

# Nämndbudget 2019

## Nämnden för Miljö & Hälsoskydd



# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Översiktlig beskrivning av nämnden .....</b>	<b>3</b>
1.1	Nämndens uppdrag .....	3
1.2	Verksamhetens omfattning .....	3
1.3	Nämnd/styrelse .....	3
1.4	Förvaltningens organisation .....	3
<b>2</b>	<b>Så här styrs kommunen .....</b>	<b>5</b>
2.1	Så här styr nämnden .....	5
<b>3</b>	<b>Visionen visar vart vi vill .....</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Kommunens omvärldsanalys .....</b>	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>Nämndens omvärldsanalys .....</b>	<b>10</b>
<b>6</b>	<b>Vår värdegrund .....</b>	<b>12</b>
<b>7</b>	<b>Mål .....</b>	<b>13</b>
7.1	En attraktiv kommun att bo, verka och vistas i .....	13
7.2	En hållbar utveckling och en hälsosam miljö .....	15
7.3	Bästa företagsklimatet i Västsverige .....	16
7.4	I Kungsbacka utvecklas vi hela livet .....	17
7.5	Ett medskapande samhälle och öppen attityd .....	18
<b>8</b>	<b>Direktiv .....</b>	<b>20</b>
8.1	Direktiv från nämnden .....	20
<b>9</b>	<b>Nämndens kvalitetsdeklarationer .....</b>	<b>22</b>
<b>10</b>	<b>Verksamhetsmått .....</b>	<b>23</b>
10.1	Kommentar verksamhetsmått .....	23
10.2	Resursmått .....	23
10.3	Prestationsmått .....	23
10.4	Effektmaßt .....	23
<b>11</b>	<b>Personalfrågor med kommentarer .....</b>	<b>25</b>
11.1	Kompetensförsörjning .....	25
11.2	Personalmått .....	26
<b>12</b>	<b>Ekonomi med kommentarer .....</b>	<b>28</b>
12.1	Driftbudget .....	28
12.2	Investeringsbudget .....	28
<b>13</b>	<b>Policys, planer och program .....</b>	<b>29</b>
13.1	Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige .....	29
13.2	Styrdokument beslutade av nämnden för Miljö & Hälsoskydd .....	29
13.3	Styrdokument beslutade av miljö- och hälsoskyddsnämnden .....	30
<b>14</b>	<b>Avgifter och taxor .....</b>	<b>31</b>

# 1 Översiktlig beskrivning av nämnden

## 1.1 Nämndens uppdrag

Nämnden för Miljö & Hälsoskydd är en tillsynsmyndighet inom områdena hälsoskydd, miljöskydd, livsmedel, läkemedel samt serveringstillstånd och tobak. Att vara tillsynsmyndighet innebär att man är en myndighet som ska utöva ”en oberoende och självständig granskning av tillsynsobjekt som syftar till att kontrollera om tillsynsobjektet uppfyller de krav och villkor som följer av lag, EG-förordning eller annan föreskrift”. (Enligt Statens Tillsynsutredning SOU 2004:100). Nämnden bedriver tillsyn på samtliga som bedriver eller avser att bedriva en verksamhet eller vidta en åtgärd som kan påverka miljön eller människors hälsa, inom kommunens geografiska gränser. Det betyder såväl företag, föreningar, privatpersoner och andra, även kommunens egen verksamhet.

Nämnden skall dessutom vara behjälplig med information och stöd till verksamheterna i den mån detta inte kolliderar med tillsynsuppdraget. En annan del av uppdraget innebär att vara delaktig i kommunens samhällsbyggnadsprocess vilket till stor utstäckning innebär remisshantering inom såväl planarbetet som i enskilda bygglov.

## 1.2 Verksamhetens omfattning

Verksamheten består av ca 30 tillsvidareanställda inspektörer, fyra enhetschefer, två administratörer, en nämndsekreterare och en förvaltningschef. Utöver dessa har vi verksamhetsstöd bestående av HR-specialist, ekonom, utvecklingsledare samt kommunikatör (vakant för tillfället). Vi är indelade i fem enheter varav fyra har en egen enhetschef. Vi har en relativt jämn fördelning av antalet anställda män och kvinnor på förvaltningen.

Antalet fasta tillsynsobjekt, där vi bedriver regelbunden tillsyn, uppgår till knappt 3000 stycken. Vi hanterar ca 4500 ärenden per år vilket innebär ungefär 18 000 in- och utgående handlingar.

Nämndens nettobudget för 2019 är 13,7 miljoner kronor.

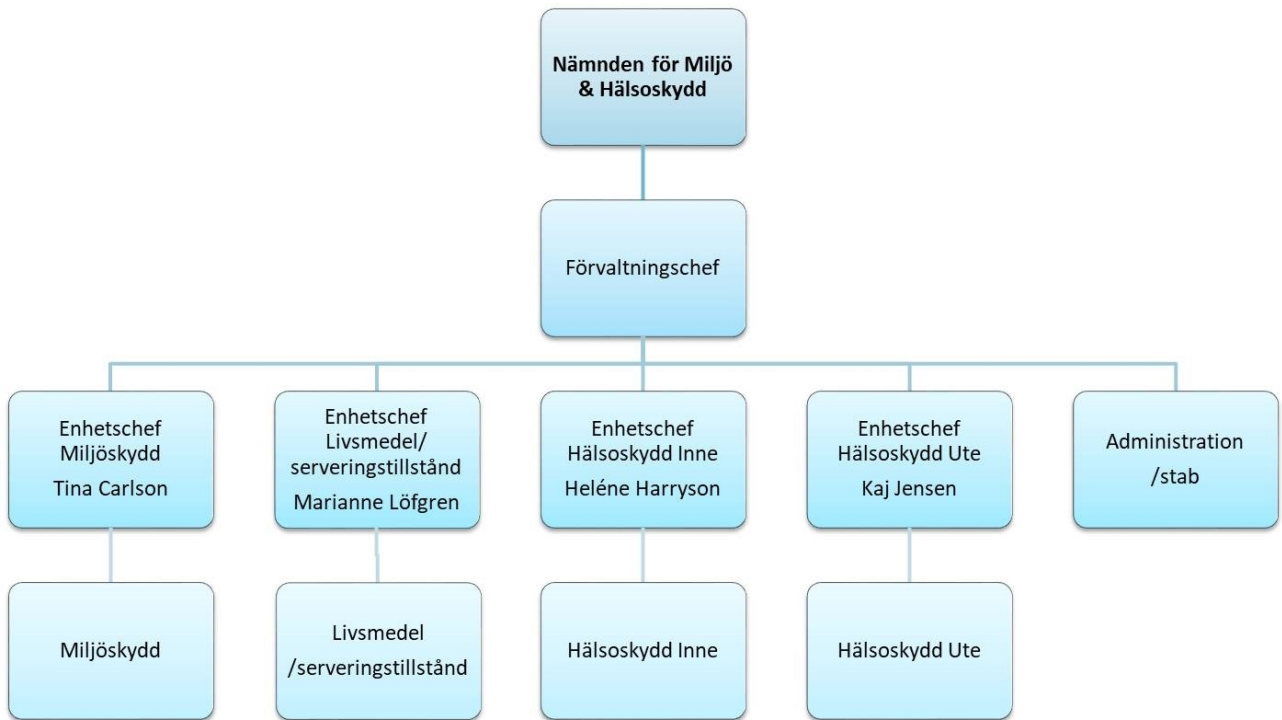
## 1.3 Nämnd/styrelse

Nämnden för Miljö & Hälsoskydd består av nio ordinarie ledamöter och åtta ersättare. Vem som blir ordförande och vice ordförande under nästkommande mandatperiod är i skrivande stund inte beslutat men klart är att dessa två kommer utgöra nämndens presidium. Beredning sker tillsammans med nämndsekreterare och förvaltningschef drygt en vecka inför varje nämndsammanträde som inträffar en gång per månad förutom under juli månad.

## 1.4 Förvaltningens organisation

Förvaltningen är indelad i fem enheter, miljöskydd (lantbruk, industrier mm), hälsoskydd inne (offentliga lokaler och hygienverksamheter), hälsoskydd ute (avlopp mm), livsmedel (här ingår även receptfria läkemedel, tobak och alkoholtillsyn), och administration. Ansvaret för enheterna ligger, för de fyra första enheterna, på enhetschefer, administrationen ligger direkt under förvaltningschefen. De fyra enhetscheferna samt utvecklingsledaren sitter i ledningsgruppen tillsammans med HR-specialist, ekonom och kommunikatör.

Förvaltningen är tillfälligt lokaliserad i Omsorgens hus. Under slutet av 2019 är planen att förvaltningen kommer att flytta tillbaka till det ombyggda stadshuset.



## 2 Så här styrs kommunen

I Kungsbacka har vi valt att styra våra verksamheter med en levande vision, tydliga mål, en gemensam värdegrund och en tydlig arbetsfördelning mellan politiker och tjänstemän. Det är politikerna i kommunfullmäktige och nämnderna som bestämmer **vad** som ska göras och formulerar mål och direktiv för arbetet. Förvaltningarna bestämmer sedan **hur** det ska göras, vilket beskrivs i genomförandeplaner. Uppföljningen är viktig för att se om vi når de resultat vi vill och för att återföra erfarenheter och kunskap in i planeringen framåt.

Utöver kommunövergripande mål, nämndmål och direktiv finns det styrdokument som innehåller mål. Dessa uttrycker politikernas ambitioner i olika sakfrågeområden. Exempel på sådana styrdokument är Översiktsplanen och Mål för bostadsbyggande.

En kontinuerlig dialog på ledningsnivå mellan politiker och tjänstemän är en förutsättning för att nå resultat och ta oss i riktning mot visionen. Denna dialog kallar vi ledningsdialog.

### Det här är Kungsbackas styrmodell



### 2.1 Så här styr nämnden

Nämnden för Miljö & Hälsoskydd handhar två typer av ärenden. Dels hanteras ett stort antal ärenden som rör myndighetsutövning i enskilda ärenden. Dessa avgörs med kommunens och nämndens mål som ledstjärna, men besluten måste alltid ha stöd i miljöbalken eller annan lagstiftning. Dessa ärendens karaktär är sådan att en tät dialog behöver pågå mellan politiker, främst presidiet, och tjänstemän, men med iakttagande av respektive roller. Dessutom är nämnden remissinsats för flera andra ärenden, exempelvis gällande fysisk planering. Vid hanteringen av dessa utgör kommunens visioner och mål den huvudsakliga ledstjärnan, varvid nämnden känner ett

särskilt ansvar för intentionerna i miljömålen.

Nämnden skiljer sig från andra nämnder i det att man inte har som huvudsaklig uppgift att driva egna verksamheter. Istället går nämndens arbete ut på att i dialog med andra verksamheter inom kommunens geografiska område tillse att dessa följer gällande lagstiftning. Denna tillsynsroll har nämnden även gentemot andra nämnder i kommunen. Därför arbetar nämnden även med att tydliggöra sin roll gentemot resten av kommunen.

Uppföljning av verksamhet och ekonomi sker vid varje nämndsammanträde. Eftersom förvaltningen är jämförelsevis liten är beslutsvägarna korta och det formella informationsflödet kompletteras med kontakt mellan presidium och förvaltningschef så fort detta känns påkallat från endera hållet.

## 3 Visionen visar vart vi vill

*Visionen är en ledstjärna för kommunens långsiktiga utveckling. Den beskriver hur vi vill att det ska vara i Kungsbacka kommun år 2030, och lyfter fram viktiga utvecklingsområden för framtiden.*

### **I Kungsbacka växer framtiden**

I Kungsbacka skapar vi det goda livet tillsammans. Vi är öppna, trygga och nytänkande. Varje människas potential tas till vara och näringslivet blomstrar. Här växer du hela livet.

Kungsbacka är en naturskön och dynamisk tillväxtkommun. Hit är alla lika välkomna, och möjligheterna till utveckling är goda för både individen, gruppen, föreningen och företaget.

Den valfrihet, mångfald och livskvalitet som präglar vardagen här lockar ständigt nya invånare. Växtkraften ger oss mer resurser till den gemensamma välfärden – så att alla kan utvecklas och leva det goda livet, hela livet.

Vi växer i regionen genom att planera och bygga strategiskt. Samhället utvecklas på ett hållbart sätt: socialt, ekologiskt och ekonomiskt. Vi lever inte över naturens tillgångar.

### **Mångfald, puls och nära till naturen**

Kungsbacka är en sammanhållen, grönskande och lättillgänglig stad med tydlig profil och egen identitet. Staden växer och blir ett mer framträdande nav i kommunen. Här finns attraktiva bostäder för alla smaker, som möter behoven hos olika generationer och livsstilar. Mångfalden speglas i den inspirerande byggnadsmiljön där tradition möter innovation och där mötesplatserna är många. Utbudet av affärer, kultur och nöjen är stort.

Staden är lättillgänglig och har goda kommunikationer med kommunens orter och omvärld. Välplanerad infrastruktur och lättillgänglig kollektivtrafik minimerar transporterens miljöpåverkan.

Hav, öppna landskap och skogsbygd – vi förvaltar våra fantastiska naturmiljöer så att även kommande generationer ska kunna njuta av den välgörande naturen, mitt i vardagen.

Staden, landet, handeln, kulturlivet och naturen lockar turister och besökare till hela kommunen.

### **Västsveriges bästa företagsklimat**

Kungsbacka kommun är känd för sitt goda värdskap och är det självklara valet för företag som vill etablera sig i Västsverige. Vi har det bästa klimatet för entreprenörer.

Här är det lika naturligt att starta företag som att vara anställd. Entreprenörslusten väcks till liv redan i skolan, och samarbetet mellan skola, akademi och näringsliv utvecklar företagsamheten i hela kommunen.

### **Vi utvecklas hela livet**

I våra skolor utvecklar var och en sin fulla kapacitet i en kreativ miljö där alla tar ansvar, visar respekt och bryr sig om varandra. Alla elever lämnar skolan med god kompetens, god självkänsla och stark framtidstro.

Livslångt lärande är en självklarhet. När vi växer som människor utvecklas både näringslivet och samhället i stort.

### **Aktiviteter som engagerar, inspirerar och berikar livet**

Här har alla ett rikt fritids- och kulturliv med både bredd och spets. Mångfalden av aktiviteter, upplevelser och gemenskaper främjar hälsa, välmående och kreativitet. Framåtanda, mångfald och

öppenhet spirar i nätverk och föreningar.

Vi är delaktiga i samhällets utveckling och får spännande saker att hända.

### **Den nytänkande kvalitetskommunen**

Kungsbacka kommun möter utmaningar med mod, nytänkande och samarbete. Vi löser vårt uppdrag på ett innovativt sätt som överträffar invånarnas förväntningar, och är en förebild för andra. Här jobbar människor som vill, vågar och kan.



## 4 Kommunens omvärldsanalys

Kungsbacka kommuns främsta styrdokument är vision 2030. Där har Kungsbackas politiker gett uttryck för hur de vill se kommunens långsiktiga utveckling. Utifrån visionen har sedan kommunfullmäktige beslutat om kommunövergripande mål som ska fungera som riktmärke för kommunens medarbetare.

För att Kungsbacka kommun ska nå de övergripande mål som kommunfullmäktige har beslutat om krävs ett strukturerat och effektivt målarbete. Förutom interna kraftsamlingar behöver Kungsbacka möta ett antal trender i vår omvärld som påverkar möjligheterna att uppnå de övergripande målen. Det kan röra sig om både möjligheter och utmaningar som kommunen behöver förhålla sig i sitt arbete.

För några år sedan presenterade Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) en omvärldsanalys tillsammans med konsultföretaget Kairos Future. Innehållet beskrev övergripande förändringskrafter och trender som bedömdes påverka det kommunala uppdraget. I år har materialet uppdaterats med fokus på ”utmaningar för det kommunala uppdraget mot år 2030”. Samma år som Kungsbackas vision siktar mot.

SKL:s rapport heter Vägval för framtiden 3 och det är där Kungsbacka kommun har hämtat strukturen och inspirationen för årets omvärldsanalys. Utgångspunkten är rapportens 13 trender som påverkar det kommunala uppdraget mot år 2030. För att göra omvärldsanalysen till Kungsbackas analys har nämnderna bidragit med de möjligheter och utmaningar som de ser under den närmaste framtiden.

Med trender avser vi en långsiktig förändring av en samhällsföreteelse. Här följer de 13 trenderna som på ett eller annat sätt kommer att påverka Kungsbacka kommun framöver.

- Minskat lokalt handlingsutrymme
- Stigande förväntningar på välfärden
- Hårdare konkurrens om kompetens
- Ökad polarisering
- Ökad bostadsbrist
- Ökat fokus på landsbygden
- Förändrat medielandskap
- Minskad tillit
- Ökade möjligheter att effektivisera med ny teknik
- Ökat kommunalt fokus på integration
- Ökad osäkerhet
- Fler geopolitiska konflikter
- Från kunskaps- till nätverkssamhälle

Trenderna beskrivs mer utförligt i omvärldsanalysen kommunbudget 2019, plan 2020-2021.

## 5 Nämndens omvärldsanalys

Kungsbacka kommun är en attraktiv inflyttningskommun vilket innebär ett högt tryck på bostadsbyggandet och byggtakten i Kungsbacka påverkar också vår nämnd. Dels ökar arbetet med remisser av planer och bygglov, dels ökar ärendena gällande byggarbetsplatserna, t ex buller och masshantering.

Digitaliseringen kommer att påverka nämndens arbete i hög grad. Nämnden ser också effektiviseringspotential i digitaliseringen på sikt, men innan detta inträffar så kommer mycket arbete att behövas för att klara övergången. Upphandling och implementering av ett nytt verksamhetssystem istället för vårt nuvarande miljöreda är en stor och tidskrävande arbetsuppgift som vi har framför oss.

Nya kommunallagen och GDPR, som ersätter Personuppgiftslagen, kräver mycket arbete. Viktiga frågor är dels hur vi får hantera personuppgifter internt, dels hur vi ska göra med personuppgifterna när handlingar lämnas ut. Nämnden ser det som mycket positivt att tjänsten som dataskyddsombud för kommunen nu är tillsatt och ser fram emot en hel del klagor på det här området. Nämnden hanterar även gamla handlingar som fortsatt är av intresse, så vi kommer att få leva med en del papper i många år framöver. Däremot produceras mycket få nya pappersdokument eftersom alla nya ärenden numera hanteras helt digitalt.

Förvaltningen arbetar just nu med att ta fram en aktuell behovsutredning, detta arbete kommer ge nämnden en samlad bild över de arbetsuppgifter som åligger oss, dels inom kärnverksamheten men även på ett mer övergripande plan såsom kommunala och nationella mål och visioner, krav på stöd och rådgivning, samverkan mellan myndigheter etc.

En stor del av nämndens verksamhet inom tillsynsområdet rikar sig till företagskunder, kunder som av naturliga skäl inte självmant efterfrågar vår tillsyn. Det är ibland en utmaning att meddela de rättelser som lagar och förordningar kräver samtidigt som vi värnar om ett gott företagsklimat! Nyckeln till detta tror vi är dialog och förståelse för varandras roller och de krav som ställs samt där det är möjligt även förenkla och förbättra vår tillsynsmetodik. För att nå kommunfullmäktiges beslutade mål om "Bästa företagsklimatet i Västsverige" behövs en kraftsamling inom vissa områden. Som ett led i detta har Miljö & Hälsoskydd fått i uppdrag att tillsammans med Byggnadsförvaltningen jobba med att "utveckla förhållningssätt samt förenkla för företagare som får tillsyn eller ska söka bygglov".

### **Omvärldsanalys HR-perspektiv**

Den ökade digitaliseringen ställer nya krav på våra medarbetares kompetens och förhållningssätt. Möjligheterna är stora att nyttja tekniken för att optimera arbetsätt, metoder och skapa struktur i arbetet. Men det finns även en del riskfaktorer som går att härleda bland annat till kunskapsbrister och bristande användarvänlighet.

Framtidens arbetsätt är ett av alla initiativ som pågår inom kommunen. Det stora antalet kontorslokaler som kommunen hyr idag kommer att avvecklas och vi kommer istället att koncentrera våra administrativa verksamheter till två egenägda lokaler. Detta kommer till stor del påverka vårt sätt att arbeta inom en snar framtid, redan i slutet av 2019 är planen att tjänstemännen på förvaltningen ska börja jobba aktivitetsbaserat i det ombyggda stadhuset. Precis som i alla större förändringsprocesser ser vissa medarbetare säkert fram emot detta medan andra definitivt är mer skeptiska.

Nämnden har, till skillnad från de flesta kommunala verksamheter, inklusive miljökontor i vår närhet, inga problem att rekrytera medarbetare. Antalet sökande har sjunkit något och vi ser inte

längre över 100 sökande på våra tjänster, men det är gott om sökande varav många är mycket kompetenta. En del av vår attraktivitet är säkerligen att vi är ett relativt stort kontor som ligger på bekvämt pendlingsavstånd till Göteborg. Men branschen är liten och många känner varandra, vi måste därför ständigt värna om vårt rykte.

## 6 Vår värdegrund

Värdegrunden handlar om vårt förhållningssätt gentemot kommuninvånarna och vilka värderingar allt vårt arbete ska utgå från. Den säger inte exakt hur vi ska arbeta, men det visar tydligt hur politikerna förväntar sig att vi förhåller oss till dem vi är till för.

Medarbetarna i Kungsbacka kommun ska ge ett gott bemötande och ge möjligheter för invånarna att ha inflytande över hur tjänster utförs. De ska vara tillgängliga för invånarna. Härigenom skapas trygghet. Detta är Bitt - kommunens värdegrund. Bokstäverna står för Bemötande, Inflytande, Tillgänglighet och Trygghet.

Vision 2030 säger: här jobbar människor som vill, vågar och kan! Ska framtiden växa och ta fart hos oss, behöver vi tänka i nya banor, ifrågasätta gamla sanningar och våga pröva nya idéer.

I Kungsbacka vill vi stärka och utveckla en arbetsplatskultur som kännetecknas av vårt sätt att vara och agera inom områdena: Vi välkomnar, Vi levererar, Vi samarbetar och Vi tänker nytt.

## 7 Mål

Kommunens främsta styrdokument är visionen. Där har kommunfullmäktige gett uttryck för hur politikerna vill se kommunens långsiktiga utveckling.

Med visionen som bas, en utblick i omvärlden och analys av tidigare års uppföljningar beslutar fullmäktige om kommunövergripande mål. De kommunövergripande målen har sin utgångspunkt i utvecklingsområdena som visionen lyfter fram samt de utmaningar som kommunen står inför. Målen är ett tydligt riktmärke för utvecklingen av kommunen som helhet och beskriver vad nämnderna och dess verksamheter ska uppnå.

De kommunövergripande målen preciseras i fokusområden där vi behöver kraftsamla. Målen gäller för alla nämnder förutom Valnämnden och Överförmyndarnämnden. Nämnderna ska planera sin verksamhet utifrån de kommunövergripande målen, vilket kan göras genom att sätta nämndmål utifrån fokusområdena. Måluppfyllelse följs upp i delårsrapporten och årsredovisningen. Indikatorerna visar om våra ansträngningar leder till det resultat som vi önskar.

Nämndernas förvaltningar ansvarar för att ta fram genomförandeplaner med aktiviteter för att nå målen samt följa upp dem och redovisa till nämnden.

### Samordning

Kommunstyrelsen har en samordnande roll med ett särskilt ansvar för de kommunövergripande målen. Övriga nämnder arbetar aktivt för att bidra till måluppfyllelse. Samordningsansvaret innebär att kommunstyrelsen tar fram underlag för utveckling och förbättring av målen.

Kommunledningskontoret ansvarar för att sammanställa vad nämnderna gör för att bidra till måluppfyllelse samt att följa upp arbetet och göra en samlad analys.

### 7.1 En attraktiv kommun att bo, verka och vistas i

#### Beslutats av

Kommunfullmäktige

#### Fokusområden

- I Kungsbacka finns attraktiva bostäder med inspirerande byggnadsmiljö för olika behov, generationer och livsstilar.
- Kungsbacka har välkomnande och trygga miljöer.
- I Kungsbacka finns mötesplatser för samvaro, rekreation, upplevelser och kreativa utbyten.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Trygghetsindex för hur kommuninvånarna bedömer tryggheten (SCB:s medborgarundersökning, skala 0-100)	66	62	63	65
Bäst att bo, Kungsbackas placering i ranking av Sveriges kommuner enligt Tidningen Fokus.	40	29	28	25
Invånarnas helhetsbedömning av kommunen som en plats att bo och leva på. SCB:s medborgarundersökning, Nöjd Region-index, NRI, skala 0–100.	72	71	72	73
Invånarnas uppfattning om möjligheterna till fritidsaktiviteter i kommunen (SCB:s medborgarundersökning, index i skala 0–100).	69	67	66	68

### 7.1.1 Fokuserade remissvar

#### Beslutats av

Nämnd

#### Nämndens formulering

Nämnden ska i sina remissvar avseende planer ha ett extra fokus på:

- Buller och vibrationer
- Bevarande av jordbruksmark
- Dagvatten
- Energieffektivisering
- Förorenade områden

#### Fokusområde

Välkomnande och trygga miljöer

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Redovisning av rutin för remissvar				100%

*Rutin redovisas till nämnden senast vid delår 2, 2019. Utfallet för 2015-2017 är inte relevant för målet.*

### 7.1.2 Effektiv handläggning av remisser

#### Beslutats av

Nämnd

#### Nämndens formulering

Handläggning av remisser ska ske effektivt och genom samordning med berörda förvaltningar

#### Fokusområde

Välkomnande och trygga miljöer

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Processkarta över remisshanteringen				100%

*Processen redovisas till nämnden senast vid delår 2, 2019. Utfallet för 2015-2017 är inte relevant för målet.*

### 7.1.3 Förebyggande arbete minskar antalet klagomålsärenden

#### Beslutats av

Nämnd

#### Nämndens formulering

Nämnden ska genom sitt tillsynsarbete och annat förebyggande arbete verka för att minska uppkomsten av klagomålsärenden.

#### Fokusområde

Välkomnande och trygga miljöer

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Redovisning av åtgärder som gjorts under året för att minska antalet klagomålsärenden.				100%

Redovisas till nämnden senast vid årsredovisningen för 2019. Utfallet för 2015-2017 är inte relevant för målet.

## 7.2 En hållbar utveckling och en hälsosam miljö

### Beslutats av

Kommunfullmäktige

### Fokusområden

- Kungsbacka växer med en långsiktig hållbar ekonomi.
- Kungsbacka ska anpassa miljöarbetet till de nationella miljömålen och globala hållbarhetsmålen samt Borgmästaravtalet för att bli en av de främsta kommunerna inom miljö- och klimatfrågor.
- Unga i Kungsbacka mår bra såväl fysiskt som psykiskt.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Ungas hälsa i årskurs 4 och 8. (Elevhälsan i Kungsbacka utvecklar metod utifrån hälsosamtal med elever.)				
Koldioxidutsläpp från övriga sektorer än industrin i ton per invånare. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med två års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2014.)	2,7	2,6		2,2
Antal resor per invånare gjorda med kollektivtrafik. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	54	67	65	68
Andel förnybara bränslen i kollektivtrafiken. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	47%	47%	79%	80%
Andel förnybar och återvunnen energi i kommunala lokaler. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	95%	97%		99%
Transportenergi i kilowattimma (kWh) för kommunens tjänsteresor med bil per årsarbetare. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	923	614	505	350
Koldioxidutsläpp från kommunens tjänsteresor med bil i ton per årsarbetare. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	0,23	0,13	0,1	0,08
Andel miljöcertifierade skolor och förskolor. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	28%	27%	16%	30%

### 7.2.1 Säkra livsmedel

#### Beslutats av

Nämnd

**Nämndens formulering**

Nämnden ska utföra kontroll så att de livsmedel som saluförs och serveras i Kungsbacka kommun är säkra och att konsumenter inte vilseleds.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Andel livsmedelskontroller med avvikelser	10,6%	9,3%	8,7%	14,5%

*Från och med 2018 har förvaltningen ändrat sitt arbetssätt i dessa ärenden vilket innebär att utfallet kommer bli avsevärt högre än för föregående år. Hittills i år är utfallet 15,22 %. Detta får till följd att målvärdet för 2019 kan se ut att vara för högt satt, men det beror alltså inte på att verksamheterna har blivit sämre under 2018.*

*Värdena kommer bli jämförbara från och med 2018 och framåt.*

**7.2.2 Luftkvalitet i skolor och förskolor****Beslutats av**

Nämnd

**Nämndens formulering**

Under 2019 ska nämnden ha extra fokus på ventilation och luftkvalitet i skolor och förskolor och aktivt verka för att gällande lagstiftning efterlevs.

**Fokusområde**

Unga i Kungsbacka mår bra såväl fysiskt som psykiskt

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Andel genomförda tillsynstimmor jämfört med planerade				100%

*Utfallet för 2015-2017 är inte relevant för målet*

**7.3 Bästa företagsklimatet i Västsverige****Beslutats av**

Kommunfullmäktige

**Fokusområden**

- Kommunen är en möjliggörare för entreprenörer och företagsamma människor.
- I Kungsbacka får vi nya arbetstillfällen och snabb etablering både för individer och företag genom samverkan mellan näringsliv och utbildning.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Insikt, SKLs servicemätning av kommunernas myndighetsutövning för företag. Nöjd-kund-index utifrån sammanvägt betygsindex 0-100, för hur företag i kommunen bedömer Kungsbacka kommuns myndighetsutövning, vilket är en viktig del av företagsklimatet.	64	64	67	69
Svenskt Näringslivs attitydundersökning av kommuners företagsklimat. Medelvärde utifrån skala 1-6, där företag bedömer företagsklimatet i Kungsbacka kommun.	3,4	3,1	3	3,4



### 7.3.1 Ökad dialog med företagen

#### Beslutats av

Nämnd

#### Nämndens formulering

Nämnden ska genom ökad dialog med företagen verka för en ömsesidig förståelse för varandras roller.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
NKI i Insiktsmätningen, livsmedelskontroll	76	77	75	77
NKI i Insiktsmätningen, miljö & hälsoskyddstillsyn	56	65	63	69

*Målvärde 2019 för livsmedelstillsynen är satt till samma värde som utfallet 2016 vilket är det högsta hittills. För Miljö & hälsoskyddsärenden är målvärdet för 2019 samma som snittet för riket 2017.*

### 7.3.2 Rättsäkra beslut

#### Beslutats av

Nämnd

#### Nämndens formulering

Företag och verksamheter ska känna förtroende och uppleva att ärenden hanteras rättssäkert när de kommer i kontakt med oss som myndighet.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Andel överklagade beslut (företagskunder)	11%	18%	6%	10%

*Utfallet för 2017 är något missvisande då antalet beslut innefattar även kommunala verksamheter, alltså inte enbart rena företagskunder.*

## 7.4 I Kungsbacka utvecklas vi hela livet

#### Beslutats av

Kommunfullmäktige

#### Fokusområden

- Barn och ungdomar utvecklas för att nå sin fulla kapacitet och god självkänsla.
- I Kungsbacka stärks individens och familjens egen förmåga att ta hand om sitt liv.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Placering i ranking för grundskola av Sveriges 290 kommuner, sammanvägt resultat enligt SKL:s öppna jämförelser.	39	37	88	40
Genomsnittligt meritvärde i årskurs 9. Meritvärdet utgörs av summan av de 17 bästa betygen i elevens slutbetyg och kan max vara 340.	237	240,6	228,8	240
Arbetslöshet för ungdomar 16–24 år i kommunen. (Källa: Arbetsförmedlingen och SCB)	3,5%	2,4%	1,9%	1,8%

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Självkänsla och framtidstro för gymnasieelever år 2, index med skala 0–10 enligt Skolenkäten som genomförs i samarbete med Göteborgsregionen, GR.	7,6		7,5	8
Genomsnittligt betygspoäng för gymnasiets avgångselevers betygspoäng som kan vara max 20.	13,8	13,8	13,9	14

## 7.5 Ett medskapande samhälle och öppen attityd

### Beslutats av

Kommunfullmäktige

### Fokusområden

- I Kungsbacka skapar vi förutsättningar för invånare, kunder och företag att vara medskapande i att utforma det goda livet.
- Invånare, företag och besökare känner sig alltid välkomna, sedda och korrekt bemötta i kontakt med kommunen.
- Digitaliseringen gör att vi hittar smartare tjänster och effektivare arbetssätt.
- Kungsbacka kommun är en attraktiv arbetsgivare med modiga och medskapande medarbetare och ledare.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Nöjd-inflytande index för hur kommuninvånarna bedömer möjligheterna till inflytande. (SCB:s medborgarundersökning, 0-100).	43	42	46	48
e-Blomlådan, poäng enligt kriterier för framgångsrik IT-styrning från SKL med maxpoäng 24.		21,9	20,7	22,5
Hållbart medarbetarengagemang, ett index för medarbetarnas samlade uppfattning om områdena motivation, ledarskap och styrning, skala 1-100 enligt Medarbetarenkäten.	82	79	77	82
Jämställdhetsindex, Jämix. Antal poäng av max 180. Jämix beräknas utifrån nio nyckeltal med skala 1–20.	75	88	80	93

### 7.5.1 Utveckla digitala tjänster

#### Beslutats av

Nämnd

#### Nämndens formulering

Digitala tjänster inom nämndens område ska fortsatt utvecklas och förenklas.

#### Fokusområde

Digitaliseringen gör att vi hittar smartare tjänster och hittar effektivare arbetssätt.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Antal ärenden som inkommer som e-tjänst				500

*Statistik finns tyvärr inte tillgängligt bakåt i tiden. Hittills i år har vi fått in 467 ärenden/handlingar via e-tjänst.*

## 8 Direktiv

Direktiv är det mest konkreta sätt våra kommunpolitiker styr på. Direktiven beskriver exakt vilka uppgifter som ska utföras under ett eller två år. Direktiv används för att tydliggöra att området är prioriterat eller för att påskynda ett arbete. Nämnden ska planera sin verksamhet utifrån direktiven som kommer att följas upp i årsredovisningen. Tjänstemännen har en skyldighet att redovisa för politikerna på vilket sätt man genomfört direktivet. Under 2019 har kommunfullmäktige inte beslutat om något direktiv.

### 8.1 Direktiv från nämnden

#### 8.1.1 Direktiv uppföljning av remissvar

**Beslutats av**

Nämnd

**Nämndens formulering**

Under 2019 ska uppföljning göras av hur väl nämndens synpunkter i remissvar avseende planer har tagits tillvara i verkligheten.

**Fokusområde**

Välkomnande och trygga miljöer

#### 8.1.2 Direktiv hållbar ekonomi

**Beslutats av**

Nämnd

**Nämndens formulering**

Under 2019 ska förvaltningschefen ha ett extra fokus på att få till en trygg och hållbar ekonomi i balans.

**Fokusområde**

Kungsbacka växer med en långsiktigt hållbar ekonomi

#### 8.1.3 Direktiv tillsynsskuld

**Beslutats av**

Nämnd

**Nämndens formulering**

Under 2019 ska tillsynsskulden arbetas undan i en snabbare takt än idag.

**Fokusområde**

Bästa företagsklimatet i Västsverige

#### 8.1.4 Direktiv utbildningsplan

**Beslutats av**

Nämnd

**Nämndens formulering**

Under 2019 ska en utbildningsplan tas fram för varje medarbetare för att utveckla och bibehålla kompetensen.

**Fokusområde**

Attraktiv arbetsgivare

## 9 Nämndens kvalitetsdeklarationer

Område	Beskrivning
Miljö- och hälsoskyddsärenden	Du som verksamhetsutövare får återkoppling senast 15 arbetsdagar efter utförd inspektion. Vid inspektioner som ingår i projekt talar handläggaren om för dig när du kan förvänta dig en rapport.

## 10 Verksamhetsmätt

### 10.1 Kommentar verksamhetsmätt

Nämnden använder sig av nyckeltal på flera olika nivåer, dels kommungemensamma nyckeltal och dels nyckeltal som är överrenskomna med olika samarbetsorgan. De kommungemensamma nyckeltalen utgörs av ekonomiska- och personalrelaterade nyckeltal samt myckeltal för att följa upp kommunfullmäktiges prioriterade mål.

I samarbetet med Göteborgsregionens miljöchefsgroup (GR) och Miljösamverkan Region Halland är det främst mer verksamhetsspecifika nyckeltal som redovisas och diskuteras, exempelvis debiteringsgrad, timtaxor mm. Dessa olika typer av nyckeltal tas fram och analyseras i samband med delårsrapporter och årsredovisningar.

Nämndens verksamhetsmätt/nyckeltal är av sådan karaktär att det inte går att ange något mått för budgeten.

### 10.2 Resursmätt

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Riket 2017	Budget 2019
	<b>N</b> Personal per 1000 invånare	0,44	0,39	0,44	0,41	
	<b>KF</b> Finansieringsgrad	54%	52%	51%	52%	
	<b>KF</b> Nettokostnad per invånare	136	146	162	150	

I kolumnen för "Riket 2017" anges medelvärdet för miljökontoren i Hallands län.



### 10.3 Prestationsmätt

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Riket 2017	Budget 2019
	<b>N</b> Antal delegeringsbeslut per inspektör	74	66	60	64	
	<b>N</b> Ärenden per 1000 invånare	46	41	49	52	

I kolumnen för "Riket 2017" anges medelvärdet för miljökontoren i Hallands län.

### 10.4 Effektmätt

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Riket 2017	Budget 2019
-----------	-----------	-------------	-------------	-------------	------------	-------------

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Riket 2017	Budget 2019
	 Totalomdöme i Insiktsmätningen för Miljö och hälsoskyddsärenden (NKI)	56	65	63	69	69
	 Totalomdöme livsmedelskontroll (NKI)	76	77	75	74	77



# 11 Personalfrågor med kommentarer

## 11.1 Kompetensförsörjning

### 11.1.1 Attrahera/rekrytera

Det mycket viktigt att kunna attrahera och rekrytera rätt kompetens och förvaltningen strävar därför efter att vara en attraktiv arbetsgivare.

För att möta framtidens utmaningar och för att nå vår vision krävs ett strategiskt och långsiktigt arbete. I efterföljande kapitel beskrivs övergripande inriktningen på arbetet med kompetensförsörjningsfrågor inom förvaltningen för 2019. Förvaltningen kommer att konkretisera denna inriktning med en plan för kompetensförsörjning. Inom förvaltningen arbetar vi i enlighet med den kommungemensamma kompetensmodellen ARUBA; Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla, Avveckla

Förvaltningens ambition är att under året ta emot fler elever och praktikanter i olika former. Vi kommer att arbeta aktivt tillsammans med kommunens rekryteringscenter för att attrahera sökanden till våra lediga tjänster bland annat genom att använda oss av sociala medier såsom LinkedIn och Facebook.

### 11.1.2 Utveckla/behålla

En bra arbetsmiljö är en avgörande faktor för att stärka förvaltningens arbetsgivarvarumärke och uppfattas som en attraktiv arbetsplats. Grunden för att skapa en god arbetsmiljö är samverkan mellan chefer, medarbetare och facklig organisation. Med hjälp av struktur och systematik i arbetsmiljöarbetet kan verksamheten organiseras så att många orsaker till ohälsa förebyggs och en god hälsa främjas.

En god arbetsplatskultur är vidare en viktig grundsten när det handlar om att utveckla attraktiviteten som arbetsgivare och en god arbetsmiljö. Under 2019 kommer strukturen för planering och uppföljning av SAM, det systematiska arbetsmiljöarbete, införas i Stratsys, vilket förhoppningvis underlättar, tydliggör och förbättrar arbetsmiljöarbetet och i förlängningen arbetsmiljön.

Tidigare enkätresultat från medarbetarenkäten, som genomförs varannat år, tyder exempelvis på en upplevd hög arbetsbelastning för många av våra medarbetare. I samband med den medarbetarenkät som genomförs under hösten 2018 kommer enheter, verksamheter och förvaltningen som helhet få ett uppdaterat underlag att utgå från vid fortsatta arbete med både förbättringsområden och med att stärka och utveckla de faktorer som redan idag är positiva och fungerar väl. Under 2019 kommer verksamheterna fortsätta att arbeta med åtgärder utifrån handlingsplaner på olika nivåer.

När det gäller fortlöpande kompetensutveckling är det en viktig faktor i utvecklingen av såväl medarbetare som verksamheten. Förvaltningens målsättning är att samtliga chefer genomgår den kommunala chefsutbildningen "Utvecklande ledarskap". Samtliga chefer idag har genomgått UL och under 2019 kommer deras arbete med Utvecklande ledarskap fortsättas och följas upp med en förnyad ULL. Planering finns även för deltagande i chefsaspriantprogrammet "Jag vill bli chef", liksom utvecklingsprogrammet "Leda, påverka och driva, utan att vara chef".

Förvaltningen har en relativt sett hög andel heltidsarbetande medarbetare och intentionen är att erbjuda önskad sysselsättning till alla medarbetare.

### 11.1.3 Avsluta

Oavsett orsak till att medarbetare avslutar sin tjänst är förutsättningar för ett positivt avslut viktigt. För de medarbetare som väljer att avsluta sin tjänst men fortfarande är i arbetsför ålder ser vi den nya arbetsplatsen som en utvecklingsresa där medarbetaren kan komma att återvända till Kungsbacka kommun med nya erfarenheter. Vi värnar kompetensen hos medarbetare som väljer att avsluta sitt yrkesliv med pension genom möjlighet till planerad kompetensöverföring.

Samtliga medarbetare som väljer att avsluta sin anställning hos oss ska erbjudas ett avgångssamtal med närmaste chef för möjlighet att reflektera över sitt arbete, sin arbetssituation och för möjlighet att dela med sig av såväl positiva erfarenheter som förslag till förbättringsåtgärder för att göra arbetet mer attraktivt. Medarbetare som slutar får också fylla i kommunens exitenkät innan de avslutar sin anställning.

## 11.2 Personalmått

Inom förvaltningen är heltid norm och deltidsanställningar förekommer endast i undantagsfall. När deltidsanställning förekommer är det utifrån individens behov och egna önskemål.

Åldersstrukturen ställer krav på planering för framtida kompetensförsörjning och kompetensöverföring.

Nyckeltal	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Budget 2019
Andel heltid	100%	98%	97%	
Andel kvinnor som har heltid	100%	97%	96%	
Andel män som har heltid	100%	100%	100%	
Antal medarbetare per enhetschef				
Medarbetare 40 - 49 år				
Medarbetare 50 - 59 år				
Medarbetare 60 år och äldre				
Sjukfrånvaro Totalt	1,6%	2,3%	5,29%	
Sjukfrånvaro Kvinnor				
Sjukfrånvaro Män				
Korttidssjukfrånvaro Kvinnor				
Korttidssjukfrånvaro Män				
Sjukfrånvaro, andel av sjukfrånvaro 60 dagar eller mer Kvinnor				
Sjukfrånvaro, andel av sjukfrånvaro 60 dagar eller mer Män				
Frisknärvaro Kvinnor				
Frisknärvaro Män				
Anställda totalt	40	45	43	
Anställda andel kvinnor	75%	71%	69%	
Anställda andel män	25%	29%	31%	

<b>Nyckeltal</b>	<b>Utfall 2015</b>	<b>Utfall 2016</b>	<b>Utfall 2017</b>	<b>Budget 2019</b>
Långtidssjukfrånvaro	0,1%		2,2%	
Frisknärvaro	72%	71%	45,7%	
Korttidssjukfrånvaro	1,9%	1,9%	3,09%	
Personalomsättning		9,4%	9,2%	
Sjukfrånvaro, andel av sjukfrånvaro 60 dagar eller mer	3,1%	0%	10,5%	
Medarbetare yngre än 30 år		7%	5%	
Medelålder	43	42	43	
Medarbetare 30 - 39 år		40%	31%	
Långtidssjukfrånvaro Kvinnor			2,47%	
Långtidssjukfrånvaro Män			1,63%	

## 12 Ekonomi med kommentarer

Kommunfullmäktige beslutade 14 juni 2018 om Kommunbudgeten 2019 och plan 2020-2021.

Följande avsnitt behandlar ramfördelning av driftbudget 2019 och sammandrag investeringsbudget 2019-2023.

### 12.1 Driftbudget

#### Ramfördelning driftbudget

Ramfördelning/ anslagsbindningsnivå	Bokslut 2017	Budget 2018	Budget 2019
Nämnd	611	700	850
Verksamhet	12 592	12 710	12 886
<b>Summa</b>	<b>13 203</b>	<b>13 410</b>	<b>13 736</b>

#### Kommentar till ramfördelning driftbudget

Kommunfullmäktige beslutade 14 juni 2018 att tilldela nämnden för Miljö & Hälsoskydd 13 736 tkr. Budgetramen för verksamheten fördelas i förvaltningsbudgeten till respektive budgetansvarig chef. Fördelningen baseras på nämndens behovsutredning och den tillsynsplanering som görs utifrån behovsutredningen. Förvaltningschefen beslutar om fördelning av budgetmedel i förvaltningsbudget och informerar nämnden i december månad.

### 12.2 Investeringsbudget

#### Investeringar (belopp i tkr)

Investeringar	Bokslut 2017	Budget 2018	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021-23
Löpande	45	80	80	80	240
<b>Summa</b>	<b>45</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>240</b>

#### Kommentarer investeringsbudget

Nämnden har behov av att löpande investera i olika mätinstrument som används vid tillsyn. Inköp av nya mätinstrument och ersättning av gamla sker i den takt som budgeten tillåter.

## 13 Politys, planer och program

### 13.1 Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Reglemente för kommunstyrelsen och nämnder	KF § 111/15
Allmänna lokala ordningsföreskrifter	KF 2005-05-01 § 31
Policy för arbetsmiljö - bilaga med anvisningar i frågor om hälsorisker i samband med elektromagnetisk strålning	KF § 129/08
Attestreglemente	KF § 30/15
Policy för kvalitet	KF § 101/13
Policy för lön	KF § 256/10
Policy för Barnkonventionen 2014-2018	KF § 154/14
Policy för en drogfri arbetsplats	KF § 191/12
Policy för jämställdhet	KF § 88/08
Policy för ledarskap och medarbetarskap	KF § 77/05
Arkivreglemente	KF § 122/08
Regler för minnesgåvor till medarbetare och förtroendevalda	KF § 75/15
Vision för Kungsbacka	KF § 94/16
Översiktsplan för Kungsbacka kommun	KF § 35/06
Översiktsplan för vindkraft	KF 2012-04-10 § 89
Policy för kommunikation	KF § 11/12
Taxa för kopior och utskrifter av allmänna handlingar	KF § 146/09
Policy för fordon	KF § 114/14
Reglemente nämnden för Miljö & Hälsoskydd	KF 2018-02-06 § 14
Lokala föreskrifter för att skydda människors hälsa och miljön	KF § 157/02
Policy och riktlinjer för dagvatten	KF § 88/12
Allmänna bestämmelser för användande av Kungsbacka kommuns allmänna vatten- och avloppsanläggning	KF § 44/09
VA-policy Kungsbacka kommun	KS/2017:758

### 13.2 Styrdokument beslutade av nämnden för Miljö & Hälsoskydd

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Strategi för prövning av enskilda avlopp	MH § 81/16
Avloppsstrategi	MH § 117/10
Strategi för strandskydd	MH § 22/11
Hästpolicy	MH § 59/07
Dokumenthanteringsplan	MH § 81/17

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Arkivbeskrivning	MH § 109/15
Kundkommunikationsstrategi	MH § 118/16
Strategi för prövning av små avloppsanläggningar inom Lygnerns vattenskyddsområde	MH § 59/17
Strategi för utveckling	MH § 190/16
Strategi för nyckeltal	MH § 145/16
Delegeringsförteckning 2018	MH § 125/18
Riktlinjer för serveringstillstånd	IFO 2016-04-20

### 13.3 Styrdokument beslutade av miljö- och hälsoskyddsnämnden

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Kattpolicy	MHN § 153/00
Policy för hantering av byggnation inom områden med planerad VA-sanering	MHN § 75/99

*Detta är det gamla namnet för nämnden, och det fylls alltså inte på några nya styrdokument under denna rubrik. De angivna styrdokumenterna gäller dock fortfarande.*

## 14 Avgifter och taxor

### Tabell taxor och avgifter

Taxa, Avgift	Giltig fr o m	Beslutad av, datum	Anmärkning
Taxa för prövning och tillsyn inom miljöbalkens och strålskyddslagens område samtför lagen om sprängämnesprekursorer.	2013-01-01	KF 2012-08-14 (§ 163)	
Timtaxa miljöbalken 950 kr/h	2018-01-01	KF 2017-06-15 (§ 92)	Indexupphöjning från 2019, ej beslutad än
Taxa för offentlig kontroll av livsmedel	2012-01-01	KF 2011-11-08 (§ 232)	
Timtaxa livsmedelskontroll (ordinarie kontroll), 1214 kr/h	2018-01-01	KF 2017-06-15 (§ 93)	
Timtaxa för livsmedelskontroll (extra offentlig kontroll), 1090 kr/h	2018-01-01	KF 2017-06-15 (§ 93)	
Taxa för tillsyn enligt lagen om handel med vissa receptfria läkemedel	2011-01-01	KF 2010-11-09 (§ 210)	
Timtaxa läkemedelstillsyn, 1090 kr/h	2018-01-01	KF 2017-06-15 (§ 93)	
Taxa för nämndens för Miljö & Hälsoskydds uppdragsverksamhet	2013-01-01	KF 2012-08-14 (§ 164)	
Timtaxa för uppdragsverksamhet, 950 kr/h	2018-01-01	KF 2017-06-15 (§ 92)	Indexupphöjning från 2019, ej beslutad än
Avgifter för tillstånd och tillsyn enligt alkohol- och tobakslagen	2016-01-01	KF 2012-02-07 (§ 12)	Revidering pågår, beslut ej taget i KF