



## **Verksamhetsplan och budget 2019 för kommunstyrelsen**

## Innehållsförteckning:

<b><u>1. SAMMANFATTNING .....</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>2. INLEDNING.....</u></b>	<b><u>4</u></b>
2.1 VERKSAMHETSPLANENS FUNKTION	4
2.2 VISION OCH MÅL	4
2.3 ÖVERGRIPANDE OM KOMMUNSTYRELSENS VERKSAMHET	4
<b><u>3. MÅL OCH NYCKELTAL .....</u></b>	<b><u>5</u></b>
3.1 KOMMUNFULLMÄKTIGES MÅL FÖR KOMMUNSTYRELSEN	5
3.2 KOMMUNFULLMÄKTIGES MÅL FÖR GOD EKONOMISK HUSHÅLLNING	10
3.3 KOMMUNSTYRELSENS EGNA MÅL	11
3.4 NYCKELTAL	12
3.5 UTREDNINGSUPPDRAG	14
<b><u>4. EKONOMI.....</u></b>	<b><u>15</u></b>
4.1 BUDGETRAM	15
4.2 INTERNBUDGET PER VERKSAMHET	16
4.3 INTERNBUDGET PER AVDELNING	18
4.4 RESULTATRÄKNING	18
4.5 INVESTERINGAR	19
<b><u>5. PRESTATIONER .....</u></b>	<b><u>19</u></b>
<b><u>6. PERSONAL .....</u></b>	<b><u>20</u></b>
6.1 KOMPETENSFÖRSÖRJNING	20
6.2 MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET	21
6.3 ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA	21
<b><u>7. ÅRETS VERKSAMHET I ÖVRIGT .....</u></b>	<b><u>23</u></b>
<b><u>8. INTERNKONTROLL .....</u></b>	<b><u>26</u></b>
8.1 NÄMNDENS INTERNKONTROLLARBETE FÖR 2019	26
8.2 ÖVRIGA DELAR I INTERNKONTROLLEN	27

## 1. Sammanfattning

I den styrande majoritetens budget för Bollebygds kommun finns 14 mål som gäller kommunstyrelsen, dessa redovisas i kapitel 3. Där anges också hur målen ska mätas, när man kan göra det och hur man ska nå målen. De allra flesta målen är nya jämfört med 2018. De två finansiella målen finns kvar och är desamma, bortsett från att resultatmålet är sänkt från 4 till 3 procent.

Kommunstyrelsens budget för 2019 är totalt 55,3 mnkr. Det är en minskning jämfört med 2018 men beror främst på att kostnaden för skolskjutsar flyttats till annan nämnd. Budgeten har annars ökats med 1,3 mnkr för digitala satsningar och utökning av IT-verksamheten. Lokalbudgeten har också ökats pga nya lokaler, index-uppräknung och effektiviseringskrav är också pålagt, men annars är det en oförändrad budgetram för 2019.

Kapitel 6 beskriver arbetet och utmaningarna med att rekrytera och behålla kompetent personal. Under året ska rekryteringsprocessen i kommunen ses över. Även introduktionsprocessen av ny personal ska ytterligare förtydligas.

Kapitel 7 tar upp några områden som är i fokus under 2019.

Det sista kapitlet beskriver kommunstyrelsens internkontrollplan för 2019.



## **2. Inledning**

### **2.1 Verksamhetsplanens funktion**

Detta dokument är kommunstyrelsens verksamhetsplan och budget för 2019. Här anges vilka mål som ska nås under året och vilken budget som är styrande.

### **2.2 Vision och mål**

Kommunfullmäktiges vision för Bollebygds kommun är "Bollebygd – kommunen där vi bor bra och lever länge". Det finns fyra huvudpunkter i majoritetens budget för 2019:

- kontrollerad tillväxt och ekonomi
- verksamheterna i fokus, rätt person på rätt plats
- en kommun öppen för privata alternativ
- ökad transparens, delaktighet och öppenhet

Enligt budgeten ska kommunen under mandatperioden verka för ökad öppenhet, närhet till invånarna och väsentligen utökad medborgardialog.

Utifrån kommunfullmäktiges budget har kommunstyrelsen identifierat 14 mål som berör kommunstyrelsen och 3 utredningsuppdrag.

### **2.3 Övergripande om kommunstyrelsens verksamhet**

Till sin hjälp har kommunstyrelsen kommunstyrelseförvaltningen, för närvarande finns det ca 30 medarbetare anställda inom tre avdelningar: utvecklingsavdelningen (f.d. administrativa avdelningen); ekonomiavdelningen och HR-avdelningen.

Dessutom har kommunchefen från och med 2019 knutit vissa medarbetare till sig vilket gör att man också kan tala om en avdelning även där. Utvecklingsavdelningen

har ansvar för kommunikation, EU-frågor, växel, reception, IT- och digitalisering, mm.

Ansvar för folkhälsa, säkerhet och nämndadministration flyttas till att vara direkt underställt kommunchefen där ansvaret för näringslivsfrågor sedan tidigare funnits.

Ansvar för skolskjutsar flyttas från utvecklingsavdelningen till nya utbildningsnämnden. Ansvar för nämndadministration för samhällsbyggnadsnämnden flyttas till samhällsbyggnadsnämnden, från utvecklingsavdelningen.

Från och med januari 2019 finns ansvaret för upphandling på ekonomiavdelningen istället för på utvecklingsavdelningen.

### **3. Mål och nyckeltal**

#### **3.1 Kommunfullmäktiges mål för kommunstyrelsen**

## **Arbete och företagande**

### *Mål 1*

Kommunen ska under varje år under mandatperioden förbättra förutsättningarna för mindre och större näringsidkare verksamma i kommunen.

### **Mätmetod**

I nuläget saknas fastställd mätmetod utan det ska utarbetas under året. Ett alternativ är att använda Sveriges kommuner och landstings (SKL) servicemätning Insikt som mäter hur nöjda företagare och privatpersoner är som har haft ett avslutat myndighetsärende under mätåret. Servicemätningen utgör grunden för SKL:s öppna jämförelser om företagsklimat där 171 kommuner deltog under 2017.

### Tidpunkt för mätning

Under året. Redovisas i årsrapporten.

### Exempel på hur målet ska nås

Ks presidium, kommunchef och näringslivschef har fortsatta träffar med företagare i Bollebygds kommun.

Undersöka möjligheten att utarbeta ett företagarregister, i syfte att etablera kontakt med företag som är verksamma i kommunen och att inhämta information om hur de uppfattar samarbetet/ kontakterna med kommunen.

#### *Mål 2*

Kommunstyrelsen ska ha till uppgift att införa rutiner för kontinuerlig uppföljning och kontroll av de olika verksamheter som nämnderna bedriver samt korresponderande finansiella rutiner. Det innebär att kommunstyrelsen under mandatperioden ska tillse att budgetrutiner införs som följer den verkliga verksamheten på detaljnivå. Målsättningen för mandatperiodens slut är att varje budget ska spegla det verkliga resultatet. Investeringsbudgeten för ett räkenskapsår ska svara mot den reella kostnaden. Den totala investeringsbudgeten ska omfatta perioden t.o.m. 2030 och svara mot det visionsarbete som kommunen kontinuerligt bedriver. Denna investeringsbudget ska tas fram under 2020.

### Mätmetod

Prognoserna som nämnderna har gjort under året jämförs med det verkliga utfallet. Nämndernas totala slutliga ekonomiska resultat för 2019 bör inte avvika med mer än 5 miljoner kronor jämfört med prognoserna per februari, april och augusti. Prognosen per oktober bör inte avvika mer än 2 mnkr mot verkligt utfall. Avvikelsen mellan budgeterade investeringar och den verkliga kostnaden under året ska vara mindre, i kronor räknat, än tidigare års avvikelser.

### Tidpunkt för mätning

Kan göras först i helårsbokslutet då de verkliga kostnaderna är klara.

### Exempel på hur målet ska nås

Genom en mer ”finmaskig” uppföljning, där större fokus ägnas åt de verksamheter som på olika vis har en mer oförutsägbar utveckling, t ex köpta platser inom individ- och familjeomsorg, assistansverksamheten, vuxenutbildning, köpta platser inom skolan, etc. Eller verksamheter som tidigare uppvisat stora prognosavvikelser.

En ny modell för upprättandet av investeringsbudgeten ska arbetas fram under året som dels fokuserar på den närmaste treårsperioden, dels på ett mer långsiktigt perspektiv utifrån vision och byggplaner.

**Mål 3**

Kommunstyrelsen ansvarar och fördelar den ofördelade budgeten.

**Mätmetod**

Genom att kommunstyrelsen ansvarar och fördelar den ofördelade budgeten.

**Tidpunkt för mätning**

Vid årets slut.

**Exempel på hur målet ska nås**

I kommunens budget 2019 finns det 2 miljoner kronor i posten ofördelad budget, den finns alltså inte på någon nämnd. Om denna post ska tas i anspråk under året så sker det genom att kommunstyrelsen beslutar om detta.

**Mål 4**

Kommunstyrelsen ska tillse att ny översiktsplan för kommunen utarbetas under mandatperioden.

**Mätmetod**

Hur långt arbetet har nått. Beskrivning görs i text.

**Tidpunkt för mätning**

Vid årets slut.



### Exempel på hur målet ska nås

Ansvaret för att ta fram planen finns hos samhällsbyggnadsnämnden, som även har fått ett mål i kommunfullmäktiges budget att ta fram en ny översiktsplan.

Kommunstyrelsen följer arbetet under året genom dialog med samhällsbyggnadsnämnden.

#### **Mål 5**

Kommunstyrelsen ska utvärdera och om det anses lämpligt bilda ett kommunal-ägt fastighetsbolag, med målet att det ska äga samtliga kommunalägda fastigheter samt Stiftelsen Bollebygds hyresfastigheter.

### Mätmetod

Beskrivning av hur arbetet med utvärderingen har gått.

### Tidpunkt för mätning

Vid årets slut.

### Exempel på hur målet ska nås

Tre olika studier har gjorts de senaste åren kring möjligheter och effekter av att bilda ett kommunalt fastighetsbolag. Den första gjordes hösten 2016 och den tittade på de juridiska möjligheterna att avveckla stiftelsen. Därefter har två studier gjorts av Pwc, under 2017 samt 2018, som har tittat översiktligt på organisatoriska och ekonomiska effekter av bildandet av ett fastighetsbolag. Under 2019 ska arbetet fortsätta med målet att formulera ett förslag till beslut.

#### **Mål 6**

Kommunstyrelsen ska tillse att nämnderna under 2019 reviderar och utarbetar relevanta och mätbara nyckeltal.

### Mätmetod

Beskrivning av hur arbetet med att revidera och utarbeta nyckeltalen görs.

### Tidpunkt för mätning

Under senare delen av 2019.

### **Exempel på hur målet ska nås**

Genom att utveckla dialogen mellan tjänstemän på kommunstyrelseförvaltningen och tjänstemän i respektive förvaltning kan nya nyckeltal tas fram och gamla kan revideras. Fokus bör finnas på de områden där kommunens kvalitet bör öka.

#### **Mål 7**

Kommunstyrelsens uppsiktsplikt ska utvecklas och förstärkas.

### **Mätmetod**

Beskrivning av arbetet med att utveckla och förstärka uppsiktsplikten görs.

### **Tidpunkt för mätning**

Vid årets slut.

### **Exempel på hur målet ska nås**

Enligt 6 kap i kommunallagen har kommunstyrelsen en särskild ställning genom att styrelsen ska ha uppsikt över övriga nämnders verksamhet. Detta görs på flera sätt där bl.a. nämndernas delårs- och årsrapporter är en viktig del. Det görs också genom att kommunstyrelsen löpande har en strukturerad dialog med övriga nämnder och presidier. Flera av de övriga målen som beskrivs ovan och nedan innebär i sig att dialogen och rapporteringen mellan nämnder och kommunstyrelse ökar under 2019.

## **Trygghet, uppväxt och åldrande**

#### **Mål 8**

Kommunstyrelsen ska under 2019 tillse att nämnderna utarbetar rutiner för exempelvis utökad brukar- och medborgardialog. Syftet är att alla som bor eller verkar här ska känna sig delaktiga i kommunens utveckling. Målet är att invånarna ska må bra och känna trygghet från "vagga till grav". Kontinuerlig uppföljning ska ske.

### **Mätmetod**

Beskrivning av hur nämndernas arbete med att utarbeta rutiner för ökad brukar- och medborgardialog görs. Beskrivningen ska inkludera antal forum eller liknande och antal möten som man har haft.

### **Tidpunkt för mätning**

Arbetet följs upp i delårs- och årsrapport.

### **Exempel på hur målet ska nås**

Genom att utbildningsnämnden, socialnämnden och samhällsbyggnadsnämnden utarbetar rutiner för utökad brukar- och medborgardialog. Kommunstyrelsen följer arbetet under året genom dialog med nämnderna.

I dagsläget har ungdomsrådet en viktig roll. Ungdomsrådet är involverat i kommunala besluts- och planeringsprocesser bland annat genom att vara remissinstans när samhällsbyggnads-förvaltningen tar fram nya detaljplaner och planprogram. Ungdomsrådet är även drivande i demokratiseringen, som innebär att barn och unga från kommunens samtliga skolor och gårdsråd får bestämma vad som ska göras med 100 000 kronor. Ett syfte med satsningen är att barn och unga som bor i kommunen ska känna sig delaktiga i kommunens utveckling. 2019 genomförs satsningen för 14:e året i rad.

Vad gäller det trygghetsskapande arbetet finns en tydlig organisation för detta, där samtliga förvaltningar och Lokalpolisområde Borås är representerade. SSPF (socialtjänst, skola, polis och fritid) är en samarbetsform för att förhindra och minimera ungdomars brottslighet, drogmissbruk och andra riskbeteenden. Genom vårdnadshavares samtycke kan sekretessen mellan parterna i gruppen brytas och förvaltningsövergripande insatser kring en individ kan planeras. Minskad ungdomsbrottslighet bidrar till ökad trygghet i hela samhället. Kommunens samarbete med Lokalpolisområde Borås utgår ifrån ett samverkansavtal med gemensamma prioriterade samverkansområden. Avtalet ska förnyas under 2019. Som ett komplement till samverkansavtalet har kommunen och polisen gett medborgarna ett medborgarlöfte att arbeta tillsammans med fokus på att förebygga droganvändning bland ungdomar i Bollebygds kommun. Medborgarlöftet togs fram utifrån

medborgardialoger, som visade att kommuninvånare i Bollebygd känner oro över ungas inställning till droger.

**Mål 9**

Kommunstyrelsen ska tillse att nämnderna under 2019 genomför analys av behovet av ålderskategoriserade boenden, vårdboenden, förskoleplatser, skolplatser och liknande för perioden t.o.m. 2030 att presenteras för kommunstyrelsen före 2020.

**Mätmetod**

Analysen presenteras av nämnderna vid årets slut.

**Tidpunkt för mätning**

Vid årets slut.

**Exempel på hur målet ska nås**

Den nya bildningsnämnden, som föreslås starta under året, ska analysera antal barn som har behov av förskola och skola fram till 2030. Analysen ska visa på olika scenarion utifrån olika takt i byggnation och inflyttning. Det är också bra om man kan visa på om olika lokaler kan användas på alternativa sätt.

Den nya omsorgsnämnden, som föreslås starta under året, ska analysera behovet av nya äldreboendeplatser och andra former av t.ex. trygghetsboenden. Man ska också analysera behovet av LSS-bostäder. Kommunstyrelseförvaltningen ansvarar för framtagande av befolkningsprognos under våren som är en viktig del i nämndernas analyser.

**Mål 10**

Kommunstyrelsen ska verka för att bostäder för unga och äldre byggs i kommunen.

**Mätmetod**

Beskrivning av hur man har verkat för målet.

**Tidpunkt för mätning**

Vid årets slut.

**Exempel på hur målet ska nås**

Kommunstyrelsen ska vid de kontakter som förekommer med Bollebo, samhällsbyggnadsnämnden och andra potentiella exploatörer verka för att byggnation fokuseras på att bygga bostäder för yngre och äldre.

**Mål 11**

Kommunstyrelsen ska verka för att kollektivtrafik inom hela kommunen och med andra kommuner förbättras.

**Mätmetod**

Utvecklingen av närtrafiken ska mätas. Även användandet av seniorkort ska mätas. Utvecklingsavdelningen föreslås även undersöka genom enkäter eller liknande, hur invånarnas och resenärernas uppfattning av kollektivtrafiken är.

**Tidpunkt för mätning**

Under året. Redovisas i årsrapporten.

**Exempel på hur målet ska nås**

Se mätmetod.

Behov av kollektivt resande i form av textenkätundersökning på kommunens hemsida/sociala medier.

## Miljösmart kommun

**Mål 12**

Kommunstyrelsen ska under 2019 tillse att kommunen utarbetar en miljöpolicy och en sammanhängande miljöstrategi som ger hållbar miljö, hållbar ekonomi och social hållbarhet. De ska antas och tillämpas senast 2020.

**Mätmetod**

Beskrivning av hur arbetet har genomförts under året.

**Tidpunkt för mätning**

Vid årets slut. Redovisas i årsrapporten.

### **Exempel på hur målet ska nås**

Arbetet drivs i en särskild grupp av förtroendevalda som kommer att ledas av kommunstyrelsens ordförande. Förvaltningen kommer att stötta i den utsträckning som behövs.

## **3.2 Kommunfullmäktiges mål för god ekonomisk hushållning**

### *Mål 13.*

Det ekonomiska resultatet ska över tid motsvara 3 % av skatteintäkter och generella statsbidrag.

### **Mätmetod**

Resultatet divideras med skatteintäkterna ihop med de generella statsbidragen. (Kommunalekonomisk utjämning ingår också.) Ett genomsnitt tas fram för de tre senaste åren. Jämförelsestörande poster ska inte ingå (dvs. reavinster och liknande).

### **Tidpunkt för mätning**

Vid årets slut. Prognoser tas även fram löpande under året.

### **Exempel på hur målet ska nås**

Det budgeterade resultatet för 2019 är 12,2 mnkr vilket motsvarar 2,2 %. För 2017 var resultatet 6,6 % och för 2018 var prognosen per oktober 3,4 %. Det ovägda genomsnittet för dessa tre år blir i så fall 4,1 % vilket är över målet på 3 %.

### *Mål 14.*

Över tid ska minst 40 % av kommunens skattefinansierade investeringar och exploateringar finansieras med egna medel.

### **Mätmetod**

Kommunens resultat plus avskrivningarna divideras med investeringsvolymen. Jämförelsestörande poster ska inte ingå (dvs. reavinster och liknande).

### **Tidpunkt för mätning**

Vid årets slut. Prognoser tas även fram löpande under året.

### **Exempel på hur målet ska nås**

Budgeterat resultat plus budgeterade avskrivningar är 35,2 mnkr. Budgeterad investeringsvolym är 102,1 mnkr vilket ger en självfinansiering på 35 %. För 2017 var självfinansieringen 81 % och prognosen för 2018 var per oktober 95 %. Det ovägda genomsnittet för dessa tre år blir i så fall 70 % vilket är över målet på 40 %.

## **3.3 Kommunstyrelsens egna mål**

Kommunstyrelsen har inte beslutat om några egna mål.



### 3.4 Nyckeltal

Tabell 1.

Nyckeltal	2015	2016	2017	2018	Grön	Gul	Röd
<b>Arbete och företagande</b>							
Antal nystartade företag	39	55	58	25 (1a halvåret)	>60	60-40	<40
Antal nystartade företag per 1 000 inv 16-64 år	7,6	10,6	10,9		>11,1	11,1-8,8	<8,8
Antal konkurser	8	4	4	7 (tom okt)	<5	5-10	>10
Arbetslöshet 16-64 år	2,2 %	1,7 %	2,2 %	2,6 %	<3%	3-4%	>4%
Arbetslöshet 18-24 år	2,8 %	2,7 %	3,2 %	3,7 %	<4%	4-5%	>5%
<b>Trygghet, uppväxt och åldrande</b>							
Antal anmälda fall av skadegörelse, inkl mordbrand	56	46	50	43 tom nov, prel	<47	48-99	>100
Antal anmälda fall av skadegörelse per 1 000 invånare, inkl mordbrand	6,4	5,2	6,0	i/u	<5	5-10	>10
Trygg och säker kommun (ranking)	9	10	8	i/u	<25	25-100	>100
Nedsatt psykiskt välbefinnande (män)	11%	11%	-	-			
Nedsatt psykiskt välbefinnande (kvinnor)	19%	19%	-	-			
<b>Övrigt</b>							
Hållbart medarbetar-engagemang (HME)	73	77	81	81	>78	71-77	<70
Befolkningsutvecklingen	1,7 %	3,0 %	1,8 %	1,4 % tom okt	1,2-1,5%	0,7-1,1 % 1,6-2,0 %	<0,7 % >2,0 %

#### *Nystartade företag*

Antal nystartade företag var 58 st 2017. Första halvåret var det 25 st som startades. Om fler än 60 startas så innebär det ungefär 11,1 startade per 1 000 invånare, se förklaring nedan.

#### *Antal nystartade företag per 1 000 inv, 16-64 år*

De senaste två åren har det varje år startats i snitt 10,8 företag per 1 000 invånare 16-64 år. Bollebygd placerar sig då på plats 14 av Västra Götalands 49 kommuner. För att slå sig in bland de 25 % bästa kommunerna i Västra Götaland (12 st av 49 st) så skulle man ha 11,1 startade företag per 1 000 invånare. Då får man grön färg i nyckeltalet. Röd färg representerar de 25 % sämsta. Lite förenklat är det mindre skärgårdskommuner som ligger högt, Orust, Sotenäs, Tanum, Tjörn, m.fl. I mindre kommuner kan det variera ganska mycket mellan åren. Det är också så att en hög siffra långt ifrån alltid visar på en i övrigt framgångsrik kommun.

### ***Antal konkurser***

Nyckeltalet visar antalet konkurser. Det gäller alla företagsformer: aktiebolag, dödsbon, enskild firma, handelsbolag och även privatperson. De flesta konkurser gäller bolag med noll anställda eller aktiebolag med 1-4 anställda.

### ***Arbetslöshet***

Siffrorna för 2018 avser läget i november 2018. Detta är öppet arbetslösa som andel av registerbaserad arbetskraft, dels 16-64 år och dels 18-24 år.

### ***Antal anmälda fall av skadegörelse***

Jämfört med andra kommuner så har Bollebygd få anmälda brott inom skadegörelse. Man ska vara medveten om att det kan handla om skillnader i anmälningsbenägenhet också, särskilt när det gäller klotter.

Samtliga kommuner i Sjuhärad har större antal anmälda skadegörelsebrott än Bollebygd, både totalt och som andel av befolkningen. I snitt var det 8,5 brott/1 000 invånare 2017 i Sjuhärad vilket innebär att 78 brott skulle begåtts i Bollebygd om man hade följt genomsnittet, istället för 50 som nu var fallet. Jämfört med Sjuhäradskommunerna är antal skadegörelsebrott per 1 000/inv faktiskt större i både Härryda och Lerum, det är klotterbrotten som är stora där. Antalet skadegörelsebrott i Bollebygd har varit ganska oförändrat de senaste fyra åren.

***Trygg och säker kommun***

Detta är SKL:s ranking av samtliga kommuner baserat på andel olyckor, bränder, våldsbrott och stöldbrott. 2017 var Bollebygd den 8 säkraste kommunen i landet utifrån dessa kriterier.

***Nedsatt psykiskt välbefinnande***

Måttet är hämtat från den nationella folkhälsoenkäten som genomförs vartannat år. Invånarna får då svara på frågor om stress, sömnbesvär, välbefinnande, ångest etc. I nuläget har ingen färgbedömning gjorts kring vilka nivåer som kan anses bra eller dåliga. Det får följas upp i delårs- och årsrapport.

***Hållbart medarbetar-engagemang***

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

***Befolkningsutvecklingen***

Kommunens mål är att antalet invånare ska öka, men i en lagom takt. Majoritetens budget anger en ökning mellan 1,2-1,5 %. Det innebär en ökning med ca 110-140 personer per år. En högre takt kan göra att verksamheterna har svårt att hinna anpassa sig. Samtidigt är det svårt i en mindre kommun att alltid hålla en jämn utbyggnadstakt. Planer och byggnation kan komma i sjök.

Under 2017 ökade befolkningen med 160 personer eller 1,8 %. Hittills under 2018, t o m oktober, har kommunen ökat med 132 personer eller 1,4 %.

En ökning i intervallet 1,2-1,5 % ger en grön ruta kring nyckeltalet. Hamnar man utanför detta intervall med upp till 0,5 %-enheter blir det gult och utöver det rött:

	rött	gult	grönt	gult	rött
Befolkn.ändr, %	<0,7	0,7-1,1	1,2-1,5	1,6-2,0	>2,0

**3.5 Utredningsuppdrag**

Kommunstyrelsen ska under 2019 inleda dialog med SÄRF angående förstärkning med bil för B körkort till Töllsjö räddningsvårn.

Resultatet av dialogen redovisas i delårs- och årsrapport.

Kommunstyrelsen ska under 2019 inleda dialog med SÄRF om omlokalisering av brandstationen i Bollebygds tätort.

Resultatet av dialogen redovisas i delårs- och årsrapport.

Kommunstyrelsen ska under 2019 utarbeta en ny modell för investeringsbudget och exploateringar för 2020 samt finansiella planer för kommande år.

De senaste åren har utfallet i investeringsbudgeten varit betydligt lägre än det budgeterade. Detta innebär osäkerhet avseende finansiell planering och likviditetsplanering.

En ny modell där skillnaden mellan budget och utfall blir betydligt mindre bör därför arbetas fram inför budget och flerårsplan 2020-2022.

## 4. Ekonomi

### 4.1 Budgettram

Tabell 2.

Budgettram, av KF	tkr
Budgettram 2018	-57 857
Justeringar	7 100
Övrigt	-3 600
Politiska prioriteringar	-1 000
Indexering	-550
Förändringskrav	565
<b>Summa</b>	<b>-55 342</b>

Tabellen visar beräkningen för budget 2019 som den beslutades av kommunfullmäktige den 13 december 2018.

#### Justeringar

6 850 tkr flyttas från kommunstyrelsen till bildnings- och omsorgsnämnden, det gäller kostnader för skolskjutsar. 250 tkr gäller nämndadministration för samhällsbyggnadsnämnden och det flyttas dit.

#### Övrigt

Här ingår kompensation för hyreskostnader för Solviken, Lokes väg och Hembygdsvägen. Samt ökad budget för IT med 300 tkr.

#### Politiska prioriteringar

Detta är satsning för ökad digitalisering. Medlen kan nyttjas inom samtliga verksamheter i kommunen efter prioritering av utvecklingsavdelningen.

#### Indexering

Innebär en uppräknig för budgeten med ca 2 % för varor och tjänster.

#### Förändringskrav

Kommunstyrelsen har ett krav på att effektivisera sin verksamhet motsvarande 1 % av budgetramen. Detta är inte närmare preciserat utan finns brett utlagt över hela kommunstyrelsens verksamhet.

Budgeten är gjord utifrån lönenivå 2018. Löneökningar under 2019 hanteras separat genom att medel för detta tillförs under året efter att löneöversyn är gjord.

## 4.2 Internbudget per verksamhet

Tabell 3.

Verksamhet	Budget 2019	Budget 2018
Politisk verksamhet	-2 336	-2 594
Näringsliv o konsument	-462	-507
Miljö, hälsa, hållbar utveckling	-186	-444
Räddningstjänst och totalförsvaret	-8 813	-8 444
Skolskjutsar	<i>flyttats</i>	-6 567
Färdtjänst	-1 327	-1 223
Kollektivtrafik	-346	-442
Fackligt	-770	-1 021
Personalfrämjande åtgärder	-1 100	-1 300
Företagshälsovård	-350	-550
IT	-9 306	-8 291
Gemensamt	-30 347	-26 475
<b>Totalt</b>	<b>-55 343</b>	<b>-57 858</b>

Belopp är i tkr.

### Politisk verksamhet

Här finns kostnader för arvoden för kommunstyrelsens ledamöter samt del av personalkostnader för nämndadministration. Minskningen jämfört med 2018 beror på

att ansvaret för nämndadministration för samhällsbyggnadsnämnden flyttats från kommunstyrelsen.

### **Näringsliv och konsument**

Del av personalkostnader för näringslivsstrateg och köpt konsumentrådgivning av Härryda kommun och eventuella bidrag för näringslivsåtgärder. Minskning jämfört med 2018 beror på att budget för bidrag till näringslivsåtgärder minskats något, den har inte nyttjats fullt ut.

### **Miljö, hälsa och hållbar utveckling**

Prognosen per oktober var ett överskott. Budgeten har varit väl tilltagen, det är inte så stora övriga kostnader inom denna verksamhet som har varit budgeterat, därför är budgeten sänkt till 2019.

### **Räddningstjänst och totalförsvaret**

Köpt räddningstjänst genom Södra Älvsborgs räddningstjänstförbund (SÄRF) står för den allra största delen, ca 8,4 mnkr. Resten är del av personalkostnaderna för säkerhetssamordnare och mindre kostnader för t ex brandskyddsutbildning och liknande. Kommunen får årligen även bidrag från MSB för att finansiera vissa personalkostnader och åtgärder för att t.ex. öka kommunens förmåga inom civilt försvar

### **Skolskjuts**

Budgeten flyttas till utbildningsnämnden.

### **Färdtjänst**

Budget för färdtjänst är höjd med ca 100 tkr. Här finns också del av personalkostnader för administrationen kopplat till detta. Kostnaderna är inte fullt förutsägbara, det sker en reglering i slutet av varje år av Västtrafik.

### **Kollektivtrafik**

Här finns kostnader för seniorkort och köpt närtrafik samt vissa personalkostnader för administration kring detta. Budgeten är sänkt då man kan vänta sig ett visst överskott här.

### Fackligt

Då personal arbetar fackligt så tas den del av personalkostnaden här. Det är överskott här 2018 varför budgeten minskas till 2019, med ca 250 tkr.

### Personalfremjande åtgärder

Här finns kostnader för friskvård, massage, julklappar och kulpeng. Det är överskott här 2018 varför budgeten kan minskas med 200 tkr.

### Företagshälsovård

Kostnader för företagshälsovård är också lägre än budgeterat 2018 varför även denna budget minskas.

### IT

Här finns kostnader för central IT-support och IT-strategi. Det är ett underskott för kapitalkostnader 2018 varför denna budget ökas för att täcka det underskottet.

Dessutom tillförs 300 tkr i politisk satsning. Under året kommer investeringarna att uppgå till 2 mnkr vilket gör att det också finns tillförd budget för att täcka kapitalkostnader som uppstår till följd av det.

### Gemensamt

Budget för gemensamt innehåller alla delar som inte direkt kan hänföras till något av ovanstående.

Tabell 4.

Verksamhet gemensamt	Budget 2019	Budget 2018
<b>Summa intäkter:</b>	<b>450</b>	<b>400</b>
<b>Kostnader</b>		
Bidrag	-1 550	-1 850
Köpt verksamhet		0
Personal	-15 612	-15 163
Lokaler	-5 320	-2 420
Övriga kostnader	-7 165	-6 175



Kapitalkostnader	-1 150	-1 267
<b>Summa kostnader:</b>	<b>-30 797</b>	<b>-26 875</b>
<b>Nettokostnad:</b>	<b>-30 347</b>	<b>-26 475</b>

Belopp är i tkr.

Den största förändringen gäller lokalkostnaderna som ökats till följd av att hyror för Hembygdsvägen, Solviken och Lokes väg har tillförts. Ökningen av övriga kostnader med ca

1 mnkr beror på politisk satsning på digitalisering som finns här. Budgeten för personalkostnaderna ökar med ca 450 tkr vilket beror på att viss personal har ökat i sysselsättningsgrad samt att TIB-ersättning<sup>1</sup> för chefer numera är budgeterat.

### 4.3 Internbudget per avdelning

Ett annat sätt att visa på budgetens fördelning är att visa hur den fördelas mellan de avdelningar som finns:

Tabell 5.

Verksamhet	Budget 2019	Budget 2018
Kommunstyrelsen	-2 031	-2 000
Kommunchefens avdelning	-25 255	-21 327
Utvecklingsavdelningen	-16 664	-22 924
Ekonomiavdelningen	-4 604	-4 138
HR-avdelningen	-6 789	-7 469
<b>Totalt</b>	<b>-55 343</b>	<b>-57 858</b>

Belopp är i tkr.

Budget för kommunstyrelsen inkluderar arvoden till kommunalråden och övriga förtroendevalda i kommunstyrelsen. Det finns också en budget för övriga kostnader på 80 tkr. I budgeten för kommunchefens avdelning ingår personalkostnader för de fyra cheferna på kommunstyrelseförvaltningen samt personal som arbetar med näringsliv, nämndsekretariat, folkhälsa och säkerhet. Här finns centrala lokalkostnader samt räddningstjänst och färdtjänst. Ökningen jämfört med 2017 beror på att viss personal

<sup>1</sup> Tjänsteman i beredskap

har flyttats hit från utvecklingsavdelningen. I budgeten för utvecklingsavdelningen ingår kostnader för kommunikation, växel, reception, IT och digitalisering och EU-samordning. Den stora minskningen jämfört med 2018 beror på att skolskjutsarna legat här tidigare. Ekonomiavdelningens budget ökar på grund av att upphandlingsfrågor numera finns där istället för utvecklingsavdelningen. Minskningen av budget för HR-avdelningen beror på att det har varit stora överskott inom delar av HR-avdelningens verksamhet, se ovan om fackligt, personalfrämjande- och personalsociala åtgärder.

#### 4.4 Resultaträkning

Tabell 6.

	Budget 2019	Budget 2018
Försäljningsintäkter	0	0
Taxor och avgifter	0	0
Hyror	0	0
Bidrag	1 380	1 240
Försäljning av verksamhet	500	500
<b>Summa intäkter:</b>	<b>1 880</b>	<b>1 740</b>
<b>Kostnader</b>		
Bidrag	-1 600	-2 000
Köpt verksamhet	-10 400	-10 105
Personal	-22 422	-22 719
Lokaler	-5 527	-2 712
Övriga kostnader	-14 174	-19 531
Kapitalkostnader	-3 100	-2 531
<b>Summa kostnader:</b>	<b>-57 233</b>	<b>-59 598</b>
<b>Nettokostnad:</b>	<b>-55 343</b>	<b>-57 858</b>

Belopp är i tkr.

Resultaträkningen ovan omfattar hela kommunstyrelsens verksamhet.

#### 4.5 Investeringar

Tabell 7.

Typ	Budget 2019	Budget 2018
IT	2 000	1 500
Reinvesteringar	600	600
Digitalisering	1 000	0
<b>Totalt</b>	<b>3 600</b>	<b>2 100</b>

Belopp är i tkr.

Kommunstyrelsens investeringsram har ökats med 1 500 tkr jämfört med 2018. Ökningen för digitalisering här gäller alltså investeringar, till skillnad från ovan på bl.a. kap 4.1 som handlar om politisk satsning inom driftkostnader digitalisering.

## **5. Prestationer**

Kommunstyrelsen redovisar inte prestationer.

## **6. Personal**

### **6.1 Kompetensförsörjning**

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

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

#### **Attrahera – rekrytera**

En väl fungerade rekryteringsprocess är en viktig faktor för att lyckas attrahera rätt kompetens till kommunens organisation. Under 2019 kommer en rekryteringsprocess och arbetssätt tas fram och implementeras i organisationen.

Kommunen ska utifrån kompetensförsörjningsplanen ta fram en strategi för i vilka kanaler vi ska använda för att rekrytera medarbetare.

Kompetensförsörjningen är idag en utmaning med stor brist inom flera yrkeskategorier vilket påverkar möjligheten till att upprätthålla rätt kvalitet i verksamheterna likväl som en god arbetsmiljö för medarbetare och chefer. Bollebygd har ett gott rykte som arbetsgivare och det är av största vikt att bevara och förädla det ryktet. Under året kommer det att tas fram en plan för hur det här arbetet ska se ut.

## Utveckla – behålla

### *En tydlig introduktionsprocess*

Under 2019 fortsätter arbetet med att förtydliga introduktionsprocessen för såväl chefer som medarbetare.

### *Ledarutveckling*

Chefer deltar i olika utbildningar utifrån kartlagda behov och varje chefs individuella utvecklingsplan. Chefer kommer utifrån behov under 2019 att erbjudas chefshandledning av extern handledare för att utveckla sitt ledarskap.

### *Medarbetarutveckling*

Varje enhet ska tillse att medarbetarna får den kompetensutveckling som krävs för att de professionellt ska kunna utföra sina uppgifter. Genomförd kompetensutveckling följs upp i delårs- och årsrapport under 2019.

## **6.2 Mångfald och jämställdhet**

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

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

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser om lön och praxis om lön och andra villkor
- Rekrytering och befordran

- Utbildning och kompetensutveckling
- Möjligheter att förena föräldraskap med förvärvsarbete

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

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

Lagen kräver att jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska bedrivas aktivt, systematiskt och främjande. Målet är att under 2019 fortsätta att implementera ett integrerat arbetssätt i jämställdhets och mångfaldsfrågorna. Utifrån det ska varje arbetsplats arbeta med olika aktiviteter på individ, grupp och organisationsnivå. HR avdelningen kommer att vara behjälplig med stödmaterial.

Arbetet med att kontinuerligt genomföra kommungemensam arbetsvärdering och lönekartläggning fortgår under 2019. Kartläggningen och analysen bildar underlag för att främja lika möjligheter till löneutveckling för män och kvinnor samt utjämna och förhindra eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor i arbeten som är lika eller likvärdiga. Analysen är en viktig del i kommunens lönestrategi.

### **6.3 Arbetsmiljö och hälsa**

Arbetsmiljön för kommunens medarbetare ska präglas av ett kontinuerligt arbete för att främja hälsa och förebygga och förhindra ohälsa. Under 2019 ska arbetet påbörjas med att arbeta fram en ny arbetsmiljöpolicy.

Enligt gällande arbetsmiljölagstiftning ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Under 2019 ska en ny medarbetarenkät genomföras, utifrån denna tar varje enhet fram sina arbetsmiljömål som man ska arbeta med, följa upp och utvärdera.

Även chefers arbetsmiljö bör undersökas och utvärderas och utifrån det bör en handlingsplan för chefers förutsättningar tas fram under 2019 och 2020.

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

En bra introduktion är en viktig del i arbetet med att skapa en god arbetsmiljö. Introduktion sker på respektive arbetsplats, och det under 2018 framtagna kommungemensamma introduktionsmaterialet för chefer kommer implementeras i hela organisationen. Under 2019 kommer ett nytt introduktionsmaterial för medarbetare att tas fram.

En viktig del i den goda arbetsmiljön är en väl fungerande uppföljningsprocess som inkluderar både medarbetarsamtal och lönesamtal. Pilotprojektet av uppföljningsprocessen kommer under 2019 att slutföras och utvärderas. Under 2019 kommer också andra verksamheter erbjudas att delta i pilotomgång nr två. Arbetet kommer att ledas av HR-avdelningen.

## **7. Årets verksamhet i övrigt**

### **Arkiv**

Kommunstyrelseförvaltningen fortsätter att planera för en långsiktig lösning för arkivverksamheten, såväl i fysisk som i digital form, med hjälp av en kommunarkivarietjänst på 20 %.

### **Kommunikation och marknadsföring**

Kommunen kommer vidareutveckla arbetet med den externa kommunikationen. Under 2019 kommer planeringen av nyheter, meddelanden och evenemang på bollebygd.se förbättras samt roller och ansvar i webborganisationen förtydligas. Samarbetet med den lokala tidningen Annonsmarknan fortsätter och våra verksamheters annonser binds ihop med Bollebygds nya grafiska profil. Vidare ska vi utveckla innehållet och kontinuiteten i kommunens playkanal utifrån ny teknik för inspelning och redigering.

Under året behöver kommunen kartlägga vilka insatser som är nödvändiga för att anpassa den externa webbplatsen till den nya lagen om tillgänglighet i digital offentlig service. Kraven i den nya lagen börjar gälla september 2020. Kommunen behöver bland annat testa webbplatsen och granska nuvarande innehåll enligt de nya kraven, fördjupa kunskaperna hos alla medarbetare som arbetar med webben, men även samverka med det företag som levererar vårt webbpubliceringsverktyg, för att fortsätta utveckla våra olika delar i verktyget.

Vi kommer att påbörja förarbetet med att kunna införa ett nytt intranät. En arbetsgrupp ska utses och ansvara för att gå igenom dagens innehåll och rensa ut gammalt material på nuvarande intranät. Ansvar och roller ska tydliggöras och arbetet med struktur och innehåll inledas. Kraven på tillgänglighet kommer även att gälla för det nya intranätet.

### **Informationssäkerhet**



Informationssäkerhetssamordnaren (en funktion inom kommunstyrelseförvaltningen) genomförde under 2018 informationssäkerhetsanalyser av kommunens viktigaste verksamhetssystem, ca 50 stycken. Under 2019 behöver ett antal verksamhetssystem med hög säkerhetsklassning att analyseras på nytt. Även nya tillämpningar/verksamhetssystem ska informationssäkerhetsklassas innan de införskaffas så att kommunen säkerställer att de uppfyller de krav som dataskyddsförordningen (GDPR) ställer. Under 2019 påbörjas en åtgärdsplanering och uppföljning för respektive verksamhetstillämpning där genererade handlingsplaner från verkställda informationssäkerhetsanalyser ligger till grund för arbetet. Utvecklingsavdelningen samordnar det systematiska arbetet med informationssäkerhet i kommunen och samverkar med dataskyddsombuden inom Boråsregionen Sjuhärads kommunalförbund.

### **IT (tidigare "IT-kontoret")**

Inför den närmaste tvåårsperioden kommer det finnas omfattande behov av att se över befintlig IT-infrastruktur samt att upprätta nya avtal på ingående delar. Orsaken är främst det faktum att stora satsningar och investeringar verkställdes under perioden år 2015-2016 i anslutning till återtagandet av hela IT-miljön till egen regi från extern drift av en annan kommun. Det brukar råda en generell treårig livscykel för utrustning som t.ex. servrar, skrivare och datorer, vilket nu innebär att många delar faller för åldersstrecket. Under det närmaste året finns behov av att byta ut flera ingående komponenter i den kommungemensamma IT-miljön.

För att kunna verkställa förändringar i god ordning har IT tagit fram en strategisk IT-plan för perioden 2019-2023. Bollebygd står inför utmaningar i att bibehålla en långsiktigt hållbar och teknisk arkitektur med kraftigt ökade volymer sedan 2016, i kombination med det investeringsutrymmet som är baserat på mindre volymer för år 2019. Det bör även nämnas att insatsen för att verkställa utbyten av IT-infrastruktur kan komma att bli krävande beroende på utfall i upphandlingar och övriga behov samt gentemot plan 2019-2023.

Kommunens samlade IT-miljö fungerar i dagsläget mycket väl. Orsaken är främst det faktum att den stora översynen 2015-2016 bidrog till en nystart och en långtgående

standardisering, vilket gav oss effektivare drift och bättre funktioner idag. Den interna IT-organisationen verkar fortsatt för en "nollvision" med det övergripande målet att ha en stabil drift utan onödiga supportincidenter. För fortsatt framgång inom IT är det viktigt att den befintliga och strukturerade processen för förändringshantering samt beställningar av "IT", sätts in i kommunens grundläggande process för "digitalisering".

### **Digitalisering**

Bollebygds kommun antog i juni 2018 en digitaliseringsstrategi med syfte att samordna och strukturera processen för kommunens vidare utveckling med digitalisering. Digitaliseringens utmaningar handlar om verksamhetsutveckling, förändringsledning och beteendeförändringar med hjälp av teknikstöd och strategin föreslår en lämplig organisation härför.

Under året kommer utvecklingsavdelning att upprätta en utvecklingsportfölj av digitala behov inom kommunen såsom verksamhet- och ärendehanteringssystem, e-tjänster m.m. samt börja arbeta med styr- och ledningskonceptet nyttorealising. Detta koncept kommer att hjälpa oss att optimera och säkra hemtagning av förväntade effekter och nyttor, i framtida investeringar inom våra verksamheter.

Vi förstärker under våren utvecklingsavdelningen med en projektledare som har erfarenhet i att leda och driva förändringsprojekt. Att tillsammans med verksamheter utveckla digitala verktyg, dess processer, rutiner utifrån dagens innovativa möjligheter, med människan i fokus.

### **Telefoni**

Bollebygds kommun har under hösten 2018 upphandlat nytt avtal för kommunens molnbaserade telefoni växel samt operatörstjänster (abonnemang för teletrafik). Implementering av ny tjänst och inom nytt avtal, kommer att beröra samtliga verksamheter inom Kommunen. Bollebygds projektledare kommer med stöd av kommunens kommunikatörer att följa upp och löpande informera verksamheterna i projektet. Denna utveckling möjliggör för Bollebygd att ta nästa steg in i framtidens

utveckling av telefonin och skapa möjligheter att välja till automatiserade processer, fler mobila funktioner och integration av kalender mellan e-post och telefoner.

### **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 arbetet till kommissionen. Huvudmålgrupp är unga samt de som jobbar med och för unga medborgare. Kontoret genomför aktiviteter i hela Sjuhärad där det, förutom Europa direkt Sjuhärad, även representerar Bollebygds kommun. Projektet utgår från en verksamhetsplan där ett antal aktiviteter ska utföras varje år. Under 2019 kommer bland annat följande insatser att genomföras:

- I mars håller kontoret tillsammans med gymnasieskolor i hela Sjuhärad och nationella samarbetspartners från parlamentet, en paneldebatt med sex parlamentariker på Bäckängsgymnasiet. Gymnasieelever väljer ut prioriterade ämnen och tar fram frågor som panelen ska diskutera.
- Den 9 maj, Europadagen, genomför kontoret ett större event på Bollebygds skolan i samarbete med elever, lärare och annan personal kring de unga på skola. Eventet har i syfte att lyfta EU kunskap. Fokus i år är på miljö samt hållbar livsstil.
- Kontoret finns på plats i årets School's out i Bollebygd genom frågesport och aktiviteter i det stora uppblåsbara EU-tältet. Här är målsättningen att sprida möjligheter med EU-medlemskapet på ett kreativt och pedagogiskt sätt till våra unga.
- Kontoret deltar på årets framtidsdag i Bollebygds skolan. Evenemanget går ut på att öka elevernas kunskap kring arbete och studier lokalt, nationellt och internationellt. Kontoret finns på plats för att synliggöra och sprida kunskap

inom sysselsättning, tillväxt och investering i EU. Viktigt att visa på ungdomars möjligheter som EU-medborgare.

- I oktober finns vi på Näringslivsdagen i Borås. En välbesökt heldagsmessa för organisationer och näringsliv från Boråsregionen med omnejd. Kontoret deltar för att öka vår synlighet, nätverka och knyta kontakter med organisationer för framtida evenemang.
- EU på schemat är en serie evenemang som planeras in på grundskolor runt om i Sjuhärad. Målgruppen är elever från femte klass och deras klassföreståndare. Deras informationsbehov är allmän EU-kunskap. Eleverna själva letar fram information i EU-materialet "Europa - en upptäcktsfärd!" Det blir sex stycken evenemang som är planerade under vår- och höstterminen 2019.

Kontoret har även en webbsida, en Facebooksida och ett Instagramkonto. Här lägger vi ned mycket arbete på att marknadsföra och informera om personer, aktiviteter och händelser på lokal, regional, nationell och internationell nivå, som är relevant för kontorets målgrupp. I år har vi stort fokus på EU-valet i maj.

## 8. Internkontroll

### 8.1 Nämndens internkontrollarbete för 2019

#### Risk- och väsentlighetsanalys

Nedan återfinns en risk- och väsentlighetsanalys som tar upp några kritiska processer inom kommunstyrelsens område. Det finns andra processer som inte tas upp nedan på grund av att de bedöms redan vara omhändertagna genom att rutiner, riktlinjer etc. är uppdaterade eller att riskerna helt enkelt är små.

Tabell 8.

Nr	Riskmoment	Risk	Konsekvens	Sannolikhet	Totalt
1	Digitala verksamhets-tillämpningar	Produktionsbortfall t.ex. brister i systemförvaltningen som systemägarna ansvarar för. Bemanningsbortfall.	4	4	16
2	Åtkomst system	Felaktiga systembehörigheter.	4	4	16
3	Arbetsmiljö	Ökad arbetsbörda, övertid, sjukskrivningar	4	4	16
4	Styrdokument	Att styrdokument inte uppdateras eller följs.	3	4	12
5	Upphandling	Att otillåten direktupphandling görs.	3	3	9
6	Arvodes-utbetalningar	Att utbetalningar är större än tillåtet, (eller mindre).	3	3	9
7	Ej verkställande av politiska beslut	Att motioner inte bereds/besvaras inom rimlig tid eller att fattade beslut inte verkställs.	3	4	12
8	IT	Produktionsbortfall p.g.a. avbrott i IT-system	4	2	8
9	Utlämning av handlingar	Att handlingar inte lämnas ut inom lagstadgad tid.	2	4	8
10	TIB-funktionen	Att TIB-funktionen inte fungerar.	4	2	8
11	Ej verkställda investeringar	Beslut om investeringar tas, men genomförs inte av olika anledningar.	2	4	8

Orangefärgade rutor innebär att den risken tas med till internkontrollplanen nedan.

Nr 8-11 får 8 poäng och ska hållas under uppsikt, dessa tas inte med till internkontrollplanen i detta skede.

## Internkontrollplan

Tabell 9.

Nr	Process rutin/system	Kontrollmoment	Kontrollansvar	Metod
1	Digitala verksamhets-tillämpningar	Genomgång av berörda systemägare i kommunen m.a.p. sårbarhet och bemanning.	Utvecklingschef och IT-anstv	Genomgång
2	Åtkomst system	Kontroll av systembehörigheterna.	Utvecklingschef och IT-anstv	Genomgång
3	Arbetsmiljö	Fokus arbetsbörda. Kartläggning görs av läget och om koppling kan finnas mellan sjukfrånvaro och upplevd hälsa.	HR-chef	Statistik mm.
4	Styrdokument	Stickprov/genomgång av styrdokument i Platina, intranätet och kommunens hemsida i syfte att se till att styrdokumenterna är aktuella och uppdaterade inom föreskriven tid.	Kommunsekr. ihop med chefer KSF.	Statistik mm.
5	Upphandling	Genomgång av inköp och att de följer kommunens inköps- och upphandlingspolicy. Särskilt fokus på digitala system.	Upphandlingsansvarig	Statistik mm.
6	Arvodesutbetalningar	Stickprov görs av ett antal utbetalningar och jämförs med det som rapporterats och de regler som gäller. Detta fanns med 2018 också men har inte hunnits med fullt ut.	Kommuncontroller i samarbete med HR-avd.	Statistik mm.
7	Ej verkställande av politiska beslut	Stickprov görs av ett antal bifallna motioner. Återrapportering kring vad som hänt med motioner som bifallits	Ekonomichef/kommunsekr	Statistik/genomgång

Avstämning görs i delårsrapporten för de områden som är kontrollerade. Alla områden tas upp i årsrapporten.

### 8.2 Övriga delar i internkontrollen

Under 2019 fortsätter arbetet med att genomföra kvarstående åtgärder efter den granskning av huvudboksprocessen som blev klar efter sommaren 2018.

