

Datum: 2026-09-07

Uppföljande granskning – Svar till revisorerna

Uppföljning under 2026 av granskningar genomförda 2024:

- Granskning av kompetensförsörjning
- Granskning av policystyrning
- Granskning av ägarstyrning av de kommunala bolagen (delrapport 1 och 2 under 2023–2024)

Samtliga granskningar omfattar kommunstyrelsen.

Granskning av kompetensförsörjning

Område 1

Revisorernas rekommendationer

Säkerställa att samtliga styrande dokument om kompetensförsörjning dels är kända av samtliga chefer och övriga medarbetare, dels att innebörden är uppfattad på avsett sätt.

Kommunstyrelsens svar 2025

Kommunstyrelsen bedömer att kommunikationen och förankringen av den nya strategin och tillhörande rutiner behöver stärkas för att strategin ska kunna implementeras effektivt och ge önskade resultat. Detta förutsätter att chefer och medarbetare är informerade och förstår innehållet av den nya strategin och handlingsplanerna.

Fråga

1. Hur har rekommendationen hanterats? Hur har arbetet med kommunikationen och förankringen av strategin och rutinerna fortskridit?

Svar och beskrivning av situationen idag

Kommunstyrelsen har identifierat vikten av att strategin för kompetensförsörjning är väl känd och förstådd i hela organisationen. Under perioden har informationsinsatser riktade till chefer och medarbetare prioriterats.

Exempel på aktiviteter, hämtade ur kommunens kompetenshandlingsplan, är obligatoriska utbildningar för chefer i kompetensbaserad rekrytering som hålls under hösten 2026, samt tydlig kommunikation av rekryteringsriktlinjer och de nya rutiner som följer av lönetransparensdirektivet.

Dessutom har information och dialog om strategin och tillhörande handlingsplan löpande lyfts i våra HR-sändningar för samtliga chefer, och ett ständigt pågående arbete med information och stöd sker via vår startsida för chefer, där uppdateringar

och resurser kontinuerligt publiceras för att främja kännedom och förståelse för dokument och processer inom kompetensförsörjningen.

Under perioden planeras dessutom en inventering av aktiviteter på kontorsnivå, med syfte att skapa en samlad bild av initiativ för att bygga och utveckla arbetsgivarvarumärket och möjliggöra erfarenhetsutbyte mellan verksamheterna.

Fråga

2. Hur har resultatet av arbetet följts upp för att se om det har gett önskad effekt?

Svar och beskrivning av situationen idag

Någon systematisk uppföljning av hur väl chefer och medarbetare har tagit emot och förstått den nya strategin och rutinerna har ännu inte genomförts. Arbetet med att öka kännedomen har dock varit omfattande genom informationsinsatser i form av HR-sändningar och löpande kommunikation via startsidan för chefer. Under kommande period kommer insatser att planeras för att följa upp och säkerställa att dokumenten är kända och innebörden förstådd, till exempel genom inventeringar, enkäter eller insamling av återkoppling från målgruppen

Område 2

Revisorernas rekommendationer

Kvalitetssäkra prognoser och enkäter för att minska felkällor och öka styreffektiviteten.

Kommunstyrelsens svar 2025

Kommunstyrelsen bedömer att aggregerade bedömningar av prestationer vid lönesamtal innebär risk för förenkling och felaktiga slutsatser om kompetensbehov och lönebildning. Fokus bör i stället ligga på att stärka chefernas förutsättningar att göra rättvisa och välgrundade bedömningar, samt att säkerställa att de har tillräckligt med tid och resurser för att ge varje medarbetare den uppmärksamhet och det stöd de behöver.

Fråga

1. Hur har rekommendationen hanterats? Hur säkerställs kvalitetssäkrade prognoser och enkäter?

Svar och beskrivning av situationen idag

Rekommendationen har hanterats genom att införa flera konkreta åtgärder för att öka kvaliteten i både prognoser och enkäter. Kommunen arbetar systematiskt med kompetensskattningar och återkommande medarbetarundersökningar där processerna ses över och förbättras löpande. För avgångsenkäter har särskilda förändringar gjorts för att öka anonymiteten och därmed tillförlitligheten i data. Nu anger svarande enbart bred tillhörighet ("vård och omsorg", "utbildning" eller "övriga kontor") vilket minskar risken för identifiering och stärker enkätresultatets trovärdighet.

Kommunen har även påbörjat implementeringen av Power BI som analys- och rapporteringsverktyg. Syftet är att förbättra hanteringen och analysen av data från olika källor och därigenom skapa bättre förutsättningar för prognoser och uppföljning av kompetensbehov och arbetsmarknadsdata.

Kommunen har, med anledning av rekommendationen, valt att inte samköra och aggregera individuella lönesamtalsbedömningar eftersom det innebär risk för förenklade och felaktiga slutsatser kring kompetensbehov och lönebildning. Fokus ligger i stället på att ge chefer goda förutsättningar för rättvisa och professionella dialoger med medarbetarna.

Åtgärderna ger bättre förutsättningar för kvalitet och anonymitet i prognoser och enkäter. Genom Trustcruit-undersökningen har kommunen även tillgång till data om kandidatupplevelser och arbetsgivarvarumärket som kan användas i analyser och förbättringsarbete.

Fråga

2. Har analyser och prognoser följts upp och jämförts med verkliga utfall? Vad har detta iså fall visat och hur har resultatet använts?

Svar och beskrivning av situationen idag

Arbetet med att systematiskt följa upp och jämföra prognoser med faktiska utfall har påbörjats. Inför beslut om handlingsplanen för 2026–2027 utvärderades handlingsplanen för 2024–2025, vilket gav underlag för att identifiera genomförda insatser och förbättringsområden. Någon fullt utvecklad systematisk jämförelse mellan prognoser och utfall har ännu inte genomförts. Arbetet fortsätter inom ramen för kommande handlingsplaner.

Område 3

Revisorernas rekommendationer

Undersök förutsättningarna för tillräcklig chefstäthet i relation till personalgrupper både i antal och komplexitet. Analysera även frågan ur ett jämställdhetsperspektiv.

Kommunstyrelsens svar 2025

HR-chef har dialog med kontorschefer kring frågan om storleken på medarbetargrupperna. Detta för att säkerställa att chefernas ledningsförutsättningar är tillräckliga och att de har möjlighet att effektivt hantera och leda sina arbetsgrupper.

Fråga

1. Hur har rekommendationen hanterats?

Svar och beskrivning av situationen idag

Rekommendationen har hanterats genom dialoger mellan HR-chef och kontorschefer om storleken på medarbetargrupper och chefers arbetsbelastning. Dialog förs även inom kontoren för att identifiera behov och möjliga åtgärder. Arbetet är i ett inledande skede och syftar till att skapa bättre underlag för bedömningen av chefstäthet och ledningsförutsättningar.

Fråga

2. Hur har frågan beaktat ett jämställdhetsperspektiv?

Svar och beskrivning av situationen idag

Jämställdhetsperspektivet har beaktats i dialogerna och genom de årliga lönekartläggningarna. I lönekartläggningen analyseras bland annat kön och befattning för att identifiera och åtgärda eventuella osakliga löneskillnader. Kartläggningen ger även underlag för att följa fördelningen av chefskap och ansvar mellan kvinnor och män. Denna analys blir ett underlag för fortsatt arbete.

Fråga

3. Vad har dialogerna mellan HR-chef och kontorschefer visat?

Svar och beskrivning av situationen idag

Dialogerna har visat att det i vissa delar av organisationen finns stora medarbetargrupper per chef, vilket kan påverka arbetsmiljö och möjligheten till stöd och utveckling. Ett kontor har påbörjat en omorganisation i syfte att minska personalgruppernas storlek och förbättra chefstätheten.

Fråga

4. Vilka eventuella åtgärder har vidtagits utifrån diskussionerna?

Svar och beskrivning av situationen idag

De åtgärder som diskuterats är ännu inte fullt ut beslutade. Ett kontor har initierat en omorganisation för att minska storleken på medarbetargrupper och skapa bättre ledningsförutsättningar. Övriga åtgärder bereds vidare, inklusive ur ett jämställdhetsperspektiv, innan beslut och genomförande.

Granskning av policystyrning

Område 1

Revisorernas rekommendationer

Etablera tydliga mål och syften för råd och verksamheter som arbetar med mjuka värden som uttrycks i policy, samt säkerställ att dessa mål kan följas upp för att kunna observera förbättringar.

Kommunstyrelsens svar 2025

Mål och budget anger den politiska viljan genom inriktningsmål och uppdrag. Nämnder och enheter tar därefter fram verksamhetsplaner som följs upp vid delår och helår. Kommunens styrmodell och reglemente anger ramarna för planering och uppföljning, tillsammans med andra politiskt antagna styrdokument. Under 2025 ska styrmodellen ses över för att stärka en systematisk planering och uppföljning. Arbetet har påbörjats under 2024 genom en uppföljning av nuvarande styrmodell.

Policy för jämlik hälsa och social hållbarhet ska förtydligas för att skapa en tydligare koppling till verksamheterna och möjliggöra en mer ändamålsenlig uppföljning.

Kommunikationspolicyn ska ses över för att säkerställa att den är relevant och möjlig att följa upp på ett ändamålsenligt sätt.

Frågor

1. Hur har mål och syften utvecklats gällande mjuka värden? Hur säkerställs att målen kan följas upp?
2. Vad har översynen av styrmodellen resulterat i?
3. Hur har policyn för jämlik hälsa och social hållbarhet, samt kommunikationspolicyn förtydligats?
4. Hur ska resultatet av arbetet följas upp för att se om det har gett önskad effekt?

Svar och beskrivning av situationen idag

Kommunens riktlinjer för politiskt antagna styrdokument reviderades 2024. I strukturen för politiskt antagna styrdokument anges att policys ska vara normerande. En policy beskriver kortfattat kommunens värderingar och principer i relation till någon viss företeelse eller ett visst område. Den ger vägledning för organisationens beslut och agerande gällande företeelsen eller det aktuella området. Den innehåller inga målformuleringar.

En policy kan behöva detaljerade riktlinjer. Riktlinjer styr organisationen så att den bedriver sin verksamhet på ett ändamålsenligt och korrekt sätt med god kvalitet. Riktlinjer innehåller tydliga formuleringar eller beskrivningar som ger stöd för vad som ska utföras. Riktlinjer är till för att alla kommunens medarbetare ska agera likadant i lika fall. Riktlinjer kan till exempel utgå från och förtydliga en policy.

Den struktur som kommunen har byggt upp innebär att mål inte ska anges i policys. All kommunal verksamhet ska däremot vägledas av policys och riktlinjer. Ett flertal policys har reviderats under mandatperioden, bland annat genom att syften har förtydligats och gränsdragningen mellan policys och riktlinjer har tydliggjorts. Riktlinjerna beskriver hur syftet ska uppnås. Det finns fortsatt utvecklingspotential i denna del.

Uppföljning av de politiska uppdragen är föremål för redovisning och uppföljning i boksluten. Kommunens verksamheter ska i utförande av grunduppdraget och leverans på politiska mål och uppdrag ta hänsyn till de normerande styrdokument. I målanalysen finns möjlighet att beskriva hur verksamheten beaktat de politiskt antagna styrdokument.

Under 2026 har kommunen tagit steg i att utveckla styrningen av grunduppdraget (från 2027 ska grunduppdraget följas upp varje tertiäl). Alla kontor har i uppdrag att utveckla en beskrivning av det lagstadgade grunduppdraget samt ta fram indikatorer för uppföljning av produktion och kvalitet (KPI:er). Grunduppdragen ska ligga i styrningen tillsammans med politiska mål och uppdrag i kommunens styr och ledningssystem Stratsys. Detsamma gäller andra styrande dokument som innehåller mål eller åtaganden exempelvis hållbarhetslöften som är överenskommelser med Länsstyrelsen i Uppsala Län.

Denna utveckling bedöms utveckla styrningen av "mjuka" värden och kommunens lagstadgade grunduppdrag.

Vidare har det blivit en bättre struktur för utvärdering, revidering och aktualisering av politiskt antagna styrdokument. Under varje mandatperiod ska styrdokument genomgå denna ordning.

Utvecklingen av styrmodellen har behövt ta omtag till följd av personalomsättning. Utvärderingen 2024–2025 visade att styrningen är spretig och att det finns styrdokument med egna mål samt styrdokument som delvis motsäger varandra. Resultatet utgör underlag för arbetet med en ny styrmodell.

En ny styrmodell planeras att fastställas under 2027. Parallellt med detta styrdokument pågår arbete med att utveckla styrningen och uppföljningen av grunduppdraget. Bland annat kommer indikatorerna för grunduppdraget att fokusera på kvalitativa aspekter. Detta utesluter inte att även nöjd-kund-index kan komma att användas för att mäta kundernas upplevelse. Syftet är att följa utvecklingen över tid (trender) och säkerställa en kostnadseffektiv verksamhet.

En översyn av kommunikationspolicyn kvarstår. Värdena i policyn har förtydligats genom dokumentet *Kommunikation i Knivsta kommun - rutiner och förhållningssätt i ett gemensamt kommunikationsansvar* (fastställt av kommundirektörens ledningsgrupp). Likaså har chefens ansvar i kommunikationsarbetet tydliggjorts på intranätets chefssidor. Arbete med nyckeltal och indikatorer för kommunikationsarbetet pågår, och kan bli viktiga ingångsvärden vid en kommande översyn av Kommunikationspolicyn.

En översyn av policyn för jämlik hälsa och social hållbarhet planeras under 2027.

I arbetet med ny styrmodell ingår även att säkerställa god uppföljning och dialog.

Område 2

Revisorernas rekommendationer

Använd mer direkta och kvalitativa indikatorer för att mäta måluppfyllelse, snarare än att förlita sig på medborgarundersökningar och uppfattningar.

Kommunstyrelsens svar 2025

Knivsta kommun eftersträvar en balanserad utvärdering med både kvantitativa och kvalitativa inslag.

Styrmodellen anger att mål ska följas upp med mätbara indikatorer på alla nivåer. Vidare anger *Mål och budget 2024* att nämnder och verksamheter beslutar om relevanta mått utifrån sin utveckling i förhållande till målbilden.

Kommunövergripande indikatorer kopplas till inriktningsmålen i *Mål och budget*.

Utöver medborgarundersökningar deltar kommunen i Kommunens kvalitet i

korthet (KKIK), och nämnder och verksamheter följer även upp egna resultat- och kvalitetsmått.

Indikatorernas syfte och roll ska förtydligas i den pågående översynen av styrmodellen.

För policyområdet jämlik hälsa och social hållbarhet ska möjligheterna att komplettera med fler direkta indikatorer undersökas, exempelvis med stöd av Kolada för att mäta folkhälsa och Agenda 2030, samtidigt som behovet av kvalitativa bedömningar beaktas.

Även inom kommunikationsområdet behövs en avvägning mellan olika former av uppföljning.

Medborgarundersökningar kommer fortsatt att användas, men kan vid behov kompletteras med mer andra metoder och direkta kvalitetsmått.

Frågor

1. Hur används mer direkta och kvalitativa indikatorer för att mäta måluppfyllelse?
2. Hur har indikatorernas syfte och roll förtydligats i översynen av styrmodellen?
3. Vad har översynen av indikatorer och uppföljningsmetoder inom policyområdena resulterat i?
4. Hur ska resultatet av arbetet följas upp för att se om det har gett önskad effekt?

Svar och beskrivning av situationen idag

Verksamheterna har följt upp sin verksamhet med relevanta indikatorer, men utan en gemensam central struktur för styrning, uppföljning och redovisning. Den politiska styrningen har omfattat både kvantitativa och kvalitativa indikatorer.

Ur ett politiskt perspektiv finns ett stort intresse av att följa upp hur medborgarnas och brukarnas faktiskt upplever den kommunala välfärdsleveransen. Tillsammans med kvalitativa indikatorer erhålls en god förståelse för hela välfärdsleveransen. Antalet kvalitativa indikatorer har varierat över åren, ibland är det svårt att finna relevanta indikatorer för det uppsatta målet och för andra mål är de kvalitativa indikatorerna inskrivet i lagen exempelvis i grundskolan ska alla elever klara kunskapskraven. I det exemplet finns bara en målnivå, 100 procent. Utmaningen med indikatorer är att de kan uppfattas som målet snarare än ett nyckeltal för att mäta måluppfyllelsen. Måltal kan också uppfattas som mål, när de i själva verket ska ses som målsättningar (ambitioner) för att mäta den totala måluppfyllelsen och då är trenden viktigare än förändringar mellan enskilda år.

Ambitionen är fortsatt att eftersträva en balanserad utvärdering med både kvantitativa och kvalitativa inslag i den politiska målstyrningen. I utveckling av uppföljningen av grunduppdraget kommer dessa indikatorer att kompletteras med KPI:er för att säkerställa en kostnadseffektiv verksamhet.

Kommunens nämnder är fortsatt fria att komplettera kommunfullmäktiges indikatorer med egna för att ytterligare kalibrera styrning och uppföljning.

Översynen pågår fortsatt. Ett styrdokument som tydliggör planering och uppföljning i Knivsta kommun övervägs. I ett sådant styrdokument kan indikatorernas syfte och användning tydliggöras.

Kommunens policy är normerande och ska inte innehålla egna indikatorer. Under varje mandatperiod ska policy utvärderas, revideras och/eller aktualiseras. I utvärdering är det möjligt att göra uppföljning av regelefterlevnaden och att de ger önskad effekt.

I arbetet med ny styrmodell ingår även att säkerställa god uppföljning och dialog.

Område 3

Revisorernas rekommendationer

Förtydliga strukturen och hierarki för budgetstyrning, lagstyrning, målstyrning och policystyrning och hur de ska samverka.

Kommunstyrelsens svar 2025

Knivsta kommuns styrmodell antogs 2021 och har därefter förtydligats i *Mål och budget* med inriktningsmål och uppdrag.

Modellen beskriver kommunens styrning genom ekonomi-, mål- och resultatstyrning, samt genom lagstiftning och politiskt antagna styrdokument (inkluderat policies).

Under 2024 reviderades riktlinjerna för politiskt antagna styrdokument för att tydliggöra dokumentkategorier, typer, syfte och hierarki. Bedömningen är att riktlinjerna kommer att få genomslag när nya styrdokument tas fram eller befintliga revideras.

En översyn av styrmodellen har påbörjats och fortsätter under 2025, där frågor om struktur och hierarki kommer att behandlas.

Frågor

1. Vad har översynen av styrmodellen resulterat i gällande struktur och hierarki i linje med rekommendationen?
2. Hur har implementeringen av de reviderade riktlinjerna för politiskt antagna styrdokument följts upp för att säkerställa att de har fått önskad effekt?

Svar och beskrivning av situationen idag

Översynen pågår fortsatt. Nytt styrdokument för politiskt antagna styrdokument (2024) har tydliggjort hierarki mellan styrdokument och hur de samverkar med varandra. Detta styrdokument kommer med största sannolikhet betraktas som en delmängd av kommunens framtida styrmodell. Vidare finns tankar på att utveckla särskilda styrdokument som hanterar kommunens budgetstyrning samt planering och uppföljning. Det övergripande styrdokumentet "styrmodell" ska bidra till att skapa en helhetsbild och en röd tråd från visionen till det dagliga arbetet i verksamheterna.

Styrdokumentet har ännu inte utvärderats. Under mandatperioden 2026–2030 ska styrdokumentet utvärderas, revideras och/eller aktualiseras. Verksamheterna upplever att styrdokumentet är tydligare att efterleva och struktur och process för att säkerställa efterlevnad finns på plats.

Område 4

Revisorernas rekommendationer

Tillse att kontinuerlig uppföljning och anpassning görs av de mjuka värdena för att säkra att de blir meningsfulla inslag i styrningen.

Kommunstyrelsens svar 2025

Kommunens styrmodell anger hur planering och uppföljning ska ske genom Mål och budget, verksamhetsplaner, reglemente och andra politiskt antagna styrdokument. Under 2025 ses styrmodellen över för att säkerställa en systematisk uppföljning.

Uppföljningen av mjuka värden ska ses över i samband med revideringen av policy för jämlik hälsa och social hållbarhet, för att säkerställa att uppföljningen är ändamålsenlig och anpassad till verksamheternas förutsättningar. Även kommunikationspolicyn ska ses över för att säkerställa relevans och ändamålsenlig uppföljning.

Frågor

1. Vad har översynen av styrmodellen, samt policys resultat i gällande uppföljningen av mjuka värden? Hur har uppföljningen utvecklats?
2. Hur utvärderas uppföljningsmetoder för att vidareutveckla arbetssätt?

Svar och beskrivning av situationen idag

Översynen pågår fortsatt. Mjuka värden som inte hanteras inom den politiska styrningen kan följas upp inom ramen för grunduppdraget.

Kommunens styrning och uppföljning ska samlas på en plats, Stratsys. I verksamhetssystemet ska hela kommunens styrning visualiseras och följas upp. Det kommer vara ett pågående arbete under flera år, syftet är att skapa förståelse för hela kommunens samlade uppdrag och säkerställa leverans på densamma. Arbetet kan även bidra till en mer enhetlig ambitionsnivå och minska risken för dubbelstyrning.

Granskning av ägarstyrning av de kommunala bolagen (delrapport 1 och 2 under 2023–2024)

Område 1

Revisorernas rekommendationer

Ensa skrivningarna i ägarpolicy och ägardirektiv avseende vilka av fullmäktige beslutade styrande dokument som ska gälla bolagen.

Kommunstyrelsens svar 2025

I ägardirektiven för 2026 har skrivningarna om vilka styrande dokument som gäller för bolagen ensats. Förvaltningen förordar fortsatt att bolagens ledning bör avgöra vilka styrdokument, exempelvis policys, som behövs för en kostnadseffektiv verksamhet. Det kan därför finnas behov av ytterligare justeringar i ägarpolicyn.

Frågor

1. Hur har skrivningarna ensats i ägardirektiven för 2026? Vi tar gärna del av de reviderade ägardirektiven.
2. Har behov av ytterligare justeringar i ägarpolicyn identifierats?

Svar och beskrivning av situationen idag

Ägarpolicyn är under revidering med anledning av förslag till förändringar i bolagsordningarna. En del av revideringen avser kravet på helägda bolag att följa kommunens policys i enlighet med revisorernas rekommendation.

I instruktionen för framtagande av policys behöver tjänstepersoner också säkerställa att policys verkligen är relevanta för de kommunala bolagen. I policys ska det tydligt framgå om policyn gäller för kommunen eller kommunen och dess helägda bolag.

Den pågående processen med att se över bolagsordningarna kan påverka innehållet i ägardirektiven i flera delar.

Reviderade ägardirektiv för 2026 bifogas.

Område 2

Revisorernas rekommendationer

Genomföra regelbundna möten med bolagsledningarna i enlighet med reglementet alternativt att - i det fall denna uppgift fortsatt ska åligga Knivsta kommunhus AB - se över skrivningen i reglementet.

Kommunstyrelsens svar 2025

En utvecklad ägardialog mellan kommunstyrelsen och Knivsta Kommunhus AB behöver utvecklas på samma vis som det sker mellan kommunstyrelsen och dess facknämnder. Förslaget är att i årsplanen för 2026 bjuda in bolagsledningarna till kommunstyrelsen för dialog.

Frågor

1. Hur har rekommendationen hanterats?
2. Hur har ägardialogen utvecklats?
3. Har bolagsledningarna bjudits in till kommunstyrelsen för dialog i årsplanen 2026?

Svar och beskrivning av situationen idag

Det finns en plan för att nämndernas och bolagens ordförande ska besöka kommunstyrelsen en gång per år. Ett underlag har tagits fram för att stödja ordförandena i att redovisa verksamheten och den information som kommunstyrelsen önskar ta del av.

Ordföranden i Knivsta Kommunhus AB rapporterar sedan tidigare löpande till kommunstyrelsen om aktuella frågor.

Område 3

Revisorernas rekommendationer

Säkerställa att bolagen lämnar en skriftlig återrapportering rörande verksamhet och ägardirektiv i samband med delårsbokslut och årsbokslut.

Kommunstyrelsens svar 2025

Kommunstyrelsen delar bedömningen. I den årliga uppsikten av de kommunala bolagen 2025 identifierades ett utvecklingsområde avseende bolagens återrapportering vid delårs- och årsbokslut. Bolagen har fått kommunstyrelsens synpunkter och förväntas utveckla rapporteringen av hur ägardirektiven följs i samband med boksluten. Rekommendationen bedöms därmed vara initierad/åtgärdad.

Fråga

1. Hur har bolagen utvecklat rapporteringen av hur ägardirektiven följs i samband med boksluten? Har en skriftlig återrapportering rörande verksamhet och ägardirektiv i samband med delårsbokslut och årsbokslut?

Svar och beskrivning av situationen idag

Förvaltningen bedömer att rapporteringen av ägardirektivens mål i årsbokslutet 2025 är tillräcklig. Rapporteringen i delårsboksluten 2025 bedöms däremot fortfarande vara otillräcklig. Detta har uppmärksammats inom ramen för kommunstyrelsens förstärkta uppsikt över de kommunala bolagen. Delårsboksluten 2026 genomförs under september och kan utvärderas tidigast i oktober 2026.

Område 4

Revisorernas rekommendationer

Tydliggöra vilka underlag som ligger till grund för kommunstyrelsens beslut om uppsikt.

Kommunstyrelsens svar 2025

Ett arbete med att se över kommunens styrmodell pågår. I detta ingår att ta fram en riktlinje för kommunens uppsiktsplikt. Ett utkast är framtaget och väntas behandlas av kommunstyrelsen under hösten 2025. Riktlinjen ska tydliggöra vilka styrdokument och beslut som utgör uppsiktsplikten. En samlad rapportering ska ske i samband med årsbokslutet.

Fråga

1. Har riktlinjen för kommunens uppsiktsplikt fastställts? Vi tar isåfall gärna del av riktlinjen.

Svar och beskrivning av situationen idag

En riktlinje är framtagen och beslutad. Riktlinjen tydliggör kommunstyrelsens ansvar. Riktlinje bifogas.

Område 5

Revisorernas rekommendationer

Säkerställa att kommunstyrelsens beslut om uppsikt baseras på de dokument som fastslagits i styrande dokument.

Kommunstyrelsens svar 2025

Se svar område 4.

Fråga

1. Hur säkerställs att kommunstyrelsens beslut om uppsikt baseras på de dokument som fastslagits i styrande dokument?

Svar och beskrivning av situationen idag

Riktlinjen anger att kommunstyrelsen ska ta del av budget/verksamhetsplaner, bokslut, internkontrollplaner, revisorernas granskningar, tillsynsmyndigheters domar och beslut samt annan relevant information och uppföljningar.

Ansvarig tjänsteperson kontrollerar årligen att uppföljningen har genomförts och lämnar en bedömning i samband med årsredovisningen.

Område 6

Revisorernas rekommendationer

Tillse att beslut om uppsikt snarast delges kommunfullmäktige i enlighet med formuleringen i kommunstyrelsens reglemente.

Kommunstyrelsens svar 2025

Se svar område 4.

Fråga

1. Hur tillses att beslut om uppsikt snarast delges kommunfullmäktige i enlighet med formuleringen i kommunstyrelsens reglemente?

Svar och beskrivning av situationen idag

Kommunstyrelsen har ansvar för att informera Kommunfullmäktige om betydande avvikelser inom ramen för uppsiktsplikten.

När kommunstyrelsen bedömer att det finns betydande avvikelser att rapportera, följer ärendet den gängse beredningsprocessen inför kommunfullmäktige.

Bilagor

Ägardirektiv 2026 för Knivsta kommunhus AB

Ägardirektiv 2026 för Knivstabostäder AB

Ägardirektiv 2026 för Kommunfastigheter i Knivsta AB

Riktlinjer för fullgörande av kommunstyrelsens uppsiktsplikt