

Kommunstyrelsen

Årsrapport 2021

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning:

<u>1. SAMMANFATTNING</u>	<u>3</u>
<u>2. UPPFÖLJNING AV NÄMNDENS MÅL OCH NYCKELTAL.....</u>	<u>4</u>
2.1 KOMMUNFULLMÄKTIGES MÅL FÖR KOMMUNSTYRELSEN	4
2.2 KOMMUNFULLMÄKTIGES MÅL FÖR GOD EKONOMISK HUSHÅLLNING	10
2.3 SAMMANSTÄLLNING PROGNOSE FÖR MÅLUPPFYLLELSE	11
2.4 UTREDNINGSUPPDRAG AV KOMMUNFULLMÄKTIGE	11
2.5 UTREDNINGSUPPDRAG AV KOMMUNSTYRELSEN	12
2.6 NYCKELTAL	15
<u>3. EKONOMI.....</u>	<u>17</u>
4.1 BUDGET OCH BUDGETÄNDRINGAR	17
4.2 RESULTAT, ÖVERGRIPANDE	17
4.3 RESULTAT PER AVDELNING	18
4.4 PROGNOSENA UNDER ÅRET, SAMT EVENTUELLA ÅTGÄRDER	20
4.5 INVESTERINGAR	20
<u>4. MEDARBETARE</u>	<u>21</u>
5.1 PERSONALSTATISTIK	21
5.2 KOMPETENSFÖRSÖRJNING	21
5.3 MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET	21
5.4 ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA	22
<u>5. ÅRETS VERKSAMHET I ÖVRIGT</u>	<u>23</u>
<u>6. INTERNKONTROLL</u>	<u>25</u>

1. Sammanfattning

Kommunfullmäktige gav nämnderna nio mål att arbeta med under 2021. Av dessa har kommunstyrelsen dockat an och arbetat med sex mål. Bedömningen är att fem av dessa uppnås och ett uppnås delvis.

Kommunstyrelsens resultat uppgår till +7,2 mnkr, nettokostnaden är i stort oförändrad jämfört med 2020.

Sjukfrånvaron i kommunstyrelseförvaltningen är mycket låg, endast 0,7 % och den ligger på lägre nivå jämfört med tidigare år.

I början av 2020 drabbades världen av en pandemi, coronaviruset som kom att benämnas covid 19. Pandemin har fortsatt under 2021 om än inte med lika drastiska följder som 2020. Coronapandemin har under 2021 medfört fortsatta omställningar och anpassningar vilket har medfört att vissa planerade åtgärder under året har fått stå tillbaka. Kommunstyrelseförvaltningen har i vissa delar fått lägga annat åt sidan för att stödja övriga förvaltningar ibland annat HR-frågor.

Digitala möten och digitala arbetssätt har fortsatt att ersätta fysiska möten i hög grad, vilket har såväl för- som nackdelar, där fördelarna ändå får sägas överväga. Det är en tidsbesparing och möten blir oftare mer stringenta.

Under pandemin har alla medarbetare som kunnat arbetat hemifrån men arbetssättet med arbeta på distans har införts som det nya arbetssättet i kommunen. En överenskommelse görs mellan chef och medarbetare som reglerar förutsättningar och villkor för distansarbete. Distansarbete ställer krav på såväl medarbetaren som arbetsplatsen och även chefen då det är lätt att känna sig distanserad och gå miste om det sociala umgänget med kollegor.

Kommunstyrelseförvaltningen har arbetat för att effektivisera sina olika delar. I och med det arbetet har resurser kunnat friställas så att en ny tjänst som informationssäkerhetssamordnare och en upphandlartjänst kunnat finansieras inom given ram.

2. Uppföljning av nämndens mål och nyckeltal

2.1 Kommunfullmäktiges mål för kommunstyrelsen

Arbete och företagande

Mål 1	Det ska vara enkelt att bedriva näringsverksamhet i Bollebygd.			
	Kommunen ska verka för att näringsidkare som bedriver eller vill starta verksamhet i Bollebygds kommun ges de skäligen förutsättningar, råd och anvisningar som fordras för verksamhetens bedrivande.			
Mätmetod	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021	Mål 2021
Antal nystartade företag	71	68	40 (t o m Q3)	>75
Insikt (SKR:s undersökning)	-	<i>För få svar, inget mätetal finns att redovisa</i>		
Insatser				
<p>Kommunstyrelsens arbetsutskott har återkommande dialogmöten med företagareorganisationer, olika företagare stora som små som representerar olika branscher och olika orter i kommunen. Under våren var dialogmötena digitala och under hösten har träffarna varit fysiska. Kommunstyrelsens arbetsutskott har vid sex förmiddagar företagsbesök enligt sammanträdesplan.</p> <p>Frukostmöten där alla företagare i kommunen är inbjudna. Oftast är frukostmötena förlagda ute på något av våra företag. Frukostmötena består av ett smörgåsbord av olika aktörer som berättar om sina verksamheter och/eller hur innovationssystemet kan hjälpa det enskilda företaget. Under 2021 har</p>				

frukostmötena inte varit fysiska på grund av pandemin. Däremot har det varit ett flertal digitala seminarietillfällen tillsammans med olika aktörer inom innovationssystemet.

Starta eget verksamhet för de som tänker starta företag eller precis har startat företag. Kommunen samarbetar med ALMI, Coompanion och Miljöbron tills vidare. 4 seminarietillfällen har genomföras under 2021 tillsammans med ALMI, IUC. Connect Sverige Väst och Miljöbron.

Företagsbesök görs kontinuerligt med företag samt tillsammans med olika aktörer. För att nämna några aktörer; Connect Sverige Väst, ALMI , IUC, Energirådgivare, Europa Direkt Sjuhärad, Revitaliseringsprojekt tillsammans med Högskolan i Skövde. Näringslivschef fungerar som "spindeln i nätet" där företagen har en väg in i kommunen. Det ska vara enkelt att vara företagare i kommunen och få den hjälp respektive företag behöver av den kommunala verksamheten och innovationssystemet.

Näringslivsdag på Åhaga i Borås. Kommunen samarbetar med Borås stad där alla företag från kommunen bjuds in. Utställare och seminarier. Årets näringslivsdag var i något bantad tappning på grund av pandemin.

Kommunerna i Sjuhärad har tillsammans presenterat en temaföreläsningsserie om Förbättrat Företagsklimat i vår region. Hur möter kommunerna sina företagare med råd och stöd. Hur mycket taxor och handläggningstider skiljer sig åt i våra kommuner. Företagarna har fått ge sin syn på företagsklimatet och delgett sin syn på hur det skall vara enkelt att driva företag. Hur vi som kommun kan förenkla för den enskilde företagaren genom att samarbeta och kunna ge råd, stöd och rätt blanketter. Inbjudna till temaserien Förbättrat Företagsklimat har varit politiker, kommunchefer, tjänstemän inom samhällsbyggnadsförvaltning och näringsliv och sist men inte minst våra företagare.

I samma koncept har alla kommunerna inom Sjuhärad även ingått i Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, Insiktundersökning där man mäter alla som har

haft ett ärende hos oss. Det gäller allt från bygglov, miljö, brandskydd, alkoholtillstånd. Det har varit en låg svarsfrekvens i kommunen. Från 2021 ingår alla invånare som har haft ett ärende i kommunen i denna insiktsundersökning för att vi ska kunna mäta vad de som har ett ärende hos oss upplever bemötandet och servicen som de får av oss.

Måluppfyllelse

Målet är delvis uppfyllt

Uppföljning, utvärdering och analys

Målet är svårt att utvärdera då det inte finns något resultat på givna indikatorer. De genomförda insatserna bedöms dock ha bidragit till att målet är delvis uppfyllt. Kommunen måste fortsätta sitt arbete med att förändra synen på och sitt bemötande samt tillgänglighet mot kund/företagarna för att få fler att vilja etablera sig i kommunen samt att få befintliga kunder/företagare mer nöjda. I Svenskt näringslivs företagsranking klättrade Bollebygd 40 platser uppåt och är nu på 180 plats. Det är en indikator på utveckling åt rätt håll. Antal nystartade företag var Q3 40 stycken vilket innebär att målet i den indikatorn antagligen inte nås. Utfall för hela 2021 presenteras fört våren 2022.

Mål 2		Kommunen ska vara en attraktiv och bra arbetsgivare.			
Mätmetod	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021	Mål 2021	
Resultat HME	80 (-)	- *	82	81	
Sjukfrånvaro (%)	7,8 (2,5)	9,2 (2,54)	8,6 (0,73)	<9,2 (2,5)	
Andel heltidsarbetande (%)	91 (96)	91,7 (96)	91,5 (90)	Öka	
Antal chefer som implementerat "röda tråden"	8	Ca 15	35	Öka	

<i>Uppgifterna ovan gäller hela kommunen, kommunstyrelsen inom parantes *medarbetarenkät genomförs vartannat år</i>	
Insatser	
<p>Kommunstyrelsen coachar och stödjer övriga nämnder i sitt arbete genom att utveckla och underhålla processer inom HR- och löneområdet för att Bollebygds kommun ska vara en bra och attraktiv arbetsgivare. Kommunstyrelsens stödprocesser ska bidra till att chefer och medarbetare har möjlighet att arbeta med fokus i sitt kärnuppdrag. Kommunstyrelsens arbete i detta genomförs genom ett målmedvetet, uthålligt, strukturerat och kvalitetsinriktat förändringsarbetet där kvalitet går före kvantitet.</p> <p>Arbetsmiljöarbetet är viktigt för att främja hälsa och förhindra ohälsa. Under året har arbetsmiljörutinerna förtydligats och publicerats på intranätet Insidan som stöd för chefer och medarbetare. Arbetet med att ta fram en ny arbetsmiljöpolicy har genomförts och det finns ett förslag framtaget som under våren 2022 kommer att processas i hela organisationen på arbetsplatsträffar och fackliga samverkansgrupper. Arbetet med att se över och förnya styrdokument inom personalområdet påbörjades under året och beräknas att bli slutfört hösten 2022.</p> <p>Pågående pandemi har påverkat yrkeslivet i stort för alla medarbetare och många medarbetare har arbetat på distans hemifrån. För att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare har Bollebygds kommun som arbetsgivare fortsatt att erbjuda möjlighet till distansarbete och tagit fram förutsättningar för distansarbete även när pandemin är slut. Detta har implementerats i organisationen under hösten och alla medarbetare som arbetar någon del av sin arbetstid på distans från hemmet har tecknat en överenskommelse med sin chef.</p> <p>Pilotprojektet gällande den nya uppföljningsmodellen för medarbetare – Den Röda Tråden – har under våren förankrats hos medarbetare och i den fackliga samverkansorganisationen och under hösten har beslut fattats om breddinförande i hela organisationen. Alla medarbetare kommer från och med</p>	

2022 ingå i Röda Tråden.

I maj 2021 genomfördes medarbetarenkäten i form av frågor inom hållbart medarbetarengagemang (HME). Resultatet visar på en liten förbättring av HME jämfört med förra mätningen. Förvaltningarna arbetar med en handlingsplan för förbättring utifrån resultatet. Den kommungemensamma handlingsplanen är framtagen och arbetet utifrån den pågår.

Under året har beslut fattats om att fortsättningsvis genomföra medarbetarenkäten en gång per år med start 2023. Antalet frågor i medarbetarenkäten kommer att minska och resultatet kommer att levereras snabbare till respektive chef. Upphandling av samarbetspartner för detta kommer att ske under 2022.

Under året har arbetet inletts med att ta fram en ny arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.. Den nya utbildningen kommer att vara digital och kompletteras med en del där deltagarna träffas fysiskt. Arbetet slutförs under 2022.

Under 2019 och 2020 inleddes arbetet med att ta fram en kommungemensam strategisk kompetensförsörjningsplan. Arbetet fick på grund av pågående pandemi pausas men återupptogs under hösten 2021 med en förstudie som resulterade i Bollebygds kommuns nio strategier för kompetensförsörjning. Förankringsarbetet av denna kommer att ske under våren 2022.

En viktig del i den strategiska kompetensförsörjningen för att vara en attraktiv arbetsgivare är heltidsorganisation och under hösten har en förstudie med nulägesanalys genomförts. Arbetet kommer att fortsätta under 2022. Arbetet drivs av en projektledare för införande av heltid som norm.

Under året har arbetet med en ny kommungemensam introduktionsprocess för chefer genomförts. Den nya introduktionsprocessen ska under 2022 digitaliseras till viss del. Den kommungemensamma medarbetarintroduktionen har under året digitaliserats och implementerats under våren 2021.

Arbetet med att undersöka och skapa förutsättningar för chefers arbetsmiljö med hjälp av den forskningsbaserade metoden Chefoskopet har under året genomförts och slutförts. Resultatet har förts in i dels en kommungemensam handlingsplan men även handlingsplaner för respektive förvaltning.

Under året har en ny rekryteringsprocess tagits fram och implementerats i organisationen.

Lönekartläggningen ur ett jämställdhetsperspektiv enligt gällande lagstiftning för 2021 är genomförd under sommaren och resultatet har under hösten förankrats och ligger till grund för satsningar i löneöversyn 2022.

Under våren 2021 genomfördes en kunskapshöjande insats av tillitsbaserad styrning och ledning för förtroendevalda och tjänstepersoner. Arbetet fortsätter under 2022.

För att främja den goda arbetsmiljön på kommunstyrelseförvaltningen har arbetet med att renodla tjänster och uppgifter för medarbetarna fortsatt under året.

På kommunstyrelseförvaltningen är andelen heltidsarbetande inte 100% beroende på lagstadgade ledigheter.

Prognos

Målet är uppfyllt

Uppföljning, utvärdering och analys

Målet innehåller många delar och dessa har till allra största del uppfyllts. I de delar som målet inte är uppfyllt har arbetet påbörjats och kommer att slutföras under 2022. Orsaken till att arbetet inte helt har kunnat genomföras är den pågående pandemin.

Trygghet, uppväxt och åldrande

Mål 4	Invånarna i kommunen ska uppskatta att bo i hela kommunen.			
	Invånarna ska känna sig trygga. De ska ha frihet att välja boende i livets alla skeenden.			
Mätmetod	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021	Mål 2021
Trygghet, öppna jämförelser	9	25	13	>9
Trygghetsenkät	-	70 %	-	-
Antal invånare	9 495	9 544	9 620	Öka med

				1,2% (9 658)
Tillgång till snabbt bredband	64 %	64 %	i.u	öka
Insatser				
<p>Kommunen har tecknat en samverkansöverenskommelse med Lokalpolisområde Borås (2019-2022) som ligger till grund för det gemensamma trygghetsskapande- och brottsförebyggande arbetet i Bollebygd. I samverkansöverenskommelsen har parterna enats om att kraftsamla inom två områden: unga som befinner sig i riskzon för problemutveckling, kriminalitet och/eller droganvändning samt att skapa trygga offentliga miljöer och minska stöld- och tillgreppsbroten i kommunen. Vidare deltar kommunen i det relativt nystartade nätverket för brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete i Sjuhärad.</p> <p>Under året har det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet organiserats om i kommunen, med en omstart för såväl SSPF-gruppen (socialtjänst, skola, polis och fritid) som beredningsgruppen för det brottsförebyggande arbetet. Samtliga förvaltningar och polisen är representerad i den nya organisationen.</p>				
Måluppfyllelse				
Målet är uppfyllt.				
Uppföljning, utvärdering och analys				
<p>Utfallet av SKR:s öppna jämförelser Trygghet och säkerhet 2021 visar att kommunen ligger på plats 13 vilket är bland de 5 % bästa i landet. Kommunen har klättrat 12 platser jämfört med 2020. Enligt socialtjänsten har antalet orosanmälningar i Bollebygd ökat, majoriteten av orosanmälningarna handlar om våld i hemmet. Det kan vara en del till att kommunen inte når upp till indikatorsmålet för 2021.</p> <p>I slutet av 2020 genomfördes en trygghetsenkät som arbetats fram tillsammans med polisen och de övriga Sjuhäradskommunerna. Resultatet från 2020 års trygghetsenkät presenterades för Kommunstyrelsen, allmänheten och media i</p>				

februari 2021. Det var 390 personer som besvarade enkäten och resultatet visade att 70% av de svarande känner sig mycket trygga eller trygga, 20% varken trygga eller otrygga, 10% otrygga eller mycket otrygga.

Resultatet av trygghetsenkäten har analyserats tillsammans med polisen och de övriga Sjuhäradskommunerna. En gemensam nämnare för alla kommuner är att det finns utpekade otrygga platser och att kommuninvånarna önskar att kommunen ska arbeta mer med förändringar i den fysiska miljön. Som en åtgärd på detta anordnade kommunerna gemensamt en kompetenshöjande dag med fokus på trygghet i offentlig miljö den 18 november. Den plats som flest anger som otrygg i Bollebygd är skolområdet vid Bollebygdskolan på kvällar och helger. Med anledning av detta har samverkan mellan förvaltningarna och polisen ökat och vi planerar för en kommunikationsinsats riktad mot kommuninvånarna.

Befolkningstillväxten blev 0,9 % vilket är 0,2%-enheter högre än genomsnittet i riket även om indikatorsmålet inte är nått. Målet att antalet invånare ska öka 1,2 % är högt satt utifrån det bostadsbyggandet som är planerat under de närmsta två åren, men fullt rimlig i ett längre perspektiv.

Det finns inget resultat för indikatorn ”tillgång till snabbt bredband” men med allra största sannolikhet bör resultatet ligga upp emot 75 %

Miljösmart och hållbar kommun

Mål 7	Kommunen ska upprätta miljö- och hållbarhetsmål enligt kommunens miljöpolicy och hållbarhetspolicy
Mätmetod	
Ska tas fram under 2021	

Insatser
Kommunstyrelseförvaltningen har i samarbete med Miljöbron stötta Bollebygds Alliansen i att ta fram miljö-och hållbarhetsmål, vilka antogs i samband med budget 2022.
Måluppfyllelse
Målet är uppfyllt
Uppföljning, utvärdering och analys

2.2 Kommunfullmäktiges mål för god ekonomisk hushållning

Mål 10	Det ekonomiska resultatet ska över mandatperioden motsvara 3 procent av skatteintäkter och generella statsbidrag.			
Mätmetod	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021	Mål 2019-2022
Ekonomiskt resultat, i förhållande till skatteintäkter och generella statsbidrag.	0,4 %	3,4 %	9,2 %	3,0 %
Insatser				
Måluppfyllelse				
Kommunstyrelsen bedömer att målet kommer nås med god marginal, men det är egentligen först efter 2022 som det helt går att avgöra måluppfyllelsen.				
Uppföljning, utvärdering och analys				
De starka resultaten 2020 och 2021 väger upp för det svaga resultatet för år 2019. Det budgeterade resultatet för 2022 är på 2,5 % vilket skulle innebära ett överskott på nästan 4 % för mandatperioden.				

Mål 11	Minst 40 procent av kommunens skattefinansierade investeringar och exploateringar finansieras med egna medel över mandatperioden.			
Mätmetod	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021	Mål 2019-2022

Skattefinansierade investeringar, andel	116 %	241 %	349 %	40 %
Insatser				
Prognos för måluppfyllelse				
Målet uppfylls.				
Uppföljning, utvärdering och analys				
Målet uppfylls med god marginal till följd av låga investeringar i kombination med höga resultat.				

2.3 Sammanställning prognos för måluppfyllelse

Tabell x.

Nr	Mål	Målet är...		
		uppnått	delvis uppnått	ej uppnått
Arbete och företagande:				
1	Det ska vara enkelt att bedriva näringsverksamhet i Bollebygd.		x	
2	Kommunen ska vara en attraktiv och bra arbetsgivare.	x		
Trygghet, uppväxt och åldrande:				
4	Invånarna i kommunen ska uppskatta att bo i hela kommunen: Invånarna ska känna sig trygga. De ska ha frihet att välja boende i livets alla skeenden.	x		
Miljösmart och hållbar kommun:				
7	Kommunen ska upprätta miljö- och hållbarhetsmål enligt kommunens miljöpolicy och hållbarhetspolicy.	x		
God ekonomisk hushållning:				
8	Det ekonomiska resultatet ska över tid motsvara 3 % av skatteintäkter och generella statsbidrag.	x		
9	Över tid ska minst 40 % av kommunens skattefinansierade investeringar och exploateringar finansieras med egna medel.	x		
	Summa	5	1	0

2.4 Utredningsuppdrag av kommunfullmäktige

Samtliga nämnder behöver effektivisera sina verksamheter med 3,5 procent fram till 2023.

Kommunstyrelsen har genomfört effektiviseringskraven i enhetlighet med budget 2021/2022.

Kommunstyrelsen ges i uppdrag att arbeta för att förbättra formerna för samordning och samverkan mellan nämnder.

Kommunchefens ledningsgrupp (KLG) har stärkt dialogen mellan förvaltningarna och har kommunövergripande frågor på agendan på ett tydligare sätt än tidigare. Arbetet och samverkan kan utvecklas mer och ett årshjul för budget och uppföljningsprocessen är under framtaget. Detta årshjul tydliggör när olika delar i processerna ska genomföras, vilket i sig inte är något nytt, men det tydliggör när i processerna KLG måste ha olika frågor och samordning på agendan.

Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en plan för hur heltid som norm bör införas på ett kostnadseffektivt sätt. Samtliga nämnder har i uppdrag att följa kommunstyrelsens arbete och finansiera de åtgärder som krävs för att nå intentionerna i kollektivavtalet.

Under hösten har projektledaren arbetet med att ta fram en nulägesanalys i form av en förstudie. Resultatet av denna kommer att redovisas till kommunstyrelsen i mars 2022. Förstudien visar att det idag saknas viktiga förutsättningar för ett införande av heltidsorganisation i Bollebygds kommun. Arbetet med att skapa dessa förutsättningar kommer att startas under våren 2022.

Kommunstyrelsen har i uppdrag ett leda en översyn av ungdomsgårdens hemvist utifrån ekonomi och kvalitet.

Kommunstyrelsen har beslutat att uppdraget att läggas vilande. Kommunchef har under våren 2021 påbörjat uppdraget av översynen av ungdomsgårdens hemvist. Intervjuer och dialog har förts med förvaltningscheferna för social- och utbildningsförvaltningarna, med verksamhetschef inom socialförvaltningen, med

enhetschefer inom social- och utbildningsförvaltningarna samt med fackliga representanter. Det finns en enighet hos de funktioner kommunchefen haft en dialog med och enighet över förvaltningsgränserna att uppdraget för ungdomsenheten, där ungdomsgården är en del, är otydligt vilket gör det svårt att slutföra utredningsuppdraget. Uppdraget för aktuell verksamhet måste tydliggöras och fastställas först. Kommunstyrelsen har därav på sitt möte 2021-05-25 gett socialnämnden i uppdrag att tydliggöra och fastställa uppdraget för verksamheten. Uppdraget ska genomföras i samverkan med utbildningsnämnden. Kommunstyrelsen låter därför uppdraget att göra en översyn av ungdomsgårdens organisatoriska hemvist ligga vilande tills uppdraget för ungdomsenheten inkl. ungdomsgården är fastställt.

2.5 Utredningsuppdrag av kommunstyrelsen

Vision "Bollebygd 2030"

Under ledning av en intern projektledare har visionsarbetet påbörjats under 2021. Arbetet har på begäran från förtroendevalda begärts få fortgå en bit in på 2022. Arbetet med att ta fram den nya visionen har skett i bred förankring. Förtroendevalda har arbetat i en process som innefattat bland annat att ta fram frågor som kunnat ställas till allmänheten, företagare, ungdomsråd, pensionärsorganisationer med flera. Barn i förskoleklasser har tecknat sin bild av Bollebygd 2035. Allt material har förtroendevalda fått till sig och utifrån det tagit fram ett material som ska ligga till grund för den nya visionen.

Översyn av kommungemensam service

Ärendet återrporterades till kommunstyrelsen i oktober. De delar som kan anses vara service men som inte skulle omfattas av uppdraget är IT, reception och växel samt kundtjänst.

Följande verksamheter har omfattas av uppdraget och är de som har utretts; måltid, lokalvård, fordon, mat- och postkörning, vaktmästeri och post. Alla serviceverksamheter förutom kommungemensam post är redan idag organiserad under en och samma förvaltning; samhällsbyggnadsförvaltningen. Av den anledningen fanns det därför ingen anledning att göra någon fördjupad utredning såsom uppdraget var givet. Förslaget var att inte göra någon organisationsförändring över nämndsgränserna (kommunstyrelsen och samhällsbyggnadsnämnden), däremot att organisationen inom samhällsbyggnadsförvaltningen kan behöva ses över utifrån det som framkommit. Mer finns att läsa i själva återrapporteringen, KS 202/254-6

Översyn av kommunövergripande strategiska funktioner

Ärendet återrapporterades till kommunstyrelsen i oktober. De delar som kan anses vara kommunövergripande strategiska funktioner är lokalstrateg, strategisk planering och exploatering samt fastigheteter.

Översynen visar att lokalstrateg bör flyttas över till kommunstyrelsen. Lokalstrateg är inte en heltidstjänst utan måste kombineras med andra uppgifter. I och med budget 2022 har lokalstrateg flyttats över till kommunstyrelsen. Avseende plan och exploatering visade översynen att den verksamheten borde flyttas över helt eller delvis till kommunstyrelsen från samhällsbyggnadsnämnden. Alternativt att en dialog – och samverkansarena – mellan kommunstyrelsen och samhällsbyggnadsnämnden måste tillkomma. Rutinen för KSAUinfo/planberedning har reviderats efter översynen och numer finns en arena för dialog och samverkan. Mer finns att läsa i själva återrapporteringen, KS 202/254-6

Arkivmyndighet

En tjänst som arkivansvarig har inrättats under året. Tjänsten motsvarar ca 0.2 åa. I tjänsten ingår att ta emot handlingar från nämnderna som ska slutförvaras i kommunens arkiv samt att lämna ut handlingar på begäran. Rutin för arkivering som innefattar vad nämnderna är ansvariga för, närarkiv, och vad kommunstyrelsen som ansvarig för slutarkivering är ansvarig för har upprättats.

En arkivbeskrivning för kommunstyrelsen har tagits fram och beslutades i oktober.

Detta är de första stegen för en väl fungerande arkivmyndighet men kommunstyrelsen behöver fortsätta att arbeta och utveckla området och säkerställa en organisation för arkiv och framgent e-arkiv.

Informationssäkerhet

En handlingsplan och en organisation för informationssäkerhet har arbetats fram under året och en ny tjänst som informationssäkerhetssamordnare har inrättats. Person som fått tjänsten tillträde i januari 2022.

Digitalisering

Kommunstyrelseförvaltningen ser ett behov av ett omtag gällande strategin kring kommunens digitaliseringsarbete. En viktig grund för digitaliseringsarbetet måste utgå från den ordinarie verksamhetsutvecklingen. Kommunstyrelsen roll i digitaliseringsarbete behöver därför förändras från att leda digitaliseringsarbetet till att möjliggöra digitaliseringsarbete. Detta behöver formaliseras i och med revidering av digitaliseringsstrategin.

Inköp och juridik

Kommunstyrelsen har arbetat för att utveckla kommunens inköp och kompetens kring juridik. Under året anställdes en kommunjurist.

En ny inköps och upphandlingspolicy med ny organisation och ansvarsfördelning samt budgetfördelning mellan nämnderna har beslutades av kommunfullmäktige i november. Beslutet innebär en centraliserad upphandlingsfunktion där samtliga upphandlingar över 300 tkr genomförs av kommunstyrelsen. Rekrytering av två nya upphandlingstjänster inleddes och arbete med att ta fram en riktlinje för kommunens inköp och upphandlingar startades upp.

Praktikplatser och enklare jobb i kommunen

Arbetet har under året pågått och resultatet av utredningen kommer att presenteras under våren 2022.

Stärka förutsättningarna för näringslivet

Kommunstyrelseförvaltningen har inte kunnat finna några externa medel att söka vare sig lokalt, regionalt, nationellt eller via EU för att stärka upp med personella resurser. Däremot kommer kommunen att få förstärkning under 2022 med en näringslivsstrateg med inriktning besöksnäring som tillsammans med näringslivschefen ska arbeta för att stärka förutsättningarna för näringslivet.

Medarbetarenkät

Under året har beslut fattats i Kommunstyrelsen om att fortsättningsvis genomföra medarbetarenkäten en gång per år med start 2023. Antalet frågor i medarbetarenkäten kommer att minska och resultatet kommer att levereras snabbare till respektive chef. Upphandling av samarbetspartner för detta kommer att ske under 2022.

2.6 Nyckeltal

Nyckeltal	Grön	Gul	Röd
Genomförda digitaliseringsprojekt som finansierats genom digitaliseringspengen	>5	3-5	<3
Avtalsuppföljningar	>9	5-9	<5
Genomförda upphandlingar	>30	22-29	<22
-varav egna	>20	15-19	<15
-varav i samverkan	>10	7-9	<7
Andel besvarade motioner inom 6 månader	100 %	<100 %	<90 %
Andel, av KS, besvarade medborgarförslag inom 4 månader	100 %	<100 %	<90 %

Genomförda digitaliseringsprojekt

Under året beviljades medel till 5 digitaliseringsprojekt i ett första läge. Av dessa genomfördes tre till en kostnad av 187 tkr. I en andra omgång beviljades återstående medel till att användas för att förbättra informationssäkerheten inom kommunen, av de medlen genomfördes ytterligare två projekt till en kostnad av 145 tkr. Totalt genomfördes alltså fem digitaliseringsprojekt till en kostnad av 332 tkr.

Avtalsuppföljningar

Avtalsuppföljningar har inte genomförts i önskad omfattning. Mycket arbete har lagts på att skapa en ny struktur för hela inköps- och upphandlingsverksamheten där avtalsuppföljningar är en del. Ambitionen är att förbättra arbetet med avtalsuppföljningar dels genom samverkan med övriga sjuhäradskommuner men också i samband med att nya upphandlare är på plats.

Genomförda upphandlingar

Under året genomfördes 33 upphandlingar varav 5 i samverkan med övriga sjuhäradskommuner. I siffran 33 egna upphandlingar ingår även upphandlingar som genomförs av Adda (SKRs inköpscentral) men där kommunen genomfört avrop genom förnyad konkurrensutsättning. I siffran ingår även direktupphandlingar som överstiger gränsen för dokumentationskravet (100 tkr).

Andel besvarade motioner

Under 2021 väcktes 14 motioner. Av dess 14 motioner är nio (9) till KS, fyra (4) till SBN och en (1) till UN. Sju (7) är inte besvarade alls, men handläggning påbörjad. Ytterligare två (2) motionssvar har varit i KS, och är på väg till KF, men de kommer upp först 2022. Totalt är det alltså nio (9) motioner som inte är besvarade ännu.

Två (motioner) av är besvarade inom sex (6) månader. Övriga ligger fortfarande inom laglig gräns som är ett (1) år men når då inte upp till nyckeltalet.

Andel besvarade medborgarförslag

Under 2021 väcktes 23 medborgarförslag. Av dessa 23 medborgarförslag överlämnades 14 till KS, åtta (8) till SBN och ett (1) till UN.

Av de 14 medborgarförslag som KS fått har sju (7) besvarats under året och sju (7) är under handläggning. Överlag har inget medborgarförslag kunnat hanteras inom 4 månader men svarstiden har under året varit betydligt kortare jämfört med tidigare.

3. Ekonomi

4.1 Budget och budgetändringar

Verksamhet	Beslut 2021	Nya löner	Överföring provisoriska skollokaler	Aktuell budget
Kommunstyrelsens ordf.	-2 059			-2 059
Kommunchefens avdelning	-31 474	-295	326	-31 443
Ekonomiavdelningen	-9 265	-119		-9 384
It-enheten	-7 142			-7 142
HR-avdelningen	-9 670	-149		-9 819
Totalt	-59 610	-563	326	-59 847

Belopp är i tkr.

Lönekomensationer 2021

Kommunstyrelsen har kompenserats med 563 tkr för löneökningar 2021 eftersom budgeten ursprungligen är i 2020 års lönenivå. Budgeten har reglerats efter augusti.

Provisoriska skollokaler

Kommunstyrelsen kompenserades i budget 2021 med 2,8 mnkr för provisoriska skollokaler. Av dessa har 326 tkr förts över till utbildningsnämnden för att täcka ökade kostnader för provisoriska skollokaler.

4.2 Resultat, övergripande

	Helår 2021			Helår 2020
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall
Intäkter:				
Taxor och avgifter	454	315	139	3
Bidrag	2 251	1 795	456	2 025
Försäljning	756	822	-66	817
Summa intäkter	3 461	2 932	529	2 845
Kostnader:				
Bidrag	-1 650	-1 600	-50	-2 134
Köpt verksamhet	-11 621	-12 286	665	-10 912
Personal	-23 656	-24 302	646	-22 802

Lokaler	-4 183	-7 158	2 975	-5 135
Övriga kostnader	-12 211	-13 330	1 119	-11 379
Kapitalkostnader	-2 781	-4 103	1 322	-2 771
Summa kostnader	-56 102	-62 779	6 677	-55 133
Nettokostnad	-52 641	-59 847	7 206	-52 288
Budgetram	-59 847			-54 400
Resultat	7 206			2 112

Belopp är i tkr.

Resultatet för 2021 blev ett överskott på 7,2 mnkr, nettokostnaden blev ca 350 tkr högre jämfört med föregående år.

Intäkterna visar på ett överskott på 529 tkr och är ca 600 tkr högre än 2020. Intäkterna avser momsåtersökning för köpt verksamhet, EU-bidrag för Europa direkt i Sjuhärad samt diverse bidrag från region och stat. Här finns även hyresintäkter från SÄRF för brandstationen i Töllsjö.

Bruttokostnaden blev totalt ca 1 mnkr högre jämfört med 2020, men hela 6,7 mnkr lägre än budget.

Den största avvikelser återfinns inom lokalkostnader, Kostnader för lokaler avviker, både i förhållande till 2020 (en minskning med ca 1,0 mnkr) och i förhållande till budget (överskott med ca 3,0 mnkr). Anledningen till de minskade kostnaderna beror främst på Hembygdsvägen där kostnaden för den delen som avser daglig verksamhet fördelas till socialnämnden från 2021 och framåt. Dock kvarstår den största delen av hyran för hembygdsvägen för kommunstyrelsen då den till största del inte nyttjas. Totalt beräknas kostnaden för Hembygdsvägen bli 1 mnkr för kommunstyrelsens del. Dessutom såldes Solviken under 2020 och lokalerna på vårdcentralen sades upp vilket ytterligare bidrar till de lägre kostnaderna under 2020. I förhållande till budget är dock den största avvikelser en betydligt lägre kostnad för provisoriska skollokaler, totalt ca 2,5 mnkr.

Personalkostnaderna är i stort oförändrade mellan åren om hänsyn tas till lönerevisionen och genererar ett överskott på 646 tkr.

Övriga kostnader är något högre jämfört med förra året, men ändå ett positivt resultat i förhållande till budget på 1,1 mnkr, kostnadsökningen beror på att kommunstyrelsen tagit över kostnader för översiktsplanen som tidigare belastat samhällsbyggnadsnämnden. Bland jämförbara poster syns alltså ingen större förändring mellan åren.

Kapitalkostnaderna blev 1,3 mnkr lägre än budgeterats och är ungefär lika höga som förra året trots en sänkt intern ränta och att personalsystemet skrevs av helt under 2020. Orsaken till det är att avskrivningarna inom IT har ökat till följd av flera stora IT-investeringar under 2020 och 2021, vilket ligger i linje med strategin att köpa snarare än leasa utrustning.

4.3 Resultat per avdelning

	Helår 2021			Helår 2020
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall
Kommunstyrelsens ordf.	-2 248	-2 059	-189	2 318
Kommunchefens avdelning	-28 758	-31 443	2 685	525
Ekonomiavdelningen	-8 010	-9 384	1 374	168
It-enheten	-5 754	-7 142	1 388	9 311
HR-avdelningen	-7 871	-9 819	1 948	1 206
Totalt	-52 641	-59 847	7 206	52 289

Kommunstyrelsens ordförande

Under kommunstyrelsens ordförande budgeteras kostnader hänförliga till den politiska verksamheten, främst arvoden. Överskridandet på ca 200 beror till största del på ökade kostnader för arvoden till följd av föreläsning kring tillitsbaserad styrning för alla förtroendevalda.

Kommunchefens avdelning

Under kommunchefens avdelning budgeteras flera av de kommunövergripande kostnaderna såsom räddningstjänst, lokaler, färdtjänst och kollektivtrafik. Kommunstyrelsen har erhållit 2,8 mnkr för provisoriska skollokaler som ska fördelas till utbildningsnämnden när kostnaden för dessa är mer kända. Anledningen till denna tilldelning på KS är att i samband med budgeten togs så var det stor osäkerhet kopplat till lokalerna, det var t.ex. inte beslutat om även matsalen skulle vara en modullösning. Resultatet blev att enbart 325 tkr behövde fördelas till utbildningsnämnden under 2021 vilket innebär ett överskott på nästan 2,6 mnkr. Anledningen till den lägre kostnaden är främst att det inte kommer uppstå några kostnader för matsalen under året, att vissa förväntade etableringskostnader tas som investeringar samt att hyreskostnaden totalt blir lägre.

Ekonomiavdelningen

Under ekonomiavdelningen budgeteras kostnader för kommunens centrala ekonomiadministration, upphandling, digitaliseringsmedel och IT-personal. Resultatet blev ett överskott på 1,4 mnkr vilket är hänförligt till att kommunstyrelsen har omvandlat budget inom ram för att anställa en digitaliseringsledare men rekryteringen är ännu ej genomförd samt lägre förväntade konsultinköp.

IT-enheten

IT-enheten sorterar organisatoriskt under ekonomiavdelningen men följs upp som en självständig enhet i uppföljningsrapporterna. Under IT-enheten budgeteras samtliga kostnader exkl. personalkostnader för kommunstyrelsens IT-verksamhet. Det gäller främst kommunövergripande licenser, konsulttjänster samt kapitalkostnader för inköpt IT-utrustning.

Tidigare förväntades en högre kostnader för licenser då det under året har genomförts förnyelser av kommunens Microsoft licenser. Kostnaden blev dock betydligt lägre än förväntat vilket innebär att en hel del pengar inom IT-verksamheten har frigjorts och har använts för satsningar för ökad driftssäkerhet.

Tyvärr har det under året varit svårt att genomföra alla planerade åtgärder dels pga oplanerade åtgärder har varit nödvändiga att genomföra samt att det i vissa fall har varit svårt att få tag på konsulter för att genomföra önskade förbättringar.

Totalt genererar IT-enheten ett överskott på 1,4 mnkr under 2021.

HR-avdelningen

Under HR-avdelningen budgeteras kostnader för kommunens centrala HR-funktion, fackliga kostnader, kommunövergripande personalsociala kostnader samt kostnader för reception.

Resultatet blev ett överskott på 2,0 mnkr vilket främst är hänförligt till att avdelningen erhållit tillskott för att anställa en projektledare för heltidsprojektet men projektledaren börjar först i juni. Dessutom är kostnaden för övrig personal på avdelningen lägre än budgeterats till följd av ledigheter och vissa intäkter från projekt.

4.4 Prognoserna under året, samt eventuella åtgärder

	februari	april	augusti	oktober
Prognos för helårsresultatet	1 000	3 800	4 650	6 500

Belopp är i tkr.

Under året har prognoserna allteftersom året gått förbättrats ganska kraftigt. I februari prognosticerades ett överskott för digitaliseringsmedel och heltidsplan på totalt 0,5 mnkr. Efter april kom information om kostnaderna för provisoriska skollokaler skulle bli betydligt lägre än budgeterat, vilket förbättrade prognosen till 3,8 mnkr. I samband med uppföljningen efter april antogs att kommande licensförnyelse med Microsoft skulle innebära ganska kraftigt utökade kostnader vilket skulle balansera mot vissa överskott till följd av vakanser och en generell återhållsamhet för att klara av kommande effektiviseringskrav och för att frigöra

utrymme åt andra satsningar. När licensförnyelsen blev klar under sommaren visade den på en något sänkt kostnad jämfört med tidigare, vilket var en betydligt lägre kostnad än vad som tidigare befarats. Det innebar att prognosen höjdes till 4,6 mnkr efter augusti.

Från augusti och framåt fortsatte effekterna av vakanser och generell återhållsamhet innebar förbättrat resultat. I slutet av året blev det även klart att kostnaderna för färdtjänst och kollektivtrafik blev lägre än vad som prognosticerats.

4.5 Investeringar

Verksamhet/område	Utfall 2021	Budget 2021	Avvikelse
Strategiska markinköp	0	20 000	20 000
IT	2 361	1 500	-861
Reinvesteringar	70	500	430
Summa	2 341	22 000	-461

Belopp är i tkr.

IT-investeringarna avser främst inköp av surface-klienter, accesspunkter, vissa licenser samt skrivare.

Reinvesteringarna avser inköp av möbler och multifunktionsskrivare.

4. Medarbetare

5.1 Personalstatistik

	Helår 2021			Helår 2020		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Antal tillsvidareanställda	24	6	30	22	6	28
Antal visstidsanställda	2	0	2	2	1	3
Antal timavlönade (timmar)	72	94	166	97,8	167,3	265,1
Övertid/fyllnad/mertid (timmar)	5,5	48,7	54,2	21,9	35,5	57,4
Andel tillsvidareanställda m. heltid (%)	87,5	100	90	95,4	100	96,4
Sjukfrånvaro (%)	0,9	0	0,7	3	1	2,5
Sjukfrånvaro ≥ 60 dagar (%)	0	0	0	4,8	0	4,3
Sjukfrånvaro ≤ 29 år (%)	0	0	0	0	0	0
Sjukfrånvaro 30-49 år (%)	1,7	0	0,7	3	0,4	23,3
Sjukfrånvaro ≥ 50 år (%)	0,8	0	0,8	3,3	2,5	3,2

De tillsvidareanställda medarbetarna har ökat med två medarbetare och de visstidsanställda har minskat med en medarbetare. Under föregående år hade förvaltningen fler föräldralediga medarbetare och dessa medarbetare är under det här året tillbaka i tjänst och minskningen i antal visstidsanställda beror på det. Kommunstyrelseförvaltningen har generellt en låg sjukfrånvaro och att sjukfrånvaron minskat så drastiskt i år beror förmodligen på år att när de flesta medarbetarna arbetat på distans så har man kunnat fortsätta att arbeta även om man haft till exempel en lättare förkylning. Dessutom har restriktionerna inneburit färre sociala kontakter som i sin tur minskat risken för sjukdomar.

5.2 Kompetensförsörjning

Under 2019 och 2020 inleddes arbetet med att ta fram en kommungemensam strategisk kompetensförsörjningsplan och rådande pandemi har medfört att arbetet inte kunnat återupptas då arbetet måste bedrivas tillsammans med förvaltningarna. HR avdelningen har varit delaktig och stöttat förvaltningarna i deras rekryteringsarbete under året. Under året har HR avdelningen haft en praktikant från Högskolan i Borås som genomförde en förstudie till den

strategiska kompetensförningen i Bollebygds kommun. Underlaget kommer att ligga till grund för det fortsatta arbetet med strategierna för kompetensförsörjning

5.3 Mångfald och jämställdhet

Kommunens verksamheter arbetar med jämställdhet och mångfald på ett integrerat sätt. Det här arbetet utvecklas hela tiden. Under sommaren genomfördes lönekartläggning med jämställdhetsanalys av lönerna i kommunen. Analysen visar att det strukturerade arbetet som görs utifrån en beslutad lönestruktur har gett resultat genom att skillnaden mellan kvinnors och mäns löner på ett generellt plan i stort sett har försvunnit.

5.4 Arbetsmiljö och hälsa

Arbetsmiljön utifrån alla aspekter för kommunens alla medarbetare och chefer ska präglas av ett kontinuerligt arbete för att främja hälsa och förebygga och förhindra ohälsa. Under våren har ett arbete gjorts för att förtydliga rutinerna inom hela arbetsmiljöområdet. Även arbetet med en ny arbetsmiljöpolicy har påbörjats och kommer att fortsätta under 2022. Det finns ett förslag på ny arbetsmiljöpolicy framtaget och detta förslag processas under våren 2022 på alla arbetsplatsträffar i kommunens verksamheter. Ett genomarbetat förslag kommer under hösten 2022 att komma upp till beslut.

En väl fungerande dialog mellan chef och medarbetare är mycket viktig del i den goda arbetsmiljön och utifrån det har pilotprojektet av uppföljningsmodellen "Den röda tråden" fortsatt och samverkats i den centrala samverkansgruppen (CSG). CSG är överens om att den röda tråden är ett bra verktyg för att stärka dialogen mellan chef och medarbetare och har förordat att uppföljningsmodellen genomförs i hela kommunen. Under hösten 2021 fattades beslut i

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott om att implementera Den röda tråden i hela kommunen.

Medarbetarenkäten i form av hållbart medarbetarengagemang (HME) har genomfördes under våren och resultatet är på samma sätt som tidigare år.

Arbetet med att skapa möjligheter för chefer och skyddsombud att gå arbetsmiljöutbildning pågår men har inte kunnat genomföras på grund av pandemin, men planeras att återupptas framöver.

Under hösten 2021 slutfördes chefoskopet i hela Bollebygds kommun. Chefoskopet syftar till att undersöka hur chefers förutsättningar ser ut. Arbetet resulterade i en handlingsplan både på övergripande kommunnivå men även i handlingsplaner för respektive förvaltning.

Under pandemin har alla medarbetare som kunnat arbetat hemifrån men arbetssättet med arbeta på distans har införts som det nya arbetssättet i kommunen. En överenskommelse görs mellan chef och medarbetare som reglerar förutsättningar och villkor för distansarbete. Distansarbete ställer krav på såväl medarbetaren som arbetsplatsen och även chefen då det är lätt att känna sig distanserad och gå miste om det sociala umgänget med kollegor.

5. Årets verksamhet i övrigt

Europa Direkt Sjuhärad (EDIC)

I april 2021 godkändes Bollebygds kommuns ansökan om att även fortsatt vara värdorganisation för Europa Direkt Sjuhärad. Den nya verksamhetsperioden sträcker sig till och med 2024.

2021 påverkade pandemin mycket av arbetet som genomfördes av Europa Direkt Sjuhärad. Föregående verksamhetsperiod förlängdes till och med april 2021 vilket innebär att den nya verksamhetsperioden påbörjades först i maj. I samband med ny verksamhetsperiod anställdes också en ny projektledare.

Vidare har flertalet aktiviteter hållits digitalt istället för fysiskt, på gott och ont. Kontoret har trots allt fullföljt de aktiviteter som angavs i projektplanen för 2021, däribland medverkan på flertalet publika evenemang, såsom Sommartisdagar i Herrljunga, Pride i Mark och Framtidsdagen på Bollebygdskolan, skolföreläsningar och flertalet öppna föreläsningar och workshops. Europa Direkt Sjuhärad arrangerade, tillsammans med Studieförbundet Vuxenskolan, en hållbarhetsfestival under oktober 2021. I samband med denna arrangerades även firande för Europa Direkt Sjuhärad där bland annat chefen för EU-kommissionens representationskontor i Stockholm medverkade. Europa Direkt Sjuhärad har även fortsatt utöka samarbetet med skolor, kommuner och andra nätverk i Sjuhärad och har fortsatt bygga det sedan tidigare väl fungerande samarbetet med Leader Sjuhärad och EuroDesk i Borås samt EU SME Support. Utöver detta har Europa Direkt Sjuhärad kontinuerligt verkat för att öka förståelsen och kunskapen om EU i Sjuhärad – och Sjuhärad i EU – genom nyhetsbrev, uppdaterad information på hemsida samt informationsspridning i sociala medier.

Folkhälsa

Folkhälsoarbetet har genomförts under året enligt samverkansavtal med Södra hälso- och sjukvårdsnämnden samt enligt verksamhetsplan för det lokala folkhälsoarbetet i Bollebygds kommun 2021. Fokus under året har varit att hitta formerna för att integrera folkhälsoperspektivet i kommunens ordinarie verksamhet och att de insatser som görs främjar utvecklingen av och förutsättningarna för en jämlik hälsa. I verksamhetsplanen finns prioriterade grupper och fyra prioriterade målområden.

Några exempel på insatser som har genomförts kopplat till kommunens prioriterade målområden är:

- En satsning med fokus på barn och ungas trygghet på nätet i samverkan med utbildningsförvaltningen. Under en månads tid har skolpersonal, elever och vårdnadshavare fått tillgång till föreläsningar/filmer med Maria Dufva, kriminolog och författare som specialiserat sig på ungas trygghet och utsatthet på nätet. Samtliga skolklasser har fått se hennes föreläsning på lektionstid och arbetat med efterföljande diskussionsfrågor.
- I samverkan med socialförvaltningen har en föräldrakurs i Aktivt föräldraskapsstöd startat under hösten och pågår fram till våren 2022. Kursen är en kombination av e-kurs och fysiska träffar som syftar till att stärka föräldraförmågan och relationen mellan förälder och barn.
- I samarbete med utbildningsförvaltningen och RF Sisu Västra Götaland pågår ett arbete med att implementera ett över tid hållbart arbetssätt med rörelseaktiviteter i skolan.

Folkhälsoarbetet för året redovisas mer ingående i dokumentet "Uppföljning av samverkansavtal avseende lokalt folkhälsoarbete i Bollebygds kommun 2021".

Kollektivtrafik

Den allmänna kollektivtrafiken som Västra Götalandsregionen (VGR) äger och där Västtrafik sköter trafiken. Kommunen har kontinuerliga träffar med Västtrafik där kommunen starkt framför krav att kommunen behöver tätare kollektivtrafik framförallt under arbetspendling men också under kvällar och helger. Fördelning av tåg och busstrafik så att de kommer jämt fördelade under dygnet. Utöka Närtrafiken på landsbygden så att den även trafikerar närmaste ort utanför kommungräns. Västtrafik behöver informera mer om Närtrafiken till resenärer på landsbygden då det inte finns så god kännedom om Närtrafiken. Kommunen har köpt till fyra turer av Närtrafik under lördag, söndag och helgdagar. Kommunen har även köpt till fria resor inom kommunen som sedan november 2020 gäller i hela Västtrafik zon tre för alla folkbokförda personer över 65 år. Kommunen vill ha fler resenärer på kollektivtrafiken så att vi kan få ännu fler turer och linjer. Hela kommunen har allmän kollektivtrafik som nämnts ovan.

Kommunen har ställt sig negativa till den kommande trafikplan där flera tågtider som angör Bollebygds station kommer att tas bort. Kommunen har även påpekat att neddragning av linjen 402 mellan Borås och Bollebygd utmed väg 1757 som angör Hultafors och Olsfors fått negativa konsekvenser för invånare och arbetspendlare under dagtid och på kvällar och helger. Kommunen har framfört önskemål om att linjen som kör mellan Borås och Sandared skall vända i Olsfors.

Den särskilda kollektivtrafiken (färdtjänst) som handläggs av kommunen och där trafiken körs av Västtrafik. Taxorna för färdtjänsten har förändrats när VGR infört ett nytt pris och betalsystem med tre zoner. Västtrafik Anropsstyrd trafik har arbetat fram ett förslag där respektive kommun beslutar om taxan. VGR och resenärer önskar en likartad taxa i hela regionen för den särskilda kollektivtrafiken. Förslaget från Västtrafik som också kommunen antagit från 1 mars 2021 innebär 50 kronor för de första 10 kilometerna och därefter 3 kronor per kilometer utifrån den sträckan man åker som färdtjänstresenär

Krisberedskap och civilt försvar

Arbetet med krisberedskap och civilt försvar har fortsatt om än i anpassad skala och form på grund av pågående pandemi.

6. Internkontroll

Nämndens internkontrollplan

Nedan internkontrollplan beslutades av nämnden att gälla för 2021.

Nr	Process rutin/system	Kontrollmoment	Kontrollansvar	Metod
1	Elavbrott	Kontroll ska enligt rutin ske regelbundet av att reservkraftverk fungerar.	Kommuncontroller och säkerhets-samordnare	Kontroll av att rutinen följs
2	Inköp	Uppföljning av leverantörer med stor inköpsvolym för att säkerställa avtalade villkor och priser.	Kommunjurist	Stickprov
3	Jävssituationer kring ekonomihantering, anställda attesterar känsliga egna inköp	Kontroll av attestregelverket och hur det följs.	Kommuncontroller	Stickprov
4	Ej verkställda politiska beslut	Genomgång av fattade beslut och följsamhet till styrdokument	Kommunchef	Stickprov

Elavbrott

Ansvar för kommunens reservkraftverk finns hos samhällsbyggnadsförvaltningen, dels inom fastighets- och dels inom VA-verksamheten. Reservkraften kan vara antingen fast eller mobil, båda varianterna finns. De mobila reservkraftverken har servats vid slutet av 2021 av externt företag utan större anmärkningar. Batteriladdningen behövde dock ses över och kontinuerlig underhållsladdning ska ordnas. Den fasta reservkraften testkörs regelbundet.

En brist är att det saknas fasta anslutningar in till vissa fastigheter där man i ett krisläge lättare skulle kunna ansluta mobila elverk. Kommunens äldreboende och kommunhuset har fast elverk, men ambitionen är att ha ytterligare ett antal lokaler i olika kommundelar där man i ett krisläge kan erbjuda värme, el och information till kommuninvånarna. En annan brist är att äldreboendet värms

genom fjärrvärme och vid ett strömavbrott är det tveksamt om fjärrvärmen kan drivas vidare. Kommunens reservkraft gäller enbart el.

Inköp

Uppföljning har gjorts genom genomgång av samtliga leverantörer med en inköpsvolym över 200 tkr. Totalt har 178 leverantörer identifierats där ca 80 är registrerade i avtalsdatabasen, ytterligare 75 har bedömts ok genom att det antingen är känt att det har genomförts upphandlingar men att det inte är registrerat i avtalsdatabasen, att det är områden som inte kan upphandlas (främst ersättning för friskolor eller köpta gymnasieplatser) eller att det finns andra skäl som gör att det inte går att genomföra en upphandling. Återstående 25 leverantörer är alltså leverantörer som borde kunna upphandlas, som saknas i avtalsdatabasen och där kommunstyrelseförvaltningen saknar kännedom om att upphandlingar genomförts. Dessa leverantörer är spridda på samtliga nämnder och arbete pågår för att undersöka ifall det har genomförts upphandlingar som KSF inte har kännedom om. Stickprov har gjorts för att säkerställa priser, inga fel har identifierats.

Jävssituationer

Attestreglementet beslutades av kommunfullmäktige i slutet av 2018. Det bedöms fortfarande vara aktuellt, någon uppdatering är inte nödvändig.

Kommunstyrelsen har haft en lista över utsedda beslutsattestanter 2021, den är beslutad senast av kommunchef i februari 2021. Det förekommer sex personer på listan. Kontroll har skett så att attestbehörigheterna i ekonomisystemet stämmer med uppgifterna på listan. I samtliga fall stämmer uppgifterna bortsett från att HR-chef funnits upplagd med attestbehörigheter på två ansvar som ej var med på listan. Det fanns heller inga beloppsgränser inlagda i systemet för HR-chef vilket det borde. Orsaken till detta beror på att HR-chef tidigare vikarierat som kommunchef och då haft dessa behörigheter. Vid kontroll av händelser under

2021 så hittas dock inga situationer då HR-chef har attesterat utanför de behörigheter som beslutats. Avvikelsen får ses som begränsad. Ekonomiavdelningen som har ansvaret för uppgifterna i systemet har nu justerat dessa.

Elva leverantörsfakturer har kontrollerats utifrån jävssituationen. Det var fakturer som skulle kunna vara mer känsliga på det viset att det gäller inköp som möjligen skulle kunna nyttjas privat, eller att de avviker något från det vanliga fakturaflödet. Inga avvikelser hittades.

Ej verkställda politiska beslut

Följsamheten till fattade politiska beslut under föregående och innevarande år är god och kommunstyrelseförvaltningen gör sitt yttersta för att återrapportera och verkställa fattade beslut inom rimlig tid. Det finns beslut från tidigare år som inte har verkställts och kännedomen om tidigare beslut som inte verkställs saknas. Överlag är följsamheten till styrdokument god men inom kommunen finns utvecklingspotential. Ibland är styrdokument inte kända i förvaltningarna, ibland är styrdokument svåra att följa av olika anledningar och arbetet med att revidera styrdokument pågår. Trots utbildning i upphandling och inköp avvek en förvaltning anmärkningsvärt från upphandlingspolicyn och riktlinjen under första halvåret, vilket är ett exempel på att styrdokument inte följs eller är kända. Ett annat exempel är digitaliseringsstrategin som kommunen inte arbetar efter där en orsak är okunskap om densamma