

Överläggning av rapport om utvärdering av  
kommunens vision från beredningen för  
framtidens välfärd och samhällsutveckling

11

2022KS552

# Utvärdering av kommunens vision

Rapport från Beredningen för framtidens välfärd och  
samhällsutveckling

2023-05-11

## Innehåll

<b>Innehåll</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Bakgrund</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Uppdraget</b> .....	<b>2</b>
<b>3. Invånarnas åsikter om kommunens arbete med visionen</b> .....	<b>3</b>
3.1 Enkät och dialog om visionen.....	3
<b>4. Så arbetar förvaltningen idag</b> .....	<b>5</b>
<b>5. Slutsatser</b> .....	<b>5</b>
5.1 Beredningens slutsatser av resultatet från dialogträffar och enkät .....	5
5.2 Beredningens slutsatser kring förvaltningens arbete med visionen.....	5
5.3 Utvecklingsområden .....	6

## 1. Bakgrund

Visionen för Härryda kommun antogs av kommunfullmäktige den 12 december 2019 § 178. Styrgruppen som inrättades för att leda arbetet med visionen bestod av kommunens kommunalråd, kommundirektör, utvecklingschef och personalchef samt presidiet från beredningen för framtidens välfärd och samhällsutveckling.

Beredningen för framtidens välfärd och samhällsutveckling hade en aktiv roll i arbetet med att ta fram visionen och man arbetade med medborgardialoger för att inhämta synpunkter på vad invånare anser ska ingå i visionen. Beredningen besökte bland annat skolor och gymnasium för dialog eftersom man i framtagandet av visionen hade ett särskilt fokus på att inkludera barn och ungdomars åsikter. Totalt inkom 750 synpunkter och ungefär 60 procent av dem kom från åldersgruppen som är under 24 år.

Visionen definieras som en gemensam målbild av något kommunen vill förverkliga. Enligt planen för visionsarbetet ska visionen peka ut långsiktig riktning och strävan för kommunen och ska finnas med som grund för prioriteringar och beslut framöver. Visionen lyder:

### **Härryda – här vågar vi!**

I Härryda kommun bygger vi framtiden. Här har människor och företag möjlighet att växa och blomstra.

Här lyfter idéer och landar lösningar som håller för kommande generationer.

**Våra ledord: mod, nytänkande, handlingskraft**

## 2. Uppdraget

Beredningens första uppdrag under mandatperioden 2023–2026 var att följa upp kommunens vision, ett uppdrag som förankrades med kommunfullmäktiges presidium. Syftet med uppdraget var att följa upp kommunens vision genom att fråga kommunens invånare om deras upplevelse av visionen, och även att undersöka hur förvaltningen arbetar med visionen.

Syftet har inte varit att föreslå ändringar i visionen, snarare att ”ta tempen” på hur kommunens arbete i enlighet med visionen fortlöper.

### **3. Invånarnas åsikter om kommunens arbete med visionen**

#### **3.1 Enkät och dialog om visionen**

För att följa upp visionen och genomföra sitt uppdrag arbetade beredningen med medborgardialog där beredningens ledamöter under ett tillfälle besökte kulturhusen i Mölnlycke och Landvetter, samt Hindås bibliotek. Under dialogen antecknades de svarandes synpunkter av de deltagande ledamöterna i ett framtaget frågeformulär.

Parallellt med denna dialog publicerades även en enkät på Hälaryda kommuns webbplats där samma frågor ställdes. Totalt inkom 193 svar varav 121 digitalt via enkäten och 72 fysiska under dialogen.

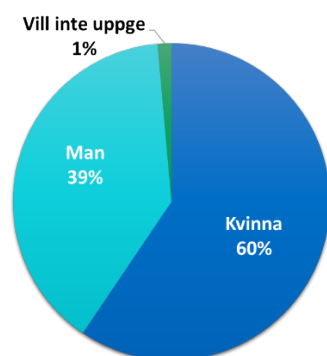
Frågorna som ställdes under dialogen och i enkäten var följande:

- Hur upplever du att kommunen lever upp till visionen idag?
- Har du upplevt förändringar i kommunen i riktning mot visionen under de senaste åren?
- Vad är det viktigaste för kommunen att utveckla i framtiden?

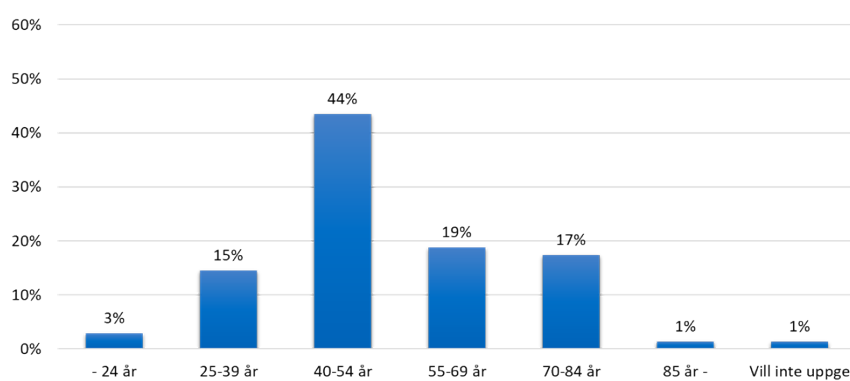
Den sista frågan besvarades i fritext och resultatet redovisas i bilaga 1 och sammanfattas i kapitel 5.1.

Resultaten skiljde sig inte på ett signifikant sätt beroende på de svarandes ålder eller ort.

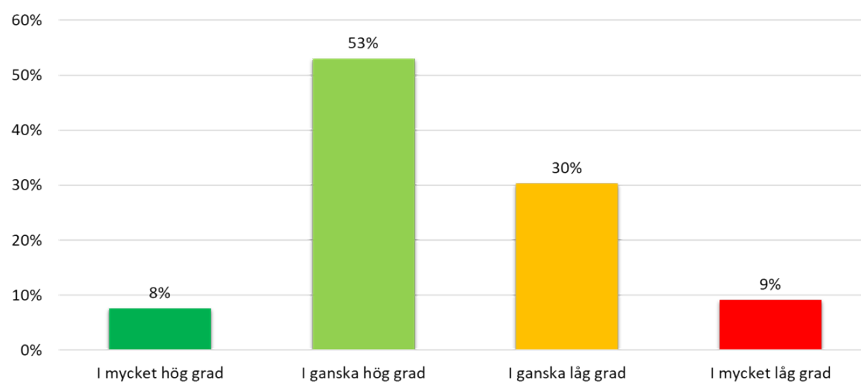
### Könsfördelning på de svarande:



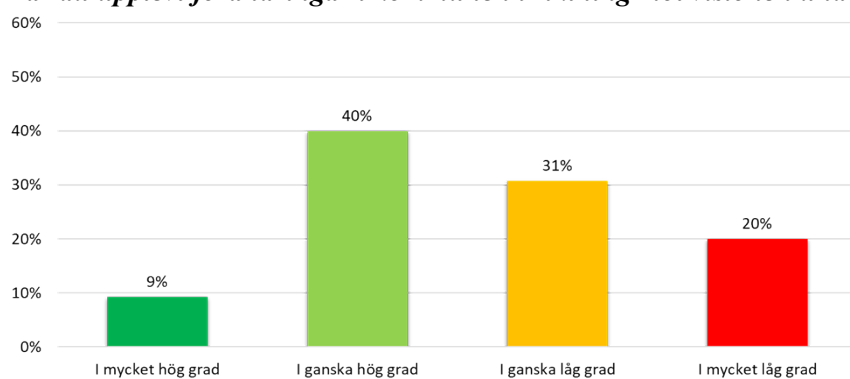
### Åldersfördelning på de svarande:



### Hur upplever du att kommunen lever upp till visionen idag?



### Har du upplevt förändringar i kommunen i riktning mot visionen under de senaste tre åren?



## 4. Så arbetar förvaltningen idag

När visionen tagits fram och sedan skulle implementeras riktade förvaltningen först in sig på chefer, och sedan medarbetare. Till en början skapades ett engagemang för visionen, och en förståelse för vad förhållningssätten innebar i verksamheten. En förväntan på att verksamheterna ska ledas utifrån förhållningssätten visades upp.

Alla som påbörjar sin anställning i Härryda kommun får en genomgång av kommunens vision som en del av sin introduktion till sin nya arbetsplats, och utöver detta har alla chefer inom kommunen i uppdrag att en gång om året behandla kommunens vision på en av de arbetsplatsträffar som hålls.

En del av de frågor som används under de medarbetarsamtal som hålls årligen med alla anställda som en del av löneöversynen utgår från visionen, och även en del av de frågor som ställs under nya rekryteringar.

## 5. Slutsatser

### 5.1 Beredningens slutsatser av resultatet från dialogträffar och enkät

Beredningen finner att det finns ett engagemang bland kommuninvånarna och att många är nöjda på det stora hela. En stor andel (61%) tycker att kommunen lever upp till visionen, men något färre (49%) tycker sig inte ha märkt någon skillnad de senaste åren.

Men det finns utvecklingsområden, varav beredningen särskilt vill lyfta fram några saker som framkommit i dialog och enkät. Följande teman identifierades i de inkomna svaren:

- **Bostäder, lokaler, och byggande**

Flera ansåg att kommunen bygger för tätt och ensidigt, det efterfrågas mindre och billiga hyresrätter för ungdomar, men också bostäder anpassade för äldre. Det inkom önskemål om simhall och idrottshallar, fler butiker, och att byggnation ska ske med större hänsyn till miljön.

- **Skola, ungdom och fritid**

Flera synpunkter inkom vad gäller skolans lokaler och att det bör satsas på dessa, men även sysselsättningar för ungdomar så som ungdomsgårdar och andra aktiviteter. Det behövs fler lärare inom skolan och högre personaltäthet, men också mindre barngrupper.

- **Vård, äldre och funktionsvariationer**

Det finns ett digitalt utanförskap bland de äldre som bör motverkas påpekades av flera. Från svaren fanns det en uppfattning om en låg personaltäthet inom äldreomsorgen. I de östra delarna av kommunen bör det finnas fler äldreboenden och i hela kommunen behövs fler samlingspunkter för äldre. För de som vårdar någon i sin närhet och är i behov av avlastning är det viktigt att dessa avlastningsplatser utökas.

### 5.2 Beredningens slutsatser kring förvaltningens arbete med visionen

Beredningen upplever att förvaltningen på ett utförligt sätt arbetar med visionen och att det finns rutiner för att informera och påminna om dess budskap. Beredningen förstår samtidigt att det till en början är en utmaning att implementera den i samtliga verksamheter, och att det tar tid att åstadkomma detta. Förvaltningen håller visionen levande genom att fortsätta sitt arbete för att implementera visionen och låta den genomsyra kommunens utveckling.

### 5.3 Utvecklingsområden

Efter att ha utfört en enkätundersökning och träffat kommuninvånare för dialog om kommunens arbete med visionen uppfattar beredningen att kommunens invånare har låg kännedom om visionen och att de i många fall inte känner till att den finns.

Kommunens invånare borde ha en större vetskap om att kommunen har en vision som styr arbetet och få ta del av information om den på något sätt. Beredningen menar därför att det bör finnas en tydlig strategi för att kommunicera visionen utåt.

Framåt ser även beredningen att kommunen bör arbeta för att öka engagemanget hos medborgare för dialogtillfällen liksom dessa då det är en värdefull möjlighet för invånarna att utöva delaktighet och inflytande.