



Valberedningens förslag på ledamöter och ersättare 2019-2022

Ombud Kommuninvests årsstämma ordinarie ledamot

Valberedningens förslag är Anneli Mylly (V) ordinarie ledamot

Valberedningen



Annica Blomgren, 0586-481 39
annica.blomgren@degerfors.se

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Valberedningens förslag på ledamöter och ersättare 2019-2022

Väljs på KS AU i februari

Organ	Antal ledamöter	Antal ersättare
Regionalt samverkansråd Carina Sätterman, (S), Kim Bäckström, (V)	KSO + OPP.RÅD	
Regionala samverkansråd kompetensförsörjning, utbildning och skola	1	1
Anna Nordqvist, (M)	Ordinarie	
Örjan Samuelsson, (S)		Ersättare
Regionala samverkansråd folkhälsa		
Kent Gustafsson, (S)	Ordinarie	
Jonas Breitner, (M)		Ersättare
Regionala samverkansråd social välfärd och vård	1	1
Johanna Svärth, (S)	Ordinarie	
Leif Spånbo, (L)		Ersättare
Regionala samverkansråd kultur	1	1
Anna Nordqvist, (M)	Ordinarie	
Örjan Samuelsson, (S)		Ersättare
Samhällsråd T	1	
Ingela Sundberg, (M)	Ordinarie	
Kent Gustafsson, (S)		Ersättare
LAG Leader Mellansjö	1	1
Örjan Samuelsson, (S)	Ordinarie	
Tommy Karlsson, (C)		Ersättare

Skagerns fiskevårdsförening	1	1
Ann Alvenfors, (C)	Ordinarie	
Kent Gustafsson, (S)		Ersättare
Örebro läns fiskevattenägareförbund	1	1
Kent Gustafsson, (S)	Ordinarie	
Ann Alvenfors, (C)		Ersättare
Föreningen Västersjöns fiskevårdsområde	1	1
Birgitta Höijer, (C)	Ordinarie	
Kent Gustafsson, (S)		Ersättare
Kilsbergsfrämjandet	1	1
Ingela Sundberg, (M)	Ordinarie	
Franz Maretta, (S)		Ersättare
Ombud årsmöten		
Ombud årsmöte med samverkansorganisationen "Hopajola"	1	1
Kent Gustafsson, (S)	Ordinarie	
Ingela Sundberg, (M)		Ersättare
Ombud Hjälmarens vattenvårdsförbunds årsmöte	1	1
Kent Gustafsson, (S)	Ordinarie	
Kalle Lichterman, (C)		Ersättare
Ombud Gullspångsälvens vattenvårdförbunds årsmöte	1	1
Örjan Andersson, (S)	Ordinarie	
Kalle Lichterman, (C)		Ersättare
Ombud Möckelns fiskevårdsområdesförening	1	1
Kent Gustafsson, (S)	Ordinarie	
Johan Nordström, (M)		Ersättare
Ombud Kommuninvests årsstämma	1	1
Muris Beslagic, (S)	Ordinarie	
Anna Nordqvist, (M)		Ersättare
Ombud Intresseföreningen Bergslagens årsmöte	1	1
Kent Gustafsson, (S)	Ordinarie	
Johan Nordström, (M)		Ersättare



Teresa Zetterblad, 0586-482 34
teresa.zetterblad@degerfors.se

Kommunstyrelsen

Verksamhetsplan för kommunstyrelsen 2021

Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår kommunstyrelsen att anta förslag till verksamhetsplan för kommunstyrelsen 2021.

Sammanfattning av ärendet

Inom ramen för kommunens systematiska kvalitetsarbete upprättar varje nämnd en verksamhetsplan för det kommande verksamhetsåret.

Ärendet

Kommunstyrelseförvaltningen har upprättat en gemensam verksamhetsplan för kommunstyrelsens verksamhetsområde 2021. Verksamhetsplanen anger prioriterade inriktningar och mål samt med vilka indikatorer och aktiviteter som verksamhetsplanen ska följas upp.

Planen tar sin utgångspunkt i kommunens styrmodell, den strategiska inriktningen och de mål som kommunfullmäktige beslutade om i slutet av 2019.

Uppföljning av verksamhetsplanen sker främst i delrapporten och årsredovisningen, men också till viss del i månadsrapporterna.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2021-03-09

Förslag till verksamhetsplan för kommunstyrelsen 2021

Teresa Zetterblad
Kommundirektör

Beslut ska skickas till
Kommundirektören



Teresa Zetterblad, kommundirektör
Timmie Falk, kommunikatör

Kommunstyrelseförvaltningens verksamhetsplan

2021

Innehållsförteckning

1	Kommundirektören har ordet.....	3
2	Nämndens uppdrag	5
3	Nämndens mål	6
4	Ekonomi.....	16

1 Kommundirektören har ordet

Verksamhetsplaneringen för 2021 utgår från kommunens antagna vision: *Bästa Degerfors - en modig och trygg kommun*. Visionen uttrycker ett önskat framtida läge. Visionen ska vara en ledstjärna för kommunens arbete där målet är att skapa bästa möjliga verksamhet för våra kommunmedborgare.

Vår vision ställer höga krav på oss alla i de olika verksamheterna inom kommunen.

Men visionen skapar också engagemang, delaktighet och framtidstro.

Varje dag årets alla dagar arbetar vi alla medarbetare tillsammans för att uppnå denna vision och därmed skapa bästa möjliga verksamhet för dem vi finns till för – våra kommunmedborgare.

Vår kommun har precis som många andra kommuner i Sverige stora utmaningar.

I Degerfors kommun har vi ett stort budgetunderskott som måste hanteras så att vi får en budget i balans. Det är viktigt med ett koncernperspektiv och att hitta samarbetsformer både internt och externt för att skapa nödvändiga effektiviseringar. Kommunstyrelsen har som huvuduppgift att leda, samordna och ha uppsikt över hela kommunkoncernens arbete för att säkerställa att vi alla arbetar mot de mål som kommunfullmäktige har fastställt.

Vi behöver ytterligare stärka vårt arbete över förvaltningsgränserna för det är tillsammans vi blir starka och arbetar så effektivt som möjligt med medborgarens bästa i fokus. Vi behöver skapa förutsättningar för ett gränsöverskridande lärande och skapa arenor för god dialog mellan de olika förvaltningarna. Allt i syfte att fortsätta utveckla och effektivisera vår verksamhet.

Att arbeta tillsammans stärker och berikar vilket i sin tur påverkar våra resultat på olika nivåer inom kommunen. All möjlig samordning som innebär kostnadsbesparingar och ökad kvalitet ska genomföras.

Att ha modet att arbeta med förbättringar är en viktig del i att utveckla den kommunala organisationen mot högre kvalitet och en kostnadseffektivare verksamhet. Vi behöver stärka upp styrning och ledning i kommunen. Vi behöver fortsätta att hålla i kompetensutvecklingen kring ledning och styrning för att nå goda resultat såväl ekonomiska som arbetsmiljömässiga.

Men enbart detta arbete kommer inte att kunna tillgodose framtidens behov av kommunal service inom fler områden.

Digitaliseringen och användandet av ny teknik behöver fortsatt utvecklas för att dels möta ökade behov, men också för att effektivisera och bibehålla kvalitet. Det innebär att det kommer att krävas en organisation som är mer flexibel, men som också vågar utmana det välkända och de arbetssätt som man är van vid sedan tidigare.

Att långsiktigt kunna rekrytera personal inom alla sektorer för den kommunala kompetensen är en stor framtida utmaning och kräver att vi fortsätter att utveckla vårt systematiska arbetsmiljöarbete.

Vi vet att vi har en växande åldrande befolkning i vår kommun och med anledning av detta har ett antal utredningar påbörjats för att möta framtidens behov.

Kommunstyrelseförvaltningen kommer under februari 2021 att inleda ett arbete med att revidera och komplettera de styrdokument som finns kring strategisk inriktning och styrmodell. Som utgångspunkt vid revideringen kommer revisionens förslag till förbättringar att användas.

Vad gäller kommunens lokaler och fastigheter så behöver vi fortsätta att utveckla en bättre samordning under året för att öka effektiviseringen och därmed minska kostnader.

I Degerfors har vi ett aktivt föreningsliv som vi är stolta över och det är viktigt att vi samverkar för att tillsammans bidra till en ökad livskvalitet för våra medborgare. Vi behöver under året se över och samordna arbetet kring föreningsbidrag inom kommunen.

I vår kommun är vi stolta över att sätta barnen i fokus och att arbeta med trygghetsfrågor. Vi har fått nationella utmärkelser för båda dessa arbeten, som vi fortsätter att förfinas och utveckla.

Degerfors kommun ska vara en attraktiv kommun med ett gott företagsklimat som skapar fler arbetstillfällen och bidrar till att öka befolkningen. Vi ska erbjuda företag konkurrenskraftiga etableringsalternativ. Genom omorganisationen av vårt näringslivskontor till en Tillväxtenhet ökar vi förutsättningarna för detta. Under 2022 ska Degerfors kommun vara omnämnd som den kommun som har regionens främsta näringslivsklimat. I vår kommun ska vi ha en livskraftig landsbygd med hög attraktionskraft.

Vi har inlett samverkan med DIF kring säkerhetsfrågor med anledning av spel i allsvenskan. Arbetet behöver utvecklas vidare under 2021 tillsammans med tillväxtenheten för att tillhandahålla förutsättningar för ökad besöksnäring.

Under våren kommer arbetet med kommunsamarbeten för att skapa bästa möjliga effektiva organisation att genomföras. Målet är att samarbeta med Karlskoga kommun med bostadsanpassning samt upphandling.

Vår kommuns nya värdegrund kommer att bli klar under våren 2021. Vår nya gemensamma värdegrund därefter aktivt implementeras inom organisationen.

Det är viktigt att under 2021 bli bättre på att kommunicera vad vi arbetar med i vår kommun för att skapa BÄSTA Degerfors- en trygg och modig kommun och marknadsföra allt positivt som finns i kommunen.

2 Nämndens uppdrag

Kommunstyrelsens ansvarsområde är ekonomi, näringsliv och industri, informationsfrågor, konsumentfrågor, räddningstjänst, markfrågor, kollektivtrafik, turism, gemensam kommunadministration, personalfrågor samt inköp och arkiv.

Kommunstyrelsen är kommunens ledande politiska förvaltningsorgan och består av 11 ledamöter och lika många ersättare som sammanträder 1-2 gånger i månaden. Kommunstyrelsen har utsett ett arbetsutskott med 5 ledamöter och 5 ersättare som sammanträder 1-2 gånger i månaden. I arbetsutskottet bereds ärenden innan de tas upp i kommunstyrelsen.

Kommunstyrelsen styr, leder och samordnar arbetet med kommunens verksamhet och ekonomi, följer upp, analyserar och rapporterar till kommunfullmäktige och samordnar verksamheten mellan kommunens nämnder. Kommunstyrelsen har även uppsiktsplikt över övriga nämnders verksamhet, inklusive de med Karlskoga gemensamma nämndernas och de kommunala bolagens verksamhet.

Kommunstyrelsen ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som kommunfullmäktige har bestämt samt de föreskrifter som kan finnas i lag eller förordning.

Kommunstyrelsen har ett särskilt ansvar för hela kommunens utveckling och ekonomiska ställning samt upprättar förslag till budget.

Kommunstyrelsen bereder ärenden inför kommunfullmäktige och ansvarar för att fullmäktiges beslut genomförs. Kommunstyrelsens verksamhetsplan och budget beskriver hur nämnden ska förverkliga kommunfullmäktiges vision och fokusområden.

I Verksamhetsplanen görs en översiktlig beskrivning av hur kommunstyrelsen under det kommande verksamhetsåret planerar att ta sig an kommunfullmäktiges uppdrag till nämnden.

Utöver de uppdrag som tilldelas kommunstyrelsen i Mål och budget hanterar nämnden också de uppdrag som löpande lämnas av kommunfullmäktige. På motsvarande sätt riktar kommunstyrelsen löpande uppdrag till sin förvaltning. Uppdrag som tillkommer under året infogas i verksamhetsplanen.

All möjlig samordning som innebär kostnadsbesparingar och ökad kvalitet ska genomföras.

Kommunstyrelsens uppdrag och ansvar beskrivs mer utförligt i Reglementet för kommunstyrelsen: <https://degerfors.se/kommun-och-politik/kommunens-organisation/kommunstyrelse.html>

Kommunstyrelseförvaltningen

Kommunstyrelseförvaltningen leds av kommundirektören och består av fyra avdelningar: ekonomi- och personalavdelningen, kommunkansliet, tillväxtenheten samt miljö- och samhällsbyggnadsavdelningen.

3 Nämndens mål

Barns bästa

I barnrättskommunen Degerfors visar vi de unga respekt och gör dem delaktiga i samhällsutvecklingen. I trygga, jämlika skolor får de kunskaper och färdigheter. Utbildningen sker i nära samverkan mellan föräldrar och skola, där våra medarbetare ser och tar vara på varje elevs unika förutsättningar.

Nämndmål: I alla politiska beslut som berör barn, ska barns bästa beaktas.

Barnkonventionen ska leda kommunens tjänstemän och politiker i alla dess beslut.

Indikator	2019	2020	Trend	Mål
			2020	2021
Andel medarbetare med utbildning i barnrättsanalys.	-	100%	-	100%
Andel överklagade beslut som berör barn, som står sig i första instans	-	100%	-	100%
Andel tjänsteskrivelser som berör barn där barnrättsperspektivet dokumenterats i beredningen	-	80%	-	100%

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Degerfors kommun genomför en barnkonsekvensanalys för att ta reda på hur barn upplevt effekterna av pandemin.	2021-01-01	2021-12-31
Degerfors kommun genomför en barnkonsekvensanalys för att ta reda på hur barn upplevt effekterna av pandemin.	2021-01-01	2021-12-31
Lunchsamtal med elever på Stora Vallaskolan	2021-01-01	2021-12-31

Ökad samverkan med polisen och dialog med elever för att förbättra skolmiljön samt få bort skadegörelse.	2021-01-01	2021-12-31
Arbeta fram en ny delegationsordning	2021-01-01	2021-12-31
Samtliga medarbetare utbildas i dataskyddsförordningen GDPR.	2021-01-01	2021-12-31

Nämndmål: Barn och ungdomars trafikmiljö är säker

Indikator	2019	2020	Trend	Mål
			2020	2021
Antal trafikolyckor med barn inblandade	-	0	-	0

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Medborgardialog med elever i årskurs 6 om upplevd trafikmiljö hemifrån och till skolan.	2021-01-01	2021-12-31
Utreda skolskjutsupphandling i egen regi från 2022.	2021-01-01	2021-12-31
Analysera barns trafiksäkerhet runtomkring skolorna.	2021-01-01	2021-12-31
Upplýsa barn om vikten av att synas i trafiken.	2021-01-01	2021-12-31

Äldres trygghet

I Degerfors står individen i centrum när vi utvecklar omsorg, trygghet och vård. Det sker i en dialog som präglas av respekt, delaktighet och medbestämmande. Resultatet blir att medborgarna – unga som äldre – kan ta del av en social välfärd för att leva ett gott, tryggt liv.

Nämndmål: Kultur, föreningsliv och fritidsaktiviteter är tillgängliga för alla i Degerfors kommun.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Undersökning om upplevd tillgänglighet genom dialog med målgruppen	2021-01-01	2021-12-31
Revidering av åtgärdsprogrammet i ”Riktlinjer för bostadsförsörjningen” ska vara genomförd	2021-01-01	2021-12-31

Nämndmål: Kommunens sociala välfärd och service är tillgänglig för alla medborgare oavsett livssituation och faser i livet.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Fler digitala e-tjänster inrättas under 2021.	2021-01-01	2021-12-31
Kommunens externa webbplats lever upp till tillgänglighetsdirektivet WCAG (Web Content Accessibility Guidelines)	2021-01-01	2021-12-31

Nämndmål: Alla äldre ges förutsättningar för en god och jämlik omsorg.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Utreda framtidens äldreboende i Degerfors kommun.	2021-01-01	2021-12-31

Samhällsutveckling i framkant

Med en framsynt samhällsplanering möter vi omvärldens efterfrågan på trygga, trivsamma bostäder för olika behov. En viktig del av planeringsarbetet är de

synpunkter vi fångar upp i möten med dem som redan bor i vår kommun och de som vill bli våra grannar i någon av våra tätorter eller på landsbygden.

Nämndmål: Degerfors kommun ser styrkor och möjligheter i mångfald.

Indikator	2019	2020	Trend	Mål
			2020	2021
Det finns mål och riktlinjer för det politiska arbetet avseende minoritetsgrupper i Degerfors kommun.	-	0	-	0

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Synliggöra de medborgarlöften som Degerfors kommun har antagit tillsammans med polisen.	2021-01-01	2021-12-31

Nämndmål: Det offentliga rummet är tillgängligt och attraktivt för alla i Degerfors kommun

Indikator	2019	2020	Trend	Mål
			2020	2021
Antal genomförda trivsel- och trygghetsvandringar	-	2	-	2

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Trivsel och trygghetsvandringar genomförs	2021-01-01	2021-12-31
Utföra Lantmäteriets Digibarometern.	2021-01-01	2021-12-31
Trygga miljöerna inför Degerfors IF:s allsvenska premiär.	2021-01-01	2021-12-31
Upprätta Paragraf 3-område	2021-01-01	2021-12-31
Skapa trygghetsplatser i enighet med vårt krisberedskapsarbete	2021-01-01	2021-12-31
Utvärdering av vårt krisledningsarbete under pandemin.	2021-01-01	2021-12-31

Redovisning av användandet av medel Degerfors kommun erhållit från MSB avseende krisberedskap och säkerhetsarbete.	2021-01-01	2021-12-31	
Kommunikationspolicyn revideras 2021.	2021-01-01	2021-12-31	
Policyn för sociala medier revideras 2021.	2021-01-01	2021-12-31	
Grafiska profilen revideras 2021.	2021-01-01	2021-12-31	

Nämndmål: Degerfors kommun har god förmåga att, vid extraordinära händelser och vid förhöjd beredskap, upprätthålla samhällsviktiga funktioner.

Indikator	2019	2020	Trend	Mål
			2020	2021
Det finns verktyg för kontinuerlig kartläggning och analys som möjliggör effektiva åtgärder.	-	Ja	-	Ja
Antal genomförda chefsträffar för att stärka chefer och ledare i deras dagliga arbete.	-	5	-	5

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Utvärdering av vårt krisledningsarbete under pandemin.	2021-01-01	2021-12-31
Kontinuerliga chefsträffar under 2021.	2021-01-01	2021-12-31

Nämndmål: Ett diversifierat bostadsutbud främjar rörlighet på bostadsmarknaden.

Indikator	2019	2020	Trend	Mål
			2020	2021
Finns plan för att möta efterfrågan över tid på äldreboende och gruppboende.	-	Nej	-	Ja

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
-----------	------------	-----------

Fastställa LIS-områden inom Degerfors kommun	2021-01-01	2021-12-31
Arbeta fram en bostadsförsörjningsplan	2021-01-01	2021-12-31
Uppdatera primärkartan via BAL i Svartå tätort och utmed Västra möckelnstranden	2021-01-01	2021-12-31
Under 2021 ta fram höjdkurvor för primärkartan över ett testområde.	2021-01-01	2021-12-31
Samrådsprocessen för LIS (Landsbygdsutveckling i strandnära lägen) ska genomföras.	2021-01-01	2021-12-31

Nämndmål: Invånarna ges möjlighet till medinflytande i samhällsplaneringen.

Indikator	2019	2020	Trend	Mål
			2020	2021
Antal genomförda medborgardialoger.	-	3	-	2

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Medborgardialog: Degerfors kommuns kulturmiljöprogram.	2021-01-01	2021-12-31
Medborgardialog med skolelever om trafiksäkerhet.	2021-01-01	2021-12-31
Arbeta fram en gemensam värdegrund för kommunen	2021-01-01	2021-12-31

Tillväxt i Fokus

Vårt arbete med hållbar tillväxt drivs med mod, kompetens och framtidstro. Med gemensamma krafter utvecklar vi entreprenörskap och kompetens. Ett förbättrat näringslivsklimat är ett resultat av vårt fördjupade samarbete med befintliga och nystartade företag. På samma sätt leder vår samverkan med besöksnäringen till att fler och fler gästar vår kommun.

Nämndmål: Fler besökare till vår kommun.

Indikator	2019	2020	Trend	Mål
			2020	2021
Antal gästnätter	-	13 819	-	15 000
Besökstal lokal besöksnäring	-	-	-	-

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Utveckla och stödja nya besöksmål	2021-01-01	2021-12-31
Enkät om besökstal till lokal besöksnäring	2021-01-01	2021-12-31
Turistbyrån flyttar till Kulturcentrum Berget och har öppet året runt.	2021-01-01	2021-12-31
Utveckling av befintliga besöksmål.	2021-01-01	2021-12-31
Digitala ljudguidningar	2021-01-01	2021-12-31
Skapa forum och aktiviteter kopplade till den dragningskraft och det stora intresset som finns kring Degerfors IF i allsvenskan.	2021-01-01	2021-12-31
Barnaktiviteter på Kulturcentrum Berget sommaren 2021.	2021-01-01	2021-12-31
Fasaskogens dag.	2021-01-01	2021-12-31
Utreda möjliga alternativ för attraktiva ställplatser för husbil/husvagn inom Degerfors kommun.	2021-01-01	2021-12-31

Nämndmål: Degerfors kommun har en positiv befolkningsutveckling

Indikator	2019	2020	Trend	Mål
			2020	2021
Öka antalet ansökningar med adekvat kompetens vid rekryteringar.	-	-	-	33%

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Säkerställa att chefer stärker vårt arbetsgivarvarumärke genom att annonsera på aktuella och relevanta rekryteringskanaler.	2021-01-01	2021-12-31

Ta fram handlingsplan för tillväxt.	2021-01-01	2021-12-31
Degerfors kommun deltar i Smart Move (länsövergripande arbete för att attrahera och behålla kompetens i Örebroregionen. Initiativet drivs av bland annat Business Region Örebro).	2021-01-01	2021-12-31

Nämndmål: Goda förutsättningar för företagande inom hela kommunen

Indikator	2019	2020	Trend	Mål
			2020	2021
Svenskt näringslivs ranking av lokalt företagsklimat 2021	152	217	-65	150
Nöjd kundindex gentemot kommunen (NKI)	-	-	-	-

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Ta fram handlingsplan utifrån analys av index i Svenskt näringslivsranking	2021-01-01	2021-12-31
Ta fram en handlingsplan för hur vi som tjänstepersoner/kommun bemöter våra kunder	2021-01-01	2021-12-31
Interna seminarier med tjänstepersoner om företag villkor inom kommunen.	2021-01-01	2021-12-31
Starta ett företagsråd	2021-01-01	2021-12-31
Utvärdera och lägga en plan ihop med gymnasieskolan för utveckling av Ung Företagsamhet (UF)	2021-01-01	2021-12-31
Ta fram en plan för att möta nyetableringar och befintliga företags expansion.	2021-01-01	2021-12-31
Tillsammans med serviceförvaltningen ta fram ett underlag för att kunna påbörja detaljplaneringsprocessen för en utökning av Högbergstorps industriområde	2021-01-01	2021-12-31

Påbörja arbetet med att skapa en metod för lokal utveckling	2021-01-01	2021-12-31	0
---	------------	------------	---

Nämndmål: Integrationsarbetet genomsyrar kommunens alla verksamheter

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Revidera Degerfors kommuns integrationsplan	2021-01-01	2021-12-31

Ansvar för hållbar utveckling

Vi välkomnar hela samhället att delta i och ta ansvar för vårt arbete med hållbar utveckling. Det drivs med mod och engagemang för att säkerställa att vår och kommande generationer ska kunna leva ett gott liv ekologiskt, ekonomiskt och socialt.

Nämndmål: Kommunen har hållbara förvaltningsplaner som bidrar till en god ekonomisk hushållning över tid

Indikator	2019	2020	Trend	Mål
			2020	2021
Finns aktivt internkontrollprogram för kommunens förvaltningar?	-	-	-	Ja
Finns aktiva internkontrollprogram för de kommunala bolagen?	-	-	-	Ja
Finns aktiva internkontrollprogram för kommunens interkommunala nämnder?	-	-	-	Ja
Finns aktiv plan för kommunens lokalanvändning?	-	-	-	Ja

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Revidera Degerfors kommuns styrmodell där ekonomistyrningsrutiner är inkluderade.	2021-01-01	2021-12-31

Nämndmål: Alla invånare ges förutsättningar till goda levnadsvanor

Indikator	2019	2020	Trend	Mål
			2020	2021
Ohälsotal	34,9	35,3	-0,4	33
Kommunens lönepolicy efterlevs	Nej	Ja	Ja	Ja
Andel äldre som är mycket nöjd/nöjda med måltiderna i äldreomsorgen.	-	-	-	100%

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Följa upp feriepraktikanternas introduktion och trivsel.	2021-01-01	2021-12-31
Energi- och klimatprogrammet ska antas under 2021.	2021-01-01	2021-12-31
Inrätta en fritidsbank.	2021-01-01	2021-12-31
Fortsätta arbetet med framtidens AME utifrån framtagna rapporter.		
Revidering av hanteringen av föreningsbidrag	2021-01-01	2021-12-31

Nämndmål: Invånarnas miljömedvetenhet bidrar till en ren och trivsamt kommun

Indikator	2019	2020	Trend	Mål
			2020	2021
Invånarnas miljömedvetenhet kring förpackningsinsamling och återvinning.	-	-	-	-

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Särskilt kapitel i almanackan för förpackningsinsamlingar.	2021-01-01	2021-12-31
Få till stånd en regiongemensam luftövervakning.	2021-01-01	2021-12-31
Naturvårdsprogrammet ska ha genomgått en granskningsprocess innan årets slut.	2021-01-01	2021-12-31

Informationskampanj i syfte att få alla att bidra till en ren och trivsamt kommun.			
--	--	--	--

4 Ekonomi

Enligt den budget som kommunfullmäktige beslutade om 2020-12-14 har kommunstyrelsen 2021 en total ram om 115 497 tkr exklusive kapitalkostnader.

Fördelningen inom kommunstyrelsens område är

Kommunstyrelsen	58 010 tkr
Gymnasienämnden	55 900 tkr
Kommunrevisionen	587 tkr
KS oförutsett	1 000 tkr
Summa	115 497 tkr

Degerfors kommuns driftsbudget per ansvar

2020 års utfall för kommunen är -11,1 mnkr. För kommunstyrelsen blev resultatet 105 827 tkr (109 813 tkr). Jämfört med budget om 107 805 tkr (104 189 tkr) resulterade det i en avvikelse mot budget om 1 978 tkr (-5 623 tkr). Den ekonomiska situationen i Degerfors kommun är fortfarande svår.

Kommundirektör

Ansvarskod 1000

	Budget	Budget
Verksamhet	2020	2021
21580 Fiber-bredband	345	345
22040 Samarb o marknadsföringsavtal	100	590
22230 ARRANGEMANG OCH ANSLAG	100	100
26320 FOLKHÄLSOARBETE	150	2 450
27000 BRANDFÖRSVAR	9 962	10 326
27513 Säkerhet internt	0	363
92010 ADMINISTR KOMMUNLEDNING	3 778	4 372
92030 FINANSIELL SAMORDNING	350	350
92231 SVERIGES KOM O REGIONER	245	245
92343 STIFTELSEN ACTIVA	198	198
Buffert	0	900

Summa	15 228	20 239
--------------	---------------	---------------

Bostadsanpassning

Ansvarskod 1006

	Budget 2020	Budget 2021
Verksamhet		
52420 BIDRAG BOSTADSANPASSNING	1 500	2 150
Summa	1 500	2 150

Kansliavdelning

Ansvarskod 1010, 1015, 1016

	Budget 2020	Budget 2021
Verksamhet		
10110 KOMMUNFULLMÄKTIGE	354	354
10210 KOMMUNSTYRELSE	1 914	1 914
11100 PARTISTÖD	492	492
13110 SAM TR ADM SERVICENÄMND	275	563
13140 SAMMANTR ADM KULTUR O UTB	275	563
13150 SAMMANTR ADM, SOCIALNÄMND	269	272
13160 SAM TR ADM BYGG O MILJÖ	269	272
22500 KONSUMENT O ENERGI RÅDGIVN	258	258
27514 Dataskyddsbud	283	289
92110 ADMINISTR SEKRETARIAT	1 369	1 231
92111 INFORMATION	467	242
92130 POST OCH BUD	5	5
92170 ARKIV	263	266
92540 ADMINISTR FÖRV FASTIGH	30	30
Summa	6 523	6 748

	Budget 2020	Budget 2021
Verksamhet		
27511 SÄKERHET MSB	21	61
27513 SÄKERHET INTERNT	414	91
92180 FÖRSÄKRINGAR	548	548
Summa	983	700

	Budget 2020	Budget 2021
Verksamhet		
92130 POST OCH BUD	248	248
Summa	248	248

Ekonomiavdelning

Ansvarskod 1020, 1022, 1024

	Budget	Budget
Verksamhet	2020	2021
10220 KOMMUNSTYRELSE OFÖRUTSEDD	1 390	1 000
13400 ÖVERFÖRMYNDARVERKSAMHET	1 535	1 585
45000 GYMNASIESKOLA	54 000	55 900
49900 KULTUR- OCH UTBILDNINGSK	572	591
53000 FÄRD TJÄNST	3 600	3 600
59000 FÖRVALTNINGSSTAB SOC	489	595
91000 FÖRVALTNINGSLOKALER	175	175
92143 INKÖPSSAMVERKAN	16	16
92210 EKONOMIENHET	2 831	2 728
92233 SMÅKOM	25	25
92330 KOMPETENSUTVECKLING	155	155
92540 ADMINISTR FÖRV FASTIGH	95	95
Summa	64 884	66 465

	Budget	Budget
Verksamhet	2020	2021
31512 ÖVR KULTURELL VERKSAMHET	935	935
31513 NOLLTAXA SAML LOKALER	370	370
92220 EKONOMISK REDOVISNING	510	510
Summa	1 815	1 815

	Budget	Budget
Verksamhet	2020	2021
31560 FOTBOLLSMUSEET	189	189
34220 RÅBÄCKSSTUGAN	58	58
92010 ADMINISTR KOMMUNLEDNING	1 758	1 758
92170 ARKIV	42	42
Summa	2 047	2 047

Miljö- och samhällsbyggnadsavdelning

Ansvarskod 1030

	Budget	Budget
Verksamhet	2020	2021
21501 STADSARKITEKT	895	906
21510 MBK KARTVERK	718	725
21520 DIGITALT ARKIV	160	161
26300 MILJÖ O SAMH BYGG KONTOR	2 933	3 339
26310 SJÖKALKNING	37	37
Summa	4 742	5 168

Tillväxtenhet

Ansvarskod 1040

	Budget	Budget
Verksamhet	2020	2021
22000 NÄRINGSLIVSARBETE	1 953	1 338
22010 NÄRINGSLIV I SAMVERKAN	15	15
22020 NYFÖRETAGARCENTRUM	40	40
22030 FÖRENINGEN BERGSLAGET	25	25
23200 TURISTBYRÅ	565	568
23220 INFORMATIONS SKYLTLAR	25	25
24700 TRAFIKFRÅGOR	70	70
83222 STRÖMTORP	15	15
92040 FINSKT FÖRVALTN OMRÅDE	125	131
92111 INFORMATION	584	813
Summa	3 416	3 039

Personalavdelning

Ansvarskod 1050, 1051

	Budget	Budget
Verksamhet	2020	2021
92310 PERSONALENHET	3 326	3 527
92340 FÖRETAGSHÄLSOVÅRD	30	30
92347 PA-ÅTGÄRDER	290	290
92350 FACKLIG TID	1 350	1 404
92372 MINNESGÅVOR	80	80
92373 FRISKVÅRD	594	494
Summa	5 670	5 825

	Budget	Budget
Verksamhet	2020	2021
92320 LÖNEENHET	406	406
Summa	406	406

Kommunrevision

Ansvarskod 1090

	Budget	Budget
Verksamhet	2020	2021
12000 REVISION	625	587
Summa	625	587

Blockhyra

Ansvarskod 1140

	Budget	Budget
Verksamhet	2020	2021
27000 BRANDFÖRSVAR	556	556
31530 KULTURBYGGNADER	12	12
80100 Förvalt affärs- o industrilokal	266	266
91000 FÖRVALTNINGSLOKALER	-1 225	-774
Summa	-391	60

Total budget KS

	Budget	Budget
	2020	2021
Summa budget	107 696	115 497



Teresa Zetterblad, 0586-482 34
teresa.zetterblad@degerfors.se

Kommunstyrelsen

Örebro läns strategi för jämställdhet 2021–2024 Yttrande från Degerfors kommun

Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår kommunstyrelsen att godkänna förvaltningens remissyttrande för en ny regional jämställdhetsstrategi för perioden 2021–2024 och överlämnar svaret till Länsstyrelsen i Örebro län

Sammanfattning av ärendet

På uppdrag av regeringen tog Länsstyrelsen under 2017 fram *Örebro läns strategi för jämställdhet 2017–2020*. Då strategiperioden löpte ut vid årsskiftet 2020–2021 har Länsstyrelsen initierat framtagandet av en ny regional jämställdhetsstrategi för perioden 2021–2024. Ett utkast är framarbetat och organisationer i regionen ombeds att inkomma med synpunkter. Strategin syftar till att konkretisera och strukturera arbetet för att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen i Örebro län.

Degerfors kommun med dess verksamhetsområden påverkar och berörs av det regionala jämställdhetsarbetet. I remissyttrandet har ett samarbete skett tillsammans med folkhälsoförvaltningen.

Ärendet

Det övergripande målet för Sveriges nationella jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Örebro läns strategi för jämställdhet 2021–2024 syftar till att förverkliga det övergripande målet för Sveriges nationella jämställdhetspolitik i Örebro län.

Strategin har arbetats fram av en arbetsgrupp under samordning av Länsstyrelsen, bestående av representanter från Region Örebro län, Försäkringskassan, Örebro universitet samt Hällefors kommun som representant för länets kommuner. Under processen har dialoger förts med flera berörda aktörer och nätverk i länet.

I remissen ombeds organisationen att ge synpunkter utifrån:

- Sammanfattning av organisationens bedömning av förslaget till strategi
- Strategins innehåll
- Övriga synpunkter

Kommunstyrelsens samlade bedömning i remissvaret är att strategin ger en positiv inriktning för nämnden och förvaltningens fortsatta arbete med jämställdhetsintegrering. I remissvaret lyfts även förslag till mål gällande skillnader i trygghet samt analys av konsekvenserna av Coronapandemin ur ett jämställdhetsperspektiv

Konsekvensbeskrivning

Sociala/kulturella konsekvenser

Den regionala jämställdhetsstrategins målsättning är att konkretisera och strukturera arbetet för att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen där kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det innebär en tydlig social hållbar satsning på samtliga medborgares jämställda och jämlika hälsa.

Ekologiska konsekvenser

En omställning till ett ekologiskt hållbart samhälle kräver förändringar av vardagliga vanor. Mäns och kvinnors livsstil, beteende och konsumtionsmönster ser väldigt olika ut vilket också ger olika stor påverkan på miljön. Ett regionalt jämställdhetsarbete kan därmed bidra till positiva konsekvenser ut ett ekologiskt perspektiv.

Ekonomiska konsekvenser

För att ett effektivt jämställdhetsarbete krävs kunskap och kompetens. Strategin lyfter därför att kompetensutveckling och utbildningsinsatser ska genomföras, särskilt för chefer, ledningsfunktioner och andra beslutsfattare vilket innebär ekonomiska konsekvenser i form av tid och personalresurser.

Bedömning

Jämställdhet är en förutsättning för hållbar och fredlig utveckling. Den regionala jämställdhetsstrategin ger en samlad utgångspunkt för länets aktörer i jämställdhetsarbetet. Strategin utgör därmed ett stöd för kommunens fortsatta arbete med jämställdhetsintegrering och hållbarhet.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse den 9 mars 2021
Förslag till *Örebro läns strategi för jämställdhet 2021–2024*
Formulär för remissvar

Teresa Zetterblad
Kommundirektör

Beslut ska skickas till
Länsstyrelsen i Örebro län

Remiss, Örebro läns strategi för jämställdhet 2021–2024 – Frågor

Information

Nedan finns ett antal frågor för besvarande. De remissvar som inkommer är viktiga och kommer att tas i beaktande i färdigställandet av strategin.

Svar skrivs in direkt i respektive ruta nedan genom att klicka på det gråa fältet. Det finns inga begränsningar av antal ord eller tecken, men vi ser gärna relativt kortfattade och koncisa svar.

Sista dag för att svara på remissen är den 13 april.

1. Sammanfattning av organisationens bedömning

Här efterfrågas ett övergripande omdöme, främst i syfte att tydliggöra din organisations sammantagna bedömning, till exempel positiv eller negativ.

Hur ställer sig er organisation till förslaget till Örebro läns strategi för jämställdhet 2021–2024?

Degerfors kommun har delegerat ansvarar för de övergripande och strategiska välfärdsmålen folkhälsa och barnkonvention för Karlskoga och Degerfors kommuner till folkhälsonämnden. Uppdraget är att genom samverkan skapa förebyggande och främjande insatser för god, jämlik och jämställd hälsa.

Den samlade bedömningen är att strategin ger sammantaget en positiv inriktning för fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering för Degerfors kommun. En riktning som kan ge stöd och styrka åt det lokala arbetet. Strategin ger även möjligheter att efterfråga konkreta resultat från lokal nivå.

Ser ni några hinder för att medverka till att strategin förverkligas?

Resurser i form av kompetens, tid och ekonomi på lokal nivå kan utgöra ett hinder för att förverkliga strategin. Dock har både kommunfullmäktige i Karlskoga och Degerfors kommuner antagit CEMR- deklARATIONEN vilket innebär att resurser ska läggas på

Remiss

2021-01-21

jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. Det är dock en lång väg att gå från beslut till handling och möjlighet att kunna skapa reell jämställdhetsintegrering. Där saknas en generell kompetens och kunskap att omsätta befintlig tid till ett jämställdhetsintegrerat arbetssätt. Strategin kan dock bidra till påverkan på den kommunala nivån genom att efterfråga resultat och efterfråga redovisning av insatser i enlighet med strategin och fattade beslut avseende CEMR:

2. Strategins innehåll

Här kan synpunkter lämnas kring innehållet i förslaget till strategi och dess kommande användning.

Hur ställer sig er organisation till de föreslagna regionala målen och prioriteringarna (Del 1)?

Degerforskommun ställer sig övergripande positivt till de regionala målen.

Under delmål 2 Ekonomisk jämställdhet, behöver förhållandet sysselsättningsgrad och faktisk arbetad tid synliggöras på fler sätt än inkomstskillnader. Det handlar om arbetsgivarens skyldighet att åstadkomma arbete där kvinnor kan och orkar arbeta heltid i hela sitt liv.

Under delmål 3 Jämställd utbildning, resultat av insatsen behöver synliggöras. Målet är förprecist formulerat och ger för stort tolkningsutrymme.

Under delmål 4: Jämn fördelning av makt och inflytande.., det är skillnad på vad som uppges vara orsak och vad som är orsak till deltidsarbete. Arbetsgivarens ansvar för organisering av arbete som skapar möjlighet för att arbeta heltid behöver lyftas fram.

Under delmål 5: Jämställd hälsa, saknas ett delmål rörande trygghet.

Trygghet är en viktig faktor för hälsa och där skillnader i kvinnor och mäns, pojkars och flickors trygghet är en jämställdhetsutmaning. Delmål 5.3 bör resultat efterfrågas. Att det finns insatser eller projekt innebär inte att det blir konstruktiva resultat.

Under delmål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra, bör delmål 6:1 även innehålla förebyggande och främjande insatser för att motverka våld. Förebyggande arbete är generella eller riktade insatser till individer eller grupper med syfte att främja hälsa och förhindra att problem uppstår eller förvärras. Främjandearbetets fokus ligger på att få människor att växa och utvecklas som människor. Detta är ett oerhört viktigt fokus i mötet med barn och unga.

Hur ställer sig er organisation till de föreslagna inriktningarna och arbetssätten (Del 2) för att förverkliga målen?

Remiss

2021-01-21

De föreslagna inriktningarna och arbetsätten bedöms bidra till att uppnå målen och där specifikt aktivitetsplaner samt kompetenshöjande insatser anses vara av stor vikt för att lyckas. Att Länsstyrelsen kan utgöra ett stöd ses som viktigt utifrån bristande prioritering av resurser för jämställdhetsarbete på lokal nivå. Avseende regional samverkan är det viktigt att inkludera den kommunala nivån för att bidra till utvecklingen. Kan länsstyrelsen samordna nätverk för det praktiska jämställdhetsarbetet på kommunal nivå vore det toppen.

Andra synpunkter eller annat som bör beaktas gällande förslaget till strategi.

Coronapandemin bedöms nationellt få konsekvenser inom samtliga delmål i den svenska jämställdhetspolitiken. Att genomföra analyser av konsekvenserna för kvinnor, män, pojkar och flickor på regional och lokal nivå samt stöd för detta bör lyftas i strategin.

3. Övriga synpunkter**Här ges tillfälle att inkomma med övriga synpunkter eller kommentarer.**

Det är många mål som ska följas upp och frågan är om jämställdhetsarbetet som ska bli bättre genom strategin hade vunnit på att fokusera på färre mål och med tydligare koppling till faktiska resultat.

Tack för er medverkan!

Klara Bolinder

Särskilt sakkunnig i jämställdhet

Hannes Hart Svedberg

Jämställdhetssamordnare

Örebro läns strategi för jämställdhet 2021–2024 – Information om remissförfarande

Inbjudan att besvara remiss

Härmed inbjuds er organisation att inkomma med ett remissvar gällande *Örebro läns strategi för jämställdhet 2021–2024*.

Sista datum för att inkomma med remissvar är den 13 april.

Bakgrund

På uppdrag av regeringen tog Länsstyrelsen under 2017 fram *Örebro läns strategi för jämställdhet 2017–2020*. Då strategiperioden löpte ut vid årsskiftet 2020–2021 har Länsstyrelsen initierat framtagandet av en ny regional jämställdhetsstrategi för perioden 2021–2024, och en arbetsgrupp för detta ändamål tillsattes av Örebro läns jämställdhetsråd vid möte den 26 februari 2020. Ett utkast finns nu framarbetat (se bifogat), och din organisation ombeds nu att inkomma med synpunkter.

Utkastet har arbetats fram av en arbetsgrupp under samordning av Länsstyrelsen, bestående av representanter från Region Örebro län, Försäkringskassan, Örebro universitet samt Hällefors kommun som representant för länets kommuner. Under processen har dialoger förts med flera berörda aktörer och nätverk i länet.

Besvarande av remissen

Enkäten har skickats till varje organisations centrala brevlåda, registratur eller motsvarande, för vidarebefordran till den/de personer som bedöms vara bäst lämpade att besvara enkäten. Om din organisation har en representant i Örebro läns jämställdhetsråd, i kommunnätverket Regional Plattform för jämställdhet eller i det regionala Statligt nätverk för jämställdhet får dessa personer kopia för kännedom.

I dokumentet ombeds ni att ge synpunkter i följande tre steg:

- 1. En inledande kort sammanfattning av din organisations bedömning av förslaget till strategi.** Här efterfrågas ett övergripande omdöme, främst i syfte att tydliggöra din organisations sammantagna bedömning.
- 2. Strategins innehåll.** Här kan synpunkter lämnas kring innehållet i förslaget till strategi och dess kommande användning.

Missiv till remiss

2021-01-21

3. **Övriga synpunkter.** Här ges tillfälle att inkomma med övriga synpunkter eller kommentarer.

Ifylld enkät skickas till orebro@lansstyrelsen.se. I ämnesraden anger du ”Remiss gällande Örebro läns strategi för jämställdhet 2021–2024, diarienummer 801-8786-2020”.

Behandling av inkomna svar och antagande av strategin

Efter remisstidens slut sammanställs svaren av Länsstyrelsen och behandlas av arbetsgruppen för strategin, varefter utkastet bearbetas. Strategin planeras sedan att antas av Örebro läns jämställdhetsråd på dess sammanträde den 19 maj 2021. Den publiceras sedan i Länsstyrelsens publikationsserie.

Länsstyrelsen är mycket tacksamma om ni tar er tid att behandla utkastet och inkomma med eventuella synpunkter. Era svar är värdefulla för jämställdhetsarbetets inriktning under perioden 2021–2024. Vid frågor går det bra att kontakta hannes.hart.svedberg@lansstyrelsen.se.

Tack för er medverkan!

Klara Bolinder

Särskilt sakkunnig i jämställdhet

Hannes Hart Svedberg

Jämställdhetssamordnare

Örebro läns strategi för jämställdhet 2021–2024

(Remiss 21 jan–13 april 2021)



Länsstyrelsen
Örebro län

Tillsammans för ett hållbart och levande län

Länsstyrelsen har regeringens uppdrag att främja en hållbar utveckling och göra verklighet av nationella mål utifrån länets förutsättningar. Med bred och djup kunskap arbetar vi nära verksamheter, människor och natur och gör avvägningar mellan olika intressen.

Innehåll

Inledning	4
Del 1: Mål och prioriteringar för Örebro län 2021–2024	8
Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande	9
Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet.....	11
Delmål 3: Jämställd utbildning.....	13
Delmål 4: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet ..	16
Delmål 5: Jämställd hälsa	18
Delmål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.....	20
Del 2: Övergripande inriktningar och arbetssätt för att förverkliga målen	24

Inledning

Det övergripande målet för Sveriges nationella jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Föreliggande strategi syftar till att förverkliga detta i Örebro län.

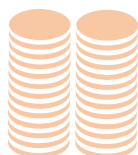
Sveriges jämställdhetspolitik

För att det övergripande jämställdhetsmålet, att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv, ska uppnås finns sex delmål för att uppnå det övergripande målet. I nästa kapitel bryts de nationella jämställdhetspolitiska målen ned på länsnivå.

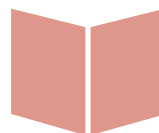
De sex jämställdhetspolitiska delmålen är:



En jämn fördelning av makt och inflytande



Ekonomisk jämställdhet



Jämställd utbildning



En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet



Jämställd hälsa



Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Jämställdhetsintegrering

Regeringens huvudsakliga strategi för att förverkliga jämställdhetspolitiken är *jämställdhetsintegrering*, vilket innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. Särskilt innebär detta att arbeta med jämställdhet ur ett *verksamhetsperspektiv* (dvs. integrerat i varje sakområde), inte bara ur ett *arbetsgivarperspektiv* (löner, rekrytering mm.).

Om strategin

1. Framtagande och förankring av strategin

Länsstyrelsen har regeringens uppdrag att verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet och integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns samt flickors och pojkars villkor.¹ 2016 gav Regeringen länsstyrelserna i uppdrag att ta fram strategier för arbetet med jämställdhetsintegrering, och en regional strategi för perioden 2017–2020 togs därför fram. Efter strategiperiodens slut beslutades, som en del i Länsstyrelsens *Strategisk plan 2019–2022*, att en ny strategi för perioden 2021–2024 skulle tas fram.

Föreliggande strategi har arbetats fram genom en arbetsgrupp bestående av Länsstyrelsen i Örebro län (sammankallande), länets kommuner (representerade genom Hällefors kommun), Region Örebro län, Försäkringskassan samt Örebro universitet, och har därefter antagits av Örebro läns jämställdhetsråd. Arbetet har skett i dialog med övriga aktörer i länet.

Under processen har förankring skett löpande i Örebro läns jämställdhetsråd samt internt i de organisationer som är representerade i arbetsgruppen. Dialoger har förts med länets kommuner genom kommunnätverket Regional plattform för jämställdhet, i Länsnätverket för kvinnofrid, med Arbetsförmedlingen samt med andra verksamhetsområden inom Region Örebro län. Information om vilket stöd som önskas har också inhämtats genom den enkät för uppföljning av föregående strategi som skickats ut brett till länets aktörer.

Därefter har strategin i utkastform skickats på remiss till kommuner och region, statliga myndigheter, fack- och arbetsgivarorganisationer samt till representanter för näringslivet, och de synpunkter som inkommit har bearbetats.

Under framtagandet av strategin har Sverige och Örebro län drabbats av coronapandemin. Detta har fått och kommer att fortsätta få konsekvenser och följdverkningar för jämställdhetsarbetet under lång tid framöver.

2. Föregående strategi

Under hösten 2020 har den regionala jämställdhetsstrategin för perioden 2017–2020 följts upp av Länsstyrelsen. Uppföljningen visar bland annat att strategin använts som referens- och stöddokument i många verksamheter och processer, bland annat i olika aktörers arbete med egna jämställdhetsstrategier och handlingsplaner. Den visar också att kommunerna, särskilt de mindre, ofta har sämre förutsättningar och mindre resurser för att arbeta med jämställdhetsfrågor än statliga och regionala aktörer, varför stöd och insatser i högre grad behöver riktas mot kommunerna. Ett behov identifieras också av att i högre grad involvera den politiska nivån i arbetet. Gällande de regionala jämställdhetspolitiska målen har vissa framsteg gjorts även om mycket arbete återstår. Bland de positiva utvecklingstrenderna kan nämnas en jämn könsfördelning i regionfullmäktige och i en majoritet av kommunfullmäktige,

¹ §5 förordning (2007:825) med länsstyrelseinstruktion.

en liten förbättring gällande kvinnors företagande samt ett minskat ohälsotal särskilt bland kvinnor.

Utvecklingsområden gäller bland annat könsfördelning i kommunstyrelser och bland chefer, fortsatt traditionell könsuppdelning i utbildningsval, ett fortsatt ojämnt uttag av föräldraledigheten samt arbetet med mäns våld mot kvinnor.

Arbetet med föreliggande strategi har genomförts med utgångspunkt i dessa resultat och utvecklingsområden.

3. Syfte

Syftet med denna jämställdhetsstrategi är att *konkretisera och strukturera arbetet för att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen i Örebro län under perioden 2021–2024*. Detta sker genom överenskomna regionala målsättningar för de sex jämställdhetspolitiska delmålen, samt genom fyra överenskomna *inriktningar och arbetsätt* som huvudsakligen ska användas för att uppnå dessa mål.

4. Målgrupp

Strategin vänder sig till och kan användas av länets aktörer, det vill säga beslutsfattare, tjänstepersoner och utförare inom politik och offentlig förvaltning (kommuner, regionen och statliga myndigheter), det privata näringslivet och till civilsamhällets aktörer.

5. Strategins användning

Strategin är tänkt att användas som en samlande utgångspunkt för länets aktörer i det regionala jämställdhetsarbetet. Genom att ringa in och fokusera på centrala jämställdhetsutmaningar som behöver lösas, samt genom att prioritera några arbetsätt för att göra detta, är förhoppningen att strategin ska vara ett nav omkring vilket samarbete och samverkan för jämställdhet sker.

Beslutsfattare och tjänstepersoner inom politik och offentlig förvaltning kan använda strategin för att sprida kunskap om jämställdhetspolitik, göra prioriteringar i sitt jämställdhetsarbete, revidera och skriva nya handlingsplaner samt för att fördjupa sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Aktörer inom näringslivet kan använda strategin för att implementera jämställdhet i sina egna organisationer och för att driva på jämställdhetsutvecklingen inom verksamhetsområdet mer brett. Aktörer inom civilsamhället kan använda strategin för att stärka jämställdheten inom sina egna organisationer och i sitt externa påverkansarbete.

6. Uppföljning

När halva strategiperioden har passerat ska en mindre halvtidsuppföljning genomföras. Inför strategiperiodens slut den 31 december 2024 ska en uppföljning göras av 1) de indikatorer för uppföljning som anges under respektive mål, samt 2) vilka insatser som genomförts. Då de valda indikatorerna är av olika slag kommer uppföljningen att vara såväl kvantitativ (till exempel statistik) som kvalitativ (till exempel enkäter, intervjuer). Uppföljningen genomförs av det regionala Jämställdhetsrådet under ledning av Länsstyrelsen.

7. Kopplingar till andra dokument och processer

Regional utvecklingsstrategi (RUS)

Den regionala utvecklingsstrategin för 2018–2030, *Tillväxt och hållbar utveckling i Örebro län*² använder genomgående jämställdhetsintegrering i såväl strategi som i det faktiska utförandet. De mål, prioriteringar och arbetssätt som anges i *Örebro läns strategi för jämställdhet 2021–2024* ska ses i samklang med och som bidragande till att förverkliga målen i den regionala utvecklingsstrategin.

CEMR-deklarationen

Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, även kallad CEMR-deklarationen, är ett verktyg för kommuner, landsting och regioner att integrera jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. Deklarationen omfattar flera aspekter av verksamheten, dvs. såväl det politiska arbetet som arbetsgivarfrågor och servicen till invånarna. Flera kommuner i länet har skrivit under deklARATIONEN.

Agenda 2030 och barnrättsperspektivet

Förverkligandet av de jämställdhetspolitiska målen bidrar till uppfyllandet av målen i Agenda 2030, i vilken jämställdhet är både ett perspektiv som ska genomsyra hela agendan och ett eget mål (mål 5). Det handlar bland annat om avskaffande av diskriminering (delmål 5.1), avskaffande av våld mot kvinnor och flickor (delmål 5.2), obetalt omsorgs- och hushållsarbete (delmål 5.4) samt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutsnivåer (delmål 5.5).

Jämställdhet bidrar också till uppfyllandet av Sveriges åtaganden enligt barnkonventionen. Alla barn har enligt konventionens artikel 2 lika rättigheter och lika värde och har enligt artikel 8 rätt att utveckla en egen identitet, också oavsett kön. Ett jämställt uttag av föräldrapenning leder till ett mer jämställt föräldraskap och därmed till ökade möjligheter att leva upp till konventionens artikel 18 om att båda föräldrarna har gemensamt ansvar för barnets uppfostran och utveckling. Forskning visar vidare att ett jämställt föräldraskap leder till stabilare parrelationer, färre separationer, mindre skillnader i inkomst och att barnen får en bättre relation till båda föräldrarna, samt att motverkande av könsstereotypa normer är viktigt för att förebygga våld.³

² [Regional utvecklingsstrategi \(regionorebrolan.se\)](https://regionorebrolan.se).

³ [Jämställdhetsmyndigheten \(2020\). Inget att vänta på. Handbok för våldsförebyggande arbete.](#)

Del 1: Mål och prioriteringar för Örebro län 2021–2024

För att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen i Örebro län har länets aktörer kommit överens om ett antal målsättningar och prioriteringar för jämställdhetsarbetet i länet.

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Under det övergripande målet finns sex delmål, vilka här bryts ner i regionala målsättningar och prioriteringar. Varje målområde börjar med en lägesbild/problembeskrivning, varefter anges prioriterade mål för länet med tillhörande indikatorer för uppföljning.

Om begreppen *jämställdhet* och *jämn könsfördelning*

I denna strategi används ordet jämställdhet för att beskriva förhållandet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. *Jämlikhet* är däremot ett vidare begrepp som beskriver rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet eller liknande.

När orden ”jämställd” eller ”jämställt” används om en könsfördelning betyder det att fördelningen ligger inom spannet 40–60 procent, alltså att minst 40 procent är kvinnor och minst 40 procent är män. Om en grupp består av mer än 60 procent kvinnor är den kvinnodominerad och om den består av mer än 60 procent män är den mansdominerad.





Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande

A. Lägesbild för området

Könsfördelning i politiska församlingar

En central del i arbetet för en jämn fördelning av makt och inflytande är könsfördelningen bland våra folkvalda politiker. Här framträder en blandad bild.

Gällande *kommunfullmäktige* har i dagsläget 9 av länets 12 kommuner en jämn könsfördelning i, medan andelen män väger över i Hallsberg, Ljusnarsberg och Lindesberg. Av de 12 *ordförandena i kommunfullmäktige* är 50 procent kvinnor och 50 procent män.

I *kommunstyrelserna* ser det sämre ut: endast 6 av 12 kommuner har en jämn könsfördelning, i två kommuner är andelen kvinnor endast ungefär en tredjedel och i tre kommuner är bara cirka 20 procent av ledamöterna kvinnor. I en kommun, Karlskoga, väger andelen kvinnor över. Av de 12 *ordförandena i kommunstyrelserna* är 58 procent kvinnor och 42 procent män.

I *regionfullmäktige* är 45 procent kvinnor och 55 procent män, medan *regionstyrelsen* består av 40 procent kvinnor och 60 procent män.

Ojämnt bland chefer i offentlig sektor och näringsliv

År 2018 var andelen kvinnor bland chefer i länet ca 36 procent medan andelen män var ca 63 procent.⁴ Det är dock värt att notera fördelningen mellan offentlig sektor och näringsliv: av de kvinnliga cheferna arbetade 50 procent i offentlig sektor och 50 procent i näringslivet, medan endast 16 procent av de manliga cheferna arbetade i offentlig sektor och 84 procent i näringslivet. Siffrorna ser bättre ut i offentlig sektor, där andelen kvinnor ofta väger över (undantaget de offentligt ägda företagen, bland vilkas chefer också återfinns en klar majoritet män).

⁴ SCB 2018.



B. Regionala delmål

Mål 1.1: Könsfördelningar i länets politiska församlingar (kommunfullmäktige, kommunstyrelser, regionfullmäktige samt regionstyrelsen), ska vara jämställda.

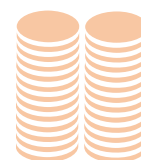
Indikatorer: könsfördelning i kommunfullmäktige, kommunstyrelser, regionfullmäktige samt regionstyrelsen.

Mål 1.2: Könsfördelningen bland chefer i såväl privat som offentlig sektor skall vara jämställd.

Indikatorer: könsfördelning bland chefer i offentlig sektor, könsfördelning bland chefer i privat sektor.

Mål 1.3: Länets aktörer ska arbeta med att jämställdhetsintegrera alla beslutsprocesser så att kvinnors och mäns, flickors och pojkars behov i lika grad beaktas.

Indikator: aktörer som har genomfört insatser för att jämställdhetsintegrera sina beslutsprocesser.



Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet

A. Lägesbild för området

Ojämfäställt mellan kvinnors och mäns inkomster

Kvinnors och mäns inkomster i Örebro län är inte jämfäställda. Detta har flera orsaker, bland annat att kvinnor har lägre arbetskraftsdeltagande, oftare arbetar i lågbetalda yrken, oftare arbetar deltid samt tar ut mer föräldraledighet. År 2018 låg genomsnittet för kvinnor i åldern 20–64 i Örebro läns sammanräknade förvärvsinkomst på ca 80 procent av mäns.⁵ Kvinnors summerade förvärvsinkomst, det vill säga inkomst av både tjänst och näringsverksamhet, låg år 2018 som andel av mäns på ca 74 procent, vilket alltså innebär att ojämställdheten ökar när även inkomster från näringsverksamhet inräknas. Vi vet också från nationella undersökningar att kvinnor med en eller flera funktionsnedsättningar har lägre inkomster, även jämfästört med män med en eller flera funktionsnedsättningar.⁶

Sysselsättning och deltagande på arbetsmarknaden

Kvinnor har lägre sysselsättning än män. År 2019 var andelen kvinnor som arbetade 35 timmar eller mer 77 procent, medan samma siffra för män var ca 91 procent. Andelen kvinnor som arbetade 20–34 timmar var ca 16 procent, medan samma siffra för män var ca 7 procent. Tittar man istället på genomsnittlig förvärvsfrekvens i länet låg den för män på ca 81 procent medan den för kvinnor låg på ca 77 procent. Vi vet dock också att utrikes födda har väsentligt lägre förvärvsfrekvens, beroende på hur länge man varit i Sverige, och att skillnaderna mellan män och kvinnor ofta är större i denna grupp.⁷ År 2018 var antalet deltidsarbetslösa⁸ i länet 4578, varav män 1722 (ca 38 procent) och kvinnor 2856 (ca 62 procent).

Kvinnors företagande

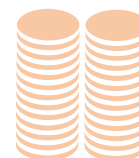
Kvinnor är tydligt underrepresenterade bland länets företagare. År 2018 fanns det 8084 egenföretagare i länet varav endast 33 procent (2694) var kvinnor. Under samma år startades 1028 företag i länet, varav endast 28 procent (287) av kvinnor och 72 procent av män (741).

⁵ SCB 2020.

⁶ Jämställdhetsmyndigheten (2019). *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning* (2019:5).

⁷ SCB 2018.

⁸ Personer inskrivna hos Arbetsförmedlingen som deltidsarbetslösa eller tillfälligt timanställda i åldrarna 15–74 år.



B. Regionala delmål

Mål 2.1: Skillnader mellan kvinnors och mäns inkomster ska minska.

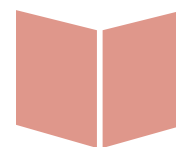
Indikator: kvinnors lön som andel av mäns.

Mål 2.2: Skillnaden mellan mäns och kvinnors sysselsättningsgrad ska minska.

Indikator: mäns och kvinnors sysselsättningsgrad.

Mål 2.3: Andelen av nya företag som startas av kvinnor ska öka.

Indikator: andelen nystartade företag som startats av kvinnor.



Delmål 3: Jämställd utbildning

A. Lägesbild för området

All utbildning i Örebro län ska vara jämställd, från förskola till högre utbildning, inom vuxenutbildningen, yrkeshögskolan samt på arenor utanför det formella utbildningssystemet, som folkhögskolor och inom studieförbund. Så ser det dock inte ut idag.

Pojkars skolresultat halkar efter, trots att tjejer uppger att de trivs sämre i skolan och är mer stressade över sitt skolarbete.⁹ Pojkar har lägre utbildningsnivå: 50 procent av kvinnorna har eftergymnasial utbildning som högsta avslutade utbildning medan samma siffra för män är 34 procent.¹⁰ Yrkesvalen är också starkt könsstereotypa, vilket bidrar till att cementera den könssegregerade arbetsmarknaden och i förlängningen till ekonomisk ojämställdhet.

Könsstereotypa yrkesval

Kvinnor och män, flickor och pojkar gör i hög grad könsstereotypa yrkesval, såväl till gymnasiet som till högre utbildning. I gymnasievalet 2020 i Örebro län dominerade kvinnor till exempel bland sökande till programmen för vård och omsorg, barn och fritid samt estetiska, medan män dominerade bland sökande till programmen el och energi, bygg och anläggning samt teknik.¹¹

Vid Örebro universitet håller de könsbundna studievalen i sig. Män är fortsatt i minoritet på exempelvis lärarprogrammen och vårdutbildningarna och kvinnor är i minoritet på ingenjör-, matematik- och systemvetenskapsprogrammen. Endast 16 av 81 utbildningsprogram vid Örebro universitet kan anses jämställda, det vill säga har en könsfördelning inom spannet 40–60 procent.

I en nationell sammanställning av Universitetskanslersämbetet (UKÄ) visas bland annat att könsstereotypa föreställningar påverkar bedömningar inom akademien, att kunskap om genus och jämställdhet saknas i många utbildningar, att män är överrepresenterade bland professorerna, trots att kvinnor är i majoritet på utbildningar på grundnivå och avancerad nivå, att könsfördelningen bland de sökande till många av de stora yrkesprogrammen är mycket ojämn, att kvinnor har en långsammare karriärutveckling än män på universitet och högskolor samt att män har högre medellön än kvinnor i såväl administrativa som akademiska anställningskategorier inom universitet och högskolor.¹²

Även de kvalificerade yrkesutbildningarna och yrkeshögskoleutbildningarna i länet är starkt könssegregerade. Kvinnor dominerar i yrkesutbildningar inom

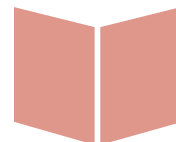
⁹ Region Örebro län (2020). *Liv och hälsa ung 2020*.

<https://www.regionorebrolan.se/sv/Halsa-och-varld/Folkhalsa/Folkhalsan-i-siffror/Livohalsaung/Livohalsaung2020/>

¹⁰ SCB 2020.

¹¹ Statistik från Gymnasieantagningen i Örebro län.

¹² Universitetskanslersämbetet (2015). *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på Universitetskanslersämbetet 2016–2018*. [JiM-plan-UKÄ-rev-mars-2018.pdf \(uka.se\)](#)



ekonomi, administration och försäljning (78% av studerande, 80% av examinerade), hotell, restaurang och turism (80% av studerande, 79% av examinerade), hälso- och sjukvård samt socialt arbete (96% av studerande, 100% av examinerade). Män dominerar å andra sidan i utbildningar inom Data/IT (82% av studerande, 90% av examinerade), Samhällsbyggnad och byggt teknik (65% av både studerande och examinerade), teknik och tillverkning (83% av studerande, 92% av examinerade) samt transporttjänster (56% av studerande, 73% av examinerade).¹³

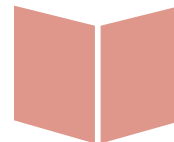
Pojkars skolresultat

I en rapport från Linje 14, som är ett samarbetsprojekt mellan Örebro universitet och Örebro kommun med syfte att inspirera fler ungdomar till att studera vidare på universitet eller högskola, visas att de som missgynnas i 'linjen till högre utbildning' är svenskfödda pojkar och utlandsfödda flickor.¹⁴

Länets kommuner har ett formaliserat samverkansarbete i skolfrågor, som samordnas av Region Örebro län, med syfte att förbättra skolresultaten i länet, som är lägre än riksgenomsnittet. Det samverkansdokument för perioden 2016–2022 som upprättats mellan kommunerna lyfter bland annat att pojkar halkar efter gällande gymnasiebehörighet och uppfyllande av kunskapskrav. Det lyfts också att flickor och pojkar behöver få likvärdiga förutsättningar för att nå goda skolresultat, att det finns tillgång till könsuppdelad statistik och att skolhuvudmännen har kunskap om hur denna statistik kan analyseras.

¹³ SCB 2020.

¹⁴ https://www.oru.se/contentassets/98d4ff1bda754df5810cff62a0959911/rapport-linje-14_final.pdf



C. Regionala delmål

D.

Mål 3.1: De könsuppdelade, könstraditionella utbildningsvalen ska brytas på alla nivåer.

Indikator: statistik över utbildningsval.

Mål 3.2: Utbildningsanordnare ska ha ett aktivt arbete med jämställdhetsfrågor.

Indikator: jämställdhetsinsatser på eller riktade mot skolor.

Mål 3.3: Skillnaderna mellan flickors och pojkars, kvinnors och mäns skolresultat ska minska.

Indikator: genomsnittligt meritvärde i årskurs 9, Avgångna elever från gymnasieskolan efter program eller anknytning till program, Studerande och examinerade från högskolan.



Delmål 4: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

A. Lägesbild för området

Ojämställt uttag av föräldrapenning

Uttaget av föräldrapenning är ojämställt i Örebro län. Sedan föräldraförsäkringen infördes i Sverige 1974 har pappors uttag av föräldrapenning gradvis ökat. Mycket pekar på att det är föräldraförsäkringens utformning som är avgörande för på vilket sätt och i vilken omfattning kvinnor och män tar ut föräldrapenning, och ökningen varit särskilt markant i anslutning till att dagar i föräldraförsäkringen har reserverats för respektive förälder. Under 2019 tog män ut 29% och kvinnor 71% av föräldrapenningdagarna i Örebro län. Män med akademisk utbildning och som arbetar i kvinnodominerade yrken tar ut fler föräldrapenningdagar än män som saknar akademisk utbildning och som arbetar i mansdominerade yrken.¹⁵

Orsaker till deltidsarbete

Kvinnor arbetar i större utsträckning deltid, och oftare med orsaken ”vård av barn”. I en nationell LO-rapport från 2020¹⁶ visas att deltidsarbete är betydligt vanligare särskilt för kvinnor i arbetaryrken; 46 procent arbetar deltid medan motsvarande andel för tjänstemannakvinnor är 24 procent. Bland män med arbetaryrken har 15 procent deltid, jämfört med 10 procent av männen i tjänstemannayrken. Den största orsaken till detta för både män och kvinnor är att heltid inte har hittats eller gått att få, men utöver detta skiljer sig orsakerna till deltidsarbete en del åt beroende på kön och yrke. Vård av barn är en vanlig orsak särskilt bland kvinnor i tjänstemannayrken (25 procent av de deltidsarbetande; samma siffra för kvinnor i arbetaryrken är 7 procent. Denna siffra för deltidsarbetande män i tjänstemannayrken är 17 procent medan den är nära 0 procent bland män i arbetaryrken). Det är därför viktigt att arbeta för ett mer jämställt föräldraskap.

¹⁵ Försäkringskassan (2016). *Föräldrapenning och yrke. Korta analyser 2016:1.*

¹⁶ LO (2020). *Sveriges jämställdhetsbarometer 2020.*

https://www.lo.se/start/lo_fakta/sveriges_jamstalldhetsbarometer_2020



B. Regionala delmål

Mål 4.1: Mäns uttag av föräldraledighet (inkl. VAB) och närståendepenning ska öka.

Indikator: uttag av föräldraledighet (inkl. VAB) och närståendepenning.

Mål 4.2: Arbetsgivare ska främja en arbetsplatskultur som underlättar uttag av föräldraledighet, vare sig föräldrarna är kvinnor eller män.

Indikator: genomförda insatser för att främja och underlätta uttag av föräldraledighet.

Mål 4.3: Skillnader mellan kvinnors och mäns orsaker för att arbeta deltid ska minska.

Indikator: mäns och kvinnors angivna orsaker till deltidsarbete.

Mål 4.4: Det föräldraskapsstöd som kommuner i Örebro län och Region Örebro län erbjuder ska främja ett jämställt föräldraskap.

Indikator: genomförda insatser för ett jämställt föräldraskap, särskilt inom ramen för länets samverkan kring föräldraskapsstöd.



Delmål 5: Jämställd hälsa

A. Lägesbild för området

Ojämslälldhet i hälsa

Folkhälsan i vårt län, liksom i övriga världen, är inte jämställd. Förutsättningar för hälsa och sjukdom för kvinnor och män ser olika ut, eftersom kvinnors och mäns livsvillkor ser olika ut. Den ojämslällda hälsan får också konsekvenser för de övriga jämställdhetspolitiska målen.

Kvinnors har ett högre ohälsotal¹⁷: år 2019 var det 30,1, medan mäns var 20,2.¹⁸ Kvinnor dominerar i diagnoser relaterade till stress och utbrändhet samt rörelseorganens sjukdomar, medan män dominerar inom hjärt- och kärlsjukdomar. Kvinnor och män söker vård för olika sjukdomar och i olika utsträckning. Kvinnor söker mer vård och har fler och längre sjukskrivningar. De behandlas oftare i primärvården, medan män oftare behandlas i slutenvården.

Hälsa och maskulinitetsnormer

Det är vanligare att män begår suicid, och att män utsätter sig för risker i trafik eller på sin fritid. Fler män än kvinnor har ohälsosamma levnadsvanor och missbruk av alkohol och droger. Många av de hälsoproblem som i högre utsträckning drabbar män kan kopplas till skadliga maskulinitetsnormer.¹⁹

Transpersoners hälsa

Hälsan för transpersoner, det vill säga personer som inte alls eller delvis inte identifierar sig med det vid födseln tilldelade könet, är också väsentligt sämre än för cispersoner, det vill säga personer som identifierar sig med det vid födseln tilldelade könet. Transpersoner har sämre självupplevd hälsa och det är vanligare att transpersoner har självmordstankar eller har gjort självmordsförsök.²⁰

Ungas hälsa

Vad gäller ungas självskattade hälsa finns vissa resultat i *Liv & Hälsa Ung*-undersökningarna. År 2020 svarade 67 procent av tjejerna (i årskurs 7, 9 samt 2:an på gymnasiet) ”Mycket bra/bra” på frågan ”Hur mår du rent allmänt?”, medan samma siffra för killarna var 83 procent. Tjejerna uppger alltså att de mår väsentligt sämre än killarna. På frågan ”Hur ofta har du under de senaste 3 månaderna känt dig orolig/ängslig?” svarade år 2020 40 procent av tjejerna och 71 procent av killarna ”Sällan/aldrig”. Om man istället tittar på andelen som

¹⁷ Ohälsotalet mäter hur många dagar under en tolv månaders period som Försäkringskassan betalar ut sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning och aktivitetsersättning vid nedsatt arbetsförmåga i förhållande till antalet försäkrade i åldrarna 16–64 år. Måttet baseras på antalet utbetalda nettodagar.

¹⁸ Försäkringskassan.

¹⁹ SOU 2014:6. *Män och jämställdhet*.

²⁰ SOU 2017:92. *Transpersoner i Sverige*. Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor.



svarat ”Ofta/varje dag” låg dessa siffror för 2020 låg på 30 procent för tjejer och fortsatt på 10 procent för killarna.

B. Regionala delmål

Mål 5.1: Ojämsställdheten i den självupplevda hälsan ska minska.

Indikator: kvinnors och mäns, flickors och pojkars självupplevda hälsa.

Mål 5.2: Kvinnors sjukfrånvaro ska minska.

Indikator: kvinnors och mäns sjuktal.

Mål 5.3: Kopplingen mellan maskulinitetsnormer och mäns (o)hälsa ska uppmärksammas.

Indikator: förekomst av insatser eller projekt kring maskulinitet och hälsa.



Delmål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

A. Lägesbild för området

En nationell kartläggning genomförd av Brottsförebyggande rådet 2014 påvisade att 21 procent av befolkningen i Sverige någon gång varit utsatt för våld i nära relation. Örebro kommun, den största kommunen i länet, har genomfört en undersökning av omfattningen av våld i nära relation som visar att ungefär 33 procent av kommunens invånare någon gång i livet utsatts för våld i nära relation.²¹ Mäns våld mot kvinnor *ska* upphöra och arbetet måste fortsätta tills detta mål är uppnått.

En nationell strategi

Som en del i den jämställdhetspolitiska skrivelsen *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, har regeringen antagit en tioårig nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.²² I denna anges att arbetet ska genomföras med utgångspunkt i följande delmål:

1. Ett utökat och verkningsfullt förebyggande arbete mot våld.
2. Förbättrad upptäckt av våld och starkare skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn.
3. Effektivare brottsbekämpning.
4. Förbättrad kunskap och metodutveckling.

Länsstyrelsen har sedan 2017 ett uppdrag att främja samverkan i syfte att uppnå samordnade insatser till våldsutsatta och våldsutövare, utveckla förebyggande arbete mot våld, säkerställa ett kompetensstöd till bland annat kommun och region samt arbeta fram regionala lägesbilder. Länets kommuner varierar i storlek och arbetet mot mäns våld mot kvinnor ser olika ut och har kommit olika långt. De större kommunerna är resursstarka och har kommit längre i arbetet medan de mindre kommunerna har större utmaningar och behov av stöd och samordning.

Förebyggande av våld

Det finns ett pågående förebyggande arbete i länet men som fortsatt behöver utvecklas och fördjupas, särskilt på den universellt förebyggande nivån. Mycket arbete har tenderat att hantera våldets konsekvenser snarare än dess orsaker, och vi behöver byta perspektiv till att öka vårt arbete med att förebygga pojkars och mäns våld mot flickor, kvinnor, barn och andra män. Detta arbete behöver i större utsträckning inkludera män och pojkar, och det behövs en uppgörelse med normer kring kön och sexualitet som rättfärdigar våld, köp av sexuella tjänster och andra begränsningar av kvinnors och flickors handlingsutrymme och livsval, inkluderat hedersrelaterat våld och förtryck. Dessa normer begränsar även pojkar, män och ickebinära oavsett sexuell läggning eller orientering.

²¹ [Våld i nära relationer - befolkningsenkät \(orebro.se\)](http://vold.i.nara.relationer-befolkningsenkät.orebro.se)

²² Skr. 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid.*



Ett tidigare identifierat utvecklingsområde har varit i skolan som arena. Det finns behov av att aktivt arbeta för att samverka med länets skolor och fortsatt vara lyhörda för vilka behov och utmaningar skolpersonal ställs inför. Det finns även behov av att fortsatt identifiera och hitta vägar in till andra arenor där barn och ungdomar finns för att genomföra insatser för att nå barn och unga, särskilt universella arenor som mödra- och barnhälsovården.

När det gäller det återfallspreventiva arbetet uttrycks från såväl kommuner som myndigheter, civilsamhället och Region Örebro län att arbetet med våldsutövarna behöver utvecklas och förbättras i länet. Att bryta våldet och erbjuda våldsutövarna riktade behandlingsinsatser måste finnas i den ordinarie verksamheten. I dagsläget tar civilsamhället till stor del länets ansvar att erbjuda våldsutövare behandling, vilket är ohållbart då många av dessa uppstår tillfälliga ekonomiska medel. En av länets stora utmaningar är därför att hitta en permanent lösning för denna fråga. Många små kommuner har varken medel eller resurser att kunna tillhandahålla sådana insatser.

Upptäckt av våld

Det finns fortsatt behov av att förstärka, fördjupa och bredda arbetet med att upptäcka och utveckla skydd för flickor och kvinnor i vårt län. Stödet för både våldsutövare och våldsutsatta är inte jämlikt runt om i länet och varierar beroende på ort. I de små kommunerna uttrycks det att det är svårt att tillhandahålla adekvata insatser. Det finns en bra struktur för det akuta skyddet, till exempel spårsäkring, dokumentation samt kontakt med socialtjänst, skyddade boenden och polis, men de fall som inte är av samma akuta karaktär upplevs fungera sämre. Under de senaste åren har fler aktörer fått i uppdrag att ta fram rutiner för att upptäcka våldsutsatthet. När fler frågar om våld leder det också till att fler verksamheter upptäcker fler våldsutsatta, vilket i sin tur leder i ett större behov av stöd. Då det i dagsläget redan är svårt att möta det existerande behovet blir detta en stor utmaning, särskilt då endast en kommun i länet har en samtalsmottagning för våldsutsatta och våldsutövare. Detta kommer vara en av de stora utmaningarna för länet under de kommande åren, särskilt för den beslutsfattande nivån.

Ökad kunskap och metodutveckling

Då vårt län växer, då kommuner har olika förutsättningar och då personal ofta byts ut är det viktigt att kunskapsnivån upprätthålls och att metod- och kompetensstöd kontinuerligt erbjuds till breda målgrupper. I den myndighetsgemensamma genomförandeplanen 2020–2022 gällande uppdraget att ge kompetensstöd för arbetet mot våld i nära relation²³ är ett av målen att kommuner och regioner ska vara självförsörjande i fråga om baskunskaper om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck, varför det finns behov av att utbilda utbildare. Kommuner behöver även stöd i arbetet med systematisk uppföljning för att strukturera och följa upp arbetet. Utpekade områden för kompetenshöjande insatser är bland annat hedersrelaterat våld och

²³ Socialstyrelsen (2020). *Myndighetsgemensam genomförandeplan gällande uppdraget att ge kompetensstöd för arbete mot våld i nära relationer m.m.*

förtryck, sexuell exploatering, prostitution och människohandel för sexuella ändamål.



B. Regionala delmål

Mål 6.1: De våldsförebyggande insatserna i länet ska öka och utvecklas, med särskilt fokus på våldsutövare, barn och unga samt maskulinitetsnormer.

Indikatorer: genomförda våldsförebyggande insatser riktade mot våldsutövare; genomförda våldsförebyggande insatser riktade mot barn och unga; genomförda våldsförebyggande insatser med inriktning mot maskulinitetsnormer.

Mål 6.2: Fler aktörer ska ha rutiner för arbetet med att upptäcka våld, stärka skyddet och stödet för våld utsatta kvinnor och barn, samt delta i samverkan kring våldsärenden.

Indikatorer: aktörer som har rutiner för att fråga om våld utsatthet; kommuner/aktörer som har personer med ett uttalat ansvar för kvinnofridsarbete/våld i nära relation; aktörer som samverkar med andra myndigheter/organisationer kring våldsärenden.

Mål 6.3: Samverkan mellan länets aktörer för en effektivare brottsbekämpning ska utvecklas, bland annat med fokus på prostitution och människohandel.

Indikatorer: genomförda gemensamma insatser för samverkan kring brottsbekämpning.

Mål 6.4: Personer som arbetar inom offentliga, privata och ideella verksamheter ska få ökad kunskap och fler tillgängliga metoder och verktyg.

Indikatorer: personer som arbetar inom offentliga, privata och ideella verksamheter som har fått del av utbildnings- och kunskapshöjande insatser; aktörer som utför riskbedömningar enligt manual.

Del 2: Övergripande inriktningar och arbetssätt för att förverkliga målen

För att förverkliga de regionala jämställdhetspolitiska målsättningarna i föregående avsnitt har länets aktörer kommit överens om att prioritera fyra inriktningar och arbetssätt som ska prägla det jämställdhetspolitiska arbetet i Örebro län under strategiperioden 2021–2024. Dessa är:

- A. Regional samverkan och nätverksarbete**
- B. Handlingsplaner/strategier för jämställdhetsintegrering**
- C. Utbildning och kompetenshöjande insatser**
- D. Ett intersektionellt och normkritiskt förhållningssätt**

A. Regional samverkan och nätverksarbete

Örebro läns jämställdhetsråd är navet i det länsgemensamma jämställdhetsarbetet. Rådet leds av landshövdingen och består av representanter från länets kommuner, statliga myndigheter, Region Örebro län, fack- och arbetsgivarorganisationer samt aktörer i civilsamhället. Utöver detta finns flera andra nätverk och arbetsgrupper med olika inriktningar, till exempel det regionala kvinnofridsnätverket, Statligt nätverk för jämställdhetsfrågor samt Regional plattform för kommunsamverkan inom jämställdhetsområdet. Inom flera verksamheter finns också nationell och internationell samverkan kring jämställdhetsfrågor.

- ➔ **Länets aktörer ska fortsätta och utveckla den regionala samverkan kring jämställdhetsfrågor.**
- ➔ **Örebro läns jämställdhetsråd ska upprätta årliga aktivitetsplaner för att förverkliga målen i strategin.**

B. Handlingsplaner/strategier för jämställdhetsintegrering

Regeringens huvudsakliga strategi för att förverkliga jämställdhetspolitiken är *jämställdhetsintegrering*, vilket innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. Särskilt innebär detta att arbeta med jämställdhet ur ett *verksamhetsperspektiv* (dvs. integrerat i varje sakområde), inte bara ur ett *arbetsgivarperspektiv* (diskriminering, löner, rekrytering etc.). Jämställdhetsintegrering är ett bra verktyg även för det regionala arbetet, och länets aktörer strävar därför efter att upprätta *planer och strategier för jämställdhetsintegrering* i den egna organisationen, inklusive plan för uppföljning av arbetet. I detta arbete kan såväl Länsstyrelsen enskilt som de olika regionala forumen för samverkan kring jämställdhetsfrågor vara ett stöd. Utvärderingen av föregående jämställdhetsstrategi visar att statliga och

regionala aktörer har bättre förutsättningar än kommunerna, särskilt de mindre, för att arbeta med jämställdhetsintegrering. Under strategiperioden bör därför ett särskilt fokus läggas på stöd och insatser riktade mot den kommunala nivån.

- **Länets aktörer ska utveckla interna strategier eller planer för jämställdhetsintegrering, inklusive plan för uppföljning av arbetet.**

C. Utbildning och kompetenshöjande insatser

För att ett effektivt jämställdhetsarbete ska kunna implementeras i länet krävs kunskap och kompetens om hur jämställdhetsarbete kan bedrivas. Under strategiperioden ska därför kompetensutveckling och utbildningsinsatser genomföras, särskilt för chefer, ledningsfunktioner och andra beslutsfattare och med ett särskilt fokus på ledning och styrning. I utvärderingen av länets tidigare jämställdhetsstrategi framkommer ett behov av att även inkludera politiken i det kompetenshöjande arbetet.

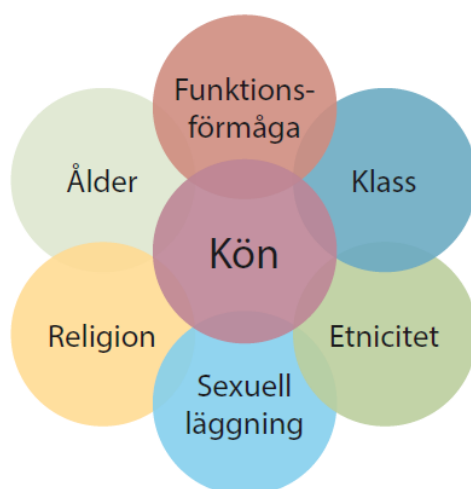
- **Länets aktörer ska erbjuda kompetensutvecklingsinsatser, särskilt för chefer, ledningsfunktioner, politiker och andra beslutsfattare.**
- **Jämställdhetsrådet beslutar om årliga fokus i aktivitetsplanerna för kompetensutveckling och utbildningsinsatser under perioden 2021–2024.**
- **Länsstyrelsen erbjuder råd och stöd.**

D. Ett intersektionellt och normkritiskt förhållningssätt

Intersektionalitet

Regeringens huvudsakliga strategi för att skapa ett jämställt samhälle är jämställdhetsintegrering, vilken alltid handlar om kön – men inte bara om kön. Jämställdhetsintegrering behöver ske med en medvetenhet om att olika anledningar till ojämlikhet påverkar varandra. Detta brukar kallas intersektionellt synsätt. Några exempel är att insatser för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden måste ta hänsyn till både kön **och** klass. Insatser för att främja kvinnors deltagande på arbetsmarknaden måste ta hänsyn till kön och etnicitet. Insatser för att främja ett jämlikt bemötande inom vård och omsorg får inte utgå från att alla lever i heterosexuella relationer, det vill säga inte ta för givet hur sambandet mellan kön **och** sexuell läggning ser ut. Att

arbeta intersektionellt innebär att kritiskt och återkommande reflektera omkring hur kön samverkar med andra ojämlikhetsgrunder.



Ett normkritiskt förhållningssätt

Ett normkritiskt förhållningssätt innebär att ha en kritisk blick på och förändra olika maktstrukturer och begränsande normer, i stället för att försöka få enskilda individer att förändra sig eller sitt beteende för passa in i en förutbestämd mall. Det kan ofta handla om att ifrågasätta vad som anses ”normalt”. Att arbeta med normkritik är viktigt i allt jämställdhetsarbete.

→ Länets aktörer ska sträva efter att ett intersektionellt och normkritiskt förhållningssätt ska präglade alla verksamheter.



Länsstyrelsen
Örebro län

Örebro läns strategi för jämställdhet 2021–2024
är framtagen och antagen av Örebro läns
jämställdhetsråd.

Länsstyrelsen i Örebro län
Stortorget 22, 701 86 Örebro
010-224 80 00
orebro@lansstyrelsen.se
www.lansstyrelsen.se/orebro



Per Nordin, 0586-482 67
per.nordin@degerfors.se

Kommunfullmäktige

Uppdrag att utreda avtalssamverkan kring offentliga upphandlingar med Karlskoga kommun

Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår att kommunstyrelsens arbetsutskott respektive kommunstyrelsen godkänner nedanstående punkter och översänder till kommunfullmäktige att

1. Besluta om avtalssamverkan mellan Degerfors kommun och Karlskoga kommun kring offentliga upphandlingar
2. Godkänna bifogade avtal mellan parterna om avtalssamverkan
3. Uppdra åt kommunstyrelsen att ändra i sin delegationsordning så att Karlskoga kommun kan agera som inköpscentral åt Degerfors kommun

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelsen gav vid mötet 2020-11-30 § 257 kommundirektören i uppdrag att utreda en avtalssamverkan med Karlskoga kommun kring offentliga upphandlingar.

I utredningen har samtal skett med Karlskoga kommuns upphandlingschef Karin Lindqvist och ekonomichef Christian Westas.

Handläggning kring offentliga upphandlingar samordnas idag inom kommunstyrelseförvaltningen med 50 % av en heltidstjänst som upphandlingssamordnare. Dessutom tillkommer externa kostnader för konsulter och upphandlingstjänster.

Möjlighet med avtalssamverkan finns med Karlskoga kommun, som idag har samverkan med Storfors och Filipstads kommun kring dessa frågor. Vid samverkan vinner Degerfors kommun kunskap och erfarenhet kring hanteringen samt minskad sårbarhet. Kostnaden mot Karlskoga kommun motsvarar dagens lönekostnad samt externa kostnader.

I det ekonomiska läge som Degerfors kommun och kommunstyrelsen befinner sig i är det nödvändigt att eftersträva kostnadsreduceringar och effektiviseringar.

Finansiering

Finansiering sker inom kommunstyrelsens befintliga budget.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2021-03-10

Samverkansavtal mellan Degerfors och Karlskoga avseende
upphandling 2021-03-10

Teresa Zetterblad
Kommundirektör

Per Nordin
Ekonomichef

Beslut ska skickas till

Karlskoga kommun, Ekonomiavdelningen



**KARLSKOGA
KOMMUN**



**DEGERFORS
KOMMUN**

Avtal - Samverkan upphandling och inköp

Karlskoga och Degerfors kommuner inleder ett samarbete kring frågor som berör kommunala upphandlingar och inköp.

Syfte

Samverkansformen ska generera vinster för båda kommunerna i form av ekonomiska effekter som konkurrensutsättning vid inköp, avtalsuppföljning samt effektivare resursutnyttjande, utbildning, minimerad sårbarhet vid frånvaro m m.

Ekonomisk uppgörelse

Degerfors kommun delfinansierar en heltidsanställning av en upphandlare motsvarande 80 %. Heltid beräknas vara 1920 h per år. Kostnad per h är 443 kr för Degerfors kommuns del. Vilket ger följande årskostnad $1920 \text{ h} * 0,8 * 443 \text{ kr/h} = 680 \text{ tkr}$. Uppräkning får ske en gång per år enligt arbetskostnadsindex för tjänstemän privat sektor (preliminära siffror), tabell SNI kolumn M med augusti månad 2021 som basmånad.

Fakturering ska ske två gånger per år 30 juni och 31 december.

Karlskoga kommun har rätt att fakturera reseersättning för resor t/r Karlskoga-Degerfors separat.

Rekrytering

Karlskoga kommun kommer att rekrytera en heltidsanställd upphandlare för att stärka upp sin upphandlingsenhet. Karlskoga kommun ansvarar för kommande rekryteringsprocess. En förutsättning för att detta avtal ska gälla är att en nyrekrytering kommer till stånd. Om Karlskoga kommun i framtiden gör någon form av neddragning av tjänster på upphandlingsenheten eller att anställd slutar har Degerfors kommun fortfarande rätt till 80 % av en heltidstjänst.

Karlskoga kommuns åtagande

Karlskoga kommun ska bistå Degerfors kommun motsvarande en resurs om max 32 timma per vecka, däri ingår att Karlskoga kommuns upphandlingsenhet ska

- stadigvarande agera som inköpscentral
- medverka i upphandlingar som ombud. Detta innebär bland annat att tillsammans med Degerfors kommuns beställare strategiskt planera, genomföra upphandlingar och följa upp avtal
- upprätthålla en avtalskatalog på Degerfors kommunens intranät

- företräda Degerfors kommun i Länsamverkan Örebro län
- vara rådgivande och hjälp till att skapa rutiner kring upphandling och inköp
- vid behov hålla i utbildningar/informationstillfällen för Degerfors kommun kommunledning och beställare
- i mån av tid närvara vid andra tillfällen där området upphandling och inköp diskuteras och informeras

Degerfors kommuns åtagande

Degerfors kommun ska

- utse en kontaktperson som har den övergripande dialogen med upphandlingsenheten på Karlskoga kommun
- lämna över en sammanställning över samtliga upphandlade avtal
- inför en upphandling, vara delaktig i det strategiska arbetet, i arbetet med kravspecifikation och utvärdering
- fatta tilldelningsbeslut och underteckna avtal
- avropa på befintliga avtal
- ta fram underlag för avtalsuppföljning via sitt ekonomisystem, kundnöjdhet etc
- vid avtalsförlängning, av upphandlade avtal, avgöra om eventuella förlängningsoptioner ska nyttjas
- vid nya avtal företrädesvis samverka med Karlskoga kommun Degerfors kommun kan dock, inom specifika områden, välja att samverka med andra kommuner eller parter
- genomföra direktupphandlingar och dokumentera desamma
- för upphandlingar via Länsamverkan Örebro län vid behov utse sakkunnig från den egna organisationen
- föra ut information om upphandlade avtal i den egna organisationen

Rättsligt ansvar

Om Karlskoga kommun, inköpscentral, genomfört en upphandling som ombud för Degerfors kommun bär Degerfors kommun det rättsliga ansvaret att upphandlingen gått rätt till. Eventuell talan riktas alltså mot Degerfors kommun.

Kostnadsfördelning vid inköp av externa upphandlingskonsulter

Finns behov att ta in en extern konsult, i syfte att ta fram handlingar (förfrågningsunderlag, ritningar, kartor etc) alternativt genomföra en upphandling, som berör båda kommunerna, ska en dialog kring kostnader äga rum mellan kommunerna innan beställning görs. Har respektive kommun egna behov av att ta in konsult för specifikt uppdrag ska denne stå för 100 % av kostnaderna.

Upphandlingssystem

Degerfors kommun ska införskaffa upphandlingsverktyg som stämmer överens med den programvara som Karlskoga kommun rekommenderar.

Avstämningar och styrgrupp

En styrgrupp ska träffas två gånger per år. Inledningsvis deltar från Degerfors kommun kommunchef och ekonomichef. Från Karlskoga kommun deltar ekonomichef och upphandlingschef.

Avtalets giltighetstid

Avtalet sträcker sig från 15 augusti 2021 till och med 31 december 2023. Därefter förlängs avtalet automatiskt med ett år i taget. Omförhandling eller eventuell uppsägning av avtalet ska ske sex (6) månader innan avtalstiden löper ut.

Detta samverkansavtal har upprättats i två (2) exemplar, varav parterna tagit sitt.

Karlskoga
Ort och datum

Degerfors
Ort och datum

Tony Ring
Kommunstyrelsens ordförande

Anneli Mylly
Kommunstyrelsens ordförande

Johan Harryson
Kommundirektör

Teresa Zetterblad
Kommunchef



§ 257

Dnr 00310-2020

Uppdrag att utreda avtalssamverkan kring offentliga upphandlingar med Karlskoga kommun

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen beslutar att ge kommundirektören i uppdrag att utreda en avtalssamverkan med Karlskoga kommun kring offentliga upphandlingar.

Sammanfattning av ärendet

Handläggning kring offentliga upphandlingar hanteras idag inom kommunstyrelseförvaltningen med 50 % av en heltidstjänst.

Möjlighet med avtalssamverkan finns med Karlskoga kommun, som idag har samverkan med Storfors och Filipstads kommun kring dessa frågor. Vid samverkan vinner Degerfors kommun kunskap och erfarenhet kring hanteringen samt minskad sårbarhet. Kostnaden mot Karlskoga kommun motsvarar dagens lönekostnad för handläggningen.

I det ekonomiska läge som Degerfors kommun och kommunstyrelsen befinner sig i är det nödvändigt att eftersträva kostnadsreduceringar och effektiviseringar.

Yrkanden

Anna Nordqvist (M) och Birgitta Höijer (C) yrkar bifall till förvaltningens förslag till beslut.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse från kommunstyrelseförvaltningen, 2020-11-23

Skickas till

Kommundirektör



FHN § 10 Dnr 2021-00017

Strategisk samverkansöverenskommelse för ökad trygghet samt bekämpning och förebyggande av brott 2021 - 2025 Degerfors

Sammanfattning av ärendet

Befintlig samverkansöverenskommelse för ökad trygghet samt bekämpning och förebyggande av brott har setts över och reviderats för att gälla under perioden 2021 - 2025. Samverkansöverenskommelsen utgör en gemensam plattform, samt tydliggör övergripande viljeinriktning och fokusområden för det övergripande brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet.

Syftet med överenskommelsen är att tydliggöra de prioriterade fokusområden som Degerfors kommun och polisen ska samverka kring. Med utgångspunkt i en gemensam problembild skall kommun och polis teckna en överenskommelse samt planera gemensamma insatser för att uppnå de övergripande målen.

Den 29 januari 2021 godkände det Lokala brottsförebyggande rådet underlagen och uppmanade folkhälsönämnden godkänna dokumentet för vidare beslut i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Folkhälsoförvaltningens förslag till beslut är att folkhälsönämnden godkänner Lokala brottsförebyggande rådets förslag till Strategisk samverkansöverenskommelse för ökad trygghet samt bekämpning och förebyggande av brott 2021 - 2025 i Degerfors. Folkhälsönämnden föreslår även kommunstyrelsen att godkänna överenskommelsen för vidare beslut i kommunfullmäktige i Degerfors.

Beslutsunderlag

Folkhälsoförvaltningens tjänsteskrivelse den 2 februari 2021
Strategisk samverkansöverenskommelse för ökad trygghet samt bekämpning och förebyggande av brott 2021 - 2025 Degerfors
Bilaga: Styrdokument till samverkansöverenskommelsen
Brottsförebyggande arbete i Degerfors kommun 2021 - 2025
Protokoll Lokala brottsförebyggande rådet 2021-01-29

**Folkhälsönämndens beslut**

1. Folkhälsönämnden godkänner Lokala brottsförebyggande rådets förslag till Strategisk samverkansöverenskommelse för ökad trygghet samt bekämpning och förebyggande av brott 2021 - 2025 Degerfors
2. Folkhälsönämnden föreslår kommunstyrelsen att godkänna överenskommelsen för vidare beslut i kommunfullmäktige i Degerfors

Expedieras till
Kommunstyrelsen och kommunfullmäktige Degerfors

**Folkhälsoförvaltningen**

Handläggare

Ljung Cecilia

Folkhälsönämnden

Strategisk samverkansöverenskommelse för ökad trygghet samt bekämpning och förebyggande av brott 2021 - 2025 Degerfors

Sammanfattning

Befintlig samverkansöverenskommelse för ökad trygghet samt bekämpning och förebyggande av brott har setts över och reviderats för att gälla under perioden 2021 - 2025. Samverkansöverenskommelsen utgör en gemensam plattform, samt tydliggör övergripande viljeinriktning och fokusområden för det övergripande brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet.

Syftet med överenskommelsen är att tydliggöra de prioriterade fokusområden som Degerfors kommun och polisen ska samverka kring. Med utgångspunkt i en gemensam problembild skall kommun och polis teckna en överenskommelse samt planera gemensamma insatser för att uppnå de övergripande målen.

Den 29 januari 2021 godkände det Lokala brottsförebyggande rådet underlagen och uppmanade folkhälsönämnden godkänna dokumentet för vidare beslut i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Folkhälsoförvaltningens förslag till beslut är att folkhälsönämnden godkänner Lokala brottsförebyggande rådets förslag till Strategisk samverkansöverenskommelse för ökad trygghet samt bekämpning och förebyggande av brott 2021 - 2025 i Degerfors. Folkhälsönämnden föreslår även kommunstyrelsen att godkänna överenskommelsen för vidare beslut i kommunfullmäktige i Degerfors.

Beslutsunderlag

Folkhälsoförvaltningens tjänsteskrivelse den 2 februari 2021
Strategisk samverkansöverenskommelse för ökad trygghet samt bekämpning och förebyggande av brott 2021 - 2025 Degerfors
Bilaga: Styrdokument till samverkansöverenskommelsen
Brottsförebyggande arbete i Degerfors kommun 2021 - 2025
Protokoll Lokala brottsförebyggande rådet 2021-01-29

Bakgrund

Degerfors vision är Bästa Degerfors – en trygg och modig kommun! Utifrån ett brottsförebyggare- och trygghetsperspektiv innebär det att Degerfors kommun jobbar för en nollvision vad gäller brott och otrygghet. Det innebär en vision om ett Degerfors där ingen ska begå eller drabbas av brott. Det är också en vision om att ingen ska känna sig



så otrygg, på grund av rädsla för brott, så det begränsar deras liv. Exempelvis på så sätt att utomhusvistelse i sitt bostadsområde undviks, eller att man inte vill gå ut när det är mörkt.

Degerfors kommun har utvecklat det lokala brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet tillsammans med polisen under många år. Samverkan vidmakthålls genom Lokalt brottsförebyggande råd och tydliggörs och befästs genom gemensamt framtagen samverkansöverenskommelse som sätter riktning på lång sikt samt medborgarlöften av mer kortsiktig karaktär.

Beskrivning av ärendet

Under 2020 hade Degerfors och lokalpolisområde Karlskoga en ettårig samverkansöverenskommelse. Detta som följd av fleråriga samverkansöverenskommelser. Orsaken till att en ettårig överenskommelse tecknades, var kommunens och polisens gemensamma utvecklingsarbete som intensifierades med start 2018 och som började formas 2019-2020, med målsättning att stärka och förbättra det kunskapsbaserade brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet.

För att öka upplevelsen av trygghet krävs ett stärkt kunskapsbaserat arbetssätt i samverkan. I Degerfors började denna tvärsektoriella samverkan växa fram under 2020. Samverkan benämns EST (Effektiv Samordning för Trygghet) och bygger på en gemensam lägesbild och en gemensam kunskapsplattform. För att tydliggöra det lokala brottsförebyggande arbetets organisation, styrning och kunskapsgrund har ett styrdokument skrivits fram som komplement till samverkansöverenskommelsen. Styrdokumentet bygger på ett underlag framtaget vid institutionen för kriminologi vid Örebro universitet. Enligt Brottsförebyggande rådet (BRÅ) och Sveriges kommuner och regioner (SKR) är en gemensam samverkansöverenskommelse och ett lokalt EST-arbete grunden för ett funktionellt lokalt brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete.

Konsekvenser

Det finns stora besparingar att göra med brottsförebyggande arbete både vad gäller mänskligt lidande men också ekonomiska besparingar. Degerfors kommun prioriterar därför det brottsförebyggande och trygghetsfrämjande arbetet högt. Det handlar om att minska brott genom att förhindra dem innan de sker och det handlar om att få människor att känna sig trygga, även när det är mörkt ute. Det handlar alltså om social hållbarhet och inte minst externt om att vara en attraktiv kommun som människor vill besöka, jobba och leva i.

Sociala/kulturella konsekvenser

Strategisk samverkansöverenskommelse för ökad trygghet samt bekämpning och förebyggande av brott 2021 - 2025 sätter ramar för det



lokala arbetet. Överenskommelsernas fokusområden bygger på den gemensamt framtagna behovsbilden som innebär prioritering av exempelvis förebyggande alkohol- och drogpreventionsarbete, familjeskapsstöd och mänskliga rättigheter.

Ekologiska konsekvenser
Ingen direkt påverkan.

Ekonomiska konsekvenser
Genom ett effektivt samordnat arbete ökar möjligheterna till tidiga och samordnade insatser likväl som att analys och lärdom görs av fördjupningsarbeten. Ett effektivt brottsförebyggande är ekonomiskt gynnsamt för både samverkansorganisationerna och invånarna vilka är målgrupp för samverkan.

Överväganden

En väl underbyggd gemensamt framtagna samverkansöverenskommelse är en viktig grund för ett effektivt och fungerande lokalt brottsförebyggande arbete på kort och lång sikt. Med stöd i framtaget styrdokument för ökad trygghet kan det lokala arbetet utvecklas ytterligare. Genom medborgarlöftena tydliggörs prioriteringar som görs på kort sikt och fungerar därmed som ett komplement till samverkansöverenskommelsen.

Folkhälsoförvaltningens förslag till beslut

1. Folkhälsonämnden godkänner Lokala brottsförebyggande rådet förslag till Strategisk samverkansöverenskommelse för ökad trygghet samt bekämpning och förebyggande av brott 2021 - 2025 Degerfors
2. Folkhälsonämnden föreslår kommunstyrelsen att godkänna överenskommelsen för vidare beslut i kommunfullmäktige

Expedieras till
Kommunstyrelsen och kommunfullmäktige Degerfors

Cecilia Ljung
Folkhälsochef

Ulrika Lundgren
Förvaltningschef



KARLSKOGA - DEGERFORS KOMMUNER



Tjänsteskrivelse ^{KS 68-2021/2} 4(4)

2021-02-02

FHN 2021-
00017



Plats och tid Fredagen den 29 januari 2021 i Möckeln, Skrantahöjdsvägen 35, klockan 09:00-11:30

Deltagande politiker

Martin Hårsmar (M) ordförande	Anneli Mylly (V)
Tony Ring (M)	Kim Bäckström (V)
Yvonne Nilsson (S)	Anna Nordqvist (M)
Linda Brunzell (M)	Johanna Svärth (S)
Ronnie Erhard (M)	Patrik Renberg (S)
Margareta Karlsson (M)	
Margaretha Rosberg (M)	

Övriga deltagare

Mikael Blom, skolförvaltningen Karlskoga
Eleonore Åkerlund, samhällsbyggnadsförvaltningen
Jörgen Skog, kommunstyrelseförvaltningen Karlskoga §5
Maria Motin, kultur- och föreningsförvaltningen
Trond Reimers, tillväxt- och tillsynsförvaltningen
Ulrika Lundgren, folkhälsoförvaltningen
Cecilia Ljung, folkhälsoförvaltningen
Alexander Blomqvist, folkhälsoförvaltningen
Teresa Zetterblad, kommunstyrelseförvaltningen Degerfors
Christer Carlsson, kultur- och utbildningsförvaltningen
Per Hilding, kommunstyrelseförvaltningen Degerfors
Andreas Pettersson, polisen
Johannes Carpenter, Degerforsbyggen
Sebastian Cabander, Karlskoga energi och miljö
Urban Linder, Karlskogahem
Kristin Adamsson, folkhälsoförvaltningen §3
Johanna Palm, folkhälsoförvaltningen §6

Underskrifter

Sekreterare

Blomqvist Alexander

Ordförande

Martin Hårsmar

Paragrafer §§ 1-7



Ärendelista

LokBrå § 1	Polisens rapport	3
LokBrå § 2	Effektiv samordning för trygghet	4
LokBrå § 3	UNIK	5
LokBrå § 4	Samverkansöverenskommelse 2021-2024.....	6
LokBrå § 5	Upphandling av väktartjänst	7
LokBrå § 6	Uppföljning ANDT-strategi.....	8
LokBrå § 7	Val av vice ordförande.....	9



LokBrå § 1

Polisens rapport

Sammanfattning av ärendet

Kommunpolis Andreas Pettersson avlägger årsrapport och statistik över anmälda brott. Det noteras att det har skett en minskning i misshandelsfall, men en ökning av ofredande/hot. Det har skett en ökning av sexualbrott i Degerfors.

Coronapandemin antas ha påverkat beteenden och brottsmönster på lite olika sätt. Det finns mycket bilrelaterade ordningsstörningar och skadegörelser. Tillgången till narkotika har minskat i pandemins spår, men tros också kunna förklara den ökade andelen anmälda källar- och vindsinbrott. Antalet anmälda rån har ökat och de flesta är relaterade till narkotika. Fråga uppkommer om huliganslagsmålen har minskat i området. Svar från Andreas Pettersson att den inte minskat men att stängda krogar etc påverkar aktiviteten.



LokBrå § 2

Effektiv samordning för trygghet

Sammanfattning av ärendet

Folkhälsochef Cecilia Ljung avlägger årsrapport och lägesbildsdemonstration för EST-gruppen (Effektiv samordning för trygghet). Under året har prioriterade områden varit bland annat ungdomsroligheter, skadegörelse och ökad droganvändning. Genom rapporteringssystemet Embrace och veckovisa avstämningar har ett metoden börjat ge goda underlag.

Gruppen har fått fortsatt uppdrag för 2021-2022 för att skapa möjligheter till fortsatt effektiv samordning för trygghet. Ett fokus på drogprevention ska ingå. Ett annat identifierat behov är att fortsätta formalisera och utveckla samverkan med Örebro universitet kring lägesbilder och riktade insatser och åtgärder utifrån detta.



LokBrå § 3

UNIK

Sammanfattning av ärendet

Folkhälsoutvecklare Kristin Adamsson informerar om ungdomskvällar i Karlskoga (UNIK) som arrangerats under 2020. För inestående år planeras kvällar under sport-, påsk-, sommar-, höst- och jullov där två är gemensamma med Karlskoga och Degerfors.



LokBrå § 4

Samverkansöverenskommelse 2021-2024

Sammanfattning av ärendet

Folkhälsochef Cecilia Ljung, kommunpolis Andreas Pettersson och säkerhetssamordnare Per Hilding informerar om förnyad strategisk samverkansöverenskommelse för ökad trygghet samt bekämpning och förebyggande av brott 2021 - 2025 mellan Karlskoga och Degerfors kommuner och det lokala kommunpolisområdet.

Samverkansöverenskommelserna utgör en gemensam plattform, samt tydliggör den övergripande viljeinriktningen och fokusområdena för det övergripande brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet. Med utgångspunkt från en gemensam nulägesbild (problembild) är det båda parter uppdrag att gentemot varandra tydliggöra roller och ansvar samt vilka åtagande som åvilar respektive myndighet i syfte att öka tryggheten och minska brottsligheten i Karlskoga och Degerfors kommuner. Arbetet sker både genom långsiktiga och sociala åtgärder som med mer situationella åtgärder som tydliggörs i gemensamma medborgarlöften.

Överenskommelserna ska behandlas för beslut i Karlskoga respektive Degerfors kommunfullmäktigen. Det brottsförebyggande rådet skickar en rekommendation via Folkhälsönämnden att KS godkänner överenskommelsen för beslut i KF i respektive kommun.



LokBrå § 5

Upphandling av väktartjänst

Sammanfattning av ärendet

Säkerhetschef Jörgen Skog informerar om färdig upphandling av väktartjänst med vaktbolaget Securitas. Det har funnits ett behov och önskemål att göra väktarservicen mer kompatibel med EST-arbetet, med bland annat möjlighet att lägga om rondering utefter resultat från embrace och detta ses som ett framsteg.

Kommunen har även fått godkänt från polisstyrelsen att på egen hand utfärda ordningsmaktförordnande till Securitas enligt §3-område under 3 års tid. Detta ger en smidigare och mer användningsbar hantering av förordnandet.

Utöver detta har Karlskogahem i samråd med kommunen köpt till ytterligare 20 timmars rondering i veckan som ett komplement.

Jörgen Skog informerar om påbörjad kameraövervakning på Karlskogas skolor. Det finns sedan tidigare kameror inomhus på skrantaskolan och det ska nu sättas upp på bregårdsskolan. Det finns en vinning i att kostnaden är mycket lägre för kameror inomhus och exempelstudier från andra kommuner visar att konceptet snabbt ger effekt. En förutsättning är att andra insatser, om orsak till skadegörelsen görs.



LokBrå § 6

Uppföljning ANDT-strategi

Sammanfattning av ärendet

Folkhälsoutvecklare Johanna Palm informerar uppföljning av ANDT-strategi och statistik för droganvändning i Karlskoga och Degerfors kommuner. Under 2020 har bland annat metod att analysera vatten genom att beräkna koncentrationen av metaboliter av preparaten amfetamin, metamfetamin, MDMA, cannabis, kokain och tramadol. Proven tas i avloppsvattnet och ger en fingervisning över vilka droger som finns i olika områden.

Den övergripande strategins mål och insatsområden har utvecklats på flera sätt, genom till exempel:

- Gemensamt driv och tvärsektoriellt engagemang
- Samlat krafterna och skapat nya samhälleliga förutsättningar för god och jämlik hälsa och en förbättrad hälsa för individen
- Insatsers utformning till ett mer kunskapsbaserat förhållningssätt
- Samtidigt kvarstår flera utmaningar och utvecklingsområden



LokBrå § 7

Val av vice ordförande

Sammanfattning av ärendet

Kim Bäckström (V) utses till ny vice ordförande för det brottsförebyggande rådet.



Strategisk samverkansöverenskommelse för ökad trygghet samt bekämpning och förebyggande av brott 2021 - 2025

Degerfors ska vara en bra kommun att leva och verka i, för både kommuninvånarna, besökarna och företagarna. I Degerfors har invånarna förutsättningar till ett gott liv. Degerfors vision är den välkomnande, kloka och innovativa kommunen. Utifrån ett brottsförebyggande och trygghetsperspektiv innebär det att Degerfors kommun jobbar för en nollvision vad gäller brott och otrygghet. Det är en vision om ett Degerfors kommun där *ingen* ska begå eller drabbas brott. Det är också en vision om att ingen ska känna sig så otrygg, på grund av rädsla för brott, så det begränsar deras liv, exempelvis på så sätt att man inte vill vistas utomhus i sitt bostadsområde, eller att man inte vill gå ut när det är mörkt ute. I Degerfors kommun accepterar vi inte brott överhuvudtaget och vår vision är alltså en kommun helt utan brott och otrygghet.

Degerfors kommun har fem mål för kommunen, dessa är; en god start, ett gott liv, ett gott näringslivsklimat, ett gott miljöarbete samt ett gott åldrande

Bakgrund

Degerforskommun och lokalpolisområde Degerfors har fattat beslut om samverkan inom det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet. Samverkansöverenskommelsen utgör en gemensam plattform, samt tydliggör den övergripande viljeinriktningen och fokusområdena för det övergripande brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet. Med utgångspunkt från en gemensam nulägesbild (problembild) är det båda parter uppdrag att gentemot varandra tydliggöra roller och ansvar samt vilka åtagande som åvilar respektive myndighet i syfte att öka tryggheten och minska brottsligheten i Degerfors. Arbetet sker både genom långsiktiga och sociala åtgärder som tydliggörs i denna överenskommelse, som med mer situationella åtgärder som tydliggörs i gemensamma medborgarlöften. Medborgarlöften innebär en utveckling och förstärkning av samverkansöverenskommelsen mellan polis och kommun, med fokus på det som invånare i kommunen upplever som viktigast för att känna sig trygga och säkra. Löftena är därmed en beskrivning av vad som polisen och kommunen lovar att åstadkomma tillsammans. Löftena ska omfatta prioriterade åtgärder som harmonierar med parternas ordinarie styr- och ledningssystem¹.

Degerfors kommun och lokalpolisområde Degerfors tar, genom denna samverkansöverenskommelse, ett gemensamt ansvar för det brottsförebyggande arbetet. Kommun och polis ska tillsammans skapa tillit mellan varandra, skapa en gemensam bild av arbetet och använda gemensamma begrepp. Samarbetet ska integreras och förankras i den ordinarie verksamheten.

¹ För Degerfors kommun är detta målstyrningen och för polisen verksamhetsplaner.



Övergripande mål och syfte

Samverkansöverenskommelsen ska leda till ökad trygghet och minskad brottslighet i Karlskoga och Degerfors genom utvecklad samverkan i EST, ökad kunskap samt förståelse och respekt för varandras möjligheter mellan kommun och polismyndigheten.

De övergripande målen med denna överenskommelse är att skapa en trygg och säker kommun genom att minska brottsligheten och öka upplevelsen av trygghet i Degerfors för de som bor, verkar eller besöker kommunen.

Syftet med överenskommelsen är att tydliggöra de prioriterade fokusområden som Degerfors kommun och polisen ska samverka kring. Med utgångspunkt i en gemensam problembild skall kommun och polis teckna en överenskommelse samt planera gemensamma insatser för att uppnå de övergripande målen.

Gemensamma fokusområden

Förutsättningen för ett fungerande samarbete är att polisen och kommunen enas om vilka fokusområden som finns lokalt med utgångspunkt från den lokala problembilden på kort och lång sikt.

Under hösten 2020 har lokalpolisområde Degerfors och Degerfors kommun analyserat den aktuella brottsituationen och kommuninvånarnas upplevda trygghet. Underlag för detta har varit brottsstatistik, trygghetsundersökningar, medborgardialog, lägesbilder utifrån Embrace Safety, polisens händelserapporter och utdrag ur Hobit².

Efter att ha analyserat problembilden har Degerfors kommun och polisen Degerfors enats om att följande fokusområden skall prioriteras under överenskommelsetiden.

- **Grundläggande fri och rättigheter**
- **Alkohol, narkotika, dopning och tobak³**
- **Våld i nära relationer**
- **Våld i offentlig miljö⁴**
- **Familjestöd**
- **Skadegörelse/klotter**
- **Organiserad brottslighet**

I arbetet med fokusområdena är det viktigt att belysa problematiken ur ett flertal perspektiv, exempelvis tillgänglighets-, barnrätts-, etniskt- och jämställdhetsperspektiv. Detta för att rättigheter och diskrimineringsgrunder är viktiga för att bemöta människors olika behov av trygghet och skydd.

² Händelse och brottsinformationstjänst, polisens webbaserade kartsystem.

³ Medborgarlöfte ”Polisen och Degerfors kommun ska i samverkan med andra parter vidareutveckla arbetet med att förebygga och beivra narkotika- och trafikbrott i kommunen”.

⁴ Medborgarlöfte: ”Genomföra trygghetsvandringar i den offentliga miljön i samverkan med boende, föreningar och näringsidkare i områden där invånarna känner sig mindre trygga. Särskild uppmärksamhet ska riktas på kvinnors otrygghet. Dialogerna ska ligga till grund för trygghetsskapande åtgärder”



Beskrivning av fokusområdena

Grundläggande fri och rättigheter

Det fria ordet och den öppna debatten, liksom rätten att fritt uttrycka sin religiösa tro, visa sin sexuella identitet eller att accepteras oavsett etniskt ursprung är grundläggande för det demokratiska samhället. Brott mot dessa och andra grundläggande fri- och rättigheter riskerar att inskränka både på den enskildes möjligheter att fritt åtnjuta de fri- och rättigheter som förknippas med det öppna demokratiska samhället och det öppna samhället i sig.

Det är särskilt viktigt att kunna bekämpa hatbrott och våldsbejakande extremism för att skydda grundläggande fri- och rättigheter.

Alkohol, narkotika, dopning och tobak (ANDT)

Bruk av beroendeframkallande medel så som alkohol, narkotika, doping och tobak ökar risken för ohälsa och otrygghet. Konsumtionen är också nära kopplat till skador och våldsamt beteende. Tidig alkohol- och tobaksdebut har ett samband med högre konsumtion senare i livet. Alkohol- och tobaksanvändningen samvarierar även med andra riskbeteenden såsom drogmissbruk. Droger orsakar allvarliga och obotliga skador och sjukdomar samt leder ofta till en livsstil som innefattar kriminalitet och våld. Förebyggande ANDT-arbete är därför av stor vikt. Över tid har den liberala synen på droger ökat. Det förebyggande ANDT-arbetet bör därför prioriteras. Barn, unga och vuxna som anhöriga i familjer med risk- och missbruksproblematik löper stor risk för ohälsa samt fysiskt och psykiskt våld. Det finns risk att anhöriga blir medberoende och barnen riskerar att ärva det sociala beteendet.

Våld i nära relationer

Våld i nära relation omfattar allt fysiskt och psykiskt våld mot anhöriga barn och vuxna som utsätts för våld och förtryck. Risk- och missbruksproblematik är en stark riskfaktor för våld i nära relationer. Våldet leder till en social otrygghet, vilket är en stark riskfaktor för ohälsa. Dessa faktorer kan påverka hälsan hos individer, inte minst den psykiska hälsan. Våld i nära relation domineras av mäns våld mot kvinnor. Det är av stor vikt att förebygga och minska våld i nära relationer samt att synliggöra problematiken. Särskilt fokus på hedersrelaterat våld.

Våld i offentlig miljö

Syftet är att Degerforsborna, oavsett kön, ålder, socioekonomisk status och etniskt ursprung ska känna sig trygga då de vistas i det offentliga rummet. Det ska gälla i det egna bostadsområdet såväl som i centrum med dess nöjesliv. Platsens utformning har betydelse för Degerforsbornas känsla av trygghet. En plats där folklivet är naturligt, upplevs ofta som trygg och trivsamt med informell kontroll. Tryggheten i Degerfors ska öka. Våldsbrott i offentliga miljöer är mest frekvent under helger och då vanligtvis i krogmiljöer. Ordningsstörningar förekommer vanligtvis i de centrala delarna av staden.

Familjestöd

Familjestöd är stöd och samverkan med familjer, föräldrar och barn, men föräldrastöd är en vanligare benämning. Definitionen av föräldrastöd är: *"En aktivitet som ger föräldrar kunskap om barns hälsa, emotionella, kognitiva samt sociala utveckling och/eller stärker föräldrars sociala nätverk."*⁵ Trygga och goda relationer inom familjen ökar barns möjlighet till god

⁵ Regeringskansliet. "Nationell strategi för ett utvecklat föräldrastöd - En vinst för alla."



hälsa och gott liv, och därför är det viktigt att arbeta tillsammans med föräldrar så att de har möjlighet att skapa goda relationer inom familjen och till sina barn.

Skadegörelse/klotter

Skadegörelse och klotter bidrar till en känsla av otrygghet. En nedklottrad miljö upplevs inte bara som otrivsamt och ful, utan innebär också stora kostnader. Klotter kan vara en inkörsport till vidare brottslighet. Snabb sanering är en verkningsfull åtgärd.

Organiserad brottslighet

Organiserad brottslighet ställer ofta till stor skada och är på många sätt ett hot mot samhället. Den är nätverksbaserad, vinstinriktad och bedrivs i projektform. Medlemmarna har vilja och förmåga att skydda och underlätta brottslig verksamhet genom otillåten påverkan.

Uppföljning och analys av överenskommelse och medborgarlöften

Under hösten 2020 har polisen och Degerfors kommun analyserat den aktuella brottsituationen och kommuninvånarnas upplevda trygghet med utgångspunkt från gemensamma orsaksanalysmöten. Analysmötenas struktur är genomförd utifrån kunskapsunderlag från Örebro Universitet. Uppföljning har gjorts genom brottsstatistik, trygghetsundersökningar, medborgardialog, lägesbild från Embrace Safety, polisens händelserapporter och utdrag ur Hobit⁶. Detta fungerar som nulägesbeskrivning till både överenskommelse och medborgarlöften.

Situationell prevention

Det kortsiktiga trygghetsskapande arbetet samordnas av en operativ brottsförebyggande grupp. Syftet är att få en gemensam bild av hur läget är och därmed kunna besluta direkta åtgärder. Veckovisa möten genomförs för att skanna av det akuta läget och för att kunna samordna och göra direkta insatser inom ramen för kommunens rådighet.

Uppdraget följs upp av styrgrupp bestående av kommundirektör, förvaltningschefer, VD för bolagen, samt lokalpolisområdeschef samt genom ordinarie styr- och ledningssystem inom respektive förvaltning/myndighet/bolag. Uppdraget följs även upp och redovisas på det lokala brottsförebyggande rådets möten under året.

Social prevention

Det långsiktiga trygghetsskapandearbetet följs upp genom ordinarie arbete med Degerfors fullmäktigemål och indikatorer, men även genom trygghetsmätningar och liknande. Överenskommelsens mål och fokusområden följs även upp genom prioriterade mätningar som tas fram i samband med orsaksanalysmöte.

Uppföljning samt framtagande av förslag på ny överenskommelse sker i samverkan mellan polis och kommun. Ett förslag på ny överenskommelse skall vara klart innan 2025-12-31.

Ansvar

Varje nämnd/styrelse/bolag och lokalpolisområde ansvarar för att genomföra åtgärder och mätningar utifrån beslutade fokusområden. Detta kan göras enskilt eller inom ramen för EST.

⁶ Händelse och brottsinformationstjänst, polisens webbaserade kartsystem.



Ansvar för samordning av uppföljning inför det lokala brottsförebyggande rådet sköts av beredningsgrupp till Lokalt brottsförebyggande råd bestående av folkhälsochef, kommunens säkerhetssamordnare och kommunpolisens.

Kommunikation

Kommunikationen gällande det trygghetsskapande/brottsförebyggande arbetet ska vara transparent. Detta kommuniceras genom press samt via kommunens och polisens hemsidor.

Ekonomi

Om inget annat överenskommes svarar varje myndighet för sina respektive kostnader.

Tidplan

Denna överenskommelse avser tiden från och med 2021-01-01 till och med 2025-12-31.

Degerfors 2021-XX-XX

Jens Hedenborg

Anneli Mylly

Lokal polisområdeschef

Kommunstyrelsens ordförande



§ 9 Dnr 2020-00634

Revidering av reglemente för Tvärsektoriellt råd för folkhälsa och barnkonvention (TväR)

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelsens ledningskontor har på uppdrag av kommunstyrelsens arbetsutskott gjort en översyn av samtliga råd, utskott och arbetsgrupper i kommunens förtroendemannaorganisation. Översynen har rapporterats till kommunstyrelsens arbetsutskott den 14 september 2020 i § 30, då arbetsutskottet beslutade att en allmän översyn av samtliga nämnd- och rådsreglementen skulle genomföras.

Av översynen av råd, utskott och arbetsgrupper framgick att det inte fanns behov av ytterligare reglering eller förtydligande avseende rådets syfte eller sammansättning.

De ändringar i reglementet som föreslås är framför allt av redaktionell natur, såsom struktur i reglementet för att följa det normalreglemente för nämnder som Sveriges kommuner och regioner (SKR) har tagit fram.

Revideringen har skett parallellt med revidering av övriga råds reglementen för att ge en likartad struktur och formuleringar.

Kommunstyrelsens ledningskontor föreslår att reglementet för rådet fortsättningsvis ska fastställas av kommunfullmäktige precis som övriga råd och inte av folkhälsonämnden som tidigare.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens ledningskontors tjänsteskrivelse den 5 februari 2021
Förslag till reglemente för Tvärsektoriellt råd för folkhälsa och barnkonvention

Reglemente för Tvärsektoriellt råd för folkhälsa och barnkonvention – fastställt av FHN

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut 2020-09-14 § 30

Rapport Översyn av råd, utskott och arbetsgrupper

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

1. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade att lämna förslag till reglemente till Tvärsektoriellt råd för folkhälsa och barnkonvention, folkhälsonämnden och kommunstyrelsen i Degerfors kommun för yttrande.



2. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade att yttrandet även bör omfatta förslag till förtydligande av vilka organisationer utöver de kommunala nämnderna som ska kunna representeras i rådet.

3. Yttrande över förslag till reglemente ska lämnas till kommunstyrelsens arbetsutskott senast i juni 2021.

Expedieras till
Tvärsektoriellt råd för folkhälsa och barnkonvention
Folkhälsönämnden
Kommunstyrelsen i Degerfors



Kommunstyrelsens ledningskontor

Handläggare

Karin Jirénus

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Revidering av reglemente för Tvärsektoriellt råd för folkhälsa och barnkonvention (TvärR)

Sammanfattning

Kommunstyrelsens ledningskontor har på uppdrag av kommunstyrelsens arbetsutskott gjort en översyn av samtliga råd, utskott och arbetsgrupper i kommunens förtroendemannaorganisation. Översynen har rapporterats till kommunstyrelsens arbetsutskott den 14 september 2020 i § 30, då arbetsutskottet beslutade att en allmän översyn av samtliga nämnd- och rådsreglementen skulle genomföras.

Av översynen av råd, utskott och arbetsgrupper framgick att det inte fanns behov av ytterligare reglering eller förtydligande avseende rådets syfte eller sammansättning.

De ändringar i reglementet som föreslås är framför allt av redaktionell natur, såsom struktur i reglementet för att följa det normalreglemente för nämnder som Sveriges kommuner och regioner (SKR) har tagit fram.

Revideringen har skett parallellt med revidering av övriga råds reglementen för att ge en likartad struktur och formuleringar.

Kommunstyrelsens ledningskontor föreslår att reglementet för rådet fortsättningsvis ska fastställas av kommunfullmäktige precis som övriga råd och inte av folkhälsönämnden som tidigare.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens ledningskontors tjänsteskrivelse den 5 februari 2021
Förslag till reglemente för Tvärsektoriellt råd för folkhälsa och barnkonvention

Reglemente för Tvärsektoriellt råd för folkhälsa och barnkonvention – fastställt av FHN

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut 2020-09-14 § 30

Rapport Översyn av råd, utskott och arbetsgrupper

Bakgrund

Tvärsektoriellt råd för folkhälsa och barnkonvention (TvärR) inrättades 2015 av folkhälsönämnden. Det ersatte det tidigare tvärsektoriella nätverket.

Rådet är ett organ för dialog, information och kunskapsspridning kring folkhälsa och barnkonventionsfrågor.

Rådet består av representanter från Karlskoga och Degerfors kommuner samt berörda intresseorganisationer, föreningar och myndigheter. Totalt 18 ledamöter och 14 ersättare från kommunernas nämnder och fyra ledamöter och 4 ersättare från externa organisationer.

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsens arbetsutskott har den 14 september 2020 i § 30 beslutat att uppdra till kommunstyrelsens ledningskontor att göra en allmän översyn av samtliga reglementen för nämnder och råd.

Revidering av nämndreglementen och reglementen för råden ska lämnas till kommunfullmäktige för beslut senast i september 2021.

Strukturen i reglementet har ändrats utifrån det normalreglemente för nämnder som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har tagit fram. Översyn av formuleringar har gjorts för att i möjligaste mån ha likartade skrivningar i både nämnds- och rådsreglementen.

Understruken text markerar tillägg jämfört med rådets nuvarande reglemente. Överstruken text markerar förslag till borttag av text från rådets nuvarande reglemente.

Överväganden

Enligt rådets reglemente ska rådet ha fyra ledamöter och fyra ersättare som utses från intresseorganisationer, föreningar och myndigheter som har en tydlig koppling till rådets områden. Beslut om vilka intresseorganisationer, föreningar och myndigheter som tilldelas plats i rådet tas av folkhälsonämndens presidium.

Ett förtydligande av vilka dessa organisationer skulle kunna vara vore bra att få med i reglementet. I övriga råds reglementen finns formuleringar såsom ”föreningar med över 100 medlemmar” och ”En förening som ska vara representerad i rådet ska vara verksam lokalt i Karlskoga kommun och tillhöra en rikssammanslutning. Ledamöter och ersättare måste vara folkbokförda i Karlskoga kommun.”.

Kommunstyrelsens ledningskontors förslag till beslut

1. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att lämna förslag till reglemente till Tvärsektoriellt råd för folkhälsa och barnkonvention, folkhälsonämnden och kommunstyrelsen i Degerfors kommun för yttrande.



2. Yttrandet bör även omfatta förslag till förtydligande av vilka organisationer utöver de kommunala nämnderna som ska kunna representeras i rådet.

3. Yttrande över förslag till reglemente ska lämnas till kommunstyrelsens arbetsutskott senast i juni 2021.

Johan Harryson
Kommundirektör

Karin Jirénus
Utredare

Expedieras till
Tvärsektoriellt råd för folkhälsa och barnkonvention
Folkhälsonämnden
Kommunstyrelsen i Degerfors kommun

Reglemente

Tvärsektoriellt råd för folkhälsa och barnkonvention (TvärR)

Innehåll

A. Rådets uppgifter	3
Grunder	3
Allmänt	3
Rådets uppgifter	3
Arbetsätt	4
B. För råden gemensamma bestämmelser	4
Uppdrag och verksamhet	4
Behandling av personuppgifter	4
Arkiv och dokumenthantering	4
Uppföljning, redovisning och rapportering till nämnder och fullmäktige	4
Information och samråd	4
Utbildning	5
Arbetsformer.....	5
Tidpunkt för sammanträden	5
Kallelse	5
Protokoll.....	5
Sammanträde på distans.....	6
Närvarorätt	6
Sammansättning	6
Mandattid	7
Ordföranden	7
Ersättare för ordföranden och vice ordföranden	8
Förhinder.....	8
Ersättares tjänstgöring.....	8
Justering av protokoll.....	8
Undertecknande av handlingar	8
Arvoden och ersättningar	8
Revidering av reglemente	9

A. Rådets uppgifter

Grunder

1 § Rådet bygger på avtal om lokalt folkhälsoarbete med Region Örebro län, lokala politiska visioner och mål samt aktuella policydokument inom området. folkhälsopolitisk policy, barn- och ungdomspolitisk policy som folkhälsopolitiska planer. De strategier som arbetet bygger på är fastslaget av Degerfors och Karlskogas kommunfullmäktige genom beslut om folkhälsopolitisk policy och barn- och ungdomspolitisk policy.

Till grund för rådets arbete ligger även barnkonventionen.

Allmänt

2 § Rådet är gemensamt för Karlskoga kommun och Degerfors kommun.

Rådet är referensorgan för båda kommunerna, men är organisatoriskt knutet till folkhälsonämnden.

Rådet behandlar inte enskilda personers ärenden.

Rådets uppgifter

~~3 § Rådet är ett organ för dialog och information om folkhälsa och barnkonvention. Dels genom kunskapsförstärkning från tjänstepersoner och dels för att lyfta in frågor från respektive politiskt organ. Rådet har därmed som uppgift att:~~

Rådet ska vara ett samråds-, informations-, dialog- och referensorgan avseende frågor som berör folkhälsa och barnkonvention.

Rådet ska uppmärksamma och sprida frågor som rör folkhälsa och barnkonvention.

Rådet ska agera forum för diskussion, samverkan och samordning mellan kommunernas verksamheter i frågor som gäller folkhälsa och barnkonvention. Däremot ersätter inte behandling av ärenden i rådet remittering till nämnd.

Rådet ska medverka till att folkhälsa och barnrättsperspektivet genomsyrar kommunernas verksamheter.

Rådet ska till vederbörande huvudman framföra och motivera önskemål och resursförstärkning och/eller förändrat resursutnyttjande i folkhälso- och barnrättsfrågor.

~~Rådet ska behandla övriga frågor som rådet eller berörd nämnd anser rymmas inom rådets område.~~

Arbetsätt

4 § ~~Rådet är en förutsättning för systematiskt utvecklingsarbete och samverkan, vilket är förutsättningar för att öka invånarnas rätt till liv och hälsa. Utifrån de strategier som rådet bygger på ska rådets arbete:~~

- Utgå från vetenskap och kunskaper
- Öka medvetenhet och kompetens
- Ha ett långsiktigt perspektiv
- Genomföras i samverkan med övriga nämnder och förvaltningar
- Vara strukturerat, följas upp och utvärderas
- Vara en del i de kommunala styrprocesserna
- Utgå från hela befolkningen i Karlskoga och Degerfors, särskilt beakta den ojämlika hälsan
- Utgå från barnkonventionen.

B. För råden gemensamma bestämmelser

Uppdrag och verksamhet

1 § Rådet ska inom sitt ansvarsområde följa vad som anges i lag eller annan författning. De ska följa det fullmäktige – i reglemente, i samband med budget eller i annat särskilt beslut – har bestämt att rådet ska fullgöra, samt verka för att fastställda mål uppnås och i övrigt följa givna uppdrag och angivna riktlinjer.

Behandling av personuppgifter

2 § Rådet är organisatoriskt knutet till folkhälsonämnden, som är personuppgiftsansvarig för den behandling av personuppgifter som sker i rådets verksamhet. Rådet ansvarar för att behandling av personuppgifter följer gällande lagar och regler.

Arkiv och dokumenthantering

3 § Allmänna handlingar ska behandlas i enlighet med offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) samt tryckfrihetsförordningen.

Rådet ska se till att dokumenthanteringen i övrigt uppfyller arkivlagens (1990:782) krav och att reglerna i kommunens arkivreglemente följs.

Uppföljning, redovisning och rapportering till nämnder och fullmäktige

4 § Nämndernas representanter ansvarar för återrapportering till respektive nämnd.

Rådet rapporterar till respektive kommunfullmäktige genom att lämna protokoll för kännedom. I ärenden som berör särskild nämnd skickas protokollsutdrag till aktuell nämnd för vidare hantering.

Information och samråd

5 § Rådet ska aktivt informera allmänheten om sin verksamhet.

Om rådet finner det lämpligt kan rådet anordna särskilda konferenser och informationsträffar inom sitt ansvarsområde.

Minst en gång per år inbjuds rådet till konferens om kommungemensamma frågor av betydelse för folkhälsa och barnkonvention. Detta bland annat i form av deltagande vid folkhälsonämndens årliga folkhälsokonferens.

Utbildning

6 § Vid varje ny mandatperiod ska utbildning/introduktion om kommunens verksamhet ges till rådets ledamöter.

Arbetsformer

Tidpunkt för sammanträden

7 § Rådet sammanträder tre gånger per år. Rådet bestämmer dag och tid för sammanträdena.

Sammanträde ska hållas också om rådets ordförande eller tre av rådets ledamöter så begär. Sammanträdet ska då hållas inom tre veckor. Ordföranden ska om möjligt samråda med vice ordföranden om tiden för extra sammanträde.

Om det föreligger särskilda skäl får ordföranden ställa in ett sammanträde eller ändra dagen eller tiden för sammanträdet. Om möjligt ska samråd ske med vice ordförandena.

Om ordföranden beslutar att ett sammanträde ska ställas in eller att dagen eller tiden för ett sammanträde ska ändras, ska ordföranden se till att varje ledamot och ersättare snarast underrättas om beslutet.

Kallelse

8 § Ordföranden ansvarar för att kallelse utfärdas till sammanträdena.

Kallelsen ska vara skriftlig och innehålla uppgift om tid och plats för sammanträdet. Kallelsen ska tillställas varje ledamot och ersättare samt annan förtroendevald som får närvara vid sammanträdet senast sju dagar före sammanträdesdagen. Kallelse får ske elektroniskt om det inte är olämpligt. Ordföranden bestämmer formen för kallelse.

I undantagsfall får kallelse ske inom annan tid och/eller på annat sätt.

Kallelsen bör åtföljas av föredragningslista. Ordföranden bestämmer i vilken utsträckning handlingar som tillhör ett ärende på föredragningslistan ska bifogas kallelsen. Ordföranden ska i kallelsen ange om utelämnande av handlingar har skett.

Protokoll

9 § Vid sammanträde förs protokoll. Sammanträdesprotokoll förs av rådets sekreterare och justeras av ordförande. I protokollet redovisas rådets ställningstaganden och initiativ. Rådet är ett referensorgan och har därmed inga beslutsfunktioner.

Protokollet publiceras på båda kommunernas hemsidor. ~~Protokollet delges ledamöter och berörda nämnder/organ. Valda representanter ansvarar för att återkoppla till det organ de valts att representera.~~

Sammanträde på distans

10 § Rådet får sammanträda med ledamöter närvarande på distans.

Rådet får bestämma vad som närmare ska gälla om deltagande på distans i rådet.

Närvarorätt

11 § ~~Icke tjänstgörande~~ Ersättare närvarar endast vid tjänstgöring. kan närvara och har yttranderätt vid rådets möten.

Folkhälsonämndens förvaltningschef och folkhälsochef har i uppdrag att föredra ärenden på rådets möten. Vid rådets sammanträden har övriga föredragande tjänstemän från kommunen närvarorätt.

Rådet får medge förtroendevald som inte är ledamot eller ersättare i rådet att närvara vid sammanträde med rådet för att lämna upplysningar. Även anställd i kommunen och särskilt sakkunnig kan medges denna rätt. Om rådet beslutar det, får den som kallats delta i överläggningarna.

Rådet får härutöver bestämma att annan ska ha rätt att närvara vid rådets sammanträden.

Sammansättning

12 § Rådet består av representanter från Karlskoga kommun och Degerfors kommun samt berörda intresseorganisationer, föreningar och myndigheter.

~~18~~ 17 ledamöter och 14 ersättare utses bland kommunernas förtroendevalda.

Från Karlskoga kommun utses en ledamot och en ersättare vardera från

- Kommunfullmäktige
- Kommunstyrelsen
- Barn- och utbildningsnämnden
- Kultur- och föreningsnämnden
- Samhällsbyggnadsnämnden
- Socialnämnden
- Tillväxt- och tillsynsnämnden

Från Degerfors kommun utses en ledamot och en ersättare vardera från

- Kommunfullmäktige
- Kommunstyrelsen
- Bygg- och miljönämnden
- Kultur- och utbildningsnämnden
- Servicenämnden
- Socialnämnden

Från de gemensamma nämnderna utses

- ~~Två~~ En ledamot och en ersättare från gymnasienämnden
- Tre ledamöter från folkhälsonämnden

Övriga fyra ledamöter och fyra ersättare utses från intresseorganisationer, föreningar och myndigheter som har en tydlig koppling till rådets områden. Representanter som utses från intresseorganisationer, föreningar och myndigheter ska vara politiskt, demokratiskt eller motsvarande valda. Verifiering av valda representanter sker skriftligen till rådets sekreterare.

Beslut om vilka intresseorganisationer, föreningar och myndigheter som tilldelas plats i rådet tas av folkhälsonämndens presidium.

~~Rådet strävar efter en jämn fördelning när det gäller män och kvinnor, ålder samt politisk representation.~~

Ledamöter och ersättare i rådet utses av folkhälsonämnden. Kommunernas beslutsorgan, intresseorganisationer, föreningar och myndigheter nominerar sina ledamöter och ersättare.

Sekreterare i rådet är en av serviceförvaltningen utsedd tjänsteman.

Mandattid

13 § Mandattiden för ledamöter och ersättare sammanfaller med mandattiden för kommunens ledamöter.

Ordföranden

14 § Det åligger ordföranden

1. Att leda rådets arbete och sammanträden.
2. Inför sammanträdena se till att ärenden som ska behandlas i rådet vid behov är beredda.
3. Se till att färdigberedda ärenden snarast behandlas i rådet.
4. Främja samverkan mellan rådet och kommunens styrelse och nämnder.
5. Representera rådet vid uppvaktningar hos myndigheter, konferenser och sammanträden om inte rådet bestämt annat i ett särskilt fall.

Presidium

15 § Rådets presidium ska bestå av ordförande, 1:e och 2:e vice ordförande.

Ordförande i rådet är folkhälsonämndens ordförande. Folkhälsonämndens 1:e och 2:e vice ordförande är rådets 1:e respektive 2:e vice ordförande.

Presidiet ska bistå ordföranden i uppgiften att planera och leda sammanträdet i den mån ordföranden anser att det behövs.

Ärenden till rådet ska beredas vid presidieberedning.

Folkhälsönämndens presidium, folkhälsoförvaltningens förvaltningschef och folkhälsostateg tar fram underlag till rådet.

Tvärsektorielt nätverk för tjänstepersoner har som uppgift att före rådets sammanträde bereda aktuella ärenden.

Vid presidiets möten ska sekreterare och folkhälsochef medverka.

Ersättare för ordföranden och vice ordföranden

16 § Om varken ordföranden eller vice ordförande kan delta i ett helt sammanträde eller en del av ett sammanträde, får rådet utse en annan ledamot som ersättare för dessa.

Motsvarande gäller om ordföranden eller vice ordförande inte kan fullgöra sitt uppdrag under en längre tid. Ersättaren ska fullgöra samtliga ordförandens/vice ordförandens uppgifter.

Förhinder

17 § En ledamot som är förhindrad att delta i ett sammanträde eller i en del av ett sammanträde, kallar själv in sin ersättare. Om ersättaren inte kan nå informerar ledamoten sekreteraren.

Ersättares tjänstgöring

18 § Om en ledamot är förhindrad att delta eller att vidare delta i ett sammanträde ska en ersättare tjänstgöra i ledamotens ställe.

Justering av protokoll

19 § Protokollet justeras av ordföranden och en ledamot. En ersättare till justeraren ska utses.

Rådets protokoll ska anslås på Karlskoga kommuns och Degerfors kommuns officiella anslagstavlor senast två dagar efter justeringen.

Undertecknande av handlingar

20 § Skrivelser, avtal och andra handlingar från rådet ska på rådets vägnar undertecknas av ordföranden och kontrasigneras av förvaltningschef.

Arvoden och ersättningar

21 § Kostnader för arvode och ersättning för kommunernas representanter belastar respektive nämnd/organ.

Till rådets ledamöter och ersättare utgår arvode och övriga ersättningar enligt respektive kommuns arvodesreglemente.

Uppdrag som ordförande och 2:e vice ordförande i rådet ingår i det fasta arvodet för folkhälsönämndens ordförande och 2:e vice ordförande.

Revidering av reglemente

22 § Revideringar i detta reglemente kan aktualiseras av rådet och folkhälsönämnden men fastställs genom beslut i ~~folkhälsönämnden~~ kommunfullmäktige i respektive kommun.





§ 6 Dnr 2020-00494

Revidering av reglemente för Lokala brottsförebyggande rådet Karlskoga/Degerfors (LokBrå)

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelsens ledningskontor har på uppdrag av kommunstyrelsens arbetsutskott gjort en översyn av samtliga råd, utskott och arbetsgrupper i kommunens förtroendemannaorganisation. Översynen har rapporterats till kommunstyrelsens arbetsutskott den 14 september 2020 i § 30, då arbetsutskottet beslutade att en allmän översyn av samtliga nämnd- och rådsreglementen skulle genomföras.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens ledningskontors tjänsteskrivelse den 19 januari 2021
Förslag till reglemente för Lokala Brottsförebyggande rådet
Reglemente för Lokala Brottsförebyggande rådet – fastställt av KF
Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut 2020-09-14 § 30
Rapport Översyn av råd, utskott och arbetsgrupper

Kommunstyrelsens ledningskontors förslag till beslut

1. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att lämna förslag till reglemente till Lokala Brottsförebyggande rådet, folkhälsonämnden och kommunstyrelsen i Degerfors kommun för yttrande.
2. Yttrande över förslag till reglemente ska lämnas till kommunstyrelsens arbetsutskott senast i juni 2021.

Yrkanden

Tony Ring (M) yrkade att förslaget till reglemente remitteras till samtliga övriga nämnder i Karlskoga och Degerfors för yttrande.

Propositionsordning

Ordförande ställde kommunstyrelsens ledningskontors förslag, med ändring enligt Tony Rings (M) ändringsyrkande, under proposition och fann att kommunstyrelsens arbetsutskott biföll detta.

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

1. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade att lämna förslag till reglemente till Lokala Brottsförebyggande rådet, folkhälsonämnden,



kommunstyrelsen i Degerfors kommun och samtliga övriga nämnder i Karlskoga och Degerfors för yttrande.

2. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade att yttrande över förslag till reglemente ska lämnas till kommunstyrelsens arbetsutskott senast i juni 2021.

Expedieras till
Samtliga nämnder i Karlskoga och Degerfors
Kommunstyrelsen i Degerfors
Lokala Brottsförebyggande rådet



Kommunstyrelsens ledningskontor

Handläggare

Karin Jirénus

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Revidering av reglemente för Lokala brottsförebyggande rådet Karlskoga-Degerfors (LokBrå)

Sammanfattning

Kommunstyrelsens ledningskontor har på uppdrag av kommunstyrelsens arbetsutskott gjort en översyn av samtliga råd, utskott och arbetsgrupper i kommunens förtroendemannaorganisation. Översynen har rapporterats till kommunstyrelsens arbetsutskott den 14 september 2020 i § 30, då arbetsutskottet beslutade att en allmän översyn av samtliga nämnd- och rådsreglementen skulle genomföras.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens ledningskontors tjänsteskrivelse den 19 januari 2021
Förslag till reglemente för Lokala Brottsförebyggande rådet
Reglemente för Lokala Brottsförebyggande rådet – fastställt av KF
Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut 2020-09-14 § 30
Rapport Översyn av råd, utskott och arbetsgrupper

Bakgrund

Lokala brottsförebyggande rådet (LokBrå) Karlskoga-Degerfors är ett organ för samråd och ömsesidig information mellan kommunerna och polismyndigheten. Rådet ska verka för att förebygga brottsligheten och öka tryggheten, både kort- och långsiktigt.

Rådet består av representanter från de båda kommunerna samt polismyndigheten.

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsens arbetsutskott har den 14 september 2020 i § 30 beslutat att uppdra till kommunstyrelsens ledningskontor att revidera reglementen för följande råd avseende sammansättning:

- Kommunala pensionärsrådet
- Lokala brottsförebyggande rådet Karlskoga-Degerfors
- Rådet för funktionshinderfrågor
- Sverigefinska rådet

Revideringen ska ske utifrån de bedömningar som lyfts i Rapport Översyn av råd, utskott och arbetsgrupper.

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade vidare att uppdra till kommunstyrelsens ledningskontor att göra en allmän översyn av samtliga reglementen för nämnder och råd.

Revidering av nämndreglementen och reglementen för råden ska lämnas till kommunfullmäktige för beslut senast i september 2021.

Strukturen i reglementet har ändrats utifrån det normalreglemente för nämnder som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har tagit fram. Översyn av formuleringar har gjorts för att i möjligaste mån ha likartade skrivningar i både nämnd- och rådsreglementen.

I enlighet med kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut den 14 september 2020 i § 30 har bestämmelser avseende rådets sammansättning ändrats. Förslaget innebär att inte samtliga nämnder är representerade som ledamöter. De nämnder som inte är representerade i rådet kan adjungeras vid behov. Bestämmelser om närvarorätt har kompletterats utifrån dessa ändringar.

Reglementet har även kompletterats och uppdaterats avseende aktuella lagrum.

Understruken text markerar tillägg jämfört med rådets nuvarande reglemente. Överstruken text markerar förslag till borttag av text från rådets nuvarande reglemente.

Kommunstyrelsens ledningskontors förslag till beslut

1. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att lämna förslag till reglemente till Lokala Brottsförebyggande rådet, folkhälsonämnden och kommunstyrelsen i Degerfors kommun för yttrande.

2. Yttrande över förslag till reglemente ska lämnas till kommunstyrelsens arbetsutskott senast i juni 2021.

Johan Harryson
Kommundirektör

Karin Jirénus
Utredare

Expedieras till
Lokala Brottsförebyggande rådet
Folkhälsonämnden
Kommunstyrelsen Degerfors kommun



Reglemente

Lokala brottsförebyggande rådet Karlskoga

Innehåll

A. Rådets uppgifter	3
Grunder	3
Allmänt	3
Rådets uppgifter	3
B. För råden gemensamma bestämmelser	3
Uppdrag och verksamhet	3
Behandling av personuppgifter	3
Arkiv och dokumenthantering	3
Uppföljning, redovisning och rapportering till nämnder och fullmäktige	4
Information och samråd	4
Utbildning	4
Arbetsformer	4
Tidpunkt för sammanträden	4
Kallelse	4
Protokoll.....	5
Sammanträde på distans.....	5
Närvarorätt	5
Sammansättning	5
Mandattid	6
Ordföranden	6
Presidium	6
Ersättare för ordföranden och vice ordföranden	6
Förhinder.....	7
Ersättares tjänstgöring.....	7
Justering av protokoll.....	7
Undertecknande av handlingar	7
Arvoden och ersättningar	7

A. Rådets uppgifter

Grunder

1 § Lokala brottsförebyggande rådet grundas på en överenskommelse mellan Karlskoga kommun, Degerfors kommun och polismyndigheten.

Allmänt

2 § Det övergripande uppdraget för rådet är brottsprevention och att arbeta trygghetsfrämjande. Rådet är ett forum där alla parter utgår från en gemensam problembild och grundsyn samt forskningsstöd.

Rådet är organisatoriskt knutet till folkhälsonämnden i Karlskoga kommun.

Rådets uppgifter

3 § Lokala brottsförebyggande rådet är ett organ för samråd och ömsesidig information mellan kommunen och polismyndigheten. Rådet ska verka för att förebygga brottsligheten och öka tryggheten både kort- och långsiktigt.

Rådet ska följa upp och förebygga brottslighet genom att

- Samarbeta och följa upp samverkansavtal mellan kommunerna och polismyndigheten
- Förmedla information om behov av insatser från olika förvaltningar och organ

B. För råden gemensamma bestämmelser

Uppdrag och verksamhet

1 § Rådet ska inom sitt ansvarsområde följa vad som anges i lag eller annan författning. De ska följa det fullmäktige – i reglemente, i samband med budget eller i annat särskilt beslut – har bestämt att rådet ska fullgöra, samt verka för att fastställda mål uppnås och i övrigt följa givna uppdrag och angivna riktlinjer.

Behandling av personuppgifter

2 § Rådet är organisatoriskt knutet till folkhälsonämnden, som är personuppgiftsansvarig för den behandling av personuppgifter som sker i rådets verksamhet. Rådet ansvarar för att behandling av personuppgifter följer gällande lagar och regler.

Arkiv och dokumenthantering

3 § Allmänna handlingar ska behandlas i enlighet med offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) samt tryckfrihetsförordningen.

Rådet ska se till att dokumenthanteringen i övrigt uppfyller arkivlagens (1990:782) krav och att reglerna i kommunens arkivreglemente följs.

Uppföljning, redovisning och rapportering till nämnder och fullmäktige

4 § Nämndernas representanter ansvarar för återrapportering till respektive nämnd.

Rådet rapporterar till kommunfullmäktige genom att lämna protokoll för kännedom. I ärenden som berör särskild nämnd skickas protokollsutdrag till aktuell nämnd för vidare hantering.

Uppföljning och återkoppling av projekt eller verksamheter, exempelvis medborgarlöften, görs i rådet.

Information och samråd

5 § Rådet ska aktivt informera allmänheten om sin verksamhet.

Utbildning

6 § Vid varje ny mandatperiod ska utbildning/introduktion om kommunens verksamhet ges till rådets ledamöter.

Arbetsformer

Tidpunkt för sammanträden

7 § Rådet sammanträder tre gånger per år.

Sammanträde ska hållas också om rådets ordförande eller tre av rådets ledamöter så begär. Sammanträdet ska då hållas inom tre veckor. Ordföranden ska om möjligt samråda med vice ordföranden om tiden för extra sammanträde.

Om det föreligger särskilda skäl får ordföranden ställa in ett sammanträde eller ändra dagen eller tiden för sammanträdet. Om möjligt ska samråd ske med vice ordförandena.

Om ordföranden beslutar att ett sammanträde ska ställas in eller att dagen eller tiden för ett sammanträde ska ändras, ska ordföranden se till att varje ledamot och ersättare snarast underrättas om beslutet.

Kallelse

8 § Ordföranden ansvarar för att kallelse utfärdas till sammanträdena.

Kallelsen ska vara skriftlig och innehålla uppgift om tid och plats för sammanträdet. Kallelsen ska tillställas varje ledamot och ersättare samt annan förtroendevald som får närvara vid sammanträdet senast sju dagar före sammanträdesdagen. Kallelse får ske elektroniskt om det inte är olämpligt. Ordföranden bestämmer formen för kallelse.

I undantagsfall får kallelse ske inom annan tid och/eller på annat sätt.

Kallelsen bör åtföljas av föredragningslista. Ordföranden bestämmer i vilken utsträckning handlingar som tillhör ett ärende på föredragningslistan ska bifogas kallelsen. Ordföranden ska i kallelsen ange om utelämnande av handlingar har skett.

Protokoll

9 § Vid sammanträde förs protokoll.

~~Da rådet är ett referensorgan och inte ett beslutande organ används inte formuleringen beslut i protokollet. I protokollet kan antecknas ledamöternas synpunkter i form av Anteckning i protokollet.~~

Protokoll ska skickas till ledamöterna via e-post samt vid behov andra berörda nämnder/organ samt publiceras på kommunernas hemsidor. Efter sammanträdena ska en medieinformation lämnas. Protokollet publiceras på båda kommunernas hemsidor.

Sammanträde på distans

10 § Rådet får sammanträda med ledamöter närvarande på distans.

Rådet får bestämma vad som närmare ska gälla om deltagande på distans i rådet.

Närvarorätt

11 § Vid rådets sammanträden deltar kommunernas säkerhetssamordnare och folkhälsochef.

Samtliga förvaltningschefer i de båda kommunerna har närvaro- och yttranderätt.

Rådet får medge förtroendevald som inte är ledamot eller ersättare i rådet att närvara vid sammanträde med rådet för att lämna upplysningar. Även anställd i kommunen och särskilt sakkunnig kan medges denna rätt. Om rådet beslutar det, får den som kallats delta i överläggningarna.

Vid behov kan representant från andra samhällsorgan, exempelvis primärvården, inbjudas för information och/eller samråd i vissa frågor.

Rådet får härutöver bestämma att annan ska ha rätt att närvara vid rådets sammanträden.

Sammansättning

12 § Rådet består av förtroendevalda från Karlskoga kommun och Degerfors kommun samt representanter för polismyndigheten.

För Karlskoga kommun:

- Kommunstyrelsens 1:e vice ordförande
- ~~— Barn och utbildningsnämndens ordförande~~
- Folkhälsönämndens ordförande
- ~~— Gymnasienämndens ordförande~~
- ~~— Kultur och föreningsnämndens ordförande~~
- Samhällsbyggnadsnämndens ordförande
- Socialnämndens ordförande
- ~~— Tillväxt och tillsynsnämndens ordförande~~

För Degerfors kommun:

- Kommunstyrelsens ordförande

- ~~— Folkhälsönämndens ordförande~~
- ~~— Gymnasienämndens ordförande~~
- ~~— Kultur- och utbildningsnämndens ordförande~~
- Servicenämndens ordförande
- Socialnämndens ordförande

För polismyndigheten:

- Lokalpolisområdeschef
- Kommunpolis

~~En oppositionsledamot i vardera kommunstyrelse utses samt ersättare till dessa.~~

Sekreterare i rådet är en av serviceförvaltningen den administrerande förvaltningen utsedd tjänsteman.

Mandattid

13 § Mandattiden för ledamöterna sammanfaller med mandattiden för kommunens ledamöter.

Ordföranden

14 § Det åligger ordföranden

1. Att leda rådets arbete och sammanträden,
2. Inför sammanträdena se till att ärenden som ska behandlas i rådet vid behov är beredda,
3. Se till att färdigberedda ärenden snarast behandlas i rådet,
4. Främja samverkan mellan rådet och kommunens styrelse och nämnder,
5. Representera rådet vid uppvaktningar hos myndigheter, konferenser och sammanträden om inte rådet bestämt annat i ett särskilt fall.

Presidium

15 § Rådets presidium ska bestå av ordförande och vice ordförande. Kommunernas säkerhetssamordnare, folkhälsochef, sekreterare och kommunpolis deltar vid presidiemöten.

Ordförande i rådet är folkhälsönämndens ordförande, den administrerande förvaltningens nämndordförande.

Vice ordförande väljs bland övriga nämndordföranden från Degerfors kommun och utses av rådet.

Presidiet ska bistå ordföranden i uppgiften att planera och leda sammanträdet i den mån ordföranden anser att det behövs.

Ärenden till rådet ska beredas vid presidieberedning.

Ersättare för ordföranden och vice ordföranden

16 § Om varken ordföranden eller vice ordförande kan delta i ett helt sammanträde eller en del av ett sammanträde, får rådet utse en annan ledamot som ersättare för dessa.

Motsvarande gäller om ordföranden eller vice ordförande inte kan fullgöra sitt uppdrag under en längre tid. Ersättaren ska fullgöra samtliga ordförandens/övriga presidiets uppgifter.

Förhinder

17 § En ledamot som är förhindrad att delta i ett sammanträde eller i en del av ett sammanträde, informerar sekreteraren.

Ersättares tjänstgöring

18 § Om en ledamot är förhindrad att delta eller att vidare delta i ett sammanträde ska en ersättare tjänstgöra i ledamotens ställe.

Justering av protokoll

19 § Protokoll justeras av ordföranden och en ledamot. En ersättare till justeraren ska utses.

Rådets protokoll ska anslås på de båda kommunernas officiella anslagstavlor senast två dagar efter justeringen.

Undertecknande av handlingar

20 § Skrivelser, avtal och andra handlingar från rådet ska på rådets vägnar undertecknas av ordföranden och kontrasigneras av förvaltningschefen i serviceförvaltningen. ~~den administrerande förvaltningen.~~

Arvoden och ersättningar

21 § Till rådets förtroendevalda ledamöter utgår arvode och övriga ersättningar enligt respektive kommuns arvodesreglemente.

Uppdrag som ordförande i rådet ingår i det fasta arvodet för folkhälsonämndens ordförande. Uppdrag som ledamot i rådet för Karlskoga kommuns nämnder ingår i det fasta arvodet för respektive nämndordförande.

Revidering av reglemente

22 § Revideringar i detta reglemente kan aktualiseras av rådet, folkhälsonämnden administrerande nämnd eller kommunstyrelse i de båda kommunerna, men fastställs genom beslut i kommunfullmäktige i respektive kommun.



Förebyggande arbete mot Tysthetskultur

Förslag till beslut

- Kommunstyrelsen ger kommundirektören i uppdrag att utarbeta en kommunövergripande handlingsplan mot tysthetskultur.

Förtroendevalda har ett absolut arbetsmiljöansvar i regioner och kommuner. Med det ansvaret följer skyldigheterna att agera arbetsrättsligt och arbetsmiljömässigt korrekt. Degerfors kommun behöver därför starta arbetet med att ta fram en handlingsplan för att motarbeta uppkomsten av en osund arbetsmiljö genom att identifiera, motverka och förebygga en tysthetskultur.

Vad kan definieras under begreppet "tystandskultur"

Övergripande kan man sammanfatta tystandskultur som att medarbetare låter bli att säga vad de tycker av rädsla att bli straffade.

- Lönen
Lönesättningen ska inte grundas i om man är bekväm i sin relation till arbetsgivaren eller motsatsen. Den individuella lönen ska givetvis bygga på utifrån ett sammanhang med lika löner, förmåner och arbetsvillkor. Kraven på kompetens ska vara förenat med lönen men med fokus på kärnvärden. Man bör arbeta med kartläggning, diskussioner och argumentationer inför en lönesättning.
- Nätverkskulturen
För att motverka ryggdunkarkulturen och tacksamhetskulturen så är det viktigt att tjänsterna utannonseras. Då kommer vi motverka situationer som, om du kliar min rygg så kliar jag din, om jag är tyst om mina anställningsförhållanden så kanske du tipsar om mig till en tjänst. Man ska jobba för jämlika förhållanden och jobba aktivt med att rekrytera efter kompetens och inte kompis.
- Mobbning/kränkande särbehandling
Mobbning kan se ut på många sätt. Gemensamt är att en person under längre tid känt sig utesluten och illa behandlad. Uteslutningen kan till exempel vara att man slutar hälsa på en viss person eller undanhåller viktig information. Mobbning kan även utlösas av faktorer som otydligt chefsansvar eller ständiga förändringar på arbetsplatsen. Med kränkande särbehandling menas handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt. Handlingarna kan leda till ohälsa och medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. Om beteendena upprepas och pågår under en längre tid kan det utvecklas till mobbning. Beteenden som utgör kränkande särbehandling kan vara synliga, osynliga eller subtila och uppfattas olika av olika individer. Den som är utsatt känner sig illa till mods och som utsatt för en bestraffning i det tysta.
- Trakasserier/diskriminering
Trakasserier är en form av diskriminering och regleras i Diskrimineringslagen. Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har att göra med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna: Kön, könsuttryck eller könsidentitet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning eller ålder.

Förslag till process

1. Kartlägga

- via enkäter på arbetsplatserna kartläggs vilka problem som finns, har funnits och vilka grupper som är mest utsatta. Enkäterna skall vara anonyma och inte kopplade till en specifik arbetsenhet för att undvika att enskilda individer kan identifieras. Kunskap om vad som "sitter i väggarna" skapar ett bra underlag för både diskussion och utbildningar kopplade till utredningen. Utbildningarna ska riktas till tjänstepersoner, förtroendevalda och medarbetare.

2. Se över policydokument

- en översyn ska ske av kommunens policydokument mot diskriminering, värdegrund och trakasserier. *Översynen är viktig då vi i detta arbete får möjlighet att se hur lagstiftningens intentioner täcks in i situationer som kan uppkomma i vår kommun.* Politiker, tjänstepersoner och medarbetare ska få insikt i vad som står i kommunens policydokument. Diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen är bra verktyg att upplysa så att alla känner sig trygga på sin arbetsplats.

3. Kommunicera definitionen

- Definitionen av tysthetskultur ska kommuniceras så att begreppet och dess innebörd blir allmänt känt på arbetsplatsen.

4. Diskutera uppföranderegler

- diskutera eventuella behov av olika tillvägagångssätt för att reflektera kring hur vi behandlar varandra. Här det viktigt att alla medarbetare inte bara instämmer i, utan att man med sin namnunderskrift bekräftar att man ska följa uppföranderegler.

5. Strategi mot tysthetskultur

- här läggs ett strategiskt arbetssätt upp för att identifiera och motverka tysthetskultur.

6. Skapa en alternativ rapporteringsväg

- i de fall där chef, medarbetare eller förtroendevald kränker en enskild, skapas en möjlighet för denne att rapportera kränkningen via en visserblåsarfunktion eller ett annat alternativ som inte utelämnar den utsatte medarbetaren.

7. Utredda

- All rapportering av kränkningar och trakasserier ska utredas och lyftas till ansvarig för att ge denne ska möjlighet till stöttning och för att eventuellt vidta andra åtgärder.

8. Agera

Alla former av kränkningar och trakasserier ska anmälas och relevanta åtgärder skall vidtas för att motverka en osund arbetsmiljö. Om brott begåtts ska detta anmälas.