



## **Årsrapport 2018 för kommunstyrelsen**

## Innehållsförteckning:

|   |                  |
|---|------------------|
| <b><u>1. SAMMANFATTNING .....</u></b>                           | <b><u>3</u></b>  |
| <b><u>2. UPPFÖLJNING AV NÄMNDENS MÅL OCH NYCKELTAL.....</u></b> | <b><u>4</u></b>  |
| 2.1 KOMMUNFULLMÄKTIGES MÅL FÖR KOMMUNSTYRELSEN                  | 4                |
| 2.2 KOMMUNSTYRELSENS EGNA MÅL                                   | 6                |
| 2.3 KOMMUNFULLMÄKTIGES MÅL FÖR GOD EKONOMISK HUSHÅLLNING        | 6                |
| 2.4 SAMMANSTÄLLNING MÅLUPPFYLLELSE                              | 7                |
| 2.5 NYCKELTAL   | 8                |
| 2.6 UTREDNINGSUPPDRAG   | 9                |
| <b><u>3. EKONOMI .....</u></b>                                  | <b><u>10</u></b> |
| 3.1 BUDGET  | 10               |
| 3.2 NÄMNDENS RESULTAT   | 11               |
| 3.3 PROGNOSENA UNDER ÅRET                                       | 14               |
| 3.4 INVESTERINGAR   | 14               |
| <b><u>4. PRESTATIONER .....</u></b>                             | <b><u>14</u></b> |
| <b><u>5. PERSONAL .....</u></b>                                 | <b><u>15</u></b> |
| 5.1 PERSONALSTATISTIK   | 15               |
| 5.2 KOMPETENSFÖRSÖRJNING  | 15               |
| 5.2.1 ATTRAHERA   | 15               |
| 5.2.2 REKRYTERA   | 16               |
| 5.2.3 UTVECKLA OCH BEHÅLLA                                      | 16               |
| 5.3 MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET                                   | 16               |
| 5.4 ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA                                       | 17               |
| <b><u>6. ÅRETS VERKSAMHET I ÖVRIGT.....</u></b>                 | <b><u>19</u></b> |
| <b><u>7. INTERNKONTROLL .....</u></b>                           | <b><u>23</u></b> |
| 7.1 NÄMNDENS INTERNKONTROLLPLAN                                 | 23               |
| 7.2 ÖVRIGA DELAR I INTERNKONTROLLEN                             | 25               |

## 1. Sammanfattning

Detta är kommunstyrelsens årsrapport för 2018. Den redogör för resultatet av kommunfullmäktiges mål och utfallet av budgeten.

Av de sex mål som kommunfullmäktige satt upp för kommunstyrelsen så har fyra uppnåtts och ett har inte nåtts. Ett mål är inte relevant för kommunstyrelsen och där görs ingen bedömning av måluppfyllelsen. Målet gäller att öka andelen heltidsarbetande. Samtlig personal har redan heltid som grundanställning.

Kommunstyrelsen visade ett överskott mot budget med 744 tkr. En orsak till överskottet är att en tjänst har varit vakant under hela året. Det gäller den tjänst som projektledare som ingick i den politiska satsning som gjordes inför 2018. Det är även överskott inom flera delar inom HR-området. Det finns en engångskostnad för ett utköp av socialchef som försämrar resultatet med ca 660 tkr.

Antal tillsvidareanställda har ökat något medan visstidsanställda minskat. Nettot är ungefär detsamma mellan 2017 och 2018. Sjukfrånvaron har minskat på förvaltningen, till stor del beroende på minskad långtidsfrånvaro.

I slutet av årsrapporten finns ett avsnitt om några övriga delar som varit i fokus under året som gått.

I det allra sista kapitlet redovisas arbetet med kommunstyrelsens internkontrollplan.



## 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 Coompanion, Räddningstjänsten, Polisen 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. Företagsbesök har genomförts kontinuerligt under året.

#### Måluppfyllelse

Bollebygd placerade sig på plats 145 vilket är 95 placeringar under målet. Målet är inte uppnått.

#### Uppföljning, utvärdering och analys

Plats 145 innebär en placering precis i mitten av alla 290 kommuner. (Plats 1 är bäst och plats 290 sämst.) Det är ändå en förbättring med 28 platser jämfört med rankingen 2017. Undersökningen som Svenskt näringsliv gjorde under perioden januari-april 2018 består av enkäter som skickas till företag med minst en anställd. Det fanns 263 sådana företag då undersökningen gjordes och 177 enkäter skickades ut varav 85 svarade. Svarsfrekvensen på 48 % är ungefär som Sverigesnittet. 53 stycken av de svarande uppgav att de hade haft någon kontakt med tjänstemän i

kommunen under det senaste året och 31 stycken att de hade haft det med någon politiker. Anledningen till kontakt med kommunen gällde främst tillståndsfrågor (37 st) men även besök på företag (24) och kontakt med näringslivsfunktionen (24), därefter finns andra anledningar också. Det är så klart möjligt att man angett flera anledningar.

Eftersom svarsfrekvensen är relativt låg samt att resultaten på vissa frågor i enkäten varierar ganska mycket mellan åren så ska man vara försiktig med att tolka resultaten. Men det är ändå ganska tydligt att man inte var nöjd med kommunens service till företagen och tele- och IT-nät. Man är delvis nöjd med politikernas och tjänstemäns attityder till företagande samt vägnät, tåg och flyg. Man är mer nöjd med (utebliven) konkurrens från kommunen, allmänhetens-, skolans- och medias attityder till företagande och tillgång till arbetskraft med relevant kompetens.

I Sjuhärad är det Vårgårda som utmärker sig positivt med plats 9 i rankingen, därefter Herrljunga (plats 36). Tranemo, Mark och Svenljunga placerar sig mellan plats 187-208. Härryda finns på plats 15 medan Lerum (144) och Alingsås (237) ligger sämre till.

**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 under 2018 annonserat 25 upphandlingar. Av dessa innehåller 15 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.

### **Måluppfyllelse**

Målet är uppnått

#### **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. 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.

Skyddsronden för den fysiska arbetsmiljön har genomfört under året och de få brister som uppmärksammades där har rättats till. 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 förvaltningen har under året arbetat vidare med materialet och det egna resultatet av medarbetarenkäten utifrån framtagna handlingsplan.

Frågor om arbetsbelastning och arbetets mängd och innehåll är fortsatta utmaningar där arbetet med att förändra det måste fortsätta.

### **Måluppfyllelse, uppföljning, utvärdering och analys**

Målet är uppnått på förvaltningen men allt det goda arbetet för att åstadkomma en god arbetsmiljö med ständig förbättring bör fortsätta. Sjukfrånvaron på kommunstyrelseförvaltningen har minskat från 6,8 % till 4,1 %. Minskningen beror på att andelen långtidssjukskrivna har minskat med nästan 50 procent. I åldersgruppen 30-49 år har sjukfrånvaron minskat mest. Sjukfrånvaron har ökat i gruppen plus 50 åringar. Sjukfrånvaron är till största delen kopplad till faktorer utanför arbetet.

#### **Mål 4**

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

Målet är inte relevant för kommunstyrelseförvaltningen då de flesta medarbetarna arbetar heltid. De som arbetar deltid gör det med stöd av lagstiftning som t ex föräldraledighet.

## **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 på 11,2 mnkr motsvarade 2,2 %. Ihop med resultaten för 2016 och 2017 så skulle det ge ett ovägt genomsnitt på 5,6 % vilket är bättre än målet på 4 %. Målet "över tid" tolkas som ett genomsnitt för de tre senaste åren.

### **Måluppfyllelse**

Målet är uppnått.

Resultatet för 2018 är preliminärt 27,0 mnkr vilket innebär 5,2 % av kommunens intäkter för skatteintäkter och statsbidrag. Även om resultatet på 27,0 mnkr innehåller en hel del jämförelsestörande poster får målet anses uppnått över tid, 2016-2018.

### **Uppföljning, utvärdering och analys**

En mer fördjupad beskrivning av resultatet ges i kommunens årsredovisning.

Kortfattat kan man dock hävda att 2018 innebar en resultatförsämring jämfört med 2017.

### **Mål 6**

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

### **Insatser**

Investeringarna uppgick 2018 till drygt 47 mnkr, med ett resultat plus avskrivningar på ca 51 mnkr innebar det en självfinansieringsgrad på över 100 %, dvs samtliga investeringar finansierades med egna medel.

## Måluppfyllelse

Målet är uppnått

Självfinansieringsgraden var för åren 2016 och 2017: 62 respektive 81 %. Detta tillsammans med 2018 års finansieringsgrad över 100 % innebär att målet överskridits betydligt.

## Uppföljning, utvärdering och analys

En orsak till 2018- års självfinansieringsgrad var en relativt låg investeringsvolym. De närmaste åren förväntas investeringarna återigen närma sig 100 mnkr per år vilket kommer kräva goda resultat för att inte låneskulden ska bli alltför betungande.

### 2.4 Sammanställning måluppfyllelse

Tabell 1.

| Mål          |   | Målet är:  |                |            |
|--------------|---|--|----------------|------------|
|              |   | uppnått  | delvis uppnått | ej uppnått |
| 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. | <i>Målet är inte relevant för kommunstyrelseförvaltningen.</i> |                |            |
| 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  |                |            |
| <b>Summa</b> |   | 4  |                | 1          |



## 2.5 Nyckeltal

Tabell 2.

| Nyckeltal   | 2014            | 2015  | 2016  | 2017  | 2018   | Grön                   | Gul    | Röd   |
|---|-----------------|-------|-------|-------|--------|------------------------|--------|-------|
| Befolkningsutveckling   | 1,1 %           | 1,7 % | 3,0 % | 1,8 % | 1,8* % | >1%                    | 0,7-1% | >0,7% |
| Arbetslöshet 16-64 år   | 2,9 %           | 2,2 % | 1,7 % | 2,2 % | 2,5 %  | <3%                    | 3-4%   | >4%   |
| Arbetslöshet 18-24 år   | 4,9 %           | 2,8 % | 2,7 % | 3,2 % | 2,7 %  | <4%                    | 4-5%   | >5%   |
| Nöjd-Region-Index   | 64 <sup>1</sup> |       | 57    |       |        | >60                    | 57-60  | <57   |
| Nöjd-Medborgar-Index  | 57 <sup>1</sup> |       | 46    |       |        | >53                    | 50-53  | <50   |
| Nöjd-Inflytande-Index   | 42 <sup>1</sup> |       | 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    | 52**   | <i>Ej specificerat</i> |        |       |
| Antal anmälda fall av skadegörelse per 1 000 invånare, inkl mordbrand | 6,4             | 6,4   | 5,3   | 6,0   | 5,6**  | <5                     | 5-10   | >10   |

\*T o m nov.

\*\*preliminärt

### ***Befolkningsutveckling***

Till och med november har befolkningen ökat med 167 personer eller 1,8 %.

Befolkningsciffror för december är inte tillgängliga förrän 21 februari vilket är efter att denna rapport skickas till kommunstyrelsen. Det är flyttnettot som förklarar den största delen av ökningen (+127). Födelsenettot var 11 och invandringsnettot 30. Ökningen under 2018, januari-november, var 14 fler än samma period 2017.

### ***Arbetslöshet 16-64 år***

Andelen öppet arbetslösa som andel av den registerbaserade arbetskraften var 2,5 % i december. Det är små förändringar som har skett under året och även jämfört med

<sup>1</sup> Gäller 2013.

2017. I snitt var det runt 170 personer varje månad var öppet arbetslösa eller sökande i program. I december var det 168 personer varav 53 personer hade varit utan arbete i mer än ett år och 27 hade varit utan arbete i mer än två år. Det är en liten ökning jämfört med 2017, snittet då var 155 personer varje månad.

### ***Arbetslöshet 18-24 år***

Andelen öppet arbetslösa, samma definition som ovan, fast för 18-24 åringar var 2,7 % i december. I antal var det 20 stycken som var öppet arbetslösa eller sökande i program, varav sju hade varit utan arbete i mer än ett år. Det var ungefär samma antal som 2017. Arbetslösheten i länet var 3,5 % och för riket 3,8 % i december.

### ***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 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. HME mäts nästa gång i medarbetarenkäten våren 2019.

### ***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 har ännu inte presenterats.

### ***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.

Vanligaste kategorin är skadegörelse på motorfordon (22 st.) och "annan skadegörelse, ej klotter" (20 st.). Antal anmälda klotterbrott var mycket lågt, 7 st. 2017 och inte ett enda under 2018. Mordbrand var 4 st. under 2018.

## **2.6 Utredningsuppdrag**

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

Däremot gav kommunstyrelsen i uppdrag till förvaltningen att belysa de ekonomiska konsekvenserna med anledning av befolkningstillväxten i ett långsiktigt perspektiv.

Diskussion har förts med konsult som gjort långtidsprognoser åt ett 100-tal kommuner, en inledande analys har gjorts där man kan konstatera att en årlig befolkningstillväxt på 1,2 – 1,5 % inte i sig genererar negativa ekonomiska konsekvenser. Däremot står Bollebygd i likhet med de allra flesta kommuner inför betydande utmaningar när framförallt andelen äldre blir allt större. Analyser över tillväxtens konsekvenser kommer fortsätta under 2019 och vara en del av beslutsunderlaget inför flerårsplanen 2020-2022.

### 3. Ekonomi

#### 3.1 Budget

Tabell 3.

| Verksamhet                         | Beslut nämnd, dec 2018 | Augusti -18    | December -18   | Förändring dec-aug |
|------------------------------------|------------------------|----------------|----------------|--------------------|
| Politisk verksamhet                | -2 580                 | -2 594         | -2 594         | 0                  |
| Näringsliv o konsument             | -500                   | -507           | -507           | 0                  |
| Miljö, hälsa, hållbar utveckling   | -430                   | -444           | -444           | 0                  |
| Räddningstjänst och totalförsvaret | -8 430                 | -8 444         | -8 444         | 0                  |
| Skolskjutsar                       | -6 560                 | -6 567         | -6 567         | 0                  |
| Färdtjänst                         | -1 220                 | -1 223         | -1 223         | 0                  |
| Kollektivtrafik                    | -440                   | -442           | -442           | 0                  |
| Fackligt                           | -1 000                 | -1 021         | -1 021         | 0                  |
| Personalfrämjande åtgärder         | -1 200                 | -1 300         | -1 300         | 0                  |
| Företagshälsovård                  | -550                   | -550           | -550           | 0                  |
| IT                                 | -8 242                 | -8 291         | -8 291         | 0                  |
| Gemensamt                          | -25 723                | -26 475        | -26 475        | 0                  |
| <b>Totalt</b>                      | <b>-56 876</b>         | <b>-57 858</b> | <b>-57 858</b> | <b>0</b>           |

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 delårsbokslut i augusti har budgeten ökat 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

Tabell 4.

| tkr                    | Helåret 2018   |                |            | Bokslut 2017   |
|------------------------|----------------|----------------|------------|----------------|
|                        | Utfall         | Budget         | Avvikelse  |                |
| Verksamhet             |                |                |            |                |
| <b>Intäkter:</b>       |                |                |            |                |
| Taxor och avgifter     | 0              | 0              | 0          | 0              |
| Bidrag                 | 1 250          | 1 240          | 10         | 1 458          |
| Försäljning            | 548            | 500            | 48         | 678            |
| <b>Summa intäkter</b>  | <b>1 798</b>   | <b>1 740</b>   | <b>58</b>  | <b>2 137</b>   |
| <b>Kostnader:</b>      |                |                |            |                |
| Bidrag                 | -2 106         | -2 000         | -106       | -1 446         |
| Köpt verksamhet        | -10 470        | -10 105        | -365       | -9 792         |
| Personal               | -22 202        | -22 719        | 517        | -22 185        |
| Lokaler                | -2 591         | -2 652         | 61         | -2 946         |
| Övriga kostnader       | -18 648        | -19 591        | 943        | -18 990        |
| Kapitalkostnader       | -2 894         | -2 531         | -363       | -2 497         |
| <b>Summa kostnader</b> | <b>-58 912</b> | <b>-59 598</b> | <b>686</b> | <b>-57 856</b> |
| <b>Nettokostnad</b>    | <b>-57 114</b> | <b>-57 858</b> | <b>744</b> | <b>-55 720</b> |
| Budgetram              | -57 858        | -57 858        | 0          | -55 590        |
| <b>Resultat</b>        | <b>744</b>     | <b>0</b>       | <b>744</b> | <b>346</b>     |

Resultatet för 2018 var ett överskott mot budget med 744 tkr. Intäkterna följde budget relativt väl. Avvikelsen för bidragskostnaderna var inte heller så stor, däremot var kostnaderna för lämnade bidrag högre än föregående år (660 tkr högre) vilket främst beror på bidraget till Bollekollen på 500 tkr. Detta var budgeterat. Avvikelsen för köpt verksamhet på -365 tkr beror till stora delar på färdtjänsten. Jämfört med 2017 var kostnaderna för färdtjänst klart högre 2018. Mer om det nedan. Personalkostnaderna var 517 tkr lägre än budgeterat. Här finns flera förklaringar, bl a finns en vakant tjänst som kan förklara 600 tkr, fackliga löner visar överskott med ca 350 tkr medan ett utköp kostade ca 660 tkr. Mer om det nedan. Lokalkostnaderna var lägre än föregående år vilket beror på att kostnader för paviljonger belastade 2017. Övriga kostnader visar stort överskott mot budget, 913 tkr, vilket delvis förklaras av överskott inom IT på denna post och delvis av överskotten inom HR för personalfrämjande åtgärder och företagshälsovård. Underskottet för kapitalkostnader finns hos IT.

Tabell 5.

| tkr                              | Helåret 2018      |                |                         | Bokslut 2017   |
|----------------------------------|-------------------|----------------|-------------------------|----------------|
|                                  | Utfall nettokostn | Budget         | Avvikelse utfall-budget |                |
| Verksamhet                       |                   |                |                         |                |
| Politisk verksamhet              | -2 529            | -2 594         | 65                      | -2 304         |
| Näringsliv o konsument           | -497              | -507           | 10                      | -481           |
| Miljö, hälsa, hållbar utveckling | -227              | -444           | 217                     | -260           |
| Räddningstjänst, totalförsvär    | -8 704            | -8 444         | -260                    | -8 196         |
| Skolskjutsar                     | -6 420            | -6 567         | 147                     | -6 418         |
| Färdtjänst                       | -1 558            | -1 223         | -335                    | -988           |
| Kollektivtrafik                  | -390              | -442           | 52                      | -338           |
| Facklig                          | -662              | -1 021         | 359                     | -636           |
| Personalfrämjande åtgärder       | -845              | -1 300         | 455                     | -1 100         |
| Företagshälsovård                | -117              | -550           | 433                     | -449           |
| IT                               | -8 368            | -8 291         | -77                     | -7 439         |
| Gemensamt, ofördelat             | -26 815           | -26 475        | -352                    | -27 111        |
| <b>Totalt</b>                    | <b>-57 143</b>    | <b>-57 858</b> | <b>714</b>              | <b>-55 720</b> |

#### Politisk verksamhet

Politisk verksamhet består främst av arvoden för kommunstyrelsen och del av löner för administrativ personal. Jämfört med föregående år var kostnaderna för arvodena drygt 4 % högre.

#### Näringsliv och konsument

Består främst av personalkostnader för viss administrativ personal.

### Räddningstjänst och totalförsvar

Kommunen köper räddningstjänst från Södra Älvsborgs räddningstjänstförbund med 8,2 mnkr per år. Utöver detta ingår vissa personalkostnader som inte täcks av bidrag från MSB. Avvikelsen jämfört med budget beror på att då budgeten gjordes antogs att en större del av personalkostnaderna skulle täckas av bidraget från MSB än vad som är tillåtet.

### Skolskjutsar

Kostnaden för skolskjutsar var väldigt lika som föregående år. Ett mindre överskott uppstod.

### Färdtjänst

Färdtjänst köps av Västtrafik. Kostnaden för köpt färdtjänst var 2 004 tkr 2018 och 1 745 tkr 2017. Det är detta som betalas till Västtrafik. I raden ovan så ingår även en del personalkostnader samt intäkter i form av internfakturering till bildnings- och omsorgsnämnden för vissa resor. Det ser ut som att det skett en större kostnadsökning mellan åren än vad som egentligen var fallet. Orsaken är att den reglering som skedde i efterskott för 2016 inte bokades upp utan denna post hamnade på 2017. Regleringen var positiv, dvs Västtrafik hade fakturerat mer 2016 än vad som skulle gjorts, det fanns alltså en intäkt på 2017 på ca 150 tkr som förbättrade det årets siffror. Verklig kostnadsökning mellan 2017 och 2018, för det som Västtrafik fakturerar, var ca 260 tkr eller 15 %. Detta är mer än vad som prognostiserats under året. Antalet resor som gjorts verkar vara ungefär detsamma, utan det handlar om ett högre kostnadsläge för Västtrafik, som de fakturerar ut på kommunen.

### Kollektivtrafik

Fr o m 2017 kan personer över 65 år åka gratis dygnet runt på Västtrafiks linjer i kommunen. I snitt var det 1 138 kort registrerade för detta under 2018, varje kort kostar kommunen 135 kr plus en administrativ engångskostnad på 120 kr per kort. Kommunen köper också närtrafik för 65 tkr under 2018. Vissa personalkostnader finns också fördelade hit.

### Fackligt

Lönekostnader för fackligt förtroendevalda blev lägre än budgeterat då alla organisationer inte har haft förtroendevalda under året. Utfallet är dock inte så långt från hur det var 2017.

Inför 2018 tillfördes kommunstyrelsen 200 tkr i politisk satsning för att täcka dessa kostnader men dessa har alltså inte nyttjats.

### Personalfrämjande åtgärder

Här ingår kostnader för friskvård för personalen, medarbetarstöd via företagshälsovården, julklappar, mm. Någon entydig förklaring till att kostnaderna minskat jämfört med 2017 finns inte.

### Företagshälsovård

Här finns kostnader för diverse rehabinsatser, både förebyggande och olika åtgärder. Under 2018 ersattes Previa med Feelgood. Kostnaderna 2018 är markant lägre än 2017. En anledning är att chefer inte nyttjat Feelgood i samma utsträckning som man gjort med Previa. Exakt orsak är svårt att säga.

### IT

Här finns kostnader för kommunens centrala IT-personal samt kommungemensamma IT-system och hårdvara. Kostnaderna jämfört med 2017 har ökat med ca 12 % men detta har varit budgeterat till största del. I delårsbokslutet befarades ett ganska stort underskott (-450) till följd av att budgeten för kapitalkostnader 2018 inte ökat i takt med alla nya investeringar som tillkommit. Under slutet av året så har dock ett antal driftprojekt genomförts till lägre kostnader då användandet av konsulter kunnat begränsas och egen personal använts i större utsträckning. Främst har backupprojektet varit lyckat då IT fick mycket gratishjälp av leverantörer med anledning att kommunens blev referenskund för lösningen. Dessutom har planerade utgifter för nätverkssamfund till nya paviljonger skjutits till 2019 på grund av försenade beslut.

### Gemensamt

Allt som inte kan sorteras in under någon av de övriga rubrikerna hamnar under gemensamt. En stor del är personalkostnader inom den administrativa avdelningen och HR- och ekonomiavdelningarna. Dessutom kostnader för personal- och ekonomisystem och lokalhyror.

De gemensamma posterna kan brytas ner i följande delar:

Tabell 6.

|                   | Utfall<br>nettokostn | Budget<br>nettokostn | Differens<br>utfall-budg |
|-------------------|----------------------|----------------------|--------------------------|
| <b>Intäkter:</b>  | 467                  | 400                  | 67                       |
| <b>Kostnader:</b> |                      |                      |                          |
| Bidrag            | -2 055               | -1 850               | -205                     |
| Personal          | -15 007              | -15 163              | 156                      |
| Lokaler           | -2 407               | -2 420               | 13                       |
| Övrigt            | -6 685               | -6 175               | -510                     |
| Kapitalkostn      | -1 110               | -1 267               | 157                      |
| <b>Resultat</b>   | <b>-26 797</b>       | <b>-26 475</b>       | <b>-322</b>              |

I personalkostnaderna finns en engångskostnad för ett utköp av kommunens socialchef 2018 med, ca 660 tkr. Då beslut om detta fattas centralt så har det bedömts som rimligt att kostnaden hamnar här och inte inom bildnings- och omsorgsnämnden. Det är ändå överskott på personalkostnaderna vilket beror på en vakant tjänst som motsvarar 600 tkr.

### 3.3 Prognoserna under året

Tabell 7.

|                    | februari | april | augusti | oktober | Bokslut |
|--------------------|----------|-------|---------|---------|---------|
| Prognos            | 1 000    | 1 000 | 1 000   | 1 100   | 744     |
| Prognos exkl utköp | 1 000    | 1 000 | 1 000   | 1 100   | 1 404   |

Kommunstyrelsen har lämnat fyra prognoser under året, samtliga pekade mot ett överskott på 1 000 tkr, bortsett från oktober som förbättrades till 1 100 tkr.

I resultatet på 744 tkr finns en engångskostnad på utköp av personal för ca 660 tkr som inte var känt då någon av prognoserna gjordes. Exklusive utköpet är resultatet istället ca 1 400 tkr vilket innebär att resultatet förbättrades mellan oktobers prognos och bokslutet med 300 tkr. Prognoserna under året får anses som relativt rättvisande, totalt sett.

### 3.4 Investeringar

Tabell 8.

| Verksamhet   | Typ av investering            | Utfall       | Budget 2018  | Differens progn-budg |
|--------------|-------------------------------|--------------|--------------|----------------------|
| IT           | Hårdvara, mjukvara, konsulter | 1 621        | 1 500        | -121                 |
| Inventarier  | Möbler och hjärtstartare      | 58           | 600          | -359                 |
| Ombyggnation | Våning 1                      | 183          |              |                      |
|              |                               | <b>1 861</b> | <b>2 100</b> | <b>239</b>           |

Under året har kommunstyrelsen investerat för 1 861 tkr, till största delen IT-relaterade utgifter.

## 4. Prestationer

Kommunstyrelsen redovisar inte prestationer.

## 5. Personal

### 5.1 Personalstatistik

Tabell 9.

|  | Jan - dec 2018 |     |        | Jan - dec 2017 |     |        |
|--|----------------|-----|--------|----------------|-----|--------|
|  | Kvinnor        | Män | Totalt | Kvinnor        | Män | Totalt |
| Antal tillsvidareanställda               | 23             | 8   | 31     | 20             | 8   | 28     |
| Antal visstidsanställda                  | 1              | 0   | 1      | 2              | 1   | 3      |
| Antal timavlönade (timmar)               | 153            | 0   | 153    | 326            | 0   | 326    |
| Övertid/fyllnad/mertid (timmar)          | 95             | 12  | 107    | 120            | 65  | 185    |
| Andel tillsvidareanställda m. heltid (%) | 95,6           | 1   | 96,7   | 90             | 100 | 92,9   |
| Sjukfrånvaro (%)                         | 4,6            | 2,8 | 4,1    | 8,8            | 2,5 | 6,8    |
| Sjukfrånvaro ≥ 60 dagar (%)              | 45,7           | 0   | 37,0   | 70,5           | 0   | 62,4   |
| Sjukfrånvaro ≤ 29 år (%)                 | 3,3            | 1,5 | 2,3    | 2,7            | 0   | 2,2    |
| Sjukfrånvaro 30-49 år (%)                | 4,4            | 0,3 | 3,7    | 19,3           | 4,1 | 13,7   |
| Sjukfrånvaro ≥ 50 år (%)                 | 5,0            | 4,9 | 5,0    | 0,9            | 0,7 | 0,8    |

Kommunstyrelsen har mellan perioden 2017-2018 på helår ökat antalet tillsvidareanställda med tre personer. En minskning av visstidsanställningar har samma period gjorts med två personer.

När det gäller antalet timmar som utförts av timavlönade har antalet timmar minskat med mer än 50 % jämfört med samma period föregående år. Ett samband kan ses mellan antalet arbetade timmar för timavlönade och ökningen av tillsvidareanställningar. En minskning kan även ses när det gäller övertids-, fyllnads- och mertidstimmar för de anställda vilket kan även ha samband med antalet ökade tillsvidareanställningar.

När det gäller andelen anställda med tillsvidareanställningar på heltid så har den ökat med 3,8 procentenheter.

Sjukfrånvaron har minskat med 2,7 procentenheter. Minskningen beror på att andelen långtidssjukskrivna har minskat med nästan 50 procent. I åldersgruppen 30-49 år har sjukfrånvaron minskat mest. Sjukfrånvaron har ökat i gruppen plus 50 åringar.

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

### **5.2.2 Rekrytera**

Under 2018 har fem nyrekryteringar gjorts i förvaltningen, samtliga är ersättningsrekryteringar. Personalomsättningen i förvaltningen ligger på 16,6 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.

Under senhösten genomfördes ett första pilotförsök på en ny strukturerad introduktionsprocess för nyanställda chefer. Processen beskriver de introduktionsmoment som är gemensamma för alla chefer som börjar i kommunen oavsett verksamhet och syftet är att en mer transparent och strukturerad introduktion ska leda till bättre trygghet och trivsel för de som anställs som chefer samt förkorta processen att bli effektiv i sitt uppdrag.

#### ***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. 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, har under året 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 man 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 har två workshops erbjudits för samtliga chefer för att få stöd i systemet.

### **Kia**

Från och med årsskiftet 2018 inrättade Bollebygd kommun verksamhetssystemet Kia 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. Bollebygds kommun använder sig av rapporteringstyperna tillbud, arbetsskador, riskobservationer, färdolycksfall, egendom/säkerhet och olycksfall. Under hösten har även systemet börjat användas till elevtillbud. Under året har två workshops erbjudits för samtliga chefer för att få stöd i systemet. För 2018 har 303 avvikelser rörande personalens arbetsmiljö inkommit.

### **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 har pågått under 2018 med målet att kunna implementera processen i hela kommunen. 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 2018 har drygt hälften av medarbetarna på kommunstyrelseförvaltning nyttjat friskvårdsförmånen.

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

Medarbetarna erbjuds som tidigare anonym kostnadsfri rådgivning av både privat- och arbetsrelaterad karaktär - dygnet runt via telefon.



## 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 (f.d. IT-kontoret)

Kommunens gemensamma och grundläggande IT-miljö fungerar fortsatt väl.

IT-verksamheten påverkas i hög grad av de ökade volymerna, personalomsättningen samt av 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. Det är fortsatt av vikt att verksameters utvecklingsinsatser struktureras enligt fastslagen process i kommunens nya digitaliseringsstrategi, bl.a. för att IT ska erhålla rimliga planeringsförutsättningar.

Under året har det utöver löpande drift och support investerats i en ny backuplösning vilken även utgör en viktig del i kommunens kommande avbrottsplan (DRP).

Inför år 2019 har IT arbetat med underlag till en ny IT-plan för perioden år 2019-2023. Det finns stora utmaning för perioden 2019-2020 då fler delar av tidigare verkställda investeringar under år 2015-2016 nu börjar bli föråldrade och måste ersättas med nytt. Ovanpå detta ligger att det har blivit kraftigt utökade volymer under de sista åren.

## **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 under 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 och

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 kommun- och ledningsgruppen. 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 fyra möten under 2018. Arbetsgruppen har träffats tre gånger under året.

Enligt avtal med SÄRF genomförs brandutbildningar för all personal minst vart tredje år. Under 2018 har 87 personer utbildats. Utbildning för brandskyddsansvariga och brandskyddskontrollanter har genomförts som planerat. Räddningstjänsten har genomfört brandtillsyn på Bollegården, Bollebygds skolan, förskolorna Odensgården och Slättängsgården. Kommunen har köpt in 4 st. hjärtstartare och har nu 6 st. hjärtstartare utplacerade i kommunens verksamheter.

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 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). Chefer i kommunen har erbjudits utbildning i att möta press och media.

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 har Krisstödet/POSOM utbildas för sin uppgift. Kriskommunikatörerna i kommunerna kommer att genomföra ett studiebesök. Den årliga träffen med krissamverkan i Sjuhärad i november handlade 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 2019 och 2020.

## **Folkhälsa**

Kommunen har tecknat avtal med Södra hälso- och sjukvårdsnämnden i Västra Götalandsregionen om ett gemensamt folkhälsoarbete 2017-2020. Samfinansiering av folkhälsoinsatser och insatser sker. Under avtalsperioden läggs särskild vikt vid att folkhälsoinsatserna ska integreras i kommunens ordinarie verksamhet, samt att folkhälsoinsatserna ska bidra till ökad jämlikhet i hälsa. En uppföljning av det gemensamma folkhälsoarbetet tas fram årligen. Nedan redovisas några av de folkhälsoinsatser som genomfördes under 2018:

- Folkhälsan har i samarbete med bildning- och omsorgsförvaltningen genomfört en satsning där förskolpedagoger fått ett kunskapslyft i anknytningsteori. Anknytning etableras tidigt i barns liv och får betydelse för fortsatt utveckling som tillit och lärande. Satsningen är en del i regionens kraftsamling för fullföljda studier och fortsätter under 2019.

- En omorganisering av det trygghetsskapande- och brottsförebyggande arbetet har skett under året, där arbetsgruppen SSPF (socialtjänst, skola, polis och fritid) utgör en viktig del. SSPF handlar om förebyggande arbete och tidig upptäckt av ungdomar i riskzon.
- Tillsammans med skolan anordnades två föreläsningar om cannabis med Mattias Gullberg från Mini Maria i Göteborg. Den ena riktade sig till lärare i skolan och den andra till vårdnadshavare, föreningar och politiker.
- Föreningar kan ansöka om folkhälsomedel för genomförande av hälsofrämjande insatser. HK Bollebygd och Bollebygds AFF Handboll beviljades projektmedel för fysisk aktivitet för vårdnadshavare i samband med barnens handbollsträning. Under hösten genomfördes 10 träningstillfällen och projektet fortsätter 2019.

### **Ungas inflytande i kommunala besluts- och planeringsprocesser**

Ungdomsrådet hade totalt nio styrelsemöten under 2018. Rådet lämnade remissvar på fyra detaljplaner från samhällsbyggnadsförvaltningen. Remisserna gällde Odinslund, Hallaslätt, Västra Forsa och Prästgårdsgärdet. Ungdomsrådet var också delaktigt i processen kring demokratistipendiet som årligen delas ut till barn/unga i kommunen. För trettonde året i rad genomfördes demokratisatsningen, där barn och unga får bestämma vad som ska göras med 100 000 kronor. 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 Bollebygdskolan 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                              | Redogörelse och statistik |
| 2  | Diarieföring                           | Stickprov av inkommen e-post.   | <del>Admin.chef.</del><br>→ 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  | 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               |

#### IT-säkerhetshot

Precis som för övriga kommuner pågår ständigt attacker från Internet samt via e-post. Kommunens skydd har överlag fungerat mycket väl men kräver också kontinuerlig bevakning då nya former av hot dyker upp med jämna mellanrum. Av säkerhetsskäl kan IT inte nämna exakta siffror på vad som stoppas av kommunens skydd, ej heller vilka skydd som finns. En övergripande indikation är det stoppas ett

tresiffrigt antal hot och attacker mot Internet per dag. Kommunen har ca 3.500 st inkommande e-postförsändelser per dag och utav dessa stoppas uppskattningsvis ca 40% som skräppost, virus, nätfiske, utpressningsattacker med mera. Det största generella hotet är i dagsläget handhavandefel av enskilda användare, t.ex. personal i kommunen eller elever. Under år 2018 har det utförts en omfattande Informationssäkerhetsrevision av Pwc som främst täckte in den kommungemensamma IT-plattformen. Resultatet av studien påvisar en övergripande och god IT-säkerhet i kommunen.

### **Diarieföring**

Bedömningen är att kännedomen bland kommunstyrelseförvaltningens personal om vilka handlingar som ska registreras är tillfredsställande. Några avvikelser har inte kunnat noteras under året. Det är dock viktigt att fokus bibehålls på frågan och att den lyfts upp till diskussion vid lämpliga tillfällen under året.

### **Arvodesutbetalningar**

Uppföljning av vissa arvodesutbetalningar är gjorda av HR-avdelningen ihop med administrativa avdelningen. Däremot har ingen mer systematisk kontroll gjorts pga. tidsbrist. Därför finns denna punkt med i internkontrollplanen även för 2019 och kommer att genomföras då.

### **Fakturauskick till leverantörer**

Kommunstyrelseförvaltningen ansvarar för utskick av kundfakturor för äldre- och barnomsorg. Genomgång har gjorts under året kring arbetssätt och dokumentation. Under året har dokumentationen stärkts i flödet. Det handlar om att en tredje part ska kunna gå in på ett enkelt vis och se vad som är gjort. Dessutom minskar sårbarheten ifall annan personal än den ordinarie ska ta över tillfälligt. Under 2019 kommer den manuella hanteringen minska i systemet genom att filer arkiveras och döps om automatiskt genom att så kallade script skapas i systemet. Därmed minskar eventuella risker ytterligare och spårbarheten ökar.

### **Nya leverantörer**

Upplägg av nya leverantörer i ekonomisystemet har bedömts som ett moment med viss risk eftersom samma personal även har kunnat lägga upp nya användare med attesträtt i systemet. Därmed har det varit teoretiskt möjligt att kringgå vissa normalt inbyggda kontroller i systemet. Under året har denna möjlighet tagits bort genom att separera dessa moment. Alla moment i leverantörsreskontran loggas numera och stickprov tas.

Kommunens utbetalningar har även tidigare "tvättats" mot register över oseriösa eller tveksamma leverantörer vilket gjort det svårt att ändå helt kringgå systemet.

### **Lokalplanering**

Det förekom aldrig någon granskning av revisionen för detta område varför det inte heller går att följa upp någon granskning. Då internkontrollplanen togs fram så antogs felaktigt att det skulle ske en sådan granskning.

### **Mutor**

Kommunstyrelsen tog fram riktlinjer kring mutor o jäv som beslutades i februari 2018. Enligt Brottsförebyggande rådet är bygg- och anläggning det område i landet som står för de flesta brotten inom givande av muta (tidigare benämnt bestickning). Samtliga chefer inom samhällsbyggnadsförvaltningen har kontaktats för att uppmärksamma riskerna. Även all personal inom IT har kontaktats då dessa skulle ingå enligt planen ovan. Alla har fått ta del av material som SKL tagit fram, inklusive ett webbttest där olika dilemman ingår.

Någon egentlig kontroll har inte skett på området, dels beroende på tidsbrist och dels på att det finns en svårighet också att genomföra vettiga kontroller. Bedömningen är att riskerna är omhändertagna i nuläget.

### **GDPR och dataskyddsförordningen och –lag**

Under 2018 har den informationssäkerhetspolicy som styr det systematiska informationssäkerhetsarbetet enligt MSB:s (Myndigheten för samhällsskydd och beredskap) stödmodell 2018 (metodstöd för LIS (ledningsstöd för informationssäkerhet) uppdaterats.

Kommunens informationssäkerhetssamordnare har under hösten 2017 och våren 2018 genomfört ett omfattande arbete med informationssäkerhetsanalyser för alla viktiga system.

Detta har gjort att kommunen har en grundläggande kartläggning av systemen som är nödvändig för att uppfylla kraven enligt EU:s dataskyddsförordning (GDPR).

Kommunen har följt rekommendationer och förberedelser från SKL. Via Boråsregionens kommunalförbund har kommunen tillgång till dataskyddsombud (2 st). Arbetet för att säkra alla kommunens informationstillgångar är en ständigt pågående process och det är viktigt att nämnder säkerställer att identifierade brister åtgärdas och att analyser av viktiga system sker regelbundet. Det är viktigt att arbetet med att skapa nya och se över de befintliga rutinerna för hur vi hanterar känslig information ses över kontinuerligt.

### **Hot och våld mot förtroendevalda**

En handlingsplan mot hot och våld mot förtroendevalda är framtagen under 2017. Den beskriver både hur man kan arbeta förebyggande och hur man ska agera om man blir utsatt. Samtliga förtroendevalda har erbjudits en kortare utbildning av SKL kring hot och hat mot förtroendevalda, utbildningen genomfördes i februari 2018 och bestod av en föreläsning under en dag. Polisen bjöd in samtliga ledamöter i kommunstyrelsen i maj 2018 till ett möte för att informera om trygghetsarbetet, säkerhetsfrågor och kontaktvägar och rutiner på lokal nivå. I nuläget görs bedömningen att kommunens rutiner är tillfredsställande. Under 2019 kan det finnas ett förnyat behov då nya förtroendevalda blivit invalda.

## **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 och dessa är under åtgärd eller hade lösts efter det att revisionen ägde rum.

Under året har en granskning skett av PWC avseende intern kontroll i huvudboksprocessen. Rapporten är framtagen och kommunstyrelsen har svarat revisionen genom beslut den 26 november. En handlingsplan är framtagen där huvuddelen av åtgärderna numera är färdiga, eller påbörjade. Under året har ett antal

styrdokument tagits fram, där ett flertal rutiner dokumenterats. Flera av dessa kan anses svara upp mot de avvikelser som PWC identifierade. Ett uppdaterat attestreglemente togs också fram, vilket beslutades av kommunfullmäktige den 15 november.