



2016-11-30

Tid Måndagen den 12 december 2016 , kl 18:30

Plats Alytus

Ärenden

Justering

- 1 Information från förvaltningen
- 2 Brukarundersökning- Äldreomsorgen och Myndighet
- 3 Internbudget 2017
- 4 Internkontrollplan
- 5 Beställning av vård- och omsorgsboende
- 6 Nämnduppdrag -Plan för omvandling av Orren till servicehus
- 7 Demensstrategi
- 8 Revidering av delegationsordning
- 9 Yttrande över remiss - strategi och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka

2016-11-30

- 10 Svar på remiss - Samverkan mellan länets kommuner och universitet och lärosäten med vårdutbildningar på högskolenivå
- 11 Återrapportering beredningsuppdrag - Utred möjligheten för mer kompetensutveckling i samarbete med Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen
- 12 Redovisning av anmälningssärenden
- 13 Redovisning av delegationsärenden
- 14 Ärenden från dialogforum

Tuva Lund (S)  
Ordförande

Kerstin Frimodig  
Nämndsekreterare

Gruppmöten:

S, V och MP : Träffas i Alytus kl 17.30 12 december

Övriga partier: Träffas i Helges lokaler samma tid



**1**

**Information från förvaltningen(von/2016:8)**

**Förslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden noterar till protokollet att nämnden tagit del av informationen.

**Sammanfattning**

Information från förvaltningschefen:  
Investeringsobjekt/ byggprojekt  
Organisationsförändringar



2016-11-16

Dnr von/2016:8

Referens

Kerstin Frimodig

Mottagare

Vård och omsorgsnämnden

## Information från förvaltningen

### Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden noterar till protokollet att nämnden tagit del av informationen.

### Sammanfattning

Information från förvaltningschefen:  
Investeringsobjekt/ byggprojekt  
Organisationsförändringar



**2**

**Brukarundersökning- Äldreomsorgen och Myndighet(von/2016:213)**

**Frslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden tar del av informationen

**Sammanfattning**

*Muntlig information på nämnden*



2016-11-18

Dnr von/2016:213

Referens

Kerstin Frimodig

Mottagare

Vård- och omsorgsnämnden

## **Brukarundersökning- Äldreomsorgen och Myndiget**

### **Förslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden tar del av informationen

### **Sammanfattning**

*Muntlig information på nämnden*

**3****Internbudget 2017(von/2016:210)****Förslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden godkänner internbudget 2017.

**Sammanfattning**

Vård- och omsorgsförvaltningen började sin internbudgetprocess i samband med att kommunstyrelsen och fullmäktige fattade beslut om förslag till kommunbudgeten. Processen har fungerat bra och förvaltningen har god överblick på internbudgetens styrkor och osäkerheter.

I kommunledningsförvaltningens förslag till budget för 2017 uppgår vård- och omsorgsnämndens budgetram till 1 059 miljoner kronor. Budgeten är känd och förankrad i organisationen.

Med stöd av resurstilldelningsmodeller har budgetar tagits fram för samtliga enheter inom verksamheterna för hemtjänsten, vård- och omsorgsboenden, boenden för personer med funktionsnedsättning samt för mobila teamet inom omsorgen om personer med funktionsnedsättning. Inför 2017 har även vissa förbättringar genomförts i modellerna.



2016-11-24

Dnr von/2016:210

Referens  
Anna Casteberg

Mottagare  
Vård- och omsorgsnämnden

## Internbudget 2017

### Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden godkänner internbudget 2017.

### Sammanfattning

Vård- och omsorgsförvaltningen började sin internbudgetprocess i samband med att kommunstyrelsen och fullmäktige fattade beslut om förslag till kommunbudgeten. Processen har fungerat bra och förvaltningen har god överblick på internbudgetens styrkor och osäkerheter.

I kommunledningsförvaltningens förslag till budget för 2017 uppgår vård- och omsorgsnämndens budgetram till 1 059 miljoner kronor. Budgeten är känd och förankrad i organisationen.

Med stöd av resurstilldelningsmodeller har budgetar tagits fram för samtliga enheter inom verksamheterna för hemtjänsten, vård- och omsorgsboenden, boenden för personer med funktionsnedsättning samt för mobila teamet inom omsorgen om personer med funktionsnedsättning. Inför 2017 har även vissa förbättringar genomförts i modellerna.

Pia Bornevi  
Vård- och omsorgschef

### Bilagor:

1. Mål och internbudget 2017
2. Bilaga 1 Ekonomi
3. Bilaga 2 Volymer ÄO
4. Bilaga 3 Volymer OF

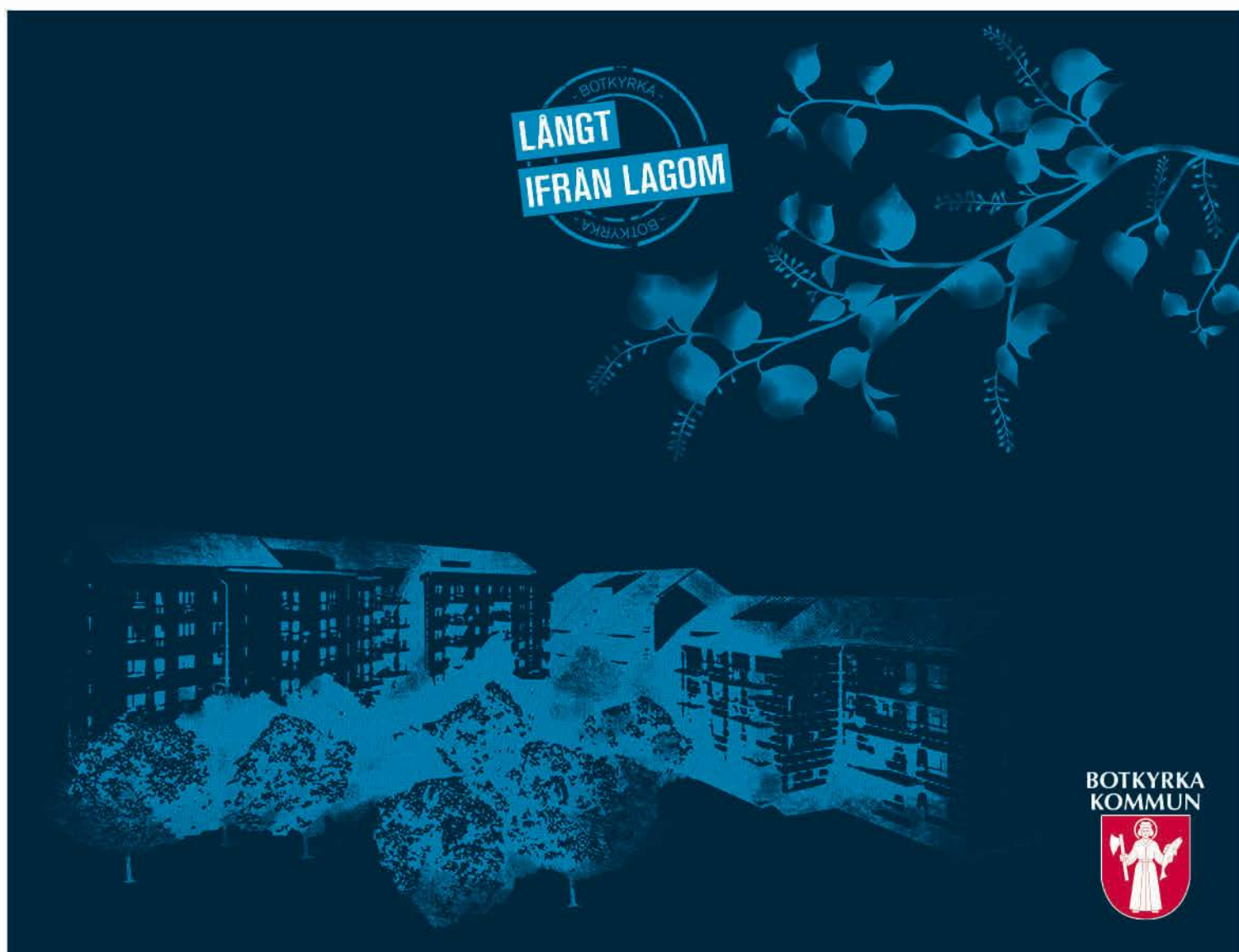
Expedieras till  
Kommunledningsförvaltningen



# DET HÄR ÄR BOTKYRKA

## Mål och internbudget 2017

Vård- och omsorgsnämnden



## Mål och budget 2017

### Innehåll

<b>MÅLBILD FÖR VÅRD- OCH OMSORGSNÄMNDEN 2017</b> .....	<b>3</b>
<b>VÄSENTLIGA OMRÅDEN 2017</b> .....	<b>5</b>
<b>NÄMNDENS MÅL OCH ÅTAGANDEN 2017</b> .....	<b>7</b>
<b>ATT MÖJLIGGÖRA BOTKYRKABORNAS MEDSKAPANDE AV SAMHÄLLET</b> .....	<b>7</b>
<b>ATT MÖTA BOTKYRKABORNAS BEHOV AV STÖD FÖR ATT LEVA ETT SJÄLVSTÄNDIGT LIV</b> .....	<b>9</b>
<b>ATT ERBJUDA BOTKYRKABORNA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR GEMENSKAP, RÖRELSE OCH ETT RIKT KULTURLIV</b> .....	<b>11</b>
<b>ATT MÖJLIGGÖRA ARBETE OCH FÖRETAGANDE FÖR BOTKYRKABORNA</b> .....	<b>13</b>
<b>ATT SKAPA EN GOD OCH TRYGG LIVSMILJÖ FÖR BOTKYRKABORNA</b> .....	<b>14</b>
<b>KOMMUNEN SOM ORGANISATION</b> .....	<b>14</b>
<b>INTERNBUDGET 2017</b> .....	<b>17</b>
<b>ANDRA VIKTIGA FÖRÄNDRINGAR INFÖR 2017</b> .....	<b>19</b>
<b>INVESTERINGSPROJEKT</b> .....	<b>22</b>
<b>OSÄKERHETER I BUDGET 2017</b> .....	<b>23</b>

## Målbild för vård- och omsorgsnämnden 2017

Vi i den politiska majoriteten vill att alla medborgare ska kunna känna trygghet, frihet och framtidstro. Därför fortsätter vi att investera i omsorgen för äldre och personer med funktionsnedsättning. Målet är en omsorg med god kvalitet som man kan vända sig till med förtroende. En jämlik omsorg som alltid har medborgarens fokus. En omsorg där man möts med respekt och får stöd att leva ett självständigt och meningsfullt liv. En lyhörd, personlig omsorg, där varje människas självbestämmande och behov är i fokus.

Vi i den politiska majoriteten prioriterar reformer som höjer kvaliteten framför dyra skattesänkningar och privatiseringar. Vi ska ha en verksamhet med ordning och reda där vi har god hushållning med resurserna. Men vi står inför stora utmaningar. De utmaningarna behöver vi lösa tillsammans: Nämnden, omsorgens medarbetare, anhöriga och alla de som har stöd av våra verksamheter.

2017 vill vi satsa på följande utvecklingsområden:

### Omsorgstiden

Vi vill att medborgarna ska ha mer makt över sin omsorgstid. Det ska vara möjligt att byta en promenad mot städning eller någon annan insats som finns inom beslutsramen. Vi vill också öka omsorgstiden mellan medborgarna och personalen genom att införa ”egen tid”. Under våren 2016 genomförde vård- och omsorgsförvaltningen en genomlysning av hemtjänsten. I genomlysningen ställdes frågor till brukarna angående vad de upplever vara god kvalitet. I svaren från brukarna framkom att den sociala kontakten är viktig för att brukarna ska uppleva att hemtjänsten är bra. Andra parametrar som brukarna lyfter fram som viktiga för att hemtjänsten ska vara av god kvalitet är: hög kontinuitet, att personalen har tid och möjligheten att påverka sin hjälp.

Utifrån brukarnas svar i genomlysningen av hemtjänsten bedöms kontaktmannskapet ha en betydande om inte avgörande roll. Syftet med kontaktmannskap är att skapa kontinuitet för de äldre. Ett välutvecklat kontaktmannskap bidrar även till att stärka den sociala kontakten mellan personal och brukare. En stärkt social kontakt mellan brukare och kontaktman bidrar till att tydliggöra brukarens behov och möjligheten att följa upp att behoven tillgodoses. För att skapa ett fungerande kontaktmannskap krävs att brukare och kontaktman får tid att mötas. Genom att brukare med minst två insatser per vecka beviljas ”egen tid” med sin kontaktman ges möjlighet till självbestämmande, uppföljning och social kontakt. Utrymme för att erbjuda brukarna egen tid kan ges genom att öka personalens sysselsättningsgrad.

### Kvaliteten

En viktig del i att stärka kvaliteten är att möjliggöra för att medarbetarna har rätt utbildning. Därför fortsätter vi det kunskapslyft där medarbetare utan utbildning erbjuds möjlighet att studera. Vi vill ta vara på den digitala utvecklingen som öppnar många nya möjligheter till en bättre och tryggare omsorg. Våra verksamheter ska vara attraktiva arbetsplatser som medarbetarna har ett högt förtroende för. Det ska vara roligt och utvecklande att arbeta i omsorgen. Här ska alltid vara en rättighet deltid en möjlighet.

### Bostäderna

Vi vill kunna erbjuda fler alternativa boendeformer och en garanti om att snabbt få tillgång till sin lägenhet efter fattat beslut. Vi ska se till att det finns tillräckligt med bostäder för äldre och personer med funktionsnedsättning och inom innevarande mandatperiod ska det minst finnas ett vård- och omsorgsboende i varje kommundel. Medborgare som har sin bostad på ett vård- och omsorgsboende eller i en gruppboende ska erbjudas olika sociala aktiviteter. Det är viktigt att de som bor i en gruppboende får möjlighet till individuella aktiviteter. Det är därför vi ska utreda möjligheten att bevilja insatsen kontaktperson, även för personer som bor i gruppboende.

### Maten

Maten är en viktig del i vår livskvalitet. Maten ska inte bara vara näringsrik och anpassad efter behov. Den ska vara en njutning och måltidssituationen ska vara en trivsam höjdpunkt på dagen. I Botkyrka ska vi fortsätta lägga resurser på att våra äldre ska få tillagad mat. Självklart ska våra medborgare ha möjlighet att välja mellan olika maträtter. Det ska även fortsättningsvis finnas möjligheter för individuella matplaner.

Tuva Lund

ordförande för vård- och omsorgsnämnden (S)  
Botkyrka, september 2016

## Väsentliga områden 2017

### Byggprojekt

#### Nyöppning och ersättningsboenden

Under 2017 öppnar vård- och omsorgsförvaltningen två gruppboendestäder. En av dem ersätter tidigare icke fullvärdig gruppboendestad, en gruppboendestad är helt ny. Vidare kommer gruppboendestaden på Skattebonden få nya lokaler på Tingstorget. Etapp 1 på Allégårdens vård- och omsorgsboende väntas stå färdig för inflyttning under sista kvartalet 2017, medan etapp 2 väntas vara klar första kvartalet 2018.

#### Projekt Samariten

Fastigheten "Samariten", där Tumba vård- och omsorgsboende har sina lokaler, har varit ute till försäljning. Ett tilldelningsbeslut har tagits av Tekniska nämnden och köpet genomförs i sin helhet under hösten 2016. Exakt vad som ska ske med fastigheten är ännu inte klart, men kravet är att köparen ska tillhandahålla lokaler där kommunen kan driva vård- och omsorgsboende om 120 platser. Totalt finns 154 boenden i fastigheten och vi ser nu över olika lösningar för hur verksamheten ska kunna evakueras när det väl börjar bli dags för ombyggnation. Evakueringen påbörjas 2017 och fortsätter till dess att fastigheten står klar. För att hantera evakueringen av Tumba vård- och omsorgsboende har 54 vård- och omsorgsplatser upphandlats i Riksten, Tullinge, där avtalet gäller från 1 januari 2017. En privat aktör bygger även ett nytt vård- och omsorgsboende i Fittja, som väntas stå klart under hösten 2017. Förutom ett vård- och omsorgsboende finns även andra verksamheter i lokalerna på Samariten, när och hur dessa påverkas är fortfarande oklart.

### Upphandling och implementering av nya system

Ett nytt beslutstödssystem upphandlas under hösten 2016 och upphandlingen av ett nytt personalsystem påbörjas 2017. Kommunen har också valt att köpa Stratsys för verksamhetsplanering och uppföljning som rullas ut till verksamheterna 2017. Vidare har beslut tagits att införa kompetensbaserad rekrytering, KBR, där utbildningsinsatser sker under hösten 2016 med målsättningen att tillämpa arbetssättet från 2017. Arbetet med processororientering fortsätter under 2017 där ett viktigt moment blir att formulera mål och åtaganden i enighet med huvudprocesserna. Planering och införande av nya arbetssätt och system är omfattande och kommer kräva stora resurser under en period framöver.

### Ordning och reda i arbetssätt och statistik

Sedan införandet av verksamhetssystemet Procapita har vård- och omsorgsförvaltningen arbetat med att få fram tillförlitlig statistik. Det finns fortfarande en hel del att komma tillrätta med vilket innebär fortsatt arbete med ordning och reda i rutiner och arbetsmoment under 2017.

## **Tre omfattande projekt**

### **Ökad sysselsättningsgrad**

Förvaltningens ambition är att erbjuda deltidsanställda ökad sysselsättningsgrad. Arbetet som kommer att fortsätta 2017 förutsätter ett fungerande systemstöd och en hållbar finansiering.

### **Hemgångsteam**

Projekt trygg hemgång riktar sig mot personer över 65 som genom sjukdom eller trauma hamnat inom slutenvården och är utskrivningsklara, och som bedöms ha ett stort omsorgsbehov men framförallt en uttalad oro och osäkerhet inför hemgång till ordinarie boende. Projektet har som inriktning att arbeta för att skapa ökad trygghet och stöd till individen vid hemkomst. Projektet startar under hösten 2016 och kommer pågå till sista februari 2017. Projektet finansieras av statliga stimulansmedel 2017 med hopp om implementering till 2018.

### **Projekt DigIT**

Projekt DigIT syftar till att ge medarbetare kompetensutveckling i att använda digitala verktyg för att säkerställa god kvalitet i vård- och omsorg samt för att underlätta och effektivisera arbetet. Projektet finansieras av ESF-rådet<sup>1</sup> och pågår under perioden december 2015 till december 2018.

## **Kompetensförsörjning**

Av de yrkeskategorier som finns på vård- och omsorgsförvaltningen anses undersköterskor, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter, biståndshandläggare (SoL och LSS) och enhetschefer tillhöra våra bristyrken. Efterfrågan på dessa yrken är liknande i hela landet. Konkurrensen är stor och det bidrar till svårigheten att hitta rätt sökande. Vi ser att volymökningar, stora pensionsavgångar, svårrekryterade bristyrken och ökade kompetenskrav kommer göra att fokus de närmsta åren behöver ligga på rekrytering och kompetensutveckling. För att få en bra bild över vilken kompetens som behövs och hur vi kan möta de behoven behöver vi kartlägga vilken kompetens vi har idag och vad de upplevda behoven av kompetens är i våra verksamheter.

## **Genomlysning av hemtjänsten, vård- och omsorgsboenden och funktionsnedsättningsområdet**

Förvaltningen har på uppdrag från nämnden gjort en genomlysning av hemtjänsten. Resultatet visade på ett antal förbättringsåtgärder vilka har legat som grund till en handlingsplan med mål och strategier för att förbättra hemtjänsten. Under hösten 2016 genomförs en genomlysning av vård- och omsorgsboenden som på samma sätt kommer resultera i en handlingsplan. Arbetet med handlingsplanerna för dessa verksamheter fortsätter under 2017 samtidigt som förvaltningen även kommer att genomföra en genomlysning inom funktionsnedsättningsområdet.

---

<sup>1</sup> Rådet för Europeiska socialfonden

## Nämndens mål och åtaganden 2017

### Att möjliggöra Botkyrkabornas medskapande av samhället

Mål 1 Botkyrkaborna är mer delaktiga i samhällsutvecklingen

#### Nämndmål 1:1

Våra brukare har ökat inflytande och delaktighet i hur insatserna utförs utifrån beviljat stöd

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Andel brukare som varit delaktiga i att upprätta genomförandeplan i vård- och omsorgsboenden <sup>2</sup>	81%	87%	86%	
-Kvinnor	-	-	-	
-Män	-	-	-	
Andel brukare som varit delaktiga i att upprätta genomförandeplan i hemtjänsten <sup>3</sup>	68%	56%	73%	
-Kvinnor	-	-	-	
-Män	-	-	-	
Andel brukare som varit delaktiga i att upprätta genomförandeplan inom OF <sup>4</sup>	74%	63%	65%	
-Kvinnor	-	-	-	
-Män	-	-	-	

#### Nämndmål 1:2

Nämndens verksamheter har hög tillgänglighet i alla kontakter

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Andel brukare som upplever att det är lätt att komma i kontakt med myndighet <sup>5</sup>	-	-	-	
- Kvinnor	-	-	-	
- Män	-	-	-	

### Åtagande

Vi ska erbjuda alla ungdomar som går utbildning på särgymnasiet samtal om framtiden under studietiden.

<sup>2</sup> Egen mätning

<sup>3</sup> Egen mätning

<sup>4</sup> Egen mätning

<sup>5</sup> Egen brukarundersökning på myndighet

Mål 2 Botkyrkaborna har mer jämställda och jämlika förutsättningar och villkor

### Nämndmål 2:1

Våra brukare är minst lika nöjda med bemötandet i våra verksamheter som föregående år

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Andel brukare som är nöjda med bemötandet i vård- och omsorgsboenden <sup>6</sup>	92%	93%	93%	
- Kvinnor	89%	92%	92%	
- Män	98%	95%	94%	
-Stockholms län	93%	94%	93%	
Andel brukare som är nöjda med bemötandet i hemtjänsten <sup>7</sup>	89%	92%	92%	
- Kvinnor	89%	94%	92%	
- Män	90%	89%	92%	
- Stockholms län	97%	97%	97%	
Andel brukare som är nöjda med bemötandet i OF <sup>8</sup>	77%	91%	90%	
- Kvinnor	-	-	-	
- Män	-	-	-	
Andel brukare som är nöjda med bemötandet på myndighet <sup>9</sup>	-	-	-	
-Kvinnor	-	-	-	
-Män	-	-	-	

### Åtagande

Vi ska tillgänglighetsanpassa våra lokaler vid ny- och ombyggnation.

Vi ska arbeta utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

<sup>6</sup> Socialstyrelsens brukarundersökning. Indikatorn för bemötande har valts ut som ett av nämndens två jämförelsemått, jämförelsen görs med Stockholms län.

<sup>7</sup> Socialstyrelsens brukarundersökning. Indikatorn för bemötande har valts ut som ett av nämndens två jämförelsemått, jämförelsen görs med Stockholms län.

<sup>8</sup> Egen brukarundersökning, Pict-O-Stat

<sup>9</sup> Egen brukarundersökning på myndighet



## Nämndmål 2:2

Alla medarbetare ska genomföra webbaserad utbildning i interkulturellt förhållningssätt

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Andel medarbetare som genomfört utbildning i interkulturellt förhållningssätt <sup>10</sup>	-	-	-	
-Kvinnor	-	-	-	
-Män	-	-	-	

## Att möta Botkyrkabornas behov av stöd för att leva ett självständigt liv

Mål 6. Botkyrkas äldre lever ett mer aktivt liv och får den vård och omsorg de behöver

### Nämndmål 6:1

Brukarna får vård, omsorg och service med högre kvalitet.

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Andel brukare som är nöjda med verksamheten i vård- och omsorgsboendet <sup>11</sup>	76%	79%	74%	
- Kvinnor	78%	77%	74%	
- Män	74%	81%	75%	
-Stockholms län	82%	82%	81%	
Andel brukare som är nöjda med verksamheten i hemtjänsten <sup>12</sup>	75%	71%	74%	
- Kvinnor	73%	71%	71%	
- Män	77%	73%	80%	
-Stockholms län	86%	86%	86%	
Andel brukare som är nöjda med verksamheten inom OF-området <sup>13</sup>	76%	83%	83%	
-Kvinnor	-	-	-	
-Män	-	-	-	
Väntetid i snitt (antal dagar) för att få plats på ett vård- och omsorgsboende från ansökan till erbjudet inflyttningsdatum <sup>14</sup>	65 dagar	39 dagar	98,7 <sup>15</sup> dagar	

<sup>10</sup> Egen mätning

<sup>11</sup> Socialstyrelsens brukarundersökning. Indikatorn för nöjdhet har valts ut som ett av nämndens två jämförelsemått, jämförelsen görs med Stockholms län.

<sup>12</sup> Socialstyrelsens brukarundersökning. Indikatorn för nöjdhet har valts ut som ett av nämndens två jämförelsemått, jämförelsen görs med Stockholms län.

<sup>13</sup> Egen brukarundersökning, Pict-O-Stat

<sup>14</sup> Egen mätning

Väntetid i snitt (antal dagar) för att få plats på en gruppboende från ansökan till erbjudet inflyttningsdatum <sup>16</sup>	-	-	-	
--	---	---	---	--

### Åtagande

Förvaltningen fortsätter att utveckla kvalitetsledningssystemet för att säkra att våra brukare får omsorg med god kvalitet.

Vi ska se över möjligheten till mer flexibla beslut och uppdragsbeskrivningar inom ramen för beslutade insatser till hemtjänsten.

### Nämndmål 6:2

Myndighet säkrar att alla beslut följs upp i tid

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Andel uppföljda beslut SoL <sup>17</sup>	-	-	100%	
- Kvinnor	-	-	100%	
- Män	-	-	100%	
Andel uppföljda beslut, LSS <sup>18</sup>	-	-	100%	
- Kvinnor/Flickor	-	-	100%	
- Män/Pojkar	-	-	100%	

### Nämndmål 6:3

Våra brukare är minst lika nöjda med maten och måltidssituationen som föregående år

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Andel som upplever att måltiderna på vård- och omsorgsboendet alltid eller oftast är en trevlig stund på dagen <sup>19</sup>	56%	60%	62%	
-Kvinnor	58%	59%	63%	
-Män	53%	63%	61%	
Andel som upplever att maten smakar mycket eller ganska bra på vård- och omsorgsboendet <sup>20</sup>	68%	63%	64%	

<sup>15</sup> Utfallet för 2015 har tagits fram ur verksamhetssystemet med hjälp av leverantören. Dagarna är räknade från aktualisering till erbjudande av plats. Siffran är inte helt rättvisande då det ibland görs felaktiga registreringar i systemet.

<sup>16</sup> Egen mätning

<sup>17</sup> Egen mätning

<sup>18</sup> Egen mätning

<sup>19</sup> Socialstyrelsens brukarundersökning

<sup>20</sup> Socialstyrelsens brukarundersökning

-Kvinnor	62%	64%	59%
-Män	80%	60%	73%

### Åtagande

Alla vård- och omsorgsboenden arbetar med att tillaga så mycket mat som möjligt i enheternas kök

### Att erbjuda Botkyrkaborna förutsättningar för gemenskap, rörelse och ett rikt kulturliv

Mål 7 Botkyrkaborna är friskare och mår bättre

### Nämndmål 3

Våra medborgare har en ökad trygghet

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Andel brukare som är trygga i vård- och omsorgsboendet <sup>21</sup>	86%	84%	86%	
- Kvinnor	88%	85%	87%	
- Män	83%	83%	85%	
Andel brukare som är trygga inom hemtjänsten <sup>22</sup>	74%	71%	74%	
-Kvinnor	72%	71%	71%	
-Män	78%	72%	80%	
Andel brukare som är trygga inom OF <sup>23</sup>	-	83%	84%	
-Kvinnor	-	-	-	
-Män	-	-	-	
Andel brukare på vård- och omsorgsboenden som bedömer sitt allmänna hälsotillstånd som mycket eller ganska gott. <sup>24</sup>	24%	23%	27%	
-Kvinnor	23%	21%	27%	
-Män	27%	27%	29%	
Andel brukare inom hemtjänsten som bedömer sitt allmänna hälsotillstånd som mycket eller ganska gott. <sup>25</sup>	26%	24%	22%	
-Kvinnor	21%	20%	22%	
-Män	32%	31%	23%	

<sup>21</sup> Socialstyrelsens brukarundersökning

<sup>22</sup> Socialstyrelsens brukarundersökning

<sup>23</sup> Egen brukarundersökning, Pict-O-Stat

<sup>24</sup> Socialstyrelsens brukarundersökning

<sup>25</sup> Socialstyrelsens brukarundersökning

### **Åtagande**

Alla personer som har LSS-insatser och bor kvar i föräldrahemmet ska ha möjlighet att åka på sommarkollo eller annan motsvarande fritidsaktivitet.

Vi bjuder in alla som fyller 80 år till informationsmöten.

Mål 8 Kommunen stimulerar kreativitet och entreprenörskap

### **Nämndmål 10**

Nämnden engagerar frivilliga organisationer och volontärer för att stärka vår verksamhet

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Antal tillfällen när frivilliga erbjuder sociala aktiviteter på våra vård- och omsorgsboenden <sup>26</sup>	-	-	1-4 gånger per månad och boende	

Mål 9 Fler Botkyrkabor har möjlighet att uppleva och skapa kultur

### **Nämndmål 11**

Alla brukare i våra boendeformer ska utifrån sina individuella intressen erbjudas kulturella aktiviteter.

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Andel brukare som är mycket eller ganska nöjda med aktiviteterna som erbjuds på vård- och omsorgsboenden <sup>27</sup>	56%	44%	53%	
-Kvinnor	55%	51%	55%	
-Män	58%	29%	49%	
Andel brukare som är nöjda med aktiviteterna på gruppboenden. <sup>28</sup>	91%	-	-	
-Kvinnor	-	-	-	
-Män	-	-	-	
Andel brukare som är nöjda med aktiviteterna på korttidsboendet. <sup>29</sup>	-	-	96%	
-Kvinnor/flickor	-	-	-	
-Män/pojkar	-	-	-	

<sup>26</sup> Egen mätning

<sup>27</sup> Socialstyrelsens brukarundersökning

<sup>28</sup> Egen brukarundersökning, Pict-O-Stat

<sup>29</sup> Egen brukarundersökning, Pict-O-Stat

## Att möjliggöra arbete och företagande för Botkyrkaborna

### Nämndmål

För att attrahera framtida arbetskraft erbjuder vi ungdomar ett meningsfullt sommarjobb.

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Antal sommarjobb i våra verksamheter <sup>30</sup>	105	108	167	

### Nämndmål

90 procent av våra praktikanter och sommarjobbare ska vara nöjda med sin praktik i våra verksamheter

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Andel som är mycket eller ganska nöjda med sin praktik i våra verksamheter <sup>31</sup>	-	-	-	
Andel som är mycket eller ganska nöjda med sitt sommarjobb <sup>32</sup>	-	-	75%	

### Åtagande

Vi ska skapa förutsättningar för karriär- och utvecklingsmöjligheter i förvaltningens olika yrkeskategorier.

---

<sup>30</sup> Egen mätning

<sup>31</sup> Egen enkät

<sup>32</sup> Avux enkät till sommarjobbare

## Att skapa en god och trygg livsmiljö för Botkyrkaborna

### Nämndmål

Andel inköp av ekologiska livsmedel ska öka till 30 % 2018.

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Andel inköp av ekologiska livsmedel <sup>33</sup>	11%	15%	18,6%	

### Kommunen som organisation

Mål 12 Effektiv organisation med ökad kvalitet och rätt kompetens

#### Nämndmål 12:1

Andelen chefer med utländsk bakgrund och rätt kompetens ska öka

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Andelen chefer med utländsk bakgrund med rätt kompetens <sup>34</sup>	15%	23%	21,9%	

#### Nämndmål 12:2

Andelen sjukfrånvaro ska minska bland våra medarbetare

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Sjukfrånvaro (%) <sup>35</sup>	6,1%	6,5%	8,3%	
-Kvinnor	5,5%	5,7%	7,1%	
-Män	0,6%	0,8%	1,2%	

#### Nämndmål 12:3

Andelen omsorgspersonal med formell kompetens ska öka

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Andel omsorgspersonal med, för yrkesrollen, grundkompetens motsvarande socialstyrelsens allmänna råd <sup>36</sup>	62%	62%	67%	

<sup>33</sup> Egen mätning

<sup>34</sup> Kommunledningsförvaltningen

<sup>35</sup> Beslutstöd

<sup>36</sup> Inom äldreomsorgen är det utbildning motsvarande gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram och inom OF är det för stödassistent utbildning motsvarande gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram alternativt

Äldreomsorgen	-	-	-	
-Kvinnor	-	-	-	
-Män	-	-	-	
OF	-	-	-	
-Kvinnor	-	-	-	
-Män	-	-	-	

#### Nämndmål 12:4

Fler medarbetare är nöjda med att arbeta i vår förvaltning

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Andel medarbetare som upplever att de har inflytande över hur arbetet bedrivs <sup>37</sup>	67%	68%	69%	
- Kvinnor	66%	67%	69%	
- Män	72%	71%	73%	
Andel medarbetare som är nöjda med sin arbetssituation <sup>38</sup>	53%	55%	58%	
- Kvinnor	51%	53%	56%	
- Män	65%	62%	66%	

#### Nämndmål 12:5

Alla medarbetare ska erbjudas heltid som rättighet och deltid som möjlighet

Indikator	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Andel deltidsarbetande <sup>39</sup>	30%	29%	30,5%	
- Kvinnor	31%	30%	32,2%	
- Män	23%	25%	22,2%	
Andel ofrivilligt deltidsarbetande i förvaltningen <sup>40</sup>	9,9%	7,6%	7,5%	
-Kvinnor	-	-	-	
Män	-	-	-	

barn- och fritidsprogram eller GPU och PPU. För personlig assistent gäller även utbildning till personlig assistent.

<sup>37</sup> Medarbetarundersökning

<sup>38</sup> Medarbetarundersökning

<sup>39</sup> Beslutsstöd

<sup>40</sup> Ofrivilligt deltidsanställda av totala antalet tillsvidare och visstidsanställda. Egen undersökning.

### ***Åtagande***

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden åtar sig att tillsammans med Vård- och omsorgsnämnden, och stöd av kommunledningsförvaltningen, att under 2017 bereda och undersöka lämpligheten med att införa en beställar- utförarorganisation avseende insatsformen daglig verksamhet (LSS), med sikte på implementering till 2018.

Mål 13 Klimatneutral kommunal organisation senast 2020.

### ***Åtagande***

Förvaltningen ska införa videoteknik för samordnad vårdplanering.



## Internbudget 2017

Driftram, Tusen kronor	2016	Prel. budget flerårsplan 2017	Fastställd budget 2017
Ingående budget	982 577		
<b>Volymförändringar</b>			
Resursfördelningsmodellen		20 833	16 348
Förstärkning			5 000
<b>Pris- och löneuppräknig</b>		29 871	22 116
<b>Övriga prioriteringar</b>			
Heltid för personal och egen tid för brukare inom hemtjänsten			11 000
Evakuering Tumba och Allégårdens vård- och omsorgsboenden			15 000
Ökad lokalkostnad Tumba vård- och omsorgsboende			3 429
Ökad lokalkostnad Allégårdens vård- och omsorgsboende			3 332
Lokalkostnad Samariten, övriga verksamheter			1 593
<b>Reglering IT-kostnader</b>			
Ny IT prislista			-600
Justering fel i tidigare reglering			-570
<b>Summa justeringar</b>			76 648
<b>Budget 2017</b>		<b>1 033 281</b>	<b>1 059 225</b>

### Volymförändringar

I flerårsplanen fick vård- och omsorgsnämnden 20,8 miljoner kronor för volymförändringar. Till budget 2017 har en ny volymberäkning gjorts av kommunledningsförvaltningen med antagandet om en lägre befolkningsutveckling<sup>41</sup>. Därför har vård- och omsorgsnämnden fått en minskad ram för volymförändringar med 4,5 miljoner kronor till 16,3 miljoner kronor. Utöver tilldelningen från resursfördelningsmodellen har nämnden fått en förstärkning med 5 miljoner kronor för volymökningar inom personlig assistans och externa köpta korttidsplatser.

### Pris- och löneökningar

Kompensationen för pris- och löneökning uppgick till 29,9 miljoner kronor i flerårsplanen. Till budget 2017 har antagandena om pris- och löneökning<sup>42</sup> sänkts till 22,1 miljoner kronor, vilket innebär en ramminskning med 7,8 miljoner kronor. Förändringarna visas i tabellen nedan.

Uppräkning i %	Prel.	
	2017	2017
Löner	3,4	2,5
Köpta tjänster	2,9	2,3
Prisökningar	1,7	1,7
Lokaler	0,9	0,85
Intäkter	2,3	2,3

### Övriga prioriteringar

#### ***Heltid för personal och egen tid för brukare inom hemtjänsten***

Vård- och omsorgsnämnden erhåller 11 miljoner kronor för att nämnden ska erbjuda personalen inom hemtjänsten rätt till heltid och därmed ge brukarna inom hemtjänsten mer omsorgstid och större valfrihet. Budgeten är en del ur den välfärdssatsning på 69 miljoner kronor som kommunen har fått från den så kallade välfärdsmiljarden.

#### ***Evakuering Tumba och Allégårdens vård- och omsorgsboenden***

Vård- och omsorgsnämnden får 15 miljoner kronor i ramuppräknings för de evakueringskostnader nämnden får i samband med ombyggnationen av Tumba och Allégårdens vård- och omsorgsboende under 2017 och 2018.

<sup>41</sup> Befolkningsökningen för 2016 blir cirka 400 personer lägre än prognosticerat.

<sup>42</sup> Grunden för kommunens kompensation till nämnderna för pris- och löneökningar är SKL:s prognos. Löneuppräknings för år 2017 har reducerats med 0,3 procentenheter utifrån bedömd löneglidning.

### ***Ökad lokalkostnad Tumba vård- och omsorgsboende samt övriga verksamheter i Samariten***

Tumba vård- och omsorgsboende har sålts till en privat fastighetsägare som ska bygga om fastigheten. Vård- och omsorgsnämnden kommer att hyra lokalen och bedriva verksamhet där. Viss verksamhet kommer att finnas kvar i boendet medan ombyggnationen pågår. Nämnden har fått en ramuppräknings med 3,4 miljoner kronor för merkostnader under 2017 som är kopplade till hyreshöjningen. Även övriga verksamheter som finns i fastigheten kommer att få ökade lokalkostnader. Budgeten räknas upp med 1,6 miljoner kronor.

### ***Ökad lokalkostnad Allégårdens vård- och omsorgsboende***

Allégårdens vård- och omsorgsboende renoveras. Inflyttning till de nyrenoverade lokalerna kommer ske i två etapper, dels under hösten 2017 och dels till sommaren 2018. Nämnden får 3,3 miljoner kronor för ökade hyreskostnader samt för hyra av evakueringsboende.

### **Reglering IT-kostnader**

Ramen reduceras med 1,2 miljoner kronor till följd av reglering av IT-kostnader. Regleringen avser dels ny IT-prislista som beror på effektiviseringar inom IT-verksamheten, och dels justering av fel i IT-prislistan för 2015.

### **Andra viktiga förändringar inför 2017**

#### **Indexuppräknings av hyror**

I likhet med en del av kommunens övriga fastigheter justeras hyran 1 januari varje år enligt konsumentprisindex (KPI) per oktober månad.

Tekniska nämnden administrerar hyresdebiteringar för lägenheter inom gruppbestäder och servicelägenheter. Ekonomienheten på vård- och omsorgsförvaltningen stämmer årligen av med tekniska nämnden om vilket KPI som är aktuellt per oktober månad och vilken förändring som har skett sedan oktober månad föregående år. Förändringen ska ligga till grund för den årliga hyreshöjningen.

KPI har ökat i jämförelse med föregående år och ligger nu över 2012 års KPI och därför föreslås att hyrorna höjs för 2017.

Hyror som har varit oförändrade sedan 2013 höjs med 1,08 %

Lägenheter nytillkomna under år

2014 höjs med 1,15 %

2015 höjs med 1,27 %

2016 höjs med 1,18 %

### Central förvaltning

Ramen mellan 2016 och 2017 har ökat med 21,3 miljoner kronor. Förändringen beror på att vi har valt att behålla lönerevisionen på central nivå, motsvarande 7,3 miljoner kronor, till dess att de nya lönerna för 2017 är satta. Detta påverkar dock nyckeltalen i budget 2017 (som redovisas i bilaga 2 och 3), eftersom alla kostnader inte är medräknade. Den övergripande bufferten har ökat med 11,0 miljoner kronor. Bufferten på totalt 15,1 miljoner kronor ska användas vid eventuella volymökningar eller oförutsägbara kostnader i verksamheterna. Vidare finns budget för ökade lokalkostnader på Samariten motsvarande 1,59 miljoner kronor.

### Hemtjänst

Hemtjänstens budget 2017 baseras på antagandet om 380 000 timmar för 2017, vilket är en uppskattning utifrån 2016 års helårsprognos. Det innebär en minskad ram med 10,5 miljoner kronor i förhållande till 2016. Snittpriset per hemtjänsttimme 2017 ligger på 367 kr, nettopris 349 kr, inklusive kostnader för enhetschefer, larmgrupp och lokaler, vilka tidigare har exkluderats i timpriset.

### Vård- och omsorgsboenden

Internbudgeten för vård- och omsorgsboenden är fördelad enligt antagna volymer. Beräkningen bygger på 420 brukare med en beläggning på 100 procent. Budgeten har totalt ökat med 7,99 miljoner kronor jämfört med 2016. Av detta avser 1,8 miljoner kronor en utökning med tre biträdande enhetschefer för att höja kvaliteten på boendena, resterande ökning avser driftskostnader.

Till 2017 har vård- och omsorgsboenden ytterligare fått en ramjustering motsvarande 21,76 miljoner kronor för evakuering av Allégården- och Tumba vård- och omsorgsboende samt för ökade lokalkostnader som uppstår i samband med detta.

### Hälso- sjukvård och rehab

För 2017 har budgeten inom hälso- sjukvård- och rehab ökat med 1,1 miljoner kronor. Det beror på en utökning av sjuksköterskor samt rehab-personal.

### Bostad med särskild service

Inom omsorgen om personer med funktionsnedsättning, bostad med särskild service, har budgeten ökat med två platser. Snittpriset per dygn har minskat mellan 2016 och 2017 till följd av att priserna per nivå har sänkts. Priserna är på så vis anpassade efter utfallet 2016.

### Personlig assistans

För 2017 har budgeten för personlig assistans förstärkts genom en ökning av ramen med 8,27 miljoner kronor. Totalt sett har budgeterat antal timmar för personlig assistans enligt

LSS<sup>43</sup> ökat från 100 000 timmar till 120 000 timmar. Budgeten för personlig assistans enligt SFB51<sup>44</sup> är oförändrad mellan 2016 och 2017 på totalt 200 brukare.

#### Externa placeringar

Köp av externa platser har utgått ifrån antagna volymer. Inom äldreomsorgen har budgeten ökat med 8,6 miljoner kronor eftersom antalet placeringar i snitt antas vara fler än 2016. För köpta platser inom funktionsnedsättningsområdet har budgeten ökat med 5,0 miljoner kronor. Här antas även hemtagning ske i samband med nystart av nytt boende i egen regi enligt planen för 2017.

#### Myndighet

Budgeten har utökats med 0,8 miljoner kronor för en boendesamordnartjänst inom LSS samt med 0,3 miljoner kronor för en anhörigsamordnare. Detta har möjliggjorts genom flytt av två tjänster från utförarsidan (funktionsnedsättningsområdet) till myndighet.

---

<sup>43</sup> Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade.

<sup>44</sup> Socialförsäkringsbalk (2010:110) kap.51

## Investeringsprojekt

Investeringsprojekt (tkr)	Totalkalkyl	2017
<b>Bygginvesteringar</b>		
Gruppboende LSS (Lugnet)	22 000	2 000
Gruppboende LSS (Stendalsvägen)	22 000	2 000
Gruppboende LSS (Sandstugan)	26 000	
Gruppboende LSS_2019	26 034	
Gruppboende LSS_2020	26 034	
Gruppboende LSS_2020 (Slättmalm)	37 809	1 000
Ombyggnation serviceboende	6 000	6 000
Vård- och omsorgsboende_1 (Vårsta)	144 000	500
Vård- och omsorgsboende_2	144 000	
Allégårdens vård- och omsorgsboende	88 000*	
<b>Övriga investeringar, inventarier</b>		
Gruppboende LSS (Lugnet)	424	
Gruppboende LSS (Stendalsvägen)	400	400
Gruppboende LSS (Sandstugan)	424	
Gruppboende LSS_2019	424	
Gruppboende LSS_2020	432	
Gruppboende LSS_2020 (Slättmalm)	432	
Gruppboende LSS (Tingstorget)	400	400
Ombyggnation serviceboende	300	300
Vård- och omsorgsboende_1 (Vårsta)	7 500	
Vård- och omsorgsboende_2	7 500	
Vård- och omsorgsboende (Allégården)	5 000	3 000
Vård- och omsorgsboende (Fittja)	6 900	6 900
Vård- och omsorgsboende (Tumba)	10 600	5 300
<b>Övriga investeringar</b>		
Inventarier löpande ÄO/OF		1 400
Underhåll		2 000
Arbetsmiljö		200
Data, nät, telefoni		900
<b>Summa</b>		<b>32 300</b>

\*Tilläggsbudget tillkommer

För 2017 uppgår investeringsramen till 32,3 miljoner kronor. Av dessa avser 11,5 miljoner kronor bygginvesteringar där Tekniska nämnden ansvarar för projekten. 16,3 miljoner kronor avser inventarier kopplat till de nya boenden som öppnas under 2017 eller 2018. 4,5 miljoner kronor avses användas till nyanskaffning av inventarier inom äldreomsorgen och

inom omsorgen om personer med funktionsnedsättning, arbetsmiljöåtgärder, brandskydd, IT, nätverk samt tele.

I investeringsplanen för 2017-2020 finns 8 miljoner kronor per år avsatt på tekniska nämnden för förvärv av bostadsrätter för socialnämndens och vård- och omsorgsnämndens behov.

### Osäkerheter i budget 2017

Verksamhetsområde	Orsak	Konsekvens
<b>Volymer</b>		
Vård- och omsorgsplatser, demens	Mot prognostiserat utfall 2016 uppstår en avvikelse i lagd budget 2017 med 9 100 dygn (24,9 årsplaceringar).	18,9 mnkr
Vård- och omsorgsplatser, somatisk	Mot prognostiserat utfall 2016 uppstår en avvikelse i lagd budget 2017 med 374 dygn (1 årsplacering).	0,8 mnkr
Boendestöd	Mobila teamet har få timmar i budgetram 2017, 14 500 timmar, i förhållande till behov, cirka 22 000 timmar.	2,8 mnkr
Personlig assistans, egen LSS	Budgetram 2017 på 30 000 timmar/år. Vi har i dagsläget beslut på 32 502 timmar.	0,66 mnkr
Personlig assistans, extern	Mot prognostiserat utfall 2016 uppstår en avvikelse i lagd budget 2017 med 15 696 timmar. (Risk finns även att SFB51 ansökningar som gjorts avslås vilket innebär ytterligare kostnader).	4,6 mnkr (3,0 mnkr)
Bostad med särskild service, LSS	Nedläggning av gruppboenden på Passvägen innebär att vi istället behöver köpa motsvarande 4 årsplatser externt.	3,64 mnkr
<b>Lokaler</b>		
Vård- och omsorgsboenden	Stor osäkerhet i hyres- och lokalkostnader i olika byggprojekt för om- och nybyggnation.	
Bostad med särskild service, LSS	Osäkerhet i huruvida budgeterade hyresintäkter och hyreskostnader stämmer med faktiska intäkter och kostnader.	
<b>Projekt Samariten</b>		
Vård- och omsorgsboenden	Ytterligare evakueringar i samband med projektet kan medföra stora kostnader och behov av snabb omställning. Ett exempel kan vara om vi måste evakuera samtliga från Tumba VoB så måste även tillagningsköket eventuellt avvecklas med kort varsel med omställningskostnader.	

Kost och måltid	Sänkning av intäkter och kostnader på kostheten som beror på evakuering av brukare på Tumba vård- och omsorgsboende.	0,7 mnkr
<b>IT</b>		
Central förvaltning	Leasing av datorer kommer från 1/1 2017 inte längre att vara möjligt, istället behöver vi köpa datorerna. Det innebär att kostnaden totalt sätt, under en övergångsperiod, kan öka.	0,3 mnkr

Pia Bornevi  
Vård- och omsorgschef



<b>Internbudget 2017</b>								
								(Kostnader anges med minustecken)
<b>Nämnd: Vård- och omsorgsnämnden</b>								
								Prognos 2016= oktober prognosen
	Utfall	Utfall	Prognos	Budget	Diff	Budget		
	2014	2015	2016	2016	2016	2017		
Verksamhet, tkr	Nettokostnad	Nettokostnad	Nettokostnad	Nettokostnad	Nettokostnad	Kostnader	Intäkter	Nettokostnad
Nämnd	-622	-588	-525	-725	200	-743	0	-743
Gemensam verksamhet	-38 127	-43 283	-43 991	-51 731	7 740	-65 904	0	-65 904
<b><u>Äldreomsorg</u></b>								
Myndighet. Sol	-14 622	-16 890	-19 223	-15 923	-3 300	-16 955	0	-16 955
Vård- och omsorgsboende	-226 029	-245 332	-245 096	-247 196	2 100	-317 515	40 512	-277 003
Externa placeringar	-62 366	-58 173	-84 841	-65 291	-19 550	-82 136	8 284	-73 853
Hemtjänst	-139 911	-147 713	-135 944	-143 343	7 399	-150 735	6 959	-143 776
Öppen verksamhet	-10 846	-10 626	-10 754	-10 754	0	-12 479	1 235	-11 244
Hälsa och sjukvård, rehab	-33 892	-34 497	-39 747	-39 997	250	-41 386	105	-41 281
Övrig äldreomsorg	-21 778	-26 544	-20 246	-19 826	-420	-37 052	14 848	-22 204
<b><u>Omsorg funktionsned-satta</u></b>								
Myndighet, LSS	-18 463	-20 068	-18 098	-18 998	900	-20 083	0	-20 083
<b>Bostad med särskild service</b>								
-Gruppboende	-119 550	-124 011	-115 037	-121 666	6 629	-125 895	8 049	-117 846
-Serviceboende	-11 862	-12 005	-17 810	-18 849	1 039	-22 911	2 936	-19 975
-Externa placeringar	-77 046	-84 754	-85 615	-88 417	2 802	-98 867	5 413	-93 454
Korttidshem	-14 495	-15 470	-15 689	-15 709	20	-16 893	159	-16 734
Personlig assistans,LSS	-23 803	-29 572	-37 746	-28 145	-9 601	-34 140	0	-34 140
Personlig assistans,SFB	-55 574	-58 152	-59 986	-59 172	-814	-124 813	63 364	-61 449
Ledsagning	-6 833	-7 106	-7 026	-7 527	500	-7 807	0	-7 807
Avlösning	-4 610	-4 519	-4 399	-5 011	612	-5 224	0	-5 224
Kontaktpersoner	-4 541	-4 950	-4 530	-5 085	555	-5 154	0	-5 154
Familjehem korttid	-410	-463	-1 039	-426	-613	-1 063	0	-1 063
Boendestöd	-4 004	-4 961	-9 215	-5 507	-3 708	-6 895	404	-6 491
Övrig LSS	-20 380	-20 271	-18 909	-20 169	1 260	-18 426	1 583	-16 843
<b>Summa</b>	<b>-909 761</b>	<b>-969 948</b>	<b>-995 466</b>	<b>-989 467</b>	<b>-6 000</b>	<b>-1 213 076</b>	<b>153 851</b>	<b>-1 059 225</b>

<b>Internbudget 2017</b>						
<b>Nämnd: Vård- och omsorgsnämnden</b>		(Kostnader anges med minustecken)				
<b>Volymer</b>		<b>Utfall 2014</b>	<b>Utfall 2015</b>	<b>Prognos 2016</b>	<b>Budget 2016</b>	<b>Budget 2017</b>
<b>Äldreomsorg</b>						
Vård- och omsorgsboende	Antal fysiska platser	397	397	397	397	397
	Antal årsplatser	362	364	395	397	397
	Varav					
-Korttidsboende mm	Antal fysiska platser	20	20	22	23	23
	Antal årsplatser	23	23	23	23	23
Externa placeringar	Antal årsplatser	85,6	78,0	107,3	86,0	94,1
	Varav					
-Korttidsboende mm	Antal årsplatser	12,5	11,6	26,3	12,0	18,0
Hemtjänst	Antal beviljade timmar	449 400	412 205	390 628	417 500	380 000
<b>Nyckeltal, resursmätt</b>		<b>Utfall 2014</b>	<b>Utfall 2015</b>	<b>Prognos 2016</b>	<b>Budget 2016</b>	<b>Budget 2017</b>
Vård- och omsorgsboende	Nettokostnad/ årsplats (snitt), tkr	-598	-646	-587	-582	-598
	Nettokostnad / dygn (snitt), kr	-1 639	-1 770	-1 608	-1 595	-1 639
Korttidsplatser	Nettokostnad/ årsplats (snitt), tkr	-761	-776	-686	-673	-692
	Nettokostnad / dygn (snitt), kr	-2 086	-2 126	-1 880	-1 844	-1 896
Externa placeringar	Nettokostnad/ årsplats (snitt), tkr	-725	-731	-794	-739	-757
	Nettokostnad / dygn (snitt), kr	-1 986	-2 002	-2 169	-2 019	-2 075
Externa placeringar, kottidsplatser	Nettokostnad/ årsplats (snitt), tkr	-685	-742	-851	-775	-804
	Nettokostnad / dygn (snitt), kr	-1 877	-2 033	-2 325	-2 116	-2 203
Hemtjänst	Nettokostnad / beviljad timme, kr	-311	-358	-348	-343	-349

<b>Internbudget 2017</b>						
<b>Nämnd: Vård- och omsorgsnämnden</b>			(Kostnader anges med minustecken)			
<b>Volymer</b>		<b>Utfall</b>	<b>Utfall</b>	<b>Prognos</b>	<b>Budget</b>	<b>Budget</b>
		<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b><i>Omsorg funktionsned-satta</i></b>						
Bostad med särskild service, enligt LSS						
-Gruppbofastad	Antal fysiska platser	139	138	120	124	126
-Servicebofastad	Antal fysiska platser	37	38	60	59	59
-Externa placeringar	Antal årsplatser	34,7	37,1	39,1	38,1	37,8
Bostad med särskild service, enligt Sol						
-Gruppbofastad	Antal fysiska platser					0
	Antal årsplatser					
-Servicebofastad	Antal fysiska platser					0
	Antal årsplatser					
-Externa placeringar	Antal årsplatser	15,1	14,9	12,4	15,0	16,0
Personlig assistans,LSS						
	Antal timmar	90 827	110 455	143 416	100 000	120 000
Varav egen LSS	Antal timmar	28 041	30 522	33 294	28 500	30 000
Personlig assistans,SFB 51						
	Antal timmar	366 987	349 975	354 649	418 800	425 800
	Antal brukare	190	192	195	200	200
	Antal timmar/ brukare	1 930	1 825	1 815	2 094	2 129
Varav egen SFB 51	Antal timmar	208 161	178 888	186 147	251 760	253 540
	Antal brukare	38	33	34	40	35
	Antal timmar/ brukare	5 478	5 388	5 475	6 294	7 244
Boendestöd enligt Sol						
	Antal timmar	13 200	11 800	22 000	14 000	14 500
Ledsagning						
	Antal timmar				27 320	27 500
Avlösning						
	Antal timmar				19 200	19 200
Kontaktpersoner						
	Antal brukare				220	210
Familjehem						
	Antal dygn				328	328
Korttidshem						
	Antal fysiska platser				15	15

<b>Nyckeltal, resursmätt</b>		<b>Utfall</b>	<b>Utfall</b>	<b>Prognos</b>	<b>Budget</b>	<b>Budget</b>
		<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Bostad med särskild service</b>						
-Gruppbostad	Nettokostnad/ plats (snitt), tkr	-902	-969	-1 037	-1 040	-976
	Nettokostnad/ dygn (snitt), kr	-2 472	-2 656	-2 842	-2 848	-2 675
- Servicebostad	Nettokostnad/ plats (snitt), tkr	-377	-375	-364	-378	-359
	Nettokostnad/ dygn (snitt), kr	-1 034	-1 028	-997	-1 035	-984
-Externa placeringar	Nettokostnad/ årsplats (snitt), tkr	-1 431	-1 490	-1 503	-1 539	-1 574
	Nettokostnad/ dygn (snitt), kr	-3 921	-4 082	-4 117	-4 215	-4 313
Personlig assistans,LSS	Nettokostnad/ timme, kr	-262	-268	-263	-281	-285
Varav egen LSS	Nettokostnad/ timme, kr	-224	-225	-226	-260	-262
Personlig assistans,SFB 51	Bruttokostnad/ timme, kr	-325	-326	-323	-287	-293
Varav egen SFB 51	Bruttokostnad/ timme, kr	-350	-347	-325	-285	-286
Boendestöd enligt SoL	Nettokostnad /timme,kr			-365	-365	-372
Ledsagning	Nettokostnad/timme, kr				-276	-277
Avlösning	Nettokostnad/timme, kr				-261	-263
Kontaktpersoner	Nettokostnad/ brukare, tkr				-23,1	-24,5
Familjehem	Nettokostnad/dygn, kr				-1300	-1333
Korttidshem	Nettokostnad/plats, tkr				-1005	-1030

**4****Internkontrollplan 2017(von/2016:211)****Förslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden godkänner planen för internkontroll 2017.

**Sammanfattning**

Nämnden har det yttersta ansvaret för den interna kontrollen inom sina respektive verksamhetsområden och ska vid behov besluta om nämndspecifika regler och anvisningar för den interna kontrollen.

Internkontrollplanen innehåller kontrollmoment inom områdena ekonomi, HR och IT. Totalt finns 7 kontrollpunkter som ska kontrolleras mellan en till fyra gånger per år. Rapportering av utförda kontroller görs kontinuerligt till förvaltningschef samt i samband med årsredovisningen till nämnden.

Nytt kontrollmoment i internkontrollplanen 2017 är statsbidrag. Vidare har ett par av kontrollmomenten som fanns med i 2016 års plan tagits bort. Detta beror på att kommunledningsförvaltningen istället genomför dessa granskningar för samtliga förvaltningar. Resultatet av kommunledningens kontroller rapporteras till vård- och omsorgsnämnden samtidigt som resultatet från nämndens interna kontroller redovisas.



2016-11-30

Dnr von/2016:211

Referens  
Anna Casteberg

Mottagare  
Vård- och omsorgsnämnden

## Internkontrollplan 2017

### Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden godkänner planen för internkontroll 2017.

### Sammanfattning

Nämnden har det yttersta ansvaret för den interna kontrollen inom sina respektive verksamhetsområden och ska vid behov besluta om nämnds specifika regler och anvisningar för den interna kontrollen.

Internkontrollplanen innehåller kontrollmoment inom områdena ekonomi, HR och IT. Totalt finns 7 kontrollpunkter som ska kontrolleras mellan en till fyra gånger per år. Rapportering av utförda kontroller görs kontinuerligt till förvaltningschef samt i samband med årsredovisningen till nämnden.

Nytt kontrollmoment i internkontrollplanen 2017 är statsbidrag. Vidare har ett par av kontrollmomenten som fanns med i 2016 års plan tagits bort. Detta beror på att kommunledningsförvaltningen istället genomför dessa granskningar för samtliga förvaltningar. Resultatet av kommunledningens kontroller rapporteras till vård- och omsorgsnämnden samtidigt som resultatet från nämndens interna kontroller redovisas.

Pia Bornevi  
Vård- och omsorgschef

### Bilaga:

Internkontrollplan 2017 Vård- och omsorgsnämnden

---

Expedieras till  
Kommunledningsförvaltningen

LÅNGT  
IFRÅN LAGOM

## Internkontrollplan 2017

Vård- och omsorgsnämnden



2016-11-28

## Internkontrollplan 2017

Vård- och omsorgsnämnden

Internkontrollplanen innehåller kontrollmoment inom områdena ekonomi, HR och IT. Totalt finns 7 kontrollpunkter som ska kontrolleras mellan en till fyra gånger per år. Rapportering av utförda kontroller görs kontinuerligt till förvaltningschef. Utöver de kontroller som genomförs av vård och omsorgsförvaltningen, kontrolleras även ett antal moment av kommunledningsförvaltningen. Resultatet av samtliga kontroller rapporteras till vård- och omsorgsnämnden i samband med årsredovisningen.

<b>Kontrolleras av vård- och omsorgsförvaltningen</b>	
<b><i>Kontrollmoment 1 gång per år</i></b> Rehabilitering Rekrytering/ lagefterlevnad Inventarieredovisning, datorer	<b><i>Kontrollmoment 4 gånger per år</i></b> Representation Inköp och hyra av personbil Kortanhantering Stadsbidrag
<b>Kontrolleras av kommunledningsförvaltningen</b>	
<b><i>Kontrollmoment 1 gång per år</i></b> Löneadministrativa processen Attestförteckning Introduktion chefer Arbetsmiljö Upphandlingsform Ramavtal Direktupphandling	<b><i>Kontrollmoment 4 gånger per år</i></b> Förtroendekänsliga fakturor Representation



2016-11-28

Nr	Rutin/process/ system	Kontrollmoment	Riskkate- gori/Beskrivning	Kontrollmetod och fre- kvens	Ansvarig	Rapporteras till	Risk 1- 16*
	<i>Vad heter risken?</i>	<i>Vilken kontroll/åtgärd måste finnas eller fungera för att mot- verka risken?</i>	<i>Vad innebär risken?</i>	<i>Hur kommer kontrollen att ske och ofta?</i>	<i>Vem är ansvarig?</i>	<i>Till vem rap- porteras kon- trollerna?</i>	<i>Vilket riskvärde är be- dömt?</i>
<b>Ekonomi</b>							
1	Representation	Att belopp, momsavdrag, upp- gifter om syfte och deltagare överensstämmer med gällande regler.	Skadat förtroende.	Stickprov 4 gånger per år med hjälp av respektive förvaltning.	Ekonomifunktionen	Förvaltnings- chef 4 gånger per år samt vård- och om- sorgsnämnden 1 gång per år	12
2	Inköp och hyra av personbil (leasing)	Att rätt kostnadskonto används och rätt momsavdrag görs enligt gällande avdragsbegränsningar.	Skadat förtroende.	Stickprov 4 gånger per år	Ekonomifunktionen	Förvaltnings- chef 4 gånger per år samt vård- och om- sorgsnämnden 1 gång per år	12

2016-11-28

Nr	Rutin/process/ system	Kontrollmoment	Riskkate- gori/Beskrivning	Kontrollmetod och fre- kvens	Ansvarig	Rapporteras till	Risk 1- 16*
	<i>Vad heter risken?</i>	<i>Vilken kontroll/åtgärd måste finnas eller fungera för att mot- verka risken?</i>	<i>Vad innebär risken?</i>	<i>Hur kommer kontrollen att ske och ofta?</i>	<i>Vem är ansvarig?</i>	<i>Till vem rap- porteras kon- trollerna?</i>	<i>Vilket riskvärde är be- dömt?</i>
3	Korthantering	Att kontrollera att det till varje faktura finns bifogat samtliga kvitton, att moms är rätt avdragen och att regelverk följs.	Felaktiga utbetalningar. Skadat förtroende.	Stickprov 4 gånger per år.	Ekonomifunktionen	Förvaltningschef 4 gånger per år samt vård- och omsorgsnämnden 1 gång per år	12
4	Statsbidrag	Att det finns dokumenterade och uppdaterade rutiner för ansökan av olika typer av statsbidrag.	Finansiell förlust	Kontroll av att förteckning över möjliga bidrag att söka finns och att förteckningen är aktuell. Kontroll i maj och i oktober.	Ekonomifunktionen	Förvaltningschef 2 gånger per år samt vård- och omsorgsnämnden 1 gång per år	9
<b>HR</b>							

2016-11-28

Nr	Rutin/process/ system	Kontrollmoment	Riskkate- gori/Beskrivning	Kontrollmetod och fre- kvens	Ansvarig	Rapporteras till	Risk 1- 16*
	<i>Vad heter risken?</i>	<i>Vilken kontroll/åtgärd måste finnas eller fungera för att mot- verka risken?</i>	<i>Vad innebär risken?</i>	<i>Hur kommer kontrollen att ske och ofta?</i>	<i>Vem är ansvarig?</i>	<i>Till vem rap- porteras kon- trollerna?</i>	<i>Vilket riskvärde är be- dömt?</i>
7	Rehabilitering	Rehabiliteringsutredning görs vid upprepad korttidsfrånvaro.	Högre sjukfrånvaro, ohälsa.	Kontroll 1 gång per år att en utredning gjorts för medarbetare som varit sjukskriven minst 4-6 gångar senaste året.	HR-funktionen	Förvaltnings- chef samt vård- och om- sorgsnämnden 1 gång per år	9
8	Rekrytering/ lagefterlevnad	Utdrag hämtas ur belastnings- register och diarieförs.	Förtroendeskada, brott mot lagstiftning och interna beslut.	20 stickprov, 1 gång år.	HR-funktionen	Förvaltnings- chef samt vård- och om- sorgsnämnden 1 gång per år	16
<b>IT</b>							
9	Inventarieredovis- ning, datorer	Att lista över enhetens datorer finns och är uppdaterad.	Vi betalar för datorer som inte finns eller	Samtliga enheter ska lämna in en aktuell lista	IT-funktionen.	Förvaltnings- chef samt	9

2016-11-28

Nr	Rutin/process/ system	Kontrollmoment	Riskkate- gori/Beskrivning	Kontrollmetod och fre- kvens	Ansvarig	Rapporteras till	Risk 1- 16*
	<i>Vad heter risken?</i>	<i>Vilken kontroll/åtgärd måste finnas eller fungera för att mot- verka risken?</i>	<i>Vad innebär risken?</i>	<i>Hur kommer kontrollen att ske och ofta?</i>	<i>Vem är ansvarig?</i>	<i>Till vem rap- porteras kon- trollerna?</i>	<i>Vilket riskvärde är be- dömt?</i>
			används.	1 gång per år till IT- funktionen.		vård- och om- sorgsnämnden 1 gång per år	

\*Risk 1-16 grundar sig på genomförd risk- och väsentlighetsbedömning. Summan är beräknad genom att multiplicera konsekvensen och sannolikheten.

**Konsekvenser** vid fel (väsentlighet). Påverkan på verksamheten/ kostnaden om fel uppstår:

Försumbar = 1  
Lindrig = 2  
Kännbar = 3  
Allvarlig = 4

Är obetydlig för de olika intressenterna och kommunen  
Uppfattas som liten av såväl intressenter som kommun  
Uppfattas som besvärande för intressenter och kommun  
Är så stor att fel helt enkelt inte får inträffa

2016-11-28

**Sannolikhetsnivåer för fel (risk för fel)**

Osannolik = 1	Risken är praktiskt taget obefintlig att fel ska uppstå
Mindre sannolik = 2	Risken är mycket liten att fel ska uppstå
Möjlig = 3	Det finns risk för att fel ska uppstå
Sannolik = 4	Det är mycket troligt att fel ska uppstå



## **5**

### **Beställning av vård- och omsorgsboende(von/2016:212)**

#### **Förslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden beställer planering och projektering för byggnation av ett nytt vård- och omsorgsboende med 60 platser av Tekniska nämnden. Nämndens lokalfunktionsprogram ska utgöra grund för verksamhetens behov.

#### **Sammanfattning**

Enlig vård- och omsorgsförvaltningens prognoser kommer behovet av platser i särskilt boende öka under de kommande åren och förvaltningen har därför behov av att på olika sätt skapa fler platser i särskilt boende.

Vård- och omsorgsförvaltningen föreslår därför att nämnden beställer ett nytt vård- och omsorgsboende med 60 platser av Tekniska nämnden.

Utifrån äldreplanen och boendeplanen finns önskemål om att boendet ligger i närhet till dagligvaruhandel, kommunikationer, primärvård och tillgänglig utemiljö.



2016-11-16

Dnr von/2016:212

Referens  
Petra Oxonius

Mottagare  
Vård- och omsorgsnämnden

## Beställning av vård- och omsorgsboende

### Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden beställer planering och projektering för byggnation av ett nytt vård- och omsorgsboende med 60 platser av Tekniska nämnden. Nämndens lokalfunktionsprogram ska utgöra grund för verksamhetens behov.

### Sammanfattning

Enlig vård- och omsorgsförvaltningens prognoser kommer behovet av platser i särskilt boende öka under de kommande åren och förvaltningen har därför behov av att på olika sätt skapa fler platser i särskilt boende.

Vård- och omsorgsförvaltningen föreslår därför att nämnden beställer ett nytt vård- och omsorgsboende med 60 platser av Tekniska nämnden.

Utifrån äldreplanen och boendeplanen finns önskemål om att boendet ligger i närhet till dagligvaruhandel, kommunikationer, primärvård och tillgänglig utemiljö.

### Ärende

Vård- och omsorgsnämnden i Botkyrka kommun har enligt socialtjänstlagen ansvar för att de äldre kommuninvånarnas behov av omvårdnad och service tillgodoses. Kommunen ska också verka för att äldre människor får goda bostäder och ska inrätta särskilda boendeformer för service och omvårdnad för äldre människor som behöver särskilt stöd (5 kap. 5 § SoL).

I de senaste framåtsikterna/omvärldsanalyserna samt boendeplan som vård- och omsorgsförvaltningen har upprättat, framgår att behovet av platser i särskilt boende kommer att öka under de kommande åren. Anledningen är att befolkningsutvecklingen pekar mot en allt större andel äldre kommuninvånare. Vård- och omsorgsförvaltningen har därför behov av att på olika sätt skapa fler platser i särskilt boende. Utvecklingen visar även på ökat behov

2016-11-16

Dnr von/2016:212

av köpta externa platser då vi inte kan tillgodose behovet av vård- och omsorgsboende inom kommunen.

Många äldre vill kunna bo kvar i de områden som de bott i och känner till och därför finns målsättningen om att det ska finnas ett boende i varje kommundel. När planerade vård- och omsorgsboenden är färdigställda i Fittja och Vårsta har denna målsättning uppnåtts.

Det nya vård - och omsorgsboendet planeras utifrån exploatering och möjlighet till mark för byggnation och ha 60 lägenheter med inriktning både för demenssjukdom och somatiska sjukdomar.

Ett nytt vård- och omsorgsboende ska vara driftsekoniskt och byggt med kvalitet. Inför en upphandling av byggnation ska vård- och omsorgsförvaltningen få en genomgång av beräknade hyreskostnader och konsekvensbeskrivning av kommande projekterade byggkostnad, innan projektet startar, för att påverka ett maxpris för byggnationen.

Utifrån äldreplanen och boendeplanen har vi önskemål om att boendet ligger i närhet till dagligvaruhandel, kommunikationer, primärvård och tillgänglig utemiljö.

Pia Bornevi  
Vård- och omsorgschef

---

Expedieras till  
Tekniska nämnden



**6****Nämnduppdrag Plan för omvandling av Orren till servicehus(von/2016:170)****Förslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden godkänner förvaltningens plan för att omvandla Orren till servicehus samt att succesivt avveckla servicelägenheterna inom Akvarellen och Tre Källor.

**Sammanfattning**

På uppdrag av vård- och omsorgsnämnden har vård- och omsorgsförvaltningen tagit fram en plan för att omvandla Orren till servicehus samt för att succesivt avveckla servicelägenheterna inom Akvarellen och Tre Källor.

Förvaltningens plan är att omvandlingen av Orren till servicehus ska vara slutförd senast den 1 september 2017. För att omvandla Orren till servicehus med aktiviteter för de boende planeras en aktivitetsledare anställas på deltid. Avveckling av Akvarellen och på Tre Källor ska ske succesivt, vilket innebär att lägenheterna avyttras i samband med att en boende flyttar. Ingen boende på Akvarellen och Tre Källor som vill bo kvar kommer att tvingas till en flytt utan kommer att kunna bo kvar tills behovet förändras.



2016-11-07

Dnr von/2016:170

Referens  
Sebastian Laser

Mottagare  
Vård- och omsorgsnämnden

## Nämnduppdrag – Plan för omvandling av Orren till servicehus

### Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden godkänner förvaltningens plan för att omvandla Orren till servicehus samt att succesivt avveckla servicelägenheterna inom Akvarellen och Tre Källor.

### Sammanfattning

På uppdrag av vård- och omsorgsnämnden har vård- och omsorgsförvaltningen tagit fram en plan för att omvandla Orren till servicehus samt för att succesivt avveckla servicelägenheterna inom Akvarellen och Tre Källor.

Förvaltningens plan är att omvandlingen av Orren till servicehus ska vara slutförd senast den 1 september 2017. För att omvandla Orren till servicehus med aktiviteter för de boende planeras en aktivitetsledare anställas på deltid. Avveckling av Akvarellen och på Tre Källor ska ske succesivt, vilket innebär att lägenheterna avyttras i samband med att en boende flyttar. Ingen boende på Akvarellen och Tre Källor som vill bo kvar kommer att tvingas till en flytt utan kommer att kunna bo kvar tills behovet förändras.

### Ärendet

På vård- och omsorgsnämndens sammanträde i oktober 2016 beslutade nämnden att förvaltningen skulle ta fram en plan för omvandling av Orren till servicehus och för en succesiv avveckling av Akvarellen och Tre Källor. Förvaltningen kom fram till att det var möjligt att omvandla Orren till servicehus medan Akvarellen och Tre källor inte hade samma förutsättningar, då det endast är Orren som hade lokaler som var lämpade för gemensamma aktiviteter. Lägenheterna på Akvarellen och Tre källor är inte helt anpassade till äldres behov, har stora behov av underhåll och har tidvis en låg beläggning. Förvaltningens förslag är därför att succesivt avveckla lägenheterna på Akvarellen och Tre källor.

2016-11-07

Dnr von/2016:170

Ärendet har beretts av vård- och omsorgsförvaltningen.

### **Förvaltningens förslag på plan**

Planen är att Orren ska vara ett servicehus från den 1 september 2017. Med servicehus avses att det finns tillgång till gemensamhetslokaler och aktiviteter för de boende. För att kunna anordna gemensamma aktiviteter på boendet kommer en aktivitetsledare anställas och finnas tillgänglig cirka två timmar per dag. Aktiviteterna kommer att organiseras utifrån de boendes önskemål och möjliggöra olika typer av sociala aktiviteter, som exempelvis fika eller bingo.

Avveckling av Akvarellen och Tre källor kommer att ske i samband med att de boende flyttar ut, vilket innebär att avvecklingen förväntas ske under lång tid utan något fast slutdatum. Ingen boende kommer att behöva flytta mot sin vilja, men kan komma att erbjudas boende på Orren när det finns lediga lägenheter. När det gäller boende som är parboende på Akvarellen eller Tre källor men som inte själva har något eget omsorgsbehov kommer dessa att erbjudas möjlighet att fortsätta bo kvar i lägenheten, dock kommer den inte att vara en servicelägenhet. När en boende flyttar kommer förvaltningen avyttra lägenheten, antingen internt till andra förvaltningar inom kommunen eller externt på den reguljära bostadsmarknaden.

Då behovet av hälso- och sjukvårdsinsatser minskar i takt med utflyttningen på Akvarellen och Tre källor bedöms behovet av legitimerad personal minska. Det innebär att det finns möjlighet att använda de resurserna för att finansiera aktivitetsledaren på Orren. Det kan eventuellt bli aktuellt med en mindre avgift för att använda lokaler och delta i aktiviteter för framtida boende på Orren. En mindre avgift för nya boende på Orren kan motiveras med att boende på Orren får tillgång till lokaler och aktiviteter vilket boende på Akvarellen och Tre källor inte får.

Pia Bornevi  
Vård- och omsorgschef



## 7

### **Demensstrategi(von/2016:209)**

#### **Förslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden godkänner demensstrategin.

#### **Sammanfattning**

Antalet äldre ökar och vi lever längre – i Botkyrka kommun och i hela landet. I takt med ökande ålder ökar även risken för att utveckla en demenssjukdom. Enligt undersökningar beräknas var femte person över 80 år ha någon form av demens. I Botkyrka kommer år 2020 antalet personer som är 80 år och äldre vara fler än 3000 och av dessa uppskattas runt 600 ha någon form av demenssjukdom.

Demenssjukdom innebär att personen under sjukdomstiden får kognitiv svikt. Demenssjukdomar är progressiva sjukdomar som idag inte kan botas. Men i tidigt och medelsvår fas kan symtomen på skadan/sjukdomen bromsas upp med läkemedelsbehandling. Tidig upptäckt är därför viktig. Även icke farmakologiska åtgärder så som välfärdsteknologi och personcentrerad omvårdnad stöttar och möjliggör att personer med demenssjukdom i tidig och medelsvår fas ofta kan leva i kvar i sitt hem.

En del personer med demensdiagnos kommer inte att ha behov av vård- och omsorgsboende eller andra insatser. Det finns redan idag fler Botkyrkabor med demensdiagnos än vad det finns personer som får insatser av vård- och omsorgsförvaltningen. Då fler och fler äldre med demensdiagnos bor kvar hemma ökar behovet av fler dagverksamheter för denna grupp. Även behovet av avlastning av anhöriga ökar. Den prognostiserade ökningen innebär att vi behöver ha god framförhållning och en plan för hur och med vilka medel kommunen ska möta det behov som kan komma att uppstå.

Personer som är boende på vård- och omsorgsboende får med ökad ålder och kroppslig sjuklighet en högre risk för att utveckla kognitiv svikt. Därför

2016-12-01

Dnr von/2016:209

vet vi att personalens kompetens kring demenssjukdom och stöd vid kognitiv svikt behöver öka såväl på demensenheter som på somatiska enheter. Inom hemtjänsten finns ett stort behov av ökad kompetens eftersom personalen där, ofta ensam, möter människor med kognitiv svikt och demenssjukdomar i tidig till medelsvår fas i ordinärt boende. En långsiktig plan för hur arbetet med personer med demens ska utvecklas måste därför tas fram. Medarbetarnas kompetensutveckling ska inom hemtjänsten vara inriktad på att tidigt upptäcka kognitiv svikt, personcentrerad omvårdnad och riskbedömningar kring beteendemässiga och psykiska symtom vid demenssjukdom och hur dessa symtom kan undvikas med bemötande och olika förhållningssätt.



2016-11-16

Dnr von/2016:209

Referens  
Petra Oxonius

Mottagare  
Vård- och omsorgsnämnden

## Demensstrategi

### Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden godkänner demensstrategin.

### Sammanfattning

Antalet äldre ökar och vi lever längre – i Botkyrka kommun och i hela landet. I takt med ökande ålder ökar även risken för att utveckla en demenssjukdom. Enligt undersökningar beräknas var femte person över 80 år ha någon form av demens. I Botkyrka kommer år 2020 antalet personer som är 80 år och äldre vara fler än 3000 och av dessa uppskattas runt 600 ha någon form av demenssjukdom.

Demenssjukdom innebär att personen under sjukdomstiden får kognitiv svikt. Demenssjukdomar är progressiva sjukdomar som idag inte kan botas. Men i tidigt och medelsvår fas kan symtomen på skadan/sjukdomen bromsas upp med läkemedelsbehandling. Tidig upptäckt är därför viktig. Även icke farmakologiska åtgärder så som välfärdsteknologi och personcentrerad omvårdnad stöttar och möjliggör att personer med demenssjukdom i tidig och medelsvår fas ofta kan leva i kvar i sitt hem.

En del personer med demensdiagnos kommer inte att ha behov av vård- och omsorgsboende eller andra insatser. Det finns redan idag fler Botkyrkabor med demensdiagnos än vad det finns personer som får insatser av vård- och omsorgsförvaltningen. Då fler och fler äldre med demensdiagnos bor kvar hemma ökar behovet av fler dagverksamheter för denna grupp. Även behovet av avlastning av anhöriga ökar. Den prognostiserade ökningen innebär att vi behöver ha god framförhållning och en plan för hur och med vilka medel kommunen ska möta det behov som kan komma att uppstå.

Personer som är boende på vård- och omsorgsboende får med ökad ålder och kroppslig sjuklighet en högre risk för att utveckla kognitiv svikt. Därför vet vi att personalens kompetens kring demenssjukdom och stöd vid kognitiv svikt behöver öka såväl på demensenheter som på somatiska enheter. Inom hemtjänsten finns ett stort behov av ökad kompetens eftersom perso-

2016-11-16

Dnr von/2016:209

nalen där, ofta ensam, möter människor med kognitiv svikt och demenssjukdomar i tidig till medelsvår fas i ordinärt boende. En långsiktig plan för hur arbetet med personer med demens ska utvecklas måste därför tas fram. Medarbetarnas kompetensutveckling ska inom hemtjänsten vara inriktad på att tidigt upptäcka kognitiv svikt, personcentrerad omvårdnad och riskbedömningar kring beteendemässiga och psykiska symtom vid demenssjukdom och hur dessa symtom kan undvikas med bemötande och olika förhållningssätt.

### **Nuläge**

Idag finns 191 platser med inriktning demens. Det finns dessutom ett antal personer med demensdiagnos på somatisk plats. Enheterna konverterar utifrån behov samt om det sker nybyggnation av ett vård- och omsorgsboende så görs behovsunderlag för antal platser demens/somatisk.

Idag har vi totalt 191 demensplatser, varav 20 platser är med finsk inriktning och 10 platser med inriktning korttidsdemens. Vi har 206 somatiska platser och 13 korttidssomatiska platser. Totalt finns 420 vård- och omsorgsplatser efter Tornets öppnande under 2014. Under 2016 påbörjades ombyggnation av Allégården med evakuering av boenden och arbetet med ombyggnationer på Tumba VoB startar 2017. Vi har upphandlat platser på Riksten Plaza (Aleris) om 54 platser i Tullinge och ser över fördelningen av platser gällande demens/soma.

Hemtjänsten utbildar demenscoacher och demenssjuksköterskan anordnar utbildning för personalen. Utöver det går samtlig personal igenom en webbaserad grundutbildning: demens ABC.

### **Demenssjuksköterskans roll**

Demenssjuksköterskans roll och uppdrag i Botkyrka kommun är att omvärldsbevaka demensområdet och sprida kunskap till samtlig medarbetare inom äldreomsorgen, om god och säker vård för personer med demenssjukdom och kognitiv svikt i olika faser. Demenssjuksköterskan ska planera för och ibland även kunna anordna utbildningar. I utbildningsplanen ingår de nationellt framtagna digitala utbildningarna Demens ABC och Demens ABC+ för målgrupperna biståndshandläggare, hemtjänst, anhörigstöd och särskild boende. Demenssjuksköterskan ska vid behov kunna medverka i arbetsplatsledd handledning i olika situationer, utifrån i sin kompetens. Demenssjuksköterska ingår i anhörigstödsteamet och har många kontakter med anhöriga till personer med demenssjukdom. Demenssjuksköterskan har tidigare fungerat som projektledare, tillsammans med Nestor, vid implementeringen av de nationella riktlinjerna för vård och omsorg vid demenssjukdom som kom 2010. Samma år öppnade ett nationellt kvalitetsregister,

2016-11-16

Dnr von/2016:209

BPSD-registret (beteendemässiga och psykiska symtom vid demens), som riktar sig mot att erbjuda kommunerna stöd i att systematiskt arbeta med kompetensutveckling inom specifik personcentrerad omvårdnad och att förebygga och undvika beteendemässiga och psykiska symtom vid demenssjukdom. Demenssjuksköterskan har under senaste året påbörjat arbetet med att införa arbetssättet och att använda det stöd som BPSD-registret ger. Vi ser gärna att demenssjuksköterskan har ett fortsatt övergripande ansvar för detta arbete.

#### Biståndshandläggarens roll

Biståndshandläggaren är ofta den första kontakt som en person med demenssjukdom eller framförallt dennes anhöriga, får inom kommunen. Biståndshandläggarens roll blir därför oerhört viktig då det gäller att ge rätt information samt hänvisa till rätt instans för råd, stöd och hjälp. Det kan också gälla att skapa kontakt eller vidarebefordra en kontakt till primärvård. Utvecklingen av biståndsprocessen med stöd av ÄBIC/IBIC, äldres/individens behov i centrum, stöttar och kan vägleda i arbetet om att utreda olika behov och insatser.

#### Nationella riktlinjer

Den specifika personcentrerade vården och omsorgen om personer med kognitiv svikt och demenssjukdom är i dag självklar i alla verksamheter och enheter där personer med demenssjukdom vistas. Samarbete mellan kommun, landsting och anhöriga framhålls som en förutsättning för tidig upptäckt. Samarbete och arbetssätt måste fortsatt utvecklas och stärkas och nya medarbetare introduceras.

Det krävs en hel del multiprofessionellt teamarbete, vård- och omsorgsarbete som baseras på samarbete, och en god kommunikation såväl internt som externt. Samarbetet beskrivs i det "lokala vård- och omsorgsprogrammet" som är underskrivet 2013 av vårdcentraler, vård och omsorgsförvaltningen och geriatriken. Landstinget har under de senaste åren intensifierat arbetet på minnesmottagningar för att tidigt utreda kognitiv svikt med målet att tidigt diagnostisera och behandla demenssjukdomar i tidig och medelsvår fas. Detta betyder att de delar som rör det särskilda boendet och utredning av för att få en demensdiagnos idag är mindre aktuell och det lokala vård och omsorgsprogrammet bör ses över.



2016-11-16

Dnr von/2016:209

## Demensvårdens utvecklingsstrategi

### Ett salutogent arbetssätt

Personer med förvärvad kognitiv svikt med eller utan demenssjukdom har fått sitt ”pussel” sönderslaget och det ”Jag stödjande” förhållningssättet syftar till att så långt det är möjligt hjälpa personen med att återställa ”pusslet”. I den tidiga och medelsvåra fasen av sjukdomen är ett hälsofrämjande personcentrerat arbetssätt i form av hjälp till självhjälp och stöttning med det som personen inte själv klarar av prioriterat. För att nå ett arbetssätt som är salutogent krävs nytänkande samt diskussioner och reflektion i personalgrupperna. Den traditionella demensvården har många gånger inneburit att ta hand om den demenssjuke personen istället för att ge möjlighet till egenvård. I takt med utveckling av välfärdsteknologin och den specifikt utvecklade personcentrerade omvårdnaden vid kognitiv svikt och demenssjukdom med BPSD problematik (beteendemässiga och psykiska symtom vid demenssjukdom) kan idag nya arbetssätt erbjudas. Vilket innebär att personalen ska se till det friska hos varje person, tillåta att varje människa får göra det den klarar och stötta vid behov. Det är av största vikt att alla i personalen som arbetar med och träffar personer med demenssjukdom, har kompetens nog att möta den demenssjuke där den befinner sig och inte ta över och ”ta hand om” den sjuke.

I vård- och omsorgsboendet bor personer med kognitiv svikt med olika svårighetsgrad. Kognitiv svikt förekommer även vid andra sjukdomar/skador än vid demenssjukdom. Det kan vara neurologiska sjukdomar så som ALS, MS, Parkinson, hjärt-kärlsjukdomar, andra hjärnskador och infektioner som innebär att demenslikande symtom, kognitiv svikt, ger sig till känna. Det är i dessa fall inte primärt att utreda och diagnostisera om det är en ”ny” demenssjukdom som ligger bakom symtomen. Det viktiga är att utreda och lindra de symtom på kognitiv svikt som förekommer oavsett bakomliggande diagnos. Förutom ”jag stödjande” förhållningssätt är det i medelsvår och svår fas viktigt att arbeta med den ”palliativa vårdens filosofi” oavsett bakomliggande orsak. Målet är att så långt som möjligt erbjuda ett aktivt liv, välbefinnande och livskvalitet hela livet.

Den palliativa vården omfattar fyra hörnstenar

- Lindrande och förebyggande personcentrerad vård och omsorg
- Kommunikation och relation, kontinuitet i vård och omsorg
- Temarbete, samarbete mellan olika yrkesutövare inom vård och omsorg
- Anhörig- och närståendestöd i alla faser av sjukdomens utveckling

2016-11-16

Dnr von/2016:209

### Anhörigas sjukdom

Det är av största vikt för personalen som arbetar med personer med demenssjukdom att förstå vad de anhöriga kan gå igenom då en närstående drabbas av demenssjukdom. Den närståendes demenssymtom kan väcka allt ifrån irritation och ilska till känslor av skuld och maktlöshet. Det är därför viktigt att anhörigstödsteamet, inklusive demenssjuksköterska och demenscoacher, finns tillgängliga på samtliga boendeenheter, dagverksamheter och hemtjänstenheter. Så många som möjligt av personalen inom äldreomsorgen ska ha hög kompetens i demensfrågor för att på bästa sätt kunna möta anhöriga.

Anhöriga ses som en tillgång och är alltid välkomna att delta i omsorgen om den demenssjuke. Det kan i många fall underlätta för personen med demenssjukdom att ha någon vid sin sida som man känner och är trygg med. Men även de anhöriga behöver avlastas. Här spelar demensdagverksamheten en viktig roll. Även den uppsökande verksamheten för att informera om möjligheter för anhöriga är viktig och behöver utvecklas tillsammans med myndighet.

### Demenscoacher

Demenscoacher utbildas för att ge stöd till kollegor och anhöriga. Det kan handla om bemötande eller om att upprätta en genomförandeplan. Coacherna leder reflektionsmöten i personalgruppen och får stöd av demenssjuksköterska i detta arbete.

En utvärdering av demenscoachernas verksamhet visar på vikten av att fortsätta utbilda medarbetare i demenskunskap, inom hela äldreomsorgen inklusive biståndshandläggare. Vi ser även ett ökande behov av demensutbildning inom LSS området då personer med insatser inom funktionsnedsättning har en ökande ålder.

### BPSD (Beteendemässiga och psykiska symtom vid demens)

Beteendemässiga och psykiska symtom vid demens drabbar någon gång ca 90% av alla som lever med en demenssjukdom. Dessa symtom kan exempelvis vara aggressivitet, oro, apati, hallucinationer eller sömnrörningar och de orsakar ett stort lidande framförallt för personen med demenssjukdomen, men även för närstående och vårdpersonal.

BPSD-registret startade i november 2010 med syfte att genom tvärprofessionella vårdåtgärder minska förekomsten och allvarlighetsgraden av BPSD och det lidande som detta innebär och att genom detta, öka livskvaliteten för personen med demenssjukdom.

2016-11-16

Dnr von/2016:209

Att arbeta med BPSD-registret och en bra struktur i omvårdnadsarbetet kan bidra till:

- Ökad livskvalité för personen med demenssjukdom
- Implementering av de nationella riktlinjerna
- Personcentrerad omvårdnad & ett gemensamt språk för personalen
- Teamarbete & tydliga mål
- Kvalitetssäkring genom ständiga uppföljningar
- Att tydliggöra vårdtyngden & bidra till en verksamhetsutveckling

Utbildningar och implementering inom vård- och omsorgsboenden startade våren 2016 och kommer pågå i flera år. Certifierad utbildare är vår demenssjuksköterska.

### Förhållningsätt

I arbetet med personer med demenssjukdom krävs ett bemötande som utgår ifrån alla människors lika värde. Demenssjuka personer har kvar sin identitet, sitt människovärde och sin rätt till självbestämmande. Detta ska märkas i vården och omsorgen i form av delaktighet i genomförandeplaner och genom möjligheten att påverka stödets utformning. Medarbetare som möter personer med demenssjukdom behöver vara tålmodiga, påhittiga, hysa respekt för andra samt ha ett gott bemötande. Ett viktigt förhållningssätt är även att bekräfta känslor – orolig, ledsen, upprörd, glad, upprymd, lycklig och så vidare.

För att utveckla arbetssättet krävs ett öppet klimat i arbetsgruppen. Medarbetarna behöver ha tillit till varandra och alla måste arbeta utifrån genomförandeplanen och den nationella värdegrunden. Äldreomsorgens personal i Botkyrka kommun har tagit fram värdighetsgarantier för hur vi ska arbeta. Det är sammanlagt 17 garantier under socialstyrelsens 7 områden, kopplade till ”värdigt liv och välbefinnande”. Värdighetsgarantierna följs nu upp, då de upplevs för detaljerade, och nytt förslag om en gemensam värdegrund eller värdegaranti kommer att presenteras.

Som hjälp att nå ett utvecklat arbetssätt används den webbaserade ABC-demensutbildningen via demenscentrum och Silviahemmets utbildning i demenssjukdomar och bemötande.

### Reflektionstid

Tid för reflektion i alla grupper skapar en arena för diskussion och goda förutsättningar för kompetensutveckling samt är stärkande för personalen. Reflektion ska användas som ett verktyg i vardagen vid bemötandet av brukare och närstående.

2016-11-16

Dnr von/2016:209

### Aktiviteter

Viktiga aktiviteter för personer med demenssjukdom är utevistelse, egen tid varje vecka samt musik och dans. För att aktiviteterna verkligen ska komma att genomföras ska de planeras in i genomförandeplanen.

### Dagverksamheter

Dagverksamheter fyller en viktig social funktion för personer med demens och en avlastning för anhöriga. Demens drabbar även personer under 65 år och där vi ser ett behov av en egen dagverksamhet som inte är "åldersstyrd" utan ser till den enskildes behov, även för yngre medborgare och deras anhöriga.

Pia Bornevi  
Vård- och omsorgschef

2016-11-16

Dnr von/2016:209

### Levnadsberättelse

Levnadsberättelsen kan vara en viktig källa till kunskaper om en persons liv och används som verktyg i mötet med den demenssjuka. Levnadsberättelsen är en hjälp till att samtala om gamla tider, närstående, eventuella husdjur och viktiga händelser i livet. En levnadsberättelse kan också underlätta för anhöriga i relationen till den demenssjuke anhörige. Levnadsberättelsen erbjuds i första hand på vård- och omsorgsboende, vid behov, och är frivillig för brukaren att fylla i.

Text

---

Expedieras till

Text



## **8**

### **Revidering av delegationsordning(von/2016:49)**

#### **Förslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden godkänner delegationsordningen.

Delegationsordningen gäller från och med 2016-12-23 och tillsvidare.

#### **Sammanfattning**

Vård- och omsorgsnämndens delegationsordning är i behov av en uppdatering. Ändringar i delegationsordningen föreslås för att göra verksamheten mindre sårbar och för att säkerställa att behörig beslutsfattare alltid finns på plats. I samband med detta görs även vissa andra mindre ändringar.



2016-11-15

Dnr von/2016:49

Referens  
Kerstin Frimodig

Mottagare  
Vård- och omsorgsnämnden

## Revidering av delegationsordning

### Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden godkänner delegationsordningen.

Delegationsordningen gäller från och med 2016-12-23 och tillsvidare.

### Sammanfattning

Vård- och omsorgsnämndens delegationsordning är i behov av en uppdatering. Ändringar i delegationsordningen föreslås för att göra verksamheten mindre sårbar och för att säkerställa att behörig beslutsfattare alltid finns på plats. I samband med detta görs även vissa andra mindre ändringar.

### Ärende

En delegationsordning är en förteckning över de beslut som en nämnd valt att låta enskilda politiker, utskott och tjänstepersoner beslut över i dess ställe. Nämndens rätt att delegera beslutanderätten regleras i kommunallagen kap 6 §§ 33-38. Delegationsordningen är ett levande dokument som ska revideras efter behov.

Vård- och omsorgsnämnden beslutade om nuvarande delegationsordning den 19 april 2016, § 24. Förvaltningen har uppmärksammat ett behov av att göra vissa revideringar i delegationsordningen för att göra verksamheten mindre sårbar och säkerställa att behörig beslutsfattare alltid finns på plats.

Ärendet har beretts av vård- och omsorgsförvaltningen som tagit fram ett förslag på en reviderad delegationsordning.

### Förslag på förändringar

Förvaltningen föreslår följande ändringar av delegationsordningen:

A: Allmänt.

A1: Rätten för ordförande, eller vid hans förhinder vice ordförandena, att i enlighet med kapitel 6 § 36 KL fatta beslut i ärenden som är så brådskande att nämndens beslut ej kan avvaktas, läggs till.

2016-11-15

Dnr von/2016:49

A14: Förvaltningschefen ges rätt att fatta beslut om mindre revideringar av förvaltningens krisledningsplan.

B: Myndighet

I ärenden B3, B4, B5, B8 och B15 ges seniorhandläggare på Myndighet rätt att, efter samråd med sektionschef, fatta beslut i ärende där tidigare enbart sektionschef haft beslutanderätt.

Vidare har ärendenumren korrigerats för att rätta till tidigare dubbelnumrering.

F: Lex Sarah

Delegat i ärenden F1 och F2 ändras från förvaltningschef till kvalitetscontroller. En anmärkning i ärende F1 läggs till om att dessa ärenden även ska vara informationsärenden på nämnden.

Förkortningar:

Förkortningarna Seniorhandl (seniorhandläggare) och KvC (kvalitetscontroller) läggs till i listan över delegater.

**Bilaga:**

Vård- och omsorgsnämndens delegationsordning

Pia Bornevi

Vård- och omsorgschef





### **Vård- och omsorgsnämndens delegationsordning**

Vissa ärenden inom vård- och omsorgsnämndens ansvarsområde får delegeras till någon annan som får fatta beslut å nämndens vägnar. Delegering innebär med andra ord överlåtande av beslutsfunktion. Regler om delegering finns i kommunallagen kapitel 6. Beslut med stöd av delegation är juridiskt sett ett nämndbeslut och jämföras med ett beslut som nämnden själv har fattat. Beslutet ska kunna överklagas, antingen genom kommunalbesvär eller förvaltningsbesvär.

Ett beslut som fattats med stöd av delegering kan inte ändras av nämnden. Däremot kan nämnden återkalla den givna beslutanderätten. Detta kan göras generellt för en viss grupp av ärenden, för en viss tjänsteman eller för ett visst ärende.

Delegationsordningen är indelad utifrån förvaltningens verksamhetsområden:

- A Övergripande
- B Myndighet
- C Omsorg om personer med funktionsnedsättning
- D Äldreomsorg
- E Hälso- och sjukvård
- F Lex Sarah
- G Personalärenden

Alla beslut som fattas med stöd av delegering ska anmälas till nämnden. Detta är viktigt eftersom det är avgörande för att tiden för överklagande ska passera och beslutet kan träda i laga kraft. På så sätt kan nämnden också följa hur uppdraget att besluta i nämndens ställe utförs.

Samtliga delegationsbeslut skall dokumenteras och registreras hos beslutsfattaren och redovisas till vård- och omsorgsnämnden den 5:e i månaden efter besluts månaden.

I delegationsordningen anges lägsta beslutsnivå.

Vid laga förfall får ersättare överta beslutanderätten av ordinarie delegat. Laga förfall innebär att delegaten inte är i tjänst på grund av sjukdom, semester, tjänstledighet, jäv eller liknande. Om ordinarie delegat (inklusive ersättare, vikarie och ställföreträdande) inte är i tjänst och beslutet inte bör dröja ska ärendet avgöras av delegatens närmaste chef. Om även denna chef är frånvarande och ärendet är brådskande beslutar förvaltningschefen.

Delegationsförteckningen gäller fr. o. m 16-12-23 och tillsvidare.

**Förteckning över delegationsbeslut**

Grupp	Ärendegrupp	Lagrum	Delegat	Anmärkning
<b>A</b>	<b>ALLMÄNT</b>			
A 1	Beslut å nämndens vägnar i ärenden som är så brådskande att nämndens beslut inte kan avvaktas	6 kap 36 § KL	Ordf. eller, vid förhinder, nämndens 1:e eller 2:e vice ordf.	
A 2	Uttagning av och ersättning till nämndens ledamöter/ersättare vid konferenser och kurser		Ordf.	
A 3	Yttrande med anledning av remisser, dock ej sådana som infordras av kommunfullmäktige eller kommunstyrelsen eller sådana där annan hantering föreskrivs i särskild ordning		Ordf, Fc	
A 4	Föra kommunens talan samt befullmäktiga ombud och föra kommunens talan i <ul style="list-style-type: none"> <li>- Administrativa mål och allmänna ärenden vid domstol inom nämndens verksamhetsområde.</li> <li>- I mål vid domstol kopplat till eget verksamhetsområde</li> </ul>	10 kap 2 § SoL	Fc  Vc	Behörigheten inbegriper rätten att fatta beslut om att inleda rättsliga förfaranden, utföra och bevaka kommunens talan i rättsprocesser, överklaga såväl dom som beslut samt avge yttrande i rättsprocesser.
A 5	Beslut om att lämna ut uppgifter ur personregister till statliga myndigheter i forsknings-syfte	12 kap 6 § SoL	Fc	
A 6	Utse delegat att öppna anbud	9 kap 7 § LOU	Fc	
A 7	Förvaltningsövergripande		Fc	

	avtal			
--	-------	--	--	--

A 8	Avtal inom central förvaltning		Fc	
A 9	Fastställande av dokumenthanteringsplan och beslut om smärre ändringar i den fastställda dokumenthanteringsplanen	ArkL 3-6 §§	Fc	Reglemente
A 10	Fastställande av beslutsattest och utanordning		Fc	Reglemente
A 11	Skriftliga beslut om att inte lämna ut allmän handling samt beslut om förbehåll i samband med att handling utlämnas	2 kap 14 § TF 6 kap 1-5, 6 kap 6 § 2st, 10 kap 4 § 13-14 §§ 26 kap 1 § OSL	Fc	
A 12	Avskrivning av fordringar upp till 250 000 kr		Fc	Anmälas till nämnd
A 13	Ändringar i fastställt ledningssystem för kvalitetsarbete		Fc	
A 14	Mindre revideringar av förvaltningens krisledningsplan		Fc	

Grupp	Ärendegrupp	Lagrum	Delegat	Anmärkning
<b>B</b>	<b>MYNDIGHET</b>			<b>Handläggares delegation gäller efter minst tre månaders anställning som handläggare och efter skriftligt besked av enhetschef</b>
B 1	Beslut om att inleda utredning	11 kap 1 § SoL	Biståndshandl. LSS-handl.	
B 2	Beslut om att utredning inte ska inledas eller att inledd utredning ska läggas ner	11 kap 1 § SoL 5 kap 3, 13 §§ SOSFS 2014:5	Sc	

B 3	Beslut om bistånd i form av hemtjänst - upp till 100 tim/mån  - överstigande 100 tim/mån	4 kap 1 § SoL	Biståndshandl. LSS-handl.  Sc, Seniorhandl.	I samråd med Sc
B 4	Beslut om bistånd i form av särskilt boende - som kommunen är huvudman för  - annan huvudman	4 kap 1 § SoL	Biståndshandl. LSS-handl.  Sc, Seniorhl	Alla beslut om boende tas i samråd med Sc
B 5	Beslut om parboende	4 kap 1 § SoL	Sc Seniorhl	I samråd med Sc
B 6	Beslut om trygghetslarm	4 kap 1 § SoL	Biståndshandl. LSS-handl.	
B 7	Beslut om matdistribution	4 kap 1 § SoL	Biståndshandl. LSS-handl.	
B 8	Beslut om bistånd i form av korttidsplats - som kommunen är huvudman för  - annan huvudman	4 kap 1 § SoL	Biståndshandl. LSS-handl.  Sc Senirohandl	Alla beslut om boende tas i samråd med Sc
B 9	Beslut om särskilt boende i form av HVB	4 kap 1 § SoL	Sc	
B 10	Beslut i form av boendestöd	4 kap 1 § SoL	Biståndshandl. LSS-handl.	
B 11	Beslut i form av dagverksamhet - som kommunen är huvudman för  - annan huvudman	4 kap 1 § SoL	Biståndshandl. LSS-handl.  Sc	
B 12	Beslut i form av hemvårdsbidrag	4 kap 1, 2 §§ SoL	Biståndshandl. LSS-handl.	

B 13	<p>Beslut i form av ledsagarser-vice</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- upp till 21 tim/månad</li> <li>- överstigande 21 tim/månad</li> </ul>	9 § p 3 LSS	<p>LSS- handläggare</p> <p>Sc</p>	
B 14	<p>Beslut i form av biträde av kontaktperson</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- upp till 3 ggr/månad</li> <li>- överstigande 3 ggr/månad</li> </ul>	9 § p 4 LSS	<p>LSS- handläggare</p> <p>Sc</p>	
B 15	<p>Beslut om avlösarservice</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- upp till 21 tim/månad</li> <li>- överstigande 21 tim/månad</li> </ul>	9 § p 5 LSS 4 kap 1 § SoL	<p>LSS- handläggare Biståndshandl.</p> <p>Sc Seniorhandl.</p>	I samråd med Sc
B 16	<p>Beslut om bistånd i form av turbundna resor mellan korttidshemmet/hemmet och skola</p>	4 kap 2 § SoL	<p>LSS-handl. Biståndshandl.</p>	
B 17	<p>Beslut om fastställande av avgift för hemtjänstavgift och förbehållsbelopp</p>	8 kap 4-9 §§ SoL	<p>LSS-handl. Biståndshandl.</p>	
B 18	<p>Beslut om nedsättning, avskrivning eller jämkning av hemtjänstavgift</p>	4 kap 1 § SoL 8 kap 6 § SoL	Sc	
B 19	<p>Anmälan hos överförmyndare om behov av god man eller förvaltare</p>	5 kap 3 § SoF 15 § p 6 LSS	<p>LSS-handl. Biståndshandl.</p>	
B 20	<p>Beslut om personkretstillhörighet</p>	1 § LSS	LSS-handl.	
B 21	<p>Beslut om personlig assistans</p>	9 § p 2 LSS	Sc	
B 22	<p>Beslut om korttidsvistelse</p>	9 § p 6 LSS	LSS-handl.	I samråd med Sc
B 23	<p>Beslut om korttidstillsyn</p>	9 § p 7 LSS	LSS-handl.	

B 24	Beslut om bostad med särskild service för barn och ungdom	9 § p 8 LSS	Sc	
B 25	Beslut om bostad med särskild service eller annan särskild anpassad bostad för vuxna	9 § p 9 LSS	Sc	
B 26	Ansökan om insatser i annan kommun	2a kap 8§ SoL	Sc	
B 27	Beslut om daglig verksamhet - som kommunen är huvudman för - annan huvudman	9 § p 10 LSS	LSS-handl.  Sc	
B 28	Beslut om förhandsbesked om LSS-insats	16 § LSS	LSS-handl.	I samråd med Sc
B 29	Beslut om återbetalnings-skyldighet	12 § LSS	Sc	
B 30	Beslut om att ingå avtal med vårdgivare	17 § LSS	Sc	
B 31	Beslut om bostadsanpassningsbidrag inklusive återställningsbidrag - upp till 3,5 basbelopp - upp till 10 basbelopp	Lag 1992 :1574	Bostadsanpassare  Sc	Beslut överstigande 10 basbelopp tas i nämnd.
B 32	Beslut om återbetalning av erhållet bostadsanpassningsbidrag	Lag 1992 :1574 17 §	Sc	
B 33	Beslut om avvisande av ombud samt biträde	9 § FvL	Vc	
B 34	Upplysningar i vapenärenden		Biståndshandl. LSS-handl.	Uppgifter får endast lämnas ut om den enskilde samtycker. Se JO 1983/84 s. 188f.
B 35	Uppgiftslämnande till smittskyddsläkare	29 § Smittskyddslagen	Sc	

B 36	Anmälningsskyldighet enl. smittskyddslagen	31 § Smittskyddslagen	Sc	
B 37	Yttrande till tillsynsmyndighet	13 kap 2 § SoL 25 § LSS Gällande förordningar och föreskrifter	Vc	Anmälas till nämnd
B 38	Beslut om framställan om överflyttning av ärende till annan kommun, beslut om mottagande av ärende från annan kommun, ansökan till IVO då mottagande kommun ej samtycker till överflyttande samt yttrande till IVO i dessa ärenden	2 kap 10 § SoL	Sc	
B 39	Överklagande och yrkande om inhibition när förvaltningsdomstol ändrat beslut som ursprungligen fattats av delegat samt avgivande av yttrande i SoL-ärenden, LSS-ärenden, Riksfärdtjänst samt bostadsanpassningsbidrag där ursprungsbeslut fattats av delegat	10 kap 1-2 §§ SoL 27 § LSS	Delegat i ursprungsbeslut	
B 40	Besluta om rättelse/omprövning av beslut som delegat fattat enl. de förutsättningar som anges i FvL	26-27 § FvL	Delegat i ursprungsbeslut	
B 41	Prövning av att överklagande skett i rätt tid och avvisning av överklagande som kommit för sent	24 § FvL	Delegat i ursprungsbeslut	
B 42	Administrativa- och individavtal		Sc	LOU
B 43	Återsöka statsbidrag från Migrationsverket	22-27 §§ förordningen statlig ersättning (2010:1122)	Vc	
B 44	Redovisning av ej verkställda beslut till tillsynsmyndighet	28f § LSS 16 kap 6a-g §§ SoL	Vc	

B 45	Yttrande till förvaltningsdomstol med anledning av att tillsynsmyndighet ansökt om särskild avgift för icke verkställda beslut.	28a § LSS 16 kap 6a-g §§ SoL	Vc	
------	---	------------------------------------	----	--

Grupp	Ärendegrupp	Lagrum	Delegat	Anmärkning
<b>C</b>	<b>OMSORG OM PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING</b>			
C 1	Beslut om ersättning, arvode och omkostnader gällande kontaktperson enligt SKL:s rekommendationer.  - Övrigt upp till totalt belopp på 4 000 kr/månad  - Överstigande 4 000 kr/månad		LSS-handl.  Ec  Vc	
C 2	Beslut om ersättning gällande korttidsfamilj och boende i familjehem enligt SKL:s rekommendationer  - Övrigt		Ec  Vc	
C 3	Yttrande till tillsynsmyndighet		Vc	Enligt gällande förordningar och föreskrifter
C 4	Uppgiftslämnande till smittskyddsläkare	29 § Smittskyddslagen	Ec	
C 5	Anmälningsskyldighet enl. smittskyddslagen	31 § Smittskyddslagen	Ec	

Grupp	Ärendegrupp	Lagrum	Delegat	Anmärkning
<b>D</b>	<b>ÄLDREOMSORGEN</b>			
D 1	Beslut om tillfällig utökning av hemtjänst		Biträdande Ec, Ec inom hälsa och aktivitet samt omsorgsboenden	Gäller endast vid akuta situationer som inte kan vänta på biståndshandläggares beslut.



D 2	Försäljning av plats på särskilt boende		Vc	
D 3	Uppgiftslämnande till smittskyddsläkare	29 § Smittskyddslagen	Ec	
D 4	Anmälningsskyldighet enl. smittskyddslagen	31 § Smittskyddslagen	Ec	
D 5	Beslut om riksfärdtjänst	Lag 1997:735	Handläggs av Medborgarkontoren	

Grupp	Ärendegrupp	Lagrum	Delegat	Anmärkning
<b>E</b>	<b>HÄLSO- OCH SJUKVÅRD</b>			
E 1	Beslut om anmälan till Inspektionen för Vård och Omsorg av allvarlig skada eller risk för allvarlig skada (Lex Maria)	3 kap 5 § Patient-säkerhetslagen (2010:659)	MAS	
E 2	Uppgiftslämnande till smittskyddsläkare C	3 kap. 7 § Patient-säkerhetslag (2010:659)	MAS	
E 3	Utseende av verksamhetschef för hälso- och sjukvård	29 § HSL, SOSFS 1997:8	Fc	
E 4	Anmäla om en legitimerad yrkesutövare av skäligen anledning kan befaras utgöra en fara för patientsäkerheten	3 kap. 7 § patient-säkerhetslag (2010:659)	Fc	

Grupp	Ärendegrupp	Lagrum	Delegat	Anmärkning
<b>F</b>	<b>LEX SARAH</b>			
F 1	Anmälan till Inspektionen för vård och omsorg om allvarliga missförhållanden och påtagliga risker för allvarliga missförhållanden i vård- och omsorgsnämndens verksamhet	14 kap 7 § SoL, 24 f § LSS SOSFS 2011:5 6 kap	KvC	Informationsärende på nämnden
F 2	Beslut om avslutande av utredning	14 kap 6 § SoL 24 e § LSS	KvC	

G	PERSONALÄRENDEN	Lagrum	Delegat	Anmärkning
G 1	Beslut om anställning av personal inom det egna ansvarsområdet		Ansvarig chef	
G 2	Beslut om fortsatt anställning efter uppnådd pensionsålder		Ansvarig chef	Efter 67 års ålder i samråd med HR
G 3	Beslut om anställningens upphörande på egen begäran		Ansvarig chef	
G 4	Beslut om avstängning av medarbetare	10 § AB	Ansvarig chef	I samråd med HR
G 5	Beslut om disciplinpåföljd i form av skriftlig varning	11 § AB	Fc, Vc, Sc (lägsta delegat)	I samråd med HR
G 6	Beslut om att återkalla delegation		Fc, Vc, Sc	I samråd med HR
G 7	Beslut om uppsägning av medarbetare från arbetsgivarens sida	33 § HÖK	Fc	I samråd med HR
G 8	Beslut om avsked av medarbetare	18 § LAS	Fc	I samråd med HR
G 9	Beslut om lön vid nyanställning och i samband med löneöversyn		Ansvarig chef	I samråd med HR
G 10	Beslut om lön – kvarköp		Fc	I samråd med HR
G 11	Beslut om omställningsbidrag, avgångsvederlag samt avtalspension upp till 12 månadslöner		Fc	I samråd med HR, riktlinjer KLK 061214 (omställningsstrategin)
G 12	Beslut om särskild avtalspension		Fc	I samråd med HR, riktlinjer KLK 061214 (omställningsstrategin)
G 13	Beslut om ledighet för medarbetare		Ansvarig chef	
G 14	Beslut om inrättande, indragning och omreglering av befattning		Vc	I samråd med Fc och HR

G 15	Beslut om att godkänna/förbjuda bisyssla för personal i den egna verksamheten	8 § AB	Ansvarig chef	I samråd med HR, se regler för bisysslor
G 16	Resor i tjänsten utanför Sverige men inom Norden och Baltikum		Vc	Se riktlinjer
G 17	Resor i tjänsten utanför Norden och Baltikum men inom EU		Fc	
G 18	MBL-förhandlingar och samverkan	MBL § 11,12,38 Samverkansavtal	Fc, Vc, Ec	I samråd med HR

## FÖRKORTNINGAR (i alfabetisk ordning)

### LAGRUM MM

### DELEGAT

AB	Allmänna bestämmelser (kollektivavtal)	Biståndshandl.	Biståndshandläggare
ArkL	Arkivlag	Seniorhandl.	Seniorhandläggare
FvL	Förvaltningslagen	LSS-handl.	LSS-handläggare
HSL	Hälso- och sjukvårdslagen	Ec	Enhetschef
HÖK	Huvudöverenskommelse Sveriges kommuner och landsting	Fc	Förvaltningschef
KLK	Konjunkturstatistik, löner för kommuner	HR	HR-specialist
LAS	Lagen om anställningsskydd	KvC	Kvalitetscontroller
LOU	Lagen om offentlig upphandling	MAS	Medicinskt ansvarig sjuksköterska
LSS	Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade	Ordf.	Vård- och omsorgsnämndens ordförande
MBL	Medbestämmandelagen	Sc	Sektionschef
OSL	Offentlighets- och sekretesslag	Vc	Verksamhetschef
SoF	Socialtjänstförordningen	Ec	Enhetschef
SoL	Socialtjänstlagen	Fc	Förvaltningschef
SOFS	Socialstyrelsens författningssamling		
TF	Tryckfrihetsförordningen		

**9****Yttrande över remiss - strategi och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka(von/2016:178)****Förslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden antar förvaltningens yttrande som sitt eget.

**Sammanfattning**

Kommunstyrelsen önskar vård- och omsorgsnämndens yttrande över förslag till strategi och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka.

Förvaltningen tycker att inriktningen och innehållet i strategin är bra och välkomnar att flera strategiska dokument ersätts med ett. Riktlinjens innehåll är i sin helhet bra och dokumentet har ett bra upplägg och struktur. Den stödjer oss i att ha ett jämlikhetsperspektiv i det vi gör och ger oss stöd i hur vi kan tänka och analysera. Både strategin och riktlinjen hade kunnat var lite mer konkret formulerade. En tydlig plan för arbetet med ett jämlikt Botkyrka, tydlig kommunikation, utbildningsinsatser och en kontinuerlig uppföljning behövs för att implementera strategin och riktlinjerna i den dagliga verksamheten, både från kommunledningsförvaltningen och i den egna förvaltningen.



2016-11-12

Dnr von/2016:178

Referens  
Birgitta El Idrissi

Mottagare  
Kommunstyrelsen

## Yttrande över remiss - strategi och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka (KS/2014:612)

### Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden antar förvaltningens yttrande som sitt eget.

### Sammanfattning

Kommunstyrelsen önskar vård- och omsorgsnämndens yttrande över förslag till strategi och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka.

Förvaltningen tycker att inriktningen och innehållet i strategin är bra och välkomnar att flera strategiska dokument ersätts med ett. Riktlinjens innehåll är i sin helhet bra och dokumentet har ett bra upplägg och struktur. Den stödjer oss i att ha ett jämlikhetsperspektiv i det vi gör och ger oss stöd i hur vi kan tänka och analysera. Både strategin och riktlinjen hade kunnat var lite mer konkret formulerade. En tydlig plan för arbetet med ett jämlikt Botkyrka, tydlig kommunikation, utbildningsinsatser och en kontinuerlig uppföljning behövs för att implementera strategin och riktlinjerna i den dagliga verksamheten, både från kommunledningsförvaltningen och i den egna förvaltningen.

### Ärendet

Kommunstyrelsen önskar senast den 31 december 2016 yttrande över förslag till strategi och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka.

Kommunledningsförvaltningen har på uppdrag av kommunstyrelsen tagit fram ett förslag till riktlinjer för det fortsatta arbetet för en jämställd interkulturell verksamhet fri från diskriminering (KS/2013:660). Uppdraget har kompletterats med arbetet för en god folkhälsa, ökad tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning samt frågan om hedersrelaterat våld och förtryck. En politisk arbetsgrupp med representanter från majoritet och op-

2016-11-12

Dnr von/2016:178

position har parallellt tagit fram en sammanhållen strategi för frågorna. Strategins utgångspunkter är mänskliga rättigheter.

Strategin, policyn och riktlinjerna för ett jämlikt Botkyrka samlar flera olika perspektiv och kommungemensamma styrdokument i ett gemensamt. Ambitionen är att det ska underlätta och utgöra stöd i ordinarie planering och uppföljning och därmed bidra till ökad måluppfyllelse och kvalitet i nämndernas verksamheter.

Förslaget till strategi och riktlinjer ersätter fyra strategiska dokument:

- Strategi för ett jämställt Botkyrka
- Strategi för ett interkulturellt Botkyrka
- Botkyrkas folkhälsopolicy och utvecklingsplan jämlik folkhälsa
- Policy och handlingsplan för att förebygga hedersrelaterat våld och förtryck.

Det ersätter också beslutet (KS/2010:410) att anta FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som sitt program för denna målgrupp.

Strategin, policyn och riktlinjerna ska vägleda och bidra till att invånarna bemöts och får del av service och resurser på mer lika villkor, oavsett kön, socioekonomisk position, etnicitet, religion eller andra diskrimineringsgrunder.

Vård- och omsorgsförvaltningen har berett ärendet och besvarar under förvaltningens synpunkter de frågorna som ställs i remissen.

## **Förvaltningens synpunkter**

### **Strategin– de långsiktiga ambitionerna**

#### *1. Vad anser ni om inriktningen och innehållet som helhet?*

Vof tycker att inriktningen och innehållet i sin helhet är bra och välkomnar att flera strategiska dokument ersätts med ett. Strategin är välformulerad och lätt att förstå men hade kunnat vara något mer konkret. En stor del av dokumentet utgörs av bakgrund och vision.

Att mäns våld mot kvinnor ska upphöra borde framkomma mer tydligt under punkt 2 då det är ett av de fyra delmålen i svensk jämställdhetspolitik.

2016-11-12

Dnr von/2016:178

Strategin borde även ha mer fokus på diskrimineringsgrunderna. Hur ska vi som kommun arbeta för att motverka förtryck, trakasserier, hot och våld samt segregering?

### **Riktlinjerna (inklusive policyn) – stöd och vägledning till hur vi i ordinarie verksamhet kan arbeta med strategin ett jämlikt Botkyrka**

#### *2. Vad anser ni om innehållet som helhet?*

Vof anser att innehållet i sin helhet är bra och dokumentet har ett bra upp-lägg och struktur.

#### **Del 1: Vägledning för hur vi kan styra mot en mer jämlik verksamhet**

*3. Fungerar vägledningen som stöd för att sätta mål, planera och följa upp i ordinarie verksamhet? (s. 5-7)*

*Om ja: motivera på vilket sätt. Om nej: vad behöver justeras?*

Vägledningen kan fungera som ett stöd i verksamheten. Riktlinjen stödjer oss i att ha ett jämlikhetsperspektiv i det vi gör och ger oss stöd i hur vi kan tänka och analysera. Ett stödmaterial med konkreta verktyg för analys av statistik och arbetet med efterföljande förbättringsarbete skulle vara önskvärt.

#### **Del 2: Förslag till insatser som bidrar till jämlikhet**

*4. Är förslagen som berör er relevanta för era verksamheter? (s. 8-15)*

*Motivera svaret.*

Det är bra att förslagen utgår från kommunens huvudprocesser och de tre delarna kompetensutveckling, utveckling av arbetssätt och metod samt HR - kompetensförsörjning. Det är många förslag och i flera av dem är det inte tydligt hur de konkret ska åstadkommas. De förslag som anges för vår nämnd är relevanta för vår förvaltning men inte för varje enskild verksamhet. Det blir därför svårt att avgöra vilka som ska bort, läggas till och prioriteras. Kanske hade det vara bättre med färre förslag?

*5. Vilka tre-fem förslag till insatser ser ni som viktigast för er att prioritera från och med 2018? (s. 8-15)*

Flera förslag av de som anges är viktiga för vår förvaltning men det ser olika ut inom våra verksamhetsområden vilka som bör prioriteras. Gemensamt för hela förvaltningen är dessa.



2016-11-12

Dnr von/2016:178

- Säkra ett gott bemötande på lika villkor oavsett kön, etnisk, religiös, socioekonomisk bakgrund och övriga diskrimineringsgrunder och med utgångspunkt från en interkulturell analys.
- Säkra icke-diskriminerande förhållningssätt och arbetssätt, genom att synliggöra uttalade normer och värderingar kopplat till kön, etnisk, religiös, socioekonomisk bakgrund och övriga diskrimineringsgrunder.
- Uppmärksamma tidigt i planeringsprocessen vilken typ av information, kommunikation och dialog som behövs för att Botkyrkaborna ska ha förtroende och/eller förståelse för kommunen som organisation.
- Utveckla och anpassa verksamhetens information till olika grupper av Botkyrkabor för att underlätta att fler kan tillgodogöra sig sina medborgerliga rättigheter.

Inom myndighet och utförarverksamheterna är arbete utifrån följande förslag viktigt.

- Arbeta mer systematiskt och genomgående utifrån metodiken kring de fyra hörnstenarna för ett självständigt och gott åldrande – social gemenskap och stöd, fysisk aktivitet, goda matvanor, meningsfullhet och att känna sig behövd.
- Säkerställ kunskapen kring hedersrelaterat våld och förtryck vid handläggning och hantering av individärenden.
- Säkerställ att det finns tillräcklig kunskap inom organisationen för att kunna identifiera risk för våld i nära relation, för att utreda behov samt för att erbjuda insatser med fokus på den enskildes mänskliga rättigheter.

För förvaltningen som arbetsgivare behöver vi arbeta med förslaget nedan.

- Förebygg strukturell och individuell diskriminering som arbetsgivare, utifrån alla lagstiftade diskrimineringsgrunder och lagkrav mot trakasserier.

*6. Finns det något/några förslag som ni bedömer bör tas bort alternativt läggas till som förslag? (s. 8-15)*

*Motivera varför.*

Förvaltningen tycker att många förslag är formulerade på ett sådant sätt att de är svåra att förstå. Det kan vara svårt att förstå vilka konkreta åtgärder som behövs och på vilket sätt den egna förvaltningen berörs av detta förslag. Vad är det som vi ska göra? Några exempel på detta anges nedan.

- Stärk kulturutbudet med ambitionen att särskilt nå flickor, pojkar, kvinnor och män med små ekonomiska resurser.
- Stärk den uppsökande verksamheten och samverkan med landstingets aktörer och civilsamhället med fokus på äldre kvinnor och män med

2016-11-12

Dnr von/2016:178

sämre förutsättningar för ett hälsosamt åldrande. Exempelvis genom hälsosamtal, förebyggande hembesök, länets hälsokommunikatörer.

- Säkra icke-diskriminerande förhållningssätt och arbetssätt, genom att synliggöra outtalade normer och värderingar kopplat till kön, etnisk, religiös, socioekonomisk bakgrund och övriga diskrimineringsgrunder.

I ett förslag så står det att kompetensbaserad rekrytering ska användas för att öka mångfalden och jämlikheten bland medarbetare i organisationen. Kompetensbaserad rekrytering säkerställer inte en mångfald eller jämlikhet bland medarbetare i organisationen utan att processen är fri från diskriminering och att vi får medarbetare med rätt kompetens.

### **Implementering:**

*7. Vilken typ av stöd behövs för att få strategi och riktlinjer att bli verklighet?*

För att implementera strategin och riktlinjerna i den dagliga verksamheten så krävs en tydlig plan för arbetet med ett jämlikt Botkyrka, tydlig kommunikation, utbildningsinsatser och en kontinuerlig uppföljning. Tydliga uppdrag och arbetsverktyg från klf är nödvändiga samt att arbetet följs upp av ansvariga, både på klf och i den egna förvaltningen. Då HR, enligt riktlinjerna har ett stort ansvar i arbetet så är det viktigt att HR-funktionerna får de rätta förutsättningarna för att kunna stötta i arbetet och att arbetet med Botkyrka kommuns arbetsmodell för en jämlik arbetsplats "Olika på lika villkor" samordnas med strategi, policy och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka.

Vård- och omsorgsförvaltningen välkomnar att antalet strategier, policys och riktlinjer minimeras genom en sammanslagning liksom denna. Det underlättar i det dagliga arbetet och ökar förutsättningarna för att dokumenten används i praktiken. För att riktlinjerna för ett jämlikt Botkyrka ska få genomslagskraft så krävs det att den blir tydligare med enklare formuleringar som kan omsättas i praktiken.

Pia Bornevi  
Vård- och omsorgschef

### **Bilagor:**

1. Yttrande över remiss- strategi och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka (KS/2016:612)
2. Beslut om remittering av remiss
3. Tjänsteskrivelse inför remittering av styrdokument Jämlikt Botkyrka
4. Remissversion Strategi för ett jämlikt Botkyrka

2016-11-12

Dnr von/2016:178

## 5. Remissversion Riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka

---

Expedieras till  
Kommunledningsförvaltningen



2016-10-14

Dnr KS/2014:612

Referens

Vanja Möller Zouzouho

Mottagare

Nämnder

Cesam

Botkyrkabyggen

Upplev Botkyrka AB

Mångkulturellt centrum

Folkhälsokommittén

Ungdomsfullmäktige

Funktionshinderrörelsens samrådsgrupp

Pensionärsrådet

## Yttrande till kommunstyrelsen

Kommunledningsförvaltningen önskar yttrande över förslag till strategi och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka senast den 31/12-2016.

### Sammanfattning

Botkyrka kommun tar under 2016 fram en strategi samt riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka som syftar till att ge vägledning och bidra till att invånarna bemöts och får del av service och resurser på mer lika villkor, oavsett kön, socioekonomisk position, etnicitet, religion eller andra diskrimineringsgrunder. Jämlikhetsarbetet omfattar även medarbetare och arbetsmiljön inom Botkyrka som organisation. Målet är ett Botkyrka för alla med mindre klyftor i livsvillkor, levnadsförhållanden och hälsa mellan olika grupper av flickor, pojkar, kvinnor och män.

Genom strategin och riktlinjerna för ett jämlikt Botkyrka tar vi ett nytt grepp genom att samla flera olika perspektiv och kommungemensamma styrdokument i ett gemensamt. Ambitionen är att det ska underlätta och utgöra stöd i ordinarie planering och uppföljning och därmed bidra till ökad måloppfyllelse och kvalitet i nämndernas verksamheter.

Strategin och riktlinjerna ersätter fyra strategiska dokument:

- Strategi för ett jämställt Botkyrka
- Strategi för ett interkulturellt Botkyrka
- Botkyrkas folkhälsopolicy och utvecklingsplan jämlik hälsa
- Policy och handlingsplan för att förebygga hedersrelaterat våld och förtryck
- De ersätter också kommunens tidigare beslut om FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som program för denna målgrupp.

Målsättningen är att fler jämlikhetsfrågor ska kunna integreras i strategin och riktlinjerna på sikt. Strukturen för styrdokumentet möjliggör detta.

### **Frågor till remissinstanserna**

Nedan redovisas de frågor som vi önskar svar på från samtliga nämnder. Övriga remissinstanser svarar på de frågor som är relevanta.

#### **Strategin– de långsiktiga ambitionerna:**

1. Vad anser ni om inriktningen och innehållet som helhet?

#### **Riktlinjerna (inklusive policyn) – stöd och vägledning till hur vi i ordinarie verksamhet kan arbeta med strategin ett jämlikt Botkyrka:**

2. Vad anser ni om innehållet som helhet?

*Del 1: Vägledning för hur vi kan styra mot en mer jämlik verksamhet:*

3. Fungerar vägledningen som stöd för att sätta mål, planera och följa upp i ordinarie verksamhet? (s. 5-7)

Om ja: motivera på vilket sätt. Om nej: vad behöver justeras?

*Del 2: Förslag till insatser som bidrar till jämlikhet:*

4. Är förslagen som berör er relevanta för era verksamheter? (s. 8-15)  
Motivera svaret.
5. Vilka tre-fem förslag till insatser ser ni som viktigast för er att prioritera från och med 2018? (s. 8-15)
6. Finns det något/några förslag som ni bedömer bör tas bort alternativt läggas till som förslag? (s. 8-15)  
Motivera varför.

#### **Implementering:**

7. Vilken typ av stöd behövs för att få strategi och riktlinjer att bli verklighet?

Har ni frågor? Skicka e-post till [vanja.moller-zouzouho@botkyrka.se](mailto:vanja.moller-zouzouho@botkyrka.se)

Med vänliga hälsningar  
Vanja Möller Zouzouho



## § 201

### **Remittering av förslag till strategi, policy och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka (KS/2014:612)**

#### **Beslut**

1. Kommunstyrelsen ber alla nämnder, kommunala bolag, stiftelse med flera, att yttra sig över förslag till strategi, policy och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka.
2. Yttrandena ska vara kommunledningsförvaltningen tillhanda senast 2016-12-31.

#### **Sammanfattning**

Kommunledningsförvaltningen har fått i uppdrag av kommunstyrelsen att ta fram ett förslag till riktlinjer för det fortsatta arbetet för en jämställd interkulturell verksamhet fri från diskriminering (KS/2013:660). Uppdraget har kompletterats med arbetet för en god folkhälsa, ökad tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning samt frågan om hedersrelaterat våld och förtryck. En politisk arbetsgrupp med representanter från majoritet och opposition har parallellt tagit fram en sammanhållen strategi för frågorna. Strategins utgångspunkter är mänskliga rättigheter.

Genom strategin, policyn och riktlinjerna för ett jämlikt Botkyrka tar vi ett nytt grepp genom att samla flera olika perspektiv och kommungemensamma styrdokument i ett gemensamt. Ambitionen är att det ska underlätta och utgöra stöd i ordinarie planering och uppföljning och därmed bidra till ökad målpuppfyllelse och kvalitet i nämndernas verksamheter.

Förslag till strategi och riktlinjer föreslås ersätta fyra strategiska dokument:

- Strategi för ett jämställt Botkyrka
- Strategi för ett interkulturellt Botkyrka
- Botkyrkas folkhälsopolicy och utvecklingsplan jämlik folkhälsa
- Policy och handlingsplan för att förebygga hedersrelaterat våld och förtryck.

2016-10-10

Dnr KS/2014:612

Det ersätter också beslutet (KS/2010:410) att anta FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som sitt program för denna målgrupp.

Demokratiberedningen har behandlat ärendet 2016-09-23, § 25.

---

Expedieras till:  
Samtliga nämnder  
AB Botkyrkabyggen  
Uppleva Botkyrka AB  
Mångkulturellt centrum  
Cesam  
Folkhälsokommittén  
Ungdomsfullmäktige  
Funktionshinderrörelsens samrådsgrupp  
Kommunala pensionärsrådet  
Utvecklingsledare Vanja Möller Zouzouho, kommunledningsförvaltningen



2016-09-05

Dnr KS/2014:612

Referens  
Hanna LindMottagare  
Kommunstyrelsen

## Remittering av förslag till strategi, policy och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka

### Förslag till beslut

Demokratiberedningens förslag till kommunstyrelsen:

1. Kommunstyrelsen ber alla nämnder, kommunala bolag, stiftelse med flera, att yttra sig över förslag till strategi, policy och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka.
2. Nämndens yttrande ska vara kommunledningsförvaltningen tillhanda senast 31 december 2016.

### Sammanfattning

Kommunledningsförvaltningen har fått i uppdrag av kommunstyrelsen att ta fram ett förslag till riktlinjer för det fortsatta arbetet för en jämställd interkulturell verksamhet fri från diskriminering (KS/2013:660). Uppdraget har kompletterats med arbetet för en god folkhälsa, ökad tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning samt frågan om hedersrelaterat våld och förtryck. En politisk arbetsgrupp med representanter från majoritet och opposition har parallellt tagit fram en sammanhållen strategi för frågorna. Strategins utgångspunkter är mänskliga rättigheter.

Genom strategin, policyn och riktlinjerna för ett jämlikt Botkyrka tar vi ett nytt grepp genom att samla flera olika perspektiv och kommungemensamma styrdokument i ett gemensamt. Ambitionen är att det ska underlätta och utgöra stöd i ordinarie planering och uppföljning och därmed bidra till ökad målfyllelse och kvalitet i nämndernas verksamheter.

Förslag till strategi och riktlinjer föreslås ersätta fyra strategiska dokument:

- Strategi för ett jämställt Botkyrka
- Strategi för ett interkulturellt Botkyrka
- Botkyrkas folkhälsopolicy och utvecklingsplan jämlik folkhälsa
- Policy och handlingsplan för att förebygga hedersrelaterat våld och förtryck.



2016-09-05

- Det ersätter också beslutet (KS/2010:410) att anta FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som sitt program för denna målgrupp.

### **Bakgrund**

Idag finns det stora skillnader i livsvillkor, levnadsförhållanden och hälsa mellan olika grupper av flickor, pojkar, kvinnor och män i Botkyrka. Strategin, policyn och riktlinjerna ska vägleda och bidra till att invånarna bemöts och får del av service och resurser på mer lika villkor, oavsett kön, socioekonomisk position, etnicitet, religion eller andra diskrimineringsgrunder. På så sätt ska riktlinjerna bidra till en hållbar samhällsutveckling utifrån kommunens hållbarhetsutmaningar. Jämlikhetsarbetet (policydelen) omfattar även medarbetare och arbetsmiljön inom Botkyrka som organisation.

Kommunstyrelsen gav kommunledningsförvaltningen i uppdrag att ta fram ett program för jämställd och interkulturell utveckling 2012. Utöver arbetet för en jämställd interkulturell verksamhet fri från diskriminering har kommunledningsförvaltningen valt att lägga till det förebyggande arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck som är en del i en jämställd och interkulturell verksamhet samt folkhälsoarbetet eftersom kommunfullmäktige har beslutat 2012-02-23 att nuvarande folkhälsopolicy och tillhörande utvecklingsplan ska uppdateras 2016. Istället för att aktualisera beslutet om FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som kommungemensamt program (KS/2010:410), har vi valt att också integrera frågan om tillgänglighet i riktlinjerna. FN-konventionen utgör fortfarande grunden för kommunens funktionshinderpolitik.

### **Kommunledningsförvaltningens bedömning**

Riktlinjernas struktur möjliggör fler jämlikhetsområden på sikt

Riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka ska ge vägledning till hur olika nämnder ska arbeta med styrdokumentet Strategi för ett Jämlikt Botkyrka som anger den politiska ambitionen.

Målsättningen är att fler jämlikhetsfrågor ska kunna integreras i riktlinjerna på sikt. Strukturen för riktlinjerna möjliggör detta.

Mattias Jansson  
Kommundirektör

Sara Wrethed  
Chef Avd. Samhälls-  
utveckling

2016-09-05

### **Bilagor**

1. Bilaga 1- Remissversion- Strategi för ett jämlikt Botkyrka
2. Bilaga 2- Remissversion- Riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka

### **Expedieras till**

- Samtliga nämnder
- Botkyrkabyggen
- Upplev Botkyrka AB
- MKC
- FHK
- Ungdomsfullmäktige
- Funktionshinderrörelsens samrådsgrupp
- Pensionärsrådet

# STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

## Strategi för ett jämlikt Botkyrka

**Strategi**  
Program  
Plan  
Policy  
Riktlinjer  
Regler

**Diarienummer:** KS/2014:612  
**Dokumentet är beslutat av:** kommunstyrelsen  
**Dokumentet beslutades den:** skriv datum så här xx månad 20xx  
**Dokumentet gäller för:** samtliga nämnder, kommunala bolag och stiftelse  
**Dokumentet gäller till den:** 31 december 2021

**BOTKYRKA  
KOMMUN**

---

**Dokumentet ersätter:** Strategi för ett jämställt Botkyrka, Strategi för ett interkulturellt Botkyrka, Botkyrkas folkhälsopolicy och utvecklingsplan jämlik hälsa samt Policy och handlingsplan för att förebygga hedersrelaterat våld och förtryck

**Dokumentansvarig är:** Kommunledningsförvaltningen

**För revidering av dokumentet ansvarar:** Kommunledningsförvaltningen

**För uppföljning av dokumentet ansvarar:** Kommunledningsförvaltningen

**Relaterade dokument:** Riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka

## Innehåll

### Inledning

Målet är ett Botkyrka för alla med mindre klyftor.....	5
Gemensamma krafter för lika livschanser.....	5
Jämlikhet är det övergripande paraplyet.....	5
Vi har alla ett ansvar .....	6
1. Från mångkultur till interkultur	7
2. Samma makt för kvinnor och män att forma sina liv och samhället	9
3. Hedersrelaterat våld och förtryck	10
4. Ett lättillgängligt Botkyrka för alla	
5. Alla Botkyrkabor ska ha möjlighet att må bra i livets alla faser	13

## Strategi för ett jämlikt Botkyrka

Det här är Botkyrka kommuns strategi för ett jämlikt Botkyrka. Strategin riktar sig till den kommunala organisationen: alla nämnder, styrelser och helägda kommunala bolag. Dokumentet *Riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka* konkretiserar, ger stöd och vägleder kommunorganisationens utförande av strategins målsättningar.

Följande ställningstaganden utgör Botkyrkas strategi för ett jämlikt Botkyrka. Efterföljande avsnitt utvecklar bakgrund, begrepp och motiv.

### 1. Interkultur

Botkyrka ska vara en interkulturell plats som präglas av jämlika möten och livschanser. Vi ska skapa förutsättningar för att individer och grupper inte bara ska samexistera, utan också samspela för att nå gemensamma mål. Vi ska säkerställa invånarnas rättigheter och frigöra invånarens förmåga och möjligheter att förverkliga sina drömmar. Vi ska bidra till mer jämlik och jämställd maktfördelningen inom och mellan grupper med olika social position, identiteter och grupp-tillhörigheter.

### 2. Jämställdhet

I Botkyrka ska alla flickor, pojkar, kvinnor och män ha lika möjligheter att forma samhället och sina egna liv, oavsett social bakgrund, ålder, ekonomisk och etnisk bakgrund, trosuppfattning, funktionsförmåga, könsöverskridande identitet eller uttryck. Kommunens verksamheter ska därför bidra till att skapa jämställda livsvillkor med fokus på makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, obetalt hem- och omsorgsarbete, samt stopp för mäns och pojkars våld mot kvinnor och flickor.

### 3. Hedersrelaterat våld och förtryck

I Botkyrka ska alla ha rätt till ett självständigt liv, egen sexualitet och integritet. Vi ska därför också arbeta för att säkerställa dessa rättigheter i hela vår befolkning och för att hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra.

### 4. Funktionsnedsättningar

I Botkyrka ska en funktionsnedsättning inte bli till ett funktionshinder. Tillsammans ska vi synliggöra och riva de hinder som fortfarande står i vägen för att alla människor ska kunna mötas och delta på lika villkor. Möjligheten till självständighet och självbestämmande för Botkyrkabor med nedsatt funktionsförmåga ska öka samtidigt som vardagslivet blir bekvämare för de flesta..

### 5. Folkhälsa

I Botkyrka ska alla ha möjlighet till ett långt liv med god hälsa och fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande. Vi ska därför skapa förutsättningar för goda livsvillkor, levnadsförhållanden och därmed hälsa för alla, och på sätt minska skillnaderna i hälsa mellan olika grupper av flickor, pojkar, kvinnor och män i Botkyrka, och i jämförelse med länet och riket.

## **Inledning**

### **Målet är ett Botkyrka för alla med mindre klyftor**

Kommunen har ett ansvar för att alla Botkyrkabor får de bästa förutsättningarna för ett bra liv. Kommunen vill bidra till utvecklingen av ett hållbart samhälle där både nuvarande och kommande generationer försäkras en god miljö och hälsa, ekonomisk och social välfärd och rättvisa – Ett hållbart Botkyrka.

Samtidigt finns det stora skillnader i livsvillkor, levnadsförhållanden och hälsa mellan olika grupper av kvinnor och män. De sociala och ekonomiska klyftorna ökar i såväl Botkyrka som hela landet. Det vill vi ändra på. Ett samhälle med mindre klyftor leder till ökad social sammanhållning, trygghet och delaktighet. Detta gynnar alla - oavsett social och ekonomisk position.

Vi vill att alla Botkyrkabor känner sig hemma och har samma möjligheter i livet. Vi vill också att erfarenheterna av att leva och verka i Botkyrka ska ge fördelar i livet i stort.

### **Gemensamma krafter för lika livschanser**

Kommunen står för en stor del av de tjänster och service som påverkar Botkyrkabornas livsvillkor och levnadsförhållanden genom hela livet; inom skola, socialtjänst, vård och omsorg, och genom samhällsplanering och stöd till kultur och fritid. Som kommun kan vi därför bidra till ett mer jämlikt Botkyrka, både genom innehållet i verksamheten och som stor arbetsgivare.

Vi vill bryta dagens mönster och bygga ett jämlikt samhälle där kön, ålder, social, ekonomisk och etnisk bakgrund, trosuppfattning, funktionsförmåga, könsöverskridande identitet eller uttryck, inte är ett hinder för att må bra och få tillgång till grundläggande rättigheter, makt och resurser på lika villkor.

En styrka är att Botkyrka är en plats där många invånare har en släkthistoria som börjar utanför Sveriges gränser. I jämförelse med andra delar av Stockholm och Sverige, finns här en större vana att samleva i mångfald.

Vi ska:

- förbättra förutsättningarna för alla Botkyrkainvånarens liv, idag och i framtiden.
- synliggöra och åtgärda den ojämlika och ojämställda fördelningen av makt, pengar och resurser.
- mäta och synliggöra skillnader, förstå och åtgärda problem.

### **Jämlikhet är det övergripande paraplyet**

Jämlikhet utgår från alla människors lika värde och våra rättigheter och skyldigheter. I jämlikhetsbegreppet finns alltid ett jämförande perspektiv på individer och grupper. Jämförelserna utgår från de villkor, värderingar och normer

som råder i samhället. Alla invånare har grundläggande rättigheter som vi som kommun enligt lag och internationella konventioner måste säkerställa och främja för alla invånare, men invånare har olika stort behov av samhällets stöd. Att göra jämlikt är ibland att göra olika!

Jämlikhet är därför det övergripande paraply vi utgår från i denna strategi när vi arbetar för att alla Botkyrkas invånare ska ha möjlighet till en gott liv med god hälsa. Vi uppmärksammar särskilt vikten av jämställdhet mellan kvinnor och män, att Botkyrka är en attraktiv plats för alla oavsett funktionsförmåga och en interkulturell plats som präglas av jämlika möten och livschanser där vi alla samspelar för att nå gemensamma mål. Ett problem är att alla inte har lika friheter och rättigheter i praktiken. Därför är också frihet från våld och förtryck inom familjen eller gruppen en viktig aspekt i strävan efter ett jämlikt Botkyrka.

### **Vi har alla ett ansvar**

För att nå ambitionerna med ett Botkyrka för alla med mindre klyftor behövs en bred kraftsamling. Statliga insatser, regionala satsningar och kommunala verksamheter måste samspela för att stärka en positiv utveckling. Arbetet ska bedrivas på samhällsnivå, gruppnivå och individnivå inom kommunens verksamheter och i samverkan med forskning, civilsamhälle, näringsliv och andra aktörer.

### **Vi tar täten i Sverige och bidrar samtidigt till ett hållbart Botkyrka**

Vår kraftsamling bidrar till att utveckla samhällsstrukturerna i Sverige, så att erfarenheterna och kompetensen hos Botkyrkaborna tas till vara i samhällets sociala och ekonomiska utveckling.

För att säkerställa *ett hållbart Botkyrka* för kommande generationer har Botkyrka kommun identifierat sex utmaningar vi behöver arbeta med. Dessa utmaningar styr kommunens mål och budget. Fem av dem är sociala hållbarhetsutmaningar:

1. Botkyrkaborna har arbete.
2. Botkyrkaborna känner sig hemma.
3. Botkyrka har de bästa skolorna.
4. Botkyrkaborna är frisk och mår bra.
5. Botkyrkaborna har förtroende för varandra och demokratin.

Mänskliga rättigheter är ett grundläggande ramverk för Botkyrkas hållbarhetsarbete. Samtidigt är en hållbar framtid beroende av bästa tillgängliga kunskap från forskning, erfarenheter från den enskilde invånaren och från praktiskt arbete. Därför är det centralt att de som tolkar och beslutar om vägar framåt är representativa, både i fråga om kunskap och erfarenhet och för den plats och de människor där förändringen ska ske. En utvecklad dialog med medborgare och brukare är därför nödvändig.



## 1. Från mångkultur till interkultur

### Varför behövs en strategi för en interkulturell samhällsutveckling?

I Botkyrka är mångfald norm. Majoriteten av Botkyrkas ungdomar har minst en förälder med utländsk bakgrund och ytterligare ett modersmål utöver svenska och nästan 90 procent av Botkyrkas barn upp till 15 år är födda i Sverige. Här finns invånare med ursprung i över 160 länder och det talas över 100 olika språk. Många Botkyrkabor och svenska medborgare har flera generationer bakåt en släkthistoria av invandring. Den svenska integrationspolitiken har stagnerat i en föråldrad och ensidig bild på invånare med utländsk bakgrund som nyligen hitkomna. Denna inställning till vad och vem den svenska gemenskapen egentligen ska innefatta måste förändras och bli mer inkluderande.

Stockholmsregionen är enligt OECD<sup>1</sup> en av Europas mest segregerade regioner. De slår fast att vår bristande förmåga att integrera invånare med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden skapar stora skillnader i livschanser där fattigdom, hudfärg, religion, social och etnisk bakgrund samverkar i högre grad än andra huvudstadsregioner i Europa. Utmärkande för Stockholmsregionen är att situationen, oftare än i andra huvudstadsregionen, består också i nästa generation.

Så länge vi lever åtskilda kan vi ha ganska skeva uppfattningar om varandra. Ju mer åtskilda desto mer djupnar våra fördomar och förutfattade meningar om varandra. Detta skapar rykten och ökad distans, en ond spiral med sociala och ekonomiska konsekvenser.

Den onyanserade debatt som pågått länge i Sverige om integrationspolitikens misslyckande bär på en negativ syn på medborgaren och en underton om att integration mellan nya och gamla svenskar är omöjlig. Det skapar en utbredd uppgivenhet om att någonsin bli betraktad som svensk om man har "fel" hudfärg, religion eller ursprung. Främlingsfientliga krafter späder konstant på denna bild och sprider misstro, myter och hat. Så kan vi inte ha det. Vi måste bygga en inkluderande svenskhet. Vårt synsätt är att hellre prata om första generationens svensk än första generationens invandrare.

### Vad menar vi i Botkyrka med interkulturell utveckling?

Målet med ett interkulturellt Botkyrka är att skapa social jämlikhet och sammanhållning utifrån principen om allas lika värde och våra lika rättigheter och skyldigheter. Vi lever idag i ett mångkulturellt men segregerat samhälle där människor allt för sällan möts. Vi lever ofta bredvid varandra men inte tillsammans. I Botkyrka vill vi bygga ett interkulturellt samhälle. Det betyder att

---

<sup>1</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development. OECD:s uppdrag är att skapa utbyte av idéer och erfarenheter inom områden som påverkar den ekonomiska utvecklingen.

vi går från samexistens till samspel. Det handlar bland annat om att genom dialog, möten och samarbeten mellan olika grupper och individer skapa en starkare sammanhållning och bryta segregationen. Det interkulturella förhållningssättet synliggör skillnader inom och mellan grupper och mångfalden av överlappande identiteter. Civilsamhället och de enskilda invånarna får en avgörande roll i samhällsutvecklingen. Som kommun fokuserar vi på det gemensamma samtidigt som vi värderar en stor grad av individuell olikhet.

Genom att tänka och planera interkulturellt i stället för mångkulturellt kan kommunen, organisationer och näringslivet göra insatser för de människor som vill förflytta sig mellan olika grupper och områden. Individens möjlighet att göra denna förflyttning – och påverka sin identitet och sina liv frigör människors förmåga och lägger grunden för en hållbar utveckling.

### **Varför är interkulturell utveckling viktig för ett jämlikt Botkyrka?**

Basen i ett interkulturellt utvecklingsarbete är alltid antidiskriminering och mänskliga rättigheter. Syftet med båda dessa sakområden är att säkerställa jämlikhet i fråga om kommunal service och livschanser för varje enskild kommuninvånare oavsett grupptillhörighet.

## **2. Samma makt för kvinnor och män att forma sina liv och samhället**

### **Varför behövs en strategi för jämställdhet i Botkyrka?**

Ett jämställt samhälle handlar om rättvisa, makt och demokrati. Alla flickor och pojkar, kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Vi utgår från juridiskt kön men är medvetna om att alla inte definierar sig som flicka/pojke, kvinna/man, och detta ska avspeglas i hur vi problematiserar jämställdhetsarbetet.

Samtidigt visar en rad studier att samhället, inklusive kommuner, bemöter flickor och pojkar, kvinnor och män på olika villkor – som invånare, brukare och medarbetare. Det vill vi ändra på.

### **Vad menar vi i Botkyrka med en jämställd samhällsutveckling?**

Det övergripande målet i Botkyrka är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det innebär att vi ska skapa en verksamhet på lika villkor oavsett kön. Vi ska motverka traditionella könsmonster där vi (ofta omedvetet) gör skillnad och en värdering utifrån kön och vi ska bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen i Sverige.

Det handlar till exempel om att flickor och pojkar ska ha samma möjlighet att få sin röst hörd och kunna påverka i skolan och om kvinnor och mäns representation i föreningar och bland förtroendevalda. Det handlar om att kvinnor och män ska ha samma möjlighet att få arbete vilket påverkar den ekonomiska självständigheten. Det handlar om attityder kring vem som har huvudansvar för den obetalda omsorgen om barn och gamla. Det handlar om att alla har rätt att bestämma över sin egen kropp och sexualitet. Dessutom ska alla ha rätt till det offentliga rummet – gator, torg, parker, caféer och kollektivtrafik.

Jämställdhetsintegrering är den strategi vi valt för att nå jämställdhet: att alla har ansvar för att i sitt jobb integrera jämställdhet när de planerar, fattar beslut om stort och smått, fördelar pengar och möter medborgarna.

### **Varför är jämställd samhällsutveckling viktigt för ett jämlikt Botkyrka?**

Jämställdhet är det samma som jämlikhet mellan könen. Det innebär att det krävs jämställdhet för att det ska råda jämlikhet. Ingen ska diskrimineras på grund av fördomar, seder och bruk som grundar sig på föreställningar om det ena könets överlägsenhet eller underlägsenhet eller på stelnade roller för män och kvinnor. Jämställdhet är en förutsättning för att vi alla ska kunna göra fria val. Samtidigt skär kön tvärsigenom alla grupper av människor. Utöver att vara flicka, pojke, kvinna eller man, så finns det andra omständigheter som påverkar våra liv. Det innebär att jämlikhet omfattar alla flickor, pojkar, kvinnor och män oavsett ålder, social, ekonomisk och etnisk bakgrund, religion eller trosuppfattning, funktionsförmåga, könsöverskridande identitet eller uttryck.

### **3. Hedersrelaterat våld och förtryck – en särskild utmaning där Botkyrka kan visa vägen**

#### **Varför behövs en strategi mot hedersrelaterat våld och förtryck?**

I alla storstadsområden, också i Botkyrka, möts en mångfald av livsstilar, livsval, kulturer och sedvänjor. Det som förenar oss är våra lika friheter, rättigheter och skyldigheter och den politiska demokratin. Därför kan det aldrig accepteras att någons livsutrymme och drömmar begränsas genom hot och våld med hänvisning till familjens eller släktens heder. Det kränker den enskildes mänskliga rättigheter. Detta är en viktig fråga att uppmärksamma i byggandet av ett hållbart interkulturellt och jämställt samhälle.

#### **Hur definierar vi ”hedersrelaterat våld och förtryck” i Botkyrka?**

Den som lever i en miljö som påverkas av hedersnormer kan begränsas av sociala påtryckningar och normer när det gäller att fritt välja kläder, vänner, utbildning, jobb och partner. I sin mest extrema form resulterar det i hot om våld, våld, och ibland dödligt våld. Flickor och kvinnor drabbas särskilt, men ofta också pojkar och män. Homosexuella, bisexuella och transpersoner är en särskilt utsatt grupp. Det hedersrelaterade förtrycket är en del av ett övergripande könsförtryck som är strukturellt. Hedersfrågan är inte begränsad till eller kopplad till en viss religion eller etnicitet utan förekommer med varierande styrka i hela världen. Det specifika med det hedersrelaterade förtrycket är att det utövas kollektivt och ofta sanktioneras av släkt och omgivning. Hedersnormer bygger på familjens eller kollektivets rykte som är starkt bundet till kvinnors sexualitet och föreställningar om oskuld och avhållsamhet.

#### **Varför är ett samhälle utan hedersnormer viktigt för ett jämlikt Botkyrka?**

Arbetet för att förebygga och agera mot hedersrelaterat våld och förtryck är en del i att uppfylla jämställdhetsmålet att män och kvinnor ska ha samma möjligheter att påverka samhället och sina egna liv. Ingen ska diskrimineras på grund av fördomar, seder och bruk som grundar sig på föreställningar om det ena könets underlägsenhet eller på stelnade roller för män och kvinnor.

## 4. Ett Botkyrka lättillgängligt för alla

### Varför behövs en strategi ur ett funktionshinderperspektiv?

Ett Botkyrka utan hinder gör kommunen till en attraktiv plats att bo, leva och verka i oavsett funktionsförmåga. Dessvärre finns dock fortfarande många hinder i vägen för att alla människor ska kunna mötas och delta på lika villkor. En del av hindren ska vi riva för att lagen säger att vi är skyldiga till det. De flesta hindren ska vi riva i alla fall, eftersom det är medmänskligt och inkluderande och individen får ett ökat självbestämmande och ökad självständighet.

Vi vill riva de hinder som finns och utforma samhället så att alla kan delta. Det som är nödvändigt för några, är bra för alla. Det innebär att, i all planering och i allt genomförande, utgå från att människor är olika och har olika förutsättningar och behov. Strategin hjälper oss som fattar beslut, samhällsplanerar, bygger och utför verksamhet att riva de hinder som finns och se till att inte nya hinder uppstår.

### Vad menar vi i Botkyrka med ett tillgängligt samhälle?

I Botkyrka ska en funktionsnedsättning inte bli till ett funktionshinder. En funktionsnedsättning är en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Den är kopplat till en person och behöver inte innebära ett hinder för delaktighet. Om däremot miljö och omgivning är otillgänglig uppstår funktionshinder. Det är alltså miljön som hindrar personer med nedsatt funktionsförmåga att på jämlika villkor delta i samhället.

För att driva det gemensamma tillgänglighetsarbetet framåt ska kommunens verksamheter integrera synsättet bakom universell design. Utgångspunkten bakom universell design är att vidga målgruppen och se till människors skilda behov i olika situationer i livet, istället för att fokusera på särlösningar för vissa grupper, exempelvis personer med olika funktionsnedsättningar. Det är utformningen/designen som oftast utgör både problemet och lösningen – inte människan som använder den. Utformningen av våra byggda miljöer, verksamheter och tjänster kan exkludera eller inkludera beroende på kvaliteten på utförandet och besluten bakom. Genom att använda oss av synsättet som en allmän riktlinje för beslutsfattande, planering och genomförande fokuserar vi inte längre på den ”normala människan” utan istället på den mänskliga mångfald som kännetecknar verkligheten. Synsättet minskar dessutom oplanerade merkostnader för tillgänglighetsåtgärder som väldigt ofta görs i efterhand.

### Varför är ett tillgängligt samhälle viktigt för ett jämlikt Botkyrka?

Bland de personer som lever med en funktionsnedsättning är den självskattade ohälsan tio gånger större än hos befolkningen i övrigt. Det beror inte på funktionsnedsättningen i sig. Orsaken är istället upplevelsen av utanförskap på grund av bland annat brist på inflytande, ekonomisk otrygghet, diskriminering och bristande tillgänglighet.

För att vända trenden behöver vi synliggöra och åtgärda de brister som hindrar Botkyrkabor med nedsatt funktionsförmåga att förverkliga sina livschanser. Ett tillgängligt samhälle är en förutsättning för ett jämlikt Botkyrka.

## 5. Alla Botkyrkabor ska ha möjlighet att må bra i livets alla faser

### Varför behövs en strategi för en god folkhälsa i Botkyrka?

God hälsa är en grundläggande förutsättning för människors möjlighet att nå sin fulla potential, att förverkliga det liv vi eftersträvar och att bidra till samhällets utveckling. Hälsa är det som de flesta av oss värdesätter allra högst - en viktig resurs i vardagen och för att nå personliga mål i livet. Men idag är hälsan inte jämt fördelad mellan olika grupper i samhället.

Generellt mår de flesta Botkyrkaborna bra, blir friskare och lever allt längre. Men det gäller inte alla grupper av flickor, pojkar, kvinnor och män. Dessutom ökar skillnaderna i hälsa mellan grupper med olika sociala och ekonomiska livsvillkor. Det syns tydligt när vi tittar på skillnader i medellivslängd, upplevd hälsa, sjukdom och konsekvenser av sjukdom. Hälsan följer en social trappa med gradvisa skillnader i hälsa. Ju bättre livsvillkor och ju högre social position i samhället, i förhållande till andra, desto bättre hälsa och längre liv. Hälsoskillnaderna förstärker de ojämlika möjligheterna i livet som att klara skolan, arbeta och ha inflytande i samhället.

Dessa hälsoklyftor vill vi minska. Alla Botkyrkabor ska ha förutsättningar att leva och växa upp i trygga och stödjande livsmiljöer som främjar hälsa och förebygger ohälsa. Därför behöver vi ge jämlikhet i hälsa hög prioritet och integrera det i alla politikområden. Fokus är Botkyrkabornas olika behov och förutsättningar. Oavsett livsvillkor, behöver vi ha ett hälsofrämjande och förebyggande arbetssätt. Vid satsningar till alla utgår vi från grupper med störst behov, så gynnar det alla.

### Vad menar vi i Botkyrka med en god och jämlik hälsa?

Jämlik hälsa handlar om att hälsan ska vara så god som möjligt för alla. Ingen individ eller grupp i samhället ska missgynnas från att nå sin fulla hälsopotential om det med rimliga åtgärder kan undvikas. Det övergripande målet för folkhälsoarbetet i Botkyrka är därför att skapa samhällseliga förutsättningar för en god hälsa på lika villkor för alla. Det gör vi genom att påverka de faktorer i samhället som bidrar till en god och jämlik hälsoutveckling i befolkningen; livsvillkoren, livsmiljöerna och levnadsvanorna.

Särskilt betydelsefullt för folkhälsan är möjligheten för alla att kunna påverka sitt liv, sin vardag och samhällets utveckling. Utbildning, sysselsättning och en inkomst det går att leva på är därför viktigt. Att känna sig sedd och lyssnad på, att känna gemenskap, tillit och stöd från sin omgivning, och att ha framtidstro; det får oss också att må bra. Likaså att växa upp, leva och arbeta i trygga livsmiljöer med närhet till grönområden, kultur och sociala mötesplatser.

**Varför är en god folkhälsoutveckling viktigt för ett jämlikt Botkyrka?**

Hälsan har en så stor betydelse för människors utveckling och delaktighet i samhället. En god och jämlik hälsoutveckling i befolkningen är därför en drivkraft för hållbar utveckling och tillväxt i Botkyrka. Det bidrar till att fler klarar skolan, fler kan arbeta och fler kan påverka sina egna liv i önskad riktning. Möjligheter som i sin tur har stor betydelse för hälsan. Tillsammans bidrar detta till ett tryggare samhälle, ökad delaktighet och stärkt social sammanhållning. Och det gynnar alla, oavsett position i samhället. En god hälsa i befolkningen, men mindre skillnader i hälsa, är därför en gemensam samhällsangelägenhet och samtidigt ett mått på samhällsutvecklingen. Men inte bara ett mål, utan också ett medel i arbetet för ett jämlikt och hållbart Botkyrka.



# STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

## Riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka

Strategi  
Program  
Plan  
Policy  
Riktlinjer  
Regler



Diarienummer: KS/2014:612

Dokumentet är beslutat av: skriv namn på högsta beslutade funktion/organ

Dokumentet beslutades den: skriv datum så här xx månad 20xx

Dokumentet gäller för: den kommunala organisationen: alla nämnder, styrelser och helägda kommunala bolag

Dokumentet gäller till den: skriv datum så här xx månad 20xx

BOTKYRKA  
KOMMUN



---

**Dokumentet ersätter:** Strategi för ett jämställt Botkyrka, Strategi för ett interkulturellt Botkyrka, Botkyrkas folkhälsopolicy och utvecklingsplan jämlik hälsa samt Policy och handlingsplan för att förebygga hedersrelaterat våld och förtryck

**Dokumentansvarig är:** Kommunledningsförvaltningen

**För revidering av dokumentet ansvarar:** Kommunledningsförvaltningen

**För uppföljning av dokumentet ansvarar:** Kommunledningsförvaltningen

**Relaterade dokument:** Strategi för ett jämlikt Botkyrka

## **Policy och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka**

### **Policy för en jämlik kommunal organisation i Botkyrka**

Botkyrka kommuns policy är att organisationen ska vara jämlik och jämställd i sin verksamhetsutövning och personalpolitik.

### **Riktlinjerna – en vägledning som ska göra det lättare att göra rätt!**

Riktlinjerna sammanfattar och prioriterar vad som är viktigt under perioden 2017-2021 för att nå strategin ett jämlikt Botkyrka (ett särskilt dokument) samt policyn ovan. Riktlinjerna är en vägledning för hur vi skapar jämställda, jämlika och interkulturella kommunala verksamheter. Riktlinjerna anger också hur vi genom våra verksamheter kan bidra till en jämlik, interkulturell samhällsutveckling, samt hur vi främjar en god och jämlik hälsa och förebygger hedersrelaterat våld och förtryck.

### **Syfte - jämlikhet leder till att vi uppnår våra mål och en hög kvalitet**

Syftet med riktlinjerna är att de ska bidra till ökad måluppfyllelse och bättre kvalitet i nämndernas ordinarie verksamhet.

Riktlinjerna ska:

- vara ett stöd i nämndernas/förvaltningarnas planering och uppföljning, bland annat inom ramen för mål och budgetarbetet
- ge vägledning till hur vi i ordinarie verksamhet kan arbeta med strategin ett Jämlikt Botkyrka

### **Vem vänder sig riktlinjerna till och vad består de av?**

Vägledningen vänder sig till dig som arbetar med styrning och ledning på förvaltnings- och verksamhetsnivå. Den vill också inspirera till utvecklingsarbete på enhets- och arbetsplatsnivå.

Riktlinjerna består av två delar:

- första delen är vägledning för hur vi kan tänka för att systematiskt arbeta utifrån jämlikhetsperspektivet när vi sätter mål, planerar och följer upp våra verksamheter.
- andra delen består av förslag kring insatser i ordinarie verksamhet som bidrar till ökad jämlikhet bland både Botkyrkaborna och medarbetarna.

### **Jämlikhet – det övergripande paraplyet**

Jämlikhet är det övergripande paraply vi utgår från när vi talar om jämställdhet, interkulturalitet, jämlik hälsa och frihet från hedersrelaterat våld och förtryck. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde, rättigheter, skyldigheter och möjligheter - oavsett ålder, kön, socioekonomisk status, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck eller funktionsförmåga.

Kommunens verksamheter behöver i högre grad säkerställa Botkyrkabornas mänskliga rättigheter, för att ge dem mer jämlika och jämställda förutsättningar och villkor. Alla har grundläggande rättigheter, men olika stort behov av samhällets stöd. En jämlik verksamhet innebär att olika grupper av flickor och pojkar, kvinnor och män får del av verksamheten på lika villkor, och uppnår likvärdiga resultat för alla Botkyrkabor. Att göra jämlikt kan ibland vara att göra skillnad, men då som resultat av ett medvetet vägval.

## Del 1. Vägledning för hur vi kan styra mot en mer jämlik verksamhet

Vi utgår från kommunfullmäktiges övergripande mål och budget i arbetet för att uppnå en jämlik verksamhet. Denna del av riktlinjerna är ett stöd kring hur vi kan tänka när vi sätter mål, planerar och följer upp i ordinarie verksamhet så att vi systematiskt arbetar utifrån ett jämlikhetsperspektiv.

Utgångspunkten är att synliggöra och åtgärda ojämlikhet mellan olika invånargrupper och säkerställa Botkyrkabornas grundläggande rättigheter som rätten till arbete, utbildning, delaktighet, identitet och hälsa. Jämlikhetsarbetet omfattar även medarbetarna och arbetsmiljön inom Botkyrka som organisation.

### Så här kan vi tänka när vi planerar och följer upp – utifrån jämlikhet!

Som stöd i det ordinarie arbetet finns här förslag till frågor att ställa sig utifrån jämlikhetsperspektiv i de olika momenten i styr- och ledningsprocesser – på övergripande nivå, förvaltnings-, verksamhets-, eller arbetsplatsnivå.

Styrprocessens moment	Exempel på frågor att reflektera över utifrån jämlikhet
Kartlägg och analysera nuläge och utveckling	<p>För att bidra till mer jämlikhet behöver vi kunskap och medvetenhet om Botkyrkabornas förutsättningar och skillnader mellan olika grupper flickor, pojkar, kvinnor och män.</p> <p><i>Vid kartläggning:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Vilka mänskliga rättigheter är mest relevanta för planering och genomförande av verksamheternas uppgifter? Vems rättigheter handlar det om?</li><li>- Finns skillnader inom och/eller mellan olika grupper av kvinnor och män när det gäller verksamhetens måluppfyllelse?</li><li>- Har alla möjlighet att ta del av verksamheten eller insatsen? Vilka grupper når vi inte fram till eller har kontakt med?</li><li>- Hur ser inflytandet ut bland olika grupper av kvinnor och män? Vilka har eller får inte inflytande över verksamheten?</li><li>- Vad vet vi om brukare och invånare känner sig inkluderade, förstår och kan ta del av tjänsterna, servicen eller insatsen?</li></ul> <p><i>Vid analys:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Hur ser eventuella mönster ut? Vad kan orsakerna vara?</li><li>- Handlar det om faktorer på övergripande samhällsnivå, exempelvis grupperns behov, livsvillkor eller normer och fördomar? Handlar det om faktorer på individnivå?</li><li>- Är det konsekvenser av vårt bemötande, arbetssätt eller verksamhetens utformning för olika grupper? Eller har vi genomtänkta motiv till skillnaderna?</li><li>- Handlar det om traditionella könsmonster där vi gjort skillnad och/eller en värdering utifrån kön, till exempel när det gäller represen-</li></ul>

	<p>tation, resursfördelning eller uppnådda resultat?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Har individer och grupper som riskerar att utsättas för diskriminering i verksamheten (direkt/indirekt) identifierats?</li> <li>- Hur viktiga är skillnaderna för människors livchanser?</li> <li>- Vilka kan vi påverka själva eller tillsammans med andra aktörer?</li> <li>- Vilka förändringar är mest angelägna att förändra i förhållande till övergripande mål?</li> <li>- Har målgrupperna och kommunorganisationens medarbetare en gemensam förståelse och kunskap kring vad mänskliga rättigheter innebär?</li> </ul>
Formulera mål	<p>När vi tar fram mätbara och verksamhetsnära mål, uppmärksamma att de bidrar till en jämlik verksamhet och plats.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Har behov och förutsättningar hos olika grupper av kvinnor och män beaktats?</li> <li>- Missgynnas några grupper?</li> <li>- Bidrar målet till en mer jämlik verksamhet?</li> </ul>
Genomför	<p>När vi planerar och fördelar resurser till verksamheten – fundera över hur den kan bli jämlik och jämställd så att olika grupper av flickor och pojkar, kvinnor och män får del av verksamheten på lika villkor och når likvärdiga resultat.</p> <p>Ett medskick för att minska skillnader mellan grupper är att anpassa generella verksamheter och satsningar till alla, utifrån olika gruppers behov och förutsättningar, proportionellt till graden av behov eller utsatthet – så att alla oavsett förmåga får sina rättigheter säkerställda och att de med störst behov verkligen får tillgång till verksamheten.</p> <p>Förslag till insatser som bidrar till jämlikhet finns i nästa del i riktlinjerna</p>
Följ upp målen i delårsbokslut och årsredovisning	<p>När vi följer upp våra mål och resultat använder vi individbaserade indikatorer så långt det är möjligt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alltid kön</li> <li>- Andra relevanta mått är exempelvis:</li> <li>- stadsdel</li> <li>- utbildningsnivå, sysselsättning, inkomst (socioekonomi)</li> <li>- diskrimineringslagens grunder<sup>1</sup></li> <li>- andra relevanta grupptillhörigheter</li> </ul> <p>Vissa aspekter kanske inte går att följa upp via statistik. Då kan det vara mer adekvat att följa upp dem kvalitativt.</p> <p>Med denna uppföljning som underlag, kan vi enklare ta fram förslag till åtgärder för att minska skillnader.</p>
Bedöm konsekvenser för jämlikhet	<p>För att inte motverka jämlikhet, behöver vi tänka efter före.</p> <p>Bedöm konsekvenser för hur beslut på olika nivåer påverkar olika grupper av kvinnor och män i befolkningen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kommer beslutet att stärka jämlikheten mellan olika grupper?</li> </ul>

<sup>1</sup> Diskrimineringslagens grunder: ålder, kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning samt funktionsförmåga.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kommer den planerade insatsen eller tänkta metoden minska eller öka skillnaderna mellan olika grupper? Vilka grupper?</li> <li>- Bidrar det till jämlika förutsättningar för en god hälsa för alla, eller missgynnas någon grupp?</li> </ul>
Stärk kompetensen hos medarbetare	<p>Har chefer och medarbetare inom kommunen tillräcklig kunskap för att i sina respektive roller kunna bidra till ett mer jämlikt Botkyrka?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finns kompetens att göra analyser som synliggör skillnader i inflytande, representation, ekonomisk självständighet, livschanser och hälsa mellan olika grupper i befolkningen liksom de mekanismer som skapar skillnader?</li> <li>- Har medarbetarna den kompetens som behövs för att möta medborgaren med ett jämlikt, jämställt, interkulturellt och hälsofrämjande förhållningssätt? Får alla stöd i normkritiskt förhållningssätt? Finns stöd för att lösa rättighetskonflikter?</li> </ul>

## Alla gör en del och vi jobbar tillsammans

### Kommunledningsförvaltningen

Kommunledningsförvaltningen har huvudansvaret för att kommunövergripande leda, samordna och stödja arbetet, det vill säga:

- att utveckla arbetsformer för stöd och samordning tillsammans med förvaltningarna
- att erbjuda målgruppsanpassad utbildning för förtroendevalda, chefer och medarbetare inom riktlinjernas områden
- har huvudansvaret för att kommunens HR-arbete utvecklas enligt de ambitioner som uttrycks i de här riktlinjerna

### Samtliga förvaltningar

För att underlätta arbetet med strategin för ett jämlikt Botkyrka, bör alla förvaltningar se till att det inom både HR-arbetet och inom verksamheten:

- finns en fungerande organisation för stöd och samordning av arbetet utifrån dessa riktlinjer
- finns stöd för chefer och medarbetare i arbetet utifrån riktlinjerna

## Uppföljning av riktlinjerna

Kommunledningsförvaltningen följer kontinuerligt upp nuläget och gör i slutet av riktlinjernas giltighetstid en utvärdering. I utvärderingen bör bland annat följande områden följas upp:

- struktur: de strukturella förutsättningarna i organisationen
- process: det arbete som bedrivs för att främja jämlikhet
- resultat: kommunens och nämnderas resultat- och måluppfyllelse utifrån ett jämlikhetsperspektiv, samt hur situationen kring jämlikhet och skillnader ser ut bland invånarna vad gäller: livsvillkor, levnadsförhållanden och hälsa samt om de mänskliga rättigheterna är tillgodosedda.

## Del 2. Förslag till insatser som bidrar till jämlikhet

I den här delen av riktlinjerna hittar du förslag och rekommendationer till insatser i ordinarie verksamhet som bidrar till ökad jämlikhet bland Botkyrkaborna.

Avsnittet har en indelning som följer de sex huvudprocesserna samt styr- och ledningsprocessen.

### *Huvudprocesser:*

1. Möjliggöra Botkyrkabornas medskapande av samhället
2. Möjliggöra Botkyrkabornas behov av livslångt lärande
3. Möjliggöra arbete och företagande för Botkyrkaborna
4. Möta Botkyrkabornas behov av stöd för att leva ett självständigt liv
5. Erbjudna Botkyrkaborna förutsättningar för gemenskap, rörelse och ett rikt kulturliv
6. Skapa en god och trygg livsmiljö för Botkyrkaborna

### *Styr- och ledningsprocess:*

1. Kommunen som organisation

Rekommendationerna är uppdelade inom tre olika områden:

- Kompetensutveckling
- Utveckling av arbetsätt och metoder
- HR - kompetensförsörjning

Mycket gör vi redan – annat kan vi behöva utveckla

En del av dessa förslag till insatser arbetar vi redan med inom kommunen.

Vi har lyft dem för att:

- betona vikten av arbetet även framöver
- det kan finnas behov av att vidareutveckla eller systematisera arbetet
- samarbete och samordning kan förstärkas mellan verksamheter, förvaltningar och andra aktörer

#### **Nämnder – förkortningar**

avun	= arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden
ks	= kommunstyrelsen
kon	= kultur- och fritidsnämnden
mhn	= miljö- och hälsoskyddsnämnden
sbn	= samhällsbyggnadsnämnden
tn	= tekniska nämnden
sn	= socialnämnden
un	= utbildningsnämnden
von	= vård- och omsorgsnämnden



## 1. Möjliggöra Botkyrkabornas medskapande av samhället

Processen ska bidra till att Botkyrkaborna genom förbättrade möjligheter till insyn och påverkan blir medskapare av sitt samhälle.

Kompetensutveckling	Ansvarig nämnd
Genomför den webbaserade utbildningen - Botkyrka för alla	Alla
Utveckling av arbetssätt och metoder	
Stöd det praktiska genomförandet av riktlinjerna i verksamheterna.	ks
Ta in lokal kunskap som är relevant för den ordinarie verksamhetsutvecklingen genom medarbetare, brukare, invånare, föreningar och forskare. Involvera kunskap från båda könen i olika grupper och eftersträva jämlika samarbeten.	Alla
Se till att olika grupper kvinnor och män har samma makt och inflytande i samhällsplaneringen.	Alla
Utveckla och anpassa verksamhetens information till olika grupper av Botkyrkabor för att underlätta att fler kan tillgodogöra sig sina medborgerliga rättigheter.	Alla
Utveckla och stöd samarbeten över etniska, religiösa och sociala gränser inom och mellan olika stadsdelar. Gör det tillsammans med föreningar, företag, trossamfund, forskare, förvaltningar och olika grupper av befolkningen.	ks, kon, sn, avun, un
Utveckla verksamhetens hälsofrämjande arbetssätt – en god psykosocial miljö med inflytande, delaktighet, goda relationer, positiva förväntningar och uppmärksamhet	un, kon, avun, sn, von
Arbeta fram gemensamt förhållningssätt och metodik i barn- och ungdomsverksamheter utifrån kommunens alkohol-, narkotika- och tobakspolicy	ks, un, kon, sn
Förebygg bruk av alkohol, narkotika, tobak och andra normbrytande beteenden bland flickor och pojkar genom att stärka skyddsfaktorerna och minska riskfaktorerna som finns i miljöer runt ungdomarna – hem, skola, fritid, närmiljö m.m.	ks, un, kon, sn, sbn, mhn.
Erbjud föräldrar föräldrastöd och samtal om mänskliga rättigheter, barns rättigheter, jämställdhet och om hedersnormer	sn, un, avun
Vidareutveckla befintliga mötesplatser för att bidra till interkulturella möten inom och mellan stadsdelar (skolor, fritidsgårdar, föreningar m.fl.).	ks, kon, son
Utse medarbetare med uttalat mandat att synliggöra brister och föreslå åtgärder för att öka verksamhetens tillgänglighet.	Alla
Öka kunskapen om olika funktionsnedsättningar i syfte att förbygga diskriminering, säkra ett gott bemötande och delaktighet för alla.	Alla

## 2. Möjliggöra Botkyrkabornas behov av livslångt lärande

Processen ska bidra till att Botkyrkaborna har kunskap och kompetens som ger förutsättningar för egenmakt under livets alla skeden.

Kompetensutveckling	Ansvarig nämnd
Öka kunskapen bland skolans, vuxenutbildningens och fritidsgårdarnas medarbetare om innebörden av mänskliga rättigheter, det interkulturella förhållningssättet och om normkritiskt arbete som verktyg för att bland annat förebygga hedersrelaterade begränsningar, förtryck och våld.	un, avun, kon
Utveckling av arbetssätt och metod	Ansvarig nämnd
Kartlägg och analysera vilka barn som står utanför förskoleverksamhet. Sök upp och informera om förskolor och öppna förskolor.	un, sn, avun
Främja barns psykiska hälsa, utveckling och skolresultat genom att vidareutveckla främjande föräldrastödsprogram utifrån olika gruppers behov och förutsättningar.	un, sn, ks
Stärk elevhälsan samt samverkan mellan dess olika delar (skolsköterska, kurator, psykolog, pedagoger) som en del i helheten för en god och lärande social miljö.	Un
Stärk skolutvecklingen så att den också främjar hälsa. Sätt skolans hälsofrämjande arbete i relation till skolans resultat och koppla ihop skolans kunskapsuppdrag med ämnesintegrerad kunskap inom området hälsa.	un, sn, kon
Stärk arbetet med att främja skolnärvaro och att förebygga avhopp från grundskolan och gymnasiet genom information, personligt stöd, motiverande samtal och uppsökande verksamhet	un, sn, kon, avun
Säkra att alla skolformer är fullt tillgängliga, såväl fysiskt som socialt och pedagogiskt, så att ingen elev på grund av nedsatt funktionsförmåga hamnar utanför lärandet och skolans gemenskap.	Un, avun, sbn, tn

### 3. Möjliggöra arbete och företagande för Botkyrkaborna

Processen ska bidra till att Botkyrkaborna har ökad tillgång till platser och ges bättre förutsättningar för arbete och företagande som ger ekonomisk självständighet livet ut

Utveckling av arbetsätt och metoder	Ansvarig nämnd
Uppmärksamma och bidra aktivt till att åtgärda och motverka strukturell diskriminering kopplat till kön, etnicitet, religion och social bakgrund på arbetsmarknaden på lokal, regional och nationell nivå.	ks, avun
Integrera "hälsa" – vid stöd kring utbildning, praktik och arbete - som en naturlig del vid kartläggning av personens behov, resurser och förmåga.	un, avun, sn, von
Var medveten om stereotypa könsmonster vid bedömning av biståndsansökan, så att inte anhöriga som vårdar barn eller äldre d.v.s. som utför obetalt omsorgsarbete, får sämre möjligheter på arbetsmarknaden.	sn, von
Förebygg samt minska ekonomisk utsatthet bland barn med olika grupptillhörighet och från olika områden genom att: – stärka det sociala arbetet kring familjerna för att underlätta för barnens föräldrar att bli självförsörjande – sammankoppla försörjningsstöd med arbetsmarknadsåtgärder och bostadssituation	avun, ks, sbn, sn, tn
Fortsätt stimulera framväxten av sociala företag som anställer personer med begränsad arbetsförmåga med fokus på att positivt förstärka de förmågor man har.	ks, avun, sn, kon, von, sbn
Vidareutveckla samverkan med civilsamhället kring innovativa idéer som skapar sysselsättning och främjar jämlika livsvillkor och hälsa samt interkulturell utveckling (idéburet – offentligt partnerskap, social ekonomi, sociala innovationer, kreativa fonden)	ks, avun, sn, kon, von, sbn
Möjliggör fler praktikplatser (APL-platser) inom den kommunala organisationen för elever från gymnasiesärskolan i Botkyrka. <sup>2</sup>	Alla

<sup>2</sup> Gymnasiesärskolans läroplan ställer krav på arbetsplatsförlagt lärande, APL. Kurser eller del av kurs måste vara förlagd på en arbetsplats minst 22 veckor under den fyraåriga utbildningsperioden

#### 4. Möta Botkyrkabornas behov av stöd för att leva ett självständigt liv

Processen ska bidra till att Botkyrkaborna får behovsanpassad vägledning, omsorg och socialt stöd som ger förutsättningar för ett tryggt och utvecklande liv.

Kompetensutveckling	Ansvarig nämnd
Säkerställ kunskapen kring hedersrelaterat våld och förtryck vid handläggning och hantering av individärenden.	sn, von, un
Säkerställ att det finns tillräcklig kunskap inom organisationen för att kunna identifiera risk för våld i nära relation, för att utreda behov samt för att erbjuda insatser med fokus på den enskildes mänskliga rättigheter.	sn, un, von, kon, avun
Utveckling av arbetssätt och metoder	
Säkra att kvinnor, barn och män som är utsatta för våld i nära relationer får de insatser som de har rätt till och våldsutövaren får insatser så att våldsutövandet upphör.	Sn
Utveckla det våldsförebyggande arbetet med fokus på jämställdhet, maskulinitet och hedersnormer	ks, sn, un, kon
Arbetar mer systematiskt och genomgående utifrån metodiken kring de "fyra hörnstenarna för ett självständigt och gott åldrande" – social gemenskap och stöd, fysisk aktivitet, goda matvanor, meningsfullhet och att känna sig behövd.	Von
Stärk den uppsökande verksamheten och samverkan med landstingets aktörer och civilsamhället med fokus på äldre kvinnor och män med sämre förutsättningar för ett hälsosamt åldrande. Exempelvis genom hälsosamtal, förebyggande hembesök, länets hälsokommunikatörer.	sn, von

## 5. Erbjud Botkyrkaborna förutsättningar för gemenskap, rörelse och ett rikt kulturliv

Processen ska bidra till att Botkyrkaborna har tillgång till fler platser och sammanhang som bidrar till hälsa, en meningsfull fritid och ett aktivt socialt liv.

Utveckling av arbetssätt och metoder	Ansvarig nämnd
Ge flickor och pojkar från olika grupper och i alla stadsdelar möjlighet till daglig rörelse, lek, spontanidrott och rekreation som ger upplevelser, stimulerar engagemang och social gemenskap - oavsett sociala, fysiska och ekonomiska förutsättningar.	un, kon, avun, sn, von
Ge flickor och pojkar från olika grupper och i alla stadsdelar möjlighet till skollov som stimulerar engagemang och social gemenskap - oavsett sociala, fysiska och ekonomiska förutsättningar.	un, kon, avun, sn, von
Erbjud möjligheter till en fritid för kvinnor och män från olika grupper i alla stadsdelar och anpassa dem till olika kulturella, fysiska, sociala och psykiska behov som stimulerar engagemang, bidrar till social gemenskap och möjliggör återhämtning.	kon, sn, von, sbn
Utveckla och stöd dialoger med föreningslivet och trossamfund om grundläggande mänskliga rättigheter och hedersrelaterat våld och förtryck.	ks, kon, sn
Se över kulturutbudet utifrån ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv och med en interkulturell analys	kon
Utveckla verksamheternas utbud och representation med utgångspunkt från en interkulturell analys så att det motsvarar intresset och är tillgängligt för alla Botkyrkabor oavsett kön, etnisk, socioekonomisk bakgrund och övriga diskrimineringsgrunder.	kon
Stärk kulturutbudet med ambitionen att särskilt nå flickor, pojkar, kvinnor och män med små ekonomiska resurser.	kon, sn, von
Stärk möjligheten för tjejer och killar från olika grupper och områden att delta i kulturskolan.	kon, un

## 6. Skapa en god och trygg livsmiljö för Botkyrkaborna

Processen ska bidra till att Botkyrkaborna har en fysisk livsmiljö som ger förutsättningar för ett rikt liv.

Utveckling av arbetsätt och metod	Ansvarig nämnd
Uppmärksamma tidigt i planeringsprocessen vilken typ av information, kommunikation och dialog som behövs för att Botkyrkaborna ska ha förtroende och/eller förståelse för kommunen som organisation.	Alla
Skapa och behåll mötesplatser som är tillgängliga, på lika villkor, för flickor och pojkar, kvinnor och män oavsett etnisk och social bakgrund, funktionsförmåga och stadsdel.	Alla
Skapa stadsmiljöer som främjar jämlika möten, rikt utbud och blandade bostadsformer.	ks, sbn, tn
Fortsätt och utveckla kommunens offentliga miljöer som stimulerar till möten mellan olika åldrar, kön, kulturer och social position.	ks, kon, sbn
Koppla samman socialt och fysiskt avskilda stadsdelar.	ks, sbn
Genomför insatser i samarbete med bostadsbolag för att motverka diskriminering på bostadsmarknaden oavsett kommunedel, kön, social bakgrund, religion och etnisk bakgrund.	ks, Botkyrka-byggen
Utveckla nya former för de boendes deltagande i skötsel och underhåll av det egna bostadsområdet, stimulera lokala initiativ i samverkan med civilsamhället.	ks, sbn, tn
Stärk möjligheterna till ökad aktiv transport - bättre förutsättningar för gång- och cykeltrafik.	ks, sbn
Samhällsplanera i relation till ett större geografiskt sammanhang - ett utvidgat regionalt perspektiv.	ks, sbn
Synliggör och åtgärda hinder i den fysiska miljön i syfte att förebygga diskriminering på grund av bristande tillgänglighet.	Ks, sbn, tn

## Kommunen som organisation – styr och ledningsprocess

Kompetensutveckling	Ansvarig nämnd
Fördjupa kunskapen bland chefer och medarbetare om riktlinjernas innebörd utifrån verksamheternas behov.	Alla
Stöd alla förtroendevalda, chefer och medarbetare att utveckla ett interkulturellt förhållningssätt genom att utveckla förmågan att kritiskt reflektera över de egna kulturella uttrycken som vi ofta tar för givna och ser som de enda rätta.	ks
Säkra ett gott bemötande på lika villkor oavsett kön, etnisk, religiös, socioekonomisk bakgrund och övriga diskrimineringsgrunder och med utgångspunkt från en interkulturell analys.	Alla
Utveckling av arbetsätt och metod	
Säkra icke-diskriminerande förhållningssätt och arbetsätt, genom att synliggöra outtalade normer och värderingar kopplat till kön, etnisk, religiös, socioekonomisk bakgrund och övriga diskrimineringsgrunder.	Alla
Säkra vid beslutsfattande, planering och genomförande att utformningen fungerar för alla, oavsett funktionsförmåga så att inga oplanerade merkostnader uppstår på grund av tillgänglighetsåtgärder i efterhand.	Alla
Komplettera den könsuppdelade statistiken genom att utveckla jämlikhets- och människorättsdata kopplat till olika grupptillhörigheter för att få en fördjupad bild av hur den kommunala verksamheten svarar mot olika gruppers behov och rättigheter.	ks
Vidareutveckla och stöd införandet av kommunens processverktyg för konsekvensbedömning av beslut kring jämlikhet.	ks
HR – kompetensförsörjning	
Använd kompetensbaserad rekrytering för att öka mångfalden och jämlikheten bland medarbetare inom organisationen.	Alla
Uppmärksamma och värdera interkulturell kompetens i rekryteringsens alla faser.	Alla
Skapa förutsättningar för att chefer och medarbetare ska spegla Botkyrka så som Botkyrka ser ut vad gäller befolkningssammansättningen.	Alla
Förebygg strukturell och individuell diskriminering som arbetsgivare, utifrån alla lagstiftade diskrimineringsgrunder och lagkrav mot trakasserier.	Alla
Öka möjligheten för personer med olika funktionsförmågor att få anställning inom organisationen.	Alla

## **Ordlista – definitioner**

### **Folkhälsa – jämlik hälsa i befolkningen**

*Folkhälsa* beskriver befolkningens hälsa, och tar hänsyn till både nivå och fördelning av hälsa. *Jämlikhet i hälsa* innebär att hälsan ska vara så god som möjlig för alla, och att systematiska hälsoskillnader mellan grupper, som går att undvika med rimliga åtgärder, ska minska. Folkhälsoarbete handlar därför om att skapa samhälleliga förutsättningar för god hälsa för alla genom mer jämlika livsvillkor (utbildning, arbete mm.) samt stödjande livsmiljöer som främjar hälsa och framtidstro, och förebygger ohälsa och riskbeteenden. En god psykisk, fysisk och social hälsa är inte bara en resurs för individen genom livet. En god och jämlik hälsa i befolkningen är också en förutsättning för en hållbar samhällsutveckling.

### **Interkultur**

*Interkultur* handlar om att se mångfald som normaltillstånd och resurs i samhället. Ett interkulturellt förhållningssätt synliggör och förändrar ojämlika villkor och maktförhållanden, samt möjliggör att olika grupper och individer möts och samarbetar över etniska, religiösa och sociala gränser. Grundläggande är att uppmärksamma och motverka diskriminering och segregationens negativa effekter. Ett interkulturellt samhälle präglas av jämlika möten där människor samspelar istället för att bara samexistera. Det interkulturella samhället är en utveckling av det mångkulturella samhället

### **Hedersrelaterat våld och förtryck**

*Hedersrelaterat våld och förtryck* liksom mäns våld mot kvinnor generellt, grundas i föreställningar om kön, makt och sexualitet. Den som lever i en miljö som påverkas av hedersnormer begränsas av sociala påtryckningar och normer när det exempelvis gäller att fritt välja kläder, vänner, utbildning, jobb och partner. I sin mest extrema form resulterar det i hot om våld, våld, och ibland dödligt våld. Det specifika med det hedersrelaterade förtrycket är att det utövas kollektivt och ofta sanktioneras av släkt och omgivning. Hedersnormer bygger på familjens eller kollektivets rykte som är starkt bundet till kvinnors sexualitet och föreställningar om oskuld och avhållsamhet.

### **Jämlikhet**

*Jämlikhet* är när alla människor har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden i livet - oavsett kön, utbildningsnivå, sysselsättning, inkomst, utseende, etnisk tillhörighet, kultur, religion, sexuell läggning, ålder och funktionsförmåga. Det är därför ett bredare begrepp än jämställdhet som handlar om kön. I Botkyrka kommun handlar jämlikhet om att vi möter alla Botkyrkabor på lika villkor och att vi fördelar våra resurser utifrån faktiska behov och förutsättningar.

### **Jämställdhet**

*Jämställdhet* är när kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. I en kommun innebär det att svara mot båda könen villkor och behov, samtidigt som vi motverkar traditionella könsroller, där vi ofta omedvetet gör skillnad och en värdering utifrån kön. Oftast tenderar då pojkars och mäns behov och intressen att väga tyngre än flickors och kvinnors. En viktig ledstjärna är de nationella målen: jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk självständighet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.



## **Mänskliga rättigheter**

*Mänskliga rättigheter* gäller alla. Det handlar om att alla människor har samma värde och rättigheter. De är ett sätt att formulera vad som inte får göras mot någon människa och vad som bör göras för varje människa. Alla människor har rätt till alla mänskliga rättigheter utan någon form av diskriminering. Det handlar bland annat om rätten till utbildning, bostad, arbete och hälsa. Förenta Nationerna (FN) har slagit fast att "alla människor, oavsett land, kultur och sammanhang, är födda fria och lika i värde och rättigheter". Sverige har åtagit sig att följa de mänskliga rättigheterna.

## **Tillgänglighet**

Att arbeta för *tillgänglighet* i Botkyrka, innebär att en funktionsnedsättning inte ska bli ett funktionshinder. Funktionsnedsättning och funktionshinder är två olika saker. En funktionsnedsättning är en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Den är kopplat till en person och behöver inte innebära ett hinder för delaktighet. Om däremot miljö och omgivning är otillgänglig uppstår funktionshinder. Det är alltså miljön som hindrar personer med nedsatt funktionsförmåga att på jämlika villkor delta i samhället. Så länge alla människor inte kan delta och göra saker tillsammans är inte samhället tillgängligt. Bristande tillgänglighet leder till utanförskap och ökad ohälsa.





## 10

### **Svar på remiss - Samverkan mellan länets kommuner och universitet och lärosäten med vårdutbildningar på högskolenivå(von/2016:74)**

#### **Förslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden antar förvaltningens svar som sitt eget.

#### **Sammanfattning**

Vård- och omsorgsnämnden har från kommunledningsförvaltningen fått i uppdrag att för kommunens räkning besvara remissen ”Samverkan mellan länets kommuner och lärosäten med vårdutbildningar på högskolenivå”.

Förvaltningen har för avsikt att succesivt anta modellen om samverkan under förutsättning att det inom samverkansavtalet går att styra antalet studenter utifrån rådande personalsituation inom berörd enhet.



2016-11-10

Dnr von/2016:74

Referens  
Birgitta El Idrissi

Mottagare  
Kommunförbundet Stockholms län  
KSL/16/0049-24

## **Svar på remiss - Samverkan mellan länets kommuner och universitet och lärosäten med vårdutbildningar på högskolenivå.**

### **Förslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden antar förvaltningens svar som sitt eget.

### **Sammanfattning**

Vård- och omsorgsnämnden har från kommunledningsförvaltningen fått i uppdrag att för kommunens räkning besvara remissen ”Samverkan mellan länets kommuner och lärosäten med vårdutbildningar på högskolenivå”.

Förvaltningen har för avsikt att succesivt anta modellen om samverkan under förutsättning att det inom samverkansavtalet går att styra antalet studenter utifrån rådande personalsituation inom berörd enhet.

### **Ärendet**

Vård- och omsorgsnämnden har från kommunledningsförvaltningen fått i uppdrag att för kommunens räkning besvara remissen ”Samverkan mellan länets kommuner och lärosäten med vårdutbildningar på högskolenivå”.

Kommunförbundet Stockholms län (KSL) och centrum för Klinisk utbildning (CKU) vid Karolinska institutet har tagit fram en modell för samverkan mellan kommunerna i länet och lärosäten med vårdutbildning på högskolenivå.

Modell för samverkan består av fyra delar:

#### *Avsiktsförklaring*

Genom avsiktsförklaringen enas parterna om en gemensam vision och former för samverkan samt förbinder sig att verka för fortsatt utveckling.

2016-11-10

Dnr von/2016:74

### *Mallar för lokala samverkansavtal*

Mallarna har tagits fram för att säkerställa att de kommuner i länet, som så önskar, får tillgång till samverkan på lika villkor, oavsett hur den kommunala äldreomsorgen är organiserad. Modellen är anpassad till att olika kommuner har olika förutsättningar och önskemål. Därför föreslås inte ett samverkansavtal som samtliga kommuner tecknar utan en mall för lokala samverkansavtal där en kommun specificerar vilka verksamheter som ska omfattas och antal studenter. I samverkansavtalet kan även inkluderas samverkan kring kompetensförsörjning och erfarenhetsutbyte.

### *Ett forum för dialog och erfarenhetsutbyte*

Ett forum där kommuner och lärosäten kan mötas för att utveckla lokalt anpassad samverkan samt diskutera gemensamma frågor inrättas. KSL sammankallar, tillsammans med CKU, till träffar en gång per år.

### *Gemensam uppföljning*

Uppföljningen ska utgå från de enkäter om verksamhetsförlagd utbildning som CKU tagit fram och genomför i länet. Uppföljningen kompletteras genom att KSL tar fram och administrerar en enkät om kommunernas uppfattning av hur samverkan fungerar.

Det svar som KSL efterfrågar är om kommunerna framöver kommer att använda sig av framtagna mallar eller om de redan har andra avtal/upplägg som kommer att fortsätta användas.

Vård- och omsorgsförvaltningen (vof) har berett ärendet genom diskussioner mellan berörda enheter och ledning.

På de enheter inom vof som berörs av denna samverkansmodell, sjuksköterskeenheten och rehabenheten, tar man regelbundet emot studenter för verksamhetsförlagd utbildning (VFU). Störst andel studenter tar sjuksköterskeenheten emot. Inom båda enheterna har under de senaste åren rotationen av medarbetare ökat vilket i vissa perioder medfört svårigheter att ta emot studenter då man inte kunnat erbjuda en optimal handledning.

## **Förvaltningens synpunkter**

Förvaltningen har tidigare i processen kring samverkansmodellen svarat på en tjänstemannaremiss kring modellen och ställt sig positiv till denna (von/2016:74). Detta då vi ser ett behov av att skapa förutsättningar för ett bra samarbete, inte minst gällande våra medarbetares fortbildning. Förvaltningen ser positivt på att modellen både behandlar verksamhetsförlagd ut-

2016-11-10

Dnr von/2016:74

bildning och kunskapsutveckling för kommunernas medarbetare samt kunskapsöverföring mellan praktik och forskning.

Förvaltningen har för avsikt att succesivt anta modellen under förutsättning att det inom samverkansavtalet går att styra antalet studenter utifrån rådande personalsituation inom berörd enhet.

Pia Bornevi  
Vård- och omsorgschef

**Bilagor:**

1. Rekommendation- Samverkan mellan länets kommuner och lärosäten med vårdutbildningar på högskolenivå
2. Avsiktsförklaring om samverkan mellan lärosäten som bedriver vårdutbildningar och kommunerna i Storstockholm
3. Kompetensmodellen- VIL
4. Mall samverkansavtal
5. Underlag för fakturering för VFU placering

---

Expedieras till  
Kommunförbundet Stockholms län  
Kommunledningsförvaltningen

*För kännedom*

Socialnämnd eller motsvarande  
Förvaltningschef inom socialtjänst  
eller motsvarande

## Samverkan mellan länets kommuner och lärosäten med vårdutbildningar på högskolenivå

KSLs styrelse beslutade på sammanträdet den 16 juni 2016 att rekommendera kommunerna i länet att anta modell om samverkan mellan kommun och lärosäten med vårdutbildningar på högskolenivå. Modellen innehåller en avsiktsförklaring, mall för lokalt samverkansavtal, forum för dialog och erfarenhetsutbyte samt gemensam uppföljning.

### Ärendebeskrivning

Kommunförbundet Stockholms Län (KSL) och centrum för Klinisk utbildning (CKU) vid Karolinska institutet har tagit fram en modell för samverkan mellan kommunerna i länet och lärosäten med vårdutbildning på högskolenivå.

Samverkan med universitet och lärosäten syftar till att bidra till kommunernas förmåga att erbjuda insatser av god kvalitet. Regional samordning av samverkan kan stärka kommunernas position och skapa större möjlighet att driva kommunala intressen i relation till universitet och högskolor. Samverkan ska främja:

- ökad kvalitet i den verksamhetsförlagda utbildningen
- kompetensutveckling och fortbildning för kommunernas medarbetare
- stimulera kunskapsutveckling i kommunal hälso- och sjukvård

### Förslagets fyra delar

1. Avsiktsförklaring som lägger grunden för en långsiktig och förtroendefull relation som bygger på förståelse och respekt för parternas utgångspunkter och behov. Genom avsiktsförklaringen enas parterna om en gemensam vision och former för samverkan mellan kommuner och lärosäten i regionen och förbinder sig att verka för fortsatt utveckling.
2. Mallar för lokala samverkansavtal mellan en kommun och ett lärosäte. Syftet är att säkra att samtliga kommuner i länet, som så önskar, får tillgång till samverkan med lärosätet på lika villkor oavsett organisation av den kommunala hälso- och sjukvården.

Modellen ska främja samverkan i ett decentraliserat system av verksamheter och är anpassad till att olika kommuner har olika förutsättningar och önskemål. Därför föreslås inte ett samverkansavtal som samtliga kommuner tecknar utan en mall för lokala samverkansavtal där en kommun specificerar vilka verksamheter som ska omfattas och antal studenter. Kommunen tecknar ett samverkanavtal per lärosäte. Det är upp till parterna att avgöra vilka verksamheter som ingår i avtalet, det kan exempelvis inkludera både kommunalt driven verksamhet och verksamhet som drivs på entreprenad eller som är upphandlad enligt lagen om valfrihet (LOV). Gemensamt för mallen är respektive huvudmans ansvar vid VFU placeringar samt ersättning för mottagande av studenter (§ 4 i avtalsmallen) vilket gör att kommunerna får likanande förutsättningar i samverkan med lärosätena. Vidare kan man välja



att i samverkansavtalet även inkludera samverkan kring kompetensförsörjning och erfarenhetsutbyte.

3. **Ett forum för dialog och erfarenhetsutbyte** där kommuner och lärosäten kan mötas för att utveckla lokalt anpassad samverkan samt diskutera gemensamma frågor. KSL bjuder tillsammans med CKU in samtliga kommuner till träffar en gång per år.
4. **Gemensam uppföljning** av samverkan med syfte att skapa gemensam regional kunskap. Uppföljningen ska utgå från de enkäter om verksamhetsförlagd utbildning som CKU tagit fram och genomför i länet. Uppföljningen kompletteras genom att KSL tar fram och administrerar en enkät om kommunernas uppfattning av hur samverkan fungerar.

För att stödja de kommuner/stadsdelsförvaltningar som önskar teckna lokala samverkansavtal så kommer KSL och CKU under hösten 2016 bjuda in till workshops där kommuner och lärosäten kan diskutera lokal utformning av samverkan.

Endast de kommuner i länet som så önskar tecknar en avsiktsförklaring kring samverkan. En del har redan fungerande avtal med lärosäten och kan då välja att inte använda sig av det här materialet.

#### **Ärendegång**

Rekommendationen adresseras till kommunstyrelserna enligt den rutin som gäller vid beslut i KSLs styrelse. KSL överlåter till kommunen att fatta beslut enligt gällande delegationsordning.

Kommunerna ombeds meddela sina ställningstaganden genom att sända in protokollsutdrag eller annan beslutshandling till KSL.

#### **Svarsperiod**

KSL önskar få kommunernas ställningstagande senast den 31 december 2016 med e-post till [registrator@ksl.se](mailto:registrator@ksl.se)

#### **Frågor och information**

Frågor med anledning av detta besvaras av Anna Lindskog, [anna.lindskog@ksl.se](mailto:anna.lindskog@ksl.se)

Med vänlig hälsning

KOMMUNFÖRBUNDET STOCKHOLMS LÄN



Mats Gerdau  
Ordförande



Madeleine Sjöstrand  
Förbundsdirektör

#### **Bilaga**

Avsiktsförklaring och mall för lokala samverkansavtal samt bilagor till mallen.



Avsiktsförklaring  
2016-06-16

## **Avsiktsförklaring om samverkan mellan lärosäten som bedriver vårdutbildningar och kommunerna i Storstockholm**

Kommunerna i Stockholms län och länets lärosäten med högskoleutbildningar inom vård och omsorg har för avsikt att etablera en långsiktig samverkan, byggd på en gemensam vision och med stöd i välorganiserade former för samverkan. Denna avsiktsförklaring har sin grund i kommunernas och lärosätenas gemensamma behov av samverkan för att kunna utveckla verksamheterna inom respektive ansvarsområde.

Framtidens kommunala hälso- och sjukvård och omsorg ställer ökade krav på hög kompetens hos medarbetarna. Det är avgörande för kommunerna att kunna säkra en långsiktig kompetensförsörjning och att rekrytera kompetenta medarbetare. Att erbjuda en kontinuerlig kompetensutveckling för medarbetare är också ett prioriterat område.

Kommunerna behöver vidare i större utsträckning än idag få tillgång till kunskapsöverföring mellan forskning och praktik. Mer klinisk forskning behövs med inriktning mot de problemställningar kommunerna möter inom sina ansvarsområden.

Högskolor med utbildningar inom vård och omsorg behöver tillgång till välfungerande kliniska miljöer för verksamhetsintegrerat lärande och möjligheter till klinisk forskning där vård och omsorg bedrivs. Hög kvalitet i den verksamhetsförlagda utbildningen är en förutsättning för att studenterna ska komma väl rustade till sina anställningar i kommunal vård och omsorg.

Avsiktsförklaringen ska lägga grunden för en långsiktig och förtroendefull relation som bygger på förståelse och respekt för parternas utgångspunkter och behov. Genom avsiktsförklaringen enas parterna om en gemensam vision och former för samverkan mellan kommuner och lärosäten i regionen och förbinder sig att verka för fortsatt utveckling.

### **Parter**

Berörda samverkansparter är kommunerna i Stockholms län, Karolinska Institutet, Ersta-Sköndal högskola, Röda korsets högskola och Sofiahemmets högskola. Samverkan enligt denna avsiktsförklaring regleras närmre genom bilaterala avtal mellan berörd kommun och berört lärosäte.

## **Vision för samverkan**

Den gemensamma visionen är att kommunerna i samverkan med lärosätena i framtiden kan erbjuda studenttäta och multidisciplinära lärandemiljöer av hög kvalitet. Den verksamhetsförlagda utbildningen ska inspirera studenter till ett yrkesliv inom kommunal hälso- och sjukvård och bidra till att de blir väl rustade för uppgiften. Mottagande och handledning av studenter är en motor för kvalitetsutveckling i verksamheten och professionell utveckling hos medarbetare.

Samverkan med lärosätena bidrar till kvalitetsutveckling i verksamheten genom att etablera en kontaktväg mellan forskning och praktik. Det ger en lärande miljö för kontinuerligt förbättringsarbete. Medarbetare i kommunerna kan erbjudas vidareutbildning och möjlighet till forskning genom samverkan mellan kommuner och lärosäten och samarbete om adjungerade kliniska adjunkter som utgör en länk mellan akademien och praktiken.

Samverkan grundas på ömsesidig förståelse för att parterna utifrån skilda ansvarsområden har olika syften med samarbetet. Samverkan ska vara lokalt anpassat till de varierande förutsättningar som råder i länets kommuner. Det lokala engagemanget är avgörande för kvaliteten på samarbetet.

## **Syfte och mål**

Målet är att samverkan ska bidra till långsiktig kompetensförsörjning och kvalitetsutveckling i den kommunala hälso- och sjukvården, hög kvalitet i utbildningen och kunskapsöverföring mellan praktik och forskning. Parterna är överens om att utveckla en modell för samverkan mellan lärosäten och kommunal hälso- och sjukvård. Alla kommunalt finansierade verksamheter oavsett driftsform ska kunna ingå i samverkan och kunna dra nytta av dess resultat.

Samverkan omfattar tre huvudsakliga områden som gemensamt ska utvecklas inom ramen för avsiktsförklaringen:

- verksamhetsförlagd utbildning
- kompetensutveckling och vidareutbildning för medarbetare
- kunskapsöverföring mellan praktik och forskning t.ex. genom examensarbetet eller forskningsprojekt

## **Struktur för samverkan**

För att etablera samverkan åtar sig parterna att skapa:

1. Ett **forum för dialog och erfarenhetsutbyte** där kommuner och lärosäten kan mötas för att utveckla lokalt anpassad samverkan samt diskutera gemensamma frågor.

Under 2016 och 2017 kommer totalt 4 workshops anordnas där kommuner och lärosäten möts och erbjuds stöd för att konkretisera lokal samverkan. Syftet är att stödja kommuner genom att skapa en mötesplats där konkret utvecklingsarbete kan bedrivas. Parterna arrangerar dessa workshops gemensamt genom Kommunförbundet i Stockholms län (KSL) och Centrum för Klinisk Utbildning (CKU). En samverkansgrupp skapas där kommunföreträdare och representanter för lärosäten träffas regelbundet. Från 2017 ska KSL och CKU inbjuda till en årlig konferens för erfarenhetsutbyte och dialog.

2. Mallar **för lokala samverkansavtal mellan kommuner och lärosäten.**

Syftet är att säkra att samtliga kommuner i länet, som så önskar, får tillgång till samverkan med lärosätet på lika villkor oavsett organisation av den kommunala äldreomsorgen. Mallarna beskriver innehåll och villkor för samverkan, åtaganden samt ersättning för studentmottagande. I de lokala samverkansavtalen förtydligas sedan omfattning av samverkan, volymerna avseende studenter mm för en enskild kommun.

### 3. **Gemensam uppföljning** av samverkan med syfte att skapa gemensam regional kunskap

Uppföljningen ska utgå från de enkäter om verksamhetsförlagd utbildning som CKU tagit fram och genomför i länet. Uppföljningen kompletteras genom att KSL tar fram och administrerar en enkät om kommunernas uppfattning av hur samverkan fungerar.

En gemensam styrgrupp för samverkan mellan kommunerna och lärosätena ska bildas. Styrgruppen ska bestå av fyra representanter från lärosäten och fyra representanter från kommunerna. Uppdraget är att följa samverkan och initiera nya utvecklingsområden. CKU och KSL ingår och är sammankallande i styrgruppen och planerar möten. Styrgruppen ska träffas minst 1 gång per år.

## **Aktiviteter för fortsatt utveckling av samverkan**

Genom denna avsiktsförklaring ska parterna var för sig och gemensamt verka för att samverkan stärks och utvecklas inom följande områden.

### **Parterna ska samverka om**

- fördjupningsutbildningar och specialistsjuksköterskeutbildningar så att läroplaner och utbildningarnas form i möjligaste mån är anpassade till kommunala behov och förutsättningar
- former för samverkan mellan forskning och verksamhetsutveckling
- fortbildning av kommunernas medarbetare
- inriktning och volym av lärosätenas utbildningar

### **Kommunerna ska**

- verka för att kommunalt finansierad verksamhet oavsett drift- eller upphandlingsform tar emot studenter och skapar goda lärandemiljöer

### **Lärosätena ska verka för**

- att utveckla och bedriva utbildningar som förbereder studenter väl för att arbeta inom kommunal vård och omsorg

## **Uppföljning och utvärdering**

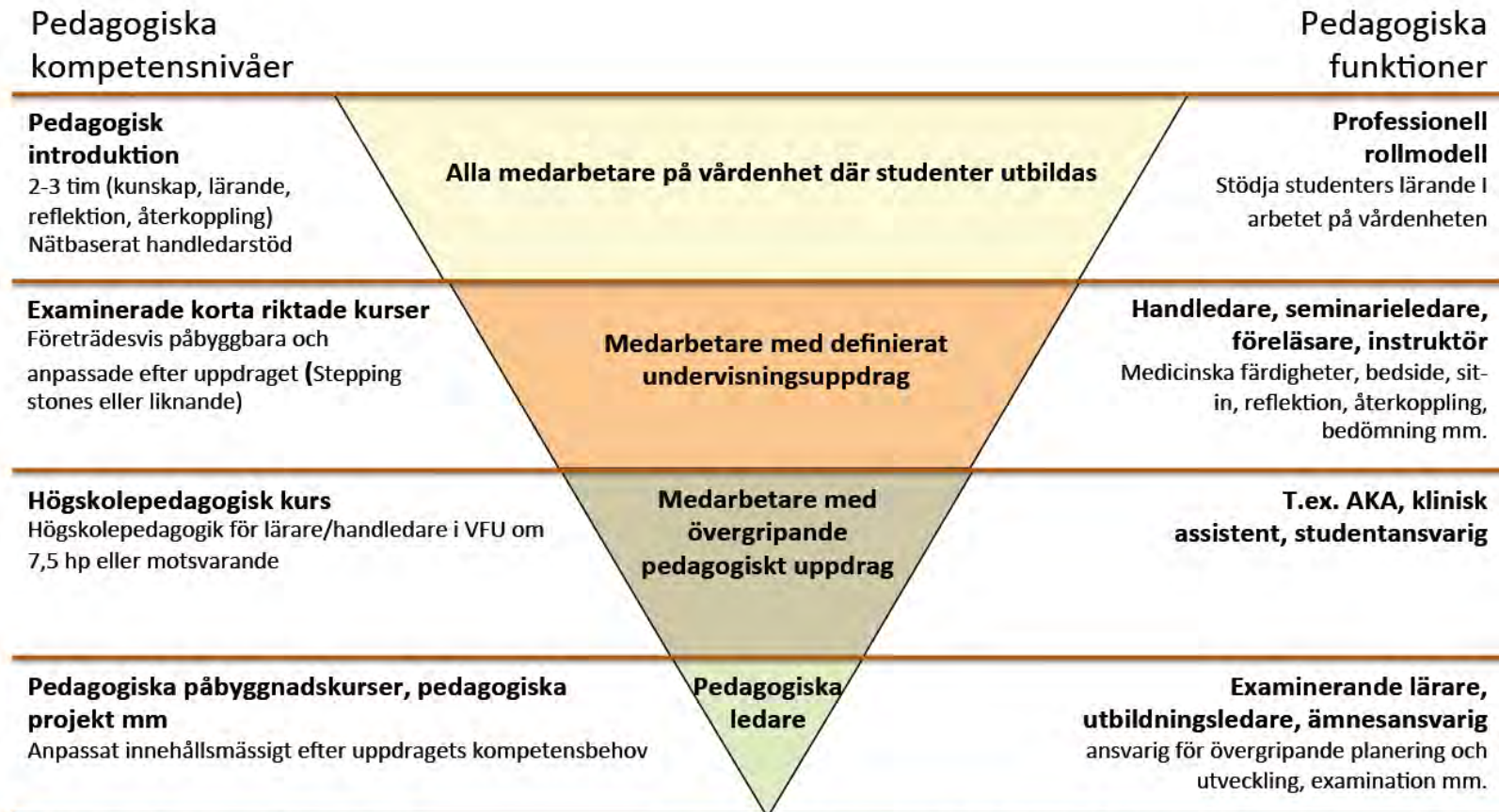
Parternas uppfattning om hur samverkan fungerar och effekterna av avsiktsförklaringen ska följas upp och sammanställas årligen.

## **Giltighetstid och frånträde**

Avsiktsförklaringen gäller tillsvidare. Part som önskar frånträda avsiktsförklaringen ska meddela avtalsparten det sex månader före tidpunkt för frånträdet.

# Kompetensmodellen – VIL

Struktur för pedagogisk kompetens kopplad till olika funktioner i VIL\*  
- för anställda medarbetare i hälso- och sjukvårdens verksamheter



# Mall för samverkansavtal mellan **xx** *högskola<sup>1</sup> och xx kommun/stadsdelsförvaltning/annan part*

## § 1 Bakgrund

Kommunerna i Storstockholm och lärosäten med vårdutbildning är överrens om att utveckla samverkan. Syfte, inriktning och organisation för samverkan beskrivs i den avsiktsförklaring som antagits av samtliga kommuner i länet och högskolor/lärosäten.

Genom detta samverkansavtal etableras en arena för långsiktigt samarbete mellan kommun och lärosäte. Här regleras:

- verksamhetsförlagd utbildning (VFU) (§ 4)
- kompetensutveckling och vidareutbildning för medarbetare (§ 5)
- kunskapsöverföring mellan praktik och forskning (§ 6)

Samarbetsavtalet bygger på den mall som Kommunförbundet i Stockholms län (KSL), i samråd med kommunerna i länet, tagit fram tillsammans med Centrum för Klinisk utbildning (CKU). Kommunförbundets styrelse rekommenderade kommunerna i länet att teckna avsiktsförklaringen och vid behov använda mallen för att teckna samverkansavtal den 16 juni 2016.

## § 2 Parter

Avtalet är tecknat mellan **xx kommun/stadsdelsförvaltning/annan part** organisationsnummer och **xx lärosäte** organisationsnummer.

### **Presentation av Lärosätet**

*Här läggs en beskrivning av lärosätet in.  
Beskrivning kan t.ex. innehålla*

- *Vilka relevanta utbildningar som erbjuds*
- *Hur många studenter per år*

---

<sup>1</sup> Kursivtext byts ut mot det som parterna önskar ska stå med

## **Presentation av Kommun/sdf/annan part**

Här läggs en beskrivning av kommunen/sdf/annan part in. Beskrivningen kan t.ex. innehålla:

- antal invånare
- Antal personer över 65 år
- Antal SÄBO och antal SSK

### **§ 3 Syfte och mål**

Syftet med detta samverkansavtal är att reglera samverkan avseende:

- verksamhetsförlagd utbildning (VFU) (§ 4)
- kompetensutveckling och vidareutbildning för medarbetare (§ 5)
- kunskapsöverföring mellan praktik och forskning (§ 6)

Det långsiktiga målet är att samverkansavtalet ska bidra till fördjupad samverkan mellan parterna avseende verksamhetsintegrerat lärande (sk. VIL) och forskning, utveckling och utbildning som bidrar till både utveckling av verksamheten och hög kvalitet i utbildningen.

Genom detta samverkansavtal kan kommunen/stadsdelsförvaltningen och lärosätet/lärosätena utforma samarbetet så att det anpassas till lokala förutsättningar, önskemål och behov.

För kommunen ska samverkansavtalet bidra till långsiktig kompetensförsörjning och kunskapsutveckling.

### **§ 4 Verksamhetsförlagd utbildning**

Samverkan syftar till att stärka kvaliteten i den verksamhetsförlagda utbildningen, tillgodose lärosätets behov av VFU platser samt skapa förutsättningar för att studentmottagandet bidrar till verksamhetsutveckling inom kommunal hälso- och sjukvård.

Verksamhetsintegrerat lärande (VIL) är ett samlingsbegrepp för de pedagogiska modeller som bygger på samverkan och integrering mellan högre utbildning och arbetsliv. VIL kan ske i form av verksamhetsförlagd utbildning (VFU), studiebesök, auskultation, hospitering eller fältstudier inom öppen och sluten hälso- och sjukvård, omsorg eller annan relevant verksamhet.

#### **§ 4.1 Omfattning och inriktning**

Nedan specificeras de utbildningar som omfattas av samverkansavtalet, antalet studenter per utbildning som kommunen åtar sig att ta emot per år samt vilka verksamheter som ingår i samverkan.

Detta samverkansavtal omfattar verksamhetsförlagd utbildning för studenter inom följande utbildningar:

- Grundutbildning till sjuksköterska
- Specialistutbildning för sjuksköterskor inom \_\_\_\_\_
- arbetsterapeut
- Fysioterapeut
- Annan \_\_\_\_\_

I tabellen nedan specificeras vilka verksamheter som omfattas av samverkansavtalet, vilka utbildningar det gäller samt hur många studenter som kommunen/sdf avser ta emot per år.

Verksamhet	Utbildningar	Antal studenter per år

## § 4.2 Organisation och placering av studenter

VFU- placeringar ska ske på ett sådant sätt att det säkerställer att varje student får en plats inom rätt verksamhetsområde samt får tillgång till kompetent handledning.

Parterna ska organisera samverkan så att det finns namngivna kontaktpersoner med ansvar för kontakter kring placering av studenterna.

Parternas VFU-kontaktpersoner (anges i § 7 nedan) ansvarar gemensamt för placering av studenter. Senast den 15 mars, för höstterminen, samt 15 september, för vårterminen, ska Lärosätet meddela om förläggning av VFU- perioderna. Senast den 15 maj, för höstterminen, samt 15 november, ska Kommunen/sdf, genom verksamheternas kontaktpersoner (se § 7 nedan) meddela hur många studenter man kan ta emot under nästkommande terminen.

Förändringar i antal eller inriktning på de platser som står till förfogande, eller att platser dras tillbaks, ska meddelas från Kommunen/sdf till Lärosätets kontaktperson senast 4 veckor före placeringens första dag. Parterna ansvarar då gemensamt för att en ny placering hittas.

Parterna ska årligen ta fram en plan för antal och fördelning av studenter för året.

## § 4.3 Lärosätets åtagande

Lärosätet har det övergripande ansvaret för den kliniska undervisningen och ansvarar för examination samt att tillhandahålla nödvändig information om inriktning och lärandemål för den verksamhetsförlagda utbildningen

Lärosätet ska:

- Fortlöpande informera verksamheter som ingår i detta avtal om utbildningsprogrammen och ge aktuell information om innehållet i utbildnings- och kursplaner till handledare
- Planera den verksamhetsförlagda utbildningen i samarbete med företrädare för verksamheten
- Tillse att kliniska lärare vid universitetet är tillgängliga för kontakt med både studenter och handledare under VFU-placeringen

- Regelbundet erbjuda medarbetare från verksamheter som ingår i detta samverkansavtal tillgång till kostadsfri handledarutbildning enligt § 4.3 nedan
- Erbjudas stöd till handledare och genomföra regelbundna handledarträffar

## § 4.4 Handledarutbildning

Ambitionen är att alla medarbetare som handleder studenter ska ha genomgått handledarutbildning i enlighet med den pedagogiska kompetenstrappa som CKU rekommenderar (se bilaga 1). Med detta avses att samtliga handledare ska erbjudas kompetensutveckling inom pedagogik genom att delta i:

- Webbaserad introduktion i pedagogik och handledning ([www.cku-handledning.com](http://www.cku-handledning.com))

Möjlighet ska också finnas för handledare som så önskar att delta i en poängsatt utbildningsaktivitet (t.ex. motsvarande en veckas kurs).

Kommunen/stadsdelsförvaltningen, eller verksamheten, kan om man önskar välja att utse en eller flera huvudansvariga handledare. Detta är inte obligatoriskt. Om huvudansvarig handledare utses ansvarar denne för planering, handledning och utvärdering av VFU, vara kontaktperson mellan verksamheten och lärosätet samt få och sprida underlag till verksamheten om utveckling av utbildningen. Huvudansvariga handledare ska ha genomgått kursen *Högskolepedagogik för lärare och handledare i verksamhetsförlagd utbildning 7,5* högskolepoäng eller motsvarande kurs. Dessa kurser ska erbjudas på deltid och med inslag av distansutbildning.

Utbildningarna är kostnadsfria.

## § 4.5 Kommunernas åtagande

Kommunen ansvarar för att VFU-placeringen genomförs med god kvalitet. Kommunen åtar sig att sträva efter att samtliga medarbetare som handleder studenter har adekvat handledarutbildning som specificeras enligt ovan (§ 4.4) samt att handledare ges möjlighet att utveckla sina ämnesmässiga yrkeskunskaper.

Kommunen ska sträva efter att ta emot vårdstudenter enligt den planeringsram som specificeras i § 4.1 i detta samverkansavtal.

Kommunen ska:

- I samarbete med lärosätet och utifrån utbildningarnas styrdokument (utbildningsplan och kursplan) ansvara för planering och genomförandet av VFU-placeringens genomförande.
- Säkerställa att studenter har tillgång till en god lärandemiljö under sin praktik och att adekvat handledning tillhandahålls.
- Tillhandahålla handledare med examen och erfarenhet i den för den vårdstuderandes examen rätt inriktning och ämne.
- Erbjudas handledare möjlighet att delta i handledarutbildning och andra aktiviteter för att stödja handledare som lärosätet tillhandahåller (enligt § 4.4 ovan)

Handledning kan ske i grupp eller enskild. Handledaruppdraget kan delas mellan Hälso- och sjukvårdspersonal och omvårdnadspersonal om detta är lämpligt.



## § 4.6 Ersättning och fakturering

Lärosätet ersätter kommunen för åtagande om VFU enligt detta samverkansavtal med 1530 kr per student och vecka, beräknat i 2016 års priser. En vecka omfattar 5 dagar och kortare tid ersätts per dag och beräknas enligt följande en dag 1/5 vecka.

Ersättningen betalas ut till respektive verksamhet. Ersättningsbeloppen för VFU-placeringar ska, på samma sätt som görs för anslagen till universitet och högskolor avseende grundläggande högskoleutbildning och forskning/forskarutbildning, räknas upp enligt riksdagens beslut. Prisjustering för VFU-placering sker årligen per den 1 januari, med start den 1 januari 2017.

### Faktureringsrutiner

Utbetalning sker i efterskott mot faktura till lärosätet från respektive verksamhet. Fakturering sker terminsvis senast den 15 juni för vårterminen och 15 december för höstterminen. Betalningsvillkor är 30 dagar.

Följande uppgifter ska finnas på fakturan:

- Postgiro-/bankgiro som pengarna ska betalas till
- Summan som ska betalas (momsbefriat)
- Studenternas namn, placering och praktikperiod,
- Organisationsnummer, kontaktperson samt kontaktuppgifter

Mall för faktureringsunderlag finns i bilaga 2 till detta avtal

## § 5 Kompetensutveckling för medarbetare

Lärosätet/Lärosätena ska genom detta samverkansavtal erbjuda Kommunen möjlighet till fortbildning. Det ska bidra till att medarbetare verksamma i kommunal hälso- och sjukvård eller verksamheter som drivs på uppdrag av kommunen får tillgång till och utvecklar sin yrkeskompetens utifrån innehållet i detta samverkansavtal.

Insatserna riktar sig främst till medarbetare med högskoleexamen eller motsvarande. Fortbildningen som avtalas i detta samverkansavtal ska vara kostadsfri och rymmas inom Lärosätets eller CKUs ordinarie utbildningsuppdrag, t.ex. genom fristående kurser.

Samarbete ska ske mellan parterna kring former som tillgängliggör fortbildningsinsatser för medarbetare.

### § 5.1 Fortbildningsinsatser

Följande kurser är öppna för medarbetare inom kommunen och verksamheter som har avtal med kommunen/stadsdelsförvaltningen:

Kurs/föreläsning	Omfattning

Verksamheternas kontaktperson ansvarar för att anmälan till kurser sker samordnat per verksamhet.

Parterna ska årligen ta fram en plan för vilka utbildningar som ska genomföras under året.

## § 6 Kunskapsöverföring mellan praktik och forskning

Samarbetsavtalet ska stimulera kunskapsöverföring och gemensamma forsknings- och utvecklingsprojekt. Samverkan kring studentuppsatser på både grund och masternivå är lämpligt. Ingen ersättning från någon part utgår för samverkan kring dessa.

Kring följande områden avser kommunen/stadsdelsförvaltningen och lärosätet att samverka om studentuppsatser:

Projekt	Verksamhet	Tidpunkt

Lärosätet ansvarar för:

- handledning och examination
- ansökan om etisk prövning i de fall detta krävs.

Verksamheten ansvarar för:

- att skapa förutsättningar för genomförande av studien

## § 7 Samråd under avtalstiden och kontaktperson

Lärosätet och kommunen är överens om att upprätthålla en dialog under samverkansavtalets giltighetstid. Dialog sker genom den kontaktperson som respektive part utser.

Kontaktpersoner ska finnas för samtliga verksamheter som ingår i detta samverkansavtal.

Kontaktpersonerna deltar i det regionala erfarenhetsutbytet som beskrivs i avsiktsförklaringen. KSL och CKU ansvarar för den regionala arenan för erfarenhetsutbyte och dialog t.ex. genom att bjuda in till gemensamma träffar för erfarenhetsutbyte och uppföljning, se den regionala avsiktsförklaringen.

### Kontaktperson för lärosätet:

Namn	Titel	Kontaktuppgifter

### Kontaktperson för kommunens/sdf verksamheter:

Namn	Titel	Verksamhet	Kontaktuppgifter

## § 8 Uppföljning

Uppföljning av samverkansavtalet ska ske årligen. Underlag för uppföljningen tillhandahålls genom den regionala enkät till studenter, handledare och verksamheter som CKU har utvecklat och administrerar. Lärosätet ansvarar för att initiera den årliga uppföljningen.

## § 9 Giltighetstid och uppsägning

Samverkansavtalet gäller från och med den \_\_\_\_\_ och tills vidare. Part som önskar säga upp samverkansavtalet ska meddela övrig part/parten det 6 månader före tidpunkt för avslut.

## Bilaga 2

### Underlag för fakturering för VFU placering

Underlaget avser perioden \_\_\_\_\_

Verksamhet	Studentens namn	Start datum	Slutdatum	Antal veckor	Ersättning
Total ersättning					

**Verksamhetens namn:** \_\_\_\_\_

**Organisationsnummer:** \_\_\_\_\_

**Verksamhetens kontaktperson:** \_\_\_\_\_

**Telefon:** \_\_\_\_\_

**Epostadress:** \_\_\_\_\_

**Postgiro-/bankgiro:** \_\_\_\_\_



## 11

### **Åtterrapportering beredningsuppdrag - Utred möjligheten för mer kompetensutveckling i samarbete med Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen(von/2016:71)**

#### **Förslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden godkänner förvaltningens återrapportering.

#### **Sammanfattning**

Vård- och omsorgsnämnden har tillsammans med arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens ordförande gett respektive förvaltning i uppdrag att i samverkan utreda möjligheten till ökat samarbete när det gäller mer kompetensutveckling för vård- och omsorgsnämndens personal inom vissa områden. De områden som uppdraget handlar om är samarbete kring trainee-jobb, utbildningskontrakt, uppdragsutbildningar för medarbetare (både tillsvidareanställda och visstidsanställda) samt praktik för elever som går SFI:s vårdspår.

Vård- och omsorgsförvaltningen ser positivt på det samarbete som förvaltningen har med arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen och ser goda förutsättningar för att arbetet kommer att vidareutvecklas.

Samarbetet har en stor betydelse för arbetet med att hitta former för befintliga medarbetares kompetensutveckling men är också en viktig del i arbetet med den framtida kompetensförsörjningen inom vof.



2016-11-30

Dnr von/2016:71

Referens  
Birgitta El Idrissi

Mottagare  
Styrelse/nämnd

## **Återrapportering beredningsuppdrag - Utred möjligheten för mer kompetensutveckling i samarbete med Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen**

### **Förslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden godkänner förvaltningens återrapportering.

### **Sammanfattning**

Vård- och omsorgsnämnden har tillsammans med arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens ordförande gett respektive förvaltning i uppdrag att i samverkan utreda möjligheten till ökat samarbete när det gäller mer kompetensutveckling för vård- och omsorgsnämndens personal inom vissa områden. De områden som uppdraget handlar om är samarbete kring trainee-jobb, utbildningskontrakt, uppdragsutbildningar för medarbetare (både tillsvidareanställda och visstidsanställda) samt praktik för elever som går SFI:s vårdspår.

Vård- och omsorgsförvaltningen ser positivt på det samarbete som förvaltningen har med arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen och ser goda förutsättningar för att arbetet kommer att vidareutvecklas.

Samarbetet har en stor betydelse för arbetet med att hitta former för befintliga medarbetares kompetensutveckling men är också en viktig del i arbetet med den framtida kompetensförsörjningen inom vof.

### **Ärendet**

För att kunna erbjuda medborgarna en omsorg med hög kvalitet krävs att medarbetarna har den kompetens som krävs. En investering i utbildningsinsatser för medarbetarna ökar förutsättningarna för detta. Parallellt med det behöver ett arbete med säkring av den framtida kompetensförsörjningen ske.

Vård- och omsorgsnämnden har därför tillsammans med arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens ordförande gett respektive förvaltning i uppdrag att i samverkan utreda möjligheten till ökat samarbete när det gäller

2016-11-30

Dnr von/2016:71

mer kompetensutveckling för vård- och omsorgsnämndens personal inom vissa områden.

I uppdraget ingår

- Att se över möjligheterna att använda sig av traineejobb respektive utbildningskontrakt inom vård och omsorg.
- Att beskriva hur förvaltningarna kan samarbeta kring uppdragsutbildning för medarbetare inom vård- och omsorgsförvaltningen.
- Att undersöka möjligheterna att erbjuda enskilda visstidsanställda medarbetare att studera till undersköterska.
- Att utreda hur förvaltningarna kan samverka kring SFI:s vårdspår gällande praktik och/eller studiebesök.

Ärendet har beretts i ett samarbete mellan vård- och omsorgsförvaltningen (vof) och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen (avux) och återrapporteras under hösten 2016 i respektive nämnd.

### **Redovisning av uppdraget**

Vof och avux har sedan tidigare ett pågående samarbete kring bland annat praktiksamordning. Med anledning av nämndernas uppdrag har samarbetet utvecklats och intensifierats. Nedan beskrivs hur arbetet fortgår och vilka planer som finns framöver inom de olika uppdragsområdena.

Möjligheterna att använda sig av traineejobb respektive utbildningskontrakt inom vård och omsorg

Traineejobb innebär att den enskilde arbetar upp till halvtid hos en arbetsgivare, samtidigt som denna studerar på minst 25 procent på gymnasial nivå och utbildar sig inom yrket. Ett traineejobb är möjligt inom välfärdssektorn (exempelvis inom vård och skola) samt inom bristyrken. Arbetsförmedlingen definierar vilka yrken som är bristyrken. Som arbetsgivare är detta en möjlighet att anställa en arbetssökande som utbildar sig inom yrket och samtidigt få ersättning för traineejobb upp till 12 månader. För traineejobb inom välfärdssektorn finns möjlighet att förlänga perioden upp till ytterligare 12 månader om det behövs för att avsluta studierna. Deltagaren har rätt till lön och andra anställningsförmåner enligt kollektivavtalet i branschen men omfattas inte av lagen om anställningsskydd. Traineejobb ger inte heller rätt till a-kassa. Deltagaren är försäkrad under traineejobbet.

2016-11-30

Dnr von/2016:71

För en deltagare med traineeanställning kommer en undersköterskeutbildning att ta cirka tre år. Under det första året får arbetsgivaren ersättning för 85 procent av lönekostnaden samt ett handledarbidrag på 100 kronor per arbetad dag. Under det andra året får arbetsgivaren ersättning för 50 procent av lönekostnaden. Detta under förutsättning att deltagarens traineejobb har förlängts för att hen ska kunna fullfölja sina studier. Under förlängningsperioden utgår inget bidrag för handledning.

Utbildningskontrakt är en satsning på att unga arbetslösa (20-24 år), som inte har fullgjorda gymnasiestudier och som är inskrivna på arbetsförmedlingen, ska garanteras insatser som leder till en gymnasieexamen. Dessa ungdomar kan kombinera sina studier med praktik, jobb eller andra arbetsmarknadspolitiska program på deltid. För att få ekonomiskt stöd under tiden krävs att individen följer sin utbildningsplan.

### **Traineejobb**

Under 2016 har vof haft kontinuerlig kontakt med avux kring traineejobb. Då det är arbetsförmedlingen som äger frågan så har avux i sin tur fört dialoger med dem. Representanter från avux har träffat ledningsgruppen för utförarverksamheterna för att informera om traineejobb och för att diskutera kring vår förvaltnings möjligheter att ta emot trainee i våra verksamheter. Utifrån detta möte har sedan interna diskussioner förts. En deltagare har varit aktuell för traineejobb inom vård och omsorg men denna person har nu fått ett arbete och är inte längre aktuell.

Utförarverksamhetens ledningsgrupp har konstaterat att det i dagsläget är svårt att ta ställning till om vof kan ta emot en trainee. Detta bland annat på grund av att vård- och omsorgsförvaltningen står inför en omfattande ombyggnation av Tumba vård- och omsorgsboende. Det kommer att få en effekt på den totala personalsituationen. Grundinställningen är dock positiv till att ta emot och om det blir aktuellt så får verksamheten se över hur möjligheterna ser ut då. Avux är informerade om detta och förvaltningarna kommer att ha en fortsatt dialog kring traineejobb.

### **Utbildningskontrakt**

Utbildningskontrakt kommer troligen inte att beröra vof på annat sätt än att en person som studerar med hjälp av utbildningskontrakt kan komma att göra praktik i förvaltningens verksamheter.

2016-11-30

Dnr von/2016:71

Samarbeta kring uppdragsutbildning för medarbetare inom vård- och omsorgsförvaltningen

Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att öka antalet medarbetare som har den formella kompetens som krävs för sitt uppdrag. Framför allt handlar det om omvårdnads- och omsorgspersonal där cirka 70 procent av medarbetarna har den formella kompetens som krävs.

Med hjälp av medel från Botkyrka kommuns interna kompetensfond så anordnas uppdragsutbildningar till undersköterskekompetens. Detta i samarbete med upphandlad utbildningsanordnare, Svensk vård & kompetensutveckling. Det nuvarande avtalet med dem löper ut i början av år 2017.

I samband med att det nuvarande avtalet med Svensk vård & kompetensutveckling löper ut har tankar väckts och diskussioner förts med avux om möjligheterna att använda deras avtal och beställa uppdragsutbildningar via dem. Detta då avux har större kunskaper inom vuxenutbildning. Upphandlingsenheten har undersökt möjligheterna för vof att använda den upphandling som avux har gjort när det gäller vuxenutbildningens undersköterskeutbildning. De har på grund av upphandlingstekniska skäl gett vof rådet att göra en egen upphandling. En ny upphandling har därför genomförts.

När det blir aktuellt för avux med en ny upphandling av utbildningssanordnare för vuxenutbildning så kommer man att närmare undersöka möjligheten till ett utökat samarbete med vof gällande vårdutbildningar.

När det gäller eventuella uppdragsutbildningar kopplade till SFI så har avux för närvarande inte möjlighet att hjälpa till. Detta beroende på det ökande antalet SFI-elever.

Vof har inför 2017 ansökt om medel från Botkyrka kommuns interna kompetensfond för att arbeta med fortsatt språkutveckling enligt en modell som togs fram i samband med språkutvecklingsprojektet på Tumba vård- och omsorgsboende 2014/2015.

Båda förvaltningarna ser positivt på ett fortsatt samarbete kring framtida uppdragsutbildningar.



2016-11-30

Dnr von/2016:71

Erbjuda visstidsanställda medarbetare att studera till undersköterska  
Inom vuxenutbildningens ordinarie utbildningsutbud finns möjlighet att som enskild individ söka till undersköterskeutbildning inom yrkesvux. De utbildningsanordnare som avux har avtal med är relativt flexibla med att hitta lösningar för att möta elevens eventuella arbetssituation. En problematik idag är att många visstidsanställda medarbetare har en fullständig gymnasieutbildning vilket gör att individen nedprioriteras vid ansökningstillfället, om ett urval måste göras på grund av begränsat antal platser alternativt begränsade resurser. Detta gör att våra visstidsanställda medarbetares möjligheter att erhålla den formella kompetens som krävs för en tillsvidareanställning begränsas.

I kommunfullmäktige fattades den 31 mars 2016 beslut om fördelning från förändringsbudget. Beslut togs då om att satsa 3 miljoner kronor på uppdragsutbildningar med syfte att medarbetare som saknar tillsvidareanställning kan få erbjudande om att studera till undersköterska.

Genom avstämning med upphandlingsenheten har vi kunnat konstatera att vi inte heller i detta sammanhang kan använda oss av avux upphandlingar för vuxenutbildningar. Förvaltningens kompetensstrategigrupp beslutade därför, i samråd med förvaltningsledningen, att i samarbete med vår utbildningsanordnare starta igång en undersköterskeutbildning för visstidsanställda medarbetare.

Enhetscheferna fick anmäla de medarbetare som har en visstidsanställning eller vikariat och som uppfyllde nedanstående kriterier:

- Engagerad i sitt arbete – en medarbetare som ni gärna skulle vilja erbjuda en tillsvidareanställning
- Saknar hela eller delar av en fullständig undersköterskeutbildning
- Beredd att delta i obligatoriska studieträffar två halvdagar per vecka
- Beredd på mycket självstudier
- Har goda datakunskaper
- Har goda kunskaper i svenska språket, både i tal och skrift
- Har goda förutsättningar att klara av en utbildning
- Boende i Botkyrka (några undantag har gjorts vid antagningen)

Den 31 augusti 2016 startade 25 visstidsanställda medarbetare undersköterskeutbildningen. Gruppen har obligatoriska studieträffar två dagar per vecka, sammanlagt 9 timmar per vecka. Erhållna medel används för att betala poängkostnader och timlön till medarbetarna för den tid som de är i skolan (9 timmar per vecka).

2016-11-30

Dnr von/2016:71

### SFI:s vårdspår gällande praktik och/eller studiebesök

SFI har sedan tidigare ett yrkesspår med inriktning mot vård- och omsorgssektorn. Under 2016 har avux haft fokus på att ytterligare utveckla detta vårdspår för att bidra till kompetensförsörjning inom vård och omsorg. Tanken är att elever, intresserade av ett framtida yrke inom vård och omsorg, på ett tidigt stadium i sin utbildning ska kunna påbörja en sammanhållen utbildning som leder till en undersköterskeutbildning. Eleverna läser både SFI, grundläggande svenska som andraspråk och gymnasiekurser parallellt med samarbete kring bland annat praktik inom vård- och omsorgsförvaltningens verksamheter.

Ett inledande möte för ett mer strukturerat samarbete kring elever från SFI – yrkesspår vård och omsorg hölls i februari 2016. Förvaltningens praktiksamordningsgrupp träffade då representanter från SFI och jobbcenter för diskussioner. SFI väckte då tanken om möjlighet för eleverna att, i stället för praktik, göra studiebesök/auskultation inom vård och omsorg för att få en bild av ett eventuellt framtida yrke. Diskussionerna landade i ett försök med en veckas praktik för att eleverna ska få en inblick i vård och omsorg och träna svenska språket.

Under våren 2016 var elever från SFI på en veckas praktik i våra verksamheter. Denna praktikperiod fungerade generellt bra. Syftet med praktiken är att eleven, förutom att träna det svenska språket och få en inblick i ett framtida yrke, ska kunna ta med sig nya intryck till ”klassen” för att diskutera vidare kring. Under hösten 2016 kommer en ny praktikperiod att genomföras. Elever från SFI kommer att göra praktik inom vård- och omsorgsboende, hemtjänst, dagverksamhet och bostad med särskild service. Inför praktikperioden så har representanter från vår praktiksamordningsgrupp besökt SFI för en dialog kring vård- och omsorgsarbete och vid ett annat tillfälle har en verksamhetsutvecklare kommit till klassen för att berätta om hur vi arbetar med social dokumentation. Tanken är att successivt utöka praktikperioderna och antal praktikplatser.

Ett krav som vår förvaltning har ställt är att eleverna som kommer ut i praktik ska vara genuint intresserade av vård och omsorg. Avux ser vikten av att göra en noggrann avvägning kring vilka personer som ska erbjudas utbildningen och praktik, så att de utvalda är lämpade för ett framtida jobb som undersköterska. Vuxenutbildningen ser att de har ett ansvar som kan innebära att de tvingas avbryta elever som inte uppfyller de krav som yrket ställer. För detta krävs en god dialog mellan förvaltningarna, så att eventuella felplaceringar kan upptäckas i god tid.

Förvaltningens praktiksamordnare och praktiksamordnaren för SFI har avstämningarna för att diskutera kring praktikperioderna och hur samar-

2016-11-30

Dnr von/2016:71

betet kan utvecklas. Vid ett möte har även SFI-lärare och förvaltningens praktiksamordningsgrupp deltagit.

Det nya upplägget kommer att, i samarbete med avux, ge vår förvaltning möjlighet att följa eleverna fram till färdiga undersköterskor då de med största sannolikhet även kommer att göra sin undersköterskepraktik inom våra verksamheter.

### **Förvaltningens synpunkter**

Vård- och omsorgsförvaltningen ser positivt på det samarbete som förvaltningen har med arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen och ser goda förutsättningar för att arbetet kommer att vidareutvecklas.

Samarbetet har en stor betydelse för arbetet med att hitta former för befintliga medarbetares kompetensutveckling men är också en viktig del i arbetet med den framtida kompetensförsörjningen inom vof.

Pia Bornevi  
Vård- och omsorgschef

---

Expedieras till

Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsnämnden



## **12**

### **Redovisning av anmälningsärenden(von/2016:106), von/2016:7**

#### **Förslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden tar del av ärendena.

#### **Sammanfattning**

Kommunfullmäktige:

§ 187 KF 2016-10-27 Kommunens delårsrapport 2016 (von2016:106)

§ 188 KF 2016-10-27 Revidering av reglemente och tillämpningsanvisningar för interkontroll (KS/2016:296)

Myndighet

Sammanställning av domar LSS och SOL, juli-september 2016



2016-11-15

Dnr von/2016:7

Referens  
Kerstin Frimodig

Mottagare  
Vård- och omsorgsnämnden

## **Redovisning av anmälningsärenden 2016**

### **Förslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden tar del av ärendena.

### **Sammanfattning**

Kommunfullmäktige:

§ 187 KF 2016-10-27 Kommunens delårsrapport 2016 (von2016:106)

§ 188 KF 2016-10-27 Revidering av reglemente och tillämpningsanvisningar för interkontroll (KS/2016:296)

Myndighet

Sammanställning av domar LSS och SOL, juli-september 2016

**§ 187****Kommunens delårsrapport 2 2016 (KS/2016:675)****Beslut**

1. Kommunfullmäktige har behandlat delårsrapport 2 för perioden januari – augusti 2016 enligt 8 kapitlet 20 a § kommunallagen.
2. Kommunfullmäktige beslutar medge samhällsbyggnadsnämnden tilläggsanslag med sammanlagt 2 450 tkr för akuta åtgärder avseende lagning av en bro i Alby och arbeten på KP Arnoldssons väg i Tumba. Anslaget finansieras genom ianspråktagande av motsvarande belopp ur anslaget till kommunfullmäktiges förfogande i 2016 års budget.
3. Kommunfullmäktige beslutar omfördela 150 tkr från samhällsbyggnadsnämndens investeringsbudget till kommunstyrelsens driftbudget avseende orienteringstavlor i Hallunda och Norsborg.
4. Kommunfullmäktige beslutar justera kultur- och fritidsnämndens investeringsbudget 2016 med 3 650 tkr motsvarande extern finansiering av projekten Folkhälsopark i Alby och Portabel isbana.
5. Kommunfullmäktige beslutar medge kultur- och fritidsnämnden att omdisponera 587 tkr inom sin investeringsram 2016 till projekten konstgräs på Brunna IP och bastuaggregat på Störvrets- och Fittjabaden.
6. Kommunfullmäktige beslutar medge socialnämnden att omdisponera 1 miljon i 2016 års investeringsbudget från inventarier på boenden till lokalinvesteringar.
7. Kommunfullmäktige beslutar medge socialnämnden att föra över 2,5 miljoner från socialnämnden till tekniska nämndens investeringsbudget avseende projekt Idavall.
8. Kommunfullmäktige beslutar medge kommunstyrelsen att finansiera 1,4 miljoner avseende anpassning av nya lokaler för medborgarkontoret i Hallunda genom omdisponering från anslaget för kommunportal i 2016 års investeringsbudget.

2016-10-27

Dnr KS/2016:675

9. Kommunfullmäktige beslutar omfördela 450 tkr från utbildningsnämnden till socialnämnden i 2016 års budget avseende en reglering av kostnader inom projektet kraftsamling.

Kommunstyrelsen beslutar för egen del i ärendet:

10. Kommunstyrelsen beslutar överlämna delårsrapport 2 för perioden januari-augusti 2016 till kommunfullmäktige.
11. Kommunstyrelsen beslutar uppmana utbildningsnämnden, vård- och omsorgsnämnden och samhällsbyggnadsnämnden att fortsätta med åtgärder i syfte att uppnå balans i ettårsplan 2016.

### **Sammanfattning**

Kommunstyrelsen har 2016-10-10 § 209 lämnat ett förslag till beslut.

Det ekonomiska resultatet för perioden januari-augusti är positivt med 204 miljoner kronor. Resultatet ligger därmed på en högre nivå än förväntat vid denna tidpunkt på året.

Prognosen för helåret 2016 pekar mot ett resultat på plus 52 miljoner kronor, vilket är 57 miljoner bättre än budget. Av utfallet beror 52 miljoner på ett bättre nettoutfall för exploateringsverksamheten.

Exklusive exploatering innebär prognosen ett utfall som är 5 miljoner bättre än budget.

Resultatet enligt balanskravsavstämningen indikerar på ett positivt utfall med 72 miljoner.

Nämnderna prognoser, exklusive exploatering, innebär ett underskott med sammanlagt 16 miljoner vilket är förbättring med 20 miljoner jämfört med delårsrapport 1.

Tre av nämnderna redovisar prognoser som innebär underskott mot budget. Vård- och omsorgsnämnden minus 15 miljoner, utbildningsnämnden minus 9,5 miljoner och samhällsbyggnadsnämnden minus 3,2 miljoner.

Kommunstyrelsen och tekniska nämnden räknar med positiva utfall med 4,1 respektive 5,1 miljoner.

Skatteintäktsprognosen pekar mot ett utfall på minus 1 miljon vilket är en försämring med 22 miljoner jämfört med prognosen i delårsrapport 1.

Investeringarna bedöms öka under loppet av året och för hela 2016 komma att uppgå till 480 miljoner kronor. Baserat på investeringsvolymen bedömer

2016-10-27

Dnr KS/2016:675

vi att kommunens egen upplåning under resten av året kommer att öka med mellan 100-200 miljoner.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i en tjänsteskrivelse 2016-09-30.

#### **Yrkande**

Ebba Östlin (S) och Lars Johansson (L) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

#### **Propositionsordning**

Kommunfullmäktiges ordförande ställer kommunstyrelsens förslag under proposition och finner att kommunfullmäktige beslutar i enlighet med kommunstyrelsens förslag.

#### **Särskilt yttrande**

Stefan Dayne (KD) lämnar ett särskilt yttrande, bilaga.

---

Expedieras till:

Samtliga förvaltningar och nämnder

Ekonomichef Niclas Johansson, kommunledningsförvaltningen

Controller Monica Blommark, kommunledningsförvaltningen

Controller Göran Karlsson, kommunledningsförvaltningen

Controller Annette Ödalen, kommunledningsförvaltningen

Controller Frida Enocksson Wikström, kommunledningsförvaltningen





Särskilt yttrande

Kommunstyrelsen

## Ärende 209: Kommunens delårsrapport 2 2016 (KS/2016:675)

Tre nämnder visar i prognosen ett större underskott mot budget: Vård- och omsorgsnämnden -15 mkr, Utbildningsnämnden -9, 5 mkr och Samhällsbyggnadsnämnden -3, 2 mkr. Det är viktigt samtliga enheter vidtar åtgärder för att komma till rätta med de underskott som prognostiseras för nämnderna och uppnå balans, samt att dessa åtgärder utformas på ett sådant sätt att uppföljning och analys möjliggörs.

Vård- och omsorgsnämnden står inför stora utmaningar under de närmaste åren. Underskottet handlar i första hand om volym- och kostnadsökningar gällande främst externa korttidsplaceringar. Det är också eftersläp av volymer inom personlig assistans, bostad med särskild service och hemtjänst där volymerna utvecklats i en högre takt än befolkningsutvecklingen. Dessutom är underhållet av en stor del lägenheter och lokaler eftersatt och måste åtgärdas.

Det är viktigt med löpande kompetensutveckling för personalen för att bl.a. korta handläggningstider vilket är en långsiktig och nödvändig investering. Utöver ren kunskapsutveckling, handledning och fortbildning, så måste man prioritera satsningar på IT-användning, ledarskapsutveckling, erbjuda stöd och kompetensutveckling till verksamhets- och enhetschefer, synliggöra karriärvägar, utveckla nya utbildningsmoment och inte minst att stärka personalens möjligheter till inflytande och delaktighet.

Utbildningsnämndens underskott beskrivs främst handla om grundskolan samt om funktionskostnader för IT samt de fördrade kostnader som uppkommer till följd av den samordnade varudistributionen. Det handlar bl.a. om att förvaltningens internbudget för funktionskostnader inte varit säkerställd samt att kostnadsutvecklingen anses vara hög gällande den digitala utbyggnaden. Ett mer långsiktigt löpande arbete för finansiering och uppföljning av funktionskostnaderna behövs.

Samhällsbyggnadsnämndens underskott handlar främst om gata och park där akuta ärenden såsom skadegörelser, nedskräpning och olovliga bosättningar har ökat samt ett eftersläp i underhåll leder till att man inte kan hålla budget. Utöver detta finns också en negativ avvikelse gällande IT som behöver utredas.

Tumba 2016-10-10

Stefan Dayne (kd)

**§ 188****Revidering av reglemente och tillämpningsanvisningar för intern kontroll (KS/2016:296)****Beslut**

1. Kommunfullmäktige antar reviderat reglemente för intern kontroll.
2. Kommunfullmäktige beslutar om att reviderat reglemente ska tillämpas från och med 1 november 2016.

Kommunstyrelsen beslutar för egen del i ärendet:

3. Kommunstyrelsen antar reviderade tillämpningsanvisningar till reglemente för intern kontroll.

**Sammanfattning**

Kommunstyrelsen har 2016-10-10 § 208 lämnat ett förslag till beslut.

Nuvarande reglemente för intern kontroll antogs av kommunfullmäktige i januari 2014. Kommunledningsförvaltningen bedömer nu att ett antal justeringar av reglementet behöver göras. Revisorererna har också i revisionskrivelse ”Granskning av system för intern kontroll” från december 2015 lämnat förslag på ändringar i reglementet och som också beaktas i denna revidering.

För att tydliggöra internkontrollen som en del av den samlade planeringen och uppföljningen föreslår kommunledningsförvaltningen att tidpunkter för när internkontrollplan ska antas, följas upp och rapporteras ändras. Förändringen innebär att internkontrollplanerna tydligare kopplas till budget- och uppföljningsprocessen och berör paragraferna 8, 9, 11 och 12 i reglementet och paragraf 9 i tillämpningsanvisningarna.

I tillämpningsanvisningarnas 3:e paragraf tas kravet på introduktion till nyanställda chefer om vad intern kontroll innebär bort. Anledningen till detta är att chefsintroduktionen ses över och att vad som behöver tas upp i introduktionen kommer att beskrivas i särskilt styrdokument.

2016-10-27

Dnr KS/2016:296

I tillämpningsanvisningarnas 9:e paragraf tydliggörs att uppföljningen av internkontrollen ska vara skriftlig och att allt underlag som legat till grund för granskningen ska sparas på betryggande sätt.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i en tjänsteskrivelse 2016-09-17.

### **Yrkande**

Ebba Östlin (S) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

### **Propositionsordning**

Kommunfullmäktiges ordförande ställer kommunstyrelsens förslag under proposition och finner att kommunfullmäktige beslutar i enlighet med kommunstyrelsens förslag.

---

Expedieras till:

Samtliga förvaltningar och nämnder

AB Botkyrkabyggen

Botkyrka Stadsnät AB

Upplev Botkyrka AB

Hågelbyparken AB

Kommunens revisorer

Ekonomichef Niclas Johansson, kommunledningsförvaltningen

Controller Monica Blommark, kommunledningsförvaltningen

Controller Göran Karlsson, kommunledningsförvaltningen

Controller Annette Ödalen, kommunledningsförvaltningen

Controller Frida Enocksson Wikström, kommunledningsförvaltningen

Redovisningschef Karin Kärnekull Wallqvist, kommunledningsförvaltning

Upphandlingschef Anders Kuytser, kommunledningsförvaltningen

HR-chef Ingrid Wibom, kommunledningsförvaltningen

HR-utvecklare Annika Kåreceus, kommunledningsförvaltningen



---

## TILLÄMPNINGSANVISNINGAR TILL REGLEMENTE FÖR INTERN KONTROLL

De paragrafer som har förändrats sedan 2014-03-01 är 3 och 9.

### **1 §**

Begreppet "rimlig grad av säkerhet" innebär att kommunstyrelsen och nämnderna ska göra en avvägning mellan kontrollkostnad och kontrollnytta. Vid bedömning av kontrollnytta, ska inte endast ekonomiska faktorer vägas in utan även vikten av att upprätthålla förtroendet för verksamheten hos olika intressenter.

Målet "ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet" innebär bl.a. att ha kontroll över ekonomi, prestationer och kvalitet samt att säkerställa att fattade beslut verkställs och följs upp i förhållande till fastställd verksamhetsidé och mål.

Målet "tillförlitlig finansiell rapportering och information om verksamheten" innebär att kommunstyrelsen, nämnderna samt övriga intressenter ska ha tillgång till rättvisande räkenskaper. Därutöver ingår en ändamålsenlig och tillförlitlig redovisning av verksamhetens prestationer och kvalitet samt övrig relevant information om verksamheten och dess resursanvändning.

Målet "efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, riktlinjer med mera" innefattar lagstiftning såväl som kommunens interna regelverk samt ingångna avtal med olika parter.

### **2 §**

Kommunstyrelsen har enligt kommunallagen (KL) 6:1 och 6:3 ansvar för att leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter samt för att ha uppsikt över övriga nämnders verksamhet. Denna uppsikt innebär rätt att göra påpekanden, lämna råd och anvisningar samt, om det är nödvändigt, lämna förslag till kommunfullmäktige om förändringar.

### **3 §**

Nämndernas ansvar för den interna kontrollen anges i KL 6:7 och 9:9. Det är alltid respektive nämnd som har det yttersta ansvaret för att utforma en god intern kontroll. I detta ansvar ligger att utifrån principerna för den interna kontrollen i kommunen, samt utifrån respektive nämnds förutsättningar, vid behov se till att regler och anvisningar för den egna interna kontrollen utfärdas. Det är viktigt att detta dokumenteras och beslutas av nämnden.

Varje nämnd ska ha en fastställd rutin för hur planering och rapportering av internkontrollarbetet ska gå till.



**4 §**

Förvaltningschefen har det övergripande ansvaret för att det praktiska arbetet med intern kontroll fungerar.

**Styrning och uppföljning av intern kontroll**

**7 §**

Nämnden ska inom sin organisation tydliggöra ansvaret för den interna kontrollen och innebörden av denna. Nämnden ska också planera och prioritera arbetet med utveckling av rutiner för att stärka den interna kontrollen. Som grund för planering, prioritering och uppföljning av internkontrollarbetet ska en risk- och väsentlighetsanalys göras.

**8 §**

Processer, rutiner och därtill hörande kontrollmoment ska väljas ut med utgångspunkt från genomförd risk- och väsentlighetsbedömning. Omfattningen av denna plan måste diskuteras med utgångspunkt från den omfattning och volym som nämndens verksamhet har, och den risk- och väsentlighetsbedömning som har gjorts.

**9 §**

Genomförd uppföljning ska skriftligen rapporteras till nämnden oavsett utfall. Rapporten ska innehålla omfattning av utförd uppföljning, utfallet och eventuellt vidtagna åtgärder. Rapporten ska också vid behov innehålla förslag på åtgärder för förbättringar.

Allt underlag som legat till grund för granskningen ska sparas på betryggande sätt.

Den granskning som utförts av kommunledningsförvaltningen och som ska ingå i uppföljningen till nämnderna ska senast den 31 oktober överlämnas till berörd förvaltning.

**10 §**

Syftet med att omedelbart rapportera brister är att man inom förvaltningen omgående ska kunna vidta åtgärder för att komma till rätta med de brister som har uppmärksamrats. Brister som noteras ska omedelbart bli föremål för utredning och dokumenteras.

---



## REGLEMENTE FÖR INTERN KONTROLL

De paragrafer som har förändrats sedan 2014-03-01 är 8, 9, 11 och 12.

### **Syfte med reglementet**

#### **1 § Syfte**

Syftet med intern kontroll är att säkra en effektiv förvaltning och undgå allvarliga fel och skador.

Syftet med detta reglemente är att säkerställa att en tillfredsställande intern kontroll upprätthålls. Det innebär att det med rimlig grad av säkerhet ska säkerställas att följande mål uppnås:

- Verksamheten bedrivs ändamålsenligt och effektivt.
- Tillförlitlig ekonomisk rapportering och information om verksamheten.
- Efterlevnaden av tillämpliga lagar, föreskrifter, riktlinjer m.m. är tillfredsställande.

### **Ansvar och organisation av intern kontroll**

#### **2 § Kommunstyrelsen**

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för att se till att det finns en god intern kontroll. I detta ligger ett ansvar för att en intern kontrollorganisation upprättas inom kommunen, samt ett ansvar för att se till att denna organisation kontinuerligt utvecklas utifrån kommunens behov av intern kontroll.

Kommunstyrelsen ska ta fram och besluta om förvaltningsövergripande anvisningar.

#### **3 § Nämnderna**

Nämnderna har det yttersta ansvaret för den interna kontrollen inom sina respektive verksamhetsområden. Den enskilda nämnden har ansvar för att se till att den interna kontrollen organiseras samt att vid behov besluta om nämndspecifika regler och anvisningar för den interna kontrollen.

Detta gäller även kommunstyrelsen för dess egen förvaltning.



#### **4 § Förvaltningschefen**

Inom nämndens verksamhetsområde ansvarar förvaltningschefen för att konkreta regler och anvisningar är utformade så att en god intern kontroll kan upprätthållas. I detta ansvar ligger att vederbörande ska ansvara för arbetet med att åstadkomma och upprätthålla en god intern kontroll.

Förvaltningschefen ska löpande rapportera till nämnden om hur den interna kontrollen fungerar.

#### **5 § Övriga chefer**

De ansvariga cheferna på olika nivåer i organisationen är skyldiga att följa antagna regler och anvisningar om intern kontroll samt att informera övriga anställda om reglernas och anvisningarnas innebörd. Vidare har de att verka för att de anställda arbetar mot uppställda mål och att arbetsmetoder som används bidrar till en god intern kontroll.

#### **6 § Övriga anställda**

Övriga anställda är skyldiga att följa antagna anvisningar i sin arbetsutövning.

#### **Styrning och uppföljning av intern kontroll**

#### **7 § Styrning och uppföljning av intern kontroll**

Varje nämnd har en skyldighet att styra och följa upp den interna kontrollen inom nämndens verksamhetsområden. Nämnden ska som grund för sin styrning göra dokumenterade risk- och väsentlighetsbedömningar.

#### **8 § Intern kontrollplan**

Alla nämnder ska varje år, i samband med beslut om internbudget, anta en särskild plan för hur arbetet med den interna kontrollen ska bedrivas. För kommunstyrelsens övergripande ansvar ska planen antas i december för nästkommande år.

Föranleder uppföljningen av föregående års plan behov av justering av innevarande års interna kontrollplan kan en reviderad intern kontrollplan antas i samband med att nämnden beslutar om denna uppföljning.



### **9 § Uppföljning av intern kontrollplan**

Resultatet av uppföljningen ska, med utgångspunkt från antagen plan, beslutas av nämnden i samband med att nämnden beslutar om årsredovisningen. Uppföljningen ska göras i den omfattning som fastställts i den interna kontrollplanen. I uppföljningen ska även resultatet av kommunstyrelsens övergripande granskning och som berör nämnden ingå.

### **10 § Brister i processer och rutiner**

Brister i processer och rutiner ska omedelbart rapporteras till förvaltningschef, närmast överordnad eller den som nämnden utsett. Allvarigare brister ska utan dröjsmål även rapporteras till nämnd och kommunstyrelsen.

### **11 § Nämndens rapportskyldighet**

Nämnden ska samtidigt med att årsredovisningen lämnas till kommunstyrelsen, rapportera resultatet från uppföljningen av den interna kontrollen inom nämnden till kommunstyrelsen.

### **12 § Kommunstyrelsens skyldigheter**

Kommunstyrelsen ska med utgångspunkt från egen granskning och nämndernas uppföljningsrapporter utvärdera kommunens samlade system för intern kontroll, och i de fall förbättringar behövs, se till att sådana åtgärder genomförs av berörd nämnd. Rapporteringen ska beslutas av kommunstyrelsen i samband med beslut om årsredovisningen. Kommunstyrelsen ska även informera sig om hur den interna kontrollen fungerar i de kommunala bolagen.

---





2016-11-18

Referens  
Frida Petersson  
Janna KarlssonMottagare  
Vård- och omsorgsnämnden**Sammanställning domar gällande LSS.****Från juli till september år 2016.**

DATUM FÖR BESLUT	Kön	LAGRUM	BESLUTFATTANDE INSTANS	ÄRENDE	BESLUT	Överklagan till nästa instans
2016-07-15	Kvinna	LSS	Förvaltningsrätten	Ledsagarservice	Avslag	Nej
2016-08-11	Kvinna	LSS	Förvaltningsrätten	Korttidsvistelse	Avslag	Nej
2016-08-12	Kvinna	LSS	Förvaltningsrätten	Personlig assistans	Avslag	Nej
2016-08-17	Man	LSS	Förvaltningsrätten	Bostad med särskild service	Avslag	Nej
2016-08-31	Kvinna	LSS	Förvaltningsrätten	Personlig assistans	Bifall	Nej
2016-09-06	Kvinna	LSS	Förvaltningsrätten	Boendestöd	Avslag	Nej
2016-09-30	Man	LSS	Förvaltningsrätten	Personlig assistans	Bifall	Ja 2016-10-18. Dom ej inkommit ännu.



2016-11-18

Referens  
Frida Petersson  
Janna Karlsson

Mottagare  
Vård- och omsorgsnämnden

## Sammanställning domar gällande Socialtjänstlagen. Från juli - september år 2016

DATUM FÖR BESLUT	Kön	LAGRUM	BESLUTSFATTANDE INSTANS	ÄRENDE	BESLUT	Överklagan till nästa instans
2016-07-14	Kvinna	SOL	Förvaltningsrätten	Hemtjänstinsatser + trygghetslarm	Bifall trygghetslarm. Avslag hemtjänstinsatser	Nej
2016-07-22	Kvinna	SOL	Förvaltningsrätten	Särskilt boende	Avslag	Nej
2016-08-04	Kvinna	SOL	Förvaltningsrätten	Särskilt boende	Avslag	Nej
2016-08-09	Kvinna	SOL	Förvaltningsrätten	Särskilt boende	Avslag	Nej
2016-08-11	Man	SOL	Förvaltningsrätten	Korttidsboende	Avslag	Nej
2016-08-19	Kvinna	SOL	Kammarrätten	Hemtjänstinsatser	Avslag	Nej
2016-08-26	Man	SOL	Förvaltningsrätten	Särskilt boende	Avslag	Nej



## **13**

### **Redovisning av delegationsärenden(von/2016:169), von/2016:6, von/2016:89**

#### **Frslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden noterar till protokollet att nämnden tagit del av beslutet.

#### **Sammanfattning**

Vård- och omsorgsnämnden har överlåtit sin beslutanderätt till ordförande och tjänstemän enligt vård- och omsorgsnämndens delegationsordning. Beslut som fattas med stöd av delegering ska anmälas till vård- och omsorgsnämnden.

Följande beslut har fattats med stöd av delegering:

Ordförande:

A2: Yttrande över samråd över förslag till detaljplan för Slagsta Strand (von2016:89)

Förvaltningschef

A2: Yttrande över anmälan till JO (von 2016:169) ( på bordet)

Myndighet

Delegationsbeslut beslutade av bostadsanpassningen 2016-10-01 – 2016-10-31

Delegationsbeslut beslutade av handläggare för LSS, SFB och SOL, 2016-10-01- 2016-10-31



2016-11-15

Dnr von/2016:6

Referens  
Kerstin Frimodig

Mottagare  
Vård- och omsorgnämnden

## **Redovisning av delegationsärenden**

### **Förslag till beslut**

Vård- och omsorgsnämnden noterar till protokollet att nämnden tagit del av beslutet.

### **Sammanfattning**

Vård- och omsorgsnämnden har överlåtit sin beslutanderätt till ordförande och tjänstemän enligt vård- och omsorgsnämndens delegationsordning. Beslut som fattas med stöd av delegering ska anmälas till vård- och omsorgsnämnden.

Följande beslut har fattats med stöd av delegering:

Ordförande:

A2: Yttrande över samråd över förslag till detaljplan för Slagsta Strand (von2016:89)

Förvaltningschef

A2: Yttrande över anmälan till JO (von 2016:169) ( på bordet)

Myndighet

Delegationsbeslut beslutade av bostadsanpassningen 2016-10-01 – 2016-10-31

Delegationsbeslut beslutade av handläggare för LSS, SFB och SOL, 2016-10-01- 2016-10-31



2016-11-10

Referens  
Frida Petersson  
Janna KarlssonMottagare  
Vård- och omsorgsnämnden**Beslut LSS SFB, oktober 2016**

Myndighet OF

<b>Beslutsfattare</b>	<b>Beslutsdatum</b>	<b>Beslut</b>	<b>Födelseår</b>	<b>Kön</b>
Folestad, Joel	20161027	Avslag Personlig assistans enligt 9 § 2 LSS	1954	Man
Mattsson Kuylenstierna, Ylva	20161024	Avslag Avlösarservice i hemmet enligt 9 § 5 LSS	2001	Kvinna
Abel, Ilona	20161024	Avslag Biträde av kontaktperson enligt 9 § 4 LSS	1972	Man
Stenram, Ragna	20161005	Avslag Bostad med särsk service enligt 9 § 9 LSS	1969	Kvinna
Christensson, Eva	20161004	Avslag Bostad med särsk service enligt 9 § 9 LSS	1976	Kvinna
Christensson, Eva	20161024	Avslag Bostad med särsk service enligt 9 § 9 LSS	1995	Kvinna
Christensson, Eva	20161026	Avslag Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	2005	Kvinna
Christensson, Eva	20161027	Avslag Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	2006	Man
Christensson, Eva	20161026	Avslag Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	2006	Man
Silfver, Tomas	20161006	Avslag Korttidsvistelse enligt 9 § 6 LSS	2002	Kvinna
Silfver, Tomas	20161006	Avslag Korttidsvistelse enligt 9 § 6 LSS	2002	Kvinna
Christensson, Eva	20161027	Avslag Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	1997	Man
Silfver, Tomas	20161011	Avslag Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	2002	Kvinna
Silfver, Tomas	20161006	Avslag Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	2002	Kvinna
Folestad, Joel	20161011	Avslag Personlig assistans enligt 9 § 2 LSS	1954	Kvinna
Christensson, Eva	20161013	Avslag Personlig assistans enligt 9 § 2 LSS	1955	Kvinna
Christensson, Eva	20161006	Avslag Personlig assistans enligt 9 § 2 LSS	1961	Kvinna
Norén, Linnéa	20161010	Avslag Personlig assistans enligt 9 § 2 LSS	1963	Kvinna
Gustafsson, Vanessa	20161001	Avslag Personlig assistans enligt 9 § 2 LSS	1999	Man
Christensson, Eva	20161012	Avslag Personlig assistans enligt 9 § 2 LSS	2005	Man
Mattsson Kuylenstierna, Ylva	20161024	Bifall Avlösarservice i hemmet enligt 9 § 5 LSS	2001	Kvinna
Mattsson Kuylenstierna, Ylva	20161010	Bifall Avlösarservice i hemmet enligt 9 § 5 LSS	2006	Man
Lindqvist, Amanda	20161006	Bifall Avlösarservice i hemmet enligt 9 § 5 LSS	2003	Man
Lindqvist, Amanda	20161011	Bifall Avlösarservice i hemmet enligt 9 § 5 LSS	2005	Man
Christensson, Eva	20161031	Bifall Avlösarservice i hemmet enligt 9 § 5 LSS	2004	Kvinna
Christensson, Eva	20161026	Bifall Avlösarservice i hemmet enligt 9 § 5 LSS	2008	Kvinna
Christensson, Eva	20161004	Bifall Biträde av kontaktperson enligt 9 § 4 LSS	1999	Man
Christensson, Eva	20161003	Bifall Biträde av kontaktperson enligt 9 § 4 LSS	1995	Man
Gustafsson, Vanessa	20161002	Bifall Biträde av kontaktperson enligt 9 § 4 LSS	2001	Man
Doudnik, Anna	20161007	Bifall Biträde av kontaktperson enligt 9 § 4 LSS	2003	Man
Stenram, Ragna	20161011	Bifall Biträde av kontaktperson enligt 9 § 4 LSS	1959	Man
Stenram, Ragna	20161011	Bifall Biträde av kontaktperson enligt 9 § 4 LSS	1984	Man
Högberg, Lisette	20161012	Bifall Biträde av kontaktperson enligt 9 § 4 LSS	1978	Kvinna
Norén, Linnéa	20161013	Bifall Biträde av kontaktperson enligt 9 § 4 LSS	1978	Kvinna
Lindqvist, Amanda	20161024	Bifall Biträde av kontaktperson enligt 9 § 4 LSS	1999	Man
Jonsson, Maria	20161027	Bifall Biträde av kontaktperson enligt 9 § 4 LSS	1999	Man
Jonsson, Maria	20161027	Bifall Biträde av kontaktperson enligt 9 § 4 LSS	1997	Man

Norén, Linnéa	20161031	Bifall Biträde av kontaktperson enligt 9 § 4 LSS	1969	Man
Silfver, Tomas	20161006	Bifall Biträde av kontaktperson enligt 9 § 4 LSS	1996	Man
Doudnik, Anna	20161031	Bifall Biträde av kontaktperson enligt 9 § 4 LSS	1995	Kvinna
Christensson, Eva	20161003	Bifall Boende barn enligt 9 § 8 LSS	2007	Man
Christensson, Eva	20161004	Bifall Boende barn enligt 9 § 8 LSS	2005	Man
Christensson, Eva	20161027	Bifall Bostad med särsk service enligt 9 § 9 LSS	1995	Man
Gustafsson, Vanessa	20161002	Bifall Daglig verksamhet enligt 9 § 10 LSS	1985	Man
Norén, Linnéa	20161012	Bifall Daglig verksamhet enligt 9 § 10 LSS	1972	Kvinna
Doudnik, Anna	20161021	Bifall Daglig verksamhet enligt 9 § 10 LSS	2000	Man
Stenram, Ragna	20161021	Bifall Daglig verksamhet enligt 9 § 10 LSS	1980	Man
Lindqvist, Amanda	20161027	Bifall Daglig verksamhet enligt 9 § 10 LSS	1992	Man
Abel, Ilona	20161024	Bifall Daglig verksamhet enligt 9 § 10 LSS	1979	Man
Stenram, Ragna	20161031	Bifall Daglig verksamhet enligt 9 § 10 LSS	1985	Man
Abel, Ilona	20161010	Bifall Daglig verksamhet enligt 9 § 10 LSS	1967	Kvinna
Abel, Ilona	20161011	Bifall Daglig verksamhet enligt 9 § 10 LSS	1966	Kvinna
Doudnik, Anna	20161031	Bifall Daglig verksamhet enligt 9 § 10 LSS	1991	Man
Christensson, Eva	20161012	Bifall Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	1959	Man
Christensson, Eva	20161012	Bifall Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	1988	Kvinna
Christensson, Eva	20161014	Bifall Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	1997	Kvinna
Christensson, Eva	20161025	Bifall Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	1999	Man
Christensson, Eva	20161025	Bifall Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	1958	Man
Christensson, Eva	20161025	Bifall Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	1955	Kvinna
Christensson, Eva	20161025	Bifall Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	1952	Man
Christensson, Eva	20161025	Bifall Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	1952	Kvinna
Christensson, Eva	20161025	Bifall Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	2012	Man
Christensson, Eva	20161025	Bifall Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	2005	Kvinna
Christensson, Eva	20161026	Bifall Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	2007	Man
Christensson, Eva	20161026	Bifall Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	2006	Man
Christensson, Eva	20161026	Bifall Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	2011	Man
Christensson, Eva	20161026	Bifall Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	1982	Kvinna
Christensson, Eva	20161027	Bifall Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	1955	Man
Christensson, Eva	20161027	Bifall Ek.stöd enligt 9 § 2 LSS sjuklönekostnader	2006	Man
Jonsson, Maria	20161026	Bifall Korttidsstillsyn enligt 9 § 7 LSS	2001	Kvinna
Lindqvist, Amanda	20161024	Bifall Korttidsstillsyn enligt 9 § 7 LSS	2002	Man
Christensson, Eva	20161004	Bifall Korttidsvistelse enligt 9 § 6 LSS	2003	Man
Christensson, Eva	20161017	Bifall Korttidsvistelse enligt 9 § 6 LSS	2005	Man
Silfver, Tomas	20161010	Bifall Korttidsvistelse enligt 9 § 6 LSS	2006	Kvinna
Jonsson, Maria	20161014	Bifall Korttidsvistelse enligt 9 § 6 LSS	2003	Kvinna
Kannerberg, Minette	20161031	Bifall Korttidsvistelse enligt 9 § 6 LSS	2004	Kvinna
Christensson, Eva	20161019	Bifall Korttidsvistelse enligt 9 § 6 LSS	2003	Man
Silfver, Tomas	20161006	Bifall Korttidsvistelse enligt 9 § 6 LSS	2002	Kvinna

Christensson, Eva	20161031	Bifall Korttidsvistelse enligt 9 § 6 LSS	2004	Kvinna
Silfver, Tomas	20161006	Bifall Korttidsvistelse enligt 9 § 6 LSS	2002	Kvinna
Mattsson Kuylenstierna, Ylva	20161013	Bifall Korttidsvistelse enligt 9 § 6 LSS	2006	Man
Christensson, Eva	20161027	Bifall Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	1997	Man
Norén, Linnéa	20161007	Bifall Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	1991	Man
Norén, Linnéa	20161012	Bifall Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	1967	Kvinna
Gustafsson, Vanessa	20161002	Bifall Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	1985	Man
Lindqvist, Amanda	20161004	Bifall Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	2003	Man
Christensson, Eva	20161005	Bifall Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	2003	Man
Lindqvist, Amanda	20161011	Bifall Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	2005	Man
Stenram, Ragna	20161011	Bifall Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	1984	Man
Silfver, Tomas	20161011	Bifall Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	2002	Kvinna
Silfver, Tomas	20161018	Bifall Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	1991	Kvinna
Christensson, Eva	20161031	Bifall Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	1960	Kvinna
Christensson, Eva	20161031	Bifall Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	1996	Man
Christensson, Eva	20161031	Bifall Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	1994	Man
Christensson, Eva	20161011	Bifall Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	1989	Man
Silfver, Tomas	20161006	Bifall Ledsagarservice enligt 9 § 3 LSS	2002	Kvinna
Gustafsson, Vanessa	20161001	Bifall Personlig assistans enligt 9 § 2 LSS	1999	Man
Christensson, Eva	20161006	Bifall Personlig assistans enligt 9 § 2 LSS	1961	Kvinna
Silfver, Tomas	20161006	Bifall Personlig assistans enligt 9 § 2 LSS	2000	Kvinna
Doudnik, Anna	20161007	Bifall Personlig assistans enligt 9 § 2 LSS	2004	Man
Folestad, Joel	20161006	Bifall Personlig assistans enligt 9 § 2 LSS	1980	Man
Christensson, Eva	20161006	Bifall Personlig assistans enligt 9 § 2 LSS	1961	Kvinna
Christensson, Eva	20161024	Bifall Personlig assistans enligt 9 § 2 LSS	1954	Kvinna
Christensson, Eva	20161011	Bifall Personlig assistans enligt 9 § 2 LSS	1997	Man
Christensson, Eva	20161027	Bifall Personlig assistans enligt 9 § 2 LSS	1993	Man
Silfver, Tomas	20161006	Bifall tillfällig utök Pers ass enligt 9 § 2 LSS	2000	Man
Christensson, Eva	20161018	Bifall tillfällig utök Pers ass enligt 9 § 2 LSS	1999	Man



2016-11-10

Referens  
Frida Petersson  
Janna KarlssonMottagare  
Vård- och omsorgsnämnden**Beslut SOL under 65 år, oktober 2016**

Myndighet OF

Beslutsfattare	Beslutsdatum	Beslut	Födelseår	Kön
Högberg, Lisette	20161020	Avslag Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1955	Kvinna
Christensson, Eva	20161012	Avslag Hemvårdsbidrag enligt 4 kap, 2 § SoL	1956	Kvinna
Abel, Ilona	20161010	Avslag Boendestöd enligt 4 kap, 1§ SoL	1966	Kvinna
Högberg, Lisette	20161012	Avslag Boendestöd enligt 4 kap, 1§ SoL	1978	Kvinna
Folestad, Joel	20161027	Avslag Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1984	Kvinna
Abel, Ilona	20161027	Avslag Boendestöd enligt 4 kap, 1§ SoL	1990	Kvinna
Norén, Linnéa	20161010	Bifall Boendestöd enligt 4 kap, 1§ SoL	1972	Kvinna
Folestad, Joel	20161007	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1952	Kvinna
Högberg, Lisette	20161003	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1952	Kvinna
Folestad, Joel	20161006	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1962	Kvinna
Christensson, Eva	20161031	Bifall Särskilt boende enligt 4 kap, 1§ SoL	1960	Man
Folestad, Joel	20161011	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1957	Kvinna
Norén, Linnéa	20161012	Bifall Boendestöd enligt 4 kap, 1§ SoL	1967	Kvinna
Norén, Linnéa	20161013	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1967	Kvinna
Stenram, Ragna	20161005	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1969	Kvinna
Stenram, Ragna	20161002	Bifall Trygghetslarm enligt 4 kap, 1§ SoL	1969	Kvinna
Christensson, Eva	20161006	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1970	Man
Högberg, Lisette	20161003	Bifall Boendestöd enligt 4 kap, 1§ SoL	1990	Man
Stenram, Ragna	20161006	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1969	Kvinna
Elmi, Fowsia	20161005	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1972	Man
Högberg, Lisette	20161005	Bifall Boendestöd enligt 4 kap, 1§ SoL	1983	Kvinna
Elmi, Fowsia	20161006	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1988	Man
Folestad, Joel	20161006	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1954	Kvinna
Folestad, Joel	20161005	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1959	Kvinna
Abel, Ilona	20161007	Bifall Boendestöd enligt 4 kap, 1§ SoL	1981	Kvinna
Norén, Linnéa	20161011	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1973	Kvinna
Norén, Linnéa	20161012	Bifall Boendestöd enligt 4 kap, 1§ SoL	1978	Kvinna
Norén, Linnéa	20161012	Bifall Boendestöd enligt 4 kap, 1§ SoL	1972	Kvinna
Högberg, Lisette	20161012	Bifall Boendestöd enligt 4 kap, 1§ SoL	1978	Kvinna
Abel, Ilona	20161013	Bifall Trygghetslarm enligt 4 kap, 1§ SoL	1956	Kvinna
Folestad, Joel	20161013	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1962	Man
Stenram, Ragna	20161014	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1954	Man
Abel, Ilona	20161014	Bifall Ledsagning enligt 4 kap, 1§ SoL	1954	Kvinna
Abel, Ilona	20161014	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1995	Kvinna
Norén, Linnéa	20161017	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1960	Man
Christensson, Eva	20161014	Bifall Särskilt boende enligt 4 kap, 1§ SoL	1955	Man



Stenram, Ragna	20161025	Bifall Ledsagning enligt 4 kap, 1§ SoL	1954	Man
Abel, Ilona	20161020	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1958	Kvinna
Lindqvist, Amanda	20161020	Bifall Boendestöd enligt 4 kap, 1§ SoL	1992	Kvinna
Christensson, Eva	20161019	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1955	Man
Högberg, Lisette	20161020	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1955	Kvinna
Folestad, Joel	20161019	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1959	Kvinna
Lindqvist, Amanda	20161024	Bifall Boendestöd enligt 4 kap, 1§ SoL	1999	Kvinna
Högberg, Lisette	20161024	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1955	Kvinna
Stenram, Ragna	20161026	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1966	Man
Elmi, Fowsia	20161026	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1958	Man
Elmi, Fowsia	20161026	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1960	Kvinna
Abel, Ilona	20161027	Bifall Boendestöd enligt 4 kap, 1§ SoL	1990	Kvinna
Christensson, Eva	20161031	Bifall Särskilt boende enligt 4 kap, 1§ SoL	1994	Man
Abel, Ilona	20161010	Bifall Boendestöd enligt 4 kap, 1§ SoL	1966	Kvinna
Abel, Ilona	20161010	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1956	Kvinna
Christensson, Eva	20161031	Bifall Avlösning enligt 4 kap, 1§ SoL	2013	Man
Folestad, Joel	20161027	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1984	Kvinna
Abel, Ilona	20161026	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1987	Kvinna
Folestad, Joel	20161031	Bifall Boendestöd enligt 4 kap, 1§ SoL	1972	Kvinna
Folestad, Joel	20161031	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1961	Kvinna



2016-11-10

Referens  
Frida Petersson  
Janna KarlssonMottagare  
Vård- och omsorgsnämnden**Beslut SOL över 65 år, oktober 2016**

Myndighet ÄO

Beslutsfattare	Beslutsdatum	Beslut	Födelseår	Kön
Josefsson, Kristian	20161019	Avslag Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1928	Man
Ghookas, Roland	20161005	Avslag Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161005	Avslag Hemvårdsbidrag enligt 4 kap, 2 § SoL	1932	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161004	Avslag Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Man
Josefsson, Kristian	20161005	Avslag Särskilt boende enligt 4 kap, 1§ SoL	1937	Kvinna
Christensson, Eva	20161021	Avslag Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1939	Kvinna
Lindborg, Monica	20161014	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1937	Kvinna
Andrén, Anna-Lena	20161013	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1928	Kvinna
Sepulveda Macias, Priscylla	20161013	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1927	Man
Orahim, Jenny	20161012	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1942	Man
Josefsson, Kristian	20161004	Bifall Särskilt boende enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Kvinna
Ghookas, Roland	20161005	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Kvinna
Lindborg, Monica	20161014	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Man
Mileblom, Annica	20161005	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1927	Kvinna
Siwertz, Jenny	20161013	Bifall Hemvårdsbidrag enligt 4 kap, 2 § SoL	1926	Man
Josefsson, Kristian	20161004	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1919	Kvinna
Stenberg, Berit	20161011	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1922	Man
Josefsson, Kristian	20161003	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Kvinna
Hanoush, Rasha	20161006	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1932	Kvinna
Ghookas, Roland	20161010	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1931	Kvinna
Eriksson, Josefine	20161006	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1942	Man
Stenberg, Berit	20161011	Bifall Dagverksamhet enligt 4 kap, 1§ SoL	1941	Kvinna
Stenberg, Berit	20161004	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1944	Kvinna
Siwertz, Jenny	20161004	Bifall Hemvårdsbidrag enligt 4 kap, 2 § SoL	1939	Kvinna
Stenberg, Berit	20161004	Bifall Dagverksamhet enligt 4 kap, 1§ SoL	1939	Man
Abrem Istefan, Nohra	20161005	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1925	Kvinna
Haddad, Tibelya	20161003	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1924	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161003	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1927	Man
Siwertz, Jenny	20161003	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1928	Kvinna
Siwertz, Jenny	20161003	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1932	Kvinna
Orahim, Jenny	20161003	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Kvinna
Ghookas, Roland	20161003	Bifall Trygghetslarm enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161003	Bifall Särskilt boende enligt 4 kap, 1§ SoL	1935	Kvinna
Ghookas, Roland	20161003	Bifall Matdistribution enligt 4 kap, 1§ SoL	1950	Kvinna
Ghookas, Roland	20161003	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1940	Kvinna
Hanoush, Rasha	20161003	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1944	Man

Bergkvist, Martin	20161003	Bifall Trygghetslarm enligt 4 kap, 1§ SoL	1945	Kvinna
Haddad, Tibelya	20161003	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1947	Kvinna
Andrén, Anna-Lena	20161004	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1939	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161004	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1937	Kvinna
Bergkvist, Martin	20161004	Bifall Trygghetslarm enligt 4 kap, 1§ SoL	1938	Kvinna
Andrén, Anna-Lena	20161004	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1950	Kvinna
Siwertz, Jenny	20161004	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1926	Man
Mileblom, Annica	20161004	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1921	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161003	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1935	Kvinna
Hanoush, Rasha	20161004	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Man
Abrem Istefan, Nohra	20161004	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Kvinna
Luomala Tommi	20161005	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1950	Man
Luomala Tommi	20161005	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1947	Kvinna
Bergkvist, Martin	20161005	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1941	Man
Andrén, Anna-Lena	20161005	Bifall Dagverksamhet enligt 4 kap, 1§ SoL	1941	Man
Josefsson, Kristian	20161011	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1942	Man
Josefsson, Kristian	20161006	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1945	Man
Josefsson, Kristian	20161006	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1941	Kvinna
Bergkvist, Martin	20161007	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1931	Kvinna
Pena, Ingrid	20161006	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1935	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161006	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1918	Kvinna
Bergkvist, Martin	20161006	Bifall Dagverksamhet enligt 4 kap, 1§ SoL	1921	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161006	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1921	Kvinna
Andrén, Anna-Lena	20161006	Bifall Dagverksamhet enligt 4 kap, 1§ SoL	1925	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161006	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Kvinna
Eriksson, Josefine	20161006	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1930	Man
Bergkvist, Martin	20161007	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1930	Man
Ghookas, Roland	20161006	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Kvinna
Eriksson, Josefine	20161007	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1931	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161008	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1936	Man
Josefsson, Kristian	20161007	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1936	Man
Siwertz, Jenny	20161010	Bifall Trygghetslarm enligt 4 kap, 1§ SoL	1936	Kvinna
Eriksson, Josefine	20161010	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1936	Kvinna
Eriksson, Josefine	20161010	Bifall Dagverksamhet enligt 4 kap, 1§ SoL	1936	Kvinna
Luomala Tommi	20161010	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1931	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161010	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1932	Man
Eriksson, Josefine	20161010	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Kvinna
Eriksson, Josefine	20161010	Bifall Dagverksamhet enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Kvinna
Luomala Tommi	20161010	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1930	Man
Josefsson, Kristian	20161010	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1927	Kvinna
Mileblom, Annica	20161005	Bifall Dagverksamhet enligt 4 kap, 1§ SoL	1923	Kvinna

Abrem Istefan, Nohra	20161011	Bifall Hemvårdsbidrag enligt 4 kap, 2 § SoL	1939	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161010	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1938	Kvinna
Eriksson, Josefine	20161010	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1941	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161010	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1937	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161011	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1950	Kvinna
Eriksson, Josefine	20161011	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1930	Man
Ghookas, Roland	20161010	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1927	Man
Eriksson, Josefine	20161011	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1932	Man
Luomala Tommi	20161011	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1931	Man
Eriksson, Josefine	20161012	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161012	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1924	Kvinna
Bergkvist, Martin	20161012	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1927	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161011	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1948	Man
Andrén, Anna-Lena	20161013	Bifall Dagverksamhet enligt 4 kap, 1§ SoL	1939	Kvinna
Andrén, Anna-Lena	20161013	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1939	Kvinna
Mileblom, Annica	20161012	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1940	Man
Siwertz, Jenny	20161013	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1946	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161013	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1946	Kvinna
Pena, Ingrid	20161013	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1927	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161013	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1927	Man
Siwertz, Jenny	20161012	Bifall Dagverksamhet enligt 4 kap, 1§ SoL	1928	Man
Luomala Tommi	20161013	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1930	Man
Stenberg, Berit	20161014	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1927	Man
Stenberg, Berit	20161014	Bifall Dagverksamhet enligt 4 kap, 1§ SoL	1927	Man
Haddad, Tibelya	20161014	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1947	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161014	Bifall Särskilt boende enligt 4 kap, 1§ SoL	1941	Man
Pena, Ingrid	20161013	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1939	Man
Andrén, Anna-Lena	20161017	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1951	Kvinna
Norén, Linnéa	20161017	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1951	Man
Ghookas, Roland	20161011	Bifall Dagverksamhet enligt 4 kap, 1§ SoL	1939	Kvinna
Andrén, Anna-Lena	20161017	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1941	Man
Josefsson, Kristian	20161017	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1946	Kvinna
Christensson, Eva	20161021	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1927	Man
Eriksson, Josefine	20161017	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1927	Man
Pena, Ingrid	20161012	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1924	Kvinna
Eriksson, Josefine	20161017	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1918	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161017	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Kvinna
Luomala Tommi	20161017	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1937	Kvinna
Luomala Tommi	20161017	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1935	Kvinna
Pena, Ingrid	20161017	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1935	Man
Josefsson, Kristian	20161018	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1935	Kvinna

Josefsson, Kristian	20161018	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1934	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161018	Bifall Särskilt boende enligt 4 kap, 1§ SoL	1934	Kvinna
Haddad, Tibelya	20161018	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1937	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161018	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1936	Kvinna
Andrén, Anna-Lena	20161018	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1931	Kvinna
Andrén, Anna-Lena	20161018	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1930	Man
Josefsson, Kristian	20161020	Bifall Dagverksamhet enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Man
Orahim, Jenny	20161017	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161018	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Man
Andrén, Anna-Lena	20161018	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1947	Kvinna
Haddad, Tibelya	20161006	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1943	Kvinna
Eriksson, Josefine	20161010	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1940	Man
Andrén, Anna-Lena	20161018	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1938	Kvinna
Sepulveda Macias, Priscylla	20161019	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1946	Kvinna
Pena, Ingrid	20161018	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1947	Kvinna
Haddad, Tibelya	20161019	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1927	Kvinna
Sepulveda Macias, Priscylla	20161019	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161019	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1930	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161019	Bifall Särskilt boende enligt 4 kap, 1§ SoL	1923	Man
Haddad, Tibelya	20161019	Bifall Dagverksamhet enligt 4 kap, 1§ SoL	1930	Kvinna
Ghookas, Roland	20161019	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Man
Eriksson, Josefine	20161019	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1936	Man
Luomala Tommi	20161020	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1934	Kvinna
Eriksson, Josefine	20161020	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1931	Man
Andrén, Anna-Lena	20161020	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1923	Kvinna
Ghookas, Roland	20161020	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161020	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Kvinna
Andrén, Anna-Lena	20161020	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1948	Kvinna
Eriksson, Josefine	20161020	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1942	Kvinna
Ghookas, Roland	20161019	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1939	Kvinna
Pena, Ingrid	20161017	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1939	Kvinna
Sepulveda Macias, Priscylla	20161020	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1938	Kvinna
Bergkvist, Martin	20161021	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1940	Man
Josefsson, Kristian	20161021	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1944	Man
Josefsson, Kristian	20161019	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1944	Man
Josefsson, Kristian	20161017	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1944	Man
Andrén, Anna-Lena	20161021	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1924	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161019	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1922	Man
Abrem Istefan, Nohra	20161021	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161019	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161021	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1935	Man

Abrem Istefan, Nohra	20161025	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1934	Kvinna
Eriksson, Josefine	20161017	Bifall Särskilt boende enligt 4 kap, 1§ SoL	1934	Man
Eriksson, Josefine	20161017	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1934	Man
Andrén, Anna-Lena	20161024	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1931	Kvinna
Christensson, Eva	20161024	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1922	Man
Andrén, Anna-Lena	20161024	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Kvinna
Luomala Tommi	20161024	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1943	Man
Orahim, Jenny	20161024	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1946	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161005	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1940	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161006	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1940	Kvinna
Christensson, Eva	20161024	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1939	Man
Bergkvist, Martin	20161025	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1938	Kvinna
Sepulveda Macias, Priscylla	20161024	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1940	Kvinna
Bergkvist, Martin	20161025	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1941	Man
Bergkvist, Martin	20161025	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1930	Kvinna
Luomala Tommi	20161024	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Kvinna
Eriksson, Josefine	20161025	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1934	Kvinna
Eriksson, Josefine	20161025	Bifall Dagverksamhet enligt 4 kap, 1§ SoL	1934	Kvinna
Luomala Tommi	20161026	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1934	Kvinna
Petersson, Frida	20161026	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1936	Man
Bergkvist, Martin	20161026	Bifall Trygghetslarm enligt 4 kap, 1§ SoL	1937	Kvinna
Pena, Ingrid	20161026	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Kvinna
Petersson, Frida	20161026	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1931	Kvinna
Christensson, Eva	20161026	Bifall Särskilt boende enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Man
Josefsson, Kristian	20161024	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1942	Man
Ghookas, Roland	20161017	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1942	Kvinna
Ghookas, Roland	20161027	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1942	Kvinna
Petersson, Frida	20161027	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1941	Kvinna
Sepulveda Macias, Priscylla	20161026	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1941	Kvinna
Orahim, Jenny	20161027	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1928	Kvinna
Luomala Tommi	20161027	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1930	Man
Bergkvist, Martin	20161027	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1927	Kvinna
Luomala Tommi	20161027	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1931	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161027	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Man
Orahim, Jenny	20161027	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1937	Kvinna
Pena, Ingrid	20161025	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1935	Man
Bergkvist, Martin	20161028	Bifall Trygghetslarm enligt 4 kap, 1§ SoL	1934	Kvinna
Christensson, Eva	20161026	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1934	Kvinna
Orahim, Jenny	20161028	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1927	Kvinna
Pena, Ingrid	20161028	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1924	Kvinna
Bergkvist, Martin	20161028	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1928	Kvinna

Ghookas, Roland	20161028	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Kvinna
Pena, Ingrid	20161028	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1947	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161028	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1938	Man
Josefsson, Kristian	20161028	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1944	Man
Christensson, Eva	20161028	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Kvinna
Christensson, Eva	20161028	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Kvinna
Petersson, Frida	20161031	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1949	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161031	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1945	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161031	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1945	Kvinna
Sepulveda Macias, Priscylla	20161031	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1938	Kvinna
Sepulveda Macias, Priscylla	20161027	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1932	Kvinna
Bergkvist, Martin	20161031	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Kvinna
Andrén, Anna-Lena	20161006	Bifall Trygghetslarm enligt 4 kap, 1§ SoL	1929	Kvinna
Andrén, Anna-Lena	20161010	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1918	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161031	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1926	Kvinna
Petersson, Frida	20161031	Bifall Hemvårdsbidrag enligt 4 kap, 2 § SoL	1927	Man
Petersson, Frida	20161031	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1927	Man
Petersson, Frida	20161031	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1931	Kvinna
Christensson, Eva	20161026	Bifall Hemvårdsbidrag enligt 4 kap, 2 § SoL	1931	Kvinna
Andrén, Anna-Lena	20161006	Bifall Trygghetslarm enligt 4 kap, 1§ SoL	1933	Kvinna
Stenberg, Berit	20161019	Bifall Matdistribution enligt 4 kap, 1§ SoL	1935	Kvinna
Josefsson, Kristian	20161031	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1936	Man
Andrén, Anna-Lena	20161006	Bifall Trygghetslarm enligt 4 kap, 1§ SoL	1938	Kvinna
Orahim, Jenny	20161028	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1947	Man
Andrén, Anna-Lena	20161010	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1942	Man
Andrén, Anna-Lena	20161006	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1949	Man
Josefsson, Kristian	20161028	Bifall Hemvårdsbidrag enligt 4 kap, 2 § SoL	1948	Man
Haddad, Tibelya	20161027	Bifall Hemvårdsbidrag enligt 4 kap, 2 § SoL	1948	Man
Pena, Ingrid	20161031	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1946	Kvinna
Christensson, Eva	20161024	Bifall Korttidsplats enligt 4 kap, 1§ SoL	1945	Man
Christensson, Eva	20161026	Bifall Hemvårdsbidrag enligt 4 kap, 2 § SoL	1926	Man
Josefsson, Kristian	20161019	Bifall Hemvårdsbidrag enligt 4 kap, 2 § SoL	1928	Man
Pena, Ingrid	20161027	Bifall Hemtjänst enligt 4 kap, 1§ SoL	1941	Kvinna



**14**

**Ärenden från dialogforum(von/2016:75)**

**Förslag till beslut**

Inga inkomna ärenden





2016-11-16

Dnr von/2016:75

Referens

Kerstin Frimodig

Mottagare

Vård- och omsorgsnämnden

## Ärenden från Dialogforum

### Förslag till beslut

Inga inkomna ärenden