



**BOLLEBYGDS
KOMMUN**

Strategier
Planeringsförutsättningar
Budget Bollebygds kommun
[Verksamhetsplan och budget](#)
Enhetsplan
Medarbetarplan

Fastställd: Beslutsinstans år-mån-dag § x
Dnr KS2016/302

**Verksamhetsplan och budget
för kommunstyrelsen
2017**

Innehållsförteckning:

1 VERKSAMHETSPLAN OCH BUDGET	2
1.1 Verksamhetsplanens funktion	2
1.2 Mål och nyckeltal	2
1.3 Övergripande om kommunstyrelsens verksamhet	2
2 MÅL OCH NYCKELTAL	3
2.1 Kommunfullmäktiges mål för kommunstyrelse	3
Ökat arbetsdeltagande	3
Hållbar livsmiljö	5
2.3 Kommunfullmäktiges mål för god ekonomisk hushållning	6
2.4 Nyckeltal	9
2.5 Utredningsuppdrag	11
3 EKONOMI	12
3.1 Budgetram	12
3.2 Internbudget per verksamhet	12
3.4 Investeringar	13
4 PERSONAL	14
4.1 Kompetensförsörjning	14
Ledarutveckling	14
Medarbetarutveckling	14
Rekrytering	14
4.2 Mångfald och jämställdhet	14
4.3 Arbetsmiljö och hälsa	15
5 ADMINISTRATION	15
6 ÅRETS VERKSAMHET I ÖVRIGT	18
7 INTERNKONTROLL	20
7.1 Nämndens internkontrollplan	20
7.2 Övriga delar i internkontrollen	22

1 Verksamhetsplan och budget

1.1 Verksamhetsplanens funktion

Detta dokument är kommunstyrelsens verksamhetsplan och budget för 2017. Här anges vilka mål som kommunstyrelsen ska nå under året och vilken budget som är styrande. Till sin hjälp med detta har man kommunstyrelseförvaltningen.



1.2 Mål och nyckeltal

Kommunfullmäktiges vision för Bollebygds kommun är "Bollebygd – kommunen där vi bor bra och lever länge".

Med utgångspunkt i visionen har övergripande mål formulerats av kommunfullmäktige. De övergripande målen är fyra till antalet och gäller från och med 2016 till och med 2018:

- Ökat arbetsdeltagande
- Trygga och goda uppväxtvillkor
- Åldrande med livskvalitet
- Hållbar livsmiljö

Utifrån de övergripande målen har kommunfullmäktige fastställt nämndspecifika mål. Dessa redogörs för i kapitel 2. Nämnderna kan formulera egna mål som inte ska redovisas till kommunfullmäktige. Kommunstyrelsen har valt att inte göra detta för 2017.

1.3 Övergripande om kommunstyrelsens verksamhet

Kommunstyrelsen består av nio ledamöter och lika många ersättare. Här finns kommunens två kommunalråd. Kommunstyrelsen är den nämnd som bereder ärenden till kommunfullmäktige och har enligt lagen en uppsiktsplikt över övriga nämnders verksamhet. Kommunstyrelsen har hjälp av kommunstyrelseförvaltningen för sitt arbete.

Kommunstyrelseförvaltningen består av ca 28 medarbetare och tre avdelningar: Administrativa avdelningen sköter nämndsadministrationen för alla nämnder samt kommunfullmäktige. Här finns kompetens kring upphandling, kommunikation, juridik, säkerhet, arkiv, folkhälsa och skolskjutsar. Kommunens växel och diarium hanteras också. Avdelningen ansvarar också för övergripande IT-frågor.

HR-avdelningen fungerar som stöd- och supportfunktion till kommunens chefer, administratörer och anställda när det gäller personal- och lönerelaterade frågor.

Ekonomiavdelningen styr kommunens budget-, boksluts- och redovisningsarbete och ger stöd åt alla kommunens chefer när det gäller ekonomisk uppföljning.

Direkt under kommunchefen finns funktionen för näringslivsfrämjande.

Under 2016 överfördes tjänsten som upphandlare från ekonomi- till administrativa avdelningen samt IT-verksamheten från HR till administrativa avdelningen.

Kommunen växer starkt och har brist på lokaler för flera av sina verksamheter. För att bättre kunna planera långsiktigt för vilka behov som finns kring lokaler så har en lokalstrateg rekryterats. Denna kommer att placeras på samhällsbyggnadsförvaltningen och inte kommunstyrelsen som tidigare nämnts i bl.a. budgetunderlaget för 2017.

2 Mål och nyckeltal

2.1 Kommunfullmäktiges mål för kommunstyrelse

Ökat arbetsdeltagande

Mål 1

Kommunen ska senast 2018 vara bland de 50 kommuner som rankas högst i Svenskt näringslivs ranking av lokalt företagsklimat. I ranking 2017 ska kommunens placering i Svenskt näringsliv vara plats 100 eller bättre.

Hur ska målet nås:

Kommunen kommer under 2017 bjuda in till företagsfrukostar samt att KSAU, näringslivschef och kommunchef kommer besöka företag för att föra en dialog kring förutsättningar för företagande i Bollebygds kommun. Ytterligare aktiviteter kommer genomföras enligt den handlingsplan som arbetats fram av näringslivschefen. Internt i den kommunala organisationen kommer det vara fokus på tillgänglighet och bemötande för att öka servicen till kommunens näringsliv. Kommunen kommer också erbjuda tematräffar för näringslivet såsom starta eget information, information kring kommunens upphandlingar, bygglov, energirådgivning mm.

Mätmetod:

Svenskt Näringslivs ranking av lokalt företagsklimat. Svenskt näringslivs enkätundersökning genomförs under hösten och resultatet presenteras i början av nästkommande år. Rankningen presenteras därefter i maj.

Tidpunkt för mätning:

Mätning genomförs en gång per år och redovisas i samband med årsredovisning.

Mål 2

Resande med kollektivtrafiken ska öka

Hur ska målet nås:

Under 2017 kommer samtliga pensionärer från 65-års ålder att erbjudas fria kollektivtrafiksresor inom kommunen. Under 2016 har närtrafikens turer måndag till fredag utökats med ytterligare två turer.

Den politiska ledningen har under 2016 försökt påverka kollektivtrafiknämnden inom Västragötalandsregionen att öppna upp skolskjutstrafiken för allmänheten samt att den även skall finnas med i reseplaneraren. Kommunen har erbjudit regionen att bli en pilotkommun.

Bollebygds kommun påvisar kontinuerligt kommunens befolkningsökning samt att vi är en stor pendlingskommun med en av Sveriges snabbast växande befolkning. Detta medför att behov av ytterligare kollektivtrafik är nödvändig.

Ovan nämnda insatser bör generera ökat resande med kollektivtrafik.

Mätmetod:

För Bollebygds kommun kan ej Västragötalandsregionen och Västtrafik erbjuda en specifik statistik för kollektivtrafik inom kommunen.

När det gäller närtrafiken kommer specifik mätning att göras för Bollebygd.

Tidpunkt för mätning:

Närtrafikens nyttjande mäts halvårsvis.

Mål 3

Vid upphandlingar ska kollektivavtal och meddelarskydd krävas

Hur ska målet nås:

För att underlätta för upphandlare i kommunen kommer upphandlingsansvarig ta fram hjälpmedel där det framgår vilka krav som får ställas (kollektivavtalsliknande villkor) och när dessa bör ställas. Upphandlingsansvarig kommer vid inköpsutbildningar att informera om målet och vilka krav som kan ställas i upphandlingar.

Redan behöriga upphandlare kommer särskilt att informeras om målet.

Mätmetod:

Mätning görs genom kontroll av annonserade upphandlingar under 2017.

Tidpunkt för mätning:

Årsredovisning

Hållbar livsmiljö

Mål 4

Kommunen ska fastställa och börja arbeta med strategiska miljömål

Hur ska målet nås:

En arbetsgrupp med representanter från varje parti har bildats och har haft möten under 2016 för att nå målsättningen. Sammanställande håller på att

sammanställa gruppens arbete i ett dokument som ska godkännas av arbetsgruppen. I början av år 2017 kommer dokumentet presenteras för kommunstyrelsen för godkännande och sedan gå vidare till fullmäktige för antagande av en miljöstrategi och miljömål.

Mätmetod:

Rapportering och dokument från den politiska arbetsgruppen till kommunstyrelsen och fullmäktige.

Tidpunkt för mätning

Delårsbokslutet 2017.

Mål 5

Utveckla samarbetet med idrotts- och fritidsföreningar, byalag, pensionärsorganisationer och andra utvecklingsgrupper

Hur ska målet nås:

Genom kontinuerliga träffar med olika typer av föreningar och grupper där man lyssnar in synpunkter från dessa intresseorganisationer.

Mätmetod:

Antal träffar samt en återkoppling från organisationerna.

Tidpunkt för mätning:

I samband med årsredovisningen 2017.

2.3 Kommunfullmäktiges mål för god ekonomisk hushållning

Mål 6

Det ekonomiska resultatet ska över tid motsvara 4 procent av kommunens intäkter för skatter och generella statsbidrag

Hur ska målet nås:

Genom ett budgeterat resultat motsvarande 3,5 – 4 %, vilket för 2017 motsvarar 17 – 20 mnkr. Resultatet 2015 motsvarade 4,9 % och sannolikt kommer 2016-års resultat också överstiga 4,0%.

Mätmetod:

Mätning sker genom att resultatet sätts i förhållande till skatter och generella statsbidrag

Tidpunkt för mätning:

Tidpunkt för mätning är 31 december 2017.

Mål 7

Över tid ska minst 40 procent av kommunens investeringar finansieras med egna medel

Hur ska målet nås:

En förutsättning för att nå detta mål är att kommunens resultat fortsätter vara positivt och på så vis förstärka det egna kapitalet. Den planerade investeringsvolymen de närmaste åren förutsätter betydande driftöverskott.

Mätmetod:

Mätning sker genom att dela årets resultat och avskrivningar med de totala nettoinvesteringarna.

Tidpunkt för mätning:

Tidpunkt för mätning är 31 december 2017.

Mål 8

Sjukfrånvaron ska minska

Hur ska målet nås:

Arbetsmiljön för kommunens medarbetare ska präglas av ett kontinuerligt arbete för att främja hälsa och förebygga och förhindra ohälsa. En översyn av kommunens systematiska arbetsmiljöarbete (SAM) genomförs i en partssammansatt arbetsgrupp, och förändringar i befintligt SAM kommer successivt att implementeras under 2017. En grundläggande arbetsmiljöutbildning kommer att genomföras för samtliga chefer och skyddsombud under våren och en medarbetarenkät genomförs innan semesterperioden.

De av kommunens verksamheter där risk för hot och våld finns ska ha aktuella och ändamålsenliga rutiner för att förebygga och hantera sådana händelser. I de verksamheter där kunskaperna hos chefer och medarbetare för att hantera hotfulla och våldsamma situationer inte bedöms tillräckliga ska utbildning genomföras under året. Interkontroll för att säkerställa att skriftliga rutiner finns där sådana har bedömts nödvändiga kommer att genomföras under året.

Ett nytt IT-system för hantering av tillbud och arbetsskador (KIA) införs med start 2017, inledningsvis på prov genom användande av pilotgrupper. Om pilotprojektet vid utvärdering bedöms ha fallit väl ut ska systemet successivt införas i hela kommunen.

Enligt gällande arbetsmiljölagstiftning ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Tre delmål ska nås under året, se nedan. Till delmålen finns aktiviteter knutna, dessa ska under 2017 genomföras i samtliga enheter i kommunen:

Utveckla chefers, arbetsledares, skyddsombuds och medarbetares förmåga att förebygga och hantera kränkande särbehandling genom att:

- I samband med grundläggande arbetsmiljöutbildning öka chefers, arbetsledares och skyddsombuds kunskaper om hur kränkande särbehandling förebyggs och hanteras.
- Ansvarig chef ansvarar för att medarbetare får information om kommunens arbetsmiljöpolicy samt rutiner för hur kränkande särbehandling ska förebyggas och hanteras.
- Varje enhet avsätter tid för att vid minst ett tillfälle under 2017 föra en fördjupad dialog kring ämnet och därigenom öka sina kunskaper. Dialog förs lämpligtvis vid arbetsplatsträffen. Ett samtalsunderlag att utgå ifrån ska tas fram av HR-avdelningen.

Utveckla chefers, arbetsledares, skyddsombuds och medarbetares förmåga att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning genom att:

- I samband med grundläggande arbetsmiljöutbildning öka chefers, arbetsledares och skyddsombuds kunskaper om hur ohälsosam arbetsbelastning förebyggs och hanteras.
- Respektive chef ansvarar för att rutiner som tagits fram utifrån kraven i 9-11§§ i föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) dokumenteras. Hänsyn ska tas till de allmänna råd som finns i avsnittet om arbetsbelastning. Ett arbetsmaterial ska tas fram av HR-avdelningen.

Ta fram och påbörja arbetet med arbetsmiljömål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på den egna enheten:

- Resultatet från den medarbetarenkät som genomförs under våren 2017 utgör underlag för en fortlöpande dialog om verksamhet, arbetsledning, arbetsresultat, arbetsbelastning, grupprelationer, samarbete etc. Chef och medarbetare går gemensamt igenom resultatet av enkäten. Ett antal faktorer att jobba vidare med ska identifieras och egna arbetsmiljömål för enheten ska formuleras. Såväl risk- som friskfaktorer bör ligga till grund för målen. Mål kan t ex syfta till att utveckla, stärka eller förbättra samarbete, inflytande, delaktighet eller kommunikation. En enhet med hög grad av arbetsglädje och engagemang kan exempelvis eftersträva att ytterligare stärka dessa friskfaktorer.

Mätmetod:

Mätning av sjukfrånvaro görs genom uttag av statistik från personalsystemet. Måluppfyllelse mäts på helår i samband med årsredovisningen och avser kommunens totala sjukfrånvaro.

De enheter som har ett lågt utgångsvärde per 2016 bedöms ha uppnått målet på enhetsnivå om en låg sjukfrånvaronivå bibehålls.

Tidpunkt för mätning:

Målet mäts på helår i samband med årsredovisningen. Uppföljning genomförs löpande på enhetsnivå i samband med kommunens ekonomirapporter samt vid delårsuppföljning.

2.4 Nyckeltal

Tabell 1.

Nyckeltal	2014	2015	2016	Grön	Gul	Röd
Befolkningsutveckling	1,1 %	1,7 %	3,0 %	>1%	0,7-1%	>0,7%
Arbetslöshet 16-64 år		1,9 %	1,5 %	<3%	3-4%	>4%
Arbetslöshet 18-24 år		3,6 %	2,4 %	<4%	4-5%	>5%
Nöjd-Region-Index	64 ¹		57	>60	57-60	<57
Nöjd-Medborgar-Index	57 ¹		46	>53	50-53	<50
Nöjd-Inflytande-Index	42 ¹		38	>40	37-40	<37
Hållbart medarbetarengagemang (HME)		73	77	>78	71-77	<70
Trygg och säker kommun (ranking)	10	9	Dec. 1-16	<25	25-100	>100
Antal anmälda fall av skadegörelse per 1 000 invånare	5,3	5,5	Dec. 1-16	<5	5-10	>10

Befolkningsutveckling

Siffran för 2016 bygger på ökningen under året till och med september. Slutlig ökning blir med all sannolikhet högre.

Arbetslöshet

Statistiken hämtas från AMS officiella månadsstatistik, siffrorna för 2016 avser september.

Nöjd-Region-Index (NRI)

Indexet visar på medborgarnas upplevelse av kommunen som att plats att bo och verka i. Det mäts i SCB:s medborgarundersökning, som kommunen deltagit i 2007, 2013 och 2016. NRI för Bollebygdskommun var 57 vid den senaste undersökningen. NRI för de 133 kommuner som deltog i undersökningen våren 2016 var 60. NRI för kommuner med färre än 10 000 invånare var 58.

¹ Gäller 2013.

Nöjd-Medborgar-Index (NMI)

Indexet visar på medborgarnas upplevelse av kommunens verksamheter. Det mäts i SCB:s medborgarundersökning, som kommunen deltagit i 2007, 2013 och 2016. NMI för Bollebygds kommun var 46 vid den senaste undersökningen. NMI för de 133 kommuner som deltog i undersökningen våren 2016 var 55. NMI för kommuner med färre än 10 000 invånare var 53.

Nöjd-Inflytande-Index (NII)

Indexet visar på medborgarnas upplevelse av deras möjligheter till inflytande. Det mäts i SCB:s medborgarundersökning, som kommunen deltagit i 2007, 2013 och 2016. NII för Bollebygds kommun var 38 vid den senaste undersökningen. NII för de 133 kommuner som deltog i undersökningen våren 2016 var 40. NII för kommuner med färre än 10 000 invånare var 42.

Hållbart medarbetarengagemang (HME)

HME mäter såväl nivån på medarbetarnas engagemang som chefernas och organisationens förmåga att ta tillvara på och skapa engagemang. Bollebygds kommun bör jämföra sig med kommuner av liknande storlek och med liknande förutsättningar och bör bland dessa jämföra sig med den kommun med högst resultat.

Trygg och säker kommun

I SKL:s Öppna jämförelser – Trygghet och säkerhet sammanställs årligen nationell statistik kring brott, bränder, olyckor etc. Det sammanställs till fyra indikatorer som vägs samman för ranking av kommunerna. Bollebygds kommun rankades 2016 till plats X. Kommunen bör utifrån sina förutsättningar kunna vara bland de 25 högst rankade kommunerna.

Antal anmälda fall av skadegörelse per 1000 invånare

I SKL:s Öppna jämförelser – Anmälda fall av skadegörelse per 1000 invånare ingår skadegörelse/grov skadegörelse/åverkan på motorfordon (ej brand), genom brand (även motorfordon), klotter, mot stat, kommun, landsting (ej

klotter), annan skadegörelse samt mordbrand/grov mordbrand. År 2016 var det X anmälda fall av skadegörelse per 1000 invånare i Bollebygd.

2.5 Utredningsuppdrag

Inga utredningsuppdrag finns beslutade av kommunfullmäktige som gäller kommunstyrelsens verksamheter.

Kommunstyrelsen ger dock förvaltningen i uppdrag att under år 2017 utreda förutsättningarna för ett införande av ett s.k. kontaktcenter i kommunen.

3 Ekonomi

3.1 Budgettram

Begreppet budgettram används för de medel som fördelas från kommunfullmäktige till respektive nämnd. Kommunfullmäktige beslutade 2016-06-20 att tilldela 55 861 tkr för kommunstyrelsens verksamheter år 2017. I november reviderades budgeten med 750 tkr i och med att medel för utvecklingstjänst överfördes till Samhällsbyggnadsnämnden. Nedanstående tabell visar faktorer och förändringar som medfört att ks tilldelats den beslutade budgetramen för 2017.

Tabell 2.

Budgettram 2017	tkr
Budgettram 2016	54 135
Ändrat ansvar	0
Effekt fattade beslut	0
Befolkningsförändringar	0
Indexering	300
Politiska prioriteringar	850
Förändringskrav	-174
Totalt	55 111

- Indexering innebär att budgetramen är uppräknad med kostnadsökningar motsvarande 2 % avseende varor och tjänster.
- Lönerörelsen för 2016 ingår inte i ramen eftersom effekterna av samtliga avtal ännu inte är beaktade.
- Politiska prioriteringar innebär att 550 tkr tillförs för fria resor för kommuninvånare över 65 år samt 300 tkr för volymökningar inom IT.
- Förändringskrav för kommunstyrelsen innebär 0,3 % av budgeten, detta har fördelats på samtliga avdelningar.

3.2 Internbudget per verksamhet

När respektive nämnd internt fördelar den tilldelade budgetramen benämns det med internbudget. I nedanstående tabell redovisas fördelning av internbudget per ansvarsområde.

Tabell 3.

Verksamhet	Budget 2017	Budget 2016
-------------------	--------------------	--------------------

Politisk verksamhet	2 529	2 494
Näringsliv o konsument	486	533
Miljö-hälsa, hållbar utveckling	522	470
Räddningstjänst och totalförsvaret	8 000	7 824
Skolskjutsar	8 660	9 259
Färdtjänst	1 913	2 110
Kollektivtrafik	535	82
Gemensamt	22 346	23 317
Facklig	800	700
Personalfrämjande åtgärder	1 000	1 000
IT	7 588	5 686
Företagshälsovård	550	550
Totalt	55 111	54 135

Politisk verksamhet avser arvoden till kommunalråden, sammanträdesarvoden samt kostnader för nämndsekreterare.

Näringsliv samt miljö-hälsa, hållbar utveckling avser lönekostnader för de tjänster som arbetar med dessa frågor, t ex näringsliv och folkhälsa.

Räddningstjänst köps av SÄRF, Södra Älvsborgs Räddningstjänstförbund. Ersättningen är 2017 uppräknad med 4,5 %.

En upphandling av skolskjutsar kommer genomföras under första halvåret 2017 denna upphandling får visa ifall de senaste årens överskott kommer bestå. Kollektivtrafiken är påförd den särskilda satsning som gjordes gällande fria resor för personer över 65 år.

Inom verksamhet gemensamt ingår lönekostnader för personal som arbetar generellt, dvs inte specifikt mot någon typ av verksamhet: ekonomer, HR-specialister, övrig administrativ personal samt kommunkontorets chefer. Därutöver ingår hyreskostnad för kommunhuset samt bidrag till kommunalförbund.

Avseende personalfrämjande åtgärder pågår en översyn över satsningar inför 2017, medlen används idag bland annat till friskvård. friskvårdsbidrag, kulpeng och massage.

3.4 Investeringar

Budgetramen för investeringar är 1 600 tkr för år 2017. Exakt prioritering kring vilka investeringar som sker är inte klart ännu.

Tabell 4.

Enhet	Typ av investering	Belopp
IT-kontoret	Kompletteringar hårdvara och IT- plattformar	1 000
Samtliga	Diverse	600
Summa		1 600

4 Personal

4.1 Kompetensförsörjning

Bollebygds kommun har som arbetsgivare en utmaning inom området kompetensförsörjning. För att fortsätta att vara en attraktiv arbetsgivare ställs höga krav på att arbeta strategiskt med att utveckla och stärka Bollebygds attraktivitet och ett strategiskt arbete med kompetensförsörjning. Att rekrytera, behålla och utveckla rätt kompetenser kommer att bli än viktigare när våra verksamheter utvecklas, pensionsavgångar och övrig rörlighet ökar. Utifrån det behöver arbetet med att se över en strategisk kompetensförsörjningsplan inledas under året.

Ledarutveckling

Arbetsmiljöutbildning

Samtliga chefer i kommunen kommer under våren 2017 genomgå en grundläggande arbetsmiljöutbildning med extra fokus på hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning samt trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling. Cheferna går utbildningen tillsammans med skyddsombuden. Utbildningen omfattar tre heldagar och leds av representanter från HR-avdelningen samt huvudskyddsombuden.

Chefshandledning

Nyanställda chefer kommer även under 2017 att erbjudas chefshandledning av extern handledare i enlighet med kommunens kompetensförsörjningsplan. Handledning kan också erbjudas chefer som inte är nyanställda utifrån uppkomna behov.

Medarbetarutveckling

Individuell medarbetarutveckling planeras och följs upp inom ramen för medarbetarsamtalet. Varje enhet ska tillse att medarbetare får den kompetensutveckling som krävs för att de professionellt ska kunna utföra sina uppgifter.

Rekrytering

En väl fungerade rekryteringsprocess är en viktig faktor för att lyckas attrahera rätt kompetens till kommunens organisation. En del i denna är att hitta rätt kanaler för att marknadsföra kommunens tjänster för rätt målgrupp. Under 2016 påbörjades ett försök med att annonsera via sociala medier. Detta sätt att annonsera kommer fortsätta under första delen av 2017 för att sedan utvärderas.

Kommunen kommer under 2017 att delta på STARK-dagen samt Professionsdagen för lärare och förskollärare på högskolan i Borås. Båda är arbetsmarknadsdagar för studenter där arbetsgivare kan marknadsföra sig och knyta kontakter med potentiella framtida medarbetare.

4.2 Mångfald och jämställdhet

En reviderad mångfald- och jämställdhetsplan kommer att arbetas fram under 2017. I denna planeras följande aktiviteter.

- Varje chef ansvarar för att varje enhet avsätter tid för att vid minst ett tillfälle under 2017 föra en fördjupad dialog kring trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling i syfte att öka sina kunskaper i ämnet. Dialog förs lämpligtvis vid arbetsplatsträffen. Ett samtalsunderlag att utgå ifrån ska tas fram av HR-avdelningen.
- En kartläggning av eventuella risker för diskriminering görs via medarbetarenkäten som planeras att genomföras under våren 2017. Resultatet av denna kartläggning kommer att ligga till grund för kommande års plan.
- Genomföra kommungemensam arbetsvärdering och lönekartläggning som underlag för att främja lika möjligheter till löneutveckling för män och kvinnor samt utjämna och förhindra eventuella oskäligen

löneskillnader mellan män och kvinnor i arbeten som är lika eller likvärdiga.

4.3 Arbetsmiljö och hälsa

För 2017 finns kommunövergripande arbetsmiljömål för att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Utifrån medarbetarenkätens resultat ska varje enhet också ta fram egna arbetsmiljömål med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö. Ett nytt IT-system för hantering av tillbud och arbetsskador (KIA) införs med start 2017. Mer information återfinns under Mål 8, Minska sjukfrånvaron.

En bra introduktion är en viktig del i arbetet med att skapa en god arbetsmiljö. Introduktion sker på respektive arbetsplats, och ett kommungemensamt introduktionsmaterial finns att beställa från HR-avdelningen. Nyanställd personal kommer under 2017 också att ges möjlighet att delta på en kommungemensam introduktionsdag.

5 Administration

Arkiv

Kommunstyrelsen är arkivansvarig myndighet i Bollebygds kommun. Arkivarbetet har under flera år varit eftersatt i kommunen vilket skapat ett stort behov av att strukturera upp detsamma. Förvaltningen startade under slutet av 2016 ett arbete med att gallra, ordna och förteckna i centralarkivet i första hand, men också de tillhörande närarkiven i andra hand.

Under 2017 kommer detta arbete att fortsätta. Nästa steg blir att revidera och i förekommande fall upprätta nya dokumenthanteringsplaner för att på sikt skapa nya rutiner och strategier för bevarande och gallring.

När ovan är genomfört påbörjas ett arbete med att säkerställa möjligheter och strategier för långsiktigt digitalt bevarande och ambitionen under år 2017 är att genomföra en intern förstudie om e-arkivlösningen för verksamhetssystemet Platina är en tänkbar och genomtänkt lösning.

Registrering

Förvaltningen kommer under 2017 att införa nya rutiner för registrering i kommunen. Målsättningen är att få en mer ordnad och rättssäker hantering av kommunens allmänna handlingar i kommunens övergripande ärende- och dokumenthanteringssystem Platina.

Under år 2017 genomförs en intern förstudie för att kartlägga om en e-tjänsteportal till Platina även kan erbjuda efterfrågade e-tjänster och möjligheter för externa parter att följa upp sina ärenden.

Kommunikation och marknadsföring

Kommunens nya webbplats driftsattes i slutet av april 2016. Under 2017 kommer webbplatsen att fortsätta utvecklas och förbättras med syfte att öka kommunens kommunikation och marknadsföring. Utöver detta planeras webbplatsen att läggas ut som en externt driftad cloud lösning för att säkerställa global åtkomst, hög teknisk tillgänglighet och effektiv systemförvaltning.

En ny kommunikationspolicy kommer att tas fram under 2017.

Uppstart för ett projekt att ta fram en ny grafisk profil initierades under slutet av 2016. Arbetet kommer att fortskrida och beslut om ny grafisk profil kommer att kunna fattas under 2017. Projektet syftar till att göra kommunen tydlig som avsändare och att ge ett enhetligt intryck i kommunens kommunikation. En tydlig grafisk profil stärker också kommunens varumärke.

Informationssäkerhet

Under år 2017 kommer kommunens samhällsviktigaste verksamhetssystem återigen att granskas avseende risker säkerhetsklassning av den information som systemen hanterar. Arbetet samordnas av kommunens funktion "Informationssäkerhetssamordnare" och arbetet inkluderar även att analysera informationshanteringen med verktyget "KLASSA" som är framtaget av SKL. Informationssäkerhetsarbetet bidrar till ökat säkerhetsmedvetande och belyser behov av åtgärder på området. Ytterligare en viktig faktor är att inventera vilken information som alls hanteras med anledning av att det under år 2018 kommer en ny dataskyddsförordning som ersätter personuppgiftslagen men också för att se vilken möjlig information som i framtiden kan hanteras inom ramen för så kallade molnlösningar.

Telefoni, växel och telekommunikation

Under år 2017 kommer en intern förstudie att inledas kring behovet av ett avtal, service och behövlig standard när det gäller mobiltelefoner, dess inköp och förvaltning. Ambitionen är att upphandla ett nytt avtal för mobiltelefoner och tillbehör under år 2017. Utöver detta behövs även en förstudie kring framtida avtal för växel och telefoni då nuvarande avtal löper ut sommaren 2018, med möjlig förlängning till sommaren 2019

IT-kontoret

Efter de extra ordinära insatserna med kommunens samlade IT-plattform under år 2015-2016 inriktas arbetet nu främst på att säkerställa löpande drift, support och förvaltning med hjälp av externa leverantörer.

Under år 2017 kommer IT-kontoret att intensifiera omväxlingen från tekniskt arbete till mer proaktivt och verksamhetsnära internt stöd i den fortsatta digitala utvecklingen.

Med anledning av den föränderliga dynamik som finns i vår snabbt växande kommun och dess interna verksamheter ställs IT-kontoret inför stora utmaningar att kunna bemöta nya krav och volymökningar. Det finns också en

stor "utvecklingsvilja" hos många verksamheter vilket oavsett enskilt resultat kan bli kostnadsdrivande för kommungemensam IT och informationshantering.

Under året prioriteras investeringsmässigt endast kompletteringar i gemensam teknisk infrastruktur samt en trolig insats på området "identitetshantering" (IAM/SAML/IDP).

För att följa upp upplevd kvalitet på support och drift m.m. kommer kommunen att medverka i en gemensam kvalitetsuppföljning tillsammans med andra kommuner och landsting även under år 2017.

Upphandling

1 januari 2017 införs nya upphandlingslagar i Sverige. Med anledning av tidigare utredningsuppdrag samt de nya lagarna kommer kommunens styrdokument för upphandling att ses över och revideras för att anpassas till förändringarna.

Kommunen införde i slutet av 2015 en direktupphandlingsmodul. Under 2016 steg inte användandet så mycket som önskades, vilket gör att ett omtag måste göras under 2017 för att så många som möjligt ska använda modulen.

Under 2017 kommer fortsatt inköpsutbildningar för steg 1 och steg 2 att hållas. Under året kommer även utbildningar/information om upphandlingar att genomföras för framförallt företagare, men även för allmänheten.

Under året kommer även olika system för avtalstrohet att undersökas för att se om något kan passa och implementeras i Bollebygds kommun.

Trygghet, säkerhet och krisberedskap

Enligt lag om kommuners och landstings åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap (LEH) ska kommunerna i en risk- och sårbarhetsanalys analysera och värdera vilka händelser som kan inträffa samt hur dessa händelser kan påverka verksamheten. En kommunövergripande Risk- och sårbarhetsanalysen (RSA) som följer MSB:s föreskrifter fastställdes

2015. RSA och kommunens arbete med krisberedskap följs upp i årligen av länsstyrelsen och MSB. Vid RSA-arbetet har en åtgärdsplan för att stärka kommunens förmåga att förhindra och motstå samhällsstörningar och extraordinära händelser upprättats och åtgärderna arbetar vi med under hela mandatperioden. Under 2017 kommer förvaltningen att arbeta med informationssäkerhet för alla verksamhetssystem i kommunen.

För att få en bättre förmåga att hantera samhällsstörningar och extraordinära händelser utbildas och övas personalen som har en roll i krisorganisationen regelbundet. Under 2017 kommer krisledningsnämnden och krisledningsstaben och kriskommunikatörerna att övas. Kommunens krisledningsstab och kriskommunikatörer deltar på en samverkansövning som länsstyrelsen anordnar varje kvartal. Under 2017 kommer riktlinjer och rutiner att utarbetas och en kriskommunikationsplan att tas fram där krisinformationsgruppen kommer att utbildas för uppgiften.

Kommunen och polisen har med trygghetsmätning från 2014 som underlag tecknat en samverkansöverenskommelse. Det gemensamma målet med överenskommelsen är att öka tryggheten och minska brottsligheten för de som bor, vistas och verkar i Bollebygd genom att Lokalpolisområde Borås och Bollebygd fastställer och fördjupar samarbetet mellan polis och kommun. Polisen och kommunen har tillsammans haft en medborgardialog som ligger till grund för ett medborgarlöfte. Medborgarlöftet som genomfördes under 2016 kommer att förlängas och Polisen och kommunen kommer att teckna ett medborgarlöfte om extra insatser mot trafikrelaterade problem för första halvåret 2017.

Ungas inflytande i kommunala besluts- och planeringsprocesser

Kommunstyrelsen och nämnderna ska redovisa två processer där unga kommer medverka och delta i kommunala besluts- och planeringsprocesser under 2017. Arbete och samråd pågår kring översiktsplan i kommunen. Det är särskilt viktigt att ta del av ungas tankar kring kommunens utveckling vad det gäller bebyggelse, infrastruktur samt områden för friluftsliv, rekreation och service.

Ungdomsrådet kommer också att fördela medel i den s.k. "100 000 kr – processen".

6 Årets verksamhet i övrigt

Kommunstyrelsens tillsynsansvar

Enligt kommunallagen ska kommunstyrelsen uppmärksamt följa de frågor som kan inverka på kommunens utveckling och ekonomiska ställning.

Kommunstyrelsen får från övriga nämnder och förvaltningar begära in de yttranden och upplysningar som behövs för att kommunstyrelsen ska kunna fullgöra sina uppgifter.

Kommunstyrelseförvaltningen genomför en nulägesanalys av kommunens olika verksamheter, i form av en nyckeltalsanalys. Syftet med detta är att få en bild av hur kommunens resurser är fördelade och vad det är som har påverkat hur olika nyckeltal och verksamheter har utvecklats.

Utöver ovanstående områden kommer kommunstyrelsens arbetsutskott att kalla nämndernas arbetsutskott i samband med årsbokslut, delårsrapportering och budget.

Bostadsförsörjning

Tillgång till goda bostäder är en viktig fråga både för den som är i behov av en ny bostad och för samhället i stort. Boendefrågor är därför även en viktig del i kommunens strategiska arbete. Under 2017 kommer kommunstyrelseförvaltningen i nära samarbete med samhällsbyggnadsförvaltningen att intensifiera arbetet med bostadsförsörjning. Frågan är av högsta prioritet och berör alla kommunens nuvarande samt kommande medborgare.

BoHäM-samarbetet

Det sedan flera år tillbaks framgångsrika samarbetet mellan kommunerna Bollebygd, Härryda och Mark (BoHäM) ska under 2017 vara fortsatt prioriterat.

Det är av stor vikt att Bollebygds kommun samverkar med grannkommunerna dels för att ge en effektiv service till våra invånare, vilka oftast inte bryr sig om administrativa gränser. Bollebygds kommun blir då starkare i ett regionalt- och nationellt perspektiv.

Nya samverkansprojekt kommer att arbetas med för att nämna några så är näringslivsfrågor och besöksnäring just nu aktuella.

Göteborgsregionens kommunalförbund (GR)

Bollebygds kommun är en kommun med en stark befolkningstillväxt. De flesta nya bollebygdsborna kommer framför allt från Göteborgsregionen. Bollebygds kommun ingår i Göteborgsregionens arbetsmarknadsregion. Utifrån dessa utgångspunkter kommer kommunstyrelsen under 2017 aktivt verka för ett medlemskap i GR.

Översiktsplan (ÖP)

År 2012 påbörjades arbetet med en ny översiktsplan för kommunen.

Kommunfullmäktige fastställde mål i översiktsplanen, prioriterade frågor inom hållbar utveckling och beslutade vad som i översiktsplanen ska definieras som landsbygd. På grund av vakanser på samhällsbyggnadsavdelningen avstannade arbetet. Under 2016 återupptogs arbetet. Under 2017 kommer det arbetas med ett förslag till ny översiktsplan.

7 Internkontroll

7.1 Nämndens internkontrollplan

Enligt reglementet för intern kontroll, (KS2015/183) ska en internkontrollplan tas fram årligen av respektive nämnd. Kommunstyrelsen ska också göra det för det område som den är ansvarig för. Internkontrollplanen ska ingå som en del i verksamhetsplan och budget. För att kunna ta fram en internkontrollplan ska först en risk- och väsentlighetsanalys göras.

Risk- och väsentlighetsanalys

Tabell 5.

Riskmoment	Risk	Konsekvens	Sannolikhet	Totalt
Totalt IT-driftstopp IT-plattform och/eller kommunikation	Inga verksamhetssystem, tillämpningar, e-post, hemsida eller annan information går att komma åt.	3	1	3
IT-support enligt principen 1 arbetsdag ärenden med hög prioritet, 3 arbetsdagar ärenden med medel prioritet, 5 arbetsdagar ärenden med låg prioritet.	Svårt/omöjligt att få tillräckligt snabb hjälp.	2	1	2
Lönehantering, arvodeshantering	Pga slarv, okunskap eller bedrägligt beteende betalas felaktiga belopp ut.	2	3	6
Försäkringsskydd	Otillräckligt skydd kan ge förluster. Kan även vara överförsäkrad.	4	2	8
Attestreglemente följs inte	Felaktiga utbetalningar, bl.a.	2	2	4
Hot eller våld i reception/växel	Otillbörlig påverkan eller misshandel.	4	2	8
Sårbarhet personal, unik kompetens hos flera, svåra att ersätta	Verksamhet ligger nere pga kortare eller längre frånvaro.	3	2	6
Informationshantering mobila enheter	Sekretessen bryts.	2	3	6
Systemsäkerhet (t. ex. lösenordshantering, verksamhetssystem)	Obehöriga får tillgång till information. Systemen kan saboteras.	3	2	6

Riskerna ovan graderas från 1-4, där 4 innebär katastrofal konsekvens respektive mycket stor sannolikhet (dagligen). Förvaltningen har bedömt att samtliga risker ovan ska tas med i internkontrollplanen nedan.

Internkontrollplan 2017

Tabell 6.

Process rutin/system	Kontrollmoment	Kontroll-ansvar	Uppfölj-ning	Metod	Rapportering till
Driftstopp IT	Bl.a: Tillse att rutiner kring back-uper är tillfredsställande. Se över tillgång till analog information för kritiska moment.	IT-ansvarig	2017-12-31	Statistik över ev driftsstopp, samt redogörelse för nuläget.	KS i årsrapport
IT-support	Tillgång till support.	IT-ansvarig	2017-12-31	Statistik över antal ärenden och handläggning en av dessa.	KS i årsrapport
Lönehantering, arvodeshantering	Stickprov kring utbetalningar av löner och arvoden och gjorda avdrag pga. frånvaro mm.	Personalchef	2017-12-31	Stickprov	KS i årsrapport
Försäkrings-skydd	Kontroll av att skyddet är komplett för samtliga lokaler och övriga objekt.	Ekonomi- chef	2017-12-31	Komplett genomgång	KS i årsrapport
Attest-reglementet	Kontroll av att beslut finns m.a.p. aktuella attestanter i ek.systemet.	Kommun- controller	2017-08-31 och 2017-12-31	Komplett genomgång vid ca tre tillfällen	KS i delårs- och årsrapport
Hot eller våld i reception/växel	Genomgång av ev. tillbud. Kartläggning kring vilka situationer som kan ge ökad risk.	Adminis- trativ chef	2017-12-31	Genomgång	KS i årsrapport
Sårbarhet personal	Inventering görs för kritiska områden på KS alla avd.	Pers.chef Adm. chef Ek.chef	2017-12-31	Genomgång	KS i årsrapport
Informations-hantering	Genomgång görs kring vilka plattformar som är aktuella och om åtgärder krävs,	Administra- tiv chef	2017-12-31	Genomgång	KS i årsrapport
Systemsäkerhet	Kontroll av lösenordshantering, för alla verksamhetssystem	Informations säkerhetssa mordnare tillsammans med systemägar e och systemförval tare	2017-12-31	Genomgång	KS i årsrapport

7.2 Övriga delar i internkontrollen

Under 2016 gjorde PWC en granskning av debiteringsrutinerna i kommunen. Varje nämnd ansvarar för sina respektive områden. För kommunstyrelsens del är de flesta rekommendationerna hanterade 2016, men vissa saker kvarstår. Kommunstyrelsen kommer att lämna ett särskilt yttrande till revisionen. I skrivande stund är yttrandet inte beslutat än, utan det väntas ske i januari 2017.

PWC gjorde under 2016 även en granskning av kommunens hantering av exploatering. Ansvar för åtgärder till följd av denna ligger på samhällsbyggnadsnämnden, men eftersom kommunstyrelsen har en uppsiktsplikt på övriga nämnder, så kommer troligen en del arbete för detta att falla på kommunstyrelseförvaltningen under 2017.

I övrigt så kommer ekonomiavdelningen att fortsätta med stickprovskontroller under 2017 kring alla nämnders betalströmmar.