



2017-01-12

Tid 2017-01-19 , Kl 19:00

Plats Daglig Verksamhet, Borgvägen 2, Norsborg  
(bredvid Mekonomen)

Ärenden

Justering

Förvaltningschefen informerar

- 1 Uppföljning av statliga åtgärder för minskad arbetslöshet
- 2 Remiss Förslag till strategi, policy och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka  
(KS/2014:612)
- 3 Nytt personuppgiftsombud
- 4 Internbudget 2017
- 5 Internkontrollplan 2017
- 6 Handlingsplan 2017 till Överenskommelse, samverkan kommunen och idéburna  
organisationer
- 7 Anmälningssärenden
- 8 Delegationsbeslut

Denna gång är ni välkomna till Daglig Verksamhets lokaler på Borgvägen 2 i Hallunda. Gruppmöten börjar 18:30. Kaffe och té serveras i anslutning till dessa. Sammanträdet inleds 19:00 med en presentation av verksamheten av personal på plats. Därefter tar sammanträdet vid, ca 19:15.

Vänligen meddela frånvaro till [ann.gustafsson1@botkyrka.se](mailto:ann.gustafsson1@botkyrka.se).

Välkomna!

Marcus Ekman  
ordförande  
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Ann Gustafsson  
nämndsekreterare

**1****Uppföljning av statliga åtgärder för minskad arbetslöshet  
(AVUX/2016:63)****Januari till december 2016****Beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

**Sammanfattning**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens ordförande och förste vice ordförande ger arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i uppdrag att följa upp och redovisa resultat samt vidtagna åtgärder för de statliga åtgärderna för minskad arbetslöshet (extra tjänster, traineeanställningar och utbildningskontrakt).

Underlaget ska redovisas vid varje nämndmöte under 2016, med start september 2016.

Uppföljningen januari-december visar på att få deltagare har extra tjänster eller trainee. Ambitionen är att antalet kommer att öka i och med de dialoger som förs med Arbetsförmedlingen för att samverka kring insatserna. Platser hos arbetsgivare skapas efter deltagarens behov och i dialog med arbetsgivare.



Referens  
Martin Persson

Mottagare  
Arbetsmarknads- och vuxenutbildnings-  
nämnden

## **Uppföljning av statliga åtgärder för minskad arbetslöshet 2016**

### **Januari till december 2016**

#### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

#### **Sammanfattning**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens ordförande och förste vice ordförande ger arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i uppdrag att följa upp och redovisa resultat samt vidtagna åtgärder för de statliga åtgärderna för minskad arbetslöshet (extra tjänster, traineeanställningar och utbildningskontrakt).

Underlaget ska redovisas vid varje nämndmöte under 2016, med start september 2016.

Uppföljningen januari-december visar på att få deltagare har extra tjänster eller trainee. Ambitionen är att antalet kommer att öka i och med de dialoger som förs med Arbetsförmedlingen för att samverka kring insatserna. Platser hos arbetsgivare skapas efter deltagarens behov och i dialog med arbetsgivare.

#### **Ärendet**

För att arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ska kunna vidta eventuella åtgärder för att förbättra möjligheten för medborgare att ta del av de statliga åtgärderna för minskad arbetslöshet vill nämnden att verksamheten följs upp noga. De statliga åtgärderna genomförs i nära samarbete mellan kommun och arbetsförmedling.

De månatliga rapporterna till nämnd ska därför innehålla resultaten månadsvis samt vidtagna åtgärder och kommentarer av utfallet.

Jobbcenter ansvarar för utförande av verksamheten i samverkan med vuxenutbildningen och arbetsförmedlingen.

2017-01-11

Dnr AVUX/2016:63

### Extra tjänster

För personer inom jobb- och utvecklingsgarantin. Avtalsenlig lön och ersättning till arbetsgivare för anställning inom offentlig finansierad verksamhet (sjukvård, skola, äldreomsorg, barnomsorg eller funktionshinderomsorgen, samt hos myndighet som utövar offentliga befogenheter).<sup>1</sup>

<i>Jan-juni 2016</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 3 1 kvinna 2 män	<b>Nya under perioden:</b> 3
<b>Vidtagna åtgärder:</b> 2 av de 3 tjänsterna är tillsatta av personer som tidigare haft kommijobb.	<b>Kommentar till utfallet:</b> Det finns 35 extratjänster tillsatta i hela landet, främst i Sigtuna och Nynäshamn. AF centralt kommer under september stötta lokalkontoren. Vi ser under hösten möjligheter till fler inom socialtjänsten samt framöver också lärarassistenter.	
<i>Juli 2016</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 1 kvinna	<b>Nya under perioden:</b> 1
<b>Vidtagna åtgärder:</b>	<b>Kommentar till utfallet:</b> Personen har tidigare haft kommijobb.	
<i>Augusti 2016</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 4 2 kvinna 2 män	<b>Nya under perioden:</b> 0
<b>Vidtagna åtgärder:</b>	<b>Kommentar till utfallet:</b>	
<i>September 2016</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 4 2 kvinna 2 män	<b>Nya under perioden:</b> 0
<b>Vidtagna åtgärder:</b> För att öka antalet tjänster har grundskolor bjudits in till ett informationsmöte om möjlighet med extratjänster i kombination med utbildning inom skoladministration. Även socialförvaltningen är informerad. Arbetsgivare informeras i samband med avslut av Kommijobb.	<b>Kommentar till utfallet:</b>	

<sup>1</sup> I regeringens förslag till budget 2017 ska extra tjänster också vara tillgängliga för nyanlända.

2017-01-11

Dnr AVUX/2016:63

<i>Oktober2016</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 5 2 kvinna 3 män	<b>Nya under perioden:</b> 1
<b>Vidtagna åtgärder:</b> För att öka antalet tjänster har grundskolor bjudits in till ett informationsmöte om möjlighet med extratjänster i kombination med utbildning inom skoladministration. Även socialförvaltningen är informerad. Arbetsgivare informeras i samband med avslut av Kommijobb.		<b>Kommentar till utfallet:</b> Har tidigare haft KOMMiJOBB
<i>November2016</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 10 6 kvinna 4 män	<b>Nya under perioden:</b> 5
<b>Vidtagna åtgärder:</b> För att öka antalet tjänster har grundskolor bjudits in till ett informationsmöte om möjlighet med extratjänster i kombination med utbildning inom skoladministration. Även socialförvaltningen är informerad. Arbetsgivare informeras i samband med avslut av Kommijobb. Översyn av gällande avtal med AF ska göras.		<b>Kommentar till utfallet:</b> 3 personer har tidigare haft KOMMiJOBB och två ej.
<i>December 2016</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 10 6 kvinna 4 män	<b>Nya under perioden:</b> 1
<b>Vidtagna åtgärder:</b> Ett informationsmöte med AF och Jobbcenter är planerat den 13/2 för att öka samarbetet kring personer som med bla extratjänster har större möjlighet att komma ut på den reguljära arbetsmarknaden.		<b>Kommentar till utfallet:</b> Personen har tidigare haft KOMMiJOBB

2017-01-11

Dnr AVUX/2016:63

### Traineejänster

För personer utan utbildning och inskrivna på arbetsförmedlingen. För de mellan 20-25 år arbetslösa i minst 3 månader för de över 25 år arbetslösa i minst 12 månader. Gäller även för personer inom etableringsprogrammet och för vissa nyanlända. Arbete på halvtid i kombination med studier på minst 25 % på gymnasialnivå. Arbetena kan vara inom välfärden alternativt bristyrken. Arbetsgivaren får ekonomisk ersättning.

<i>Jan-juli 2016</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 0	<b>Nya under perioden:</b>	<b>I utbildning:</b>
<b>Vidtagna åtgärder:</b> En arbetsgrupp med Jobbcenter, vuxenutbildning och Arbetsförmedlingen finns för att sprida möjligheten till trainee och utbildningskontrakt. Arbetsförmedlingen har under juni, tillsammans med kommunens studie- och yrkesvägledare och arbetsmarknadssamordnare, genomfört tre informationstillfällen (sammantaget 60 ungdomar inbjudna) som resulterat i 4 traineeplatser.		<b>Kommentar till utfallet:</b> 2 personer antagna till utbildning för period 4.	
<i>Augusti 2016</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 0	<b>Nya under perioden:</b> 0	<b>I utbildning:</b> 0
<b>Vidtagna åtgärder:</b> Det har varit svårt att få tag på arbetsplats för elektriker, då företagen uppgav att de inte hade behov av lärling. För måleri visade det sig att det inte går att läsa utbildningen på deltid för att kombinera med traineeplats.		<b>Kommentar till utfallet:</b> 4 personer beviljade plats, dock valde alla att hoppa av, två p.g.a. av arbete.	
<i>September 2016</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 1 kvinna	<b>Nya under perioden:</b> 1	<b>I utbildning:</b> 1
<b>Vidtagna åtgärder:</b> Ett informationstillfälle med AF inför nästkommande kursstart, 40 inbjudna ungdomar.		<b>Kommentar till utfallet:</b> 1 av dem som hoppade av under augusti har nu kommit tillbaka för studier till barnskötare med arbetsplats på förskola.	
<i>Oktober 2016</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 1 kvinna	<b>Nya under perioden:</b> 0	<b>I utbildning:</b> 1
<b>Vidtagna åtgärder:</b> Ett informationstillfälle med AF inför nästkommande kursstart, 40 inbjudna ungdomar.		<b>Kommentar till utfallet:</b> 1 av dem som hoppade av under augusti har nu kommit tillbaka för studier till barnskötare med arbetsplats på förskola.	

2017-01-11

Dnr AVUX/2016:63

<i>November 2016</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 0 kvinna	<b>Nya under perioden:</b> 0	<b>I utbildning:</b> 0
<b>Vidtagna åtgärder:</b> Ett informationstillfälle med AF inför nästkommande kursstart, 40 inbjudna ungdomar.		<b>Kommentar till utfallet:</b> 1 av dem som hoppade av under augusti kom tillbaka för studier till barnskötare med arbetsplats på förskola, men har nu hoppat av.	

<i>December 2016</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 1 kvinna	<b>Nya under perioden:</b> 0	<b>I utbildning:</b> 1
<b>Vidtagna åtgärder:</b> Ett informationstillfälle med AF inför nästkommande kursstart, 40 inbjudna ungdomar.		<b>Kommentar till utfallet:</b> 1 av dem som hoppade av under augusti kom tillbaka för studier till barnskötare med arbetsplats på förskola, men har nu hoppat av.	

#### Utbildningskontrakt

För personer 20-24 år och inskrivna på arbetsförmedlingen och som saknar gymnasieutbildning. Ett utbildningskontrakt är en överenskommelse mellan den arbetslöse, arbetsförmedlingen och kommunen om att läsa in gymnasiet inom vuxenutbildningen eller på folkhögskola. Studierna kan kombineras med jobb, praktik eller andra arbetsmarknadspolitiska program på deltid.

<i>Jan-juli 2016</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 2 kvinnor	<b>Nya under perioden:</b>	<b>I utbildning:</b>
<b>Vidtagna åtgärder:</b> En arbetsgrupp med Jobbcenter, vuxenutbildning och Arbetsförmedlingen finns för att sprida möjligheten till trainee och utbildningskontrakt. Arbetsförmedlingen har under juni, tillsammans med kommunens studie- och yrkesvägledare och arbetsmarknadssamordnare, genomfört tre informationstillfällen (sammantaget 60 ungdomar inbjudna) som resulterat i 12 utbildningskontrakt.		<b>Kommentar till utfallet:</b> 1 person antagen för P3 och 7 för P4.	

<i>Augusti 2016</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 20 9 kvinnor 11 män	<b>Nya under perioden:</b> 17	<b>I utbildning:</b> 20
<b>Vidtagna åtgärder:</b>		<b>Kommentar till utfallet:</b> Samtliga studerar heltid. 1 hade praktik inom äldreboende innan studierna startade. Arbetar nu som timvikarie	



2017-01-11

Dnr AVUX/2016:63

	där.		
<i>September</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 25 personer	<b>Nya under perioden:</b>	<b>I utbildning:</b> 25
<b>Vidtagna åtgärder:</b> Ett informationstillfälle med AF inför nästkommande kursstart, 40 inbjudna ungdomar.		<b>Kommentar till utfallet:</b> Alla studerar inom vuxenutbildningen eller på folkhögskola.	
<i>Oktober</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 25 personer	<b>Nya under perioden:</b>	<b>I utbildning:</b> 25
<b>Vidtagna åtgärder:</b> Avvaktar nästkommande kursstart		<b>Kommentar till utfallet:</b> Alla studerar inom vuxenutbildningen eller på folkhögskola.	
<i>November</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 35 personer 23 kvinnor 12 män	<b>Nya under perioden:</b> 10	<b>I utbildning:</b> 35
<b>Vidtagna åtgärder:</b> Avvaktar nästkommande kursstart		<b>Kommentar till utfallet:</b> Alla studerar inom vuxenutbildningen eller på folkhögskola.	
<i>December</i>	<b>Antal personer i åtgärden:</b> 21 personer 10 kvinnor 11 män	<b>Nya under perioden:</b> 0	<b>I utbildning:</b> 21
<b>Vidtagna åtgärder:</b> Avvaktar nästkommande kursstart		<b>Kommentar till utfallet:</b> Alla studerar inom vuxenutbildningen eller på folkhögskola.	

Jan Strandbacke  
Förvaltningschef

**2****Remiss Förslag till strategi, policy och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka (KS/2014:612) (AVUX/2016:74)****Beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner förvaltningens yttrande över remiss och antar det som sitt eget svar till kommunstyrelsen.

**Sammanfattning**

I sin helhet motsvarar inriktningen i förslaget till strategi, policy och riktlinjer arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens hållning för att uppnå ett jämlikt Botkyrka. Däremot upplever vi att de föreslagna styrdokumenterna saknar tydlighet och utgör inte ett konkret stöd i det operativa arbetet. Vi upplever att de inte ger tillräcklig vägledning i hur kommunmedarbetare ska utföra sina arbetsuppgifter för att uppnå de mål som strategin sätter upp.

Strategin och riktlinjerna behöver tydligare begreppsförklaringar och beskrivningar av tillvägagångssätt. Strategin saknar även hänvisningar till de lagar, förordningar och konventioner som styrker dess inriktning och vägval.

Men förvaltningen anser att en tydlig strategi med kopplade riktlinjer har potential att vara ett konkret stöd i det fortsatta arbetet för ett jämlikt Botkyrka. En strategi och riktlinjer som på ett lätt och tillgängligt sätt fokuserar på ett önskat läge och hur kommunen gemensamt når dit.



Referens  
Maria Svensson

Mottagare  
Arbetsmarknads- och vuxenutbildnings-  
nämnden

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

### Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner förvaltningens yttrande över remiss och antar det som sitt eget svar till kommunstyrelsen.

### Sammanfattning

I sin helhet motsvarar inriktningen i förslaget till strategi, policy och riktlinjer arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens hållning för att uppnå ett jämlikt Botkyrka. Däremot upplever vi att de föreslagna styrdokumenterna saknar tydlighet och utgör inte ett konkret stöd i det operativa arbetet. Vi upplever att de inte ger tillräcklig vägledning i hur kommunmedarbetare ska utföra sina arbetsuppgifter för att uppnå de mål som strategin sätter upp.

Strategin och riktlinjerna behöver tydligare begreppsförklaringar och beskrivningar av tillvägagångssätt. Strategin saknar även hänvisningar till de lagar, förordningar och konventioner som styrker dess inriktning och vägval.

Men förvaltningen anser att en tydlig strategi med kopplade riktlinjer har potential att vara ett konkret stöd i det fortsatta arbetet för ett jämlikt Botkyrka. En strategi och riktlinjer som på ett lätt och tillgängligt sätt fokuserar på ett önskat läge och hur kommunen gemensamt når dit.

### Ärendet

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har den 14 oktober 2016 fått i uppdrag av kommunstyrelsen att yttra sig över remissen – *förslag till strategi, policy och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka*. Nämndens yttrande ska vara kommunledningsförvaltningen tillhanda senast 31 januari 2017.

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

2017-01-09

Dnr AVUX/2016:74

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.

Strategin, policyn och riktlinjerna för ett jämlikt Botkyrka samlar flera olika perspektiv och kammungemensamma styrdokument. Syftet är att det ska underlätta och utgöra stöd i ordinarie planering och uppföljning för att på så sätt bidra till ökad måluppfyllelse och kvalitet i nämndernas verksamheter.

Förslaget till strategi, policy och riktlinjer föreslås ersätta följande fyra strategiska styrdokument:

- 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

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

### **Bilagor**

1. Yttrande över remiss – förslag till strategi, policy och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka (KS/2014: 612)
2. Beslut om remittering av remiss
3. Tjänsteskrivelse inför remittering av styrdokument Jämlikt Botkyrka
4. Remissversion Strategi för ett jämlikt Botkyrka
5. Remissversion Riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka

Jan Strandbacke  
Förvaltningschef

Nina Angemund-Carlsson  
Utvecklingschef

---

Expedieras till  
Kommunledningsförvaltningen



Referens  
Maria Svensson

Mottagare  
Kommunstyrelsen

## Yttrande över remiss – Förslag till strategi, policy och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka (KS/2014:612)

### Sammanfattning

I sin helhet motsvarar inriktningen i förslaget till strategi, policy och riktlinjer arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens hållning för att uppnå ett jämlikt Botkyrka. Däremot upplever vi att de föreslagna styrdokumenterna saknar tydlighet och utgör inte ett konkret stöd i det operativa arbetet. Vi upplever att de inte ger tillräcklig vägledning i hur kommunmedarbetare ska utföra sina arbetsuppgifter för att uppnå de mål som strategin sätter upp.

Strategin och riktlinjerna behöver tydligare begreppsförklaringar och beskrivningar av tillvägagångssätt. Strategin saknar även hänvisningar till de lagar, förordningar och konventioner som styrker dess inriktning och vägval.

Men förvaltningen anser att en tydlig strategi med kopplade riktlinjer har potential att vara ett konkret stöd i det fortsatta arbetet för ett jämlikt Botkyrka. En strategi och riktlinjer som på ett lätt och tillgängligt sätt fokuserar på ett önskat läge och hur kommunen gemensamt når dit.

### Ärendet

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har den 14 oktober 2016 fått i uppdrag av kommunstyrelsen att yttra sig över remissen – *förslag till strategi, policy och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka*. Nämndens yttrande ska vara kommunledningsförvaltningen tillhanda senast 31 januari 2017.

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

2017-01-09

Dnr AVUX/2016:74

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

Förslaget till strategi, policy och riktlinjer föreslås ersätta följande fyra strategiska styrdokument:

- 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

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

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen lämnar nedan synpunkter som svar på de frågor som kommunledningsförvaltningen önskar svar på.

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

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

I sin helhet motsvarar inriktningen i strategin arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens hållning för att uppnå ett jämlikt Botkyrka. Strategin förklarar innebörden av centrala begrepp och val emellan begrepp. Den förklarar en inriktning och de vägval kommunen avser göra för att uppnå ett önskat läge. Vägval som känns självklara även för vår förvaltnings arbete. Emellertid vill vi mena att den föreslagna strategin har ett alltför stort fokus på att svara på frågan *varför* strategin behövs än *vad strategin faktiskt förväntas leda till* i ett framtida önskat läge. Målsättningarna är inte lika tydliga som nulägesanalysen. Vi tycker att, i enlighet med gemensamma riktlinjer för kommunens strategier, behöver styrdokumentet bli mer framåtsyftande och tydligt vägleda hur kommunen når det önskade läget. Även Botkyrkabor har intresse i att lätt kunna läsa sig till vilka vägval kommunen gör och vilka mål kommunen arbetar för att uppnå. Stycken som beskriver varför kommunen behöver en strategi för ett jämlikt Botkyrka kan kortas ner och istället ingå i en nulägesrapport. I befintlig form upplevs strategin som otydlig då den innehåller för mycket text.

Den föreslagna strategin saknar även hänvisningar till de lagar, förordningar och konventioner som styrker dess inriktning och vägval. Vi föreslår därför att aktuella

konventioner, lagar och förordningar lyfts i strategin för att förtydliga dess koppling till nationella och internationella åttaganden som även påverkar arbetet inom kommunens gränser.

Vi hade även önskat se en tydligare beskriven koppling mellan en jämställd samhällsutveckling och arbetet för ett Botkyrka fritt från våld och förtryck. Kopplingen mellan jämställdhetsarbetet och våldet känns inte tillräckligt tydligt. Under kapitel 2. *Samma makt för kvinnor och män att utforma sina liv och samhället* (sidan 9) nämns rätten till sin egen kropp och sexualitet men inte mäns våld mot kvinnor. Eftersom kommunens arbete stödjer sig mot Sveriges jämställdhetspolitiska mål så borde mäns och pojkars våld mot kvinnor och flickor även nämnas här. Genom ett normkritiskt jämställdhetsarbete kan mäns våld mot kvinnor, samt hedersrelaterat våld och förtryck, förebyggas och bekämpas.

Strukturen för strategin uppfattas logisk med sin rubriksättning som upprepas under varje kapitel(1 – 5). Rubrikerna förklarar väl innehållet som följer och ger svar på viktiga frågor. Vi upplever att strategin delvis är skriven med klarspråk men inte fullt ut. Strategin skulle behöva bli tydligare i sina begreppsförklaringar. Med så enkla ord som möjligt förklara innebörden av komplexa begrepp som till exempel *interkultur, hedersrelaterat våld och förtryck, tillgänglighet* m.fl. Så att även strategin i sig självt blir mer tillgänglig för medarbetare och medborgare som vill förstå dess innebörd. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen befarar att strategin annars inte kommer att fylla sitt syfte att vägleda.

### **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?**

Riktlinjerna fångar de viktigaste områdena för ett framgångsrikt utvecklingsarbete för ett jämlikt Botkyrka. Områden som styr- och ledningsprocesser, kompetensutveckling, arbetssätt och metoder, stöd och samordning, samt HR-kompetensförsörjning. Alla lika viktiga framgångsfaktorer för verksamhetsutveckling. Men arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen hade önskat sig ett mer konkret stöd än vad förslaget till riktlinjer utgör i befintlig form. Vi upplever inte att förslaget till riktlinjer ger nödvändig och tillräcklig vägledning i hur kommunmedarbetare ska utföra sina arbetsuppgifter för att uppnå de uppsatta mål som strategin pekat ut.

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

2017-01-09

Dnr AVUX/2016:74

3. Fungerar vägledningen som stöd för att sätta mål, planera och följa upp i ordinarie verksamhet?

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

Vi upplever att riktlinjerna inte ger ett konkret stöd i arbetet med att sätta mål, planera och följa upp. Det saknas en tydligare koppling till kommunens årshjul och styrsystem. Vi tycker att det behövs en tydlighet i var i årshjulet de olika momenten hör hemma samt hur och när uppföljning sker på en kommunövergripande nivå. Beskrivningar som "Kommunledningsförvaltningen följer kontinuerligt upp nuläget" förklarar inte systematiken och tillvägagångssättet för kommunledningsförvaltningens uppföljning. För att kunna planera och harmonisera vår förvaltnings årshjul med uppföljningar som kontinuerligt utförs av kommunledningsförvaltningen är det nödvändigt att veta hur och i vilket skede uppföljningar är tänkta att äga rum.

Vi saknar även ett tydligare stöd i hur det är tänkt att uppföljning av individbaserade indikatorer ska utföras. Det skulle vara önskvärt att riktlinjerna gav ett konkret stöd till hur förvaltningarna följer upp till exempel stadsdel, diskrimineringslagens grunder och andra relevanta gruppstillhörigheter. Detta för att de olika verksamheterna ska ha jämförbar statistik. Till exempel vid uppföljning av stadsdel – är det postnummer som ska följas upp? Det uppstår lätt en osäkerhet om vad som enligt lag är tillåtet att registrera. Därför är en tydlighet kring detta mycket viktig för att skapa trygghet och samsyn om vad och på vilket sätt uppföljning av individbaserade indikatorer ska ske.

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

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

Ja, vi finner några av förslagen för vår förvaltnings arbete relevanta men ställer oss frågande till andra.

Men är förslagen tillvägagångssätt och konkret stöd som vägleder hur kommunmedarbetare förväntas utföra sina arbetsuppgifter? Förslagen på insatser som föreslås i riktlinjerna ser vi snarare hör hemma i en handlingsplan eller ett program.

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

Nedan följer de förslag till insatser som vår nämnd ser som viktigast för oss att prioritera:



- *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.* Idag saknas ett medvetet och strategiskt arbete på vår förvaltning för att åtgärda och motverka strukturell diskriminering på arbetsmarknaden. Här behövs utbildningsinsatser för att öka kunskapen samt få till ett aktivt och medvetet arbete.

För att arbetet med att motverka strukturell diskriminering ska bli framgångsrikt är det även viktigt att kommunen gemensamt kraftsamlar och samverkar med andra kommuner och relevanta aktörer, till exempel genom SKL, KSL och branschorganisationer.

Vi skulle även önska att riktlinjerna bidrog med tydlighet kring hur kommunmedarbetare ska förhålla sig till samarbete med externa aktörer som diskriminerar, samt vilka krav kopplat till jämställdhet och jämlikhet som ska ställas på samarbetspartners och utförare (genom till exempel föreningsbidrag, upphandlingar och i samverkan med arbetsgivare).

- *Fördjupa kunskapen bland chefer och medarbetare om riktlinjernas innebörd utifrån verksamheternas behov.* Vi ser att en strategi och kopplade riktlinjer har potential att vara ett tydligt stöd i fortsatt utvecklingsarbete för ett jämlikt Botkyrka. De kan ge tyngd och önskad styrning i arbetet.
- *Säkra ett gott bemötande på lika villkor oavsett kön, etnisk, religions, socioekonomisk bakgrund och övriga diskrimineringsgrunder och med utgångspunkt från en interkulturell analys.* Att arbeta för ett jämlikt och gott bemötande ser vi som ett konkret och greppbart arbete som berör samtliga medarbetare. På så sätt kan alla medarbetare se sin roll i arbetet och hur vi i det praktiska arbetet bidrar till en jämlikt Botkyrka. Ett arbete som vår förvaltning planerar att påbörja redan 2017.
- *Säkra icke-diskriminerande förhållningssätt och arbetssätt, genom att synliggöra outtalade normer och värderingar kopplat till kön, etnisk, religiös, socioekonomisk bakgrund och övriga diskrimineringsgrunder.* Genom att börja med att synliggöra normer och den maktordning som råder internt på arbetsplatsen kan kunskapen bland medarbetarna höjas och ett medvetet normkritiskt arbetssätt implementeras.
- *Ta in lokal kunskap som är relevant för ordinarie verksamhetsutveckling genom medarbetare, brukare, invånare, föreningar och forskare. Involvera kunskap från båda könen i olika grupper och eftersträva jämlika samarbeten.* För att

kunna arbeta utifrån medborgarens behov behöver vi bli bättre på att göra behovsanalyser tillsammans med olika aktörer. Vi behöver utveckla arbetet med att utgå ifrån till exempel unga, äldre, arbetssökande eller elever som heterogena grupper med multipla och varierande behov.

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

Motivera varför.

Förslag vi bedömer behöver utvecklas och förtydligas eller tas bort:

- *Kartlägg och analysera vilka barn som står utanför förskoleverksamhet. Sök upp och informera om förskolor och öppna förskolor.* Ska avun verkligen stå som ansvarig nämnd? Här önskar vi ett förtydligande av de bakomliggande förklaringsgrunder som finns för att vår nämnd ska ta ansvar för en kartläggning av en målgrupp som vanligtvis inte ingår i våra verksamheter. För de föräldrar vår förvaltning kommer i kontakt med, och som har barn i förskoleålder, blir det naturligt för våra medarbetare att informera om rätten och möjligheten till förskola eller öppen förskola. Men att utföra en kartläggning av barn som står utanför förskoleverksamheten ser vi inte som vår nämnds ansvarsområde.
- *Öka möjligheten för personer med olika funktionsförmågor att få anställning inom organisationen.* Botkyrka kommun är kommunens största arbetsgivare. Vår bedömning och uppfattning är att organisationen Botkyrka kommun har en betydande potential för att utöka tillgången till och tillträdet till meningsfulla arbetstillfällen för de målgrupper som politiken fastställt vara prioriterade. Kommunen behöver därför, enligt vår mening, stärka sitt arbetsgivaransvar och anställa fler personer med olika former av funktionsvariationer/neysättningar. Vi behöver på ett självklart sätt föregå med gott exempel och aktivt undanröja hinder som idag gör att organisationen förhåller sig onödigt passiv till att anställa personer med funktionsneysättningar. I sammanhanget vill vi föreslå att kommunfullmäktige ger huvudprocessägaren för huvudprocessen "Möjliggöra arbete och företagande för Botkyrkaborna" i uppdrag att genomföra en översyn kring möjligheterna att inrätta/tillsätta arbetsplatser inom kommunkoncernen Botkyrka för personer med funktionsvariationer/neysättningar. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden kan här åta sig ett koordinerande ansvar med sikte på att utveckla kommunkoncernen till en föredömlig arbetsgivare som tillvaratar samtliga Botkyrkabors kompetens och bidrag till kommunens framtida utveckling.

### **Implementering:**

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

För att få strategin och riktlinjerna att bli verklighet behöver vår förvaltning, liksom sannolikt övriga förvaltningar, ett stöd att utföra målgruppsanpassade utbildningar för medarbetarna. Det är ett omfattande arbete som tar mycket tid och resurser i anspråk. En del av det är idag integrerat i förvaltningens ordinarie uppdrag men kapaciteten räcker inte till att utbilda i den omfattning som riktlinjernas förslag skulle innebära.

Vi ser också behovet att få ett stöd i metodutveckling. Det finns en uppsjö av metoder inom området som i de flesta fall inte är verksamhetsanpassade. Att utveckla och anpassa metoder efter verksamheters olika behov är ett omfattande arbete som kräver resurser.

Det vore därutöver önskvärt med forum för erfarenhetsutbyte emellan förvaltningarna. Genom att utbyta erfarenheter och diskutera utmaningar tillsammans kan förvaltningarna gemensamt metodutveckla och komma vidare i arbetet för ett jämlikt Botkyrka.

---



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 kungemensamma 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 samhälls nivå, grupp nivå och individ nivå 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. Hälso-skillnaderna 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 samhälleliga 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 arbetssätt 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 gruppstillhörighet 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 samhällseliga 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 könsmonster, 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.



**3****Nytt personuppgiftsombud (AVUX/2016:70)****Beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden utser Annette Westerberg till personuppgiftsombud för nämnden och ger arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens chef rätt att för nämndens räkning underteckna anmälan till Datainspektionen.

**Sammanfattning**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden är ansvarig för att behandling av personuppgifter inom nämndens ansvarsområde sker i enlighet med personuppgiftslagen (1998:204). Den personuppgiftsansvarige har möjlighet att utse ett personuppgiftsombud som ska se till att personuppgifter behandlas korrekt och lagligt i verksamheten. Uppdraget som personuppgiftsombud för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden föreslås ligga på förvaltningens nämndsekreterare.



Referens  
Ann Gustafsson

Mottagare  
Arbetsmarknads- och vuxenutbildnings-  
nämnden

## Personuppgiftsombud enligt personuppgiftslagen

### Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden utser Annette Westerberg till personuppgiftsombud för nämnden och ger arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens chef rätt att för nämndens räkning underteckna anmälan till Datainspektionen.

### Sammanfattning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden är ansvarig för att behandling av personuppgifter inom nämndens ansvarsområde sker i enlighet med personuppgiftslagen (1998:204). Den personuppgiftsansvarige har möjlighet att utse ett personuppgiftsombud som ska se till att personuppgifter behandlas korrekt och lagligt i verksamheten. Uppdraget som personuppgiftsombud för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden föreslås ligga på förvaltningens nämndsekreterare.

### Ärendet

Behandling av personuppgifter regleras av personuppgiftslagen (1998:204). Lagen bygger på dataskyddsdirektivet (95/46/EG) och har till syfte att skydda människor mot att deras personliga integritet kränks när personuppgifter behandlas.

Den personuppgiftsansvarige är den som ensam eller tillsammans med andra bestämmer ändamålen med och medlen för behandling av personuppgifter i sin verksamhet. I en kommun är det vanligen de kommunala nämnderna som är personuppgiftsansvariga för sina respektive områden. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden är personuppgiftsansvarig inom sitt ansvarsområde.

Enligt 36 § andra stycket personuppgiftslagen kan den personuppgiftsansvarige utse ett personuppgiftsombud. Personuppgiftsombudet är en fysisk person som självständigt ska se till att personuppgifter behandlas på ett korrekt och lagligt sätt. Vidare ska ombudet föra en förteckning över register och annan behandling av personuppgifter samt hjälpa de registrerade att få felaktiga uppgifter rättade.



2016-12-19

Dnr AVUX/2016:70

Om ett personuppgiftsombud utses måste detta anmälas till Datainspektionen, som är ansvarig tillsynsmyndighet för personuppgiftslagen.

Uppdraget som personuppgiftsombud för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden föreslås ligga på förvaltningens nämndsekreterare.

Jan Strandbacke  
Förvaltningschef

Regina Jalvemyr  
Administrativ chef

**4****Internbudget 2017 (AVUX/2016:87)****Beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden fastställer förslaget till internbudget för 2017.

**Sammanfattning**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens driftsram uppgår 2017 till -246 049 tkr. Redogörelse för förslag till internbudgetfördelning finns i dokumentet ”Mål och internbudget 2017 Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden”. I dokumentet redogörs även för de mål och åtaganden som arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden redan beslutat. Dessa redovisas för att ge en samlad bild av planeringen inför 2017 och ska således inte fastställas på nytt.

I dokumentet återfinns även volymer, nyckeltal samt antal årsarbetare och anställda. Nyckeltalen för budget 2017 kan i nuläget inte redovisas för två av verksamheterna på grund av att deras internbudgetar inte är färdigställda.



Referens  
Regina Jalvemyr

Mottagare  
Arbetsmarknads- och  
vuxenutbildningsnämnden

## Mål och internbudget 2017

### Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden fastställer förslaget till internbudget för 2017.

### Sammanfattning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens driftsram uppgår 2017 till -246 049 tkr. Redogörelse för förslag till internbudgetfördelning finns i dokumentet "Mål och internbudget 2017 Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden". I dokumentet redogörs även för de mål och åtaganden som arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden redan beslutat. Dessa redovisas för att ge en samlad bild av planeringen inför 2017 och ska således inte fastställas på nytt.

I dokumentet återfinns även volymer, nyckeltal samt antal årsarbetare och anställda. Nyckeltalen för budget 2017 kan i nuläget inte redovisas för två av verksamheterna på grund av att deras internbudgetar inte är färdigställda.

Förvaltningens förteckning över beslutsattestanter med ersättare beslutas av förvaltningschefen och återfinns i Bilaga 1.

Jan Strandbacke  
Förvaltningschef

Regina Jalvemyr  
Administrativ chef

Expedieras till  
Kommunledningsförvaltningen



Referens  
Regina Jalvemyr

Mottagare  
Arbetsmarknads- och  
vuxenutbildningsnämnden

## Mål och internbudget 2017

### Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden fastställer förslaget till internbudget för 2017.

### Sammanfattning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens driftsram uppgår 2017 till -246 049 tkr. Redogörelse för förslag till internbudgetfördelning finns i dokumentet "Mål och internbudget 2017 Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden". I dokumentet redogörs även för de mål och åtaganden som arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden redan beslutat. Dessa redovisas för att ge en samlad bild av planeringen inför 2017 och ska således inte fastställas på nytt.

I dokumentet återfinns även volymer, nyckeltal samt antal årsarbetare och anställda. Nyckeltalen för budget 2017 kan i nuläget inte redovisas för två av verksamheterna på grund av att deras internbudgetar inte är färdigställda.

Förvaltningens förteckning över beslutsattestanter med ersättare beslutas av förvaltningschefen och återfinns i Bilaga 1.

Jan Strandbacke  
Förvaltningschef

Regina Jalvemyr  
Administrativ chef

Expedieras till  
Kommunledningsförvaltningen



## **5**

### **Internkontrollplan 2017 (AVUX/2016:88)**

#### **Beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner internkontrollplanen för 2017.

#### **Sammanfattning**

Planen för internkontroll 2017 omfattar kontroll av ekonomi, HR, kvalitet och effektivitet samt efterlevnad av lagar, riktlinjer och föreskrifter.



Referens  
Regina Jalvemyr

Mottagare  
Arbetsmarknads- och  
vuxenutbildningsnämnden

## Internkontrollplan 2017

### Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner internkontrollplanen för 2017.

### Sammanfattning

Planen för internkontroll 2017 omfattar kontroll av ekonomi, HR, kvalitet och effektivitet samt efterlevnad av lagar, riktlinjer och föreskrifter.

### Ärendet

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.

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 nämnds specifika regler och anvisningar för den interna kontrollen.

### Bilaga

- Internkontrollplan 2017

Jan Strandbacke  
Förvaltningschef

Regina Jalvemyr  
Administrativ chef

Expedieras till  
Kommunledningsförvaltningen



2017-01-05

**Internkontrollplan Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen 2017**

Rutin/process/system	Kontrollmoment	Riskkategori/Beskrivning	Kontrollmetod och frekvens	Ansvarig för kontroll	Rapporteras till	Risk 1-16*
<b>Vad heter risken?</b>	Vilken kontroll/åtgärd måste finnas eller fungera för att motverka risken?	Vad innebär risken?	Hur kommer kontrollen att ske och ofta?	Vem är ansvarig för kontroll?	Till vem och hur ofta rapporteras kontrollerna?	Vilket riskvärde är bedömt?
<b>Ekonomi</b>						
<b>1. Representation</b>	Att belopp, momsavdrag, uppgifter om syfte och deltagare överensstämmer med gällande regler.	Skadat förtroende.	Stickprov 4 gånger per år.	Förvaltningsekonom	Ledningsgrupp	9
<b>2. Attest</b>	Att överordnad attesterar personliga eller förtroendekänsliga fakturor eller utlägg.	Felaktiga utbetalningar. Skadat förtroende.	Stickprov 4 gånger per år.	Förvaltningsekonom	Ledningsgrupp	9
<b>3. Korthantering</b>	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.	Förvaltningsekonom	Ledningsgrupp	12

2017-01-05

Vad heter risken?	Vilken kontroll/åtgärd måste finnas eller fungera för att motverka risken?	Vad innebär risken?	Hur kommer kontrollen att ske och ofta?	Vem är ansvarig för kontroll?	Till vem och hur ofta rapporteras kontroller-na?	Vilket riskvärde är bedömt?
<b>4. Ramavtal</b>	Att ramavtalen används.	Förtroendeskada.	Registeranalys. Stickprov, 50 stycken i olika varugrupper.	Upphandlingsenheten	Ledningsgrupp	12
<b>5. Inköp och hyra av personbil (leasing)</b>	Att rätt kostnadskonto och rätt momsavdrag görs enligt gällande avdragsbegränsningar.	Skadat förtroende.	Stickprov 3 gånger per år.	Förvaltningsekonom	Ledningsgrupp	9
<b>6. Anläggningsregistret</b>	Att bokförda värden i anläggningsregistret är rimliga och att anläggningen existerar.	Skadat förtroende.	Förvaltningens samtliga anläggning ska bedömas. Utfallet skickas till ekonomienheten för justeringar av bokfört värde utifrån den inventering som gjorts.	Förvaltningsekonom	Ledningsgrupp	9



2017-01-05

Vad heter risken?	Vilken kontroll/åtgärd måste finnas eller fungera för att motverka risken?	Vad innebär risken?	Hur kommer kontrollen att ske och ofta?	Vem är ansvarig för kontroll?	Till vem och hur ofta rapporteras kontroller-na?	Vilket riskvärde är bedömt?
<b>HR</b>						
<b>7. Rekrytering</b>	Att rekryteringar genomförs enligt gällande rekryteringsrutiner inom förvaltningen.	Att nyanställd inte har den kompetens som krävs för arbetet eller att förvaltningen inte tar hänsyn till kommunens övertalighetshantering.	Stickprov 2 gånger per år.	HR-specialist	Ledningsgrupp	9
<b>8. Introduktion-fråga Karin</b>	Att nya ledare deltar i den kommungemensamma introduktionen.	Att nyanställd inte får den kommunövergripande informationen som behövs för att snabbt komma in i jobbet.	Jämförelse av deltagarlistor mot nyanställda chefer 1 gång per år.	HR-specialist	Ledningsgrupp	9

2017-01-05

Vad heter risken?	Vilken kontroll/åtgärd måste finnas eller fungera för att motverka risken?	Vad innebär risken?	Hur kommer kontrollen att ske och ofta?	Vem är ansvarig för kontroll?	Till vem och hur ofta rapporteras kontroller-na?	Vilket riskvärde är bedömt?
<b>9. Löneadministrativa processer</b>	Att utbetalda löner är korrekta	Förtroendekänsligt	Kontroll att semester- och tjänsteledigkvoter är korrekta	HR-specialist	Ledningsgrupp	9
<b>10. Bisysslor</b>	Att nyanställda lämnar uppgift om bisysslor.	Förtroendeskada.	Kontroll följsamhet mot anvisning.	HR-specialist	Ledningsgrupp	9
<b>11. Rehabilitering</b>	Rehabiliteringsutredning görs vid upprepad korttidsfrånvaro.	Högre sjukfrånvaro, ohälsa.	Kontroll 1 gång per år att en utredning gjorts för medarbetare som varit sjukskriven minst 6 gånger senaste året.	HR-specialist	Ledningsgrupp	6

2017-01-05

Vad heter risken?	Vilken kontroll/åtgärd måste finnas eller fungera för att motverka risken?	Vad innebär risken?	Hur kommer kontrollen att ske och ofta?	Vem är ansvarig för kontroll?	Till vem och hur ofta rapporteras kontroller-na?	Vilket riskvärde är bedömt?
<b>Kvalitet och effektivitet</b>						
<b>12. Deltagaranvisningar</b>	Att deltagare anvisade från Arbetsförmedlingen erhåller den insats Arbetsförmedlingen har beställt.	Förtroendeskada.	Stickprov 4 gånger per år.	Kvalitetsledare	Ledningsgrupp	12
<b>13. Avtalsuppföljning</b>	Att rutiner finns och följs för att följa upp avtal sägs upp, omförhandlas, indexregleras i god tid	Onödiga kostnader. Förtroendeskada	Stickprov 2 gånger per år.	Administrativ chef(Xenter)	Ledningsgrupp	9

2017-01-05

Vad heter risken?	Vilken kontroll/åtgärd måste finnas eller fungera för att motverka risken?	Vad innebär risken?	Hur kommer kontrollen att ske och ofta?	Vem är ansvarig för kontroll?	Till vem och hur ofta rapporteras kontroller-na?	Vilket riskvärde är bedömt?
<b>14. Avstämning studenter/elever och rekvisering av medel</b>	Att rutiner finns för avstämning av antal elever och att rekvisering av medel från YH stämmer överens med elevantal	Misskalkylering av intäkter. Budget och uppföljningspåverkande.	Stickprov 2 gånger per år.	Administrativ chef (Xenter)	Ledningsgrupp	9
<b>15. Delegationsordning för arbetsmiljö</b>	Att delegationsordningen för arbetsmiljö är uppdaterad, kommunicerad och aktuell	Ökad risk för fysisk och psykisk ohälsa eller skada hos medarbetare	Stickprov 1 gång per år Juni/juli	Administrativ chef (Xenter)	Ledningsgrupp	8
<b>16. Uppdaterad information på hemsida/websidor</b>	Förtroendeskada	Förtroendeskada	Stickprov 2 gånger per år.	Kommunikations-ansvarig (Xenter)	Ledningsgrupp	9

2017-01-05

Vad heter risken?	Vilken kontroll/åtgärd måste finnas eller fungera för att motverka risken?	Vad innebär risken?	Hur kommer kontrollen att ske och ofta?	Vem är ansvarig för kontroll?	Till vem och hur ofta rapporteras kontrollerna?	Vilket riskvärde är bedömt?
<b>Efterlevnad av lagar, riktlinjer och föreskrifter</b>						
<b>17. Hantering av deltagares privata medel</b>	Att rutinbeskrivningen för hantering av deltagares privata medel följs.	Förtroendeskada	Kontroll en gång per år.	Kvalitetsansvarig Daglig verksamhet	Ledningsgrupp	9
<b>18. Anmälan tillbud</b>	Kontrollera att de tillbud (till exempel olyckor, hotsituationer och trakasserier) som sker rapporteras i RiskPrio.	Arbetsmiljöskador.	Kontroll 1 gång per år att tillbud finns registrerade i RiskPrio.	Administrativ samordnare	Ledningsgrupp	12

2017-01-05

Vad heter risken?	Vilken kontroll/åtgärd måste finnas eller fungera för att motverka risken?	Vad innebär risken?	Hur kommer kontrollen att ske och ofta?	Vem är ansvarig för kontroll?	Till vem och hur ofta rapporteras kontrollerna?	Vilket riskvärde är bedömt?
<b>19. Skyddsron</b>	Kontroll att skyddsroner genomförs enligt gällande rutiner alla förvaltningens verksamheter.	Arbetsmiljöskador.	Kontroll 1 gång per år att skyddsroner är genomförda och att dessa har dokumenterats och diarieförts.	Administrativ samordnare	Ledningsgrupp	9

2017-01-05

\*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      Är obetydlig för de olika intressenterna och kommunen

Lindrig = 2        Uppfattas som liten av såväl intressenter som kommun

Kännbar = 3        Uppfattas som besvärande för intressenter och kommun

Allvarlig = 4        Är så stor att fel helt enkelt inte får inträffa

**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



**6**

**Handlingsplan 2017 till Överenskommelse, samverkan  
kommunen och idéburna organisationer(AVUX/2016:55)**

**Delredovisning av beredningsuppdrag, avux - samverkan mellan Botkyrka kommun och idéburna organisationer**

**Beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner handlingsplan 2017 för samverkan mellan Botkyrka kommun och idéburna organisationer.

**Sammanfattning**

Kommunstyrelsen har gett arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden i uppdrag att ta fram förslag på en kommunövergripande strategi för samverkan med idéburna organisationer, revidera dokumentet ”Principer för samarbete och överenskommelser mellan idéburna organisationer och Botkyrka kommun” samt upprätta en handlingsplan.

Som en delredovisning av beredningsuppdraget har en handlingsplan arbetats fram för 2017 kopplat till den befintliga överenskommelsen.





Referens  
Christina Grefveberg

Mottagare  
Arbetsmarknads- och vuxenutbildnings-  
nämnden

## **Delredovisning av beredningsuppdrag, avux - Samverkan mellan Botkyrka kommun och idéburna organisationer**

### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner handlingsplan 2017 för samverkan mellan Botkyrka kommun och idéburna organisationer.

### **Sammanfattning**

Kommunstyrelsen har gett arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden i uppdrag att ta fram förslag på en kommunövergripande strategi för samverkan med idéburna organisationer, revidera dokumentet ”Principer för samarbete och överenskommelser mellan idéburna organisationer och Botkyrka kommun” samt upprätta en handlingsplan.

Som en delredovisning av beredningsuppdraget har en handlingsplan arbetats fram för 2017 kopplat till den befintliga överenskommelsen.

### **Ärende**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har fått i uppdrag av kommunstyrelsen att upprätta en handlingsplan för samverkan mellan Botkyrka kommun och idéburna organisationer. Handlingsplanen ska formuleras utifrån det reviderade dokumentet ”Principer för samarbete och överenskommelser mellan idéburna organisationer och Botkyrka kommun” (nedan kallad överenskommelsen).

Under hösten 2016 har arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i samverkan med nätverket ”Plattformen för idéburna organisationer” arbetat fram en handlingsplan för 2017. Arbetet har också gjorts i samråd med förvaltningarnas samordningsgrupp inom ramen för uppdraget. Handlingsplan 2017 utgår ifrån befintlig överenskommelse.

I handlingsplanen för samverkan mellan Botkyrka kommun och idéburna organisationer 2017 ska bland annat en kommunövergripande strategi för samverkan tas fram. Under 2017 ska även överenskommelsen revideras och utifrån den ska en ny handlingsplan för 2018 och en långsiktig handlingsplan för 2018-2020 upprättas.

2016-12-20

Dnr AVUX/2016:55

**Bilaga**

Handlingsplan 2017 för samverkan mellan Botkyrka kommun och idéburna organisationer.

Jan Strandbacke  
Förvaltningschef

Nina Angermund Carlsson  
Utvecklingschef

---

Expedieras till  
Kommunstyrelsen  
Plattformen



## Den lokala överenskommelsen i Botkyrka

### Handlingsplan 2017

Handlingsplan 2017 för idéburna organisationer<sup>1</sup> och Botkyrka kommun i samverkan utgår ifrån Överenskommelsens<sup>2</sup> principer. Dessa principer är självständighet och oberoende, dialog, kvalitet, långsiktighet, öppenhet och insyn, mångfald, demokrati samt utveckling.

#### Målbild 2017

- Vår arbetsorganisation är utvecklad, etablerad och inarbetad för båda parter.
- Ett stabilt och representativt forum där politiker, tjänstepersonal samt idéburna organisationers aktörer agerar.
- Samverkan mellan idéburna organisationer och Botkyrka kommun är ett tillvägagångssätt för kommunens utveckling.
- En ökad delaktighet och förståelse för varandras unika uppdrag.
- Flera Idéburna offentliga partnerskapsavtal har slutits mellan Botkyrka kommun och idéburna organisationer.

#### 1. Sprida, förankra och utveckla Överenskommelsen och IOP

- Öka kunskap om Överenskommelsen genom informationsinsatser och utbildningsinsatser för kommunorganisationen, politiker och idéburna organisationer.
- Främja idéburet offentligt partnerskap (IOP) som en möjlig samverkansmodell.
- Anordna 4 seminarier under året om Överenskommelsen och IOP.
- Revidera Överenskommelsen.

#### Ansvarsområden:

- Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen (avux) har huvudansvar över revideringen av Överenskommelsen tillsammans med nätverket Plattformen.

<sup>1</sup> Ett annat namn för idéburna organisationer är civilsamhällets organisationer. Det civila samhället värnar om att stärka det civila samhällets roll i demokratin(dir.2015:38).

<sup>2</sup> Principer för samarbete och överenskommelser mellan idéburna organisationer och Botkyrka kommun

- Avux ansvarar för beredning med förtroendevalda och nätverket Plattformen.
- Avux ansvarar för att arrangera seminarierna i samverkan med nätverket Plattformen.
- Avux bidrar med information och stödsatser om IOP som en möjlig avtalsmodell.
- Nätverket Plattformen bidrar med att sprida, förankra och utveckla Överenskommelsen.

## **2. Förbättra och utveckla dialogen samt samverkan mellan kommunen och idéburna organisationer**

- Arbeta fram en kommunikationsplan för 2017. Den inkluderar förvaltningarna, politiken, nätverket Plattformen och övriga civilsamhällets roller i kommunikationsarbetet.
- Förbättra dialogen mellan kommunen och idéburna organisationer genom nätverket Plattformen och samordningsgruppen.
- Anordna minst en dialogkonferens med idéburna organisationer, förslagsvis i samarbete med andra fackförvaltningar.
- Bidra med att förstärka resurser i arbetet med Överenskommelsen.

### **Ansvarsområden:**

- Avux ansvarar för kommunikationsplanen 2017 i samverkan med nätverket Plattformen.
- Avux ansvarar för beredning med förtroendevalda och nätverket Plattformen.
- Avux, nätverket Plattformen, samordningsgruppen och förtroendevalda ansvarar tillsammans för att utveckla dialogen mellan kommunen och idéburna organisationer.
- Nätverket Plattformen ansvarar för dialogkonferensen i samverkan med Avux.
- Avux ansvarar för att bidra till att resursförstärkning kan ske under året och på lång sikt.

## **3. Skapa strukturer för olika samverkansmodeller**

- Arbeta fram en strategi för samverkan mellan idéburna organisationer och Botkyrka kommun.
- Ta fram rutiner för hur idéburna organisationer ska kunna ingå i Överenskommelsen.
- Arbeta fram en ordlista med målsättning att hitta former för ett gemensamt språkbruk.

### **Ansvarsområden:**

- Kommunledningsförvaltningen ansvarar för processen att ta fram en strategi för samverkan mellan idéburna organisationer och Botkyrka kommun.
- Avux och nätverket Plattformen ansvarar tillsammans för att ta fram rutiner för hur idéburna organisationer ska kunna ingå i Överenskommelsen.
- Avux och nätverket Plattformen ansvarar tillsammans för att arbeta fram en ordlista i samverkan med samordningsgruppen.



## **7**

### **Anmälningsärenden (AVUX/2015:131)**

#### **Beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

#### **Ärendet**

Följande ärenden anmäls till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden:

§ 219 KF 2016-11-24, Kommunfullmäktiges sammanträdesordning 2017, KS/2016:672

§ 225 KS 2016-10-28, Kommunstyrelsens sammanträdesordning 2017, KS/2016:673

§ 251 KF 2016-12-15 (1), Avsägelse och fyllnadsval, KS/2016:25

Bevis om laga kraft, Mål och budget 2017 med plan 2018-2020, KS/2016:257

KF-GRUPPERNA SMTR 2017

Sammanträdesordning 2017

Sammanträdesordning KF 2017,2 (1)

Sammanträdesordning KS 2017

**§ 219****Kommunfullmäktiges sammanträdesordning 2017  
(KS/2016:672)****Beslut**

Kommunfullmäktige beslutar om följande sammanträdesdagar 2017:  
26 januari, 23 februari, 30 mars, 27 april, 23 maj, 20 juni, 28 september, 26 oktober, 23 november samt 19 december.

**Ärendet**

Kommunstyrelsen har 2016-10-28 § 218 lämnat ett förslag till beslut.

Kommunfullmäktige ska enligt kommunallag (1991:900) 5 kap, § 7, besluta om sina sammanträden under verksamhetsåret. Enligt kommunfullmäktiges arbetsordning § 5, ska kommunfullmäktige hålla ordinarie sammanträden sista torsdagen varje månad med undantag för juli och augusti då kommunfullmäktige inte sammanträder. I juni månad sammanträder kommunfullmäktige tisdagen före midsommar, för december månad beslutar kommunfullmäktiges ordförande om lämplig dag för sammanträdet. Ordförande får besluta om att sammanträde ska hållas på annan veckodag. Kommunfullmäktige sammanträder annan veckodag än en torsdag den 23 maj, 20 juni och 19 december.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i en tjänsteskrivelse 2016-10-11.

**Propositionsordning**

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

**Protokollsanteckning**

Inger Ros (S) anför till protokollet att sammanträdet som äger rum i november 2017 är en heldag.

---

2016-11-24

Dnr KS/2016:672

Expedieras till:  
Samtliga gruppledare och politiska sekreterare  
Samtliga nämnder, beredningar, utskott m.fl.



## § 225

### **Kommunstyrelsens sammanträdesordning 2017 (KS/2016:673)**

#### **Beslut**

1. Kommunstyrelsen beslutar om följande sammanträdesdagar 2017:

9 januari, 6 februari, 6 mars, 3 april, 2 maj, 7 juni, 4 september, 9 oktober, 25 oktober samt 27 november.

#### **Ärendet**

Kommunstyrelsen ska enligt kommunallag (1991:900) 6 kap, § 18, besluta om sina sammanträden under verksamhetsåret. Praxis för kommunstyrelsens sammanträden är att de ska infalla den första måndagen varje månad förutom i juli och augusti då kommunstyrelsen inte sammanträder. Avsteg från praxis kan ske vid till exempel helgdagar och med hänsyn till kommunfullmäktiges process. Enligt kommunallag (1991:900) 8 kap, § 18, ska förslag till budget upprättas av kommunstyrelsen före oktober månads utgång.

Kommunstyrelsen sammanträder annan veckodag än en måndag den 2 maj, och 7 juni.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i en tjänsteskrivelse 2016-10-11.

---

Expedieras till:

Samtliga gruppledare och politiska sekreterare  
Samtliga nämnder, beredningar, utskott m.fl.





## § 251

### **Avsägelse och fyllnadsval (KS/2016:25)**

Följande avsägelse har inkommit:

Leif Hedström (MP) ersättare i kommunfullmäktige

Willy Viitala (M), vice ordförande i stiftelsen Sveriges invandrarinstitut och museum

Willy Viitala (M), ersättare i utbildningsnämnden

Carl Baker (M), ledamot i vård- och omsorgsnämnden

Mikael Hansson (M), ersättare i vård- och omsorgsnämnden

Christina Tibblin (M), ersättare i utbildningsnämnden

Maximilian Hildeby (M), ersättare i samhällsbyggnadsnämnden

Besnik Morina (M), ledamot i miljö- och hälsoskyddsnämnden

Kjell Andersson (M), ersättare i arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Miroslav Femic (M), ledamot i dialogforum Fittja

Mikael Widercrantz (TUP), suppleant i AB Botkyrkabyggen

Carl Widercrantz (TUP), ledamot i dialogforum Fittja

### **Beslut**

Kommunfullmäktige beviljar avsägelse och hemställer hos länsstyrelsen om ny sammanräkning till kommunfullmäktige efter Leif Hedström (MP).

2016-12-15

Dnr KS/2016:25

**Kommunfullmäktige förrättar följande fyllnadsväl:**

STIFTELSEN SVERIGES INVANDRARINSTITUT OCH MUSEUM –  
MKC t o m 2018-12-31

Ledamot och vice ordförande efter Willy Viitala (M)

Björn Lagerstedt (M)

STIFTELSEN SVERIGES INVANDRARINSTITUT OCH MUSEUM –  
MKC t o m 2018-12-31

Suppleant efter Björn Lagerstedt (M)

Carl Baker (M)

UTBILDNINGSNÄMNDEN t o m 2018-12-31

Ersättare efter Willy Viitala (M)

Boban Pejcic (M)

VÅRD- OCH OMSORGSNÄMNDEN t o m 2018-12-31

Ledamot efter Carl Baker (M)

Willy Viitala (M)

VÅRD- OCH OMSORGSNÄMNDEN t o m 2018-12-31

Ersättare efter Gunnel Agge-Hedvall (M)

Besnik Morina (M)

VÅRD- OCH OMSORGSNÄMNDEN t o m 2018-12-31

Ersättare efter Mikael Hansson (M)

Christina Tibblin (M)

UTBILDNINGSNÄMNDEN t o m 2018-12-31

Ersättare efter Christina Tibblin (M)

Helle Larsson (M)

SAMHÄLLSBYGGNADSNÄMNDEN t o m 2018-12-31

Ersättare efter Maximilian Hildeby (M)

Lars Robin (M)

2016-12-15

Dnr KS/2016:25

MILJÖ- OCH HÄLSOSKYDDSNÄMNDEN t o m 2018-12-31  
Ledamot efter Besnik Morina (M)

Marie Spennare (M)

MILJÖ- OCH HÄLSOSKYDDSNÄMNDEN t o m 2018-12-31  
Ersättare efter Marie Spennare (M)

Anders Gustavsson (M)

ARBETSMARKNADS- OCH VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN t o m  
2018-12-31  
Ersättare efter Kjell Andersson (M)

Asta Holm (M)

DIALOGFORUM FITTJA t o m 2018-12-31  
Ledamot efter Miroslav Femic (M)

Marie Spennare (M)

VALNÄMNDEN t o m 2018-12-31  
Ersättare efter Saga Åshage (M)

Willy Viitala (M)

DIALOGFORUM GRÖDINGE t o m 2018-12-31  
Ledamot efter Kajsa Svärd Bogstedt (S)

Jan Karlsson (S)

SÖDERTÖRNS TINGSRÄTT t o m 2019-12-31  
Nämndeman efter Palma Gökinan (S)

Milojka Vratonic (S)

DIALOGFORUM TUMBA-STORVRETEN t o m 2018-12-31  
Ledamot efter Merveille Fungula (KD)

Linnart Shabo (KD)

2016-12-15

Dnr KS/2016:25

**Kommunfullmäktige bordlägger följande val:**

SÖDERTÖRNS TINGSRÄTT t o m 2019-12-31  
Nämndeman efter Rita Seropian (MP)

SÖDERTÖRNS ENERGI AB t o m 2019-06-30  
Suppleant efter Mattias Gökinan (S)

SÖDERTÖRNS TINGSRÄTT t o m 2019-12-31  
Nämndeman efter Maria Esteman (C)

KOMMUNFÖRBUNDET STOCKHOLMS LÄN t o m 2018-12-31  
Ledamot efter Dan Gahnström (MP)

DIALOGFORUM HALLUNDA-NORSBORG t o m 2018-12-31  
Ledamot efter Firel Danho (S)

AB BOTKYRKABYGGEN t o m 2019-06-30  
Suppleant efter Mikael Widercrantz (TUP)

DIALOGFORUM FITTJA t o m 2018-12-31  
Ledamot efter Carl Widercrantz (TUP)

---

Expedieras till:

Länsstyrelsen i Stockholms län, Allmänna enheten

Nyvalda förtroendevalda

Berörda sekreterare

Mångkulturellt centrum

AB Botkyrkabyggen

Södertörns tingsrätt

Jonas Litsche, löneenheten, kommunledningsförvaltningen

Hediye Güzel, kommunledningsförvaltningen

Nyhetsteamet

Förtroendemannaregistret



2016-12-12

Dnr KS/2016:257

Referens  
Lena Bogne


Mottagare  
Förvaltningsrätten i Stockholm

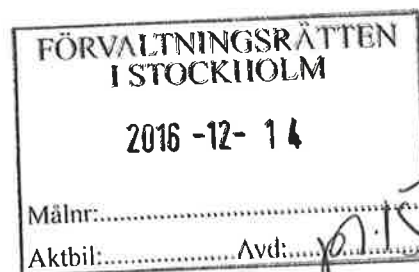
115 76 STOCKHOLM

### Bevis om laga kraft

Kommunledningsförvaltningen hemställer om bevis om laga kraft för bilagt beslut.

Med vänliga hälsningar

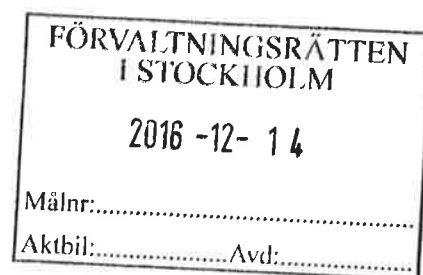
  
Lena Bogne





2016-11-24

Dnr KS/2016:257

**§ 209****Mål och budget 2017 med plan 2018-2020 (KS/2016:257)****Beslut**

- 1) Kommunfullmäktige fastställer kommunstyrelsens förslag till Mål och budget 2017 med flerårsplan 2018-2020.
- 2) Kommunfullmäktige fastställer skattesatsen för 2016 till 20 kronor och 15 öre.
- 3) Kommunfullmäktige fastställer för 2017 följande villkor för samhällsbyggnadsnämndens beslutanderätt enligt § 1 punkt 30 i nämndens reglemente:
  - Vid förvärv, överlåtelse, upplåtelse med mera får köpeskillingen eller motsvarande belopp inte överstiga 5 000 000 kronor.
  - Vid tomträtsupplåtelse eller annan upplåtelse får den årliga avgälden/ avgiften inte överstiga 200 000 kronor.
  - Vid ändring av fastställd avgäld/avgift får skillnaden mellan gällande och ny avgäld/avgift inte överstiga 150 000 kronor.

Kommunfullmäktige beslutar att kommunstyrelsen under 2017 inom en total låneram på 3 359 miljoner kronor får ta upp nya och omsätta befintliga lån. Detta inkluderar upplåning för AB Botkyrkabyggen, Söderenergi AB, Upplev Botkyrka AB, Hågelbyparken AB och Botkyrka stadsnät AB inom ramen för kommunens internbank inom följande ramar:

- AB Botkyrkabyggen; 1 400 miljoner kronor.
- Söderenergi AB; 494 miljoner kronor.

Rätt utdraget betygar:  
Lena Bogne

**LAGAKRAFTBEVIS**

Utfärdat av Förvaltningsrätten i Stockholm  
Enligt förvaltningsrättens diarium har denna dom/detta beslut fram till denna dag inte överklagats.

Stockholm 2016-12-29 Ku

2016-11-24

Dnr KS/2016:257

- Upplev Botkyrka AB; 15 miljoner kronor.
- Hågelbyparken AB; 10 miljoner kronor.
- Botkyrka stadsnät AB; 240 miljoner kronor.
- Låneramen för kommunens eget upplåningsbehov (exklusive upplåningen till kommunens bolag), 1 200 miljoner kronor.

Kommunfullmäktige fastställer borgensram för Södertörns Energi AB till brutto 1 200 miljoner kronor (netto 600 miljoner) 2017. För Söderenergi en borgensram på 391 miljoner kronor, för Syvab en borgensram på 113 miljoner kronor, för Södertörns Fjärrvärme AB en borgensram på 43 miljoner kronor och för SRV Återvinning AB en borgensram på 80 miljoner kronor. För bostadsrättsföreningar och ideella föreningar en borgensram på 22 miljoner kronor respektive 40 miljoner kronor för 2017.

Kommunfullmäktige beslutar ge nämnderna följande uppdrag:

1. Nämnderna har 2018 fått en minskad budgetram motsvarande två procent. Nämnderna får därför i uppdrag att ta fram förslag till möjliga effektiviseringar inom nämndens ansvarsområde. Detta så att vi har effektiva lösningar så att ingen skattekrona används ineffektivt och så att vi kommande år fortsatt kan göra strategiska satsningar på välfärd och bygget av Botkyrka-staden. Kommunstyrelsen får särskilt i uppdrag att tillsammans med nämnderna hitta smarta nämndöverskridande effektiviseringsåtgärder. En första redovisning görs till kommunstyrelsen i samband med delår 1 2017 och en slutlig rapportering sker i delår 2 2017.
2. Tekniska nämnden får i uppdrag att skapa förutsättningar för verksamheterna inom utbildningsområdet så att de kan arbeta med lokaleffektivisering. Det kan till exempel handla om att skapa en "lokalbank" och regler för en sådan så att verksamheter ska kunna lämna delar av lokal eller hela lokaler. En första redovisning görs till kommunstyrelsen i samband med delår 1 2017 och en slutlig rapportering sker i delår 2 2017.
3. Utbildningsnämnden får i uppdrag att skapa förutsättningar och incitament för enhetschefer att arbeta med lokaleffektivisering. I uppdraget ingår att lägga ut lokalkostnaderna på enheterna. En första redovisning görs till kommunstyrelsen i samband med delår 1 2017 och en slutlig rapportering sker i delår 2 2017.
4. Nämnderna får i uppdrag att skapa effektiva och dokumenterade rutiner för ansökan av statsbidrag och övriga bidrag. Nämnderna får dessutom i uppdrag att skapa rutiner för att ha ett samlat grepp över alla ansökningar under året. Den dokumenterade rutinen redovisas till kommunstyrelsen den 6 februari 2017.

2016-11-24

Dnr KS/2016:257

5. Utbildningsnämnden får i uppdrag att arbeta med de enheter som har låg andel ekologiska livsmedel så att de närmar sig de enheter som har lyckats bättre. Hur arbetet ska bedrivas redovisas till kommunstyrelsen den 6 februari 2017.
6. Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda kommunikatörsrollerna i kommunorganisationen samt deras innehåll och placering. Redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen den 4 september 2017.
7. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra åtgärder i syfte att stärka kommunens arbete med kompetensförsörjningen för bristyrken med särskilt fokus på att attrahera, rekrytera och behålla kompetent personal samt att minska sjukfrånvaron. Detta uppdrag innefattar även att se över hela kommunens HR-organisation med målsättning att skapa en så optimal och effektiv organisation som möjligt givet kommunens utmaningar på HR-området. Redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen den 4 september 2017.
8. Kommunstyrelsen får i uppdrag att inom de möjligheter som ges i nuvarande avtal med leverantören av ekonomisystem utreda konsekvenserna av att anskaffa en modul för inköp och beställningar till år 2018. Utredningen ska omfatta möjliga kostnadseffektiviseringar, behov av förändrade arbets sätt samt investeringsbehov och driftkostnadskonsekvenser. Redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen den 2 maj 2017.
9. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att tillsammans med tekniska nämnden, utbildningsnämnden och kultur- och fritidsnämnden göra en djupare analys av de investeringsprojekt som finns upptagna i investeringsplan 2018-2020. Redovisning lämnas till kommunstyrelsen den 6 mars 2017.
10. Kommunstyrelsen uppdras att i samråd med samhällsbyggnadsnämnden utforma förslag till revidering av samhällsbyggnadsnämndens reglemente. Revideringarna ska förtydliga fullmäktiges villkor för förvärv, inlösen, expropriering eller överlåtelse av fastighet eller fastighetsdel samt förutsättningar för upplåtelse av tomträtt, arrende, nyttjanderätt och beslut i ärenden om ändrad tomträttsavgäld och arrendeavgift. I uppdraget ingår även att se över framtida hantering av intäkter från tomträttsavgälder och exploateringsvinster.

#### **Reservationer**

Samtliga ledamöter för (M), (TUP), (SD), (KD), (L) och (C) reserverar sig mot beslutet till förmån för egna yrkanden.

#### **Sammanfattning**

Kommunstyrelsen har 2016-10-28 § 211 lämnat ett förslag till beslut.



2016-11-24

Dnr KS/2016:257

I förslaget till Mål och budget 2017 med flerårsplan 2018-2020 redovisas ett resultat för 2017 på 30 miljoner kronor vilket motsvarar 0,6 procent av kommunens skatteintäkter inklusive utjämningsbidrag.

Investeringsplanen för åren 2017-2020 innehåller investeringar som sammantaget uppgår till 4 300 miljoner kronor. Utöver investeringsplanen finns investeringar som har beslutats i tidigare budgetar som inte är slutförda eller påbörjade som uppgår till 830 miljoner kronor. Investeringsramarna för åren 2018-2020 ligger på en mycket hög nivå och ska ses som preliminära. Det finns ett flertal stora investeringar som kräver ytterligare utredning för att tydliggöra omfattning, kostnader och när i tiden det är realistiskt att genomföra projekten. Vid utgången av 2020 kan upplåningen uppskattas uppgå till 3 500 miljoner kronor.

Investeringsutgifterna för 2017 bedöms uppgå till 714 miljoner kronor varav 474 miljoner kronor avser nya investeringar 2017 och 240 miljoner kronor avser utgifter för investeringar som är beslutade i tidigare budgetar. Låneskulden för kommunens egna investeringar beräknas öka från nuvarande 500 miljoner kronor till omkring 900- 1 100 miljoner kronor vid utgången av 2017.

Som en del av beslutet om Mål och budget 2017 med flerårsplan 2018-2020 ingår fastställande av låne- och borgensramar för 2017. Den totala låneramen inklusive upplåning för kommunens bolag föreslås bli 3 359 miljoner kronor för 2017, vilket är 445 miljoner kronor lägre än 2016. Detta inkluderar upplåning för AB Botkyrkabyggen, Söderenergi AB, Upplev Botkyrka AB, Hågelbyparken AB och Botkyrka stadsnät AB inom ramen för kommunens internbank inom följande ramar:

- AB Botkyrkabyggen; 1 400 miljoner kronor.
- Söderenergi AB; 494 miljoner kronor.
- Upplev Botkyrka AB; 15 miljoner kronor.
- Hågelbyparken AB; 10 miljoner kronor.
- Botkyrka stadsnät AB; 240 miljoner kronor.
- Låneramen för kommunens eget upplåningsbehov (exklusive upplåningen till kommunens bolag) föreslås uppgå till 1 200 miljoner kronor

Borgensramarna föreslås för Södertörns Energi brutto 1 200 miljoner kronor (netto 600 miljoner) för 2017. För Söderenergi 391 miljoner kronor, för Syvab 113 miljoner kronor, för Södertörns Fjärrvärme AB 43 miljoner kronor och för SRV Återvinning AB 80 miljoner kronor. För bostadsrättsföreningar och ideella föreningar en borgensram på 22 miljoner respektive 40 miljoner kronor för 2017.

2016-11-24

Dnr KS/2016:257

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i en tjänsteskrivelse 2016-10-21.

#### **Yrkanden**

Ebba Östlin m.fl. (S), Deniz Bulduk m.fl. (MP), Mats Einarsson m.fl. (V) yrkar bifall till kommunstyrelsens och majoritetens förslag till Mål och budget 2017 med plan 2018-2020.

Jimmy Baker m.fl. (M) yrkar bifall till (M):s Mål och budget 2017 med plan 2018-2020, bilaga.

Anders Thorén m.fl. (TUP) yrkar bifall till (TUP):s Mål och budget 2017 med plan 2018-2020, bilaga.

Östen Granberg (SD) yrkar bifall till (SD):s Mål och budget 2017 med plan 2018-2020, bilaga.

Stefan Dayne m.fl. (KD) yrkar bifall till (KD):s Mål och budget 2017 med plan 2018-2020, bilaga.

Lars Johansson m.fl. (L) yrkar bifall till (L):s Mål och budget 2017 med plan 2018-2020, bilaga.

Robert Steffens (C) yrkar bifall till (C):s Mål och budget 2017 med plan 2018-2020, bilaga.

Ebba Östlin (S) yrkar avslag på alla tilläggsyrkanden.

#### **Propositionsordning**

1. Ställningstagande till skattesatsen: föreligger två förslag till beslut. Dels kommunstyrelsens förslag om en skattesats för år 2017 om 20 kronor och 15 öre per skattekrone och förslaget från (M) om sänkt skattesats till 19 kronor och 90 öre per skattekrone.

Kommunfullmäktiges ordförande ställer förslagen mot varandra och finner att kommunfullmäktige beslutar i enlighet med kommunstyrelsens förslag.

2. Ställningstagande till låneram: föreligger två förslag till beslut. Dels kommunstyrelsens förslag om en låneram om 3 359 miljoner kronor och förslaget från (M) om en låneram om 3 379 miljoner kronor.

2016-11-24

Dnr KS/2016:257

Kommunfullmäktiges ordförande ställer förslagen mot varandra och finner att kommunfullmäktige beslutar i enlighet med kommunstyrelsens förslag.

3. Ställningstagande till Botkyrka kommuns koncept: föreligger två förslag till beslut. Dels kommunstyrelsens förslag om "Botkyrkastaden" och förslaget från (L) om "framtidens Botkyrka".

Kommunfullmäktiges ordförande ställer förslagen mot varandra och finner att kommunfullmäktige beslutar i enlighet med kommunstyrelsens förslag.

4. Ställningstagande till ekologiska livsmedel: föreligger två förslag till beslut. Dels kommunstyrelsens förslag om ekologiska livsmedel och förslaget från (M) om utfasande av ekologiska livsmedel till förmån för närproducerade livsmedel.

Kommunfullmäktiges ordförande ställer förslagen mot varandra och finner att kommunfullmäktige beslutar i enlighet med kommunstyrelsens förslag.

5. Ställningstagande till att-satser under särskild proposition:

(M):s 1:a att-sats: bifall mot avslag. Kommunfullmäktige avslår förslaget.

(M):s 2:a att-sats: bifall mot avslag. Kommunfullmäktige avslår förslaget.

(M):s 3:e att-sats: bifall mot avslag. Kommunfullmäktige avslår förslaget.

(TUP):s 10:e att-sats, (SD):s 19:e att-sats, (KD):s 5:e att-sats, (L):s 16:e att-sats, (C):s 2:a att-sats: bifall mot avslag. Kommunfullmäktige avslår förslaget.

(L):s 15:e att-sats: bifall mot avslag. Kommunfullmäktige avslår förslaget.

(L):s 17:e att-sats och (C):s 3:e att-sats: bifall mot avslag. Kommunfullmäktige avslår förslaget.

Därefter ställer kommunfullmäktiges ordförande samtliga förslag till Mål och budget för 2017 med plan 2018-2020 mot varandra och finner att kommunfullmäktige beslutar att anta Mål och budget för 2017 med plan 2018-2020 i enlighet med kommunstyrelsens förslag.

#### **Protokollsanteckning**

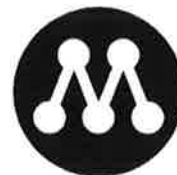
Jimmy Baker (M) anför följande till protokollet: "Vi vill med denna protokollsanteckning tydliggöra att moderaterna under voteringen röstade "ja" till Liberalernas förslag till skrivning om "framtidens Botkyrka" istället för "Botkyrkastaden" under KF's uppdrag till nämnderna punkt 1."

2016-11-24

Dnr KS/2016:257

---

Expedieras till:  
Samtliga nämnder  
AB Botkyrkabyggen  
Botkyrka Stadsnät AB  
Hågelbyparken AB  
Mångkulturellt centrum  
SRV återvinning AB  
SYVAB  
Söderenergi AB  
Södertörns Energi AB  
Södertörns Fjärrvärme AB  
Upplev Botkyrka AB  
Förvaltningsrätten i Stockholm – bevis om laga kraft



**YRKANDE**

**Kommunfullmäktige**

**2016-11-24**

**Ärende 209 Mål och budget 2017 med plan 2018-2020 (KS/2016:257)**

Moderaterna i Botkyrka lägger ett alternativt förslag till budget för 2017. Vår budget präglas av fokus på välfärden med prioriteringarna främst inriktade på verksamhet för barn, unga, äldre och personer med behov av stöd och hjälp. Utöver detta finns det även ett utrymme för en välbehövlig skattesänkning på 25 öre; ett förslag som såväl ökar den egna friheten som signalerar att överskott är något som bör återgå tillbaka till skattebetalarna själva.

Vi har även ett lägre driftsnetto än majoriteten genom att prioritera bort sådant som inte tillhör välfärdens kärna. Vidare ser vi till att inte öka upplåningen i samma utsträckning som majoriteten.

Vi vill vända skattekraftsutvecklingen genom att bl.a. skapa förutsättningar för fler ombildningar, fler nybyggda bostadsrätter och hyreslägenheter samt en mer aktiv hållning gentemot tillskapandet av nya villatomter i kommunen.

Vi föreslår kommunfullmäktige besluta (yrkanden i fet stil ställs under särskild proposition)

**att kommunfullmäktige fastställer Moderaternas förslag till mål och budget för 2017.**

**att kommunfullmäktige fastställer skattesatsen till för 2017 till 19 kronor och 90 öre.**

att Kommunfullmäktige fastställer för 2017 följande villkor för samhällsbyggnadsnämndens beslutanderätt enligt § 1 punkt 30 i nämndens reglemente:

- Vid förvärv, överlåtelse, upplåtelse med mera får köpeskillingen eller motsvarande belopp inte överstiga 5 000 000 kronor.
- Vid tomträttsupplåtelse eller annan upplåtelse får den årliga avgälden/ avgiften inte överstiga 200 000 kronor.
- Vid ändring av fastställd avgäld/avgift får skillnaden mellan gällande och ny avgäld/avgift inte överstiga 150 000 kronor.

Kommunfullmäktige beslutar att kommunstyrelsen under 2017 inom en total låneram på **3 379** miljoner kronor får ta upp nya och omsätta befintliga lån. Detta inkluderar upplåning för AB Botkyrkabyggen, Söderenergi AB, Upplev

Botkyrka AB, Hågelbyparken AB och Botkyrka stadsnät AB inom ramen för kommunens internbank inom följande ramar:

1. AB Botkyrkabyggen 1 400 miljoner kronor.
2. Söderenergi AB 494 miljoner kronor.
3. Upplev Botkyrka AB 15 miljoner kronor.
4. Hågelbyparken AB 10 miljoner kronor
5. Botkyrka stadsnät AB 240 miljoner kronor
6. Låneramen för kommunens eget upplåningsbehov (exklusive upplåningen till kommunens bolag) föreslås uppgå till 1200 miljoner kronor.

Kommunfullmäktige fastställer borgensramen för Södertörns Energi AB till brutto 1 200 miljoner kronor (netto 600 miljoner) 2017. För Söderenergi en borgensram på 391 miljoner kronor, för Syvab en borgensram på 113 miljoner kronor, för SFAB en borgensram på 43 miljoner kronor och för SRV en borgensram på 80 miljoner kronor. För bostadsrättsföreningar och ideella föreningar en borgensram på 22 miljoner kronor respektive 40 miljoner kronor för 2017.

Kommunfullmäktige beslutar ge nämnderna följande uppdrag:

1. Nämnderna har 2018 fått en minskad budgetram motsvarande två procent. Nämnderna får därför i uppdrag att ta fram förslag till möjliga effektiviseringar inom nämndens ansvarsområde. Detta så att vi har effektiva lösningar så att ingen skattekrona används ineffektivt och så att vi kommande år fortsatt kan göra strategiska satsningar på välfärd och bygget av Botkyrkastaden. Kommunstyrelsen får särskilt i uppdrag att tillsammans med nämnderna hitta smarta nämndöverskridande effektiviseringsåtgärder. En första redovisning görs till kommunstyrelsen i samband med delår 1 2017 och en slutlig rapportering sker i delår 2 2017.
2. Tekniska nämnden får i uppdrag att skapa förutsättningar för verksamheterna inom utbildningsområdet så att de kan arbeta med lokaleffektivisering. Det kan till exempel handla om att skapa en "lokalbank" och regler för en sådan så att verksamheter ska kunna lämna delar av lokal eller hela lokaler. En första redovisning görs till kommunstyrelsen i samband med delår 1 2017 och en slutlig rapportering sker i delår 2 2017.
3. Utbildningsnämnden får i uppdrag att skapa förutsättningar och incitament för enhetschefer att arbeta med lokaleffektivisering. I uppdraget ingår att lägga ut lokalkostnaderna på enheterna. En första redovisning görs till kommunstyrelsen i samband med delår 1 2017 och en slutlig rapportering sker i delår 2 2017.
4. Nämnderna får i uppdrag att skapa effektiva och dokumenterade rutiner för ansökan av statsbidrag och övriga bidrag. Nämnderna får dessutom i uppdrag att skapa rutiner för att ha ett samlat grepp över alla ansökningar under året. Den dokumenterade rutinen redovisas till kommunstyrelsen den 6 februari 2017.
5. **Utbildningsnämnden får i uppdrag att börja fasa ut användandet av ekologiska livsmedel till förmån för närproducerade livsmedel. Hur arbetet ska bedrivas redovisas till kommunstyrelsen den 6 februari 2017.**

6. Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda kommunikatörsrollerna i kommunorganisationen samt deras innehåll och placering. Redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen den 4 september 2017.

7. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra åtgärder i syfte att stärka kommunens arbete med kompetensförsörjningen för bristyrken med särskilt fokus på att attrahera, rekrytera och behålla kompetent personal samt att minska sjukfrånvaron. Detta uppdrag innefattar även att se över hela kommunens HR-organisation med målsättning att skapa en så optimal och effektiv organisation som möjligt givet kommunens utmaningar på HR-området. Redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen den 4 september 2017.

8. Kommunstyrelsen får i uppdrag att inom de möjligheter som ges i nuvarande avtal med leverantören av ekonomisystem utreda konsekvenserna av att anskaffa en modul för inköp och beställningar till år 2018. Utredningen ska omfatta möjliga kostnadseffektiviseringar, behov av förändrade arbetssätt samt investeringsbehov och driftkostnadskonsekvenser. Redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen den 2 maj 2017.

9. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att tillsammans med tekniska nämnden, utbildningsnämnden och kultur- och fritidsnämnden göra en djupare analys av de investeringsprojekt som finns upptagna i investeringsplan 2018-2020. Redovisning lämnas till kommunstyrelsen den 6 mars 2017.

10. Kommunstyrelsen uppdras att i samråd med samhällsbyggnadsnämnden utforma förslag till revidering av samhällsbyggnadsnämndens reglemente. Revideringarna ska förtydliga fullmäktiges villkor för förvärv, inlösen, expropriering eller överlåtelse av fastighet eller fastighetsdel samt förutsättningar för upplåtelse av tomträtt, arrende, nyttjanderätt och beslut i ärenden om ändrad tomträttsavgäld och arrendeavgift. I uppdraget ingår även att se över framtida hantering av intäkter från tomträttsavgälder och exploateringsvinster.

- att kommunfullmäktige uppdrar till kommunstyrelsen att initiera en utvärdering av internbanken,**
- att kommunfullmäktige beslutar om att upprätta en plan för att långsiktigt minska kommunens beroende av utjämnningssystemen.**
- att kommunfullmäktige uppdrar åt Botkyrkabyggen att informera alla hyresgäster om ägardirektiven samt att aktivt möjliggöra ombildningar av hyresrätter till bostadsrätter.**

Jimmy Baker

Kia Hjelte

Stina Lundgren

Yngve RK Jönsson

Carl Baker

Andrei Ignat

Thérèse Hellichius

Ellen Nilsson

Gül Alci

Anders Byrsenius

## Förslag till beslut

Tullingepartiets förslag till kommunfullmäktige:

**1. Kommunfullmäktige fastställer Tullingepartiets förslag till Mål och budget 2017 med flerårsplan 2018-2020.**

2. Kommunfullmäktige fastställer skattesatsen för 2017 till 20 kronor och 15 öre.

3. Kommunfullmäktige fastställer för 2017 följande villkor för samhällsbyggnadsnämndens beslutanderätt enligt § 1 punkt 30 i nämndens reglemente:

- Vid förvärv, överlåtelse, upplåtelse med mera får köpeskillingen eller motsvarande belopp inte överstiga 5 000 000 kronor.
- Vid tomträttsupplåtelse eller annan upplåtelse får den årliga avgälden/avgiften inte överstiga 200 000 kronor.
- Vid ändring av fastställd avgäld/avgift får skillnaden mellan gällande och ny avgäld/avgift inte överstiga 150 000 kronor.

Kommunfullmäktige beslutar att kommunstyrelsen under 2017 inom en total låneram på 3 359 miljoner kronor får ta upp nya och omsätta befintliga lån. Detta inkluderar upplåning för AB Botkyrkabyggen, Söderenergi AB, Upplev Botkyrka AB, Hågelbyparken AB och Botkyrka stadsnät AB inom ramen för kommunens internbank inom följande ramar:

- AB Botkyrkabyggen; 1 400 miljoner kronor.
- Söderenergi AB; 494 miljoner kronor.
- Upplev Botkyrka AB; 15 miljoner kronor.
- Hågelbyparken AB; 10 miljoner kronor.
- Botkyrka stadsnät AB; 240 miljoner kronor.
- Låneramen för kommunens eget upplåningsbehov (exklusive upplåningen till kommunens bolag), 1 200 miljoner kronor.

Kommunfullmäktige fastställer borgensram för Södertörns Energi AB till brutto 1 200 miljoner kronor (netto 600 miljoner) 2017. För Söderenergi en borgensram på 391 miljoner kronor, för Syvab en borgensram på 113 miljoner, för Södertörns Fjärrvärme AB en borgensram på 43 miljoner kronor och för SRV Återvinning AB en borgensram på 80 miljoner kronor. För bostadsrättsföreningar och ideella föreningar en borgensram på 22 miljoner kronor respektive 40 miljoner kronor för 2017.

Kommunfullmäktige beslutar ge nämnderna följande uppdrag:

1. Nämnderna har 2018 fått en minskad budgetram motsvarande två procent. Nämnderna får därför i uppdrag att ta fram förslag till möjliga effektiviseringar inom nämndens ansvarsområde. Detta så att vi har effektiva lösningar så att ingen skattekrona används



ineffektivt och så att vi kommande år fortsatt kan göra strategiska satsningar på välfärd och bygget av framtidens Botkyrka. Kommunstyrelsen får särskilt i uppdrag att tillsammans med nämnderna hitta smarta nämndöverskridande effektiviseringsåtgärder. En första redovisning görs till kommunstyrelsen i samband med delår 1 2017 och en slutlig rapportering sker i delår 2 2017.

2. Tekniska nämnden får i uppdrag att skapa förutsättningar för verksamheterna inom utbildningsområdet så att de kan arbeta med lokaleffektivisering. Det kan till exempel handla om att skapa en "lokalbank" och regler för en sådan så att verksamheter ska kunna lämna delar av lokal eller hela lokaler. En första redovisning görs till kommunstyrelsen i samband med delår 1 2017 och en slutlig rapportering sker i delår 2 2017.
3. Utbildningsnämnden får i uppdrag att skapa förutsättningar och incitament för enhetschefer att arbeta med lokaleffektivisering. I uppdraget ingår att lägga ut lokalkostnaderna på enheterna. En första redovisning görs till kommunstyrelsen i samband med delår 1 2017 och en slutlig rapportering sker i delår 2 2017.
4. Nämnderna får i uppdrag att skapa effektiva och dokumenterade rutiner för ansökan av statsbidrag och övriga bidrag. Nämnderna får dessutom i uppdrag att skapa rutiner för att ha ett samlat grepp över alla ansökningar under året. Den dokumenterade rutinen redovisas till kommunstyrelsen den 6 februari 2017.
5. Utbildningsnämnden får i uppdrag att arbeta med de enheter som har låg andel ekologiska livsmedel så att de närmar sig de enheter som har lyckats bättre. Hur arbetet ska bedrivas redovisas till kommunstyrelsen den 6 februari 2017.
6. Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda kommunikatörsrollerna i kommunorganisationen samt deras innehåll och placering. Redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen den 4 september 2017.
7. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra åtgärder i syfte att stärka kommunens arbete med kompetensförsörjningen för bristyrken med särskilt fokus på att attrahera, rekrytera och behålla kompetent personal samt att minska sjukfrånvaron. Detta uppdrag innefattar även att se över hela kommunens HR-organisation med målsättning att skapa en så optimal och effektiv organisation som möjligt givet kommunens utmaningar på HR området. Redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen den 4 september 2017.
8. Kommunstyrelsen får i uppdrag att inom de möjligheter som ges i nuvarande avtal med leverantören av ekonomisystem utreda konsekvenserna av att anskaffa en modul för inköp och beställningar till år 2018. Utredningen ska omfatta möjliga kostnadseffektiviseringar, behov av förändrade arbetssätt samt investeringsbehov och driftkostnadskonsekvenser. Redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen den 2 maj 2017.
9. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att tillsammans med tekniska nämnden, utbildningsnämnden och kultur- och fritidsnämnden göra en djupare analys av de investeringsprojekt som finns upptagna i investeringsplan 2018-2020. Redovisning lämnas till kommunstyrelsen den 6 mars 2017.
10. **Kommunfullmäktige beslutar om att upprätta en plan för att långsiktigt minska kommunens låneskuld.**

**Anders Thorén (TUP)**

## Yrkande

### Sverigedemokraternas förslag till beslut:

#### **att Kommunfullmäktige fastställer Sverigedemokraternas förslag till ettårsplan för 2017.**

**att** Kommunfullmäktige fastställer skattesatsen för 2017 till 20 kronor och 15 öre.

**att** Kommunen skall ha god ekonomisk hushållning i sin verksamhet, och i sådan verksamhet som bedrivs av andra juridiska personer.

**att** nämnderna har möjlighet att själva fatta beslut om omfördelningar inom den egna budgetramen.

**att** avveckla av stödet till Mångkulturellt centrum.

**att** minska bidraget till Cirkus Cirkör

**att** få fler i arbete - egenförsörjning.

**att** fler vuxna finns i skolan, förskolan och fritidshem.

**att** minska utanförskapet genom att invånare med utländsk härkomst snabbt lär sig det svenska språket, följer de lagar vi har samt står till arbetsmarknadens förfogande.

**att** öka kameraövervakningen vid förskolor, skolor och fritidshem.

**att** projektet "Prästviken" inte genomförs

**att** göra en ökad satsning inom äldreomsorgen i kommunen

**att** vid byggnationer skall Botkyrka kommun ta vara på grönområden och kulturhistorisk mark

**att** Botkyrka kommun förstärker sitt arbete när det gäller våldsbejakande extremism

**att** Botkyrka kommun förtätar nuvarande bostadsområden vid nybyggnation

**att** Botkyrka kommun går vidare med projektet "södra porten"

**att** Botkyrka kommun utreder möjligheterna att dela kommunen i norra/södra och bildar två nya kommuner

**att** kommunens egen upplåning minskar med 10,9 miljoner kronor.

**att Kommunfullmäktige beslutar om att en plan för att långsiktigt minska kommunens låneskuld.**

**Sverigedemokraterna yrkar bifall till Sverigedemokraternas budgetförslag**



### YRKANDE

#### Ärende 211: Mål och budget 2017 med plan 2018-2020 (KS/2016:257)

Vi kristdemokrater presenterar Mål och budget 2017 i balans och vi föreslår att skattesatsen fastställs till 20,15 öre per skattekrona.

Av Stockholms läns kommuner har Solna med sina 17,12 öre per skattekrona den lägsta skattesatsen medan den högsta kommunala skattesatsen finns i Botkyrka. Samtidigt har Botkyrka under de 20 senaste åren redovisat positivt resultat på tiotals miljoner varje år. Det tycker vi i och för sig är glädjande, men samtidigt anser vi att det ger oss utrymme att arbeta för en skattesänkning långsiktigt. För de allra flesta människor har skatten stor betydelse för vardagsekonomin. En lägre kommunalskatt är särskilt viktig för låginkomsttagare. Dessutom gör en lägre skattesats att kommunen blir mer attraktiv för både nya invånare och företagare att leva och verka i.

När det gäller kommunens totala drift så omfördelar vi 21 miljoner kronor mer i relation till majoritetens budget. Vi minskar 5 miljoner kronor från posten KS/KF förfogande och minskar 3 miljoner kronor från KS drift – motsvarande ca 1 % av den totala driften för posten KLF. Vi minskar ramen för Kultur- och fritidsnämnden med 2,5 miljoner kronor samt Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden med 2,5 miljoner kronor vilket också motsvarar ca 1 % av den totala driften för respektive nämnd. Detta avser effektiviseringar både när det gäller verksamheten och administrativt inom förvaltningen för båda nämnderna. Vi prognostiserar också en större intäkt än majoriteten på 8 miljoner kronor gällande exploateringsverksamheten.

7 miljoner kronor omfördelar vi genom en ökning i drift till Socialnämnden för att stärka upp det underskott som finns samt för de kommande utmaningarna bl.a. i och med hög personalomsättning, dyra placeringar och flyktingkrisen. Ytterligare 14 miljoner kronor ökar vi i drift till Vård- och omsorgsnämnden vilket i huvudsak avser de underbudgeterade posterna för personlig assistans och externa placeringar SoL (som beror på plats-brist på våra boenden och försenade byggplaner). Förutom dessa satsningar vill vi också se en resursförstärkning och stödfunktioner för personalen, i synnerhet kompetenshöjande insatser såsom kompetensutveckling, handledning och fortbildning för handläggare och chefer inom myndighetsverksamheten.

När det gäller planen för 2018-2020 och de investeringar som planeras så instämmer vi i att det är väldigt viktigt att bygga och göra satsningar då bostadsbristen är stor både när det gäller privat boende och kommunens placeringar. Samtidigt är vi bekymrade över hur vi ska klara de stora volyminvesteringarna inför de kommande åren med allt sämre intäkter. Det behövs en konsekvensanalys för de stora investeringar som görs och hur den ökade upplåningen kommer att påverka kommunens ekonomi långsiktigt. Vi vet ännu inte heller hur det kommer att bli med försäljningen av Tumba sjukhem och inhyrning för kommunen där.



Med anledning av ovanstående yrkar vi att kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige beslutar

- 1) **att fastställa det kristdemokratiska förslaget till Mål och budget 2017 med plan 2018-2020.**
- 2) att fastställa skattesatsen för år 2017 till 20 kronor och 15 öre.
- 3) att beloppsramen för upplåning under 2017 fastställs till **3 359** miljoner kronor, inklusive den upplåning för Botkyrkabyggen, Söderenergi, Upplev Botkyrka AB, Hågelbyparken AB och Botkyrka stadsnät AB inom ramen för kommunens internbank.
- 4) att den totala kreditramen inklusive både borgen och upplåning för bolagen som ingår i kommunens internbank ska under 2017 vara:
  1. Botkyrkabyggen 1 400 miljoner kronor.
  2. Söderenergi 494 miljoner kronor.
  3. Upplev Botkyrka AB 15 miljoner kronor.
  4. Hågelbyparken AB 10 miljoner kronor.
  5. Botkyrka stadsnät AB 240 miljoner kronor.
  6. Låneramen för kommunens eget upplåningsbehov (exklusive upplåningen till kommunens bolag) 1 200 miljoner kronor.
- 5) **att kommunfullmäktige beslutar om att upprätta en plan för att långsiktigt minska kommunens låneskuld.**

Botkyrka 2016-10-28

Stefan Dayne (kd)



YRKANDE  
2016-11-24

**Ärende 209: Mål och budget 2017 med plan 2018-2020**

**Förslag till beslut (fetstil=särskild proposition)**

**1. Kommunfullmäktige fastställer Liberalernas förslag till Mål och budget 2017 med flerårsplan 2018-2020.**

2. Kommunfullmäktige fastställer skattesatsen för 2017 till 20 kronor och 15 öre.

3. Kommunfullmäktige fastställer för 2017 följande villkor för samhällsbyggnadsnämndens

beslutanderätt enligt § 1 punkt 30 i nämndens

reglemente:

- Vid förvärv, överlåtelse, upplåtelse med mera får köpeskillingen eller motsvarande belopp inte överstiga 5 000 000 kronor.

- Vid tomträttsupplåtelse eller annan upplåtelse får den årliga avgälden/avgiften inte överstiga 200 000 kronor.

- Vid ändring av fastställd avgäld/avgift får skillnaden mellan gällande och ny avgäld/avgift inte överstiga 150 000 kronor.

4. Kommunfullmäktige beslutar att kommunstyrelsen under 2017 inom en total

låneram på 3 359 miljoner kronor får ta upp nya och omsätta befintliga

lån. Detta inkluderar upplåning för AB Botkyrkabyggen, Söderenergi AB,

Upplev Botkyrka AB, Hågelbyparken AB och Botkyrka stadsnät AB inom

ramen för kommunens internbank inom följande ramar:

- AB Botkyrkabyggen; 1 400 miljoner kronor.
- Söderenergi AB; 494 miljoner kronor.
- Upplev Botkyrka AB; 15 miljoner kronor.
- Hågelbyparken AB; 10 miljoner kronor.
- Botkyrka stadsnät AB; 240 miljoner kronor.
- Låneramen för kommunens eget upplåningsbehov (exklusive upplåningen till kommunens bolag), 1 200 miljoner kronor.

5. Kommunfullmäktige fastställer borgensram för Södertörns Energi AB till brutto 1 200 miljoner kronor (netto 600 miljoner) 2017. För Söderenergi en borgensram på 391 miljoner kronor, för Syvab en borgensram på 113 miljoner, för Södertörns Fjärrvärme AB en borgensram på 43 miljoner kronor och för SRV Återvinning AB en borgensram på 80 miljoner kronor. För bostadsrättsföreningar och ideella föreningar en borgensram på 22 miljoner kronor respektive 40 miljoner kronor för 2017.

Kommunfullmäktige beslutar ge nämnderna följande uppdrag:

**6. Nämnderna har 2018 fått en minskad budgetram motsvarande två procent. Nämnderna får därför i uppdrag att ta fram förslag till möjliga effektiviseringar inom nämndens ansvarsområde. Detta så att vi har effektiva lösningar så att ingen skattekrona används ineffektivt och så att vi kommande år fortsatt kan göra strategiska satsningar på välfärd och bygget av framtidens Botkyrka. Kommunstyrelsen får särskilt i uppdrag att tillsammans med nämnderna hitta smarta nämndöverskridande effektiviseringsåtgärder. En första redovisning görs till kommunstyrelsen i samband med delår 1 2017 och en slutlig rapportering sker i delår 2 2017.**

7. Tekniska nämnden får i uppdrag att skapa förutsättningar för verksamheterna inom utbildningsområdet så att de kan arbeta med lokaleffektivisering.

Det kan till exempel handla om att skapa en "lokalbank" och regler för en sådan så att verksamheter ska kunna lämna delar av lokal eller hela lokaler.

En första redovisning görs till kommunstyrelsen i samband med delår 1 2017 och en slutlig rapportering sker i delår 2 2017.

8. Utbildningsnämnden får i uppdrag att skapa förutsättningar och incitament för enhetschefer att arbeta med lokaleffektivisering. I uppdraget ingår att lägga ut lokalkostnaderna på enheterna. En första redovisning görs till kommunstyrelsen i samband med delår 1 2017 och en slutlig rapportering sker i delår 2 2017.

9. Nämnderna får i uppdrag att skapa effektiva och dokumenterade rutiner för ansökan av statsbidrag och övriga bidrag. Nämnderna får dessutom i uppdrag att skapa rutiner för att ha ett samlat grepp över alla ansökningar under året. Den dokumenterade rutinen redovisas till kommunstyrelsen den 6 februari 2017.

10. Utbildningsnämnden får i uppdrag att arbeta med de enheter som har låg andel ekologiska livsmedel så att de närmar sig de enheter som har lyckats bättre. Hur arbetet ska bedrivas redovisas till kommunstyrelsen den 6 februari 2017.

11. Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda kommunikatörsrollerna i kommunorganisationen samt deras innehåll och placering. Redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen den 4 september 2017.

12. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra åtgärder i syfte att stärka kommunens arbete med kompetensförsörjningen för bristyrken med särskilt fokus på att attrahera, rekrytera och behålla kompetent personal samt att minska sjukfrånvaron. Detta uppdrag innefattar även att se över hela kommunens HR-organisation med målsättning att skapa en så optimal och effektiv organisation som möjligt givet kommunens utmaningar på HR området. Redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen den 4 september



2017.

13. Kommunstyrelsen får i uppdrag att inom de möjligheter som ges i nuvarande avtal med leverantören av ekonomisystem utreda konsekvenserna av att anskaffa en modul för inköp och beställningar till år 2018. Utredningen ska omfatta möjliga kostnadseffektiviseringar, behov av förändrade arbetsätt samt investeringsbehov och driftkostnadskonsekvenser. Redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen den 2 maj 2017.

14. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att tillsammans med tekniska nämnden, utbildningsnämnden och kultur- och fritidsnämnden göra en djupare analys av de investeringsprojekt som finns upptagna i investeringsplan 2018-2020. Redovisning lämnas till kommunstyrelsen den 6 mars 2017.

**15. Kommunfullmäktige uppdrar till kommunstyrelsen att initiera en utvärdering av internbanken.**

**16. Kommunfullmäktige beslutar om att upprätta en plan för att långsiktigt minska kommunens låneskuld.**

**17. Kommunfullmäktige uppdrar åt kommunstyrelsen att starta ett mer omfattande effektiviseringsarbete i den kommunala verksamheten där digitalisering ska ingå som en parameter.**

### **Motivering**

I handlingarna finns ett eget budgetförslag från Liberalerna. Det är ett förslag som präglas av satsningar på den kommunala kärnverksamheten och på hushållning med skattebetalarnas pengar.

Lars Johansson (L)

Stig Bjernerup (L)

Kommunfullmäktige  
2016-11-24

Yrkande

## **§211 Mål och budget 2017 med plan 2018-2020 (KS/2016:257)**

### **Förslag till beslut:**

#### **att Kommunfullmäktige fastställer Centerpartiets förslag till Mål och budget 2017 med plan 2018-2020**

att Kommunfullmäktige fastställer skattesatsen till 20 kronor 15 öre

att Kommunfullmäktige fastställer för 2017 följande villkor för samhällsbyggnadsnämndens beslutanderätt enligt § 1 punkt 30 i nämndens reglemente:

- Vid förvärv, överlåtelse, upplåtelse med mera får köpeskillingen eller motsvarande belopp inte överstiga 5 000 000 kronor.
- Vid tomträttsupplåtelse eller annan upplåtelse får den årliga avgälden/avgiften inte överstiga 200 000 kronor.
- Vid ändring av fastställd avgäld/avgift får skillnaden mellan gällande och ny avgäld/avgift inte överstiga 150 000 kronor.

att Kommunfullmäktige beslutar att kommunstyrelsen under 2017 inom en total låneram på 3 359 miljoner kronor får ta upp nya och omsätta befintliga lån. Detta inkluderar upplåning för AB Botkyrkabyggen, Söderenergi AB, Upplev Botkyrka AB, Hågelbyparken AB och Botkyrka stadsnät AB inom ramen för kommunens internbank inom följande ramar:

- AB Botkyrkabyggen; 1 400 miljoner kronor.
- Söderenergi AB; 494 miljoner kronor.
- Upplev Botkyrka AB; 15 miljoner kronor.
- Hågelbyparken AB; 10 miljoner kronor.

Botkyrka stadsnät AB; 240 miljoner kronor.

- Låneramen för kommunens eget upplåningsbehov (exklusive upplåningen till kommunens bolag), 1 200 miljoner kronor.

*att* Kommunfullmäktige fastställer borgensram för Södertörns Energi AB till brutto 1 200 miljoner kronor (netto 600 miljoner) 2017. För Söderenergi en borgensram på 391 miljoner kronor, för Syvab en borgensram på 113 miljoner, för Södertörns Fjärrvärme AB en borgensram på 43 miljoner kronor och för SRV Återvinning AB en borgensram på 80 miljoner kronor. För bostadsrättsföreningar och ideella föreningar en borgensram på 22 miljoner kronor respektive 40 miljoner kronor för 2017.

***att* Kommunfullmäktige beslutar om att upprätta en plan för att långsiktigt minska kommunens låneskuld.**

***att* Kommunfullmäktige uppdrar åt kommunstyrelsen att starta ett mer omfattande effektiviseringsarbete i den kommunala verksamheten där digitalisering ska ingå som en parameter.**

Robert Steffens (C)



2016-11-24

Plats och tid Hallunda folkets hus, Bragesalen, kl.09:00 – 20:02

Beslutande Se bilaga

Ersättare Se bilaga

Övriga deltagande Kommundirektör Mattias Jansson, kanslichef Jakob Etaat, kommunsekreterare Selin Kayhan och Erika Rönnevig, ekonomichef Niclas Johansson, förvaltningschef Åsa Engwall, Pernilla Conde-Hellman och Jan Strandbacke, administrativ chef Andreas Dahlgren

Utser att justera Pia Carlson (V), Stina Lundgren (M)

Ordningen för ärendenas avgörande §§ 209,211-212, 213, 223-225, 214-222, 226-231

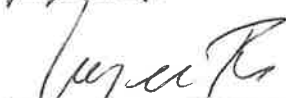
Plats och tid för justering Kommunhuset i Tumba, tisdagen den 29 november kl.17:00

Sekreterare


  
Sara Hultqvist

Paragrafer §§ 209, 211-231

Ordförande

  
Inger Kos (S)

Justerare

  
Pia Carlson (V)

  
Stina Lundgren (M)

**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd

Kommunfullmäktige

Anslaget den

2016-11-30

Förvaringsplats för protokollet

Kommunledningsförvaltningen

Underskrift

  
Sara Hultqvist

Sammanträdesdatum

2016-11-24

Nedtas den

2016-12-21

## **KOMMUNFULLMÄKTIGEGRUPPERNA SAMMANTRÄDER 2017:**

### **Socialdemokraterna**

9/1, 23/1, 6/2, 20/2, 6/3, 27/3, 3/4, 24/4, 2/5\*, 22/5, 7/6\*, 19/6, 4/9, 25/9, 9/10, 23/10, 25/10, 20/11, 27/11, 18/12

### **Moderata Samlingspartiet**

1/2, 1/3, 29/3, 26/4, 31/5, 30/8, 4/10, 18/10, 22/11

### **Miljöpartiet de gröna**

1/2, 15/2, 22/3, 19/4, 31/5, 30/8, 4/10, 18/10, 22/11

### **Tullingepartiet**

3/1, 31/1, 28/2, 28/3, 26/4, 31/5, 29/8, 3/10, 18/10, 21/11

### **Sverigedemokraterna**

Har inga förutbestämda gruppsammanträden 2017

### **Vänsterpartiet**

23/1, 20/2, 27/3, 24/4, 22/5, 19/6, 25/9, 23/10, 20/11, 18/12

### **Kristdemokraterna**

4/1, 25/1, 1/2, 22/2, 1/3, 29/3, 26/4, 22/5, 31/5, 19/6, 30/8, 27/9, 4/10, 18/10, 25/10, 22/11, 18/12

### **Liberalerna**

1/2, 1/3, 29/3, 26/4, 31/5, 30/8, 4/10, 18/10, 22/11

### **Centerpartiet**

3/1, 31/1, 28/2, 28/3, 25/4, 30/5, 29/8, 3/10, 17/10, 21/11

\*) ändrad veckodag

**SAMMANTRÄDESDORDNING 2017**

	Jan	Feb	Mars	Apr	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
<b>Kommunfullmäktige</b>	26	23	30	27	23*	20*	-	-	28	26	23**	19*
<b>Kommunstyrelse</b>	9	6	6	3	2*	7*	-	-	4	9, 25#	27	-
- arbets- och näringslivsberedning	-	14	-	18	-	-	-	-	19	-	21	-
- brottsförebyggande råd - BRÅ	-	-	9	-	16	-	-	-	7	-	14	-
- central samverkansgrupp - CESAM	4	1	1, 29	26	31	-	-	30	-	4, 18	22	-
- demokratiberedning	-	9	16	20	23	22	-	-	14	19	21	21
- folkhälsokommitté	-	13	-	10	-	12	-	-	11	-	27	-
- klimat- och planeringsberedning	-	15	15	19	24	28	-	-	20	18	22	20
- personalutskott	-	13	-	19	-	26	-	-	11	-	27	
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnd	19	16	16	6	11	15	-	31	14	19	9	7
Kommunala pensionärsrådet	-	8	-	5	31☒☒	-	-	-	6	23	-	4
Kommunens revisorer	-	7	6	5, 6	8	12	-	-	4	23	6	11
Kultur- och fritidsnämnd	-	13	20	24	29	-	-	-	4	2	13	11
Miljö- och hälsoskyddsnämnd	30	20	20	24	29	-	-	28	18	23	-	11
Samhällsbyggnadsnämnd	24	14	14	4	9	13	-	29	19	17	7	5
- arbetsutskott	11	1	1, 22	25*	31	-	-	16	6	4, 25	21*	-
- namnberedning	Ej förutbestämda mötestider – möten sker när det finns ärenden som berör beredningen											
Socialnämnd	31	21	21	18	23	13	-	29	26	24	21	19
- barn- och familjerättsutskott	9	6	6	3	8	12	10	28	25	23	20	18
- vuxen- och ungdomsutskott	23	20	20	24	22	26	-	14	11	9	6	4
Teknisk nämnd	-	6	6	3	15	12	-	28	18	16	13	11
Utbildningsnämnd	-	7	14	4	2	13	-	-	5	10	21	19###
Valnämnden	-	-	23	-	-	-	-	-	11	-	-	-
Vård- och omsorgsnämnd	-	13	20	20*	15	12	-	28	18	16	13	11

\* ändrad veckodag

\*\* mål och budget 2018 med flerårsplan 2019-2021, start kl 9.00 - heldag

# KS behandling av mål och budget 2018 med flerårsplan 2019-2021

## preliminärt, sammanträde vid behov

☒ extra sammanträde

☒☒ heldag

## SAMMANTRÄDESDORDNING 2017

	Jan	Feb	Mars	Apr	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
<b>Kommunfullmäktige</b>	26	23	30	27	23*	20*	-	-	28	26	23**	19*
<b>Kommunstyrelse</b>	9	6	6	3	2*	7*	-	-	4	9, 25#	27	-
- arbets- och näringslivsberedning												
- brottsförebyggande råd - BRÅ												
- central samverkansgrupp - CESAM												
- demokratiberedning												
- folkhälsokommitté												
- klimat- och planeringsberedning												
- personalutskott												
<b>Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnd</b>												
<b>Kommunala pensionärsrådet</b>												
<b>Kommunens revisorer</b>												
<b>Kultur- och fritidsnämnd</b>												
<b>Miljö- och hälsoskyddsnämnd</b>												
<b>Samhällsbyggnadsnämnd</b>												
- arbetsutskott												
- namnberedning												
<b>Socialnämnd</b>												
- barn- och familjerättsutskott												
- vuxen- och ungdomsutskott												
<b>Teknisk nämnd</b>												
<b>Utbildningsnämnd</b>												
<b>Valnämnden</b>												
<b>Vård- och omsorgsnämnd</b>												

\* ändrad veckodag

\*\* mål och budget 2018 med flerårsplan 2019-2021, start kl 9.00 - heldag

¤ extra sammanträde

# KS behandling av mål och budget 2018 med flerårsplan 2019-2021

## SAMMANTRÄDESDORDNING 2017

	Jan	Feb	Mars	Apr	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
<b>Kommunfullmäktige</b>	26	23	30	27	23*	20*	-	-	28	26	23**	19*
<b>Kommunstyrelse</b>	9	6	6	3	2*	7*	-	-	4	9, 25#	27	-
- arbets- och näringslivsberedning												
- brottsförebyggande råd - BRÅ												
- central samverkansgrupp - CESAM												
- demokratiberedning												
- folkhälsokommitté												
- klimat- och planeringsberedning												
- personalutskott												
<b>Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnd</b>												
<b>Kommunala pensionärsrådet</b>												
<b>Kommunens revisorer</b>												
<b>Kultur- och fritidsnämnd</b>												
<b>Miljö- och hälsoskyddsnämnd</b>												
<b>Samhällsbyggnadsnämnd</b>												
- arbetsutskott												
- namnberedning												
<b>Socialnämnd</b>												
- barn- och familjerättsutskott												
- vuxen- och ungdomsutskott												
<b>Teknisk nämnd</b>												
<b>Utbildningsnämnd</b>												
<b>Valnämnden</b>												
<b>Vård- och omsorgsnämnd</b>												

\* ändrad veckodag

\*\* mål och budget 2018 med flerårsplan 2019-2021, start kl 9.00 - heldag

⌘ extra sammanträde

# KS behandling av mål och budget 2018 med flerårsplan 2019-2021



**8****Delegationsbeslut (AVUX/2015:132)****Beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner redovisningen av delegationsbesluten.

**Sammanfattning**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden som styrelse beslutar i stort om verksamhetens mål, inriktning och kvalitet samt i ärenden i övrigt som är av principiell natur. Andra ärenden delegeras till förvaltningschefen som i sin tur delegerar vidare till verksamhetschefer, rektorer med flera.

Följande listor över delegationsbeslut har lämnats in:

- Daglig verksamhet december 2016
- Förvaltningskontoret december 2016
- Botkyrka Vuxenutbildning december 2016
- Xenter Botkyrka december 2016

Hej!

Jag bifogar Delegationsbeslut för december 2016

God fortsättning!!

Vänliga hälsningar

**Anne Andersson**

Ekonomiassistent/personalredogörare  
Daglig verksamhet

---

BOTKYRKA KOMMUN  
Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsförvaltningen  
147 85 Tumba  
besöksadress: Gröndalsvägen 20 plan 9

direkt: 0708-70 28 16

e-post: [anne.andersson@botkyrka.se](mailto:anne.andersson@botkyrka.se)  
[www.botkyrka.se](http://www.botkyrka.se)



**Delegationsbeslut januari 2017**

Inlämnas till [arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se](mailto:arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se) senast kl. 12.00  
den 2:a i månaden efter besluts månaden.

Besluts- datum	Delega- tions- punkt	Beslut	Diarie- num- mer	Delegat
2016-12-21		Tjänsteförrättande verksamhetschef Jobb center 2016-12-21 – 2017-01-31 Yvonne Lundén		Jan Strandbacke
2016-12-21		Tjänsteförrättande verksamhetschef Dag- lig Verksamhet 2016- 12-21 – 2017-01-31 Annika Gindin		Jan Strandbacke

Jan Strandbacke  
Förvaltningschef

**Delegationsbeslut december 2016**

Inlämnas till [arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se](mailto:arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se) senast kl. 12.00  
den 2:a i månaden efter besluts månaden.

Beslutsdatum	Delegationspunkt	Beslut	Diarienummer	Delegat
2016-12-01 2016-12-30	F 2	16 yttrande beträffande gymnasial vuxenutbildning i annan kommun		Leif Sejnered/Michaela Blume
2016-12-01 2016-12-30	F 2	20 yttrande beträffande grundläggande vuxenutbildning i annan kommun		Leif Sejnered/Elin Appel
2016-12-01 2016-12-30	F 2	21 yttrande beträffande SFI i annan kommun		Leif Sejnered/Michaela Blume
2016-12-01 2016-12-30	F 4	Anställning av 9 lärare SFI, obehöriga, tidsbegränsat		Niklas Almqvist
2016-12-27	F4	Anställning av 1 receptionist, tillsvidare		Eva Wallström
2016-12-09	F 4	Anställning av 1 lärare grundläggande vuxenutbildning, obehörig		Elin Appel
2016-12-21	F 4	Anställning av 1 studie- och yrkesvägledare, tidsbegränsat		Helen Myslek
2016-12-21	F 4	Anställning av 1 SFI intrestare, tillsvidare		Helen Myslek
2016-12-30	F 4	Anställning av 1 verksamhetsutvecklare		Michaela Blume
2016-12-01 2016-12-30	F 1	Antagning till grundläggande och gymnasial vuxenutbildning		Leif Sejnered/Helen Myslek

Helen Myslek  
Verksamhetschef,  
Botkyrka Vuxenutbildning

**Delegationsbeslut December 2016**

Inlämnas till [arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se](mailto:arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se) senast kl. 12.00  
den 1:a i månaden efter besluts månaden.

Besluts-datum	Delegationspunkt	Beslut	Diarie-nummer	Delegat
	E4	Uppdragsavtal .läraravik för Christofer Ahde	2016:233	Anna Eriksson
2016-10-26	C1	Avtal om köp , Canon maskiner	2016:235	Håkan Sundborg
2016-11-23	E13	Beslut om resa i tjänsten, Norge	2016:236	Tor-Erik Lillsebbas/ Jan Stranbacke
2016-11-08	E4	Samverkan-Protokoll	2016:237	Lars Brandin
2016-11-28	E4	Avtal Upphandling av restauratör till Xenter	2016:238	Lars Brandin
2016-12-14	E4	Konsultavtal	2016:246	Håkan Sundborg
2016-12-08	C1	Ramavtal Timpool	2016:250	Tor-Erik Lillsebbas
2016-12-02	E4	Riskbedömning vid förändring av verks.	2016:251	Lars Brandin
2016-12-01	C1	Avtal avseende Liavertyg Via Ecole	2016:253	Håkan Sundborg
2016-12-01	C 1	Avtal Learning Partner Agreement	2016:254	Anna Eriksson

Tor-Erik Lillsebbas  
Verksamhetschef  
Xenter Botkyrka