

Datum  
2024-03-26Instans  
**Serviceämnden**

Serviceämndens ledamöter och ersättare kallas härmed till sammanträde i Pantängen, Västerångsgatan 6, Sessionssal Ugglan, **tisdagen den 26 mars 2024 kl. 14:30. Observera att Serviceämndens ledamöter och ersättare samlas kl. 13 på Pantängen för rundvandring i utbyggnaden av Pantängen.**

Serviceämndens sammanträde är öppet för allmänheten (utom vid ärenden som avser myndighetsutövning eller sekretess)

Micael Svensson  
Serviceämndens Ordförande

Kenneth Lundqvist  
Förvaltningschef

Förhinder anmäls alltid till Alexander Persson, 076-6487864 eller via e-post: [alexander.persson@boras.se](mailto:alexander.persson@boras.se)

**Ärende**

1. Nämndens öppnande
2. Val av justerare
3. Föredragning och Ajournering
4. Servicekontorets Personalekonomisk redovisning 2023  
Dnr 2024-00040 1.2.4.1
5. Yttrande över remiss: Överenskommelsen om samverkan mellan idéburna organisationer och Borås Stad  
Dnr 2024-00045 1.1.3.1
6. Ekonomisk avstämning
7. Redovisning av Delegationsbeslut 2024-03-26  
Dnr 2024-00036 1.1.3.1
8. Redovisning av informationsärenden 2024-03-26  
Dnr 2024-00034 1.1.3.1
9. Redovisning av anmälningsärenden 2024-03-26  
Dnr 2024-00047 1.1.3.1
10. Övriga frågor
11. Avslut av nämnd



Tobias Karlsson  
Handläggare  
033 357497

Datum  
2024-03-14

Instans  
**Serviceämnden**  
Dnr SN 2024-00040 1.2.4.1

## Servicekontorets Personalekonomisk redovisning 2023

### Serviceämndens beslut

Serviceämnden godkänner upprättat förslag till Personalekonomisk redovisning.

### Sammanfattning

Serviceämndens Personalekonomiska redovisning är ett dokument som beskriver verksamheten ur ett personalekonomiskt perspektiv. Dokumentet innehåller nyckeltal som jämförs över tid för att se hur olika faktorer förändras. Redovisningen ska också fungera som vägvisare framåt och vara till hjälp när beslut tas om satsningar inom personalområdet.

Vi kan konstatera att vi fortsatt haft stort antal rekryteringsärenden under 2023. Vi ser fortsatt stora utmaningar med kompetensförsörjning, i synnerhet inom IT, mätning och lönekonsultsidan har det varit mycket svårt. Våra medarbetare har flera gånger blivit headhuntade av andra arbetsgivare och då blivit erbjudna väsentligt högre lön. I nästa steg har vi haft uppenbara svårigheter att rekrytera och löneläget har då varit en försvårande faktor.

Vi ser att förvaltningens verksamheter, likt övriga samhället, under året börjat återgå till ett normalläge efter pandemin. Sjukfrånvaron, likt tillfällig föräldrapenning för vård av barn, ligger fortsatt något högre än vanligt.

Under 2023 har ledningsgruppen tillsammans med förvaltningens enheter fortsatt arbetet med Servicekontorets fyra kritiska framgångsfaktorer; ”medarbetare”, ”ekonomi”, ”kunder” och ”process” som identifierats i ledningsgruppens strategiska arbete ROS (Resultatorienterad styrning).

### Beslutsunderlag

1. Personalekonomisk redovisning 2023
2. Bilaga 5.2. Sjukfrånvaro Kön

### Samverkan

FSG 2024-04-25

### Beslutet expedieras till

1. Stadsledningskansliet, Personal- och förhandling

Micael Svensson  
Ordförande

Kenneth Lundqvist  
Förvaltningschef

# Personalekonomisk redovisning 2023 Servicekontoret

LG: 2024-03-20

FSG: 2024-04-25

Beslutad på SN: 2024-XX-XX

## Inledning

Servicekontorets personalekonomiska redovisning är ett dokument som beskriver verksamheten ur ett personalekonomiskt perspektiv. Vi jämför nyckeltal över tid för att se hur olika faktorer förändras. Redovisningen ska också fungera som vägvisare framåt och vara till hjälp när vi beslutar om satsningar inom personalområdet.

Precis som tidigare år dubbelrapporterar vi i regel inte uppgifter som finns i andra styrdokument. Det gäller till exempel det som ingår i lönekartläggningen och inrapporteringarna till kommunens centrala personalekonomiska redovisning. För jämförelser med andra förvaltningar i Borås Stad och andra kommuner hänvisar vi till Borås Stads Personalekonomiska redovisning 2023.

En viss statistisk felmarginal kan förekomma på grund av organisationsförändringar som gjorts de senaste åren.

SERVICEKONTORET

Tobias Karlsson  
**HR-specialist**

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Personalvolym .....</b>	<b>4</b>
1.1	Antal anställda .....	4
1.2	Anställda fördelade efter kön och medelsysselsättningsgrad .....	4
<b>2</b>	<b>Åldersstruktur .....</b>	<b>5</b>
2.1	Medelålder och åldersfördelning .....	5
<b>3</b>	<b>Personalplanering .....</b>	<b>6</b>
3.1	Personalomsättning .....	7
3.2	Personalplanering och framtida rekryteringsbehov .....	7
<b>4</b>	<b>Resursanvändning – arbetad tid och frånvaro .....</b>	<b>8</b>
4.1	Arbetad tid och frånvaro .....	8
<b>5</b>	<b>Sjukfrånvaro och rehabilitering .....</b>	<b>9</b>
5.1	Sjukfrånvaro .....	9
5.2	Sjukfrånvaro, intervall .....	10
5.3	Rehabilitering.....	11
<b>6</b>	<b>Systematiskt arbetsmiljöarbete, samverkan och hälsa .....</b>	<b>12</b>
6.1	Systematiskt arbetsmiljöarbete och samverkan .....	12
6.2	Arbetssskador och tillbud .....	13
6.3	Hälsa och friskvård .....	14
6.3.1	Friskvårdsbidrag .....	14
6.4	Långtidsfrisk .....	15
6.4.1	Långtidsfrisk 1 år .....	15
6.4.2	Andel långtidsfriska per yrkeskategori.....	15
<b>7</b>	<b>Lönefrågor.....</b>	<b>16</b>
<b>8</b>	<b>Personalutveckling.....</b>	<b>17</b>
8.1	Personalutveckling .....	17
<b>9</b>	<b>Personalkostnader .....</b>	<b>18</b>
<b>10</b>	<b>Framåtblick.....</b>	<b>18</b>

# 1 Personalvolym

Den personalekonomiska redovisningen avser i första hand månadsavlönade, alltså tillsvidareanställda och visstidsanställda. I de fall intermittent anställda (timavlönade) också ingår anges det. Siffrorna visar alltid förhållandena per den 1 november, om inget annat anges.

## 1.1 Antal anställda

Tabell nr 1: Antalet anställda, antalet anställningar samt antalet årsarbetare 2018-2023

	Tillsvidare- anställda	Visstids- anställda	Totalt antal anställda	Antal årsarbetare*)
2018	345	52	397	339
2019	347	46	393	342
2020	368	33	401	363
2021	361	27	388	355
2022	362	37	399	354
2023	376	39	415	369

\*) Årsarbetare är ett schablonmått där ett årsarbete motsvarar 1 700 årstimmar. Siffrorna för årsarbetare avser endast tillsvidareanställda.

Antalet anställda uppgick den 1 november 2023 till totalt 415 stycken. Totalt sett är det en ökning jämfört med föregående år. Det är främst antalet tillsvidareanställda som ökat. Under året har vi haft pensionsavgångar men också fem konverteringar enligt LAS (Lagen om anställningsskydd) till tillsvidareanställningar.

I den mån vi kan försöker vi minska antalet timavlönade och vi månadsanställer när vi i förväg vet hur mycket ersättaren ska arbeta. Exempel på tillfällen då vi använder timavlönad personal kan vara vid idrottsevenemang, korttidsjukfrånvaro, för extra storstädningar inom lokalvården samt i huvudväxeln.

## 1.2 Anställda fördelade efter kön och medelsysselsättningsgrad

Tabell nr 2: Antal anställda fördelat efter kön och medelsysselsättningsgrad

Kön	Antal anställda	Andel i %	Medelsysselsättningsgrad
Kvinnor	116	28	99,1%
Män	299	72	98,9%
Totalt	415	100	99,0%

Under 2023 kan vi, om vi tittar procentuellt, se en marginell ökning av andelen män. Vi är en mansdominerad förvaltning och en bättre balans sett till kön inom grupperna har en positiv inverkan åt båda håll. Vi arbetar därför i den mån vi kan med att få grupperna mer jämställda, även om det ibland kan vara



svårt. Generellt sett finns det exempelvis inte många kvinnliga IT-tekniker, eller manliga assistenter. Vad gäller medelsysselsättningsgraden är den i princip oförändrad jämfört med föregående år (år 2022: 98,9 %). Värt att nämna i sammanhanget är att detta till stor del förklaras av anställda med icke tidsbegränsade sjukersättningar, i några enstaka fall har även medarbetare av andra skäl valt att arbeta deltid. Med en sysselsättningsgrad på 99,0 % kan vi emellertid konstatera att majoriteten av våra medarbetare arbetar heltid.

### **Servicekontoret hade totalt 415 anställda (den 1 nov 2023)**

**Antal tillsvidareanställda: 376 st.**

**Antal visstidsanställda: 39 st.**

**Av tillsvidare- och visstidsanställda var 116 st. (28 %) kvinnor och 299 st. (72 %) män**

**Medelsysselsättningsgrad var 99,0 %**

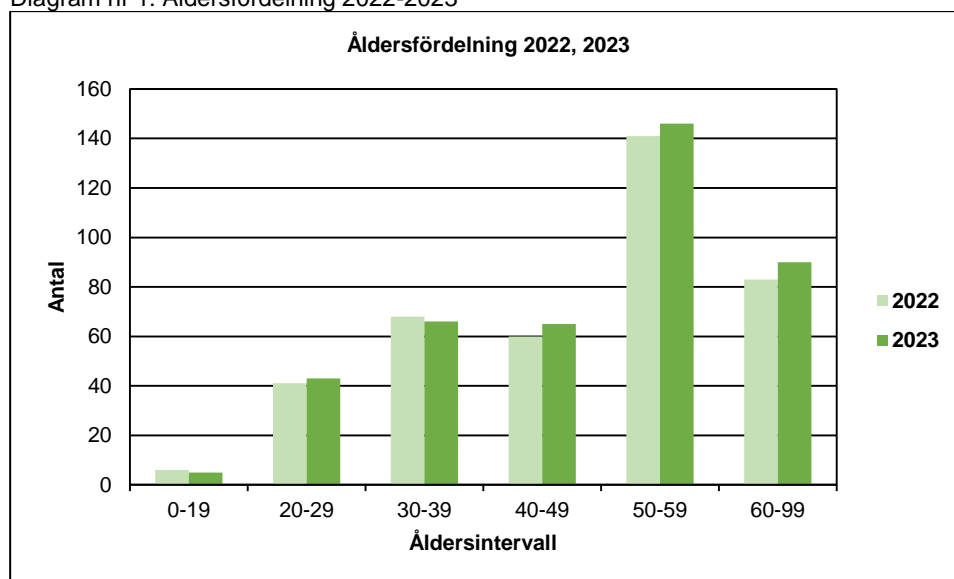
## **2 Åldersstruktur**

### **2.1 Medelålder och åldersfördelning**

Servicekontoret har liksom flera andra förvaltningar inom Borås Stad en sned åldersfördelning. Variationen är relativt liten från år till år. År 2023 var medelåldern på Servicekontoret 48,4 år för tillsvidareanställd och visstidsanställd personal (år 2022 var motsvarande siffra 48 år). Totalt sett kan medelåldern på Servicekontoret betraktas som hög eller mycket hög.

Bland tillsvidareanställd personal var medelåldern 49,0 år och bland visstidsanställd personal 42,5 år för år 2023. Det är följaktligen en skillnad i medelålder bland tillsvidareanställd personal och visstidsanställd personal.

Diagram nr 1: Åldersfördelning 2022-2023



Likt förgående år kan vi, i ovanstående diagram, se att ett generationsskifte pågår på Servicekontoret och kommer så att fortsätta flera år framåt. Vid nyanställningar anställs ofta medarbetare i de yngre åldersgrupperna. Vårt att poängtera är att hela 35 % av våra medarbetare tillhör åldersgruppen 50-59 år. Vi har vid flera tillfällen sett att man börjar sin yrkesmässiga karriär hos oss och sedan går vidare i flera år, för att sedan komma tillbaka och avsluta sin yrkeskarriär hos oss.

Av personalen på Servicekontoret är 22 % över 60 år och kommer att gå i pension inom ett par år. Vi har tidigare år uppmärksammat att pensionssystemet är flexibelt och det gör det svårt för oss att beräkna hur många som kommer att gå i pension per år framöver. På grund av att vi har varierande verksamheter på förvaltningen har vi sett att vissa väljer att sluta arbeta före 65 års ålder och att vissa vill arbeta kvar något år efter att de fyllt 65 år. Så har det varit även under år 2023.

**Medelåldern för tillsvidareanställd och tidsbegränsat anställd personal var 2023 var 48,4 år**

**Den största åldersgruppen är de mellan 50-59 år, hela 35 % av de anställda tillhör den gruppen**

**Pensionsåldern är flexibel och det gör det svårt att beräkna hur många som kommer att gå i pension inom det närmaste året**

### 3 Personalplanering

Vi arbetar aktivt med personalplanering. Vi försöker att vara flexibla och låna ut vår personal mellan avdelningarna vid behov. Vid upp- eller nedgångar i verksamheten försöker vi snabbt anpassa vår personalstyrka efter behov på bästa sätt, till exempel genom kompetensutveckling eller intern omflyttning. Detta gäller även om man behöver byta arbetsuppgifter på grund av rehabiliteringsskäl (se mer under kap. 5).

Vi strävar efter en så bred kompetens som möjligt hos våra medarbetare, vilket ökar flexibiliteten i de uppdrag vi kan ta på oss. Vi satsar därför mycket på kompetensutveckling för vår personal. Som ett exempel använder vi oss av en databas för dokumentation över vilka kurser och utbildningar våra medarbetare har genomgått. På så sätt får vi en bra överblick över vilken kompetens som finns hos våra medarbetare. Vi kontrollerar även fortlöpande vilka lagstadgade utbildningar och övriga grundläggande utbildningar som behöver uppdateras. För chefer i Borås Stad finns ett särskilt utbildningsprogram, som sträcker sig över flera år. Vi anordnar även interna chefsutbildningar inom Servicekontoret, exempelvis workshop gällande löneöversynsprocessen.

Under året har vi lagt märke till att det blivit betydligt svårare att rekrytera medarbetare inom vissa yrkesgrupper som exempelvis inom IT.

En planeringsfråga vi arbetar löpande med är konverterings- och företrädesregler enligt Lagen om anställningsskydd (LAS). All anställningstid i Borås Stad räknas, vilket betyder att även om en medarbetare inte har varit anställd länge på Servicekontoret kan hon/han ha varit det på andra förvaltningar inom Borås Stad. Vi för därför dokumentation över antal anställningsdagar för våra visstidsanställda medarbetare.

### 3.1 Personalomsättning

Tabell nr 3: underlag för uträkning av personalomsättning (tillsvidareanställda) 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Andel som börjat (%)</b>	4	4	2	6	6
<b>Andel som slutat (%)</b>	6	6	8	9	9
<b>Nettoförändring (%)</b>	- 2	- 2	- 6	- 3	- 3

(d.v.s. andel som börjat minus andel som slutar)

Personalomsättningen för år 2023 var -3 %. Vi kan se att det är en större andel som slutat än som har börjat. När en person säger upp sig eller slutar gör vi alltid en bedömning för hur det ser ut för enheten och förvaltningen för att på så sätt kartlägga hur behovet ser ut av att ersätta med en ny person. Vi vill dock påpeka att det finns olika kodning kring att avsluta en anställning och det kan göra att siffrorna ovan är något osäkra.

### 3.2 Personalplanering och framtida rekryteringsbehov

Som vi tidigare redovisat är åldersfördelningen bland medarbetarna ojämn. Det finns fler äldre (>45 år) än yngre (<30 år). Många kommer att gå i pension under de närmaste åren och vi har redan på vissa avdelningar kunnat se att en generationsväxling har ägt rum, till exempel i vår fordonsverkstad, där största delen av medarbetarna numera är yngre. Som vi tidigare har nämnt, kommer vi framöver se att fler medarbetare, särskilt bland de yngre, väljer att sluta på grund av andra skäl då det blir allt vanligare att man byter arbetsgivare mer frekvent. I dagens samhälle ser många det som en möjlighet att både utvecklas samt att kunna påverka sin löneutveckling positivt.

Vi påverkas även av det som händer i omvärlden, både konjunkturmässigt och organisationsmässigt i Borås Stad. Det är flera faktorer att ta hänsyn till och vi arbetar aktivt med att bevaka vår omvärld, till exempel när det gäller löner. Det här är en mycket viktig uppgift då vi sett svårigheter med att rekrytera erfaren personal, t.ex. inom IT och VA. En kommun ska inte vara löneledande eller ligga i jämn nivå med dem vi konkurrerar om medarbetare med. Däremot ser vi att skillnaderna inte kan vara för stora för då vi kommer få svårt att bemanna för våra uppdrag.

Under år 2023 hade vi 26 rekryteringsärenden (jmf år 2022: 43 ärenden, år 2021: 19 ärenden). Bland dessa rekryteringsärenden är fler än en person anställd tjänsten, som till exempel när vi rekryterade park-/anläggningsarbetare och rörläggare.

Utöver de 26 rekryteringsärenden som är anställningar som är längre än sex månader eller tillsvidarejänster har vi även genomfört rekryteringar för kortare tidsbegränsade anställningar. Dessa finns inte nämnda i statistiken ovan, men är dock rekryteringar som krävt både tid och arbete. Det kan röra sig om anställning på säsong eller särskilda visstidsanställningar som är kortare än sex månader.

Vi arbetar sedan flera år tillbaka med rekryteringsverktyget Garuda för att rekrytera kompetensbaserat och strukturerat samt för att motverka alla former av diskriminering i rekryteringsprocessen. Under 2023 har alla rekryteringar gjorts enligt Garuda, bortsett från rekrytering av säsongsanställd personal.

**Vi arbetar med en kvalitetssäkrad rekryteringsprocess i alla steg och vi använder oss av Garudas verktyg för en kompetensbaserad och strukturerad rekrytering**

**Under 2023 hade vi 26 rekryteringsärenden**

## 4 Resursanvändning – arbetad tid och frånvaro

Nedan följer en redovisning av arbetad tid, frånvaro, övertid och mertid.

### 4.1 Arbetad tid och frånvaro

Tabell nr 4: arbetad tid och frånvaro, i timmar 2022-2023

	2022	2023
<b>Total utförd arbetstid (inkluderar planerad tid övertid mertid/fyllnadstid) (Varav övertid inom beredskapsuppdrag)</b>	818 424 (16 507) (6 209)	835 870 (12 513) (5 556)
<b>Frånvaro (inkl. t.ex. sjukfrånvaro, studie- och föräldraledighet)</b>	-183 256	-187 498
<b>Verklig arbetad tid</b>	<b>635 168</b>	<b>648 372</b>

Observera att ”verklig arbetad tid” inte ska blandas ihop med debiterbar tid.

I ”verklig arbetad tid” ingår också tid för till exempel utbildningar, arbetsplatsträffar, informationsmöten och vård av maskiner och utrustning.

Vi kan se att den totala frånvaron har ökat något. Vi kan se att det till stor del beror på en ökning sjukfrånvaro. I ovanstående tabell kan vi se att den totala övertiden minskat under 2023 i jämförelse med 2022. Servicekontoret ska vara aktiva vid extraordinära och oförutsedda händelser och tillhandahålla resurser som vid behov kan mobiliseras med mycket kort varsel. För att utföra vårt uppdrag har vi alltid någon form av beredskapsorganisation dygnet runt under hela året. Beredskapsuppdrag finns för fastighet, vatten och avlopp, IT och vinterväghållning.

## 5 Sjukfrånvaro och rehabilitering

Nedan redovisas antal sjukfrånvarodagar inklusive sjukersättning under årsperioden 1 januari – 31 december 2023 för all tillsvidare- och visstidsanställd personal. Precis som förut redovisas sjukfrånvaron i kalendersjukdagar. En sjukdag räknas alltså som **en** sjukdag oavsett omfattningen på sjukskrivningen. Med i statistiken är även de med som har icke-tidsbegränsade sjukersättningar efter beslut av Försäkringskassan.

### 5.1 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron på Servicekontoret uppgår till 7,0 % (för kvinnor 8,58 % och för män 6,39 %). Det är en ökning mot föregående år då den totala sjukfrånvaron för Servicekontoret var 6,4 %. Borås Stads totala sjukfrånvaro uppgick 2023 till 8,15 % (för kvinnor 8,96 % och för män 5,77 %).

Anledningarna till de uppkomna sjukskrivningarna är flera, några exempel är ångest- och depressionsrelaterade sjukdomar, men det kan också handla om hjärt och kärlsjukdomar, förslitningsskador och långa rehabiliteringsperioder i samband med sjukdom. När det gäller de långa sjukfallen är det främst sjukdomar där vi har svårt att på förhand bedöma vad konsekvensen blir och hur lång sjukskrivningsperioden kommer att bli. Det arbetslivsinriktade rehabiliteringsansvaret ligger alltid på arbetsgivaren, oavsett anledning till sjukskrivningen.

Tabell nr 5: Sjukfrånvaro år 2018-2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Sjukfrånvaro</b>	4,6	4,7	6,4	6,1	6,4	7,0

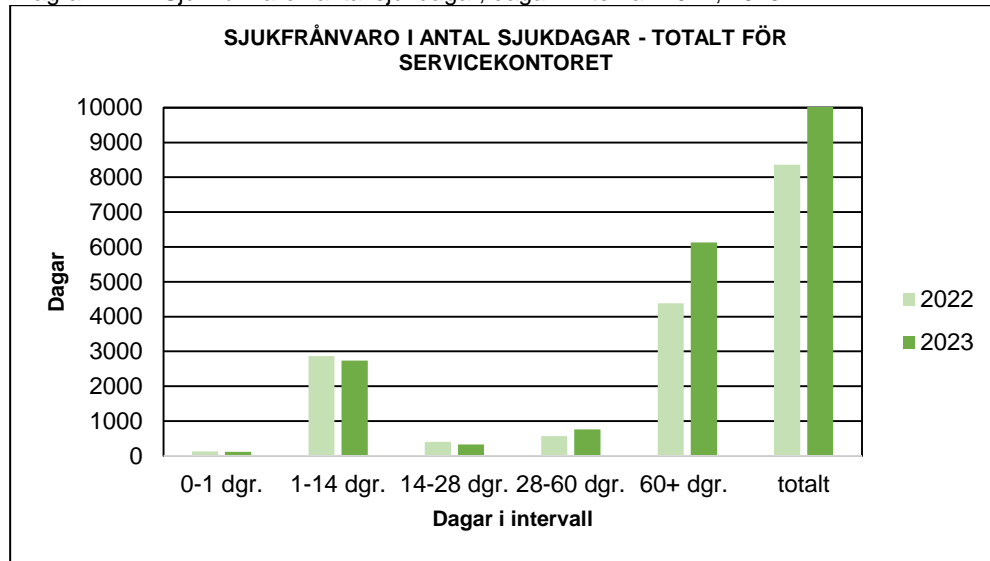
Total sjukfrånvaron för Servicekontoret angivet i %

En viss sjukfrånvaro kommer alltid att finnas, men det gäller att noga analysera den för att hitta eventuella samband mellan arbetsmiljöfaktorer, kopplingar till åldersstruktur eller annat som kan påverka. Ett annat begrepp att ta hänsyn till är ”optimal sjuknivå”, alltså en rimlig nivå (man brukar tala om 2-4 %). En ”för låg” sjukfrånvaro skulle kunna vara tecken på att medarbetarna går till arbetet trots att de egentligen är sjuka.

En annan sak som är viktig i sammanhanget är att försöka få en sjukskriven medarbetare i arbete så fort det är möjligt med hänsyn tagen till sjukdomsbesvären. Detta kan vara svårt, inte bara på grund av diagnosen utan även på grund av att våra möjligheter att anpassa arbetsuppgifterna är begränsade. Ett exempel på det är att om en sjukskrivning beror på fysiska nedsättningar så har vi stora utmaningar med att anpassa fysiska arbetsmoment i många av våra yrkesgrupper och yrkesområden.

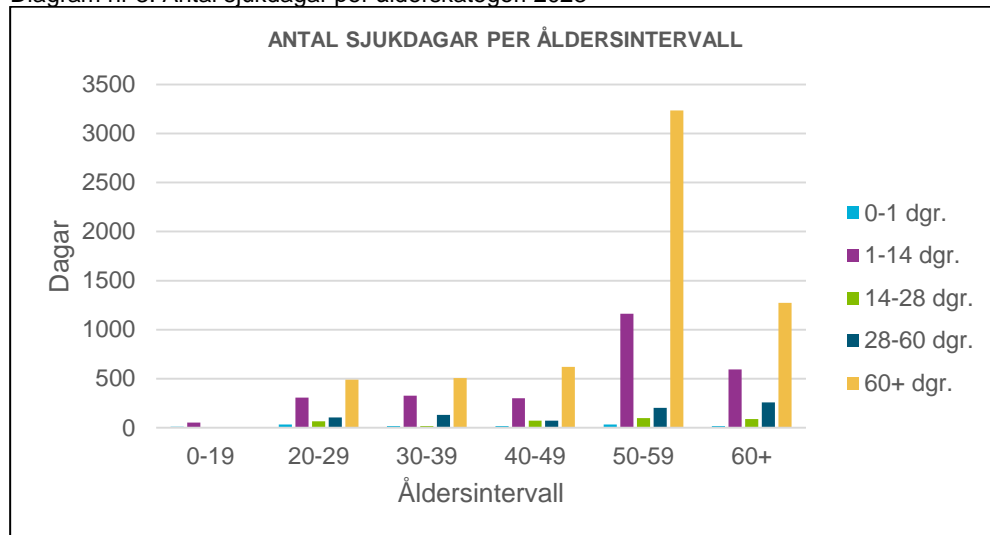
## 5.2 Sjukfrånvaro, intervall

Diagram nr 2: Sjukfrånvaro i antal sjukdagar, dagar i intervall 2022, 2023



Ovanstående diagram visar sjukfrånvaro i antal sjukdagar fördelat i intervall (år 2022, 2023). Som vi presenterat tidigare uppgår den totala sjukfrånvaron för år 2023 till 7,0 %. Vi kan se att det är de långa sjukfallen +28 dagar som ökat, medan antalet sjukdagar i intervallet 1-14 dagar minskat något.

Diagram nr 3: Antal sjukdagar per ålderskategori 2023



I ovanstående diagram ser vi antalet sjukdagar fördelat på ålderskategori. Vi ser att åldersgruppen 50-59 år är den grupp med störst andel korttidsfrånvaro (1-14 dagar). Likt 2022 är det också åldersgrupp 50-59 år som har störst andel långtidssjukfrånvaro (60+ dagar).

Tabell nr 6: Antal sjukdagar per yrkeskategori, år 2023

Yrkeskategori (antal personer)	0-1 dgr	1-14 dgr	14-28 dgr	28-60 dgr	60+ dgr	Totalt
<b>Chefer (33)</b>	3	39	0	0	140	182
<b>Handläggare blandat (33)</b>	4	132	15	0	438	589
<b>Administratörer blandat (33)</b>	25	340	44	104	1 556	2 069
<b>Tekniker kval ej IT (11)</b>	2	37	39	0	0	78
<b>Tekniker övr ej IT (34)</b>	8	260	11	70	921	1270
<b>Kvalificerade IT-yrken (35)</b>	2	149	19	0	289	459
<b>IT-tekniker (10)</b>	1	46	0	0	404	451
<b>Anläggare blandat (35)</b>	12	240	23	92	833	1 200
<b>Park-anläggnarb (12)</b>	12	226	43	41	365	687
<b>Park/idrplatsarb (22)</b>	3	83	14	124	247	471
<b>Hantverkare (13)</b>	6	241	19	0	478	744
<b>Fordonsförare blandat (27)</b>	12	369	68	119	311	879
<b>Fordonsmekaniker (11)</b>	1	66	0	35	81	183
<b>Verkstadmekaniker (7)</b>	6	126	0	68	0	200
<b>Lokalvårdare (25)</b>	10	227	38	112	0	387
<b>Måltidspersonal inkl kock (6)</b>	6	60	0	0	63	129
<b>Förrådsarb (5)</b>	0	75	0	0	0	75
<b>Kontorsvaktm och tryckare (5)</b>	5	19	0	0	0	24
<b>Totalt (357)</b>	118	2 735	333	765	6 126	10 077

Ovanstående tabell visar antalet sjukdagar per yrkeskategori för år 2023. Vi kan se att de yrkeskategorierna med flest andel 60+ sjukdagar är administratörer, tekniker övriga ej IT samt anläggare blandat. Bland de yrkeskategorier med högst andel korttidsfrånvaro finner vi administratörer tillsammans med anläggare blandat, park-anläggningsarbetare och fordonsförare blandat.

### 5.3 Rehabilitering

Under år 2023 tillkom 18 stycken nya rehabiliteringsärenden (sex kvinnor och tolv män). Många rehabiliteringsärenden är svåra för oss som arbetsgivare att förebygga och det tar ofta lång tid att bli helt frisk. Det kan röra sig om ångest- och depressionsrelaterade sjukdomar eller hjärtproblem. Rehabiliteringsärenden skiljer sig åt från person till person och det är därför svårt för oss att på förhand veta hur lång en sjukskrivning blir.

Under år 2023 avslutades totalt elva stycken rehabiliteringsärenden (noll kvinnor och elva män) och när året var slut fanns det 12 pågående fall (fyra kvinnor och åtta män). Likt föregående år är det männen som dominerar rehabiliteringsstatistiken, dock är det värt att poängtera att vi är en mansdominerad förvaltning.

Chefer på Servicekontoret arbetar aktivt med sjukskrivningarna och rehabiliteringsärendena tillsammans med HR-funktionen. Som vi tidigare nämnt är sjukfrånvaron för år 2023 7,0 %. HR-funktionen tar fram sjukstatistik en gång i månaden, och tittar då på hur det sett ut den senaste månaden och även

på hur det sett ut ett år tillbaka. Vid behov tar HR-funktionen kontakt med chefen för att se om det t.ex. behövs insatser av något slag.

Det är chefen som är ansvarig för rehabiliteringsärendet, även om HR-specialisten kan bidra med värdefull expertkunskap och rådgivning inom området. HR-specialisten kan till exempel vara behjälplig med att tolka de arbetsrättsliga reglerna i samband med rehabiliteringen, eller med att medverka på rehabiliteringsmöten med Försäkringskassan, Företagshälsovården och Vårdcentralen.

**Sjukfrånvaron uppgick under 2023 till 7,0 %**

## **6 Systematiskt arbetsmiljöarbete, samverkan och hälsa**

I begreppet arbetsmiljö ingår allt som har med vår miljö i arbetet att göra, både fysiskt och psykosocialt. Här ingår också de hälsostrategiska frågorna och det som man normalt kallar för friskvård. Det är alltså ett mycket vitt begrepp.

Ledningsgruppen har tagit upp frågor om hälsa, hälsoutveckling och friskvård vid ett flertal ledningsgruppsmöten under året. Ett syfte har varit att tydliggöra vad vi satsar på, varför vi gör det och vad vi räknar med att vinsterna ska vara med en viss satsning.

### **6.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och samverkan**

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka kring arbetsmiljön på olika sätt. Vi har därför fortsatt att arbeta efter FAS-05-avtalet (Förnyelse-Arbeitsmiljö-Samverkan) under 2023. Vi har olika former för samverkan på olika nivåer i förvaltningen, Förvaltningens samverkansgrupp (FSG), arbetsplatsträffar (APT) och medarbetarsamtal. Vi genomför förhandlingar enligt MBL med de fackliga organisationerna när det exempelvis gäller omorganisationer och individärenden.

Förvaltningens samverkansgrupp (FSG) har sammanträtt elva gånger under det gångna året. Vi har en fast dagordning för FSG och varje part har möjlighet att lyfta frågor i forumet. Vi har diskuterat punkter som ekonomi, kvalitet och miljö, rekryteringar, arbetsskador, tillbud och olyckor. FSG fungerar också som skyddskommitté och här ges bland annat information om inplanerade skyddsronder och anmälda skyddsombud.

Alla FSG-protokoll skickas till medarbetarna antingen via e-post eller via brevpост. Protokollet anslås också på förvaltningens anslagstavla samt på intranät. Frågor som rör enskilda personärenden förhandlas alltid separat, dessa tas aldrig i FSG.

På arbetsplatsträffarna (APT) samverkar anställda och arbetsledning. Även här har vi en fast dagordning och det ligger stort fokus på utveckling, planering och uppföljning av arbetet. Många av de här frågorna tas också upp på ett naturligt



sätt i det dagliga arbetet, verksamhetsplanering för arbetsgrupperna är ett exempel på det. Vid vissa tillfällen har chefen behov av stöd i samband med APT och under 2023 har HR-specialisterna medverkat vid några APT-möten.

Det individuella medarbetarsamtalet (tidigare benämnt som utvecklingssamtal) har som övergripande mål att bidra till att det blir bättre resultat i verksamheten. Här går man igenom verksamhetens mål, vilken väg man ska gå för att uppnå dem och på vilket sätt medarbetaren bidrar till det. Man tar också upp utbildningsbehov och hur det fungerar i det dagliga arbetet.

I lönesamtalet, som är en del av löneöversynsprocessen, handlar det istället om att se hur väl medarbetaren nått upp till de mål man tidigare har satt upp och bedömningen görs utifrån lönekriterier. Lönekriterierna är gemensamma för hela Borås Stad och diskuteras på respektive APT för att göra tillämpningar av lönekriterierna för arbetsgruppen.

All uppföljningen av SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete) görs i verksamhets- och uppföljningssystemet Stratsys SAM. Syftet med användningen av systemet är att cheferna på ett tydligare sätt kan arbeta efter SAM-kalendern som finns i Borås Stad. Stratsys SAM fungerar dels som ett hjälpmedel för cheferna men också som ett uppföljningssystem. Genom att cheferna rapporterar i Stratsys SAM kan HR-funktionen kontrollera att vi följer Borås Stads rutiner kring vårt systematiska arbetsmiljöarbete. Systemet är transparent och såväl övriga förvaltningar i Borås Stad som fackliga företrädare har möjlighet att ta del av informationen som finns i systemet. Det finns inga personuppgifter eller sekretessbelagd information i systemet utan dessa uppgifter, kopplade till arbetsmiljöarbetet, sparas på annan säker plats.

SAM-kalendern innebär många aktiviteter under året och för att underlätta chefernas systematiska arbetsmiljöarbete har HR tillsammans med kommunikatören på förvaltningen tagit fram material till cheferna. Materialet består av digitala presentationer, en för varje månad, och utgår ifrån de aktiviteter som finns i SAM-kalendern. Innehållet i presentationerna bygger på information från Borås Stads hemsida och gör aktiviteterna i SAM-kalendern mer användarvänligt. Responsen från cheferna har varit mycket positiv.

## 6.2 Arbetsskador och tillbud

Totalt har 21 stycken arbetsskador och 12 tillbud anmälts under 2023. När man studerar föregående års arbetsskador och tillbud kan man se att de dels berott på den mänskliga faktorn men även på fel på maskiner samt konstruktioner. Alla arbetsskador och tillbud ska rapporteras till FSG, som också är förvaltningens skyddskommitté. Allvarliga händelser ska dessutom anmälas till Arbetsmiljöverket.

Vi ser en problematik i att arbetsskador och tillbud inte anmäls i tillräcklig utsträckning. Vi utbildar därför våra chefer inom arbetsmiljöområdet samt skriver påminnelser om att anmäla tillbud och arbetsskador i t.ex. vår personaltidning ViPS (Vi på Servicekontoret). Vi noterar en positiv trend under 2023, där anmälda arbetsskador och tillbud ökat med sextio procent.

### 6.3 Hälsa och friskvård

Borås Stad erbjuder en rad olika förmåner till anställda, en populär förmån är möjligheten till fritt inträde till kommunens bad- och friluftsanläggningar och friskvårdsbidrag på motionsaktiviteter.

Vi har en friskvårdsgrupp på förvaltningen och den anordnar flera trivselfrämjande aktiviteter för de anställda. Gruppen firade 25 år under 2019. Medlemmarna i gruppen är även instruktörer i hjärt- och lungräddningsutbildningarna. Syftet med Servicekontorets friskvårdsaktiviteter är att medarbetare från olika verksamheter kan träffas och lära känna varandra, något som vi tror ökar trivseln i stort. Aktiviteterna är ofta fullbokade och mycket populära.

Tabell nr 7: Översikt över genomförda friskvårdsaktiviteter 2023

Aktivitet	Datum
Minigolf	08-feb
Pickleboll	07-mar
Påskbowling	31-mar
Dreja keramik	08-09-maj
Lerduveskytte	24-maj
Gokart	07-sep
Regnbågsfiske	20-sep
Pilates + föreläsning	11-okt
Fritt måleri	17-okt
Linedance	09-nov
Boule	22-nov
Trivselkväll	07-dec
Julbowling	15-dec

Ovan redovisas de aktiviteter som Friskvårdsgruppen arrangerat under 2023. Styrkan i friskvårdsaktiviteterna är den varierande typen av aktiviteter, där ”alla” kan hitta något som intresserar dem.

#### 6.3.1 Friskvårdsbidrag

Som anställd i Borås Stad kan man utnyttja ett friskvårdsbidrag. Bidraget gäller vid motionsaktiviteter och massage och uppgår till 2 000 kronor per år. Nedan redovisas utbetalningar av friskvårdsbidrag samt antalet anställda som tagit ut friskvårdsbidrag vid förvaltningen under de senaste tre åren.

Tabell nr 8: översikt antalet medarbetare som utnyttjat friskvårdsbidraget under 2021-2023

	2021	2022	2023
<b>Antalet medarbetare som utnyttjat friskvårdsbidraget</b>	133	199	211

Som vi kan se i tabellen ovan har antalet personer som utnyttjat friskvårdsbidraget under 2022 ökat jämfört med både 2021 och 2022. Ökningen är sannolikt kopplad till de borttagna pandemirestriktionerna, men det faktum att medarbetarna inte längre behöver betala halva beloppet (upp till 2 000 kr) själva kan även det haft en positiv effekt för nyttjandegraden av friskvårdsbidraget.

## 6.4 Långtidsfrisk

I Borås Stad har man sedan några år tillbaka börjat titta på ett nyckeltal som heter långtidsfrisk. En långtidsfrisk person är en person som inte har tagit ut någon sjukdag på antingen ett eller två år (definitionerna varierar). Syftet med införandet av detta nyckeltal är att fokusera på det friska; vilka är det som är friska och vad är det de gör för att inte bli sjuka?

Observera att det finns en viss felmarginal i statistiken dels på grund av att vissa medarbetare går till arbetet även när de är sjuka och dels på grund av att vissa medarbetare väljer att ta ut flexledighet, semester eller liknande vid sjukdom.

### 6.4.1 Långtidsfrisk 1 år

Tabell nr 9: Översikt över långtidsfrisk 1 år, 2023

	Totalt antal personer	Antal långtidsfriska personer	Andel långtidsfriska personer i % 2023	Andel långtidsfriska personer i % 2022
<b>Män</b>	258	98	38,0 %	29,4%
<b>Kvinnor</b>	99	33	33,3 %	32,5 %
<b>Totalt</b>	<b>357</b>	<b>131</b>	<b>36,7 %</b>	<b>31,5 %</b>

Andelen långtidsfriska personer (ett år) uppgår till 36,7 % av de anställda vid Servicekontoret. Det är ökning på 5,2 % jämfört med år 2022.

### 6.4.2 Andel långtidsfriska per yrkeskategori

Nedanstående tabell visar andel långtidsfriska per yrkeskategori. Vi har här valt att fokusera på de som har varit långtidsfriska 1 år.

Tabell nr 10: Andel långtidsfriska (1 år) per yrkeskategori 2023

Yrkeskategori	Totalt	Sjukfrånvaro	Ingen sjukfrånvaro
<b>Chefer</b>	33	5	28
<b>Handläggare blandat</b>	33	18	15
<b>Administratörer blandat</b>	33	26	7
<b>Tekniker kval ej IT</b>	11	7	4
<b>Tekniker övr ej IT</b>	34	25	9
<b>Kvalificerade IT-yrken</b>	35	16	19
<b>IT-tekniker</b>	10	7	3
<b>Anläggare blandat</b>	35	25	10
<b>Park-anlägggnarb</b>	12	10	2
<b>Park/idrplatsarb</b>	22	20	2

<b>Hantverkare</b>	13	12	1
<b>Fordonsförare blandat</b>	27	19	8
<b>Fordonsmekaniker</b>	11	8	3
<b>Verkstadmekaniker</b>	7	7	0
<b>Lokalvårdare</b>	25	15	10
<b>Måltidspersonal inkl kock</b>	6	4	2
<b>Förrådsarb</b>	5	4	1
<b>Kontorsvaktm och tryckare</b>	5	4	1
<b>Totalt</b>	357	232	125

Tabellen ovan, som anger andel långtidsfriska per yrkeskategori, visar likt föregående år på skillnader i fördelningen mellan yrkeskategorier.

Yrkeskategorin chefer har, följt av kategorin kvalificerade IT-yrken, den största andelen långtidsfriska. Att dessa yrkeskategorier har störst andel långtidsfriska kan bero att många arbetsuppgifter är av administrativ art och kan utföras även vid lättare sjukdom såsom en lättare förkylning.

Yrkeskategorierna verkstadsmechaniker, följt av hantverkare, har den lägsta andelen långtidsfriska. Att dessa yrkeskategorier har en lägst andel långtidsfriska kan bero på arbetet är av en art som inte kan utföras hemifrån och trots kanske lättare symptom har man då behövt sjukanmäla sig.

Vi vill dock påminna om att statistiken kan vara missvisande då det finns medarbetare som arbetar trots att de är sjuka. De olika tekniska lösningarna för arbete hemifrån har sannolikt bidragit till att de som har haft möjlighet har arbetat hemifrån åtminstone en del av dagen, när de varit lindrigt sjuka. Det finns också medarbetare som tar ut flexledighet eller semester istället för sjukfrånvaro.

## 7 Lönefrågor

För dessa frågor hänvisas till 2023 års lönekartläggning samt 2023 års chefslönekartläggning. Kartläggningarna innehåller bland annat statistikjämförelser och omvärldsbevakningar. Dessa ligger till grund i vårt arbete med löneöversynen. Det är utifrån dessa utredningar som ledningsgruppen beslutar om vilka satsningar (fördelning av utrymmet) som vi ser nödvändiga att genomföra på Servicekontoret.

Centralt i Borås Stad görs en lönekartläggning och en arbetsvärdering för de olika yrkesgrupperna som finns i kommunen. Arbetsvärderingen resulterade i så kallade särskilda satsningar på de yrken där värderingen visar att lönen är för låg (på gruppnivå) i förhållande till de krav som ställs. Här jämfördes yrkesgrupper med varandra (i den mån det anses möjligt), något som en enskild förvaltning har svårt att göra.

För Kommunals avtalsområde var utrymmet för år 2023, 1 125 kronor per person. Hela utrymmet gick ut till lönesättande chef att fördela. Eventuella extrasatsningar togs utöver det tänkta utrymmet för att göra utvalda satsningar inom avtalsområdet. För AKV (Vision, Ledarna och Akademiker SSR) och

SACO-förbunden var avtalet sifferlöst men förvaltningen beslutade utifrån ekonomistyrning att utrymmet var 2,8 % per person.

På Servicekontoret genomfördes extrasatsningar på ett antal yrkesgrupper utifrån vår egen lönekartläggning. Under 2023 års löneöversyn gjordes gruppsatsningar på specialistkompetens inom Dataservice, mätningssingenjörer, och anläggningsarbetare (inkl. rörläggare).

Det gjordes även vissa satsningar för att lönemässigt lyfta yngre medarbetare inom olika yrkesområden på förvaltningen. Inga individgarantier fanns under 2023 års löneöversyn, utan lönen har fördelats individuellt och differentierat, utifrån Borås Stads lönekriterier.

## 8 Personalutveckling

Att ha rätt person, med rätt kompetens, på rätt plats och vid rätt tidpunkt ställer stora krav både på förvaltningen och på de enskilda medarbetarna. Vi satsar på kompetensutveckling på olika sätt, kopplat till de uppdrag som vi har. Vi strävar efter att hela tiden utgå från de utvecklingsbehov som finns i verksamheten. Mycket av kompetensutvecklingen sker genom lärande i det dagliga arbetet, men för vissa arbetsuppgifter finns lagstadgade krav på att medarbetaren har en viss utbildning (exempelvis utbildning i arbete på väg eller heta arbeten.) Det dyker också upp nya krav på utbildningar för att få utföra vissa arbetsuppgifter och/eller att vi får nya uppdrag som gör att vi behöver utöka kompetensen och hela tiden hålla vår personal á jour.

I vissa delar av organisationen kan förutsättningarna inom verksamhetsområdet förändras snabbt, något som ställer höga krav på kompetensförsörjning. Avdelningar som påverkas särskilt är inom Dataservice och Entreprenad. Generellt förändras förutsättningarna av andra skäl också i form av vilken personalomsättning det är och vilka uppdrag förvaltningen har.

De olika avdelningarna och enheterna har därför historiskt sett arbetat med intern kompetensförsörjning på olika sätt.

### 8.1 Personalutveckling

Under år 2023 har det genomförts fler utbildningar i fysisk form, men vi kan också se att flera utbildningar med fördel kvarstår i digital form. I oktober genomfördes det årliga Ledarutvecklingsseminariet som för 2023 var förlagd till Hotell Lassalyckan i Ulricehamn. Likt föregående år var det ett ”lunch-till-lunch”-seminarium.

Temat för ledarskapskonferensen var Chefsuppdraget på Servicekontoret. Första dagen föreläste HR kring Borås Stads styrdokument kring chefskap och dag två ansvarade Organisationshälsa för, båda dagarna varvades med gruppövningar.

Tabell nr 11: utbildningskostnader m.m. (i kr, avrundat till jämna 100-tal) 2023

Avdelning	Utbildning	Kost/logi	Resor	Totalt 2023	Totalt 2022
Affärsstöd (inkl. Servicechef)	208 100	800	700	209 600	232 900
Dataservice	313 400	151 300	21 800	486 500	703 500
Personal- och Löneservice	293 800	100 100	19 600	413 500	413 300
Entreprenad	1 201 200	36 000	45 000	1 282 200	1 197 200
Fordon Förråd Verkstad	115 900	500	2 300	118 700	200 400
<b>Totalt</b>	<b>2 132 400</b>	<b>288 700</b>	<b>89 400</b>	<b>2 510 500</b>	<b>2 747 300</b>

I ovanstående tabell redovisas utbildningskostnader m.m. för 2023 och det är det viktigt att notera att i de kostnader som redovisas i tabellen ovan ingår **inte** timkostnad samt produktionsbortfall för de som deltar i utbildningen. Vi utför också en hel del utbildningar i egen regi, där vi alltså inte tar in externa kursledare, och där finns heller ingen debiterad kostnad för deltagarnas timtid.

Kostnaderna för externa utbildningar kan variera mycket från år till år. Vi ser att utbildningskostnaderna har minskar under 2023 jämfört med 2022 och det är främst en minskning på Dataservice.

## 9 Personalkostnader

Tabell nr 12: personalkostnader (i tkr) år 2021-2023

Kostnadsslag	2021	2022	2023
Lön - brutto efter sjukavdrag	148 522	153 085	166 111
Utbetald lön till sjukskrivna	3 301	4 776	3 809
Övertid/mertid	5 040	5 693	5 169
Semesterdagstillägg	3 029	3 161	3 403
OB + beredskapsersättning, övrig lön	4 170	4 116	4 527
<b>Totalt</b>	<b>164 062</b>	<b>170 831</b>	<b>183 019</b>
	(tkr, ink PO 40,80 % 2021, avrundat till närmaste tkr)	(tkr, ink PO 39,90 % 2022, avrundat till närmaste tkr)	(tkr, ink PO 45,18 % 2023, avrundat till närmaste tkr)

I ovanstående tabell redovisas personalkostnaderna för 2021-2023. Vi ser en ökning av personalkostnaderna under 2023. Det beror bland annat ett ökat antal anställda och att både sjuklönekostnaden och övertidsuttaget har ökat. Sjukfrånvaron har varit högre än normalt och i vissa fall har övertid tagits ut för att kompensera för det.

## 10 Framåtblick

År 2024 och framöver kommer Servicekontoret att prova på nya förbättringsarbeten och angreppssätt i form av ledarforum för chefer på Servicekontoret samt ett arbete avseende digitalisering för chefernas introduktion. Det pågår även ett arbete med fortsatt utveckling av digital introduktion för medarbetare samt ett kompetensförsörjningsarbete håller på

att tas fram och ett arbete med att utveckla det lokala samverkansarbetet på Servicekontoret.

Ledarforumet är tänkt som ett forum dit chefer kan vända sig för dialog, kollegialt lärande och utbyte av erfarenheter chefer emellan. Mötena sammankallas utav HR-chefen på Servicekontoret och ambitionen är att cheferna från våra mångsidiga verksamheter inom förvaltningen ska träffas och utvecklas tillsammans. Träffarna kommer att vara frivilliga och utvärderas fortlöpande.

Digitaliseringen av chefsintroduktion har till syfte att tydliggöra och underlätta introduktionen för Servicekontorets chefer. När introduktion erbjuds i ett digitalt format kan chefen i lugn och ro ta till sig nödvändig information, vägledas mot fördjupad information och genomgå den när det passar hen. Delar av chefsintroduktionen har vi i detta läge ute på remiss internt och nyanställda chefer får ta del av chefsintroduktionsavsnitt och recensera dem för att kunna göra så bra underlag som möjligt.

Utifrån den inkomna återkopplingen som getts ser arbetsgivaren att den digitala chefsintroduktionen ger positiva upplevelser för de chefer som tagit del av dem.

Vidare pågår ett arbete med att fortsätta utveckla och lägga till fler moduler i den digitala introduktionsutbildningen som riktar sig till samtliga medarbetare, exempelvis med avsnitt som rör brand och säkerhet.

En visuell överblick och kompetensförsörjningsplanering tas fram i syfte att i god tid planera för framtida utvecklingsbehov samt säkerställa strategisk kompetensförsörjning inför kommande pensionsavgångar.

Därutöver har förvaltningen påbörjat ett arbete med att stärka funktioner som arbetar med riskbedömningar, exempelvis genom att i samverkan med fackliga organisationer utse fler skyddsombud samt aktivt stärka kompetensen inom området för såväl chefer som skyddsombud.

Tobias Karlsson  
**HR-specialist**

Borås Stad  
 Nyckeltal 8: Frånvaro för egen sjukdom 2023-01-01 – 2023-12-31

	Kön	Frånvarointervall: 0-1			1-14			14-28			28-60			60-9999			Totalt antal dagar	Procent	andel kön	
		Antal anst	Antal tillif	Antal dagar/anst	Antal tillif	Antal dagar/anst	Antal tillif	Antal dagar/anst	Antal tillif	Antal dagar/anst	Antal tillif	Antal dagar/anst	Antal tillif							
Totalt		114	61	46	0,4	171	725	6,36	5	96	0,84	7	226	1,98	14	2400	21,05	3493	34,8%	28%
Totalt	Kvinnor	296	76	73	0,25	464	2010	6,79	11	236	0,8	19	512	1,73	29	3727	12,59	6558	65,2%	72%
	Män	410																		
															<b>Tot</b>			<b>10951</b>		





Kenneth Lundqvist  
Handläggare  
033 357932

Datum  
2024-03-26

Instans  
**Servicenämnden**  
Dnr SN 2024-00045 1.1.3.1

## Yttrande över remiss: Överenskommelsen om samverkan mellan idéburna organisationer och Borås Stad

### Servicenämndens beslut

Servicenämnden beslutar att principiellt tillstyrka remissen.

### Sammanfattning (Ärendet i sin helhet)

I december 2016 antog Kommunfullmäktige Överenskommelsen om samverkan mellan idéburna organisationer och Borås Stad.

Överenskommelsen handlar om hur Borås Stad och de idéburnas organisationer, såsom föreningar, studieförbund, trossamfund, sociala företag med flera i Borås, ska kunna utveckla och fördjupa sitt samarbete.

För kunna fortsätta att utveckla det gemensamma arbetet och förutsättningarna för samverkan behöver Fritids- och folkhälsonämnden svar på några frågor kring vad som har gjorts och hur nämnder och bolag tänker framåt inom området. Svaret på frågorna kommer att redogöras i en uppföljning till Kommunstyrelsen.

Servicenämnden principiellt tillstyrker denna remiss men vill tillföra att vid avslutning av IOP-avtal som har bäring på Servicenämnden kan både maskiner och material vara avvecklat vilket kan medföra nya kostnader vid återtagande av verksamhet.

### Beslutsunderlag

1. Remiss: Uppföljning av Överenskommelsen 2024
2. Fritids- och folkhälsonämndens beslut 2024-02-20
3. Fritids- och folkhälsonämndens skrivelse Uppföljning Överenskommelsen 2024-02-20
4. Folder Överenskommelsen om samverkan mellan idéburna organisationer och Borås Stad

### Beslutet expedieras till

1. Fritids- och folkhälsonämnden, [ff.diarium@boras.se](mailto:ff.diarium@boras.se)

Micael Svensson  
Ordförande

Kenneth Lundqvist  
Förvaltningschef

## Remiss: Uppföljning av Överenskommelsen

### Remissinstanser

1. Arbetslivsnämnden
2. Förskolenämnden
3. Grundskolenämnden
4. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden
5. Individ- och familjeomsorgsnämnden
6. Kulturnämnden
7. Lokalförsörjningsnämnden
8. Miljö- och konsumentnämnden
9. Samhällsbyggnadsnämnden
10. Servicenämnden
11. Sociala omsorgsnämnden
12. Tekniska nämnden
13. Vård- och äldrenämnden
14. Kommunstyrelsen
15. Överförmyndarnämnden
16. Bostäder i Borås AB
17. Borås TME
18. Borås Djurpark
19. Borås Energi och Miljö AB
20. Nätkraft Borås AB
21. Borås Parkerings AB
22. Industribyggnader i Borås AB
23. Fristadbostäder AB
24. Viskaforshem AB

25. AB Toarpshus
26. AB Sandhultbostäder
27. Inkubatorn i Borås AB
28. Akademiplatsen i Borås AB

Remissvaren ska ha kommit in till Fritids- och folkhälsonämnden senast den **30 april 2024**. Remissvaren skickas i elektronisk form till **FF.diarium@boras.se**. Ange diarienummer FOFN 2023-00200 och remissinstansens namn i ämnesraden på e-postmeddelandet.

Nämndens/bolagets yttrande skall innehålla en kort sammanfattning. Denna kommer i normalfallet att användas i den sammanställning av remissvar som ingår i det beslutsunderlag som presenteras för Fritids- och folkhälsonämnden.

Yttranden skall alltid innehålla ett tydligt ställningstagande till det remitterade ärendet (tillstyrker, avstyrker, avstår från att yttra sig). Reservationer, särskilda yttranden och protokollsanteckningar skall alltid redovisas tillsammans med nämndens/styrelsens beslut.

Isabell Berndtsson Warkki  
Handläggare  
033-35 82 36  
isabell.berndtsson.warkki@boras.se



Sammanträdesdatum  
2024-02-20

**Fritids- och  
folkhälsonämnden**

§ 19

Dnr FOFN 2023-002002.3.1.0

## Uppföljning av Överenskommelsen

### Fritids- och folkhälsonämndens beslut

Fritids- och folkhälsonämnden är ansvarig för uppföljning av Överenskommelsen i Borås gentemot Kommunstyrelsen och ger nämnder och bolag i uppdrag att redovisa sin samverkan med de idéburna organisationerna.

### Sammanfattning av ärendet

#### Varför uppföljning?

I december 2016 antog Kommunfullmäktige Överenskommelsen om samverkan mellan idéburna organisationer och Borås Stad. Under 2018 gjordes en uppföljning av arbetet vilket resulterade i att en reviderad Överenskommelse antogs 2021. Fritids- och folkhälsonämnden fick samordningsansvaret för arbetet och ansvarar därmed för uppföljning gentemot Kommunstyrelsen.

För kunna fortsätta att utveckla det gemensamma arbetet och förutsättningarna för samverkan behöver Fritids- och folkhälsonämnden svar på några frågor kring vad som har gjorts och hur nämnder och bolag tänker framåt inom området. Svaret på frågorna kommer att redogöras i en uppföljning till Kommunstyrelsen.

#### Överenskommelsen i Borås

Överenskommelsen handlar om hur Borås Stad och de idéburnas organisationer, såsom föreningar, studieförbund, trossamfund, sociala företag med flera i Borås, ska kunna utveckla och fördjupa sitt samarbete. Arbetet samordnas och drivs av två processledare, en kommunal och en idéburen. Riktningen för det övergripande och gemensamma arbetet sätts av ett samråd med representanter från Borås Stad, trossamfunden, studieförbunden, idrottsföreningarna, kulturföreningarna, etniska föreningarna, funktionsrätt och social ekonomi. Ansvaret för att förverkliga Överenskommelsen ligger på samtliga nämnder, bolag och de idéburna som är en del av arbetet.

Genom att bygga upp en hållbar struktur för samverkan mellan den idéburna och offentliga sektorn kan reella behov snabbare identifieras och resurser tas tillvara på bästa sätt. Det är en förutsättning för att framgångsrikt kunna arbeta för en god samhällsutveckling med bättre välfärd, rikare fritid, stärkt demokrati och minskat utanförskap i Borås och det tjänar alla på.

Tillsammans ska parterna inspirera till samverkan, mobilisera kring gemensamma intressen och utveckla samarbetsformer inom ramen för Överenskommelsen i Borås.



Sammanträdesdatum  
2024-02-20

**Fritids- och  
folkhälsonämnden**

Överenskommelsen i Borås anger dom gemensamma förhållningssätten när samarbete sker. Idéburnas självständighet och oberoende ska bevaras, varandras kvaliteter ska tas tillvara, öppenhet ger parterna insyn i varandras verksamheter samt att det är långsiktigt och parterna regelbundet möts för dialog.

### **Frågor att besvara**

För att kunna samverka behöver både kommunen och idéburna organisationer få komma in så tidigt som möjligt i utvecklingsarbete. Borås Stads nämnder, förvaltningar och bolag behöver utveckla arbetssätt för att säkerställa att idéburna organisationer involveras i de planeringsprocesser där fler aktörer behövs för att beskriva problemet och kunna lösa det.

### **Vilka arbetssätt använder ni för att säkerställa att idéburna organisationer involveras tidigt i planeringsprocesser?**

Genom att formalisera arbetet genom samverkansavtal, såsom exempelvis IOP-avtal, skapas goda förutsättningar för att lyckas med samverkan. I avtalen tydliggörs olika roller, hur gemensam uppföljning kring samarbetet sker samt hur resurserna används i syfte att nå målet.

### **Vilka samverkansavtal och IOP-avtal har ni med en eller flera idéburna parter?**

Idéburna organisationer har en viktig roll i att lyfta olika gruppers röster och kritiskt granska kommunen. Det är viktigt att de idéburna organisationerna fortsatt får komma till tals i olika referensgrupper i sakfrågor, medborgarråd och som remissinstanser.

### **Vilka forum har funnits för att bevara idéburnas röstbärande funktion?**

För att bevara goda relationer och att möjliggöra samverkan behövs återkommande forum där parterna möts kring gemensamma intresseområden. Övergripande dialoger och gemensamma utbildningar där parterna lär om varandra och följer aktuell forskning om metoder och modeller.

### **Vilka återkommande forum finns där Borås Stad och idéburna organisationer möts för att skapa relationer och utveckla samarbete?**

Villkoren och förutsättningarna för att kunna samverka med staden varierar stort mellan stora och små föreningar. För att de mindre föreningarna ska kunna vara med behövs gemensam organisering. Borås Stad behöver stödja med organisatoriska resurser för att möjliggöra gemensam organisering dem emellan.

### **Stödjer ni idéburnas gemensamma organisering på något sätt?**



Sammanträdesdatum  
2024-02-20

**Fritids- och  
folkhälsonämnden**

### Redovisning

Fritids- och folkhälsonämnden önskar få in svar på ovanstående frågor senast tisdagen den 30 april 2024.

### Beslutsunderlag

1. Överenskommelsen om samverkan mellan idéburna organisationer och Borås Stad

Missiv

Vid protokollet

Emma Magnusson  
Nämndsekreterare

Mia Wallengren  
Förvaltningschef

Justeras 2024-02-22.

Håkan Eriksson (C)  
Ordförande

Maria Frankert (S)

Justeringen tillkännagiven på kommunens anslagstavla 2024-02-23.

Rätt utdraget intygar:

Emma Magnusson  
Nämndsekreterare



Isabell Berndtsson Warkki  
Handläggare  
033-35 82 36

Datum  
2024-02-20

Instans  
**Fritids- och folkhälsonämnden**  
Dnr FOFN 2023-00200 2.3.1.0

## Uppföljning av Överenskommelsen

### Fritids- och folkhälsonämndens beslut

Fritids- och folkhälsonämnden är ansvarig för uppföljning av Överenskommelsen i Borås gentemot Kommunstyrelsen och ger nämnder och bolag i uppdrag att redovisa sin samverkan med de idéburna organisationerna.

### Ärendet i sin helhet

#### Varför uppföljning

I december 2016 antog Kommunfullmäktige Överenskommelsen om samverkan mellan idéburna organisationer och Borås Stad. Under 2018 gjordes en uppföljning av arbetet vilket resulterade i att en reviderad Överenskommelse antogs 2021. Fritids- och folkhälsonämnden fick samordningsansvaret för arbetet och ansvarar därmed för uppföljning gentemot Kommunstyrelsen.

För kunna fortsätta att utveckla det gemensamma arbetet och förutsättningarna för samverkan behöver Fritids- och folkhälsonämnden svar på några frågor kring vad som har gjorts och hur nämnder och bolag tänker framåt inom området. Svaret på frågorna kommer att redogöras i en uppföljning till Kommunstyrelsen.

#### Överenskommelsen i Borås

Överenskommelsen handlar om hur Borås Stad och de idéburnas organisationer, såsom föreningar, studieförbund, trossamfund, sociala företag med flera i Borås, ska kunna utveckla och fördjupa sitt samarbete. Arbetet samordnas och drivs av två processledare, en kommunal och en idéburen. Riktningen för det övergripande och gemensamma arbetet sätts av ett samråd med representanter från Borås Stad, trossamfunden, studieförbunden, idrottsföreningarna, kulturföreningarna, etniska föreningarna, funktionsrätt och social ekonomi. Ansvaret för att förverkliga Överenskommelsen ligger på samtliga nämnder, bolag och de idéburna som är en del av arbetet.

Genom att bygga upp en hållbar struktur för samverkan mellan den idéburna och offentliga sektorn kan reella behov snabbare identifieras och resurser tas tillvara på bästa sätt. Det är en förutsättning för att framgångsrikt kunna arbeta för en god samhällsutveckling med bättre välfärd, rikare fritid, stärkt demokrati och minskat utanförskap i Borås och det tjänar alla på.



Tillsammans ska parterna inspirera till samverkan, mobilisera kring gemensamma intressen och utveckla samarbetsformer inom ramen för Överenskommelsen i Borås.

Överenskommelsen i Borås anger dom gemensamma förhållningssätten när samarbete sker. Idéburnas självständighet och oberoende ska bevaras, varandras kvalitéter ska tas tillvara, öppenhet ger parterna insyn i varandras verksamheter samt att det är långsiktigt och parterna regelbundet möts för dialog.

### **Frågor att besvara**

För att kunna samverka behöver både kommunen och idéburna organisationer få komma in så tidigt som möjligt i utvecklingsarbete. Borås Stads nämnder, förvaltningar och bolag behöver utveckla arbetssätt för att säkerställa att idéburna organisationer involveras i de planeringsprocesser där fler aktörer behövs för att beskriva problemet och kunna lösa det.

### **Vilka arbetssätt använder ni för att säkerställa att idéburna organisationer involveras tidigt i planeringsprocesser?**

Genom att formalisera arbetet genom samverkansavtal, såsom exempelvis IOP-avtal, skapas goda förutsättningar för att lyckas med samverkan. I avtalen tydliggörs olika roller, hur gemensam uppföljning kring samarbetet sker samt hur resurserna används i syfte att nå målet.

### **Vilka samverkansavtal och IOP-avtal har ni med en eller flera idéburna parter?**

Idéburna organisationer har en viktig roll i att lyfta olika gruppers röster och kritiskt granska kommunen. Det är viktigt att de idéburna organisationerna fortsatt får komma till tals i olika referensgrupper i sakfrågor, medborgarråd och som remissinstanser.

### **Vilka forum har funnits för att bevara idéburnas röstbärande funktion?**

För att bevara goda relationer och att möjliggöra samverkan behövs återkommande forum där parterna möts kring gemensamma intresseområden. Övergripande dialoger och gemensamma utbildningar där parterna lär om varandra och följer aktuell forskning om metoder och modeller.

### **Vilka återkommande forum finns där Borås Stad och idéburna organisationer möts för att skapa relationer och utveckla samarbete?**

Villkoren och förutsättningarna för att kunna samverka med staden varierar stort mellan stora och små föreningar. För att de mindre föreningarna ska kunna vara med behövs gemensam organisering. Borås Stad behöver stödja med organisatoriska resurser för att möjliggöra gemensam organisering dem emellan.

### **Stödjer ni idéburnas gemensamma organisering på något sätt?**

### **Redovisning**

Fritids- och folkhälsonämnden önskar få in svar på ovanstående frågor senast tisdagen den 30 april 2024.

### **Beslutsunderlag**

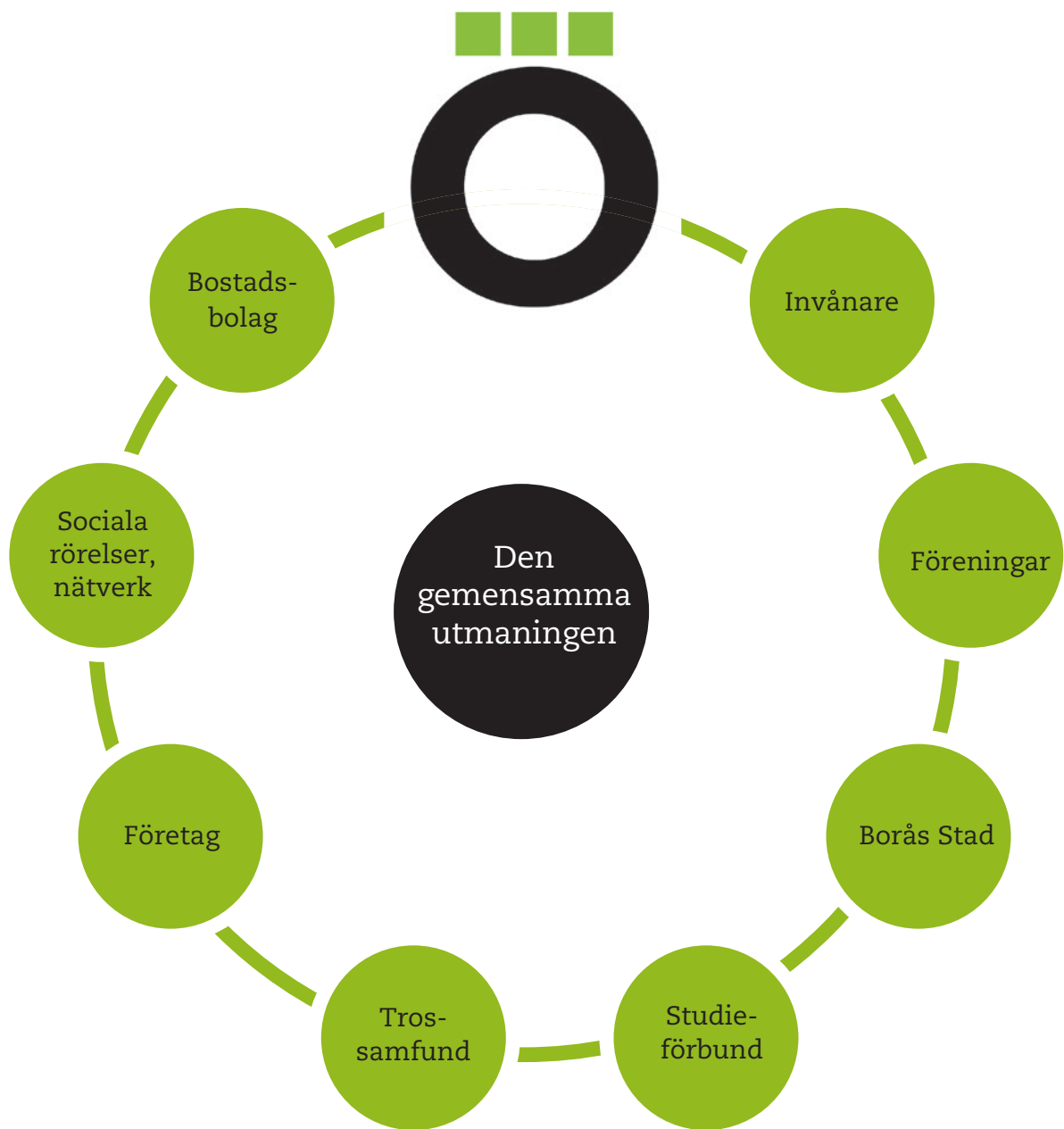
1. Överenskommelsen om samverkan mellan idéburna organisationer och Borås Stad
2. Missiv

### **Beslutet expedieras till**

1. Mottagare i missiven

Håkan Eriksson  
Ordförande

Mia Wallengren  
Förvaltningschef



Överenskommelsen om  
samverkan mellan idéburna  
organisationer och Borås Stad

## Varför ska vi samverka?

Vårt samhälle förändras i allt snabbare takt vilket skapar nya komplexa utmaningar. Sociala och miljömässiga utmaningar som inte längre går att lösa av enskilda aktörer. Samverkan mellan den offentliga sektorn och det civila samhället blir därför en allt viktigare pusselbit för att möta dessa utmaningar och kunna nå de globala målen i Agenda 2030.

I Borås har vi en lång tradition av ett livskraftigt och aktivt civilsamhälle och de idéburna organisationerna är viktiga aktörer i samhället.

Det civila samhällets organisering är betydelsefulla då de:

- samlar människor utifrån sina intressen och skapar verksamhet som ger gemenskap och mening.
- bidrar till bevarandet av demokratin, genom sin organisering och att göra olika röster hörda och
- bidrar med positiva krafter och nya idéer i välfärden.



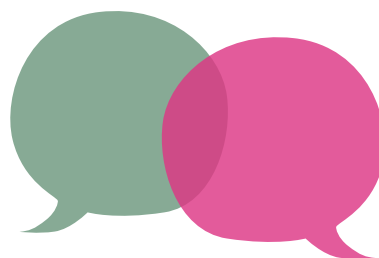
Genom att bygga upp en hållbar struktur för samverkan mellan den idéburna och offentliga sektorn kan reella behov snabbare identifieras och resurser tas tillvara på bästa sätt. Det är en förutsättning för att vi framgångsrikt ska kunna arbeta för en god samhällsutveckling med bättre välfärd, rikare fritid, stärkt demokrati och minskat utanförskap i Borås och det tjänar vi alla på.

## Vad ska vi samarbeta kring?

Borås vision beskriver den gemensamma framtidsbilden av ett hållbart Borås. En bild som formats utifrån vad medborgare, civilsamhället, näringslivet, akademien och Borås Stad gemensamt vill.

Invånare, idéburna organisationer och Borås Stad ska tillsammans arbeta för att nå visionen om ett ekologiskt, socialt, och ekonomiskt hållbart Borås med lika rättigheter och möjligheter för alla. Centrala områden som lyfts av både idéburna organisationer och Borås Stad är demokrati, folkhälsa, integration, gemenskap och social sammanhållning.

Alla som bor i Borås ska ha möjlighet att engagera sig utifrån sina intressen och ambitioner utan någon form av diskriminering. Alla bidrar till det gemensamma samhället, oavsett var i livet man är, vilken livssituation och bakgrund man har. Mångfald är en resurs som tas tillvara genom dialog med invånare. En annan form av mångfald är att ta tillvara idéburnas kvalitet som utförare i välfärden.



## Hur ska vi samarbeta?

Målet är att staden och de idéburna ska vara jämbördiga i mötet och att vi ska känna tillit till varandra. I verkligheten har vi sällan jämlika resurser och det kräver respekt för våra olika förutsättningar och roller. Våra olika organisationer styrs och fungerar också på olika sätt och vi är olika stora vilket påverkar maktbalansen.

Grunden i civilsamhället bygger på ideellt, frivilligt arbete i föreningar och andra organisationer, som trossamfund, studieförbund, sociala företag och stiftelser. Det finns också aktörer utan formell organisation, till exempel olika nätverk. Dessa organisationer har samhällsnytta och medlemsnytta som främsta mål, samt tar tillvara befolkningens och samhällets intressen utan ekonomisk vinst. Samlingsnamnet för dessa i Borås är ”**idéburna organisationer**”.

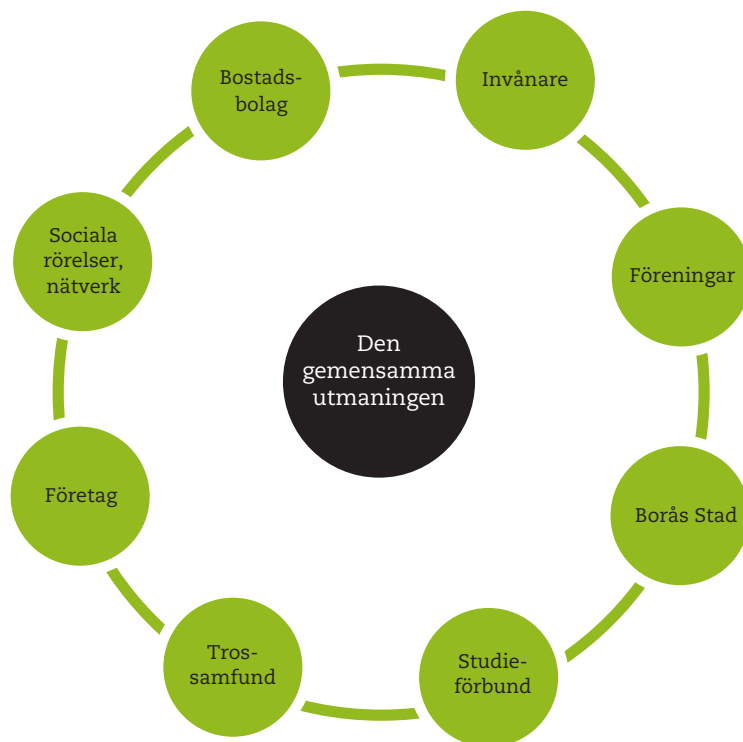
**Kommunen** har många olika uppdrag, som bestäms av ett flertal olika lagar som reglerar verksamheter. Inom vissa områden har staden självbestämmande och kan i detta åta sig uppgifter som den själv tycker är viktiga. Politiker väljs genom offentliga val vart fjärde år och de styr kommunen genom planer och beslut. Tjänstepersoner och andra anställda ansvarar för verksamheten utifrån de förtroendevaldas inriktning. De folkvalda politikerna beslutar om olika vad som ska göras, däribland fördelningen av pengar. Tjänstepersoner arbetar med hur verksamheten ska genomföras.

För att bevara och stärka relationerna har vi identifierat det **arbetsätt** och det **förhållningsätt** vi behöver ha till varandra. För att uppnå en långsiktig samverkan har vi också identifierat **gemensamma utvecklingsområden**.



I samverkan behöver vi sätta den gemensamma utmaningen i centrum och ställa oss som en av flera aktörer i en cirkel.

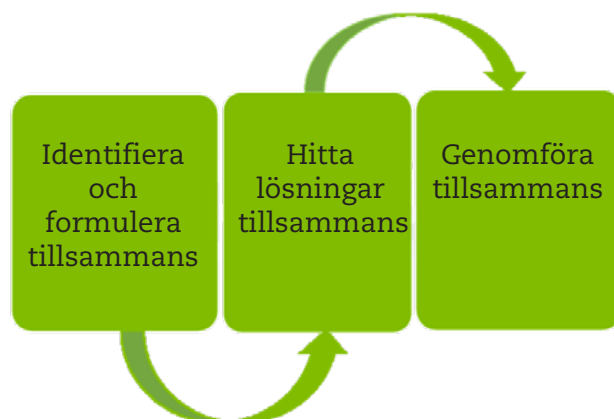
Genom detta perspektiv skapar vi förutsättningar för att mötas på mer lika villkor med delat ansvar när vi samverkar.



## Delaktighet genom hela processen

För att vi ska kunna samverka är det viktigt att alla känner sig delaktiga och har varit med och format det man ska lösa tillsammans.

Figuren visar hur vi behöver ta tillvara på varandras styrkor och kompetenser för att identifiera, forma, hitta lösningar och genomföra lösningar på den gemensamma utmaningen.



## Gemensamma förhållningssätt

### **Idéburnas självständighet och oberoende ska bevaras när vi samarbetar**

Idéburna behöver kunna bevara sin identitet och få vara självständiga och oberoende i mötet med Borås Stad. De idéburna ska kunna vara kritiskt granskande mot Borås Stad och samtidigt verka självständigt i förhållande till kommunen och andra idéburna organisationer.

### **Vi tar tillvara på varandras kvalitéer när vi samarbetar**

I och med att vi fungerar olika har vi också särskilda kvalitéer som vi bidrar med. Vi behöver ta tillvara kunskap och erfarenheter och lita på varandras förmågor. I samverkan avgör vi gemensamt vad som är kvalitet och hur uppföljning och utvärdering ska ske.

### **Vi är öppna och ger varandra insyn i varandras verksamheter**

Vi behöver få förståelse för varandras organisering och uppdrag. Att vi är öppna och har insyn i varandras verksamhet skapar förståelse för varandra och bidrar till att stärka tilliten mellan varandra som är viktig om vi ska kunna samarbeta.

### **Vi jobbar långsiktigt och möts regelbundet i dialog**

Långsiktighet är en förutsättning för att kunskap och erfarenhet ska utvecklas och tas tillvara. En långsiktig samverkan kräver bred och formell förankring hos såväl idéburna organisationer som kommunen. För att båda parter ska känna trygghet behövs förutsägbara villkor och former.

En kontinuerlig dialog mellan kommunen och idéburna organisationer är grundläggande för att vi ska kunna arbeta tillsammans. För en god dialog krävs kunskap, engagemang och förståelse för varandras uppgift, villkor och förutsättningar.



## Gemensamma utvecklingsområden

För att uppnå en långsiktig samverkan har vi identifierat utvecklingsområden.

### **Involvera varandra tidigt i planeringsprocesser**

För att kunna samverka behöver man både från kommunens håll och idéburna organisationer få komma in så tidigt som möjligt i utvecklingsarbete. Borås Stads nämnder och förvaltningar behöver utveckla arbetssätt för att säkerställa att idéburna organisationer involveras i de planeringsprocesser när fler aktörer behövs för att beskriva problemet och kunna lösa det.

### **Det finns forum där vi återkommande möts och lär om varandra och kan utveckla samverkan**

För att bevara goda relationer och att möjliggöra samverkan behövs återkommande forum där vi möts kring gemensamma intresseområden. Vi har övergripande dialoger och gemensamma utbildningar där vi lär om varandra och följer aktuell forskning om metoder och modeller.

Borås Stad och idéburna organisationer ska fortsatt utveckla samarbeten i de lokala nätverken i bostadsområden och ordsråden i de fyra serviceorterna med omnejd.

Ett övergripande samråd med lika många representanter för både staden och de idéburna ansvarar för att bjuda in till utbildningar, dialoger, visa på goda exempel för att öka kunskap och förståelse för varandra och inspirera till samverkan.



### **Det finns forum för att bevara idéburnas röstbärande funktion**

Idéburna organisationer har en viktig roll i att lyfta olika gruppers röster och kritiskt granska kommunen. Det är viktigt att de idéburna organisationerna fortsatt får komma till tals i olika referensgrupper i sakfrågor, medborgarråd och som remissinstanser.

### **Vi skriver samverkansavtal**

Genom att formalisera arbetet genom samverkansavtal, såsom exempelvis IOP, skapas goda förutsättningar för att lyckas med samverkan. I avtalen tydliggörs våra olika roller, hur vi gemensamt följer det och hur vi ska använda våra resurser i syfte att nå målet.

### **Idéburna gemensamma organisering**

Villkoren och förutsättningarna för att kunna samverka med staden varierar stort mellan stora och små föreningar. För att de mindre föreningarna ska kunna vara med behövs gemensam organisering. Borås Stad behöver stödja med organisatoriska resurser för att möjliggöra gemensam organisering dem emellan.



## Uppföljning

Genom gemensam uppföljning skapas förståelse för varandra och vi säkerställer att samverkan fungerar och att det gemensamma arbetet går framåt.

Det behövs och en återkommande dialog kring hur samverkan fungerar mellan aktörer i konkreta samarbeten. En viktig del är hur idéburnas organisationer har kunna bevara sin identitet och självständighet. Hur man tagit tillvara på varandras kvaliteter och visat öppenhet och insyn.

Denna övergripande Överenskommelse utvärderas vart annat år enligt följande.

Områden att följa upp centralt	Ansvarig	Vilka följs upp?
<b>Vilka arbetssätt använder nämnder och förvaltningar för att säkerställa att idéburna organisationer involveras i de planeringsprocesserna?</b>	Fritids- och folkhälsonämnden	Nämnder/bolag
<b>Upplevelsen från idéburna organisationer kring:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Om man blivit involverad tidigt i processer?</li> <li>• Om de kunna bevara sin identitet och få vara självständiga och oberoende i mötet med Borås Stad.</li> <li>• Om Borås Stad tagit tillvara på deras kvalité när vi samarbetet.</li> <li>• Om Borås Stad varit öppna och har gett insyn i sin verksamhet.</li> </ul>	Samrådet för Överenskommelsen	Idéburna organisationer som anslutit sig till Överenskommelsen.  Idéburna organisationer som är med i återkommande nätverk och råd.
<b>Antal samverkansavtal och IOP:er?</b>	Fritids- och folkhälsonämnden	Nämnder/bolag
<b>Vilka forum har funnits för att bevara idéburnas röstbärande funktion</b>	Fritids- och folkhälsonämnden	Nämnder/bolag
<b>Vilka återkommande forum finns där Borås Stad och idéburna organisationer möts för att skapa relationer och utveckla samarbete</b>	Samrådet för Överenskommelsen	Nämnder/bolag  Idéburna som är anslutna till Överenskommen
<b>Hur sker samverkan mellan idéburna organisationer</b>	Idéburna organisationer i Samrådet för Överenskommelsen	Idéburna organisationer
<b>Hur stöds idéburnas gemensamma organisering</b>	Fritids- och folkhälsonämnden	Fritids- och folkhälsonämnden
<b>Gemensamma kunskapshöjande insatser.</b>	Samrådet för Överenskommelsen	Samrådet för Överenskommelsen



Alexander Persson  
HandläggareDatum  
2024-03-26Instans  
**Serviceämnden**  
Dnr SN 2024-00036 1.1.3.1

## Delegationsbeslut lista 2024-03-26

### Serviceämndens beslut

Redovisade delegationsbeslut läggs till handlingarna

### Delegationsbeslut

1. Redovisning av lämnade anbud på avdelningen Entreprenad  
Dnr SN 2024-00001 1.1.3.1
2. Förteckning över delegationsbeslut om anställningar  
Dnr SN 2024-00002 1.1.3.1
3. Redovisning av Ordförandes attest över 1,5 mnkr  
Dnr SN 2024-00003 1.3.1.4

Micael Svensson  
OrdförandeKenneth Lundqvist  
Förvaltningschef

Alexander Persson  
Handläggare  
033 357306

Datum 2024-03-26 Instans **Serviceämnden**  
Dnr SN 2024-00034 1.1.3.1

## Redovisning av informationsärenden 2024-03-26

### Serviceämndens beslut

Redovisade informationsärenden läggs till handlingarna.

### Informationsärenden

1. Rapport Dataskyddsförordningen (GDPR) Serviceämnden 2023  
Dnr SN 2024-00046 1.4.1.2
2. Information från avdelningarna
3. Presentation av beredskapschef

Micael Svensson  
Ordförande

Kenneth Lundqvist  
Förvaltningschef

Alexander Persson  
Handläggare  
033 357306

Datum 2024-03-26 Instans **Serviceämnden**  
Dnr SN 2024-00047 1.1.3.1

## Redovisning av anmälningsärenden 2024-03-26

### Serviceämndens beslut

Redovisade anmälningsärenden läggs till handlingarna.

### Anmälningsärenden

1. Kommunfullmäktiges beslut 2024-01-18 Avsägelse av förtroendeuppdrag, entledigande och fyllnadsval  
Dnr SN 2024-00032 1.1.3.1
2. Kommunstyrelsens beslut 2023-08-21 § 298 Kommunernas klimatlöften 2024-2026  
Dnr SN 2024-00035 1.1.3.1
3. Kommunfullmäktiges beslut 2024-02-22 § 33 Borås Stads riktlinjer för säkerhetsskydd  
Dnr SN 2024-00041 1.1.3.1
4. Kommunfullmäktiges beslut 2024-02-22 § 36 Borås Stads Uppförandekod  
Dnr SN 2024-00042 1.1.3.1
5. Kommunfullmäktiges beslut 2024-02-22 § 23 Kommunala uppdrag (val i KF enligt valberedningens förslag) Februari 2024  
Dnr SN 2024-00043 1.1.3.1
6. Kommunstyrelsens beslut 2024-02-19 § 62 Nämndbudget och reviderad investeringsbudget 2024  
Dnr SN 2024-00044 1.1.3.1

Micael Svensson  
Ordförande

Kenneth Lundqvist  
Förvaltningschef

### Serviceämnden

Postadress  
501 80 Borås

Besöksadress  
Pantängen, Västerångsgatan  
6

Hemsida  
boras.se

E-post  
servicekontoret@boras.se

Telefon  
033-35 70 00 vxl