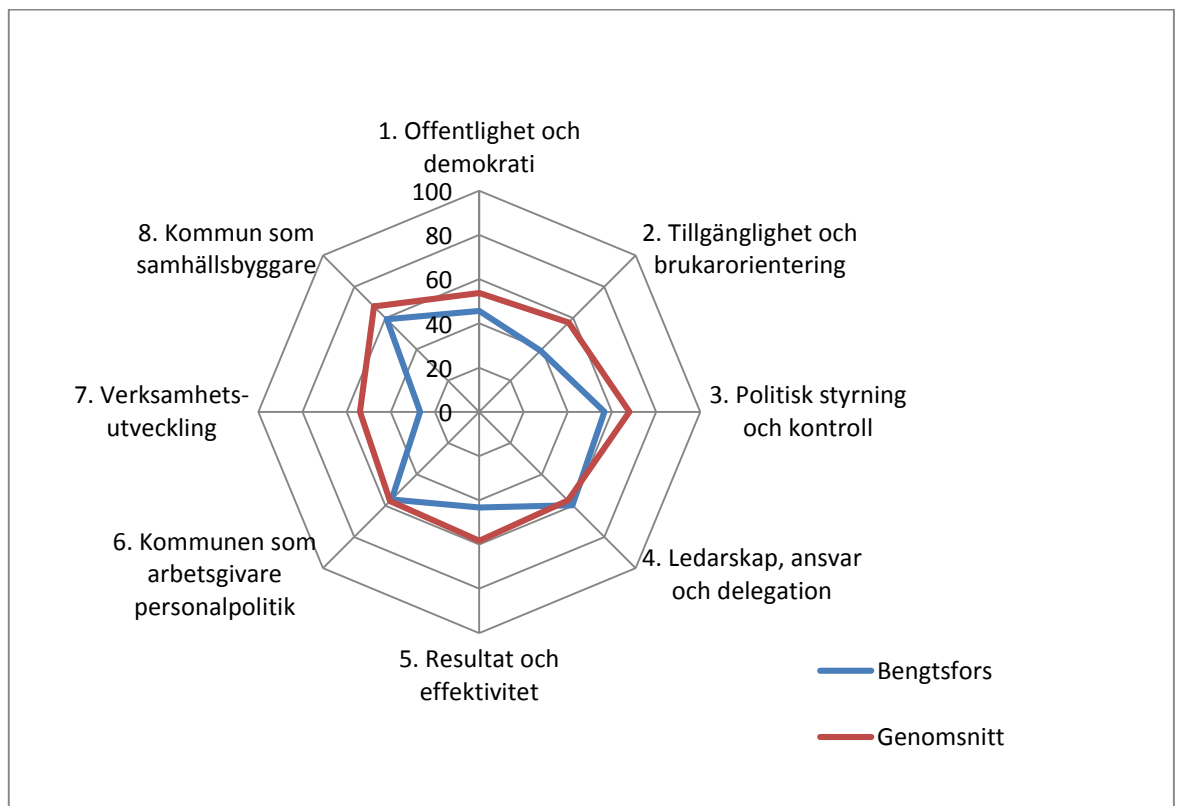
Sammanfattning av resultat

Nedan visas Bengtsfors totalpoäng samt poängfördelningen per område.

KommunKompassen 2,0		
	Bengtsfors	Genomsnitt 63 kommuner
1. Offentlighet och demokrati	46	54
2. Tillgänglighet och brukarorientering	39	57
3. Politisk styrning och kontroll	57	68
4. Ledarskap, ansvar och delegation	60	57
5. Resultat och effektivitet	43	58
6. Kommunen som arbetsgivare personalpolitik	56	57
7. Verksamhetsutveckling	27	54
8. Kommun som samhällsbyggare	59	67
Totalt	387	472



I nedanstående diagram illustreras Bengtsfors profil som den framstår utifrån Kommunkompasens poängberäkning. Som referens visas ett medelvärde av 63 kommuner som utvärderats sedan 2010 enligt Kommunkompassen.



Jämförelser

Alla svenska utvärderingar finns tillgängliga på Sveriges Kommuner och Landstings hemsida www.skl.se/kvalitet. Här finns även ett sökverktyg för att hitta bland annat goda exempel från olika kommuner.

3 Detaljerad genomgång i förhållande till Kommunkompassens åtta områden

Område 1 Offentlighet och demokrati

Rubriker	Poäng
<ul style="list-style-type: none"> • Strategi för demokratiutveckling och information • Information till medborgare • Dialog och medborgarmedverkan • Etik – motverkan av korruption 	46

Allmänt

En kommun är en politiskt styrd organisation och det är politikernas ansvar att ta till sig Bengtsforsbornas 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 kriterium. 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.

Strategi för demokratiutveckling och information

Frågor som rör demokrati hanteras av fullmäktiges demokratiberedning. Vi kunde inte identifiera någon strategi (viljeriktning) för hur man vill utveckla demokratin. Dvs invånarnas möjlighet till inflytande och delaktighet. Däremot finns en informations- och kommunikations policy med tydligt syfte att ge bättre kunskaper om verksamheter, öka tillgängligheten, förmedla och förklara innebörden av politiska beslut, skapa identifikation och samhörighet i kommunen.

Information till medborgarna

För invånare som vill besöka fullmäktige eller ta del av kallelser, dagordning och protokoll finns detta på webb och annonsering sker i dagspress där man har stående annonsplats. Undantagsvis

annonseras på facebook. Det finns inte rutiner när det gäller att göra handlingar i populärversioner även om det förekommit att årsredovisningen publicerats i sådan form. Information som anses ha allmänintresse plockas dock regelbundet från protokollen och görs till nyhet på hemsidan.

På hemsidan finns en ”ordlista” med förklaring av svåra ord, bra sätt att göra kommunspecifika uttryck och begrepp begripliga.

Kommunen ger inte ut någon egen tidning, däremot finns ”i Bengtsfors” inbladad i Dalslänningen. Något som innebär att endast prenumeranter nås. Inga webbsända, TV eller radiosända möten. Även om det är möjligt att använda sociala medier har ett fåtal kunskap om hur man använder facebook.

Information om resultat

När det gäller information om resultat ser vi det som ett utvecklingsområde. Resultatinformation är svårtillgänglig, något som kanske bidrar till att man sällan diskuterar resultat med invånarna.

Medborgardialog och deltagande

Demokratidag för unga och ungdomsråd som är med och påverkar budgeten är intressanta och konkreta exempel på hur invånare kan involveras. Kanske något att vidareutveckla? Funktionen ”fråga din politiker/fråga ordförande” på webben är ett lättillgängligt sätt att nå sin politiker. Pusselbitsmöten ett annat. E-förslag kan lämnas, hittills har endast tre samlat så många röster att förslaget gått vidare.

Den som vill ha kontakt med sin politiker hittar lätt kontaktuppgifter på webben. Kommunen gör regelbundet, vartannat år, medborgarundersökningar. Tyvärr presenteras resultaten sällan för invånarna. Något som skulle kunna vara intressant att ta upp som tema är dialog kring.

Motverka korruption

Det pågår en översyn av regelverk för etiskt förhållningssätt och för att motverka korruption, denna ska ingå i en kommande medarbetarpolicy. Reglementet om intern kontroll tydliggör inte specifikt något om att motverka korruption.

Styrkor	Förbättringsmöjligheter
<ul style="list-style-type: none"> • Informations-och kommunikationspolicy med tydliga ambitioner • Lätt att hitta information om politiska möten • Pusselbitsmöten ett kreativt sätt att möta medborgare • Lätt att få kontakt med politiker • Ordlistan med krångliga ord 	<ul style="list-style-type: none"> • Tydliggör er strategi för demokratiutveckling • Pröva nya kanaler för att informera om politiska beslut och diskussioner • Informera medborgarna om verksamhetens resultat • Presentera resultat av medborgarundersökningar för medborgarna

Område 2 Tillgänglighet och brukarorientering

Rubriker	Poäng
<ul style="list-style-type: none"> ● Strategi för brukarorientering ● Tillgänglighet och bemötande ● Information om service och tjänster ● Valfrihet ● Brukarundersökningar ● Deklarationer och synpunkts-/klagomålshantering 	39

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 i form av tjänster 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.

Strategi för brukarorientering

Det finns ingen uttalad strategi men däremot står det i dokumentet om ekonomi-och verksamhetsstyrning att syftet med kvalitet är brukar och behovsperspektivet tillgodoses. Det systematiska förbättringsarbetet ska primärt ska handla om synpunktshantering, om jämförelser och om brukarundersökningar. Värdegrundsarbetet kan sägas understödja ett brukarperspektiv.

Tillgänglighet och bemötande

Kommunen deltar i KKiKs¹ tillgänglighets - och bemötandemätning. Resultaten används i förbättringsarbetet. Vi uppfattade inte att kommunen kraftsamlar helt och hållet kring dessa frågor. T ex finns bemötande med som anställningskriterium i vissa fall, inte i andra. Tidigare värdeskaputbildning gick en del men inte alla. En utveckling skulle kunna vara att synliggöra skicklighet i bemötande. Bengtsfors deltar i SKL:s ”Förenkla helt enkelt” för näringslivet. Kommunen är ansluten till tillgänglighetsdatabasen som ska visa fysisk tillgänglighet i kommunen. Databasen var inte var fullt uppdaterad vid undersökningstillfället.

Information om service och tjänster

Informationen på kommunens webbsidor granskas kontinuerligt och utvärderingen används för att förbättra. Vi anser inte att det enkelt går att göra jämförelser av verksamheter eller resultat med stöd av information på hemsidan. Lättläst funktion finns och likaså en ordlista med krångliga ord men vi kunde inte hitta funktioner som hjälper icke seende eller brukare med andra språk tillrätta.

¹ KKiK, kommunens kvalitet i korthet, SKL verktyg för KF:s kvalitetsredovisning

E-tjänsterna består huvudsakligen av nedladdningsbara blanketter. Positivt är att invånarna erbjuds viss hjälp med ifyllnad etc på bibliotek, utvecklingscentrum och mötesplatsen i Billingsfors. Kanske en service som kan utvecklas så att ”enkla ärenden” kan lösas snabbare?

Valfrihet och påverkan

Kommunen försöker tillgodose individuella önskemål inom verksamheterna genom att möjliggöra val av avdelning inom äldreomsorg och barnomsorg. Ett förskola driven som personalkooperativ är den enda verksamheten i annan regi.

Brukarundersökningar

Alla verksamheter gör brukarundersökningar som används för att bedöma måluppfyllelse och som underlag till förbättringsåtgärder. Jämförelser sker mellan olika enheter inom verksamhetsområden men inte mellan. Att jämföra mellan verksamheter kan vara ett sätt att utveckla just brukarundersökning som form. Inom Fyrbodals- och Dalslandssamarbetet görs jämförelser. Samarbetet beskrivs som ambitiöst men att energin är ganska låg idag. Utöver traditionella brukarundersökningar med exempelvis enkäter prövar skolan forum dit såväl barn som föräldrar kan komma spontant och säga vad de vill. Kanske något som andra verksamheter kan lära av?

Systemför service-/kvalitetsdeklarationer och synpunkts- /klagomålshantering

Bengtstors har inte så kallade servicedeklarationer förutom inom äldreomsorg där värdighetsgarantier är utformade. Vår bedömning är ändå att tjänsterna är väl beskrivna. Brukaren har också goda möjligheter att via funktionen ”din synpunkt” både fråga, klaga och ge beröm. Där får man också veta hur synpunkterna hanteras.

Styrkor	Förbättringsmöjligheter
<ul style="list-style-type: none"> • Regelbunden tillgänglighets – och bemötandemätning som används i förbättringsarbetet • Kommunens hemsida utvärderas regelbundet för att förbättra informationen • Regelbundna brukarundersökningar som används för att jämföra och förbättra • Funktionen ”Din Synpunkt” 	<ul style="list-style-type: none"> • Ta ett konsekvent grepp om bemötandefrågorna i utbildningar, annonsering, lönekriterier, lyfta fram goda exempel etc • Förbättra möjligheten för brukarna att jämföra enheter med varandra • Utveckla informationen om service o tjänster för att tillgodose allas behov t ex andra språk, hörsel och synskadade • Utveckla brukarundersökningar genom att göra jämförelser mellan olika verksamhetsområden

Område 3 Politisk styrning och kontroll

Rubriker	Poäng
<ul style="list-style-type: none">• System för styrning och uppföljning• Politiska mål• Uppföljning och rapportering• Ansvarsfördelning politiker/tjänstemän• Samspel och dialog	57

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 målstyrningen. 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. Vid upphandling av tjänster från externa utförare bör denna spegla kommunens övergripande mål.

System för styrning/uppföljning

Bengtsfors styrning bygger på en helhetssyn om vi utgår från dokumenten. Det finns en vision som ett antal mål är kopplade till. Vi uppfattade inte att visionen var levande för alla. Det finns även en värdegrund för hela organisationen. Den följs upp på medarbetarsamtal och APT. I dokumentet "ekonomi och verksamhetsstyrning" redogörs för de olika komponenterna i styrprocessen vilket är ett bra och överskådligt dokument.

Tydliga politiska mål

Det finns sju övergripande mål, indikatorerna som redovisas i årsrapporten ska konkretisera målen. Men vi tycker inte att indikatorerna fullt ut beskriver måluppfyllelsen. I budget dokumentet saknar vi verksamheternas planer och prioriteringar. Verksamhetsplaner för 2015 var vid utvärderingen inte klara. På så sätt går det inte att säga om styrkedjan hänger ihop i hela organisationen. Vi kunde inte se att de övergripande målen påverkar bolagens ägardirektiv eller upphandlingsunderlag, något som bör vara rimligt.

Målformulering och resursfördelning är skilda processer vilket exempelvis kan bidra till svårigheter att omprioritera mellan verksamheter. Det blir svårt att bedöma om ökade eller minskade resurser påverkar måluppfyllelsen.

Uppföljning och rapportering

I princip används standardiserade rapporter för de uppföljningar som görs. Rapportering av ekonomi görs månadsvis varav två presenteras för KF. Verksamhetsredovisning sker två gånger per år med stöd av mallar i Stratsys. Vi ansåg att kopplingen mellan verksamhet och resurser är svag, det skulle behövas en bättre sammanhållen ekonomi och verksamhetsrapportering där man

också kan följa utveckling över tid och kunna göra jämförelser mellan enheter. Idag ser politikerna endast verksamheten aggregerad. Vi tror att pedagogiken kring analys och uppföljning kan utvecklas.

Omorganisationen där nämnderna tagits bort, har enligt några vi intervjuade bidragit till bättre helhetssyn men å andra sidan saknade vissa detaljkunskapen. ”Det är svårt att ställa frågor när vi inte vet vad vi ska ställa frågor kring” menade en politiker. Kommunen deltar i KKiK, en resultatredovisning som kanske skulle ges en mer synlig presentation?

Revisionens rapport bereds av förvaltningen som presenterar förslag till åtgärder för KS.

Ansvarsfördelning och roller mellan politiker/tjänstemän

Det finns en relativt tydlig delegation där även lönesättning, konvertering av tjänster och rekrytering ingår. Om det gäller chefsrekryterings rekommenderas samråd med personalchef.

För att kunna göra bra tjänsteskrivelser har utbildning genomförts. Synpunkter fanns från några politiker som menade att de inte alltid fick objektiva underlag, även om det blivit bättre.

Samspel och dialog

Vi bedömde att Bengtsfors har flera forum där politik och förvaltning möts för såväl formell som informell dialog. I t ex ärendeforum innan KS, dagordningsmötet med högsta chef och politiker. Även områdeschefer har bra kontaktytor med politiken, däremot inte enhetschefer. Politiker gör verksamhetsbesök men tycker inte alltid att dessa blir meningsfulla, mest fika och titt på lokaler. Kanske något som behöver utvecklas?

Förvaltningen erbjuder politikerna ett flertal utbildningar. Det stora utbudet har ibland lett till att man fått få anmälda. Det görs inga undersökningar om hur politikerna ser på förvaltningens stöd, något som säkert skulle ge idéer till förbättringar.

Styrkor	Förbättringsmöjligheter
<ul style="list-style-type: none"> • Konkretiseringen av komponenterna i ekonomi- och verksamhetsstyrningen • Helhetssyn som inbegriper , övergripande mål, vision och värdegrund • En tydlig formell delegation av ansvar • Utbildning och diskussioner kring roller och ansvar mellan politiker och tjänstemän 	<ul style="list-style-type: none"> • Konkretisera verksamheternas planer i budgeten • Öka kännedomen om visionen och de övergripande målen • Se till att mål också återspeglas i upphandling och i bolagens ägardirektiv • Tydliggör samband mellan mål och resurser i budget och uppföljning • Utveckla uppföljning så att man kan jämföra även enheter och följa utveckling över tid • Undersök politikernas nöjdhet med förvaltningen

Område 4 Ledarskap, ansvar och delegation

Rubriker	Poäng
<ul style="list-style-type: none"> • Strategi för ledarskap, ansvar och delegation • Enheternas ansvar • Tvärsektoriellt samarbete • Personligt ansvar och uppdrag för chefer • Kommunledningens kommunikation • Ledarutveckling 	60

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 förvaltnings-specifika system. Samma mönster återfinns inom respektive förvaltning när det gäller fördelning av frihet och ansvar mellan förvaltningsledning och de olika resultatenheterna. Det optimala är att hitta en fruktbar balans mellan central ledning och lokal frihet under ansvar.

Strategi för ledarskap, ansvar och delegation

Chefspolicyn är grunden för ledarstrategin. Den är central för rekrytering, introduktion och utveckling.

Resultatenheternas ansvar

Bengtsfors är ett gott exempel på utvecklad delegation där chefer har frihet att omfördela resurser inom ram. Det finns regler för hur ej förbrukade investeringsmedel ska hanteras. När det gäller över- eller underskott i driftbudget så fanns viss osäkerhet om regler fanns eller ej. Några menade att endast områdescheferna kände till reglerna.

Tvärsektoriellt samarbete

Kommunens litenhet anges som motiv till att man inte har utvecklat rutiner för tvärsektoriella projekt och processer. ”Man har det i huvudet”. Områdescheferna har full koll på vad som sker. Ledningsgruppen har regelbunden genomgång av processer med utgångspunkt från en processkarta. Vi uppfattade inte att de olika processerna regelmässigt målsätts.

Personligt ansvar och uppdrag för chefer

Det finns inga personliga chefskontrakt men alla chefer skriver under chefs policyn. Det finns inget uttalat om vad som sker om en chef inte kan leva upp till innebörden av policyn. På grund av att organisationen är liten och grupperna små blir det svårt att utvärdera enskild chef, något de vi intervjuade såg som en brist. Det finns ingen systematik i hur man belönar goda ledarprestationer men det förekommer ändå att goda exempel lyfts fram i olika sammanhang.

Kommunledningens kommunikation

Områdescheferna ingår i ledningsgruppen. Gruppen träffas varannan vecka. Det förekommer att andra chefer talar om att "ledningsgruppen har fattat beslut". Inom respektive verksamhetsområde och enheterna sker också regelbundna chefsträffar för att diskutera verksamhet. Inom skola/utbildning skiljer man på informations-, dialog- och beslutsmöten för att tydliggöra vad mötet handlar om.

Vi tyckte det var svårt att se vilka gemensamma ambitioner chefer hade som förebilder. Att vara förebild ansågs viktigt men svårare att beskriva. Synligt ledarskap genom regelbundna besök i verksamheter och att man personligen vänder sig till den som saken gäller var möjligtvis två exempel.

För chefer som får problem som i sin roll och sitt uppdrag erbjuds exempelvis handledning och företagshälsovård.

Ledarutveckling

Linjechefer har haft utvecklingsdagar som handlat om rollen som ledare. Traineeutbildning för de som vill utvecklas som chef. Mentorutbildning vid behov. Arbetsmiljöutbildning tillsammans med facket. På månadsmötena diskuteras ofta ledarskap.

Styrkor	Förbättringsmöjligheter
<ul style="list-style-type: none"> • Ledarstrategin uttryckt i chefspolicy • Tydlig delegation, chefer har frihet att omfördela resurser inom ram • Stöd för chefer att klara sitt uppdrag finns vid behov • Flera exempel på ledarutveckling 	<ul style="list-style-type: none"> • Utveckla styrning av tvärsektorielt arbete • Utveckla individuella chefskontrakt med rutiner om man inte klarar sitt uppdrag • Utveckla former för chefsutvärdering • Samverka med andra för chefsutveckling

Område 5 Resultat och effektivitet

Rubriker	Poäng
<ul style="list-style-type: none"> • Strategi för resultatstyrning och effektivitetsutveckling • Kostnader och resultat i budgetprocessen • Arbetsprocesser, uppföljning och kontroll • Kommunikation kring resurser och resultat • Jämförelser • Extern samverkan 	43

Allmänt

Området kontroll och rapportering avser framförallt det arbete som sker inom förvaltningsorganisationen avseende uppföljning av verksamhet. Det gäller då inte bara den ekonomiska uppföljningen, utan även verksamhetsuppföljning avseende volym, kvalitet, m.m. Man kan våga sig på

att säga att just uppgiften att koppla ihop ekonomistyrning med verksamhetsstyrning och därmed också uppföljning av detsamma, är den stora utmaning som svenska kommuner står inför. Det handlar i grunden om att kunna mäta resultat och effektivitet. Vad får jag för tjänst och vilken kvalitet innehåller denna tjänst i relation till vad den kostar?

Strategi för resultatstyrning och effektivitetsutveckling

Vi saknar någon form av strategi för hur kommunen vill att resultat och effektivitet ska utvecklas över tid. En god ekonomisk hushållning och god kvalitet som formulerats är ju mer uttryck för lagkrav än strategi.

Kostnader och resultat i budgetprocessen

I princip tillämpar kommunen historisk budget med hänsyn till förändringar av interkommunala avgifter i gymnasieskola, enskilda ärenden inom LSS, antal äldre och antal barn i grundskola. Vi kunde inte se att man i någon större omfattning mäter kvalitet i relation till kostnad något som krävs för att man ska kunna bedöma effektiviteten.

Arbetsprocesser, uppföljning och kontroll

I dokumentet om ekonomi- och verksamhetsstyrning står att avvikelser skyndsamt ska åtgärdas. Vanligtvis följer inte politikerna upp avvikelser på enhetsnivå. Vi kunde inte hitta någon standard för hur avvikelser hanteras eller kommenteras. Det finns en förväntan att enheterna rapporterar avvikelser men inte krav på lösningar. Ingen systematik för hur ekonomi och effektivitet diskuteras på arbetsplatsträffar.

När det gäller utveckling och effektivisering av arbetsprocesserna finns det exempel på jämförelsearbete inom gymnasieskolans olika arbetslag. Inom det sociala verksamhetsområdet finns en verksamhetsutvecklare som arbetar med processkartläggningar.

Kommunikation kring resurser och resultat

I princip är det kvartalsrapportering som gäller. Vi uppfattade att önskemål om tätare rapporter fanns men att det genererar för mycket merarbete och därmed skapar problem för förvaltningen. Samtliga utskott får i huvudsak rapport varje eller varannan månad. Vi uppfattade en viss osäkerhet från politikerna om man får nödvändig information för att kunna bedöma resultat och resurser.

När det gäller medarbetares möjlighet att vara delaktig i ekonomi och resultat så varierar det mellan områden och enheter. Däremot diskuterar alla arbetsmiljöfrågor. Chefsmöten varannan vecka säkrar att chefer har en helhetssyn på ekonomin.

Jämförelser

I styrdokumentet är ett av kriterierna för ständiga förbättringar just jämförelser. Inom vissa grupper som SFI-lärare, kockar, förstelärare och administrativa assistenter finns ett systematiskt utbyte där jämförelser sker. Inom Dalslandssamarbetet och KKiK sker också jämförelser men vi uppfattade inte att alla chefer ser ett värde med att jämföra. Kanske ett utvecklingsområde?

Extern samverkan

Som i de flesta mindre kommuner ser vi frekvent samverkan mellan kommuner inom en rad områden. Man har medvetet sökt effektivisera flera olika funktioner. Intressant är kommunens egna

reflektioner över att samverkan ofta blivit komplex. Många möten, fler formella dokument har skapat en viss ”trötthet”. Man har även uppmärksammat att samverkan ibland är sårbar.

På samma sätt har kommunen observerat vissa bekymmer när det gäller samverkan med civilsamhället. Många ser behov av en ”omstart”. Det finns sedan en tid gemensam frivilligcentral som inte anses fungera optimalt. Det område som har varit viktigt att samverka kring är flyktingmottagande. Vi tyckte att den frivilliga resursgruppen kändes som ett intressant samarbete.

Styrkor	Förbättringsmöjligheter
<ul style="list-style-type: none"> • Täta chefsmöten säkrar bra koll på ekonomin • Frekvent samverkan med andra kommuner och medvetna reflektioner kring denna samverkan (all samverkan är kanske inte effektiv) 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategi och plan för resultat och effektivitetsutveckling • Tydliggör vad som gäller vid avvikelshantering och redovisa ibland även enheter • Utveckla rapporter så att det är möjligt att följa såväl resurser som resultat • Diskutera och utveckla jämförelser som förbättringsverktyg

Område 6 Kommunen som arbetsgivare personalpolitik

Rubriker	Poäng
<ul style="list-style-type: none"> • Personalstrategi • Rekrytering • Kompetens- och medarbetarutveckling • Individuell lönesättning • Arbetsmiljöarbete • Mångfald 	56

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.

Personalstrategi

Personalpolicy från 2005 är relativt allmän och beskriver exempelvis inget om vad man förväntar sig av medarbetare i relation till brukare och resultat. Policyn ska ses över i samband med att bland annat etiska regler ska tas fram. Även om det i budget dokumentet står hur kommunen ska bli en attraktiv arbetsgivare så uppfattade vi att arbetet med rekrytering och kompetensförsörjning behöver utvecklas.

Rekrytering

Vi såg några exempel där kommunen försöker öka attraktiviteten som arbetsgivare. Traineeutbildning för blivande chefer. Sjuksköterskor som får ersättning för att vidareutbilda sig. Man har bjudit sin personal på föreläsningar och fester som ett sätt att skapa en ”vi-anda”. Hemarbete kan ske om man kommer överens med sin chef om det. Vi såg dock inga exempel på hemarbete. Alla medarbetare har 400 kr per år i ersättning för vissa friskvårdsaktiviteter.

Det förekommer att Bengtsfors marknadsförs på arbetsmarknadsdagar vid högskolor och universitet. Annonser, presentationsmaterial och liknande för att marknadsföra kommunen finns delvis och ska utvecklas.

Kompetens- och medarbetarutveckling

Kompetensbehov kartläggs inom verksamheterna men vi såg ingen sammanställning på kommunnivå som ger politikerna möjlighet att göra prioriteringar. Medarbetarsamtal genomförs årligen och redovisas. I samband med samtalet upprättas en individuell utvecklingsplan som följs upp. Det framkom synpunkter om att kvaliteten på samtalen och planerna varierar, kanske något som kan utvecklas? Det var otydligt hur kommunen budgeterar för kompetensutveckling.

Vi saknade tydlig budget för kompetensutveckling något som kan ge bilden av att det är ett mindre viktigt område. Vi saknade stöd eller utbildning som stödjer medarbetare i sitt uppdrag i relation till brukare och invånare.

Individuell lönesättning

Lönesamtal genomförs regelbundet för alla. Vi uppmärksammade dock att deltidsanställda inom räddningstjänsten inte alls berördes av vare sig medarbetar- eller lönesamtal. Kanske något att utforska vidare? Vi bedömer att lönesamtalen kan utvecklas vidare genom att göra lönekriterierna kända i hela organisationen. I dag går dessa inte att hitta för den som söker på exempelvis intranätet.

Bristyrken belönas extra, t ex sjuksköterskor och socialsekreterare. Det har också hänt att resurser omprioriterats för att tillfälligt kunna lyfta en viss grupp.

Arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöarbetet håller hög standard med goda rutiner. Kommunen använder sig av HME²-frågorna i medarbetarundersökningen men än så länge har man inte hunnit med att koppla HME till verksamhetens resultat. Allt arbete sker inom ramen för samverkanssystemet. Efter en inspektion har rutiner med rapportering av arbetsmiljö till politiker förbättrats.

² HME, hållbart medarbetar engagemang

Mångfald

Det finns en politisk vilja att öppna kommunen för personer med annan etnisk bakgrund. Kommunen erbjuder ensamkommande flyktingungdomar praktik i kommunens verksamheter. Det finns visst stöd i form av lathund när det handlar om att motverka diskriminering. Genom intervjuerna fick vi intryck av att det finns behov av att förbättra det systematiska arbetet mot diskriminering. Vi uppfattade inte att mångfald används som en resurs i verksamheterna.

Styrkor	Förbättringsmöjligheter
<ul style="list-style-type: none"> • Regelbundna medarbetarsamtal • Individuella utvecklingsplaner upprättas och följs upp • Systematiskt arbetsmiljöarbete 	<ul style="list-style-type: none"> • Gör årliga övergripande kompetenskartläggningar för strategisk kompetensförsörjning • Budgetera för kompetensutveckling på alla nivåer • Utveckla stöd/utbildning till alla för att utvecklas i rollen och i relation till brukare och invånare • Utveckla lönesamtalen genom att göra lönekriterierna kända i hela organisationen

Område 7 Verksamhetsutveckling

Rubriker	Poäng
<ul style="list-style-type: none"> • Strategiskt kvalitetsarbete • Verktyg för kvalitets-/verksamhetsutveckling • Lärande genom omvärldsspaning och samverkan • Kreativitet och innovationer • IT-stöd 	27

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 identifierbar 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.

Strategiskt kvalitetsarbete

Kommunen anger själv att man saknar en strategi för kvalitetsutveckling och för utveckling av informationsteknologin. Man har trots det uttalat att ”ständiga förbättringar” ska gälla, något som också preciseras i dokumentet för ”ekonomi-och verksamhetsstyrning”. Synpunktshandling, jämförelser och mätning ska vara hörnstenar i arbetet.

Metoder och verktyg för kvalitets-/verksamhetsutveckling

Även om styrdokumentet säger att alla ska bedriva systematiskt kvalitetsarbete och frågorna diskuteras i kommunens ledningsgrupp tyckte vi att det var svårt att få grepp om vad som görs och hur det görs. Det finns ingen central samordnare av just kvalitetsfrågorna. Varje verksamhet hanterar och samordnar kvalitetsfrågorna inom sina respektive områden. Inom vård och omsorg har man utformat ett kvalitetsledningssystem med utgångspunkt från SOSFS³, men vi kunde inte bedöma hur verksamheterna tillämpar systemet fullt ut.

I styrdokument står att metoderna som ska användas är ”synpunktshandling, jämförelser och mätning”, något vi också kunde se. En samordnande ”kvalitetsgrupp/kvalitetsansvarig” skulle kunna söka, utveckla och tillhandahålla metoder och stödja metodutveckling.

Utöver ”Insikt”, utvärdering av information på webben och nu Kommunkompassen genomför inte Bengtsfors systematiska externa kvalitetsutvärderingar. Det kan vara utvärderingar enligt exempelvis ISO eller annan standardiserad utvärdering.

Lärande och utveckling genom omvärldsspaning och samverkan

Ingen gemensam strategisk omvärldsspaning sker utöver de planeringsförutsättningar som beskrivs i budget dokumentet men politikerna förväntar sig att varje chef vet vad som händer i omvärlden. Deltagande i nätverk begränsas ofta till Dalsland och Fyrbodalen. Motivet är ofta tidshinder. Samverkan med högskolor eller universitet i syfte att utveckla tjänsterna är inte prioriterat och förekommer bara enstaka gånger och då kopplat till olika projekt.

Kreativitet och innovationer

Vi kunde inte hitta något system som stödjer och uppmuntrar kreativitet även om vissa idéer tas emot med öppna armar. Vår bild av kommunen är att kreativitet inte betraktas som något som går att planera för. Ett system kan handla om att synliggöra nya idéer, inrätta kvalitetspris, om att ge utvecklingstid, kompetensutveckling eller ekonomisk resurs. Det kan också handla om att sprida idéer via intranät, personaltidning, eller på olika medarbetarträffar. Ett hinder för kreativitet som ibland anges är ”jante”, dvs en negativ självbild. Något som kanske kan åtgärdas genom att utmana sig och söka olika utmärkelser.

IT-stöd

Intranätet upplevde vi inte som det naturliga informationssystemet för alla anställda. Alla medarbetare använder inte eller kan inte använda detta på grund av avsaknad av behörighet eller åtkomst. Alla har inte tillgång till självservice utan får hämta fysiska blanketter. När det gäller funktionellt IT-stöd så är vår bild att kommunen lever upp till normalstandard men vi uppfattade varierade synpunkter om kvaliteten. Kommunen har köpt in Stratsys men verktyget har än så länge inte använts fullt ut i enhetschefernas kvalitetsarbete. Ledaransvaret för informations-och

³ Socialstyrelsens föreskrifter

kommunikationsteknologin är inte förankrat på samma sätt som vad gäller ekonomi och personal. Något som borde framgå i chefspolicyen.

Styrkor	Förbättringsmöjligheter
<ul style="list-style-type: none"> • Fastslagen strategi om ständiga förbättringar • Beslut om att arbeta med ledningssystem för kvalitetsutveckling enligt SOSFS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Samordna kommunens kvalitetsarbete • Utveckla den systematiska omvärldsspanningen och nätverkan • Utveckla systematiskt arbete med kreativitet • Förtydliga chefsansvaret för IT, det framgår inte av chefspolicyen

Område 8 Kommunen som samhällsbyggare

Rubriker	Poäng
<ul style="list-style-type: none"> • Strategier för samhällsbyggande • Samarbete med civilsamhället • Samarbete med kulturlivet • Stöd till näringslivet • Internationella kontakter • Hållbar utveckling 	59

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.

Strategier för samhällsbyggande

Det finns strategier för kulturutveckling och näringslivsutveckling. När det gäller strategi för samverkan med civilsamhället och för internationellt samarbete så är dessa i behov av översyn. Likaså pågår arbete med att ta fram en ny energi- och klimatstrategi.

Samarbete med civilsamhället

Flera forum finns för att möta civilsamhällets organisationer. Råd för pensionärer och funktionshindrade, idrottsråd, ungdomsråd, kulturnätverk och byalag. Genom frivilliga resursgrupper (FRG) har kommunen skapat förutsättning att få tillgång till kvalificerade resurser när plötsliga behov (kriser) kan uppstå. Vår bild var att dessa grupper fungerade väl. Föreningslivet får stöd för att bedriva nattvandring, för att sköta badplatser. Flera andra exempel finns.

Föreningar driver vissa anläggningar, vandringsleder, RiA⁴ byrå. Föreningar kan komma med önskemål och få viss ersättning för materialkostnader.

Kanotmaraton är ett samarbete mellan föreningsliv, näringsliv och kommunen i syfte att locka folk och stärka varumärket.

Stöd till kulturlivet

Det finns inget kulturråd, däremot ett kulturnätverk där kommunen möter kulturlivet. Kommunen stödjer genom bidrag olika kulturarrangemang. Man upplåter skolans kök och matsal till föreningar. Kulturskola där även musikundervisning för barn med särskilda behov erbjuds. Undervisningen upp till åk 5 sker på skolorna. Övrig tillgänglighet löses när problem uppstår. Ett kulturpris delas ut varje år, däremot inget stipendium. Ett konstpris för unga konstnärer i Bengtsfors delas också ut.

Ljud-och ljuskväll på hösten, nationaldagsfirande och Kanotmaraton+ är exempel på återkommande arrangemang kommunen medverkar till.

Stöd till näringslivet

Näringslivsstrukturen i Bengtsfors präglas av företagskoncerner med lokal produktion på orten vilket innebär att ”känslan” för kommunen inte är lika framträdande som vid lokalt ägande. Kommunen undersöker näringslivets nöjdhet via Insiktsmätningen men avstår 2015 för att i stället prioritera arbetet med ”Förenkla helt enkelt”, ett sätt att förbättra servicen till företagen.

Viss efterfrågan på utbildning i upphandling finns men man har inte genomfört någon ännu. Utmaningen är att hitta bra former för detta. Inom Fyrbodalsamarbetet organiseras nyföretagarverksamheten. En fundering som togs upp under intervjuerna var huruvida kommunen aktivt uppmuntrar nyföretagande eller ej, kanske något att undersöka?

Ett utvecklingsområde handlar om att få till ett konstruktivt samarbete mellan kommunens egna verksamheter och näringslivet. Entreprenörskap var ett möjligt område som nämndes. Ett annat är kommunens arbete med att främja lokalt näringsliv på nationell och internationell arena.

Internationella kontakter

Bengtsfors har i nuläget inget eller begränsat internationellt utbyte. Förhandlingar pågår med en kinesiskt kommun om vänortssamarbete. Kommunen är medlem i två så kallade gränskommittéer tillsammans med Norge. Vår bild i intervjuerna var dock att ett tidigare systematiskt samarbete i projekt med Norge för tillfället inte var särskilt aktivt. När det gäller internationell marknadsföring av kommunen sker det via Dalslands turist AB där destinationen är Dalsland och inte bara Bengtsfors.

Hållbar utveckling

Sammantaget anser vi att Bengtsfors har ett gott arbete för att minska utsläpp och effektivisera energianvändning. I Dalslandssamarbetet finns miljöorganisationen med strategier. Det har också tagits fram ett miljöledningssystem. När det gäller energieffektivisering i egna fastigheter har man lyckats spara mer än 2000 kwh sedan 2009.

⁴ RiA, Råd i alkohol och narkotikafrågor

Kommunen har arbetat aktivt och framgångsrikt genom att utbilda medborgare o medarbetare att sopsortera, köra energisnålt mm.

Mötesplats Billingsfors är ett intressant försök att engagera fler i syfte att stödja flyktingar att bli en del av det svenska samhället. Kommunen prövar tillsammans med föreningar ”föräldra-barn-grupper” för både nya och gamla svenskar där människor möts över gränser. Något som visat sig fungera väl. Inom äldreomsorgen tar man emot många flyktingar för att erbjuda möjlighet att snabbare lära svenska språket.

Styrkor	Förbättringsmöjligheter
<ul style="list-style-type: none">• Etablerade frivilliga resursgrupper• Många forum för att möta civilsamhället• Arbetet med Insikt och Förenkla helt enkelt• Aktivt miljöarbete som gett resultat• Mötesplats Billingsfors	<ul style="list-style-type: none">• Kompetenshöjande insatser till näringslivet• Utveckla samverkan mellan de egna verksamheterna och näringslivet• Främja lokalt näringsliv nationellt och internationellt• Gör internationell samverkan till utvecklingspotential

4. Översikt av poängfördelning

Nedanstående tabeller visar Bengtsfors kommuns resultat fördelat på delfrågor inom respektive område.

1.	Offentlighet och demokrati	Uppnått	Max	Procent
1.1	Finns en plan/strategi för demokratiutveckling och information?	6	15	40%
1.2	Hur informeras medborgarna?	11	20	55%
1.3	Hur informeras medborgarna om resultat	8	25	32%
1.4	Hur främjas medborgardialog och deltagande	15	30	50%
1.5	Etik - hur hantera korrupktion?	6	10	59%
		46	100	46%

2.	Tillgänglighet och brukarorientering	Uppnått	Max	Procent
2.1	Finns det en kommunövergripande strategi för brukarorientering	3	15	20%
2.2	Hur arbetar kommunen med tillgänglighet och bemötande?	11	25	45%
2.3	Hur Informerar kommunen om service och tjänster?	5	15	36%
2.4	Hur arbetar kommunen med valfrihet och brukarens påverkan på serviceutbudet?	5	15	36%
2.5	Hur arbetar kommunen med brukarundersökningar?	7	15	44%
2.6	Hur arbetar kommunen med system för service-/kvalitetsdeklarationer, samt synpunkts- och klagomålshandling för medborgare/brukare?	8	15	50%
		39	100	39%

3.	Politisk styrning och kontroll	Uppnått	Max	Procent
3.1	Genomsyras hela organisationen av ett helhetstänkande avseende styrning/uppföljning?	11	15	75%
3.2	Styrs kommunen av tydliga politiska mål	7	25	28%
3.3	Hur rapporterar förvaltningen till den politiska nivån och vilka möjligheter har politikerna att utöva tillsyn över förvaltningen?	11	25	46%
3.4	Hur är delegation och ansvarsfördelning mellan politisk och tjänstemannanivå?	17	20	83%
3.5	Hur främjas den ömsesidiga förståelsen av uppgifter, roller och spelregler mellan politiker och tjänstemän	11	15	73%
		57	100	57%

4.	Ledarskap, ansvar och delegation	Uppnått	Max	Procent
4.1	Finns kommunövergripande strategi för ledarskap, ansvar och delegation?	14	15	90%
4.2	Vilket ansvar har resultatenheterna för budget, personal och organisation?	7	10	73%
4.3	Hur beskrivs inriktning och ansvar för tvärsektorielt samarbete?	7	20	37%
4.4	Hur tydliggörs det personliga uppdraget för alla chefer i organisationen?	4	15	28%
4.5	Hur utövas den centrala ledningen över underställda avdelningar/enheter?	14	20	72%
4.6	Hur bedrivs kommunens ledarutveckling?	14	20	70%
		60	100	60%


5.	Resultat och effektivitet	Uppnått	Max	Procent
5.1	Strategi för resultatstyrning och effektivitetsutveckling	0	15	0%
5.2	Hur tydliggör kommunen sambandet mellan kostnader och resultat i budgetprocessen	9	20	45%
5.3	Hur arbetar kommunen med utveckling arbetsprocesser, uppföljning och kontroll	9	20	46%
5.4	Hur kommuniceras och förs strategiska diskussioner kring resurser och resultat?	7	15	47%
5.5	Hur aktivt används jämförelser som ett led i serviceutveckling och effektivisering?	10	20	48%
5.6	Hur sker extern samverkan för att stärka serviceutbudet och öka effektivitet?	8	10	75%
		43	100	43%

6.	Kommunen som arbetsgivare - personalpolitik	Uppnått	Max	Procent
6.1	Finns en kommunövergripande personalstrategi?	8	15	50%
6.2	Hur tillvaratas befintliga och hur rekryteras nya medarbetare? Kommunen som ”attraktiv arbetsgivare”.	10	20	50%
6.3	Hur stor vikt läggs vid kompetens- och medarbetarutveckling?	11	25	45%
6.4	Hur sker individuell lönesättning och belöning av goda prestationer?	10	15	65%
6.5	Hur bedrivs kommunens arbetsmiljöarbete?	13	15	87%
6.6	Hur arbetar kommunen med mångfald, (etnicitet, kulturellt och kön)?	4	10	40%
		56	100	56%

7.	Verksamhetsutveckling	Uppnått	Max	Procent
7.1	Hur beskrivs övergripande strategiskt kvalitetsarbete och serviceutveckling?	6	15	40%
7.2	Vilka metoder och verktyg finns för kvalitets-/verksamhetsutveckling?	8	25	31%
7.3	Hur sker lärande och utveckling genom omvärldsspanning och samverkan?	7	20	33%
7.4	Hur arbetar kommunen med kreativitet och innovationer?	1	20	3%
7.5	Hur arbetar kommunen med IT-stöd för att effektivisera det interna arbetet?	5	20	25%
		27	100	27%

8.	Kommunen som samhällsbyggare	Uppnått	Max	Procent
8.1	Har kommunen övergripande planer/strategier för samhällsbyggande	7	15	48%
8.2	Hur samverkar kommunen med aktörer inom civilsamhället kring utveckling av lokalsamhället?	13	20	63%
8.3	Hur samverkar kommunen med kulturlivet?	12	20	60%
8.4	Vilken är kommunens roll i utveckling av näringslivet?	9	15	60%
8.5	Hur arbetar kommunen med internationella kontakter?	1	10	5%
8.6	Hur arbetar kommunen med hållbar utveckling? (miljö – ekonomiskt – socialt)	17	20	85%
		59	100	59%

5 Kortfakta om Bengtsfors kommun

Kommungrupp enligt SKL:s definitioner	Kommun i glesbefolkad bygd.	
Folkmängd 2014	9 556 personer	
Folkökning/minskning 2013-2014	+ 6 personer	
Antal anställda 2014	750 årsarbetare	
Partier som ingår i styret efter valen 2010	S, Fp, Mp	