

Verksamhetsplan och budget för kommunstyrelsen 2018

1. SAMMANFATTNING	3
2. INLEDNING	4
2.1 VERKSAMHETSPLANENS FUNKTION	4
2.2 VISION OCH MÅL	4
2.3 KOMMUNSTYRELSENS EGNA MÅL OCH UPPDRAG	5
2.4 ÖVERGRIPANDE OM KOMMUNSTYRELSENS VERKSAMHET	5
3. MÅL OCH NYCKELTAL.....	6
3.1 KOMMUNFULLMÄKTIGES MÅL FÖR KOMMUNSTYRELSEN	6
3.2 NYCKELTAL	10
4. EKONOMI	12
4.1 BUDGETRAM	12
4.2 INTERNBUDGET PER VERKSAMHET	13
4.3 INVESTERINGAR	15
5. PRESTATIONER.....	16
6. PERSONAL.....	16
6.1 KOMPETENSFÖRSÖRJNING	16
6.2 MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET	17
6.3 ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA	18
7. ÅRETS VERKSAMHET I ÖVRIGT	18
8. INTERNKONTROLL.....	23
8.1 NÄMNDENS INTERNKONTROLLARBETE FÖR 2018	23
8.2 ÖVRIGA DELAR I INTERNKONTROLLEN.....	24

1. Sammanfattning

Kommunstyrelsen har sex mål, beslutade av kommunfullmäktige, att arbeta med under 2018. De fyra första är: näringslivsrankingen, kollektivavtal och meddelarskydd vid upphandlingar, minskad sjukfrånvaro och att öka andelen heltidsarbetande. Dessutom finns de två finansiella målen: ett resultat på minst fyra procent och en egenfinansiering av investeringar på minst 40 procent.

I kommunfullmäktiges budget finns det nio nyckeltal som berör kommunstyrelsen och som ska följas över åren. Kommunfullmäktige har specificerat vilka intervall som kan anses som godkända (gröna), "halvt godkända" (gula) eller underkända (röda). I nuläget är det ett mått som befinner sig i rött intervall: nöjd medborgarindex. Uppföljningar görs under året.

Kommunstyrelsens budget för 2018 har ökats med 810 tkr jämfört med 2017. Det har varit överskott under 2017 inom vissa verksamheter, främst skolskjutsar, och del av detta överskott tas bort ur budgeten (1 200 tkr). Samtidigt tillförs man 1 200 tkr som ska täcka en utökning av två tjänster inom ekonomi och administration. Övriga förändringar beskrivs på sidan 12.

Kommunstyrelseförvaltningen har en nyckelroll i kompetensförsörjningen för Bollebygds kommun. Detta är en av de största frågorna för kommunen. Det är samtidigt viktigt att behålla kompetent personal. HR-avdelningen arbetar på flera sätt med dessa frågor.

Arbetet med informationssäkerhet kommer att vara en stor fråga under 2018, bl.a. på grund av en ny svensk dataskyddslag som träder i kraft i maj 2018.

Kommunstyrelsen har gjort en risk- och väsentlighetsanalys som resulterat i en internkontrollplan med nio processer som ska kontrolleras under året.

2. Inledning

2.1 Verksamhetsplanens funktion

Detta dokument är kommunstyrelsens verksamhetsplan och budget för 2018. Här anges vilka mål som ska nås under året och vilken budget som är styrande. Till sin hjälp med detta har man kommunstyrelseförvaltningen. Förvaltningen består i sin tur av tre avdelningar som alla gör sina egna enhetsplaner. I slutet av kedjan återfinns förvaltningens medarbetare som genom enskilda utvecklingsplaner kan ha ytterligare konkretiserade mål och uppgifter. På det viset knyts styrkedjan samman; från de förtroendevalda i kommunfullmäktige, till den enskilde medarbetaren.



2.2 Vision och mål

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 2019:

- 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 3. Nämnderna kan formulera egna mål som inte ska redovisas till kommunfullmäktige.

2.3 Kommunstyrelsens egna mål och uppdrag

Kommunstyrelsen uppdrar till förvaltningen att belysa de ekonomiska konsekvenserna med anledning av befolkningstillväxten i ett långsiktigt perspektiv.

2.4 Övergripande om kommunstyrelsens verksamhet

Kommunstyrelsen består av nio ledamöter (inklusive två kommunalråd) och nio ersättare. Kommunstyrelsen är den nämnd som bereder ärenden till kommunfullmäktige och har också enligt lagen en uppsiktsplikt över övriga nämnder och deras verksamhet. Till kommunstyrelsen hör kommunstyrelseförvaltningen som består av ca 29 medarbetare fördelat på tre avdelningar:

Administrativa avdelningen ansvarar för nämnd- och diarieadministration, kommunens växel och reception, upphandling, information/kommunikation, folkhälsa, arkiv, säkerhet, juridik, skolskjutsar och övergripande IT-frågor, mm. Avdelningen har 14 medarbetare.

Ekonomiavdelningen ansvarar för budget- och bokslutsprocesserna, finansfrågor, intern kontroll och framtagande av kommunens delårsrapport och årsredovisning.

Avdelningen ger också stöd åt alla kommunens chefer när det gäller budget och uppföljning. Avdelningen har sex medarbetare.

HR-avdelningen fungerar som stöd- och supportfunktion till chefer, administratörer och medarbetare i lönefrågor, arbetsrätt, arbetsmiljö, rekrytering osv. Avdelningen ansvarar också för pensionsadministrationen. Avdelningen har sju medarbetare.

Ansvar för näringslivsfrågor finns hos näringslivssamordnaren och kommunchefen som ej ingår i ovan.

3. Mål och nyckeltal

3.1 Kommunfullmäktiges mål för kommunstyrelsen

Ökat arbetsdeltagande

Kommunen ska senast 2018 vara bland de 50 kommuner som rankas högst i Svenskt näringslivs ranking av lokalt företagsklimat.

Mätmetod

Svenskt Näringslivs ranking av lokalt företagsklimat.

Rankingen består av två delar: dels en enkätundersökning till företag i landet och dels offentlig statistik kring andel av befolkningen i kommunen som är sysselsatt, nivån på kommunalskatten, antal startade företag senaste året, andel privata arbetsplatser i kommunen, hur stor del av kommunens verksamhet som köps från privata utförare och slutligen hur stor del av hushållens inkomster som kommer från privat sektor. Enkätundersökningen för 2017 innehöll tolv frågor kring bl.a. allmänhetens, medias och kommunens attityder kring företagande, infrastruktur, bemötande etc. Rankingen är viktad så att enkätsvaren utgör 2/3-delar och statistiken 1/3-del. Urvalet av företag sker slumpmässigt, enkäter skickades till 200 företag i kommunen 2017 och av dessa svarade 80 stycken på enkäten.

Tidpunkt för mätning

Enkätundersökning till företagarna genomförs i början av 2018 och resultatet presenteras av Svenskt näringsliv i mitten av maj. Rankingen presenteras den 2 oktober.

Hur ska målet nås

Kommunen kommer under 2018 bjuda in till företagsfrukostar samt att kommunstyrelsens arbetsutskott (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 ska det vara fokus på tillgänglighet och bemötande för att öka

servicen till kommunens näringsliv. Vidare kommer förvaltningen att undersöka om Bollebygds kommun även ska ingå i Sveriges Kommuner och Landstings mätning Löpande Insikt. Fördelen med denna enkät är att frågorna endast avser faktorer som kommunen själva har ansvar för och kan påverka samt att det endast är företagare och kunder som haft kontakt med kommunen som deltar.

Vid upphandlingar ska kollektivavtal och meddelarskydd krävas

Mätmetod

Mätning görs genom kontroll av annonserade upphandlingar under 2017.

Tidpunkt för mätning

Årsredovisning

Hur ska målet nås

Upphandlings- och inköspolicyn kommer att revideras med särskilt fokus på sociala villkor som kollektivavtalsliknande villkor. Upphandlingsansvarig kommer vid inköpsutbildningar att informera om målet och vilka krav som kan ställas i upphandlingar.

Enligt lagen om offentlig upphandling (LOU) gäller att: "En upphandlande myndighet ska, om det är behövt, kräva att leverantören ska fullgöra kontraktet enligt angivna villkor om lön, semester och arbetstid som arbetstagarna som ska utföra arbetet enligt kontraktet minst ska tillförsäkras". Bestämmelserna gäller för upphandlingar över tröskelvärdet. Förvaltningen kommer dock arbeta för att det ska tillämpas även vid annonserade upphandlingar under tröskelvärdet.

Sjukfrånvaron ska minska

Speciellt fokus på traditionella kvinnodominerade arbetsplatser. Där vi ser en hög sjukfrånvaro. Viktigt att inte enbart se på åtgärder på individnivå utan även uppmärksamma strukturella orsaker.

Mätmetod

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

De enheter som har ett lågt utgångsvärde per 2017 bedöms ha uppnått målet på enhetsnivå om en låg sjukfrånvaronivå bibehålls.

Tidpunkt för mätning

Uppföljning av sjukfrånvaron görs löpande på enhetsnivå. På förvaltningsnivå sker uppföljning i samband med delårsrapporten i augusti. Måluppfyllelsen mäts på helår i samband med årsredovisningen.

Hur ska målet nås

Arbetsmiljön för kommunens medarbetare ska präglas av ett kontinuerligt arbete för att främja hälsa och förebygga ohälsa. Avgörande faktorer för att bedriva ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete är goda kunskaper om arbetsmiljö hos både chefer och medarbetare.

Särskild uppmärksamhet ska under året ägnas åt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Arbete med de strukturella och organisatoriska orsakerna till ohälsa och sjukfrånvaro ska skapa friska, hållbara arbetsplatser.

I den avsiktsförklaring om åtgärder för friskare arbetsplatser som parterna har tecknat nämns bland annat styrning och ledning för hållbar hälsa och minskad sjukfrånvaro. För att kunna utöva ett närvarande ledarskap och forma en god och hållbar arbetsmiljö för sina medarbetare behöver chefer rätt förutsättningar, och de behöver uppleva att organisationen ger tillräckligt stöd i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Chefers egen arbetsmiljö och förutsättningar att bedriva ett närvarande ledarskap kommer därför att vara ett särskilt fokusområde under året.

Kunskaperna om kommunens interna systematiska arbetsmiljöarbete ska öka hos såväl medarbetare och chefer för att säkerställa att det bedrivs ändamålsenligt. Samtliga verksamheter ska under året arbeta utifrån en årsplanering för att utbilda och informera om de olika delarna i SAM. I praktiken innebär detta att delar av arbetsplatsträffarna tas i anspråk av genomgång av kommunens olika rutiner, regler och policydokument som har bäring på arbetsmiljön.

Sedan tidigare genomförs skydds rond för fysisk arbetsmiljö varje höst, och medarbetarenkät genomförs vartannat år, företrädesvis på våren. Från och med 2018 ska ansvarig chef genomföra en skydds rond av den psykosociala arbetsmiljön under våren. De år den kommungemensamma medarbetarenkäten genomförs ställs inte krav på att psykosocial skydds rond ska genomföras.

Under året kommer också rehabiliteringsprocessen att utvecklas och förtydligas, och ett systemstöd för att arbeta med rehabilitering kommer att implementeras. Organisationens chefer kommer under året att utbildas både i rehabiliteringsprocessen och i systemstödet. Cheferna kommer också att utbildas i frågor som rör alkohol och droger i arbetslivet samt kränkande särbehandling.

Resultatet av medarbetarenkäten 2017 var överlag gott, och förvaltningarna kommer under året att arbeta vidare med materialet på olika nivåer i organisationen. Frågor om arbetsbelastning och arbetets mängd och innehåll är fortsatta utmaningar, liksom områdena kränkande särbehandling, diskriminering samt hot och våld. Samtliga arbetsplatser kommer att arbeta med det egna resultatet av medarbetarenkäten utifrån framtagna handlingsplaner.

Bemanningsproblematiken inom flera av kommunens verksamheter har under de senaste åren blivit alltmer påtaglig, både vad gäller vakanser som tar lång tid att tillsätta, och kanske främst vad gäller vikarietillsättning i samband med korttidsfrånvaro. Detta utgör ett arbetsmiljöproblem för medarbetare inom flera av kommunens verksamheter, och flera satsningar görs inom kompetensförsörjningsområdet för att åtgärda detta, t ex arbetet med heltid som norm.

Öka andelen heltidsarbetande enligt gällande kollektivavtal mellan Sveriges kommuner och landsting (SKL) och Kommunal: Heltid som norm.

Mätmetod

Mätning av andelen heltidsanställningar och andelen heltidsarbetande görs via personalsystemet. Mätning görs på kommunövergripande nivå dock med särskild redovisning för verksamhetsområde äldreomsorg och funktionsnedsättning.

Tidpunkt för mätning

Mätning görs per den 1 november.

Hur ska målet nås

I Huvudöverenskommelsen från 2016 mellan Kommunal och SKL regleras att samtliga kommuner ska ta fram en handlingsplan för att senast den 31 maj 2021 ha infört heltid som norm. Överenskommelsen innebär i praktiken att redan anställda ska erbjudas arbeta heltid, att nya medarbetare ska anställas på heltid samt att fler medarbetare med heltidsanställningar också ska arbeta heltid. Arbetet har påbörjats under 2017 och fortgår under 2018 enligt de nationella direktiv som åtföljer överenskommelsen.

Mål för god ekonomisk hushållning

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

Mätmetod

Målet gäller kommunen som helhet. Ekonomiskt resultat divideras med skatteintäkter samt generella statsbidrag. Detta läggs samman med utfallen för 2017 och 2016 och ett genomsnitt fås¹. Detta ska vara på eller över 4 %. Jämförelse kan också göras med fler än tre år om det har varit större effekter enstaka år som påverkar stort. Eventuella reavinster 2018 vid försäljningar ska exkluderas vid mätningen för att få ett mer rättvisande mått.

Tidpunkt för mätning

¹ För 2016: 8,1 %; 2017: 4,8 % och 2018: 2,2 % = $15,1/3=5,0$ % Genomsnittet är alltså inte vägt.

I samband med delårsbokslutet, då prognossiffror för helåret används. Samt vid årsbokslutet då skarpa siffror används.

Hur ska målet nås

Budgeterat resultat för 2018 är ca 11,2 mnkr vilket motsvarar 2,2 %. Ihop med resultaten för 2017 (enligt prognos oktober) och 2016 blir det ett genomsnitt på 5,0 %.

Målet nås genom att kommunstyrelseförvaltningen tillsammans med berörda chefer gör prognoser löpande under året med god kvalitet så att nämnderna kan fatta snabba men genomtänkta beslut på åtgärder vid eventuella negativa avvikelser.

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

Mätmetod

Ekonomiskt resultat adderas med avskrivningarna och divideras sedan med investeringsutgifterna. Detta läggs samman med utfallen för 2017 och 2016 och ett genomsnitt fås². Jämförelse kan också göras med åren före dess om det har varit större effekter enstaka år som påverkar stort.

Eventuella reavinster vid försäljningar ska exkluderas vid mätningen för att få ett mer rättvisande mått.

Tidpunkt för mätning

I samband med delårsbokslutet, då prognossiffror för helåret används. Samt vid årsbokslutet då skarpa siffror används.

Hur ska målet nås

Samma princip som målet om ekonomiskt resultat. Prognoser för investeringsutgifter är ofta mycket osäkra och ibland kan det finnas inslag av önsketänkande i siffrorna, dvs man planerar eller vill att något projekt ska starta

² Samma princip som ovan.

men av olika anledningar kommer det aldrig igång. Vid prognosen per delåret får viss hänsyn tas till detta.

3.2 Nyckeltal

Tabell 1.

Nyckeltal	2015	2016	2017	Grön	Gul	Röd
Befolkningsutveckling	1,7 %	3,4 %	1,6 %*	>1%	0,7-1%	<0,7%
Arbetslöshet 16-64 år	2,2 %	1,7 %	2,1 %	<3%	3-4%	>4%
Arbetslöshet 18-24 år	2,8 %	2,7 %	2,7 %	<4%	4-5%	>5%
Nöjd-Region-Index		57		>60	57-60	<57
Nöjd-Medborgar-Index		46		>53	50-53	<50
Nöjd-Inflytande-Index		38		>40	37-40	<37
Hållbart medarbetar-engagemang (HME)	73	77	81	>78	71-77	<70
Trygg och säker kommun (ranking)	9	10	Dec -17	<25	25-100	>100
Antal anmälda fall av skadegörelse per 1 000 invånare	5,5	5,9	Dec -17	<5	5-10	>10

*Gäller t o m oktober månad 2017.

Nyckeltalen ovan är hämtade från kommunens budget. De som är gula och röda ska följas extra noga. Uppföljning av dessa nyckeltal sker i delårs- och helårsboksluten.

Befolkningsutveckling

Befolkningen har ökat med 149 stycken, eller 1,6 % för perioden januari-oktober 2017. Troligen ökar det ytterligare något under de sista månaderna. Siffrorna är preliminära tills all statistik är bearbetad av SCB i början av 2018. Fler detaljer kring detta presenteras i årsredovisningen för 2017.

Arbetslöshet

16-64 år

Siffran gäller andelen som är öppet arbetslösa, vilket var 2,1 % i november. Det finns även de som är arbetslösa men deltar i något program med aktivitetsstöd, det var 1,6 %. Bollebygd har en låg arbetslöshet jämfört med andra kommuner. I länet var det 3,5 % som var öppet arbetslösa i november och 3,0 % som deltog i något program med aktivitetsstöd.

18-24 år

Bland de yngre så var den öppna arbetslösheten 2,7 % i november. Det är samma nivå som vid slutet av 2016. Länet hade en arbetslöshet på 4,1 %.

Nöjd region-index

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 Bollebygds kommun var 57 vid den senaste undersökningen. Undersökningen planeras att genomföras under 2018.

Nöjd medborgar-index

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. Undersökningen planeras att genomföras under 2018.

Nöjd inflytande-index

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. Undersökningen planeras att genomföras under 2018.

Hållbart medarbetar-engagemang

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 de kommuner 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 10. Kommunen bör utifrån sina förutsättningar kunna vara bland de 25 högst rankade kommunerna. Siffror för 2017 är kommunen tillhanda under januari 2018.

Antal anmälda fall av skadegörelse per 1 000 invånare

I SKL:s Öppna jämförelser – Anmälda fall av skadegörelse per 1 000 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 5,9 anmälda fall av skadegörelse per 1 000 invånare i Bollebygd. Siffror för 2017 är kommunen tillhanda under januari 2018.

4. Ekonomi

4.1 Budgetram

Tabell 2.

Budgetram, av KF	tkr
Budgetram 2017	-55 590
Effekt fattade beslut	-130
Justeringar	150
Förstärkning administration	-1 200
Minskad kostnad skolskjuts	1 200
Indexering	-600
Politiska prioriteringar	-800
Förändringskrav	570
Totalt	-56 400

Tabellen visar beräkningen för budget 2018 som beslutades av kommunfullmäktige den 26 oktober. Ramen höjs från 55 590 tkr till 56 400 tkr. Budget för löneökningar 2017 tillkommer med 476 tkr. Ny ram för 2018 blir då **56 876 tkr**.

Effekt fattade beslut

Arbetsgivaravgifterna höjs 2018 från 38,33 till 39,20 % preliminärt, kommunstyrelsen kompenseras med 130 tkr i högre budget för den högre kostnad som uppstår.

Justeringar

Internräntan sänks 2018 från 2,40 till 1,75 % enligt förslag från Sveriges kommuner och landsting. Nämnderna får lägre kostnader för deras gjorda investeringar och budgetramen minskas med 150 tkr för att hålla det neutralt.

Förstärkning administration

Två tjänster tillförs kommunstyrelsen: en inom ekonomi för att öka ekonomistödet till nämnderna och en förändringsledare/projektledare inom övrig administration.

Minskad kostnad skolskjuts

Kostnaderna för skolskjuts understiger budgeten vilket gör att dessa medel inte behövs här längre.

Indexering

Nämnderna får ett generellt påslag för att täcka prisökningar. Kommunstyrelsen får 600 tkr för detta.

Politiska prioriteringar

I denna post ingår 400 tkr till volymökning IT, 200 tkr för ökad budget för personalförmåner och 200 tkr i ökad budget för täckning av lönekostnader för fackligt förtroendevalda inom kommunen.

Förändringskrav

Alla nämnder har ett förändringskrav på sig på 1,0 %, (bildnings- och omsorgsnämndens är dock 0,7 %). Kommunstyrelsen måste alltså effektivisera sin verksamhet motsvarande 570 tkr under 2018.

4.2 Internbudget per verksamhet

Tabell 3.

Verksamhet	Budget 2018	Budget 2017
Politisk verksamhet	-2 580	-2 585
Näringsliv o konsument	-500	-536
Miljö, hälsa, hållbar utveckling	-430	-485
Räddningstjänst, totalförsvaret	-8 430	-8 218
Skolskjutsar	-6 560	-8 667
Färdtjänst	-1 220	-1 913
Kollektivtrafik	-440	-535
Fackligt	-1 000	-800
Personalförändring åtgärder	-1 200	-1 000
Företagshälsovård	-550	-550
IT	-8 242	-7 574
Gemensamt	-25 723	-23 203
Totalt	-56 876	-56 066

Belopp är i tkr.

Politisk verksamhet

Består främst av arvoden för kommunstyrelsen (1 920 tkr) och löner för viss personal som arbetar mot nämnderna (580tkr). Övrigt handlar om diverse kostnader (80 tkr). Varför budgeten minskar mellan åren beror på att 85 tkr varit

budgeterat som övriga kostnader för politisk verksamhet centralt, men detta har inte nyttjats som detta utan flyttas till gemensamt istället. Budgeten för kommunstyrelsens arvoden har höjts från 1 870 tkr till 1 920 tkr.

Näringsliv och konsument

Består av del av löner för personal som arbetar med dessa frågor. Det är samma fördelning av löner som 2017, (306 kr) däremot har en flytt av budget för övriga kostnader gjorts för att bättre spegla utfallet. Fördelningen görs gentemot gemensam budget.

Miljö, hälsa hållbar utveckling

Består av del av löner för personal som arbetar med dessa frågor. Viss minskning jämfört med 2017 beror på att all budget inte gått åt då och en mer rättvisande budgetfördelning görs inför 2018. Fördelningen görs gentemot gemensam budget.

Räddningstjänst (och totalförsvaret)

Består främst av kostnader för köpt verksamhet av Sjuhärads räddningstjänstförbund (SÄRF), men även del av löner för egen personal och intäkter från Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB). Kostnaden för köpt räddningstjänst från SÄRF var 7 925 tkr och blir 8 158 tkr 2018, det är en höjning med 2,9 %.

Skolskjutsar

Kostnaden för skolskjutsar har understigit budgeten stort 2017, ett överskott väntas med ca 2 200 tkr, och en minskning av budgeten görs till 2018. Här finns även vissa kostnader för personal som arbetar med administration av skolskjutsar. Budgetöverskottet fördelas till främst gemensamt.

Färdtjänst

Kommunstyrelsen köper färdtjänst och delar av detta internfaktureras bildnings- och omsorgsnämnden. Budgeten har inte gått åt 2017 och en minskning har kunnat göras till 2018. Minskningen läggs till gemensamt.

Kollektivtrafik

Här finns kostnader för seniorkort som kommunen betalar Västtrafik för, samt vissa mindre personalkostnader. Budgeten har minskats något jämfört med 2017 då all budget inte gått åt.

Fackligt

Här finns lönekostnader för fackligt förtroendevalda, för den tid som de utför fackligt arbete. Ett mindre överskott väntas 2017, men kommunfullmäktige har tillfört 200 tkr 2018 vilket ökar ramen från 800 till 1 000 tkr. Även hyror för lokal som används i fackligt arbete ingår här.

Personalfrämjande åtgärder

Kommunfullmäktige har tillfört 200 tkr hit vilket ökar ramen från 1 000 till 1 200 tkr. Här ingår friskvårdsersättning till alla anställda, kulpeng, massage och medarbetarstödet genom företagshälsovården.

Företagshälsovård

Här finns kostnader för stödsamtal, rehabiliterande samtal och konsultation för medarbetare och chefer. Ramen är samma som 2017.

IT

Kostnader för IT innefattar löner för IT-kontorets personal samt konsultkostnader, hyra av datorer, licensavgifter för gemensamma system och kostnader för IT-infrastruktur och annan hårdvara, som inte ses som investeringar. Ramen har höjts från 7 574 till 8 242 tkr. Ökningen finansieras bl.a. av politisk satsning på 400 tkr. I ökningen ingår ytterligare en tjänst som ska minska behovet av konsultköp.

Gemensamt

Posten gemensamt har ökat från 23 203 till 25 723 tkr, vilket motsvarar 2 520 tkr. Här ingår politisk satsning för två tjänster med totalt 1 200 tkr, till ekonomi- och administrativa avdelningen. Budgetmässigt så är ökningen på ekonomisidan 0,8 tjänst, och till den administrativa avdelningen så är budgetökningen 1,85 tjänst, jämfört med budget 2017. Då ökningen är mer än 2,0 så finansieras det genom de överskott som funnits inom bl.a. budgeten för skolskjutsar.

Under 2017 så har kostnader för material och övrigt, överstigit budgeten, de åtgärder och inköp som är gjorda kan alla motiveras men hade det inte varit för överskotten inom främst skolskjutsar, färdtjänst och kapitalkostnader så hade dessa kostnader inte rymts. Till budget 2018 är ambitionen att mer specificera de olika delarna, därför sker det en budgetflytt från de delar som visat överskott 2017 till de delar som visar underskott. Därför ökar budgeten för gemensamt 2018.

Tabell 4 visar budgeten i form av intäkter och kostnader, för de gemensamma delarna. Kommunstyrelsens intäkter för gemensamt är främst EU-bidrag. Dessa har överstigit budgeten 2017 och väntas även vara på ungefär samma nivå 2018, därför höjs denna budget från 100 till 400 tkr.

Bidragkostnader är bl.a. förbundsavgift till SKL (drygt 200 tkr), Boråsregionen Sjuhärads kommunalförbund (ca 700 tkr) och Sjuhärads samordningsförbund (ca 300 tkr). Det har varit visst underskott 2017 så denna budget är höjd.

Lokalkostnader gäller hyra för främst kommunhuset. Budgeten för personal förklaras ovan. Övriga kostnader består av många delar, t ex: kontorsmateriel, porto, konsult- och licenskostnader för specifika verksamhetssystem, inventarier som inte är investeringar, kurser, annonsering, telefoni, mm. Här har det varit underskott 2017, budgeten justeras nu till 2018.

Tabell 4.

Verksamhet gemensamt	Budget 2018	Budget 2017
Summa intäkter:	400	100
Kostnader		
Bidrag	-1 350	-1 025
Köpt verksamhet	0	0
Lokaler	-2 420	-2 420
Personal	-14 811	-13 131
Övriga kostnader	-6 275	-4 398
Kapitalkostnader	-1 267	-2 328
Summa kostnader:	-26 123	-23 303

Nettokostnad:	-25 723	-23 203
----------------------	----------------	----------------

Belopp är i tkr.

4.3 Investeringar

Tabell 5.

Typ	Budget 2018	Budget 2017
IT	1 500	1 000
Reinvesteringar	600	600
Totalt	2 100	1 600

Belopp är i tkr.

Kommunstyrelsens utrymme för investeringar är 2 100 tkr för 2018. De flesta investeringar sker inom IT där behovet väntas öka något då vissa avtal och lösningar behöver ses över. Utöver detta ser IT-kontoret ett troligt scenario med en fortsatt utökad intern utbyggnad av infrastruktur och kommunikation då t.ex. den pedagogiska verksamhetens trådlösa kommunikationsbehov fortsätter att öka. Investeringar är i huvudsak hårdvara (datorer, skrivare och dylikt), kommunikationsutrustning och vissa specifika systemlösningar.

5. Prestationer

Kommunstyrelsen redovisar inte prestationer.

6. Personal

6.1 Kompetensförsörjning

Att möta framtiden med rätt kompetens är en av de största utmaningarna för en personaltät organisation och i allra högsta grad en strategisk fråga. Genom att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning kan förvaltningen utveckla och säkerställa den förmågan hos medarbetarna. Verksamhetsstrategier behöver tas fram för att tydliggöra det som idag gör att Bollebygds kommun anses vara en attraktiv arbetsgivare, och för att identifiera vad som behöver utvecklas för att stärka kommunens varumärke och attraktivitet. Arbetet med att göra heltid till norm är också en viktig process för att säkerställa en god kompetensförsörjning inom flera verksamhetsområden.

Kompetensförsörjning omfattar allt från att attrahera – rekrytera – behålla – och utveckla medarbetare och chefer. Genom att arbeta med dessa delar säkerställs att rätt kompetens finns för att nå verksamhetens mål och tillgodose verksamhetens behov på kort och på lång sikt.

Attrahera - Rekrytera

En väl fungerade rekryteringsprocess är en viktig faktor för att lyckas attrahera rätt kompetens till kommunens organisation. En del i rekryteringsprocessen är att hitta rätt kanaler för att marknadsföra kommunens tjänster för rätt målgrupp. Under 2018 kommer en strategi för annonsering via olika medier att tas fram. Kommunens chefer kommer också att erbjudas utbildning i kompetensbaserad rekrytering.

Kommunen kommer under 2018 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.

Kompetensförsörjningen är idag en utmaning med stor brist inom flera yrkeskategorier vilket påverkar möjligheten till att upprätthålla rätt kvalitet i verksamheterna likväl som en god arbetsmiljö för medarbetare och chefer. Bollebygd har ett gott rykte som arbetsgivare och det är av största vikt att bevara och förädla det ryktet. Under året kommer olika insatser för att underlätta kompetensförsörjningen att genomföras.

Utveckla – behålla

En tydlig introduktionsprocess

Under 2018 fortsätter arbetet med att förtydliga introduktionsprocessen för såväl chefer som medarbetare.

Ledarutveckling

Chefer deltar i olika utbildningar utifrån kartlagda behov och varje chefs individuella utvecklingsplan. Chefer kommer utifrån behov under 2018 att erbjudas chefshandledning av extern handledare i enlighet med kommunens kompetensförsörjningsplan.

Utbildning i rehabiliteringsprocessen

Då rehabiliteringsprocessen förtydligas kommer samtliga av kommunens chefer att utbildas i processen samt det stödverktyg som implementeras under 2018. Under året kommer också kompetenshöjning inom alkohol och droger erbjudas cheferna.

Medarbetarutveckling

Varje enhet ska tillse att medarbetarna får den kompetensutveckling som krävs för att de professionellt ska kunna utföra sina uppgifter. Genomförd kompetensutveckling följs upp i delårs- och årsrapport under 2018.

6.2 Mångfald och jämställdhet

Kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare och arbetsklimatet ska präglas av ömsesidig respekt. Kommunens jämställdhets och mångfaldsarbete ska grunda sig i en gemensam syn bland medarbetare och ledare på människors lika värde. Kommunen ska förknippas med positiva jämställdhets- och mångfaldsvärden för att skapa mervärde i form av en ökad öppenhet och ömsesidig acceptans. För att lyckas med detta måste kommunen arbeta aktivt med attityder och beteenden.

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja människors lika rättigheter och möjligheter. Arbetsgivaren ska arbeta med aktiva åtgärder som omfattar samtliga sju diskrimineringsgrunder. Arbetsgivaren har ett tydligt ansvar att bedriva arbetet systematiskt och främjande. Arbetet ska dokumenteras. Lagen kräver att arbetsgivaren ska identifiera aktiva åtgärder inom områdena;

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser om lön och praxis om lön och andra villkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och kompetensutveckling
- Möjligheter att förena föräldraskap med förvärvsarbete

Arbetsgivaren har en skyldighet att undersöka/analysera om det finns risker för diskriminering inklusive sexuella trakasserier inom ovan områden samt vidta åtgärder och följa upp detsamma när risker har identifieras.

Det aktiva arbetet genomförs både via kommuncentrala kartläggningar samt inom ramen för den löpande verksamhetsplaneringen och ska inbegripa reflektion över befintlig situation.

Under sen höst 2017 tas en kommuncentral plan för att säkerställa jämställdhet och mångfald i arbetslivet 2018 fram. Lagen kräver att jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska bedrivas aktivt, systematiskt och främjande. Målet är att under första kvartalet 2018 ha skapat förutsättningar för kommunens verksamheter att bedriva detta arbete som en naturlig del med övrig verksamhetsutveckling och uppföljning.

Utifrån det ska varje arbetsplats arbeta med olika aktiviteter på individ, grupp och organisationsnivå. HR avdelningen kommer att vara behjälplig med stödmaterial.

Arbetet med att kontinuerligt genomföra kommungemensam arbetsvärdering och lönekartläggning fortgår under 2018. Kartläggningen och analysen bildar underlag för att främja lika möjligheter till löneutveckling för män och kvinnor samt utjämna och förhindra eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor i arbeten som är lika eller likvärdiga. Analysen är en viktig del i kommunens lönestrategi.

6.3 Arbetsmiljö och hälsa

Arbetsmiljön för kommunens medarbetare ska präglas av ett kontinuerligt arbete för att främja hälsa och förebygga och förhindra ohälsa.

Enligt gällande arbetsmiljölagstiftning ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Utifrån medarbetarenkätens resultat tog varje enhet under 2017 fram egna arbetsmiljömål, med tonvikt på organisatorisk

och social arbetsmiljö. Enheterna kommer att arbeta vidare under året med sina mål, och följa upp dessa kontinuerligt.

De verksamheter där risk för våld eller hot om våld finns ska ha aktuella och ändamålsenliga rutiner för att förebygga och hantera sådana händelser. I de fall där utbildning bedöms nödvändig ska detta genomföras.

En bra introduktion är en viktig del i arbetet med att skapa en god arbetsmiljö. Introduktion sker på respektive arbetsplats, och det kommungemensamma introduktionsmaterialet kommer att ses över. Nyanställda medarbetare kommer under 2018 också att ges möjlighet att delta på en kommungemensam introduktionsdag.

En viktig del i den goda arbetsmiljön är att uppföljningsprocessen av medarbetarna i form av medarbetarsamtal och lönesamtal. Uppföljningsprocessen kommer under 2018 att utvecklas och några arbetsplatser kommer att erbjudas att delta i en pilot med stöd från HR avdelningen.

7. Årets verksamhet i övrigt

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.

Större delen av centralarkivet är nu ordnat och förtecknat. Arbetet med närarkiven pågår fortsatt och under våren 2018 kommer reviderade och i förekommande fall nya dokumenthanteringsplaner vara färdiga.

Kommunstyrelseförvaltningen kommer under 2018 att planera för en långsiktig lösning för arkivverksamheten, såväl i fysisk som i digital form.

Kommunikation och marknadsföring

Kommunen har under de senaste åren arbetat med bygga upp rutiner kring extern kommunikation i form av en ny webbplats med tillhörande verktyg. Under 2018 kommer rutiner kring internkommunikation att ses över. Ett led i det är att fortsätta arbetet med ett nytt intranät som är bättre anpassat efter dagens behov. En god internkommunikation ger kommunens medarbetare mer kunskap om egna och andra verksamheter och kan bidra till en starkare "vi-känsla", vilket i sin tur stärker arbetsgivarvarumärket. Internkommunikation kan på så sätt även bidra till den externa kommunikationen. Vidare kommer kommunen under 2018 att fortsätta utveckla kommunens playkanal som innebär att kommunen än mer, med film och ljud, kan informera om intressanta saker som händer i kommunen.

Utkast till ny grafisk profil har tagits fram och kommer att presenteras för politiskt ställningstagande i början av 2018, för att därefter förankras såväl internt som externt. Den nya grafiska profilen syftar till att göra kommunen tydligare som avsändare och att ge ett enhetligt intryck i kommunens kommunikation. En distinkt grafisk profil stärker också kommunens varumärke med en gemensam bild av Bollebygd som kommun med stark ingekänningsfaktor.

Informationssäkerhet

Kommunens Informationssäkerhetssamordnare (en funktion inom kommunstyrelseförvaltningen) har nu genomfört informationssäkerhetsanalyser av kommunens viktigaste verksamhetssystem, ca 50 stycken. Arbetet är fortsatt högaktuellt med anledning av att EU:s dataskyddsförordning och en svensk dataskyddslag träder i kraft den 25 maj 2018.

I början av 2018 inträder en analysfas som ska utmynna i åtgärdsplanering för respektive tillämpning med en huvudambition att åtgärder är vidtagna innan ny lag och förordning blir gällande. Utöver informationssäkerhetsanalyserna kommer i början av 2018 en ny Informationssäkerhetspolicy presenteras för politiskt beslut, vilket inkluderar förslag till ny organisation för det långsiktiga arbetet med informationssäkerhet i kommunen

Enligt EU:s dataskyddsförordning ska varje personuppgiftsansvarig myndighet utse ett dataskyddsbud. I Boråsregionens kommunalförbund kommer två dataskyddsbud att anställas och Bollebygds kommun samverkar med övriga kommuner i kommunalförbundet om denna funktion.

IT-kontoret

Tidigare års insatser har visat sig ge god effekt och IT-verksamheten fungerar bra och stabilt överlag med en tydligt minskad trend av onödiga supportincidenter. IT-kontorets arbete har istället och i hög grad påverkats av volymförändringar, nya arbetsplatser och lokaler samt av verksamheternas höga ambitioner till utveckling, bl.a. med hjälp av digitala verktyg. Dialogen med verksamheterna har fördjupats på flera plan och IT-kontorets ambition är att utveckla det verksamhetsnära stödet ytterligare under år 2018.

Inför år 2018 har IT-kontoret förstärkt sin bemanning för att kunna möta de kraftigt ökade behoven av stöd vid utveckling och förändring. IT-kontoret ser också ett troligt behov av att jobba vidare tillsammans med verksamheterna i verkställandet av ytterligare proaktiva åtgärder för informationssäkerhet, främst med anledning av den nya dataskyddsförordningen (GDPR).

Då det ligger en hel del troligt planerade aktiviteter och utvecklingsprojekt på kö inför år 2018 räknar IT-kontoret med omfattande förändringshantering även under detta år.

Planerad uppföljning av upplevd IT kvalité har inte verkställts under år 2017 då det har bedömts vara för nära i tid från mätningen år 2016 (där Bollebygd rankades 1:a bland deltagande kommuner). Under hösten 2018 synes tiden vara mogen för en ny mätning av upplevd IT kvalité i kommunen.

Upphandling

1 januari 2017 och juni 2017 infördes nya upphandlingslagar i Sverige. Med anledning av detta kommer kommunens upphandlings- och inköspolicy att revideras med särskilt fokus på sociala villkor.

Under 2018 kommer fortsatt interna inköpsutbildningar att hållas. Även allmänheten kommer att bjudas in till en särskild genomgång om hur offentlig upphandling fungerar. Företagare kommer att bjudas in till en separat information/utbildning där fokus ligger på hur man lämnar anbud i offentliga upphandlingar.

Under 2018 kommer större vikt att läggas på var förvaltningarna gör sina inköp och om våra avtal och riktlinjer följs vid dessa. Ett steg i detta är att implementera ett system för avtalstrohet som beräknas vara på plats under kvartal 2.

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 sårbarhetsanalys (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.

För att få en bättre förmåga att hantera samhällsstörningar och extraordinära händelser utbildas och övas personalen som har en roll i krisorganisationen regelbundet. Under 2018 kommer krisledningsstaben och kriskommunikatörerna att övas. Kommunens krisledningsstab och kriskommunikatörer deltar på en samverkansövning som länsstyrelsen anordnar varje kvartal.

Kommunerna har av myndigheten för samhällsskydd och beredskap fått i uppdrag att påbörja planering för arbetet med förberedelser för verksamheten under höjd beredskap. Under 2018 kommer kommunen delta på utbildningar och informationsinsatser för att höja kompetensen inom området. Kommunen kommer att påbörja arbetet med att stärka säkerhetsskyddet och planera för den verksamhet som ska bedrivas under höjd beredskap. Den personal som anses

nödvändig för verksamheten under höjd beredskap kommer att krigsplaceras i Bollebygds kommun.

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 under 2017 tillsammans haft en medborgardialog som ligger till grund för ett förslag till ett medborgarlöfte med extra insatser inom det drogförebyggande arbetet under 2018.

Kommunen har ansvar för den övergripande räddningstjänsten, exempelvis brandbekämpning, trafikolyckor, vattendykning m.m. Denna verksamhet sköts inom ramen för Södra Älvsborgs Räddningstjänstförbund (SÄRF), som är ett kommunalförbund där kommunen är medlem och årligen tillskjuter medel till. Kommunen samverkar kontinuerligt med SÄRF kring frågor om krisberedskap, vilket också bidrar till att öka medvetenheten kring frågor som rör det förebyggande och förberedande arbetet. SÄRF deltar också löpande i kommunens arbete inom krisberedskapsområdet.

Folkhälsa

Inriktningen på det lokala folkhälsoarbetet formas till stor del via avtalen mellan Bollebygds kommun och södra hälso- och sjukvårdsnämnden. Under avtalsperioden 2017-2020 är det två övergripande mål som står i fokus; att integrera folkhälsoarbetet i ordinarie verksamheter samt att arbeta för en jämlik hälsa. En verksamhetsplan för det gemensamma folkhälsoarbetet mellan parterna tas fram årligen, verksamhetsplanen för 2018 tar hänsyn till de övergripande målen samt följande fyra målområden:

- Trygga och goda uppväxtvillkor
- ANDTS

- Hälsofrämjande livsmiljö
- Främja hälsoinsatser hos föreningar och frivilligorganisationer

Ungas inflytande i kommunala besluts- och planeringsprocesser

En viktig del inom målområdet "trygga och goda uppväxtvillkor" är arbetet med ungdomars inflytande och delaktighet. Detta sker bland annat genom regelbundna möten med ungdomsrådet, 100 000 kronors-processen och demokratistipendiet för barn och unga. Kommunstyrelsen och nämnderna ska redovisa två processer där unga kommer delta i kommunala besluts- och planeringsprocesser under 2018. Arbeta 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.

Fler insatser kopplade till respektive målområde framgår av folkhälsans verksamhetsplan för 2018.

Europa Direkt Sjuhärad-kontoret

Kontoret är ett projekt som avslutar en femårig programperiod och påbörjar en treårig programperiod vid årsskiftet 2017/2018. Kontoret fungerar som Europeiska kommissionens förlängda arm ut i samhället för att belysa EU arbetet på lokal nivå samt rapporterar arbetet tillbaka till kommissionen. Kontorets fokus är att genom aktiviteter visa på möjligheter som EU-medlemskapet erbjuder. Huvudmålgrupp är unga samt de som jobbar med och för unga.

Kontoret genomför aktiviteter i hela Sjuhärad där det, förutom Europa direkt Sjuhärad, även representerar Bollebygd. Under 2018 kommer bland annat följande insatser att genomföras:

- I februari håller kontoret, tillsammans med regionala och internationella samarbetspartners, ett seminarie på Bollegården för att belysa arbetet som görs för funktionsnedsatta på EU nivå.

- Den 9 maj, Europadagen, genomför kontoret ett större event på Bollebygdsskolan i samarbete med elever, lärare och annan personal kring de unga på skola. Eventet har i syfte att lyfta EU kunskap och möjligheter med EU medlemskapet på ett kreativt och pedagogiskt sätt.
- Kontoret medverkar på årets School's out i Bollebygd i form av frågesport och aktiviteter i kontorets stora EU tält. Även här är målsättningen att sprida möjligheter med EU-medlemskapet på ett kreativt och pedagogiskt sätt.

Kontoret har även en webbsida, en facebook sida och ett instagramkonto där mycket arbete läggs på att marknadsföra och informera om personer, aktiviteter och händelser på lokal, regional nationell och internationell nivå, som är relevant för kontorets målgrupp.

BoHäm

Det sedan flera år tillbaks framgångsrika samarbetet mellan kommunerna Bollebygd, Härryda och Mark (Bohäm) ska under 2018 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, besöksnäring och kollektivtrafik just nu aktuella.

Göteborgsregionens Kommunalförbund (GR)

Bollebygds kommun är en kommun med en stark befolkningstillväxt. De flesta nya medborgare i Bollebygd kommer framför allt från Göteborgsregionen. Bollebygds kommun ingår i Göteborgsregionens arbetsmarknadsregion. Utifrån dessa utgångspunkter kommer kommunstyrelsen fortsatt aktivt verka för ett medlemskap i GR under 2018.

Översiktsplan (ÖP)

Arbetet med framtagande av översiktsplan och övriga planer pågår. Arbetet med översiktsplan och en fördjupning för Bollebygd ges högsta prioritet under 2018 vilket innebär att främst personella resurser också måste finnas tillgängliga inom samtliga förvaltningar och enheter inom den kommunala organisationen. Kommunstyrelsen tog ett prioriteringsbeslut i frågan den 20 november 2017.

8. Internkontroll

8.1 Nämndens internkontrollarbete för 2018

Risk- och väsentlighetsanalys

Tabell 6.

Nr	Riskmoment	Risk	Konsekvens	Sannolikhet	Totalt
1	IT-säkerhetshot	Att bl.a. verksamhetssystem slås ut eller att information läcker ut.	3	3	9
2	Diariet	Att diariet inte följer lagar och regler fullt ut.	2	3	6
3	Bisysslor	Om skadlig bisyssla: förtroendeskada kan uppstå, i yttersta fall även ekonomisk skada.	2	2	4
4	Arvodes-utbetalningar	Att utbetalningar är större än tillåtet, (eller mindre).	3	3	9
5	Fakturauskick till kunder	Fakturor skickas inte ut.	3	3	9
6	Nya leverantörer	Felaktiga uppgifter om leverantörer i ekonomisystemet.	3	2	6
7	Lokalplanering	Beslut om verksamhetslokaler fattas inte i tid eller på felaktiga grunder i allmänhet.	3	4	12
8	Mutor och bestickning	Vid kontakter med leverantörer. Risk för förtroendeskada och ekonomisk skada.	3	2	6
9	GDPR, ny dataskyddsförordning och -lag	Att kommunen brister i hantering och behandling av personuppgifter	2	3	6
10	Hot och våld mot förtroendevalda	Otillbörlig påverkan på beslut. Minskad attraktion att ta förtroendeuppdrag.	4	4	16

Utifrån risk- och väsentlighetsanalysen ovan så beslutas att samtliga moment, exklusivt bisysslor, tas med till internkontrollplanen, se nästa sida. Hanteringen av bisysslor bedöms som tillfredsställande, riktlinjer finns på insidan, nyanställda får information om detta och blankett för anmälan finns i det informationsmaterial som man får som ny i kommunen.

Internkontrollplan

Tabell 7.

Nr	Process rutin/system	Kontrollmoment	Kontrollansvar	Metod
1	IT-säkerhetshot	Inventering av IT-enhetens arbete med IT-skydd görs: antal externa attacker och eventuella konsekvenser. Ev ytterligare informationsbehov hos personalen ska bedömas.	IT-kontoret och admin.chef	Redogörelse och statistik
2	Diarieföring	Stickprov av inkomna e-poster	Admin.chef.	Redogörelse och statistik
4	Arvodes-utbetalningar	Stickprov görs av ett antal utbetalningar och jämförs med det som rapporterats och de regler som gäller.	Kommuncontroller i samarbete med HR-avd.	Statistik mm
5	Fakturauskick till kunder	Genomgång av processen görs. Känsliga moment identifieras. Stickprov.	Kommuncontroller	Redogörelse mm
6	Nya leverantörer	Genomgång av processen görs. Känsliga moment identifieras. Stickprov.	Kommuncontroller	Redogörelse mm
7	Lokalplanering	Uppföljning av revisionens pågående granskning på området	Kommuncontroller	Redogörelse mm
8	Mutor	Inom KS görs de större inköpen inom IT. Genomgång görs med personalen om risker och om otillbörlig påverkan har förekommit. Kontakt tas med SBN för att se över deras arbete.	Kommuncontroller	
9	GDPR, ny dataskyddsförordning och -lag	Att kommunen brister i hantering och behandling av personuppgifter	Dataskyddsombud	Redogörelse och statistik
10	Hot och våld mot förtroendevalda	Kartläggning av det förebyggande arbetet görs. Svagheter identifieras och åtgärdas.	Säkerhets-samordnaren	Redogörelse

Nr i kolumnen till vänster kommer från risk- och väsentlighetsanalysen ovan. Det är 9 processer som ska kontrolleras 2018.

I årsrapporten redogörs för resultaten av internkontrollen.

8.2 Övriga delar i internkontrollen

Utöver ovanstående internkontrollplan så kommer ekonomiavdelningen att fortsätta med sina stickprov inom de olika betalströmmar som finns i kommunen. Dessutom ska man se till så att rutinbeskrivningar finns kopplade till respektive betalström. Ambitionen är att någon del inom varje förvaltning ska kontrolleras varje år.

