

Kommunstyrelsen

Dnr :

Delårsrapport augusti 2018, kommunstyrelsen

Innehållsförteckning:

<u>1. SAMMANFATTNING</u>	<u>3</u>
<u>2. UPPFÖLJNING AV NÄMNDENS MÅL OCH NYCKELTAL.....</u>	<u>3</u>
2.1 KOMMUNFULLMÄKTIGES MÅL FÖR KOMMUNSTYRELSEN	3
2.2 KOMMUNSTYRELSENS EGNA MÅL	6
2.3 KOMMUNFULLMÄKTIGES MÅL FÖR GOD EKONOMISK HUSHÅLLNING	6
2.4 SAMMANSTÄLLNING PROGNOSE FÖR MÅLUPPFYLLELSE	7
2.5 NYCKELTAL	8
2.6 UTREDNINGSUPPDRAG	9
<u>3. EKONOMI.....</u>	<u>10</u>
3.1 BUDGET	10
3.2 NÄMNDENS RESULTAT OCH PROGNOSE	11
3.3 INVESTERINGAR	12
<u>4. PRESTATIONER</u>	<u>12</u>
<u>5. PERSONAL</u>	<u>13</u>
5.1 PERSONALSTATISTIK	13
5.2 KOMPETENSFÖRSÖRJNING	14
5.2.1 ATTRAHERA	14
5.2.2 REKRYTERA	14
5.2.3 UTVECKLA OCH BEHÅLLA	14
5.3 MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET	15
5.4 ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA	15
<u>6. ÅRETS VERKSAMHET I ÖVRIGT</u>	<u>17</u>
<u>7. INTERNKONTROLL</u>	<u>22</u>
7.1 NÄMNDENS INTERNKONTROLLPLAN	22
7.2 ÖVRIGA DELAR I INTERNKONTROLLEN	22

1. Sammanfattning

Av kommunstyrelsens sex mål så är prognosen att fyra av målen kommer att nås. Målet om att vara bland de 50 högst rankade kommunerna avseende företagsklimatet bedöms inte nås. Att öka andelen heltidsarbetande enligt gällande kollektivavtal mellan SKL (Sveriges kommuner och landsting) och Kommunal, "heltid som norm" kommer inte att nås.

För perioden januari-augusti redovisar kommunstyrelsen att överskott mot budget med 2,3 miljoner kronor (mnkr). Eftersom kostnaderna i slutet av året kommer att öka så fortsätter resultatet inte att förbättras utan kommer att landa kring ett överskott på 1,0 mnkr. Flera orsaker finns till detta, bl a finns det en vakant tjänst.

2. Uppföljning av nämndens mål och nyckeltal

2.1 Kommunfullmäktiges mål för kommunstyrelsen

Ökat arbetsdeltagande

Mål 1

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

Insatser

Företagsfrukostar har genomförts, ibland ihop med inbjudna föreläsare, t ex Räddningstjänsten och Inkubatorn/Borås. Kommunen informerar också om vad som är aktuellt i kommunen, inklusive aktuella byggplaner. Kommunstyrelsens arbetsutskott har kontinuerliga träffar med de olika företagsorganisationerna. Då det just nu bara finns Köpmännen och LRF som företagsorganisationer har fler företag bjudits in från olika branscher och orter i kommunen för att ha en dialog och tillsammans stärka vårt varumärke Bollebygds kommun.

Prognos för måluppfyllelse

Det är svårt att göra en prognos eftersom rankingen bygger på övriga kommuners resultat och annan statistik som inte är tillgänglig i skrivande stund. Men baserat på kommunens placering i föregående års ranking, nr 173, så är sannolikheten att 2018 nå en placering bland de 50 bästa, låg. Prognosen är att målet inte nås. I ranking 2017 så fanns det endast en kommun bland de 50 högst rankade och som året före var rankad lägre än plats 100.

Den 2 oktober släpps rankingen vilket är efter att denna rapport skickats till kommunstyrelsen.

Uppföljning, utvärdering och analys

En del i rankingen är en enkätundersökning som Svenskt näringsliv gör. Den senaste undersökningen gjordes under våren 2018 och resultaten finns tillgängliga. Det är 17 frågor som skickats till företagare i hela landet, där man ska svara på bl a kommunens politikernas och tjänstemäns attityder till företagande.

Det är även frågor kring dialog och information, myndighetsutövning, upphandling och infrastruktur. Det var 177 företagare i kommunen som fick enkäten varav 85 svarade, det ger en svarsfrekvens på 48 procent.

Varje svar graderas från 1 till 6, där 6 innebär ett bästa omdöme. På frågan om vilket sammanfattande omdöme man vill ge om företagsklimatet i kommunen ger man omdömet 3,2 på den sexgradiga skalan. Det är ungefär samma som 2016. Samtliga svarande i landet ger omdömet 3,4 vilket alltså är något högre än vad Bollebygds företagare ger.

I årsbokslutet görs ett försök till en mer fördjupad analys, då finns även resultatet från rankingen.

Mål 2

Vid upphandling ska kollektivavtal (eller motsvarande) och meddelarskydd krävas där detta är relevant.

Insatser

Det har i domstolspraxis fastställts att krav på kollektivavtal vid upphandlingar är ett olagligt krav som inte får ställas. Kommunen har arbetat mot målet genom att ställa krav på kollektiv-avtalsliknande villkor i upphandlingar. Extra fokus har

lagts på särskilt utsatta upphandlingsområden och annonserade upphandlingar. Kommunen har fram till juli 2018 annonserat 15 upphandlingar. Av dessa innehåller 10 upphandlingar krav som kan liknas vid kollektivavtalsliknande villkor.

Krav på meddelarskydd har däremot inte ställts i någon annonserad upphandling då någon upphandling där kravet varit aktuellt inte har genomförts hittills under 2018. Sedan den 1 juli 2017 gäller lag (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter. Den innebär att inom de upphandlingsområden där det är aktuellt för kommunen att kräva meddelarskydd så finns redan ett lagstadgat meddelarskydd för de anställda.

Under 2017 och 2018 har upphandlingsansvarig lagt särskilt fokus på att informera om arbetsrättsliga villkor vid inköpsutbildningar.

Prognos för måluppfyllelse

Kommer att uppfyllas.

Mål 3 **Sjukfrånvaron ska minska.**

-speciellt fokus på traditionella kvinnodominerade arbetsplatser. Viktigt att inte enbart se på åtgärder på individnivå utan även uppmärksamma strukturella orsaker.

Insatser

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.

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 är ett särskilt fokusområde under året.

Kunskaperna om kommunens interna systematiska arbetsmiljöarbete (SAM) hos såväl medarbetare och chefer har förstärkts under året för att säkerställa att det bedrivs ändamålsenligt. Samtliga verksamheter har under året arbetat utifrån en årsplanering för att utbilda och informera om de olika delarna i SAM. I praktiken innebär detta att delar av arbetsplatsträffarna har tagits 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 har ansvarig chef även i uppdrag att 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 har rehabiliteringsprocessen utvecklats och förtydligats, och ett systemstöd för att arbeta med rehabilitering har implementeras. Organisationens chefer har utbildats både i rehabiliteringsprocessen och i systemstödet. Cheferna har också utbildats i frågor som rör alkohol och droger i arbetslivet.

Resultatet av medarbetarenkäten 2017 var överlag gott, och förvaltningarna har under året arbetat 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 arbetar med det egna resultatet av medarbetarenkäten utifrån framtagna handlingsplan.

Prognos för måluppfyllelse

Sjuktalen har minskat från 6,7 % till 4,0 % vid jämförelse med delåret 2017. Uppgifterna gäller kommunstyrelseförvaltningen, inte kommunen som helhet. Man kan se en markant minskning när det gäller den långa sjukskrivningen längre än 60 dagar. Vid jämförelse med sjuktalet vid årsskiftet 2017 är sjuktalet nu vid

delåret två procentenheter lägre. Prognosen för delåret är att målet kommer att uppnås.

Uppföljning, utvärdering och analys

Målet uppnås under 2018 på förvaltningen men allt det goda arbetet för att åstadkomma en god arbetsmiljö med ständig förbättring bör fortsätta.

Mål 4

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

Insatser

Utifrån den handlingsplan som antogs 2017 har få kommungemensamma åtgärder vidtagits under första halvan av 2018. Inom förvaltningen har följande insatser genomförts:

- Representanter från HR och ekonomiavdelningen har tillsammans med enhetschefer och administratörer inom äldreomsorg och funktionsnedsättning deltagit i en heldagsutbildning om bemanningsfrågor och schemaläggning i syfte att stärka organisationens kunskap kring ämnet.
- HR-avdelningen har tillsammans med ett antal enhetschefer och arbetsplatsombud från förvaltningarna deltagit i en workshop om organisation och bemanning anordnad av SKL som en del i "Heltidsresan".

Prognos för måluppfyllelse

Målet kommer inte att nås på sikt inom ramen för det gällande kollektivavtalet mellan Sveriges kommuner och landsting (SKL) och Kommunal.

Uppföljning, utvärdering och analys

Flera förutsättningar saknas för att förvaltningarna ska kunna arbeta med frågan om heltid som norm. Dels saknas en tydlig styrning mot detta mål från

kommunfullmäktige och ledning, dels saknas resurser i form av budget och processledare.

2.2 Kommunstyrelsens egna mål

Nämnden har inte antagit några egna mål för 2018.

2.3 Kommunfullmäktiges mål för god ekonomisk hushållning

Mål 5

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

Insatser

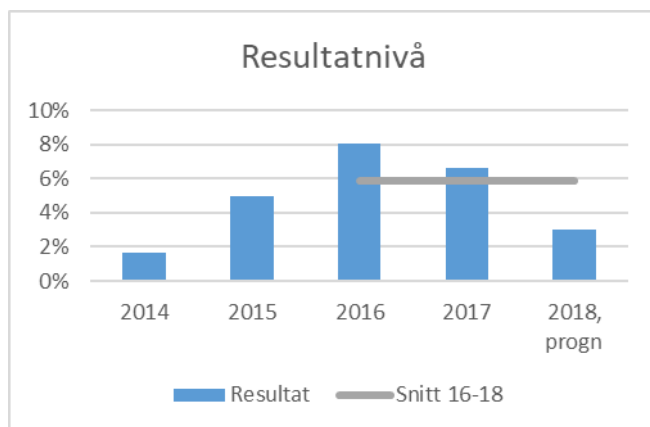
Det budgeterade resultatet för 2018 är 11,2 miljoner kronor (mnkr) vilket motsvarar 2,2 % av skatter och generella statsbidrag. Resultaten för de tidigare åren har varit goda och budgeterat resultat 2018 ihop med utfallet för åren 2016-2017 ger ett genomsnitt på 5,6 %.

Prognos för måluppfyllelse

Prognosen för helåret är ett resultat på 15,5 mnkr före jämförelsestörande poster. Skatteintäkter och generella statsbidrag väntas uppgå till 520,8 mnkr vilket ger ett resultat på 3,0 %. Genomsnittet för åren 2016-2018 blir då 5,9 %, målet är uppnått.

Uppföljning, utvärdering och analys

Kommunen får även in reavinster till följd av exploatering. Hur stor effekten blir på innevarande år och hur stor del som hamnar på 2019 är svårt att säga, men bedömningen är en reavinst 2018 på runt 15,4 mnkr. Detta är en jämförelsestörande post som inte bör räknas in då man bedömer resultatmålet.

**Mål 6**

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

Insatser

Budgeterat resultat för 2018 ihop med budgeterade avskrivningar var 31,2 mnkr (11,2+20), budgeterade investeringar var ursprungligen i kommunfullmäktiges budget för 2018, 83,3 mnkr. Det gav en självfinansieringsgrad på 37,4 %, vilket var sämre än målet om 40 %. Om man däremot ser på ett genomsnitt för åren 2016-2018 så blir genomsnittet drygt 60 %. Eftersom investeringsnivån kan variera stort mellan åren är det lämpligt att använda genomsnittet.

Prognos för måluppfyllelse

Aktuell prognos visar att årets investeringar landar på 54,1 mnkr. Relaterat till prognos för årets resultat och avskrivningar så ger det en självfinansieringsgrad på 73 %. Det är bättre än målet på 40 %. En självfinansiering på 100 % innebär att all investering kan finansieras av egna medel, dvs av ett positivt ekonomiskt resultat samt genom att befintliga tillgångar skrivs av. Ett värde under 100 %, som prognosen pekar på för 2018, innebär att en viss del av investeringarna finansieras av den egna kassan och/eller genom att lån tas. För de senaste åren så har det varierat mellan 56-130 %. För åren 2016-2018 hamnar egenfinansieringen på ca 72 % i genomsnitt.

2.4 Sammanställning prognos för måluppfyllelse

Tabell 1.

Mål		Prognosen är att målet kommer att:		
		uppnås	delvis uppnås	inte uppnås
1	Kommunen ska senast 2018 vara bland de 50 kommuner som rankas högst i Svenskt näringslivs ranking av lokalt företagsklimat.			X
2	Vid upphandling ska kollektivavtal (eller motsvarande) och meddelarskydd krävas där detta är relevant.	X		
3	Sjukfrånvaron ska minska.	X*		
4	Öka andelen heltidsarbetande enligt gällande kollektivavtal mellan SKL (Sveriges kommuner och landsting) och Kommunal, heltid som norm.			X
5	Det ekonomiska resultatet ska över tid motsvara 4 procent av kommunens intäkter för skatter och generella statsbidrag.	X		
6	Över tid ska minst 40 procent av kommunens investeringar finansieras med egna medel.	X		
Summa		4	0	2

*Målet gäller kommunstyrelseförvaltningen. För prognos för kommunen som helhet, se kommunens delårsrapport.

Av kommunstyrelsens sex mål så prognosticeras fyra nås och två väntas inte uppnås.

2.5 Nyckeltal

Tabell 2.

Nyckeltal	2014	2015	2016	2017	2018	Grön	Gul	Röd
Befolkningsutveckling	1,1 %	1,7 %	3,0 %	1,8 %	1,9* %	>1%	0,7-1%	>0,7%
Arbetslöshet 16-64 år	2,9 %	2,2 %	1,7 %	2,2 %	2,3 %	<3%	3-4%	>4%
Arbetslöshet 18-24 år	4,9 %	2,8 %	2,7 %	3,2 %	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 medarbetar-engagemang (HME)		73	77	81	81	>78	71-77	<70
Trygg och säker kommun (ranking)	10	9	10	8	i/u	<25	25-100	>100
Antal anmälda fall av skadegörelse, inkl mordbrand, totalt	55	56	47	55	i/u	<i>Ej specificerat</i>		
Antal anmälda fall av skadegörelse per 1 000 invånare, inkl mordbrand	6,4	6,4	5,3	6,0	i/u	<5	5-10	>10

*Prognos för 2018.

Befolkningsutveckling

Till och med juli har befolkningen i år ökat med 109 personer eller 1,2 procent. Med all sannolikhet kommer den att fortsätta öka under resten av året. Om ökningstakten för resten av året följer utvecklingen för motsvarande månader förra året innebär det att befolkningen kommer att öka med runt 180 personer eller 1,9 procent. Hittills i år är ökningen något större än samma period föregående år.

Arbetslöshet 16-64 år

Andelen öppet arbetslösa som andel av den registerbaserade arbetskraften var 2,3 % i juli.

Arbetslöshet 18-24 år

Andelen öppet arbetslösa, samma definition som ovan, fast för 18-24 åringar var 2,4 % i juli.

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

¹ Gäller 2013.

undersökningen. Undersökningen kommer inte att genomföras under 2018, förvaltningen utreder alternativa sätt att mäta invånarnas synpunkter från 2019.

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 kommer inte att genomföras under 2018, förvaltningen utreder alternativa sätt att mäta invånarnas synpunkter från 2019.

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 kommer inte att genomföras under 2018, förvaltningen utreder alternativa sätt att mäta invånarnas synpunkter från 2019.

Hållbart medarbetarengagemang (HME)

HME mäter såväl nivån på medarbetarnas engagemang som chefernas och organisationens förmåga att ta tillvara på och skapa engagemang. HME har de senaste åren kontinuerligt ökat och 2017 uppnåddes målet.

Trygg och säker kommun (ranking)

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 2017 till plats 8 (plats 10, 2016). Det var alltså den åttonde säkraste kommunen i landet utifrån dessa mått. Kommunen kom på femte plats i landet utifrån antalet anmälda våldsbrott per invånare. (Första plats innebar det lägsta antalet anmälda våldsbrott.)

SKL:s rapport för 2018 presenteras i början av 2019.

Antal anmälda fall av skadegörelse, totalt och per 1 000 invånare

Uppgifterna kommer från Brottsförebyggande rådets (BRÅ) statistik och gäller all form av skadegörelse och åverkan, inklusive klotter totalt i kommunen, alltså inte enbart riktat mot kommunens verksamhet. Även brottet mordbrand ingår. Antalet fall är relativt konstant över de senaste fyra åren. Jämfört med grannkommunerna är det få fall i Bollebygd. Lerums och Härrydas kommuner har t ex dubbelt så många anmälda fall per 1 000 invånare. Samtidigt kan det finnas skillnader i anmälningsbenägenheten som påverkar statistiken.

Siffrorna är ändrade jämfört med budgetdokumentet. Då hämtades statistiken från SKL:s öppna jämförelser. Brottstatistik kan vara besvärlig, där olika kategorier av brott ibland räknas med och ibland inte. Nu har BRÅ använts som källa, där kan man själv söka fram och se exakt vilka kategorier som ingår. BRÅ är den myndighet som producerar den officiella brottstatistiken.

Nu finns också totalt antalet fall av skadegörelse med inte bara andelen.

2.6 Utredningsuppdrag

Inga utredningsuppdrag finns beslutade för 2018 av kommunfullmäktige som gäller kommunstyrelsens verksamheter.

3. Ekonomi

3.1 Budget

Tabell 3.

Verksamhet	Beslut nämnd, dec 2018	April -18	Augusti -18	Förändring aug-apr
Politisk verksamhet	-2 580	-2 580	-2 594	-14
Näringsliv o konsument	-500	-500	-507	-7
Miljö, hälsa, hållbar utveckling	-430	-430	-444	-14

Räddningstjänst och totalförsvaret	-8 430	-8 430	-8 444	-14
Skolskjutsar	-6 560	-6 560	-6 567	-7
Färdtjänst	-1 220	-1 220	-1 223	-3
Kollektivtrafik	-440	-440	-442	-2
Fackligt	-1 000	-1 000	-1 021	-21
Personalfrämjande åtgärder	-1 200	-1 300	-1 300	0
Företagshälsovård	-550	-550	-550	0
IT	-8 242	-8 242	-8 291	-49
Gemensamt	-25 723	-26 123	-26 475	-352
Totalt	-56 876	-57 376	-57 858	-482

Belopp är i tkr.

Kommunfullmäktiges ursprungliga budget för kommunstyrelsen var 56 400 tkr, då den beslutades den 26 oktober 2017. Därefter fick kommunstyrelsen kompensation för löneökningar 2017 med 476 tkr så att total budget blev 56 876 tkr, se första kolumn ovan. Man tillfördes senare även 500 tkr i början av 2018 för anläggningsbidrag, som skulle gå till Bollekollen. (Detta bidrag betalades ut i slutet av februari 2018.) Budget för julklappar för kommunens personal har flyttats från gemensamt till personalfrämjande åtgärder, därför har den ökat från 1 200 till 1 300 tkr.

I samband med detta delårsbokslut har budgeten ökats med 482 tkr för att täcka löneökningar 2018. All personal på förvaltningen som berörs av löneöversyn 2018 har fått ny lön, från april. Löner för personal finns fördelad på flera av verksamhetsgrenarna ovan, därför finns det en förändrad budget på de flesta ställen. Lönekompensationen sker genom en schablonfördelning i kommunen.

3.2 Nämndens resultat och prognos

Tabell 4.

tkr	Januari-augusti 2018			Helår 2018		Bokslut 2017 Netto- kostn
	Utfall nettokostn jan-aug	Utfall budget jan-aug	Avvikelse nettokostn- budget	Prognos nettokostn- helår	Prognos Avvikelse helår	
Verksamhet						
Politisk verksamhet	-1 672	-1 727	55	-2 544	50	-2 304
Näringsliv o konsument	-298	-337	39	-507	0	-481
Miljö, hälsa, hållbar utveckling	-162	-294	132	-244	200	-260
Räddningstjänst, totalförsvär	-5 726	-5 628	-98	-8 744	-300	-8 196
Skolskjutsar	-3 632	-4 377	745	-6 367	200	-6 418
Färdtjänst	-996	-815	-181	-1 273	-50	-988
Kollektivtrafik	-192	-295	103	-342	100	-338
Gemensamt	-17 083	-17 610	527	-25 825	650	-27 111
Facklig	-418	-679	261	-821	200	-636
Personalfrämjande åtgärder	-413	-867	454	-1 200	100	-1 100
IT	-5 506	-5 522	16	-8 741	-450	-7 439
Företagshälsovård	-74	-367	293	-250	300	-449
Totalt	-36 172	-38 518	2 346	-56 858	1 000	-55 720

Kommunstyrelsens nettokostnader är för perioden t o m augusti 36 172 tkr, det är 2 346 tkr bättre än budgeterat. Överskottet beror på att kostnaderna under sommaren är lägre eftersom personalen inte genererar någon kostnad då man tar ut sin semester. Den kostnaden uppstår när man tjänar in till semestern. Prognosen för helåret är ett överskott på 1 000 tkr, orsaker till det beskrivs nedan. Nettokostnaderna väntas bli 56 858 tkr vilket är ca 2,0 procent mer än 2017.

Politisk verksamhet

Politisk verksamhet består främst av arvoden för kommunstyrelsen och del av löner för administrativ personal. Inga större avvikelser finns här.

Näringsliv och konsument

Här finns kostnader för främst vissa löner. Inga större avvikelser finns här.

Räddningstjänst (och totalförsvaret)

Kostnaden för räddningstjänst och totalförsvaret är både högre än budgeterat och väntas också bli något högre än föregående år. Orsaken är att förvaltningen tydligare behöver redovisa löner på denna post för att kunna återredovisa de projektmedel som man fått från Myndigheten för samhällsskydd och beredskap. Tidigare år har en del löner istället gått på gemensamt.

Skolskjutsar

Kostnaden för skolskjutsar är ungefär som föregående år. Ett visst överskott väntas.

Färdtjänst

Kostnaderna är något högre än föregående år. Däremot väntas avvikelsen mot budget inte bli så hög.

Kollektivtrafik

Kostnader för kollektivtrafik består främst av seniorkorten som kommunen betalar till Västtrafik. Ett mindre överskott väntas i år.

Gemensamt

Gemensamma kostnader är de som inte kan härledas enkelt utan berör hela kommunens verksamhet, t ex löner för HR-, ekonomi och viss administrativ personal. Överskottet beror främst på att en tjänst för digitalisering inte blivit tillsatt ännu. I nuläget är det inte helt klart hur den tjänsten ska hanteras, men olika förslag diskuteras.

Fackligt

Kostnader för fackligt arbetet väntas bli lägre än budgeterat. Det beror på att det inte finns förtroendevalda i nuläget för alla de fackliga organisationerna.

Personalfremjande åtgärder

Här finns kostnader för friskvård och personalsociala aktiviteter. Detta är kostnader som normalt är som högst i slutet av året. Prognosen är ett visst överskott.

IT

Prognosen är ett underskott mot budget med ca 450 tkr här. Underskottet beror på att budgeten för kapitalkostnader inte hängit med, i övrigt så följer man budgeten. Kostnaderna för driften väntas bli ungefär som föregående år.

Företagshälsovård

Kostnader för företagshälsovård väntas visa ett relativt stort överskott mot budget. I jämförelse med föregående år så är det också lägre kostnader. En mer fördjupad analys av orsakerna får ges i årsrapporten.

3.3 Investeringar

Tabell 6. Investeringar

Verksamhet	Typ av investering	Utfall jan-aug	Prognos 2018	Budget 2018	Differens progn-budg
IT		1 290	1 500	1 500	0
Reinvesteringar		241	300	600	30
Totalt		1 531	1 800	2 100	300

Av total investeringsbudget på 2 100 tkr väntas 1 800 tkr nyttjas.

4. Prestationer

Kommunstyrelsen redovisar inte prestationer.

5. Personal

5.1 Personalstatistik

	Jan – aug 2018			Jan – aug 2017		
	Kvinno r	Män	Totalt	Kvinno r	Män	Totalt
Antal tillsvidareanställda	24	8	32	20	7	27
Andel tillsvidareanställda %	75 %	25 %	100 %	74 %	26 %	100 %
Antal visstidsanställda	-	-	-	3	1	4
Andel visstidsanställda %	-	-	-	75 %	25 %	100 %
*Antal timavlönade (timmar)	127,75	-	-	138	-	138
Övertid/fyllnad/mertid (timmar)	13,75	12	25,75	82	29	111
Andel tillsvidareanställda m. heltid (%)	95,8	100 %	96,8 %	90,0	100,0	92,3
Sjukfrånvaro (%)	4,75	2,14	4,03	9,3	0,4	6,7
Sjukfrånvaro ≥ 60 dagar (%)	60 %	-	50,87 %	71,2	-	70,8
Sjukfrånvaro ≤ 29 år (%)			0,48	1,9		1,0
Sjukfrånvaro 30-49 år (%)	5,66		4,64	12,8		9,7
Sjukfrånvaro ≥ 50 år (%)	4,42		4,37	6,9		5,0

Mellan 2017 till 2018, perioden januari till augusti, har antalet tillsvidareanställningar ökat med 5 personer. Antalet visstidsanställningar har samtidigt minskat från 4 till 0.

*När det gäller jämförbarheten mellan antal timavlönade 2018 med 2017 så omfattar antalet arbetade timmar 2018 alla timavlönade som arbetat på samtliga avtal. För 2017 omfattade de enbart de som arbetade på kollektivavtalet "Allmänna bestämmelser". Det innebär att siffrorna inte blir rättvisa att jämföra utan kräver djupare analys för att få jämförbarheten.

Förvaltningen har ökat andelen tillsvidareanställda på heltid med 4,5 procentenheter jämfört med samma period föregående år.

Den totala sjukfrånvaron för förvaltningen har minskat med cirka 2,7 procentenheter. Även långtidssjukskrivningarna har minskat i procent. Anledningen till minskningen beror på två långtidssjukskrivningar som kommit tillbaka till arbetet.

Antalet övertids-, fyllnads- och mertidstimmar har minskat med ca 86 timmar. En anledning till minskningen kan tänkas bero på fler tillsvidareanställningar vilket kan generera en minskad arbetsbelastning.

5.2 Kompetensförsörjning

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.

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. Arbetet med att göra heltid till norm är också en viktig process för att säkerställa en god kompetensförsörjning inom flera verksamhetsområden.

5.2.1 Attrahera

Under våren har medarbetare från HR avdelningen tillsammans med medarbetare från verksamheter inom omsorg deltagit på STARK-dagen på högskolan i Borås som är en arbetsmarknadsdag för studenter där arbetsgivare kan marknadsföra sig och knyta kontakter med potentiella framtida medarbetare. Syftet var dels att

marknadsföra Bollebygd kommun som arbetsgivare samt att aktivt rekrytera medarbetare till verksamheterna inom funktionsnedsättning, äldreomsorg samt hälso- och sjukvård.

5.2.2 Rekrytera

Första halvåret av 2018 har fyra nyrekryteringar gjorts i förvaltningen. Tre av dessa är ersättningsrekryteringar. Personalomsättningen i förvaltningen ligger på 9,7 procent. Förvaltningen har generellt sett hittills lyckats väl med att hitta rätt kompetens vid rekrytering men vissa specialisttjänster är mycket svåra att hitta sökande med relevant kompetens till.

Tappet i kompetens när en medarbetare slutar samt den insats som krävs för att ge en ny medarbetare rätt förutsättningar för att komma in i arbetet på ett bra sätt gör att verksamhetsutveckling försvåras. För att kunna utveckla verksamheter vidare är det av yttersta vikt att arbeta för att vara en attraktiv arbetsgivare som befintliga medarbetare vill arbeta kvar hos samt som lyckas attrahera nya medarbetare på en arbetsmarknad med tuff konkurrens.

5.2.3 Utveckla och behålla

Ledarutveckling

Vid chefsdialog i februari fick samtliga chefer en kompetenshöjning inom alkohol och droger då Aleforsstiftelsen var inbjudna för att tala om bland annat tidiga tecken på risk- och missbruk samt vad man kan göra som chef och medarbetare om man är orolig för en kollega.

Under april har samtliga chefer fått tillfälle att friska upp sina kunskaper inom arbetslivsinriktad rehabilitering då HR avdelningen reviderat

rehabiliteringsprocessen. Cheferna har också fått utbildning i det stödverktyg för rehabilitering som implementeras under 2018.

Medarbetarutveckling

I början av maj anordnade HR avdelningen en gemensam planeringsdag för förvaltningen. Under dagen satte förvaltningens chefer in samtliga medarbetare i vilka utmaningar som kommunen står inför. Dagen bjöd också på studiebesök hos IKEA som berättade hur de arbetar med värderingar för att skapa en attraktiv arbetsplats.

5.3 Mångfald och jämställdhet

Inför 2018 togs en kommungemensam årsplan fram för att arbeta med aktiva åtgärder för jämställdhet och mångfald i arbetslivet. Hittills under året har ett flertal aktiviteter genomförts i verksamheterna enligt plan.

Bland annat har frågeområdena i dokumentet för medarbetarsamtal kompletterats med frågor som rör diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling för att kunna fånga detta på individnivå. På gruppnivå har arbetsplatserna arbetat med åtgärder utifrån resultatet från medarbetarenkäten 2017. Två nya metodverktyg har också tagits fram som har använts på arbetsplatsträffar för att fånga beteenden och attityder i arbetsgrupperna i frågor som rör jämställdhet och mångfald. Som ett komplement till skyddsronden har en checklista för jämställdhet och mångfald lagts till i chefernas verktygslåda.

För att synliggöra eventuella skillnader mellan typiskt mansdominerade och kvinnodominerade arbeten har en inventering av budgeten för ex. arbetskläder, utrymmen, färdmedel och bilar initierats på kommunledningsnivå.

I början av 2018 genomfördes en lönekartläggning. Resultatet av jämställdhetsanalysen av kvinnors och mäns löner innebar en strategisk lönesatsning genom generell nivåhöjning av de kvinnodominerade befattningarna; utbildade barnskötare, undersköterskor inom äldreomsorgen samt förskollärare.

Den under året framtagna och politiskt beslutade lönestrukturen i Bollebygds kommun har till syfte att ge cheferna förutsättningar att erbjuda konkurrenskraftiga och jämställda löner.

5.4 Arbetsmiljö och hälsa

Reviderad process för arbetslivsinriktad rehabilitering

Målet med arbetsmiljöarbetet är att förena en väl funderade verksamhet med ett långsiktigt och hållbart arbetsliv. Rehabiliteringsprocessen ska bidra till att Bollebygds kommun har ett tydligt och effektivt rehabiliteringsarbete så att medarbetarna, med god hälsa, kan kvarstå eller återgå till arbete i största möjliga omfattning. Processen har setts över av HR-avdelningen och den ska nu vara ett strukturerat stöd för chefer och medarbetare. I samband med översynen genomförde HR-avdelningen under våren 2018 en utbildningsinsats för kommunens chefer.

På vårens första chefsdialog hade kommunen besök av föreläsare från Aleforsstiftelsen, vars uppdrag är att bistå arbetsgivares strävan att säkerställa en trygg och drogfri arbetsmiljö. Föreläsningens syfte vara att ge kommunens chefer ökad kunskap samt tydliggöra både chefs- och medarbetaransvaret samt arbetsgivarens utrednings- och rehabiliteringsansvar vid beroendesjukdomar. I samband med föreläsningen gjordes en översyn av kommunens regler för en alkohol- och drogfri arbetsmiljö.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Årsplaneringen för det systematiska arbetet (SAM) har setts över i början av 2018. Syftet med SAM är att på ett metodiskt sätt ge chefer, medarbetare och skyddsombud verktyg för att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljön i samverkan. För att skapa systematik i arbetsmiljöarbetet har en kommungemensam årsplanering, ett så kallat SAM-hjul, tagits fram som vägledning för chefer. I planeringen framgår bland annat vilka aktiviteter som ska genomföras och när det ska vara klart. För att stärka samverkanskulturen med

fokus på arbetsplatsträffen, pågår under 2018 ett arbete med att tydliggöra samverkanssystemets syfte och möjligheter.

Adato

Under våren 2018 arbetades rehabiliteringsprocessen om för Bollebygd kommun. I samband med detta inrättades verksamhetssystemet Adato. Adato är det verksamhetssystem där cheferna dokumenterar allt som händer i en rehabiliteringsprocess för sina medarbetare. Systemet går att likställa med ett journalsystem inom vården.

Systemet syftar till att cheferna genom tidiga signaler kan fånga upp tecken på ohälsa och hjälper även cheferna att systematiskt dokumentera händelser i ett ärende så att det exempelvis vid ett chefsbyte kan läsa vad som gjorts innan i ett ärende.

Samtliga chefer fick under två tillfällen i våras utbildning i rehabiliteringsprocessen och i verksamhetssystemet Adato.

Under året kommer workshops erbjudas för samtliga chefer för att få stöd i systemet. Till dags datum har vi genomfört två utbildningstillfällen.

Kia

Från och med årsskiftet 2018 inrättade Bollebygd kommun verksamhetssystemet Kia som förvaltas av Afa försäkring. Kia är det system där medarbetare rapporterar in avvikelser som händer i arbetsmiljön.

Systemet syftar till att systematisera anmälningsförfarandet och enklare kunna se när, var och hur en avvikelse inträffar för att förhindra att den sker igen. Systemet ger även fackliga representanter både en insyn i de händelser som händer och ett ansvar i att hjälpa arbetsgivare att se till att händelserna inte inträffar igen.

Bollebygd kommun använder sig av rapporteringstyperna tillbud, arbetsskador, riskobservationer, färdolycksfall, egendom/säkerhet och olycksfall. Under hösten kommer även systemet användas till elevtillbud.

Under året kommer workshops erbjudas för samtliga chefer för att få stöd i systemet. Till dags datum har två utbildningstillfällen genomförts.

Hittills i år har 108 avvikelser anmälts in i verksamhetssystemet.

Sjukfrånvaro

Se sjukfrånvaromål.

Pilotprojekt för ny uppföljningsmodell

HR arbetar tillsammans med delar av verksamheterna fram en ny uppföljningsprocess för våra medarbetare. Ett pilotprojekt med enheter från samtliga förvaltningar pågår under 2018 med målet att kunna implementera processen i hela kommunen inför 2019. På förvaltningen deltar personalavdelningens medarbetare i projektet.

Syftet med den nya processen är att ha fokus på en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare som främjar resultat och välmående för en hälsosam och hållbar arbetsvardag. Den kontinuerliga dialogen stödjer ett hälsofrämjande och utvecklande ledarskap och medarbetarskap till nytta och utveckling för både verksamhet och individ. Dialogen förväntas också främja det positiva sambandet mellan individens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och löneutveckling.

Hälsofrämjande aktiviteter

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

Bollebygds kommun stödjer genom friskvårdsbidrag medarbetare att ta ett aktivt ansvar för din egen hälsa. Under de första sju månaderna har 25 % av medarbetarna nyttjat friskvårdsförmånen.

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

Kommunen bytte vid årsskiftet 2018 leverantör av personalstöd till Falck Healthcares personalstöd. Medarbetarna erbjuds som tidigare anonym kostnadsfri rådgivning av både privat- och arbetsrelaterad karaktär - dygnet runt.

6. Årets verksamhet i övrigt

Informationssäkerhet

Kommunens informationssäkerhetssamordnare (en funktion inom kommunstyrelseförvaltningen) har under kvartal 2 avslutat ett omfattande omtag kring informationssäkerhet och behövliga informationssäkerhetsanalyser. I anslutning till EU:s [nya](#) dataskyddsförordning (GDPR) har utökade krav ställts på hur kommunen ska hantera dylika frågor.

Kommunen har uppfyllt rekommenderade förberedelser enligt rekommendationer från SKL. Via samverkan inom Boråsregionens kommunalförbund har det även säkerställts att nödvändiga dataskyddsombud (2 st) finns namngivna och inrapporterade till datainspektionen som representanter för kommunens nämnder.

Informationssäkerhetssamordnaren har under juni månad presenterat utfört arbete till kommunens dataskyddsombud och i ett omvärldsperspektiv bör det anses att detta är väl utfört och med beröm godkänt.

Systematiskt informationssäkerhet kräver kontinuerlig uppföljning och nya analyser i framtiden. Det är också av största vikt att ansvariga nämnder säkerställer att långsiktiga åtgärder vidtas för identifierade brister i olika typer av verksamhetstillämpningar.

IT-kontoret

Den samlade IT-miljön fungerar fortsatt väl men IT-kontoret påverkas i hög grad av de ökade volymerna, personalomsättning samt den starka utvecklingsbenägenheten hos verksamheterna. Stor energi läggs på att jobba med strukturerad förändringshantering samt att planlägga insatser över tid för att [resurser](#) ska finnas [över tid](#) att lösa de behov som finns.

Särskild insats har under perioden utförts inom området backup och en planläggning pågår för framtida IT-plattform där arbetet med en avbrottsplan (DRP) har hög prioritet. IT-kontoret har även säkerställt att licensiering är strategiskt säkrad för en period framöver. Det pågår även en större insats för att reda ut den pedagogiska utskriftsmiljön. En IDP plattform är driftsatt för ett mindre antal system men planeras att utökas kraftigt inom det närmaste året. En planläggning för framtida generation av datorer/klienter ska påbörjas under kvartal 4 och delar av utskriftsplattform måste ersättas senast kvartal 2 år 2019.

Upphandling

Under 2018 har fortsatt inköpsutbildningar för steg 1 och steg 2 hållits. Särskilda utbildningar har även genomförts för medarbetare i kommunen som gör många förnyade konkurrensutsättningar (FKU). I februari hölls en informationskväll om upphandlingar för allmänheten.

Under året har arbetet fortsatt med att identifiera områden där ramavtal lämpar sig. Totalt har ramavtal tecknats på tre nya områden.

Särskilt fokus har under årets lagts på att minska sårbarheten i upphandlings- och inköpsarbetet. Bland annat har ramavtal tecknats med upphandlingskonsulter. Fler medarbetare kan även genomföra egna upphandlingar och direktupphandlingar i upphandlingssystem.

Kommunen har genomfört två upphandlingar där flera av våra samverkanskommuner har blivit inbjudna och deltagit. Kommunen tar inte bara hjälp vid upphandlingar, utan hjälper även andra samverkanskommuner med upphandlingsarbetet.

Förvaltningen har tittat på möjligheterna att införa ett system för avtalstrohet. Under andra delen av 2018 tas beslut om införande och implementering.

Trygghet, säkerhet, krisberedskap och civilt försvar

Kommunen har ett gott samarbete med polisen i det brottsförebyggande arbetet.

Polis, säkerhetssamordnare och folkhälsostrateg träffas regelbundet.

Samarbetet utgår från en överenskommelse om samverkan och ett medborgarlöfte med polisen. I överenskommelsen lyfts fyra prioriterade områden:

- Nolltolerans mot skadegörelse, anlagd brand, klotter och nedskräpning.
- Gemensamt arbete för att bibehålla och främja alkohol- och drogfria miljöer.
- Trafiksäkerhet
- Organiserad brottslighet.

Överenskommelsen kommer att revideras inför 2019.

Medborgarlöftet 2018 har fokus på drogförebyggande arbete.

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

Cannabisutbildning för personal som möter ungdomar.

Kompetenshöjande insats i form av föreläsning om trygg stadsplanering för strategier i kommunen.

Drogfria aktiviteter via ungdomsgården och Schools out.

Det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet har omorganiserats under året och består nu av en styrgrupp, en beredningsgrupp och en arbetsgrupp.

Styrgruppen består av kommunledningsgruppen.

Beredningsgruppen består av strategiska funktioner från alla förvaltningar och polisen.

Arbetsgruppen består av operativa funktioner till exempel ungdomsutvecklare, kurator och polisen. Räddningstjänst och andra aktörer bjuds in efter behov.

Beredningsgruppen för det brottsförebyggande arbetet har haft två möten och ytterligare två möten är inplanerade under 2018. Arbetsgruppen kommer att träffas tre gånger under året.

Enligt avtal med SÄRF genomförs brandutbildningar för all personal minst vart tredje år och kommunen har uppdragit åt SÄRF att utbilda 155 personer/år men under 2017 skickade kommunen endast 65 personer på utbildning.

Utbildning för brandskyddsansvariga och brandskyddskontrollanter har genomförts som planerat.

Kommunen har köpt in 4 st. hjärtstartare och har nu 6 st. hjärtstartare utplacerade i kommunens verksamheter.

Räddningstjänsten har genomfört brandtillsyn på Bollegården och Bollebygdskolan.

Politiker har utbildats i säkerhet inför valet av SKL och polisen.

Krisledningsstaben och kriskommunikatörer har övats enligt rutiner för utbildning och övning.

Krisledningen har deltagit på två av länsstyrelsens kvartalsövningar för att öva samverkan med kommuner och övriga intressenter i hela länet.

Rutiner och checklistor för arbetet i Krisstödet/POSOM har tagits fram.

Kriskommunikatörerna har utbildats i WIS (webbaserat informationssystem) och Rakel (radiokommunikation för effektiv ledning).

Kommunen har deltagit på den årliga kampanjen krisberedskapsveckan som genomförs av MSB (myndigheten för samhällsskydd och beredskap) och kommunerna tillsammans. Kampanjen ska öka kunskapen om hur människor påverkas av och kan förbereda sig för samhällskriser och höjd beredskap, ytterst krig. I år lanserades broschyren om krisen eller kriget kommer och kommunen informerade på hemsidan och annonserade i annonsmarknaden.

Arbetet med krisberedskap sker i många delar tillsammans med övriga kommuner i Sjuhärad och för detta har vi en särskild planering för de aktiviteter vi gör tillsammans. Under 2018 kommer Krisstödet/POSOM att utbildas för sin uppgift. Kriskommunikatörerna i kommunerna kommer att genomföra ett studiebesök. Den årliga träffen med krissamverkan i Sjuhärad i november handlar om hur vi ska rusta det civila försvaret inför de nya utmaningar som vi ställs inför.

Kommunens arbete med civilt försvar har påbörjats och följer den överenskommelse som MSB och SKL har tagit fram för det civila försvaret under 2018 och 2020.

Folkhälsa

Kommunen har tecknat avtal med Södra hälso- och sjukvårdsnämnden i Västra Götalandsregionen om ett gemensamt folkhälsoarbete 2017-2020.

Samfinansiering av folkhälsotjänst och insatser sker. Under avtalsperioden läggs särskild vikt vid att folkhälsoperspektivet ska integreras i kommunens ordinarie verksamhet, samt att folkhälsoinsatserna ska bidra till ökad jämlikhet i hälsa.

En verksamhetsplan för det gemensamma folkhälsoarbetet med budget och planerade insatser tas fram årligen. Folkhälsoarbetet för 2018 löper enligt plan.

Några av de insatser som har genomförts är:

- I samverkan med bildning- och omsorgsförvaltningen genomförs en kompetenshöjande satsning på tre förskolor, där pedagogerna får ökade kunskaper om anknytning via föreläsningar och studiecirkel. Anknytning etableras tidigt i barns liv och får betydelse för fortsatt utveckling som tillit och lärande. Satsningen började i mars och pågår året ut.
 - Föreningar kan ansöka om folkhälsomedel för genomförande av hälsofrämjande insatser. HK Bollebygd och Bollebygds AFF Handboll har beviljats projektmedel för fysisk aktivitet för vårdnadshavare i samband med barnens handbollsträning.
 - Kompetenshöjande insats för kommunstyrelsen i form av ett studiebesök till Parasportcenter i Borås. Föreningsrepresentanter från Idrottsvisionen och berörda tjänstepersoner bjöds också med. Syftet var att öka kunskaperna om jämlik hälsa och inkluderande aktiviteter.
- Folkhälsoutbildning för politikerna är också ett steg i ledet att integrera folkhälsoperspektivet i ordinarie verksamhet.

- Deltagande i Länsstyrelsens arbete mot langning. Kampanjen har särskilt uppmärksammats i samband med valborg och skolavslutningen.

Ungas inflytande i kommunala besluts- och planeringsprocesser

Ungdomsrådet har hittills haft sex styrelsemöten. För att barn och ungas perspektiv ska inkluderas i samhällsplaneringen är rådet remissinstans när samhällsbyggnadsförvaltningen lämnar förslag på detaljplaner och planprogram. I år har rådet granskat detaljplanen för del av Prästgården 1:2 samt lämnat remissvar på detaljplanen för del av Flässjum 4:97, Odinslund.

För trettonde året i rad genomfördes 100 000 kronors-processen. Gårdsrådet, ungdomsrådet och samtliga skolor i Bollebygd deltog. Exempel på hur pengarna fördelades är skolgårdsutrustning till Töllsjöskolan och en resa till Universeum för eleverna på Örelundskolan.

Europa Direkt Sjuhärad-kontoret

Kontoret fungerar som Europeiska kommissionens förlängda arm ut i samhället för att belysa EU arbetet på lokal nivå samt rapporterar tillbaka till kommissionen.

Projektet utgår från en verksamhetsplan där ett antal aktiviteter ska utföras varje år. Det första delåret har 4 av 6 aktiviteter genomförts inklusive en extra aktivitet. Målet med kontoret är att finnas på plats med aktiviteter i Sjuhärads alla åtta kommuner. Vi ska även jobba aktivt med informationsspridning kring EU:s arbete på sociala medier och webbplats.

I februari hölls en föreläsning på Bollegården ihop med DHR i Västra Götaland (Förbundet för ett samhälle utan rörelsehinder), EDF (European Disability Forum) och Europa Direkt Sjuhärad för att belysa arbetet som görs på EU nivå för personer med funktionsvariationer.

I maj var Europa Direkt Sjuhärad i Tranemo för att lyfta fram möjligheterna med arbete, studier, praktik och volontärskap i andra länder. Eventet gästades även av Europaparlamentariken Olle Ludvigsson.

I maj fanns även Europa Direkt Sjuhärad på plats på Vårgårdas Framtidsdag om hållbar livsstil.

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

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

7. Internkontroll

7.1 Nämndens internkontrollplan

Följande internkontrollplan beslutades av nämnden att gälla för 2018:

Tabell 8.

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 → Utv.chef	Redogörelse och statistik
2	Diarieföring	Stickprov av inkomna e-poster	Admin.chef. → Kommunchef	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	Fakturautskick 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

Flera av punkterna är påbörjade men huvuddelen av arbetet återstår. Hur arbetet har gått och resultaten av dessa redovisas i årsrapporten. Kommunstyrelsen ska också som vanligt ta fram en rapport i slutet av året om den samlade bedömningen av internkontrollen i kommunen.

7.2 Övriga delar i internkontrollen

I början av året gjorde PWC en förstudie, eller granskning, av IT- och informationssäkerheten. Revisionens samlade bedömning var att IT-säkerheten är tillräcklig för att stödja verksamheten och ge tillräcklig intern kontroll. Det fanns några områden där nivån inte bedömdes som tillräcklig.

Under året har en granskning skett av PWC avseende intern kontroll i huvudboksprocessen. Rapporten är ännu inte formellt lämnad till kommunfullmäktige men väntas göra det under hösten. PWC har identifierat ett antal avvikelser och har gett ett antal rekommendationer. Kommunstyrelsen kommer att ta fram ett yttrande och en handlingsplan mot slutet av året, men flera åtgärder är redan gjorda. Strax före sommaren togs ett antal styrdokument fram där ett flertal rutiner dokumenterades. Flera av dessa kan anses svara upp mot de avvikelser som PWC identifierade. Ett uppdaterat attestreglemente togs också fram, detta ska fastställas av kommunfullmäktige under hösten. PWC:s rekommendationer handlar främst om att rutinerna behöver dokumenteras bättre.