



Munkedals
Kommun



**Kallelse
kommunstyrelsen
2024-01-15**

Kommunstyrelsen sammanträde
är öppen för allmänheten



Munkedals
Kommun

Munkedals Kommuns värdegrund

**All kommunal verksamhet i Munkedals kommun
skall utgå ifrån alla människors lika värde**

Vårt uppdrag är att

- möta alla med respekt och eftertanke
- stödja människors strävan efter ett gott och tryggt liv
- göra mesta möjliga nytta för våra brukare
- arbeta för öppenhet, mångfald och tolerans
- samarbeta för att nå goda resultat

Det här gör vi genom att

- se till att god etik råder i alla sorters möten
- utgå från att alla människor vill och kan ta ansvar för sina liv
- alltid söka lösningar som stödjer och utvecklar invånare och verksamheter
- visa respekt för varandras arbete och professionalitet
- underlätta varandras arbete

KOMMUNSTYRELSEN

Mandattid: 2023-01-01 – 2026-12-31

Ledamöter	
Ordförande	Louise Skaarnes (SD)
	Håkan Skenhede (SD)
	Jan Petersson (SD)
1:e vice ordförande	Martin Svenberg Rödin (M)
	Linda Wighed (M)
	Rolf Jacobsson (KD)
2:e vice ordförande	Liza Kettil (S)
	Pia Hässlebräcke (S)
	Jenny Jansson (S)
	Christer Nilsson (C)
	Malin Svedjenäs (V)

Ersättare	
	Fredrik Roos Fylksjö (SD)
	Anders Persson (SD)
	Mathias Johansson (SD)
	Lars Östman (M)
	Johnny Ernflykt (M)
	Fredrik Olsson (KD)
	Erik Färg (S)
	Yvonne Martinsson (S)
	Inger Orsbeck (S)
	Helena Hansson (C)
	Karl-Anders Andersson (C)

Insynsplats	
Liberalerna	Karin Blomstrand

Inkallelseordning för ersättare

För ledamot tillhörande nedanstående partigrupp	Ersättare inträder i nedan angiven partigrupsordning
SD	SD, M, KD, C, S, V, L
M	M, SD, KD, C, S, L, V
KD	KD, SD, M, S, C, V, L
S	S, V, C, L
C	C, L, S, V
V	V, S, C, L



Kallelse/underrättelse

Rubrik	Kommunstyrelsen
Tid:	måndagen den 15 januari 2024 kl 09:00
Plats:	Gullmarssalen på kommunhuset Forum
Justeringsdatum:	2024-01-18
Justeringsperson:	
Ordförande:	Louise Skaarnes
Sekreterare:	Fredrick Göthberg

Kl. 11:00 Linn Karlsson, folkhälsostateg föredrar ärende 6 och 7
Kl. 12-13 Lunchpaus
Kl. 13:00 Information och utbildning för Kommunstyrelsen
Kl. 17:00 [Jubileumsstart Munkedals kommun 50 år \(vastsverige.com\)](https://www.vastsverige.com)

Rum för förmöte:
Koch – Majoritet
Tranefeldt – Opposition

Nr	Ärende	Anteckningar	Sida
1.	Fastställande av föredragningslista Dnr KS-2024-000030		-
2.	Information från Kommunstyrelsens förvaltning 2024 Dnr KS-2024-000009		-
3.	Information / rapporter från förtroendevalda 2024 Dnr KS-2024-000008		-
4.	Anmälan om delegationsbeslut för december 2023 Dnr KS-2023-000005		6

5.	Revidering av kommunstyrelsens delegationsordning Dnr KS-2024-000031		8
6.	Riktlinje för styrdokument Dnr KS-2023-000276		26
7.	Remiss - Jämställt Västra Götaland 2024-2027 Dnr KS-2023-000291	Folkhälsstrateg	41
8.	Samverkansavtal för familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter i Västra Götaland Dnr KS-2023-000264	Folkhälsstrateg (Beslutas av KF)	84
9.	Utökad budget 2024 för kommunstyrelsen Dnr KS-2024-000029	Ekonomichef	121
10.	Styr- och ledningssystem för Munkedals kommun Dnr KS-2024-000028	Ekonomichef (Beslutas av KF)	129
11.	Medborgarförslag om resor till och från daglig verksamhet Dnr KS-2023-000230	(Beslutas av KF)	150
12.	Motion från Liza Kettil, Socialdemokraterna och Malin Svedjenäs, Vänsterpartiet om anmälningsplikt för offentligt anställda Dnr KS-2023-000273	(Beslutas av KF)	153

Ulrika Karlsson
Registrator

Dnr: KS-2023-000005

Anmälan om delegationsbeslut 2023

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att godkänna redovisningen av delegationsbesluten.

Sammanfattning

Redovisning över beslut fattade enligt Kommunstyrelsens delegationsordning 2023-01-16 § 7.

Förteckning redovisar beslut tagna 2023-11-01 – 2023-11-30.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2023-12-08
Förteckning över delegationsbeslut november 2023

Särskilda konsekvensbeskrivningar

Hållbar utveckling – Ekonomisk dimension

Inga ekonomiska konsekvenser

Hållbar utveckling – Social dimension

Inga sociala konsekvenser

Hållbar utveckling – Miljömässig dimension

Inga miljömässiga konsekvenser

Ylva Morén
Kommundirektör

**DELEGATIONSFÖRTECKNING**Datum
2023-12-01 – 2023-12-31**Kommunstyrelsen****Delegationsförteckning**

Datum	Dok.Id	Riktning	Avsändare/Mottagare	Beskrivning	Ansvarig	Diarienummer
2023-12-21	81720	I	Kommunstyrelsens förvaltning	Delegationsbeslut 2023-01-16 § 7 punkt 1.11 - Beslut om att vattentjänstplanen inte antas medföra en betydande miljöpåverkan, enligt miljöbalken.	Peter Karlsson	KS-2023-000267
2023-12-21	81718	I	Kommunstyrelsens förvaltning	Delegationsbeslut 2023-01-16 § 7 punkt 1.14 - Munkedals kommuns yttrande till Havs- och Vattenmyndigheten om förslag avseende samråd om förslag till ändrade havsplaner.	Ylva Morén	KS-2023-000255

Fredrick Göthberg
Kommunsekreterare

Dnr: KS-2024-000031

Revidering av kommunstyrelsens delegationsordning

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att anta revideringen av Kommunstyrelsens delegationsordning som ersätter tidigare version antagen 2023-01-16, § 7 från och med 2024-02-01.

Sammanfattning

En revidering av kommunstyrelsens delegationsordning har genomförts och uppdateringar har gjorts efter behov och utformning har uppdaterats tillsammans med vissa redaktionella ändringar. Den nya versionen föreslås gälla från månadsskiftet eftersom delegationsbeslut redovisas månadsvis.

Delegationer som tillkommit:

- 1.16 Beslut om enskilds begäran om radering av sina personuppgifter "rätten att bli bortglömd".
- 1.17 Flagging utöver vad Riktlinjer för Munkedals kommunala flaggstänger medger.

Delegationsbeslut som ändrats:

- 3.1.3 Utse personer som har rätt att utföra kommunens banktransaktioner såsom leverantörsbetalningar och kontoöverföringar
- 3.1.4 Placera och utbetala donationsmedel
- 3.2.5 Teckna och förlänga leasingavtal

Delegationsbeslut som tagits bort:

- 3.1.11 Godkänna till kommunen ställd säkerhet
- 3.2.4 Teckna och förlänga kommunövergripande rabattavtal för upphandling och inköp av varor och tjänster

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2023-01-03

Förslag till ny delegationsordning för kommunstyrelsen

Särskilda konsekvensbeskrivningar

Hållbar utveckling – Ekonomisk dimension

Inga konsekvenser

Hållbar utveckling – Social dimension

Inga konsekvenser

Hållbar utveckling – Miljömässig dimension

Inga konsekvenser

Ylva Morén
Kommundirektör

Beslutet skickas till:
Kommunsekreterare, för verkställande.

Kommunstyrelsens delegationsordning



Dokumentbeskrivning

Typ	Beskrivning
Dokumenttyp:	Delegationsordning
Antaget av:	Kommunstyrelsen
Antagningsdatum:	2024- §
Diarienummer:	2024-31
Gäller till och med:	2024-02-01 och tills vidare
Dokumentansvarig:	Kommunsekreterare
Revisionshistorik:	Ersätter delegationsordning antagen 2023-01-16 §7, Dnr KS-2023-26.

Tillagt delegationsbeslut

Borttaget delegationsbeslut

FÖRSLAG

Kommunstyrelsen ansvarsområden framgår av kommunstyrelsen reglemente antaget 2022-11-28 (reviderad 2023-02-27)

Lednings- och styrfunktion

1§ Kommunstyrelsen är kommunens ledande politiska förvaltningsorgan. Den har ett helhetsansvar för kommunens verksamheter, utveckling och ekonomiska ställning.

Kommunstyrelsen ska leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsiktsplikt över övriga nämnder, gemensamma nämnder, hel- eller delägda bolag och kommunalförbunds verksamhet. Styrelsen ska även bereda ärenden som ska behandlas i kommunfullmäktige.

Kommunstyrelsen har en styr och ledningsfunktion samt ansvar för ekonomisk förvaltning, personalpolitik och uppgifter som regleras i viss speciallagstiftning.

Kommunstyrelsen ansvarar för arbetsmiljön inom sin verksamhet och till denna gällande föreskrifter. Kommunstyrelsen ska vidare med uppmärksamhet följa det systematiska arbetsmiljöarbetet i kommunen, så att detta bedrivs i enlighet med gällande lagstiftning.

Kommunstyrelsen har därutöver ett samlat ansvar som personalmyndighet för kommunens personal. Dessutom ingår följande strategiska uppdrag;

- Koncernstyrelse
- Kollektivtrafikfrågor, inklusive närtrafik, färdtjänst, linjetrafik
- Strategiska infrastrukturfrågor
- Översiktsplanering och övrig strategisk samhällsplanering
- Mark och exploateringsfrågor
- Vatten- och avloppsfrågor
- Miljöstrategiskt arbete samt energi- och klimatfrågor
- Bostadsförsörjningsfrågor
- Näringslivs- och besöksnäring
- Strategiska arbetsmarknads- och sysselsättningsfrågor
- Digitaliseringsfrågor och utveckling av e-Samhället
- Integrations- och hälsofrågor
- Central informations- och kommunikationsverksamhet
- Konsumentverksamhet
- Samordning av kommunens säkerhetsarbete
- Brottsförebyggande råd (BRÅ)
- Hantering av inteckningar, pantbrev mm
- Tillstånd att använda kommunens vapen
- Föra kommunens talan i mål eller ärende som rör den egna verksamheten
- EU-frågor
- Avge yttrande på fullmäktiges vägnar i ej principiella frågor samt i brådskande ärenden
- Utse dataskyddsbud
- Förvaltnings-/verkställighetsuppgifter som inte tilldelats annan nämnd
- Under höjd beredskap ansvarar kommunstyrelsen för ledningen av den del av det civila försvaret som kommunen skall bedriva i enlighet med Lag (2006:544) om kommuners och landstings åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap.
- Renhållningsfrågor

Kommunstyrelsen ansvarar även för uppgifter som regleras i viss speciallagstiftning;

- Patientnämnd
- Pensionsnämnd för anställda och förtroendevalda
- Ansvarig enligt säkerhetsskyddslagen
- Arkivmyndighet
- Registeransvarig och ansvarig för kommunens anslagstavla

Se reglementet i sin helhet på kommunens hemsida för vidare information.

Kommunstyrelsens förvaltningsorganisation



Innehållsförteckning

Inledning	5
Lagförteckning	5
1. Övergripande delegation	6
2. Administrativa avdelningen	8
2.1 Allmänna handlingar	8
2.2 Folkhälsa	8
2.3 Arkiv	8
3. Ekonomi, upphandling och inköp	9
3.1 Ekonomi	9
3.2 Upphandling och inköp	10
4. Färdtjänst	11
5. HR-avdelning	12
6. Fastigheter/Verksamhetslokaler	14
7. Information – Delegationsordning	15
7.1 Delegater i kommunstyrelsens delegationsordning	15
7.2 Anmälning av delegationsbeslut	15
7.3 Återkallelse av delegation	15
7.4 Checklista för anmälan av delegationsbeslut till kommunstyrelsen:	16
7.5 Historik – Revidering, ändring, tillägg	16

Inledning

Med delegering menas att Kommunstyrelsen överför självständig beslutanderätt åt delegaten. Detta innebär att delegaten ges i uppdrag att på kommunstyrelsens vägnar fatta beslut i vissa ärenden. Delegeringsärendena specificeras i det här dokumentet som är särskilt antagen av kommunstyrelsen. I delegationsordningen framgår vilken beslutanderätt som delegerats och vilka delegater som finns för olika ärenden eller ärendegrupper. Beslut som fattas utan delegering i ett ärende saknar laga verkan, det vill säga att beslutet inte gäller, om det inte är frågan om ren verkställighet. Kommunallagen (2017:725) reglerar möjligheten att delegera beslutsfattandet inom kommunens verksamhet.

Samtliga delegationsbeslut ska anmälas månadsvis till kommunstyrelsen nästa sammanträde.

Lagförteckning

FL	Förvaltningslagen
GDPR	Dataskyddsförordningen (General Data Protection Regulation) 2016:679
KL	Kommunallagen
OSL	Offentlighets- och sekretesslagen
TF	Tryckfrihetsförordningen
	Lag om färdtjänst
	Lag om riksfärdtjänst

1. Övergripande delegation

Nr.	Delegation	Laghänvisning	Delegat
1.1	Vid förfall för delegat beslutar närmsta chef		
1.2	Avge yttrande enligt lagen om övervakningskameror		Kommundirektör
1.3	Tillstånd att använda kommunens heraldiska vapen		Kommundirektör
1.4	Utfärda fullmakt för ombud att föra kommunens talan inför domstol och andra myndigheter samt vid förrättningar av skilda slag		Kommundirektör
1.5	Avge yttrande av politisk men inte principiell natur		Kommunstyrelsens presidium
1.6	<p>Besluta om ledamot och ersättares deltagande i utbildning, kurser, seminarium och liknande</p> <p>a) besluta om ordförandens deltagande i utbildning, kurser seminarium och liknande</p>		<p>Kommunstyrelsens Ordförande</p> <p>a) Kommunstyrelsens 1:e vice ordförande</p>
1.7	Avvisande av ombud/fullmakt	14 § 2 st. och 15 § FL	Förvaltningschef
1.8	Prövning av att överklagande skett i rätt tid och avvisning av överklagande som kommit in för sent	45 § FL	Delegaten i ursprungsbeslutet
1.9	Beslut huruvida omprövning skall ske	37 § och 38 § 46 § 2 st FL	Delegaten i ursprungsbeslutet
1.10	Omprövning av beslut i ärenden där ursprungsbeslutet fattas av delegat	37 § och 38 § 46 § 2 st FL	Delegaten i ursprungsbeslutet

1.11	Besluta i ärenden som nödvändigtvis måste avgöras och inte kan vänta till nästa sammanträde	39 § 6 kap KL	Kommunstyrelsens ordförande ersättare: förste vice ordförande, eller vid förfall av denne, andre vice ordförande
1.12	Besluta om instruktion för ombudet till bolags- och föreningsstämmor		Kommunstyrelsens ordförande ersättare: förste vice ordförande, eller vid förfall av denne, andre vice ordförande
1.13	Avge yttrande med anledning av besvär (överklagan) över delegats beslut		Kommundirektör
1.14	Avge yttrande på kommunstyrelsens vägnar med undantag för kommunens mål och riktlinjer		Kommundirektör
1.15	Teckna personuppgiftsbiträdesavtal (PUB-avtal) med personuppgiftsbiträden som hanterar personuppgifter för nämndens räkning	GDPR	Kommundirektör
1.16	<p>Beslut om enskilds begäran om radering av sina personuppgifter "rätten att bli glömd"</p> <p>Notering: Möjligheten att raderas enligt GDPR har inte så stor inverkan på kommunal verksamhet eftersom lagring och arkivering av personuppgifter ofta styrs av andra lagrum än GDPR. Förvaltningarna måste ändå gå igenom var uppgifterna finns och göra en bedömning. Kommunens hantering av personuppgifterna är sammanställda i dokumenthanteringsplanerna, så hänvisning sker dit. Har förvaltningen inga personuppgifter registrerade ska den sökande få ett intyg på att man har kontrollerat förekomsten. Intyget ska undertecknas av delegat.</p>	GDPR	Kommundirektör
1.17	Flaggning utöver vad Riktlinjer för Munkedals kommunala flaggstänger medger		Kommunstyrelsens ordförande

2. Administrativa avdelningen

2.1 Allmänna handlingar

Nr.	Delegation	Laghänvisning	Delegat
2.1.1	Beslut om avslag på begäran om utlämnande av allmän handling till enskild eller annan myndighet samt uppställande av förbehåll i samband med utlämnande till enskild inom kommunstyrelsens förvaltning.	14 § 2 kap TF, 2 och 3 §§ 6 kap och 14 § 10 kap OSL, 12 § 7 kap. KL.	Förvaltningschef

2.2 Folkhälsa

Nr.	Delegation	Laghänvisning	Delegat
2.2.1	Besluta om bidrag till föreningar och organisationer i folkhälsoärenden omfattande högst 1 basbelopp		Folkhälsostrateg

2.3 Arkiv

Nr.	Delegation	Laghänvisning	Delegat
2.3.1	Beslut om formerna för tillsyn		Administrativ chef
2.3.2	Beslut att överta arkivmaterial		Administrativ chef
2.3.3	Besluta att ensidigt överta arkiv i samband med tillsyn		Administrativ chef

3. Ekonomi, upphandling och inköp

3.1 Ekonomi

Nr.	Delegation	Laghänvisning	Delegat
3.1.1	Försäljning av inventarier för; a) högst 1 prisbasbelopp b) över 1 prisbasbelopp		a) Förvaltningschef b) Kommundirektör
3.1.2	Beslutsattestant för var och en av nämndens verksamheter Notering: Förteckning över dessa ska hållas aktuell och ska årligen anmälas till styrelsen/nämnden.		Kommundirektör
3.1.3	Utse personer som har rätt att utföra kommunens banktransaktioner såsom leverantörsbetalningar och kontoöverföringar. Utse personer att utfärda anvisningar på kommunens bank- och postgirokonto samt personer med rätt att underteckna handlingar		Ekonomichef Kommundirektör
3.1.4	Placera och utbetala donationsmedel Utse personer att utfärda anvisningar på av kommunens förvaltade stiftelsers balansräkningar samt verkställa in- och utbetalningar på dessa konton		Ekonomichef Kommundirektör
3.1.5	Besluta om anstånd med eller avbetalning av skuld till kommunen till ett högsta belopp av; a) ½ prisbasbelopp och högst 60 dagar b) ½ - 5 prisbasbelopp,		a) Handläggare b) Kommundirektör
3.1.6	Avskrivning av fordran mot kund till ett högsta belopp av; Upp till 5 prisbasbelopp		Ekonomichef

3.1.7	Besluta om långfristig upplåning enligt budgeterad anslagsram och av kommunfullmäktige antagna principer för upplåning		Ekonomichef
3.1.8	Besluta om kortfristig upplåning enligt av kommunfullmäktige antagna principer för upplåning		Ekonomichef
3.1.9	Besluta om konvertering av lån samt besluta om förtida inlösen av lån inom budgeterad anslagsram		Ekonomichef
3.1.10	Omfördelning av medel mellan investeringsobjekt upp till 10 prisbasbelopp		Kommundirektör
3.1.11	Godkänna till kommunen ställd säkerhet till ett belopp av; a) högst 2 prisbasbelopp b) över 2 prisbasbelopp		a) Ekonomichef b) Kommundirektör
3.1.12	Besluta om undantag från bestämmelser om taxa eller annan avgift till ett belopp av högst 1 prisbasbelopp		Kommundirektör

3.2 Upphandling och inköp

Nr.	Delegation	Laghänvisning	Delegat
3.2.1	Genomförande av upphandling a) Beslut om att inköpscentral genomför upphandling och tecknar samt förlänger ramavtal. b) Beslut om att sluta avtal med ADDA Inköpscentral om att genomföra upphandling samt teckna och förlänga ramavtal som Munkedals kommun har möjlighet att ansluta sig till. c) Beslut om att delta i övriga externt samordnade upphandlingar.		a) Kommundirektör b) Ekonomichef c) Kommundirektör

3.2.2	Beslut att avbryta pågående upphandling		Kommundirektör
3.2.3	Anta leverantör för tilldelning (anbud)		Kommundirektör
3.2.4	Teckna och förlänga kommunövergripande rabattavtal för upphandling och inköp av varor och tjänster		Ekonomichef
3.2.5	Teckna och förlänga leasingavtal för kommunen om varor och tjänster		Ekonomichef
3.2.6	Teckna/förlänga avtal i löpande verksamhet inom ramen för fastställd budget. Om inte annat anges i delegeringsordningen i övrigt. a) Upp till 20 prisbasbelopp b) Över 20 prisbasbelopp		a) Avdelningschef b) Kommundirektör

4. Färdtjänst

Nr.	Delegation	Laghänvisning	Delegat
4.1.1	Beslut om tillstånd till färdtjänst	6-9 §§ Lag om färdtjänst	Handläggare färd- och riksfärdtjänst
4.1.2	Beslut om riksfärdtjänst	4-7 §§ Lag om riksfärdtjänst	Handläggare färd- och riksfärdtjänst

5. HR-avdelning

Nr.	Delegation	Laghänvisning	Delegat
5.1	På kommunens vägnar med bindande verkan för kommunen genom kollektivavtal eller på annat sätt reglera frågor om förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare		HR-chef
5.2	Beslut om deltidarbete med oförändrad pensionsgrundande lön, särskild avtalspension samt pensionsförstärkning vid förtida uttag av tjänstepension enligt regler för pension avseende; a) förvaltningschef b) övriga anställda		a) kommundirektör b) lönechef
5.3	Beslut om tillsvidareanställning och lön, efter samråd med HR-chef, avseende; a) förvaltningschef b) chefsbefattningar c) övrig personal i respektive enhet/förvaltning	Regler för lönesättning	a) kommundirektör b) förvaltningschef c) närmaste chef
5.4	Beslut om utfall vid lönerevision, efter samråd med HR-chef avseende; a) kommundirektör b) förvaltningschef c) chefsbefattningar d) övrig personal i respektive enhet/förvaltning		a) kommunstyrelsens ordförande b) kommundirektör c) närmaste chef d) närmaste chef

5.5	<p>Beslut om avgångsvederlag</p> <p>a) förvaltningschef</p> <p>b) övriga anställda</p>		<p>a) kommundirektör</p> <p>b) HR-chef</p>
5.6	<p>Omplacering utanför ramen för anställningsavtal om oenighet finns mellan chefer</p>		<p>HR-chef</p>
5.7	<p>Förändring av tjänstemannaorganisation</p> <p>a) Besluta om kommunens övergripande förvaltningsorganisation</p> <p>b) Besluta om förändring inom avdelningsorganisationerna</p>		<p>a) kommundirektör</p> <p>b) Förvaltningschef</p>
5.8	<p>Förbud mot bisyssla.</p> <p>a) kommundirektör</p> <p>b) förvaltningschef</p> <p>c) avdelningschef</p> <p>d) övrig personal i respektive enhet/förvaltning</p> <p>Notering: Beviljande samt förbud görs i samråd med HR-chef.</p>		<p>a) kommunstyrelsens ordförande</p> <p>b) kommundirektör</p> <p>c) förvaltningschef</p> <p>d) närmaste chef</p>

6. Fastigheter/Verksamhetslokaler

Nr.	Delegation	Laghänvisning	Delegat
6.1	Uppsägning av hyresavtal för internt förhyrd verksamhetslokal för villkorsändring		Förvaltningschef
6.2	Uppsägning, slutlig, av hyresavtal för internt förhyrd verksamhetslokal		Förvaltningschef

FÖRSLAG

7. Information – Delegationsordning

7.1 Delegater i kommunstyrelsens delegationsordning

Kommunstyrelsens ordförande, 1:e vice ordförande, 2:e vice ordförande
Kommunstyrelsens presidium
Kommundirektör (är tillika förvaltningschef för kommunstyrelsens förvaltning)
Förvaltningschef
Avdelningschef
Ekonomichef
HR-chef
Lönechef
Enhetschef
Folkhälsstrateg
Handläggare färd- och riksfärdtjänst
Handläggare (ansvarig handläggare inom respektive arbetsområde)

7.2 Anmälning av delegationsbeslut

Kommunstyrelsen beslutade 2019-01-14 § 5 att samtliga beslut fattade enligt kommunstyrelsens delegationsordning ska redovisas vid det sammanträde som hålls närmast efter det att beslutet fattades.

Kommunstyrelsen beslutade 2019-01-14 § 5 att medge att förvaltningschefen har rätt att vidaredelegera beslutanderätten till annan anställd, som i sin tur ska återredovisa besluten till förvaltningschefen. Förvaltningschefen i sin tur ska redovisa vidaredelegerade beslut till kommunstyrelsen, vid det sammanträde som hålls närmast efter det att beslutet fattades.

7.3 Återkallelse av delegation

Kommunstyrelsen kan när som helst återkalla en delegation. Det kan göras generellt eller i ett särskilt ärende. Kommunstyrelsen kan också genom eget handlande föregripa ett beslut i ett särskilt ärende, genom att själv ta över ärendet och besluta.

Däremot kan kommunstyrelsen inte ändra ett beslut som redan fattats av en delegat. Delegationen innebär att beslutsfattaren beslutar i kommunstyrelsens ställe. Om kommunstyrelsen anser att en delegat inte fullgjort sina uppgifter enligt styrelsens intentioner, kan kommunstyrelsen däremot återkalla delegationen.

7.4 Checklista för anmälan av delegationsbeslut till kommunstyrelsen:

Delegationsanmälan ska innehålla:

1. Datum och § när kommunstyrelsen beslutat anta den aktuella delegationsordningen (anges på första sidan).
2. Nummerhänvisning i delegationsordningen.
3. Datum när beslutet fattades.
4. Vad beslutet gäller (man kan ange ärendemeningen i delegationsordningen).
5. Vem som fattat beslutet, delegaten.
6. Identifikation, till exempel diarienummer, egen löpnummerserie/år eller en sammanställning/månad (om en delegat fattar en stor mängd av samma typ av beslut), det går även bra att lämna kopia på beslutet.
7. Lämna redovisningen till kommunstyrelsens registrator omedelbart efter att beslutet fattats. Beslutet anmäls därmed vid kommunstyrelsens nästkommande möte.

Mallar för olika typer av redovisning finns i mallbiblioteket, sökväg: öppna Word /arkiv /nytt / mina mallar /välj fliken "gemensamma"/ delegationsbeslut - mall.

7.5 Historik – Revidering, ändring, tillägg

Nu gällande:

Kommunstyrelsens delegationsordning antagen 2024-, Dnr KS-2024-

Ersätter: Kommunstyrelsens delegationsordning antagen 2023-01-16 § 7, Dnr KS 2023-26

Tidigare versioner: 2020-05-11 § 84, 2019-01-14, § 5 (Dnr KS-2019-3).



Fredrick Göthberg
Kommunsekreterare

Dnr: KS-2023-000276

Riktlinje för styrdokument

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att anta Riktlinje för styrande dokument som ersätter Regler för styrdokument i Munkedals kommun antagen 2019-01-14 § 3.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade 2019-01-14 § 3 att anta *Regler för styrdokument i Munkedals kommun*. Administrativa avdelningen har tillsammans med kommunledningsgruppen omarbetat och förenklats Regler för styrdokument till Riktlinjer för styrdokument.

Syftet med dokumentet är att skapa ordning, struktur och tydlighet bland kommunens styrande dokument. I omarbetningen har dokumentet framförallt kortats ned och förenklats så att det tydligt framgår vilken beslutsinstans som kan anta vilka styrdokument. I övrig behålls samma struktur bland de olika typerna av styrdokument.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-01-02
Riktlinjer för styrdokument – Förslag
Regler för styrdokument i Munkedals kommun

Särskilda konsekvensbeskrivningar

Hållbar utveckling – Ekonomisk dimension

Inga konsekvenser då samma struktur behålls och då inte påverkar aktualiteten över befintliga styrdokument.

Hållbar utveckling – Social dimension

Inga konsekvenser

Hållbar utveckling – Miljömässig dimension

Inga konsekvenser

Ylva Morén
Kommundirektör

Beslutet skickas till:
Kommunsekreterare, för verkställande
Förvaltningschefer, för kännedom.



Regler
för
styrdokument i
Munkedals kommun

Dokumentbeskrivning

Typ	Beskrivning
Dokumenttyp:	Regel
Antaget av:	Kommunstyrelsen
Antagningsdatum:	2019-01-14 § 3
Diarienummer:	KS 2018-494
Gäller till och med:	Gäller tills vidare
Dokumentansvarig:	Kommunsekreterare
Revisionshistorik:	

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
2. Lagstadgade styrdokument	4
3. Ansvar	5
4. Definitioner av Munkedals kommuns styrdokument	5
4.1. Vision	5
4.2. Värdegrund	5
4.3. Struktur för styrdokument	6
4.4 Översiktliga styrdokument	6
4.4.1 Strategi	7
4.4.2 Policy	7
4.4.3 Strategi eller policy?	7
4.5 Strukturella styrdokument	8
4.5.1 Program	8
4.5.2 Riktlinjer	8
4.6 Allmänna styrdokument	9
4.6.1 Plan	9
4.6.2 Regler	9
4.7 Detaljerade styrdokument	10
4.7.1 Rutin	10
4.8 Övriga dokument	10

1. Inledning

I dessa regler behandlas styrdokument för Munkedals kommun som gäller för hela kommunens förvaltning, nämnder, utskott, beredningar, helägda kommunala bolag samt där det är tillämpligt även för gemensamma nämnder och delägda bolag.

För att skapa tydlighet kring Munkedals kommuns styrdokument krävs en fast terminologi samt tydlig namngivning. De tilldelade egenskaper som beskriver antagandeinstans, giltighetstid, ansvar, för vilka dokumentet gäller samt eventuell revidering ska tydligt framgå. Terminologin underlättar både arbetet med att ta fram nya styrdokument, alternativt revidera befintliga, och hur ett styrdokument ska förstås och tillämpas.

Syftet med dessa regler är att definiera vad som är ett styrdokument och därigenom får rubriceras som ett sådant. Reglerna är tänkta att klargöra styrdokumentens förhållande till varandra och ska underlätta planering, genomförande och uppföljning av den kommunala verksamheten. En tydlig struktur underlättar både för den som ska skriva dokumenten och den som ska förstå och använda den i verksamheten.

2. Lagstadgade styrdokument

Inom vissa kommunala verksamheter är lagstiftningen starkt styrande och krav ställs på att kommunen upprättar vissa styrdokument; exempelvis krisledningsplan, översiktsplan, jämställdhetsplan etc. Är det tydligt i annan författning eller liknande, att ett dokument ska heta något specifikt, äger det begreppet företräde framför dokumentnamn. Däremot är inte hävd eller vedertagna begrepp lämpligt som grund för att ange annat namn på styrdokument än de som anges i dessa regler.

Flera olika styrande dokument hanteras av en kommun och gäller inte för dessa regler. Det är bland annat arbetsordning för kommunfullmäktige, föreskrifter, reglementen, avgifter och taxor, förbundsordning, årsredovisning, stadgar, avtal och delegationsordningar.

Om ett styrdokument står i strid med vad som står i lag eller förordning gäller lagen eller förordningen.

3. Ansvar

Antagande instans/funktion ansvarar för revidering och översyn av styrdokumentet. Handläggare, den som administrativt hanterar upprättat styrdokument, ansvarar för att dokumentet efter antagande tillgängliggörs på korrekt sätt. Vid framtagande av styrdokument ska kommunens befintliga mall för styrdokument användas.

Det är närmaste chef som ansvarar för att säkerställa att medarbetaren har kännedom och tillgång till de styrdokument som krävs för arbetet.

Medarbetaren ansvarar för att ta del av och följa de styrdokument som krävs för arbetet.

4. Definitioner av Munkedals kommuns styrdokument

Nedanstående terminologi för styrdokument gäller för samtliga verksamheter i Munkedals kommun.

4.1. Vision

Munkedals kommun har ett överordnat styrdokument som ska påverka innehållet och förtydligas i samtliga styrdokument. Det är Munkedals kommuns vision. Visionen talar om vart kommunen ska, ett önskvärt framtida tillstånd och inriktning på verksamhet.

Vision antas av kommunfullmäktige.

4.2. Värdegrund

"All kommunal verksamhet i Munkedals kommun skall utgå ifrån alla människors lika värde.

Vårt uppdrag är att:

- möta alla med respekt och eftertanke
- stödja människors strävan efter ett gott och tryggt liv
- göra mesta möjliga nytta för våra brukare
- arbeta för öppenhet, mångfald och tolerans
- samarbeta för att nå goda resultat

Detta gör vi genom att:

- se till att god etik råder i alla sorters möten
- utgå från att alla människor vill och kan ta ansvar för sina liv
- alltid söka lösningar som stödjer och utvecklar invånare och verksamheter
- visa respekt för varandras arbete och professionalitet
- underlätta varandras arbete”

Värdegrunden är det grundläggande förhållningssättet som ska vara vägledande för styrdokument och de värden och inriktningar som de anger.

Värdegrund antas av fullmäktige.

4.3. Struktur för styrdokument

Det finns två typer av styrdokument, utvecklande och förvaltande. Strategi, program, plan och anvisning syftar till att uppnå ett utvecklande tillstånd. Policy, riktlinjer, regler och rutiner syftar till att förvalta och bibehålla önskat tillstånd.



4.4 Översiktliga styrdokument

De styrdokument som är översiktliga anger principiella vägval och/eller strukturella förhållningssätt i olika områden. De är översiktliga och överordnade men även de mest abstrakta. De anger vad som är viktigt, avgörande val, ställningstagande, men inte på en detaljerad nivå. Översiktliga styrdokument gäller alla som verkar inom kommunen.

Ett översiktligt styrdokument bör ha bortre tidsgräns och bör ses över varje mandatperiod.

Ett översiktligt styrdokument antas av kommunfullmäktige.

4.4.1 Strategi

En strategi anger vägval, pekar ut handlingsriktning och långsiktiga mål men går inte in på hur man praktiskt ska agera. Efter en strategi upprättats återstår att tolka och bryta ner strategin i mera detaljerade skrivningar. Strategier kan kommunen ha få av eftersom de naturligt handlar om de stora sammanhangen.

En strategi ska ange vilka inriktningar som är viktigast för verksamheter och med fördel innehålla långsiktiga perspektiv. Den ska peka ut de verksamhetsområden och avgörande val som är av väsentlig/kritisk betydelse för att nå dit. Strategin bidrar till att bygga en profilering av det verksamheten vill uppnå. För att en strategi ska fungera måste den ge ledning i valet, peka ut en riktning och ange prioriteringar.

En strategi ska inte ange eller säga något om vilka medel och metoder som ska användas. Dessa kan vara olika för olika verksamheter. För att ange medel och metoder används styrdokumentformen program och/eller planer.

4.4.2 Policy

En policy anger förhållningssätt till ett område. Den tydliggör/klargör synen på något, t ex kommunikation, sponsring, internationella relationer. En policy ger inte några fasta regler, den ger principer för vägledning vid bedömningar från fall till fall. Den anger vägledning inom områden, vilka strukturella mål som ska eftersträvas och vilka värden som ska beaktas. En effektiv policy bör konkretiseras i andra styrdokument.

En policy ska ge en princip att hålla sig till; ett sätt att se på en företeelse, ett område. Till exempel kan en policy ange om kommunen är positiva eller negativa till sponsring, konkurrensutsättning etc.

En policy ska inte vara lång och omfattande.

4.4.3 Strategi eller policy?

En strategi ska/kan användas för att ange händelser eller situationer som förvaltningen vill åstadkomma genom egna initiativ. En strategi ger uppdrag att handla på ett visst sätt. Det bör ingå vad som ska göras och vad man vill uppnå.

En policy ska/kan användas för att styra beteende efter gemensamma synsätt i befintlig verksamhet. En policy är ett översiktligt styrdokument som klargör förhållningssätt till något, eller ger direktiv för hur en tjänst eller service ska utföras.

4.5 Strukturella styrdokument

Strukturella styrdokument är en konkretisering av mer översiktliga styrdokument. De är dokument som beskriver vad kommunen ska arbeta med (program) eller förhålla sig till (riktlinjer) vad gäller andra lagar, författningar, händelser som sker runtomkring oss som kräver styrning. De kan med fördel användas för enskilda verksamheter istället för strategi eller policy som ska vara kommunövergripande.

Ett strukturellt styrdokument ska ange giltighetstid för dokumentet, men kan med fördel ha ett långsiktigt perspektiv.

Ett strukturellt styrdokument antas av kommunfullmäktige, kommunstyrelsen eller nämnd.

4.5.1 Program

Ett program konkretiserar vilka åtgärder som ska göras, till skillnad mot en plan som ska ange utförande och ansvar. I ett program är det möjligt att blanda långsiktiga mål och översiktliga direktiv med mer konkreta.

Ett program ska betraktas som en strategi för ett visst område och är lämpligt att använda när det inte gäller andra verksamheter. Ett program ska ange vad som ska uppnås. Programmet ska öppna för möjligheten att skriva en mer detaljerad plan för en verksamhet utan att öppna för ytterligare politiska överväganden. De ska finnas i programmet.

Ett program ska inte ta slutlig ställning till metoder eller utförande. Ett program kan med fördel ange alternativ att ta ställning till i ett följande plandokument eller i verkställighet (styrdokument på verksamhetsnivå). I ett program anges inte detaljer såsom tidsplaner eller ansvar.

4.5.2 Riktlinjer

Riktlinjer ger ett konkret stöd för ett visst handlande. De kan ange vilken typ av åtgärder och tillvägagångssätt som bör väljas och sätta gränser i olika omfattning. Riktlinjer lämnar visst utrymme för handläggare eller verksamhet att utforma detaljer.

Riktlinjer ska skapa en gemensam norm för ett önskat beteende/förfarande, att jämföra med regler som drar en absolut gräns för våra handlingar.

Riktlinjer ska ange en grund för vad som ska uppnås samt ange ett tak för vilken service som bör erbjudas. Riktlinjer kan vara inriktade på metodval och rekommendera tillvägagångssätt.

Riktlinjer ska inte vara absolut bindande. De anger handlingsätt som ger ett visst utrymme för individuella variationer. Alternativt kan man avvika från riktlinjerna om det finns starka argument i det enskilda fallet.

4.6 Allmänna styrdokument

Allmänna styrdokument ska ge ett konkret stöd för hur arbetsuppgifter eller vilka arbetsuppgifter som ska utföras. Ett allmänt styrdokument kan vara en plan eller regel.

I dess utformning får inte lämnas utrymme för tolkning. De ska alltså närma sig lagspråkets uttrycksform.

Allmänna styrdokument ska kontinuerligt uppdateras och får inte innehålla inaktuella uppgifter.

Allmänna styrdokument antas av kommunstyrelsen, nämnd, kommundirektör eller förvaltningschef.

Allmänna styrdokument ska registreras i diariet.

4.6.1 Plan

En plan ska ses som en instruktion över vilka initiativ som ska tas. Planen ger direktiv att utföra olika saker.

En plan ska beskriva önskade åtgärder så konkret att det säkrar det önskade resultatet, oavsett vem som gör det. Av planen ska det framgå vem som har ansvar för att åtgärderna blir genomförda. Den ska ange ett tidsschema för åtgärderna, och hur eventuell uppföljning ska ske.

En plan får inte ange det man hoppas eller önskar åstadkomma. Den får inte stanna vid en inventering eller önskelista. Inte heller får det vara någon tveksamhet om ansvar och tidsplan för det som anges i planen.

4.6.2 Regler

Regler ska vara så detaljerade att de fungerar som instruktionsbok för verksamheten. De ska reglera den befintliga verksamheten så att den bedrivs effektivt och med hög kvalitet. Regler ska ses som en samling av starkt förbindande instruktioner som sätter exakta gränser för vårt handlande. Regler anger hur förvaltningen genomför saker.

Regler ska ge absoluta normer för vårt agerande. Ord och uttryck ska formuleras som "ska", "måste" och "får inte". Regler ska vara konkreta och inte lämna åt läsaren att avgöra om denne ska följa regeln eller inte.

4.7 Detaljerade styrdokument

Ett detaljerat styrdokument är en rutin. Rutinen ska ge tydlig vägledning för medarbetaren i praktisk handling.

Detaljerade styrdokument ska kontinuerligt uppdateras och får inte innehålla inaktuella uppgifter.

Ett detaljerat styrdokument antas av förvaltningschef, avdelningschef eller enhetschef.

Ett detaljerat styrdokument behöver inte registreras i diariet.

4.7.1 Rutin

En rutin kan i sin utformning vara identiskt med ett allmänt styrdokument, med skillnaden att antagandet sker på en lägre förvaltningsnivå.

Rutin ska ge konkreta, tydliga och lättolkade instruktioner för utförande av arbetsuppgifter. Ord och uttryck ska formuleras som "ska", "måste" och "får inte". En rutin måste innehålla uppgifter om vart medarbetaren vänder sig om rutinen inte kan tillämpas eller är svår att tolka i det enskilda fallet. Att bryta mot en rutin kan i vissa fall ge arbetsrättsliga konsekvenser för den enskilde medarbetaren.

4.8 Övriga dokument

Förutom de ovan nämnda styrdokumenterna finns det inom varje verksamhet andra typer av vägledande dokument som t.ex. lathundar, anvisningar och instruktioner. Dessa ansvarar verksamheten för och behöver inte systematiskt revideras eller följas upp. Dokumentet kan med fördel markeras med vilket datum de upprättats samt vem som upprättat det och för vem det gäller. Dessa dokument upprättas inom varje verksamhet och verksamheten ansvarar för innehållet.

Kommunens mall för styrdokument behöver inte användas för övriga dokument.

Riktlinjer

För styrdokument

Dokumentbeskrivning

Typ	Beskrivning
Dokumenttyp:	Riktlinje
Antaget av:	Kommunstyrelsen
Antagningsdatum:	- §
Diarienummer:	2023-276
Gäller för period:	2024-01-15 och tillsvidare
Dokumentansvarig:	Kommunsekreterare
Revisionshistorik:	Ersätter Regler för styrande dokument (Dnr KS-2018-494)

FÖRSLAG

Inledning och syfte

Denna bestämmelse klargör olika typer av styrdokument och dess förhållande till varandra. En tydlig struktur underlättar både för den som ska skriva dokumenten och den som ska förstå och använda dem i verksamheten.

Ansvar och översyn

Den verksamhet som upprättar och antar ett styrdokument ansvarar för att dokumentet efter antagande färdigställs och tillgängliggörs på korrekt sätt, det vill säga publiceras på IN-sidan/hemsidan. De ansvarar även för att ta bort dokument som blivit ersätta eller upphört att gälla. Den dokumentansvarige är tillika kontaktperson för dokumentet och ska kunna svara på frågor som uppstår vid tillämpandet. Vid framtagande och revidering av styrdokument ska senaste versionen kommunens mall för styrdokument användas.

Dokumenttyper

Det finns huvudsakligen två typer av styrdokument, **utvecklande** och **förvaltande**. Strategi, program och plan syftar till att uppnå ett utvecklande tillstånd inom en viss tidsram. Policy, riktlinjer, regler och rutiner syftar till att förvalta och bibehålla önskat tillstånd. De styrande dokumenten uppfyller olika funktioner och kan uppfylla sina syften fristående eller i relation till annat styrdokument.

Utvecklande	Förvaltande	Antagande instans
Strategi	Policy	Kommunfullmäktige
Program	Riktlinje	Kommunfullmäktige/ Nämnd
Plan	Regel	Nämnd/ Förvaltningschef
	Rutin	Chef

Utvecklande styrdokument

Strategi

En strategi anger kommunens prioriteringar, pekar ut handlingsriktning och långsiktiga mål. Efter en strategi upprättats återstår att tolka och bryta ner strategin i mer detaljerade skrivningar. För att vara effektiv ska strategin vara vägledande för beslut, markera riktningen och ange prioriteringar.

Program

Ett program ska vara konkret och beskriva vad som ska uppnås. Långsiktiga mål och översiktliga direktiv kan kombineras med mer konkreta åtgärder.

Plan

En plan ska ses som en instruktion över vilka initiativ som ska tas för att uppnå önskat resultat under en tidsperiod för ett visst område.

Förvaltande styrdokument

Policy

En policy ska tydliggöra och klargöra synen på ett sakområde, till exempel kommunikation, sponsring eller internationella relationer. En policy bör vara kortfattad och koncis.

Riktlinjer

En riktlinje ger ett konkret stöd för ett visst handlande och anger ramarna för handlingsutrymmet inom ett visst område. Den syftar till att skapa en gemensam norm som lämnar visst utrymme för handläggare eller verksamhet att utforma detaljer.

Regler

En regel ska vara så detaljerad att den fungerar som instruktionsbok för verksamheten. De ska reglera den befintliga verksamheten så att den bedrivs effektivt och med hög kvalitet.

Rutin

En rutin kan i sin utformning vara identiskt med en regel, med skillnaden att antagandet sker på en lägre förvaltningsnivå.

Övriga dokument

Förutom de ovan nämnda styrdokumenterna finns det inom varje verksamhet andra typer av vägledande dokument som till exempel lathundar, anvisningar och instruktioner. Av alla dokument bör det tydligt framgå vad den gäller och för vem, när det upprättades och vem som ansvarar för dokumentet. Dessa dokument upprättas inom varje verksamhet och verksamheten ansvarar för innehållet.

Linn Karlsson
Folkhälsostrateg

Dnr: KS-2023-000291

Remissvar - Jämställt Västra Götaland 2024-2027

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att ställa sig bakom förslaget till länsövergripande jämställdhetsstrategi, *Jämställt Västra Götaland 2024-2027*.

Sammanfattning

Jämställt Västra Götaland 2024-2027 är ett förslag till en länsövergripande jämställdhetsstrategi som tagits fram av Länsstyrelsen Västra Götaland på uppdrag av regeringen.

Jämställt Västra Götaland 2024–2027 pekar ut en riktning för jämställdhetsarbetet i Västra Götaland och bidrar till att samla länets aktörer kring ett antal regionala jämställdhetsmål.

Strategin ska:

- Bidra till att skapa förutsättningar för en sammanhållen inriktning för jämställdhetsarbete i länet.
- Vara till hjälp vid prioriteringar och inriktningsbeslut i det egna jämställdhetsarbetet hos länets aktörer.
- Utgöra ett stöd för länets aktörer i lokalt och regionalt förverkligande av de nationella jämställdhetspolitiska målen.
- Utgöra en nulägesanalys av aktuella jämställdhetsutmaningar i Västra Götaland.

Länsstyrelserna har sedan år 2014 haft uppdrag om att ta fram länsstrategier för jämställdhetsintegrering. Syftet med uppdraget är att bidra till uppfyllandet av de nationella jämställdhetspolitiska målen.

På lokal nivå kan strategin användas som ett stöd för att prioritera mål att arbeta med. Strategin kan även användas som ett verktyg för att öka kunskapen om jämställdhetsutmaningar och arbetet med jämställdhetsintegrering. Ökad gemensam kunskap främjar samsyn om vilka jämställdhetsutmaningar som finns i vårt län och vad som behöver göras, vilket är grundläggande för ett verkningsfullt lokalt arbete och regional samverkan.

Samtliga remissvar bereds på Länsstyrelsen. Remissvaren kommer att sammanställas och sammanfattas utifrån strategins målområden. Remissvaren beaktas i arbetet med att färdigställa strategin, *Jämställt Västra Götaland 2024-2027*.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-01-03

Stöd till svar på remiss - *Jämställt Västra Götaland 2024–2027*

Jämställt Västra Götaland 2024–2027

Särskilda konsekvensbeskrivningar

Hållbar utveckling – Ekonomisk dimension

Resurser behöver avsättas för att arbetet ska prioriteras, genomföras och bli långsiktigt hållbart. Jämställdhetsbudgetering, som innebär att göra jämställdhetsbedömningar av budgetar, är ett strategiskt styrmedel som kan användas för att införliva ett jämställdhetsperspektiv på alla nivåer i budgetprocessen och omstrukturera resurser för att främja jämställdhet.

Hållbar utveckling – Social dimension

Begreppet jämställdhet innebär lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för kvinnor och män, flickor och pojkar. Inga idéer om kön ska begränsa någon individ i vad de kan eller får göra eller vara.

Jämställdhet görs där beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. Syftet med jämställdhetsintegrering är att varje organisation ska införliva ett jämställdhetsperspektiv i det dagliga arbetet och beakta jämställdhet i alla beslutsprocesser som berör flickors, pojkars, kvinnors och mäns livsvillkor. Jämställdhetsarbetet kan på så sätt få genomslag i hela verksamheter i stället för att det bedrivs som en separat fråga.

Hållbar utveckling – Miljömässig dimension

Ur ett globalt perspektiv finns en könsrelaterad sårbarhet för effekterna av klimatförändringarna och i ett ojämnt samhälle kommer män och kvinnor påverkas av dem på olika sätt. I dag missgynnas till exempel kvinnor ofta när det handlar om tillgång till mark, naturresurser, krediter, information och beslutfattande. Detta gör att de inte har samma förutsättningar att anpassa sig till effekterna av klimatförändringarna. Därför hänger arbetet med jämställdhet, klimatomställning och klimatanpassning ihop.

Ylva Morén
Kommundirektör

Beslutet skickas till:
Folkhälsostrateg, för vidare hantering



Stöd till svar på remiss - *Jämställt Västra Götaland* *2024–2027 (dnr. 801-3913-2023)*

Sammanfattning av ärendet

Länstyrelsen Västra Götaland tar fram en länsövergripande strategi för jämställdhet avseende för 2024 till 2027. Strategin ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen och fokuserar särskilt på ekonomisk jämställdhet, utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden, jämställdhetsintegrering inom civil beredskap samt att hedersrelaterat våld och förtryck ska minska. När länsstrategin är på plats kommer kommuner, region, lärosäten och myndigheter erbjudas att ansluta sig till strategin via en avsiktsförklaring.

Fördjupad beskrivning

Bakgrund och syfte

Länstyrelsen Västra Götaland arbetar under 2023 med att ta fram en ny länsövergripande strategi för jämställdhet. Länstyrelsen erbjuder aktörer i länet möjlighet att inkomma med synpunkter på den föreslagna jämställdhetsstrategin i ett remissförfarande.

Arbetet med strategin har tagit avstamp i den uppföljning som gjorts av länets tidigare jämställdhetsstrategi samt i Jämställdhetsmyndighetens rapport, På väg mot jämställdhet. Länstyrelsen har involverat två länsövergripande nätverk i arbetet med strategin. Kopplat till framtagandet av strategin finns även en referensgrupp med representanter från flera kommuner, en myndighet och civilsamhället. Referensgruppen har bistått med expertis inom sina sakområden.

Länsstrategin pekar ut en riktning för jämställdhetsarbetet i Västra Götaland och bidrar till att samla länets aktörer kring ett antal gemensamma och regionala jämställdhetsmål. Strategin syftar till att:

- bidra till att skapa förutsättningar för en sammanhållen inriktning för jämställdhetsarbete i länet.
- vara till hjälp vid prioriteringar och inriktningsbeslut i det egna jämställdhetsarbetet hos länets aktörer.
- utgöra ett stöd för länets aktörer i lokalt och regionalt förverkligande av de nationella jämställdhetspolitiska målen.
- utgöra en nulägesanalys av aktuella jämställdhetsutmaningar i Västra Götaland.

Arbetet med länsstrategin utgår från ett regleringsbrevsuppdrag till länstyrelserna som anger att de ska ta fram länsstrategier för 2024–2027 i syfte att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet. Uppdraget anger också att strategierna särskilt bör fokusera på ekonomisk jämställdhet,

utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden och jämställdhetsintegrering inom civil beredskap. Länsstyrelsen Västra Götaland har även valt att lägga till ett eget fokusområde om att hedersrelaterat våld och förtryck ska minska. Det egna tillägget utgår från att regeringen anser att området hedersrelaterat våld och förtryck bör ges ökat fokus i jämställdhetspolitiken och i samhället.

Målstruktur i Jämställt Västra Götaland 2024–2027

Det övergripande målet med den svenska jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att uppnå målen finns sex nationella delmål.¹ De regionala målen och fokusområdena i strategin för Jämställt Västra Götaland 2024–2027 följer den nationella delmålsstrukturen.

- Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.
 - Regionalt mål: Kvinnor på arbetsledande och högre politiskt beslutsfattande positioner i Västra Götaland ska öka.
 - Regionalt mål: Kvinnors, barns och ungas förutsättningar att representera och verka i det civila samhället i Västra Götaland ska förbättras.
 - Fokusområde och regionalt mål: Kvinnors och flickors behov, livsvillkor och förutsättningar ska beaktas i högre utsträckning i uppbyggnaden av och deltagande i den civila beredskapen i Västra Götaland.
- Delmål 2 och fokusområde: Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
 - Regionalt mål: Löneskillnader och ojämställda arbetsvillkor ska minska och arbetsmiljön ska förbättras för kvinnor i Västra Götaland.
 - Regionalt mål: Kvinnor i Västra Götaland ska ha ökad möjlighet att starta och driva företag som kan växa och generera en inkomst.
 - Regionalt mål: Fler kvinnor med funktionsnedsättning i Västra Götaland ska vara etablerade på arbetsmarknaden och inte diskrimineras i arbetslivet på grund av sin funktionsnedsättning eller kön.

¹ Regeringen. (2016). *Mål för jämställdhet*. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/> (Hämtad 2023-09-18).

- Fokusområde och regionalt mål: Fler utrikes födda kvinnor i Västra Götaland ska vara etablerade på arbetsmarknaden och ha egen försörjning.
- Delmål 3: Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
 - Regionalt mål: Könsfördelningen på pojk- och flickdominerade gymnasieprogram i Västra Götaland ska bli mer jämställd.
 - Regionalt mål: Flickor och pojkar i Västra Götaland ska uppnå goda skolresultat oavsett socioekonomisk bakgrund eller migrationsbakgrund.
- Delmål 4: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
 - Regionalt mål: Mäns betalda och obetalda hem- och omsorgsarbete samt uttag av föräldraledighetsdagar ska öka i Västra Götaland.
- Delmål 5: Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
 - Regionalt mål: Den psykiska ohälsan hos flickor, unga kvinnor och unga hbtqi+ personer i Västra Götaland ska minska.
 - Regionalt mål: Hälsan hos flickor och kvinnor med funktionsnedsättning i Västra Götaland ska förbättras.
- Delmål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.
 - Regionalt mål: Våld i ungas partnerrelationer ska minska i Västra Götaland.
 - Regionalt mål: Livsvillkor och förutsättningar för grupper med svagt samhälleligt stöd ska beaktas i högre utsträckning i arbetet mot mäns våld mot kvinnor i Västra Götaland.
 - Fokusområde och regionalt mål: Hedersrelaterat våld och förtryck ska minska i Västra Götaland.

Samtliga regionala målformuleringar har skrivits fram med utgångspunkt i lika många problemformuleringar. Dessa problemformuleringar synliggör jämställdhetsutmaningar i länet och/eller nationellt.

Kommuner, regionen, statliga myndigheter och lärosäten med närvaro i Västra Götaland välkomnas att ansluta sig till länsstrategin när den är på plats. Genom en avsiktsförklaring väljer länets aktörer vilket eller vilka mål som de vill prioritera sinnet under strategiperioden.

Anslutna aktörer enas i en gemensam riktning som tar avstamp i vikten av att systematiskt arbeta för ett jämställt län.



Länsstyrelsen
Västra Götaland

Jämställt Västra Götaland 2024–2027

EJ FÖR SPRIDNING

Jämställt Västra Götaland 2024–2027 är ett förslag till en länsövergripande jämställdhetsstrategi som tagits fram av Länsstyrelsen Västra Götaland på uppdrag av regeringen. Länsstyrelsen Västra Götaland erbjuder aktörer i länet möjlighet att inkomma med synpunkter på den föreslagna jämställdhetsstrategin som ni finner i detta dokument.

UTKAST

Innehåll

Syftet med Jämställt Västra Götaland 2024–2027	1
Västra Götalands regionala jämställdhetsmål 2024–2027	3
Tillsammans verkar vi för ett jämställt Västra Götaland	5
En inramning av Jämställt Västra Götaland.....	6
Beskrivning av jämställdhetsmålen i Västra Götaland	8
Slutnoter.....	28

Syftet med Jämställt Västra Götaland 2024–2027

Strategin Jämställt Västra Götaland 2024–2027 pekar ut en riktning för jämställdhetsarbetet i Västra Götaland och bidrar till att samla länets aktörer kring ett antal gemensamma regionala jämställdhetsmål. Strategin ska:

- bidra till att skapa förutsättningar för en sammanhållen inriktning för jämställdhetsarbete i länet.
- vara till hjälp vid prioriteringar och inriktningsbeslut i det egna jämställdhetsarbetet hos länets aktörer.
- utgöra en nulägesanalys av aktuella jämställdhetsutmaningar i Västra Götaland.
- fungera som ett stöd för länets aktörer i ett lokalt och regionalt förverkligande av de nationella jämställdhetspolitiska målen.

Vilka aktörer berörs av strategin?

Målgruppen för strategin är länets kommuner, region, lärosäten och statliga myndigheter med regional närvaro i Västra Götaland. Dessa aktörer välkomnas att ansluta sig till Västra Götaland 2024–2027. För ytterligare information om vad det innebär att ansluta sig, se ”[att vara ansluten till Jämställt Västra Götaland 2024–2027](#)”.

Näringsliv och civilsamhälle är välkomna att delta i arbete knutet till strategin. Det fria och oberoende civila samhället har en central uppgift i att driva utvecklingen av jämställdhetsarbetet i länet genom sin roll som granskare, förslagsställare och röstbärare. Näringslivet har också en viktig roll, dels utifrån ett arbetsgivarperspektiv, dels genom att främja jämställdhet inom sina respektive näringar.

Arbeta med Jämställt Västra Götaland

Länsstyrelserna har sedan år 2014 haft uppdrag om att ta fram länsstrategier för jämställdhetsintegrering.¹ Syftet med uppdraget är att bidra till uppfyllandet av de nationella jämställdhetspolitiska målen.

På lokal nivå kan strategin användas som ett stöd för att prioritera mål att arbeta med. Strategin kan även användas som ett verktyg för att öka kunskapen om jämställdhetsutmaningar och arbetet med jämställdhetsintegrering. Ökad gemensam kunskap främjar samsyn om vilka jämställdhetsutmaningar som finns i vårt län och vad som behöver göras, vilket är grundläggande för ett verkningsfullt lokalt arbete och regional samverkan.

Strategin syftar till att peka ut vilka utmaningar som finns i länet och vad länets aktörer bör arbeta emot. För att tillsammans kunna nå de mål som pekas ut behöver länets aktörer även samlas kring ett hur. Därför finns ett webbaserat metodstöd kopplat till strategin som syftar till att stödja och vägleda arbetet med jämställdhetsintegrering på lokal och regional nivå. Metodstödet innehåller tips på metoder, kunskapsstöd och arbetssätt för hur vi, länets aktörer, kan arbeta samlat med de utmaningar som pekats ut i strategin. Det kan till exempel handla om stöd för att underlätta styrning, analys, implementering och uppföljning i den egna organisationen.

Så har Jämställt Västra Götaland tagits fram

Arbetet med strategin har tagit avstamp i den uppföljning som gjorts av länets tidigare jämställdhetsstrategi samt i Jämställdhetsmyndighetens rapport, *På väg mot jämställdhet*.² Länsstyrelsen har involverat två länsövergripande nätverk i arbetet med strategin. Kopplat till framtagandet av strategin finns även en referensgrupp med representanter från flera kommuner, en myndighet och civilsamhället. Referensgruppen har bistått med expertis inom sina sakområden. I en första remissrunda har strategin bearbetats internt på Länsstyrelsen och av referensgruppen.

Västra Götalands regionala jämställdhetsmål 2024–2027

Fokusområden i Jämställt Västra Götaland 2024–2027

I uppdraget till länsstyrelserna har regeringen pekat ut ekonomisk jämställdhet, utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden och jämställdhetsintegrering inom civil beredskap som fokusområden i jämställdhetsarbetet.³ Regeringen anser även att området hedersrelaterat våld och förtryck bör ges ökat fokus i jämställdhetspolitiken och i samhället. Därför är dessa fyra områden prioriterade fokusområden i strategin. Det innebär att Länsstyrelsen särskilt uppmuntrar och stödjer insatser inom dessa frågor.

De jämställdhetspolitiska målen förstärker och förutsätter varandra och tillsammans bidrar de till en helhet. Även de utpekade fokusområdena har bäring på och är en integrerad del av de övriga jämställdhetspolitiska delmålen.

Målstruktur i Jämställt Västra Götaland 2024–2027

Det övergripande målet med den svenska jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att uppnå målen finns sex nationella delmål.⁴ De regionala målen och fokusområden i strategin för Jämställt Västra Götaland 2024–2027 följer den nationella delmålsstrukturen.

- Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.
 - Regionalt mål: Kvinnor på arbetsledande och högre politiskt beslutsfattande positioner i Västra Götaland ska öka.
 - Regionalt mål: Kvinnors, barns och ungas förutsättningar att representera och verka i det civila samhället i Västra Götaland ska förbättras.
 - Fokusområde och regionalt mål: Kvinnors och flickors behov, livsvillkor och förutsättningar ska beaktas i högre utsträckning i uppbyggnaden av och deltagande i den civila beredskapen i Västra Götaland.
- Delmål 2 och fokusområde: Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
 - Regionalt mål: Löneskillnader och ojämsställda arbetsvillkor ska minska och arbetsmiljön ska förbättras för kvinnor i Västra Götaland.
 - Regionalt mål: Kvinnor i Västra Götaland ska ha ökad möjlighet att starta och driva företag som kan växa och generera en inkomst.
 - Regionalt mål: Fler kvinnor med funktionsnedsättning i Västra Götaland ska vara etablerade på arbetsmarknaden och inte diskrimineras i arbetslivet på grund av sin funktionsnedsättning eller kön.
 - Fokusområde och regionalt mål: Fler utrikes födda kvinnor i Västra Götaland ska vara etablerade på arbetsmarknaden och ha egen försörjning.

- Delmål 3: Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
 - Regionalt mål: Könsfördelningen på pojk- och flickdominerade gymnasieprogram i Västra Götaland ska bli mer jämställd.
 - Regionalt mål: Flickor och pojkar i Västra Götaland ska uppnå goda skolresultat oavsett socioekonomisk bakgrund eller migrationsbakgrund.
- Delmål 4: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
 - Regionalt mål: Mäns betalda och obetalda hem- och omsorgsarbete samt uttag av föräldraledighetsdagar ska öka i Västra Götaland.
- Delmål 5: Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
 - Regionalt mål: Den psykiska ohälsan hos flickor, unga kvinnor och unga hbtqi+ personer i Västra Götaland ska minska.
 - Regionalt mål: Hälsan hos flickor och kvinnor med funktionsnedsättning i Västra Götaland ska förbättras.
- Delmål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.
 - Regionalt mål: Våld i ungas partnerrelationer ska minska i Västra Götaland.
 - Regionalt mål: Livsvillkor och förutsättningar för grupper med svagt samhälleligt stöd ska beaktas i högre utsträckning i arbetet mot mäns våld mot kvinnor i Västra Götaland.
 - Fokusområde och regionalt mål: Hedersrelaterat våld och förtryck ska minska i Västra Götaland.

Tillsammans verkar vi för ett jämställt Västra Götaland

Jämställdhet är en förutsättning för ett socialt hållbart samhälle och ett sammanhållet län där alla människor oavsett kön har förutsättningar att arbeta, bo och leva ett gott liv. Genom ett samlat grepp kring länets jämställdhetsutmaningar kan vi arbeta för tydliga förflyttningar inom samtliga jämställdhetspolitiska målområden och tillsammans verka för ett mer Jämställt Västra Götaland - ett län för alla. Välkomna att ansluta er till strategin!

Att vara ansluten till Jämställt Västra Götaland

Kommuner, myndigheter, region och lärosäten i Västra Götaland välkomnas att ansluta sig till Ett Jämställt Västra Götaland 2024-2027.

Länsstyrelsen erbjuder följande till anslutna organisationer:

- stöd i jämställdhetsarbetet på lokal och regional nivå. Det kan till exempel handla om stöd för att underlätta styrning, analys, implementering och uppföljning i den egna organisationen.
- att ta del av metoder, arbetssätt och kunskapsstöd kring praktiskt jämställdhetsarbete.
- stöd i samverkan och erfarenhetsutbyten mellan aktörer som arbetar med liknande insatser.
- delta i Länsstyrelsens regionala nätverk.
- att synliggöras i Länsstyrelsens metodstöd som ansluten organisation.

Länsstyrelsen förväntar sig att organisationer som ansluter sig ska:

- fatta ett politiskt och/eller annat ledningsbeslut om att ansluta sig till Ett Jämställt Västra Götaland 2024-2027.
- förankra strategiarbetet i den egna organisationen.
- prioritera vilka av strategins regionala mål som organisationen ska fokusera på. Det kan handla om att utveckla pågående arbete med jämställdhet och koppla det till strategin och/eller att nytt arbete initieras.
- utse en kontaktperson gentemot Länsstyrelsen och den egna verksamheten. Kontaktpersonen bör ha ansvar för det strategiska arbetet med jämställdhet i organisationen.
- bistå med underlag till Länsstyrelsens del- och slutuppföljning av Jämställt Västra Götaland 2024-2027.

En inramning av Jämställt Västra Götaland

Begreppet jämställdhet innebär lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för kvinnor och män, flickor och pojkar. Inga idéer om kön ska begränsa någon individ i vad de kan eller får göra eller vara. I ett jämställdhetsarbete ska både kvantitativ- och kvalitativ jämställdhet användas. Kvantitativ jämställdhet handlar om det som är mätbart, exempelvis könsfördelning. Kvalitativ jämställdhet handlar om strukturerna och normerna bakom siffrorna. Exempelvis kan hälften av posterna i en styrelse innehas av kvinnor, utan att deras åsikter eller erfarenheter tas i beaktan.

Förutsättningar för att arbetet med jämställdhetsintegrering ska lyckas

Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategi som regeringen har beslutat att offentliga aktörer ska använda för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhet görs där beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. Syftet med jämställdhetsintegrering att varje organisation ska införliva ett jämställdhetsperspektiv i det dagliga arbetet och beakta jämställdhet i alla beslutsprocesser som berör flickors, pojkars, kvinnors och mäns livsvillkor. Jämställdhetsarbetet kan på så sätt få genomslag i hela verksamheter i stället för att det bedrivs som en separat fråga.⁵

För att arbeta med jämställdhetsintegrering på ett framgångsrikt sätt finns det vissa generella förutsättningar som är nödvändiga oavsett organisation:

- **Vilja att åstadkomma en förändring.** Arbetet med jämställdhetsintegrering ställer krav på att organisationen vill åstadkomma en förändring. Politik och ledning synliggör vilja att åstadkomma en förändring genom att till exempel efterfråga jämställdhetsanalyser och verka för ett jämställdhetsperspektiv i styr- och ledningssystem.
- **Förankring.** Den absolut viktigaste förutsättningen är att jämställdhetsarbetet är förankrat på högsta chefs- och ledningsnivå. Det inkluderar även förankring hos de politiska uppdragsgivarna. Konkret behöver det finnas beslut om att verksamheten ska arbeta med jämställdhetsintegrering.
- **Tydlig ledning och styrning av arbetet.** Det är ledningen som har det övergripande ansvaret att tydliggöra vilken riktning arbetet ska ta, vilka mål som ska uppnås och vem som ska utföra arbetet. Det är även ledningens ansvar att kontinuerligt följa upp arbetet och efterfråga resultat, för att arbetet ska hållas levande och utvecklas.
- **Resurser och jämställdhetsbudgetering.** Resurser behöver avsättas för att arbetet ska prioriteras, genomföras och bli långsiktigt hållbart. Jämställdhetsbudgetering är ett strategiskt viktigt styrmedel som innebär att göra jämställdhetsbedömningar av budgetar, införliva ett jämställdhetsperspektiv på alla nivåer i budgetprocessen och omstrukturera resurser för att främja jämställdhet.⁶
- **Förståelse och kompetens.** Varje aktör i styrkedjan behöver ha förståelse för vad jämställdhetsintegrering innebär och vilka resurser som krävs för arbetet. Det är nödvändigt att medarbetare får kompetensutveckling för arbetet.
- **Mandat för att förändra.** Det kräver också att verksamheter och funktioner i dessa organisationer får de mandat de behöver för att arbeta med förändringsprocesser. Den som samordnar- och/eller utvecklar jämställdhetsarbetet behöver mandat att utifrån sin sakkunskap och kompetens agera förslagsställare, processledare och internt stöd.

Flera maktordningar än kön påverkar

Den svenska jämställdhetspolitiken utgår ifrån juridiskt kön. I Sverige har vi två juridiska kön, kvinnor och män. I arbetet med jämställdhet är viktigt att också beakta hur de som inte identifierar sig inom den binära könsuppdelningen påverkas i ett ojämnt samhälle. Den könsuppdelade statistik som presenteras i strategin bygger dock genomgående på juridiskt kön.

Statistik saknas om många grupper

I dagsläget saknas statistiska underlag på lokal och regional nivå på flera olika områden för att kunna synliggöra livsvillkor för flera grupper på ett representativt sätt. Det handlar bland annat om hbtqi+ personer, personer med funktionsnedsättning, utrikes födda och nationella minoriteter. Detsamma gäller även statistik om barn och unga tillhörande dessa grupper.

Makt och intersektionalitet

Utöver kön är det viktigt att ta hänsyn till andra maktordningar som påverkar människors livsvillkor. Det handlar till exempel om socioekonomi, bostadsområde, etnicitet, hudfärg, religion, funktionsförmåga och ålder. Att synliggöra hur olika maktordningar hänger samman brukar kallas att använda ett intersektionellt perspektiv.

Det finns samordningsvinster mellan olika hållbarhetsområden

Om kopplingarna mellan tvärssektoriella sakområden synliggörs kan det öka möjligheten att göra träffsäkra analyser och genomföra åtgärder som främjar arbete inom flera hållbarhetsområden. Ett exempel är kopplingen mellan Jämställt Västra Götaland 2024–2027 och Regional Utvecklingsstrategi för Västra Götaland 2021–2030. Den regionala utvecklingsstrategin pekar ut att insatser som genomförs i arbetet med den Europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män (CEMR) på lokal och regional nivå är ett sätt att bidra till den regionala utvecklingsplanens genomförande.

Regional utveckling kräver att de tre hållbarhetsdimensionerna (social-, ekologisk- och ekonomisk hållbarhet) beaktas. Jämställdhet ska beaktas och integreras i samtliga tre hållbarhetsområden. Med social hållbarhet avses ett socialt rättvist samhälle som säkerställer jämlik tillgång och tillgänglighet till samhällets service, sociala skyddsnät samt till en tillfredsställande levnadsstandard. Det handlar om, lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter, men utifrån fler sociala indelningar än kön. Social hållbarhet förhåller sig till mänskliga rättigheter, folkhälsa och jämställdhetsintegrering på flera sätt. Dessutom synliggör samtliga områden ojämnta- och ojämlika maktordningar som hinder för att social hållbarhet ska bli verklighet.⁷

Ekologisk hållbarhet handlar om att bibehålla jordens ekosystem och dess funktioner. Klimatförändringarna påverkar ekosystemet och dess funktioner negativt. Ur ett globalt perspektiv finns också en könsrelaterad sårbarhet för effekterna av klimatförändringarna och i ett ojämnt samhälle kommer män och kvinnor påverkas av dem på olika sätt. I dag missgynnas till exempel kvinnor ofta när det handlar om tillgång till mark, naturresurser, krediter, information och beslutfattande. Detta gör att de inte har samma förutsättningar att anpassa sig till effekterna av klimatförändringarna.⁸ Därför hänger arbetet med jämställdhet, klimatomställning och klimatanpassning ihop.

Ekonomisk hållbarhet handlar om att skapa en balans mellan ekonomisk tillväxt och påverkan på den sociala- och ekologiska hållbarheten. Här är jämställdhetsintegrering och jämställdhetsbudgetering också viktigt. Detta eftersom den ekonomiska tillväxten både bör fördelas på ett jämställt sätt och dess påverkan på den sociala- och ekologiska hållbarheten bör inte påverka kvinnor och män olika.⁹

Beskrivning av jämställdhetsmålen i Västra Götaland

I följande avsnitt redogör Länsstyrelsen för regionala utmaningar och mål för jämställdhetsarbetet i Västra Götaland. De regionala målen samt fokusområdena sorteras under de nationella jämställdhetspolitiska delmålen. Varje delmål inleds med en övergripande bild av vad delmålet innefattar. Därefter beskrivs de regionala målen och fokusområdena. Syftet är att ge en nulägesbeskrivning över vad utmaningarna är och vad aktörer i Västra Götaland kan uppnå med jämställdhetsarbetet i länet.

Delmål: Makt och inflytande

En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.

Övergripande bild av delmålet

En jämn fördelning av makt och inflytande betyder att alla oavsett kön ska ha jämlika förutsättningar att forma villkoren för beslutsfattande och demokratisk delaktighet under och mellan valen. Civilsamhälle, näringsliv, media, akademi och offentlig sektor liksom det representativa demokratiska systemet bidrar på olika sätt till att forma förutsättningar för makt och inflytande. Det inkluderar beslutsfattande, agendasättning och kunskapsutveckling.

Representationen av kvinnor och män i politiska församlingar på nationell nivå är i princip jämställd (inom spannet 40/60 procent).¹⁰ Kvinnor och män dominerar dock inom olika politikområden. Normer, tradition och politisk kultur har betydelse för vilka sakområden som är tillgängliga, viktiga och/eller intressanta för kvinnor att arbeta med. Denna könsfördelning får konsekvenser för innehåll, utformning och beslutsfattande inom dessa politikområden.

Förutsättningarna för deltagande skiljer sig åt mellan olika grupper av kvinnor i samhället. Utrikes födda kvinnor är särskilt underrepresenterade i riksdagen och kvinnor med funktionsnedsättning röstar i mycket lägre utsträckning än kvinnor utan funktionsnedsättning.¹¹

Regionalt mål: Kvinnor på arbetsledande och högre politiskt beslutsfattande positioner i Västra Götaland ska öka

Kvinnor i politiken

Efter valet 2022 utgör kvinnor 43 procent av den totala andelen kommunfullmäktigeledamöter i länet. 37 av länets 49 kommuner har en jämn könsfördelning.¹² Samtidigt tenderar fördelningen av poster på högre politiska positioner att fördelas mer ojämnt. Statistik från 2021 visar att kvinnor satt på 33 procent av andelen ordförandeposter i länets kommunala nämnder och styrelser.¹³ Generellt konstaterar forskning att detta är könsskillnader som inte kan förklaras av faktorer såsom politisk erfarenhet, antal kvinnliga kandidater och kvalifikationer.¹⁴

Kvinnor på arbetsledande positioner i kommun, region och akademi

År 2020 var 48 procent av länets kommunala chefer kvinnor.¹⁵ Det innebär att det finns en kvantitativ jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsledande positioner i länets kommuner. Den jämna könsfördelningen förmedlar dock inte hela bilden av det kommunala ledarskapet. Detta då den totala andelen anställda kvinnor i länets kommuner samma år var 78,8 procent.¹⁶ Andelen kvinnor på kommunala chefspositioner står därmed inte i proportion till den totala andelen anställda kvinnor i länets kommuner.

Enligt en rapport från Västra Götalandsregionen var könsfördelningen bland anställda i organisationen 79 procent kvinnor och 21 procent män under mätpunkten 2018.¹⁷ Av samma rapport framgår det att anställda med ledningsuppdrag var 75 procent kvinnor och 25 procent män samtidigt som andelen män ökar med chefsnivåerna. Liknande mönster finns inom akademien. Kvinnor utgör 60 procent av studenterna vid universitetens och högskolornas grundutbildningar men är underrepresenterade på de höga maktpositionerna inom akademien. Det är särskilt tydligt på professorsnivå.¹⁸

Hat, hot och trakasserier utestänger kvinnor

Förutom omotiverade könsskillnader på poster inom politik, akademi och näringsliv är det en större andel kvinnor än män som hoppar av politiska förtroendeuppdrag. Det är särskilt tydligt bland yngre kvinnliga politiker.¹⁹ En anledning kan vara att kvinnor som är förtroendevalda i kommun och region i högre grad än män utsätts för hot, trakasserier, våld, skadegörelse och stöld.²⁰ I en nationell undersökning om hot och hat mot forskare och lärare framgår det vidare att 45 procent av de tillfrågade kvinnorna utsatts för trakasserier i relation till sin yrkesroll.²¹ Motsvarande siffra för männen var 32 procent.²² Möjligheten att påverka och bidra till beslutsfattande förutsätter deltagande i de sammanhang där beslut fattas. När kvinnor i lägre utsträckning tilldelas och väljs till högre positioner samtidigt som de hotas och trakasseras, är det både ett jämställdhets- och ett demokratiproblem.²³

Regionalt mål: Kvinnors, barns och ungas förutsättningar att representera och verka i det civila samhället i Västra Götaland ska öka

Civilsamhälle och mellanvalsdemokrati

Civilsamhället verkar både röstbärande och opinionsbildande. Det offentliga samtalet med det civila samhället är ett sätt att möjliggöra fördjupad dialog mellan invånare och beslutsfattare mellan valen. Arbetet som bedrivs av aktörer inom det civila samhället stärker tilliten mellan individ och det offentliga och utgör en arena för lärande och demokrati. Inom området nationella minoriteter finns det speciella bestämmelser som ska säkerställa delaktighet och inflytande i beslut som berör den egna minoritetsgruppen. Det ojämlika och ojämsställda valdeltagandet och tillgången till demokratiska processer bland vissa grupper synliggör behovet av en aktiv och inkluderande mellanvalsdemokrati. Här kan kvinnor som tillhör de nationella minoriteterna särskilt lyftas fram.²⁴ Deltagande i civilsamhället möjliggör för olika grupper i samhället att göra sina röster hörda, synliggöra behov, intressen och värderingar mellan valen.²⁵ Undersökningar visar vidare att det finns en större risk att utsättas som ledare för organisationer som arbetar med sakområden såsom sexualitet och hbtq samt kvinnofrid och jämställdhet.²⁶

Flickor och pojkars förutsättningar till delaktighet och inflytande

Idag är andelen unga som vill vara med och påverka lokalsamhället mycket högre än andelen som upplever att de har förutsättningar att påverka.²⁷ I en rapport från 2021 skriver MUCF att få unga deltar i politiska möten eller tar kontakt med politiker och tjänstemän.²⁸ Flickor har en högre grad av samhällsengagemang jämfört med pojkar. Samtidigt är andelen pojkar som är medlemmar i politiska partier högre (4,8 procent) än andelen flickor som är medlemmar (1,3 procent).²⁹ Vissa grupper av unga har en lägre grad av samhällsengagemang. Det är pojkar, unga med utländsk bakgrund, unga med funktionsnedsättning och unga som bor på landsbygd.³⁰ Delaktighet och inflytande behöver även säkerställas i de vardagsnära processer inom skola, fritid och socialtjänst där unga befinner sig. Det behöver också finnas möjligheter för barn och unga att få komma med synpunkter och förslag på olika demokratiska arenor i lokalsamhället.

Fokusområde: Jämställdhetsintegrering inom civil beredskap

Övergripande bild av fokusområdet

Det pågår en återuppbyggnad av Sveriges totalförsvaret. Civil beredskap är ett samlingsnamn för krisberedskap och civilt försvar och handlar om att värna samhällets grundläggande skyddsvärden:

- Människors liv och hälsa
- Samhällets funktionalitet
- Demokrati, rättssäkerhet och mänskliga fri- och rättigheter
- Miljö och ekonomiska värden
- Nationell suveränitet

Den civila beredskapen bör dimensioneras efter den yttersta krisen, det vill säga ett väpnat angrepp. Dimensioneringen innebär att tyngden ligger på att värna civilbefolkningen. Förmågan skapas i hela samhället, hos myndigheter, kommuner, regioner, företag, privatpersoner och civilsamhället. Sveriges civila beredskap handlar om förmågan att förebygga och hantera fredstida krissituationer, krigsfara och ytterst krig.³¹

Hur påverkas samhället och invånarna av fredstida kriser och krig?

Krig och långvariga kriser ger en omfattande påverkan på samhället. Hantering av kriser och krig innebär att snabba beslut kan behöva fattas och att skyndsamma och ingripande åtgärder kan behöva genomföras. Händelser som till exempel översvämningar, skogsbränder eller krigshandlingar påverkar individers möjligheter att få sina rättigheter tillgodosedda. Samtidigt påverkar en kris eller väpnat angrepp inte befolkningen på samma sätt eftersom människor har skilda fysiska, psykiska, språkliga och socioekonomiska förutsättningar. Vilka som drabbas hårdast av en händelse eller hur de drabbas kommer att variera beroende på händelsens art. De som redan lever i en utsatt situation kommer sannolikt drabbas hårdare under kris eller krig³².

De jämställdhetspolitiska målen belyser att flickor och kvinnor har andra livsvillkor än pojkar och män. De existerande skillnaderna riskerar att förstärkas under en kris eller ett krig. Därför behöver ett jämställdhetsperspektiv integreras i arbetet med att utveckla det civila beredskapssystemet.

Regionalt mål: Kvinnors och flickors behov, livsvillkor och förutsättningar ska beaktas i högre utsträckning i uppbyggnaden av och deltagande i den civila beredskapen i Västra Götaland

Skillnader i makt och inflytande mellan kvinnor och män påverkar den civila beredskapen

Kvinnor och män, flickor och pojkar kan drabbas olika av en kris eller ett krig. Det beror bland annat på normer och redan existerande ojämställdhet, såsom ekonomisk ojämställdhet och ojämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Skillnaderna kan i sin tur inverka på förutsättningarna för att delta i totalförsvarets ansträngningar, exempelvis när det gäller mobilisering och bemanning av verksamheter som upprätthåller viktiga samhällsfunktioner (till exempel sjukvård och uthållig barn- och äldreomsorg).

Skillnaderna påverkas även av ålder, funktionsförmåga, fysisk och psykisk hälsa, behov av samhällsstöd och tillgång till materiella och immateriella resurser. Förekomsten av ojämställda och ojämlika livsvillkor kan medföra konsekvenser i den civila beredskapen för bland annat:

- **möjligheten att hantera en kris och bristsituation utan eller med begränsat stöd från samhället.** Det handlar bland annat om att kunna upprätthålla en tillfredsställande levnadsstandard (uppvärmning av bostaden, tillgång till mat och förnödenheter) för sig själv och sitt hushåll. Detta påverkas bland annat av ekonomiskt utrymme. Kvinnors ekonomiska utrymme är generellt mindre än mäns.³³
- **möjligheten att vara delaktig i att motverka krisens effekter, exempelvis genom frivilligengagemang eller annat stöd till lokalsamhället.** Förutsättningarna påverkas av olika saker. Det kan handla om individers ekonomiska handlingsutrymme, som är mindre för kvinnor. Även fördelningen av obetalt hem- och omsorgsarbete, som utförs i högre utsträckning av kvinnor än män, påverkar också.³⁴
- **möjlighet till arbete, utbildning eller annan sysselsättning under pågående samhällsstörning/kris.** Även detta kommer den ojämsställda fördelningen av hem om omsorgsarbete påverka. Vid kris och krig kan befintliga omsorgsstrukturer slås ur funktion, men behoven kommer finnas kvar eller eventuellt öka. På grund av rådande normer om omsorgsarbete är det troligt att den ökade bördan läggs på kvinnor, vilket kommer minska utrymmet för annat så som arbete och utbildning.³⁵
- **förtroende för och tillit till samhällets institutioner vilket kan påverka tilltron till krisinformation och försvarsvilja.**³⁶ Förtroendet för och tillit till samhällets institutioner varierar mellan olika samhällsgrupper. Kvinnor har generellt högre förtroende för och tillit till samhällets institutioner än män. Men det går även att se andra mönster utöver kön. Exempelvis har personer med kort utbildning lägre förtroende.³⁷ Den mellanmänniska tilliten i Sverige är generellt hög, men sjunker i socialt utsatta grupper, så som arbetslösa, personer med dålig hälsa och personer utan partipreferenser.³⁸
- **trygghet och våldsutsatthet (sexuella övergrepp, våld i nära relation, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution och människohandel).** Särskilt sexuellt våld i form av våldtäkter och sexuellt slaveri utövas mot kvinnor och barn av soldater från annan makt. Men våldet kan även utövas av fredstrupper som utnyttjar de sårbara situationerna som kvinnorna och barnen befinner sig i. Det sexuella våldet har ett stort omfång och handlar bland annat även om prostitution, trafficking och påtvingade graviditeter. Våld i hemmet kan också öka, exempelvis genom att soldater, vilket oftast är män, som kommer hem kan vara mer våldsbenägna. Våldet riskerar även att bli dödligare till följd av att det finns fler vapen.³⁹
- **möjlighet till fri rörlighet (tillgång till eget fordon, drivmedel, kollektivtrafik) vilket kan påverka förmågan att söka skydd.**⁴⁰ Det är vanligare att kvinnor åker kollektivt och att män kör bil till arbetet, vilket tyder på att fler män har tillgång till bil.⁴¹ Det är även fler män än kvinnor som har körkort.⁴² Under kris och krig finns det risk att kollektivtrafiken slutar fungera, vilket leder till att kvinnor får sämre möjlighet till fri rörlighet än män.

Jämställdhetsintegrering i beredskapssektorer

Det finns tio beredskapssektorer. Det krävs samarbete mellan sektorerna för att stärka det civila försvaret och för att skapa de bästa förutsättningarna för ett fungerande samhälle under kris och krig. Sektorerna är:

- Ekonomisk säkerhet
- Elektronisk kommunikation/post

- Energiförsörjning
- Finansiella tjänster
- Försörjning av grunddata
- Hälsa, vård och omsorg
- Livsmedelsförsörjning och dricksvatten
- Ordning och säkerhet
- Räddningstjänst/skydd av civilbefolkningen
- Transporter ⁴³

Sektorerna har både enskilda och lika utmaningar kopplade till jämställdhetsintegrering. Vissa utmaningar handlar om ojämställda utfall av kris och krig som kan kopplas till en beredskapssektor. Exempelvis kan det handla om ojämlik tillgång till fri rörlighet, vilket har stor betydelse för transport som beredskapssektor. De utmaningar som är lika oavsett beredskapssektor handlar mer om processer som behöver integrera ett jämställdhetsperspektiv. Exempelvis risk- och sårbarhetsanalyser, lägesbilsarbete, kriskommunikationsplaner och uppbyggnad av krisorganisationer.⁴⁴ Det saknas i stort tillgänglig regional statistik om detta.

Delmål och fokusområde: Ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Övergripande bild av delmålet

Det jämställdhetspolitiska målet om ekonomisk jämställdhet syftar till att kvinnor och män ska ha jämlika förutsättningar avseende anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor liksom utvecklingsmöjligheter i arbetet. Många olika faktorer påverkar kvinnors och mäns inkomster, särskilt sett över ett helt arbetsliv. Skillnaderna mellan kvinnor och män är tydliga i fråga om inkomster från lönearbete, kapital, företagande, bidrag från transfereringssystemen och pension. Det handlar även om skillnader i arbetsvillkor och arbetsmiljö, så som deltidsarbete, osäkra anställningar, karriärmöjligheter och sjukskrivningar. Den ojämsställda arbetsmarknaden får konsekvenser för inkomster, karriärval, karriärmöjligheter och därigenom för kvinnor och mäns totala livsinkomster. Problemen består av könsbundna studie- och yrkesval, den könssegregerade arbetsmarknaden och att arbeten som i huvudsak innehas av kvinnor värderas lägre än arbeten som huvudsakligen innehas av män.⁴⁵

Lönegapet har minskat men den genomsnittliga skillnaden i disponibel inkomst har varit relativt oförändrad sedan 1995. Det innebär att omfattande ekonomiska klyftor mellan kvinnor och män men även inom gruppen kvinnor och män kvarstår.⁴⁶ Utrikes födda män och kvinnor har i genomsnitt en lägre förvärvsinkomst än inrikes födda i alla Västra Götalands läns kommuner.⁴⁷ Ensamstående kvinnor med barn, kvinnor med funktionsnedsättning, kvinnor som blir utsatta för ekonomiskt våld och kvinnor med pension har generellt mindre ekonomiska marginaler. Variationer i inkomstnivån under livet tenderar att drabba individer med låga inkomster, de blir till exempel särskilt känsliga för lågkonjunkturer.

Regionalt mål: Löneskillnader och ojämsställda arbetsvillkor ska minska och arbetsmiljön ska förbättras för kvinnor i Västra Götaland

Arbetsmarknaden i Västra Götaland är ojämsställd. Kvinnor och män arbetar i olika yrken, sektorer och på olika nivåer i organisationerna. Eftersom kvinnor och män finns i olika professioner och på olika nivåer i organisationerna bidrar det till löneskillnader mellan kvinnor och män. Att arbetsmarknaden är könssegregerad handlar i stora drag om att arbetsvillkoren är ojämsställda, att kvinnor generellt har en sämre arbetsmiljö och att mäns och kvinnors yrken värderas olika.

Skillnader i arbetsinkomster och övriga inkomster mellan kvinnor och män i länet

Några orsaker till inkomstskillnader mellan könen är att kvinno- och mansdominerade branscher värderas olika och att kvinnor är frånvarande från arbetet i större utsträckning (föräldradighet, sjukskrivning med mera). Kvinnor har även lägre kapitalinkomster än män i alla åldersgrupper.⁴⁸ I åldersgruppen 45–65 år har 40 procent av kvinnorna och 27 procent av männen i länet en eftergymnasial utbildning. Trots detta utgör kvinnors mediannettointkomst 83 procent av männens.⁴⁹ Kvinnors generellt högre utbildning tycks inte ge avkastning på inkomsten. I länet arbetar nästan dubbelt så många kvinnor som män deltid och det är vanligare med timanställning bland kvinnor än bland män. Det är faktorer som har stor betydelse för kvinnors inkomster och deras framtida pensioner.⁵⁰

Skillnader i arbetsvillkor och arbetsmiljö mellan kvinnor och män

Av länets kvinnor över 16 år arbetar 49 procent i offentlig sektor.⁵¹ De återfinns i stor

utsträckning i människovårdande professioner som i flera avseenden präglas av en högre fysisk och mental belastning än övriga delar av arbetsmarknaden.⁵² De vanligaste yrkena för kvinnor i länet är grundskollärare, förskollärare, fritidspedagoger och undersköterskor. De vanligaste yrkena för män i länet är civilingenjörssyrken, snickare, murare och anläggningsarbetare.

Kvinnligt kodade branscher och yrken kännetecknas generellt av sämre arbetsmiljö, mer osäkra anställningar, sämre förutsättningar att utföra arbetet och med små möjligheter att påverka sin arbetssituation.⁵³ Som ett resultat drabbas kvinnor och män av arbetsrelaterad ohälsa i olika utsträckning. I Västra Götaland var nästan dubbelt så många kvinnor som män mellan 20–64 år långtidssjukskrivna (180 dagar eller längre) i augusti 2022.⁵⁴ I professioner som domineras av kvinnor är risken för att medarbetare slutar som ett resultat av ohälsa eller missnöje med förutsättningarna för arbetet större än i mansdominerade professioner.⁵⁵

Regionalt mål: Kvinnor i Västra Götaland ska ha ökad möjlighet att starta och driva företag som kan växa och generera en inkomst

Inkomst från företag är ett område där skillnader mellan kvinnor och män är särskilt tydligt. Kvinnor driver omkring 30 procent av företagen i Västra Götaland.⁵⁶ Sveriges könssegregerade arbetsmarknad avspeglar sig också i företagandet. Kvinnor och män är ofta verksamma som företagare i olika branscher.⁵⁷

Ojämfäst tillgång till offentlig finansiering

I en rapport från 2022 skriver Jämställdhetsmyndigheten att mansdominerade branscher erhåller mer omfattande statliga företagsstöd jämfört med kvinnodominerade branscher.⁵⁸ I samma studie konstateras att inom alla branscher erhåller män mer offentlig finansiering än kvinnor, både sett till kronor och antal ansökningar. Fördelningen är oftast runt 30 procent till kvinnor och 70 procent till män. Utan finansiering har företag inom kvinnodominerade branscher sämre förutsättningar att förnyas, växa, öka lönsamheten och effektiviseras.⁵⁹ Att fördelningen av företagsfrämjande offentlig finansiering ser ut som den gör cementerar ett ojämfäst ägande och företagande i Västra Götaland. För att kvinnors företagande ska få stöd i större utsträckning och på likvärdiga villkor som män behöver lokala och regionala företagsfrämjande strukturer utveckla arbetet med att stötta ett jämfäst företagande.

Regionalt mål: Fler kvinnor med funktionsnedsättning i Västra Götaland ska vara etablerade på arbetsmarknaden och inte diskrimineras i arbetslivet på grund av sin funktionsnedsättning eller kön

Kvinnor med funktionsnedsättning har lägre inkomster

Skillnaden i ekonomisk standard mellan vissa grupper av personer med funktionsnedsättning och den övriga befolkningen ökar snabbt. Det handlar främst om att personer med funktionsnedsättning utestängs helt, eller delvis, från arbetsmarknaden. Kvinnor med funktionsnedsättning är överrepresenterade i den grupp och deras disponibla inkomst understiger 60 procent av medianinkomsten i Sverige (vilket är indikatorn på den relativa fattigdomsgränsen i EU). Bland kvinnor med funktionsnedsättning över 30 år befinner sig 20 procent i den gruppen, jämfört med 16 procent av männen med funktionsnedsättning.⁶⁰ Det finns indikationer på att kvinnor med funktionsnedsättning i högre grad än män med funktionsnedsättning upplever att de har en låg inkomst och tycker att det är mycket svårare att få ekonomin att gå ihop.⁶¹

Kvinnor och män med beständigt nedsatt arbetsförmåga har rätt att ta del av kompenserade stöd från transfereringssystemet (aktivitetsersättning och sjukersättning) som syftar till att säkerställa ekonomisk trygghet.⁶² Dock har ersättningsnivåerna i stort varit oförändrade de

senaste tjugo åren.⁶³ Detta innebär påtagligt sämre ekonomisk standard inte minst för personer som på grund av funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga befinner sig utanför arbetsmarknaden.

Diskriminering och hinder för att delta på jämlika villkor

Arbetsgivares inställning påverkar möjligheten för personer med funktionsnedsättning att få en anställning och attityder till att anställa personer med funktionsnedsättning är i många fall negativa. Enligt SCB har cirka 32 procent av personer med funktionsnedsättning utsatts för diskriminering i arbetslivet med anledning av sin funktionsnedsättning.⁶⁴ Att inte ha fått en anställning trots tillräckliga meriter samt att uppleva kränkningar, mobbing och trakasserier från medarbetare eller chefer utgör de vanligaste formerna av diskriminering.

Kvinnor med funktionsnedsättning uppger i större utsträckning än män med funktionsnedsättning att de har varit utsatta för någon typ av diskriminering eller kränkande särbehandling på grund av funktionsnedsättning i arbetslivet.⁶⁵ Det handlar bland annat om sexuella trakasserier, ojämlik lön och bristande möjligheter att söka upprättelse på grund av diskriminerande attityder.⁶⁶

Fokusområde: Utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering

Övergripande bild av fokusområdet

Utrikes födda kvinnor är en heterogen grupp. Det finns skillnader när det gäller skäl för migration, utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenheter skiljer sig åt i gruppen. Hinder för arbetsmarknadsetablering förekommer på både strukturell och individuell nivå. Det kan röra sig om diskriminering utifrån kön och etnicitet, skillnader i tillgång till nätverk och etableringsfrämjande insatser, ojämnt uttag av föräldrapenning, våldsutsatthet, utbildningsnivå eller hälsoproblem.⁶⁷

Sverige har ett högt arbetskraftsdeltagande i internationella jämförelser för både inrikes och utrikes födda kvinnor och män. Dock förekommer skillnader i arbetskraftsdeltagande mellan de som är födda i Sverige och de som är födda i andra länder. Personer med förgymnasial utbildning är arbetslösa i högre utsträckning än de med gymnasial eller eftergymnasial utbildning. Särskilt tydligt är det i gruppen utrikes födda kvinnor.⁶⁸ Kvinnor och män, oavsett födelseland, ska ha samma möjligheter till ekonomisk självständighet och egen försörjning.

År 2021 var andelen förvärvsarbetande utrikes födda kvinnor i Västra Götaland 64 procent och andelen utrikes födda män var 72 procent, vilket innebär en skillnad på 8 procentenheter mellan grupperna.⁶⁹ I samtliga kommuner i länet är utrikes födda kvinnor den gruppen med lägst medelinkomst av inrikes födda kvinnor och män samt utrikes födda män.⁷⁰

Regionalt mål: Fler utrikes födda kvinnor i Västra Götaland ska vara etablerade på arbetsmarknaden och ha egen försörjning

Diskriminerande föreställningar om utrikes födda kvinnor hos myndigheter, kommuner och arbetsgivare

Många utrikes födda kvinnor uttrycker upplevelser av strukturell diskriminering utifrån etnicitet, kön, religionstillhörighet, funktionsnedsättning, klass och ålder. Upplevelserna berör till exempel i möten med sjukvård, förskola, socialtjänst och med myndigheter.⁷¹

I mötet med olika offentliga aktörer får utrikes födda kvinnor ett annat bemötande och andra insatser jämfört med utrikes födda män. Stereotypa föreställningar hos handläggare på myndigheten innebär att utrikes födda kvinnor tillskrivs ogynnsamma egenskaper, får bristfälliga kompetenskartläggningar och i högre grad anvisas till insatser med syfte att uppfylla aktivitetskravet snarare än att de ska leda till jobb.⁷² Stereotypa uppfattningar inom socialtjänsten har medfört att utrikes födda kvinnor och män i behov av försörjningsstöd bemöts olika. För kvinnor står familjesituationen i fokus medan uppmärksamheten riktas mot arbete och arbetsmotivation i samtalen med män.⁷³ Diskriminering och fördomsfullt bemötande förekommer även i kontakter med arbetsgivare. Det är särskilt förekommande bland kvinnor som bär slöja.⁷⁴ Diskriminering och missgynnande på arbetsmarknaden tar sig olika uttryck och etnicitet och kön har betydelse för vilka typer av jobb en individ får.⁷⁵

Rekryteringsförfaranden, löneskillnader och arbetsmiljöförutsättningar är exempel på områden där diskriminering av utrikes födda kvinnor och män i arbetslivet förekommer, vilket påverkar förutsättningarna för arbetsmarknadsetablering. Strukturell diskriminering leder till att utrikes födda kvinnor får sämre möjligheter och villkor i fråga om stöd på vägen till betalt arbete och ekonomisk självständighet.

Främja arbetsmarknadsetablering oavsett grund för uppehållstillstånd

Individer har olika rätt till etableringsinsatser beroende på vilken grund deras uppehållstillstånd beviljats. Flyktingar, skyddsbehövande samt vissa av deras anhöriga kan ta del av etableringsprogrammet. I nuläget har kvinnor som invandrar som anhörig till en svensk medborgare anhörig till arbetstagare eller någon med permanent uppehållstillstånd inte rätt till att delta i etableringsprogrammet. Merparten har rätt till samhällsorientering och svenska för invandrare (sfi). Deltagandet för denna grupp är dock lågt, och det är även ovanligt att den här gruppen skriver in sig på Arbetsförmedlingen. Andelen som varken arbetar eller studerar fyra år efter invandringen är betydligt högre bland kvinnor som inte har tillgång till Arbetsförmedlingens etableringsprogram. Många kvinnor i gruppen som saknar tillgång till Arbetsförmedlingens samordnade etableringsinsatser saknar helt egen inkomst och har en högre risk för att hamna i ett långvarigt utanförskap.⁷⁶

Anpassade och sammanhängande insatser med sikte på en långsiktigt hållbar arbetsmarknadsetablering

Insatser som syftar till att främja etableringen på arbetsmarknaden är inte jämställt fördelade. Kvinnor får oftare förberedande insatser eller aktiviteter som inte nödvändigtvis ökar möjligheterna att få ett arbete. Män får oftare arbetsnära insatser, till exempel arbetspraktik.⁷⁷ Kvinnor registreras senare och i lägre grad hos Arbetsförmedlingen, och de påbörjar kommunal vuxenutbildning i sfi senare än män.⁷⁸ Länsstyrelserna har uppmärksammat att insatser för utrikes födda kvinnor som står långt från arbetsmarknad eller studier alltför ofta saknas övergången där en insats tar slut och där nästa insats börjar. Det påverkar individen som då lätt faller ur strukturen och riskerar att genomgå ett stort antal likande insatser hos både statliga, kommunala och civila aktörer.⁷⁹ Länsstyrelsernas lägesbildsenkät för 2022 beskriver att många kommuner erbjuder samma insatser till nyanlända kvinnor och män men att det inte är tillräckligt. Det krävs fler riktade insatser till kvinnor för att utjämna skillnader mellan könen.⁸⁰ Ett exempel på en riktad insats är att via öppen förskola erbjuda undervisning i svenska för föräldralediga för att motverka att nyanlända kvinnors integration avstannar under tiden de vårdar barn.⁸¹

Det finns stora utmaningar i att möta de utbildningsbehov som många individer med kort utbildningsbakgrund står inför för att kunna etablera sig varaktigt på arbetsmarknaden.⁸² Nationell statistik visar att 95 procent av eleverna som läser grundläggande utbildning på Komvux är utrikes födda. På gymnasial nivå är motsvarande siffra 47 procent. I båda dessa

grupper utgör kvinnor majoriteten, cirka 62 procent.⁸³ Det reguljära utbildningsväsendet har en viktig roll för att kvinnor med olika bakgrund och skilda behov ska kunna närma sig arbetsmarknaden genom studier. Det krävs riktade och individanpassade insatser och samverkan mellan flera olika aktörer.

Delmål: Jämställd utbildning

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Övergripande bild av delmålet

Målet om jämställd utbildning omfattar hela utbildningssystemet från förskola till universitet och högskola, vuxenutbildning, yrkeshögskola, folkhögskolor och utbildningsverksamhet hos studieförbunden. Lika möjligheter och villkor i fråga om utbildning, studieval och personlig utveckling är centralt för att kvinnor och mäns ska på lika möjligheter till självständighet, försörjning, och inflytande i samhället. Det finns inga formella hinder när det gäller tillgång till utbildning. Däremot skiljer sig villkor och möjligheter åt när det gäller tillgängligheten till utbildning. Utbildningssystemet är en viktig arena för att motverka traditionella könsmonster och lägga grunden för ett jämställt samhälle.⁸⁴

Generellt deltar kvinnor och flickor högre utsträckning i utbildningssystemet än pojkar och män. Pojkar och män har på gruppnivå lägre betyg, utbildningsnivå, och övergångsfrekvens till högre utbildning. Pojkar har lägre betyg än flickor i både grundskolan och gymnasieskolan. Samtidigt finns det stora skillnader inom grupperna som kan kopplas till föräldrarnas utbildningsbakgrund och migrationsbakgrund. Det finns ett betydande antal flickor som har ett lägre meritvärde än pojkar. Till exempel presterar pojkar till högutbildade föräldrar bättre än flickor med föräldrar som har en lägre utbildning⁸⁵. Trots att kvinnor och flickor generellt kan ses som vinnare i skolsystemet har det inte resulterat i starkare ekonomisk ställning, bättre hälsa eller större inflytande i samhället för kvinnor och flickor.⁸⁶ En förklaring till detta är könsskillnaderna i utbildningsval vilket leder till att kvinnor och män hamnar inom skilda yrken och sektorer som orsakar skillnader i lön, status och arbetsvillkor.⁸⁷ Flickor är mer stressade, mår sämre psykiskt och är mindre trygga i skolan än pojkar.⁸⁸ Utsattheten för sexuella trakasserier i skolan är också vanligt förekommande.⁸⁹

Regionalt mål: Könsfördelningen på pojk- och flickdominerade gymnasieprogram i Västra Götaland ska bli mer jämställd

Gymnasieskolan i Västra Götaland är starkt könssegregerad, särskilt inom yrkesförberedande program. Det är en högre andel pojkar som läser flickdominerade program än flickor som läser pojkdominerade program.⁹⁰ Könsstereotypa normer kring yrken bidrar till att flickor och pojkar, kvinnor och män gör olika val i utbildningssystemet vilket upprätthåller könssegregeringen på arbetsmarknaden. Könssegregeringen förstärks ytterligare under själva utbildningen och arbetslivet då det underrepresenterade könet inom ett yrke i högre utsträckning hoppar av utbildningar och i lägre utsträckning börjar arbeta eller arbetar kvar inom yrket efter avslutad utbildning.⁹¹ Utöver kön är föräldrarnas utbildningsnivå och yrkesbakgrund en faktor som påverkar studieval. Barn till föräldrar med kort utbildningsbakgrund söker sig oftare till yrkesprogram.⁹²

Könssegregerad utbildning har konsekvenser för individ och samhälle

Flickors och pojkars olika utbildningsval bidrar till att upprätthålla den könssegregerade arbetsmarknaden.⁹³ Flickors och pojkars olika utbildningsval bidrar till att upprätthålla den könssegregerade arbetsmarknaden, försvårar för en hållbar kompetensförsörjning och står i vägen för kommunal och regional utveckling.

Regionalt mål: Flickor och pojkar i Västra Götaland ska uppnå goda skolresultat oavsett socioekonomisk bakgrund eller migrationsbakgrund

Olika faktorer påverkar skolresultat

På nationell nivå når pojkar som grupp i lägre utsträckning kunskapskraven än flickor i alla ämnen i grundskolan och gymnasieskolan. Det är även färre pojkar som når gymnasiebehörighet och färre fullföljer en gymnasieutbildning.⁹⁴ Det finns stor variation i skolresultat för pojkar i Västra Götaland. Andelen pojkar som är behöriga till gymnasiet varierar i länets kommuner mellan 68 och 92 procent.⁹⁵

Skillnaderna i skolresultat inom grupperna flickor och pojkar är också stora.⁹⁶ Pojkars och flickors skolresultat påverkas av familjeförhållanden, boendeförhållanden och uppväxtområdet. Barn i låginkomsthushåll och med föräldrar med kort utbildning missgynnas. Trångboddhet gör hemarbete svårare för barnen och föräldrar med kort utbildning kan ofta inte ge samma studiestöd som föräldrar med längre utbildning.⁹⁷ Det finns betydande skillnader i studieresultaten mellan elever födda utomlands och i Sverige. Elever som har invandrat efter skolstartsåldern, vid sju års ålder, har oftare större svårigheter att lyckas i skolan. Att invandra vid en högre ålder innebär att eleven har mindre tid på sig att klara skolan.⁹⁸ Dock har flickor i den här gruppen generellt bättre skolresultat än pojkar.⁹⁹

Normer påverkar möjligheten till fullföljda studier

Forskning pekar på att könsskillnader i skolresultat uppstår i samspel mellan samhälleliga och kulturella faktorer som exempelvis genusnormer, skolkultur och förväntningar från vuxna och kamrater. Normer för flickors och pojkars beteende bidrar till hierarkier och ett otryggt skolklimat.¹⁰⁰ Utsatthet och otrygghet i skolmiljön har en negativ inverkan på möjligheten att uppnå fullföljda studier.¹⁰¹ Tryggheten i skolan skiljer sig åt mellan flickor och pojkar. Tydligast är skillnaden i årskurs 8 i nationell statistik. Där svarar endast 28 procent av flickorna att de helt och hållet känner sig trygga i skolan, att jämföra med 51 procent av pojkarna. Av pojkarna upplevde 44 procent att de helt och hållet kan vara sig själva i skolan. Motsvarande siffra för flickor är 22 procent.¹⁰² Samma mönster återfinns regionalt.¹⁰³

Delmål: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

Övergripande bild av delmålet

Föreställningar om kön har betydelse för hur obetalt och betalt arbete organiseras. Kulturella och politiska förväntningar, traditioner och ekonomiska förutsättningar påverkar hur arbete i hemmet fördelas mellan parterna i en parrelation och/eller mellan föräldrar. Kvinnor spenderar generellt mer tid än män på hushållsaktiviteter såsom att tvätta, städa, laga mat och att ge omsorg till de egna barnen medan män ägnar mer tid åt underhåll och reparationer av hus och fordon samt lägger mer tid på förvärvsarbete än kvinnor.¹⁰⁴ Den vanligaste orsaken till deltidarbete bland kvinnor är att heltidstjänster inte finns att tillgå medan den näst vanligaste orsaken till att kvinnor arbetar deltid är att de tar hand om barn eller annan anhörig.^{105 106} Kvinnor och män på kvinnodominerade arbetsplatser är mer benägna att gå ner i arbetstid. Forskning visar att både normer på arbetsplatsen och jämställdhet i familjen påverkar kvinnor och mäns nyttjande av rätten till föräldradeltid, särskilt i privat sektor.^{107 108}

Utöver uttag i föräldraförsäkringen är annan anhörigomsorg, såsom vård av äldre, stöd till en närstående som är svårt sjuk eller stöd till barn med funktionsnedsättning exempel på omsorgsarbete som till stor del utförs av kvinnor.¹⁰⁹

Det konstateras också att kvinnor upplever högre stress än män på grund av att de har för mycket att göra.¹¹⁰ 43 procent av ensamstående kvinnor med barn känner sig ofta stressade för att de har för mycket att göra medan motsvarande siffra för män är 21 procent.¹¹¹ För sammanboende kvinnor med barn uppger 38 procent att de ofta är stressade medan det för sammanboende män med barn är 22 procent.¹¹²

Regionalt mål: Mäns betalda och obetalda hem- och omsorgsarbete samt uttag av föräldraledighetsdagar ska öka i Västra Götaland

Uttag av föräldraförsäkring

Ett ojämnt uttag av föräldraledighet utgör ett hinder för jämställdheten mellan kvinnor och män i Västra Götaland. Den individualiserade föräldraförsäkringen ger föräldrar likvärdig rätt att vara hemma med barn men rättigheten utnyttjas ojämnt och får i förlängningen konsekvenser som påverkar kvinnors livsinkomster negativt. Skillnader i förvärvsinkomster får direkt påverkan på inkomst och pension. Kvinnor i länet nyttjar föräldraförsäkringen i större utsträckning än män. I Västra Götaland nyttjades 70 procent av föräldraledighetsdagarna 2021 av kvinnorna medan männen stod för 30 procent av det totala uttaget av dagarna.¹¹³ Den tillfälliga föräldrapenningen (VAB-dagar) nyttjas mer jämnt. Kvinnor stod för 60 procent av de uttagna dagarna 2021 och männen för 40 procent av uttaget. Siffrorna visar nyttjande av föräldraförsäkringen, de som stannar hemma utan ekonomisk kompensations syns inte i statistiken.

Nationell data visar att bland föräldrar med barn födda 2019 var mammor i genomsnitt borta från arbetet 12,7 månader under barnets första två år.¹¹⁴ Motsvarande siffra för papporna till samma barn var 3,5 månader. Under de 12,7 månaderna var mammorna hemma 4,2 månader helt utan ersättning medan motsvarande siffra för papporna var en månad. Mammor och pappor med hög inkomst och hög utbildning är obetalt lediga i större utsträckning än mammor

och pappor med lägre utbildning och lägre inkomst¹¹⁵. När en förälder tar ut en större del av föräldraledigheten ökar generellt sannolikheten för att denne också kommer att utföra en större del av det obetalda arbetet i hemmet och det betalda arbetet för densamme kommer förmodligen att minska.¹¹⁶

Fördelning av föräldraledigheten har betydelse för den totala arbetsbördan bland sammanboende föräldrar. Omsorgsarbetet är oflexibelt och går sällan att skjuta upp.¹¹⁷ Arbetet behöver ofta ske dagligen, på speciella tidpunkter men även spontant när behov uppstår.

Samkönade par tenderar att dela mer lika på föräldraledigheten än olikkönade föräldrapar. En analys från Försäkringskassan visar att över hälften av de samkönade paren har ett näst intill jämställt eller ett jämställt uttag av föräldrapenning.¹¹⁸ Traditionella könsnormer kring omsorg och arbete bidrar till begränsningar för både kvinnor och män i nyttjande av föräldraförsäkring och andra transfereringar.

Anhörigomsorg och omvårdnadsbidrag

Betydligt fler kvinnor än män i länets samtliga kommuner tog ut omvårdnadsbidrag under 2022. Män som är mer delaktiga i hem och familj tycks vidare mer villiga att minska sin arbetstid.¹¹⁹ Att skapa jämställdhet på området kräver en aktiv, medveten och normförändrande ansats av arbetsgivare och myndigheter med ansvar för till exempel transfereringar och arbetsmarknad.¹²⁰

Över tid har det skett en förändring inom styrningen av äldreomsorgen som bidragit till att anhöriga i större utsträckning behövt axla rollen som omsorgsgivare. Neddragningen inom äldreomsorgen påverkar kvinnor i högre grad än män. Färre eller senare beviljade insatser till äldre bidrar till ökat behov av anhörigomsorg. Den största gruppen som ger anhörigomsorg utgörs av döttrar till äldre personer med kort utbildningsbakgrund.¹²¹ År 2016 värderades den obetalda anhörigomsorgen till att motsvara 3–4 procent av Sveriges BNP.¹²² Ett lägre förtroende för samhället och dess institutioner kan öka bördan av det obetalda hem- och omsorgsarbetet för vissa grupper av kvinnor. Något som också kan utgöra ett hinder för dessa kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden. I intervjuer som genomförts av Socialstyrelsen framgår bland annat att få rorer nyttjar äldreomsorgen för att den inte upplevs anpassad efter gruppens behov och önskemål.¹²³

Delmål: Jämställd hälsa

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Övergripande bild av delmålet

Begreppet hälsa har flera dimensioner. Det innefattar fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och är inte bara frånvaro av sjukdom.¹²⁴ För en god allmän hälsa är säkerställandet av sexuella- och reproduktiva rättigheter är en central aspekt.¹²⁵ Hälsan i Västra Götaland är generellt god. Det finns dock skillnader i hälsa mellan kvinnor och män. Även andra indelningsgrunder, så som socioekonomi, migrationserfarenhet och funktionsförmåga visar att hälsan i länet varierar för olika grupper. Ojämlighet i hälsa skapas delvis genom olika strukturer i samhället, till exempel genom att olika grupper har systematiskt olika livsvillkor, levnadsförhållanden och levnadsvanor. Skillnaderna finns mellan kvinnor och män, och inom de båda grupperna. Levnadsvanor påverkas av sociala strukturer, orsakskedjorna är komplexa och många politikområden har betydelse för att alla ska kunna uppnå bästa möjliga hälsa.¹²⁶

Regionalt mål: Den psykiska ohälsan hos flickor, unga kvinnor och unga hbtqi+ personer i Västra Götaland ska minska

Psykisk ohälsa ökar hos flickor och unga kvinnor samtidigt som delar av hälso- och sjukvården är ojämsställd

Andelen unga som bedömer sitt allmänna hälsotillstånd som bra har minskat under flera år. Under tidig barndom står pojkar för den största gruppen med diagnostiserat psykiatriskt tillstånd och denna överrepresentation kan härledas till neuropsykiatriska funktionsnedsättningar såsom ADHD, ADD och autism. Under pubertetsåren förändras könsgapet och flickor och unga kvinnor utgör herefter den största gruppen med diagnostiserat psykiatriskt tillstånd.¹²⁷

Särskilt andelen flickor med självrapporterade psykiska besvär som ångest och oro har ökat. Under 2021 syntes en kraftig ökning av avsiktliga självskadehandlingar bland flickor 13–19 år. Flickor och unga kvinnor får oftare diagnoser som ångest, depression och självskador än pojkar och unga män.¹²⁸ Samtidigt finns det en överdiagnostisering av flickor och en underdiagnostisering av pojkar. Det beror bland annat på normer och en syn på vad som är manligt och kvinnligt.¹²⁹ Det finns även forskning som tyder på att unga män söker vård och hjälp i lägre utsträckning för att det ses som omanligt.¹³⁰ Bland barn är könsskillnaderna när det kommer till suicid små men ökar med åldern.¹³¹

VGR har gjort en kartläggning 2023 av könsskillnader i hälso- och sjukvården i Västra Götalandsregionen. Kartläggningen visar att delar av hälso- och sjukvården är ojämsställd på flera sätt. Det handlar bland annat om förskrivning av läkemedel, förskrivning av hjälpmedel och tillgänglighet (så som väntetid för operation). Vissa skillnader är inte medicinskt motiverade.¹³² Normer och föreställningar om kön är en orsak till de medicinskt omotiverade skillnaderna. Det kan till exempel påverka bemötande, bedömningar, diagnostik och behandling.¹³³ Till exempel genomfördes en studie vid Kungälv's sjukhus som visade att kvinnor fick sämre smärtlindring än män.¹³⁴

Unga hbtqi+ personers psykiska ohälsa och minoritetsstress

En enkätundersökning i Västra Götaland visar att hbt-personer genomgående har sämre utfall vad gäller hälsa och sociala relationer jämfört med heterosexuella och cispersoner. Detta gäller

särskilt unga hbt-personer. Exempelvis har en högre andel i gruppen ångslan, ångest och oro samt är suicidala än icke hbt-personer. Bisexuella unga kvinnor sticker särskilt ut gällande psykisk ohälsa.¹³⁵ En nationell studie av MUCF visar att även att unga hbtqi-personer har sämre psykisk hälsa än andra unga. Det är troligt att det även gäller unga personer som identifierar sig med annan normbrytande könsidentitet eller sexualitet. Ungefär var femte ung hbtqi-person har någon gång övervägt att ta sitt liv och självmordstankar är ungefär fyra gånger så vanligt bland unga hbtqi-personer som bland unga hetero- och cispersoner.¹³⁶

Personer som upplever minoritetsstress har ofta sämre psykisk hälsa än de som inte gör det.¹³⁷ Minoritetsstress är den stress som skapas när personer är rädda för att bli negativt bedömda utifrån den sociala grupptillhörighet de har. Det kan handla om att bli ifrågasatt, förlöjligad, retad, utfrysad eller att bli utsatt för hot eller våld.¹³⁸ Minoritetsstress kan också bidra till skillnader i tillgången till hälso- och sjukvård. Dels genom att påverka möten och relationer med yrkesverksamma, dels genom att personer som upplever minoritetsstress söker vård i lägre utsträckning på grund av oro för ett hetero- och cismotat bemötande.¹³⁹

Regionalt mål: Hälsan hos flickor och kvinnor med funktionsnedsättning i Västra Götaland ska förbättras

Betydligt fler personer med funktionsnedsättning upplever sin hälsa som dålig jämfört med övrig befolkning.¹⁴⁰ Det finns också skillnader mellan könen inom gruppen. Det är en lägre andel kvinnor med funktionsnedsättning som skattar sin hälsa som god i jämförelse med män med funktionsnedsättning. Det ingriper både fysisk och psykisk hälsa.¹⁴¹ Att ha en funktionsnedsättning innebär inte i sig en försämrade hälsa. Det är dock en hälsorisk som hör ihop med de livsvillkor personer med funktionsnedsättning har, exempelvis utbildning, arbete och ekonomiskt handlingsutrymme. En stor del av ohälsan hos personer med funktionsnedsättning kan troligen förklaras av välkända riskfaktorer. En av dessa faktorer är att personer med funktionsnedsättning arbetar i mindre omfattning, vilket särskilt gäller kvinnor med funktionsnedsättning. Att personer med funktionsnedsättning oftare saknar praktiskt stöd, utsätts för kränkande behandling och våld är andra faktorer som kan bidra till den försämrade hälsan.¹⁴²

Tillgång till hälso- och sjukvård

Personer med funktionsnedsättning har inte likvärdig tillgång till hälso- och sjukvård som befolkningen i övrigt. Ofta ges personer med funktionsnedsättning ett sämre bemötande och omhändertagande samt tillgång till undersökning och behandling först i ett sent skede av sjukdomsförloppet.¹⁴³ Bristande tillgänglighet riskerar att försvåra för personer med funktionsnedsättning att söka vård och kan leda till att processen tar längre tid eller utestänger individen helt och hållet. Tillgänglighetshinder kan exempelvis vara svår och otillgänglig information, brist på möjliga transportmedel, oframkomliga lokaler, oanvändbara produkter.

Flera studier visar även att personer med funktionsnedsättning avstår från vård och behandling i högre utsträckning än övriga befolkningen. En anledning är ekonomiska förhållanden. Personer med funktionsnedsättning har ofta omfattande hälso- och sjukvårdsutgifter. Det påverkar särskilt flickor och kvinnor med funktionsnedsättning som har en särskilt låg disponibel inkomst.¹⁴⁴

Delmål: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Övergripande bild av delmålet

Mäns våld mot kvinnor är ett paraplybegrepp och avser alla uttrycksformer av fysiskt, psykiskt, sexuellt, ekonomiskt och digitalt våld, liksom hot om våld mot flickor och kvinnor. Delmålet omfattar även det våld som hbtqi+ personer, pojkar och män utsätts för samt det våld som flickor och kvinnor utövar. Begreppet mäns våld mot kvinnor synliggör våldet som en jämställdhetsfråga och kan sägas vara den yttersta konsekvensen av ett ojämnt samhälle. Det hänger ihop med de föreställningar som finns om kön, genus, sexualitet, makt och integritet. Kvinnor utsätts i större omfattning för sexuellt våld och grovt våld i nära relation jämfört med män. Män utsätts i större utsträckning än kvinnor för våld i offentliga miljöer av personer de inte har en nära relation till.¹⁴⁵

De flesta män utövar inte våld men bland våldsutövare är den absoluta majoriteten män och de finns i alla grupper i samhället. Exempelvis begås 97 procent av våldsbrott mot kvinnor i parrelation av män. En klar majoritet av de som utsätts är flickor och kvinnor. Våldet innebär även stora samhällskostnader för bland annat hälso- och sjukvården, rättsväsendet och det sociala välfärdssystemet. Det är dock svårt att veta omfattningen av mäns våld mot kvinnor eftersom många av brotten aldrig anmäls eller kommer till myndigheters kännedom. Detta benämns som det så kallade mörkertalet. Brottsförebyggande rådet bedömer att 80 procent av våldet mot kvinnor i nära relationer aldrig anmäls och att mörkertalet gällande sexuellt våld ligger mellan 88–95 procent.¹⁴⁶ Officiell statistik fångar dessutom inte upp alla uttrycksformer av våld.

Arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor omfattar flera olika typer av våld:

- våld i nära relation
- våld mot barn
- sexuellt våld
- prostitution och människohandel
- hedersrelaterat våld och förtryck
- kommersialisering och exploatering av kvinnors kroppar i reklam, medier och pornografi

Det finns samband mellan olika våldsyttningar som misshandel, våldtäkt, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution och människohandel för sexuella ändamål. Därför är det viktigt att arbetet mot mäns våld mot kvinnor sker sammanhållet.

Regionalt mål: Våld i ungas partnerrelationer ska minska i Västra Götaland

Det är svårt att bedöma den exakta omfattningen av våld i ungas partnerrelationer. I Sverige är området relativt utforskat och det saknas helt regionala siffror kring förekomsten av såväl våldsutsatthet som våldsutövande i ungas partnerrelationer. Forskning indikerar dock att ungdomar och särskilt unga vuxna tycks vara mer utsatta för våld i nära relationer jämfört med äldre vuxna. Den senaste svenska studien om omfattningen av ungas relationsvåld visar att 59,7 procent av de deltagande gymnasieungdomarna med erfarenhet av intima relationer någon gång

blivit utsatta för våld i sina partnerrelationer. Flickor uppgav utsatthet för våld, särskilt sexuellt våld, i högre utsträckning än pojkar.¹⁴⁷

Särskilda omständigheter

Det finns likheter i det våld som förekommer i ungas respektive vuxnas partnerrelationer, samtidigt som mycket skiljer sig åt. Det finns särskilda omständigheter kopplade till ungdomstiden som har betydelse för ungas relationsvåld. Det handlar bland annat om att ungdomstiden präglas av viktiga psykosociala förändringar och är en tid av identitetsskapande, intensiv social inlärning och ökad autonomi i förhållande till föräldrar. En stor del av våldet är digitalt och ständigt pågående. Det fysiska våldet utövas på platser där vuxna finns, ofta i vårdnadshavarens hem eller i skolan.¹⁴⁸ Våld i ungas partnerrelationer har allvarliga konsekvenser på kort och långt sikt. Det handlar bland annat om ökad risk för psykisk ohälsa och suicid, psykosomatiska problem och missbruk. Våldsutsatthet eller våldsutövande under ungdomstidens kritiska utvecklingsfas påverkar även möjligheterna till en framgångsrik övergång till vuxenlivet eftersom det till exempel kan leda till negativa effekter på utbildningsprestationer och lägre självkänsla. Det riskerar att skapa negativa konsekvenser längre fram i livet.¹⁴⁹

Regionalt mål: Livsvillkor och förutsättningar för grupper med svagt samhälleligt stöd ska beaktas i högre utsträckning i arbetet mot mäns våld mot kvinnor i Västra Götaland

Flickor och kvinnor från alla delar av samhället kan vara utsatta för våld. Men en del grupper kan, som en följd av samhällets diskriminering och marginalisering, befinna sig i en situation som innebär en särskild sårbarhet. Detta kan gälla:

- hbtqi+ personer
- barn och unga kvinnor
- äldre kvinnor
- flickor/kvinnor med funktionsnedsättningar
- flickor/kvinnor med skadligt bruk och beroende
- flickor/kvinnor i hemlöshet
- flickor/kvinnor utsatta för prostitution och människohandel
- flickor/kvinnor som lever i en hederskontext.
- flickor/kvinnor med utländsk bakgrund och migrationserfarenhet¹⁵⁰

Samma flicka eller kvinna kan tillhöra flera grupper samtidigt. Flickor och kvinnor som blir utsatta för våld och tillhör en grupp med svagt samhälleligt stöd och skydd kan påverkas på flera sätt. Det kan handla om att gruppen är utsatt i särskilt hög grad, att brotten ger särskilt allvarliga konsekvenser för individen som utsätts, brist på resurser eller möjligheter att förändra sin situation eller att göra den känd. Det kan också handla om starka beroendeförhållanden till våldsutövare.

Bristande samhällsstöd och fokus på våld

Det som också kan anses vara gemensamt är att samhällets insatser, från förebyggande arbete till upptäckt, stöd och skydd, och rättsprocesser sällan är utformade så att de passar alla. Det kan exempelvis handla om brister i tillgänglighet och inkludering i information och kommunikation eller svårigheter att hitta plats i skyddat boende.¹⁵¹

Ofta kommer våldet ”i andra hand” och andra behov prioriteras i stället för att behandlas likvärdigt och simultant. En bidragande faktor är bristen på styrning och rutiner. Satsningar som är riktade till vissa målgrupper syftar till att kompensera för det faktum att samhällsskyddet är svagare för vissa grupper än för andra. Ofta finns formella rättigheter, men de realiseras inte i praktiken.

Fokusområde: Hedersrelaterat våld och förtryck

Övergripande bild av fokusområdet

Våld mot kvinnor och flickor kan också grunda sig i patriarkala-, hetero- och funktionsnormativa föreställningar om heder. FN definierar heder som en del av en traditionell familjeideologi med villkor för kvinnors familjeroll och sexualitet.¹⁵² Uppfattningen att en familjs rykte och anseende är avhängigt kvinnliga familjemedlemmars kyskhed och oskuld är central, samt deras faktiska och påstådda beteende i förhållande till dessa normer.¹⁵³

Hedersrelaterat våld och förtryck skiljer sig från andra former av våld i nära relationer. Det kännetecknas av att det finns ett starkt kollektivistiskt inslag och att våldet är kollektivt sanktionerat. Det vill säga att förtrycket och våldet ges legitimitet utifrån en grupps, familjs eller släkts rådande föreställningar om heder, och vars gärningar syftar till att upprätthålla familjens, gruppens eller släktens rykte och anseende (det vill säga heder) genom kontroll över individen. Karakteristiskt är också att våldet och förtrycket utövas av både män och kvinnor, liksom att gärningspersonerna ofta är flera, vanligtvis inom en och samma släkt eller gemenskap. Därutöver är gränserna mellan offer och förövare ofta otydliga.¹⁵⁴

Det finns vissa nationella enkätstudier som ger en uppfattning av förekomsten av hedersrelaterat våld och förtryck i Sverige. År 2007 angav till exempel 5,2 procent av flickorna och 4 procent av pojkarna i årskurs två i gymnasiet att de har begränsningar i sitt val av äktenskapspartner. Forskning visar att de barn och unga som inte får välja sin partner är mycket oftare än andra utsatta för andra former av barnmisshandel under uppväxten, 88 procent jämfört med 42 procent.¹⁵⁵

Regionalt mål: Hedersrelaterat våld och förtryck ska minska i Västra Götaland

Hedersrelaterat våld och förtryck begränsar en persons livsutrymme och rätten att själv bestämma över såväl vardagliga företeelser såsom val av klädsel och umgänge, som livsavgörande val som utbildning och val av partner. Förtrycket tar sig i uttryck genom kontroll, begränsningar, påtryckningar, bestraffningar och hot, men också i våldshandlingar och dödligt våld. Förtrycket och våldet drabbar även pojkar och män, men inte i samma utsträckning som flickor och kvinnor. Pojkar och män utsätts bland annat genom att själva tvingas utöva våld och förtryck gentemot kvinnliga familjemedlemmar.¹⁵⁶ Både kvinnor och män med intellektuell funktionsnedsättning kan utsättas för hedersrelaterat våld och våldet behöver inte alltid begås aktivt. Det kan till exempel handla om att undanhålla medicin eller att inte få stöd till att söka LSS-insatser.¹⁵⁷ Vidare kan det råda total tabu rörande hbtqi+ frågor i familjer och sammanhang som präglas av hedersnormer. En persons könsidentitet eller sexualitet kan leda till att personen stöts ut, utsätts för våld och omvändelseförsök.¹⁵⁸

Lagstiftning, brott och mörkertal

Hedersförtryck strider mot internationella konventioner och principer om alla människors lika värde och den enskilda människans frihet och värdighet.¹⁵⁹ För att förebygga och bekämpa dessa specifika våldsyftningar har särskilda lagar instiftats såsom förbud mot äktenskapstvång, barnäktenskap och vilsledande till äktenskapsresa samt förbud mot kvinnlig könsstympning. Det finns även lagstiftning som på ett mer övergripande sätt reglerar hedersbrott utifrån om motivet till brottet helt eller delvis begåtts för att bevara eller återupprätta en persons eller familjs, släkts eller annan liknande grupps anseende utifrån en föreställning om heder.¹⁶⁰

Det skydd i lagen mot hedersrelaterat våld och förtryck är relativt nytt. Lagstiftningen började gälla 2022. Det, och mörkertalen, innebär att det ännu inte finns mycket anmälningsstatistik

som kan beskriva omfattningen i Västra Götaland. Det saknas även i stort regionala undersökningar om hur många som utsätts för och utövar våldet. Däremot har Västra Götaland sedan tidigare två delregionala resurscentrum mot hedersrelaterat våld och förtryck, och under 2023 har uppbyggnaden av ytterligare två delregionala resurscentrum börjat. Det tyder på att det finns ett stort behov av stöd i frågan och att hedersrelaterat våld och förtryck utövas i hela Västra Götaland, i alla kommuner.

Hedersrelaterat våld och förtrycks karaktär beaktas inte

Hedersrelaterat våld och förtryck har en specifik karaktär och uttryck. Det saknas i dagsläget kunskap hos yrkesverksamma i Västra Götaland om detta och hur det skiljer sig från annat våld i nära relation. Det leder till att utsatta för och utövare av hedersrelaterat våld och förtryck upptäcks i ett sent skede, eller inte alls. De insatser som ges blir då inte heller effektiva, och kan i värsta fall även öka risken för de utsatta att bli utsatt ytterligare. Det kan exempelvis handla om att det saknas särskilda rutiner och kompetens för att göra hot- och riskbedömningar.¹⁶¹ Många gånger blir insatserna symptom-baserade, kortsiktiga, fragmenterade och utan uthållighet.¹⁶² Det finns även begränsad kunskap om bakomliggande orsaker till att normer kring heder, vilket leder till svårigheter att arbeta förebyggande.

Slutnoter

¹ Fi2021/02746.

Regleringsbrev.

² Jämställdhetsmyndigheten.

(2022). *På väg mot*

jämställdhet. Uppföljning av Länsstyrelsernas strategier för jämställdhet 2017-2021.

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/kqxbfw5s/rappo-rt-2022-22-uppf%C3%B6ljning-av-l%C3%A4nsstrategier.pdf> (Hämtad 2023-11-03)

³ *Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende länsstyrelserna*

⁴ Regeringen. (2016). *Mål för jämställdhet.*

<https://www.regeringen.se/regioners-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/> (Hämtad 2023-09-18).

⁵ Jämställdhetsmyndigheten. (2022). *Planera, organisera och följ upp. Vägledning för jämställdhetsintegrering i myndigheter.*

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/hv1lr0kt/va-gledning-med-bilaga-sjalvskattning.pdf> (Hämtad 2023-11-03)

⁶ Ibid samt

Ekonomistyrningsverket. 2023. *Varför*

jämställdhetsbudgetering?

<https://forum.esv.se/styrning/jamstallldhetsbudgetering/Varfor-jamstallldhets-budgetering/> (hämtad 2023-11-02).

⁷ Sveriges Kommuner och Regioner. (u.å.). *Prisma – för samordning av horisontella perspektiv.*

<https://skr.se/skr/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamlikhet/stodforsamordning/prisma.52131.html> (Hämtad 2023-10-27).

⁸ Naturskyddsföreningen. (2022). *Vad har*

klimatförändringar med jämställdhet att göra?

<https://www.naturskyddsforeningen.se/artiklar/vad-har-klimatforandringar-med-jamstallldhet-att-gora/> (Hämtad 2023-10-30).

⁹ Social Hållbarhet. (2023). *Vad är ekonomisk hållbar utveckling?*

<https://www.socialhallbarhet.se/vad-ar-en-ekonomisk-hallbar-utveckling/> (Hämtad 2023-11-06)

¹⁰ Proposition 2023/24:1.

Budgetpropositionen för 2024. Utgiftsområde 13; Jämställdhetsmyndigheten. (2019). Kvinnor har det tuffare än män i politiken.

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/q3emap4/kvinnor-har-det-tuffare-an-man-inom-politiken-2019-10-24.pdf> (Hämtad 2023-11-03)

¹¹ Sveriges Kvinnolobby.

(2019). *Jämställdhet mot segregation om utrikes födda kvinnors livsvillkor makt och inflytande.*

<https://sverigeskvinnoorganisationer.se/wp-content/uploads/2022/11/Jamstallldhet-mot-segregation.pdf> (Hämtad 2023-11-03); SCB.

(2022). *Deltagandet i de allmänna valen 2022.*

https://www.scb.se/contentassets/1a32243d72e5443cae13cb4162b2e007/me0105_2022a01_br_me09br2301.pdf (Hämtad 2023-11-03)

¹² Länsstyrelsen Västra Götaland. (2023). *Om kvinnor och män i Västra Götaland – En statistikbok*

¹³ Länsstyrelsen Västra Götaland. (2023). *Om kvinnor*

och män i Västra Götaland – En statistikbok

¹⁴ Folke, O., & Rickne, J. (2016). The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests. *Comparative Political Studies*, 49(5), 1.

¹⁵ Länsstyrelsen Västra Götaland. (2023). *Om kvinnor och män i Västra Götaland – En statistikbok*

¹⁶ Sveriges Kommuner och Regioner (2020). *Tabell 10. Antal anställda efter ålder och kommun nov 2020.*

[https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fskr.se%2Fdownload%2F18.6deffc76178c9b0208cefbb%2F1618408519891%2FTabell-10-KP-](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fskr.se%2Fdownload%2F18.6deffc76178c9b0208cefbb%2F1618408519891%2FTabell-10-KP-2020.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK)

[2020.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fskr.se%2Fdownload%2F18.6deffc76178c9b0208cefbb%2F1618408519891%2FTabell-10-KP-2020.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK) (Hämtad 2023-11-03)

¹⁷ Västra Götalandsregionen. (2020).

Personalsammansättning i Västra Götalandsregionen utifrån kön, ålder och födelseland.

<https://mellanarkiv-offentlig.vgregion.se/alfresco/s/archive/stream/public/v1/source/available/SOFIA/RS7897-268913469-555/SURROGATE/Personalsammans%C3%A4ttning%20i%20V%C3%A4stra%20G%C3%B6talandregionen.pdf> (Hämtad 2023-11-03)

¹⁸ Jämställdhetsmyndigheten.

(2020). *Jämställdhet i akademien. Slutredovisning av jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet – programperioden 2016-2019.* <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/jamstallldhet-i-akademien-2020-6/> (Hämtad 2023-11-03)

- ¹⁹ Jämställdhetsmyndigheten. (2019). *Kvinnor har det tuffare än män i politiken*.
<https://jamstalldheitsmyndigheten.se/media/q3emapd4/kvinnor-har-det-tuffare-an-man-inom-politiken-2019-10-24.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ²⁰ ²⁰ Länsstyrelsen Västra Götaland. (2023). *Om kvinnor och män i Västra Götaland – En statistikbok*.
- ²¹ Brax, D. (2022) *Delrapport: Hot och hat mot forskare och lärare i svensk högskolesektor*, p. 2022.
- ²² Brax, D. (2022) *Delrapport: Hot och hat mot forskare och lärare i svensk högskolesektor*, p. 2022.
- ²³ Sveriges Kommuner och Regioner (2022). *Kvinnor och män i politiken. Risker och konsekvenser av att bli utsatt för hot, hat och våld se även*, SOU 2020:56. Kommittén Nationell satsning på medie- och informationskunnighet och det demokratiska samtalet *Demokratisk delaktighet, desinformation, propaganda och nätet i Sverige*.
- ²⁴ Se till exempel; Skr. 2011/12:56. En samordnad och långsiktig strategi för roms inkludering 2012-2032 och Rapport från riksdagen 2011/12:11. Kunskapsöversikt om nationella minoriteter
- ²⁵ Se till exempel, Proposition.2009/10:55. En politik för det civila samhället
- ²⁶ Scaramuzzino, G. and Scaramuzzino, R. (2021) "Hat, hot och kränkningar mot ledare: Politisk, rumslig och personlig kontroll av civilsamhället," Socialvetenskaplig tidskrift, 28(1), p. 51.
- ²⁷ Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2023). *En sammanfattad bild av ungas levnadsvillkor i Sverige -Ung idag 2023*
- ²⁸ Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2021) *Viljan att förändra. Drivkrafter, hinder och utmaningar för ungas samhällsengagemang – FOKUS 21*
- ²⁹ Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2021) *Viljan att förändra. Drivkrafter, hinder och utmaningar för ungas samhällsengagemang – FOKUS 21*
- ³⁰ Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2021) *Viljan att förändra. Drivkrafter, hinder och utmaningar för ungas samhällsengagemang – FOKUS 21*
- ³¹ Socialstyrelsen. 2023. Om krisberedskap, civilt försvar och totalförsvar.
<https://kunskapsguiden.se/om-raden-och-teman/arbetsmetoder-och-perspektiv/krisberedskap-och-civilt-forsvar/om-krisberedskap-civilt-forsvar-och-totalforsvar/> (hämtad 2023-11-01).
- ³² Svenska Röda Korset. (2021). Människan i krisen.
- ³³ Proposition 2023/24:1 bilaga 3. *Ekonomisk jämställdhet*.
- ³⁴ Försvarsmakten. (2021). *Handlingskraft – handlingsplan för att främja och utveckla en sammanhängande planering för totalförsvaret 2021–2025*.
- ³⁵ Ibid.
- ³⁶ Ibid.
- ³⁷ Andersson, Ulrika (2022). Stärkt förtroende för sjukvården, journalister och riksdagens politiker. I Andersson, U., Oscarsson, H., Rönnerstrand B. & Theorin, N. (red) *Du sköra nya värld*. Göteborg: SOM-institutet, Göteborgs universitet.
- ³⁸ Holmberg, S., Rothstein, B. (2022). Den svenska tilliten fortsatt hög – men sjunker i utsatta grupper. I Andersson, U., Oscarsson, H., Rönnerstrand B. & Theorin, N. (red) *Du sköra nya värld*.
- Göteborg: SOM-institutet, Göteborgs universitet.
- ³⁹ Kvinna till kvinna. (U.å.). *Sexuellt våld i krig och konflikt*.
<https://kvinna tillkvinna.se/om-oss/vart-arbete/sexuellt-vald-i-krig-och-konflikt/#vald-i-hemmet> (hämtad 2023-11-01).
- ⁴⁰ Försvarsmakten. (2021). *Handlingskraft – handlingsplan för att främja och utveckla en sammanhängande planering för totalförsvaret 2021–2025*.
- ⁴¹ Svensk kollektivtrafik. (2022). *Kollektivtrafiksbarometern 2022 – tema kvinnors och mäns resande*.
- ⁴² Transportstyrelsen. 2022. *Statistik över körkortsinnehavare efter kön*.
<https://www.transportstyrelsen.se/sv/vagtrafik/statistik/Korkort/Statistik-over-korkortsinnehavare-efter-kon/> (hämtad 2023-11-01).
- ⁴³ Myndigheten för samhällsskydd och beredskap. 2023. *Tio sektorer för ett enat försvar*.
<https://www.krisinformation.se/detta-gor-samhallet/mer-om-sveriges-krishanteringsystem/samhallets-ansvar/tio-beredskapssektorer> (hämtad 2023-11-01).
- ⁴⁴ Försvarsmakten. (2021). *Handlingskraft – handlingsplan för att främja och utveckla en sammanhängande planering för totalförsvaret 2021–2025*.
- ⁴⁵ Skr. 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*
- ⁴⁶ SOU 2022:4. Kommissionen för jämställda livsinkomster. *Minska gapet. Åtgärder för jämställda livsinkomster*.
- ⁴⁷ Länsstyrelsen Västra Götaland. (2023). *Om kvinnor och män i Västra Götaland – En statistikbok*
- ⁴⁸ SCB (2022). *Svenskarnas kapitalinkomster ojämnt fördelade*.

- <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2022/svenskarnas-kapitalinkomster-ojamntfordelade/> (Hämtad 2023-11-03)
- ⁴⁹ Länsstyrelsen Västra Götaland. (2023). *Om kvinnor och män i Västra Götaland – En statistikbok*
- ⁵⁰ Länsstyrelsen Västra Götaland. (2023). *Om kvinnor och män i Västra Götaland – En statistikbok*
- ⁵¹ Länsstyrelsen Västra Götaland. (2023). *Om kvinnor och män i Västra Götaland – En statistikbok*
- ⁵² FORTE. (2016). Arbetsmiljön i kvinnodominerade sektorer. Förstudie inför utlysning av forskningsmedel. <https://forte.se/app/uploads/2016/03/rapport-arbetsmiljo-kvinnodominerade-sektorer.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ⁵³ Arbetsmiljöverket. (2017). *En vitbok om kvinnors arbetsmiljö*. <https://www.av.se/globalasset/s/filer/publikationer/rapporter/en-vitbok-om-kvinnors-arbetsmiljo-rapport2017-6.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ⁵⁴ Länsstyrelsen Västra Götaland. (2023). *Om kvinnor och män i Västra Götaland – En statistikbok*
- ⁵⁵ Arbetsmiljöverket. (2017). *En vitbok om kvinnors arbetsmiljö*. <https://www.av.se/globalasset/s/filer/publikationer/rapporter/en-vitbok-om-kvinnors-arbetsmiljo-rapport2017-6.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ⁵⁶ Egen uträkning, Företagare 16+ år efter bolagsform 2020. Statistik hämtad från, Länsstyrelsen Västra Götaland. (2023). *Om kvinnor och män i Västra Götaland – En statistikbok*
- ⁵⁷ Vinnova. (2008). *Forskning om kvinnors företagande. Presentation av projekten*. <https://www.vinnova.se/contentassets/5e3884652f314256ad894db18ad3eae5/vi-08-19.pdf?cb=20171117155610> (Hämtad 2023-11-03)
- ⁵⁸ Malmström, M. & Wincent, J. (2021). *Offentlig finansiering av företagande ur ett jämställdhetsperspektiv*. Jämställdhetsmyndigheten. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/ygshqsx4/bilaga-2-till-rapport-2022-2.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ⁵⁹ Malmström, M. & Wincent, J. (2021). *Offentlig finansiering av företagande ur ett jämställdhetsperspektiv*. Jämställdhetsmyndigheten. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/ygshqsx4/bilaga-2-till-rapport-2022-2.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ⁶⁰ Myndigheten för delaktighet & Jämställdhetsmyndigheten. (2019). *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning. Kartläggning av utmaningar för att nå det andra jämställdhetspolitiska delmålet* <https://www.mfd.se/contentassets/4a83dd50ab084b79a86f69594f3a0915/ekonomisk-jamstallldhet-for-kvinnor-2019-8.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ⁶¹ Myndigheten för delaktighet. (2019). *Ekonomisk jämställdhet - Resultat från Rivkraft 25*. <https://www.mfd.se/contentassets/34d6105a4efa4170910101e5dc3636e4/2019-4-ekonomisk-jamstallldhet-rivkraft-25.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ⁶² Myndigheten för delaktighet & Jämställdhetsmyndigheten. (2019). *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning. Kartläggning av utmaningar för att nå det andra jämställdhetspolitiska delmålet* <https://www.mfd.se/contentassets/4a83dd50ab084b79a86f69594f3a0915/ekonomisk-jamstallldhet-for-kvinnor-2019-8.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ⁶³ Ibid.
- ⁶⁴ SCB. (2022). *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning*. https://www.scb.se/contentassets/25d8915ea32943c29c134e9ceea7066c/am0503_2022a01_br_am80br2302.pdf (Hämtad 2023-11-03); Diskrimineringsombudsmannen. (2014). *Mötas av hinder – en analys av upplevelser av diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning*. <https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e2f/1661847925845/rapport-motas-av-hinder.pdf> (2023-11-03)
- ⁶⁵ Myndigheten för delaktighet & Jämställdhetsmyndigheten. (2019). *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning. Kartläggning av utmaningar för att nå det andra jämställdhetspolitiska delmålet* <https://www.mfd.se/contentassets/4a83dd50ab084b79a86f69594f3a0915/ekonomisk-jamstallldhet-for-kvinnor-2019-8.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ⁶⁶ Myndigheten för delaktighet. (2018). *Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Allmän kommentar nr 3 om kvinnor och flickor med funktionsnedsättning (svensk översättning)*. <https://www.mfd.se/contentassets/ba0a9e583c85444c961fd0391fbb57bf/2018-4-allman-kommentar-nr-3-om-artikel-6-kvinnor-och-flickor-med->

- funktionsnedsättning.pdf (Hämtad 2023-11-03)
- ⁶⁷ Jämställdhetsmyndigheten. (2022). *Stärkta möjligheter genom samverkan. Insatser för att underlätta utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.* <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/s5wdbimq/rapp-ort-sta-rkta-mo-jligheter-genom-samverkan.pdf> å arbetsmarknaden (jamstalldhetsmyndigheten.se) (Hämtad 2023-11-03)
- ⁶⁸ Jansson, Eva. (2020). *Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden kunskapsläget i korthet.* Arbetsförmedlingen, 2020:1.
- ⁶⁹ SCB. (u.å.). *Andel utrikes födda förvärvsarbetande 20-64 år efter åldersgrupp, ny tidserie. År 2019 – 2021.* https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0207__AM0207Z/Fo-urUtlAlderN/ (Hämtad 2023-11-03)
- ⁷⁰ Länsstyrelsen Västra Götaland. (2023). *Om kvinnor och män i Västra Götaland – En statistikbok.*
- ⁷¹ Jämställdhetsmyndigheten. (2023). *MELLAN TILLIT OCH MISSTRO. Utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering.* <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/bp5dk1fj/rappo-rt-2023-05-utrikes-fodda-kvinnor-mellan-tillit-och-misstro-2023-03-24.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ⁷² Arbetsförmedlingen. (2019). *Vad händer i mötet? Hur arbetsförmedlares arbets sätt kan bidra till ökad jämställdhet.* <https://arbetsfor-medlingen.se/download/18.47a458fb16df81-b9133535c/1580481121047/v-a-d-hander-i-motet.pdf>
- ⁷³ Nybom, J. (2012) *Aktivering av socialbidragstagare om stöd och kontroll i socialtjänsten.* (Rapport i socialt arbete, 141).
- ⁷⁴ Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor. (2021). *Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet En analys av hinder och möjligheter.* https://www.mucf.se/sites/default/files/2021/06/unga_utrikes_fodda_tjejers_etablering_till_ganglighetsanpassad.pdf (Hämtad 2023-11-03)
- ⁷⁵ Se till exempel; SOU 2006:60. Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. *På tröskeln till lönearbete Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund;* Länsstyrelsen Stockholm (2018). *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden.* https://cemfor.uu.se/digitalAssets/755/c_755790-l_3-k_r2018-21-antisvart-rasism-och-diskriminering-webb.pdf (Hämtad 2023-11-03)
- ⁷⁶ Landell, E. (2021). *Försörjning med fördröjning – en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden.* Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2020/03/ESO-2021_7_forsorjning-med-fordrojning_webb.pdf (Hämtad 2023-11-03)
- ⁷⁷ Arbetsförmedlingen. (2019). *Vad händer i mötet? Hur arbetsförmedlares arbets sätt kan bidra till ökad jämställdhet.*
- ⁷⁸ SOU 2023:24. Utredningen om Förbättrad arbetsmarknadsetablering för utrikes födda kvinnor. *Etablering för fler. Jämställda möjligheter till integration: delbetänkande*
- ⁷⁹ Länsstyrelsen Värmland. (2022). *UPPSÖKANDE OCH MOTIVERANDE ARBETE FÖR ATT NÅ UTRIKES FÖDDA KVINNOR* Länsstyrelsens återrapportering av uppdrag 29 enligt regleringsbrevet för 2021. <https://integration.lansstyrelsen.se/wp-content/uploads/Lansstyrelser-nas-aterrapportering-av-uppdrag-29-enligt-RB-2021.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ⁸⁰ Länsstyrelsen Värmland. (2023). *LÄGESBILDER FRÅN KOMMUNER 2022* Länsstyrelsens återrapportering av uppdrag 3.B.16 enligt regleringsbrevet för 2022. <https://integration.lansstyrelsen.se/wp-content/uploads/Lansstyrelser-nas-aterrapportering-av-uppdrag-3.B.16-Lagesbilder-enligt-RB-2022.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ⁸¹ Landell, E. (2021). *Försörjning med fördröjning – en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden.* Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2020/03/ESO-2021_7_forsorjning-med-fordrojning_webb.pdf (Hämtad 2023-11-03)
- ⁸² Länsstyrelsen Värmland. (2023). *LÄGESBILDER FRÅN KOMMUNER 2022* Länsstyrelsens återrapportering av uppdrag 3.B.16 enligt regleringsbrevet för 2022. <https://integration.lansstyrelsen.se/wp->

- [content/uploads/Lansstyrelser_nas-aterrapportering-av-uppdrag-3.B.16-Lagesbilder-enligt-RB-2022.pdf](#) (Hämtad 2023-11-03)
- ⁸³ Gillberg, N., Ek Österberg, E. and Zapata, P. (2022) *Utbildningspliktens praktik – Västra Götaland (Förvaltningshögskolans rapporter nummer 164)*, p. 2022.
- ⁸⁴ Jämställdhetsmyndigheten. 2023. *Delmål 3: Jämställd utbildning*. <https://jamstallldhetsmyndigheten.se/jamstallldhet-i-sverige/delmål-3-jamstallld-utbildning/> (hämtad 2023-11-08).
- ⁸⁵ Jämställdhetsmyndigheten (2023). *Ogiltig frånvaro för jämställdheten – En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om jämställd utbildning*. <file:///C:/Users/820129-002/Downloads/Ogiltig%20fr%C3%A5nvaro%20f%C3%B6r%20j%C3%A4mst%C3%A4lldheten%20i%20skolan%20-%20En%20uppf%C3%B6ljning%20av%20det%20j%C3%A4mst%C3%A4lldhetspolitiska%20delm%C3%A5let%20om%20en%20j%C3%A4mst%C3%A4lld%20utbildning.pdf> (hämtad 2023-11-11)
- ⁸⁶ Ibid.
- ⁸⁷ Jämställdhetsmyndigheten. (2023). *Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden – underlagsrapport 2023:8*. <https://jamstallldhetsmyndigheten.se/media/zo0j4rhc/underlagsrapport-2023-08-analys-av-den-konssegregerade-arbetsmarknaden-23-04-27.pdf>. (hämtad 2023-11-11)
- ⁸⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2023:16 *Ogiltig frånvaro för jämställdheten – En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om jämställd utbildning*.
- ⁸⁹ Ibid.
- ⁹⁰ Länsstyrelsen Västra Götaland. (2022). *Om kvinnor och män i Västra Götaland – En statistikbok*.
- ⁹¹ Jämställdhetsmyndigheten. (2023). *Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden – underlagsrapport 2023:8*.
- ⁹² Jämställdhetsmyndigheten. 2023. *Delmål 3: Jämställd utbildning*. <https://jamstallldhetsmyndigheten.se/jamstallldhet-i-sverige/delmål-3-jamstallld-utbildning/> (hämtad 2023-11-02).
- ⁹³ Skrivelse 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*.
- ⁹⁴ Jämställdhetsmyndigheten (2023). *Ogiltig frånvaro för jämställdheten – En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om jämställd utbildning*. <file:///C:/Users/820129-002/Downloads/Ogiltig%20fr%C3%A5nvaro%20f%C3%B6r%20j%C3%A4mst%C3%A4lldheten%20i%20skolan%20-%20En%20uppf%C3%B6ljning%20av%20det%20j%C3%A4mst%C3%A4lldhetspolitiska%20delm%C3%A5let%20om%20en%20j%C3%A4mst%C3%A4lld%20utbildning.pdf> (hämtad 2023-11-11)
- ⁹⁵ Länsstyrelsen Västra Götaland. (2022). *Om kvinnor och män i Västra Götaland – En statistikbok*.
- ⁹⁶ Skrivelse 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*.
- ⁹⁷ SOU 2020:46. Betänkande av jämlikhetskommissionen. *En gemensam angelägenhet*.
- ⁹⁸ Grönqvist, Hans & Niknami, Susan (2017). *Ankomst och härkomst - en ESO-rapport om skolresultat och bakgrund*. [Stockholm]: Regeringskansliet, Finansdepartementet.
- ⁹⁹ Broström, L. and Jansson, B. (2022) *Leaving Boys Behind? The Gender Gap in Education among Children and Young People from Foreign Backgrounds 2010–2020: A Nordic Review*, p. 2022.
- ¹⁰⁰ Skrivelse 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*.
- ¹⁰¹ Jämställdhetsmyndigheten (2023). *Ogiltig frånvaro för jämställdheten – En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om jämställd utbildning*. <file:///C:/Users/820129-002/Downloads/Ogiltig%20fr%C3%A5nvaro%20f%C3%B6r%20j%C3%A4mst%C3%A4lldheten%20i%20skolan%20-%20En%20uppf%C3%B6ljning%20av%20det%20j%C3%A4mst%C3%A4lldhetspolitiska%20delm%C3%A5let%20om%20en%20j%C3%A4mst%C3%A4lld%20utbildning.pdf> (hämtad 2023-11-11)
- ¹⁰² Skolinspektionen. 2023. *Skolenkäten 2023 – Resultatredovisning för Skolenkäten*. <https://www.skolinspektionen.se/globalassets/02-beslut-rapporter-stat/statistik/statistik-skolenkaten/2023/totalrapport-2023.pdf> (hämtad 2023-11-02).
- ¹⁰³ Skolinspektionen. (U.å.). *Sök rapporter och beslut från Skolinspektionen*. <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/sok-rapporter-och-beslut-fran-skolinspektionen?sok=SokSE&termin=VT2023> (hämtad 2023-11-02).
- ¹⁰⁴ SCB. (2021). *En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*. https://www.scb.se/contentassets/4e98132b0b784a01b6e4762e909a6fa2/le0103_2021a01

- _br_lebr2202.pdf (Hämtad 2023-11-03)
- ¹⁰⁵ Konjunkturinstitutet. (2023). *FÖRDJUPNING. Könsskillnader på arbetsmarknaden*. <https://www.konj.se/download/18.4c1e374215b0f76f62f4697a/1490689412925/K%C3%B6nsskillnader%20p%C3%A5%20arbetsmarknaden.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ¹⁰⁶ Öun, I. & Grönlund, J. (2022). *Familjevänligt arbete – för vem?* Försäkringskassan. <https://www.forsakringskassan.se/download/18.2b66f977183b9e45a10310/1666947326692/familjevanligt-arbete-for-vem-forskarrapport-2022-2.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ¹⁰⁷ Haas, L. and Hwang, C.P. (2019) "Policy is not enough - the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden," *Community, work & family*, 22(1), pp. 58–76.
- ¹⁰⁸ Öun, I. & Grönlund, J. (2022). *Familjevänligt arbete – för vem?* Försäkringskassan. <https://www.forsakringskassan.se/download/18.2b66f977183b9e45a10310/1666947326692/familjevanligt-arbete-for-vem-forskarrapport-2022-2.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ¹⁰⁹ Se till exempel; Jämställdhetsmyndigheten. (2023). *Steg framåt och nya utmaningar. Resultatrapport 2023*. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/mezpvwga/steg-frama-t-och-nya-utmaningar-resultatrapporten-2023.pdf> (Hämtad 2023-11-03); Inspektionen för socialförsäkringarna. (2022). *Hur används närståendepenning? En redovisning av det ekonomiska stödet för vård av närstående under perioden 2000–2019*. <https://isf.se/download/18.10c9f83718419ab7ad02436/1666966180376/Rapport%202022-6%20Hur%20anv%C3%A4nds%20n%C3%A4rst%C3%A5endepenning.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ¹¹⁰ SCB. (2021). En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021. https://www.scb.se/contentassets/4e98132b0b784a01b6e4762e909a6fa2/le0103_2021a01_br_lebr2202.pdf (Hämtad 2023-11-03)
- ¹¹¹ Ibid.
- ¹¹² Ibid.
- ¹¹³ Länsstyrelsen Västra Götaland. (2023). *Om kvinnor och män i Västra Götaland – En statistikbok*
- ¹¹⁴ TCO. (2023). *Föräldradigheten under barnens två första år – Mer ojämsälld än statistiken visar*. https://kxstcotco.euwest01.umbraco.io/media/1bcjhjth/tco_rapport_f%C3%B6r%C3%A4ldradigheten-f%C3%B6rst%C3%A5r.pdf (Hämtad 2023-11-02)
- ¹¹⁵ Inspektionen för Socialförsäkringen. (2023). *Rapport 2023:11. Vilka föräldrar använder obetald föräldradighet? En analys av hur mammor och pappor kombinerar föräldrapenning och obetald föräldradighet*. <https://isf.se/download/18.22b4e83818b85373fb325620/1699268613577/Rapport%202023>
- ¹¹⁶ Försäkringskassan. (2013). *Ojämsälld arbetsbörda – föräldradighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete*.
- ¹¹⁷ Ibid.
- ¹¹⁸ Försäkringskassan. (2021). *Föräldrapenning bland samkönade och olikkönade föräldrar*. <https://www.forsakringskassan.se/download/18.3ab4e9fc17db121eae6153/1641805911610/foraldrapenning-bland-samkonade-och-olikkonade-foraldrar-korta-analyser-2021-4.pdf> (Hämtad 2023-11-03).
- ¹¹⁹ Öun, I. & Grönlund, J. (2022). *Familjevänligt arbete – för vem?* Försäkringskassan. <https://www.forsakringskassan.se/download/18.2b66f977183b9e45a10310/1666947326692/familjevanligt-arbete-for-vem-forskarrapport-2022-2.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ¹²⁰ Länsstyrelsen Västra Götaland. (2023). *Om kvinnor och män i Västra Götaland – En statistikbok*
- ¹²¹ Skrivelse 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*.
- ¹²² Skr. 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid; Jämställdhetsmyndigheten*. (2023). *Steg framåt och nya utmaningar. Resultatrapport 2023*. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/mezpvwga/steg-frama-t-och-nya-utmaningar-resultatrapporten-2023.pdf> (Hämtad 2023-11-03)
- ¹²³ Kunskapsguiden (2023). *Få romer använder sig av äldreomsorgen*. <https://kunskapsguiden.se/om-raden-och-teman/arbetsmetoder-och-perspektiv/nationella-minoriteter/romer-och-romani-chib/social-omsorg-och-trygghet/> (Hämtad 2023-11-03)
- ¹²⁴ Folkhälsomyndigheten. 2022. *Vad är folkhälsa, jämlik hälsa och folkhälsoarbete*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/om-folkhalsa-och-folkhalsoarbete/tema-folkhalsa/vad-ar->

- folkhalsa/folkhalsa-och-jamlik-halsa/ (hämtad 2023-11-01).
- ¹²⁵ Folkhälsomyndigheten. 2023. *Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR)*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/sexuell-halsa-hivprevention/sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter/> (hämtad 2023-11-01).
- ¹²⁶ Folkhälsomyndigheten. 2023. *Hur hänger livsvillkor och hälsa ihop?* <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/tolkad-rapportering/folkhalsan-i-sverige/hur-hanger-livsvillkor-och-halsa-ihop/> (hämtad 2023-11-01).
- ¹²⁷ Jämställdhetsmyndigheten. (2020). *Psykisk ohälsa hos ungdomar och unga vuxna – En kunskapsöversikt om vilka faktorer som kan förklara skillnader mellan flickors och pojkars, unga kvinnor och unga mäns psykiska ohälsa*.
- ¹²⁸ Ibid.
- ¹²⁹ Nationella Självskadeprojektet. (U.å.). *Vad vet vi om självskadebeteende?* <https://nationellasjalvskadeprojektet.se/om-sjalvskadebeteende/> (hämtad 2023-11-02).
- ¹³⁰ Sveriges Kommuner och Landsting. (2018). *Maskulinitet och psykisk hälsa – strategier för förbättringsarbete i vård och omsorg*.
- ¹³¹ Folkhälsomyndigheten. 2023. *Statistik om suicid*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/att-forebygga-suicid/statistik-om-suicid/> (hämtad 2023-11-02).
- ¹³² Västra Götalandsregionen. (2023). *Kartläggning av könsskillnader i hälso- och sjukvården i Västra Götalandsregionen*.
- ¹³³ Sveriges kommuner och landsting. (2019). *(O)jämställdhet i hälsa och vård*.
- ¹³⁴ Ejd, M. (2011). Genusmedicin: en balansakt för att ge rätt vård. *Vårdfokus*. 5 februari. <https://vardfokus.se/wp-content/uploads/vfimages/a7cddc3d88f94958b9ed2264be5036d4/cc80e51c92af47308ff4da3473ecf97e.pdf> (hämtad 2023-11-01).
- ¹³⁵ Västra Götalandsregionen. (2021). *Hälsa på lika villkor? Med fokus på situationen för bisexuella, homosexuella och transpersoner i Västra Götaland*.
- ¹³⁶ Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. (2022). *Jag är inte ensam, det finns andra som jag*.
- ¹³⁷ RFSL. 2022. *Anna Malmquist om minoritetsstress*. <https://www.rfsl.se/verksamhet/regnbagsfamiljer-i-vantan/anna-malmquist-om-minoritetsstress/> (hämtad 2023-11-01).
- ¹³⁸ Västra Götalandsregionen. (2021). *Hälsa på lika villkor? Med fokus på situationen för bisexuella, homosexuella och transpersoner i Västra Götaland*.
- ¹³⁹ RFSL. 2022. *Anna Malmquist om minoritetsstress*. <https://www.rfsl.se/verksamhet/regnbagsfamiljer-i-vantan/anna-malmquist-om-minoritetsstress/> (hämtad 2023-11-01).
- ¹⁴⁰ Socialstyrelsen (2021). *Hälsan hos personer med funktionsnedsättning*. <https://kunskapsguiden.se/om-raden-och-teman/funktionshinder/halsa-hos-personer-med-funktionsnedsattning/halsan-hos-personer-med-funktionsnedsattning/> (hämtad 2023-11-01).
- ¹⁴¹ Folkhälsomyndigheten (2023). *Hälsa hos personer med funktionsnedsättning*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/halsa-i-olika-grupper/funktionsnedsattning/halsan-hos-personer-med-funktionsnedsattning/> (hämtad 2023-11-01).
- ¹⁴² Socialstyrelsen (2021). *Hälsan hos personer med funktionsnedsättning*. (hämtad 2023-11-01). <https://kunskapsguiden.se/om-raden-och-teman/funktionshinder/halsa-hos-personer-med-funktionsnedsattning/halsan-hos-personer-med-funktionsnedsattning/>
- ¹⁴³ Ibid.
- ¹⁴⁴ Socialstyrelsen. (2011). *Ojämna villkor för hälsa och vård*.
- ¹⁴⁵ Skrivelse 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*.
- ¹⁴⁶ Ibid.
- ¹⁴⁷ Korkmaz, Sibel (2021). Youth intimate partner violence in Sweden: prevalence and young people's experiences of violence and abuse in romantic relationships. Diss. (sammanfattning) Stockholm: Stockholms universitet, 2021.
- ¹⁴⁸ Korkmaz, S., Överlien, C., Lagerlöf, H. (2022). Youth intimate partner violence: prevalence, characteristics, associated factors and arenas of violence. *Nordic Social Work Research* 12(4): s.536–551. doi.org/10.1080/2156857X.2020.1848908
- ¹⁴⁹ Brottsförebyggande rådet. 2021. *Våld i ungas parrelationer*.
- ¹⁵⁰ Skrivelse 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*.
- ¹⁵¹ Nationellt centrum för kvinnofrid. 2022. *Särskild*

sårbarhet och intersektionalitet.

<https://www.nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/sarskild-sarbarhet/sarskild-sarbarhet-intersektionalitet/> (hämtad 2023-11-01).

¹⁵² Nationellt centrum för kvinnofrid. 2022. *Ämnesguider om hedersrelaterat våld och förtryck*.

<https://www.nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/hedersrelaterat-vald-och-fortryck/> (hämtad 2023-11-01).

¹⁵³ Skrivelse 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*.

¹⁵⁴ Proposition 2019/20:131. *Ökat skydd mot hedersrelaterad brottslighet*.

¹⁵⁵ Nationellt centrum mot hedersrelaterat våld och förtryck. 2020. *Ärenden i Sverige*. Ärenden i Sverige -

(hedersfortryck.se) (hämtad 2023-11-13).

¹⁵⁶ Skrivelse 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*.

¹⁵⁷ Nationellt centrum mot hedersrelaterat våld och förtryck. 2020. *Hedersvåld och intellektuell funktionsnedsättning*.

<https://www.hedersfortryck.se/hedersrelaterat-vald-och-fortryck/intellektuell-funktionsnedsattning-och-heder/> (hämtad 2023-11-01).

¹⁵⁸ Nationellt centrum mot hedersrelaterat våld och förtryck. 2020. *Hbtq och heder*. <https://www.hedersfortryck.se/hedersrelaterat-vald-och-fortryck/hbtq-och-heder/> (hämtad 2023-11-01).

¹⁵⁹ Proposition 2019/20:131. *Ökat skydd mot hedersrelaterad brottslighet*.

¹⁶⁰ Polisen. 2022.

Hedersrelaterade brott – fakta om. <https://polisen.se/lagar-och-regler/lagar-och-fakta-ombrott/hedersrelaterade-brott/> (hämtad 2023-11-01).

¹⁶¹ Direktiv 2023:117. *En stärkt långsiktig styrning av arbetet mot könsrelaterat våld och hedersrelaterat våld och förtryck*.

¹⁶² Nilsson-Lundmark, Eva & Nilsson, Ingvar (2021). *Att synliggöra det osynliga: en socioekonomisk analys av hedersrelaterat våld och förtryck*. [Linköping]: Länsstyrelsen Östergötland.



Linn Karlsson
Folkhälsostrateg

Dnr: KS-2023-000264

Samverkansavtal för familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter i Västra Götaland

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att anta länsgemensamt samverkansavtal för familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter i Västra Götaland, att gälla från 2024-03-01.

Sammanfattning

Bakgrund

Blivande föräldrar och familjer med barn i åldern 0 till 6 år kan behöva samordnade insatser från hälso- och sjukvård, förskola och socialtjänst. Framarbetat förslag till samverkansavtal förtydligar uppdraget och anger formen för parternas samverkan på en grundläggande nivå.

Enligt gällande lagstiftning och utifrån styrande dokument har kommuner och regioner ett ansvar i att stödja föräldrar i föräldraskapet, vilket kan ske genom samorganisering via familjecentral eller familjecentralsliknande verksamhet. Ingående basverksamheter är barnhälsovård, öppen förskola och/eller barnmorskemottagning och/eller socialtjänst.

Beskrivning

Rapporter och utredningar, bland annat från Göteborgs Stad och Västra Götalandsregionen visar på behov av att skapa en gemensam grund för struktur, organisation och styrning av familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter. På uppdrag av Vårdsamverkan Västra Götaland har detta förslag på samverkansavtal tagits fram med syftet att tydliggöra uppdraget och skapa en likvärdigt grund av verksamheternas utformning med målet att främja samverkan och bidra till att utjämna skillnader i hälsa och livsvillkor hos befolkningen.

Införandet av begreppet "familjecentralsliknande verksamhet" är en administrativ benämning för tydliggörande av och för medverkande parter. Mot allmänheten kommer "Familjecentral" att användas. Framtagandet av avtalet har skett genom partssamverkan där kommunerna i Fyrbodalsregionen representerats i arbetsgruppen genom IFO-chef från Åmåls kommun. Förankringsarbete har skett genom dialog med berörda kommunala nätverk inom Fyrbodals Kommunalförbund.

Kommunerna har processat avtalets innehåll och konstruktion och beretts stöd i remissvar av remissversionen under hösten 2022. Delaktigheten gör att samverkansavtalet är förankrat i kommunerna och effekten förväntas bli positiv för kommunerna.

Ökad tydlighet i rollfördelning, förväntningar och likvärdigt innehåll i verksamheterna främjar samverkan mellan parter och ger mer jämlika villkor för medborgarna att få tillgång till anpassat stöd.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-01-03

Samverkansavtal - Familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter i Västra Götaland.

Särskilda konsekvensbeskrivningar

Hållbar utveckling – Ekonomisk dimension

Avtalets förtydligande av samverkansformen kan komma att få vissa ekonomiska effekter på lokal nivå, framför allt kopplat till samordnarrollen, en funktion som Munkedals kommun har finansierat helt tidigare. Ingående parter ska nu dela på ansvaret tillika kostnader.

Hållbar utveckling – Social dimension

En familjecentral är en verksamhet som riktar sig till barn och föräldrar och som är hälsofrämjande, generell, tidigt förebyggande och stödjande. Familjecentralens uppdrag är att arbeta för att främja trygga uppväxtvillkor för barn genom att sprida kunskap till och stödja blivande föräldrar och föräldrar.

Familjecentralen är en arena där kommun och region genomför gemensamma tidiga insatser och en verksamhet med goda förutsättningar för olika professioner att samarbeta för barnets bästa. Familjecentralen kan som samverkansarena och mötesplats genom föräldrarna minska: fysisk, psykisk och social ohälsa bland barn, ojämlikhet i hälsa bland barn och risken att barn hamnar mellan samhällets trygghetssystem som gör att barnet inte får rätt stöd i rätt tid.

Hållbar utveckling – Miljömässig dimension

Utifrån FN:s konvention om barnets rättigheter finns möjlighet att stärka barnen och genom detta deras framtida möjlighet till ett sunt och hållbart liv.

Genom att genomföra gemensamma insatser och samordning även i miljöarbetet skapas en mer hållbar och effektiv verksamhet.

Ylva Morén
Kommundirektör

Beslutet skickas till:

Folkhälsostateg, för kännedom.
Kansliet Fyrbodals Kommunalförbund (kansli@fyrbodals.se), för kännedom

A stylized map of the Västra Götaland region in Sweden, showing county boundaries. The map is rendered in shades of teal and light blue. The region is outlined in a darker teal color.

SAMVERKANSAVTAL

Familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter i Västra Götaland

Gäller för: Västra Götalandsregionen och kommunerna i Västra Götaland
Giltig från: 2024-03-01

→ Avtal

Överenskommelse

Riktlinje

Rutin



Innehåll

1. Inledning	3
2. Syfte och mål.....	4
3. Avtalsparter.....	4
4. Avtalstid och uppföljning	4
5. Lagstiftning, styrande och stödjande dokument	5
6. Målgrupp.....	6
7. Familjecentralers och familjecentralsliknande verksamheters uppdrag.....	6
8. Definitioner	7
8.1. Familjecentrerat arbetssätt	7
8.2. Familjecentral	8
8.3. Familjecentralsliknande verksamhet	8
8.4. Samlokalisering	9
9. Samverkan.....	9
10. Samverkande parter	10
10.1. Socialtjänst.....	10
10.2. Öppen förskola.....	11
10.3. Barnmorskemottagning	12
10.4. Barnhälsovård	13
11. Organisation, ledning och styrning	13
11.1. Styrgrupp.....	13
11.2. Samordnare.....	14
12. Lokal uppföljning.....	16
13. Sekretess	16
14. Ekonomi	17
14.1. Gemensamma kostnader.....	17
14.2. Finansiering av respektive basverksamhet	17
15. Lokala samverkansavtal	18
Referenser	20
Bilagor	20
Bilaga 1. Mall för lokalt samverkansavtal	21
Bilaga 2. Mall för lokalt nyttjanderättsavtal.....	28
Bilaga 3. Barnmorskemottagningens uppdrag och åtagande	32
Bilaga 4. Utvecklingsområden.....	34

1. Inledning

Att stödja föräldrar i föräldraskapet är en av de viktigaste insatserna samhället kan göra för att främja barns hälsa och utveckling. Trygga och välinformerade föräldrar är en viktig förutsättning för en positiv utveckling för barnet och minskar risken för en rad olika hälsoproblem och riskbeteenden.¹

Kommuner och regioner har ett ansvar i att stödja föräldrarna i föräldraskapet² och där utgör familjecentralerna och de familjecentralsliknande verksamheterna en viktig arena.

Under 2020 lyfte Västra Götalandsregionen fram behovet av att tydliggöra uppdrag och förväntningar på familjecentralerna i Västra Götaland. Genom att skapa ett läns gemensamt inriktningsdokument för Västra Götalandsregionen och kommunerna i Västra Götaland ville man kvalitetssäkra en lägsta nivå för familjecentralerna i länet.

Den 10 maj 2021 fastställde Vårdsamverkan Västra Götaland en uppdragshandling som gav Västra Götalandsregionen och VästKom i uppdrag att ta fram ett inriktningsdokument för familjecentralerna i Västra Götaland. Vårdsamverkan Västra Götaland konstaterade att de senaste årens rapporter och utredningar visat på ett behov av att skapa en gemensam grund för struktur, organisation och styrning av familjecentraler i länet.

Detta samverkansavtal är resultatet av det uppdrag som gavs av Vårdsamverkan Västra Götaland. Dokumentet tituleras här samverkansavtal istället för inriktningsdokument med hänvisning till gällande riktlinje för gemensamma styrdokument i Västra Götaland.³

Samverkansavtalet hanterar samverkan mellan ingående verksamheter i familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter. På nationell nivå har vi i nuläget en stor brist på barnmorskor, vilket slår igenom även i vårt län. Detta påverkar förutsättningarna för samverkan kring familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter. Hänsyn till rådande situation har tagits i framtagandet av detta samverkansavtal.⁴ Vid

¹ En nationell strategi för ett starkt föräldraskapsstöd (2018), [Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd](#).

² Lag (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter, [Riksdagen](#).

³ Riktlinje – Gemensamma styrdokument som upprättas mellan kommunerna i Västra Götaland och Västra Götalandsregionen inom hälsa, vård och omsorg, [Vårdsamverkan Västra Götaland](#).

⁴ Se bilaga 3.

tecknande av lokala samverkansavtal bör alltid förutsättningar för kompetensförsörjning beaktas för samtliga ingående parter.

2. Syfte och mål

Syftet med ett gemensamt samverkansavtal för familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter i Västra Götaland är:

- att tydliggöra uppdrag och förväntningar
- att skapa likvärdigt innehåll i verksamheterna
- att kvalitetssäkra verksamheterna
- att säkra samverkan mellan huvudmännen

Målet är att genom familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter bidra till att utjämna skillnader i hälsa och livsvillkor hos befolkningen.

3. Avtalsparter

Detta samverkansavtal gäller samtliga 49 kommuner i Västra Götaland samt Västra Götalandsregionen.

Samverkansavtalet ska ses som ett gemensamt styrdokument mellan huvudmännen. Avtalet är en miniminivå för den lokala samverkan, där lokal nivå har möjlighet att göra överenskommelser i samverkan utöver det som omfattas av detta samverkansavtal.

4. Avtalstid och uppföljning

Samverkansavtalet gäller under perioden 2024-03-01 – 2025-12-31. Om avtalet inte sagts upp skriftligen 12 månader innan avtalets utgång förlängs det automatiskt med 2 år. Uppföljning kommer ske under avtalsperioden.

Vid väsentliga förändringar av förutsättningarna för avtalet kan initiativ till en översyn tas av det politiska samrådsorganet, SRO.

Båda huvudmännen har ett gemensamt ansvar för den länsgemensamma uppföljningen av samverkansavtalet. Uppföljning ska ske gentemot Vårdsamverkan Västra Götaland.

5. Lagstiftning, styrande och stödjande dokument

Vid framtagande av detta samverkansavtal har följande styrande och stödjande dokument samt lagstiftning tagits i beaktande:

- Hälso- och sjukvårdslagen⁵
- Lagen om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter.⁶
- Socialtjänstlagen⁷
- Skollagen⁸
- Slutrapport regional översyn av familjecentraler⁹
- Utvärdering av samverkansorganiseringar för familjecentrerat arbetssätt i Göteborg¹⁰
- Nationell vägledning Familjecentral¹¹
- Börja med barnen - En sammanhållen god och nära vård för barn och unga¹²

En viktig utgångspunkt för arbetet med framtagandet av samverkansavtalet har också varit proportionell universalism. Det vill säga att insatser till föräldrar bör vara universella och riktade till alla, men samtidigt vara proportionella till de behov som finns i utsatta grupper.¹³



Proportionell universalism.¹⁴

⁵ Hälso- och sjukvårdslagen (2017:30), [Riksdagen](#).

⁶ Lagen om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter (2018:1197), [Riksdagen](#).

⁷ Socialtjänstlagen (2001:453), [Riksdagen](#).

⁸ Skollag (2010:800), [Riksdagen](#).

⁹ Slutrapport regional översyn av familjecentraler (2016), [Acando](#).

¹⁰ Utvärdering av samverkansorganiseringar för familjecentrerat arbetssätt i Göteborg (2020), [Arthur D Little](#).

¹¹ Nationell vägledning Familjecentral. Samverkan för barns bästa (2021), [Föreningen för familjecentralers främjande](#).

¹² Börja med barnen! En sammanhållen god och nära vård för barn och unga. Delbetänkande av utredningen om en sammanhållen god och nära vård för barn och unga (SOU 2021:34), [Regeringen](#).

¹³ Vad är folkhälsa, jämlik hälsa och folkhälsoarbete, [Folkhälsomyndigheten](#).

¹⁴ Kunskapscentrum för jämlik vård, Västra Götalandsregionen.

I samverkansavtalet används genomgående begreppet *föräldrar* och inte *vårdnadshavare*. Ett barn kan ha annan vårdnadshavare än en förälder, men eftersom begreppet föräldrar används generellt i nationella definitioner, utredningar och underlag, där detta avtal utgår från ett flertal av dem, används begreppet föräldrar även i detta avtal. Vårdnadshavare kan likställas med föräldrar i detta dokument.

6. Målgrupp

Målgruppen för familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter är blivande föräldrar, barn från noll år till dess att barnet uppnått skolålder och övergått till elevhälsan, barnets föräldrar samt andra viktiga vuxna runt barnet.

7. Familjecentralers och familjecentralsliknande verksamheters uppdrag

En familjecentral och en familjecentralsliknande verksamhet är en verksamhet som riktar sig till barn och föräldrar och som är hälsofrämjande, generell, tidigt förebyggande och stödjande. Familjecentralens och den familjecentralsliknande verksamhetens uppdrag är att arbeta för att främja trygga uppväxtvillkor för barn genom att sprida kunskap till och stödja blivande föräldrar och föräldrar. Verksamheten är en ingång att nå alla föräldrar och samtidigt erbjuda kompletterande stödinsatser för föräldrar som är i behov av det.¹⁵

Familjecentralen och den familjecentralsliknande verksamheten är en arena där kommun och region genomför gemensamma tidiga insatser¹⁶ och en verksamhet med goda förutsättningar för olika professioner att samarbeta för barnets bästa.¹⁷

Syftet med familjecentralen och den familjecentralsliknande verksamheten som samverkansarena och mötesplats är att genom föräldrarna minska:

¹⁵ Vad är en familjecentral, [Föreningen för familjecentralers främjande](#).

¹⁶ Vad är en familjecentral, [Föreningen för familjecentralers främjande](#).

¹⁷ Familjecentraler, [Rikshandboken barnhälsovård – för professionen](#).

- Fysisk, psykisk och social ohälsa bland barn
- Ojämlighet i hälsa bland barn
- Risken att barn hamnar mellan samhällets trygghetssystem som gör att barnet inte får rätt stöd i rätt tid¹⁸

Utifrån FN:s konvention om barnets rättigheter, familjens livssituation och genom samarbete, samordning och samverkan, ska familjecentralen och den familjecentralsliknande verksamheten:

- Erbjuda lättillgängligt stöd
- Vara ett kunskaps- och informationscentrum
- Stärka arbetet med FN:s konvention för barnets rättigheter
- Skapa arbetsformer där barn och föräldrar är delaktiga
- Främja en gynnsam fysisk, psykisk och social utveckling för barn
- Uppmärksamma barn och deras familjer där tecken finns på avvikande utveckling eller där det finns tecken på riskfaktorer i barnets närmiljö
- Stärka samspelet och en god relation mellan barn och föräldrar
- Erbjud tidiga insatser till blivande föräldrar och familjer med barn
- Stärka barnets och föräldrarnas sociala nätverk
- Stärka ett jämställt föräldraskap
- Stärka barns språkutveckling
- Stärka integrationen¹⁹

8. Definitioner

8.1. Familjecentrerat arbetssätt

Familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter ska präglas av ett familjecentrerat arbetssätt. Ett familjecentrerat arbetssätt avser att insatser för barn tar sin utgångspunkt i hela familjen, eller den blivande familjen, och deras levnadsvillkor. Målet är att förbättra uppväxtvillkoren för barn genom att stärka familjen.

Ett familjecentrerat arbetssätt kännetecknas av:

- Ett hälsofrämjande perspektiv där människors styrkor lyfts fram och tas tillvara

¹⁸ Vad är en familjecentral, [Föreningen för familjecentralers främjande](#).

¹⁹ Vad är en familjecentral, [Föreningen för familjecentralers främjande](#).

- Barnets bästa sätts i främsta rummet
- Föräldrarna ses som barnets viktigaste resurser
- Det sociala nätverket runt barnet ses som en viktig resurs
- Arbetssättet anpassas utifrån barnets mognadsgrad
- Gränsöverskridande samverkan där verksamheterna sätter barn- och familjeperspektivet främst

Familjecentrerat arbetssätt ska tillämpas av alla ingående verksamheter inom familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten.

8.2.Familjecentral

En familjecentral är en samlokaliserad²⁰ verksamhet som minst består av barnmorskemottagning, barnhälsovård, öppen förskola och socialtjänst med inriktning mot förebyggande arbete.

Utöver basverksamheterna kan även andra samhällsaktörer ingå i samarbetet, som till exempel folktandvård, bibliotek, föräldrastödsutvecklare, logoped, budgetrådgivning, psykologer för mödra- och barnhälsovård och civila samhällets organisationer.

Familjecentral och familjecentralsliknande verksamhet benämns båda som familjecentral externt, gentemot allmänheten. Det ska tydligt framgå vad allmänheten kan förvänta sig från verksamheten, och vilka basverksamheter och andra verksamheter som finns där.

Familjecentralens arbete ska regleras i ett lokalt samverkansavtal.

8.3.Familjecentralsliknande verksamhet

En familjecentralsliknande verksamhet är en verksamhet med samverkan mellan minst tre av basverksamheterna. Barnhälsovård och öppen förskola ska ingå i samverkan samt ytterligare minst en av de återstående basverksamheterna. Barnhälsovården ska vara samlokaliserad med minst en av de kommunala verksamheterna (öppen förskola och/eller förebyggande socialtjänst).

Utöver basverksamheterna kan även andra samhällsaktörer ingå i samarbetet, som till exempel folktandvård, bibliotek,

²⁰ Se stycke 8.4.

föräldrastödsutvecklare, logoped, budgetrådgivning, psykologer för mödra- och barnhälsovård och civila samhällets organisationer.

Familjecentral och familjecentralsliknande verksamhet benämns båda som familjecentral externt, gentemot allmänheten. Det ska tydligt framgå vad allmänheten kan förvänta sig från verksamheten, och vilka basverksamheter och andra verksamheter som finns där.

Den familjecentralsliknande verksamhetens arbete ska regleras i ett lokalt samverkansavtal.²¹

8.4. Samlokalisering

Samlokalisering innebär att hela den verksamhet som respektive part bedriver som berör familjecentralens eller den familjecentralsliknande verksamhetens uppdrag ska vara fysiskt förlagd till familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten.²²

För barnhälsovårdens del innebär det hela barnhälsovårdens uppdrag. För barnmorskemottagningen utgörs detta av graviditetsrelaterad vård. För förebyggande socialtjänsts del innebär det uppsökande och servicebaserat arbete, till exempel föräldraskapsstöd. För öppna förskolan utgörs det av hela dess verksamhet.

Samlokalisering skapar mer gynnsamma möjligheter till samverkan, men det är inte en förutsättning för samverkan. Samlokalisering är särskilt fördelaktigt för att nå ut till familjer med stora behov, och har således större fördelar i områden med sämre socioekonomiska förhållanden.²³

9. Samverkan

Samverkan handlar om både samarbete med personlig kontakt i det löpande arbetet och samordning av resurser på huvudmannanivå. Det handlar om att skapa konsensus, förtroende och tillit kring ansvar och roller. Utöver intern samverkan på den egna familjecentralen eller inom

²¹ Utöver familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter kan annan avtalsbunden samverkan tecknas som inte faller inom ramen för ovanstående definitioner. Dessa samverkansformer omfattas inte av detta avtal.

²² Lokalanpassningar kan behöva göras utifrån ingående basverksamheters krav på standard och säkerhet.

²³ *Utvärdering av samverkansorganiseringar för familjecentrerat arbetsätt i Göteborg* (2018), [Arthur D Little](#).

den familjecentralsliknande verksamheten sker även extern samverkan med andra verksamheter.

Följande förutsättningar behöver finnas för att få till en bra samverkan:

- Kunskap om varandras kompetenser
- Tydliga roller med arbetsbeskrivningar
- Gemensam värdegrund (familjecentrerat arbetssätt)
- Gemensam verksamhetsplan och uppföljning
- Tydlig styrning och ledning
- Samverkanstid där tid avsätts för regelbundna möten med personalen som arbetar på familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten, samt tid för möten med cheferna för de olika verksamheterna²⁴
- Gemensam kompetensutveckling som planeras i styrgruppen och beslutas av chef för respektive verksamhet
- Rutiner för hantering av dokumentation och sekretess

Samverkan mellan de olika yrkesgrupperna är en förutsättning för en välfungerande familjecentral eller familjecentralsliknande verksamhet och ökar förmågan att upptäcka och tillgodose barns och barnfamiljers individuella behov.²⁵

10. Samverkande parter

En familjecentral eller familjecentralsliknande verksamhet utgörs i grunden av samverkan mellan fyra basverksamheter. Utöver basverksamheterna kan även andra samhällsaktörer ingå i samarbetet.

Nedan beskrivs ingående basverksamheters uppdrag, åtagande, roller och kompetens kopplat till familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter.

10.1. Socialtjänst

I socialtjänstlagen anges att socialnämnden i den uppsökande verksamheten ska upplysa om socialtjänsten och erbjuda grupper och

²⁴ Familjecentraler, [Rikshandboken barnhälsovård – för professionen](#).

²⁵ *Börja med barnen! En sammanhållen god och nära vård för barn och unga.*

Delbetänkande av utredningen om en sammanhållen god och nära vård för barn och unga (SOU 2021:34), [Regeringen](#).

enskilda sin hjälp. När det är lämpligt ska nämnden samverka med andra samhällsorgan och med organisationer och andra föreningar. När det gäller gruppen barn och unga finns särskilda bestämmelser i socialtjänstlagen. Socialnämnden ska bland annat verka för att barn och ungdomar växer upp under trygga och goda förhållanden. En familjecentral eller en familjecentralsliknande verksamhet ger socialtjänsten en bred arena att möta blivande föräldrar och föräldrar till små barn i enlighet med socialtjänstlagens uppsökande och servicebaserade arbete. Genom socialtjänstens samlokalisering med andra inom en familjecentral eller familjecentralsliknande verksamhet finns en flexibel och adekvat struktur för socialtjänstens samverkansansvar och uppsökande service, för att kunna erbjuda stöd utifrån familjens behov.

Tack vare samverkan med barnmorskemottagningen, barnhälsovård och öppen förskola kan föräldrar på ett lättillgängligt sätt få tillgång till socialtjänstens resurser och kompetens redan under graviditeten eller som nybliven förälder.

Socialtjänsten kan bedriva förebyggande arbete på olika nivåer; individ-, grupp- och samhällsnivå. Det kan handla om spännvidden mellan att delta i och leda olika föräldrastödsprogram (individuellt eller i grupp), social rådgivning, samhällsinformation, motivation- och nätverksarbete eller att tidigt upptäcka behov och lotsa vidare till ytterligare stöd. Det kan också handla om samtal kring familjeliv, relationer, anknytning och samspel samt att arbeta för att främja barnfamiljers situation i området.

10.2. Öppen förskola

Öppen förskola regleras av skollagen och lagen om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter. Enligt skollagen får en kommun anordna öppen förskola som komplement till förskola och pedagogisk omsorg. Den öppna förskolan är en verksamhet som riktar sig till barn och föräldrar och annan medföljande vuxen. Verksamheten är hälsofrämjande, generell, tidigt förebyggande och stödjande. Den öppna förskolan ska erbjuda barn en pedagogisk gruppverksamhet samtidigt som den ger föräldrar stöd i föräldrarollen och möjlighet till social gemenskap. Besökarna är inte inskrivna utan avgör själva när eller hur ofta de vill komma. Den öppna förskolan utformas utifrån de behov som finns på orten eller bostadsområdet. Det innebär att innehållet i verksamheten varierar från plats till plats.

Öppna förskolan ska utgå från en helhetssyn på barnet och barnets behov samt utformas så att den främjar allsidiga kontakter och social gemenskap.

Verksamheten ska bedrivas i ändamålsenliga lokaler i grupper med en lämplig sammansättning och storlek.

För bedrivande av verksamheten ska det finnas personal med sådan utbildning eller erfarenhet att en god pedagogisk verksamhet kan tillgodoses.

Verksamheten på öppna förskolan utvecklas utefter varje barns behov och tillsammans med besökarna, genom att skapa arbetsformer där barn och föräldrar är delaktiga. Pedagogen har till uppgift att arbeta med både barn, föräldrar och relationen mellan dem samt visa på ett pedagogiskt förhållningssätt. Den öppna förskolan riktar sig till familjer med barn från 0 år till dess barnet börjar skolan.

I en familjecentral eller familjecentralsliknande verksamhet tillför öppen förskola pedagogisk kompetens och ett pedagogiskt perspektiv. Genom samverkan i en familjecentral eller familjecentralsliknande verksamhet ökar öppna förskolans möjligheter att tidigt upptäcka och tillgodose behov hos familjerna.

10.3. Barnmorskemottagning

Övergripande basuppdrag för barnmorskemottagningen är hälsovård under graviditet (inklusive föräldrautbildning och förlossningsförberedelse), preventivmedelsrådgivning, förebygga sexuellt överförbara sjukdomar samt organiserade gynekologiska cellprovskontroller enligt gällande vårdprogram.

Barnmorskemottagningen spelar en central roll för kvinnors och familjers hälsa genom rådgivning och insatser inom graviditetsövervakning och sexuell och reproduktiv hälsa. Den del av uppdraget som omfattar hälsovård under graviditet utgör cirka hälften av alla besök på barnmorskemottagningen.

Hälsovård under graviditet har till syfte att främja hälsa och verka förebyggande. Det är ett sätt att arbeta med medicinskt och psykosocialt omhändertagande av målgruppen.

Barnmorskemottagningens kompetens innehas av barnmorskan. Barnmorskemottagningen ska etablera nära samverkan mellan mottagningar, kommuner och vårdenheter inom vårdval med flera för att skapa en väl fungerande vårdkedja för familjer med särskilda behov. Folkhälsoperspektivet genomsyrar allt arbete och målsättningen är att i varje enskilt möte uppmärksamma levnadsvanor, att nå alla och samtidigt identifiera individer med behov av extra stöd och initiera insatser i samverkan med relevanta aktörer.

Barnmorskemottagningen och barnmorskan är en bas för familjecentralens och den familjecentralsliknande verksamhetens arbete kring familjeplanering, det ofödda barnet och de blivande föräldrarna. Den tvärprofessionella samverkan på familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten underlättar barnmorskans uppdrag angående tidig upptäckt, minimerar risken att det ofödda barnet ”faller mellan stolarna” och ökar möjligheten att ge rätt insats i rätt tid.

10.4. Barnhälsovård

Barnhälsovårdens mål är att bidra till bästa möjliga fysiska, psykiska och sociala hälsa för barn. Detta genom att främja barns hälsa och utveckling, förebygga ohälsa hos barn samt tidigt identifiera och initiera åtgärder vid problem med barns hälsa, utveckling och uppväxtmiljö. Detta genomförs bland annat genom att följa barns hälsa, utveckling och livsvillkor enligt barnhälsovårdens nationella program. Barnhälsovårdens arbete leds av barnhälsovårdssjuksköterskan i team tillsammans med läkare och psykolog.

Enligt Socialstyrelsen krävs det samsyn, struktur och styrning för att hälsoarbetet inom barnhälsovården ska vara framgångsrikt.

Familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter lyfts fram som konkreta exempel på hur barnhälsovårdspersonalens samverkan med olika verksamheter kan organiseras. Den största vinsten med familjecentralers och familjecentralsliknande verksameters samverkansform är personalens ökade förmåga att upptäcka och möta barnfamiljernas behov av stöd, vilket gör familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter till en väl lämpad arena för föräldraskapsstöd.

11. Organisation, ledning och styrning

11.1. Styrgrupp

Organisering av ledning och styrning är avgörande för ett framgångsrikt arbete på en familjecentral eller familjecentralsliknande verksamhet. Varje familjecentral och familjecentralsliknande verksamhet ska därför ha en styrgrupp²⁶ med uppdrag att styra och leda de olika verksamheternas

²⁶ Styrgruppen kan vara samma för fler än en familjecentral eller familjecentralsliknande verksamhet.

gemensamma åtaganden. Styrgruppen ska utgöras av de närmaste cheferna till varje profession. Till exempel:

- Verksamhetschef eller biträdande verksamhetschef för barnhälsovård
- Enhetschef för barnmorskemottagning
- Enhetschef/rektor för öppen förskola/förskola
- Enhetschef för förebyggande socialtjänst

Andra nyckelfunktioner kan också ingå i styrgruppen. Det är viktigt att cheferna i styrgruppen är väl insatta i det dagliga arbetet och i utvecklingen av den enskilda familjecentralen eller familjecentralsliknande verksamheten.

Styrgruppen eller chefer över styrgruppen ansvarar för att samverkansavtal skrivs och att alla parter undertecknar detta. Styrgruppen ansvarar för att tillsammans med de verksamma på familjecentralen eller familjecentralsliknande verksamheten ta fram mål för verksamheten samt uppföljning av målen. Styrgruppen ska leda och följa familjecentralens eller den familjecentralsliknande verksamhetens utveckling enligt de fastställda målen och riktlinjerna.

För att samverkan ska fungera tillfredsställande ska alla verksamheterna i familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten ha en gemensam verksamhetsplan som följs upp och utvärderas. Styrgruppen ansvarar för att verksamhetsplanen upprättas.

Styrgruppen behöver mötas regelbundet tillsammans med samordnaren för familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten. Mötesfrekvens regleras i det lokala avtalet.

11.2. Samordnare

Varje familjecentral och familjecentralsliknande verksamhet ska ha en samordnare²⁷ som håller ihop verksamheten och är länken mellan arbetslaget och styrgruppen i båda riktningar. Samordnarrollen är inte

²⁷ Utöver samordnare kan även koordinatörer finnas i vissa kommuner.

Koordinatoruppdraget är vanligtvis bredare än samordnarrollen och kan till exempel omfatta ett helhetsansvar i ett geografiskt område kring utveckling av strukturer för samverkan och utveckling av familjecentrerat arbetssätt. Koordinatören kan i vissa fall även inneha rollen som samordnare.

knuten till en viss profession. Samordnaren utses av styrgruppen som också beslutar om samordnarens uppdrag och tjänstgöringsgrad.²⁸

Samordnarens uppdrag kan innehålla följande:

- Verka för att det gemensamma, vardagliga arbetet på familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten fungerar
- Föra dialog med styrgruppen
- Främja samverkan och verksamhetens utveckling tillsammans med övriga i arbetsgruppen
- Stödja arbetet mot verksamhetens mål

Detta kan till exempel innebära att:

- Planera och leda samverkansmöten och verksamhetsmöten för familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten
- Delta på styrgruppsmöten
- Representera familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten utåt
- Ansvara för hemsida, informationsmaterial och sociala medier
- Ansvara för utifrån kommande studiebesök
- Ansvara och driva planering för gemensam fortbildning inom arbetslaget
- Sammanställa årlig verksamhetsberättelse
- Initiera utvecklingsarbeten på familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten
- Vara ansvarig för introduktion av nyanställd personal på familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten.
- Organisera och fördela gemensamma arbetsuppgifter
- Ansvara för informationsflödet till samtliga medarbetare
- Bevaka och samordna gemensamma utbildningsfrågor
- Förfoga över familjecentralens eller den familjecentralsliknande verksamhetens gemensamma budget om sådan finns
- Upprätta årlig, gemensam verksamhetsplan med uppföljning och utvärdering på uppdrag av styrgruppen

²⁸ Om funktionen samordnare utses och hanteras på annat sätt avseende uppdrag och tjänstgöringsgrad ska det regleras i det lokala samverkansavtalet.

12. Lokal uppföljning

Uppföljning av familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten ska ske lokalt. Styrgruppen ansvarar för att tillsammans med de verksamma på familjecentralen eller familjecentralsliknande verksamheten ta fram mål för verksamheten samt uppföljning av målen. Alla verksamheter i familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten ska ha en gemensam verksamhetsplan som följs upp och utvärderas. Styrgruppen ansvarar för att det årligen upprättas en gemensam verksamhetsplan med uppföljning och utvärdering.²⁹

13. Sekretess

De verksamheter som samverkar inom familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten omfattas av olika sekretessbestämmelser. Grunden för de olika personalgruppernas tystnadsplikt är dock densamma. Allt utbyte av information ska ske enligt gällande lagstiftning och regleras i offentlighets- och sekretesslagen.³⁰

Uppgifter om en enskild får lämnas till en annan verksamhet inom familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten om den enskilde har lämnat sitt samtycke till överlämning av informationen. Detta eftersom ett samtycke kan häva sekretessen om den enskildes hälsotillstånd eller personliga förhållanden som annars gäller i de olika verksamheterna enligt offentlighet- och sekretesslagen.

Uppgifter om den enskilde kan även lämnas till en annan verksamhet (myndighet) om det aktualiseras en sekretessbrytande regel i det enskilda ärendet. Vissa sekretessbrytande regler kan aktualiseras om det finns anmälnings- och uppgiftsskyldighet enligt annan lag eller författning, exempelvis till socialtjänsten vid misstanke om att barn far illa eller riskerar att fara illa. Det finns även sekretessbrytande regler som möjliggör överlämning av information till polis om uppgifterna är nödvändiga för att utreda brott.

²⁹ På sikt föreslås att en länsgemensam modell för verksamhetsuppföljning och kvalitetssäkring tas fram. Se bilaga 4, Utvecklingsområden.

³⁰ Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), [Riksdagen](#).

14. Ekonomi

14.1. Gemensamma kostnader

Gemensamma kostnader utgörs av kostnader kopplade till gemensamma lokaler, samordnartjänsten samt kostnader kopplade till gemensamma insatser enligt verksamhetsplan.

Gemensamma lokaler definieras utifrån uppdrag och utgår från en miniminivå bestående av en toalett för personal, en toalett för besökare samt ett konferensrum och ett personalrum.

Till kostnader som är kopplade till gemensamma lokaler ingår bland annat hyra för gemensamma ytor, lokalvård, gemensamma möbler, lås och inbrottslarm, brandskyddsutrustning, utrymnings- och överfallslarm, IT, skrivare och liknande.

Alla basverksamheter som ingår i samverkan kring en familjecentral eller familjecentralsliknande verksamhet ska dela lika på kostnaden för samordnaren. Det inkluderar samtliga kostnader kopplade till tjänsten, till exempel lön, kompetensutveckling och datautrustning. Den verksamhet där samordnaren anställs ersätts av övriga ingående verksamheter med respektive del av kostnaden.³¹

Gemensam finansiering av samordnaren gäller från och med att detta avtal träder i kraft både vid befintliga familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter samt vid etablering av nya.

Övriga gemensamma kostnader ska från och med att detta avtal träder i kraft delas lika mellan ingående basverksamheter vid etablering av nya familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter om inte annat överenskommes i det lokala samverkansavtalet.

14.2. Finansiering av respektive basverksamhet

De ingående parternas medverkan i en familjecentral eller familjecentralsliknande verksamhet finansieras på olika sätt.

³¹ Regleras i det lokala samverkansavtalet.

Barnhälsovården får ersättning utifrån egen samlokalisering eller icke samlokalisering i enlighet med Krav- och kvalitetsbok Vårdval Vårdcentral.³²

Barnmorskemottagningen får ersättning i enlighet med vårdöverenskommelse mellan regional nämnd och styrelsen för Regionhälsan.

För kommunernas del skapas förutsättningar att ingå i en familjecentral eller familjecentralsliknande verksamhet vid nyetablering genom avsättande av resurser. Därefter hanteras kommunernas finansiering genom ordinarie budgetprocess.

15. Lokala samverkansavtal

Det lokala samverkansavtalet bör bestå av två olika delar – ett samverkansavtal som hanterar verksamheterna och samverkan dem emellan samt ett nyttjanderättsavtal som hanterar lokaler och hyror.

Se bilaga 1 för mall av ett lokalt samverkansavtal och bilaga 2 för mall av ett lokalt nyttjanderättsavtal.

Mallarna är förslag på hur respektive avtal kan utformas. I avtalen kan den lokala styrgruppen lägga till rubriker och innehåll utifrån behov. I nyttjanderättsavtalet kan även en del av punkterna redan ha reglerats i samverkansavtalet.

Ett lokalt samverkansavtal ska dock innehålla följande punkter:

- Avtalsparter och placering
- Avtalstid
- Avtalets utgångspunkter
- Syfte med avtalet
- Familjecentralens syfte och mål
- Parternas gemensamma ansvar
- Parternas enskilda ansvar
- Styrgrupp
- Samordnare
- Personalgrupp
- Sekretess och informationsöverföring

³² Krav- och kvalitetsbok Vårdval Vårdcentral, [Västra Götalandsregionen](#).

- Finansiering
- Ändring och tillägg i avtalet
- Tvist
- Underskrift

Referenser

Börja med barnen! En sammanhållen god och nära vård för barn och unga. Delbetänkande av utredningen om en sammanhållen god och nära vård för barn och unga (SOU 2021:34), [Regeringen](#).

En nationell strategi för ett stärkt föräldraskapsstöd (2018), [Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd](#).

Familjecentraler, [Rikshandboken barnhälsovård – för professionen](#).

Hälso- och sjukvårdslagen (2017:30), [Riksdagen](#).

Krav- och kvalitetsbok Vårdval Vårdcentral, [Västra Götalandsregionen](#).

Lagen om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter (2018:1197), [Riksdagen](#).

Nationell vägledning Familjecentral. Samverkan för barns bästa (2021), [Föreningen för familjecentralers främjande](#).

Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), [Riksdagen](#).

Riktlinje – Gemensamma styrdokument som upprättas mellan kommunerna i Västra Götaland och Västra Götalandsregionen inom hälsa, vård och omsorg, [Vårdsamverkan Västra Götaland](#).

Skollag (2010:800), [Riksdagen](#).

Slutrapport regional översyn av familjecentraler (2016), [Acando](#).

Socialtjänstlagen (2001:453), [Riksdagen](#).

Utvärdering av samverkansorganiseringar för familjecentrerat arbetssätt i Göteborg (2020), [Arthur D Little](#).

Vad är en familjecentral, [Föreningen för familjecentralers främjande](#).

Vad är folkhälsa, jämlik hälsa och folkhälsoarbete, [Folkhälsomyndigheten](#).

Bilagor

Se nedanstående sidor.

Mall lokalt samverkansavtal

Denna mall gäller för samverkansavtal om familjecentral och familjecentralsliknande verksamhet. Mallen har tagits fram för att underlätta framtagandet av ett lokalt samverkansavtal vid sidan av ett lokalt nyttjanderättsavtal.

Bilaga 1. Mall för lokalt samverkansavtal**Lokalt samverkansavtal**

(vid sidan av ett lokalt nyttjanderättsavtal)

Familjecentralen / Familjecentralsliknande verksamheten **skriv in namn på verksamheten**



Mall lokalt samverkansavtal

Denna mall gäller för samverkansavtal om familjecentral och familjecentralsliknande verksamhet. Mallen har tagits fram för att underlätta framtagandet av ett lokalt samverkansavtal vid sidan av ett lokalt nyttjanderättsavtal.

1. Avtalsparter och placering

Namn på ingående barnavårdscentral (BVC), Västra Götalandsregionen (VGR), organisationsnummer 232100–0131 eller namn på företaget och deras organisationsnummer.

Namn på ingående barnmorskemottagning, Regionhälsan, Västra Götalandsregionen (VGR), organisationsnummer 232100–0131

Namn på ingående avdelning/enhet inom socialtjänst, förvaltning, kommunens namn och org.nr xxxxxx-xxxx.

Namn på ingående öppen förskola, förvaltning, kommunens namn och org.nr xxxxxx-xxxx.

Familjecentralen / den familjecentralsliknande verksamheten xx är lokaliserad på här skrivs besöksadressen till verksamheten.

Utifrån samverkansavtalet för familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter i Västra Götaland betecknas verksamheten som en familjecentral /familjecentralsliknande verksamhet. Utåt mot befolkningen kallas verksamheten för familjecentralen xx. Nedan benämns verksamheten därför som familjecentral.

2. Avtalstid

Avtalet gäller under perioden xxxx-xx-xx – xxxx-xx-xx med möjlighet till x månaders förlängning. Förlängningen ska vara skriftlig och beslutad av samtliga avtalsparter.

Uppsägning av avtalet för upphörande eller omförhandling ska meddelas övriga parter skriftligen med sex månaders varsel.

Rekommendation: Avtalstiden bör vara minst 3 år men inte längre än 5 år. Minst tre år ger verksamheten ro att arbeta och implementera vad som står i avtalet. Om avtalstiden är mer än 5 år finns det en risk att avtalet blir inaktuellt och inte följer förändringar i omvärlden. Om det finns en gemensam lokal bör samverkansavtalet följa hyresavtalet om inte hyresavtalet/-en är längre än 5 år.

Mall lokalt samverkansavtal

Denna mall gäller för samverkansavtal om familjecentral och familjecentralsliknande verksamhet. Mallen har tagits fram för att underlätta framtagandet av ett lokalt samverkansavtal vid sidan av ett lokalt nyttjanderättsavtal.

3. Avtalets utgångspunkter

Följande styrdokument ligger till grund för avtalet:

- Samverkansavtal familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter i Västra Götaland (dnr xxxx).
- Eventuell avsiktsförklaring mellan **nämnd** och **kommun** (dnr xxxx).
- **Fyll på med övriga eventuella styrdokument.**

4. Syfte med avtalet

Syftet med avtalet är att säkra samverkan, skapa långsiktighet, kontinuitet och kvalitet i familjecentralens verksamhet samt familjecentralens roll i kommunområdets familjecentraliserade arbete. Detta avtal reglerar verksamhetens ledningsstruktur, innehåll, respektive parts ansvarsområde och finansiering av gemensamma resurser utöver lokaler. **Hänvisa till aktuellt avtal som reglerar verksamhetens lokalfrågor. Se och utgå från ”Mall nyttjanderättsavtal”.**

5. Familjecentralens uppdrag och mål

Familjecentralens övergripande uppdrag och mål

Se Samverkansavtal familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter i Västra Götaland, avsnitt 7.

Familjecentralens lokala mål och uppföljning

Styrgruppen ska tillsammans med de verksamma på familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten upprätta uppföljningsbara mål. Alla verksamheter i familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten ska ha en gemensam verksamhetsplan som följs upp och utvärderas. Styrgruppen ansvarar för att det årligen upprättas en gemensam verksamhetsplan med uppföljning och utvärdering.

Mall lokalt samverkansavtal

Denna mall gäller för samverkansavtal om familjecentral och familjecentralsliknande verksamhet. Mallen har tagits fram för att underlätta framtagandet av ett lokalt samverkansavtal vid sidan av ett lokalt nyttjanderättsavtal.

6. Parternas gemensamma ansvar

Parterna ska tillsammans skapa en verksamhet som möter de behov som finns hos målgruppen och som motsvarar behovet i det geografiska området. Parterna ansvarar för att upprätta verksamhetsplan och uppföljningsbara mål samt att följa verksamhetens utveckling enligt de fastställda målen och riktlinjerna. Parterna har också ansvar för den gemensamma kompetensutvecklingen hos personalgruppen.

Parterna ansvarar även för att avsätta gemensam tid för personalgruppen att ha samverkansmöten. För samverkansmöten, där alla samverkansparter är representerade, avsätts **xx** timmar/månad. På dessa möten behandlas till exempel utvecklingsfrågor och samverkansaktiviteter. Lokalfrågor ska behandlas på tid då de som arbetar i lokalerna deltar.

7. Parternas enskilda ansvar

Varje avtalspart har ansvar för sin egen verksamhet och personal. Varje chef ansvarar för att familjecentralen blir en del av respektive avtalsparts ordinarie verksamhet. Varje avtalspart ansvarar för att respektive personal har:

- Utrymme för samverkan i sin tjänst
- Möjlighet till gemensam utbildning och kompetensutveckling
- Kunskap om familjecentrerat arbetssätt
- Kunskap kring rutiner för dokumentation och sekretess

8. Styrgrupp

Se Samverkansavtal familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter i Västra Götaland, avsnitt 11.1.

Anpassa utifrån lokala förutsättningar och överenskommelser.

9. Samordnare

Se Samverkansavtal familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter i Västra Götaland, avsnitt 11.2 och 14.1.

Mall lokalt samverkansavtal

Denna mall gäller för samverkansavtal om familjecentral och familjecentralsliknande verksamhet. Mallen har tagits fram för att underlätta framtagandet av ett lokalt samverkansavtal vid sidan av ett lokalt nyttjanderättsavtal.

Anpassa utifrån lokala förutsättningar och överenskommelser. Beskriv samordnaruppdragets omfattning (tjänstegrad) och uppdrag för samordnaren.

Gällande finansiering av samordnartjänsten, se avsnitt 15 i detta avtal.

10. Personalgrupp

Ange aktuell personal som bemannar familjecentralen.

11. Sekretess och informationsöverföring

Se Samverkansavtal familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter i Västra Götaland, avsnitt 13.

12. Systematiskt brandskyddsarbete

Styrgruppen ansvarar för att det upprättas samt bedrivs ett systematiskt brandskyddsarbete i de gemensamma lokalerna på familjecentralen, för de verksamheter som finns i lokalerna. Styrgruppen utser även SBA ombud som har ansvaret för att bedriva SBA ronder i dessa ytor, utför kontroller på brandlarmet samt genomför utrymningsövningar. Det ska även finnas en plan för utrymning i de gemensamma ytorna där avsökning av dessa ingår. Det ska finnas en gemensam återsamlingsplats för att underlätta kontakt vid en utrymning.

13. Hot och våld

Incidenter gällande hot och våld kan inträffa och en gemensam plan för detta tas fram utav berörda verksamheter.

14. Försäkring

Respektive verksamhet försäkrar sina inventarier. Den verksamhet som har störst andel av familjecentralens lokaler försäkrar även de inventarier som finns i de gemensamma ytorna.

Mall lokalt samverkansavtal

Denna mall gäller för samverkansavtal om familjecentral och familjecentralsliknande verksamhet. Mallen har tagits fram för att underlätta framtagandet av ett lokalt samverkansavtal vid sidan av ett lokalt nyttjanderättsavtal.

15. Finansiering

Lokaler

Hänvisa till aktuellt avtal som reglerar verksamhetens lokalfrågor. Se och utgå från "Mall nyttjanderättsavtal".

Personalkostnader

Respektive avtalspart står för personalkostnader avseende sin personal och för andra verksamhetsspecifika kostnader.

Samordnare

Kostnaden för samordnaren ska delas lika mellan de basverksamheter som ingår i samverkan kring familjecentralen. Se Samverkansavtal familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter i Västra Götaland, avsnitt 14.1.

Ange kostnad för samordnaren, anställande part och upplägg för ersättning från övriga ingående verksamheter.

16. Ändringar och tillägg i avtalet

Parterna är införstådda med att villkor och förutsättningar för den verksamhet som avtalet avser kan komma att förändras till följd av ny lagstiftning, beslut inom respektive huvudman eller annat. Skulle sådana förändringar uppkomma har parterna skyldighet att snarast informera övriga avtalsparter om detta.

Ändringar och tillägg till detta avtal skall för att vara gällande skriftligen godkännas av parterna.

17. Tvist

Tvist mellan parterna om tolkning eller tillämpning av detta avtal löses i samförstånd mellan parterna. Om tvist om tolkning eller tillämpning av avtalet inte kan lösas i samförstånd mellan parterna, lyftes frågan till respektive huvudman.

Mall lokalt samverkansavtal

Denna mall gäller för samverkansavtal om familjecentral och familjecentralsliknande verksamhet. Mallen har tagits fram för att underlätta framtagandet av ett lokalt samverkansavtal vid sidan av ett lokalt nyttjanderättsavtal.

18. Underskrift

Detta avtal är upprättat i **fyra** likalydande exemplar där parterna tagit var sitt original.

Datum och ort

För öppen förskola
**Ange förvaltning,
 xx kommun**

Datum och ort

För mödrahälsovård
 Västra Götalandsregionen

Namn

Titel

Namn

Titel

**För ange förvaltning för socialtjänst
 xx kommun**

Namn

Titel

**För xx vårdcentral, BVC
 Västra Götalandsregionen**

Namn

Titel

För (tex bibliotek)

Namn

Titel

För (tex tandvården)

Namn

Titel

Mall Nyttjanderättsavtal

Denna mall gäller för nyttjanderättsavtal om familjecentral och familjecentralsliknande verksamhet. Mallen har tagits fram för att underlätta framtagandet av ett lokalt nyttjanderättsavtal vid sidan av ett lokalt samverkansavtal.

Bilaga 2. Mall för lokalt nyttjanderättsavtal**Lokalt nyttjanderättsavtal**

(vid sidan av ett lokalt samverkansavtal)

Familjecentralen / Familjecentralsliknande verksamheten **skriv in namn på verksamheten**



Mall Nyttjanderättsavtal

Denna mall gäller för nyttjanderättsavtal om familjecentral och familjecentralsliknande verksamhet. Mallen har tagits fram för att underlätta framtagandet av ett lokalt nyttjanderättsavtal vid sidan av ett lokalt samverkansavtal.

OBS! Nyttjanderättsavtal har inga formkrav. Tänk på att detta endast är ett förslag på hur ett nyttjanderättsavtal kan utformas och att det eventuellt inte täcker alla punkter som kan vara aktuella för just er. En del av punkterna regleras eventuellt redan i samverkansavtalet. Ta bort och lägg till rubriker utefter vad ert behov är.

1. Avtalsparter och lokalisering

(1) **Y, organisationsnummer (Upplåtaren)** och

(2) **X, organisationsnummer (Nyttjaren)**

gemensamt benämnda som parterna.

Familjecentralen / familjecentralsliknande verksamheten zz är lokaliserad på adress **zz**.

2. Nyttjanderättens omfattning och ändamål

Y upplåter härmed nyttjanderätten avseende Familjecentralen **zz** på adressen **zz** till **X** på nedanstående villkor.

Nyttjanderätten enligt detta avtal omfattar... **till exempel lokaler, ytornas storlek, parternas andel, årlig kostnad i ett visst basårs prisnivå.**

3. Nyttjanderättsperiod, uppsägningstid och förlängningstid

Avtalet gäller fr.o.m. **20xx-xx-xx** och tills vidare alt tom **20xx-xx-xx**.

Avtalet kan sägas upp för att upphöra att gälla vid det månadsskifte som inträffar närmast efter **sex** månader från uppsägningen. Uppsägningen ska vara skriftlig.

Vid behov om förlängning av upplåtelsen ska....

4. Ersättning för upplåtelsen

Y ersätts med **zz** kronor per **månad/år/kvartal**.

Betalningsvillkor...

Mall Nyttjanderättsavtal

Denna mall gäller för nyttjanderättsavtal om familjecentral och familjecentralsliknande verksamhet. Mallen har tagits fram för att underlätta framtagandet av ett lokalt nyttjanderättsavtal vid sidan av ett lokalt samverkansavtal.

Ersättningen omfattar till exempel uppvärmning av lokalen, vatten, avlopp, ventilation och el, avfallshantering, trappstädning och snöröjning/sandning och som inte framgår av tidigare punkter.

5. Upplåtarens åtaganden

Upplåtaren ansvarar för att.....

6. Nyttjarens åtaganden

Nyttjaren ansvarar för att...

7. Överlåtelse av nyttjanderätten

Exempelvis: Detta avtal får inte överlåtas på annan utan **Y:s** samtycke. **X** får inte heller upplåta rättighet som helt eller delvis härrör från detta avtal utan **Y:s** samtycke.

8. Nedsättning av ersättningsbeloppet

Exempelvis: **X** har rätt till skälig nedsättning av ersättningsbeloppet när **Y** brister i sin underhållsskyldighet enligt detta avtal och gällande rätt.

Exempelvis: Om hinder eller men uppstår i nyttjanderätten och detta sker utan **X** vållande har **X** rätt till skälig nedsättning av ersättningsbeloppet och, om hindret är av så väsentlig art att det helt hindrar utförandet av **X** verksamhet, att säga upp avtalet till omedelbart upphörande. Om hindret har resulterat i ekonomisk skada för **X** äger **X** rätt att få denna skada ersatt.

Mall Nyttjanderättsavtal

Denna mall gäller för nyttjanderättsavtal om familjecentral och familjecentralsliknande verksamhet. Mallen har tagits fram för att underlätta framtagandet av ett lokalt nyttjanderättsavtal vid sidan av ett lokalt samverkansavtal.

9. Hävning av nyttjanderätten

Exempelvis: Part får häva avtalet om motparten inte fullgör sina åtaganden enligt avtalet och rättelse efter påminnelse inte sker utan dröjsmål och avtalsbrottet är av väsentlig betydelse.

10. Force Majeure

Exempelvis: Oförutsägbara händelser som omfattande arbetskonflikter, miljö- och naturkatastrofer samt allvarlig smittspridning eller annan omständighet som parterna inte råder över och som förhindrar en part från att fullfölja skyldigheter som följer av avtalet befriar sådan part från dessa skyldigheter.

11. Ändringar och tillägg till nyttjanderätten

Exempelvis: Ändringar och tillägg till avtalet ska vara skriftliga och undertecknas av båda parter för att vara giltiga.

12. Underskrift

Detta avtal har upprättats i **två** likalydande exemplar, varav parterna har tagit varsitt.

Ort, datum

Y

X

Bilaga 3. Barnmorskemottagningens uppdrag och åtagande

Utifrån att det finns en nationell brist på barnmorskor i Sverige i nuläget behöver barnmorskemottagningens åtagande och uppdrag kopplat till familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter anpassas och begränsas en tid framöver. Under avtalstiden gäller följande förutsättningar för barnmorskemottagningens deltagande i familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter:

- Barnmorskemottagningen prioriterar socioekonomiskt prioriterade områden med full samlokalisering och permanent barnmorskemottagning på plats.
- Inget krav på samlokalisering i övriga områden som inte är socioekonomiskt prioriterade, utan i dessa fall sker samverkan med övriga verksamheter genom lokala samverkansavtal för familjecentralsliknande verksamhet.
- Barnmorskemottagningen samverkar på individnivå (överlämningar, konsultation förebyggande socionom, SIP och så vidare) i den omfattning det behövs utifrån den gravida/det väntade barnets behov.
- Barnmorskemottagningen förlägger en träff per föräldrautbildning lokalt på plats på familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten i samverkan med övriga basverksamheter på familjecentralen eller den familjecentralsliknande verksamheten.
- Barnmorskemottagningen deltar på samverkansmöten på generell nivå utifrån uppdrag. En barnmorska representerar vid möten, ca 6 timmar/termin. Vid behov av mer tid tas frågan via den lokala styrgruppen.
- Enhetschef från barnmorskemottagningen ingår i den lokala styrgruppen och deltar på dess möten.
- I de fall barnmorskemottagningen inte är samlokaliserad närvarar inte barnmorskan vid möten som berör lokaler, städ, sophantering och liknande.

- Barnmorskan närvarar inte vid planering och utförande av samverkande verksamheters aktiviteter såsom utflykter och liknande.
- Gemensam utbildning för medarbetare på familjecentralen planeras i styrgrupp och beslutas av chef för respektive verksamhet.

Bilaga 4. Utvecklingsområden

Vid framtagande av detta samverkansavtal har ett antal framtida utvecklingsområden identifierats. Utvecklingsområdena har framkommit utifrån de underlag³³ och dialoger som fungerat som utgångspunkt för arbetet samt utifrån inkomna svar under remissrundan.

Utvecklingsområdena faller inte inom ramen för framtagandet av detta samverkansavtal och är så pass omfattande att de kräver egna processer.

- En läns gemensam styrgrupp med ansvar kring barn och unga frågor behöver tillskapas för att bland annat omhänderta utpekade och kommande utvecklingsfrågor i samverkan kring familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter.
- En läns gemensam modell för verksamhetsuppföljning och kvalitetssäkring behöver tas fram.
- Läns gemensamma utbildningsinsatser för de som arbetar på och med familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter behöver tas fram. Kunskap om familjecentrerat arbetssätt behöver också säkerställas hos både personal och styrgrupper.
- Förutsättningarna för att utöka åldersspannet för familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter till och med 12 år alternativt 17 år behöver utredas. Det finns också ett behov i samband med detta att utreda förutsättningarna för att utveckla samverkan med ungdomsmottagningarna med målsättningen att få till stånd en mer stödjande helhet, utan glapp för barn och unga. Utifrån samma resonemang bör också utredas om samarbetet med tandvården ska vidareutvecklas länsövergripande i verksamheterna.
- Arbeta för en gemensam verksamhetsutveckling som till exempel kan innefatta tillvägagångssätt att nå familjer i behov av stöd, speciellt i utsatta områden.

³³ Se stycke 5, Lagstiftning, styrande och stödjande dokument. Utgångspunkt för utvecklingsområdena har främst varit *Slutrapport regional översyn av familjecentraler* (2016), [Acando](#) och *Utvärdering av samverkansorganiseringar för familjecentrerat arbetssätt i Göteborg* (2020), [Arthur D Little](#).

- Ett vägledande dokument avseende familjecentralers och familjecentralsliknande verksameters lokaler behöver tas fram.
- En rutin för tillvägagångssätt vid nyetablering behöver tas fram. Rutinen bör inkludera behovs- och resurskartläggning inför beslut om nyetablering.
- En långsiktig och övergripande utvecklingsplan för hela länet kring behov och lokalisering av familjecentraler och familjecentralsliknande verksamheter behöver tas fram. Syftet med planen är att kunna prioritera och täcka behov för att genom det säkerställa mer jämlik vård, stöd och omsorg.
- Socioekonomiskt prioriterade områden behöver definieras i ett länsgemensamt dokument. Här behöver man tydligt beskriva, i en länsgemensam kontext, vilka områden som avses.



Lars-Erik Hansson
Ekonomichef

Dnr: KS-2024-000029

Utökad budget 2024 för kommunstyrelsen

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen godkänner fördelningen av det utökade anslagen.

Sammanfattning

Regeringens budgetproposition för 2024 innebär utökade generella statsbidrag för Munkedals kommun med ca 7 mnkr. Sverigedemokraterna, Moderaterna och Kristdemokraterna har tagit fram förslag på satsningar för 2024 som kostnadsberäknats. I förslaget får Kommunstyrelsen en utökad ram med 650 tkr för 2024 till följande insatser

- Förstärkning Munkedal 50 ÅR 50 tkr (engångsinsats). Möjliggöra fler aktiviteter under jubileumsåret.
- Drogpreventiv Broschyr 50 tkr (engångsinsats). För att kunna nå ut till alla hushåll.
- Språktest vid nyanställning och språkinventering i samtliga verksamheter 250 Tkr.

Förstärkning av kris och beredskapsarbete-kommunikation 300 tkr (engångsinsats). Ökade informationsmaterial, stärka upp trygghetspunkterna, ökade beredskapsinsatser.

Kommunfullmäktige beslutade återremittera förslaget för ytterligare beredning. Budgetförslaget ska kompletteras med utförliga underlag för vad de olika förslagen kommer att kosta samt kompletteras med konsekvensbeskrivningar samt behandlas av berörda nämnder innan beslut i kommunfullmäktige.

En komplettering av underlaget har arbetats fram av kommunstyrelsens förvaltning enligt nedan.

Förstärkning Munkedal 50 ÅR 50 tkr (engångsinsats). Möjliggöra fler aktiviteter under jubileumsåret. Anslaget står till styrgruppens förfogande och säkrar finansieringen av såväl befintliga aktiviteter de eventuellt tillkommande evenemang.

Drogpreventiv Broschyr 50 tkr

Anslaget kommer användas till en broschyr som distribueras ut till målgruppen. Förslaget är att använda samma drogpreventions broschyr som använts i Sotenäs kommun.

Språktest vid nyanställning och språkinventering i samtliga verksamheter 250 Tkr

Mot bakgrund av att Socialstyrelsen har rekommendationer för språknivå i syfte att nå välfungerande arbetsplatser, finns behov av ett språkverktyg. Sju procent av landets kommuner har infört språktester för personalen inom vård och omsorg och fler är på gång. Kommuner som använt språkverktyg kan över tid se förbättringar/förändringar i personalens språkkunskaper.

Vanligast är att kommuner testar alla som jobbar eller söker jobb till funktionsstöd, äldreomsorg, skola, förskola och fritidshemsverksamhet. Det finns även några kommuner som testar all personal.

Den anställde/sökanden planerar själv tid för test via språkverktygets bokningssystem. Språktestet genomförs digitalt, där testtagaren tas emot, välkomnas och övervakas. Varje person får ett personligt mottagande av en testledare. Personen legitimeras, informeras och övervakas genom hela testet via skärmdelning samt två kameror från två vinklar samt ljud. De som inte klarar godkänd nivå och behöver utveckla sitt svenska språk, kommer att få stöttning från Komvux.

HR-avdelningen föreslås ansvara för språkverktyget och samordna språktesterna i samband med rekrytering. Omfattningen av testerna och screeningen av befintlig personal får anpassas efter det avsatta anslaget på 250 tkr

Förstärkning av kris och beredskapsarbete-kommunikation 300 tkr (engångsinsats).

Anslaget på 300 tkr fördelas på följande insatser

Utbildning av krisledningsfunktioner 150 tkr

Kommunens krisledningsorganisation kommer under 2024 att organiseras enligt en stabsmodell som samtliga kommuner i Fyrbodal, länsstyrelsen, försvarsmakten, flera statliga myndigheter m fl valt att använda. Införandet av modellen kommer att kräva specifika utbildningsinsatser och övning av funktioner.

Utrustning till särskilda trygghetspunkter 90 tkr

Specifik utrustning köps in och färdigställs för att användas i bl a stabsarbete, Utrustningen utgörs bl a av telefonladdare, powerbanks, pannlampor, megafoner, markeringsvimplar, multiladdare/laddstationer, vevradio, gasolbrännare, aluminiumfiltar, ihopfällbara vattendunkar, vattenrenings-tabletter, lysstavar m m.

Kommunikationsutrustning 20 tkr

Ytterligare två Rakelenheter köps in till krisledningen för krypterad radiokommunikation med blåljusverksamhet, statlig verksamhet och kommuner/regioner.

Informationsfolder 10 tkr

En informationsfolder till anställda tas fram. Foldern ska bl a beskriva innebörden av att vara krigsplacerad i kommunen, hur krisorganisationen är uppbyggd och fungerar m m. Foldern delas ut vid en krisorganisation.

Utrustning till FRG 30 tkr

Frivilliga resursgruppen (FRG) har en viktig funktion vid störda förhållanden. Utrustning köps in till gruppens medlemmar för att underlätta i uppdraget, till exempel en ryggsäck med grundutrustning

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-01-03
KF beslut 2023-11-27 §159

Särskilda konsekvensbeskrivningar**Hållbar utveckling – Ekonomisk dimension**

Ökade kostnader i enlighet med förslagen som beskrivs i denna tjänsteskrivelse

Hållbar utveckling – Social dimension

Mer gemenskap, Ökade språkkunskaper, Bättre drogprevention, ökad krisberedskap

Hållbar utveckling – Miljömässig dimension

Inga särskilda konsekvenser

Ylva Morén
Kommundirektör

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen förvaltning, för fortsatt handläggning

§ 159

Dnr KS-2023-000286

Utökad budget för 2024

Sammanfattning av ärendet

Regeringens budgetproposition för 2024 innebär utökade generella statsbidrag för Munkedals kommun med ca 7 mnkr. Sverigedemokraterna, Moderaterna och Kristdemokraterna har tagit fram förslag på satsningar för 2024 som kostnadsberäknats.

Totalt innebär förslaget utökade budgetramar med 4,48 mnkr varav 650 tkr är engångsinsatser som får prövas i kommande budgetarbete för 2025. Resterande del av utökningen behålls på finanserna för att täcka minskning av skatteintäkter som framkom i den senaste skatteprognosen i oktober. Utökningar av nämndernas budgetramar 2024 gäller under förutsättning att riksdagen beslutar i enlighet med budgetpropositionen.

Välfärdsnämndens utökad ram 300 tkr

- Möjliggöra införande av arbetsskor till medarbetare inom välfärdsnämnden 300 tkr. Gäller tillsvidareanställda och månadsanställda.

Barn- och utbildningsnämnden utökad ram 1 850 tkr

- Ersätta en till en plattor/datorer för 1-3 med traditionella läromedel 500 tkr. Klassuppsättningar med plattor/datorer bibehålls.
- Traditionella läromedel årskurs 4-9 250 tkr. Kompletterar den satsning som finns på läromedel i de riktade statsbidragen.
- Införa programmering i skolan ÅK 7-9 1 000 tkr. Förlänger vissa skoldagar. Munkedals kommun ska vara i framkant och utbilda för framtidens yrke. IT och dess möjligheter skall introduceras i rätt ålder.
- Tidiga insatser på temat drogförebyggande insatser 100 tkr. Att använda till preventiva insatser, externa föreläsare och liknande.

Samhällsbyggnadsnämnden utökad ram 1 680 tkr

- Anställning -MEX-handläggare 700 tkr. Befattning för att aktivt jobba med strategisk markförsörjning, försäljning av tomter och olika projekt.
- Kompensation för ökade livsmedelspriser 500 tkr. Kunna bibehålla en god kvalitet på maten.
- Utomhusscenen Örekilsparken 50 tkr (ökade kapitalkostnader). Möjliggöra fler evenemang.
- En ny bro Örekilsälven 180 tkr (ökade kapitalkostnader). Sammanlänkar promenadstråk från Örekilsparken med Maltes stig.
- Konsultkostnader för utredning av tidigare utförda geotekniska åtgärder m.a.a Stenungsunds-skredet 250 tkr (engångsinsats).

Kommunstyrelsen utökad ram 650 tkr

- Förstärkning Munkedal 50 ÅR 50 tkr (engångsinsats). Möjliggöra fler aktiviteter under jubileumsåret.
- Drogpreventiv Broschyr 50 tkr (engångsinsats). För att kunna nå ut till alla hushåll.
- Språktest vid nyanställning och språkinventering i samtliga verksamheter 250 Tkr.
- Förstärkning av kris och beredskapsarbete-kommunikation 300 tkr (engångsinsats). Ökade informationsmaterial, stärka upp trygghetspunkterna, ökade beredskapsinsatser.

Beslutsunderlag

Beslut KS 2023-11-13 § 182

Tjänsteskrivelse 2023-11-06

SKR cirkulär 23:40

Kommunstyrelsens förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att utöka budgetramarna 2024 enligt förslag:

- Kommunstyrelsen 650 tkr
- Valförvaltningsnämnden 300 tkr
- Barn- och utbildningsnämnden 1 850 tkr
- Samhällsbyggnadsnämnden 1 680 tkr
- Investeringsbudgeten ökas med 550 tkr till utomhusscen och 2 mnkr till en bro.
- Uppföljning av genomförandet ska ske i delårsrapporterna för april och augusti

Av den totala utökningen på 4 480 tkr är 650 tkr engångsinsatser som ska prövas i budgetarbetet inför 2025.

Beslutet gäller under förutsättning att riksdagen beslutar i enlighet med regeringens budgetproposition.

Yrkande

Louise Skaarnes (SD), Olle Olsson (KD), Terje Skaarnes (SD), Martin Svenberg Rödin (M), Mathias Johansson (SD) och Matheus Enholm (SD):
Bifall till Kommunstyrelsen förslag.

Louise Skaarnes (SD) tilläggsyrkande:

Tilldelade medel skall användas till det projektet som det är avsatt för, om projektet inte får fullt utfall skall återstående medel återföras direkt på kommunens resultat.

Liza Kettil (S) återremissyrkande:

Budgetförslaget ska kompletteras med utförliga underlag för vad de olika förslagen kommer att kosta samt kompletteras med konsekvensbeskrivningar samt behandlas av berörda nämnder innan beslut i kommunfullmäktige.

Bifall till Liza Kettil (S) yrkande:

Malin Svedjenäs (V) och Rolf Jacobsson (KD), Karin Blomstrand (L) och Christer Nilsson (C).

Propositionsordning

Ordförande ställer proposition på om ärendet ska avgöras idag eller återremitteras och finner att ärendet ska avgöras idag.

Omröstning begärd och ska verkställas.

Kommunfullmäktige godkänner följande propositionsordning:

Ja-röst: Avgöra idag

Nej-röst: Återremiss

Med 17 ja-röster (inklusive ordförandes utslagsröst) och 17 nej-röster beslutar Kommunfullmäktige att återremittera ärendet genom en minoritetsåterremiss.

Omröstningsresultat

Omröstningstabell bifogas paragrafen.

Kommunfullmäktiges beslut

Kommunfullmäktige beslutar att återremittera ärendet med en minoritetsåterremiss med nedan motivering:

Budgetförslaget ska kompletteras med utförliga underlag för vad de olika förslagen kommer att kosta samt kompletteras med konsekvensbeskrivningar samt behandlas av berörda nämnder innan beslut i kommunfullmäktige.

Expedieras

Kommunstyrelsen, för hantering av återremiss.



Omröstningslista § 159

Resultat	
Ja	17
Nej	17
Totalt	34

	Namn	Val
1	Linda Wighed (M)	Ja
2	Erik Färg (S)	Nej
3	Martin Svenberg Rödin (M)	Ja
4	Terje Skaarnes (SD)	Ja
5	Karin Blomstrand (L)	Nej
6	Anders Persson (SD)	Ja
7	Henrik Palm (M)	Ja
8	Liza Kettel (S)	Nej
9	Louise Skaarnes (SD)	Ja
10	Lars Östman (M)	Ja
11	Malin Svedjenäs (V)	Nej
12	Marcus Virdhage Wennergren (SD)	Ja
13	Håkan Skenhede (SD)	Ja
14	Christer Nilsson (C)	Nej
15	Lars-Göran Sunesson (C)	Nej
16	Regina Johansson (S)	Nej
17	Yvonne Martinsson (S)	Nej
18	Rolf Bjelm (S)	Nej
19	Per-Arne Brink (S)	Nej
20	Rolf Jacobsson (KD)	Nej
21	Mathias Johansson (SD)	Ja
22	Fredrik Roos Fylksjö (SD)	Ja
23	Peter Andersson (SD)	Ja
24	Bo Ericson (SD)	Ja
25	Bjarne Fivelsdal (V)	Nej
26	Matheus Enholm (SD)	Ja
27	Pia Hässlebräcke (S)	Nej
28	Sten-Ove Niklasson (S)	Nej
29	Inger Orsbeck (S)	Nej
30	Dag Heitmann-Kristiansen (SD)	Ja
31	Jan Petersson (SD)	Ja
32	Olle Olsson (KD)	Nej
33	Fredrik Olsson (KD), Ordförande	Ja
34	Helena Hansson (C)	Nej

Lars-Erik Hansson
Ekonomichef

Dnr: KS-2024-000028

Styr- och ledningssystem för Munkedals kommun

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att godkänna revidering av Styr- och ledningssystem Munkedals kommun samt bilagan Regler för ekonomistyrning, som ersätter de tidigare versionerna antagna 2018-11-29 § 110.

Sammanfattning

Syftet med ett styr- och ledningssystem är att säkerställa att de mål kommunfullmäktige sätter upp för verksamheten uppnås. Men även att resurserna används på ett effektivt sätt och att verksamheten genomförs med god kvalitet. Ett styr- och ledningssystem säkerställer ett gemensamt arbetssätt.

Ledningssystemet kan ses som ett ramverk för styrning och utveckling av verksamheten och ska ge en heltäckande styrprocess för planering och uppföljning samt säkerhetsställa god ekonomisk hushållning.

Systemet ska ge stöd till de förtroendevalda, chefer och medarbetare att utföra sina uppdrag så att kommunfullmäktiges mål uppfylls i praktiken. Ledningssystemet är kommunövergripande vilket innebär att det gäller för samtliga nämnder och förvaltning. Ett ledningssystem är och måste vara ett levande system som ständigt förbättras och utvecklas.

I denna revidering gäller de större förändringarna organisationen samt ett utökat avsnitt om investeringarnas hantering i reglerna för ekonomistyrning

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-01-03
Styr- och ledningssystem för Munkedals kommun
Regler för ekonomistyrning

Särskilda konsekvensbeskrivningar

Hållbar utveckling – Ekonomisk dimension

Ett tydligt styr- och ledningssystem kan leda till en mer effektiv organisation.

Hållbar utveckling – Social dimension

Styr- och ledningssystemet kan bidra till en ökad målstyrning vilket ger en verksamhet som blir mer effektiv ur det sociala perspektivet.

Hållbar utveckling – Miljömässig dimension

Inga särskilda konsekvenser

Ylva Morén
Kommundirektör

Beslutet skickas till:

Nämnder, för kännedom

Förvaltningschefer, för kännedom

Ekonomiavdelningen, För kännedom

A large, light blue, stylized graphic of a feather or quill, oriented diagonally from the top-left towards the bottom-right, serves as a background for the title text.

Styr- och ledningssystem Munkedals kommun

Ledningssystemet för Munkedals kommun syftar till att vara verktyget som möjliggör ledning och styrning av kommunens verksamhet.

Dokumentbeskrivning

Dokumenttyp:	Styrdokument
Fastställt av:	Kommunfullmäktige
Antagningsdatum:	2018-11-29 §110
Diarienummer:	KS 2023-xxx
Gäller till och med:	Gäller tills vidare
Dokumentansvarig / Handläggare:	Kommundirektör/Ekonomichef/Controller
Revisionshistorik:	1. 2024-01-15
Relaterade styrdokument	Mål -och resursplan Riktlinjer för god ekonomisk hushållning och hantering av RuR Reglemente för internkontroll Riktlinjer för investeringsprocessen Internhyresregler
Bilaga 1	Regler för ekonomistyrning Munkedal

Innehållsförteckning

1. Syfte	4
2. Grundläggande förutsättningar.....	5
2.1 Gemensam värdegrund	5
2.2 Organisation/ansvarsfördelning/roller	5
2.2.1 Organisation	6
2.2.2 Ansvarsfördelning	7
2.2.3 Ansvar	8
2.3 Styrdokument.....	9
2.4 God ekonomisk hushållning	9
3. Omvärldsanalys.....	11
4. Målstyrning	11
4.1 Vision	12
4.2 Inriktningsmål	12
4.3 Verksamhetsmål	12
4.4 Verksamhetsplaner.....	13
4.5 Aktivitet	13
5. Uppföljning	13

Bilaga 1 Regler för ekonomistyrning

Styr- och ledningssystem för Munkedals kommun

1. Syfte

Kommunen sköter med demokratins och det kommunala självstyrets grund de angelägenheter som anges i kommunallagen eller i särskilda föreskrifter.

Syftet med ett styr- och ledningssystem är att säkerställa att de mål kommunfullmäktige sätter upp för verksamheten uppnås. Men även att resurserna används på ett effektivt sätt och att verksamheten genomförs med god kvalitet. Ett styr- och ledningssystem säkerställer ett gemensamt arbetssätt.

Ledningssystemet kan ses som ett ramverk för styrning och utveckling av verksamheten och ska ge en heltäckande styrprocess för planering och uppföljning samt säkerhetsställa god ekonomisk hushållning.

Systemet ska ge stöd till de förtroendevalda, chefer och medarbetare att utföra sina uppdrag så att kommunfullmäktiges mål uppfylls i praktiken. Ledningssystemet är kommunövergripande vilket innebär att det gäller för samtliga nämnder och förvaltning. Ett ledningssystem är och måste vara ett levande system som ständigt förbättras och utvecklas.

Styr- och ledningssystemet innehåller flera olika processer som alla är beroende av och överlappar varandra. I Munkedals modell ingår fyra viktiga delar.

2. Grundläggande förutsättningar

- Gemensam värdegrund
- Organisation/roller/fördelning
- Styrdokument
- God ekonomisk hushållning

3. Omvärldsanalys

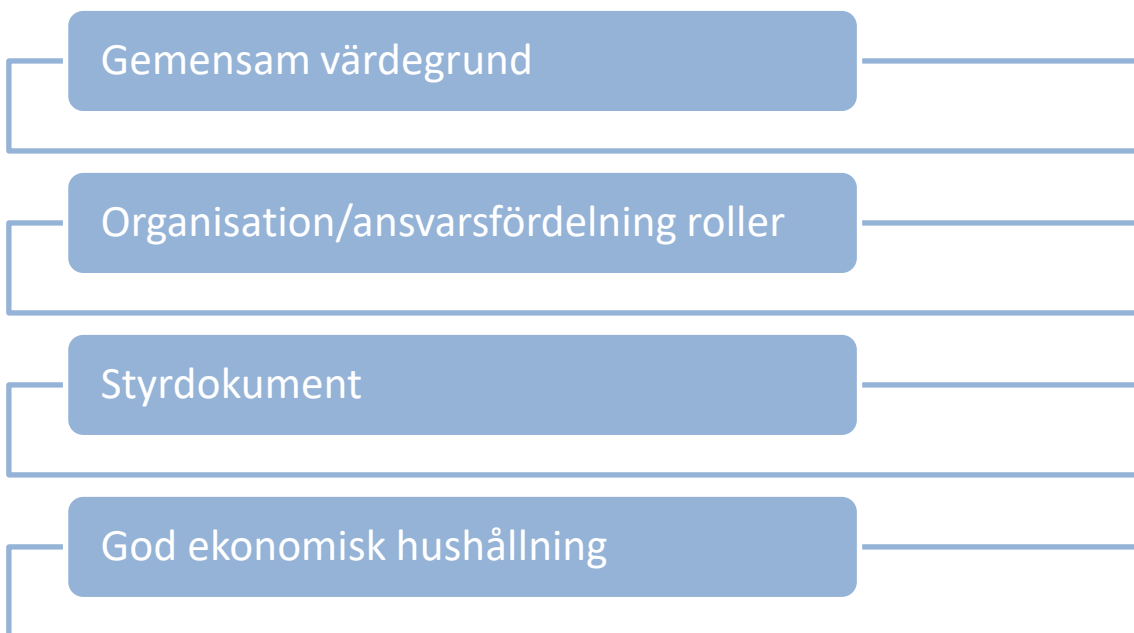
4. Målstyrning

- Vision
- Inriktningsmål
- Verksamhetsmål
- Verksamhetsplaner
- Aktiviteter

5. Uppföljning

2. Grundläggande förutsättningar

Den första delen kallas för grundläggande förutsättningar. I denna del ingår gemensamma grunden för all verksamhet.



2.1 Gemensam värdegrund

Dessa värderingar ska genomsyra det dagliga arbetet inom koncernen såväl skriftligt som muntligt d.v.s. vårt agerande men även genom kommunens styrdokument.

Vårt uppdrag är att:

- möta alla med respekt och eftertanke
- stödja människors strävan efter ett gott och tryggt liv
- göra mesta möjliga nytta för våra brukare
- arbeta för öppenhet, mångfald och tolerans
- samarbeta för att nå goda resultat

Detta gör vi genom att:

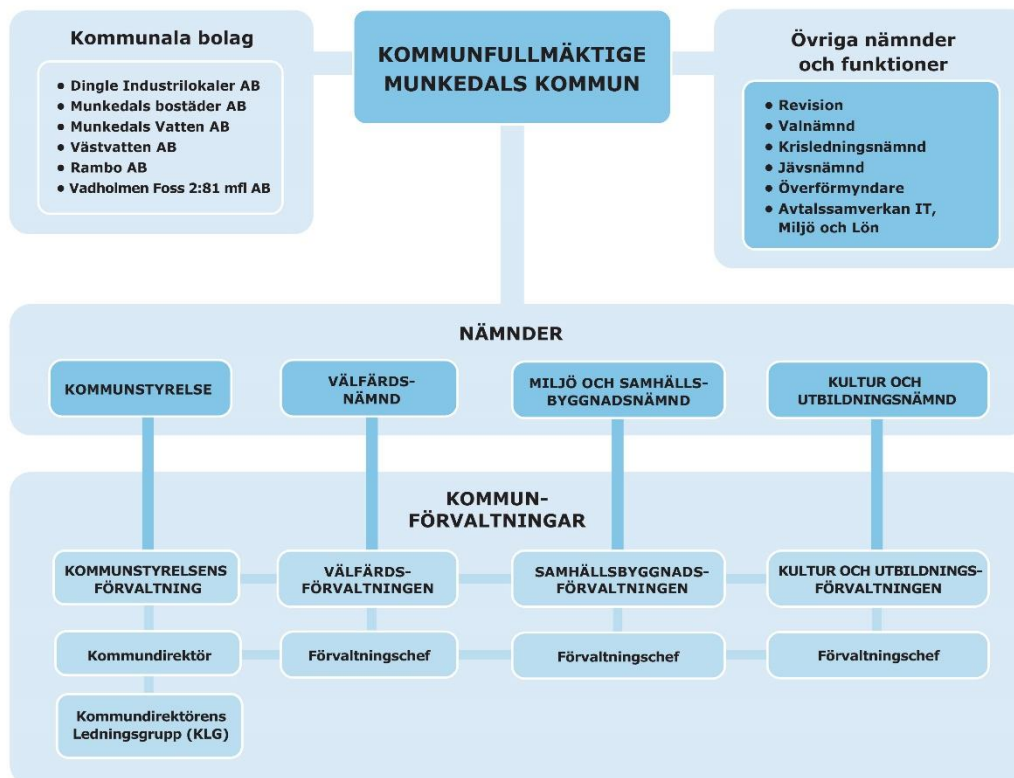
- se till att god etik råder i alla sorters möten
- utgå från att alla människor vill och kan ta ansvar för sina liv
- alltid söka lösningar som stödjer och utvecklar invånare och verksamheter
- visa respekt för varandras arbete och professionalitet
- underlätta varandras arbete

Förvaltningens åtagande är att hålla värdegrunden levande och känd till exempel vid nyanställningar och arbetsplatsträffar.

2.2 Organisation/ansvarsfördelning/roller

Kommunens organisation är tydlig och känd. I detta avsnitt ingår beskrivning av kommunens roller, men också ansvarsfördelningen mellan tjänstemän och förtroendevalda samt det som benämns som den gyllene zonen.

2.2.1 Organisation



Organisationsschema politik och förvaltning från och med 2024-01-01

Kommunkoncernen

I kommunens verksamhet ingår ansvar för en stor del av samhällsservicen som riktas till befolkningen.

Politisk organisation

Organisationen ska utgöras av följande politiska organ;

- Kommunfullmäktige
- Kommunstyrelse
- Vårdsnämnd
- Kultur- och utbildningsnämnd
- Miljö- och samhällsbyggnadsnämnd
- Jävsnämnd
- Valnämnd
- Krisledningsnämnd

Vidare finns två parlamentariskt utsedda beredningar;

- Beredning för hållbar utveckling
- Demokratiberedning
- Arvodesberedning
- Valberedning

Utöver detta finns överförmyndare och revisorer.

En stor del av kommunens verksamhet bedrivs inom kommunala bolag samt andra samverkansformer:

Kommunala bolag

- Munkedals Bostäder AB
- Munkedals vatten AB
- Dingle industrilokaler AB
- Rambo AB
- Vadholmen Foss 2:81 mfl.

Andra samverkansformer

- Räddningstjänsten Mitt Bohuslän (Kommunalförbund)
- Fyrbodals kommunalförbund
- Kooperativa Hyresrättsförening Sörbygården och Dinglegården
- Avtalssamverkan inom Lön, IT och Miljö

Kommunförvaltningens organisation

Kommunens förvaltning omfattas av fyra förvaltningar som var för sig speglar den politiska organisationen. De fyra förvaltningarna benämns: *Kommunstyrelsens förvaltning, Vårdförvaltning, Kultur- och utbildningsförvaltning och Samhällsbyggnadsförvaltning.*

Förvaltningarna ska ansvara för att politiska beslut genomförs. De ska även tillse att verksamheten bedrivs i enlighet med kommunens beslutade styrdokument.

De olika förvaltningarna leds av en förvaltningschef som ansvarar inför och rapporterar till nämnden.

2.2.2 Ansvarsfördelning

Ansvarsfördelningen mellan förtroendevalda och tjänstepersoner baseras på deras olika uppdrag. Ur ett övergripande perspektiv är förtroendevalda ansvariga för vad som ska genomföras och när det ska ske och verksamheten är ansvarig för hur besluten ska genomföras och av vem. I gränslandet mellan det politiska ansvaret och chefernas ansvar finns vad som ofta kallas den "gyllene zonen".

Munkedals kommun har följande ansvarsfördelning mellan förtroendevalda och förvaltning.

Politiken ansvarar för:

- mål och riktlinjer - såsom inriktningsbeslut och övergripande styrdokument
- resurstilldelning – en övergripande prioritering
- tolkar folkets vilja
- bildar opinion

Kommunförvaltningens ansvar och uppdrag är att:

- verkställa de politiska direktiven utifrån fattade beslut och inom tilldelade ramar
- stå för fackkunskap inom sina respektive sakområden inom sin profession
- ta fram objektiva beslutsunderlag
- upprätthålla effektivitet och kvalitet
- ta initiativ till utveckling

Gyllene zonen, mötet mellan förtroendevalda och tjänstemän präglas av:

- respekt, tillit och förtroende
- medvetenhet om politikernas och tjänstemäns olika roller
- tydliga ömsesidiga förväntningar
- kompromissvilja
- gemensam målbild för verksamheten

Detta kan sammanfattas i bilden nedan.

Roller		
Politik (vad) <ul style="list-style-type: none"> • Mål/riktlinjer • Tydliga beslut • Resurstilldelning • Tolkar folkets vilja • Bildar opinion 	Gyllene zonen <ul style="list-style-type: none"> • Dialog • Öppenhet • Förtroende • Tillit • Medvetenhet 	Tjänstemän (hur) <ul style="list-style-type: none"> • Utföra/verställer • Belyser, beskriver, analyserar, • Objektiv • Expert inom respektive område • Uppföljning/utvärdering

2.2.3 Ansvar

Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige väljs av kommuninvånarna vid allmänna val och är det högsta beslutande organ. Ärenden som beslutas i fullmäktige är av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt, och kan delas in i tre områden:

- Ärenden av principiell beskaffenhet (budget, bokslut, bostadsförsörjning, detaljplaner)
- Ärenden av större vikt
- Speciallagstiftning (översiktsplan, taxor mm)

Kommunfullmäktige är huvudman för all kommunal verksamhet oavsett om den styrs via kommunallagen eller speciallagstiftning som t ex Plan- och bygglagen, Skollagen, Socialtjänstlagen etc.

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen ska leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter och ha uppsiktsplikt över nämnder, kommunalförbund och hel- eller delägda bolag.

Kommunstyrelsen har därutöver ett samlat ansvar som personalmyndighet och ansvarar för den egna förvaltningens ekonomi, personal och verksamhet. Kommunstyrelsen är beredande organ för alla ärenden som ska beslutas av fullmäktige.

Välfnärdsnämnd

Välfnärdsnämnden ansvarar för vård- och omsorgsfrågor, individ och familjeomsorg samt stöd och särskild service.

Kultur- och utbildningsnämnd

Kultur- och utbildningsnämnden ansvarar för kultur- och fritidsområdet samt utbildningsverksamhet.

Miljö- och samhällsbyggnadsnämnd

Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden ansvarar för ansvarar för serviceverksamhet som lokalvård och måltid, teknisk förvaltning av byggnader, kommunala vägar och allmän platsmark samt ärenden inom plan-, bygg- och miljöområdet.

Jävsnämnd

Nämnden svarar för tillsyn, beslut och övrig myndighetsutövning i ärenden där Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden normalt skulle ha ansvaret, men på grund av jäv inte kan fatta beslut.

Krisledningsnämnd

Krisledningsnämnden har som enda uppgift att, enligt *Lag om kommuners och regioners åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap*, leda kommunens arbete vid en kris. Krisledningsnämnden aktiveras således endast vid extraordinära händelser. Nämnden kan då ta över hela eller delar av uppgifter från andra nämnder som berörs av krisen.

Valnämnd

Valnämnden i varje kommun är lokal valmyndighet. Valnämnden har hela ansvaret för genomförandet av röstning inom kommunen.

Kommundirektör

Kommundirektören är kommunens ledande tjänsteman tillika chef för förvaltningscheferna och biträder kommunstyrelsen i att leda kommunkoncernen mot politisk vision och målbild samt att utöva dess uppsiktsplikt över nämnder och bolag.

Förvaltningschef

Förvaltningschefen ansvarar för ekonomi, personal, verksamhet, arbetsmiljö och utvecklingsfrågor inom förvaltningen och har dessutom en del i det gemensamma ansvaret för "koncernen" Munkedals kommun.

Avdelningschef

Avdelningschefen ansvarar för ekonomi, personal, verksamhet, arbetsmiljö och utvecklingsfrågor inom hela avdelningen.

Enhetschef

Enhetschefen ansvarar för ekonomi, personal, verksamhet, arbetsmiljö och utvecklingsfrågor inom enheten och har ett övergripande ansvar för enheten.

Medarbetare

Medarbetaren ansvarar för att utföra sina arbetsuppgifter enligt de riktlinjer, instruktioner och mål som satts upp för verksamheten.

Samtliga chefer och medarbetare ska utgå ifrån Munkedal kommuns värdegrund och förväntas bemöta kollegor, medborgare och andra intressenter på ett professionellt, respektfullt och serviceinriktat sätt.

2.3 Styrdokument

Styrdokumentet ska påverka organisationen så att den arbetar i beslutad riktning. Styrdokumentet ska vara aktuella, kända, och regelbundet följas upp. Antagna policydokument revideras med regelbundenhet eller vid behov.

2.4 God ekonomisk hushållning

Utgångspunkten är de antagna riktlinjerna för god ekonomisk hushållning och hantering av resultatutjämningsreserv. God ekonomisk hushållning innebär att kommunen ska ha goda förutsättningar för att i ett mer långsiktigt perspektiv klara ekonomin och verksamheten både i förvaltningsform och i sådan verksamhet som bedrivs i kommunens bolag.

I riktlinjerna anges bland annat de finansiella inriktningsmålen (långsiktiga) som gäller över planeringsperioden. Avstämning av dessa mål ska genomföras inför den årliga budgetprocessen och uppföljning/analys ske i bokslut samt vid planeringsperiodens slut. Varje år kommer det i mål- och resursplanen (MRP) att även anges kortsiktiga finansiella resultatmål utifrån de finansiella inriktningsmålen.

Enligt kommunallagen ska kommunen varje år upprätta en budget med plan för verksamheten och ekonomin. Budgeten ska innehålla en treårsplan för ekonomin, där budgetåret är planens första år. Budgeten ska innehålla finansiella mål och verksamhetsmål som är av betydelse för en god ekonomisk hushållning. I Munkedals kommun ska budgeten innehålla en fyraårsplan för ekonomin där budgetåret är planens första år.

För att uppnå god ekonomisk hushållning krävs att:

- En övervägande del av de finansiella målen har uppnåtts under räkenskapsåret.
- En övervägande del av verksamhetsmålen har uppfyllts under året eller utvecklats i en positiv riktning i förhållande till målformuleringen.

I den samlade bedömningen av god ekonomisk hushållning ska även måluppfyllelsen av antagna koncernmål vägas in samt utvecklingen för alla mål under planperioden.

Övergripande ekonomiska styr principer

- Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för att Munkedal kommun har en god ekonomisk hushållning. Alla har detta ansvar inom sitt verksamhetsområde och inom ramen för sin budget.
- Alla större förändringar av verksamheten ska kostnadsberäknas och resursavstämmas före genomförande. Detta gäller även övergripande policys, planer och projekt som kommer att inverka på verksamheterna.
- Resultatet ska ligga på en nivå som säkrar överskott. Överskott är en förutsättning för att finansiera de investeringar som görs.
- Blir resultatet negativt måste det regleras inom två år enligt balanskravet där intäkterna varje år måste balansera kostnaderna.
- Kommunen ska kunna finansiera sina investeringar med egna medel över tiden, vilket kräver överskott i driftbudgeten. Lån kan användas för finansiering av större investeringar. En amorteringsplan bör alltid kopplas till det upptagna lånet.

I den av fullmäktige beslutade Mål- och resursplanen anges budgetramar för verksamheterna. Om resurserna inte räcker till för den planerade/pågående verksamheten måste nämnden vidta åtgärder så att verksamheten ryms inom den angivna ramen. För styrning, uppföljning, rapportering samt kontroll av verksamhet och ekonomi har Kommunfullmäktige fastställt detta dokument Munkedal kommuns styr- och ledningssystem samt Regler för ekonomistyrning och Reglemente för intern kontroll.

3. Omvärldsanalys

Omvärldsanalys ingår som en andra byggkloss, för att kommunen ska ha en god handlingsberedskap inför framtiden.

Analysen ska ge en kommunövergripande bild över nuvarande samt kommande utmaningar och möjligheter. I syftet ligger även att skapa förutsättningar för att bilden blir gemensam för hela kommunen och en möjliggörare till att "lyfta blicken".

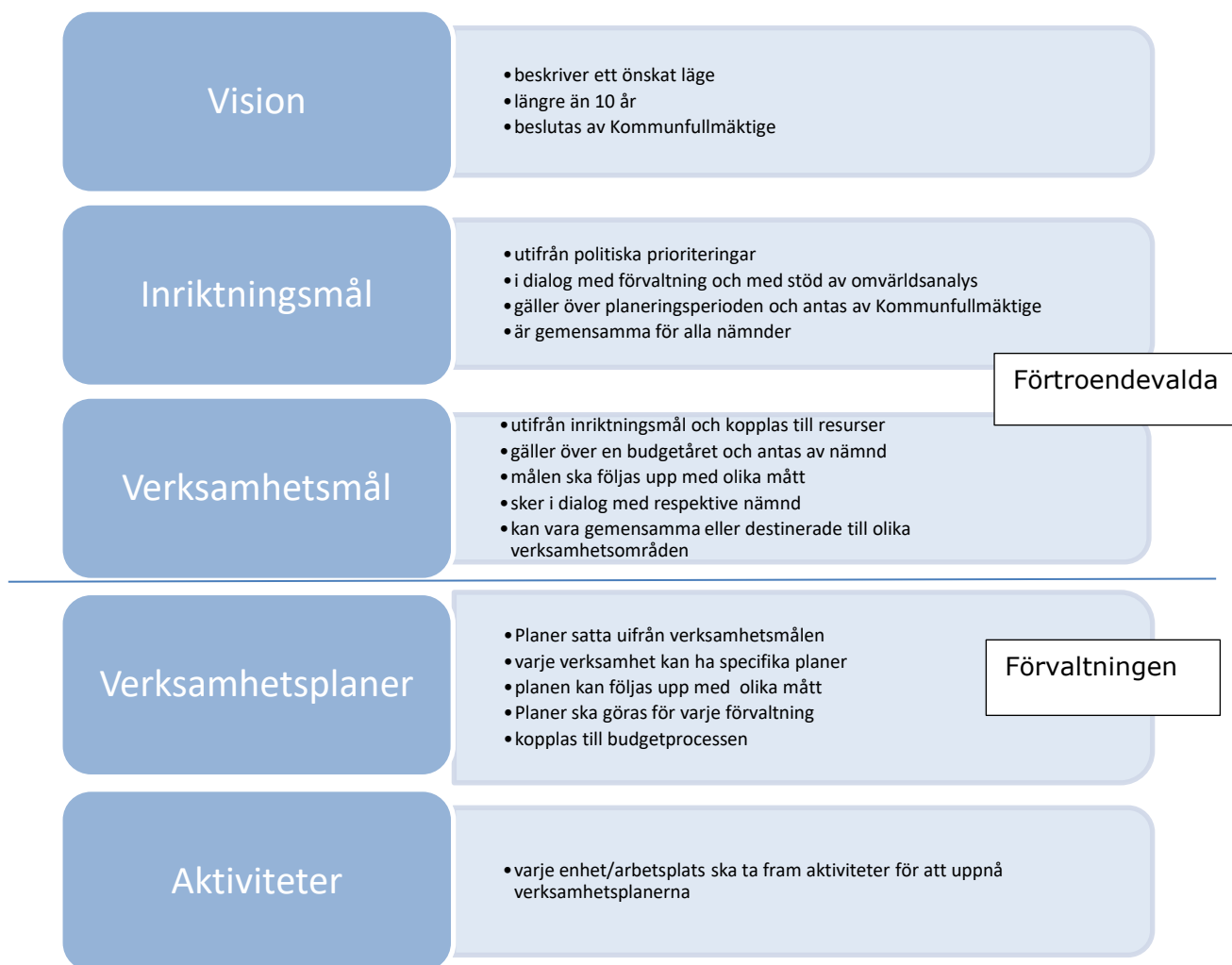
Omvärldsanalysen presenteras som ett underlag för budgetupptaktsmötet på hösten året innan. Upptaktsmötet utgörs av kommunfullmäktiges dialogdag i november.

4. Målstyrning

Målstyrningen är den tredje delen i ledningssystemet.

- Målen anger vad verksamheten ska uppnå samt vilka resurser de har att tillgå för att uppnå målen.
- Målen ska vara mätbara och uppföljningsbara samt vara av betydelse för god ekonomisk hushållning på kort och lång sikt.
- Målen ska vara realistiska
- Målen ska vara accepterade och kända i organisationen

Modellen beskrivs enligt bilden på nästa sida.



4.1 Vision

Visionen beskriver ett önskat framtida tillstånd för Munkedals kommun.

Munkedal – mer av livet. Vi är en aktiv kommun med engagerade invånare. Vi skapar goda förutsättningar för våra invånare, vårt näringsliv och vårt föreningsliv. Tillsammans formar vi en hållbar framtid.

4.2 Inriktningsmål

Kommunfullmäktige antar inriktningsmål utifrån visionen och politiska viljeinriktningen, dessa gäller över mandatperioden. Framtagande av målen sker i den politiska församlingen. Med inriktningsmålen formulerar förtroendevalda en inriktning för verksamhetens utveckling. Inriktningsmålen antas av kommunfullmäktige efter varje nytt val.

4.3 Verksamhetsmål

Alla nämnder, förutom Valnämnd, Jävsnämnd och Krisledningsnämnd, fastställer verksamhetsmål årligen utifrån vision och inriktningsmål.

Nämndens verksamhetsmål är en konkretisering av Fullmäktiges inriktningsmål. Målen ska vara uppföljnings- och mätbara. Varje mål ska därför kopplas ihop med bra mix av olika mått. Mått kan till exempel delas in i resurs, produktion eller verksamhetsresultat.

För att få en god följsamhet tas målen fram i dialog med verksamhetsföreträdare. Målen kan vara kopplade till tillgängliga resurser, förändringar av ekonomiska förutsättningar kan leda till att målen behöver revideras. Detta ska beaktas vid varje budgetår. Målen och måtten antas årligen av nämnderna i april/maj. Med en eventuell revidering av måtten i december.

4.4 Verksamhetsplaner

Respektive förvaltning upprättar varje år verksamhetsplaner. I planen ska framgå vilka åtaganden som förvaltningen måste ta på sig för att uppnå inriktnings- och verksamhetsmålen. Verksamhetsplanerna godkänns av nämnderna i december.

4.5 Aktivitet

Utifrån verksamhetsplan ska varje enhet/arbetsplats ta fram aktiviteter för hur man ska uppfylla verksamhetsplanen.

Sammanfattning

Vision	Inriktningsmål	Verksamhetsmål	Verksamhetsplan
Antas av KF	Antas av Kommunfullmäktige	Antas av nämnderna	Godkänns av nämnderna
Gäller för över 10 år	Gäller över mandatperioden 4 år	Gäller 1 år	Gäller 1 år
Grund för målstyrningsarbete	Utgångspunkt från vision, politiska prioriteringar samt omvärldsanalys	Utgångspunkt från inriktningsmål	Utgångspunkt från verksamhetsmålen och dess mått
		Kopplas till mix av mått	aktiviteter ska kopplas till planen

5. Uppföljning

Den fjärde delen i styr- och ledningssystemet är uppföljning. För att kommunens styrsystem ska fungera måste uppföljningsprocessen skötas på ett systematiskt och regelbundet sätt samt innehålla både ekonomi, prestationer och kvalitetsaspekter.

Syftet med uppföljningen är att ge återkoppling av genomfört arbete, visa graden av måluppfyllelse, ge underlag för förbättring/utveckla nya arbetsmetoder, omfördela resurser mm.

Uppföljning av ekonomi sker per april och augusti samt i årsredovisningen. Ytterligare ekonomiska uppföljningar sker per februari och oktober.

Uppföljning av inriktningsmål och verksamhetsmål sker i augusti samt i årsredovisningen.

Uppföljning av internkontroll sker av respektive nämnd i december och rapporteras till kommunstyrelsen i samband med bokslutsdialog. Bolagens internkontroll redovisas löpande under året.

A large, light blue decorative graphic of a feather or quill, oriented diagonally from the upper left towards the lower right, serves as a background for the title.

Regler för ekonomistyrning

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Styrning av ekonomi och verksamhet.....	3
Resultatansvar	3
Uppföljning av ekonomi och verksamhet.....	5
Investeringar	6

Inledning

Ekonomistyrningsreglerna innehåller ramverket för den styrmodell genom vilken kommunfullmäktiges och kommunstyrelsens ekonomiska styrning av kommunens verksamheter sker. Principerna för ekonomistyrning avser i första hand förhållandet mellan kommunfullmäktige/kommunstyrelsen och nämnderna.

Syftet med de ekonomiska reglerna är att skapa helhetssyn i förhållandet mellan verksamhet och ekonomi så att kommunens resurser används på bästa sätt.

Ekonomistyrningen ska leda till en kultur i organisationen som bidrar till att nå kommunens övergripande målsättningar för ekonomi och verksamhet.

Kommunens styrning av de kommunägda bolagen sker genom särskilda ägardirektiv.

Lagstiftningens krav på god ekonomisk hushållning ska vara en given utgångspunkt i den ekonomiska förvaltningen.

Styrning av ekonomi och verksamhet

Budgeten, det vill säga mål- och resursplanen (MRP), är det viktigaste verktyget för styrning och ledning i Munkedals kommun. Planen ska innehålla finansiella mål och verksamhetsmål för kommunens olika verksamheter som är av betydelse för en god ekonomisk hushållning. I budgeten fastställs också mål för koncernen. Den ska gälla för det kommande kalenderåret samt innehålla en plan för de därefter kommande tre åren.

För att nämnderna ska få ett tidigt beslut om vilka ekonomiska förutsättningar som gäller för kommande år, tar kommunfullmäktige beslut om skattesats och budget i juni månad. I samband med val fastställs budgeten av det nya fullmäktige i november.

Syftet med ett tidigt budgetbeslut är att ge nämnderna mer tid för internbudgetarbete och möjliggöra att eventuella verksamhetsanpassningar kan genomföras redan före årsskiftet. I slutet av april beslutar nämnderna om sina budgetskrivelser med förslag till drift- och investeringsbudget, verksamhetsmål med mått samt konsekvensbeskrivningar av den preliminära ramens påverkan på verksamheten.

Anvisningar och tidplan för budgetprocessen tas fram av ekonomiavdelningen.

För en mer detaljerad beskrivning av kommunens styrmodell, se dokumentet Styr- och ledningssystem i Munkedals kommun.

Resultatansvar

De grundläggande relationsprinciperna avseende ekonomi och verksamhet som gäller mellan kommunfullmäktige och nämnderna är följande:

- Ansvarig nämnd äger rätt att fritt omdisponera resurser inom tilldelad drifts-budgetram. Hänsyn ska tas till kommunfullmäktiges vision och inriktningsmål.

- Tilldelat anslag utgör den yttersta restriktionen för verksamheten. Om resurserna inte räcker till den planerade/pågående verksamheten måste nämnden vidta åtgärder så att verksamheten ryms inom anvisade medel.
- Nämnden är skyldig att se till att inga beslut fattas som kräver ekonomiska resurser utan att finansieringen är klarlagd. Vid nämndsbeslut som medför ekonomiska konsekvenser (t ex utbyggnader eller beslut om förändrad verksamhet) skall kostnaderna redovisas i beslutsunderlag både för innevarande år och på längre sikt, t ex helårseffekt av driftskostnader.
- Tilläggsanslag ska endast begäras efter noggrann prövning där nämnden i första hand gör omfördelning inom tilldelad budgetram. Om en nämnd begär tilläggsanslag är det kommunfullmäktige som är beslutsinstans. Ekonomiavdelningen ska avge skriftligt yttrande som en del i beslutsunderlaget i varje enskilt tilläggsärende.
- Nämndernas resultat i bokslutet avslutas mot nämndens eget kapital. Ett resultat som förs över skall vara hänförligt till den ordinarie och planerade verksamheten, och inte föranledd av t ex mindre volym, lägre kvalitet eller från intäkter som inte hör till den planerade och ordinarie verksamheten. Kommunstyrelsen beslutar om eventuella tolkningar och undantag.
- Ansvaret för att ta fram erforderliga uppgifter för resultatöverföring åligger i första hand respektive nämnd/förvaltning. När det inte är möjligt att redovisa utifrån mätbara tal sker en bedömning utifrån kommunens årsredovisning och bokslutsdialog.
- Ett överskott som förs över till nästa år får disponeras av respektive nämnd för den aktuella verksamheten, om inget annat beslutas. Exempel på användning är strukturåtgärder, tillfälliga satsningar, personalutbildning och tillfällig personalförstärkning. Den ordinarie verksamheten skall dock inrymmas inom den budget som kommunfullmäktige anvisat för budgetåret.
- Om en nämnd planerar att ianspråka medel ur det egna kapitalet ska begäran om detta behandlas i samband med kommunens årsredovisning eller i kommande budgetarbete. Begäran ska godkännas av Kommunfullmäktige.
- Underskott/negativt eget kapital skall avbalanseras snarast och senast inom 2 år. Nämnden ska upprätta en plan för hur det egna kapitalet ska återställas. Planen ska delges kommunstyrelsen.
- En nämnds egna kapital får högst vara +/- 3 % av nämndens budgetram.
- En nämnd som redovisar större budgetavvikelser kan på initiativ av kommunstyrelsen bli föremål för en särskild genomgång/analys och beslut om särskilda åtgärder.
- I anslutning till ekonomisk uppföljning ska nämnden lämna en skriftlig analys och kommentar till över-/underskottets uppkomst. Om resultatet innebär ett underskott ska förvaltningen redovisa förslag till åtgärder på nästa nämndsmöte. Nämnden ska senast till nästa rapporttillfälle redovisa för kommunstyrelsen vilka beslut nämnden tagit för att underskottet skall täckas och vilka konsekvenser de får.
- Vid ett underskott ska nämnden fortlöpande under året fatta beslut om åtgärder tills ekonomin är i nivå med tilldelad budget. Det gäller för nämnden att löpande

under året ompröva vidtagna åtgärder så att de får det förväntade resultatet på ekonomin med så lite negativa följder för verksamheten som möjligt.

- Kommunfullmäktige fastställer nämndens resultat i samband med att årsredovisningen behandlas.

Ovanstående synsätt innebär att nämnderna utgör en förenklad form av balansräkningsenheter. Nämnderna har med detta system möjligheter att bygga upp ett eget kapital som kan disponeras vid behov efter kommunfullmäktiges godkännande.

Uppföljning av ekonomi och verksamhet

För att kommunens styrsystem skall fungera måste uppföljningsprocessen skötas på ett systematiskt och regelbundet sätt i tiden samt innehålla både ekonomi, prestationer och kvalitetsaspekter.

Syftet med uppföljningen är att ge återkoppling av genomfört arbete, visa graden av måluppfyllelse, ge underlag för förbättring/utveckla nya arbetsmetoder, omfördela resurser med mera.

Anvisningar och riktlinjer för uppföljning av ekonomi och verksamhet tas fram av ekonomiavdelningen för kommunen/koncernens rapporter. Förvaltningschefen/VD ansvarar för att tilldelade anvisningar verkställs inom den egna förvaltningen/bolaget.

Vid negativ budgetavvikelse i prognosen ska förvaltningen redovisa förslag till åtgärder på nästa nämndsmöte. Nämnden ska senast till nästa rapporttillfälle redovisa för kommunstyrelsen vilka beslut nämnden tagit för att underskottet skall täckas och vilka konsekvenser de får.

Månadsrapporter

Månadsrapporter med en helårsprognos ska lämnas efter två månader och tio månader.

Delårsrapport

Delårsrapport upprättas vid två tillfällen under året. Första delårsrapporten görs efter 4 månader och innehåller ekonomiskt resultat för kommunen med en helårsprognos. Den andra delårsrapporten görs efter 8 månader. Uppföljningen innehåller ekonomiskt resultat för kommunen och koncernen med en helårsprognos samt måluppföljning. Båda rapporterna innehåller viktiga händelser och en uppföljning av investeringsbudget. Beskrivning görs för utveckling av verksamheterna vad gäller volym och kvalitet samt viktiga nyckeltal gällande personal.

Årsredovisning

Årsredovisningen innehåller ekonomiska resultatet för kommunen/koncernen och en uppföljning av fullmäktiges fastställda inriktningsmål.

Nämndernas resultat redovisas och ligger till grund för bedömning av nämndens resultatansvar.

Investeringar

Investeringar kan ha en stor påverkan på kommunens ekonomi i förhållande till storlek på investeringen. Det gäller kommunens likviditet, soliditet och driftskostnader. Hänsyn till detta måste tas inför starten av investeringsprojekt så att kommunens finansiella ställning säkerställs.

Hur investeringsprojekt genomförs regleras i beslutade riktlinjer för investeringsprocessen.

Vid investeringar i lokaler kan det påverka internhyran enligt gällande regelverk för internhyra.

Alla investeringar under 15 mnkr som innebär utökade lokalytor och som innebär ökade driftskostnader ska finansieras av beställande nämnd.

Utökningar av lokaler genom förhyrning ska alltid finansieras av den nämnd som beslutat om utökningen.

Alla lokalförändringar ska beslutas av ansvarig nämnd inklusive finansiering. Det är alltid samhällsbyggnadsnämnden som begär utökad investeringsram för lokaler hos kommunfullmäktige.

Nämndernas ansvar omfattar även kapitalkostnader. Med kapitalkostnader avses avskrivningar och intern ränta. För att ge en rättvisande bild av kapitalanvändning belastas nämnderna/förvaltningarna med kostnader för det kapital som bundits i verksamheten.

Kommunfullmäktige kan vid behov besluta om utökad investeringsram och nyupplåning.

Kapitalanskaffningen, det vill säga hur tillgångarna skall finansieras, är en central fråga och beslutas av kommunfullmäktige.

Ansvarig nämnd äger rätt att fritt omdisponera anslag under 5 mnkr inom tilldelad investeringsbudget. Hänsyn ska tas till Kommunfullmäktiges vision och inriktningsmål. Omdisponering av medel över 5 mnkr ska prövas av Kommunfullmäktige.

Ej utnyttjade investeringsmedel under budgetåret kan överföras till kommande år efter beslut av Kommunfullmäktige i samband med kommunens årsredovisning.

Mindre investeringar aktiveras tertiälvís när de tas i bruk. Större investeringar såsom byggprojekt och som löper över flera år aktiveras efter genomförda etapper i projektet samt slutredovisningen av projektet.

Inez Rössberg Andersson
Färdtjänsthandläggare

Dnr: KS-2023-000230

Medborgarförslag om resor till och från daglig verksamhet

Förslag till beslut

Egenavgifter till och från dagligverksamhet är bidragsberättigade från Försäkringskassan och därför ska inte kommunen subventionera samma avgifter.

Kommunfullmäktige beslutar att med hänseende till ovanstående att avslå medborgarförslaget om att ändra egenavgiften för resor till och från daglig verksamhet.

Kommunfullmäktige tackar för visat engagemang och inlämnat medborgarförslag.

Sammanfattning

Ett medborgarförslag inkom 2023-08-09 från Görel Christer-Nilsson, gällande önskemål om ändring av egenavgift för resor till och från daglig verksamhet. I förslaget hänvisas till arbetsresor inom Tanums kommun, som enligt medborgarförslaget har en egenavgift per månad motsvarande kostnaden för Västtrafiks månadskort i område C, + 15 % för omkostnader (år 2023 motsvarar detta 937,25 kr).

I medborgarförslaget blandas olika definitioner av resor och egenavgifter. Enligt Tanums kommuns färdtjänstregler för *arbetsresor till lönearbete*, så erläggs en egenavgift motsvarande vanliga färdtjänstresor. Resenär kan dock, *efter individuell prövning*, beviljas subventionerad månadsavgift för resor till och från arbetet. Arbetsresor är per definition inte samma form av resa som omsorgsresor till och från daglig verksamhet. I Tanums kommun hänvisas de som behöver särskilda resor till och från daglig verksamhet, att ansöka om och använda sig av färdtjänst, med ordinarie färdtjänstavgift.

Inom LSS-lagstiftningen finns 10 olika former av insatser. En av dessa insatser är daglig verksamhet. Det finns däremot ingen specificerad insats inom LSS-lagstiftningen som avser resor, varken till daglig verksamhet eller till andra resmål. Funktionshindrade som inte kan resa med allmän kollektivtrafik, hänvisas till att ansöka om färdtjänst. Deltagare i Munkedals kommuns dagliga verksamhet kan ta sig dit på olika sätt. Några reser med allmänna kommunikationer (buss), några bor så nära att de promenerar dit, med eller utan stöd av personal, några är berättigade till omsorgsresor. Omsorgsresor motsvarar färdtjänst både beträffande lagstiftning, ansökningsförfarande och egenavgift, skillnaden är att omsorgsresorna förbokas på fasta dagar och tider och att egenavgiften debiteras i efterhand.

Den enskildes kostnader när det gäller både omsorgsresor och färdtjänst, som överstiger kostnaden för allmän kollektivtrafik, kan tillgodoräknas som en merkostnad, vilket medger möjlighet att ansöka om merkostnadsersättning från Försäkringskassan.

Kommunen ska inte prioritera subvention av egenavgifter som är bidragsberättigade via Försäkringskassan, även om bidraget betalas ut i efterhand. Om den enskilde har svårt att betala sina omsorgsresor i väntan på beslut om merkostnadsersättning från Försäkringskassan, så finns möjlighet att begära anstånd på fakturan hos avgiftshandläggare.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2023-11-21
Medborgarförslag Görel Christer-Nilsson

Särskilda konsekvensbeskrivningar

Hållbar utveckling – Ekonomisk dimension

Inga konsekvenser.

Hållbar utveckling – Social dimension

Den enskilde kan begära anstånd på fakturan hos kommunens avgiftshandläggare i väntat på merkostnadsersättning.

Hållbar utveckling – Miljömässig dimension

Inga konsekvenser.

Ylva Morén
Kommundirektör

Beslutet skickas till:
Förslagsställare Görel Christer-Nilsson, för kännedom.
Förvaltningschef, för kännedom.
Handläggare, för kännedom.
Slutarkiv.

MUNKEDALS KOMMUN

2023 -08- 09

Munkedal 2023-08-08

Medborgarförslag

Resor till och från daglig verksamhet.

Personer med funktionsvariationer

- har rätt att vara delaktiga i samhället och att kunna leva ett gott och självständigt liv.

De kan ha rätt till olika insatser enligt "lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade" LSS.

Daglig verksamhet är exempel på insats inom LSS.

För att komma till daglig verksamhet måste många bruka färdtjänst till sina arbetsresor.

Färdtjänsten i Munkedals kommun kostar idag

80:- kronor enkel resa.

Vid fem (5) dagar i veckan med c:a 4 veckor /månad

blir det 3 200:- kronor / månad för att ta sig till en insats inom LSS. I detta fall daglig verksamhet.

Det går att få bidrag från Försäkringskassan, men det kommer i efterhand.

Varför inte göra som i Tanums kommun?

Arbetsresor i kommunen är baserade på månadskort, Västtrafik område C , 815:- kronor.

Personen betalar 815:- + 15% för omkostnader.

Med vänliga hälsningar



Görel Christer-Nilsson



Fredrick Göthberg
Kommunsekreterare

Dnr: KS-2023-000273

Motion från Liza Kettil, Socialdemokraterna och Malin Svedjenäs, Vänsterpartiet om anmälningssplikt för offentligt anställda

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att avslå motionen då den hänvisar till en pågående nationell utredning.

Sammanfattning

Liza Kettil (S) och Malin Svedjenäs (V) har inkommit med motion att Kommunfullmäktige ska besluta att Munkedals kommun skriver till regeringen om att anmälningssplikt inte bör införas i kommunal verksamhet.

I regeringens direktiv till *Utredningen om stärkt återvändandeverksamhet* (Dir. 2022:91) finns ett deluppdrag om att utreda behov av ett utökat informationsutbyte mellan myndigheter för att stärka arbetet med återvändande. I direktiven finns också att utreda undantag från informationsplikten.

Utredningen skulle ursprungligen redovisats 31 oktober 2023, men genom ett tilläggsdirektiv (Dir. 2023:126) har uppdraget utvidgats och utredningstiden förlängts till den 30 september 2024. Det har ännu ej framgått när remisstiden ska ske.

Då utredningen kring lagförslaget fortfarande pågår bör kommunen avvakta till att det finns ett förslag som går att bedöma innan eventuella ställningstagande görs.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-01-02
Motion från Liza Kettil, Socialdemokraterna och Malin Svedjenäs,
Vänsterpartiet om angiverilagen

Särskilda konsekvensbeskrivningar

Hållbar utveckling – Ekonomisk dimension

Inga konsekvenser.

Hållbar utveckling – Social dimension

Då det inte finns något förslag eller färdig utredning går det inte heller att göra någon konsekvensanalys.

Hållbar utveckling – Miljömässig dimension

Inga konsekvenser.

Ylva Morén
Kommundirektör

Beslutet skickas till:
Slutarkiv.

Motion om Angiverilagen

Regeringen och Sverigedemokraterna vill att offentligt anställda inom välfärden ska anmäla papperslösa. Det är ett förslag som inte hör hemma i det fria, öppna och demokratiska samhället. Det är inte heller förenligt med den trygghet som är en grundförutsättning i en stor del av den kommunala verksamheten.

Ingen ska behöva vara rädd för att bli angiven. Möjligheten till trygg kontakt med myndigheter är grundläggande för vårt samhälle och vi är djupt oroade över vad det liggande lagförslaget kan leda till. Människor på flykt letar efter en möjlighet att leva tryggt och utvecklas. Det är samma önskan som medborgarna i landet har. Därför bör vi behandla dem på det sätt vi själva vill behandlas.

Anmälningsplikt bland offentliganställda skulle skapa enorm oro och press – både för människorna som söker sig en trygg framtid och för personalen som bara vill sköta sitt jobb, inte agera gränspolis.

I arbeten där relationer och tillit är viktig, som till exempel pedagogisk verksamhet eller inom socialtjänsten, skulle anmälningsplikten vara förödande.

Både fackförbund, civilsamhällesorganisationer och arbetare inom välfärden har varnat för konsekvenserna både för medarbetare och människorna de möter om lagen skulle bli verklighet.

Vi yrkar

- att Munkedals kommun skriver till regeringen om att anmälningsplikt inte bör införas i kommunal verksamhet, utifrån de argument som anges ovan

Liza Kettil, Socialdemokraterna

Malin Svedjenäs, Vänsterpartiet