

Kommunstyrelsen

## **Årsrapport 2019**

### **Kommunstyrelsen**

Innehållsförteckning:

<b><u>1. SAMMANFATTNING .....</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>2. INLEDNING.....</u></b>	<b><u>4</u></b>
<b><u>3. UPPFÖLJNING AV NÄMNDENS MÅL OCH NYCKELTAL.....</u></b>	<b><u>5</u></b>
3.1 KOMMUNFULLMÄKTIGES MÅL FÖR KOMMUNSTYRELSEN	5
3.2 KOMMUNFULLMÄKTIGES MÅL FÖR GOD EKONOMISK HUSHÅLLNING	12
3.3 SAMMANSTÄLLNING MÅLUPPFYLLELSE	14
3.4 NYCKELTAL	15
3.5 UTREDNINGSUPPDRAG	17
<b><u>4. EKONOMI.....</u></b>	<b><u>18</u></b>
4.1 BUDGET OCH BUDGETÄNDRINGAR	18
4.2 NÄMNDENS RESULTAT OCH PROGNOSE	18
4.3 PROGNOSENA UNDER ÅRET	21
4.4 INVESTERINGAR	21
<b><u>5. MEDARBETARE .....</u></b>	<b><u>22</u></b>
5.1 PERSONALSTATISTIK	22
5.2 KOMPETENSFÖRSÖRJNING	22
5.3 MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET	23
5.4 ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA	24
<b><u>6. ÅRETS VERKSAMHET I ÖVRIGT .....</u></b>	<b><u>26</u></b>
6.1 ARKIV	26
6.2 KOMMUNIKATION OCH MARKNADSFÖRING	26
6.3 INFORMATIONSSÄKERHET	26
6.4 IT	27
6.5 DIGITALISERING	27
6.6 TELEFONI	27
6.7 EUROPA DIREKT	27
6.8 BROTTSFÖREBYGGANDE OCH TRYGGHETSSKAPANDE ARBETE	28
6.9 FOLKHÄLSA	29
6.10 KRISBEREDSKAP OCH CIVILT FÖRSVAR	30
<b><u>7. INTERNKONTROLL .....</u></b>	<b><u>32</u></b>

## 1. Sammanfattning

Av de 14 mål som kommunfullmäktige har satt för kommunstyrelsen så har åtta uppnåtts helt, fyra mål är delvis uppnådda medan två mål är inte uppnådda. Två av målen var av typen ”verka för” och fem av målen innebar att kommunstyrelsen ska ”tillse att” någon annan nämnd ska genomföra något. Därför är det delvis en subjektiv bedömning om man ska se vissa av målen som uppnådda eller inte. De två mål som inte är uppnådda är utarbetandet av en miljöpolicy samt att kommunens resultat ska vara 3 procent av skatteintäkter och generella statsbidrag.

Kommunstyrelsen visade ett överskott med 4,7 miljoner kronor (mnkr). Främsta orsaker var överskott för lokalkostnaderna med ca 1,4 mnkr, överskott för kapitalkostnaderna med 0,6 mnkr, överskott inom IT-verksamheten med 1,2 mnkr och överskott för digitaliseringssatsningen med ca 0,7 mnkr.

Antal medarbetare uppgick vid slutet av året till 32 stycken inklusive visstidsanställda, det är samma nivå som ett år tidigare. Den här siffran fångar dock alla anställningar, även medarbetare som är föräldralediga. Under året avslutades tjänsten som projektledare för digitalisering till följd av kommunens ansträngda ekonomiska läge, den har inte ersatts. Kommunchefen slutade sin tjänst vid halvåret, ny kommunchef har tillträtt i januari 2020.

Sjukfrånvaron har minskat och var 2,5 procent under året.

I avsnitt 6 så presenteras några aktuella delar som kommunstyrelseförvaltningen har arbetat särskilt med under året, t.ex. IT, digitalisering, telefoni och säkerhet. Avsnitt 7 presenterar årets internkontrollarbete.



## 2. Inledning

Denna årsrapport är kommunstyrelseförvaltningens rapport till kommunstyrelsen för år 2019. Den innehåller en uppföljning av kommunstyrelsens arbete med kommunfullmäktiges mål under året inklusive en prognos om målen kommer att uppnås eller inte under året. Den innehåller även en uppföljning av kommunstyrelsens ekonomi och personalförhållanden.

Kommunstyrelseförvaltningen ansvarar för kommunens arbete med lön och HR. Man ansvarar också för att ta fram kommunens budgetar och bokslut och stöttar nämnderna i alla ekonomifrågor. Kommunikation, reception, växel och arkiv ansvarar man också för, liksom diarium och administration för kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Central IT-support och stöd kring förvaltningarnas digitaliseringsarbete, liksom ansvaret för säkerhetsfrågor finns också här.

Posten som kommunchef har under perioden augusti till december varit vakant och rekrytering av ny kommunchef genomfördes under hösten. Ny kommunchef tillträdde sin tjänst den 7 januari 2020. Under vakansperioden hade kommunens HR-chef hade uppdraget som t.f. kommunchef.

I början av året anställdes en projektledare för arbetet med digitalisering. På grund av det kärva ekonomiska läget för kommunen avslutades i september. Det har påverkat kommunstyrelsen men även övriga förvaltningar. Under hösten påbörjades ett arbete med omprioritering och fördelning av arbetet inom digitaliseringsområdet.

HR-avdelningen har rekryterat flera nya medarbetare på grund av föräldraledigheter. Det har inneburit en ökad belastning på avdelningen men arbetet med kärnprocesserna i fokus har fortsatt. Att HR-chef också innehaft uppdraget som t.f. kommunchef har också inneburit en ökad belastning på avdelningen.

På IT-avdelningen slutade två medarbetare och två nya medarbetare har rekryterats. För att undvika förlust i kompetens har viss parallellgång skett. En av medarbetarna som slutade på IT avdelningen hade kompetens inom dataskyddsförordningen (GDPR) och under året har det arbetets fått omorganiseras.

Övriga delar inom förvaltningen har arbetat enligt plan.



### 3. Uppföljning av nämndens mål och nyckeltal

#### 3.1 Kommunfullmäktiges mål för kommunstyrelsen

## Arbete och företagande

### *Mål 1*

Kommunen ska under varje år under mandatperioden förbättra förutsättningarna för mindre och större näringsidkare verksamma i kommunen.

### Insatser

Under året har arbetet med att förbättra förutsättningarna för kommunens näringsidkare fortsatt. Kommunstyrelsens arbetsutskott tillsammans med kommunchef och näringslivschef har kontinuerligt träffat näringsidkare verksamma i kommunen, branschorganisationer och företagare i enlighet med sammanträdesplanen. Utöver det har näringslivschef dessutom kontinuerligt kontakt med Svenskt Näringsliv samt genomfört arrangemang tillsammans med olika aktörer inom innovationssystemet. Näringslivschef har kontinuerlig kontakt med olika näringsidkare i kommunen, till exempel företag i tillväxtfas, nystartade företag, företag som behöver ha specifik hjälp och stöd i olika situationer.

Under året har också kommunen bjudit in alla företag till frukostmöten med olika teman, oftast tillsammans med något av kommunens företag. Under våren hade vi ett frukostmöte tillsammans med Hultafors Group AB där presenterades affärsområden samt produktavdelningen på Hultafors Group. Kommunens aktuella planer presenterades och därefter var det rundvandring på företaget. Deltagande var cirka 60 personer. Under hösten hade vi ett frukostmöte tillsammans med Arbetsmarknadsenheten i stationshuset. Svenskt Näringsliv var där och presenterade årets företagsranking där Bollebygds kommun har klättrat 37 placeringar. Deltagandet var cirka 35 personer.

Företagare har möjlighet att anmäla sina kontaktuppgifter till kommunen på kommunens hemsida.

Under 2019 har alliansgruppen tillsatt en näringslivskommitté bestående av nuvarande eller tidigare företagare i kommunen. Gruppen har utarbetat en näringslivsstrategi vars syfte är att utveckla det lokala näringslivet. Näringslivsstrategin antogs i december.

### **Måluppfyllelse**

Målet är uppnått.

### **Uppföljning, utvärdering och analys**

Det saknas i nuläget en fastställd mätmetod för hur företag upplever den service, råd och stöd som de får från kommunen. Utifrån det har det under året startats ett arbete för att Bollebygds kommun med de andra sjuhäradskommunerna gemensamt ska använda Sveriges kommuner och regioners (SKR) servicemätning Löpande Insikt som mäter hur nöjda företagare och privatpersoner är som har haft ett avslutat myndighetsärende under mätåret. Under 2019 har alla näringslivschefer i Boråsregionen via Business Region Borås (BRB) ansökt om tillväxtmedel från Boråsregionen och medel är beviljade. Alla kommunerna är med i projektet. Projektet finns i Boråsregionens verksamhetsplan som har tagits politiskt. Vi bjuder in alla våra åtta kommuner till fem heldagar under 2020 och 2021 där vi tillsammans skall jobba för ett förbättrat företagsklimatet i hela Boråsregionen. Syftet är också att öka samsynen och på sikt likvärdig struktur över kommungränserna.

#### **Mål 2**

Kommunstyrelsen ska ha till uppgift att införa rutiner för kontinuerlig uppföljning och kontroll av de olika verksamheter som nämnderna bedriver samt korresponderande finansiella rutiner. Det innebär att kommunstyrelsen under mandatperioden ska tillse att budgetrutiner införs som följer den verkliga verksamheten på detaljnivå. Målsättningen för mandatperiodens slut är att varje budget ska spegla det verkliga resultatet. Investeringsbudgeten för ett räkenskapsår ska svara mot den reella kostnaden. Den totala investeringsbudgeten ska omfatta perioden t.o.m. 2030 och svara mot det visionsarbete som kommunen kontinuerligt bedriver. Denna investeringsbudget ska tas fram under 2020.

### **Insatser**



Kommunstyrelsens arbetsutskott har under året infört kontinuerliga uppföljningar med nämndernas presidier där verksamhet och ekonomi går igenom, dessa uppföljningar ligger även som förslag i det förslag till nya styrprinciper som presenterats för kommunstyrelsen. Dessutom har en budgetberedning inrättats för att ytterligare tydliggöra och öka kunskapen om de ekonomiska förutsättningarna. Avseende en mer långsiktig investeringsbudget har det under året pågått ett arbete i samband med framtagandet av 2020 års budget. Så snart som prioritering skett av uppstartade planarbeten och ny Vision 2030 tagits fram kommer en långsiktig investeringsbudget utarbetas, vilken även kommer att bli föremål för bearbetning när ny översiktsplan är färdig.

### **Måluppfyllelse**

Målet är uppnått

### **Uppföljning, utvärdering och analys**

De kontinuerliga träffarna kommer att fortsätta även kommande år och kommer bli alltmer viktiga i takt med ändrade ekonomiska förutsättningar.

En del av målet sträcker sig in på 2020, analys för måluppfyllelse i denna del kan därför inte göras i denna rapport.

**Mål 3**

Kommunstyrelsen ansvarar och fördelar den ofördelade budgeten.

**Insatser**

Den ofördelade budgeten uppgick till 2,0 mnkr och fanns budgeterad centralt i kommunen (på finanssen). För att fördela budgeten krävdes ett beslut i kommunstyrelsen enligt målet. Under året har kommunstyrelsen aldrig sett någon anledning till att fördela denna budgetpost.

**Måluppfyllelse**

Målet är uppnått. Se resonemang nedan.

**Uppföljning, utvärdering och analys**

För 2018 var den ofördelade budgeten också 2,0 mnkr och användes inte under året. Principen är att den ska finansiera tillfälliga aktiviteter eller åtgärder som inte var kända då budgeten gjordes eller inte heller ingår i nämndernas ordinarie verksamhet. Nivån 2 mnkr är inte särskilt stor sett i relation till kommunens totala budget, den kan alltså inte täcka några större volymökningar i nämnderna. Vid två tillfällen under året har kommunfullmäktige beslutat tillföra extra medel till två av nämnderna, dessa medel har tagits från det budgeterade resultatet.

Ur strikt språklig synvinkel skulle man kunna se målet som icke uppnått eftersom någon fördelning aldrig skett. Man kan också se målet som uppnått eftersom kommunstyrelsen ändå haft kontroll på denna budgetpost och om fördelning varit aktuell så hade man i sådana fall tagit ett särskilt beslut om det. Kommunstyrelsen anser att den sista förklaringen ändå får vara den som gäller.

Den här typen av mål hade kunnat passa bättre som en instruktion, anvisning eller liknande till förvaltningen.

**Mål 4**

Kommunstyrelsen ska tillse att ny översiktsplan för kommunen utarbetas under mandatperioden.

**Insatser**

Konsult har under hösten upphandlats som stöd för plan- och exploateringsenheten i arbetet. Upphandlingen slutfördes under årets sista dagar och arbetet kommer att starta i början på 2020. Ett verktyg för att hantera ÖP- underlag har köpts in och implementeras i slutet av juni 2019. Kommunsamarbete sker med Marks kommun, genom GIS-samordnare som kommer att leda implementeringen av verktyget och som kan utgöra ett stöd i framtagandet av översiktsplanen.

Samtidigt med arbetet med den kommuntäckande översiktsplanen har en process för att ta fram en vatten- och avloppsplan (VA-plan) för kommunen bedrivits.

Planeringen av vatten och avlopp hänger tätt samman med övrig fysisk planering; det är viktigt att översiktsplaneringen och VA-planeringen sker parallellt och utgår från samma syn på den framtida utvecklingen i kommunen.

Sedan tidigare finns en aktualitetsförklaring av översiktsplanen (godkändes av KS i januari 2017).

För att fungera som ett verktyg för politiken måste planen vara aktuell och det görs genom en aktualitetsprövning minst en gång varje mandatperiod. Syftet med aktualiseringen är att ge en allmän bild av den fysiska miljön för att få kunskap om utvecklingen som lett fram till dagens struktur.

Sedan tidigare har även en så kallad Open Space-aktivitet genomförts där politiker och tjänstemän tillsammans har arbetat med frågan, utifrån olika fokusområden. Information om översiktsplanen har hållits för chefer inom organisationen, vid en så kallad chefsdialog.

Samhällsbyggnadsförvaltningen har påbörjat kartarbetet med att ta fram underlag till digital översiktsplan utifrån Boverkets ÖP-modell.

### **Måluppfyllelse**

Målet är uppnått.

### **Uppföljning, utvärdering och analys**

Översiktsplanen har en central roll i kommunernas arbete att formulera strategier för den långsiktiga utvecklingen av den fysiska miljön. Översiktsplanen omfattar hela

kommunen och ska ge vägledning för hur mark- och vattenområden ska användas och hur den byggda miljön ska användas, utvecklas och bevaras. Varje kommun ska ha en aktuell översiktsplan vilket regleras i plan- och bygglagen. Det är viktigt att övriga förvaltningar stöttar upp, vid behov, i framtagandet.

En tydlig tidplan och har tagits fram. Översiktsplanen är en viktig framtidsfråga ur demokratiperspektivet för kommunen.

I arbetet med översiktsplanen är dialogen med kommunens invånare en förutsättning. Ett första steg i översiktsplaneprocessen är den tidiga dialogen som genomförts för att kunna fånga in allmänhetens synpunkter och kunskaper om olika områden i ett tidigt skede av processen. Dialogen påbörjades i slutet av 2019 och hålls öppen till 31 januari 2020.

Översiktsplaneprocessen har i övrigt två formella dialogtillfällen där berörda eller allmänt intresserade ges möjligheten att lämna in synpunkter på förslaget. De kallas samråd och utställning och pågår under minst två månader.

#### **Mål 5**

Kommunstyrelsen ska utvärdera och om det anses lämpligt bilda ett kommunalägt fastighetsbolag, med målet att det ska äga samtliga kommunalägda fastigheter samt Stiftelsen Bollebygds hyresfastigheter.

#### **Insatser**

En utredning är initierad och delvis utförd avseende förutsättningar att bilda ett fastighetsbolag. Denna utredning pekar på flera fördelar med ett bolag, till exempel affärsmässighet och snabbare beslutsvägar men det återstår en del juridiska frågor att utreda.

#### **Måluppfyllelse**

Målet är delvis uppnått eftersom det av skattemässiga skäl inte är aktuellt att överföra fastigheter till det nya bolaget.

#### **Uppföljning, utvärdering och analys**

Utredning pågår alltjämt om lämpligheten att bilda ett fastighetsbolag, eventuellt kan syftet uppnås genom Stiftelsen Bollebo.

**Mål 6**

Kommunstyrelsen ska tillse att nämnderna under 2019 reviderar och utarbetar relevanta och mätbara nyckeltal.

**Insatser**

En arbetsgrupp under ledning av ekonomichefen har under året arbetat med att utarbeta relevanta nyckeltal. En utgångspunkt i arbetet är jämförelse över tid och med andra kommuner, där databasen Kolada utgör en viktig del vid jämförelser med andra kommuner med samma profil som Bollebygd. Budgetberedningen och kommunledningen har erhållit omfattande genomgång om hur Bollebygd förhåller sig till övriga landet inom flera områden.

**Måluppfyllelse**

Målet är delvis uppnått.

**Uppföljning, utvärdering och analys**

Vid de uppföljningar som görs med nämnderna används Kolada som diskussionsunderlag.

De nyckeltal som är utarbetade är redovisade för respektive förvaltningsledning som i sin tur ska arbeta vidare med dessa för förankring i nämnderna, detta arbete återstår.

**Mål 7**

Kommunstyrelsens uppsiktsplikt ska utvecklas och förstärkas.

**Insatser**

Genom de kontinuerliga träffarna som sker mellan kommunstyrelsens arbetsutskott och nämndernas presidier samt inrättande av en budgetberedning finns förutsättningar att uppsiktsplikten utvecklas och förstärks.

## Måluppfyllelse

Målet är delvis uppnått.

### Uppföljning, utvärdering och analys

Enligt kommunallagen ska styrelsen leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsikt över nämndernas och bolagens verksamhet. Styrelsen ska uppmärksamt följa de frågor som kan ha inverkan på kommunens ekonomiska ställning samt hos fullmäktige göra de framställningar som behövs. I en alltmer ansträngd ekonomi kommer behovet av kommunstyrelsens uppsiktsplikt bli ytterst viktig.

Även om själva uppsiktsplikten har utvecklats har detta inte lett till att till exempel socialnämnden vidtagit åtgärder för budget i balans, analysen är därför att målet endast uppnåtts delvis.

## Trygghet, uppväxt och åldrande

### *Mål 8*

Kommunstyrelsen ska under 2019 tillse att nämnderna utarbetar rutiner för exempelvis utökad brukar- och medborgardialog. Syftet är att alla som bor eller verkar här ska känna sig delaktiga i kommunens utveckling. Målet är att invånarna ska må bra och känna trygghet från "vagga till grav". Kontinuerlig uppföljning ska ske.

### Insatser

Inom alla nämnder finns rutin för klagomålshantering där alla medborgare har möjlighet att lämna synpunkter, kritik eller förslag på hur våra verksamheter i kommunen kan bli ännu bättre. Dessutom är det inom flera områden inom

kommunen där det är lagar som styr vad kommunen är skyldig att ta emot och utreda. Alla förvaltningar har rutiner för och genomför brukar- och medborgardialoger på ett ändamålsenligt sätt. Ett axplock av de brukar- och medborgardialoger som sker är;

- Förbättringsförslag via hemsida
- Ungdomsråd
- Trygghetsundersökning och medborgarlöfte med medborgardialog i samverkan med Polisen
- Kollektivtrafikundersökning
- Samråd för t.ex. detaljplaner och planprogram
- Matråd i kommunens verksamheter
- Forum för samråd med vårdnadshavare, elever och barn inom utbildningsförvaltningens område
- Anhörig och brukarträffar inom socialförvaltningen

### Måluppfyllelse

Målet är uppnått utifrån att det i alla nämnder finns rutiner för medborgardialog. Medborgardialogerna genomförs och kommuninvånarna har möjligheter att vara delaktiga i kommunens utveckling.

#### **Mål 9**

Kommunstyrelsen ska tillse att nämnderna under 2019 genomför analys av behovet av ålderskategoriserade boenden, vårdboenden, förskoleplatser, skolplatser och liknande för perioden t.o.m. 2030 att presenteras för kommunstyrelsen före 2020.

### Insatser

Under året har lokalstrateg tillsammans med representanter från övriga förvaltningar arbetat med att ta fram en lokalresursplan för Bollebygds kommun. Planen och dess tillhörande processer har varit uppe för dialog i kommunstyrelsen och ett arbete har inletts med att färdigställa dokumentet. Lokalresursplanen ska vara ett strategiskt dokument som uppdateras årligen i samband med budgetprocessen. Arbetet beräknas färdigställas under 2020.

### **Måluppfyllelse**

Målet är delvis uppnått.

### **Uppföljning, utvärdering och analys**

Kommunstyrelseförvaltningen ansvarar för beställning av befolkningsprognos.

Prognosen ska analyseras och förvaltningarna ser till nuläge samt kommande behov av lokaler för förskola, skola, vård- och omsorgsboenden såväl inom LSS samt äldreomsorg. Likaså vägs övrigt behov av verksamhetslokaler för kommunen in, så som till exempel kontorsarbetsplatser, kulturlokaler och kommunförråd. Lokalgruppen med representanter samt nyckelpersoner från samtliga förvaltningar träffas regelbundet under året för att arbeta med den strategiska lokalresursplaneringen. Lokalresursplanen ska sedan antas av kommunfullmäktige.

När den nya befolkningsprognosen tas fram kommer behoven presenteras för kommunstyrelsen.

#### **Mål 10**

Kommunstyrelsen ska verka för att bostäder för unga och äldre byggs i kommunen.

### **Insatser**

Varje kommun ska enligt "Lagen (2000:1383) om kommunernas bostadsförsörjningsansvar" upprätta riktlinjer för att planera för bostadsförsörjningen i kommunen. Syftet med riktlinjerna är att skapa förutsättningar för alla i kommunen att leva i goda bostäder, däribland unga och äldre. Kommunens riktlinjer och mål, tillsammans med en handlingsplan och en nulägesanalys av bostadsmarknaden upprättas och antas till ett bostadsförsörjningsprogram.

Bostadsförsörjningsprogrammet i Bollebygd kommun redovisar rapporter och beräkningar på prognosticerat behov bland olika folkgrupper inom kommunen med ett årsspann på 9 år.

Bostadsförsörjningsprogrammet är beroende av information såsom statistik och rapporter från b.la. myndigheter såsom SCB och Länsstyrelsen som inkommer under



året. Förvaltningen bedömer att det inte finns utrymme att arbeta med frågan utifrån att arbetet med översiktsplanen och detaljplaner tar tillgängliga resurser i anspråk.

Kommunstyrelsen ska vid de kontakter som förekommer med Bollebo, samhällsbyggnadsnämnden och andra potentiella exploatörer verka för att byggnation fokuseras på att bygga bostäder för yngre och äldre.

### **Måluppfyllelse**

Målet är uppnått.

#### **Mål 11**

Kommunstyrelsen ska verka för att kollektivtrafik inom hela kommunen och med andra kommuner förbättras.

### **Insatser**

Utvecklingen av Närtrafiken mäts varje år. 726 resor för år 2015, 694 resor för år 2016, 1 226 resor för år 2017 och 1 270 resor för år 2018 resor samt 2 079 resor för år 2019. Den 1 juli 2017 infördes fria resor inom kommunen för seniorer därav den troliga ökningen för Närtrafiken. För 2019 registrerades 90 stycken seniorkort. Totalt finns det 1 187 registrerade seniorkort i Bollebygds kommun till och med år 2019.

Bollebygds kommun har tagit fram en enkät för att ta reda på behovet av kollektivtrafik runt om i kommunen. Enkäten har under våren funnits på kommunens hemsida och på Insidan till alla medarbetare inom kommunen. Enkäten är även utskickad till samtliga företag i kommunen. Syftet med enkäten är att utvärdera invånarnas nuvarande och potentiella behov av kollektivtrafik. Enkäten är presenterad för Västtrafik. Vi har dessvärre inte sett något resultat ännu med ökad turtäthet. Resor för Närtrafiken och tågtrafiken har ökat för 2019 medan resandet med linje 101 och linje 404 har minskat.

### **Måluppfyllelse**

Målet är uppnått.

## Miljösmart kommun

### Mål 12

Kommunstyrelsen ska under 2019 tillse att kommunen utarbetar en miljöpolicy och en sammanhängande miljöstrategi som ger hållbar miljö, hållbar ekonomi och social hållbarhet. De ska antas och tillämpas senast 2020.

### Insatser

Allianspartierna har upprättat ett utkast till miljöstrategi och hållbarhetspolicy som remitteras till tjänstemannaorganisationen för återkoppling och ar betet kommer att fortlöpa under 2020. Planen är att dessa strategier ska antas under 2020.

### Måluppfyllelse

Målet är inte uppnått. Miljöstrategi och hållbarhetspolicy kommer med största sannolikhet att antas av kommunfullmäktige under 2020 och verkställas därefter.

## 3.2 Kommunfullmäktiges mål för god ekonomisk hushållning

### Mål 13

Det ekonomiska resultatet ska över tid motsvara 3 % av skatteintäkter och generella statsbidrag.

### Insatser

Det ursprungligen budgeterade resultatet för 2019 var 12,2 miljoner kronor (mnkr) vilket motsvarade 2,2 procent av skatteintäkter och generella statsbidrag. Tillsammans med utfallen för åren 2017-2018 så skulle genomsnittet för dessa tre år bli 4,7 procent. Om man exkluderar reavinsterna 2018 så blev genomsnittet istället 3,6 procent. Den 13 juni 2019 beslutade kommunfullmäktige att öka budgetramen för utbildningsnämnden med 7 mnkr och detta innebar att det budgeterade resultatet minskade med lika mycket, från 12,2 till 5,2 mnkr, vilket motsvarade 1,0 procent. Kommunfullmäktige beslutade dessutom den 19 september att öka budgetramen även till socialnämnden med 5,2 mnkr vilket minskade det budgeterade resultatet för kommunen till endast 28 000 kronor eller 0,005 procent. Utifrån det budgeterade

resultatet så nås inte målet om minst 3 procent över de tre senaste åren, det hamnar på 2,8 procent exklusive reavinsterna 2018. Kommunens resultat för 2019 blev ett överskott med 2,2 mnkr.

### **Måluppfyllelse**

Målet är inte uppnått.

### **Uppföljning, utvärdering och analys**

Kommunens resultat för 2019 var ett överskott med 2,2 mnkr. Det motsvarade 0,4 procent av skatteintäkter och generella statsbidrag. I resultatet fanns reavinster på ca 8,5 mnkr, om dessa räknas bort blir resultatet istället ett underskott med 6,3 mnkr. Genomsnittet för de tre senaste åren (exkl. reavinster) blev 2,5 procent vilket alltså är under målet om 3,0 procent. 2019 fanns även en engångskostnad till följd av infriad borgen för Hulta golfklubb på 3,0 mnkr. Men även om den räknas bort från 2019 års resultat så nås inte målet om 3 procent.

#### **Mål 14**

Över tid ska minst 40 % av kommunens skattefinansierade investeringar och exploateringar finansieras med egna medel.

### **Insatser**

Investeringsbudgeten för de skattefinansierade investeringarna uppgick för helåret till totalt 62,4 mnkr. Budgeten för exploateringarna uppgick till 43,1 mnkr. Under året har det dock prognosticerats överskott, senast i oktober antogs en investeringsnivå på drygt 15 mnkr för de skattefinansierade samt drygt 5 mnkr för exploateringarna.

### **Måluppfyllelse**

Målet är uppnått.

### **Uppföljning, utvärdering och analys**

Skattefinansierade investeringar och exploateringar uppgick till 26,6 mnkr 2019. Resultatet ihop med avskrivningarna uppgick till drygt 27 mnkr vilket innebär att

samtliga av dessa investeringar har kunnat finansieras med egna medel. Även ihop med 2018 och 2017 nås målet om minst 40 procent självfinansiering med god marginal.

### 3.3 Sammanställning måluppfyllelse

Tabell 1.

Nr	Mål	Målet är		
		uppnått	delvis uppnått	ej uppnått
<b>Arbete och företagande:</b>				
1	Kommunen ska under varje år under mandatperioden förbättra förutsättningarna för mindre och större näringsidkare verksamma i kommunen.	X		
2	Kommunstyrelsen ska ha till uppgift att införa rutiner för kontinuerlig uppföljning och kontroll av de olika verksamheter som nämnderna bedriver samt korresponderande finansiella rutiner. Det innebär att kommunstyrelsen under mandatperioden ska tillse att budgetrutiner införs som följer den verkliga verksamheten på detaljnivå. Målsättningen för mandatperiodens slut är att varje budget ska spegla det verkliga resultatet. Investeringsbudgeten för ett räkenskapsår ska svara mot den reella kostnaden. Den totala investeringsbudgeten ska omfatta perioden t.o.m. 2030 och svara mot det visionsarbete som kommunen kontinuerligt bedriver. Denna investeringsbudget ska tas fram under 2020.	X		
3	Kommunstyrelsen ansvarar och fördelar den ofördelade budgeten.	X		
4	Kommunstyrelsen ska tillse att ny översiktsplan för kommunen utarbetas under mandatperioden.	X		
5	Kommunstyrelsen ska utvärdera och om det anses lämpligt bilda ett kommunal-ägt fastighetsbolag, med målet att det ska äga samtliga kommunalägda fastigheter samt Stiftelsen Bollebygds hyresfastigheter.		X	
6	Kommunstyrelsen ska tillse att nämnderna under 2019 reviderar och utarbetar relevanta och mätbara nyckeltal.		X	
7	Kommunstyrelsens uppsiktsplikt ska utvecklas och förstärkas.		X	
<b>Trygghet, uppväxt och åldrande:</b>				
8	Kommunstyrelsen ska under 2019 tillse att nämnderna utarbetar rutiner för exempelvis utökad brukar- och medborgardialog. Syftet är att alla som bor eller verkar här ska känna sig delaktiga i kommunens utveckling. Målet är att invånarna ska må bra och känna trygghet från "vagga till grav". Kontinuerlig uppföljning ska ske.	X		

9	Kommunstyrelsen ska tillse att nämnderna under 2019 genomför analys av behovet av ålderskategoriserade boenden, vårdboenden, förskoleplatser, skolplatser och liknande för perioden t.o.m. 2030 att presenteras för kommunstyrelsen före 2020.		X	
10	Kommunstyrelsen ska verka för att bostäder för unga och äldre byggs i kommunen.	X		
11	Kommunstyrelsen ska verka för att kollektivtrafik inom hela kommunen och med andra kommuner förbättras.	X		
<b>Miljösmart kommun:</b>				
12	Kommunstyrelsen ska under 2019 tillse att kommunen utarbetar en miljöpolicy och en sammanhängande miljöstrategi som ger hållbar miljö, hållbar ekonomi och social hållbarhet. De ska antas och tillämpas senast 2020.			X
<b>God ekonomisk hushållning:</b>				
13	Det ekonomiska resultatet ska över tid motsvara 3 % av skatteintäkter och generella statsbidrag.			X
14	Över tid ska minst 40 % av kommunens skattefinansierade investeringar och exploateringar finansieras med egna medel.	X		
	<b>Summa</b>	8	4	2

### 3.4 Nyckeltal

Tabell 2.

Nyckeltal	2015	2016	2017	2018	2019	Grön	Gul	Röd
<b>Arbete och företagande</b>								
Antal nystartade företag	39	55	58	47	33 tom juni	>60	60-40	<40
Antal nystartade företag per 1 000 inv 16-64 år	7,6	10,6	10,9	8,7	i/u	>11,1	11,1-8,8	<8,8
Antal konkurser	8	4	4	8	4	<5	5-10	>10
Arbetslöshet 16-64 år	2,2 %	1,7 %	2,2 %	2,6 %	2,4 %	<3%	3-4%	>4%
Arbetslöshet 18-24 år	2,8 %	2,7 %	3,2 %	2,7 %	5,7 %	<4%	4-5%	>5%
<b>Trygghet, uppväxt och åldrande</b>								
Antal anmälda fall av skadegörelse, inkl mordbrand	56	47	55	52	50	<48	48-99	>100
Antal anmälda fall av skadegörelse per 1 000 invånare, inkl mordbrand	6,4	5,2	6,0	5,6	5,3	<5	5-10	>10

Trygg och säker kommun (ranking)	9	10	8	8	9	<25	25-100	>100
Nedsatt psykiskt välbefinnande (män)	11%	11%	-	11 %	-	<i>Intervall ej satt, mer analys behövs</i>		
Nedsatt psykiskt välbefinnande (kvinnor)	19%	19%	-		-	<i>Intervall ej satt, mer analys behövs</i>		
<b>Övrigt</b>								
Hållbart medarbetar-engagemang (HME)	73	77	81	81	80	>78	71-77	<70
Befolkningsutvecklingen	1,7 %	3,4 %	1,8 %	1,8 %	0,8 % tom nov	1,2-1,5 %	0,7-1,1 eller 1,6-2,0 %	<0,7 % eller >2,0 %

### *Antal nystartade företag*

Totalt startades 33 företag i kommunen under det första halvåret 2019. Nyare uppgifter är inte tillgängliga.

### *Antal konkurser*

2019 inträffade fyra konkurser, två av dessa hade noll anställda, medan två hade mellan 5-19 anställda. 2018 inträffade fler konkurser men däremot drabbades något färre anställda, 14 stycken, jämfört med 17 stycken 2019.

### *Arbetslöshet*

Den öppna arbetslösheten för 16-64 år är relativt konstant under de senaste tre åren, den var 2,4 procent i december 2019. I antal motsvarar det 112 personer. Dessutom tillkommer de som befinner sig i program med aktivitetsstöd, det var 66 personer i december. Arbetslösheten totalt är lägre i Bollebygd än både riket och länet. För unga mellan 18-24 år så har arbetslösheten ökat under slutet av 2019. Antalet öppet arbetslösa i december var 25 stycken, det är en fördubbling ungefär mot tidigare år. När det handlar om andelen utrikes födda så utgör de en handfull av dessa 25. För hela åldersintervallet 16-64 år så utgör de utrikes födda drygt 20 stycken. Det är en viss minskning sett över de två senaste åren. Av de utrikes födda kan man inte i denna statistik se om personerna är nyanlända eller födda i t.ex. något nordiskt grannland.

### *Anmälda fall av skadegörelse*

De anmälda skadegörelsebrotten fortsätter ligga på en relativt låg nivå. Preliminärt anmäldes 50 sådana brott 2019, ungefär som tidigare år. Totalt anmäldes 479 brott under 2019, för 2018 var antalet 595 stycken dvs. väsentligt högre, men uppgifterna är ännu preliminära för 2019. Främst verkar det vara stöldbrotten som minskat.

### *Trygg och säker kommun*

Bollebygd placerade sig på 9:e plats i rankingen som gjordes av SKR i öppna jämförelser trygg och säker kommun. Ett antal nyckeltal har där vägts samman, bl.a. vissa anmälda brott, antal personskador och antal bränder. För en del av nyckeltalen så finns modellberäknade värden, dvs. med hänsyn till bakgrundsfaktorer som inkomstnivåer, utbildningsnivå, byggnadstyper mm, så kan man få fram hur stort antalet brott, bränder mm borde vara. SKR kommer fram till att antalet sjukhusvårdade invånare faktiskt borde varit lägre, även antalet bränder borde också ha varit lägre liksom antalet stölder. Antalet anmälda våldsbrott däremot, är färre än vad man kan förvänta sig utifrån det modellberäknade värdet.

### *Nedsatt psykiskt välbefinnande*

Uppgifterna kommer från den nationella folkhälsoenkäten och är en sammanvägning av svaren kring fem av frågorna. Enkäten riktar sig alltså till invånarna, inte till de anställda i kommunen. I uppgifterna för 2018 kan man inte göra en könsuppdelning. För kommunerna i länet så är spridningen från 8 till 18 procent, Bollebygds resultat på 11 procent är mycket nära genomsnittet på 12 procent. Jämfört med resultaten från 2016 så ser det ut som man är något mer nöjd med sitt välbefinnande, men man bör vara försiktig med att dra för stora slutsatser. I budgeten för 2019 angavs att en fördjupning skulle ske kring detta nyckeltal, men arbetet med det har fått skjutas på framtiden.

### *Hållbart medarbetar-engagemang*

HME mäter såväl nivån på medarbetarnas engagemang som chefernas och organisationens förmåga att ta tillvara på och skapa engagemang. HME har de senaste åren kontinuerligt ökat och 2017 uppnåddes målet. Målet är fortfarande 2019 uppnått men HME minskade jämfört med 2017.



### ***Befolkningsutvecklingen***

Enligt kommunens budget för 2019 så ska kommunen planera för en befolkningsökning på mellan 1,2-1,5 procent. Till och med november har befolkningen ökat med 0,8 procent eller 72 personer. Siffrorna är preliminära, slutliga befolkningsciffror för 2019 presenteras den 20 februari. I kommunens årsredovisning för 2019 analyseras utvecklingen närmare.

### 3.5 Utredningsuppdrag

Kommunstyrelsen ska under 2019 inleda dialog med SÄRF angående förstärkning med bil för B-körkort till Töllsjö räddningsvärn.

SÄRF har kontaktats och de ser över möjligheten att omfördela en bil för B-körkort till Töllsjö räddningsvärn. Resultatet av SÄRF:s arbete är dock inte klart.

Kommunstyrelsen ska under 2019 inleda dialog med SÄRF om omlokalisering av brandstationen i Bollebygds tätort.

Kommunen har inlett en dialog med SÄFR i frågan. SÄRF har dock i dagsläget inget önskemål om att flytta brandstationen.

Kommunstyrelsen ska under 2019 utarbeta en ny modell för investeringsbudget och exploateringar för 2020 samt finansiella planer för kommande år.

I samband med framtagande av budget 2020 har de ekonomiska konsekvenserna av investeringar belysas tydligare än idag. Vid större projekt kommer effekten på driftbudgeten anges. Vid exploateringar och investeringar över flera år kommer en helhetsbild över projektet presenteras.

Avgiftsfinansierade investeringar kommer att redovisas särskilt där kommunens och kollektivets kostnader särredovisas.

## 4. Ekonomi

### 4.1 Budget och budgetändringar

Tabell 3.

Verksamhet	Beslut KS, 21 jan 2019	Justering löner 2019	Aktuell budget
Politisk verksamhet	-2 336	-7	-2 343
Näringsliv o konsument	-462	-7	-469
Miljö, hälsa, hållbar utveckling	-186	-14	-200
Räddningstjänst och totalförsvär	-8 813	-15	-8 828
Färdtjänst	-1 327	-3	-1 330
Kollektivtrafik	-346	-3	-349
Fackligt	-770	-17	-787
Personalförändringar	-1 100	0	-1 100
Företagshälsovård	-350	0	-350
IT	-9 306	-52	-9 358
Gemensamt	-30 347	-398	-30 744
<b>Totalt</b>	<b>-55 342</b>	<b>-516</b>	<b>-55 858</b>

Belopp är i tkr.

Kommunfullmäktiges ursprungliga budget för kommunstyrelsen var 55 342 tkr. Den ramen är 2018 års lönenivå. Nämnderna kompenseras senare under året för löneöversyn 2019, kommunstyrelsen tillfördes 516 tkr. Detta ska täcka en genomsnittlig löneökning på ca 2,5 procent vilket är ungefär som utfallet var för kommunstyrelseförvaltningen. Denna lönejustering är gjord efter befintlig lönebudget där vissa medarbetare är fördelade mellan de olika verksamheterna i tabellen ovan, därför är det små ändringar på vissa rader.

### 4.2 Nämndens resultat och prognos

Tabell 4.

	Jan-dec 2019			Jan-dec 2018
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall
<b>Intäkter:</b>				
Taxor och avgifter	0	0	0	0
Bidrag	1 531	1 380	151	1 250
Försäljning	864	500	364	548
<b>Summa intäkter</b>	<b>2 395</b>	<b>1 880</b>	<b>516</b>	<b>1 798</b>

<b>Kostnader:</b>				
Bidrag	-1 593	-1 600	7	-2 106
Köpt verksamhet	-11 147	-10 400	-747	-10 470
Personal	-22 623	-22 913	290	-22 202
Lokaler	-4 190	-5 553	1 363	-2 591
Övriga kostnader	-11 488	-14 174	2 686	-18 648
Kapitalkostnader	-2 506	-3 100	594	-2 894
<b>Summa kostnader</b>	<b>-53 547</b>	<b>-57 740</b>	<b>4 193</b>	<b>-58 912</b>
<b>Nettokostnad</b>	<b>-51 152</b>	<b>-55 858</b>	<b>4 706</b>	<b>-57 114</b>
Budgetram	-55 858	-55 858	0	-57 858
<b>Resultat</b>	<b>4 706</b>	<b>0</b>	<b>4 706</b>	<b>744</b>

Kommunstyrelsen visade ett överskott med 4,7 miljoner kronor 2019. Det var överskott på de flesta poster, se tabellen ovan. Överskottet på intäkterna med 516 tkr kan förklaras med något högre bidragsintäkter än budgeterat, för folkhälsa. Men även för färdtjänst, där både den interna försäljningen varit högre än budgeterat, men också högre momscompensation till följd av mer köpt verksamhet. (För färdtjänsten hjälpte inte högre intäkter eftersom även kostnaderna var högre, mer om det nedan.)

Personalkostnaderna visade ett visst överskott, till stor del pga. en vakant tjänst under stor del av året. Lokalkostnaderna visade överskott med 1 363 tkr beroende på att investeringen i två fastigheter, Hembygdsvägen och Lokes väg inte aktiverats förrän en bit in på 2019, budgeten däremot skulle täcka hyran hela året. Övriga kostnader visade ett överskott med 2 686 tkr, dels pga. allmän återhållsamhet under året och dels för att den budgeterade satsningen på digitalisering visade överskott. Jämfört med 2018 har de övriga kostnaderna minskat stort, men det beror på att ansvaret för skolskjutsar flyttats till utbildningsnämnden.

Tabell 5.

<i>tkr</i>	Bokslut 2019			Bokslut 2018
	Nettokostnad	Budget	Avvikelse nettokostn-budget	Nettokostnad
Verksamhet				
Politisk verksamhet	-2 389	-2 343	-46	-2 529
Näringsliv o konsument	-580	-469	-111	-497
Miljö, hälsa, hållbar utveckling	-132	-200	68	-227
Räddningstjänst och totalförsvaret	-8 764	-8 828	64	-8 704
Skolskjutsar	<i>Flyttat 2019</i>	-	-	-6 420

Färdtjänst	-1 523	-1 330	-193	-1 558
Kollektivtrafik	-482	-349	-133	-390
Fackligt	-754	-787	33	-662
Personalfrämjande åtgärder	-1 056	-1 100	44	-845
Företagshälsovård	-230	-350	120	-117
IT	-8 236	-9 358	1 122	-8 368
Gemensamt	-27 005	-30 744	3 739	-26 797
<b>Totalt</b>	<b>-51 152</b>	<b>-55 858</b>	<b>4 706</b>	<b>-57 114</b>

### Politisk verksamhet

Det blev ett mindre underskott här 2019. För kommunstyrelsens arvoden blev det ett överskott med 24 tkr, underskottet berodde istället på vissa löner för tjänstemän som fördelats till politisk verksamhet. Det ska de också göra, men utfallet blev något högre än budgeterat. Även vissa kostnader i samband med politikerutbildningar har konterats här.

### Näringsliv och konsument

Vissa lönekostnader för viss personal som arbetar med dessa frågor har fördelats hit. Det har varit något högre än budgeterat.

### Miljö, hälsa och hållbar utveckling

Det blev ett mindre överskott här till följd av viss vakans under året. Medel från regionen finansierar det mesta av denna tjänst.

### Räddningstjänst och totalförsvaret

Ett litet överskott här, berodde på att de flesta kostnader har finansierats av projektmedel från MSB<sup>1</sup>. Kommunen får bidrag för två projekt, de bidrag som inte nyttjats under året har flyttas till 2020. Det är en stor mängd aktiviteter som planeras, bedömningen är att dessa kommer kunna utföras under kommande år. Begränsningen har varit, och är, personalresurserna.

Den räddningstjänst som köps av Sjuhärads räddningstjänstförbund har bedrivits inom budgetram.

---

<sup>1</sup> Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

### **Färdtjänst**

Kostnaden för färdtjänst har överskridit budgeten med 193 tkr. I början av 2020 fick kommunen besked att man har underdebiterats av Västtrafik med 237 tkr. Denna kostnad är uppbokad på 2019 och var det som skapade underskottet.

### **Kollektivtrafik**

Kostnaden för närtrafik som kommunen köper av Västtrafik blev något högre än prognosticerat. Det bidrog till underskottet på 133 tkr.

### **Fackligt**

Kostnaderna har i stort följt det budgeterade.

### **Personalfrämjande åtgärder**

Jämfört med 2018 har kostnaderna ökat med ca 25 procent, det ryms dock i budgeten, ett mindre överskott blev det.

### **Företagshälsovård**

Kostnaderna här var lägre än det budgeterade och det har varit känt länge under året att nyttjandet inte når upp till vad som varit budgeterat av olika orsaker. Dels handlar det om att en stor del av sjukskrivningar inte är arbetsrelaterade utan får hanteras genom primärvården istället. Den leverantör som kommunen har haft tidigare har inte nått upp till förväntningarna vilket gjort att man inte heller har använt den så mycket.

### **IT**

Budgeten för IT ökades ganska stort till 2019. Dels var det en politisk satsning på 300 tkr och dels en intern omfördelning för att täcka ökade avskrivningskostnader. Utfallet däremot har stannat på ungefär samma nivå som 2018. En del åtgärder som planerats under året har skjutits till 2020. Prognosmässigt så missades detta: i delårsbokslutet t.ex. så var prognosen noll. Inför 2020 så ska uppföljningen göras något tätare för att få prognoserna att stämma bättre.

## Gemensamt

Avvikelsen för gemensamt var ett överskott med 3 739 tkr. Här finns personalkostnader för den mesta personalen som inte direkt arbetar med t.ex. näringsliv, folkhälsa eller säkerhet. Även de allra flesta övriga kostnader finns här, som t.ex. porto, telefoni, licenser, lokalhyror och digitalisering. För lokalkostnaderna så var det överskott med 1 410 tkr, se förklaring på avsnitt 4.2. I de övriga kostnaderna finns bl.a. digitalisering, här var utfallet 262 tkr vilket gav ett överskott med 738 tkr. Under året infördes ett inköpsstopp i hela kommunen till följd av det stora underskottet inom socialnämnden. Det är svårt att bedöma hur stor inverkan det hade på resultatet här, men viss påverkan bör det ha haft.

Tabell 6.

	Utfall nettokostn	Budget nettokostn	Differens utfall-budg
<b>Intäkter:</b>	400	450	-50
<b>Kostnader:</b>			
Bidrag	-1 523	-1 550	27
Personal	-15 499	-15 985	486
Lokaler	-3 936	-5 346	1 410
Övrigt	-5 578	-7 165	1 587
Kapitalkostn	-869	-1 150	281
<b>Resultat</b>	<b>-27 005</b>	<b>-30 744</b>	<b>3 739</b>

## 4.3 Prognoserna under året

Tabell 7.

	februari	april	augusti	oktober	Bokslut
Prognos för helårsresultatet	0	0	2 700	4 000	<b>4 706</b>

Kommunstyrelsen har lämnat fyra prognoser under året. Samtliga har legat i underkant. En viss förklaring fanns kring lokalhyrorna som inte var fullt kända förrän i delårsbokslutet. Även överskottet inom IT har inte varit med förrän från oktoberprognosen.

## 4.4 Investeringar

Tabell 8.

Verksamhet	Typ av investering	Utfall	Budget 2019	Differens progn-budg
IT		-1 214	-2 000	786
Reinvesteringar		-33	-600	567
Digitalisering		0	-1 000	1 000
		<b>-1 247</b>	<b>-3 600</b>	<b>2 353</b>

Av en total investeringsram på 3 600 tkr har 1 247 tkr nyttjats.



## 5. Medarbetare

### 5.1 Personalstatistik

Tabell 9.

	Jan – dec 2019			Jan - dec 2018		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Antal tillsvidareanställda	21	7	27	23	8	31
Andel tillsvidareanställda (%)	78	22	100	74	26	100
Antal visstidsanställda	4	1	5	1	0	1
Andel visstidsanställda (%)	80	20	100	100	0	100
Antal timavlönade (timmar)	667,07	0	667,07	153	0	153
Övertid/fyllnad/mertid (timmar)	58,8	8,75	67,55	95	12	107
Andel tillsvidareanställda m. heltid (%)	90	100	96,29	95,6	1	96,7
Sjukfrånvaro (%)	3,13	0,84	2,52	4,6	2,8	4,1
Sjukfrånvaro ≥ 60 dagar (%)	48,92	0	44,56	45,7	0	37
Sjukfrånvaro ≤ 29 år (%)	0	0,77	0,45	3,3	1,5	2,3
Sjukfrånvaro 30-49 år (%)	2,13	0,33	1,62	4,4	0,3	3,7
Sjukfrånvaro ≥ 50 år (%)	4,4	1,69	3,83	5	4,9	5

Kommunstyrelseförvaltningen har minskat antalet tillsvidareanställda medarbetare med 4 jämfört med 2018. Antalet visstidsanställda har ökat med fyra personer och det beror på att ordinarie befattningshavare har en lagstadgad ledighet såsom till exempel föräldraledighet. På kommunstyrelseförvaltningen är sjukfrånvaron låg och enstaka medarbetares längre sjukfrånvaro får stort genomslag på statistiken.

### 5.2 Kompetensförsörjning

Pensionsavgångar, personalomsättning och ökad efterfrågan på välfärdstjänster gör att alla kommuner och regioner måste rekrytera många nya medarbetare de kommande åren. Utifrån det är det av största vikt att arbeta strategiskt med kompetensförsörjningen i kommunen. Kompetensförsörjning omfattar att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla medarbetare och chefer så medborgarnas behov tillgodoses och verksamhetens mål uppfylls.

Under året har ett arbete med att ta fram en strategisk kompetensförsörjningsplan för hela kommunen påbörjats och arbetet kommer att fortgå under 2020. Den strategiska kompetensförsörjningsplanen utgår från Sveriges Kommuner- och Regioners (SKR:s) strategier och kollektivavtalen med de fackliga organisationerna;

1. **Använd kompetensen rätt** – Vem ska göra vad, och på vilket sätt? Det gäller att ta tillvara på och utveckla den kompetens som finns för att kunna ge den bästa och mest effektiva samhällsservicen.
2. **Breda rekryteringen** – Fler kan bidra till välfärden och det gäller att tillvarata allas kompetens.
3. **Fler jobbar mer** – Genomförande av heltid som norm.
4. **Förläng arbetslivet** – Skapa förutsättningar för fler att arbeta längre
5. **Visa karriärmöjligheterna** – Att skapa en ny och bredare syn på karriär och karriärmöjligheter inom organisationen.
6. **Skapa engagemang** – Med ökad delaktighet och större engagemang skapas en bättre arbetsmiljö och ökar chansen till att medarbetare stannar länge på sin arbetsplats och utvecklas med den.
7. **Nyttja tekniken** – Att använda nya tekniska lösningar där det är möjligt och bidrar till effektivisering och bättre kvalitet.
8. **Marknadsföra jobben** – Tala väl om verksamheten och ge människor chansen att prova på jobben. Goda erfarenheter från praktik och feriejobb lockar fler till de olika arbetena i kommunen.
9. **Underlätta lönekarriär** – Att arbeta med individuell och differentierad lön utifrån beslutad lönestruktur. Genom jämställda och sakliga löner utvecklas verksamheten.

Under året har Bollebygds kommun deltagit på STARK-dagen på högskolan i Borås. STARK-dagen är en arbetsmarknadsdag för studenter där arbetsgivare kan marknadsföra sig och knyta kontakter med potentiella framtida medarbetare. Syftet

var dels att marknadsföra Bollebygd kommun som arbetsgivare och dels att aktivt rekrytera nya medarbetare.

Kommunstyrelseförvaltningen i Bollebygds kommun har en relativt hög omsättning på medarbetare jämfört med andra kommuner. Personalomsättningen var på kommunstyrelseförvaltningen 13,24% under 2019. Det här har lett till ett stort rekryteringsbehov. Processen att rekrytera tar tid och försvåras märkbart av den tuffa konkurrens som råder på arbetsmarknaden mellan olika arbetsgivare. Väl på plats så krävs också tid och resurser för att introducera och lära upp nya medarbetare. Tappet i kompetens när en medarbetare slutar samt den insats som krävs för att ge en ny medarbetare rätt förutsättningar för att komma in i arbetet på ett bra sätt gör att verksamhetsutveckling försvåras.

Alla medarbetare och chefer har en individuell utvecklingsplan utifrån dialog mellan chef och medarbetare. Under året har dessa planer följts utifrån det individuella behovet. På chefsdialoger, som sker fyra gånger/år, har kommunens chefer fått information/utbildats i kommungemensamma processer.

Verksamhetsspecifika utbildningar/kompetensutvecklingsinsatser genomförs under året på förvaltningen för enstaka eller flertalet medarbetare genom bland annat seminarier, konferenser och internutbildningar. Förvaltningen analyserar och bedömer kontinuerligt utvecklingsbehovet hos medarbetarna och utvecklingsinsatser genomförs dels utifrån varje medarbetares individuella utvecklingsplan och dels genom behov i verksamheten.

### **5.3 Mångfald och jämställdhet**

Det finns en kommungemensam årsplan fram för att arbeta med aktiva åtgärder för jämställdhet och mångfald i arbetslivet. Hittills under året har ett flertal aktiviteter genomförts i verksamheterna enligt plan.

Bland annat har frågeområdena i dokumentet för medarbetarsamtal kompletterats med frågor som rör diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling för att kunna fånga detta på individnivå. Det finns metodverktyg för att fånga beteenden och attityder i arbetsgrupperna i frågor som rör jämställdhet och mångfald. Dessa

metodverktyg används på arbetsplatsträffar för att synliggöra och arbeta aktivt med den här frågan.

Under året har arbetet med att säkerställa att det i Bollebygds kommun råder jämställda och konkurrenskraftiga löner fortsatt. I det är arbetet är den beslutade lönestrukturen som varje år tas fram ett viktigt styrinstrument. Lönestrukturen har under året bidragit till en mer jämställd lönesättning och skillnaden i medianlön för män och kvinnor har minskat och skillnaden 2019-12-31 är 200 kr. Medianlönen för kvinnor är 29 800 kr och medianlönen för män är 30000 kr. Arbetet för att ytterligare jämna ut detta kommer att fortsätta under kommande åren. Den politiskt beslutade lönestrukturen i Bollebygds kommun skapar en styrning i lönesättningen och skapa förutsättningar för cheferna i lönesättningen för att erbjuda konkurrenskraftiga och jämställda löner.

#### **5.4 Arbetsmiljö och hälsa**

Målet med arbetsmiljöarbetet är att förena en väl funderade verksamhet med ett långsiktigt och hållbart arbetsliv. För att skapa systematik i arbetsmiljöarbetet har en kommungemensam årsplanering, ett så kallat SAM-hjul, tagits fram som vägledning för chefer. I planeringen framgår bland annat vilka aktiviteter som ska genomföras och när det ska vara klart. Arbetet med att förtydliga processerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet har under året fortsatt.

Under året har arbetet med att implementera verksamhetssystemet Adato fortsatt. Adato är det verksamhetssystem där cheferna dokumenterar allt som händer i en rehabiliteringsprocess för sina medarbetare och bidrar till en bättre struktur i rehabiliteringsarbetet. Systemet är kopplat till rehabiliteringsprocessen som bidrar till ett tydligt och effektivt rehabiliteringsarbete så att medarbetarna, med god hälsa, kan kvarstå eller återgå till arbete i största möjliga omfattning efter sjukdom. Systemet syftar också till att cheferna genom tidiga signaler kan fånga upp tecken på ohälsa och hjälper cheferna att systematiskt dokumentera händelser i ett ärende så att de exempelvis vid ett chefsbyte kan läsa vad som gjorts innan i ett ärende. Under året har flera workshops för chefer med syfte att få stöd i systemet genomförts.

I Bollebygds kommun används KIA-systemet för att rapportera avvikelser i arbetsmiljön. KIA syftar till att systematisera anmälningsförfarandet och enklare kunna se när, var och hur en avvikelse inträffar för att förhindra att den sker igen. Systemet ger även fackliga representanter både en insyn i de händelser som händer och ett ansvar i att hjälpa arbetsgivaren att se till att händelserna inte inträffar igen. Chefer har under året haft möjlighet att delta i workshops i KIA för att få stöd och utbildning i systemet. Medarbetare har på arbetsplatsträffar fått information om hur en anmälan och arbetsskador och tillbud i KIA går till. Detta arbete kommer att fortsätta under 2020.

Introduktion på den nya arbetsplatsen är viktigt för trivsel på arbetet. Utifrån det har det under året ett omfattande introduktionsprogram för nya chefer tagits fram och börjat implementeras. 2019 ses som ett pilotår vilket innebär att introduktionsprogrammet förfinas efter hand. Under året har även ett arbete med ett kommungemensamt introduktionsprogram för medarbetare initierats.

Introduktionsprogrammet för nya medarbetare beräknas vara klart under 2020.

Kommunen genomför en kommungemensam introduktionsdag för nya medarbetare varje år där de nya medarbetarna får information om viktiga delar i kommunens verksamhet och kunskap om kommungemensamma delar som är viktiga att känna till som medarbetare i Bollebygds kommun. Introduktionsdagen avslutas med en mycket uppskattad busstur genom kommunen.

Under maj har medarbetarenkäten genomförts och generellt sett så är resultatet på Kommunstyrelseförvaltningen bra. Medarbetarna trivs och tycker att de har ett viktigt arbete. I analysen framkommer det dock att medarbetarna samtidigt har svårt att släppa tankarna på arbetet på sin fritid vilket kan leda till psykisk belastning och ohälsa. Även den fysiska arbetsmiljön lyfts upp som ett problem. Det handlar framför allt om att rum som är anpassade för en person utifrån till exempel ventilation numer oftast hyser fler medarbetare. Den fysiska skyddsronden verifierar också detta i och med att problem med kyla på vintern och alltför varm den varma årstiden samt bristen på toaletter i kommunhuset lyfts fram.

Utifrån resultatet av medarbetarenkäten har cheferna på gruppnivå med sin arbetsgrupp arbetat fram åtgärder för att utveckla arbetsplatsen ytterligare. Åtgärderna sätts i en handlingsplan och arbetet kommer att fortgå under 2020.

### **Pilotprojekt för ny uppföljningsmodell**

2018 startades ett pilotprojekt för att ta fram en ny uppföljningsprocess för våra medarbetare. Ett pilotprojekt med enheter från samtliga förvaltningar har under 2018 och våren 2019 pågått. Syftet med den nya processen är att ha fokus på en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare som främjar resultat och välmående för en hälsosam och hållbar arbetsvardag. Den kontinuerliga dialogen stödjer ett hälsofrämjande och utvecklande ledarskap och medarbetarskap till nytta och utveckling för både verksamhet och individ. Dialogen förväntas också främja det positiva sambandet mellan individens bidrag till verksamhetens mål, utveckling för medarbetaren och löneutveckling. Pilotprojektet har under våren utvärderats med mycket gott resultat och i deltagande enheter finns det positiva samband för ett hållbart arbetsliv. Utifrån det har pilotprojektet förlängts ett år. I pilotår 2 deltar större delen av kommunens enheter. Pilotår 2 utvärderas under våren 2020.

### **Hälsofrämjande aktiviteter**

Verksamheterna har varit aktiva att använda sig av kulpengen, vars syfte är att stärka gemenskapen och främja trivseln i kommunens alla arbetsgrupper.

Bollebygds kommun stödjer genom friskvårdsbidrag medarbetare att ta ett aktivt ansvar för din egen hälsa.

Arbetsgivarens erbjudande om massage till subventionerad kostnad används flitigt av medarbetarna och kommunens förbokade tider är i stort sett fyllda.

Medarbetarna erbjuds som tidigare anonym kostnadsfri rådgivning av både privat- och arbetsrelaterad karaktär - dygnet runt med hjälp av Falck Healthcare.

## **6. Årets verksamhet i övrigt**

### **6.1 Arkiv**

Kommunstyrelsen är arkivansvarig myndighet i Bollebygds kommun. Arkivarbetet har under flera år varit eftersatt i kommunen vilket skapat ett stort behov av att strukturera upp detsamma. I slutet av 2016 påbörjades ett arbete med att gallra, ordna och förteckna i centralarkivet (kommunarkivet) i första hand, men också de tillhörande närarkiven i andra hand, t ex i kommunhuset, Tingkullen och i de olika skolorna. Uppdraget har utförts av en arkivkonsult som slutförde sitt uppdrag i juli 2018. Hela centralarkivet är nu ordnat och förtecknat, och även närarkiven är ordnade så långt som det går. Från januari till och med juni 2019 var samma arkivkonsult tillfälligt anställd i kommunen, på bildnings- och omsorgsförvaltningen, sedermera utbildningsförvaltningen (kultur och fritid), för att bland annat jobba i biblioteket. 20 procent av tjänsten har legat inom kommunstyrelseförvaltningen som kommunarkivarie. Denna tjänst avslutades sommaren 2019. Därefter har arkivfrågan inte hanterats på annat vis än att vid begäran om handlingar har kommunsekreterare eller administratör på kommunstyrelseförvaltningen gått till arkivet för att plocka fram, kopiera och skicka det som begärs ut. Dock behöver verksamhetsfrågan aktualiseras på längre sikt, framförallt vid överlämning från närarkiven behöver kompetensen tas in externt, kunskapen finns inte i nuvarande organisation.

### **6.2 Kommunikation och marknadsföring**

Kommunen har under året arbetat med att vidareutveckla arbetet med den externa kommunikationen genom till exempel att playkanal har utvecklats med ny teknik.

Under året har kartläggningen över vilka insatser som är nödvändiga för att anpassa den externa webbplatsen till den nya lagen om tillgänglighet i digital offentlig service som börjar gälla i september 2020.

Förarbetet av kommunens nya intranät har påbörjats. En arbetsgrupp har utsetts med ansvar för att gå igenom dagens innehåll och rensa ut gammalt material på nuvarande

intranät. Ansvar och roller ska tydliggöras och arbetet med struktur och innehåll inledas. Kraven på tillgänglighet kommer även att gälla för det nya intranätet. Parallellt som arbetet med dagens intranät pågår, analyserar vi nu hur tekniken för intern kommunikation har utvecklats inför ett införande av ”nytt intranät” 2020-21. Nya profilprodukter med kommunens grafiska profil har tagits fram delas ut som gåva till alla nya invånare i Bollebygd kommun.

### **6.3 Informationssäkerhet**

Enligt gällande lagstiftning ska kommunen arbeta systematiskt med informationssäkerhet. Det innebär att analysera och klassificera persondata så att den skyddas på rätt sätt i våra system och hos våra leverantörer. Arbetet för att driva processen med att kontinuerligt analysera, förbättra och utveckla kommunens informationstillgångar och att följa utvecklingen och för att leva upp till de krav som ställs på informationssäkerhet har under året fortsatt. Bollebygds kommun samverkar i Boråsregionen om Dataskyddsamordnare (DSO). DSO har i samtliga nämnder under året presenterat sig, sitt uppdrag och det arbete som varje nämnd har som ansvar att avsätta resurser för i arbetet med informationssäkerhet. De utför kontinuerligt revision på kommunens informationssäkerhetsarbete.

### **6.4 IT**

Två medarbetare på IT har under året sagt upp sig och nyrekrytering på dessa tjänster har skett. Viss dubbelgång har skett vilket har skapat en bra kontinuitet. Under året arbetet fortsatt med att se över befintlig IT-infrastruktur, säkerhet samt att upprätta nya avtal för bland annat datorer fortsatt. Arbetet har också fortsatt utifrån de kontinuerliga verksamhetsbehov, incidenter och ökade volymer som uppstår. Bollebygd står inför utmaningar i att bibehålla en långsiktigt hållbar och teknisk arkitektur med kraftigt ökade volymer sedan 2016.



Kommunens samlade IT-miljö fungerar i dagsläget väl. Den interna IT-organisationen verkar fortsatt för en "nollvision" med det övergripande målet att ha en stabil drift utan onödiga supportincidenter.

## **6.5 Digitalisering**

Digitaliseringens utmaningar handlar om verksamhetsutveckling, förändringsledning och beteendeförändringar med hjälp av teknikstöd. I denna omställning krävs ett fokus på människans behov, att avsätta tid för delaktighet, stöd och kompetenshöjande åtgärder. Under 2019 har en analys utförts, en utvecklingsportfölj av digitala behov inom kommunen har upprättats och prioriteringar har gjorts. Ett centralt viktigt stöd till kärnverksamheterna i sin utveckling och anpassning i digitala verktyg, processer, rutiner för att på ett effektivt, kvalitativt sätt nå verksamhetens mål. I augusti avslutades tjänsten projektledare pga. kommunens utmaningar med ekonomin.

## **6.6 Telefoni**

Under året har ett nytt telefoniavtal med övergång från fasta telefonnummer till att endast omfatta nya mobilnummer genomförts. Samtliga anställda och politiker fick under maj månad nya telefonnummer, vilket har genererat att abonnemangskostnaden för telefonin har minskats med ca 60 %.

Denna utveckling möjliggör nu för Bollebygd att ta nästa steg in i framtidens utveckling - telefonen som arbetsverktyg och skapa möjligheter till fler mobila verktyg, applikationer samt funktioner för våra verksamheter.

## **6.7 Europa Direkt**

Europa Direkt Sjuhärad är ett projekt på tre år. Kontoret fungerar som Europeiska kommissionens förlängda arm ut i samhället för att belysa EU arbetet på lokal nivå samt rapporterar tillbaka till kommissionen.

Projektet utgår från en verksamhetsplan där ett antal aktiviteter ska utföras varje år. Under året har de aktiviteter som finns i verksamhetsplanen genomförts. Kontorets mål är att finnas på plats med aktiviteter i Sjuhärads alla åtta kommuner. Europa Direkt arbetar även aktivt med informationsspridning om EU:s arbete på sociala medier och webbplats.

I mars hölls en stor paneldebatt med Europaparlamentariker och toppkandidater för gymnasieelever på Bäckängsgymnasiet. 10 politiker deltog i panelen tillsammans med Europaparlamentets chef som moderator och EU-kommissionens chef som inledningstalare. Representanter från Sjuhärads alla kommuner satt i publiken som bestod av 1200 personer. Frågorna till panelen var framtagna av Sjuhärads gymnasieungdomar. Eventet hade stor mediabevakning och en kort film framställdes av kontoret tillsammans med ett produktionsbolag.

I maj var Europa Direkt Sjuhärad på olika platser i Sjuhärad för att prata om EU och EU-valet.

På Europadagen den 9 maj befann sig Europa Direkt Sjuhärad på Bollebygds skolan och uppmärksammade dagen tillsammans med elever och lärare på skolan.

Kontoret medverkade också på årets "Schools out" i Bollebygd i form av frågesport i EU-tältet.

I december månad avslutade projektledaren sin tjänst i Bollebygds kommun och nyrekrytering av ny projektledare har genomförts. Den nya projektledaren tillträder sin tjänst i januari 2020.

## **6.8 Brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete**

Kommunens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete utgår från samarbete med polisen, länsstyrelsen, räddningstjänst, näringsliv och civilsamhälle. Den största delen som görs vänder sig till ungdomarna i kommunen.

Genom att arbeta med SSPF-modellen så ska kommunen erbjuda ett jämlikt och effektivt stöd till ungdomar i riskzon. Det är viktigt att det finns en samsyn hos

samhällets olika aktörer om hur vi tillsammans ska agera kring ungdomar. Det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet har pågått under året enligt det nya arbetssättet från 2018. Beredningsgruppen har träffats fyra gånger och det har varit sex möten i arbetsgruppen.

Samarbetet med polisen utgår från en överenskommelse om samverkan och ett medborgarlöfte. I år har både en ny samverkansöverenskommelse och ett nytt medborgarlöfte tagits fram. Medborgarlöftet har tagits fram utefter en medborgardialog under hösten 2017.

I samverkansöverenskommelsen lyfts två prioriterade områden:

- Förhindra negativ utveckling hos ungdomar som befinner sig i riskzon för problemutveckling, kriminalitet och/eller droganvändning (med droger menas alkohol, narkotika, doping och tobak)
- Skapa trygga offentliga miljöer och minska stöld och tillgreppsbrotten i kommunen

Medborgarlöftet 2019 innebär konkreta aktiviteter i syfte att öka tryggheten och minska brottsligheten, i år är det fokus på det drogförebyggande arbete.

Några av de åtgärder som genomförts inom ramen för medborgarlöftet är:

- Trafiksäkerhetsdag tillsammans med polisen på högstadiet med fokus på nykterhet i trafiken. Polis besökte alla elever i ÅK 8, en lektion i varje klass. Upplevelsen från polis, elever och pedagoger var att det blev en bra information och eleverna deltog aktivt och var engagerade
- Arbeta aktivt med ungdomar i riskzonen via SSPF (skola, socialtjänst, polis och fritid). Utgångspunkten är att allt trygghetsskapande- och brottsförebyggande arbete bidrar till tryggare och bättre uppväxtvillkor för barn och unga i kommunen. SSPF är specifikt inriktat på barn och unga i riskzon. Under året har fokus varit implementering av den nya arbetsmetoden SSPF. SSPF handlar

om förebyggande arbete och tidig upptäckt av ungdomar i riskzon, under året har inga individmöten blivit gjorda men samtal om situationer, hur dessa möts upp och hur vi åtgärdar detta har diskuterats.

- Drogfria aktiviteter via ungdomsgården och Schools out. Under året har två specifika drogfria aktiviteter gjorts, skolavslutningen till sommaren och vintern. Arrangemangen drog ca 550 personer till sommaren och 106 till julavslutningen
- Drogförebyggande insatser i skolan: Preventivt elevprogram (PEP) om tobak i årskurs 6. Samt sprida ANDTS-information till i eleverna på högstadiet genom föreläsning med Mattias Gullberg.

## 6.9 Folkhälsa

Kommunen har tecknat avtal med Hälso- och sjukvårdsnämnden i Västra Götalandsregionen om ett gemensamt folkhälsoarbete 2017-2020. Samfinansiering av folkhälsotjänst och insatser sker. Under avtalsperioden läggs särskild vikt vid att folkhälsoperspektivet ska integreras i kommunens ordinarie verksamhet, samt att folkhälsoinsatserna ska bidra till ökad jämlikhet i hälsa.

En verksamhetsplan för det gemensamma folkhälsoarbetet med budget och planerade insatser tas fram årligen. Folkhälsoarbetet för 2019 löper enligt plan. Några av de insatser som har genomförts är:

- I samverkan med utbildningsförvaltningen genomförs en kompetenshöjande satsning på tre förskolor, där pedagogerna får ökade kunskaper om anknytning via föreläsningar och studiecirkel. Anknytning etableras tidigt i barns liv och får betydelse för fortsatt utveckling som tillit och lärande. Satsningen började under 2018 och har med anledning av fler förskolor att pågår året ut.
- Föreningar kan ansöka om folkhälsomedel för genomförande av hälsofrämjande insatser. Under året tilldelades Töllsjö IF, HK Bollebygd och 7H Alpint projektmedel. Töllsjö IF beviljades folkhälsomedel för att starta en buggkurs. HK Bollebygd HK Bollebygd beviljades folkhälsomedel för att anordna rörelseträning för barn och ungdomar i direkt anslutning till skoldagens slut.

7H alpint beviljades folkhälsomedel för att genomföra utbildningar, friluftsdagar/prova-på-dagar på alpin skidåkning för personer med funktionsnedsättning.

- Deltagande i Länsstyrelsens arbete mot langning. Kampanjen har särskilt uppmärksammats i samband med lov och storhelger både via sociala medier och som nyheter på hemsidan.

## 6.10 Krisberedskap och civilt försvar

Myndigheten för skydd och beredskap (MSB) och Sveriges kommuner och regioner (SKR) har tagit fram en ny överenskommelse om krisberedskap 2018-2022 och för 2018-2020 har de också tagit fram en överenskommelse om civilt försvar.

Första året i varje mandatperiod ska kommunerna ta fram en risk- och sårbarhetsanalys förvaltningarnas ledningsgrupper har samlats och analyserat risker och sårbarheter. Dessa analyser är underlag i den kommungemensamma analysen har fastställts och redovisats till Länsstyrelsen i oktober. Risk- och sårbarhetsanalysen utgör underlag för fortsatt planering av krisberedskap under mandatperioden och styrdokument för arbetet har uppdaterats och redovisas till Länsstyrelsen under året och mycket av arbetet kretsat kring att uppdatera och revidera dokumenten:

- Risk- och sårbarhetsanalys 2019-2022
- Handlingsprogram för krisberedskap 2019-2020
- Åtgärder utifrån handlingsprogram för krisberedskap 2019-2022
- Plan för hantering av samhällsstörningar och extraordinära händelser
- (Påbörjat uppdatering av rutiner för krisberedskap utifrån den uppdaterade planen för hantering av samhällsstörningar och extraordinära händelser).
- Reglemente för krisledningsnämnden.
- Rutin för utbildning- och övning 2019-2022
- Samordnande aktiviteter i Sjuhärad genom säkerhetssamordnarnätverket

Följande utbildningar och övningar inom krisberedskap har genomförts under året.

- Politiker har fått utbildning i lagen (2006:544) om kommuners och landstings åtgärder inför och vid extraordinära händelse i fredstid och höjd beredskap samt om hur kommunens organisation för krisledning och stabsarbete ser ut.
- Personer som har en ledande roll i krisledningsstaben och i förvaltningarnas krisledning har fått utbildning och övning i stabsmetodik.
- Kommunens krisledningsstab har övat krisledning på länsstyrelsens kvartalsvisa samverkansövningar i mars och juni.

- Krisledningsstaben har genomfört en övning med scenario långvarig torka och skogbrand under våren.
- Gruppen kriskommunikatörer har haft en heldags webbkonferens i kriskommunikation.
- De kriskommunikatörer som leder arbetet i kommunikatörsgruppen har deltagit på länsstyrelsens tvådagars utbildning för kriskommunikatörer.
- Kommunikatörsgruppen har fått nya medarbetare och de har fått en tvådagars utbildning och övning i kriskommunikation.
- Äldreomsorgens chefer har utbildats i krisberedskap och stabsarbete.
- Utbildningsförvaltningens chefer har utbildats och övat krisledning och stabsarbete.
- En samverkans övning med scenario skogsbrand med storskalig utrymning av befolkningen har genomförts tillsammans med Södra Älvsborgs räddningstjänstförbund, polisen, försvaret och frivilligorganisationerna.
- Krissamverkan i Sjuhärad genomfördes som en dagkonferens med föreläsare och diskussionsfrågor om storskaligt elavbrott med vattenbrist som följd.
- En stabssamverkansträff har genomförts i Sjuhärad för att öka samverkan mellan polisen, räddningstjänsten, kommunerna och Södra Älvsborgs sjukhus.
- Politiker och personal i sjuhäradskommunerna har utbildats i totalförsvaret genom länsstyrelsen.
- Varje kvartal genomför länsstyrelsen en samverkansövning och krisledningen har deltagit med olika funktioner vida samtliga fyra tillfällen.

Arbetet med krisberedskap sker i många delar tillsammans med övriga kommuner i Sjuhärad och för detta finns en särskild planering för de aktiviteter som görs tillsammans. Under året har säkerhetssamordnarnätverket träffats tio gånger. Säkerhetssamordnarna i Sjuhärad har gjort en gemensam planering för arbete med krisberedskap under hela mandatperioden.

Kommunens arbete med civilt försvar har påbörjats och följer den överenskommelse som MSB och SKR tagit fram. Kommunen har deltagit på en utbildningsdag i säkerhetsskydd och i säkerhetsskyddad upphandling som anordnats av Länsstyrelsen.

Länsstyrelsen har anordnat utbildning i civilt försvar för kommunledning. Kommunen har under året förberett och planerat arbetet för att delta på den nationella samverkansövningen TFÖ 2020.

I april 2018 trädde den nya säkerhetsskyddslagen (2018:585) och förordningen (2018:658) i kraft som reglerar kommunens arbete med säkerhetsskydd.

Säkerhetsskyddslagen handlar om hur vi ska analysera vad som är skyddsvärt för Sveriges säkerhet och besluta om vilka skyddsåtgärder som behöver genomföras.

Kommunen har under 2019 utsett säkerhetsskyddschef som under 2020 kommer att påbörja arbetet med totalförsvarsplanering och säkerhetsskyddsanalys för kommunen.



## 7. Internkontroll

Följande internkontrollplan beslutades av nämnden att gälla för 2019:

Tabell 10.

Nr	Process rutin/system	Kontrollmoment	Kontrollansvar	Metod
1	Digitala verksamhets-tillämpningar	Genomgång av berörda systemägare i kommunen m.a.p. sårbarhet och bemanning.	Utvecklingschef och IT-anstv	Genomgång
2	Åtkomst system	Kontroll av systembehörigheterna.	Utvecklingschef och IT-anstv	Genomgång
3	Arbetsmiljö	Fokus arbetsbörda. Kartläggning görs av läget och om koppling kan finnas mellan sjukfrånvaro och upplevd hälsa.	HR-chef	Statistik mm.
4	Styrdokument	Stickprov/genomgång av styrdokument i Platina, intranätet och kommunens hemsida i syfte att se till att styrdokumenterna är aktuella och uppdaterade inom föreskriven tid.	Kommunsekr. ihop med chefer KSF.	Statistik mm.
5	Upphandling	Genomgång av inköp och att de följer kommunens inköps- och upphandlingspolicy. Särskilt fokus på digitala system.	Upphandlingsansvarig	Statistik mm.
6	Arvodes-utbetalningar	Stickprov görs av ett antal utbetalningar och jämförs med det som rapporterats och de regler som gäller. Detta fanns med 2018 också men har inte hunnits med fullt ut.	Kommuncontroller i samarbete med HR-avd.	Statistik mm.
7	Ej verkställande av politiska beslut	Stickprov görs av ett antal bifallna motioner. Återrapportering kring vad som hänt med motioner som bifallits	Ekonomichef/kommunsekr	Statistik/genomgång

### Digitala verksamhetstillämpningar

Kontroll är inte genomförd under året, istället planeras den utföras våren 2020.

### Åtkomst system

Kontroll är inte genomförd under året, istället planeras den utföras våren 2020.

### Arbetsmiljö

I maj 2019 genomfördes en medarbetarenkät. Resultatet visar att hållbart medarbetarengagemang har sjunkit från 83 2107 till 80 2019. Resultatet är dock ett högt resultat jämfört med omvärlden och med andra kommuner. Minskningen av resultatet kan bero på att en större andel medarbetare i 2019 års mätning upplever sig ha en sämre livsstil och hälsa än 2017. Då även sjukskrivningstalet har ökat kan det antas att det finns ett samband mellan upplevd hälsa och sjukfrånvaro. Resultatet kan med största sannolikhet också kopplas till att andelen medarbetare som inte känner att de hinner med sina arbetsuppgifter har ökat. Det är också svårt att rekrytera både vikarier vid kortare och längre vikariat samt tillsvidareanställd personal och även det bidrar till en ökad arbetsbelastning. Resultatet i medarbetarenkäten visar också på att det är fler medarbetare som upplever att deras arbetsbörda har ökat.

### **Styrdokument**

Det är många styrdokument i kommunen som behöver revideras. Det finns även flera styrdokument som rimligtvis borde upphävas men allt behöver först gås igenom grundligt, och sen formaliseras och tas politiska beslut kring. Det finns sedan tidigare tankar om att ta emot en högskolepraktikant som kan hjälpa till med att gå igenom styrdokumentet, speciellt på kommunens intranät är det en blandning av både gällande och icke gällande dokument. Istället har man inom den tidigare administrativa avdelningen valt att hålla hemsidan aktuell avseende styrdokumentet på grund av lagkrav, med följderna att intranätet är eftersatt vad gäller styrning av publicering av styrdokumentet.

Ett specifikt uppdrag som kommunsekreteraren har är att revidera alla nämndreglementena i kommunen. Utgångspunkten är att "bryta ut" alla lika och övergripande punkter i nämndernas reglementen, och skapa ett kommungemensamt reglemente för nämnderna i Bollebygds kommun (kommunstyrelsen inräknad). Resterande delar återfinns i de nämndspecifika reglementena. Arbetet fortsätter under första halvåret 2020, och nämnderna kommer att få förslagen på internremiss.

Förutom ovanstående finns det några reglementen som i princip är färdiga för politiskt beslut, t.ex. revidering av arkivreglementet (se avsnitt om arkiv, punkt 7).

Även en revidering av kommunfullmäktiges arbetsordning är inplanerad att ske under 2020, liksom en revidering av kommunstyrelsens delegeringsordning.

Delegeringsordningen kommer dock revideras efter att fullmäktige fastställt de nya reglementena. Först då står det klart vilka verksamhetsområden kommunstyrelsen ska ha.

I de nya nämnderna socialnämnden och utbildningsnämnden finns det också nyligen antagna delegeringsordningar (under våren 2019). Även samhällsbyggnadsnämndens delegeringsordning reviderades 2019.

### **Upphandling**

Genomgång kring inköpsprocesserna har gjorts under året. Men en mer strukturerad granskning och uppföljning samt återkoppling till berörda verksamheter görs under 2020.

### **Arvodesutbetalningar**

Stickprov har tagits av ett antal arvodesutbetalningar som skett under året. Kontrollen har innefattat en jämförelse mellan utbetalade belopp och längd på mötena och vilka beloppsnivåer som är beslutade. Ca 4-5 förtroendevalda per nämnd har kontrollerats. Inga avvikelser har hittats.

En genomgång har skett av samtliga personer som fått någon arvodesutbetalning på ansvar 10000 (kommunfullmäktige) och 20000 (kommunstyrelsen) under året. Alla beloppen har inte kontrollerats i detalj, däremot har rimlighetsbedömningar gjorts. Inga avvikelser har hittats.

### **Ej verkställande av politiska beslut**

Kontrollmomentet utgörs av stickprov som görs av ett antal bifallna motioner, och återrapporering görs kring vad som hänt med motioner som bifallits.

Under perioden 1 januari 2019 till 31 december 2019 har 13 motioner anmälts i kommunfullmäktige. Av dem är tre motioner behandlade, besvarade och avslutade. Av de tre motionerna beslutade fullmäktige att två var besvarade och en motion avslogs.

10 motioner handläggs fortfarande hos beredande nämnder. 1 motion från 2019 behandlas i kommunstyrelsens arbetsutskott och kommunstyrelsen i februari 2020.