



Kallelse till möte för utskottet Botkyrka som organisation

Tid: 2022-03-23, **Kl:** 13:00

Plats: Kommunhuset, plan 4, Aspen

Ordförande: Dag Ahlse (C)

Sekreterare: Håkan Hultgren

Ärenden:

		Dnr:
	BESLUTAS AV KOMMUNSTYRELSEN OCH KOMMUNFULLMÄKTIGE	
6.	Informationssäkerhetspolicy	KS/2022:00076
	BESLUTAS AV UTSKOTTET BOTKYRKA SOM ORGANISATION	
7.	Lönekartläggningen 2021	KS/2022:00145
8.	Muntlig information – Nya pensionsavtalet	
9.	Muntlig information – Digitaliseringsfonden	
10.	Anmälningssärenden 2023-03-23	

**Referens**

Dag Ahlse (C)
dag.ahlse1@botkyrka.se

Mottagare

Utskottet Botkyrka som organisation

Informationssäkerhetspolicy (KS/2022:00076)

Förslag till beslut

Utskottet Botkyrka som organisations förslag till kommunstyrelsen som föreslår kommunfullmäktige:

Kommunfullmäktige antar ny Informationssäkerhetspolicy för Botkyrka kommun.

Sammanfattning

informationssäkerhetsarbete. Policyn anger Botkyrka kommuns inriktning och övergripande mål för att hantera kommunens information på ett systematiskt, riskbaserat och strukturerat sätt.

Policyn omfattar all information som behandlas inom Botkyrka kommuns verksamhet oberoende av hur och vart informationen behandlas.

Informationssäkerhet handlar om att skydda kommunens information så att:

- informationen alltid finns när den behövs (tillgänglighet)
- informationen är korrekt och inte manipulerad eller förstörd (riktighet)
- endast behöriga personer kan ta del av informationen (konfidentialitet)

Policyn ger en övergripande riktning för informationssäkerhetsarbetet och detaljerad beskrivning om hur denna policy ska efterlevas och implementeras kommer redogöras i efterföljande styrande riktlinjer och regeldokument.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse 2022-03-09.

**Referens**

Mattias Markenstrand
mattias.markenstrand@botkyrka.se

Mottagare

Kommunfullmäktige

Informationssäkerhetspolicy

Förslag till beslut

Utskottet Botkyrka som organisations förslag till kommunstyrelsen som föreslår kommunfullmäktige:

Kommunfullmäktige antar ny Informationssäkerhetspolicy för Botkyrka kommun.

Sammanfattning

Informationssäkerhetspolicyen är grunden för ett systematiskt informationssäkerhetsarbete. Policyen anger Botkyrka kommuns inriktning och övergripande mål för att hantera kommunens information på ett systematiskt, riskbaserat och strukturerat sätt.

Policyen omfattar all information som behandlas inom Botkyrka kommuns verksamhet oberoende av hur och vart informationen behandlas.

Informationssäkerhet handlar om att skydda kommunens information så att:

- informationen alltid finns när den behövs (tillgänglighet)
- informationen är korrekt och inte manipulerad eller förstörd (riktighet)
- endast behöriga personer kan ta del av informationen (konfidentialitet)

Policyen ger en övergripande riktning för informationssäkerhetsarbetet och detaljerad beskrivning om hur denna policy ska efterlevas och implementeras kommer redogöras i efterföljande styrande riktlinjer och regel-dokument.



Ärendet

Botkyrka kommun är beroende av att behandla information för att kunna utföra sitt uppdrag och för att säkerställa en tillräcklig nivå av informationssäkerhet är det av stor betydelse att informationssäkerheten bedrivs metodiskt och långsiktigt. Med bakgrund till de lagändringar som gjorts inom området sedan den föregående policy antogs (exempelvis Säkerhetskylslagen, GDPR), återuppbyggnad av det civila försvaret samt att den nuvarande policyn utgår i maj 2022 skapas en ny informationssäkerhetspolicy. Den nya informationssäkerhetspolicyn fokuserar på att skapa en sammanhängande kommunövergripande plan för hur informationen ska skyddas effektivt. Policyn skapar möjligheten för förvaltningsöverskridande samarbete och förståelse vilket underlättar resurseffektiviteten i såväl förebyggande arbete som vid uppkommen incidenthantering.

Kommande arbete

Framåt kommer efterföljande styrdokument att tas fram i form av kommunövergripande riktlinje och regler för informationssäkerhet, innehållandes mer detaljerad beskrivning av informationssäkerhetsarbetet. Med dessa styrdokument kommer ett kommunövergripande ledningssystem för informationssäkerhet (LIS) kunna utformas som möjliggör robust behandling av Botkyrka kommuns information.

Ett LIS fastställer hur en organisation styr sitt informationssäkerhetsarbete, ett verktyg för att säkerställa att verksamheten bedrivs enligt de mål, rutiner och riktlinjer som finns. LIS:et kommer att utgå från de mål som beskrivs i policyn och utformas i enlighet med MSB:s metodstöd och ISO27000 serien standard. Detta kommer innebära exempelvis utbildningsinsatser, informationsklassningssessioner och tydlig ansvarsfördelning. Med ett kommunövergripande LIS på plats underlättas efterlevnad av interna och externa krav på informationssäkerhet inom direkt angränsande områden så som personuppgiftsbehandling och säkerhetskyldd men också i all övrig verksamhet.

I en första utformning ämnar policyn gälla för samtliga nämnder och förvaltningar. Det finns en vision om att successivt framåt arbeta tillsammans med kommunala bolag och stiftelser för att även dessa ska kunna omfattas. Detta för att skapa en robusthet och samspel i informationssäkerhetsarbetet i samtliga kommunala verksamheter.



Efter att ett sådant arbete har påbörjats kan en revidering av policyn komma att gälla där policyn då utökas till att omfatta dessa.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Att göra en kostnadsberäkning för införandet av denna policy går inte att genomföra på grund av dokumentets övergripande natur.

De efterföljande styrande riktlinje och regel-dokument som kommer att detaljera den faktiska implementationen av denna policy kommer att generera kostnader vid implementering. Dessa kostnader går dock inte heller att uppskatta förrän typ, omfattning och nivå av skyddsåtgärder är överenskomna.

Att inte anta en informationssäkerhetspolicy och därmed inte skapa en riktning för ett strukturerat och systematiskt informationssäkerhetsarbete lämnar Botkyrka kommun sårbart samt att interna och externa krav som finns inte kan efterföljas. Ett antal lagkrav har vitesbelopp som påföljd om organisationen inte efterlever dem. GDPR är möjligtvis den mest välkända men exempelvis kan även bristande efterlevnad av NIS direktivet och säkerhetsskyddslagen ge negativa ekonomiska konsekvenser. Ett strukturerat kommunövergripande informationssäkerhetsarbete är en kostnadseffektiv lösning då varje verksamhet och förvaltning kan ingå i arbetet och därmed slippa arbeta fram egna arbetssätt. Det är även kostnadseffektivt då ett kommunövergripande LIS skapar en robusthet i händelse av incidenter genom att samtliga verksamheter inom kommunen arbetar utifrån samma metodik, rutiner och riktlinjer.

Bilagor

Policy för informationssäkerhet

Expedieras till:

Samtliga nämnder och förvaltningar

**Referens**

Dag Ahlse (C)
dag.ahlse1@botkyrka.se

Mottagare

Utskottet Botkyrka som organisation

Informationssäkerhetspolicy (KS/2022:00076)

Förslag till beslut

Utskottet Botkyrka som organisations förslag till kommunstyrelsen som föreslår kommunfullmäktige:

Kommunfullmäktige antar ny Informationssäkerhetspolicy för Botkyrka kommun.

Sammanfattning

informationssäkerhetsarbete. Policyn anger Botkyrka kommuns inriktning och övergripande mål för att hantera kommunens information på ett systematiskt, riskbaserat och strukturerat sätt.

Policyn omfattar all information som behandlas inom Botkyrka kommuns verksamhet oberoende av hur och vart informationen behandlas.

Informationssäkerhet handlar om att skydda kommunens information så att:

- informationen alltid finns när den behövs (tillgänglighet)
- informationen är korrekt och inte manipulerad eller förstörd (riktighet)
- endast behöriga personer kan ta del av informationen (konfidentialitet)

Policyn ger en övergripande riktning för informationssäkerhetsarbetet och detaljerad beskrivning om hur denna policy ska efterlevas och implementeras kommer redogöras i efterföljande styrande riktlinjer och regeldokument.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse 2022-03-09.

**Referens**

Dag Ahlse (C)
dag.ahlse1@botkyrka.se

Mottagare

Utskottet Botkyrka som organisation

Lönekartläggningen 2021 (KS/2022:00145)

Förslag till beslut

Utskottet Botkyrka som organisation noterar informationen till protokollet.

Sammanfattning

Diskrimineringslagen ställer krav att Botkyrka kommun som arbetsgivare varje år ska kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män med lika eller likvärdigt arbete. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som direkt eller indirekt kan härledas till kön. Botkyrkas lönekartläggning omfattar 6183 tillsvidare- och visstidsanställda medarbetare med den befattning och lön som gällde september 2021.

Lönekartläggningssystemet som används är Sysarb, som i första hand använder sig av perspektiven marknad – individ – arbete för kartläggningsarbetet. I analys av lika arbete har fyra individer identifierats för att justera löneskillnaderna i löneöversyn. Delar man Botkyrka kommuns kvinnors medellön med männens medellön, får man fram en faktor på 94,7%. I fjolårets lönekartläggning var siffran i Botkyrka kommun 94,2%, vilket innebär en minskning av löneskillnaderna med 0,5 procentenheter. Den främsta förklaringen till löneskillnaderna mellan män och kvinnor är en könssegregerad arbetsmarknad där män och kvinnor väljer olika arbeten.

Botkyrka kommun kommer också att fortsatt följa upp löneutveckling mellan män och kvinnor i lönerevisionen och arbeta med att säkerställa en könsneutral rekrytering av medarbetare.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse 2022-03-07

**Referens***Per Sjödin**per.sjodin@botkyrka.se***Mottagare**

Utskott Botkyrka som organisation (UBO)

Lönekartläggningen 2021

Förslag till beslut

Kommunledningsförvaltningens förslag till utskottet Botkyrka som organisation:

Utskottet Botkyrka som organisation noterar informationen till protokollet.

Sammanfattning

Diskrimineringslagen ställer krav att Botkyrka kommun som arbetsgivare varje år ska kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män med lika eller likvärdigt arbete. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som direkt eller indirekt kan härledas till kön. Botkyrkas lönekartläggning omfattar 6183 tillsvidare- och visstidsanställda medarbetare med den befattning och lön som gällde september 2021.

Lönekartläggningssystemet som används är Sysarb, som i första hand använder sig av perspektiven marknad – individ – arbete för kartläggningsarbetet. I analys av lika arbete har fyra individer identifierats för att justera löneskillnaderna i löneöversyn. Delar man Botkyrka kommuns kvinnors medellön med männens medellön, får man fram en faktor på 94,7%. I fjolårets lönekartläggning var siffran i Botkyrka kommun 94,2%, vilket innebär en minskning av löneskillnaderna med 0,5 procentenheter. Den främsta förklaringen till löneskillnaderna mellan män och kvinnor är en könssegregerad arbetsmarknad där män och kvinnor väljer olika arbeten.

Botkyrka kommun kommer också att fortsatt följa upp löneutveckling mellan män och kvinnor i lönerevisionen och arbeta med att säkerställa en könsneutral rekrytering av medarbetare.



Ärendet

Se Bilaga 1 Lönekartläggningen 2021.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Beslutet medför inga ekonomiska konsekvenser.

Bilagor

Bilaga 1 Lönekartläggningen 2021

Expedieras till:'

Per Sjödin, förhandlingschef

Eva Wallin, HR-direktör

**LÅNGT
IFRÅN LAGOM**

Lönekartläggning 2021

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.



**BOTKYRKA
KOMMUN**



Långt ifrån lagom

Sammanfattning

Diskrimineringslagen ställer krav att Botkyrka kommun som arbetsgivare varje år ska kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män med lika eller likvärdigt arbete. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som direkt eller indirekt kan härledas till kön.

Botkyrkas lönekartläggning omfattar 6183 tillsvidare- och visstidsanställda medarbetare med den befattning och lön som gällde september 2021. Lönekartläggningssystemet som används är Sysarb, som i första hand använder sig av perspektiven marknad – individ – arbete för kartläggningsarbetet.

I analys av lika arbete har fyra individer identifierats för att justera löneskillnaderna i löneöversyn. Delar man Botkyrka kommuns kvinnors medellön med männens medellön, får man fram en faktor på 94,7%. I fjolårets lönekartläggning var siffran i Botkyrka kommun 94,2%, vilket innebär en minskning av löneskillnaderna med 0,5 procentenheter. Den främsta förklaringen till löneskillnaderna mellan män och kvinnor är en könssegregerad arbetsmarknad där män och kvinnor väljer olika arbeten.

Botkyrka kommun kommer också att fortsatt följa upp löneutveckling mellan män och kvinnor i lönerevisionen och arbeta med att säkerställa en könsneutral rekrytering av medarbetare.

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	2
Bakgrund	4
<i>Lönekartläggningen och individuell lönesättning</i>	4
Arbetsprocess och metodik	4
<i>Lönekartläggningens olika steg</i>	5
Samverkan.....	5
IT-stöd	5
<i>Likvärdiga arbeten</i>	5
Faktorer & viktning	6
Uppföljning handlingsplan 2020.....	6
Analys av löneskillnader	7
Analys lika	7
<i>Återkommande förklaringar</i>	8
Skillnad i erfarenhet	8
Skillnad i uppdragets art och tyngd/utökat ansvar	8
Skillnad i prestation/individuell lönesättning	8
Historisk lön	8
Analys likvärdiga	9
<i>Återkommande förklaringar i analysen</i>	9
Marknadens påverkan (M).....	9
Påverkan av individuell lönesättning (I).....	10
Handlingsplan	10

Bakgrund

Lönekartläggningen är en del av Botkyrka kommuns aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen och innebär ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter.

I lönekartläggningen kartlägger och analyserar Botkyrka varje år eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Arbetet ska ske i samverkan med fackliga organisationer. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som direkt eller indirekt kan härledas till kön.

Om osakliga löneskillnader identifieras ska handlingsplan för jämställda löner presenteras och åtgärderna ska hanteras snarast, dock senast inom tre år.

En lönekartläggning ska omfatta analys utifrån:

- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.
- Löneskillnader mellan kvinnodominerat arbete som är lika eller högre värderat men har lägre lön än icke kvinnodominerat arbete.

Måttet för att ett arbete ska betraktas som kvinnodominerat är att 60% eller fler av medarbetarna är kvinnor.

Lönekartläggningen och individuell lönesättning

De centrala löneavtalen anger att lön ska grundas på arbetets svårighets- och ansvarsgrad samt medarbetarens sätt att utföra arbetet, det vill säga medarbetarnas prestation under året. Lönekartläggningens uppgift är att värdera arbetsuppgifternas krav för grunduppdraget i respektive befattning och inte individerna. Det finns därmed ingen motsättning mellan individuell lönesättning och lönekartläggning.

Lönen består av

- arbetsuppgifternas krav
- marknadsfaktorer
- individfaktorer.

I lönekartläggningen är det arbetsuppgifterna som värderas. Vid analys av eventuella löneskillnader bedömer arbetsgivaren om det finns könsneutrala marknadsaspekter, bakgrundsfaktorer eller individuella aspekter till de påvisade löneskillnaderna. Där sådana inte finns ska löneskillnaderna korrigeras.

Arbetsprocess och metodik

I 2021 års lönekartläggning har Botkyrka tagit hjälp av konsult från Sysarb för processen med analysarbetet och rapportarbete.

Arbetsgruppen består av representant från HR-enheten på kommunledningsförvaltningen och

HR-representanter från respektive förvaltning. I de fallen som vidare utredning krävts har HR tagit analysen vidare att tillsammans med berörda chefer komma fram till en förklaring för avvikelserna.

Lönekartläggningens olika steg

Lönekartläggningens olika steg är att:

1. fastställa grupper (befattningar) vars arbetsuppgifter är lika eller i huvudsak lika
2. värdera samtliga grupper
3. analysera lika arbeten
4. analysera likvärdiga arbeten, inklusive högre värderade kvinnodominerade arbete med lägre medellön

Samverkan

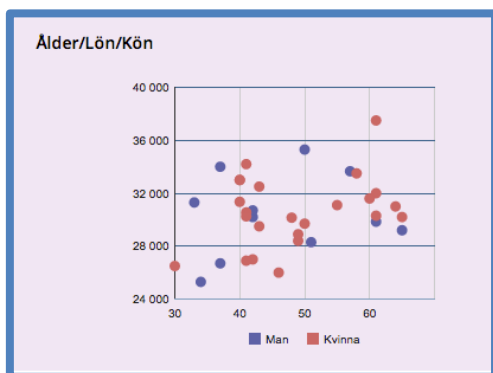
Lönekartläggningens resultat samverkas i den centrala samverkansgruppen Cesam.

IT-stöd

För att genomföra lönekartläggningen har Botkyrka valt IT-verktyget Sysarb som använder marknad, individ och arbete som grundläggande perspektiv för att analysera löneskillnader mellan män och kvinnor. Verktyget underlättar arbetet med värdering av yrkesgrupper, analys av lika och likvärdiga grupper, skapande av handlingsplan och presentation av lönekartläggningen.

Som stöd i analysen har olika nyckeltal för lönespridning och plotterdiagram använts som tydliggör skillnaden i lönesättning mellan medarbetarna. De diagram som finns att tillgå presenterar lönesättningen utifrån kön/lön/ålder respektive kön/lön/anställningstid. Dessa nyckeltal och diagram skapar bilder av nuläget som sedan analyseras djupare utifrån frågan ”Vad beror löneskillnaderna på?”.

Exempel på diagram och redovisning av nyckeltal som använts i analysen:



Nyckeltal			
	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	24	11	35
Andel	68,6 %	31,4 %	
Medellön	30 629	30 410	30 560
Lön % (K/M)			100,7 %

Likvärdiga arbeten

För att genomföra analys likvärdiga arbeten görs en arbetsvärdering. Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren utgå från följande tre faktorer:

- Kunskap och färdigheter
- Ansvar
- Arbetsförhållanden

Faktorerna ska definieras och utifrån dessa faktorer skapas ett värderingsformulär.

Faktorer & viktning

Ett värderingsformulär har använts för att genomföra en värdering av arbetsuppgifternas krav och svårighetsgrad. Värderingsformuläret är uppbyggt kring diskrimineringslagens faktorer: kunskap och färdigheter, ansvar, och arbetsförhållanden. Värderingsformuläret består av 10 frågor som är fördelade under de tre nämnda faktorerna. De flesta frågorna har 5 svarsalternativ. Grupperna får poäng utifrån värderingen för samtliga frågor i värderingsformuläret. I ett intervall om 15 poäng skapas grupper som är att betrakta som likvärdiga grupper.

Värderingsformuläret innehåller följande frågor inom varje faktor:

Kunskap och färdigheter:

Teoretiska kunskapskrav	20 %
Arbetsrelaterad erfarenhet	5 %
Sociala färdigheter/förmågor	10 %
Intellektuella färdigheter	15 %

Ansvarstagande

Ansvar för arbetsledning	12 %
Ansvar för verksamhet	12%
Ansvar för människor	8 %
Ansvar för resurser	8 %

Arbetsförhållanden

Fysiska förhållanden	2%
Psykiska förhållanden	8%

Uppföljning handlingsplan 2020

I fjolårets kartläggning identifierades ett behov av att se över grupperingen för följande arbeten för att förbättra processen:

- Administrativ assistent II och III
- Ekonom
- Handläggare II
- Specialpedagog

Det konstaterades även att en översyn av arbetsvärderingen för utvalda grupper behöver göras.

Grupperingen av administratörer och handläggare gjordes av HR under hösten 2021 innan analysarbetet påbörjades.

Vid en fördjupad analys av vilka grupper som behöver en översyn av arbetsvärderingen konstaterades att det gällde fler grupper och att ett mer omfattande arbete behöver göras. Detta ligger därmed kvar i handlingsplanen.

Analys av löneskillnader

Medlingsinstitutet rapporterat att kvinnor under 2020 har 90,2% av männens löner i snitt i Sverige (dvs, att det finns en löneskillnad på 9,8%). Detta är en minskning av löneskillnaderna med 0,1 procentenheter jämfört med föregående år. Den främsta förklaringen till löneskillnaderna mellan män och kvinnor är en könssegregerad arbetsmarknad där män och kvinnor väljer olika arbeten. Löneskillnaderna skiljer sig även kraftigt åt beroende på sektor.. Även om löneskillnader kan konstateras innebär det inte direkt att det handlar om diskriminering utan en analys av löneskillnaderna behöver göras.

Delar man Botkyrka kommuns kvinnors medellön med männens medellön, får man fram en faktor på 94,7%. I fjolårets lönekartläggning var siffran i Botkyrka kommun 94,2%, vilket innebär en minskning av löneskillnaderna med 0,5 procentenheter.

Vid en första genomgång av lönenivåer, lönespridning och lönestrukturer inom lika arbete visar materialet på att det inte är så stora löneavvikelser mellan kvinnor och män som har lika arbete. Likväl som det finns grupper där män tjänar mer än kvinnor så finns det grupper där kvinnorna tjänar mer än männen.

Löneskillnaderna som finns härleds istället till likvärdiga arbeten där det inom kommunen finns många stora kvinnodominerade grupper som jämförs mot icke kvinnodominerade arbeten med en alternativ arbetsmarknad. De fem största grupperna (som totalt innefattar 2151 medarbetare, motsvarande 35% av medarbetarna i Botkyrka kommun) är samtliga kvinnodominerade. Dessa är: Barnskötare, Boendestödjare (vof), Undersköterska, Förskollärare och Lärare, 1-6. Samtidigt finns det i kommunen flera mindre icke kvinnodominerade arbeten som ligger högre i lön än värdering vilket kan förklaras med marknadsfaktorer. (analys likvärdiga arbeten).

Analys lika

Nedan presenteras nyckeltal från lönekartläggningen. För fullständig dokumentation som innehåller ingående lönedata av samtliga i lönekartläggningen, se bilaga 1, analys lika arbete.

Totalt antal medarbetare	6 183	
Varav kvinnor	4 752	77 %
Varav män	1 431	23 %
Kvinnors medellön i procent av männens medellön		94,7 %

Lika arbete	
<i>Antal grupper om lika arbete</i>	86
<i>Antal grupper med både kvinnor och män</i>	77
<i>Grupper där män tjänar mer än kvinnor</i>	39
<i>Grupper där kvinnor tjänar mer än män</i>	38

Återkommande förklaringar

Nedan presenteras de mest förekommande förklaringarna till löneskillnader mellan lika arbete. De löneskillnader som inte har kunnat förklaras tillfredsställande med sakliga argument har lagts till handlingsplan för jämställda löner och berör 4 individer.

Skillnad i erfarenhet

Botkyrkas lönebildning bygger på individuell lönesättning, där lönen som helhet, inte bara löneutvecklingen, ses som ett styrmedel kopplat till prestation och uppnådda resultat. Dock är erfarenhet också en stor påverkansfaktor vid lönesättning.

För att säkerställa likabehandling mellan kvinnor och män utreder vi om medarbetare med likvärdig erfarenhet har likvärdiga lönenivåer. Om det skiljer åt vad gäller löner för medarbetare med lika erfarenhet fördjupas analysen vidare utifrån medarbetarnas prestationer och värdeskapande aktiviteter.

Skillnad i uppdragets art och tyngd/utökat ansvar

Grupperingen av lika arbete ska betraktas som lika eller tillräckligt lika. Trots detta förekommer förklaringar av att det finns skillnader i uppdragets art och tyngd. Förklaringen är bland annat utökade ansvarsområden, antal underställda, eller budgetansvar.

Skillnad i prestation/individuell lönesättning

Bedömning av medarbetares prestationer och dess måluppfyllelse utgör grunden för individuell lönesättning. I de fall arbetsgruppen har uppmärksammat att fler av samma kön har påvisat särskilt hög respektive låg lön i grupper av lika arbete, har detta lett till mer fördjupad analys på individnivå gällande chefers lönesättning utifrån medarbetares prestationer. Där inget annat sägs är därför sådana löneskillnader sakligt grundade.

Historisk lön

Det finns löneskillnader som förklaras av att medarbetare vid byte av befattning har fått behålla tidigare lönenivå. I analysen används historisk lön som en saklig förklaring till löneskillnader.

Analys likvärdiga

Analysen av löneskillnaderna mellan likvärdiga arbeten ska ske mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade grupper. I denna analys ingår även analys av löneskillnader mellan högre värderade kvinnodominerade arbeten med lägre medellön och icke kvinnodominerade arbeten som är lägre värderade men där gruppen har en högre medellön. Samma typ av jämförelser görs för båda analysgrupperna.

En kvinnodominerad grupp består enligt DO (diskrimineringsombudsmannen) av mer än 60 % kvinnor. Löneskillnader som är till nackdel för de kvinnodominerade grupperna ska kunna förklaras med könsneutrala argument. Osakliga löneskillnader ska åtgärdas.

I Botkyrka finns 59 stycken kvinnodominerade arbeten, det vill säga arbeten där mer än 60 % av medarbetarna är kvinnor. Av dessa är 47 högre eller lika värderade men har lägre löner än icke kvinnodominerade arbeten.

Återkommande förklaringar i analysen

Nedan presenteras de mest förekommande förklaringarna till löneskillnader mellan likvärdiga kvinnodominerade och icke kvinnodominerade arbetena. Dessa redovisas också i bilaga 2.

Även om vi kan förklara löneskillnaderna med könsneutrala argument ser vi även att en översyn av arbetsvärderingen behöver göras. Flera av de arbeten som förklaras med marknadspåverkan ligger även lågt värderade i förhållande till sin komplexitet. Detta gäller främst ingenjörsgруппerna men ett helhetsgrepp om arbetsvärderingen behöver göras.

Marknadens påverkan (M)

Det finns flera faktorer som påverkar möjligheten för arbetsgivaren att rekrytera och behålla medarbetare. En faktor är den lokala lönebildningen och Botkyrkas lönestruktur i förhållande till omvärlden. Arbetsgivaren måste förhålla sig till löneläget hos andra arbetsgivare i närområdet för att säkerställa kompetensförsörjningen.

Eftersom marknaden påverkar lönesättningen lika för kvinnor och män i konkurrensutsatta arbeten bedöms marknadens påverkan på lön vara ett sakligt argument för lönesättning i analysen.

För följande grupper används marknadspåverkan som ett argument för löneskillnaderna:

- Anläggningsarbetare
- Fordonsförare
- Hantverkare
- Drifttekniker (tef)
- Ingenjör mät
- IT-tekniker
- Fastighetskötare
- Bygglovshandläggare

- Byggprojektledare
- Lärare, gymnasium, yrkesämnen
- Psykolog
- Lärarassistent
- Lärare, praktiska/estetiska ämnen
- Lärare, kulturskolan
- Ingenjör övriga nivå 1
- Ingenjör övriga nivå 2

Påverkan av individuell lönesättning (I)

I arbetet med likabehandling finns en utmaning när det gäller lönesättning av grupper med få individer. En förklaring till löneläget för små yrkesgrupper är den sårbarhet som uppstår i en organisation där endast ett fåtal har en särskild kompetens. Medarbetare som arbetar med dessa uppdrag är ofta rekryterade utifrån sin specialistkompetens, vilket påverkar lönesättningen, ofta både vid ingångslön och vid lönerevision.

Enskilda medarbetares löner får dessutom mycket större påverkan på hela gruppens lönebild i små grupper. Då storleken på gruppens sammansättning bedöms påverka lönesättningen lika för kvinnor som för män bedöms detta som ett sakligt argument för lönesättning i analysen.

Det finns dessutom skillnader i erfarenhet mellan grupper. Detta är en vanligt förekommande förklaring i Botkyrka kommun. Mellan jämförbara individer mellan grupperna är löneskillnaderna inom spridningen för individuell lönesättning.

För följande arbeten bedömer vi att den individuella lönesättningen (utifrån utökat ansvar, individuell lönesättning och erfarenhet) har särskilt stor påverkan vid lönesättning och bedöms som saklig faktor i löneanalysen:

- Bad- och sporthallspersonal
- Idrottsplatsarbetare
- Vaktmästare
- Hantverkare
- Badmästare
- Fritidsledare; föreståndare
- Förvaltare

Handlingsplan

I analys av lika arbete har fyra individer identifierats för att justera löneskillnaderna i nästkommande löneöversyn.

Botkyrka kommun kommer också att fortsatt följa upp löneutveckling mellan män och kvinnor i lönerevisionen och arbeta med att säkerställa en könsneutral rekrytering av medarbetare.



Referens

Dag Ahlse (C)
dag.ahlse1@botkyrka.se

Mottagare

Utskottet Botkyrka som organisation

Muntlig information – Nya pensionsavtalet

Förslag till beslut

Utskottet Botkyrka som organisation noterar informationen till protokollet.

Sammanfattning

Per Sjödin, förhandlingschef, redogör muntligt för ärendet.



Referens

Dag Ahlse (C)
dag.ahlse1@botkyrka.se

Mottagare

Utskottet Botkyrka som organisation

Muntlig information - Digitaliseringsfonden

Förslag till beslut

Utskottet Botkyrka som organisation noterar informationen till protokollet.

Sammanfattning

Andreas Dahlgren, kommunikations- och digitaliseringsdirektör, och Tommy Säll, enhetschef, redogör muntligt för ärendet.



Referens

Dag Ahlse (C)
dag.ahlse1@botkyrka.se

Mottagare

Utskottet Botkyrka som organisation

Anmälningssärenden 2022-03-23

Förslag till beslut

Utskottet Botkyrka som organisation har tagit del av informationen.

Sammanfattning

Följande anmäls till Utskottet Botkyrka som organisation:

Mötesanteckningar - Brottsförebyggande rådet 2022-02-07
(KS/2022:00053)

Mötesanteckningar - Funktionsrättsrådet 2022-02-15
(KS/2022:00069)

Protokollsutdrag - Kommunstyrelsen 2022-03-07, § 43
(KS/2022:00039)



Brottsförebyggande rådet 2022-02-07

Dag och tid: 2022-02-07, kl. 17:30-18:25

Plats: Digitalt möte

Deltagare: Se bilaga 1

Ordförande Ebba Östlin (S)

Justering Asta Holm (M), Digital justering

Sekreterare Håkan Hultgren

1. Kort om årsrapport EST 2020

Se bildspel i [bilaga 2](#). I Hallunda/Norsborg har rapporteringen minskat något. Skadegörelse har minskat något. Aktivt arbete sker för att få in fler rapportörer. Workshop har genomförts med rapportörerna. Mål är att fortsatt minska den öppna droghandeln. Samarbete sker med väktare med flera kring trafikpunkter. Tydliggöra rutiner för återrapportering till rapportörerna.

2. Säkerhetstänk i samband med RKR-val 2022

Under november 2021 skedde en information och utbildning riktad till förtroendevalda om hot- och hat. Påbörjat arbete med att ta fram en riskanalys kring valet med utgångspunkt i tidigare analys från RKL-valet 2018 och EP-valet 2019. Nya lokaler, pandemi med mera tillkommer som parametrar i den nya analysen. Riskanalysen kommer vara klar inom några veckor. Viktigt med medvetenhet och uppmärksamhet inför och under valet. Säkerhets- och trygghetsarbetet inför RKR-valet 2022 ska kopplas tydligare till EST-arbetet.



3. Förändrat säkerhetsläge i kommunerna

Ny situation i kommunerna. En upprustning sker av totalförsvaret och beredskapsarbetet. Regeringen har gett uppdrag till regioner och kommuner rörande det civila försvaret. Risk- och sårbarhetsanalys, RSA, genomarbetas därefter.

Drönarincidenter har förekommit på Södertörn. Kommunerna har uppmanats att till höjd beredskap och att vara mer vaksamma kring sina anläggningar. Alla KSO i Mittersta militärområdet har haft möte. Informationskanaler är under uppbyggnad för säker informationsöverföring.

Kommunerna får ett större ansvar för totalförsvaret. Arbetet leds av Länsstyrelsen. Botkyrka bedöms ligga i fas med de krav som Länsstyrelsen ställer. Viktigt hur kommunen arbetar med risk- och sårbarhetsanalys. Nu mer engagemang från alla förvaltningar i det arbetet. Kommunen ska vara restriktiva med informationsdelning i RSA arbetet.

4. Kommunernas roll och arbete med totalförsvars- och beredskapsarbetet

Se bildspel, [bilaga 3](#). Civilt försvar är kommunens roll. En ambitionshöjning är nödvändig. Länsstyrelsen, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap samt andra myndigheter är med i arbetet. Medborgare i åldrarna 16 - 70 har civilförsvarsplikt. Civilt försvar berör och involverar alla. Ny RSA ska vara klar 2023.

Synpunkter som framförs vid mötet är att kommunens hemsida bör kompletteras med information om skyddsrum, nödvatten, värmestugor och andra praktiska saker och innehålla mer specifik information om Botkyrka. Vidare framförs vikten av att informationen finns analogt och inte bara på hemsidan.

Informationen kommer att kompletteras i och med RSA-arbetet. V 39 2022 27/9 – 2/10 arrangeras Krisberedskapsvecka.

5. Covidläge

En period med restriktivitet har pågått sedan julen 2021 och det har inneburit påverkan på kommunens verksamheter. Utbildningsförvaltningen och vård- och omsorgsförvaltningen har haft störst belastning, men även transportdelen har haft påverkan.



Just nu sker förberedelser och scenarioplanering för successiv återgång till arbetsplatserna. Inom vård- och omsorg fortsatta restriktioner enligt råd från Region Sthlm, smittskydd vad det gäller äldreboenden och särskilda boenden. Bedömningen är att smittspridningen kommer vara hög ytterligare någon vecka.

6. Personella förstärkningsorganisationen i landet (SVALL)

Polisiära resurser från övriga landet flyttas till region Stockholm. För vårt närområde är det Huddinge som främst får förstärkningar men detta underlättar även för LPO Botkyrka. Insatsen påbörjad i januari 2022. Längden och storleken på insatsen är inte offentligt. De extra resurserna förstärker i första hand linjearbetet så att lokal personal med lokalkännedom frigörs för fältarbete.

Insatsen kommer troligen innebära mera arbete för socialtjänsten i och med det ökade trycket på brottsligheten från polisen.

Bakgrunden till insatsen är att regionen har 28 av 61 utsatta områden i landet samt att det är svårt att rekrytera personal till Stockholm. 50% av alla avlidna i landet till följd av kriminell verksamhet återfinns i regionen. 47% av skjutningar i landet återfinns inom regionen. Detta är orsaken till överflyttning av personal. I första hand sker flytt av personal genom frivillighet.

Klar förbättring de senaste fem åren i Botkyrka. Kommunens områden bör kunna komma bort från den nationella listan över utsatta områden. Bra arbete av kommunen och bostadsbolag.

Tid: 17:30 –
18:25.....

	Närvarande		Km	Distans	Tjänstgörande ers.	Ärende nr			Ärende nr		
	JA	NEJ				JA	NEJ	AVSTÅR	JA	NEJ	AVSTÅR
Östlin Ebba, Ordförande (S)	X			X							
Melander Göran, Vice ordförande (C)	X			X							
Holm Asta, Ledamot (M)	X			X							
Mrdjen Mihajlo, Ledamot (TUP)		X									
Nilsson Klas, Ledamot (SD)	X			X							
Vikström Eber, Ledamot (KD)		X									
Ribb Joakim, Ledamot (L)	X			X							

Adjungerad: Stina Lundgren (M)

Justering: Asta Holm (M)

Övriga: Chris Österlund (BOBY), Max Möllerström (SD) pol sek, Mats Johnsson (Polisen), Vendela Rupp, Michael Åkerholm, Pernilla Vera Jr, Magnus Carderos, Nadina Rosengren



EST Årsanalys

Jämförelseperiod 2020-2021



Övergripande periodjämförelse av hela Botkyrka kommun (2020-01-01 – 2021-12-31)



Periodjämförelse incidentanmälningar:

Som diagrammen visar är antalen rapporterade händelser väldigt lika från respektive område. En minskning har dock skett under 2021 i antalet rapporterade händelser, främst från området Hallunda/Norsborg. Den allmänna minskningen av rapporter kan dels bero på hanteringen av corona pandemin och viss personalomsättning, medan minskningen i Hallunda/Norsborg kan bero på att Alby och Fittja varit prioriterade områden som tagit mer av rapportörernas tid i anspråk. Däremot har antalet aktörer som rapporterar i området ökat under 2021 jämfört med 2020.

Likt för båda perioderna är händelsekategorin skadegörelse och otrygghetsskapande samlingar av personer, dock har antalet rapporter rörande skadegörelse minskat under 2021 jämfört med 2020, medan antalet rapporterade otrygghetsskapande samlingar av personer förblir relativt likt rapporteringen år 2020. Rapporteringen om otrygghetsskapande samlingar av personer förblir kopplade till de platser där narkotikahandling ofta noterats, främst kring kommunens centrumanläggningar. Likaså kan rapportering av skadegörelse fortsatt kopplas till skolgårdar, samt andra utrymmen där narkotikahandeln äger rum, men även andra utrymmen, som trapphus och garage. Likt 2020 sågs skadegörelsen fortsätta även under de kallare månaderna, även om det generellt sker en minskning jämför med sommarhalvåret. Likt 2020 såg dessvärre även 2021 otrygghetsskapande händelser på allmän plats, där ibland dödsjutningen av en ung man i Fittja.

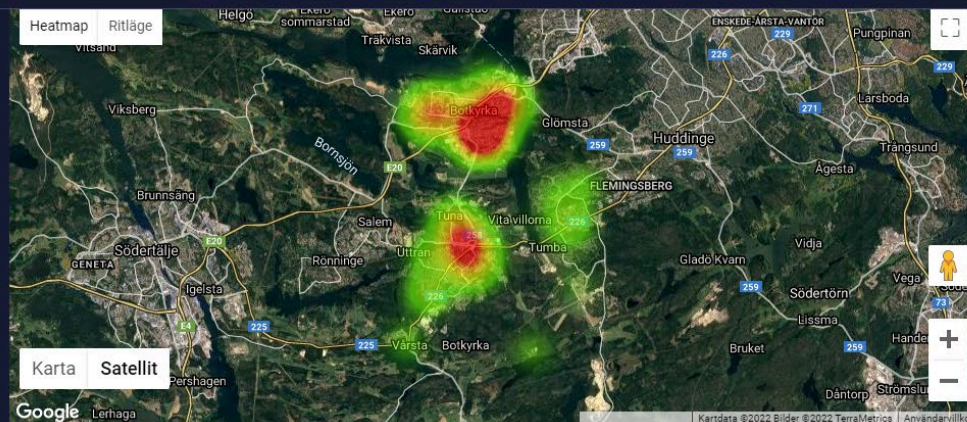
Periodjämförelse antal incidentanmälningar:

Det har skett en minskning av inrapporterade incidenter från perioden 2021 jämfört med period 2020 på -9.7% (-285 st rapporteringar), från 2 937 rapporterade händelser till 2 652.

Orsak: EST har aktivt jobbat med att få in fler rapportörer från samtliga områden, däremot har den pågående pandemin påverkat rapporteringen.

Prioriterade områden:

Fokus under 2020 var Alby på grund av den förflyttning som skett under 2019 gällande narkotikahandling. Under 2021 var Alby och Fittja prioriterade områden till följd av narkotikahandling kring områdenas centrumanläggningar och närliggande adresser.



PERIOD
2 652 st

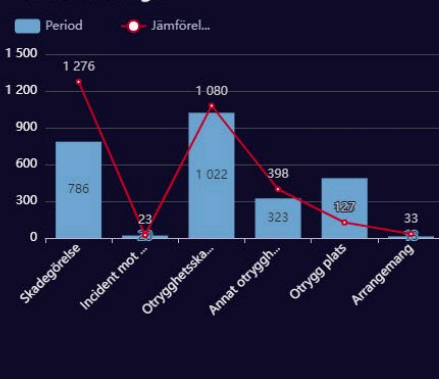
JÄMFÖRELSEPERIOD
2 937 st

SKILLNAD (%)
-9.7 % (-285 st)

Område



Händelsekategori



Veckodag



Tid på dygn



Bedömning av tillförlitlighet av rapporter senaste tertialet och kommentar om annat som kan påverka (t.ex. väder, särskilda händelser, pandemier, etc).

Bilden ovan visar rapportering av brott och annat otrygghetsskapande från kommunen, polisen och Botkyrkabyggen. Under perioden 2021 har rapporteringen minskat något, men ligger överlag relativt jämt med föregående år. Fler rapportörer har utbildats och EST har verkat för att få med fler aktörer, däremot kan den pågående pandemin ha påverkat både rapporteringen och dess innehåll i den offentliga miljön.



Mål med insatser

Specifikt fokus för insatsen: Minska den öppna droghandeln kring centrumanläggningar (framförallt de prioriterade områdena).

Mätbara mål för insatsen: Den öppna droghandeln ska minska under 2022 jämfört med 2021. Detta ska göras genom utökad samverkan med centrumägare, berörda aktörer samt fältverksamhet. Detta ska mätas genom utförda trygghetsundersökningar, brottsstatistik och statistik i EMBRACE. Ett viktigt led för att möjliggöra detta är att fastställa ESTs roll i vidare arbete med identifierade behov.

Målets motivering: Den öppna droghandeln i och kring centrumanläggningar är ett återkommande problem som framstår tydligt i rapporteringar från olika forum.

Realism i målen: Resurser som finns måste prioriteras och riktas mot ett eller några incidenthanteringar för att få slagkraft. Den förväntade minskning kan vara optimistisk. Begränsning för målet är alternativa och positiva aktiviteter för barn och ungdomar efter skoltid, framförallt pga osivsheten som råder maa. corona-pandemin.

Tidsgränser: Insatsen pågår under hela 2022 och utvecklingen av droghandeln följs och stäms av en gång i tertialet. Utvärdering sker efter hela 2022 har passerat och insatsåret 2022 jämförs med 2021. Insatsen kan fortgå vid behov efter utvärderingsdatum.

Resultat av utvärdering av insatser (Kort sammanfattning av uppföljningen av insatserna).

Under 2021 har ökad samverkan med fler aktörer skett. Trafikförvaltningen, SLs trygghetsvårdar, samt aktörer från Hallunda Centrum, Tumba Centrum och Fittja Centrum har gemensamt bedrivit platssamverkan under kvartal 3 och 4. DAPar med fokus på Tallidsskolan och Myrans förskola i Fittja, Fittja Centrum och vårdcentral, Hundhamravägen och Broängsskolan har pågått under 2021 med framgång.

Under 2021 har EST även etablerat kontaktpersoner från flera förvaltningar, däribland KOF, TFF och SBF. En Workshop för rapportörer till EMBRACE har hållits och fler planeras under 2022 för att höja kunskapen om, hur och vad som bör rapporteras till EST. Likaså planerar EST hålla i en dragning av arbetet för Botkyrka kommuns förvaltningar. Detta för att öka förankringen av EST i kommunen.

Rutiner kring uppföljning och återkoppling för berörda aktörer och rapportörer ska utarbetas under 2022.

Identifierade behov under 2021:

Förebyggande insatser som tidigt når barn och unga vuxna i riskzon för rekrytering till kriminalitet.

Resurser att erbjuda alternativ för barn och unga vuxna i riskzon för rekrytering till kriminalitet.

Långsiktig förändring för de unga vuxna närmast narkotikaverksamheten behöver ske i samverkan med AVUX, arbetsförmedlingen, avhopparverksamhet, m fl.



Botkyrka kommuns arbete med civilt försvar

En förlängning av kommunens befintliga krishanteringsarbete





Civilt försvar – vad är det?

”Civilt försvar syftar till att inför och under höjd beredskap samt under krig värna befolkningen, säkerställa de viktigaste samhällsfunktionerna samt bidra till Försvarmaktens förmåga att möta ett väpnat angrepp.”

- ❖ Vår uppgift är att värna civilbefolkningen och säkerställa samhällsviktig verksamhet.
- ❖ Som kommun gör vi redan mycket av detta!





Civilt försvar
+ Militärt försvar
= Totalförsvar

NB: kommunen står inte ensam i det civila försvaret. Det civila försvaret byggs upp av kommun, länsstyrelse och regering (geografiskt områdesansvar)

Varför civilt försvar?



Förändringar i omvärlden påverkar oss i vardagen



Militära hot



Digitala hot



Terrorism



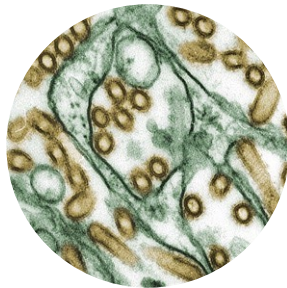
Brottslighet



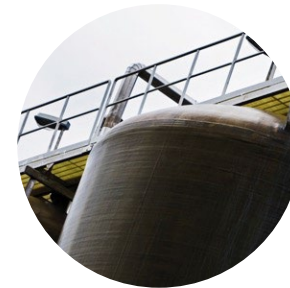
Energiförsörjning



Infrastruktur



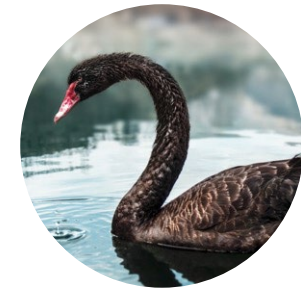
Sjukdomar



Farliga ämnen



Klimatförändring



Svarta svanar

Totalförsvarsproposition, lagrum och överenskommelser

- Totalförsvarsproposition
- Lagen om extraordinära händelser (LEH)
- Överenskommelse om kommunernas krisberedskap 2019-2022.
- Överenskommelse om kommunernas arbete med civilt försvar avser perioden 2018-2020.
- Överenskommelser mellan staten, företrädd av Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR).

Var står vi idag?

- Civilt försvar bygger på befintlig krisberedskap
- Vi utgår från befintlig krisberedskap och lägger till nivån 'civilt försvar' i händelse av en extraordinär händelse i fredstid som under högsta beredskap (krig).
- Botkyrka kommun – mycket praktisk erfarenhet av krishantering.
- Vi uppfinner inte hjulet på nytt, vi förtydligar och bygger på.

Förväntansbild - på kommun, förvaltning och dig som privatperson

- Vår målbild: 7 dagars beredskap minimum för kommun, förvaltning och dig som privatperson
- [Särskild organisation för krishantering - Botkyrka kommun - Välkommen till Botkyrka kommuns webbplats](#)
- [Är du en del av Sveriges totalförsvar? \(msb.se\)](https://www.msb.se)



Civilt försvar berör och involverar alla

- Riktlinjer för Botkyrka kommuns arbete med civilt försvar
- Krisplaner
 - Rutiner
 - Riktlinjer
 - Kriskommunikation
- RSA
- Trygghetspunkter
- Beredskapslager
- Kontinuitetsplanering
- Styrel
 - Nödvatten
 - Hemberedskap
- Säkerhetsskyddsarbetet
 - Krigsorganisation
 - Krigsplacering
 - Säkerhetsskyddsplan
 - Informationssäkerhet
 - Fysisk säkerhet/Skalskydd
 - Personalsäkerhet

Åtagande civilt försvar 2022

- Kompetenshöjning gällande hemberedskap & totalförsvar
 - Ex Krisberedskapsveckan
- Anta styrdokument för kommunens arbete med krisberedskap och civilt försvar
 - Riktlinje för Botkyrka kommuns arbete med civilt försvar
 - Plan för Trygghetspunkter
 - (krigsorganisation & krigsplacering)
- RSA
 - Det kontinuerliga arbetet med RSA fortsätter. Nästa RSA ska tillhanda Länsstyrelsen under hösten 2023.
- Inventera utbildnings- och övningsbehov för nyckelfunktioner
- Påbörja arbetet med beredskapslager

Vem gör vad?

- Vad gör Trygghet och säkerhetsavdelningen?
 - *Leder, stöttar, samordnar & rapporterar till berörda myndigheter*
- Vad innebär detta för kommunens förvaltningar?
 - *Ser över den egna verksamheten, inventerar behov och utför åtgärder*

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: EBBA ÖSTLIN
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _095128df0ab120e6f790e6f4ab4c8883a4
DATUM & TID: 2022-02-18 14:25:12 +01:00



NAMN: HÅKAN HULTGREN
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _09d7b8cf40891c6637c7adbe623e78a224
DATUM & TID: 2022-02-18 14:26:07 +01:00



NAMN: Asta Elisabeth Holm
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _0886582e5a87b06b3cf4c237922692a0e2
DATUM & TID: 2022-02-19 15:38:31 +01:00



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2022-02-19 15:38:38 +01:00
Ref: 31461SE
www.comfact.se



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)



Funktionsrättsrådet

Dnr: KS/2022:00069

2022-02-18

Kod: 1.1.1.6

Funktionsrättsrådet 2022-02-15

Referens: Håkan Hultgren

Tid: Kl 17-18:55

Plats: Kommunalhuset i Tumba, plan 4, eller via MS Teams

Deltagare Se bilaga 1

1. Aktuell information från Färdtjänstnämnden, Region Stockholm

Fredrik Wallén, ordförande i Färdtjänstnämnden informerar om färdtjänsten, pandemin och framtiden. Från mätning av indikatorer är nuläget att 90% är nöjda resenärer. Särskilda åtgärder som genomfördes under pandemin: Nästan 1,7 miljoner hemtester levererade av färdtjänsten. Över 16 000 persontransporter av covidpatienter. För mer information se [bilaga 2](#).

Den stora utmaningen framöver är att det finns en fungerande taxibransch. Branschen är måna om ett bra samarbete med regionen. För närvarande saknas 800 taxibilar för att avtalen kan uppfyllas. Ny upphandlingsperiod pågår just nu.

2. Föregående minnesanteckningar

Läggs till handlingarna.

3. Information om vård- och omsorgsnämnden samt frågestund

Vård- och omsorgsdirektör Petra Oxonius informerar och svarar på frågor.



Elöverkänsliga:

Plågsamt att mobilerna är på när hemtjänsten kommer på besök. Vore bra att ha möjligheten att få mobilfria hembesök.

Förvaltningen gör en individuell plan för varje brukare och kommer överens om att till exempel lämna mobilen utanför hemmet eller förvara mobilen i särskild väska för att minska strålningen från mobilen. Efter beviljad hemtjänst utarbetas en genomförandeplan med brukaren där olika överenskommelser görs.

Digitala trygghetslarm – tyvärr finns inga analoga larm, men andra lösningar kan tas fram, till exempel fler och tätare tillsynsbesök.

Äldreboenden – Inga anpassade lägenheter idag för elöverkänsliga och det finns inte heller med i planeringen av nya boenden. Det bästa är bostadsanpassning i befintligt hem. Men lösningar går att få fram vid behov.

FHDBF:

LSS-lagen 9:1 om råd och stöd är regionens ansvar. De frågorna kan inte kommunen lösa men kommunens politiker kan ta med frågorna till regionen.

Från Ledamot:

Äldre person 65+

Enskild kan alltid ansöka om vad som helst. Därefter sker behovsprövning. På äldreboenden förväntas att personal hjälper till med utevistelse, besök med mera. Det finns även möjlighet med ledsagning inom hemtjänsten. Vilken hjälp som kan fås beror av behov och behovets omfattning. Inom hemtjänsten finns 1 timme i egentid per månad och brukare. Timmen kan sparas.

LSS gäller upp till 65 år och därefter gäller Socialtjänstlagens regler. Utredning om åldersgränsen pågår för närvarande.

Inom hemtjänsten finns krav på svenska i arbetet, men vissa kan inte tillräckligt bra svenska. Samarbete sker med arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen och utbildningsförvaltningen med en klass om 30 personer som under 40 veckor får utbildning i svenska språket. Det konstateras att det är svårt för hörselskadade att höra vad personer säger om de inte kan prata svenska tydligt.

Personalkontinuitet – Det finns mål om att brukare maximalt ska träffa 12 personal under en 14-dagarsperiod. Brukare med många insatser kommer dock behöva träffa fler personal än 12. Senaste mätningen var 16 personal per 14 dagarsperiod.



Vad kan man få hjälp med av hemtjänsten? – Mycket, till exempel att handla mat, gå på apotek. Finns dock gräns på hur många kilo som får handlas vid ett och samma tillfälle. Hemtjänsten kan inte hjälpa till med frågor rörande brukarens ekonomi. Då är det bättre med God man.

Hygienfrågor? - Ja personalen får utbildning i hygienfrågor. Måste utgå från hur personen vill ha det städat. Botkyrkafixaren kan också hjälpa till med olika enklare saker. Hen kan hjälpa till med riskbedömning om till exempel att förebygga fallolyckor.

Förvaltningen arbetar hela tiden med att utveckla hemtjänsten. Nu finns 4 privata aktörer. På sikt är målet att 50% ska utföras av privata aktörer. Detta för att möjliggöra en ökad valmöjlighet och kundnöjdhet.

Syn- och hörselinstruktör? Utveckling inom området. Viktigt att tidigt fånga upp en hörselskada. Kan vara en isolerande faktor för den enskilde. Demens kan sätta in snabbare på personen som förlorar hörseln. En instruktör kanske kan kombineras med andra personal som jobbar med de äldre. Utbildade inom teckenspråk saknas inom skolan.

Riktlinjer finns om rätt till ledsagning inom LSS, men allt utgår från de individuella behoven. Översyn av riktlinjerna sker för närvarande. För genomförandeplaner finns riktlinjer.

Insatser i alternativa format – Där finns en utveckling att göra.

Ny brukarombudsman? Nej, inga sådana planer finns på att införa en brukarombudsman utan stödpedagoger finns inom verksamheter som en brygga mellan brukare och personal.

Vård- och omsorgsförvaltningen samverkar med bland andra FUB och Attention

FUB:

Stor omsättning av handläggare inom LSS. Många konsulter. Det blir jobbigt för brukarna och uppföljningar görs inte i önskad omfattning på grund av detta. Vård- och omsorgsförvaltningen arbetar för att behålla handläggare, men det finns en stor utmaning. I regionen finns en brist på handläggare. Nu när pandemin släpper ökar tyvärr rörligheten bland handläggare.

Genomgång har skett av samtliga beslut för brukare på gruppboenden. Arbetet går vidare med andra grupper av brukare. Mer information om handläggare bör gå ut från förvaltningen till brukare, föräldrar och gode män. Förvaltningen tar med sig frågan.



Berätta om hur det gått under pandemin för VOF? Vad återstår av skyddsåtgärder och vägen framåt.

Inom förvaltningen har smittspridning varit under kontroll inom LSS området, men vissa svåra beslut har tvingats tas till exempel att stänga daglig verksamhet under perioder.

Innan jul när omikromvarianten kom skedde en ökad smittspridning inom LSS, men ingen blev ordentligt sjuk och ingen har avlidit av covid. Nya hygienrutiner och rutiner för hur man använder skyddsutrustning har införts. Sedan i januari används inte visir men väl munskydd. Smittskydd Stockholm rekommenderar begränsning av besök på äldreboenden vilket åtföljs i Botkyrka.

Kritiska synpunkter har framförts av personal om användandet av skyddsutrustning. Men förvaltningen har gjort bedömningen att skyddsutrustning ska användas ännu en tid. God tillgång till skyddsutrustning.

Fjärde spruta för äldre och sköra kommer erbjudas. Information kommer mer precist om vilka grupper som omfattas.

FUB framför att det fungerat väldigt bra med boende och daglig verksamhet under pandemin.

4. Information från Barnombudsmanen och Ungdomsrådet

Barnombudsman Natsnet Kiflemariam presenterar det nya uppdraget i Barnombudsmannafunktionen samt att det sker en översyn av demokratiarbetet på avdelning inom kommunledningsförvaltningen, där swecos rapport kommer att ligga som underlag för detta. Swecos rapport presenterades på förvaltningsberedningen där man beslutade att skjuta upp presentation för politiken.

Demokratiutvecklare Sevgi Zengin informerar om att restriktionerna har begränsat besöken till skolorna, men att arbetet nu är full gång med pedagogerna samt eleverna. En del aktiviteter är genomförda och en del kommer förhoppningsvis kunna genomföras under året nu när restriktioner upphävs. Föräldrar till barnen är glada och positiva till de möjligheter som kommunen erbjuder deras barn. Under året kommer en demokratidag att anordnas med Ungdomsrådet innan valet, dit funktionsrättsrådet är välkomna att delta. Mer information kommer.



5. Information från Regionen om pandemin m m.

Antal och andel vaccinerade med minst 1 dos respektive 2 doser bland personer 12 år och äldre:

Datum	Antal vaccinerade med minst 1 dos	Andel vaccinerade med minst 1 dos	Antal vaccinerade med minst 2 doser	Andel (%) vaccinerade med minst 2 doser	Antal vaccinerade med 3 doser	Andel (%) vaccinerade med 3 doser
2022-02-15						
Sverige	7 795 253	86,7 %	7 555 705	84,0 %	4 659 529	56,4 %
Stockholm	1 737 610	83,5 %	1 639 168	79,2 %	945 863	46,7 %
Botkyrka	56 855	70,9 %	52 654	65,7 %	Saknas	Saknas

Läget på regionens akutsjukhus har under den senaste veckan varit **extremt ansträngt med stundtals långa väntetider vid akutmottagningarna**. Det har främst berott på att inte tillräckligt många vårdplatser har kunnat bemannas. I morse vårdades 29 i intensivvård.

Vi har fortfarande **nästan 600 patienter med covid-19**. Pandemin gör även fortsatt att vi har **hög sjukfrånvaro hos vårdens medarbetare**.

Till det ska läggas att många patienter kommer in med **frakturer till följd av halkolyckor**. Ortopederna har haft väldigt mycket att göra under den senaste tiden och väntetiderna har varit långa för ortopediska operationer. **Under februaris första nio dagar rapporterades 903 fallskador på snö och is varav 203 enbart under onsdagen den 8:e februari**. Siffran kommer förmodligen bli än högre när alla vårdgivare hunnit rapportera sina vårdinsatser under den gångna veckan.

På grund av den stora smittspridningen **råder fortfarande besöksrestriktioner på regionens sjukhus**. Även andra vårdgivare, som vårdcentraler och närakuter har särskilda regler på grund av covid-19, som till exempel att bära munskydd under vårdbesöket. Anledningen till att vården har kvar ett antal restriktioner är att **vi vill skydda äldre och riskgrupper**.



Från den 9 februari gäller att provtagning vid symtom för covid-19 endast fortsätter för **patienter, omsorgstagare och medarbetare inom vård och äldreomsorg**. I Region Stockholm upphörde möjligheterna till hemtest, drive-in test och vid provtagningsbussar några dagar tidigare.

Onsdagen den 9 februari togs även merparten av råden och restriktionerna bort. Dock gäller **fortfarande särskilda råd för dem som inte är vaccinerade**.

Den som är ovaccinerad ska fortsatt vara försiktig och bör undvika trängsel och stora folksamlingar inomhus. Det finns goda skäl till detta. Risken för allvarlig sjukdom och i värsta fall död ökar med stigande ålder, vilket särskilt gäller den som inte är vaccinerad.

Det är inte för sent att vaccinera sig, vare sig det gäller den första, andra eller tredje sprutan. Att restriktionerna nu tagits bort betyder inte att covid-19 försvann med dem. Många tusen stockholmare är fortfarande smittade av covid-19

Sedan pandemins början har 4 891 personer med bekräftad covid-19 avlidit i länet

Tid: kl. 17:00 –
18:55.....

	Närvarande		Km	Distans	Tjänstgörande ers.	Ärende nr			Ärende nr			
	JA	NEJ				JA	NEJ	AVSTÅR	JA	NEJ	AVSTÅR	
El Khoury Aram, Ordförande (KD)	X											
Virta Taina, Vice ordförande (S)	X											
Andersson Jesper, Ledamot (M)		X										
Norrgård Ewa, Ledamot (TUP)	X			X								
Holmberg Johan, Ledamot (SD)		X		Förhinder								
Altjewa Asiah, Ledamot (MP)		X		Förhinder								
Nilsson Anita, Ledamot (L)	X											
Hedvall Erik, Ledamot (Attention)		X										
Holmberg Mikael, Ledamot (DHR)	X											
Wennberg Kerstin, Ledamot (FEB)	X			X								
Jansson Gunilla, Ledamot (FEB)	X			X								
Sundevall Sylvia, Ledamot (FHDBF)	X			X								
Johansson-Kristiansen Åse, Ledamot (FUB)	X			X								
Lorenz Eva, Ledamot (Hjärt/Lungsjukas)	X			X								
Asplund Dag, Ledamot (HRF)	X			X								
Sverker Maria, Ledamot (NHR)		X		Förhinder								
Eriksson Urban, Ledamot (SRF)		X										

Färdtjänsten, Pandemin och Framtiden

WEBBINARIUM

2022-02-15

Fredrik Wallén (KD)

fredrik.wall@regionstockholm.se

Färdtjänstnämndens ordförande

Region Stockholm

Indikatorer i nuläget (februari 2022):

- Tidspassning 91% (mål 94%)
- Nöjd resenär 90% (mål 86%)
- Trygghet 71% (mål 76%)
- Antal färdtjänsttillstånd ca. 63 000 (ca. 68 500 maj 2019).
 - 1500 myndighetsbeslut per månad, handläggningstid 4 veckor



Särskilda åtgärder under pandemin där färdtjänstverksamheten hjälpt till:

- Nästan 1,7 miljoner levererade hemtester för covid-19.
- Över 16 000 persontransporter av covidpatienter (stöd till ambulanssjukvården).



På gång i färdtjänstnämnden, efter januarisammanträdet och inför nästa sammanträde den 17/2.

- Förlängt stopp av samåkning/samplanering i regionens särskilda persontrafikverksamhet till den sista juni.
- Resetilldelning 2022 (228 resp. 512)
- Verksamhetsberättelse 2021
- Fördjupningsinformation om våra trygghetsmätningar
- Yttranden avseende verksamhetens säkerhet, krisberedskap och signalskydd



fredrik.wallen@regionstockholm.se

Färdtjänst i pandemitid



UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: HÅKAN HULTGREN
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _09d7b8cf40891c6637c7adbe623e78a224
DATUM & TID: 2022-02-18 14:01:03 +01:00



NAMN: ARAM EL KHOURY
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _0861ae9b58c3802e48f47206414c825a76
DATUM & TID: 2022-02-18 15:19:31 +01:00



NAMN: TAINA RIITTA-LIISA VIRTA
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _078e313b229ab33c9a5f115a309b4e29d7
DATUM & TID: 2022-02-18 20:09:45 +01:00



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2022-02-18 20:09:52 +01:00
Ref: 31454SE
www.comfact.se



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)



§ 43

Politisk insyn i kommungemensamma upphandlingar 2022 KS/2022:00039

Beslut

1. Kommunstyrelsen beslutar att nedanstående sex kommungemensamma upphandlingar är strategiska där politisk insyn ska äga rum:
 - a. Bemanningsavtal ingenjörer
 - b. Företagshälsovård
 - c. Datorer, telefoner och andra klienter
 - d. Licensförsörjning
 - e. Generalkonsult fastighet
 - f. Passerkort, larm inklusive provning och service
2. Kommunstyrelsen uppdrar åt utskottet Botkyrka som organisation att fatta beslut om upphandlingsstrategier för ovan angivna upphandlingar.
3. Beslut om ovan angivna upphandlingsstrategier ska anmälas till kommunstyrelsen.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har beslutat om modell för ökad politisk insyn i strategiskt viktiga upphandlingar. Nämnderna ges möjlighet att välja ut upphandlingar med ökad insyn och beslutar under året om upphandlingsstrategier för dessa upphandlingar.

Under hösten 2021 har en samlad upphandlingsplan för kommande verksamhetsår tagits fram av upphandlingsenheten i samverkan med samtliga förvaltningar. Upphandlingsplanen innehåller totalt 115 upphandlingar varav 58 avser kommungemensamma ramavtal. Nedan anges aktuella strategiska upphandlingar att hantera i utskottet Botkyrka som organisation för ökad politisk insyn genom beslut av upphandlingsstrategin:

- Bemanningsavtal ingenjörer
- Företagshälsovård
- Datorer, telefoner och andra klienter
- Licensförsörjning
- Generalkonsult fastighet



- Passerkort, larm inklusive provning och service

Utskottet Botkyrka som organisation behandlade ärendet 2022-02-23, § 1.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse 2022-02-08.

Propositionsordning

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är ordförandeförslaget. Ordföranden finner att kommunstyrelsen beslutar enligt ordförandeförslaget.

Expedieras till:

Utskottet Botkyrka som organisation (Anmälningens ärende)
Peter Norén, upphandlingschef