



Kommunstyrelsen

**Årsrapport 2023**  
**Kommunstyrelsen**

Innehållsförteckning:

|  |                  |
|--|------------------|
| <b><u>1. SAMMANFATTNING .....</u></b>                              | <b><u>3</u></b>  |
| <b><u>2. UPPFÖLJNING AV NÄMNDENS MÅL OCH NYCKELTAL.....</u></b>    | <b><u>4</u></b>  |
| 2.1 KOMMUNFULLMÄKTIGES MÅL FÖR KOMMUNSTYRELSEN                     | 4                |
| 2.2 SAMMANSTÄLLNING PROGNOSE FÖR MÅLUPPFYLLELSE                    | 9                |
| 2.3 UTREDNINGSUPPDRAG AV KOMMUNFULLMÄKTIGE                         | 10               |
| 2.4 UTREDNINGSUPPDRAG FRÅN KOMMUNSTYRELSEN                         | 12               |
| <b><u>3. EKONOMI.....</u></b>                                      | <b><u>14</u></b> |
| 3.1 BUDGET OCH BUDGETÄNDRINGAR                                     | 14               |
| 3.2 RESULTAT, ÖVERGRIPANDE   | 14               |
| 3.3 RESULTAT PER ENHET   | 15               |
| 3.4 PROGNOSENA UNDER ÅRET, SAMT EVENTUELLA ÅTGÄRDER                | 16               |
| 3.5 INVESTERINGAR  | 16               |
| <b><u>4. MEDARBETARE .....</u></b>                                 | <b><u>18</u></b> |
| 4.1 PERSONALSTATISTIK  | 18               |
| 4.2 KOMPETENSFÖRSÖRJNING   | 18               |
| 4.3 MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET                                      | 18               |
| 4.4 ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA  | 19               |
| <b><u>5. ÅRETS VERKSAMHET I ÖVRIGT .....</u></b>                   | <b><u>20</u></b> |
| <b><u>6. INTERNKONTROLL .....</u></b>                              | <b><u>21</u></b> |
| <b><u>7. INFORMATIONSSÄKERHET OCH DATASKYDD .....</u></b>          | <b><u>23</u></b> |
| <b><u>8. VERKSAMHETENS SYSTEMATISKA BRANDSKYDDSARBETE.....</u></b> | <b><u>23</u></b> |

## 1. Sammanfattning

Kommunstyrelsen har arbetat med åtta av kommunfullmäktiges mål. Bedömningen är att sju av dessa uppnås och ett uppnås delvis.

Kommunstyrelsens resultat var ett överskott på 2,8 mnkr, nettokostnadsutvecklingen i förhållande till 2022 var en ökning på 3,9 mnkr vilket motsvarar 6,9 %.

Sjukfrånvaron i kommunstyrelseförvaltningen är låg, endast 2,5 %. Den ligger på högre nivå jämfört med tidigare år men det går inte att jämföra då närmsta tidigare år varit år med pandemi och i stort sett alla har arbetat mer eller mindre hemifrån.

Digitala möten och digitala arbetsätt 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. Arbetsättet med att arbeta på distans har införts som det nya arbetsättet i kommunen. Kommunstyrelseförvaltningen har fortsatt arbetat för att effektivisera sina olika delar.

2023 tillkom två nya funktioner/tjänster genom budgetsatsningar till kommunstyrelseförvaltningen, tjänsterna är en arkivarie samt en ekonom.

Under hela 2023 har kommunstyrelseförvaltningen arbetat med att få fram underlag för en ny nämnds- och förvaltningsorganisation för att undvika risk för jäv inom f d samhällsbyggnadsförvaltningen. Ny organisation beslutades under senare delen av 2023 och ny organisation trädde i kraft 1 januari 2024.

## 2. Uppföljning av nämndens mål och nyckeltal

### 2.1 Kommunfullmäktiges mål för kommunstyrelsen

#### Företagande

| Mål 2  | Genomföra minst två riktade aktiviteter t.ex. konferenser eller seminarier under 2023–2024 |             |             |          |
|--|--|-------------|-------------|----------|
|  | Utfall 2021  | Utfall 2022 | Utfall 2023 | Mål 2023 |
|  | -  | -           | 7           | 2        |
| <b>Insatser</b>  |  |             |             |          |
| <p>Förutom de inplanerade företagsbesöken har ett flertal ytterligare företagsbesök genomförts av av såväl kommunstyrelsens arbetsutskott som av näringslivschef</p> <p>Kommunen har genomfört två frukostmöten tillsammans med företagare, båda var välbesökta. På det ena var kommunens energirådgivare med och informerade och på det andra var vuxenutbildningen i Borås med och informerade.</p> <p>Övriga riktade aktiviteter till företagare har varit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Företagsrevitaliseringsprojekt tillsammans med Högskolan i Skövde. (Stötta tillväxtföretag)</li> <li>• Företagsstart Sjuhärad (råd, stöd och hjälp till nystartade företag). Där har vi även lokala företag som berättar om sina tillväxtresor på de allmänna träffarna som är gjorda vid två tillfällen under året.</li> <li>• "Öppet hus" där alla professioner inom samhällsbyggnadsförvaltningen var med.</li> <li>• Exploatörsträff där kommunens planprocess har presenterats.</li> <li>• Träff med kontrollansvariga</li> <li>• "Öppet Hus" om enskilda avlopp, allmänt</li> <li>• "Öppet Hus" om enskilda avlopp för entreprenörer.</li> </ul> |  |             |             |          |
| <b>Måluppfyllelse</b>  |  |             |             |          |

|   |
|---|
| Mål är uppfyllt   |
| <b>Uppföljning, utvärdering och analys</b>  |
| Företagsbesök och aktiviteter är inget nytt. Det som är nytt för 2023 är de ”öppna hus” som näringslivschef och samhällsbyggnadsförvaltningen har hållit. |

| <b>Mål 3      Förvaltningarna och politikernas bemötande gentemot företagarna ska förbättras</b>  |             |             |             |                       |
|---|-------------|-------------|-------------|-----------------------|
|   | Utfall 2021 | Utfall 2022 | Utfall 2023 | Mål 2023              |
| Insikt (SKR:s undersökning)<br>NKI totalt   | 56          | 53          | 60          | Öka till godkänt (62) |
| Insikt (SKR:s undersökning)<br>Värde/index (0–100)<br>bemötande alla ärende   | 62          | 64          | 66          | Öka till godkänt (62) |
| Insikt (SKR:s undersökning)<br>Värde/index (0–100)<br>bemötande företagsärenden specifikt   | 62          | 55          | 69          | Öka till godkänt (62) |
| Värde/index:<br>Mycket högt = över 80<br>Högt = 70-79<br>Godkänt = 62-69<br>Lågt = 50-61<br>Mycket lågt = under 50  |             |             |             |                       |
| <b>Insatser</b>   |             |             |             |                       |
| Kommunstyrelsen har i nära dialog med samhällsbyggnadsnämnden arbetat för en ökad tillgänglighet, både fysiska möten men även bättre tillgänglighet avseende e-post och telefon. Samhällsbyggnadsnämnden har arbetat för och med dialogmöten med företagare genom t ex öppna hus. |             |             |             |                       |

|   |
|---|
| Näringslivschef och kommundirektör har under året haft en mycket nära dialog med samhällsbyggnadsförvaltningen och upphandlingsenhet för att komma tillrätta med det som upplevs mindre bra av företagarna framförallt.   |
| <b>Måluppfyllelse</b>   |
| Målet är delvis uppfyllt då NKI totalt inte riktigt når upp till godkänt. Däremot nås målet avseende bemötande i båda kategorierna.   |
| <b>Uppföljning, utvärdering och analys</b>  |
| En stor indexökning kan framförallt ses in bemötande mot företagare och där ligger kommunen nu på godkänt på gränsen till ett index som är högt.<br>Det arbete som påbörjats måste hållas i och utvecklas än mer och de områden som inte handlar om bemötande där kommunen ligger lågt måste prioriteras och sättas fokus på, liksom det under 2023 satts fokus på bemötande. |

## Personalförsörjning – attraktiv arbetsgivare

|   |  |             |             |          |
|---|--|-------------|-------------|----------|
| <b>Mål 4</b>  | <b>Bollebygds attraktivitet som arbetsgivare ska förbättras.</b> |             |             |          |
|   | Målet ska mätas genom årlig medarbetarenkät                      |             |             |          |
|   | Utfall 2021  | Utfall 2022 | Utfall 2023 | Mål 2023 |
| Workshop om hållbar (tillitsbaserad) organisation   |  |             | 1           | 1        |
| Resultat av Hållbart medarbetarengagemang, HME, i medarbetarenkäten   | 83   | -           | 87          | 84       |
| <b>Insatser</b>   |  |             |             |          |
| Med stöd av samma person som arbetat i projektform under ett år med medarbetare och förtroendevalda i tillitsfull dialog har samtliga nämnder och kommunstyrelsen genomfört workshops. Resultatet tas om hand i respektive nämnd. Samtliga nämnder och kommunstyrelsen har gjort en handlingsplan utifrån vad som framkommit. |  |             |             |          |

Medarbetarenkäten är genomförd med ett mycket gott resultat på Kommunstyrelseförvaltningen. Förvaltningens chefer har tillsammans med alla medarbetare tagit fram en handlingsplan för att det goda resultatet ska förstärkas.

### Måluppfyllelse

Målet är uppnått

### Uppföljning, utvärdering och analys

Workshops är genomförda och arbetet med tillitsfull dialog fortgår. I augusti presenterades resultatet från den uppföljande enkät inom tillitsfull dialog som samtliga medarbetare och förtroendevalda haft möjlighet att besvara. Utifrån resultatet fortgår arbetet.

Medarbetarenkäten genomfördes på Kommunstyrelseförvaltningen med 100 % svarsfrekvens och mycket starka värden på samtliga nyckeltal. Resultaten är högre eller mycket högre jämfört med kommunen i övrigt. Resultatet av Hållbart medarbetarengagemang, HME, har stärkts och visar på höga resultat för total nöjdhet, motivation, meningsfullhet, utvecklingsmöjlighet, ledarskap och arbetsklimat. Resultatet visar på att medarbetarna trivs och utvecklas i sitt arbete. Medarbetarenkäten visar också att 37% av förvaltningens medarbetare upplever att de inte hinner med sitt arbetet under ordinarie arbetstid och förvaltningens chefer har i uppdrag att i dialog med medarbetarna skapa förutsättningar för att medarbetarna ska hinna med sitt arbete inom ordinarie arbetstid.

|              |  |
|--------------|--|
| <b>Mål 5</b> | <b>Genom tillitsfull dialog vill vi skapa en hållbar organisation.</b>               |
|              | Varje nämnd/styrelse ska hålla workshop kring (tillitsbaserad) hållbar organisation. |

|  | Utfall 2021 | Utfall 2022 | Utfall 2023 | Mål 2023 |
|--|-------------|-------------|-------------|----------|
| Genomförd workshop   |             |             | 1           | 1        |
| <b>Insatser</b>  |             |             |             |          |
| <p>Kommunstyrelsen har stöttat nämnderna genom att tillhandahålla en processledare som varit ute i samtliga nämnder och hållit en workshop i ämnet.</p> <p>Kommunstyrelsen har själva genomfört en workshop och resultatet från den har sammanställts i en handlingsplan</p> |             |             |             |          |
| <b>Måluppfyllelse</b>  |             |             |             |          |
| Målet är uppfyllt  |             |             |             |          |
| <b>Uppföljning, utvärdering och analys</b>   |             |             |             |          |
| <p>Det har varit bra att nämnderna själva fått ha en workshop för förutsättningar och utmaningar ser olika ut i de olika nämnderna. Samtliga nämnder har tagit fram handlingsplaner efter workshoparna och dessa kommer nämnderna att arbeta med under 2024.</p>             |             |             |             |          |

## Hållbarhet, samhällsutveckling och miljö

| <b>Mål 7</b>              | <b>Samtliga nämnder ska arbeta med insatser som bidrar till att kommunens energianvändning minskar</b> |             |             |          |
|---------------------------|--|-------------|-------------|----------|
|                           | Utfall 2021  | Utfall 2022 | Utfall 2023 | Mål 2023 |
| Antal utbildningsinsatser | -  | -           | 2           | 1        |
| <b>Insatser</b>           |  |             |             |          |



Kommunstyrelsen har genom miljö- och hållbarhetsstrateg tagit fram ett informationsmaterial kring hur man kan bidra till energibesparing på arbetsplatsen. Informationen publicerades på Insidan (intranätet) i januari 2023.

Med hjälp av hållbarhetsbyrå HoloHouse, tidigare Miljöbron, har en kort och grundläggande energiutbildning tagits fram. Utbildningen är digital och kommer skickas ut brett inom organisationen under januari 2024. Målet är i första hand att all personal med en fast arbetsplats samt personal inom fastighetsavdelningen och lokalvården ska genomgå utbildningen.

### Måluppfyllelse

Målet är uppfyllt

### Uppföljning, utvärdering och analys

Insatserna har framförallt varit information och utbildning. Kommunen överlag behöver dock bli mer aktiva i faktiska insatser och åtgärder

## Kollektivtrafik

| Mål 9  | Inleda förhandling med Västtrafik om ökad kollektivtrafik i kommunen. |             |             |          |
|--|---|-------------|-------------|----------|
|  | Utfall 2021   | Utfall 2022 | Utfall 2023 | Mål 2023 |
| Ingen indikator för målet  | -   | -           | -           | -        |
| <b>Insatser</b>  |   |             |             |          |
| Flera, både sedan tidigare planerade och tillkommande, dialogmöten har ägt rum. Dock utan resultat |   |             |             |          |
| <b>Måluppfyllelse</b>  |   |             |             |          |
| Målet är uppfyllt (så tillvida att dialog och förhandling pågår hela tiden)                        |   |             |             |          |
| <b>Uppföljning, utvärdering och analys</b>   |   |             |             |          |

Dialog och förhandling pågår hela tiden. Inget faktiskt resultat kan dock påvisas. Kommunstyrelsens arbetsutskott har bjudit in regionutvecklingsdirektören på VGR till en dialog för att se om vi kan komma vidare i förhandlingarna. Detta möte sker först Q1 2024.

## Finansiella mål

| <b>Mål 10</b>   | <b>Det ekonomiska resultatet ska över mandattiden motsvara 3 % av skatteintäkter och generella statsbidrag.</b> |             |             |          |
|---|---|-------------|-------------|----------|
|   | Utfall 2021   | Utfall 2022 | Utfall 2023 | Mål 2023 |
| Resultat mandatperiod   | 5,2 %   | 5,2 %       | 0,7 %       | 3,0 %    |
| Resultat rullande 4-årsperiod   | 4,6 %   | 5,2 %       | 5,0 %       | 3,0 %    |
| <b>Uppföljning, utvärdering och analys</b>  |   |             |             |          |
| <p>I samband med antagande av budget 2024–2026 reviderades de finansiella målen till att gälla under en rullande fyraårsperiod i stället för mandatperiod. Vid mandatperiodens slut sammanfaller de båda formuleringarna av målet. Resultatet för 2023 uppgår till 0,7 % och rensat från engångsposter som skulle kunna redovisas på annat sätt uppgår resultatet till 2,8 %. För mandatperioden bedöms det finnas goda möjligheter att nå ett resultat på 3 % för mandatperioden och målet anses uppfyllt.</p> |   |             |             |          |
| <p>För det nya målet med rullande fyraårsperiod blev resultatet 5,0 % och målet anses uppfyllt. Dock sjunker resultatnivån kraftigt för 2023 och med ett lågt budgeterat resultat för 2024 krävs resultatförbättringar under år 2025 och 2026 för att nå målet år 2026.</p>   |   |             |             |          |

| <b>Mål 11</b>  | <b>Över samma tid ska minst 40 % av kommunens skattefinansierade investeringar och exploateringar finansieras med egna medel.</b> |             |             |          |
|--|---|-------------|-------------|----------|
|  | Utfall 2021   | Utfall 2022 | Utfall 2023 | Mål 2023 |
| Skattefinansieringsgrad investeringar och exploateringar mandatperiod  |   |             | 56 %        | 40 %     |
| Skattefinansieringsgrad investeringar och exploateringar 4-årsperiod   |   |             | 140 %       | 40 %     |
| <b>Uppföljning, utvärdering och analys</b>   |   |             |             |          |
| <p>Årets skattefinansierade investeringar och exploateringar blev 64,4 mnkr vilket innebar en självfinansieringsgrad på 56 % av årets resultat och årets avskrivningar. Ackumulerat för senaste fyra åren hamnar självfinansieringsgraden av de skattefinansierade investeringarna på 140 %. Detta är klart över målet på 40 % sett ur ett rullande fyraårsperspektiv.</p> <p>I en prognos över självfinansieringsgraden sett över hela innevarande mandatperioden skulle målet också vara uppfyllt med 73 % vid plan 2026. I den prognosen finns dock endast genomförda och redan beslutade investeringsprojekt samt reinvesteringar medräknade. Den långsiktiga investeringsplanen rymmer projekt för ytterligare en miljard kronor. Det är dock inte sannolikt att alla dessa kommer genomföras under mandatperioden. Allt annat lika skulle investeringar för ytterligare 160 mnkr kunna göras under mandatperioden för att hamna på 40% självfinansieringsgrad.</p> |   |             |             |          |

Utifrån detta resonemang bedöms målet om självfinansieringsgrad av investeringar som uppfyllt.

## 2.2 Sammanställning prognos för måluppfyllelse

| Nr   | Mål  | Målet är... |                |            |
|--|--|-------------|----------------|------------|
|  |  | uppnått     | delvis uppnått | ej uppnått |
| <b>Företagande:</b>                                  |  |             |                |            |
| 2  | Genomföra minst två riktade aktiviteter t.ex. konferenser eller seminarier under 2023–2024 (KS)          | X           |                |            |
| 3  | Förvaltningarna och politikernas bemötande gentemot företagarna ska förbättras                           |             | X              |            |
| <b>Personalförsörjning – attraktiv arbetsgivare:</b> |  |             |                |            |
| 4  | Bollebygds attraktivitet som arbetsgivare ska förbättras.  | X           |                |            |
| 5  | Genom tillitsfull dialog vill vi skapa en hållbar organisation.  | X           |                |            |
| <b>Hållbarhet, samhällsutveckling och miljö:</b>     |  |             |                |            |
| 7  | Samtliga nämnder ska arbeta med insatser som bidrar till att kommunens energianvändning minskar          | X           |                |            |
| <b>Kollektivtrafik:</b>                              |  |             |                |            |
| 9  | Inleda förhandling med Västtrafik om ökad kollektivtrafik i kommunen.                                    | X           |                |            |
| <b>Finansiella mål:</b>                              |  |             |                |            |
| 10   | Det ekonomiska resultatet ska över mandattiden motsvara 3 % av skatteintäkter och generella statsbidrag. | X           |                |            |

|        |  |          |          |          |
|--------|--|----------|----------|----------|
| 1<br>1 | Över samma tid ska minst 40 % av kommunens skattefinansierade investeringar och exploateringar finansieras med egna medel. | X        |          |          |
|        | <b>Summa</b>   | <b>7</b> | <b>1</b> | <b>0</b> |

### 2.3 Utredningsuppdrag av kommunfullmäktige

#### **Ny skola**

Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram ett beslutsunderlag så att beslut om ny skola kan fattas under 2023.

Kommunstyrelsen har hållit samman arbetet för att få fram ett beslutsunderlag till kommunfullmäktige. Arbetet har involverat samhällsbyggnadsförvaltningen och utbildningsförvaltningen.

Kommunfullmäktige beslutade den 6 december 2023 att anta en kombination av de lokaliseringsförslag som förvaltningen tagit fram och gav kommunstyrelsen i uppdrag att starta arbetet på befintligt skolområde i syfte att i första hand bygga för F-9 samt en allaktivitetshall. Kommunstyrelsen gavs också i uppdrag att starta planprocessen för Fjällastorp. I syfte att i första hand planlägga förskola.

#### **Arena för näringslivsfrågor**

Kommunstyrelsen får ett uppdrag att skapa en arena för näringslivsfrågor för att förbättra förutsättningar för företag och fler arbetstillfällen.

Den arena som sedan flera år redan funnits, där av företagarna utsedda representanter från olika branscher deltar, har utvecklats så till vida att en representant från arbetstagarnas parter har kommit med samt att förutom kommunstyrelsens arbetsutskott, kommundirektör och näringslivschef som tidigare varit med även presidiet för samhällsbyggnadsnämnden och förvaltningschef samhällsbyggnadsförvaltningen varit med.

Träff med näringslivsorganisationerna samt olika branscher fördelat över hela kommunen har genomförts vid åtta tillfällen under året.

**Stärka som arbetsgivare**

Kommunstyrelsen får ett uppdrag att utreda åtgärder för att stärka Bollebygds kommun som arbetsgivare

Överlag har kommunen har ett gott anseende som arbetsgivare. Bland annat visar resultatet i årets medarbetarenkät det. Medarbetarna i kommunen är nöjda med sin arbetsplats.

Kommunen erbjuder alla som har en sådan funktion att man kan arbeta på distans ett distansavtal vilket gör att man kan arbeta hemifrån så mycket som ens uppgifter tillåter. Möjligheten till distansarbete är något som uppskattas av medarbetare och återkoppling från kandidater vid rekrytering visar att det är en fördel att ha möjlighet till distansarbete.

Ett annat sätt att stärka kommunen som arbetsgivare kan vara att erbjuda, utöver distansavtal, möjlighet till kontor på annan ort än just i Bollebygd. Under hösten öppnade ett distanskontor med två arbetsplatser i Härlanda Park i Göteborg. Distanskontoret har nyttjats i en relativ hög grad, framförallt av de som bor i Göteborg. Kontorsplatserna hyrs för ett år och utvärdering kommer att göras sommaren 2024.

Kommunstyrelseförvaltningen arbetar för att stödja de övriga förvaltningarna i sitt arbete att vara en attraktiv arbetsgivare. Flera studier visar på att en attraktiv arbetsgivare har en god arbetsmiljö och utifrån det pågår det ett kontinuerligt arbete för att stärka arbetsmiljöarbetet i hela organisationen. Under året har det genomförts arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud och utbildningarna återkommer kontinuerligt. Under året har också ett nytt samverkansavtal mellan kommunen som arbetsgivare och de fackliga organisationerna slutits.

Samverkansavtalet betonar delaktighet, hälsa och arbetsmiljö och är en god plattform för att stärka Bollebygd som arbetsgivare. Avtalet har att implementeras i hela organisationen under hösten 2023. Under året har också genomförts ett arbete för att stärka arbetet med arbetsmiljön inom ramen för skyddskommittéerna. Arbetet innebär att det i samverkan med de fackliga

organisationerna tagits fram en process för att tydliggöra skyddskommittéernas roll och öka dialogen om åtgärder utifrån det som kommer fram i skyddskommittéerna.

Bollebygds kommuns förmånspaket för medarbetarna har under sensommaren utökats med möjligheten att genom bruttolöneavdrag köpa förmånscykel.

### **Rinnaområdet**

Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda insatser för att utveckla Rinnaområdet som fritids- och friluftsområde.

Inga specifika insatser har genomförts av kommunstyrelsen under 2023. När plan- och exploateringsenheten från och med 2024 förts över till kommunstyrelsen kommer uppdraget att prioriteras.

### **Reviderat reglemente**

Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram förslag på reviderat reglemente som inkluderar ett miljö och hållbarhetsutskott.

Dialog med kommunstyrelsens ordförande och representant från Miljöpartiet har hållits vid flera tillfällen under våren och sommaren för att komma fram till om kommunen ska ha ett nytt utskott eller ett råd för hållbarhetsfrågor. I konsensus enades man om ett hållbarhetsråd.

Beslut om riktlinjer för ett hållbarhetsråd togs i Kommunstyrelsen under hösten 2023 och rådets första möte är inplanerat i februari 2024.

### **Laddinfrastrukturen**

Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en plan för hur laddinfrastrukturen i kommunen ska utvecklas i samverkan med andra intressenter.

Det fanns en redan antagen publik laddinfraplan som ska ligga till grund för utvecklingen/utbyggnaden av laddinfra i kommunen. Planen är ett levande dokument som kommer att revideras utifrån behov och efterfrågan.



### **Riktlinje fordon eller kollektivtrafik**

Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en riktlinje för upphandling och inköp där det framgår att vid inköp av fordon eller kollektivtrafik som till exempel skolskjuts välja fossilfritt alternativ där så är lämpligt.

Riktlinjen arbetades fram i enlighet med uppdraget under 2023 och antogs av kommunstyrelsen i januari 2024. I övrigt beskriver riktlinjen även vilka andra hållbarhetskrav som ska ställas och ett ökat fokus på det lokala näringslivet.

### **Delfinansiering utökad kollektivtrafik**

Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda hur kommunen kan delfinansiera utökad kollektivtrafik.

Dialog med Västtrafik har skett och pågår kontinuerligt. Frågan är mer komplex än att bara köpa till eller utöka finansieringen och därför behöver frågan lyftas till en högre nivå in VGR. Möte med regionalutvecklingsdirektör är inplanerat och sker Q1 2024.

### **Mobilitetsplan**

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

Detta uppdrag är inte genomfört men kommer att påbörjas och bli klart under 2024

## **2.4 Utredningsuppdrag från Kommunstyrelsen**

### **Gryaab**

Kommunstyrelsen ger kommunstyrelseförvaltningen i uppdrag att tillsammans med samhällsbyggnadsförvaltningen att bevaka avloppsfrågan och en eventuell framtida anslutning till Gryaab då ett beslut ska tas under 2023

I november 2024 tog kommunfullmäktige ett inriktningsbeslut som innebar att fortsatt arbete ska ske mot eget reningsverk istället för anslutning till Gryaab.

Bollebygd kvarstår som delägare i Gryaab och under året har även en avsiktsförklaring som är för antagande hos delägarkommunerna som bl.a. beskriver Bollebygds förutsättningar. Framöver håller tekniska- servicenämnden i frågan och underlag till miljötillstånd för nytt reningsverk arbetas fram.

### **Social hållbarhet**

Kommunstyrelseförvaltningen ges i uppdrag att ta fram en plan för social hållbarhet. I arbetet ska en del vara att fortsätta samordna och ta fram strategier för att utveckla integrationsarbetet.

Under ledning av kommunstyrelseförvaltningen har en arbetsgrupp med representanter från samtliga förvaltningar bildats. Arbetsgruppen har haft ett flertal dialogmöten och workshop i kombination med omvärldsbevakning och kunskapsinhämtning. Detta har mynnat ut i fyra prioriterade områden för ökad social hållbarhet i Bollebygds kommun. Dessa områden är barn och ungas uppväxtvillkor, arbete och sysselsättning, boende och närmiljö och inflytande och delaktighet.

En plan för social hållbarhet är inte färdig men den beräknas kunna tas upp för beslut under 2024.

### **Samarbete med civilsamhället**

Under ledning av kommunstyrelseförvaltningen har en arbetsgrupp med representanter från samtliga förvaltningar bildats. Arbetsgruppen har haft ett flertal dialogmöten och workshop i kombination med omvärldsbevakning och kunskapsinhämtning.

Arbetsgruppen har haft dialog med föreningsråd och pensionärsföreningarna för att informera och inhämta synpunkter. Ett utkast till riktlinjer som beskriver Idéburet Offentligt Partnerskap, IOP, är framtaget. IOP ska ses som ett komplement till övrigt samarbete och samverka med civilsamhället som redan pågår. Riktlinjen planeras kunna tas upp för beslut under 2024.

Även inom krisberedskap har flera kontakter tagits med civilsamhället. Det arbetet kommer att intensifieras under 2024.

### 3. Ekonomi

#### 3.1 Budget och budgetändringar

| Verksamhet      | Beslut KF 2023 | Nya löner, 2023 | Tekniska justeringar | Aktuell budget |
|-----------------|----------------|-----------------|----------------------|----------------|
| Kommunstyrelsen | -62,8          | -0,8            | -0,1                 | -63,7          |
| <b>Totalt</b>   | <b>-62,8</b>   | <b>-0,8</b>     | <b>-0,1</b>          | <b>-63,7</b>   |

Belopp är i mnkr.

#### Lönekomensationer 2023

Kommunstyrelsen har kompenserats med 0,8 mnkr för löneökningar 2023 eftersom budgeten ursprungligen är satt i 2022 års lönenivå.

#### 3.2 Resultat, övergripande

|                         | Helår 2023   |              |            | Helår 2022   |
|-------------------------|--------------|--------------|------------|--------------|
|                         | Utfall       | Budget       | Avvikelse  | Utfall       |
| <b>Intäkter:</b>        |              |              |            |              |
| Försäljning varor mm    | 0,0          | 0,0          | 0,0        | 0,1          |
| Hysesintäkter           | 0,3          | 0,3          | 0,0        | 0,3          |
| Bidragsintäkter         | 3,3          | 1,9          | 1,4        | 2,7          |
| Försäljning av vht      | 0,9          | 0,8          | 0,1        | 1,2          |
| <b>Summa intäkter</b>   | <b>4,6</b>   | <b>3,0</b>   | <b>1,5</b> | <b>4,3</b>   |
| <b>Kostnader:</b>       |              |              |            |              |
| Bidrag                  | -2,1         | -1,8         | -0,4       | -1,8         |
| Köpt huvudverksamhet    | -13,3        | -14,1        | 0,7        | -12,4        |
| Personalkostnader       | -28,6        | -28,9        | 0,3        | -26,4        |
| Hyror                   | -5,1         | -5,1         | 0,0        | -4,9         |
| Fastighetskostnader     | -0,5         | -0,4         | -0,1       | -0,4         |
| Bränsle, energi, vatten | 0,0          | 0,0          | 0,0        | 0,0          |
| Material och tjänster   | -9,5         | -11,4        | 1,9        | -9,7         |
| Övriga kostnader        | -3,7         | -2,3         | -1,5       | -2,8         |
| Kapitalkostnader        | -2,4         | -2,8         | 0,4        | -2,8         |
| <b>Summa kostnader</b>  | <b>-65,4</b> | <b>-66,7</b> | <b>1,3</b> | <b>-61,2</b> |
| <b>Nettokostnad</b>     | <b>-60,8</b> | <b>-63,7</b> | <b>2,8</b> | <b>-56,9</b> |
| Budgetram               | -63,7        |              |            |              |
| <b>Resultat</b>         | <b>2,8</b>   |              |            |              |

Belopp är i mnkr.

Kommunstyrelsens resultat var ett överskott på 2,8 mnr, nettokostnadsutvecklingen i förhållande till 2022 var en ökning på 3,9 mnr vilket motsvarar 6,9 %. Den största kostnadsökningen var bland personalkostnaderna med 2,3 mnr (8,7 %), där lönesumman ökade med 5,4 % och personalomkostnader (PO) ökade med 16,5 främst till följd av kraftigt ökade pensionskostnader.

Den positiva avvikelser i förhållande till budget beror på att kommunstyrelsen har fått budgettillskott men där insatserna ännu inte har inneburit någon kostnad, t.ex. för införande av återbruksverksamhet. Totalt uppgår dessa till 0,8 mnr. Dessutom finns en del vakanser till följd av föräldraledigheter och uppsägningar. Inom IT-verksamheten syns också minskade kapitalkostnader till följd av att en del större investeringar har slutavskrivits under året och reinvesteringarna ännu inte har genomförts då det inte funnits behov av det.

Intäkterna visar på ett överskott på 1,5 mnr jämfört med budget och är 0,3 mnr högre än förra året. Avvikelsen beror främst på att vissa projekt nettobudgeteras, vilket gör att det blir avvikelser på såväl övriga kostnader som intäkter. Inför 2024 kommer nettobudgeteringen upphöra för att kunna göra mer relevanta analyser av budgetavvikelser på aggregerad nivå.

Den totala kostnaden var 4,1 mnr högre än 2022 men samtidigt 1,3 mnr lägre än budget.

Kostnaden för köpt huvudverksamhet har ökat med 0,9 mnr (7,4 %) jämfört med förra året, där den största delen beror på ökade kostnader för kommunens medlemskap i Södra Älvsborgs Räddningstjänsteförbund (SÄRF) med 1,1 mnr. Det motverkas av lägre kostnader för GIS-samarbete.

Personalkostnaderna är 2,3 mnr högre än förra året, men 0,3 mnr lägre än budget. Ökningen jämfört med förra året beror till största del på ökat PO, som förklarar 1,2 mnr av ökningen, resterande ökningen är högre lönesumma, främst

till följd av genomförd lönerevision men även att det totalt är något fler anställda jämfört med 2022.

Övriga kostnader, material och tjänster är 0,7 mnkr högre än förra året men ca 0,4 mnkr lägre än budget och är främst fördelat på lägre tjänsteköp än vad som budgeterats, främst eftersom det är här digitaliseringsmedlen är budgeterade.

Kapitalkostnaderna är 0,4 mnkr lägre jämfört med förra året och 0,4 mnkr och är ett överskott på 0,4 mnkr. Anledningen är som nämnts ovan främst kopplat till slutavskrivning av viss hård- och mjukvara inom IT.

### 3.3 Resultat per enhet

|                       | Helår 2023   |              |            | Helår 2022   |
|-----------------------|--------------|--------------|------------|--------------|
|                       | Utfall       | Budget       | Avvikelse  | Utfall       |
| Kommunstyrelsens ordf | -2,1         | -2,4         | 0,2        | -2,4         |
| Kommundirektör        | -33,4        | -35,2        | 1,8        | -30,6        |
| It drift              | -6,0         | -6,6         | 0,6        | -6,3         |
| Ekonomichef           | -10,4        | -10,8        | 0,5        | -9,3         |
| HR chef               | -8,9         | -8,7         | -0,2       | -8,4         |
| <b>Totalt</b>         | <b>-60,8</b> | <b>-63,7</b> | <b>2,8</b> | <b>-56,9</b> |

Belopp är i mnkr.

#### Kommunstyrelsens ordförande

Under kommunstyrelsens ordförande budgeteras kostnader hänförliga till den politiska verksamheten, främst arvoden. Resultatet blev ett överskott på 0,2 mnkr.

#### Kommundirektörens avdelning

Under kommundirektörens avdelning budgeteras flera av de kommunövergripande kostnaderna såsom räddningstjänst, lokaler, färdtjänst och kollektivtrafik.

Ett litet överskott finns främst till följd av att kommunstyrelsen erhållit viss kompensation i budgeten kopplat till olika uppdrag men där det i nuläget inte beräknas bli någon eller liten kostnad. Det rör uppdragen kopplat till kollektivtrafik, näringsliv samt uppstart av återbruksverksamhet.

### Ekonomiavdelningen

Under ekonomiavdelningen budgeteras kostnader för kommunens centrala ekonomiadministration, upphandling, digitaliseringsmedel och IT-personal.

Resultatet blev ett överskott på 0,5 mnkr. Har under året haft vissa vakanser till följd av föräldraledighet men det kommer vägas upp av ett behov av konsultkostnader inom upphandling.

### IT-enheten

Under IT-enheten budgeteras samtliga kostnader exkl. personalkostnader för kommunstyrelsens IT-verksamhet. Det gäller främst kommunövergripande licenser, konsulttjänster samt kapitalkostnader för inköpt IT-utrustning. Inom IT-verksamheten syns minskade kapitalkostnader till följd av att en del större investeringar har slutavskrivits under året och reinvesteringarna ännu inte har genomförts.

### HR-avdelningen

Under HR-avdelningen budgeteras kostnader för kommunens centrala HR-funktion, fackliga kostnader, kommunövergripande personalsociala kostnader samt kostnader för reception. Resultatet blev ett underskott på 0,2 mnkr.

## 3.4 Prognoserna under året, samt eventuella åtgärder

|                              | februari | april | augusti | oktober |
|------------------------------|----------|-------|---------|---------|
| Prognos för helårsresultatet | 0        | 0,1   | 2,0     | 2,5     |

Belopp är i mnkr.

Prognoserna har förbättrats mycket till följd av att det under året blivit allt mer klart att medel för flera tillskott inte kommer nyttjas. Till viss del även till följd av vakanser samt förskjutning av vissa IT-investeringar under året.

### 3.5 Investeringar

| Verksamhet/område      | Utfall 2023 | Budget 2023 | Avvikelse   |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Samlingsanslag KS      | 0,2         | 1,0         | 0,8         |
| IT-samlingsanslag      | 2,7         | 2,5         | -0,2        |
| DR-site                | 0,5         | 0,5         | 0           |
| Strategiska markinköp* | 24,7        | 20,0        | -4,7        |
| <b>Summa</b>           | <b>28,1</b> | <b>24,0</b> | <b>-4,1</b> |

Belopp är i mkr.

#### Samlingsanslag KS

Under året har investeringsanslaget bl.a. använts till inköp av beredskapslager samt vissa mindre inventarier.

#### IT-samlingsanslag

Den största posten på 1,3 mkr avser licenser för nätverks- och kommunikationshårdvara samt inköp av datorer.

#### DR-site

Anslaget har nyttjats för att förbereda för DR-site, främst släckutrustning samt strömförsörjning (UPS).

#### Strategiska markinköp\*

Kommunstyrelsen har under året genomfört två strategiska markinköp för totalt 24,7 mkr. I budgeten fanns 20 mkr avsatt på kommunstyrelsen och 5 mkr på samhällsbyggnadsnämnden. Samhällsbyggnadsnämnden genomförde inte något markinköp, vilket innebär att den totala budgeten på 25 mkr för strategiska markinköp lämnade ett överskott på 0,3 mkr.



## 4. Medarbetare

### 4.1 Personalstatistik

|  | Helår 2023 |       |        | Helår 2022 |       |         |
|--|------------|-------|--------|------------|-------|---------|
|  | Kvinnor    | Män   | Totalt | Kvinnor    | Män   | Totalt  |
| Antal tillsvidareanställda               | 24         | 12    | 36     | 24         | 9     | 33      |
| Antal visstidsanställda                  | 2          | 0     | 2      | 3          | 1     | 4       |
| Antal timavlönade (timmar)               | 656,8      | 213,8 | 870,6  | 455        | 698,3 | 1 153,4 |
| Övertid/fyllnad/mertid (timmar)          | 31,3       | 37,4  | 68,8   | 90,3       | 61,3  | 151,6   |
| Andel tillsvidareanställda m. heltid (%) | 91,7       | 100   | 94,4   | 91,7       | 100   | 94,4    |
| Sjukfrånvaro (%)                         | 2,7        | 0,6   | 2      | 0,5        | 0,5   | 0,5     |
| Sjukfrånvaro ≥ 60 dagar (%)              | 8,6        | 0     | 7,8    | 0          | 0     | 0       |
| Sjukfrånvaro ≤ 29 år (%)                 | 0          | 0     | 0      | 0          | 0,4   | 0,3     |
| Sjukfrånvaro 30-49 år (%)                | 3,7        | 0,4   | 2,7    | 0,6        | 0,3   | 0,5     |
| Sjukfrånvaro ≥ 50 år (%)                 | 1,6        | 1     | 1,4    | 0,3        | 1,2   | 0,5     |

Antalet medarbetare har ökat på Kommunstyrelseförvaltningen som ett resultat av de budgeterade tjänsterna. Sjukfrånvaron har också ökat något jämfört med föregående år och har nu en normal nivå där medarbetare får de vanligt förekommande infektionssjukdomarna. Även i år har Kommunstyrelseförvaltningen haft timavlönade medarbetare anställda för att täcka upp för vakanser som finns.

### 4.2 Kompetensförsörjning

Likasom andra kommuner har Bollebygds kommun utmaningar när det gäller kompetensförsörjning. För Kommunstyrelseförvaltningen del märks det då det är svårt att rekrytera nyckelkompetenser och medarbetare som har den utbildning och erfarenhet som krävs. Av 10 annonserade tjänster har rekrytering inte lyckats i 4 och det är vid årets slut fortfarande en vakans. Ett exempel är en medarbetare som ska arbeta med systemförvaltning och som specialist inom lönehantering. Rekrytering har pågått hela året utan resultat då detta är kompetenser som inte finns att tillgå på arbetsmarknaden. För att lösa situationen har ett samarbete

med en annan kommun startats under hösten. Förvaltningens chefer lyfter kontinuerligt kompetensutvecklings- och utvecklingsbehov med medarbetarna i röda tråden samtalen för att både nu och i framtiden ha medarbetare med god och uppdaterad kompetens.

### **4.3 Mångfald och jämställdhet**

Kommunstyrelseförvaltningen arbetar kontinuerligt med att vara ett stöd till övriga förvaltningar i mångfald- och jämställdhetsfrågor och har under året omarbetat stödmaterialet som cheferna använder i dialog med sina medarbetare. En viktig del i jämställdhetsarbetet är att varje år genomföra en lönekartläggning ur ett jämställdhetsperspektiv, en så kallad jämställdhetsanalys. Det kan konstateras att löneskillnaden mellan män och kvinnor när man mäter alla anställdas löner i Bollebygds kommun som 2021 var obetydlig åter igen ökar. 2022 var skillnaden 500 kr till kvinnornas nackdel och 2023 700 kr till kvinnornas nackdel. En slutsats som kan dras av det är att när det inte finns satsningar i kollektivavtalen för de stora kvinnodominerade grupperna inom vård och omsorg så ökar löneskillnaderna till männens favör. Analys visar att cheferna i organisationen i löneöversyn varje år fördelar sitt löneökningstrymme könsneutralt. Flera studier visar på att det finns olika förväntningar på lön hos män och kvinnor. Män har högre förväntningar på lön i en rekryteringssituation än kvinnor och börjar förhandla lön i en högre nivå. Vid nyrekrytering tenderar chefer av båda kön att sätta högre löner på män än på kvinnor. Då löneskillnaderna mellan män och kvinnor ökar har det startats ett arbete för att medvetandegöra organisationens chefer om detta och stärka dem att sätta könsneutrala löner där erfarenhet och kompetens är i fokus.

### **4.4 Arbetsmiljö och hälsa**

Resultatet på medarbetarenkäten visar att Kommunstyrelseförvaltningens medarbetare upplever att de har en god arbetsmiljö. Resultatet visar dock på att

det är 37 % av medarbetarna som upplever att de inte hinner göra ett bra arbete på ordinarie arbetstid. En genomgång i samband med presentation av medarbetarenkäten på arbetsplatsträffar visar dock att medarbetarna inte upplever det som ett stort problem. Frågan behöver också tolkas utifrån varje medarbetares egen ambitionsnivå eftersom många av tjänsterna är solitära i sin funktion och har en hög grad av eget handlingsutrymme. Även om resultatet inte ska förringas så kan det över tid ett problem om uppdragen och förväntan växer utan att resurserna ökar i samma takt.

För att bearbeta resultatet av medarbetarenkäten har varje avdelning arbetat fram en handlingsplan med åtgärder som ett led i arbetsmiljöarbetet. Hela förvaltningen har under året tagit fram en förvaltningsgemensam handlingsplan som följs upp genom resultatet av medarbetarenkäten 2024.

Genom dialogen i röda tråden samtalen följer cheferna på förvaltningen kontinuerligt upp medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö, både på distansarbetsplatsen och på kontoret.

## 5. Årets verksamhet i övrigt

### Europa Direkt Sjuhärad (EDIC)

Europa Direkt Sjuhärad (ED7) har under 2023 arbetat utifrån fastställd kommunikations- och verksamhetsplan. EDIC har genomfört alla aktiviteter som det planerades för och fler därtill. Aktiviteterna var över lag välbesökta. Två lyckade evenemang knutna till det årliga State of the Union-talet gick av stapeln. En välbesökt och uppskattad lärarutbildning på temat EU-val och demokrati genomfördes. Även en lokal demokratiworkshop med ungdomsrådet i Bollebygd arrangerades. Utöver detta har skolbesök genomförts, samt en mängd möten med samarbetsparter. Två informations- och planeringsträffar om kommande EU-val hölls för tjänstemän och politiker i Sjuhärad. Arbetet med att utveckla Europa Direkt Sjuhärad samverkan med regionens kommunala styren fortlöper.

### Krisberedskap och civilt försvar

Bollebygds kommun arbetar utifrån Lagen om kommuners och regioners åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap, Överenskommelsen om kommuners krisberedskap samt Överenskommelsen om kommunernas arbete med civilt försvar.

Utifrån lagen har kommunen för mandatperioden tagit fram:

- kommunövergripande risk-och sårbarhetsanalys
- handlingsprogram för krisberedskap och civilt försvar
- prioriterade åtgärder för krisberedskap och civilt försvar
- plan och rutin för hantering av samhällsstörningar och extraordinära händelser
- utbildnings och övningsplan.

Arbetet med kontinuitetsplanering fortgår och en riktlinje för kontinuitetsplanering har beslutats. Inventeringar och behovsanalyser för investeringar genomförs tillsammans med övriga förvaltningar och kommer tas upp i budgetarbetet under kommande år.

## 6. Internkontroll

### Nämndens internkontrollplan

Nedan internkontrollplan beslutades av nämnden att gälla för 2023.

### Risk- och väsentlighetsanalys

| Nr | Risk  | Konsekvens | Sannolikhet | Totalt |
|----|---|------------|-------------|--------|
| 1  | Kortare, mindre än ett dygn, strömavbrott/ingen elförsörjning                     | 2          | 3           | 6      |
| 2  | Längre, mer än ett dygn, strömavbrott/ingen elförsörjning                         | 3          | 2           | 6      |
| 3  | Kortare, mindre än ett dygn, dålig eller ingen internetuppkoppling                | 3          | 3           | 9      |
| 4  | Längre, mer än ett dygn, dålig eller ingen internetuppkoppling                    | 3          | 2           | 6      |
| 5  | Hacker-/överbelastnings-/cyberattack  | 4          | 1           | 4      |
| 6  | Ingen eller brister i kontinuitetsplanering                                       | 3          | 3           | 9      |
| 7  | Otillåtna direktupphandlingar   | 1          | 2           | 2      |
| 8  | Brist på avtalsföljsamhet   | 1          | 2           | 2      |
| 9  | Felaktiga utbetalningar, fakturor   | 2          | 1           | 2      |
| 10 | Bluffakturor  | 1          | 4           | 4      |
| 11 | Felaktiga löneutbetalningar beroende på bristande inrapportering/kontroll av chef | 2          | 2           | 4      |
| 12 | Liten sårbar förvaltning med många solitära funktioner                            | 2          | 2           | 4      |
| 13 | Svårighet att rekrytera   | 3          | 3           | 9      |
| 14 | Utlämnande av känsliga personuppgifter  | 3          | 3           | 9      |
| 15 | Bristande följsamhet till god redovisningssed                                     | 2          | 2           | 4      |
| 16 | Ökad inflation/ränta  | 3          | 3           | 9      |

Risk nr 3 är satt utifrån att det i dag på många ställen saknas kontinuitetsplan för driftsavbrott i IT-tjänster. Förvaltningens bedömning är att risken bäst hanteras genom att arbeta med rutiner för att minska konsekvensen av driftsavbrotten.

Risk nr 16 kommer hanteras i samband med revidering av kommunens finanspolicy och planeras genomföras under 2024.

## Internkontrollplan

Utifrån ovanstående risk- och väsentlighetsanalys så har nedan internkontrollplan tagits fram.

| Nr | Process rutin/system                        | Kontrollmoment                      | Kontrollansvar                  | Metod |
|----|---|-------------------------------------|---------------------------------|-------|
|    | Hacker-/överbelastnings-/cyberattack        |                                     | IT-samordnare                   |       |
|    | Ingen eller brister i kontinuitetsplanering |                                     | Säkerhetssamordnare             |       |
|    | Svårighet att rekrytera                     | Uppföljning av annonserade tjänster | HR-chef                         |       |
|    | Utlämnande av känsliga person-uppgifter     |                                     | Informationssäkerhetssamordnare |       |

## Hacker/överbelastningsattack

IT har haft två oplanerat driftstopp under 2023 och tidigt 2024. Ingen av stoppen är relaterade till cyberincidenter, utan kunde spåras till en och samma nätverksutrustning, som trots sin redundansfunktion inte klarade av att hantera det uppkomna felet. Denna utrustning är numera utbytt.

Det är viktigt att verksamheterna fortsatt jobbar vidare med sina reserv- och kontinuitetsplaner, dels då IT inte har möjlighet till någon jourtjänst, men allra

mest på grund av det rådande säkerhetsläget, där vi fått uppleva flera stora driftstörningar hos stora nationella IT-leverantörer.

### **Ingen eller brister i kontinuitetsplanering**

Kommunstyrelsen har en kontinuitetsplan. Den är inte helt komplett och det finns ett fortsatt arbete att göra för att få fram en fullständig kontinuitetsplan. Detta arbete forgår 2024.

### **Svårighet att rekrytera**

Under 2023 utlyste Kommunstyrelsen 10 tjänster och 4 av tjänsterna besattes inte. De obesatta tjänsterna är på HR avdelningen med 2 tjänster vid rekrytering av systemförvaltare och lönespecialist inte tillsatts på grund av att det inte funnits någon sökande med rätt kvalifikationer. Det har gjorts flera försök under 2023 för att tillsätta den tjänsten utan resultat. Samhällsbyggnadsförvaltningen har haft ute 21 annonser och där har samtliga tillsatts. Socialförvaltningen har haft ute 60 annonser och 13 av dem har inte tillsatts. På utbildningsförvaltningen har det varit 34 annonser ute och 3 har man inte lyckats besätta. Arbetet för att hitta kompetens fortsätter under de kommande åren och arbetet för att stärka Bollebygds kommun som arbetsgivare fortgår.

### **Utlämnande av känsliga personuppgifter**

Under 2023 rapporterade 14 personuppgiftsincidenter, samtliga förvaltningar inräknade. Dessa har kunnat begränsas i omfattning och med stöd av rutin har personuppgiftsincidenter hanterats inom den tidsram som gäller vid personuppgiftsincidenter. Tre av dessa incidenter har anmälts till Integritetsmyndigheten, IMY och där har inga ytterligare åtgärder gjorts

## **7. Informationssäkerhet och dataskydd**

**Utbildning i informationssäkerhet och dataskydd.**



Kommunstyrelsen har genom informationssäkerhetssamordaren målmedvetet arbetat för att ge samtliga medarbetare en grundläggande utbildning i informationssäkerhet och dataskydd för att på så vis öka medvetenhet. Detta har bland annat skett genom obligatoriska nanoutbildningar och information på bland annat ledningsgrupper och APT.

För att minimera de risker som finns med den mänskliga aspekten av cybersäkerhet ses genom olika tester att utbildningarna och informationen gett en förändring i medarbetarnas beteenden, där man inte oreflekterat öppnar länkar som finns i mail som kommer till kommunen och enskilda personer. Detta tyder på att organisationen nu har en kultur för cybersäkerhet.

Då cyberattacker fortsätter att öka mot kommuner i både storlek, sofistisering och kostnad kommer vi att fortsätta att kontinuerligt utbilda alla medarbetare och ge dem möjlighet att ändra sitt beteende och skydda vår organisation från potentiella risker. Det som ska genomsyra arbetet med säkerhetskulturen är att tänka på säkerhet som något som möjliggör arbetet, inte hindrar det. Utbildning och kunskap har till uppgift att skapa trygga medarbetare. Genom kontinuerlig och anpassade utbildningar kan vi göra informationssäkerhet till en del av våra medarbetares vardag och inte ett nödvändigt ont.

## **Personuppgiftsincidenter**

Personuppgiftsincidenter anmälas till Datainspektionen om det inte är osannolikt att personuppgiftsincidenten medför en risk för fysiska personers rättigheter och friheter.

Bollebygds kommun har en kommungemensam rutin för hur arbetet kring personuppgiftsincidenter ska vara och hur förvaltningarna hanterar en sådan incident. För att undvika att personuppgiftsincidenter inträffar, finns ett medvetet säkerhetsarbete där både tekniska och organisatoriska finns för att minska risken

för personuppgiftsincidenter. Medarbetare som behandlar mycket personuppgifter har utbildats för att upptäcka risker där en incident kan inträffa.

I rutinen finns beskrivet vilka rapporteringsvägar som gäller då en incident inträffat.

Det har blivit uppenbart under året att det inte är någon garanti att vi själv tänker på säkerheten, även våra leverantörer måste göra det. En attack mot någon av kommunens leverantörer får stor påverkan för vår verksamhet. Under året har fem av kommunens leverantörer drabbats attacker som påverkat vår verksamhet i olika omfattning, och effekterna blev kännbara.

## **8. Verksamhetens systematiska brandskyddsarbete**

Alla medarbetare på kommunstyrelseförvaltningen har genomgått brandsskyddsutbildningen enligt rutin. Nya medarbetare får information och genomgång av brandskydd och utrymning i sin introduktion.

Genomgång av brandskydd/förebyggande brandskydds rond i kommunhuset sker en gång per kvartal. Brister dokumenteras och åtgärder vidtas omgående för att minimera riskerna.