



Dnr: KS2024/260

Delårsrapport

Delårsrapport
Delår 2024
Kommunstyrelsen

[Skriv här]

1 Sammanfattning

Kommunstyrelsen har upprättat delårsrapport för kommunstyrelsens verksamheter under 2024. Delårsresultatet visar på ett underskott på -0,2 mnkr och prognosen för helår är -0,3 mnkr.

Av kommunstyrelsens mål prognosticeras att 2 mål kommer uppnås, fem uppnås delvis och ett uppnås ej.

Sjukfrånvaron har minskat med 0,8 procentenheter till 1,2 % vilket innebär att vi ligger på en låg nivå.

2 Uppföljning av nämndens mål och nyckeltal

2.1 Företagande


Mål: "Förvaltningarnas och politikernas bemötande gentemot företagarna ska förbättras."



En revidering av näringslivsstrategin har utarbetats under våren. Den har tagits fram i samarbete med näringslivsorganisationerna och gick ut på remiss till facknämnder under sommaren. Samtliga näringsidkare får möjlighet att inkomma med synpunkter på densamma. Den reviderade strategin och en ny policy för näringsliv sätter stort fokus tillgänglighet och bemötande.

Indikatorer för måluppfyllelsen kommer från Insikt som är en servicemätning av kommunernas myndighetsutövning som genomförs av SKR.

Servicemätningen genomförs genom en enkätundersökning. Mätperioden är kalenderår med publicering under våren nästkommande år. Det finns därför ännu inga mätvärden för aktuellt verksamhetsår.

Utifrån presenterade mätvärden från tidigare år visar trenden på stigande värden under de senaste två åren om än från en låg nivå. Prognosen är att målet kommer att uppnås delvis.

| Verksamhetsmål | Indikatorer | | | | |
|----------------|---|--------|-----|---------------|--------|
| |  Insikt NKI totalt | Utfall | Mål | Måluppfyllnad | Period |
| | | | 62 | | 2024 |
| | | 56 | | | 2023 |
| | | 53 | | | 2022 |
| | | 56 | | | 2021 |
| | | 60 | | | 2020 |

| Verksamhetsmål | Indikatorer | | | | |
|----------------|--|--------|-----|---------------|--------|
| |  Insikt bemötande alla ärende | Utfall | Mål | Måluppfyllnad | Period |
| | | | 70 | | 2024 |
| | | 66 | | | 2023 |
| | | 64 | | | 2022 |
| | | 62 | | | 2021 |
| | | 65 | | | 2020 |
| |  Insikt bemötande företagsärenden specifikt | Utfall | Mål | Måluppfyllnad | Period |
| | | | 70 | | 2024 |
| | | 65 | | | 2023 |
| | | 55 | | | 2022 |
| | | 62 | | | 2021 |
| | | 65 | | | 2020 |

Poängen redovisas enligt följande:

Mycket högt = över 80

Högt = 70-79

Godkänt = 62-69

Lågt = 50-61

Mycket lågt = under 50

Mål: "Kommunen ska ha en god dialog med invånare, företag och andra intressenter samt ge bra service med hög tillgänglighet."

En medborgardialog kring kollektivtrafik genomfördes under sensvåren 2024. Resultatet kommer att presenteras tidig höst. Medborgardialoger är en viktig del i att ha en god dialog med invånare och bör kunna användas i fler frågor.

Kommunen har kopplat på sig i verktyget Site Finder, ett interaktivt kartverktyg, där alla kan utforska tillgänglig mark och byggnader för att identifiera lämpliga etableringslokaliseringar för bolag.

[Skriv här]

Mål: "Genom rådgivning och information skapas goda förutsättningar för att lagstiftningens ändamål tillgodoses."

Kommunen måste fortsätta arbeta med att arbeta proaktivt genom god och lättillgänglig information i flera kanaler. Öppet hus för företagare och privatpersoner, där bland annat plan- och exploateringsenheten var med, har ägt rum under våren och intention är att dessa öppna hus ska fortsätta under hösten och framöver.

På ett frukostmöte tillsammans med företagarna deltog plan- och exploateringsenheten och informerade om nuvarande och kommande projekt i kommunen. Detta var uppskattat och tanken är enheten alltid är med på frukostmötena framöver. Vid ett av frukostmötena diskuterades även upphandlingsfrågor som grund för fortsatt utveckling och dialog med lokala näringslivet.

Företagsbesök, frukostmöten och möte med näringslivsorganisationer fortsätter som planerat.

Information kan bli tydligare och är ett område som behöver utvecklas.

Målet anses delvis uppnått.

| Verksamhetsmål | Indikatorer |
|---|-------------|
| Fortsätta med informationsbrev och företagarräffar. | |

2.2 Personalförsörjning – attraktiv arbetsgivare


Mål: "Bollebygds attraktivitet som arbetsgivare ska förbättras"

Hållbart medarbetarengagemang ökade till 89 på Kommunstyrelseförvaltningen. Det är ett högt resultat som visar på att medarbetarna på Kommunstyrelseförvaltningen trivs och upplever att de har ett meningsfullt arbete. En bidragande anledning är troligtvis möjligheten att

[Skriv här]

arbeta på distans och därigenom lägga upp sitt arbete på ett sådant sätt som passar varje medarbetare. Genom den röda tråden processen har också chefer och medarbetare dialog om arbetet, arbetsmiljö och hälsa och det bidrar också till ett hållbart medarbetarengagemang.

Under året har hela förvaltningen samlats till 2 gemensamma halvdagar för att arbeta med gemensamma frågor, det skapar en förståelse mellan de olika enheterna och medarbetarna återkopplar att de tycker att det är värdefullt att träffa alla.

| Verksamhetsmål | Indikatorer | | | | |
|----------------|---|--------|-----|---------------|--------|
| |  Hållbart Medarbetar Engagemang (HME) | Utfall | Mål | Måluppfyllnad | Period |
| | | 89 | 88 | 101,14 % | 2024 |
| | | 87 | 71 | 122,54 % | 2023 |
| | | 0 | 70 | 0 % | 2022 |
| | | 83 | | | 2021 |

Mål: "Stärka kommunens kompetensförsörjning genom verksamhetsutveckling med fokus på digitalisering."

Arbetet har från HR avdelningens sida inte kunnat prioriteras på grund av vakans och i grunden en för låg bemanning på HRenheten. Resurser finns inte att arbeta med de strategiska frågorna.

2.3 Fritid

Mål: "Utveckla Rinnaområdet som fritids- och friluftsområde."

Kommunstyrelsen har under våren fått information och en sammanställning av tidigare beslut, gällande detaljplan och vad som behöver göras för att kunna påbörja arbetet med att planera Rinnaområdet. Ett flertal äldre beslut behöver avslutas då förutsättningarna ändrats och nya beslut behöver fattas. När dessa beslut är fattade kan en mer aktiv planering och utveckling av Rinnaområdet påbörjas.

[Skriv här]

Målet anses delvis uppfyllt

2.4 Hållbarhet, samhällsutveckling och miljö

Samtliga nämnder ska arbeta med insatser som bidrar till att kommunens energianvändning minskar.

Kommunstyrelsen har bidragit till målet genom att en informationsinsats har genomförts. Statistik på energianvändningen (MWh) i kommunhuset har tagits ut för de senaste åren med följande utfall:

| | El | Fjärrvärme | Totalt |
|------|-----|------------|--------|
| 2018 | 108 | 138 | 246 |
| 2019 | 93 | 124 | 217 |
| 2020 | 116 | 137 | 253 |
| 2021 | 116 | 141 | 257 |
| 2022 | 110 | 144 | 254 |
| 2023 | 99 | 143 | 242 |

Energianvändningen 2023 var något lägre än de tre tidigare åren, men högre än 2019 då energianvändningen var som lägst. Någon tydlig förändring i samband med övergången distansarbete efter pandemin har inte märkts.

2.5 Kollektivtrafik

Mål: "Utöka kollektivtrafiken i hela kommunen med störst fokus på Olsfors, Hultafors och Töllsjö."

Dialog förs kontinuerligt med Västtrafik om behovet av utökning av kollektivtrafik. Kommunstyrelsen arbetsutskott och kommundirektör har också träffat regionutvecklingsdirektören i Västra Götalandsregionen för en dialog kring kollektivtrafik.

[Skriv här]

Kommunen behöver parallellt arbeta med att få ut information om närtrafik och anropsstyrd trafik som är en delar av kollektivtrafiken.

Då kommunen inte äger frågan utan måste arbeta via Västtrafik är det svårt att helt på egen hand påverka utfallet.

Målet anses delvis uppfyllt

2.6 Sammanställning prognos för måluppfyllelse

| Mål | Uppnått | Delvis uppnått | Ej uppnått |
|--|---------|----------------|------------|
| Företagande | | | |
| Förvaltningarnas och politikernas bemötande gentemot företagarna ska förbättras. | | X | |
| Kommunen ska ha en god dialog med invånare, företag och andra intressenter samt ge bra service med hög tillgänglighet. | | X | |
| Genom rådgivning och information skapas goda förutsättningar för att lagstiftningens ändamål tillgodoses. | | X | |
| Personalförsörjning – attraktiv arbetsgivare | | | |
| Bollebygds attraktivitet som arbetsgivare ska förbättras | X | | |
| Stärka kommunens kompetensförsörjning genom verksamhetsutveckling med fokus på digitalisering. | | | X |
| Fritid | | | |
| Utveckla Rinnaområdet som fritids- och friluftsområde. | | X | |
| Hållbarhet, samhällsutveckling och miljö | | | |
| Samtliga nämnder ska arbeta med insatser som bidrar till att kommunens energianvändning minskar. | X | | |
| Kollektivtrafik | | | |
| Utöka kollektivtrafiken i hela kommunen med störst fokus på Olsfors, Hultafors och Töllsjö. | | X | |

[Skriv här]

3 Utredningsuppdrag

Fortsätta förhandling med Västtrafik om ökad kollektivtrafik i kommunen.

Förhandling pågår kontinuerligt med Västtrafik men ännu utan framgång.

Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en mobilitetsplan för att ta ett helhetsgrepp kring ett ökat hållbart resande.

Arbetet är påbörjat och beräknas klart under sen höst 2024 eller våren 2025.

Kommunstyrelsen får i uppdrag att kartlägga kunskapsläget i våra verksamheter kring HBTQI frågor i syfte att ta fram utbildning för att öka kunskap i normmedvetenhet, diskriminering och hur verksamheten kan bli mer inkluderande både intern och externt.

En kartläggning är gjord. En enkät gick under våren ut till samtliga medarbetare. Svarsfrekvens låg på dryga 32 %. Överlag är det ett bra, självskattat, kunskapsläge i förvaltningarna. 77% har svarat att de tycker att de har tillräcklig kunskap om hbtqi-frågor. Majoriteten efterfrågar inte mer kunskap eller utbildning i ämnet. Analys av svaren på den öppna frågan visar att det anses vara ett viktigt ämne och att mer kunskap behövs alltid inom området när man arbetar med människor. En utbildningsinsats i någon form planeras under 2025.

Samhällsbyggnadsnämnden får i uppdrag att genomföra en inventering och ta fram förslag på åtgärder för att öka landskapets vattenhållande förmåga.

Dåvarande samhällsbyggandsförvaltningen nuvarande bygg- och miljöförvaltningen har i samråd med miljö- och hållbarhetsstrateg på kommunstyrelsen gjort en ansökan hos länsstyrelsen för så kallat LONA-

[Skriv här]

bidrag. LONA står för Lokala Naturvårdssatsningar. Ansökan har bifallits. Start sker under hösten 2024 och fortgår över 2025. Under 2024 kommer ett område avgränsat till bara våtmarker inom Söråns avrinningsområde inventeras. Totalt ger avgränsningen "Söråns avrinningsområde" ca 400 inventeringspunkter.

År 2 kommer åtgärder påbörjas utifrån vad föregående års inventering visat. Parallellt med åtgärdsarbetet kommer inventeringen fortsätta inom ett nytt delområde.

I ett första skede kommer förarbete och kartläggning genomföras. I förarbetet ingår kartstudie över delområdet och GIS-analys, t ex utifrån jordartskartor, jämförelse av historiska och nutida kartor för indikation på var vattenhållande åtgärder är möjliga. Sammanställt kartmaterial och våtmarkspolygoner kommer ligga till grund för planering och prioritering.

Vid fältarbete kommer våtmarkerna undersökas i fält för att få en större förståelse för förhållandena på plats samt kontrollera utloppspunkt. Utifrån fältbesöken, analys av kartmaterial, fotodokumentation, GIS-resultat och utvärdering av den prioritering som gjordes i förarbetet kommer de inventerade våtmarkerna prioriteras utifrån dess kvaliteter. Förslag på åtgärder tas fram för prioriterade våtmarker med åtgärdsbehov. Prioriteringsordningen kommer ligga till grund för planering av åtgärder/restaureringsarbeten. För att prioritera våtmarkerna kommer en checklista användas och behovet av praktiska åtgärder kommer bland annat baseras på miljönytta, avvägning av naturvärden samt med hänsyn till markägarperspektivet.

Projektledare utgår från bygg- och miljöförvaltningen med stöd av miljö- och hållbarhetsstrateg på kommunstyrelseförvaltningen.

Samhällsbyggnadsnämnden får i uppdrag att inleda arbete med

[Skriv här]

förstudie avseende nytt äldreboende.

Kommunstyrelseförvaltningen har tagit över plan- och exploateringsenheten sedan januari 2024 och har även ansvar för strategisk fastighet och projektering, sedan januari 2024.

Innan en förstudie inleds måste förvaltningen få ett specifikt projektdirektiv och verksamhetens behov måste ha konkretiserats. Processen finns beskriven i bilaga till Lokalresursplanen sedan tidigare. I förstudien beställa en lokaliseringsutredning. En sådan har det arbetats med parallellt för att spara tid men utkastet kan komma att revideras beroende på vilka behov som konkretiserar av socialnämnden.

Dialog och nära samarbete sker med socialförvaltningen i frågan.

4 Ekonomi

4.1 Budget och budgetändringar

| Nämnd | Beslut 2024 | Tekn. justering | Omorganisation | Göteborgsvägen 19 | Återbruk | Lönerörelse 2024 | Aktuell budget |
|-----------------|-------------|-----------------|----------------|-------------------|----------|------------------|----------------|
| Kommunstyrelsen | 65,1 | 0,7 | 11,0 | 0,4 | -0,5 | 1,1 | 77,8 |

Beslut 2024

Beslut från Kommunfullmäktiges budget

Tekniska justeringar

Kompensation ges för utökade kapitalkostnader och internräntekostnader

Omorganisation

Kommunstyrelsen fick efter omorganisationen ansvar för Plan och Exploatering samt strategisk fastighet. Budgeten justerades från upphörande Samhällsbyggnadsnämnden.

Göteborgsvägen 19

Den tillkommande fastigheten innebar kapitalkostnader som inte blivit kompenserade vid tekniska justeringarna eftersom fastigheten köptes sent under föregående år. Beslut togs från kommunstyrelsen att öka budgeten för kapitalkostnader och minska ofördelad budget.

Återbruk

Ansvaret för återbruk fördelades från kommunstyrelsen till Socialnämnden.

Lönerörelse 2024

Kompensation från gemensam pott fördelades ut efter att lönerörelsen var färdig.

4.2 Resultat och prognos, övergripande

| | Jan-aug 2024 | | | Jan-aug 2023 | Helår 2024 | | | Helår 2023 |
|------------------------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| | Utfall | Budg. | Avvik. | Utfall | Prog utfall | Budg. | Prog avvik. | Utfall |
| Bidragsintäkter | 2,9 | 1,4 | 1,5 | 2,9 | 4,9 | 2,1 | 2,8 | 3,8 |
| Övriga intäkter | 1,8 | 1,3 | 0,5 | 1,4 | 2,1 | 2,0 | 0,1 | 2,9 |
| Summa intäkter | 4,7 | 2,7 | 2,0 | 4,4 | 7,0 | 4,1 | 3,0 | 6,7 |
| Bidrag | -1,6 | -1,2 | -0,4 | -1,6 | -2,2 | -1,8 | -0,4 | -2,1 |
| Köpt verksamhet | -9,7 | -9,9 | 0,2 | -9,0 | -14,8 | -14,8 | 0,0 | -13,3 |
| Personalkostnader | -25,1 | -24,9 | -0,2 | -21,3 | -40,2 | -39,3 | -1,0 | -33,9 |
| Lokal- o fastighetskostnader | -3,7 | -3,6 | 0,0 | -3,4 | -5,5 | -5,5 | 0,0 | -5,1 |
| Övriga kostnader | -11,7 | -10,2 | -1,6 | -11,0 | -16,5 | -15,2 | -1,3 | -18,5 |
| Kapitalkostnader | -3,7 | -3,5 | -0,2 | -1,8 | -5,8 | -5,3 | -0,5 | -2,7 |
| Summa kostnader | -55,5 | -53,3 | -2,2 | -48,1 | -85,1 | -81,9 | -3,3 | -75,6 |
| Nettokostnad | -50,8 | -50,6 | -0,2 | -43,7 | -78,1 | -77,8 | -0,3 | -69,0 |

Störst avvikelser finns under Övriga kostnader där det är konsulttjänster som har överskridit budget. Till viss del möts överskridandet av konsultkostnader av ökade bidragskostnader. Ett exempel på detta är att konsultkostnaden för bredbandsutbyggnad redovisades till 978 tkr medan sedan bidrag från VGR redovisades till 489 tkr. I budgeten för bredband låg endast nettokostnaden budgeterad vilket innebär att redovisningen kommer visa avvikelse på de enskilda posterna.

Överskridandet på kapitalkostnader kommer från den nya fastigheten Göteborgsvägen 19 samt gymmet. Underskottet möts av övriga intäkter där hyresintäkter för fastigheten redovisas.

4.3 Resultat och prognos, per verksamhet

| | Jan-aug 2024 | | | Jan-aug 2023 | Helår 2024 | | | Helår 2023 |
|-----------------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| | Utfall | Budg. | Avvik. | Utfall | Prog utfall | Budg. | Prog avvik. | Utfall |
| Kommunstyrelsen | -1,6 | -1,6 | 0,0 | -1,4 | -2,4 | -2,4 | 0,0 | -2,1 |
| Kommundirektör | -24,2 | -24,5 | 0,3 | -21,5 | -37,6 | -37,6 | 0,0 | -33,4 |
| Ekonomichef | -12,6 | -12,9 | 0,2 | -10,3 | -19,8 | -19,8 | 0,0 | -16,4 |
| HR-chef | -5,2 | -5,4 | 0,2 | -5,4 | -8,5 | -8,5 | 0,0 | -8,9 |
| Plan och Exploatering | -7,1 | -6,2 | -0,9 | -5,4 | -9,8 | -9,5 | -0,3 | -8,7 |
| | | | | | | | | |
| Totalt | -50,8 | -50,6 | -0,2 | -44,1 | -78,1 | -77,8 | -0,3 | -69,5 |

Utfallet för perioden är -0,2 miljoner kronor. Avvikelsen kommer från utredningskostnader från Plan och Exploatering. För att nå budget i balans 2024 skulle det behövas ett inköpsstopp på Plan och Exploateringsenheten. Vad gäller vissa inköp som t ex inlösen av mark är dock kommunen skyldig att göra under vissa omständigheter. Det råder därför osäkerhet om hela underskottet på Plan och Exploatering kan hämtas in under året prognosen är därmed lagt på -0,3 miljoner kronor back.

4.4 Prognoserna under året, samt eventuella åtgärder

| | februari | april | augusti |
|------------------------------|----------|-------|---------|
| Prognos för helårsresultatet | 0,0 | 0,0 | -0,3 |

4.5 Investeringar

| | Utfall | Budget | Prognos | Avvik. | Total prog. | Total bud. | Avvik. |
|------------------------------|------------|----------|----------|----------|----------------|---------------|--------|
| Reinvesteringar | 2,8 | 4 | 4 | 0 | | | |
| Systemuppgraderingar | 0,5 | | | | | | |
| IT samlingsanslag | 2,3 | | | | | | |
| Strategisk fastighet | 0,1 | | | | | | |
| Beslutade projekt | | | | | | | |
| Gruppbostad autism | 1,5 | 2,0 | 11,1 | -9,1 | 25,0 | 37,0 | 11,0 |
| Datahallar | 1,2 | 2,2 | 1,2 | 1,0 | 1,2 | 2,2 | 1,0 |
| Strategiska markinköp | | | | | | | |
| Skolvägen 3 | 1,4 | | 1,4 | | | | |
| Göteborgsvägen 19 lagfart | 0,2 | | 0,2 | | | | |
| Skolvägen 4 | 0 | | 2,0 | | | | |

Reinvesteringsbudget

Reinvesteringsbudgeten väntas utnyttjas till fullo. IT samlingsanslag har bland annat utnyttjats till en ny server för cybersäkerhet och nya Surface PC. Systemuppgraderingar avser ett projekt där hela ekonomisystemet byts ut i ett så kallat nyupplägg där gammal data rensas ut och nya moduler installeras.

Gruppbostad autism

Projektering är färdig, entreprenör är upphandlad och bygget har startat. Processen har gått fortare än beräknat och byggnationen kunde därför startas tidigare än beräknat. Därför kommer årets budgetram överskridas men projektets totala budget prognosticeras bli väsentligt lägre än ursprunglig budget. Av kommunfullmäktiges budgetbeslut framgår att projektets totalkostnad är överordnat de enskilda årens bedömda budget. Att ett enskilt projektets överskridande av budget är därför oproblematiskt då kommunens totala investeringsnivå för året är under budget.

[Skriv här]

Datahallar

Projektet väntas bli färdigt under budget. Den nya datahallen förväntas kunna dra nytta av en helhetslösning för reservkraft som är i planeringsstadiet. Skulle de planerna förändras skulle en annan lösning för reservkraft behöva belasta projektet.

Strategiska markinköp

Skolvägen 3 har köpts in strategiskt för att ge möjlighet till helhetslösning skola/förskola i Olsfors. Lagfartskostnader för Göteborgsvägen 19 (gymtomten) belastade årets investeringsbudget även om fastigheten köptes in under 2023.

5 Medarbetare

5.1 Personalstatistik

| | Perioden innevarande år | | | Perioden föregående år | | |
|---------------------------------|-------------------------|------|--------|------------------------|------|--------|
| | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt |
| Antal tillsvidareanställda | 28 | 18 | 46 | 24 | 11 | 35 |
| Andel tillsvidareanställda (%) | 60,8 | 39,2 | 100 | 68,5 | 31,5 | 100 |
| Antal visstidsanställda | 4 | 0 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Andel visstidsanställda (%) | 100 | 0 | 100 | 50 | 50 | 100 |
| Antal timavlönade (timmar) | 188 | 1 | 189 | 173 | 21 | 194 |
| Övertid/fyllnad/mertid (tim) | 41,4 | 12,8 | 54,2 | 8,8 | 16,3 | 25,1 |
| Andel tillsvidare m. heltid (%) | 92,8 | 100 | 95,7 | 91,7 | 100 | 94,3 |
| Sjukfrånvaro (%) | 1,6 | 0,4 | 1,2 | 2,8 | 0,3 | 2 |
| Sjukfrånvaro över 59 dagar (%) | 51,3 | 0 | 44,2 | 15,7 | 0 | 14,8 |
| Sjukfrånvaro under 31 år (%) | 0,7 | 0,8 | 0,7 | 0 | 0 | 0 |
| Sjukfrånvaro 31-49 år (%) | 2,6 | 0,6 | 1,9 | 5,1 | 0 | 3,7 |
| Sjukfrånvaro över 49 år (%) | 0,2 | 0 | 0,2 | 2,8 | 0,3 | 0,24 |

Antalet tillsvidareanställda har ökat med 11 personer på förvaltningen och det beror framförallt på omorganisationen då Plan och exploateringsenheten från 2024-01-01 överfördes från Samhällsbyggnadsförvaltningen till Kommunstyrelseförvaltningen. Denna ökning av medarbetare innebär att andelen män på förvaltningen har ökat till drygt 39 procent.

Förvaltningen har 2024 3 fler visstidsanställda jämfört med föregående år och det beror främst på att HR avdelningen inte har lyckats rekrytera medarbetare med rätt kompetens till tidsbegränsade uppdrag då det råder en bristsituation på arbetsmarknaden i dessa yrkeskategorier. Antalet timmar utförda av timavlönade har ökat något och härrör sig till arbetstoppar inom förvaltningen. Den ökade övertiden kopplas också till arbetstoppar i samband med EU valet.

Sjukfrånvaron ligger på en fortsatt låg nivå och det beror framförallt på att medarbetare på Kommunstyrelseförvaltningen har möjlighet att distansarbeta och på så vis kan fortsätta att arbeta vid till exempel förkylning. Den långa sjukfrånvarons ökning kopplas till enstaka individer [Skriv här]

och sjukfrånvaron är inte arbetsrelaterad.

5.2 Kompetensförsörjning

Likasom andra kommuner har Bollebygds kommun utmaningar när det gäller kompetensförsörjning. Arbetskraften räcker inte till och som arbetsgivare gäller det att hela tiden arbeta för att vara en attraktiv arbetsgivare och ha en god arbetsmiljö ur alla aspekter. På Kommunstyrelseförvaltningen märks utmaningarna framför allt i ökade svårigheter att rekrytera kompetenta medarbetare. Förvaltningens chefer lyfter kontinuerligt kompetensutvecklings- och utvecklingsbehov med medarbetarna i röda tråden samtalen, att behålla och utveckla befintliga medarbetare blir allt viktigare.

5.3 Mångfald och jämställdhet

Arbetet med mångfald och jämställdhet finns inbyggt i den regelbundna verksamheten och finns i årshjul och är på så vis en del av verksamhetsplaneringen. Frågor inom detta område lyfts regelbundet på arbetsplatsträffar i arbetsgrupperna. Till stöd finns rutiner och stödmaterial.

5.4 Arbetsmiljö och hälsa

Genom dialog i den röda tråden följer cheferna på förvaltningen kontinuerligt upp medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö, både på distansarbetsplatsen och på kontoret. Resultatet av medarbetarenkäten visar på att medarbetarna på Kommunstyrelseförvaltningen upplever en god arbetsmiljö och att de har ett meningsfullt arbete. Många medarbetare på Kommunstyrelseförvaltningen har breda uppdrag med många olika arbetsuppgifter och det innebär att medarbetare tidvis upplever att de har splittrade arbetsdagar och inte hinner med sitt arbete. När det inträffar har chef och medarbetare dialog om vad som ska prioriteras bort då det är viktigt att det finns en balans mellan krav och resurser.

6 Internkontroll

6.1 Nämndens internkontrollplan

| Nr | Process Rutin/system | Kontrollansvar | Metod |
|----|---|----------------------|-------------------------------|
| 1 | Hacker-/cyberattack | IT-chef | |
| 2 | Ingen eller brister i kontinuitetsplanering | Säkerhetschef | Genomlysning kontinuitetsplan |
| 3 | Brist på avtalsföljsamhet | Upphandlingsansvarig | Stickprov |
| 4 | Svårighet att rekrytera | HR-chef | |

Hacker/cyberattack

Inga rapporterade avbrott.

Kontinuitetsplanering

Samtliga förvaltningar arbetar aktivt med sina kontinuitetsplaner med stöd av kommunstyrelseförvaltningen. Kommunstyrelseförvaltningen samordnar och sammanställer den kommunövergripande kontinuitetsplanen och där är arbete igång. Mycket finns i plan men en hel del återstår i arbetet innan den fullständiga planen är på plats.

En ny funktion, beredskapssamordnare, tillsattes under sommaren och det är ett led i att stärka upp kommunens arbete med beredskap och kontinuitetsplanering.

Avtalsföljsamhet

Avtalsföljsamhet följs upp i samband med helårsrapporten.

Svårighet att rekrytera

Rekryteringsläget ser olika ut på Kommunstyrelsens olika avdelningar beroende på hur tillgången på arbetsmarknaden inom berörda yrkesgrupper ser ut. På Kommunstyrelseförvaltningen är det framförallt HR avdelningen

[Skriv här]

som har svårighet att rekrytera den kompetens som behövs. På HR avdelningen finns ett föräldravikariat som HR specialist ledigt under ett år som är svårt att besätta. Detta beror främst på att det på arbetsmarknaden inte finns tillgänglig kompetens med den yrkeserfarenhet som är nödvändigt för att klara jobbet på HR avdelningen och som är villig att söka ett vikariat. Effekten av det är att arbetet på avdelningen måste prioriteras då avdelningen har för låg bemanning. Övriga avdelningar har haft större möjligheter att rekrytera till de lediga tjänsterna som finns.

6.2 Övriga delar i internkontrollen

Kontrollpunkter för dataskyddsarbetet

Det säkerhetspolitiska läget i vår omvärld är fortsatt osäkert, och den höjda terrorhotnivån i Sverige påverkar kommunens verksamhet. Detta har bland annat inneburit ett ökat fokus på insatser gällande informationssäkerhet och dataskydd.

Det praktiska dataskyddsarbetet i Bollebygds kommun bedrivs i stora delar av förvaltningarna med stöd av kommunens informationssäkerhetssamordnare. För att klara av detta uppdrag behövs tillräckligt med tid, vilket kommunledningen prioriterat. Detta har inneburit att hela organisationen arbetat kontinuerligt och systematiskt med dataskyddsfrågor.

Genom den kompetensutveckling alla medarbetare genomför har vi ett systematiskt och kontinuerligt arbete med integritets- och dataskyddsfrågor är det avgörande att det både finns kunskap om dataskyddsförordningen och engagemang för frågor som rör integritet och dataskydd i organisationens ledning. Vid uppföljningar ser vi att drygt 65% av alla medarbetare genomför utbildningarna, vilket säkerställer att medarbetarna förstår frågorna inom området.

De största utmaningarna har varit att få fungerande rutiner och processer så att dataskyddsreglerna inte hindra eller försvåra verksamheternas

[Skriv här]

kärnuppdrag.

Under en tvåårsperiod har kommunen som helhet och förvaltningarna systematiskt arbetat för att stärka informationssäkerhetsarbetet. Vid Infosäkkollen 2024 visar resultatet att vi höjt vår nivå och nu är vi enligt MSB skala på nivå 2. Vi har grunderna på plats och med en ledning som har ett betydande engagemang i frågorna med cybersäkerhet. Vi har ett gemensamt arbetssätt genom hela kommunens verksamhet.

Två områden att nämna är medarbetarnas kunskaper samt informationsklassning. Medarbetarnas kompetensutveckling ligger långt fram i det systematiska informationssäkerhetsarbetet, och detta bidrar till att kommunens medarbetare fått möjlighet att ändra sitt beteende och skyddar kommunen från potentiella risker.

Under året har förvaltningarna arbetat systematiskt med informationsklassning. Information klassas utifrån den funktion och betydelse den har för verksamheten och utifrån de konsekvenser som sker om den hanteras felaktigt, försvinna eller komma i orätta händer.

Förvaltningarna har genom klassningarna blivit mer medvetna om risker och konsekvenser genom att de kunnat identifiera åtgärder som ger informationen rätt typ av skydd. Med rätt skydd menas både ett högt skydd för skyddsvärd information och ett lägre skydd för information som inte är skyddsvärd.

Verksamhetens systematiska brandskyddsarbete

Under våren har det gjorts två brandtillsyner där det framkommit att många kablar låg oorganiserat på golv, snurrade runt element och rörinstallationer. Detta har åtgärdats.

Under våren har det genomförts en planering för hösten. Det kommer att genomföras utrymningsövningar och översyn av vilka avdelningar/enheter som är i behov av brandutbildningar. Översyn av brandregler och risk- och sårbarhetsanalyser kommer att göras på arbetsplatsträffar under hösten,

[Skriv här]

därefter ska dessa brandrutiner och reglerna aktualisera.