

Kommunstyrelsen kallas till sammanträde

Tid: Onsdag den 14 september 2022, kl 13:00

Plats: Glan

Ordförande: Ulrika Jeansson

Sekreterare: Maria Forneman

Föredragningslista

Sidnummer

Mötets öppnande

Upprop

Val av justerare och fastställande av tid för justering

1. Fastställande av föredragningslistans innehåll

Beslutsärenden

- | | | |
|----|--|-----|
| 2. | Återrapportering prioriterat uppdrag - Delade turer - Avveckla de ofrivilliga delade turena för alla | 3 |
| 3. | Avsiktsförklaring rörande omställningen till Nära vård | 25 |
| 4. | Samråd vård och omsorg - arbetsplan 2022-23 samt årsberättelse 2021 | 32 |
| 5. | Prioriterat uppdrag: Förebyggande arbete med unga som uppvisar normbrytande beteende | 53 |
| 6. | Skattesats 2023 | 68 |
| 7. | Årsredovisning och revisionsberättelse år 2021 - Stiftelsen Häfla hammarsmedja | 70 |
| 8. | Finanspolicy - uppdatering | 71 |
| 9. | Finansiella riktlinjer | 103 |

- | | | |
|-----|--|-----|
| 10. | Gemensam överförmyndarverksamhet i östra Östergötland | 127 |
| 11. | Svar på e-förslag: 10xH, Villkor för vindkraft | 157 |
| 12. | Aktiva åtgärder, plan för att motverka diskriminering och främja likabehandling, 2023-2025 | 164 |
| 13. | *Svar på motion - Utöka antalet verksamhetsnämnder i Finspång | 178 |
| 14. | Skuldförvaltarrapport augusti 2022 | 185 |
| 15. | Internkontroll, sektor vård och omsorg, september 2022 | 192 |
| | Information i ärenden som ska beslutas vid senare möte | |
| 16. | Äskande av medel för utbildningsresa till Bryssel | 198 |
| 17. | Svar på motion – resursskola Finspång | 200 |
| 18. | Informationsärenden | |
| | a) Utbildningsorten Finspång | |
| | Delegationsbeslut, delgivningar och nya medborgarförslag | |
| 19. | Att anmälda delegationsbeslut läggs till handlingarna | |
| 20. | Delgivningar | |

Kommunstyrelsen

Återrapportering prioriterat uppdrag - Delade turer - Avveckla de ofrivilliga delade turerna för alla

Beskrivning av ärendet

Finspångs kommun har liksom andra kommuner utmaningar när det gäller att rekrytera nya medarbetare. Det finns ett stort rekryteringsbehov av vård och omsorgspersonal. Den upplevda bristen bland offentliga arbetsgivare förväntas vara fortsatt hög (SKRs rekryteringsrapport 2020 – Möt välfärdens kompetensutmaning).

För att klara välfärdsuppdraget framåt är personalförsörjning avgörande. Tillgången på nya medarbetare som kan gå direkt in på uppdragen är begränsad både när det gäller dem vi ska tillsvidareanställa och dem vi ska anställa som vikarier. Vi behöver arbeta för att hitta nya arbetssätt och ta fram nya uppdrag som underlättar ingången på arbetsmarknaden genom exempelvis anpassade jobb eller arbetsdelning. Att lyckas attrahera arbetskraft samt motivera och utveckla befintliga medarbetare är viktiga frågor att fokusera på framåt för att säkra kompetensen i våra verksamheter.

Ett pågående arbete för att säkra personal- och kompetensförsörjningen är bland annat arbetet med att optimerad grundbemanning. Resultatet av den optimerade grundbemanningen förväntas bidra till attraktiva uppdrag, en god arbetsmiljö, minskad sjukfrånvaro samt minskad mer- och övertid. I arbetet med optimerad grundbemanning ges även möjlighet att låta fler jobba mer (heltidsfrågan), arbetet i sin helhet kommer över tid att ge bättre förutsättningar att minska behovet av delade turer och samtliga åtgärder för kompetensförsörjning behöver samordnas för bästa resultat.

Inom det pågående bemanningsprojektet finns flera identifierade behov att utreda se projektplan bilaga 1 (Bemanningsprojektet- projektplan). Ett av utredningsbehoven är att se över möjligheten till färre delade turer. Projektet är långsiktigt och innefattar flera förändringsprocesser som är både beroende och oberoende av varandra.

Ett önskeläge för både sektor Vård och omsorg samt sektor Social omsorg är att helt kunna avveckla delade turer, i linje med det prioriterade uppdraget att avveckla ofrivilligt delade turer för alla. Sektorerna ser dock att det utifrån kompetensförsörjningsutmaningen inte är möjligt att avveckla de delade turerna på kort sikt. Förutsatt att vi gör allt lika som idag skulle sektor Vård och omsorg ha behov av ytterligare ca. 110 medarbetare för att för att säkerställa vård och omsorg utan delade turer. Sysselsättningsgraden uppgår dock endast till 13,26 %,

med anställning utifrån heltid som norm skulle sektorn få en överkapacitet motsvarande 102 medarbetare och en ökad kostnad på cirka 55 mnkr.

Kartlägga intresset och test av modell

Inom sektor Social omsorg finns möjlighet att schemalägga turer på ett annat sätt så att delade turer kan tas bort över tid. Delade turer förekommer endast i samband med arbetsplatsträffar och sektorn har för avsikt att fortsätta arbetet med att ta bort de ofrivilliga delade passen genom samplanering mellan enheterna.

För att kunna verkställa det prioriterade uppdraget inom sektor Vård och omsorg vill sektorn undersöka mer kring medarbetares intresse att prova en modell som innebär valfrihet gällande de delade tureorna. Modellen innebär att när arbete sker med delad tur ges en kompensation till medarbetaren i form av ledighet eller ekonomisk ersättning för "paustiden" (den tid som medarbetaren inte arbetar mellan den delade turen).

Som ett led i att öka medarbetarnas inflytande över arbetstidens förläggning, förbättras arbetsmiljön och attraktiviteten ökar. Medarbetarens möjlighet att påverka gynnar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, se förslag på val för medarbetaren.

- Väljer medarbetaren att ta bort delad tur innebär det fler arbetsdagar under perioden alternativt längre arbetspass.
- Väljer medarbetaren att ha delad tur utgår kompensation. Vid arbete delad tur erbjuds en ersättning med 70 procent av medarbetarens timlön eller ca. 42 min ledig tid per "paustimme". Om samma medarbetare i stället väljer kompensation i ledig tid genererar det totalt ca 7,5 timmar.

Vad behövs för ett genomförande av testpilot?

För att kunna genomföra kartläggningen och testpilot inom Vård och omsorgssektorn behövs; en förändringsledare tillika verksamhetschef 25 procent. Samverkan och stöd i processen behövs även från utsedd ekonom, HR-konsult och stöd från kommunikationsavdelningen.

Det är svårt att räkna på de ekonomiska förutsättningar som krävs i ett genomförande då storlek på testpiloten bygger på den kartläggning som planeras inledningsvis för att sedan kunna utse lämplig/lämpliga testpiloter. Sektorn vill tillvarata medarbetarens intresse och ha dialog med fackliga representanter i genomförandet. Som ett räkneexempel kan vi dock beskriva att kostnader för test på hela hemtjänsten skulle innebära cirka 1,6 mnkr för ersättning av den så kallade paustiden och ytterligare elva årsarbetare vilket genererar en ökad kostnad med ca. 5,5 mnkr.

Förslag till beslut

1. Att ställa sig bakom förslaget med kartläggning och genomförande av testpilot för avveckling av ofrivilligt delade turer inom vård och omsorg.
2. Att tillföra Vård och omsorgssektorn medel från de kommundemensamma medlen enligt strategiskplan 2022 med 6 mnkr för genomförande av testpilot hösten 2022 och ytterligare 6 mnkr år 2023.
3. Att återrapportera till kommunstyrelsen i maj 2023 hur det gått med kartläggning och genomförande av testpilot

2022-§ 267

Dnr: KS.2022.0498

Återrapportering prioriterat uppdrag - Delade turer - Avveckla de ofrivilliga delade turerna för alla

Beskrivning av ärendet

Finspångs kommun har liksom andra kommuner utmaningar när det gäller att rekrytera nya medarbetare. Det finns ett stort rekryteringsbehov av vård och omsorgspersonal. Den upplevda bristen bland offentliga arbetsgivare förväntas vara fortsatt hög (SKRs rekryteringsrapport 2020 – Möt välfärdens kompetensutmaning).

För att klara välfärdsuppdraget framåt är personalförsörjning avgörande. Tillgången på nya medarbetare som kan gå direkt in på uppdragen är begränsad både när det gäller dem vi ska tillsvidareanställa och dem vi ska anställa som vikarier. Vi behöver arbeta för att hitta nya arbetssätt och ta fram nya uppdrag som underlättar ingången på arbetsmarknaden genom exempelvis anpassade jobb eller arbetsdelning. Att lyckas attrahera arbetskraft samt motivera och utveckla befintliga medarbetare är viktiga frågor att fokusera på framåt för att säkra kompetensen i våra verksamheter.

Ett pågående arbete för att säkra personal- och kompetensförsörjningen är bland annat arbetet med att optimerad grundbemanning. Resultatet av den optimerade grundbemanningen förväntas bidra till attraktiva uppdrag, en god arbetsmiljö, minskad sjukfrånvaro samt minskad mer- och overtid. I arbetet med optimerad grundbemanning ges även möjlighet att låta fler jobba mer (heltidsfrågan), arbetet i sin helhet kommer över tid att ge bättre förutsättningar att minska behovet av delade turer och samtliga åtgärder för kompetensförsörjning behöver samordnas för bästa resultat.

Inom det pågående bemanningsprojektet finns flera identifierade behov att utreda se projektplan bilaga 1 (Bemanningsprojektet- projektplan). Ett av utredningsbehoven är att se över möjligheten till färre delade turer. Projektet är långsiktigt och innefattar flera förändringsprocesser som är både beroende och oberoende av varandra.

Ett önskeläge för både sektor Vård och omsorg samt sektor Social omsorg är att helt kunna avveckla delade turer, i linje med det prioriterade uppdraget att avveckla ofrivilligt delade turer för alla. Sektorerna ser dock att det utifrån kompetensförsörjningsutmaningen inte är möjligt att avveckla de delade turerna på kort sikt. Förutsatt att vi gör allt lika som idag skulle sektor Vård och omsorg ha behov av ytterligare ca. 110 medarbetare för att för att säkerställa vård och omsorg utan delade turer. Sysselsättningsgraden uppgår dock endast till 13,26 %, med anställning utifrån heltid som norm skulle sektorn få en överkapacitet motsvarande 102 medarbetare och en ökad kostnad på cirka 55 mnkr.

Kartlägga intresset och test av modell

Inom sektor Social omsorg finns möjlighet att schemalägga turer på ett annat sätt så att delade turer kan tas bort över tid. Delade turer förekommer endast i samband med arbetsplatsträffar och sektorn har för avsikt att fortsätta arbetet med att ta bort de ofrivilliga delade passen genom samplanering mellan enheterna.

För att kunna verkställa det prioriterade uppdraget inom sektor Vård och omsorg vill sektorn undersöka mer kring medarbetares intresse att prova en modell som innebär valfrihet gällande de delade turerna. Modellen innebär att när arbete sker med delad tur ges en kompensation till medarbetaren i form av ledighet eller ekonomisk ersättning för "paustiden" (den tid som medarbetaren inte arbetar mellan den delade turen).

Som ett led i att öka medarbetarnas inflytande över arbetstidens förläggning, förbättras arbetsmiljön och attraktiviteten ökar. Medarbetarens möjlighet att påverka gynnar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, se förslag på val för medarbetaren.

1. Väljer medarbetaren att ta bort delad tur innebär det fler arbetsdagar under perioden alternativt längre arbetspass.
2. Väljer medarbetaren att ha delad tur utgår kompensation. Vid arbete delad tur erbjuds en ersättning med 70 procent av medarbetarens timlön eller ca. 42 min ledig tid per "paustimme". Om samma medarbetare i stället väljer kompensation i ledig tid genererar det totalt ca 7,5 timmar.

Vad behövs för ett genomförande av testpilot?

För att kunna genomföra kartläggningen och testpilot inom Vård och omsorgssektorn behövs; en förändringsledare tillika verksamhetschef 25 procent. Samverkan och stöd i processen behövs även från utsedd ekonom, HR-konsult och stöd från kommunikationsavdelningen.

Det är svårt att räkna på de ekonomiska förutsättningar som krävs i ett genomförande då storlek på testpiloten bygger på den kartläggning som planeras inledningsvis för att sedan kunna utse lämplig/lämpliga testpiloter. Sektorn vill tillvarata medarbetarens intresse och ha dialog med fackliga representanter i genomförandet. Som ett räkneexempel kan vi dock beskriva att kostnader för test på hela hemtjänsten skulle innebära cirka 1,6 mnkr för ersättning av den så kallade paustiden och ytterligare elva årsarbetare vilket genererar en ökad kostnad med ca. 5,5 mnkr.

Förvaltningens förslag till beslut nästa möte

1. Att ställa sig bakom förslaget med kartläggning och genomförande av testpilot för avveckling av ofrivilligt delade turer inom vård och omsorg
2. Att tillföra Vård och omsorgssektorn medel från de kommungemensamma medlen enligt strategiskplan 2022 med 6 mnkr för genomförande av testpilot hösten 2022 och ytterligare 6 mnkr år 2023
3. Att återrapportera till kommunstyrelsen i maj 2023 hur det gått med kartläggning och genomförande av testpilot

Kommunstyrelsens beslut

1. Att anteckna informationen till protokollet
 2. Att ärendet tas upp för beslut vid kommunstyrelsens nästkommande sammanträde
-

BEMANNINGSPROJEKTET



Projektplan

Bemanningsprosjektet

VERSION 1.0, SEPTEMBER 2021

Innehåll

1. Inledning	4
1.1 Godkännande av projektplan och bilagor	4
2. Begrepp och definitioner	4
3. Uppdrag	4
3.1 Allmän bakgrund till projektet	4
3.2 Övergripande strategier	6
3.3 Nulägesanalys	6
3.4 Omvärldsspaning	7
3.5 Kopplingar till andra projekt	7
4. Målbeskrivning	8
4.1 Målbild	8
4.2 Projektmål	8
5. Avgränsningar	9
6. Projektorganisation	10
6.1 Styrgrupp	10
6.2 Projektledaren	11
6.3 Projektgrupp	12
6.4 Delprojekt	12
6.5 Referensgrupper	12
6.6 Arbetsformer och kommunikation inom projektet	12
6.7 Mötesstrukturer	13
7. Tidplan	13
8. Resursplan	14
8.1 Styrgrupp	14
8.2 Projektledning	14
8.3 Delprojektledning	14
8.4 Projektgrupp	14
8.5 Delprojektdeltagare	14
9. Resurser och kostnader/budget	14
9.1 Driftkostnader årligen	14
9.2 Projektkostnader	15
9.3 Finansiering av projektet	15
9.4 Finansieringsmodell för löpande drift	15
10. Uppföljning och utvärdering	15
11. Kommunikationsplan	15
12. Riskanalys	15

12.1 Förutsättningar för riskanalys	15
12.2 Resultat av riskanalys	16
12.3 Förutsättningar för framgångsrikt införande	16
13. Projektavslut och överlämnande	16
14. Referenser och bilagor	16

1. Inledning

1.1 Godkännande av projektplan och bilagor

Johan Malmberg

Anette Asklöf

Beställare

Projektledare

2. Begrepp och definitioner

3. Uppdrag

VAD

Optimera grundbemanningen för att minska timvikarier och ge trygga arbetsvillkor

VARFÖR

Vi står inför en rekryteringsutmaning då befolkningen i arbetsför ålder minskar och konkurrensen om arbetskraften ökar. Vi vet att behovet av arbetskraft ökar när antalet äldre i behov av omsorg ökar. Kommunen behöver bli mera attraktiv som arbetsgivare och ett sätt är att erbjuda tillsvidareanställning och heltidsarbete.

3.1 Allmän bakgrund till projektet

När rätt till heltid infördes inom tidigare socialförvaltningen ändrades alla grundtjänster till heltid. För att kunna hantera den tid som inte kunde schemaläggas på medarbetarnas befintliga enhet bildades en pool som uppdrogs hantera tid som inte kunde schemaläggas på personalens grundenhet, tiden benämns resursspass.

Poolens arbete utökades, utöver hantering och bokning av resursspass fick poolen även i uppdrag att hantera all vikarieanskaffning inom äldreomsorgen.

Omorganisationer har skett genom åren och poolen har varit organiserad i sektor social omsorg. Under 2013 tog poolen även över vikarieanskaffningen för särskild omsorg.

I oktober 2014 bytte enheten namn till Bemanningcentralen och flyttades till Ledningsstaben, HR-avdelningen. Uppdraget har utökats och omfattar även timvikarieanskaffning till kost, lokalvård och förskola.

Sedan sommaren 2016 har Bemanningcentralen tagit över vikarieanskaffningen när det gäller sommarvikarierna inom social omsorg och vård och omsorg. Bemanningcentralen hade fått en utökad arbetstyngd. Antalet beställningar hade ökat och Bemanningcentralen hade svårt att leverera vikarier i den omfattning som verksamheterna efterfrågade. Behov av översyn av processerna fanns. Extern resurs togs in för stöd i att se över och få så effektiva rutiner och processer som möjligt. Beslut om detta togs i KS 2017-03-27.

Projektet genomfördes och förbättringsteam jobbade med att förbättra flera processer och detta arbete pågår ständigt. De större frågor som kvarstod som formulerades i projektet var följande.

- 1) Schemaoptimering och grundbemanning – plan behöver tas fram och beslut behöver tas kring hur kommunen ska jobba vidare med de här frågorna
- 2) Tydliggörande av ansvar för bemanningsfrågorna – ett tydliggörande behövs när det gäller vem som har ansvar i de olika frågorna kring bemanning.
- 3) Finansieringsmodell, frågan hanteras i styrgruppen

Beslut har därefter tagits att arbeta med en utökad grundbemanning och schemaoptimering. Finansieringsmodellen har vid flera tillfällen setts över.

Arbetet med utökad grundbemanning och schemaoptimering har pågått i olika utsträckning i sektorerna men har inte haft tillräckligt hög prioritet för att komma till rätta med det stora vikariebehovet.

Hösten 2020 tillsattes en projektgrupp som fick följande uppdrag:

- Presentera förslag på hur Finspångs kommun effektivast organiserar sig i frågorna kring bemanning (effektiv bemanning och effektiv ledning och styrning). Organiseringen ska, genom att ha en helhetsbild över behoven, säkerställa att verksamhetens totala vikariebehov kan tillgodoses och att befintlig personal nyttjas på ett effektivt sätt.
- Vi måste säkerställa att lagstiftningen efterföljs och att det finns en likvärdighet för våra vikarier.
- Vidare ska förslag på finansieringsmodeller presenteras.

Projektgruppen lämnade förslag om

- en övergripande beskrivning av bemanningsprocessen,
- hur vi ska jobba med uppföljning och ständiga förbättringar,
- organisationsförslag med rollbeskrivningar med enhetschefen i fokus
- kostnadsfördelning.

Projektgruppen lämnade ett förslag till kommunledningsgruppen som beslutade

- Att ställa sig bakom förslaget till bemanningsprocess, organisation, roller och kostnadsfördelning
- Att pågående arbete med ökad grundbemanning och heltid som norm prioriteras
- Att genomföra kompetensutvecklingsinsatser kring bemanningskrav schemaläggning och hållbara scheman
- Att sektorerna får i uppdrag att se över och centralisera resurserna för schemaläggning
- Att införa budget i timmar för schemabunden verksamhet för att underlätta uppföljningen
- Att ta fram gemensamma regler kring bemanningskrav, schemaläggning, introduktion samplaneringsenheter mm i en bemanningshanbok
- Att utreda införande av IT-stöd med schemaförslag och vikariebokning med bokningsassistent.
- Att slopa interndebitering av bemanningsenheten och ramjustera enligt förslag
- Att äska medel för en tjänst som bemanningscontroller
- Att begära utvecklingsmedel för att tillsätta extra resurser för genomförande
- Att dimensionera stödinsatser kring bemanningskrav, schemaläggning och hållbara scheman så att projektet kan prioriteras
- Att utse en projektledare och upprätta en projektplan för genomförande

3.2 Övergripande strategier

Bemanningsprojektet ligger i linje med flera av de övergripande målen, bland annat mål 8, anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt och mål 16 Fredliga och inkluderande samhällen med fokus på att vi strävar efter att ge kommunens medborgare bästa möjliga service utifrån ett kund- och serviceperspektiv. I det personalpolitiska programmet finns också ytterligare definierat när det gäller inriktningen för våra anställda.

3.3 Nulägesanalys

Efter tidigare taget beslut kring gemensam bemanningscentral och översyn effektiva processer har flera av sektorerna arbetat vidare med utökad grundbemanning. Det är framförallt sektor social omsorg och vård och omsorg som arbetat utifrån både grundbemanning och schemaoptimering. Sektor utbildning har jobbat mycket utifrån utökad grundbemanning. Sektor samhällsbyggnad har jobbat mer med att sätta sig in frågan kring schemaoptimering. I ledningsstaben är det framförallt Bemanningscentralen som arbetat med grundbemanningen och schemaoptimering.

Utifrån gjort arbete i sektorerna beställs väldigt få timmar från bland annat sektor utbildning, detta medför att det blir svårt att erbjuda vikarier vid de få tillfällen där dessa efterfrågas. Sektor social omsorg har parallellt med arbetet kring utökad grundbemanning i dialog med Bemanningscentralen tillsatt en egen resursgrupp utifrån att det varit väldigt svårt för Bemanningscentralen att tillsätta timvikarier till

vissa av social omsorgs ärenden där det krävs väldigt specifik kompetens. De olika sektorerna har också olika behov av öppettider.

Utifrån lag och avtal får flera av kommunens vikarier sin tillsvidareanställning genom att deras tillfälliga anställningar övergår till en tillsvidareanställning (konverterade tjänster). Många vikarier får också företrädesrätt till kommunens vakanta tjänster. Detta innebär att kommunen inte alltid kan rekrytera aktivt och vakanta tjänster utlyses inte. Detta gäller framförallt inom sektor samhällsbyggnad, social omsorg och vård och omsorg.

I sektorerna finns också egna resurser i olika omfattning som jobbar med bemanningsfrågorna. Här finns också i sektorerna olika förväntningar vad som ska hanteras av sektorn och vad Bemanningscentralen ska bidra med, exempelvis har social omsorg och vård och omsorg egna schemaplanerare medan sektor samhällsbyggnad önskar mer stöd i de frågorna från Bemanningscentralen.

Av den statistik som tagits fram från Kolada framgår att den arbetade tid som utförs av tillsvidareanställda inom förskolan uppgår till 77 procent och inom omsorg 84 procent. Andelen timanställda är 13 procent inom omsorg och 1 procent inom förskolan. Under de senaste åren har andelen heltidsanställningar ökat men av de som är månadsavlönade arbetar endast 73 procent inom förskolan och 54 procent inom omsorg heltid.

3.4 Omvärldsspaning

Projektgruppen för effektivaste organiseringen genomförde en omfattande omvärldsspaning med kontakter med andra kommuner.

Spaningen skedde till stor del genom att delta på olika webinarier och utbildningar som anordnades av Sveriges kommuner och regioner (SKR), Kommunalekonomernas förening (KEF) och Timecare. Det genomgående ämnet för seminarierna var heltidsresan och hur kommunernas lyckats i sitt arbete att öka heltidsarbetet, främst inom omsorgssektorn. Det som betonas av samtliga kommuner är vikten av genomarbetade bemanningskrav och effektiv schemaläggning. Samarbete och samverkan mellan enheter är också en viktig del för att lyckas.

I spaningen har också ingått att intervjua ett antal kommuner kring hur de arbetar med bemanningsfrågorna och att ta del av bemanningshandböcker från flera kommuner. Bemanningshandböckerna har varit en framgångsfaktor för att tydliggöra spelreglerna för berörda verksamheter.

En person som återkommer som sakkunnig på området är Myrna Palmgren, doktor i optimeringslära. Hon ingår i SKR:s expertgrupp för "Heltid som norm". Det hon betonar är vikten av en bra bemanningsplanering och schemaläggning, bl a anser hon att schemaläggning ska göras av experter.

3.5 Kopplingar till andra projekt

Detta projekt knyter an till det tidigare projektet för Översyn bemanning som genomfördes 2017-2019. Där gjordes processkartläggning för nuläge och bör läge

kring flera processer som behövde ses över och som slutprodukt togs handlingsplaner och aktivitetsplaner fram för respektive sektor. Detta arbete har fortsatt i olika utsträckning och det är viktigt att ta tillvara och återuppliva det som fortfarande är aktuellt att arbeta vidare med.

Projektet knyter också an till arbetet med Heltid som norm. Även här finns handlingsplaner som behöver tas med i det fortsatta arbetet. Även Heltidsmätt för natt kommer att påverka.

4. Målbeskrivning

4.1 Målbild

- Kommunens schemalagda verksamheter har en grundbemanning som täcker upp all planerad frånvaro och merparten av oplanerad frånvaro
- Verksamhetens scheman är planerade utifrån bemanningskrav och inom budget
- Tillsvidareanställning och heltid ska göra det lättare att bemanna med kompetent personal
- Chefer har god kontroll på budget och bemanning
- Medarbetare är nöjda med sin arbetssituation

4.2 Projekt mål

- Att med hjälp av pilotenheter som går före hitta arbetssätt som kan spridas över hela kommunen
- Att genom partsgemensamt arbete ta fram en bemanningshandbok
- Att utbilda chefer och annan berörd personal kring bemanningskrav, grundbemanning och schemaläggning

4.2.1 Delprojekts uppdrag inom ledningsstaben

- Ta fram en lämplig utbildning för chefer och andra berörda medarbetare
- Ta fram rutiner och arbetssätt för att stötta chefer och schemaläggare i deras uppdrag
- Ta fram redskap för att arbeta med budget i timmar
- Tillsammans med projektgrupp, fackliga organisationer m fl ta fram en bemanningshandbok

4.2.2 Delprojekts uppdrag inom respektive sektor

- Kommunicera Varför och Vad tillsammans med enhetschefer för att få en bred förankring i förändringsarbetet
- Arbeta med pilotenheter med anpassning av grundbemanning till bemanningskrav, heltidsarbete och effektiv schemaläggning
- Delta i arbetet att ta fram rutiner och arbetssätt som stöttar chefer i deras uppdrag

- Optimera grundbemanning utifrån bemanningskrav och arbeta för effektiv schemaläggning inom sektorns berörda verksamhet

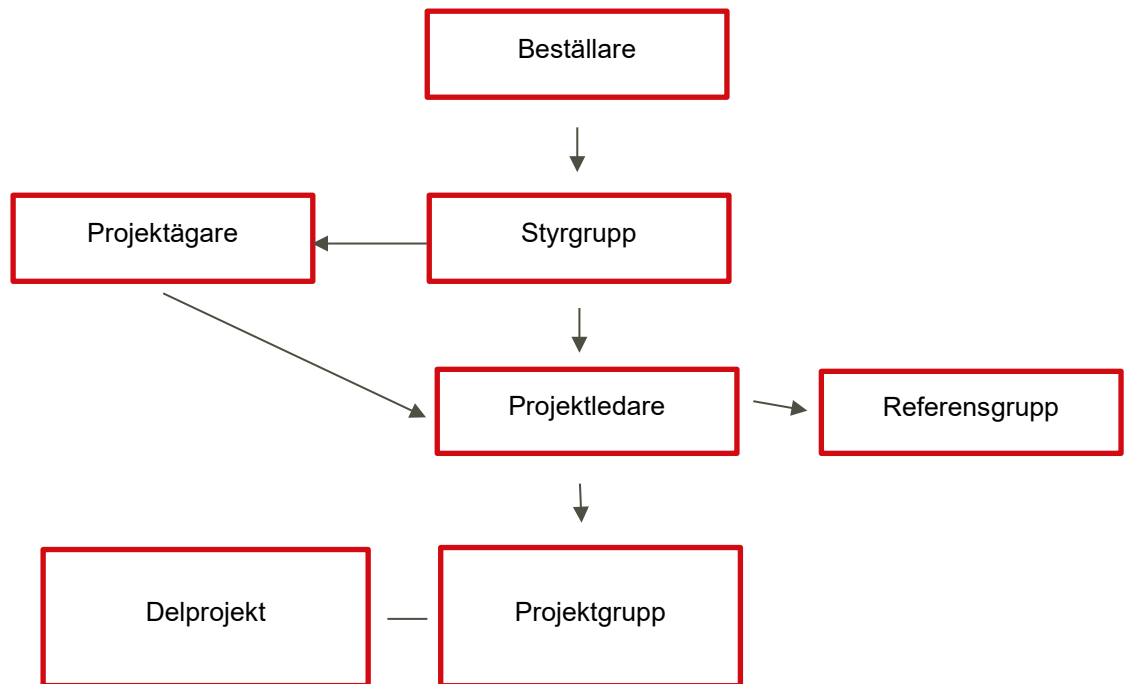
4.2.3 Förväntade effekter

- Effektiva rutiner
- Fler som jobbar heltid
- Färre vikarier
- Fler tillsvidareanställda
- Effektivare administration av schemaläggningen
- Rekrytering av kompetenta medarbetarna
- Trygga arbetsförhållanden
- Ökad kvalitet i verksamheten
- Ökad effektiv tid utifrån schema
- Färre delade turer
- Minskad mertid
- Minskad övertid
- Stabilare verksamhet – upplevd kontinuitet från brukare
- Minskad kostnad för sektorerna

5. Avgränsningar

Projektet vänder sig till schemalagd verksamhet inom förskola, hemtjänst, särskilda boenden, särskild omsorg, kost och lokalvård. Kommunal hälso- och sjukvård är undantagen.

6. Projektorganisation



Beställare: Johan Malmberg

Projektägare: Helén Wallman

Styrgrupp: Kommunledningsgruppen

Projektledare: Anette Asklöf

Projektgrupp: Anette Asklöf, Emeli Vanhanen, Evelina Evertsson, Anette Karlsson, Lars Nilsson, Tone Hall, Madelene Forsman, Petra Käll Antonsen, Josefine Linde Axelsson, Mikael Hallberg, Rita Jönsson

Kommunikatör kopplat till projektet: Robert Davidsson

Delprojektledare (kan vara samma representant som i projektgruppen): representant från respektive sektor, ledningsstaben, samhällsbyggnad, social omsorg, vård och omsorg och utbildning

Referensgrupp: enhetschefer, schemaläggare, administratörer och fackliga företrädare kommer att bjudas in.

6.1 Styrgrupp

Projektets beslutande organ och ansvarar för att besluta principiella riktlinjer för projektet i dess olika faser så att projektet kan drivas vidare, till exempel tilldela

resurser, strategisk hantering av ekonomiska lösningar, justering tidplan eller kvalitetskraven, samt kravställning på projektledaren.

6.1.1 Ansvar

- Undanröjer hinder för projektet.
- Stödjer projektledaren och beställaren.
- Hjälper till att förankra projektet hos olika intressenter.
- Följer upp projektets resultat och deltar i beslut.
- Medverkar vid prioritering av resurser.
- Säkerställer att projektets resultat är i linje med verksamheten.
- Tillför de resurser som krävs.
- Säkerställer att projektledningen har full kontroll och att projektet kommer att nå målet.

6.1.2 Befogenheter

- Startar och stoppar projektet.
- Godkänner och eventuellt ändrar projektplanen.
- Tillsätter projektledning.
- Godkänner leverans och överlämning.
- Vid behov ändrar projektets organisation.

6.2 Projektledaren

Ansvarar för att projektets mål uppnås, rapportera utfall och ändringar, hanterar risker på uppdrag av styrgruppen, delegera uppgifter, engagera och motivera berörda personer. Projektledaren har mandat att besluta och genomföra förändringar som varken påverkar målet, leveranstid eller budget.

- Organiserar projektet och bokar möten.
- Koordinerar arbetsinsatserna. Håller projektbeställaren (styrgruppen) informerad om nuläget och eventuella avvikelser.
- Ansvarar inför projektbeställaren (styrgruppen) för att projektmålen infrias.
- Levererar projektets resultat till projektbeställaren (styrgruppen).
- Planerar, leder, följer upp och styr produktionsarbetet.

6.2.1 Befogenheter

- Tar fram funktionella resurser för projektet i samråd med projektgruppen och referensgruppen
- Säkerställer att organisationen och arbetssättet är ändamålsenligt, dokumenterat och tydligt.
- Använder och styr projektets produktionsresurser.
- Avvisar inleveranser som avviker från överenskomet innehåll och kvalitet.
- Vid behov föreslår ändrad projektorganisation.

6.3 Projektgrupp

Ansvarar för att delegerade uppgifter utförs, föreslå förbättringar av lösningar, processer, planer samt rapportera upptäckta möjligheter och risker.

6.3.1 Ansvar

- Utifrån överenskommelse ta fram ramverk för projektets plattform.
- Säkerställer att alla leveranser har korrekt innehåll och sammansättning.
- Vara rådgivande avseende projektets innehåll och kommande implantation.
- Ger synpunkter ur ett användar- eller intressentperspektiv.
- Utför arbetsinsatser i projektet.
- Successivt förankrar projektet i användarorganisationen.
- Vara ambassadörer för projektet.
- Gemensamt driva projektområdena.

6.4 Delprojekt

Delprojektledare ansvarar för att delprojektet drivs framåt.

6.4.1 Ansvar

- Sätter sig in i projektets bakgrund samt kommer överens med projektledaren vad som skall ingå i delprojektet.
- Planerar delprojektet.
- Visualiserar delprojektets innehåll och resultat.
- Hanterar osäkerhet i delprojektet.
- Skapar förutsättningar och undanröjer hinder så att alla kan arbeta, samverka och kommunicera på ett enkelt sätt.
- Håller projektledaren informerad.
- Ansvarar inför projektledaren för att delprojektets mål infrias och att dessa harmonierar med övriga delar av projektet.

6.5 Referensgrupper

Ansvarar för att delegerade uppgifter utförs, föreslå förbättringar av lösningar, processer, planer samt rapportera upptäckta möjligheter och risker. Framför allt agera som ambassadörer för projektets syfte och mål ute i organisationen.

Referensgruppen ska vara rådgivande avseende projektets uppdrag, arbetssätt och organisation.

6.6 Arbetsformer och kommunikation inom projektet

Rapportering ska göras till kommunledningsgruppen en gång i månaden i ordinarie möten för KLG. Protokoll, anteckningar och dokumentation som tas fram inom ramen för projektet sparas på gemensam mapp under KommunGemensam på X: och ska tillgängliggöras för styrgruppen.

Kommunikation till chefer och medarbetare kring syftet med förändringen är en viktig framgångsfaktor. Ett tydligt svar på varför vi ska göra detta.

Cheferna kommer att ha stort ansvar i vi lyckas i förändringsarbetet och därför är det mycket viktigt att ge stöd och utbildning till chefsgruppen.

För att lyckas i ett större förändringsarbete som detta tror vi på ett agilt angreppssätt. Det innebär bland annat

- Testa i olika pilotprojekt och utvärderar och sprider till andra
- Succesiva leveranser, testa, tidig nytta i verksamheten
- Korta feedbackloopar, vi vet inte allt från början, kontinuerligt lärande
- Transparens, löpande uppföljning, självorganisering i gruppen
- Visualisera hur det går
- Viktigt med enkelhet
- Vilja att förbättra, avstämning och reflektion, vad har gått bra, vad kan göras bättre?

6.7 Mötesstrukturer

Styrgruppen som består av kommunledningsgruppen har kontinuerliga möten. En gång i månaden sker återrapportering. Tätare avrapporteringar kan ske i samband med ordinarie kommunledningsgrupp.

Projektgruppen har arbetsmöten till att börja med varannan vecka sedan utifrån behov för att matcha satt tidplan.

Mötesformerna för delprojekt kommer att tas fram av projektgruppen så snart respektive delprojekt identifierats och bemannats med ansvarig.

Det kan komma att finnas ett behov av ett antal arbetsmöten i form av workshops som kommer att hanteras i uppdatering av tidplan.

Referensgrupp/verksamhet sammankallas vid behov gällande information om projektet och för att få möjlighet att lämna synpunkter.

7. Tidplan

Detta är ett förändringsarbete som måste få ta tid för att få med alla. Den aktivitetsplan som upprättats för att nå projektmålen löper fram till 2022-11-30, därefter vidtar arbetet med att sprida nya arbetssätt till alla berörda enheter.

8. Resursplan

8.1 Styrgrupp

Resursuppskattning för medlemmar inom styrgruppen är deltagande vid uppstart 1 timme, därefter ca 1 timme per månad. Viss informationsinhämtning och inläsning sker mellan möten när så behövs.

8.2 Projektledning

Resursuppskattning för projektledare är 20 procent under projektperioden. Uppdraget kombineras med ordinarie roll inom verksamheten.

8.3 Delprojektledning

Resursuppskattning för delprojektledare är 10 procent under projektperioden. Uppdraget kombineras med ordinarie roll inom verksamheten.

8.4 Projektgrupp

Projektmedlemmar knyts till projektet och tiden hanteras inom ramen för ordinarie arbetstid. Resursåtgång beräknas inom ramen för projektet (mål och tidsplan) och resursägare informeras och prioriterar om vid behov.

8.5 Delprojektdeltagare

Delprojektdeltagare knyts till projektet och tiden hanteras inom ramen för ordinarie arbetstid. Resursåtgång beräknas inom ramen för respektive delprojekt och resursägare informeras och prioriterar om vid behov.

9. Resurser och kostnader/budget

Se Excel-fil

9.1 Driftkostnader årligen

	Ex 1	Ex 2
Total kostnad personal		
Totalt		

9.2 Projektkostnader

Nedan följer projektkalkyl för projektet:

Externa föreläsare	
Externa/Interna utbildare	
Lokal- och fikakostnader	
Kommunikationsfilm	
Systemanpassningar	
Extra stödresurser (vikarier)	
Totalt	

9.3 Finansiering av projektet

9.4 Finansieringsmodell för löpande drift

10. Uppföljning och utvärdering

Uppföljning av projektets framdrift sker löpande och ligger på projektledarens ansvar. Utvärdering görs efter projektets slut som stämmer av mot projektets mål. En slutrapport med lämnas efter projektets slut.

11. Kommunikationsplan

En kommunikationsplan finns som bilaga till projektplanen

12. Riskanalys

12.1 Förutsättningar för riskanalys

Nedan listas en rad områden som i nuläget identifierats som riskområden som behöver tas upp under kommande riskanalys:

- Ansvar när det gäller grundbemanning och vikarieanskaffning
- Likvärdig hantering av vikarier – rekrytering och introduktion
- Följsamhet när det gäller lagstiftning exempelvis företrädesrätter
- Dubbelarbete
- Ökade kostnader
- Utökade resurser

12.2 Resultat av riskanalys

Risikanalyser tas fram av projektgruppen.

12.3 Förutsättningar för framgångsrikt införande

Beslut och enat stöd från ledning när det gäller genomförande och införande av taget beslut. Samtliga sektorer bidrar med de resurser som är framtagna av projektgruppen när det gäller hur och när ett genomförande av förändringsarbetet ska ske. En tydlig och transparent kommunikation om uppdrag och syfte med projektet så att alla förstår varför vi går in i detta förändringsarbete.

13. Projektavslut och överlämnande

Efter avslutat projekt fortsätter det löpande arbetet med uppföljning och analys för att säkerställa en effektiv och proaktiv bemanningsplanering.

En del av uppföljningen är att varje månad ta fram och analysera statistik i form av arbetade timmar i förhållande till budget, andelen vikarietimmar, övertid, mertid, obokade pass, frånvaro, heltidsarbetande, orsaker till frånvaron och kontinuitet.

En annan viktig aspekt att följa upp är om de processer som lagts fast kring rekrytering, vikariebokning, schemaläggning, introduktion etc har följts, hur det fungerar, vad som kan förbättras och hur mycket tid som läggs på de olika processerna. Uppföljning av processerna sker genom dialoggrupper halvårsvis och med enkät årsvis.

Personalens upplevelse av arbetssituationen bör också följas upp kontinuerligt. Det gäller både ordinarie personal och vikarier. Personalfrågorna följs upp vid APT och genom medarbetarenkät. Arbetssituationen för timvikarier följs upp i särskild enkät årsvis.

Slutligen ska den ekonomiska uppföljningen analysera om verksamheten är bedrivs så att resurserna utnyttjas på ett effektivt sätt och ger en god ekonomisk hushållning. Uppföljning sker månadsvis (eller det intervall som bestäms av verksamhetschef) med stöd av ekonom och tillsammans med verksamhetschef.

I allt analysarbete är det viktigt att hitta orsaker till avvikelser och ta fram förslag på förbättringar. Bemanningscontroller, enhetschef bemanningsenheten, bemanningsutvecklare, HR-funktion och ekonom stöttar i analysarbetet och bjuds in med regelbundenhet till enskilda dialoger eller chefsmöten.

14. Referenser och bilagor

Kommunstyrelsen

Avsiktsförklaring rörande omställningen till Nära vård

Beskrivning av ärendet

Omställningen till Nära vård kommer att kräva en nära samverkan för att skapa förutsättningar för ett fullgott hälso- och sjukvårdssystem för invånare, liksom för patienter och närstående och ge goda arbetsmiljöer för hälso- och sjukvårdens medarbetare i både region och kommuner. En avsiktsförklaring har därför upprättats mellan länets kommuner och Region Östergötland, se bilaga 1 (Avsiktsförklaring Dnr. RÖ 2022-7931).

Länets kommuner och Region Östergötland är överens om att inom och mellan respektive organisation, skapa bästa möjliga förutsättningar för omställningen till Nära vård. Parterna ansvarar var och en för att erforderliga resurser avsätts och att lokala beslut fattas för såväl kortsiktiga som långsiktiga behov och frågor så att det gemensamma arbetet uppnår målen i omställningen.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige

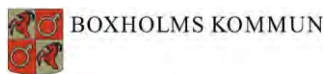
1. Att godkänna avsiktsförklaringen mellan länets kommuner och Region Östergötland rörande omställningen till Nära vård

Kommunstyrelsen beslutar för egen del

2. Att paragrafen justeras omedelbart

Avsiktsförklaring rörande omställningen till Nära vård

mellan respektive Boxholm, Finspång, Kinda, Linköping, Motala, Mjölby, Norrköping, Söderköping, Vadstena, Valdemarsvik, Ydre, Åtvidaberg, Ödeshög kommun och Region Östergötland.



BOXHOLMS KOMMUN



FINSPÅNG



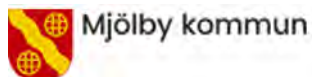
Kinda
kommun



Linköping
Där idéer blir verklighet



Motala kommun



Mjölby kommun



NORRKÖPING



SÖDERKÖPING.SE



VALDEMARSVIKS
KOMMUN



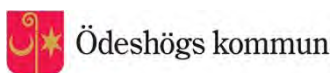
VADSTENA
KOMMUN



YDRE
KOMMUN



Åtvidabergs
kommun



Ödeshögs kommun



Region
Östergötland

Nära vård - ett gemensamt åtagande

Sveriges regioner och kommuner står inför stora utmaningar för att klara framtidens hälso- och sjukvård, vilket också utretts i flera betänkanden, se faktaruta. Antalet äldre ökar betydligt vilket innebär att behovet av vård och omsorg ökar snabbare än den arbetsföra befolkningen varför vi står inför en situation där vi oberoende av ekonomiska förutsättningar kommer att ha svårigheter att klara en tillräcklig bemanning.

Parallellt sker en snabb medicinteknisk utveckling vilken skapar möjligheter att behandla tillstånd som tidigare inte var möjligt samt att avancerade behandlingar kan erbjudas högre upp i åren. Den tekniska utvecklingen skapar även stora möjligheter att behandla patienter i annan miljö än på sjukhus.

Samhällsutvecklingen avseende ändrade förväntningar och krav exempelvis vad gäller tillgänglighet och digitalisering kräver att regionen och kommunerna kan svara upp på det sätt flera andra samhällsdelar, såväl offentliga som privata, redan gör.

Hälso- och sjukvården är ett delat ansvar mellan regioner och kommuner vilket innebär att det är ett gemensamt ansvar att beskriva och bygga ihop hälso- och sjukvårdssystemet på ett tydligt sätt för både patienter och medarbetare.

Omställningen till Nära vård kommer att kräva en nära samverkan för att skapa förutsättningar för ett fullgott hälso- och sjukvårdssystem för invånare, liksom för patienter och närstående och ge goda arbetsmiljöer för hälso- och sjukvårdens medarbetare i både region och kommuner.

Målbild för Östergötlands kommuner och Region Östergötlands gemensamma arbete

- Senast år 2030 ska alla invånare erbjudas en god, nära, jämlik och samordnad hälso- och sjukvård, omsorg och socialtjänst som förebygger ohälsa och stärker hälsan.
- Hälso- och sjukvård, omsorg och socialtjänst ska vara lätt tillgängliga och invånare ska vara delaktiga utifrån sina förutsättningar och behov.
- Primärvården¹ ska vara navet.
- En effektivare användning av kommunernas, regionens och invånarens egna resurser ska uppnås.

Länets kommuner och Region Östergötland är överens om att inom och mellan respektive organisation, skapa bästa möjliga förutsättningar för omställningen till Nära vård. Parterna ansvarar var och en för att erforderliga resurser avsätts och att lokala beslut fattas för såväl kortsiktiga som långsiktiga behov och frågor så att det gemensamma arbetet uppnår målen.

¹ Från 1 juli 2021 ändras definitionen av primärvård i hälso- och sjukvårdslagen. Den nya definitionen innebär att primärvården ska svara för behovet av medicinsk bedömning och behandling, omvårdnad, förebyggande arbete och rehabilitering som inte kräver särskilda medicinska eller tekniska resurser eller annan särskild kompetens. Den nya bestämmelsen anger vad som ska ingå i primärvårdens grunduppdrag. Lag (2020:1043)

Bilaga

Primära åtgärdsområden på strategisk nivå:

Förflyttning av uppgifter och ansvar inom Region Östergötland:

Tydliggöra och understödja den förflyttning av ansvar, resurser, kompetens och organisering som behöver göras inom Region Östergötland mellan sjukhusvård och primärvård för att nå målbilden och de nationella målsättningarna. Detta är nödvändig utgångspunkt för en fortsatt gemensam planering och ansvarsfördelning. (Region Östergötland)

Förflyttning av uppgifter och ansvar mellan Region Östergötland och kommunerna:

Tydliggöra och understödja den förflyttning av uppgifter och ansvar som behöver genomföras. (Gemensamt Region Östergötland och kommunerna)

Utveckling av kommunernas vård- och omsorg:

Identifiera och genomföra nödvändiga förändringar för att understödja en förändrad ansvarsfördelning och stärka kommunernas förmåga inom hälso- och sjukvård när uppdraget breddas och fördjupas. (Kommunerna)

Förutsättningar för Kompetensförsörjning:

Säkerställa vård- och omsorgssektorns kompetensförsörjningsbehov genom att understödja och tillse att dialog förs med utbildningsanordnare nationellt, regionalt och lokalt. (Gemensamt Region Östergötland och kommunerna)

Samordning av fysisk planering och övrig infrastruktur:

Säkerställa att den regionala och kommunala fysiska planeringen (t ex vårdcentraler, vårdcentrum, särskilda boenden) och övrig infrastruktur (t ex kollektivtrafik, digitalisering) samordnas för att understödja målbilden. (Gemensamt Region Östergötland och kommunerna)

Samordning av investeringar:

Målbildens förflyttningar av vård kommer att kräva investeringar i bland annat fastigheter, infrastruktur, medicinsk teknik och digitala lösningar. En samordning är nödvändig för att uppnå effektivitet såväl verksamhetsmässigt som ekonomiskt. (Gemensamt Region Östergötland och kommunerna)

Anpassad lagstiftning:

Identifiera områden där lagstiftningen motverkar eller hindrar omställningen till nära vård. Understödja en tillämpning som verkar mot en god nära vård/effektiva processer och vid behov verka för förändringar av lagar, förordningar eller andra regler gentemot den nationella nivån. (Gemensamt Region Östergötland och kommunerna)

Stödja förebyggande insatser:

Understödja en förflyttning till tidiga och förebyggande insatser genom att vid behov förändra och/eller skapa styr- och ledningssystem inom kommunerna, Region Östergötland och mellan kommunerna och regionen som stödjer det detta. (Gemensamt Region Östergötland och kommunerna)

Faktaruta

Utredningen samordnad utveckling för god och nära vård (S 2017:01)

Utredningen överlämnade ett första delbetänkande (God och nära vård – En gemensam färdplan och målbild, SOU 2017:53) till regeringen den 7 juni 2017.

Det andra delbetänkandet (God och när vård – En primärvårdsreform, SOU 2018:39) överlämnades den 1 juni 2018.

Det tredje delbetänkandet (God och nära vård – Vård i samverkan, SOU2019:29) överlämnades den 5 juni 2019.

Utredningens huvudbetänkande (God och nära vård – En reform för ett hållbart hälso- och sjukvårdssystem. SOU 2020:19) överlämnades den 1 april 2020

Det avslutande betänkandet (God och nära vård – Rätt stöd till psykisk hälsa. SOU 2021:6) överlämnades den 28 januari 2021.

2022-06-28

Dnr: RÖ 2022-7931

Signatursida – Avsiktsförklaring rörande omställningen till Nära vård

Samtliga parter har individuellt undertecknat ett separat exemplar av detta avtal. Alla signerade exemplar ska förvaras av Region Östergötland. Alla parter kommer att få verifierade kopior av samtliga parters signatursidor.

Behörighet att signera på uppdrag av

.....

Organisation

.....

Namn

.....

Titel/position

.....

Datum

.....

Plats

2022-§ 268

Dnr: KS.2022.0735

Avsiktsförklaring rörande omställningen till Nära vård

Beskrivning av ärendet

Omställningen till Nära vård kommer att kräva en nära samverkan för att skapa förutsättningar för ett fullgott hälso- och sjukvårdssystem för invånare, liksom för patienter och närstående och ge goda arbetsmiljöer för hälso- och sjukvårdens medarbetare i både region och kommuner. En avsiktsförklaring har därför upprättats mellan länets kommuner och Region Östergötland se bilaga 1 (Avsiktsförklaring Dnr. RÖ 2022-7931).

Länets kommuner och Region Östergötland är överens om att inom och mellan respektive organisation, skapa bästa möjliga förutsättningar för omställningen till Nära vård. Parterna ansvarar var och en för att erforderliga resurser avsätts och att lokala beslut fattas för såväl kortsiktiga som långsiktiga behov och frågor så att det gemensamma arbetet uppnår målen i omställningen.

Förvaltningens förslag till beslut nästa möte

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige

1. Att godkänna avsiktsförklaringen mellan länets kommuner och Region Östergötland rörande omställningen till Nära vård

Kommunstyrelsens beslut

1. Att anteckna informationen till protokollet
2. Att ärendet tas upp för beslut vid kommunstyrelsens nästkommande sammanträde

Kommunstyrelsen

Samråd vård och omsorg - arbetsplan 2022–23 samt årsberättelse 2021

Beskrivning av ärendet

Samråd vård och omsorgs (SVO) arbetsplan beskriver Region Östergötlands och länets kommuners gemensamma arbetsområden för 2022–23 inom samverkansområdet hälso- och sjukvård, omsorg och socialtjänst.

Arbetsplanen är framtagen gemensamt mellan länets kommuner och Region Östergötland. Nära vård är ett övergripande fokusområde för allt SVO-arbete. Även perspektiven om kompetensförsörjning, e-hälsa och forskning och utveckling (FoU) ingår som övergripande delar i arbetet. Tre skeden i livet/livsfaser; att växa upp, mitt i livet och att åldras, kan kräva delvis olika strategier och utgör tre fokusområden i SVO:s arbete.

Årsberättelsen för 2021 beskriver det gemensamma arbetet under 2021, utifrån då gällande arbetsplan.

Förslag till beslut

1. Att godkänna arbetsplan för 2022-23 samt årsberättelse 2021 för samråd vård och omsorg.

2022-§ 269

Dnr: KS.2022.0579

Samråd vård och omsorg - arbetsplan 2022-23 samt årsberättelse 2021

Beskrivning av ärendet

Samråd vård och omsorgs (SVO) arbetsplan beskriver Region Östergötlands och länets kommuners gemensamma arbetsområden för 2022–23 inom samverkansområdet hälso- och sjukvård, omsorg och socialtjänst.

Arbetsplanen är framtagen gemensamt mellan länets kommuner och Region Östergötland. Nära vård är ett övergripande fokusområde för allt SVO-arbete. Även perspektiven om kompetensförsörjning, e-hälsa och forskning och utveckling (FoU) ingår som övergripande delar i arbetet. Tre skeden i livet/livsfaser; att växa upp, mitt i livet och att åldras, kan kräva delvis olika strategier och utgör tre fokusområden i SVO:s arbete.

Årsberättelsen för 2021 beskriver det gemensamma arbetet under 2021, utifrån då gällande arbetsplan.

Förvaltningens förslag till beslut nästa möte

1. Att godkänna arbetsplan för 2022-23 samt årsberättelse 2021 för samråd vård och omsorg

Kommunstyrelsens beslut

1. Att anteckna informationen till protokollet
2. Att ärendet tas upp för beslut vid kommunstyrelsens nästkommande sammanträde

Regionledningskontoret
Anna Esmelöv

2022-04-07

RÖ2022-2775

Samråd vård och omsorg

Till:

Boxholms kommun
Finspångs kommun
Kinda kommun
Linköpings kommun
Mjölby kommun
Motala kommun
Norrköpings kommun
Söderköpings kommun
Vadstena kommun
Valdemarsviks kommun
Ydre kommun
Åtvidabergs kommun
Ödeshögs kommun
Hälsa- och sjukvårdsnämnden Region Östergötland

Samråd vård och omsorg (SVO), arbetsplan 2022-23 och årsberättelse 2021

Samråd vård och omsorgs arbetsplan beskriver Region Östergötlands och länets kommuners gemensamma arbetsområden för 2022-23 inom samverkansområdet hälso- och sjukvård, omsorg och socialtjänst.

Arbetsplanen är framtagen gemensamt mellan länets kommuner och Region Östergötland. Nära vård är ett övergripande fokusområde för allt SVO-arbete. Även perspektiven om kompetensförsörjning, e-hälsa och FoU ingår som övergripande delar i arbetet. Tre skeden i livet/livsfasen; att växa upp, mitt i livet och att åldras, kan kräva delvis olika strategier och utgör tre fokusområden i SVO:s arbete.

Årsberättelsen för 2021 beskriver det gemensamma arbetet under 2021, utifrån då gällande arbetsplan.

Samråd vård och omsorg föreslår Region Östergötlands hälso- och sjukvårdsnämnd och kommunerna i länet besluta:

att godkänna arbetsplan för 2022-23 samt årsberättelse 2021 för Samråd vård och omsorg



Torbjörn Holmqvist
Tf Ordförande
Samråd vård och omsorg



Anna Johansson
Vice ordförande
Samråd vård och omsorg



BOXHOLMS KOMMUN



FINSPÅNG



Kinda
kommun



Linköping
Där idéer blir verklighet



Mjölby kommun



Motala kommun



NORRKÖPING



Region
Östergötland



Söderköpings
kommun



VADSTENA
KOMMUN



VALDEMARSVIKS
KOMMUN



YDRE
KOMMUN



Åtvidabergs
kommun



Ödeshögs kommun

ARBETSPLAN 2022-23

Samråd vård och omsorg (SVO)

RÖ 2022-2775

Handläggare Camilla Salomonsson, Länsamordnare, Anna Esmelöv, Hälso- och sjukvårdsstrateg

Innehållsförteckning

Inledning	2
Syfte	2
Prioriterade frågor 2022-23	4
Nära vård	4
Att växa upp	6
Mitt i livet	7
Att åldras	7
Bilagor	

Inledning

SVO är ett politiskt samråd under länets socialnämnder eller motsvarande och regionens hälso- och sjukvårdsnämnd (HSN). Genom SVO tar Region Östergötland och länets tretton kommuner gemensamt politiskt ansvar. Samverkan i SVO styrs av en länsgemensam överenskommelse och konkretiseras genom en arbetsplan som uppdateras årligen.

Visionen för Samråd vård och omsorg (SVO) är att invånarna i Östergötland ska ha god och jämlik hälsa samt tillgång till hälso- och sjukvård, omsorg och socialtjänst på jämlika villkor utifrån behov. För att nå dit krävs gemensam ledning och styrning som tydliggör den politiska ledningens förväntan på holistiskt tänkande i kombination med tillitsskapande förhållningssätt. Att förstå varandras förutsättningar är en viktig framgångsfaktor för tillitsfull samverkan mellan olika aktörer inom vård och omsorg i Östergötland.

Genom SVO sker också strategiska diskussioner om det offentliga åtagandets innehåll och gränser. För att undvika suboptimering i det komplexa system som utgörs av huvudmännens respektive uppdrag och insatser inom vård och omsorg krävs samverkan. Ett minimikrav är därför att organisationsgränser inte ska utgöra försvärande omständigheter.

Gemensam uppföljning är en central del av det politiska ansvarstagandet. Därför kommer SVO att utveckla den gemensamma uppföljningen under perioden 2019-2023.

Syfte

SVO syftar till att ge invånarna i Östergötland sammanhållen hälso- och sjukvård, omsorg och socialtjänst med hög tillgänglighet, kvalitet och delaktighet.

Det innebär att invånare i Östergötland ska få:

- Råd och stöd som bidrar till hälsa, trygghet och god livskvalitet.
- Ha tillgång till vård och omsorg som är nära och tillgänglig
- Erhålla insatser med hög kvalitet.
- Vara välinformerade och delaktiga i planering och genomförande av vård och omsorgsinsatser

SVO vill skapa ökad nytta för samhället genom tillitsfull ledning och styrning i samverkan mellan huvudmännen. Tillit på den politiska nivån bidrar till ökad kvalitet i tjänster till länets invånare och tillvaratagande av medarbetares kompetens. Att främja hälsa och förebygga ohälsa är prioriterade frågor för SVO. I bild 1 illustreras att samhället kan bidra till en bättre hälsa för en individ genom att skapa förutsättningar för god hälsa och underlätta för individen att ta hand om och utveckla sin hälsa. I bild 2 illustreras de bestämningsfaktorer för hälsa som finns på både samhällsnivå och individnivå.



Bild 1: Balans mellan individens och samhällets ansvar för hälsa; Samhället har ansvar för att skapa likvärdiga förutsättningar för alla som underlättar för individen att kunna ta ansvar för sin egen hälsa.
Illustration: Carolina Hawranek, Östergötland, 2014.

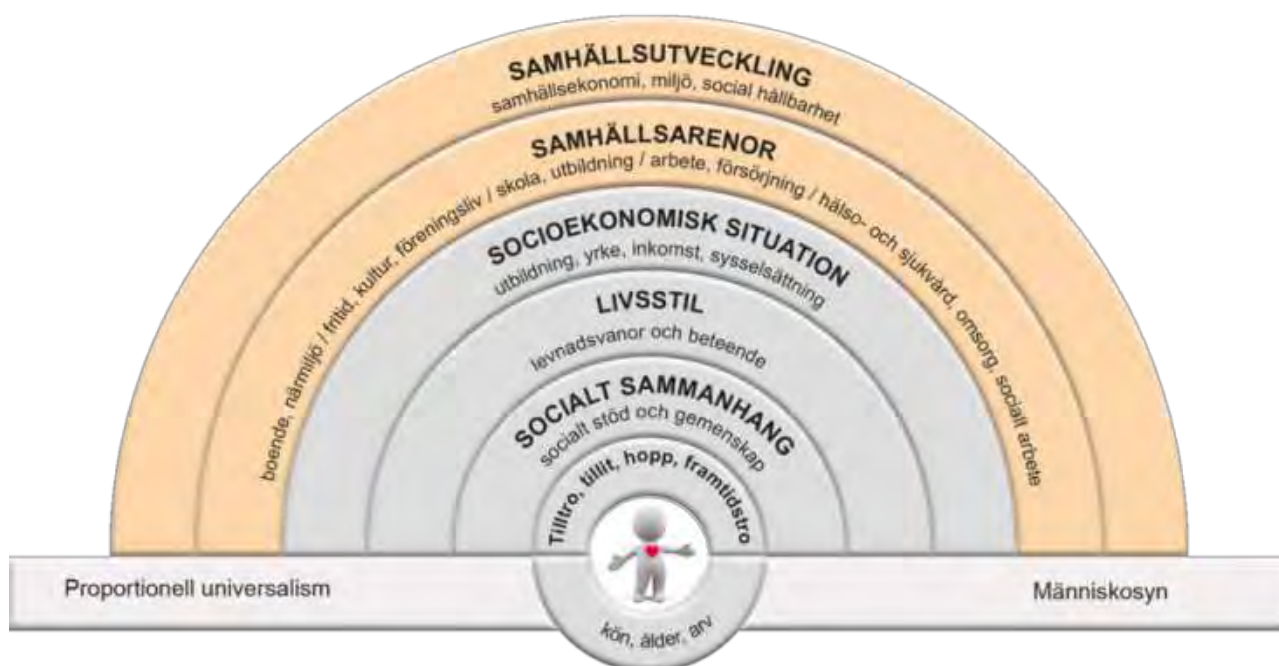


Bild 2: Hälsans bestämningsfaktorer. "Östgötamodellen för jämlik hälsa – ett samspel mellan individ, miljö och samhälle". Orange färg markerar de samhälleliga förutsättningar som är avgörande för de individuella (grå) bestämningsfaktorerna för hälsa. Framtagen av Jolanda van Vliet och Margareta Kristenson, 2014, baserad på hälsans bestämningsfaktorer av Dahlgren och Whitehead, 1991.

Prioriterade frågor 2022-23

För att göra visionen möjlig arbetar SVO med flera områden parallellt och i samverkan med Ledningsgrupp vård och omsorg (LGVO) och dess ansvarsområden. Nära vård är ett övergripande fokusområde för allt SVO-arbete. Även perspektiven om kompetensförsörjning, e-hälsa och FoU ingår som övergripande delar i arbetet. Tre skeden i livet/livsfaser; att växa upp, mitt i livet och att åldras, kan kräva delvis olika strategier och utgör tre fokusområden i SVO:s arbete.

Hälso- och sjukvård, omsorg och socialtjänst står inför mycket stora utmaningar, däribland den demografiska utvecklingen som innebär att behovet av välfärdstjänster, äldreomsorg och hälso- och sjukvård kommer att öka. Omställningen till en god och nära vård, samverkan och samordning av insatser, användandet av e-hälsa och välfärdsteknik och hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande insatser är alla nycklar för att möta utvecklingen. För att åstadkomma detta krävs politisk samsyn över organisationsgränserna.

Viktiga utgångspunkter för SVO är:

1. Att ha mod att prova nya lösningar och möjliggöra innovativa lokala förbättringsprojekt
2. Att stärka personcentrering genom samskapande mellan invånare, hälso- och sjukvård, omsorg och socialtjänst
3. Att genom gemensamt ansvarstagande öka värdet av insatser och effektivisera resursanvändningen.

Enligt Överenskommelse om samråd vård och omsorg mellan Region Östergötland och Östergötlands kommuner ska formerna och strukturerna för samrådet utvärderas i slutet av mandatperioden.

Nära vård

Invånarnas behov och förväntningar förändras, bland annat genom att digitaliseringen leder till ändrade beteendemönster. Ohälsosamma levnadsvanor är vanliga, vilket leder till behov av hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande insatser, samtidigt som allt fler lever med en eller flera kroniska sjukdomar och den demografiska utvecklingen innebär att färre ska försörja fler. Skillnader i hälsa finns mellan olika socioekonomiska grupper vilket kräver riktade insatser efter behov. För att möta invånarnas behov av individuellt anpassade välfärdstjänster krävs förändrade arbetssätt och att nya tjänster tas fram i samskapande. Därför är omställningen till Nära vård ett övergripande fokusområde för allt SVO-arbete.

Nära vård innefattar både geografisk närhet och ökad trygghet, tillgänglighet, kontinuitet och personcentrerade förhållningssätt och utvecklandet av nya digitala arbetssätt. Både kultur och arbetssätt behöver förändras. Samverkan mellan huvudmännen är centralt i den nära vården. Många insatser ges i hemmet via hemsjukvård eller mobila team. Vårdtiderna på sjukhus är samtidigt förhållandevis korta vilket gör att behov av återhämtning och rehabilitering kan kräva stödinsatser i hemmet. För att möta invånarnas behov av välfärdstjänster på ett resurseffektivt sätt behöver också proaktiva och hälsofrämjande insatser öka, samtidigt som invånarnas förutsättningar att ta eget ansvar för sin hälsa förbättras.

Det finns många stora utmaningar i omställningen till nära vård, t ex samordning av regional och kommunal politisk styrning på strategisk, taktisk och operativ nivå, samordning och synkronisering av resursförflyttning samt möjligheterna att dela information mellan huvudmän. Att tydliggöra systemledning för Nära vård kommer därför att vara prioriterat under perioden 2022-2023.

Länsgemensamt mål Nära vård:

Senast år 2030 ska alla invånare erbjudas en god, nära, jämlik och samordnad hälso- och sjukvård, omsorg och socialtjänst som förebygger ohälsa och stärker hälsan.

Hälso- och sjukvård, omsorg och socialtjänst ska vara lättillgängliga och invånaren ska vara delaktig utifrån sina förutsättningar och behov. Primärvården ska vara navet.

En effektivare användning av kommunernas, regionens och invånarens egna resurser ska uppnås.

Den sedan tidigare antagna länsgemensamma visuella målbilden utgör ett kompletterande kommunikationsverktyg till målet, och kan användas som underlag för dialog och konkretisering. På webbplatsen [Nära vård](#) samlas information om Nära vård.

Aktiviteter Nära vård 2022-23:

1. I samarbete med LGVO ta fram en färdplan för Nära vård Östergötland
 - a. Fastställa en konkret gemensam målbild
 - b. SVO AU, i samarbete med LGVO AU, tydliggöra betydelsen av primärvården som nav, samt innebörden av den nya definitionen av primärvårdsnivå, 2 kap. 6 § Hälso- och sjukvårdslagen (2017:30)
 - c. 1. Definiera årliga aktiviteter med indikatorer för uppföljning samt analys
 - c. 2. SVO AU, i samarbete med LGVO AU, definiera frågor och aktiviteter som behöver lyftas till samrådet för strategiska frågor för dialog
2. Ta fram gemensamma budskap att sprida om Nära vård Östergötland
 - a. Invånare
 - b. Övriga förtroendevalda och andra beslutsfattare
3. Årlig temakonferens Nära vård
4. Delta i ledarskapsprogram nära vård
5. Dialog med strategiskt samråd för politisk samsyn kring kompetensförsörjning
6. Ta ställning till revidering och i förekommande fall fastställa tidplan för revidering av regelverk för personligt förskrivna av hjälpmedel
7. Kontinuerlig avstämning med samrådet för strategiska frågor
8. Uppföljning av samordnad vård- och omsorgsplanering med särskilt fokus på utskrivningsklara patienter

Kunskapsinhämtning Nära vård 2022-23:

1. Information om trygg hemgång från psykiatrisk slutenvård som grund för ställningstagande om behov av gemensamma aktiviteter
2. Information om samverkansarenor samt goda exempel på samverkan för att främja en god psykisk hälsa och motverka/behandla psykisk ohälsa
3. Information om Ineras utvecklingsarbete
4. Följa arbetet med det länsgemensamma pilotprojektet kring sammanhållen journalföring
5. Information om hälsofrämjande arbete samt primär- och sekundärprevention som en del av politisk styrning nära vård
6. Ta del av arbete med områdesprofiler som ett stöd i gemensamt politiskt folkhälsoarbetet
7. Information om egenmonitorering
8. Information om kunskapsstyrning, exempelvis personcentrerade och sammanhållna vårdförlopp
9. Information om våld i nära relation
10. Årlig information om patientnämndens arbete och resultat

Att växa upp

En trygg och hälsosam uppväxt för barn och ungdomar lägger grunden och förutsättningarna för ett gott liv hos varje individ. En mängd generella insatser riktas mot barn och unga för att trygga en god uppväxt, exempelvis skola och barnomsorg. Vid behov kan andra samordnade insatser och stöd behövas för ett barn eller en familj. När dessa behov uppstår är det av vikt att insatserna ges tidigt, i syfte att förebygga och förhindra att ytterligare ohälsa utvecklas.

Hela omgivningen kring varje barn och ungdom, i deras vardag, behöver samspela för att skapa goda uppväxtvillkor. Insatserna bör därför också involvera barn och ungdomars närmaste omgivning, det vill säga föräldrar, övrig familj och viktiga delar av fritiden. Genom individuellt anpassade insatser som samordnas mellan aktuella aktörer ska en trygg vardag och goda uppväxtvillkor erbjudas alla barn och unga i Östergötland.

Det är av vikt att barn och ungdomar har tillgång till insatser som främjar deras fysiska, psykiska och sociala hälsa samt förebygger och vid behov behandlar ohälsa, oavsett var i länet de bor. Det är också av vikt att de insatser som ges är likvärdiga över länet, samt att de är lätta och komma i kontakt med vid behov.

Aktiviteter Att växa upp 2022-23:

1. Samverkan med skolan:
 - a. Fortsatt samverkan med utbildningsnämndsordförande i gemensamma frågor
 - b. Politisk överenskommelse SIP i skolan
2. Undersöka möjligheterna till ramavtal för en samlad barn- och ungdomshälsa
3. Uppföljning av patientnytta vid korttidsvistelse för barn enligt LSS, med fokus på hur HSL-ansvaret fungerar ur invånarens perspektiv
4. Årlig uppföljning inklusive verksamhetsberättelse om insatser för placerade barn (gemensamt HVB-hem)

Kunskapsinhämtning:

1. Tidiga insatser:
 - a. Information om definitioner
 - b. Ta del av goda exempel
2. Information om familjecentraler samt föräldra- spädbarnsverksamhet och ställningstagande till utvecklingsbehov
3. Ta del av goda exempel om hur samordning kring barn och unga med funktionsnedsättning kan stärkas
4. Information om hur samverkan mellan skola och folktandvården fungerar för att främja jämlik hälsa och tandhälsa
5. Information om orosanmälningar gällande barn och unga

Mitt i livet

LGVO:s ansvarsområde Mitt i livet hanterar ett brett spektrum av frågor och tar huvudansvar för den länsgemensamma samverkan inom området psykisk hälsa.

Aktiviteter Mitt i livet 2022-23:

1. Uppföljning av överenskommelse om samverkan kring personer med psykisk funktionsnedsättning och personer med missbruk
 - a. Ges personer som utsatts eller utsätts för våld i nära relationer relevant stöd? Hur arbetar verksamheterna med att uppmärksamma våld i nära relationer?
 - b. Fungerar samarbetet vid placeringar på behandlingshem, barn, unga och vuxna? Beakta särskilt brukar/patientperspektivet.
 - c. Hur arbetar verksamheterna systematiskt med uppföljning av målgrupp, insatser och resultat? Beakta särskilt brukar/patientperspektivet.

Kunskapsinhämtning:

1. Information om pilotprojekt ekonomisk ersättning vid samskapande
2. Information om proaktivt och hälsofrämjande arbete utifrån statsbidrag psykisk hälsa och suicidprevention
3. Information om vård- och insatsprogram samt sammanhållna och personcentrerade vårdförlopp inom området psykisk hälsa
4. Information om samsjuklighetsutredningens rekommendationer (remissbehandling våren 2022) inkl. tilläggsuppdrag om gemensam tvångsvårdslag (redovisas 31 januari 2023)

Att åldras

Samarbete över huvudmannagränserna är en förutsättning för att möta de behov som finns i den äldre befolkningen i Östergötland. Genom hälsofrämjande insatser kan ohälsa och sjukdom undvikas och med samordning kan en äldre person med behov av insatser från hälso- och sjukvård och omsorg få en bättre vård i hemmet och undvika onödiga inläggningar på sjukhus.

Aktiviteter Att åldras 2022-23:

1. Uppföljning av implementering av lokala överenskommelser läkarmedverkan kommunal hälso- och sjukvård

Kunskapsinhämtning:

5. Vid behov ta del av information om ny äldreomsorgslag (30 juni 2022)
6. Ta del av uppföljning avseende brytpunktssamtal och vårdplaner inom hemsjukvård (palliativ vård)
7. Information om riktad primärvård för äldre

Uppdrag och arbetsformer

Uppdrag

Samråd vård och omsorg (SVO) utgör politisk arena för samverkan inom vård och omsorg.

SVO har följande övergripande uppdrag från huvudmännen:

- Att vara ett organ för samråd och överläggningar mellan regionen och länets kommuner, i vård och omsorgsfrågor.
- Att vara huvudmännens gemensamma organ för ledning och styrning av länsövergripande utvecklingsarbeten och aktiviteter samt ha ett kunskapsuppdrag gentemot huvudmännen. Kunskapsuppdraget består av aktiviteter för gemensam kunskapsstyrning och kunskapsutveckling och ger därmed möjligheter att lägga grunden för gemensamt politiskt agerande. Detta kan exempelvis ske genom temakonferenser och kunskapsammansattnaden.

Det finns flera överenskommelser som hanteras inom SVO. En del styrs på nationell nivå genom regeringen och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), medan andra är länsövergripande och tecknade mellan Region Östergötland och länets kommuner. Inom överenskommelserna finns ett antal uppdrag som ska genomföras och/eller följas upp. SVO har ett samordnande ansvar för överenskommelserna och kan gemensamt till respektive huvudman rekommendera beslut i frågor som rör överenskommelserna.

Arbetsformer

SVO har ett arbetsutskott bestående av ordförande, vice ordförande och ytterligare tre ledamöter från Region Östergötland och länets kommuner. Arbetsutskottets uppgift är att förbereda ärenden inför SVO:s ordinarie sammanträden samt hantera frågor som är aktuella men som inte kräver involvering av hela SVO.

SVO har ett sekretariat som utgör processtöd. Detta sekretariat är också processtöd till ledningsgrupp vård och omsorg. Sekretariatet består av länssamordnaren för regional samverkans- och stödstruktur vård och omsorg samt en hälso- och sjukvårdsstrateg.

Ledningsgrupp vård och omsorg (LGVO) bereder ärenden till SVO och tar ansvar för länsövergripande ledning i samverkan. LGVO är underställd medlemmarnas respektive linjeorganisationer och politiska nämnder. Uppdraget är att vara huvudmännens gemensamma organ för ledning och styrning av länsövergripande utvecklingsarbeten och aktiviteter, gemensam kunskapsstyrning och kunskapsutveckling.

Temakonferenser

SVO anordnar regelbundet temakonferenser. Temakonferenserna behandlar olika aktuella ämnesområden och för samman forskning, politik och praktik och möjliggör erfarenhetsutbyte, lärande och utveckling inom områdena. De teman och ämnesområden som berörs i konferenserna ska utgå ifrån samverkansperspektivet mellan hälso- och sjukvård, omsorg och socialtjänst. Det ska också finnas en strävan efter att involvera skolan. Inbjudan ska gå ut brett. Avsikten är att temakonferenserna ska resultera i gemensamma ansatser till fortsatt utveckling och agerande inom området.

SVO:s medlemmar håller varandra underrättade om kunskapssammanträden och konferenser som kan vara av intresse för övriga ledamöter i samrådet, kopplat till de arbetsområden som SVO har.

Styrdokument

Överenskommelse/avtal	Giltighetstid	Tidplan uppföljning	Ansvar
Överenskommelse om samråd vård och omsorg	2019-01-01, tills någon huvudman påkallar omförhandling	Formerna och strukturerna för samrådet ska utvärderas i slutet av varje mandatperiod vilket också kan föranleda omförhandling av överenskommelsen. Utvärdering hösten 2022.	Länssamordnare, processtödjare och SVO arbetsutskott, i dialog med arbetsutskottet för samrådet för strategiska frågor
Överenskommelse mellan Region Östergötland och Östergötlands kommuner om samverkan kring trygg och säker vård för barn och unga 0-20 år, som vårdas utanför det egna hemmet	2020-06-01 till 2022-12-31 Uppsägning ska ske senast 12 månader innan utgångsdatum, annars automatisk förlängning i två år. Revidering kan ske under giltighetstid.	Finns det en fungerande strukturerad lokal samverkan mellan regionen och kommunerna när det gäller barn och unga, med särskilt fokus på placerade barn. En uppföljningsplan ska utarbetas för varje prioriterat uppföljningsområde som en grund för uppföljningsarbetet. Vid uppföljningen ska genusperspektivet tydligt beaktas.	<i>LGVO Att växa upp</i>
Avtal läkarmedverkan kommunal hälso- och sjukvård	2022-01-01 och tills vidare Avtalet kan förändras om parterna kommer överens om att organisera läkarmedverkan på annat sätt. Vid förändrade förutsättningar ska parterna inleda diskussion om uppsägning eller omförhandling av avtalet. Uppsägningstid är ett år från uppsägningssdatum.	Uppföljning av ramavtalet initieras av ledningsgrupp vård och omsorg (LGVO). Resultatet av uppföljningen ska utgöra underlag för eventuell framtida revidering. Uppföljning ska ske var tredje år eller tidigare vid behov. Uppföljning av lokal överenskommelse ska ske årligen mellan verksamhetschef på vårdcentral/regionfinansierad öppenvård/specialistsjukvården, som är sammankallande, och kommunal verksamhetschef eller motsvarande. Uppföljningen ska ske utifrån framtagna mall vilket ska sammanställas, analyseras och vid behov förbättras. Resultatet av uppföljningen ska utgöra underlag för eventuell revidering av den lokala överenskommelsen och utveckling av samverkan.	<i>LGVO Att åldras</i>
Överenskommelse mellan Region Östergötland och kommunerna i Östergötland om samverkan för trygg, säker och effektiv utskrivning från slutna hälso- och sjukvård	2018-01-01 och tills vidare Överenskommelsen kan sägas upp i sin helhet och för samtliga parter efter beslut hos respektive huvudman.	Uppföljning initieras av LGVO eller när någon av parterna påkallar detta. Vid uppföljning kontrolleras samverkansrutinens funktion och hur samtliga parter utövar sitt lagstadgade åtagande. Uppföljningarna ska utgöra underlag för eventuell framtida revidering.	<i>LGVO au</i>

	Uppsägningstid 1 år från uppsägningsdatum		
Överenskommelse om samverkan kring personer med psykisk funktionsnedsättning och personer med missbruk	2018-01-01 till 2021-12-31, därefter förlängd till 2023-12-31. Förlängs med två år om ingen part säger upp. Uppsägningstid 1 år. Kan revideras under giltighetstiden.	Uppföljning 2022 Ges personer som utsatts eller utsätts för våld i nära relationer relevant stöd? Hur arbetar verksamheterna med att uppmärksamma våld i nära relationer? Fungerar samarbetet vid placeringar på behandlingshem, barn, unga och vuxna? Beakta särskilt brukar/patientperspektivet. Hur arbetar verksamheterna systematiskt med uppföljning av målgrupp, insatser och resultat? Beakta särskilt brukar/patientperspektivet.	<i>LGVO Mitt i livet</i>
Uppföljning av avtal gemensamt HVB	2022-01-01 och tills vidare Uppsägningstid 12 månader innan avtalets utgång. Uppsägning ska ske skriftligt. Om en part säger upp sin medverkan ska en omförhandling av avtalet ske.	Verksamheten ska årligen följa upp beläggningen (antal placeringar, ålder, placeringsorsak, inskrivningstid, samverkansparter, osv) samt halvårsvis redovisa hur verksamheten fungerar och påtala eventuella behov av ändring/komplettering för strategisk styrgrupp. En gemensam verksamhetsberättelse ska årligen upprättas och lämnas till avtalsparterna.	<i>LGVO Att växa upp</i>
Överenskommelse om samverkan kring barn och unga	2020-04-01 till 2023-12-31 Part som vill säga upp avtalet eller göra förändringar i avtalet skall påkalla förhandling senast 12 månader före avtalstidens utgång. Sker inte detta förlängs avtalet med två år i taget.	Verksamheterna ska medverka i de för regionen och kommunerna gällande kvalitetsledningssystem och uppföljningen av kvaliteten ska ske utifrån de krav som ställs av regionen och respektive kommun i respektive ramavtal. Regionen och kommunerna ska gemensamt och systematiskt utvärdera verksamheterna utifrån kvalitet, tillgänglighet och produktivitet med särskild uppföljning utifrån jämlikhet- och jämställdhetsaspekter. En sammanställning av uppföljningen ska årligen redovisas för parterna.	<i>LGVO Att växa upp</i>
Ramavtal ungdomshälsa	2021-01-01- till 2022-12-30 Part som vill säga upp avtalet eller göra förändringar	Ungdomshälsan ska medverka i de för regionen och kommunerna gällande kvalitetssäkringssystem och uppföljningen av kvalitet ska ske utifrån de krav som ställs av regionen och respektive kommun.	<i>LGVO Att växa upp</i>

	<p>i avtalet skall påkalla förhandling senast 12 månader före avtalstidens utgång. Sker inte detta förlängs avtalet med två år i taget.</p>	<p>Regionen och kommunerna ska gemensamt följa upp verksamheterna utifrån kvalitet, tillgänglighet, jämlikhet, dimensionering, produktion och ungdomarnas upplevelse av ungdomshälsans verksamhet. Varje år ska verksamheterna inlämna uppgifter enligt överenskommet uppföljningsdokument (se bilaga 1) till LGVO området ”Att växa upp”</p>	
<p>Avtal mellan Landstinget och kommunerna om överlåtelse av skyldighet att erbjuda hälso- och sjukvård i ordinärt boende</p>	<p>2014-01-01 och tillsvidare</p> <p>Avtalet kan förändras om parterna kommer överens om att organisera hemsjukvården på annat sätt.</p> <p>Vid förändrade förutsättningar ska parterna inleda en diskussion om uppsägning eller omförhandling av avtalet.</p>	<p>Följa den politiska dialogen om behov av utvecklingsavtal hemsjukvård</p>	<p><i>LGVO au</i></p>
<p>Regelverk för hjälpmedelsförskrivning</p>		<p>Bevaka behov av uppdatering. Förberedelse för revidering startar 2022</p>	<p><i>Hjälpmedelsråd/ Länssamordnare vård- och omsorg</i></p>



Årsberättelse 2021

Samråd vård och omsorg

Handläggare: Anna Esmelöv och Camilla Salomonsson
Verksamhet: Regionledningskontoret
Datum: 2022-03-30
Diarienummer: RÖ 2022-2776

Innehållsförteckning

1 Samråd vård och omsorgs uppdrag	3
2 Prioriterade frågor 2021	3
2.1 Att växa upp	3
2.2 Mitt i livet	3
2.3 Att åldras.....	3
2.4 Nära vård	4
2.5 E-Hälsa/digitalisering	4
2.6 FoU och kompetensförsörjning	4
2.7 Gemensamma uppföljningar	4
2.8 Temakonferenser	5
2.9 Övrigt	5

1 Samråd vård och omsorgs uppdrag

Samråd vård och omsorg, SVO, mellan Region Östergötland och kommunerna i Östergötland är ett samråd under länets socialnämnder eller motsvarande och regionens hälso- och sjukvårdsnämnd. Samråd vård och omsorgs uppdrag är att genom gemensam kunskapsuppbyggnad och dialog, till exempel temakonferenser och gemensam uppföljning, ge förutsättningar för samlat politiskt agerande inom de frågor som samrådet omfattar.

Uppdraget konkretiseras genom en arbetsplan. Denna årsberättelse beskriver samrådets arbete under 2021.

2 Prioriterade frågor 2021

Arbetet inom SVO, och likaså inom Ledningsgrupp vård och omsorg, LGVO, på tjänstepersonsnivå, har varit fortsatt påverkat av Covid-19-pandemin som tidvis under året krävt stor uppmärksamhet och omprioriteringar av resurser.

2.1 Att växa upp

En trygg och hälsosam uppväxt med goda uppväxtvillkor lägger grunden och förutsättningarna för ett gott liv hos varje individ. Vid behov kan samordnade insatser och stöd behövas för ett barn eller en familj och det är då av vikt att insatser ges tidigt i syfte att förhindra att ytterligare ohälsa utvecklas.

Under 2021 har SVO:

- Fått information om pågående arbete och statistik för ungdomshälsor i Östergötland
- Fått information om arbetet för att tillgodose behov hos unga vuxna (med ursprung i den ändrade åldersgränsen för ungdomshälsan)
- Samverkat med utbildningspolitiker genom gemensamma möten och gemensam kunskapsinhämtning om den statliga utredningen ***Börja med barnen! Sammanhållen god och nära vård för barn och unga (SOU 2021:34)***
- Följt arbetet inom LGVO med skolans möjlighet att kalla till SIP
- Fått information om utvecklingen och arbetet kring orosanmälningar (barn som far illa)
- Tagit del av verksamhetsberättelse för gemensamt HVB
- Fattat beslut om reviderad överenskommelse om samverkansavtal gemensamt HVB, barn och unga 13-17 år

2.2 Mitt i livet

Mitt i livet handlar om ett brett spektrum av frågor bland annat psykisk hälsa.

Under 2021 har SVO:

- Fått information om den länsövergripande strategin för suicidprevention
- Fått information om uppföljningar utifrån Överenskommelse om samverkan kring personer med psykisk funktionsnedsättning och personer med missbruk

2.3 Att åldras

Samordnad vård och omsorg och samarbete över huvudmannagränserna är en förutsättning för att möta de behov som finns i den äldre befolkningen i Östergötland.

Under 2021 har SVO:

- Fått information om arbetet mot våld i nära relationer hos äldre/övergrepp mot äldre

- Följt upp och fattat beslut om reviderat avtal läkarmedverkan kommunal hälso- och sjukvård

2.4 Nära vård

Omställningen till en Nära vård pågår både nationellt och i Östergötland. Nära vård är den vård som utförs nära patienten – primärvård inom region eller kommun och vård i samverkan mellan region och kommun. Nära vård innefattar både geografisk närhet och ökad trygghet, tillgänglighet, kontinuitet och personcentrerat förhållningssätt och utvecklandet av nya digitala arbetsätt.

Under 2021 har SVO:

- Fått information om nationellt arbete kring nära vård
- Tagit del av goda exempel inom området nära vård i Östergötland
- Utifrån den visuella målbilden, strategin och identifierade förutsättningar för nära vård haft fortsatt dialog om och drivit förskjutningen till en nära vård.
- Anordnat temakonferens med tema nära vård i november 2021
- Påbörjat fördjupad samverkan med strategiskt samråd om den gemensamma förflyttningen mot nära vård
- Utbytt erfarenheter i det nationella ledarskapsprogrammet nära vård
- Delat goda exempel för gemensamt lärande
- Omvärldsspanat, bland annat genom information från Region Jönköping och kommunerna i Jönköping kring gemensamt arbete för en god och nära vård

SVO har också haft kunskapsinhämtning och dialog om nära vård med SKR och fått information om den statliga utredningen God och nära vård (SOU 2020:19).

2.5 E-Hälsa/digitalisering

Digitalisering ska alltid användas som möjliggörare när det ger ökad nytta för medborgaren. Ny teknik underlättar hälso- och sjukvård, omsorg och socialtjänst för både brukare/patienter, medarbetare och beslutsfattare.

Under 2021 har SVO:

- följt LGVOs arbete med att säkerställa vårdinformationstillgång mellan huvudmännen på ett patientsäkert och lättillgängligt sätt, genom pilotprojekt Cosmic till kommunerna
- stått värdar för e-hälsokonferens, våren 2021

2.6 FoU och kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning är en gemensam utmaning och en helt avgörande kvalitetsfråga för hälso- och sjukvård, omsorg och socialtjänst. Det finns flera yrkesgrupper där både kommunerna och regionen har ett gemensamt intresse av att det finns en långsiktig kompetensförsörjning.

Under 2021 har SVO:

- Fått information om Evikom

2.7 Gemensamma uppföljningar

I arbetsplanen för SVO för 2021 fanns en översikt över samtliga politiska överenskommelser som träffats genom samråd vård och omsorg. Under året har flera av dessa följts upp, i enlighet med planen för uppföljning inom respektive överenskommelse.

Under 2021 har SVO tagit del av uppföljningar av:

- Överenskommelse om samverkan kring personer med psykisk funktionsnedsättning och personer med missbruk

- Överenskommelse om samverkan kring trygg och säker vård för barn och unga 0-20 år, som vårdas utanför det egna hemmet
- Överenskommelse om samverkansavtal gemensamt HVB, barn och unga 13-17 år
- Avtal läkarmedverkan kommunal hälso- och sjukvård

2.8 Temakonferenser

Samråd vård och omsorg har som ambition att anordna en temakonferens per termin. Konferenserna tar upp aktuella ämnen och syftar till att erbjuda kunskapsinhämtning samt gemensam arena för diskussion och möjlighet att få samma bild av ett ämne. Inbjudan går ut brett till politiker, tjänstemän, profession, forskning, brukarföreträdare samt övriga berörda.

Under 2021 har SVO stått värdar för e-hälsokonferens samt temakonferens nära vård.

2.9 Övrigt

Utöver ovan presenterade genomförda aktiviteter har SVO även:

- Fått information och möjlighet att ge input till arbete med länsövergripande folkhälsost strategi
- Fått information om patientnämndens verksamhet och resultat

Kommunstyrelsen

Prioriterat uppdrag: Förebyggande arbete med unga som uppvisar normbrytande beteende

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsen har beslutat om en satsning i budget på förebyggande arbete, omfattande 1 miljon kronor/år. 2021-11-24 beslutades om ett prioriterat uppdrag för förvaltningen; att genom nyskapade tjänster arbeta förebyggande med unga som uppvisar normbrytande beteende. Arbetet ska utgå från befintlig samverkan och guida unga i behov av stöd samt sänka tröskeln till aktiviteter som erbjuds av kommunen och föreningslivet. Samverkan barn och unga (SBOU) har i samråd med representanter från socialtjänst, skola, elevhälsa, kultur, fritid och brottsprevention tagit fram innevarande förslag på hur denna satsning bör utformas och organiseras.

SBOU föreslår att nya tjänster benämns ungdomslotsar och att de ska organiseras inom den övergripande kulturorganisationen. Närmaste chef ska vara kulturchef, som också finns med i SBOU. För att säkerställa gemensamt ansvarstagande och möjliggöra arbete i mellanrummen mellan berörda verksamheter ska SBOU utgöra styrgrupp. Ungdomslotsarna ska ges en introduktion med kunskap om kommunens verksamheter samt olika utbildningar.

Målgruppen för arbetet är unga från mellanstadiet till och med utgången av gymnasiet. Olika grupper med särskilt behov av insatser har identifierats, exempelvis unga med psykisk ohälsa, sociala svårigheter, funktionsnedsättningar t ex neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, skolsvårigheter, hbtqi-ungdomar och unga av utländsk härkomst. Ungdomslotsarna ska erbjuda generellt förebyggande arbete på gruppnivå, men även riktade insatser på grupp- och individnivå.

Ungdomslotsarnas huvudsakliga uppdrag kommer vara att med frivillighet som bas arbeta upptäckande, motivera till förändringsarbete, lotsa till meningsfull fritid, samverka med olika aktörer, arbeta med riskhelger samt arbete med att öka ungas delaktighet.

Samverkan barn och unga föreslår att medel avsätta i budget för arbete med unga med normbrytande beteende förs över till den övergripande kulturorganisationen.

Förslag till beslut

1. Att två ungdomslotsar ska anställas inom den övergripande kulturorganisationen, för att arbeta förebyggande med unga som uppvisar normbrytande beteende.
2. Att finansiering sker genom att medel avsatta i budget, 1 miljon kronor per år, förs över till kulturorganisationen.
3. Att anse att det prioriterade uppdraget är slutfört.

2022-§ 270

Dnr: KS.2022.0672

Prioriterat uppdrag: Förebyggande arbete med unga som uppvisar normbrytande beteende

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsen har beslutat om en satsning i budget på förebyggande arbete, omfattande 1 miljon kronor/år. 2021-11-24 beslutades om ett prioriterat uppdrag för förvaltningen; att genom nyskapade tjänster arbeta förebyggande med unga som uppvisar normbrytande beteende. Arbetet ska utgå från befintlig samverkan och guida unga i behov av stöd samt sänka tröskeln till aktiviteter som erbjuds av kommunen och föreningslivet. Samverkan barn och unga (SBOU) har i samråd med representanter från socialtjänst, skola, elevhälsa, kultur, fritid och brottsprevention tagit fram innevarande förslag på hur denna satsning bör utformas och organiseras.

SBOU föreslår att nya tjänster benämns ungdomslotsar och att de ska organiseras inom den övergripande kulturorganisationen. Närmaste chef ska vara kulturchef, som också finns med i SBOU. För att säkerställa gemensamt ansvarstagande och möjliggöra arbete i mellanrummen mellan berörda verksamheter ska SBOU utgöra styrgrupp. Ungdomslotsarna ska ges en introduktion med kunskap om kommunens verksamheter samt olika utbildningar.

Målgruppen för arbetet är unga från mellanstadiet till och med utgången av gymnasiet. Olika grupper med särskilt behov av insatser har identifierats, exempelvis unga med psykisk ohälsa, sociala svårigheter, funktionsnedsättningar t ex neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, skolsvårigheter, hbtqi-ungdomar och unga av utländsk härkomst. Ungdomslotsarna ska erbjuda generellt förebyggande arbete på gruppnivå, men även riktade insatser på grupp- och individnivå.

Ungdomslotsarnas huvudsakliga uppdrag kommer vara att med frivillighet som bas arbeta upptäckande, motivera till förändringsarbete, lotsa till meningsfull fritid, samverka med olika aktörer, arbeta med riskhelger samt arbete med att öka ungas delaktighet.

Samverkan barn och unga föreslår att medel avsatta i budget för arbete med unga med normbrytande beteende förs över till den övergripande kulturorganisationen.

Förvaltningens förslag till beslut nästa möte

1. Att två ungdomslotsar ska anställas inom den övergripande kulturorganisationen, för att arbeta förebyggande med unga som uppvisar normbrytande beteende
2. Att finansiering sker genom att medel avsatta i budget, 1 miljon kronor per år, förs över till kulturorganisationen
3. Att anse att det prioriterade uppdraget är slutfört

Kommunstyrelsens beslut

1. Att anteckna informationen till protokollet
2. Att ärendet tas upp för beslut vid kommunstyrelsens nästkommande sammanträde



Ungdomslotsar

Förslag på upplägg och organisering av nya tjänster för att arbeta förebyggande med unga som uppvisar normbrytande beteende



FINSPÅNG

Innehåll

Sammanfattning	3
Bakgrund	4
Intentioner och målsättning	4
Organisering av nya tjänster	5
Målgrupp	5
Uppdragsbeskrivning	6
Befattning och profession	7
Förutsättningar och behov	7
Utbildning	7
Samverkansforum	7
Handledning	8
Materiella resurser	8
Uppföljning	8
Bilaga	9



FINSPÅNG

Sammanfattning

Samverkan barn och unga (SBOU) har fått i uppdrag att föreslå hur satsning i budget på nya tjänster riktade mot förebyggande arbete med unga med normbrytande beteende kan utformas och organiseras.

SBOU föreslår att dessa tjänster benämns ungdomslotsar och att de ska organiseras inom den övergripande kulturorganisationen, under kulturchef. För att säkerställa gemensamt ansvarstagande och möjliggöra för arbete i mellanrummet mellan berörda verksamheter föreslås att SBOU utgör styrgrupp. Ungdomslotsarna föreslås ges en introduktion med kunskap om kommunens verksamheter samt olika utbildningar.

Målgruppen för arbetet är unga från mellanstadiet till och med utgången av gymnasiet. Ungdomslotsarna ska erbjuda förebyggande arbete på gruppnivå, men även riktade insatser på grupp- och individnivå. Mer omfattande insatser förmedlas och följs upp via beslutade samverkansforum.

Huvuddelar i ungdomslotsarnas uppdrag är att arbeta upptäckande, motivera till förändringsarbete, lotsa till meningsfull fritid, samverka med olika aktörer, arbeta med riskhelger samt arbete med att öka ungas delaktighet.



FINSPÅNG

Bakgrund

Kommunstyrelsen beslutade 21-11-24 om en satsning:

"Att ge förvaltningen i uppdrag att arbeta förebyggande med unga som uppvisar normbrytande beteende. Arbetet ska utgå från satsningen i budgeten, 1000 tkr, för att anställa fältassistenter/socialpedagoger.

Uppdraget ska utgå från arbetet inom samverkan mellan skola och socialtjänst för att guida unga som behöver hjälp och stöd, samt sänka tröskeln till de aktiviteter som erbjuds av föreningsliv och kommunen. "

Samverkan barn och unga har fått i uppdrag att lämna förslag på hur denna satsning kan utformas och organiseras. För att säkerställa förankring i berörda verksamheter har representanter från socialtjänst, skola, elevhälsa, kultur, fritid och brottsprevention bidragit med underlag till förslag.

Intentioner och målsättning

För att möta identifierade behov behövs ett fortsatt organisatoriskt utvecklingsarbete, med fokus på samverkan, gemensamt ansvarstagande och ett helhetstänkt kring barn och unga. En gemensam kunskapsgrund och samsyn mellan verksamheterna ökar förutsättningarna för god samverkan. Utgångspunkter för vårt gemensamma arbete är kunskap om risk- och skyddsfaktorer och ett tydligt fokus på att stärka det som fungerar och som finns störst möjligheter att påverka. Allt detta är också viktiga förutsättningar för att de nya tjänster som tillskapas – i fortsättningen benämnda som **ungdomslotsar** – ska kunna nå framgång i sitt arbete.

Idag finns det ungdomar med behov av stöd, som inte nås av kommunens insatser eller civilsamhällets verksamheter. Ibland identifieras ungdomarna i ett sent skede, där problem och svårigheter hunnit växa sig större och eller befästa, vilket försvårar arbetet. Ytterligare ett hinder som identifierats under pågående utvecklingsarbeten är att unga ibland faller "mellan stolarna" i mellanrummet mellan olika verksamheters uppdrag. En tydlig intention med ungdomslotsarnas uppdrag är att de ska fånga upp ungdomar i ett tidigt skede och främst arbeta på universell och selektiv nivå. Vidare ska de arbeta i mellanrummet mellan våra verksamheter. Ungdomslotsarna behöver navigera utifrån målsättning med tjänsterna och uppdragsbeskrivning, med stor flexibilitet och fingertoppskänsla för vilka insatser som behövs. En förväntan är att ungdomslotsarna ska arbeta mycket aktivt för att skapa lösningar och "verkstad" kring våra ungdomar, genom att komplettera befintliga insatser.

De målsättningar ungdomslotsarna ska arbeta för:

- Vi får en ökad kännedom om ungas situation, eftersom en löpande kartläggning sker av vad unga gör på sin fritid (Sammanställs av ungdomslotsar 2 gånger/år).



FINSPÅNG

- Unga har god kunskap om vad kommunen erbjuder för stöd och aktiviteter (T ex aktivitetsbaserad uppföljning: hur har unga informerats om det? Eller kvantitativt: ökar antalet ungdomar i någon verksamhet?)
- Vi vågar tänka nytt kring ungas fritid och beaktar ungas perspektiv. Vi har skapat aktiviteter utifrån ungas behov och intressen (Kvalitativ uppföljning utifrån genomförda aktiviteter).
- Ungdomar lotsas till befintliga fritidsaktiviteter och ges stöd att hitta vägar till aktiviteter som inte erbjudits tidigare (Mäts genom SSPF-möten samt kvalitativ uppföljning utifrån genomförda aktiviteter).
- Vi ser en förbättrad hälsa hos unga (mäts genom Om mig-enkäten).
- Vi har undvikit tyngre/svårare problematik såsom gängbildning och droganvändning (Mäts genom Om mig-enkäten och nulägesbeskrivningar inom Effektiv samordning för trygghet, EST).
- Vi ser ett ökat föräldraengagemang och ansvarstagande. Ungdomslotsarna fungerar som en brygga mellan hemmet och olika verksamheter (Kvalitativ uppföljning av aktiviteter som riktat sig till föräldrar).

Organisering av nya tjänster

Ungdomslotsarna behöver tillhörighet och kollegial samvaro i en arbetsgrupp, men också tillgång till nätverk och samverkansparter från olika verksamheter. Efter analys av för- och nackdelar med organisering inom respektive verksamhet (se bilaga i detta dokument) föreslår Samverkan barn och unga att tjänsterna organiseras inom den övergripande kulturorganisationen. Närmaste chef är kulturchef, som också finns med i Samverkan barn och unga.

Samverkan barn och unga ska utgöra styrgrupp för nya tjänster, likt i arbetet med familjecentral. Styrgruppen ska säkerställa fortsatt gemensamt ansvarstagande, förankring inom samtliga verksamheter och gemensam uppföljning av arbetet. Vidare ska styrgruppen underlätta för att skapa nödvändiga samverkanssammanhang, gemensam fortbildning osv.

Målgrupp

Målgruppen för arbetet är barn/unga från mellanstadiet till utgången av gymnasiet. Det generellt förebyggande arbetet kommer primärt inriktas mot unga 10-16 år. Individuella riktade insatser erbjuds för samtliga unga inom målgruppen.

Identifierade grupper i behov av särskilt fokus är unga med **psykisk ohälsa** (exempelvis ängslan/oro, depression/nedstämdhet, skolfrånvaro), **sociala svårigheter** (t ex att leva eller vistas i riskmiljöer, eget riskbeteende, mobbning, ensamhet), **funktionsnedsättningar** (primärt neuropsykiatriska funktionsnedsättningar), **skolsvårigheter**, **hbtqi-ungdomar** samt **unga av utländsk härkomst** (inte minst tjejer).



Uppdragsbeskrivning

Ungdomslotsarna ska arbeta förebyggande med tillgänglighet och relationsskapande som grund. Arbetet utgår från kunskaper om risk- och skyddsfaktorer, med främsta fokus på att stärka skyddsfaktorerna kring barn och unga. Erbjudna insatser bygger givetvis på frivillighet.

Arbetet omfattar såväl tidigt förebyggande arbete på gruppnivå, som riktade insatser på grupp- och individnivå. Mer kortvariga uppdrag/insatser på individnivå kan initieras av den unge själv, och ungdomslotsarna arbetar då för att inkludera och samverka med de instanser som berörs. Mer omfattande insatser på individnivå förmedlas och följs upp via beslutade samverkansforum, i nuläget enbart SSPF.

Delar som ingår i uppdraget är

- **Upptäckande:** Genom proaktivt arbete inom olika arenor där barn och unga vistas identifiera individer och grupper i behov av stöd. Proaktivt arbete ska också bedrivas gentemot vårdnadshavare, för att öka deras benägenhet att själva stödja sina barn och att ta emot stöd från andra instanser. Arbetet ska ske vid de tillfällen, tidpunkter och arenor som behövs för att uppfylla uppdraget.
- **Motivera till förändringsarbete:** Ha god kännedom om kommunens och andra aktörers stödmöjligheter. Motivera barn/unga och vid behov vårdnadshavare att ta emot stöd från andra verksamheter. Relationsskapande för att undanröja hinder och misstro gentemot myndigheter. Erbjud praktiskt stöd för att söka hjälp eller för att delta vid möten.
- **Lotsa till meningsfull fritid:** Hjälpa barn/unga att hitta samhörighet och tillhörighet genom en mer meningsfull fritid. Bidra till att överbrygga hinder för att delta i olika typer av fritidsaktiviteter. Tillvarata ungas intressen genom att skapa nya arenor och stödja målgruppen att få igång önskade aktiviteter.
- **Samverkan:** Delta vid och vid behov skapa forum för samverkan med olika verksamheter. Ansvar för att sammanställa nulägesbild runt barn/unga och sprida till verksamheter och vårdnadshavare. Stödja verksamheter att vid behov samverka kring individer eller grupper. Vid behov delta vid SSPF-möten som representant för fritid.
- **Riskhelger:** Planera och koordinera kommunens arbete vid riskhelger och andra tillfällen där ökad vuxennärvaro behövs. Genomföra insatser för ökad vuxennärvaro och trygghet.
- **Barns/ungas delaktighet:** Såväl på individ- som gruppnivå säkerställa att barn/unga deltar i planering och genomförande av olika förebyggande aktiviteter. Bidra till att sprida barns/ungas perspektiv till berörda aktörer.



FINSPÅNG

Befattning och profession

För att lyckas med detta uppdrag och kunna bygga samverkan som gynnar målgruppen behöver den som anställs vara en skicklig relationsbyggare – såväl med barn/unga, vårdnadshavare och olika parter inom kommun och civilsamhälle. Viktiga egenskaper som identifierats är flexibilitet och kreativitet, för att självklart se vikten av att vara tillgänglig för och inkludera olika grupper av barn/unga i arbetet. Vidare ställs krav på förmåga att prioritera och utöva självledarskap, men också på självreflektion och medvetenhet i sin yrkesroll. Den som anställs behöver även ha förmåga att se och arbeta utifrån olika perspektiv samt ta utgångspunkt i nätverk som resurs. Varierade arbetstider och arbete utanför kontorstid är en självklarhet.

Lämplig utbildningsbakgrund för tjänster bedöms vara socialpedagog, fritidspedagog eller annan jämförbar utbildning med beteendevetenskaplig eller pedagogisk grund. Gruppen som arbetat med underlag till förslag betonade vikten av att inte välja en tjänstetitel som har inbyggda föreställningar och förväntningar, vilket exempelvis "fältare" uppfattades ha. Samverkan barn och unga föreslår därför tjänstetiteln ungdomslots, vilken också använts genomgående i detta dokument.

Samverkan barn och unga planerar att genomföra rekryteringsprocessen gemensamt.

Förutsättningar och behov

För att skapa goda förutsättningar för ny personal tar berörda verksamheter fram ett program för introduktion. Syftet med introduktion är att säkerställa god kunskap om kommunens verksamheter och vilket stöd som finns för barn, unga och vårdnadshavare. Vidare ska introduktionen ge möjlighet att skapa relationer med alla viktiga samarbetsparter. Över tid behöver ny personal även lära känna civilsamhället och de föreningar som erbjuder barn- och ungdomsverksamhet. Fritidssamordnaren bidrar i det upplägget.

Utbildning

Nyanställd personal ska erbjudas gemensam utbildning i syfte att skapa en gemensam kunskapsgrund. Viktiga delar i utbildning bedöms vara Vägledande samspel (ICDP), Repulse, Motiverande samtal (MI) och Första hjälpen till psykisk hälsa, inriktning ungdom. Vidare bör någon modell för screening/bedömning av risk- och skyddsfaktorer finnas med. Den behöver i så fall synka väl med andra verksamheter.

Fortsatt kompetensutveckling bör ske dels utifrån ungdomslotsarnas egna identifierade behov, men också med avstamp i det nätverk som föreslås nedan.

Samverkansforum

I nuläget finns metoden SSPF att tillgå för att förmedla individuella ärenden till ungdomslotsarna. Inom bland annat utvecklingsarbetet TSI (Tidiga och



FINSPÅNG

samordnade insatser för barn och unga) har behov lyfts av ytterligare forum för samverkan, exempelvis konsultationsteam i någon form. Skulle ett sådant forum skapas, skulle ungdomslotsarna vara en viktig aktör och forumet en möjlig plattform för att ta emot och följa upp individuella ärenden.

Vidare behövs ett forum för den övergripande samverkan, med syfte att dela nulägesbilder, diskutera och planera kommungemensamma aktiviteter m.m. Här föreslås ett nätverk med berörda aktörer: ungdomslotsar, fritidsgård, skolors fritidsledare/elevcoacher, ungdomshälsan. Ungdomslotsarna föreslås ansvara för nätverket.

Handledning

Eftersom avsikten med nya tjänster är att röra sig i mellanrummet mellan olika verksamheter behöver handledning ha utgångspunkt/förankring i både socialtjänst, skola och fritid. Förslaget blir därför att kontaktpersoner för SSPF (gruppchef Centrala barn- och elevhälsan, processtödare från socialtjänsten samt fritidsutvecklare) erbjuder handledning som ett stående inslag vid samverkansmöten.

Materiella resurser

För att kunna arbeta mobilt inom kommunen behövs tillgång till tjänstebil. Med tillgång även till varsin elcykel kan det vara möjligt att dela bil med annan verksamhet.

Uppföljning

Kulturchef ansvarar för kontinuerlig uppföljning och avstämning. Stygrupp följer upp verksamheten 4-6 gånger det första året och därefter eventuellt med glesare intervall.



Bilaga

Diskussionsunderlag som tagits fram vid analys och dialog kring för- och nackdelar med organisering av tjänster inom olika verksamheter.

Socialtjänsten:

Fördelar	Nackdelar
Kompetens om normbrytande beteende	Stort fokus på problem
Vana att arbeta oregelbundna arbetstider	Saknar fokus på det främjande och förebyggande
Bra på relationsskapande	Stämplat som socialtjänst
Bra på förändringsarbete och motivation	Kompetensutveckling kan bli lidande
Samverkansforum finns	Info om t ex fritid blir lidande
Hot	Dämpare
Bli en behandlare med individfokus	Ligga direkt under verksamhetschef
Uppäten av andra akuta uppgifter inom socialtjänsten "måste göra-uppgifter"	Omorganisera så att det är några som bara arbetar med förebyggande arbete
Socialtjänstens uppdrag kan förändras på sikt	Utbildning
Utmaning att behålla egen yrkesroll och uppdrag i socialtjänstens organisation	Det måste finnas tydliga kontaktvägar

Centrala barn- och elevhälsan:

Fördelar	Nackdelar
Samverkanskanaler	Risk att fastna i övergripande arbete och administration
Kunskapsutbyte	Passar inte in i övrigas uppdrag
Tillgång till många arenor	Arbete på väldigt olika nivåer
En bra arbetsgrupp att "landa i"	Fastnar på skolan som arena
Föräldrastöd	För lite hands on
Hot	Dämpare
Långt ifrån "meningsfull fritid"	Tydlig samverkansform/rutin med kultur och fritid

Placering under rektor

Fördelar	Nackdelar
Nära till verksamheten	Riskerar att fastna på en skola
Naturliga samverkansarenor	Svårt för rektor att prioritera denna verksamhet, tar tid från kärnverksamhet
Goda möjligheter till relationsskapande	Avgränsningar i uppdrag
Insyn i många processer	Spretigt
Bli en i gruppen	Skolan blir enda arenan
Hot	Dämpare



FINSPÅNG

"Äts upp"	Tydlig uppdragsbeskrivning
Jobbar med fel uppgifter	Uppföljning kontinuerligt med berörda aktörer
Långt ifrån "meningsfull fritid"	Ej placerad under rektor utan under centralt i sektorn
	Tydlig samverkansform med kultur och fritid

Centralt inom samhällsbyggnad:

Fördelar	Nackdelar
Kommunövergripande perspektiv	Svagt sammanhang till det praktiska arbetet
Samverkan med polis	Inga utarbetade samverkansforum
	Riskerar att bli "kontrollanter för brott och skadegörelse" vilket gruppen inte ser att vi vill ha
Hot	Dämpare
Ledning och kompetensutveckling	
Kommer inte ut i verksamhet "där det händer"	

Kansli- och utveckling:

Fördelar	Nackdelar
Tydligare/närmre mellan strategiska och praktiska frågor	Långt från praktisk verksamhet
Ingen risk att "ätas upp" av en stor organisation	Står inför organisationsförändring
Sammanhållning mellan beröringsområdena social hållbarhet, folkhälsa, ANDTS och civilsamhället	Otydligt för funktioner
	Okänd ute i verksamhet
	Bli ensam med frågorna
	Passa in i den befintliga verksamheten på avdelningen
	För tungt fritidsfokus?
Hot	Dämpare
Beslut fattas för långt från verksamhet	Tydligt uppdrag och vad man ska möta



FINSPÅNG

Övergripande kulturorganisation/fritidsgård

Fördelar	Nackdelar
Det finns en befintlig arbetsgrupp	Svårighet med samverkan och överhörning mellan de olika verksamheterna
Utgå från en plats	Ingå i en redan historiskt "färgad" verksamhet
God kännedom om målgruppen	Möter inte alla ungdomar
Det finns ungdomar på platsen som redan tillhör målgruppen	
Positiv påverkan på och kompetenshöjning för fritidsgården	
Arbetsgrupp som är bra på aktiviteter för ungdomar	
Inte en hotfull verksamhet	
Hot	Dämpare
Tungt förändringsarbete pga historik	Utbildningsinsatser om varje verksamhet
Inga naturliga nätverk till socialtjänst, skola etc	Etablera nätverk
Ingen självklar mötesplats	Vara på skolorna
Arbeta utanför fritidsgården, inte på gården	Ett mycket tydligt uppdrag och ledning
Blir ytterligare fritidsgårdspersonal (dock en risk som behöver beaktas oavsett vilken organisation nya tjänster hamnar inom)	Kontinuerlig uppföljning med samtliga berörda parter

Kommunstyrelsen

Skattesats 2023

Beskrivning av ärendet

Enligt kommunallagen har kommunstyrelsen att ta ställning till skattesatsen för år 2023 innan oktober månads utgång och kommunfullmäktige har sedan att ta ställning till skattesatsen före november månads utgång. Förvaltningens förslag är att skattesatsen lämnas oförändrad på 22:15 per skattekrone för 2023.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige

1. Att den kommunala skattesatsen för 2023 fastställs till 22:15 per skattekrone

2022-§ 271

Dnr: KS.2021.1283

Skattesats 2023

Beskrivning av ärendet

Enligt kommunallagen har kommunstyrelsen att ta ställning till skattesatsen för år 2023 innan oktober månads utgång och kommunfullmäktige har sedan att ta ställning till skattesatsen före november månads utgång.

Förvaltningens förslag är att skattesatsen lämnas oförändrad på 22:15 per skattekrone för 2023.

Förvaltningens förslag till beslut nästa möte

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige

1. Att den kommunala skattesatsen för 2023 fastställs till 22:15 per skattekrone

Kommunstyrelsens beslut

1. Att anteckna informationen till protokollet
2. Att ärendet tas upp för beslut vid kommunstyrelsens nästkommande sammanträde

Kommunstyrelsen

Årsredovisning och revisionsberättelse år 2021 - Stiftelsen Häfla hammarsmedja

Beskrivning av ärendet

Stiftelsen Häfla hammarsmedja har översänt protokoll från sitt årssammanträde den 12 maj 2022 inklusive verksamhetsberättelse, årsbokslut och revisionsberättelse för år 2021. Kommunfullmäktige ska enligt urkunden besluta i fråga om ansvarsfrihet för styrelsen för verksamhetsåret 2021 då kommunen är en av stiftelsebildarna tillsammans med Häfla bruk.

Stiftelsens huvudändamål är att bevara och vårda byggnader, inrättningar, utrustning och inventarier som utgjort underlag för verksamheten vid Häfla Övre bruk samt fastigheter vid Häfla kvarn. Under år 2021 har renoveringar genomförts av tak på tvättstugan och såghuset samt arbeten i smedjan. Finansiering har skett med stöd av Länsstyrelsen, Jordbruksverket, Häfla bruk AB, Frängsätters gård, volontärer samt med egna medel.

Under året har inte smedjans dag kunnat genomföras till följd av coronapandemin, vilket medfört lägre försäljningsintäkter än budgeterat. Renoveringarna har delvis finansierats med egna medel. Totalt sett visar stiftelsen ett underskott med 121 874 kronor för år 2021.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige

1. Att bevilja styrelsen för Stiftelsen Häfla hammarsmedja ansvarsfrihet för verksamhetsåret 2021 samt att årsredovisning och revisionsberättelse läggs till handlingarna.

2022-§ 272

Dnr: KS.2022.0748

Årsredovisning och revisionsberättelse år 2021 - Stiftelsen Häfla hammarsmedja

Beskrivning av ärendet

Stiftelsen Häfla hammarsmedja har översänt protokoll från sitt årssammanträde den 12 maj 2022 inklusive verksamhetsberättelse, årsbokslut och revisionsberättelse för år 2021. Kommunfullmäktige ska enligt urkunden besluta i fråga om ansvarsfrihet för styrelsen för verksamhetsåret 2021 då kommunen är en av stiftelsebildarna tillsammans med Häfla bruk.

Stiftelsens huvudändamål är att bevara och vårda byggnader, inrättningar, utrustning och inventarier som utgjort underlag för verksamheten vid Häfla Övre bruk samt fastigheter vid Häfla kvarn. Under år 2021 har renoveringar genomförts av tak på tvättstugan och såghuset samt arbeten i smedjan. Finansiering har skett med stöd av Länsstyrelsen, Jordbruksverket, Häfla bruk AB, Frängsätters gård, volontärer samt med egna medel.

Under året har inte smedjans dag kunnat genomföras till följd av coronapandemin, vilket medfört lägre försäljningsintäkter än budgeterat. Renoveringarna har delvis finansierats med egna medel. Totalt sett visar stiftelsen ett underskott med 121 874 kronor för år 2021.

Förvaltningens förslag till beslut nästa möte

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige

1. Att bevilja styrelsen för Stiftelsen Häfla hammarsmedja ansvarsfrihet för verksamhetsåret 2021 samt att årsredovisning och revisionsberättelse läggs till handlingarna

Kommunstyrelsens beslut

1. Att anteckna informationen till protokollet
2. Att ärendet tas upp för beslut vid kommunstyrelsens nästkommande sammanträde

Protokoll fört vid sifelsen Häfla Hammarsmedjas årsmöte den 12 maj 2022 på Hävla bruk, Hävla

Närvarande:

Leif Sundeblad, ordförande
Jonny Persson, vice ordförande
Torbjörn Zimmerman, ledamot
Anders Schön, ledamot
Fredrik Bergström ledamot
Tommy Svensson, ledamot
Sören Gustavsson, suppleant
Per Carlsson, suppleant
Arne Sundström, Jernkontoret
Monica Rylander, ekonom, Finspångs kommun
Ingela Rannerud, sekreterare, Finspångs kommun

Ej närvarande:

Åsa Johansson, suppleant
Reine Hansson, suppleant
Jonas Welandsson, suppleant
Kenneth Malm, suppleant
Patrick Björklund, Länsstyrelsen
Olof Hermelin, Östergötlands museum
Elisabeth Lagvik, Länsstyrelsen
Patrik Karlsson, suppleant, Finspångs kommun
Gun Axelsson, Hedersledamot

§1 Öppnande

Ordförande Leif Sundeblad hälsar samtliga välkomna till Stiftelsen Häfla Hammarsmedjas årssammanträde den 12 maj 2022 och förklarar mötet öppnat.

§2 Val av mötesordförande och mötessekreterare

Som ordförande för årssammanträdet valdes Leif Sundeblad och som sekreterare valdes Ingela Rannerud.

[Handwritten signatures and initials]
72 40

§3 Val av två ledamöter att justera dagens protokoll

Anders Schön och Jonny Persson valdes att justera dagens protokoll.

§4 Fråga om sammanträdets utlysande

Kallelse till sammanträdet utsändes den 26 april 2022. Sammanträdet förklaras utlyst enligt stadgarna.

§5 Godkännande av dagordning

Den i kallelsen redovisade föredragslistan godkänns som dagordning.

§6 Styrelsens verksamhetsberättelse för år 2021

Den upprättade verksamhetsberättelsen för år 2022 godkändes och redovisas för Kommunfullmäktige i Finspångs kommun. Årsredovisningen bifogas protokollet. (Bil 1.)

§7 Ekonomisk berättelse för 2021

Monica Rylander redovisar den upprättade balans- och resultaträkningen för år 2022, vilken godkändes och redovisas till Kommunfullmäktige i Finspångs kommun. Ekonomisk redovisning bifogas protokollet. (Bil 2.)

§8 Revisorernas berättelse för verksamhetsåret 2021

Revisorernas berättelse daterad den 7 maj 2022 godkändes och överlämnas till Kommunfullmäktige i Finspångs kommun för ställningstagande till frågan om ansvarsfrihet för stiftelsens styrelse för verksamhetsåret. Revisionsberättelse bifogas protokollet. (Bil 3.)

§9 Anmälan om ny ledamot och ny suppleant

CS
H
D

Tommy Svensson anmäldes som ledamot och Per Carlsson anmäldes som suppleant för stiftelsen från Hävla Bruk till årssammanträdet 2023.

§10 Val av 5:e styrelseledamot till styrelsen

Valet av en 5:e styrelseledamot som ersätter Torbjörn Zimmerman som avgår väljs av styrelsen. Styrelsen väljer att bordlägga frågan till nästkommande möte.

§11 Val av ny ordförande t o m årssammanträdet 2023

Anders Schön valdes till ordförande t o m årssammanträdet 2023.

§12 Val av vice ordförande tom årssammanträdet 2023

Jonny Persson valdes till vice ordförande t o m årssammanträdet 2023

§13 Val av firmatecknare för Stiftelsen Häfla Hammarsmedja

Ordförande Anders Schön och viceordförande Jonny Persson valdes som firmatecknare för stiftelsen Häfla hammarsmedja, med tillägg om teckningsrätt var för sig,

§14 Val av personer att fullgöra attest och utanordningsrätt.

Monica Rylander och Linda Johansson, Finspångs kommun valdes att fullgöra attest och utanordningsrätt.

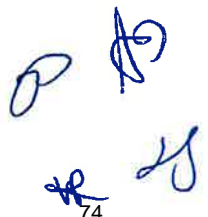
§15 Ekonomisk rapport avseende 2021

Ekonom Monica Rylander redovisade det ekonomiska läget per den ? maj. Den ekonomiska rapporten godkändes och antecknades till protokollet. (Bil 4.)

§16 Rapporter

Takreoveringarna avseende Såghuset, tvättstugan och fähuset är klara

§17 Verksamhetsplanering



Arbetsgruppen ska under nästa verksamhetsår göra klart smårenoveringar som planerats de senaste åren. Stiftelsen kommer få timmer från Hävla bruk och bygga ny bro upp till sågen.

§18 Årets renoveringar

Årets renovering av bron upp mot sågen. Fullfölja renoveringar av hammarskaftet i smedjan och timmerrännan.

§19 Nästa sammanträde

Nästa sammanträde är den 5 oktober 2022 i kommunhuset.

§20 Delgivningar**§21 Övriga frågor****Hedersmedlemmar**

Leif Sundblad och Torbjörn Zimmerman valdes in som hedersmedlemmar i stiftelsen.

Mandat för inköp till arbetsgruppen.

Arbetsgruppen önskar ett mandat för mindre inköp upp till 5000 kr. Förslag tas fram av Torbjörn Zimmerman och sammanställs av den nya styrelsen.

Ansvar och befogenheter

Förslag tas fram av Torbjörn Zimmerman och sammanställs av den nya styrelsen.

Guideansvar

Torbjörn Zimmerman sitter kvar som guideansvarig och sammanställer en arbetsbeskrivning som skickas till styrelsen.

Slutrapportering/redovisning till Länsstyrelsen och jordbruksverket.

Monica Rylander, Torbjörn Zimmerman och Leif Sundblad handlägger och sammanställer ovanstående.

Kompletterad beställning av renoveringar.

Torbjörn Zimmerman och Anders Schön ansvarar för kompletteringar av renoveringsbeställningar.

Ny sekreterare/samordnare

Ingela Rannerud kommer att vara samordnare och sekreterare inför och på stiftelsens sammanträden. Hon kommer att hantera anmälningar till kommande sammanträden.

LS # 00

Bredbandsinstallation

Anders Schön informerade om att det blivit en kraftig prisökning på installationen. Frågan bordläggs till nästa års årssammanträde. Tillsvidare får det räcka med abonnemanget som finns till Labbit.

Broschyrer

Nya häften och broschyrer behöver tryckas upp. Häftena ska finnas på svenska, tyska och engelska. Ingela Rannerud undersöker om kommunen kan trycka upp nya. Återkoppling till Torbjörn Zimmerman sker om detta. Broschyrer beställer stiftelsen själv från tryckeriet.

Digitalisering

Nya styrelsen undersöker om möjligheten att digitalisera pappersdokumentation och eventuellt digitalt forum.

Konstituerande möte för nya styrelsen

Anders Schön kommer att kalla till konstituerande möte för nya styrelsen.

§22

Avslutning

Ordförande Leif Sundeblad framförde årssammanträdets tack till Hävla Bruk AB för inbjudan till den kommande lunchen i brukets matsal varefter årssammanträdet avslutades.

Bilagor:

- Bilaga 1: Verksamhetsberättelse för år 2021
- Bilaga 2: Ekonomisk berättelse för 2021
- Bilaga 3: Revisorernas berättelse för verksamhetsåret 2021



Vid protokollet

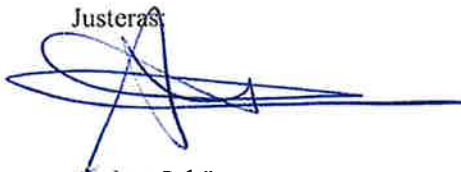


Ingela Rannerud
Sekreterare



Leif Sundeblad
Ordförande

Justeras



Anders Schön
Justeringsman



Jonny Persson
Justeringsman



Stiftelsen Häfla Hammarsmedjas Verksamhetsberättelse 2021

Styrelsens sammansättning

Ordinarie

Ordförande	Leif Sundeblad
Vice ordförande	Jonny Persson
Ledamöter	Anders Schön Fredrik Bergström Torbjörn Zimmerman

Ersättare

Jonas Welandsson
Patrik Karlsson
Kennet Malm
Åsa Johansson
Sören Gustafsson

Ständiga Hedersledamöter

Gun Axelsson

fr.o.m. 14 juni 2002

Adjungerade ledamöter

Patrick Björklund
Elisabeth Lagvik
Olof Hermelin
Vakant
Arne Sundström

Länsstyrelsen Östergötland
Länsstyrelsen Östergötland
Östergötlands museum
Tekniska museet Stockholm
Jernkontoret, Stockholm

Revisor

Ordinarie

Auktoriserade	Pwc Fredrik Önnérth
Lekmanna	Reine Hansson
Lekmanna	Tina Englund

Ersättare

Laila Ringqvist
Örjan Andersson

Sammanträden

Styrelsen har under året haft 2 protokollförda sammanträden, den 11:e februari digitalt på nätet och den 21:e oktober på Kulturhuset Finspång samt Årsmötet genomfördes den 20:e maj 2021 digitalt på nätet.

Verksamhet

Vid Stiftelsebildningen fastställdes att Stiftelsens huvudändamål är att bevara och vårda byggnader, inrättningar, utrustning och inventarier som utgjort underlag för verksamheten vid Häfla Bruks äldsta anläggning, Häfla Övre Bruk samt fastigheter vid Häfla kvarn. Häfla Övre Bruk är unikt i den meningen att det är en intakt och komplett produktionsanläggning med Hammarsmedja, Klensmedja och Sågverk med tillhörande bostäder

Stiftelsen har tidigare låtit genomföra en ordentlig utredning och inventering av vilka renoveringsbehov som föreligger. Underlag finns i form av en åtgärds katalog framtagen angående restaurering av vattenhjul, vattenränna, hammare, fastigheter och övrig utrustning. En ny kompletterande översyn av åtgärder upprättades under 2019, av Torbjörn Zimmerman.

PH
15
1/11
1/2
1/10

Under året har renoveringar genomförts med stöd från Länsstyrelsen, Jordbruksverket, Häfla Bruks AB, Frängsätters gård, volontärer och med egna medel.

Efter mycket arbete med ansökan av medel till renoveringarna, som skickligt utfördes av Torbjörn Zimmerman, beviljades bidragen i juni månad.

Jordbruksverket bidrar med 80% och Länsstyrelsen Östergötland med 10% samt Stiftelsens del är 10%.

Till Fåhusets tak hade Stiftelsen föreslagit att få täcka med bandplåt, vilket inte kunde godkännas av Länsstyrelsen. Då den sökta summan blev stor ordnade Länsstyrelsen med en samfinansiering med Jordbruksverket.

Stiftelsen kontrakterade Kyrktak bygg och konsult AB i Norrköping för reparation av fåhusets tak och utföras med sticketak, lika befintligt under 2022.

Stiftelsen kunde inte teckna kontrakt med alla entreprenörer förrän medel beviljats och då var de tilltänkta entreprenörerna för de övriga takarbetena fulltecknade för året. Länsstyrelsen kom att tillmötesgå Stiftelsen med att flytta färdigställa arbetena till 2022.

Reparation inne i smedjan och arbete med hammarskaftet på smälthammaren och blåsmaskin har utförts av Svensk Byggtradition Småland AB, Vireda Aneby där arbetet utförts av Gunnar Zakrisson. Tvättstugans tak renoverades under augusti av Byggfirman Tage och Söner Halmstad AB. Såghusets tak på östra sida renoverades i december av Cedergrens Bygg Hagaryd, där Calle Cedergren stod för arbetet.

Ansvariga från Stiftelsen har varit Leif Sundeblad och Torbjörn Zimmerman.

Som antikvarisk kontrollant är Per Zackrisson utsedd och kommer att upprättat rapport över arbetena och översända dem till Stiftelsen och Länsstyrelsen i Östergötland samt Jordbruksverket under år 2022.

Under året har det delats ut broschyrer på Svenska, Engelska och Tyska av Turistbyråerna i Finspång och Rejmyre.

Skriften *Häfla Hammarsmedja Industriminne av riksintresse* har kunnat köpas i samband med guidningar samt även böckerna *Tre sekler med HÄFLA BRUK samt Häfla historia del 1 o 2*.

Kommunens guider har visat smedjan dagligen, från dagen efter midsommardagen till mitten av augusti.

Årets guider har varit Axel Grönlund, Elias Englund, Lisa Aro samt Frey Zimmerman.

Ansvarig från kommunen för guiderna var Kulturchef Håkan Forsberg och Michael Asfahan .

Det sammanlagda antalet registrerade besökare som kommunens guider haft har registrerats till 1536 personer. Sommaren har i år bjudit på normalt sommarväder.

Stiftelsen har i år haft 14 st. beställda guidningar med 257 personer, samt minst ett 20 tal spontanguidningar, med runt 80 personer.

Totalt för dessa två grupper har då stiftelsen guidat 337 personer under 2021.

Stiftelsens guider i år har, som många år tidigare, varit Leif Sundeblad och till största delen utförts av Torbjörn Zimmerman som med sin erfarenhet och kunnande lett dessa grupper Caféet i Labbit, som vanligen drivs i stiftelsens regi av Doris Zimmerman, har i sommar varit stängt p.g.a. Corona-situationen.

Stiftelsen ser fram mot en sommar när att det populärt och uppskattat Kaffet åter öppnas.

De gäster som har hammarsmedjan som utflyktsmål och stannar till och njuter av miljön under året både då anläggningen är stängd eller då den varit öppen har särskilt i år väldigt många och är oräknade

PH
TE
P
H
G
L
A

Stiftelsen Häfla Hammarsmedja

Guidad dansvandring vid Häfla hammarsmedja.

Under sommaren genomfördes ett spännande samarbete med jazzdanskollektivet M Art Lab och guiden Lisa Aro-Lindh, samt deltagare från stiftelsen Häfla hammarsmedja!

M Art Lab ville synliggöra Häfla Hammarsmedja och arbetet som gjorts här, dess förutsättningar, material, mekanik och det nära livet.

Publiken gick en guidad tur ledd av Lisa Aro-Lindh som också spelade fiol under delar av promenaden runt smedjan, bostäderna och andra byggnader och platser.

Berättelser gavs i både talad och dansad form på dessa utvalda platser.

Stiftelsens medverkan i arrangemanget var att delta i möten samt att ordna avstängningar, parkeringsuppskyltning mm samt att "deltaga" i föreställningarna, genom att köra hammarljud och maskineri i smedjan under dansföreställningen.

Sammantaget blev det ett mycket spännande och berörande arrangemang.

Under året har Häfla hammarsmedja varit med i olika tidningsartiklar.

Ett större reportage har stiftelsen under året medverkat i, vilket troligen kommer att publiceras under 2022 i tidningen *Nostalgia*.

Bildutställningen som är i "Grå Lus" med modellen över smedjan är mycket uppskattade av de guidade besökarna, liksom de guidningar om det sociala livet på bruket som illustreras väl i de två möblerade lägenheterna.

I smedjan har ett mycket uppskattat inslag har det varit när stiftelsens guider släpp på vatten och vattenhjulet till smälthammaren snurrat.

Smedjans dag kunde inte genomföras p.g.a. Corona-situationen.

Redovisat arbete vid smedjan består av arbete för stiftelsen med guidning och Volontärarbete. den totala arbetsinsatsen blev ca 650 timmar.

Utöver dessa timmar har Leif Sundeblad och Torbjörn Zimmerman bidragit med minst 400 timmar var, i projektarbete ansökningar beställningar och byggmöten mm.

Volontärsarbete som utförts på måndagsförmiddagar under tiden 11 maj till 19 oktober var 375 timmar vid 22 tillfällen och gruppen bestod av Lars Blomqvist, Ingvar Köhler, Leif Sundeblad, Jussi Sihvo, , Sören Gustavsson och Torbjörn Zimmerman.

Finspångs kommun och Häfla Bruk AB har på ett mycket bra sätt bidragit med insatser utifrån de åtagande dessa gjorde i samband med Stiftelsens bildande.

RA
D
FE
C.1
LS
AP

Ekonomi

Stiftelsen Häfla Hammarmedjas ekonomi är god, stiftelsen har betalat ut 220 000 kr för reparationer av tvättstugans och såghusets tak samt arbeten i smedjan. Beviljade medel från Länsstyrelsen i Östergötland och Jordbruksverket kommer att rekvireras 2022.

Huvudprincipen för att starta de framförvarande projekten är att de får startas efter särskilt beslut då finansieringen är klar, genom bidrag, anslag eller beslut om egen finansiering från det egna kapitalet.

Under året har arbetet fortsatt med att få ut information till intressenter och eventuella sponsorer för de planerade projekten.

Stiftelsens möjlighet att kunna genomföra de nödvändiga åtgärderna för att bevara Häfla Hammarmedja är helt beroende av bidrag från Stiftelsens grundare, antikvariska myndigheter, intresserade företag och stiftelser. Även enskilda personers gåvor och ideella arbete är av betydande vikt.

Slutord

Styrelsen tackar alla som på olika sätt engagerat sig i arbetet med att bevara industrimiljön vid Häfla Hammarmedja med ideellt arbete, bidragit med anslag och material till verksamheten liksom de som medverkat vid marknadsföring av vår verksamhet.

Genom åren en del av genomförda åtgärder och renoveringar.

1978 renoverades Smedjan, gnisterhuset, klensmedjan ca 500 000kr.

1985-1986 renoverades Sågbyggnaden och taket på grålus 557 217kr.

1987-1988 renoverades putsen på nya smedbyggnaden, klensmedjan, gnisterhuset 125 000kr.

1988 Grålus putsning fasad 125 000kr

1989 Skorstenar och målning hängrännor 22 500kr.

Omkring 1990 Fälldes furustockarna på Frängsätters Gård för att senare användas vid kommande renovering av smälthammarens hjulaxel.

1990 Nya remmar sågen och reparation av hjulhus 12 575.

1991 Brygghusets tak tyskhärden troligen putsning.

1992 taktäckning utbyggnad sågen räcken grå lus.

1993 renoverades Fähusets tak. Klensmedjans och grålus fönster samt målning av spisrummet i grålus 335 808kr.

1994 renoverades Visthusbodens, Dövens och Gnisterhusets tak 447 274kr.

2005-2007 Renovering av vatten och timmerrännan till sågen

2007- 2008 Renoverar taket på hammarmedjan

2008 Renovering såghusrests västra takhalva.

2009 Renoverar Halmhuset (skafthuset) tak och väggar rödfärgar fasaden. Renovering av taket Smedbostaden västra sidan.

2010 Förprojektering av renovering av smälthammaren.

2011-2012 Hävla kvarn renoveras av stiftelsen där byggs ny vattenränna vid sumpen fasaden rödfärgas och fönster målas om.

2011 Vid hammarmedjan påbörjas arbetet med att renovera smälthammaren.

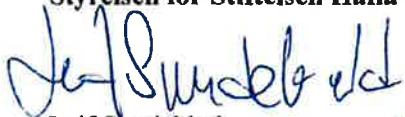
2012 Arbetar med smälthammaren och städfundament till smälthammaren

RH
TE
28
AD

Stiftelsen Häfla Hammarsmedja

- 2013 Renoveringsarbetet smälthammaren fortsätter hjulaxeln på plats, fundament till hammarstolen gjutits vattenhjulet delvis klart städfundament monterat.
- 2014 Vattenhjulet till smälthammaren blir färdigmonterat lagbron under vattenhjulet är monterat hammarstolen på plats med gamla hammarskaftet.
- 2014 Häfla Bruk renoverar dammbyggnaden med nya dammluckor och ny bro över till Förvaltarbostaden
- 2015 Smälthammaren blir klar återinvigs av landshövdingen i Östergötland Elisabeth Nilsson.
- 2016 Häfla Bruk bygger ny bro över strömmen nedströms Såghuset.
- 2016 Blåsmaskinens vattenhjul har nytillverkats och hjulaxeln har renoverats.
- 2017 Renovering av Lancashire härden påbörjats. Taket på smedbostaden Grå Lus renoverades.
- 2018 Renoverades räckhammarens hammarställning.
- 2019 Renoveringen av lancashirehärd avslutats översyn av drivanordningar från blåsmaskin till härden har påbörjats. Renovering av gnisterugnen påbörjades.
- 2020 Murning av valvet till gnisterugnen. Avslutades arbetet med blåsmaskinen, vattenpump för kylning samt hjälpbrytaren till lancashireugnen .
- 2021 Reparation av tak på tvättstugans och på såghusets östra sida .

Styrelsen för Stiftelsen Häfla Hammarsmedja den 2022-03-14



Leif Sundeblad
ordförande



Jonny Persson
vice ordförande



Fredrik Bergström
ledamot



Torbjörn Zimmerman
ledamot



Anders Schön
ledamot

Vår revisionsberättelse beträffande denna årsredovisning har avgivits den



Revisor Tina Englund



Reine Hansson

H Stiftelsen Häfla Hammarsmedja

ÅRSBOKSLUT

2021

TC RA 

RESULTATRÄKNING

2021-01-01--2021-12-31

2020-01-01--2020-12-31

INTÄKTER

Hyror	39 026	39 985
Försäljning	5	3 270
Guidning	5 010	2 820
Bidrag sparbössan	10 924	9 876
Bidrag Länsstyrelsen	88 718	200 000
Övriga bidrag	0	37 500
Donation	0	7 150
Smedjans dag	0	0
Försäljning caféverksamhet	0	0
Räntor	0	16
Summa intäkter	143 683	300 617

KOSTNADER

Arvode	1 932	1 200
Reseersättning	2 390	1 931
Arbetsgivaravgifter	197	123
Övriga personalkostnader	0	185
Underhåll o rep	222 395	289 891
Elektricitet	9 427	9 676
Övriga driftskostnader	519	8 312
Annonser	0	4 600
Smedjans dag	0	0
Caféverksamhet	0	0
Gåvor, representation	867	1 000
Övriga kostnader	2 746	2 244
Slutlig skatt	1 273	1 275
Försäkringspremier	23 811	21 889
Summa kostnader	265 557	342 326
ÅRETS RESULTAT	-121 874	-41 709

Redovisningsprinciper

De redovisningsprinciper som är tillämplade överensstämmer med Bokföringslagen (BFL).

Fordringar är redovisade till det belopp varmed de beräknas inflyta.

Övriga tillgångar och skulder har upptagits till anskaffningsvärden där inget annat anges.

Periodisering av intäkter och kostnader har skett enligt god redovisningssed.

F RH A

BALANSRÄKNING

	2021-12-31	2020-12-31
TILLGÅNGAR		
Likvida medel	456	2 456
Övriga kortfristiga fordringar	88 718	0
Kundfordringar	146	146
Fordringar hos kommunen	365 419	513 474
Summa tillgångar	454 739	516 076
SKULDER, AVSÄTTNINGAR OCH EGET KAPITAL		
Leverantörsskulder	58 442	10
Upplupna kostnader	1 863	1 031
Skatteskuld	2 548	1 275
Interimsskulder	0	0
Övriga kortfristiga skulder	0	0
Övriga förutbetalda intäkter	50 000	50 000
Summa skulder	112 853	52 316
Grundfond	135 000	135 000
Fritt eget kapital	328 760	370 469
Årets resultat	-121 874	-41 709
Summa Eget kapital	341 886	463 760
Summa Skulder, avsättningar och Eget kapital	454 739	516 076

TE PH A

Revisionsberättelse

Till styrelsen i Stiftelsen Häfla Hammarsmedja, org.nr 825002-0172

Rapport om årsbokslutet

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsbokslutet för Stiftelsen Häfla Hammarsmedja för år 2021.

Enligt vår uppfattning har sammanställningen i allt väsentligt upprättats i enlighet med bokföringslagen.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare i avsnitten *Den auktoriserade revisorns ansvar* samt *Den icke-kvalificerade revisorns ansvar*.

Vi är oberoende i förhållande till stiftelsen enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att årsbokslutet upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt bokföringslagen. Styrelsen ansvarar även för den interna kontroll som den bedömer är nödvändig för att upprätta en årsbokslutet som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Vid upprättandet av årsbokslutet ansvarar styrelsen för bedömningen av stiftelsens förmåga att fortsätta verksamheten. Den upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om beslut har fattats om att avveckla verksamheten.

Den auktoriserade revisorns ansvar

Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsbokslutet som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller fel och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder jag professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer jag riskerna för väsentliga felaktigheter i årsbokslutet, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar jag mig en förståelse av den del av stiftelsens interna kontroll som har betydelse för min revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.

- utvärderar jag lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar jag en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsbokslutet. Jag drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om stiftelsens förmåga att fortsätta verksamheten. Om jag drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste jag i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsbokslutet om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Mina slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att en stiftelse inte längre kan fortsätta verksamheten.
- utvärderar jag den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsbokslutet, däribland upplysningarna, och om årsbokslutet återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Jag måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Jag måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland eventuella betydande brister i den interna kontrollen som jag identifierat.

Den icke-kvalificerade revisorns ansvar

Jag har att utföra en revision enligt stiftelselagen och därmed enligt god revisionssed i Sverige. Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsbokslutet har upprättats i enlighet med bokföringslagen.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalande

Utöver vår revision av årsbokslutet har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för Stiftelsen Häfla Hammarsmedja för år 2021.

Enligt vår uppfattning har styrelseledamöterna inte handlat i strid med stiftelselagen, stiftelseförordnandet.

Grund för uttalande

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet *Revisorernas ansvar*. Jag som auktoriserad revisor har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen enligt stiftelselagen och stiftelseförordnandet.

Revisorernas ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot i något väsentligt avseende:

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot stiftelsen eller om det finns skäl för entledigande, eller
- på något annat sätt handlat i strid med stiftelselagen, stiftelseförordnandet.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot stiftelsen.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på den auktoriserade revisorns professionella bedömning och övriga valda revisorers bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för stiftelsens situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande.

Linköping 2022-05-10



Fredrik Önerth
Auktoriserad revisor



Reine Hansson
Revisor



Tina Englund
Revisor

Ekonomisk redovisning per 220430

Konto	Budget 2021	Utf 211231	Budget 2022	Utf 220430
INTÄKTER				
3010 Hyror	39 000	39 026	39 000	0
3011 Försäljning	500	5	500	0
3012 Guidning	10 000	5 010	10 000	0
3013 Bidrag Sparbösssa	5 000	10 924	5 000	0
3015 Smedjans dag	50 000	0	50 000	0
3016 Donation	0	0	0	0
3019 Bidrag	5 000	0	5 000	0
3020 Försäljning caféverksamhet	12 000	0	12 000	0
8020 Räntor	0	0	0	0
Summa intäkter	121 500	54 965	121 500	0
KOSTNADER				
5210 Arvode	-2 000	-1 932	-2 000	0
5220 Guidning	0	0	0	0
5532 Resecersättning	-6 000	-2 390	-6 000	0
5533 Reseers guidning	-1 000	0	-1 000	0
5610 Arbetsgivaravgifter	-300	-197	-300	0
5800 Övriga personalkostnader	-500	0	-500	0
6600 Underhåll o rep	-25 700	-123 820	-25 700	0
6050 Elektricitet	-14 000	-9 427	-14 000	-5 799
6090 Övriga driftskostnader	-2 500	-519	-2 500	0
6800 Telefon & porto	0	0	0	0
6810 Gåvor, representation	-8 500	-867	-8 500	0
6815 Smedjans dag	-10 000	0	-10 000	0
6816 Caféverksamhet	-10 000	0	-10 000	0
6820 Annonser	-5 000	0	-5 000	0
6890 Övriga kostnader	-6 000	-2 746	-6 000	-1 212
6891 Fortbildning	-5 000	0	-5 000	0
7310 Försäkringspremier	-25 000	-23 811	-25 000	-5 800
7390 Slutlig skatt	0	-1 273	0	0
8120 Räntekostnader lån	0	0	0	-53
Summa kostnader	-121 500	-166 982	-121 500	-12 864
NETTO exkl projekt	0	-112 017	0	-12 864
Projekt Kyrktak & Hammarskaft				
3018 Bidrag Länsstyrelsen	0	44 359	36 555	
Bidrag Länsstyrelsen "landsbyggsprogrammet"		44 359	502 605	
6600 Kostnader	0	-98 575	-599 663	-272 000
NETTO	0	-9 857	-60 503	-272 000
NETTO inkl projekt	0	-121 874	0	-284 864

Disponibla medel 2022-05-12

Bankmedel	51 472
Grundfond	-135 000
Lån Hävla Bruk	247 602
<i>Summa Likvida medel</i>	<i>164 074</i>

Handkassa	456
Summa disponibelt	164 530

Lån	
Lån från Hävla Bruk	100 000
Lån från Hävla Bruk 220512	247 602
Summ lån	347 602

Handwritten signature and date
1900

Kommunstyrelsen

Finanspolicy - uppdatering

Beskrivning av ärendet

Finspångs kommuns interna finansgrupp har tagit fram ett förslag på ny finanspolicy för Finspångs kommunkoncern.

Anledningen till detta är att det gamla dokumentet innehåller både policy och riktlinjer och det fanns behov av att utifrån kommunens nya regelverk kring styrdokument att dela upp i två separata dokument. Det blir då också lättare för bolagen att se vad som gäller för bolagens styrning och vad som är internt för kommunen.

Policyn anger att det är bolagens styrelser som fastställer finansiella riktlinjer inom de ramar som anges i policyn.

Policyns skrivning om koncernsamordning och kapitalanskaffning har förtydligats.

Policyn har varit på remiss hos kommunkoncernens dotterbolag. Vallonbygden har fyra frågor kopplade till policyn.

Den första frågan gällde fördelning av ansvar och befogenheter där det anges att kommunstyrelsen fastställer internbankspåslag för vidareutlåning till bolagen. Där undrar Vallonbygden om kommunstyrelsen inte behöver följa dokumentet Marginalrapport från Söderberg & Partners. I dagsläget anlitar kommunen Söderberg & Partners för att ta fram ett underlag för internbankspåslagets storlek som bygger på marknadsmässiga villkor och bolagens kreditvärdighet. De rapporter som erhålls från Söderberg & Partners ska ses som en rekommendation.

Nästa fråga berör koncernsamordningen där Vallonbygden förutsätter att alla bolag har en röst och samma mandat i finansgruppen. I den händelse det råder oenighet i en fråga och blir tal om omröstning har varje bolag en röst. Frågor som rör omsättning och nyupplåning i internbanken stäms av vid fysiska möten eller via mail till finansgruppens deltagare.

Fråga tre gäller formuleringen att krav på låg risk och lägsta finansieringskostnader ska eftersträvas vid den valda risknivån och vad som styr.

Detta blir en avvägning i varje enskilt fall och som nämns ovan stäms frågan av med finansgruppen. De enskilda bolagen kan inte välja risknivå eftersom skuldportföljen är samordnad för hela koncernen.

Fjärde frågan gäller om kommunens prissättning kan ses som marknadsmässig när Vallonbygden betalar 57 punkter när rikssnittet enligt Sveriges Allmännyttas är 35 punkter. Vilken nivå som är marknadsmässigt är inte statistiskt och ny prissättning beräknas för varje år med hjälp av Söderberg & Partners modell. Denna modell överensstämmer till stora delar med den modell som tagits fram av SKR, Kommuninvest och Sveriges Allmännyttas.

Det rikssnitt som Vallonbygden hänvisar till avser 2019, För 2022 har Vallonbygden ett internräntepåslag på 42 punkter och 57 punkter är den beräkning som tagits fram för 2023. Det finns anledning att jämföra rikssnittet inom Sveriges Allmännyttas för 2023 när detta är känt. Kommunen jämför även regelbundet med närliggande kommuner.

Övriga bolag hade inga frågor kring förslaget till ny finanspolicy.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. Att fastställa förslaget om ny finanspolicy för Finspångs kommunkoncern
2. Att upphäva tidigare finanspolicy beslutad av kommunfullmäktige 2013-12-18 § 312

2022-§ 273

Dnr: KS.2022.0317

Finanspolicy - uppdatering

Beskrivning av ärendet

Finspångs kommuns interna finansgrupp har tagit fram ett förslag på ny finanspolicy för Finspångs kommunkoncern.

Anledningen till detta är att det gamla dokumentet innehåller både policy och riktlinjer och det fanns behov av att utifrån kommunens nya regelverk kring styrdokument att dela upp i två separata dokument. Det blir då också lättare för bolagen att se vad som gäller för bolagens styrning och vad som är internt för kommunen.

Policyn anger att det är bolagens styrelser som fastställer finansiella riktlinjer inom de ramar som anges i policyn.

Policyns skrivning om koncernsamordning och kapitalanskaffning har förtydligats.

Policyn har varit på remiss hos kommunkoncernens dotterbolag. Vallonbygden har fyra frågor kopplade till policyn.

Den första frågan gällde fördelning av ansvar och befogenheter där det anges att kommunstyrelsen fastställer internbankspåslag för vidareutlåning till bolagen. Där undrar Vallonbygden om kommunstyrelsen inte behöver följa dokumentet Marginalrapport från Söderberg & Partners. I dagsläget anlitar kommunen Söderberg & Partners för att ta fram ett underlag för internbankspåslagets storlek som bygger på marknadsmässiga villkor och bolagens kreditvärdighet. De rapporter som erhålls från Söderberg & Partners ska ses som en rekommendation.

Nästa fråga berör koncernsamordningen där Vallonbygden förutsätter att alla bolag har en röst och samma mandat i finansgruppen. I den händelse det råder oenighet i en fråga och blir tal om omröstning har varje bolag en röst. Frågor som rör omsättning och nyupplåning i internbanken stäms av vid fysiska möten eller via mail till finansgruppens deltagare.

Fråga tre gäller formuleringen att krav på låg risk och lägsta finansieringskostnader ska eftersträvas vid den valda risknivån och vad som styr. Detta blir en avvägning i varje enskilt fall och som nämns ovan stäms frågan av med finansgruppen. De enskilda bolagen kan inte välja risknivå eftersom skuldportföljen är samordnad för hela koncernen.

Fjärde frågan gäller om kommunens prissättning kan ses som marknadsmässig när Vallonbygden betalar 57 punkter när rikssnittet enligt Sveriges Allmännyttas är 35 punkter. Vilken nivå som är marknadsmässigt är inte statistiskt och ny prissättning beräknas för varje år med hjälp av Söderberg & Partners modell.

Denna modell överensstämmer till stora delar med den modell som tagits fram av SKR, Kommuninvest och Sveriges Allmännyttan.

Det rikssnitt som Vallonbygden hänvisar till avser 2019, För 2022 har Vallonbygden ett internräntepåslag på 42 punkter och 57 punkter är den beräkning som tagits fram för 2023. Det finns anledning att jämföra rikssnittet inom Sveriges Allmännyttan för 2023 när detta är känt. Kommunen jämför även regelbundet med närliggande kommuner.

Övriga bolag hade inga frågor kring förslaget till ny finanspolicy.

Förvaltningens förslag till beslut nästa möte

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige

1. Att fastställa förslaget om ny finanspolicy för Finspångs kommunkoncern
2. Att upphäva tidigare finanspolicy beslutad av kommunfullmäktige 2013-12-18 § 312

Kommunstyrelsens beslut

1. Att anteckna informationen till protokollet
2. Att ärendet tas upp för beslut vid kommunstyrelsens nästkommande sammanträde

POLICY



FINSPÅNG

Finanspolicy

Underrubrik

UTKAST, VERSION 1, FEBRUARI 2022

Beslutsinstans: Kommunfullmäktige



FINSPÅNG

Innehåll

1.	INLEDNING	3
1.1.	Bakgrund	3
1.2.	Syfte med finanspolicyn	3
1.3.	Övergripande mål för finansverksamheten	3
2.	ORGANISATION AV FINANSFÖRVALTNINGEN	4
2.1.	Kommunen och de kommunala bolagen	4
2.2.	Fördelning av ansvar och befogenheter	4
3.	KONCERNSAMORDNING	5
4.	KAPITALANSKAFFNING	5
4.1.	Allmänt	5
4.2.	Finansiell leasing	5
5.	LIKVIDITETSHANTERING	6
5.1.	Målsättning med likviditetsförvaltningen	6
5.2.	Koncernkonto	6
6.	ETIK OCH HÅLLBARHET I KAPITALFÖRVALTNING	6
7.	RISKHANTERING	7
8.	UTLÅNING OCH BORGEN	7
9.	TILLÄMPNING OCH UPPFÖLJNING AV FINANSPOLICYN	7



1. INLEDNING

1.1. Bakgrund

Enligt kommunallagen ska kommuner förvalta sina medel på ett sådant sätt att kravet på god avkastning och betryggande säkerhet kan tillgodoses. Vidare anger kommunallagen att kommunfullmäktige ska beslut om riktlinjer för medelsförvaltningen. I reglementet för kommunstyrelsen finns ytterligare regler för styrelsens verksamhet och beslutanderätt. I reglementet fastläggs bl.a. styrelsens övergripande ansvar för kommunens och kommunkoncernens ekonomi samt dess ansvar för medelsförvaltningen.

Kommunstyrelsen fastställer i ett särskilt attestreglemente rätten att disponera kommunens medel t.ex. för inköp för kommunens räkning.

I enlighet med gällande lagstiftning och med syfte att tydliggöra uppdraget gällande finansverksamheten har Finspångs kommun upprättat denna finanspolicy

1.2. Syfte med finanspolicyn

Finanspolicyn är ett ramverk från kommunfullmäktige i syfte att övergripande ange målsättningar, begränsning av olika finansiella risker, organisation och ansvarsfördelning samt förutsättningar för finansverksamheten inom kommunkoncernen.

1.3. Övergripande mål för finansverksamheten

Det övergripande målet för kommunkoncernens finansverksamheten är att inom ramarna för finanspolicyn och de finansiella riktlinjerna:

- att säkerställa kommunens betalningsförmåga på kort och lång sikt.
- att kapitalanskaffning och kapitalanvändning i kommunen och dess bolag blir effektiv.
- att eftersträva bästa möjliga finansnetto såväl kort- som långsiktigt
- att kommunens upplåning sker till så låg kostnad som möjligt och de egna medlen placeras så att god avkastning erhålls.

Finansverksamheten ska bedrivas på ett betryggande sätt och i enlighet med på området gällande lagstiftning, kommunal rätt samt EU-rättsliga principer.



2. ORGANISATION AV FINANSFÖRVALTNINGEN

2.1. Kommunen och de kommunala bolagen

För att hantera koncernens ekonomi effektivt, skall kommunen på det sätt och inom de ramar som kommunfullmäktige beslutar, samordna de finansiella frågorna för de enheter som ingår i kommunkoncernen.

Samordningen mellan kommunen och de kommunala bolagen regleras i denna policy samt i ägardirektiv till bolagen.

I kommunkoncernen ingår de helägda bolag där kommunen har ett rättsligt bestämmande inflytande.

2.2. Fördelning av ansvar och befogenheter

För den kommunala koncernen skall följande ansvars- och befogenhetsfördelning gälla för den finansiella verksamheten.

Kommunfullmäktige

- Beslutar om övergripande finanspolicy för kommunen och de kommunala bolagen.
- Beslutar om årlig ram för upplåning, bolagens låneramar samt övriga finansiella mål
- Beslutar om delegationsordning

Kommunstyrelsen

- Övergripande ansvar för kommunens medelsförvaltning enligt reglementet
- Beslutar om vidaredelegation
- Inom ramen för fullmäktiges delegation, beslutar om upplåning, placering av kommunens medel och externa förvaltningsuppdrag samt förvaltning av donationsmedel.
- Beslutar om riktlinjer och tillämpningsföreskrifter kopplat till finanspolicyn.
- Fastställer internbankspåslag för vidareutlåning till bolagen
- Löpande följer finansverksamheten genom finansiell rapportering
- Fortlöpande utvärderar finanspolicyn och riktlinjer samt föreslå kommunfullmäktige att revidera finanspolicyn vid behov

Kommunförvaltningen

- I sin verksamhet följer reglerna i denna finanspolicy

Styrelsen i de kommunala bolagen

- finansverksamheten i respektive bolag bedrivs inom ramen för denna finanspolicy.



FINSPÅNG

- fastställer finansiella riktlinjer för respektive bolag inom ramen för denna finanspolicy.
- tillhandahåller information till kommunstyrelsen för att uppnå en effektiv finansiell samordning inom kommunkoncernen.

3. KONCERNSAMORDNING

All extern kapitalanskaffning, likviditetshantering och finansiella placeringar i kommunkoncernen ska samordnas. Samordning sker genom kommunens internbank. Internbankens övergripande uppdrag är att säkra tillgången på kapital och samordna kapitalflödena inom kommunkoncernen.

Bolagens delaktighet i internbanken säkerställs via en finansgrupp med representanter för kommunen och bolagen. Bolagens avgift för deltagande i internbanken debiteras som ett internräntepåslag och fastställs av kommunstyrelsen.

4. KAPITALANSKAFFNING

4.1. Allmänt

All upplåning i kommunkoncernen ska samordnas genom kommunens internbank och rymmas inom ramen för extern upplåning som kommunfullmäktige beslutat om.

Vid upplåning och skuldförvaltning skall kravet på låg risk beaktas och lägsta möjliga finansieringskostnader eftersträvas vid den valda risknivån

Upplåning som uteslutande syftar till att skaffa medel för placering med ränteförtjänst är inte tillåtet. Detta får dock inte förhindra att upplåning sker vid en tidpunkt som bedöms vara lämplig med hänsyn till förväntad förändring av räntorna på finansmarknaden.

4.2. Finansiell leasing

Finansiell leasing jämställs med upplåning och omfattas av reglerna för upplåning i denna policy. Finansiell leasing av inventarier inom bolagskoncernen omfattas inte.



5. LIKVIDITETSHANTERING

5.1. Målsättning med likviditetsförvaltningen

Kommunens likviditet ska alltid vara så stor att en god betalningsberedskap kan hållas. Målsättningen med likviditetsförvaltningen är att, under iakttagande av fastställda riktlinjer, maximera avkastningen på den del av kommunens likviditet som förvaltas kortsiktigt.

5.2. Koncernkonto

Kommunen samt bolagen i den kommunala koncernen skall ingå i koncernkontosystemet och får inte utan kommunstyrelsens tillstånd öppna andra konton.

6. ETIK OCH HÅLLBARHET I KAPITALFÖRVALTNING

För samtliga av kommunens placeringar inklusive stiftelseförvaltning gäller att förvaltningen ska ske med etisk hänsyn – för en ekonomisk, ekologisk och social långsiktig hållbar kommun – ur ett globalt perspektiv.

Kommunen har som krav att de företag och organisationer i vilka kapital investeras följer de internationella normer för mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och anti-korruption, vilka finns formulerade i FN-konventioner och traktater som humanitär rätt, folkrätt och miljölagstiftning.

Placeringar medges ej i företag vars omsättning till mer än 5% kommer från produktion eller försäljning av krigsmateriel, **vapen, kärnvapen, klusterbomber, kemiska eller biologiska vapen**, pornografi, kommersiell spelverksamhet, tobaks- och alkoholvaror eller från utvinning av fossila bränslen. Placeringar ska även undvikas i företag som på annat sätt är inblandade i framställningen av fossila bränslen genom till exempel produktion och prospektering.

För att vidga hållbarhetsperspektivet i förvaltningen bör kommunen även använda sig av så kallat positivt urval med placeringar i påverkansfonder. Det innebär att placeraren aktivt strävar efter att göra placeringar i bolag som bidrar till att lösa klimatutmaningarna eller som främjar omställningen till ett hållbart samhälle. Vid investeringar i påverkansfonder som placerar i lösnings- eller omställningsbolag efter en tydlig investeringsprocess med regelbunden uppföljning, tillåts placeringarna avvika från dessa. Max 10% av totalportföljen tillåts placeras i denna fondtyp.



FINSPÅNG

7. RISKHANTERING

All finansiell verksamhet är förenad med risker av olika slag såsom ränterisk, valutarisk, kreditrisk, motpartsrisk, likviditetsrisk och operativ risk. Kommunens riktlinjer ska utformas på ett sådant sätt att finansiella risker som kan uppstå begränsas. Om kapitalförvaltningen är effektiv erhålls en ökad förväntad avkastning genom en höjd risknivå, och en lägre risk erhålls på bekostnad av en lägre förväntad avkastning. Kommunens riskprofil anpassas med hänsyn till placeringens syfte. Kommunallagens krav på både säkerhet och god avkastning tillåter därmed ej spekulativ verksamhet.

Internbanken kan ingå sedvanliga, på de svenska och internationella finansmarknaderna förekommande avtal, i syfte att minska och/eller sprida de med upplåningen eventuellt förekommande riskerna. Instrumenten får enbart användas för att skydda den reellt underliggande upplåningen. Derivat ska enbart användas i undantagsfall.

8. UTLÅNING OCH BORGEN

Utlåning och borgen lämnas normalt endast till bolag ingående i kommunkoncernen eller till verksamheter av västenligt intresse för kommunen.

Utlåning och borgen får inte ske till privata företag eller till privatpersoner.

Kommunen har en restriktiv inställning till lån eller borgen till andra låntagare och ändamål. Borgen för lån till andra låntagare skall alltid föregås av kreditprövning.

Beslut om utlåning och borgen fattas av kommunfullmäktige.

Kommunens prissättning av lån och borgen ska eftersträva marknadsmässiga villkor i syfte att möta lagkrav på konkurrensneutralitet för de verksamheter som verkar i konkurrens med privata aktörer. Prissättningen ska vara transparent.

Annan räntesättning eller räntefrihet kan förekomma om särskilda skäl föreligger.

Kommunstyrelsen ska i finansiella riktlinjer ange riktlinjer för utlåning, borgen, kreditprövning och säkerheter samt riktlinjer för fastställande av utlåningsmarginaler och borgensavgifter.

9. TILLÄMPNING OCH UPPFÖLJNING AV FINANSPOLICYN

Finanspolicyns regler skall delges samtliga banker och finansinstitut, som kommunen anlitar för upplåning av medel eller för placering av medel. Samtliga berörda tjänstemän skall likaså delges dessa bestämmelser.

Om låne- och placeringsportföljen behöver förändras till en följd av denna policy gäller att förändringen ska genomföras så snart det kan ske.



F I N S P Å N G

Ekonomi- och styrningsavdelningen är dokumentansvarig och ansvarar för att kommunstyrelsen årligen omprövar finanspolicyn och informerar kommunfullmäktige om det finns behov av att revidera policyn.

Kommunstyrelsen

Finansiella riktlinjer

Beskrivning av ärendet

Finspångs kommuns interna finansgrupp har tagit fram ett förslag på finansiella riktlinjer för Finspångs kommun.

En anledning till detta är att det gamla dokumentet innehåller både policy och riktlinjer och det fanns behov av att utifrån kommunens nya regelverk kring styrdokument att dela upp i två separata dokument. Det blir då också lättare för bolagen att se vad som gäller för bolagens styrning och vad som är internt för kommunen.

Policyn anger att det är bolagens styrelser som fastställer finansiella riktlinjer inom de ramar som anges i policyn.

Det finns också ett behov av att förtydliga vad som gäller kring kommunens kapitalförvaltning och placeringar för stiftelsernas räkning. I de nya riktlinjerna finns nu ett eget avsnitt som reglerar detta.

Förslag till beslut

Under förutsättning att kommunfullmäktige fastställer förslaget till Finanspolicy

1. Att fastställa förslaget till Finansiella riktlinjer

2022-§ 274

Dnr: KS.2022.0318

Finansiella riktlinjer

Beskrivning av ärendet

Finspångs kommuns interna finansgrupp har tagit fram ett förslag på finansiella riktlinjer för Finspångs kommun.

En anledning till detta är att det gamla dokumentet innehåller både policy och riktlinjer och det fanns behov av att utifrån kommunens nya regelverk kring styrdokument att dela upp i två separata dokument. Det blir då också lättare för bolagen att se vad som gäller för bolagens styrning och vad som är internt för kommunen.

Policyn anger att det är bolagens styrelser som fastställer finansiella riktlinjer inom de ramar som anges i policyn.

Det finns också ett behov av att förtydliga vad som gäller kring kommunens kapitalförvaltning och placeringar för stiftelsernas räkning. I de nya riktlinjerna finns nu ett eget avsnitt som reglerar detta.

Förvaltningens förslag till beslut nästa möte

Under förutsättning att kommunfullmäktige fastställer förslaget till Finanspolicy

1. Att fastställa förslaget till Finansiella riktlinjer

Kommunstyrelsens beslut

1. Att anteckna informationen till protokollet
2. Att ärendet tas upp för beslut vid kommunstyrelsens nästkommande sammanträde

RIKTLINJER



FINSPÅNG

Finansiella riktlinjer

Underrubrik

UTKAST, VERSION 1, FEBRUARI 2022

Beslutsinstans: Kommunstyrelsen



Innehåll

1.	INLEDNING	4
1.1.	Bakgrund	4
1.2.	Syfte med finansiella riktlinjer.....	4
1.3.	Mål för finansverksamheten	4
2.	ORGANISATION AV FINANSFÖRVALTNINGEN	5
2.1.	Kommunen och de kommunala bolagen	5
2.2.	Fördelning av ansvar och befogenheter	5
2.2.1.	Internbanken	6
2.2.2.	Finansadministration	6
2.2.3.	Extern förvaltning av kommunens medel	6
2.2.4.	Förvaltning av externa medel	6
2.2.5.	Tecknande av kommunens firma i finansärende	7
3.	UPPLÅNING	7
3.1.	Allmänt	7
3.1.1.	Finansieringsrisker	7
3.1.2.	Ränterisker	7
3.1.3.	Godkända motparter	8
3.1.4.	Valutarisker	8
3.1.5.	Försäkringsinstrument - derivat.....	9
3.1.6.	Finansiell och operationell leasing	9
3.1.7.	Koncernfrågor.....	10
3.1.8.	Övriga förutsättningar.....	10
4.	GENERELLA REGLER KAPITAL-FÖRVALTNING	10
4.1.	Ansvarsfulla placeringar	10
4.2.	Riskhantering	10
4.2.1.	Valutarisk.....	10
4.2.2.	Ränterisk	11
4.2.3.	Aktiekursrisk	11
4.2.4.	Likviditetsrisk	11
4.2.5.	Kreditrisk	11
4.2.6.	Transparens	11
4.3.	Tillåtna ägandeformer	12
4.4.	Förvaltningens utförande	12
4.4.1.	Förvaltare	12
4.4.2.	Förvaltningsstil	12
4.4.3.	Motparter	12
4.4.4.	Förvaring av värdepapper	13



5.	STIFTELSEMEDELSFÖRVALTNING	13
5.1.	Bakgrund	13
5.2.	Placeringshorisont.....	13
5.3.	Mål för förvaltningen.....	13
5.3.1.	Avkastningsmål	13
5.3.2.	Utdelning	13
5.3.3.	Normalportfölj och limiter för tillgångsslag	13
5.3.4.	Jämförelseindex	14
6.	LIKVIDITETSHANTERING	14
6.1.	Riktlinjer för likviditetsförvaltning	14
6.1.1.	Målsättning med likviditetsförvaltningen	14
6.1.2.	Likviditetsrisk	15
6.1.3.	Tillåtna placeringsinstrument	15
6.1.4.	Riskhantering	15
6.2.	Likviditetsplanering.....	15
6.3.	Betalningsströmmar	16
6.3.1.	Fakturerings/Inbetalningar	16
6.3.2.	Utbetalningar	16
6.4.	Betalningsbevakning och kravverksamhet.....	17
6.4.1.	Kommunens kravhantering	17
7.	UTLÅNING OCH BORGEN	18
7.1.	Utlåning till majoritetsägda bolag	18
7.2.	Utlåning och borgen till externa parter	18
8.	INTERNKONTROLL, RAPPORTERING OCH UPPFÖLJNING	19
8.1.	Intern kontroll/hantering av operativ risk	19
8.2.	Rapportering till kommunstyrelsen.....	20
9.	TILLÄMPNING OCH UPPFÖLJNING AV FINANSIELLA RIKTLINJER ..	20
10.	DEFINITIONER	21
10.1.	Derivat	21
10.2.	Placeringar	21
10.3.	Kravtermer.....	22



1. INLEDNING

1.1. Bakgrund

Kommunfullmäktige har fastställt finanspolicy för finansverksamheten i Finspångs kommunkoncern.

Finanspolicyn anger att kommunstyrelsen ska besluta om riktlinjer för Finspångs kommun. Kommunfullmäktige har delegerat till kommunkoncernens helägda bolag att upprätta egna finansiella riktlinjer baserad på finanspolicyn för Finspångs kommunkoncern. Dessa bolag omfattas inte av dessa riktlinjer.

1.2. Syfte med finansiella riktlinjer

Syftet med finansiella riktlinjer är att ange

- ansvarsfördelning i kommunen
- hur finansiella risker ska hanteras och begränsas
- hur rapportering, uppföljning och kontroll ska ske

1.3. Mål för finansverksamheten

I finanspolicyn anges det övergripande målet för kommunkoncernens finansverksamheten som är att inom ramarna för finanspolicyn och de finansiella riktlinjerna:

- att säkerställa kommunens betalningsförmåga på kort och lång sikt.
- att kapitalanskaffning och kapitalanvändning i kommunen och dess bolag blir effektiv.
- att eftersträva bästa möjliga finansnetto såväl kort- som långsiktigt
- att kommunens upplåning sker till så låg kostnad som möjligt och de egna medlen placeras så att god avkastning erhålls.

Finansverksamheten ska bedrivas på ett betryggande sätt och i enlighet med på området gällande lagstiftning, kommunal rätt samt EU-rättsliga principer.



2. ORGANISATION AV FINANSFÖRVALTNINGEN

2.1. Kommunen och de kommunala bolagen

För att hantera koncernens ekonomi effektivt, ska kommunen på det sätt och inom de ramar som kommunfullmäktige beslutar, samordna de finansiella frågorna för de enheter som ingår i kommunkoncernen.

Samordningen mellan kommunen och de kommunala bolagen regleras i finanspolicyn samt i ägardirektiv till bolagen. Bolagens styrelse utfärdar finansiella riktlinjer för respektive bolag. Finansförvaltningen utfärdar särskilda rutiner för samordning inom kommunkoncernen.

2.2. Fördelning av ansvar och befogenheter

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvar för att finanspolicyn som kommunfullmäktige beslutat om följs samt beslutar om riktlinjer för finansverksamheten. Ansvarsfördelningen för finansverksamheten styrs främst av delegationsordningen samt beslutade arbetsinstruktioner för kommunstyrelsen. De finansiella riktlinjerna bör läsas tillsammans med dessa dokument.

Kommundirektören

- Kommundirektören har det övergripande ansvaret för kommunkoncernens finansiella verksamhet enligt kommunstyrelsens delegationsordning. Kommundirektören ansvarar för vidaredelegation av beslut enligt delegationsordningen.

Biträdande kommundirektör

- ansvarar tillsammans med ekonomichefen för genomförandet av den finansiella verksamheten enligt dessa riktlinjer.
- ansvarar för internbanken enligt nedan.

Ekonomichef

- ansvarar tillsammans med biträdande kommundirektör för genomförandet av den finansiella verksamheten enligt dessa riktlinjer.
- vid behov initiera ärende i kommunstyrelsen rörande kommunens finanser och eventuella förändringar av finanspolicyn
- ansvarar för finansadministration enligt nedan (backofficefunktion).
- ansvarar för kommunens betalningar och betalningsberedskap.
- utfärdar rutiner för samordning av finansfrågor inom kommunkoncernen

Kommunförvaltningen

- Följer i sin verksamhet reglerna i den finansiella policyn



FINSPÅNG

2.2.1. Internbanken

Ansvar för internbanken inom ramen för dessa riktlinjer innebär att

- bevaka utvecklingen i de finansiella marknaderna
- vid behov lämna erforderlig service i finansiella frågor till kommunkoncernens olika enheter
- ansvara för samordning av koncernens betalningsströmmar genom koncernkonto, placera kommunens likviditet
- verkställa kommunens upplåning, utlåning och därmed sammanhängande finansiell försäkring.
- säkerställa att internbankens prissättning för utlåning sker utifrån marknadsmässiga villkor.

2.2.2. Finansadministration

Finansadministrationen utgör back-office för administration av finansverksamheten.

Finansadministrationen ansvarar för:

- administrera de av internbanken genomförda affärstransaktionerna
- kontrollera att avräkningsnotan stämmer med underlag från internbanken
- redovisa de genomförda affärsavsluten och bokföra dessa
- löpande hantera all övrig finansadministration
- ombesörja att kommunstyrelsen erhåller fastställda rapporter om den finansiella utvecklingen och ställningen
- rapportera till riskkontroll om avvikelser uppstår
- omedelbart rapportera väsentliga avvikelser från finansiella riktlinjer och andra felaktigheter eller incidenter till ekonomichefen. Vid misstanke om oegentligheter ska detta omedelbart rapporteras till kommunstyrelsens ordförande och revisionen.

2.2.3. Extern förvaltning av kommunens medel

I de fall extern förvaltning förekommer, ska skriftligt avtal upprättas mellan kommunen och den externa förvaltaren. Av avtalet ska klart framgå att den externa förvaltaren är skyldig att följa kommunens finanspolicy och finansiella riktlinjer.

2.2.4. Förvaltning av externa medel

Om kommunen handhar någon annan organisations (t.ex. stiftelses) medel ska skriftligt avtal om förvaltningen upprättas. Kommunen får inte åta sig förvaltningsuppdrag som innebär att risktagande etc. går utöver den policy som gäller för kommunens egen medelförvaltning. För uppdragen ska kommunen ha rätt att erhålla skälig ersättning.



2.2.5. Tecknande av kommunens firma i finansärende

Kommunstyrelsen beslutar särskilt om vilka personer, som ska ha rätt att teckna kommunens firma i olika typer av finansärenden.

3. UPPLÅNING

3.1. Allmänt

Vid upplåning och skuldförvaltning ska kravet på låg risk beaktas och lägsta möjliga finansieringskostnader eftersträvas vid den valda risknivån

Upplåning som uteslutande syftar till att skaffa medel för placering med ränteförtjänst är inte tillåtet. Detta får dock inte förhindra att upplåning sker vid en tidpunkt som bedöms vara lämplig med hänsyn till förväntad förändring av räntorna på finansmarknaden.

I samband med beslut om årsbudget fattar kommunfullmäktige beslut om omsättning av lån och ramar för nyupplåning som ska gälla för budgetåret.

3.1.1. Finansieringsrisker

Med finansieringsrisk menas risken att kommunen inte har tillgång till nödvändig finansiering. Finansieringsrisk innebär även att tillgången på kapital i marknaden försämras såväl på lång som kort sikt på grund av ett ansträngt marknadsläge. Finansieringsrisk kan också uppstå om kommunen blir för beroende av en finansieringskälla och att relationen till denna försämras.

För att begränsa risken för att kommunen inte kan erhålla likvida medel i rätt tid gäller följande begränsningar:

Finansieringsrisken ska hanteras genom att reglera förfallostrukturen för kapitalbindningstiden i skuldportföljen samt genom att reglera den volymvägda genomsnittliga kapitalbindningstiden i skuldportföljen, samt även att finansieringen ska spridas på flera motparter.

Högst 25 % av lånestocken bör förfalla till betalning inom en rullande 12-månadersperiod. I den närmaste 12-månadersperioden kan undantagsvis högst 50% av lånestocken förfalla till betalning.

Maximalt 75 procent av den totala lånestocken får ligga på en och samma långgivare. Undantag görs för Kommuninvest som kan vara ensam långgivare.

Den genomsnittliga återstående löptiden av utestående lån bör ej understiga 2,5 år. Samtliga lån måste dock kunna återbetalas inom 10 år, utan extra kostnader.

3.1.2. Ränterisker

Med ränterisk menas risken att en förändring i marknadsräntorna får stort genomslag på kommunens finansnetto. Detta kan hända om en stor del av kommunens nettolåneskuld ska räntekonverteras vid en tidpunkt när räntan är hög.



FINSPÅNG

Ränterisken ska hanteras genom att reglera förfallostrukturen för ränteförfall i skuldportföljen samt genom att reglera den volymvägda genomsnittliga räntebindningstiden i skuldportföljen.

- Ränteförfallen ska spridas i rullande perioder. Nedanstående tabell ska ses som ett riktmärke, värdena inom respektive intervall är inte absoluta.

Perioder	Intervall
Rörligt	0-50 %
0-1 år	0-25 %
1-2 år	0-25 %
2-3 år	0-25 %
3-4 år	0-25 %
4-5 år	0-25 %
5-7 år	0-25 %
7-10 år	0-25 %

- Fördelningen uttrycks som nettopositionen av de ränteförfall som finns i skuldportföljens underliggande lån mot ränteförfallen i räntederivat.
- Perioden "rörligt" avser den nettoposition kortare än 0,25 år, som inte ligger bunden via ränteswap eller lån med fast ränta.
- Perioden "0-1 år" avser den nettoposition kortare än ett år, som ligger bunden via ränteswap eller lån med fast ränta.
- Den genomsnittligt vägda räntebindningstiden bör vara 2-4 år, men får ej understiga 1 år och ej överstiga 5 år.

För att belysa ränterisken bör finansgruppen minst en gång per år göra en scenarioanalys och därutöver i samband med större omläggningar i skuldportföljen.

3.1.3. Godkända motparter

Upplåning får ske genom

- Lån från bolag ingående i kommunkoncernen
- Kommuninvest
- Svensk bank eller från svenska finansinstitut/försäkringsbolag
- Europeiska Investeringsbanken (EIB)
- Nordiska Investeringsbanken (NIB)
- Utländsk bank om upplåning sker med tillämpning av svensk lag och svensk lånedokumentation

3.1.4. Valutarisker

Med valutarisk menas risken för växelkursförändringar mellan olika valutor som kan påverka kommunens balansräkning och räntekostnader. Kommunen ska inte ta några valutarisker vid nyupplåning.



3.1.5. Försäkringsinstrument - derivat

Finansförvaltningen kan ingå sedvanliga, på de svenska och internationella finansmarknaderna förekommande avtal, i syfte att minska och/eller sprida de med upplåningen eventuellt förekommande riskerna. Instrumenten får enbart användas för att skydda den reellt underliggande upplåningen. Räntesäkring bör ske så att räntebindningsdagar sammanfaller och räntebas överensstämmer mellan underliggande finansiering och räntederivat. Derivat ska enbart användas i undantagsfall.

Godkända derivatinstrument

Följande typer av försäkringsinstrument (eller kombinationer av dessa) är tillåtna i syfte att begränsa valuta- och/eller ränterisk. (för förklaring se definitioner 9.1)

- Ränte- och valutaswapar
- Forward Rate Agreement (FRA)
- Rântetak
- Rântekorridor (rântetak i kombination med rântegolv)
- Valutaterminer

Motpartsrisk

Vid handel med derivatinstrument ska motparten uppfylla följande rating av Standard & Poors Nordisk Rating eller Moody's:

Löptider över 1 år	<ul style="list-style-type: none"> • AAA/aaa (inkl sk split rating AAA/Aa1 eller AA+/Aaa) • AA+/Aa/Aa1/Aa2 • AA-/Aa3 • Svenska motparter enligt nedan
Löptider upp till 1 år	A-1/P-1

Internationella motparter med lägre rating än AA-/Aa3 accepteras ej. Följande svenska motparter accepteras dock

- Swedbank
- Handelsbanken
- SEB
- Nordea
- Danske Bank

För att kunna ingå avtal om räntederivat krävs ett underliggande avtal, som reglerar de övergripande avtalsvillkoren med den aktuella motparten.

3.1.6. Finansiell och operationell leasing

All leasing prövas och beslutas av ekonomichefen. Leasing ska endast användas när det är ekonomiskt mer fördelaktigt jämfört med köp.

Finansiell leasing jämförs med upplåning och omfattas av reglerna för upplåning i dessa riktlinjer. Kriterier för finansiell respektive operationell leasing förtydligas av Rådet för kommunal redovisning (RKR) i Rekommendation 5 Leasing.



3.1.7. Koncernfrågor

De kommunala bolagen har det yttersta ansvaret för sin egen finansiering. Internbanken samordnar kommunens och bolagens upplåning i en gemensam skuldportfölj via kommunens koncernkonto. Bolagens kostnad för finansiering motsvaras av internbankens kostnader med tillägg för ett internräntepåslag. Se vidare punkt 6 Utlåning och borgen.

Bolagens delaktighet i internbanken säkerställs via en finansgrupp med representanter för kommunen och bolagen.

Bolagen ska rapportera nästkommande års upplåningsbehov till internbanken senast i april året innan så att samordning kan ske. Utökning av bolagens låneramar beslutas av kommunfullmäktige. Internbankspåslag beslutas av kommunstyrelsen.

3.1.8. Övriga förutsättningar

Extern upplåning i spekulativt syfte är ej tillåten.

4. GENERELLA REGLER KAPITAL-FÖRVALTNING

4.1. Ansvarsfulla placeringar

För samtliga av kommunens placeringar inklusive stiftelseförvaltning gäller att förvaltningen ska ske med etisk hänsyn – för en ekonomisk, ekologisk och social långsiktig hållbar kommun – ur ett globalt perspektiv.

Regleringen beskrivs närmare i kommunens finanspolicy.

4.2. Riskhantering

All finansiell verksamhet är förenad med risker av olika slag. Kommunen ska ha klara regler för hur risker ska hanteras. Om kapitalförvaltningen är effektiv erhålls en ökad förväntad avkastning genom en höjd risknivå, och en lägre risk erhålls på bekostnad av en lägre förväntad avkastning. Kommunens riskprofil anpassas med hänsyn till placeringens syfte. Kommunallagens krav på både säkerhet och god avkastning tillåter därmed ej spekulativ verksamhet. Risker hanteras framför allt på övergripande nivå i respektive förvaltning genom valet av strategi och tillgångsallokering. Därutöver reglerar riktlinjerna limiter för ett antal specifika finansiella risker såsom valutarisk och kreditrisk enligt nedan:

4.2.1. Valutarisk

Valutarisken anger portföljens känslighet för förändringar i den svenska kronans värde kontra utländska valutor. Utgångspunkten vid förvaltning av kommunens portfölj är att begränsa valutarisken.



Följande gäller i respektive tillgångsslag:

- Räntebärande värdepapper ska valutasäkras då valutarisken i annat fall skulle bli den dominerande risken i placeringen.
- Aktieplaceringar valutasäkras normalt sett inte då valutarisken ingår som en mindre del i den totala risken i placeringar i aktier på utländska marknader.

4.2.2. Ränterisk

Ränterisk innebär att marknadsvärdet på räntebärande värdepapper faller när det allmänna ränteläget stiger, och omvänt. Ränterisken mäter portföljens exponering mot förändringar i marknadsräntan. Ränterisken hanteras genom begränsning och/eller bevakning av portföljens aggregerade löptid.

4.2.3. Aktiekursrisk

Aktiekursrisk innebär risken att aktiekurser utvecklas på ett, för portföljens värde, ofördelaktigt sätt. Aktiekursrisken minskas med hjälp av spridning på flera olika geografiska marknader.

4.2.4. Likviditetsrisk

Likviditetsrisken avser risken att ett innehav inte går att avyttra. Risken hanteras genom att portföljen har en god diversifiering avseende värdepapper och motparter, samt genom att handeln med icke-börsnoterade värdepapper begränsas.

4.2.5. Kreditrisk

Kreditrisk i kapitalförvaltningen berör räntepaceringar och definieras som risken för värdeförlust på grund av att en motpart (till exempel bank, kommun, region, kapitalförvaltare) inte fullgör sina finansiella förpliktelser. För att hantera denna risk ska placeringarna fördelas mellan olika emittenter (utgivare) och detta görs mest effektivt genom att i första hand placera i fonder.

Dessa ska bestå av räntebärande papper med god kreditvärdighet och riskspridning. Med god kreditvärdighet avses ett kreditbetyg motsvarande minst Investment Grade.

4.2.6. Transparens

Kommunens investeringar ska vara transparenta, vilket innebär att det ska vara tydligt mot vilket underliggande tillgångsslag investeringen är exponerad, samt att det vid varje tidpunkt ska vara möjligt att mäta den faktiska riskeponeringens storlek.



4.3. Tillåtna ägandeformer

- Placering ska i första hand ske i värdepappersfonder. Fonderna ska ha Finansinspektionens, eller motsvarande utländsk myndighets, tillstånd och ha en placeringsinriktning som överensstämmer med bestämmelserna i denna policy.
- Direkt ägande: Placering får ske i direkt ägande av tillgångsslagen aktier och räntebärande värdepapper.
- Derivatinstrument: Med derivatinstrument avses exempelvis optioner, terminer och swapavtal. Derivatinstrument får endast användas inom ramen för en värdepappersfond.

4.4. Förvaltningens utförande

4.4.1. Förvaltare

Förvaltare kan vara intern och extern.

- Med intern förvaltare avses av kommunen utsedd tjänsteman.
- Med extern förvaltare avses juridisk person som enligt kommunens direktiv förvaltar kommunens kapital. Extern förvaltare som anlitas ska uppfylla kraven om godkänd motpart enligt stycket om Motparter nedan.

4.4.2. Förvaltningsstil

Portföljens tillgångar kan förvaltas med aktivt eller passivt förvaltade fonder. Med aktiva fonder menas fonder där förvaltaren gör aktiva val med målet att slå fondens jämförelseindex och med passiva fonder menas fonder vars mål är att följa fondens jämförelseindex. Vid valet av aktiva fonder ska kommunen särskilt beakta kostnadsaspekten. Placeringar i aktivt förvaltade fonder ska föregås av en jämförande analys där avkastningen, risknivån och kostnader särskilt ska beaktas relativt likvärdiga fonder.

4.4.3. Motparter

Godkända motparter vid transaktioner med portföljens tillgångar är:

- Värdepappersinstitut som har Finansinspektionens tillstånd för investeringstjänster och investeringsverksamheter.
- Utländsk institution som har tillstånd motsvarande det som anges ovan och som står under tillsyn av myndighet eller annat behörigt organ.
- Transaktioner ska ske enligt principen betalning mot leverans. Undantag från denna princip är tillåten vid tillfällen då det normala förfarandet är annat, exempelvis vid nyemissioner.



4.4.4. Förvaring av värdepapper

Portföljens tillgångar ska förvaras hos:

- Värdepappersbolag som har Finansinspektionens tillstånd att ta emot värdepapper för förvaring.
- Utländska institutioner som har tillstånd motsvarande det som anges ovan och som står under tillsyn av myndigheter eller annat behörigt organ.

5. STIFTELSEMEDELSFÖRVALTNING

5.1. Bakgrund

Finspångs kommun förvaltar medel för ett antal stiftelser. Syftet med detta avsnitt är att ange ramar och riktlinjer för stiftelseförvaltningen. Med stiftelseförvaltningen avses kapitalförvaltningen av det kapital som tillhör stiftelser med anknuten förvaltning, för vilka Finspångs kommun har förvaltningsansvar.

5.2. Placeringshorisont

Placeringshorisonten för förvaltningen är ej begränsad. Respektive portfölj ska förvaltas på ett sätt som långsiktigt söker minimera värdeförändringar och som överensstämmer med uppställda mål.

5.3. Mål för förvaltningen

5.3.1. Avkastningsmål

- Att uppnå en stabil och hög avkastning med hänsyn tagen till de riskbegränsningar som finns beskrivna dessa riktlinjer
- Att eftersträva en stabil real värdetillväxt, uppgående till minst 3 procent per år sett över rullande femårsperioder.

5.3.2. Utdelning

- Av direktavkastningen ska utdelning ske enligt respektive stiftelses bestämmelser.
- Placeringar i fonder ska ske i en utdelande andelsklass med syfte att generera tillräckligt med fritt eget kapital för att möjliggöra utdelningar.

5.3.3. Normalportfölj och limiter för tillgångsslag

Allokeringen mellan olika tillgångsslag uttrycks som en normalportfölj vilken speglar kommunens strategi i kapitalförvaltningen. Normalportföljen motsvarar den



portföljsammansättning som krävs för att den förväntade avkastningen ska motsvara avkastningsmålet över tiden. Normalportfölj och limiter enligt tabell nedan:

Tillgångsslag	Minst	Normalt	Maximalt
1. Likvida medel	0%	0%	10%
2. Räntebärande värdepapper	25%	40%	55%
3. Aktier	45%	60%	75%
- varav svenska aktier	0%	30%	40%
- varav utländska aktier	60%	70%	100%

5.3.4. Jämförelseindex

Utifrån portföljens långsiktiga karaktär ska avkastningen i första hand jämföras med det långsiktiga avkastningsmålet. Över börs- och konjunkturcykeln kan portföljen även utvärderas mot sammansättning av index nedan. Indexvikterna motsvarar portföljens normalvikter enligt punkt 5.3.3. Utöver utvärderingen av totalportföljens avkastning ska respektive placerings värdeutveckling utvärderas mot ett relevant jämförelseindex minst årligen.

Tillgångsslag	Index	Andel
Räntebärande värdepapper	50% OMRX Bond , 50% OMRX T-Bill	40%
Svenska aktier	SIX Portfolio Return eller motsvarande	18%
Utländska aktier	MSCI AC World Net Total Return (i SEK) eller motsvarande	42%

6. LIKVIDITETSHANTERING

6.1. Riktlinjer för likviditetsförvaltning

6.1.1. Målsättning med likviditetsförvaltningen

Kommunens likviditet ska alltid vara så stor att en god betalningsberedskap kan hållas. Målsättningen med likviditetsförvaltningen är att, under iakttagande av riktlinjer nedan, maximera avkastningen på den del av kommunens likviditet som förvaltas kortsiktigt.



6.1.2. Likviditetsrisk

Likviditetsrisk är risken att inte ha tillgång till likvida medel när betalningar ska göras, till exempel svårighet att omsätta en finansiell tillgång/placering till likvida medel.

Kommunen ska ha en likviditetsreserv enligt följande formel:

<u>Omsättningstillgångar + tillgängliga kreditlöften</u>	
Kortfristiga skulder	>1

Kommunen bör ha en betalningsberedskapen på 30 dagar, dvs likvida medel + tillgängliga kreditlöften/(samtliga in- och utbetalningar/365)

6.1.3. Tillåtna placeringsinstrument

Placeringar får ske genom bankinlåning, i räntebärande värdepapper samt räntefonder

6.1.4. Riskhantering

Placeringar i räntebärande värdepapper bör spridas mellan tillgångar med olika finansiella egenskaper (med avseende på ränterisk, kreditrisk och löptid) för att uppnå en rimlig balans mellan förväntad avkastning och risk. Vid valet av löptid ska hänsyn tas till placeringshorisonten utifrån kommunens likviditetsprognoser.

För att minska ränterisken, det vill säga att en räntehöjning påverkar marknadsvärdet av placeringarna negativt, i denna förvaltning ska den genomsnittliga durationen för portföljen inte överstiga 2 år. Kreditrisk definieras i stycket för generella regler för kapitalförvaltning

Vid placering direkt i räntebärande värdepapper är lägsta tillåtna rating BBB-/Baa3 från Standard & Poor's respektive Moody's. Maximalt 5 miljoner kronor får placeras hos en enskild motpart om löptiden är över tre månader. Undantag medges för placering i skuldebrev utgivna av svenska staten samt för bankinlåning. Placeringar ska göras i svenska kronor.

6.2. Likviditetsplanering

För att nå en effektiv penninghantering ska en samordnad likviditetsplanering ske. Ekonomiavdelningen svarar tillsammans med investeringsansvarig sektorsrepresentant för att upprätta en gemensam likviditetsplan för kommunen. Den uppdateras varje kvartal eller vid behov.

Kommunstyrelsen får besluta om riktlinjer för likviditetsplaneringen i kommunkoncernen.

Likviditetsplaneringen ska

- ligga till grund för bedömning av betalningsberedskapen på kort och lång sikt.
- vara underlag för beslut om placering av likvida medel och upplåning.



6.3. Betalningsströmmar

Rutiner ska utformas så att kommunens in- och utbetalningar sker på rätt dag. Kommunens likvida medel ska vara räntebärande så länge som möjligt. Rutiner ska utformas så att kommunkoncernen får in sina betalningar så snabbt som möjligt och att utbetalningar sker på rätt dag.

6.3.1. Fakturering/Inbetalningar

Kommunens normala betalningsvillkor ska vara 30 dagar netto. Undantag beslutas av economichefen. I vissa fall finns en branschpraxis, då ska denna följas. Beloppsgräns för fakturering via kundreskontran är 100 kronor, vid lägre belopp används inbetalningskort.

Bidrag från staten, EU m.fl.	Ansökan om bidrag samt rekvisition av bidrag ska ske så snabbt som möjligt. Förskott ska sökas i de fall det är möjligt.
Avgifter	I möjligaste mån ska fakturering ske månadsvis så att sista betalningsdag och förfallodag sammanfaller. Enkla avgifts- och taxekonstruktioner ska eftersträvas för att begränsa kommunens administrationskostnader
Interkommunala ersättningar	Fakturering ska ske omedelbart efter avstämningsdag.
Ersättning externa arbeten/tjänster/uthyrning	Fakturering ska ske snarast efter varans/tjänstens leverans. Arbeten som pågår under längre tid eller är av större omfattning ska á-contodebiteras månadsvis.

6.3.2. Utbetalningar

Kommunen ska tillämpa villkor enligt nedan för betalning då avtal träffas om leverans av vara eller tjänst till kommunen. Villkoren anges i skriftliga och muntliga beställningar, avtal, kontrakt eller dylikt.

- Betalning ska ske från kommunen senast 30 dagar efter fakturans ankomst och sedan leveransen godkänts.
- Om faktura kommer före varans/tjänstens leverans gäller 30 dagar från leverans.
- Fakturaavgift, expeditionsavgifter eller liknande accepteras inte.
- Kommunen ska eftersträva att faktureras en gång per månad i stället för vid varje leverans.
- Betalning i förskott får inte avtalas utom i de fall affärsseden inom produkt/tjänsteområdet föreskriver förskottsbetalning. Om avtal om förskottsbetalning ska träffas förutsätter betalningen att leverantören kan ställa godtagbar säkerhet för fullgörande av sin skyldighet. Bankgaranti kan vara en sådan säkerhet.
- Bidrag till föreningar betalas ut enligt handläggares beslut.



FINSPÅNG

Vid betalning i utländsk valuta får kursen på kommande betalning säkras genom valutatermin. Om köpesumman i utländsk valuta över 250 000 SEK ska valutasäkring göras. Kommunstyrelsen får delegera beslutanderätten om valutatermin till tjänsteman med ansvar för kommunens finansiering.

Ankommande fakturor ska hanteras på sådant sätt att kommunen så fort som möjligt kan erhålla utbetalning av ingående mervärdesskatt. Fakturorna ska registreras genast vid ankomsten om möjligt.

6.4. Betalningsbevakning och kravverksamhet

Kommunens fordringar ska bevakas effektivt så att medel för utförda prestationer flyter in i så stor utsträckning som möjligt. Verksamheten ska genomföras i enlighet med god inkassosed. Ett led i kravverksamheten kan vara att tillgripa avstängning av tjänsten eller varan.

6.4.1. Kommunens kravhantering

Åtgärd	Tidsfrist
Betalningspåminnelse 1	förfallodag + ca 10 dagar
Betalningspåminnelse 2	förfallodag + ca 20 dagar
Inkassokrav – med vidare hantering inkassobolag	förfallodag + ca 30 dagar

Kommunen kan fakturera lagstadgade avgifter i kravhanteringen.

Om skulden inte är reglerad efter avslutad kravkedja kan avstängning av tjänsten bli aktuell. Avstängning från barnomsorg regleras i kommunens barnomsorgsregler.

Dröjsmålsränta

Inkassobolaget tar ut ränta och avgifter i enligt kommunens upphandling av tjänsten.

Dröjsmålsränta är referensränta + 8%.

Beslutanderätt

Kravverksamheten bedrivs av ekonomiavdelningens kassafunktion som äger rätt att besluta om ett ärendes handläggning.

Vidare har kassafunktionen slutgiltig beslutanderätt i följande ärenden

- Anstånd med betalning (mer än tre månader eller 10.000 kronor efter samråd med ekonomichef)
- Upprättande av avbetalningsplan (vanligtvis är avbetalningsplanerna 500-1000kr/månad. Undantagsfall kan avbetalningsplan på 100kr /månad beslutas. Avbetalningsplan längre än 3 år beslutas av ekonomichef.) I och med KRP görs inga avbetalningsplaner som separata worddokument till kund. Avbetalningsplanen hanteras efter godkännande i KRP och fakturor skickas till kund.



FINSPÅNG

- För kunder med boendestöd samverkas avbetalningsplanen med socialtjänsten.
- Nedskrivning av osäkra fordringar.

Riktlinjer för ovanstående beslut är att så stor del som möjligt av kapitalbeloppet ska inflyta till minsta möjlig kostnad. När fordran skickas till inkasso sker en bedömning och värdering av befarade kundförluster.

Avskrivning av kapitalbelopp, dvs beslut att återta fordran, beslutas av respektive debiterande sektor enligt delegationsordning.

Beloppsgräns

Om kund endast betalar in kapitalbelopp skickas inget särskilt krav på påminnelseavgift och ränta om det sammanlagda beloppet understiger 100 kronor. Överstiger beloppet 100 kronor görs en bedömning av gäldenärens betalningsförmåga. Kreditering av avgifter över 100 kronor ska dokumenteras och godkännas av ekonomichefen.

7. UTLÅNING OCH BORGEN

7.1. Utlåning till majoritetsägda bolag

Bolagens upplåning ska alltid ske genom koncerninterna lån från internbanken till bolagen, via reverser eller kredit i koncernvalutakontosystemet.

Internbankens prissättning för utlåning och borgen ska baseras på marknadsmässiga villkor. Med marknadsmässiga villkor vid utlåning avses det pris som är resultatet av en bedömning av följande delar:

- Kommunens finansieringskostnad.
Basen för marknadsmässiga villkor är kommunens verkliga finansieringskostnad.
- Administrativ avgift.
Avgiften ska täcka kommunens kostnader för interbanksverksamheten och avgiften ska revideras vid behov utifrån verkliga kostnader.
- Marknadsmässig marginal/riskpremie.
Påslaget syftar till att kompensera kommunen för risktagande samt möta lagkrav på konkurrensneutralitet för de bolag som verkar i konkurrens med privata bolag.

Fastställande av marginalen görs av kommunstyrelsen

7.2. Utlåning och borgen till externa parter

Utlåning och borgen får inte ske till privata företag eller till privatpersoner.



Kommunen har en restriktiv inställning till lån eller borgen till andra låntagare och ändamål. Borgen för lån till andra låntagare skall alltid föregås av kreditprövning. Beslut om utlåning och borgen fattas av kommunfullmäktige.

All utlåning och borgen ska ske på ett sådant sätt att kommunens finansiella risker begränsas. Utlåning och borgen ska dokumenteras i avtal mellan parterna och vara begränsade i fråga om belopp och tid.

Vid utlåning bör räntan vara lägst marknadsräntan på motsvarande lån, d v s vad kommunen själv får betala för sin egen upplåning, samt skälig risksättning. Vid borgen gäller att en borgensavgift ska tas ut. Ränta respektive borgensavgift beräknas enligt 6.1 ovan och fastställs av kommunstyrelsen. Om det är möjligt ska låntagaren ställa säkerhet för lånet t.ex. i form av pant. Annan räntesättning eller ränte- eller avgiftsfrihet kan förekomma om särskilda skäl föreligger.

Kommunal borgen tecknas enligt kommunstyrelsens reglemente och särskilda beslut om firmatecknare.

Kommunen har som borgensman intresse av att varje investering som finansierats med borgenslån är försäkrade. Därför ska alla borgensåtaganden för investeringsändamål villkoras med ett förbehåll om att låntagaren ska hålla investeringsobjektet försäkrat under hela den tid borgen ska gälla. Kommunen kan också vid önskemål om kommunal borgen ställa som villkor att andra typer av säkerhet ska lämnas till kommunen eller att kommunen genom avtal skaffar kontroll över gäldenärens övriga säkerheter (t.ex. pantbrev i egendomen).

8. INTERNKONTROLL, RAPPORTERING OCH UPPFÖLJNING

8.1. Intern kontroll/hantering av operativ risk

Operativ risk föreligger när administrationen kring den finansiella verksamheten inte är reglerad och kontrollerad. Rutiner ska utformas så att den operativa risken hålls på låg nivå. Med intern kontroll avses här administration av löpande finansierings- respektive placeringsavtal och andra affärshandlingar gällande lån och placeringar med betoning av kontrollaspekten.

Andra uppgifter är att upprätta och fortlöpande revidera förfallolistor och bokföra aktuella affärer.

För att åstadkomma god säkerhet och effektiva rutiner i finansarbetet krävs att handläggare- respektive internkontrollfunktionerna hålls åtskilda (avser internbank och finansadministration).

Alla avier och avräkningsnotor o. dyl. avseende finansiella transaktioner skickas direkt från bank eller finansinstitut till ekonomiavdelningens backofficefunktion. Banker och andra finansinstitut ska underrättas om att inga undantag från denna regel får förekomma.



FINSPÅNG

Alla affärsavslut/beslut ska omedelbart dokumenteras och därefter överlämnas till backofficefunktionen. Vidare åläggs backofficefunktionen skyldighet att rapportera direkt till kommunstyrelsens ordförande och till kommunens revisorer om misstanke om oegentligheter i finansverksamheten skulle uppkomma.

8.2. Rapportering till kommunstyrelsen

För att ge kommunens ledning kontinuerlig information som rör medelsförvaltningens utveckling, ska ett väl fungerande rapportsystem finnas. En skriftlig rapportering av kommunens finansverksamheten sker månadsvis till kommunstyrelsen.

Rapportering till bolagen sker tertial 1, delår och årsbokslut.

Rapportering ska ha följande innehåll:

- aktuell likviditetssituation
- låneportföljens sammansättning avseende volym, instrument, ränta och löptid
- låneportföljens genomsnittliga löptid och ränta
- utestående placerade medel med fördelning per placering och löptid

Rapportering i samband med delårs- och årsbokslut ska även ha följande innehåll:

- uppföljning av kassaflödesanalysen
- uppföljning av räntenetto
- sammanställning av samtliga fattade delegationsbeslut
- kvarstående beslutad men ej verkställd upplåning

Härtill ska lämnas kommentarer till de redovisade nyckeltalen och i övrigt redovisa annan väsentlig information om verksamheten.

I samband med årsbokslut rapporteras även statistik över kundförluster för olika inkomstslag.

Rapportering av stiftelseförvaltningen rapporteras varje månad som delgivning till kommunstyrelsen. I samband med stiftelsernas bokslut ska en analys av stiftelseförvaltningen redovisas till kommunstyrelsen. Analysen ska innehålla föregående års avkastning och utdelningsbara medel innevarande år samt utdelningsbara medel och beslutade utdelningar under föregående år.

9. TILLÄMPNING OCH UPPFÖLJNING AV FINANSIELLA RIKTLINJER

Finansiella riktlinjer ska delges samtliga banker och finansinstitut, som kommunen anlitar för upplåning eller för placering av medel. Samtliga berörda tjänstemän ska likaså delges dess bestämmelser.



Ekonomiavdelningen svarar för att, regelbundet och vid introduktion, informera chefer och andra berörda medarbetare om tillämpliga delar i dessa riktlinjer.

Ekonomiavdelningen ska, på kommunstyrelsens uppdrag, kontinuerligt (dock minst årligen) följa upp de finansiella riktlinjerna för att pröva dess ändamålsenlighet och återkomma om behov finns av förändringar.

10. DEFINITIONER

10.1. Derivat

Terminer	ett i förväg uppgjort pris på t.ex. en valuta. Affären är tvingande.
Optioner	ett i förväg uppgjort pris på t.ex. en valuta. Köparen har möjligheten men inte skyldigheten att genomföra affären till avtalat pris. För detta betalar köparen en premie.
Forward Rate Agreement (FRA)	en standardiserad form av räntetermin där den underliggande räntan är 3 månaders Stibor d.v.s. den ränta som bankerna använder när de lånar av varandra. Stibor fastställs varje bankdag klockan 11.00.
Swapar	byte av betalningsströmmar. Vid en valutaswap byter man lånevaluta. Ett lån i utländsk valuta kan t.ex. göras om till ett lån som betalas med svenska kronor. Likadant kan man göra om ett lån med fast ränta till ett med rörlig ränta eller tvärtom.
Räntetak (cap)	genom att köpa ett räntetak är det möjligt att skapa en övre räntegräns för ett lån med rörlig ränta. Ett köpt räntetak på t.ex. 6 % innebär att räntan aldrig blir högre.
Räntegolv (floor)	ett räntegolv är motsvarande undre räntegräns.
Räntekorridor	genom att köpa ett räntetak och sälja ett räntegolv skapas ett intervall inom vilket räntan kan variera, en s k räntekorridor. Det vanliga är att kombinera ett tak och ett golv som har samma pris och på så sätt skapa ett ränteintervall till 0 kostnad.

10.2. Placeringar

Diversifiering	Fördelning av en portföljs placeringar inom och mellan olika tillgångs- slag/marknader i syfte att minska risken och/eller höja avkastningen i en portfölj.
Duration	Kan beskrivas som en obligations vägda genomsnittliga återstående löptid. Durationen bestäms av obligationens och kupongernas återstående löptid, kupongernas storlek samt räntenivån. Durationen för en s.k. nollkupongs obligation är lika med dess löptid och för en kupongobligation lägre än dess löptid. Måttet beskriver obligationens räntekänslighet, d v s hur mycket priset på obligationen andras när räntenivån ändras med en procentenhet.
Emittent	Utgivare av finansiella instrument.
Exponering	Det värde, uttryckt i kronor eller i procent av den totala portföljen, som förändras p g a förändringar i kursen/räntan på ett värdepapper.
Förvaringsinstitut	Från kapitalförvaltare eller fondbolag fristående bank eller annat kreditinstitut där förvärvade värdepapper skall deponeras och som skall ombesörja in- och utbetalningar rörande depå eller fond.
Globala aktier	Med placeringsinriktning Globala aktier avses den kategori av fonder vars risk och avkastning jämförs mot ett vedertaget världsindex, t ex MSCI World Index.
Likviditet	Mått på omfattningen av handeln, eller omsättningen, i ett instrument eller på en marknad. Även benämning för kassamedel.
Limit	Riskenivå som begränsar innehav av finansiella instrument.



Löptid	Den tid som återstår till ett värdepapper förfaller till betalning.																																																																																																																													
Obligation	Skuldebrev med löptid (ursprungligen) över ett år.																																																																																																																													
Placeringshorisont	Den tidsperiod under vilken de förvaltade medlen ska vara investerade.																																																																																																																													
Portfölj	En förmögenhet som är placerad i olika tillgångar.																																																																																																																													
Rating	Av kreditvärderingsinstitut: gjord bedömning av sannolikheten för att en skuld kommer att regleras på överenskommen tidpunkt.																																																																																																																													
Ratingkategorier	<p>Ratinginstituten Standard & Poor's (S & P's) och Moody's Investors Service Inc (Moody's) klassificering av kort- och långfristig upplåning kan illustreras enligt följande:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="5">Översättningstabell för rating</th> </tr> <tr> <th colspan="3">Standard & Poor's</th> <th colspan="2">Moody's</th> </tr> <tr> <th>Nationell kortfristig rating</th> <th>Kortfristig rating</th> <th>Långfristig rating</th> <th>Kortfristig rating</th> <th>Långfristig rating</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td>AAA</td> <td></td> <td>Aaa</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>AA+</td> <td></td> <td>Aa1</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>AA</td> <td></td> <td>Aa2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>A-1+</td> <td>AA-</td> <td></td> <td>Aa3</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>A+</td> <td></td> <td>A1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>A-1</td> <td>A</td> <td>P-1</td> <td>A2</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>A-</td> <td></td> <td>A3</td> </tr> <tr> <td>K-1</td> <td>A-2</td> <td>BBB+</td> <td>P-2</td> <td>Baa1</td> </tr> <tr> <td>K-2</td> <td></td> <td>BBB</td> <td></td> <td>Baa2</td> </tr> <tr> <td>K-3</td> <td>A-3</td> <td>BBB-</td> <td>P-3</td> <td>Baa3</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>BB+</td> <td></td> <td>Ba1</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>BB</td> <td></td> <td>Ba2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>B</td> <td>BB-</td> <td></td> <td>Ba3</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>B+</td> <td></td> <td>B1</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>B</td> <td></td> <td>B2</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>B-</td> <td></td> <td>B3</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>CCC+</td> <td></td> <td>Caa1</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>CCC</td> <td></td> <td>Caa2</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>CCC-</td> <td></td> <td>Caa3</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>CC</td> <td></td> <td>Ca</td> </tr> <tr> <td></td> <td>C</td> <td>C</td> <td>Not prime</td> <td>C</td> </tr> <tr> <td>K-4</td> <td>D</td> <td>D</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Översättningstabell för rating					Standard & Poor's			Moody's		Nationell kortfristig rating	Kortfristig rating	Långfristig rating	Kortfristig rating	Långfristig rating			AAA		Aaa			AA+		Aa1			AA		Aa2		A-1+	AA-		Aa3			A+		A1		A-1	A	P-1	A2			A-		A3	K-1	A-2	BBB+	P-2	Baa1	K-2		BBB		Baa2	K-3	A-3	BBB-	P-3	Baa3			BB+		Ba1			BB		Ba2		B	BB-		Ba3			B+		B1			B		B2			B-		B3			CCC+		Caa1			CCC		Caa2			CCC-		Caa3			CC		Ca		C	C	Not prime	C	K-4	D	D		
Översättningstabell för rating																																																																																																																														
Standard & Poor's			Moody's																																																																																																																											
Nationell kortfristig rating	Kortfristig rating	Långfristig rating	Kortfristig rating	Långfristig rating																																																																																																																										
		AAA		Aaa																																																																																																																										
		AA+		Aa1																																																																																																																										
		AA		Aa2																																																																																																																										
	A-1+	AA-		Aa3																																																																																																																										
		A+		A1																																																																																																																										
	A-1	A	P-1	A2																																																																																																																										
		A-		A3																																																																																																																										
K-1	A-2	BBB+	P-2	Baa1																																																																																																																										
K-2		BBB		Baa2																																																																																																																										
K-3	A-3	BBB-	P-3	Baa3																																																																																																																										
		BB+		Ba1																																																																																																																										
		BB		Ba2																																																																																																																										
	B	BB-		Ba3																																																																																																																										
		B+		B1																																																																																																																										
		B		B2																																																																																																																										
		B-		B3																																																																																																																										
		CCC+		Caa1																																																																																																																										
		CCC		Caa2																																																																																																																										
		CCC-		Caa3																																																																																																																										
		CC		Ca																																																																																																																										
	C	C	Not prime	C																																																																																																																										
K-4	D	D																																																																																																																												

10.3. Kravtermer

Nedskrivning	Borttag av intäkt och tillgång i redovisningen görs när fordran bedöms vara osäker t ex när den går vidare till kronofogdemyndighet.
Avskrivning	Borttag av fordran som bedöms omöjlig att driva in ex vid konkurs. Försviner för gott ur kravkedjan.
Kreditering	Borttag eller rättelse (delkreditering) av felaktig faktura.

Kommunstyrelsen

Gemensam överförmyndarverksamhet i östra Östergötland

Beskrivning av ärendet

Finspångs kommun har fått en förfrågan från Söderköpings kommun om det finns intresse av att ingå i en samverkan kring gemensamt överförmyndarkontor genom tjänsteköp eller i gemensam nämnd. Målsättningen var att se över detta snarast för att möjliggöra en eventuell samverkan inför ny mandatperiod med uppstart 2023-01-01.

Dialog har förts med berörda kommuner och efter det har kommunstyrelsen beslutat att arbeta med inriktningen att skapa ett gemensamt kontor för överförmyndarhandläggarna i Norrköpings kommun och Kommunfullmäktige har beslutat att arbeta med inriktningen en gemensam nämnd för Söderköpings kommun, Norrköpings kommun, Valdemarsviks kommun och Finspångs kommun.

Kommunerna har därefter samverkat i utredningsarbetet och representanter för överförmyndarverksamheterna har träffats regelbundet. Representanterna har enats om vissa principiella frågor som varit utgångspunkt i arbetet. Om kommunerna väljer att samverka inom området vill man att

- Norrköpings kommun ska vara värdkommun
- Samverkan sker genom gemensam nämnd
- Verksamheten bedrivs sammanhållet, det vill säga att man har gemensamma regler, rutiner, arvoden mm och inte fyra olika system
- Varje kommun har ansvar för det som skett i ärendena innan samverkan
- Lokal närvaro ska garanteras i alla kommuner som ingår i samverkan
- Finansieringen ska utgå från antalet ärenden i respektive kommun
- Ingen kommun ska behöva sänka kvaliteten i sin verksamhet vid en samverkan, målet är bland annat att ge ökade förutsättningar att leva upp till intentionerna i föräldrabalken, öka förmågan att rekrytera och behålla

medarbetare, öka rättssäkerheten i handläggningen och en större förmåga att arbeta utvecklingsinriktat och proaktivt.

Utredningen har fokuserat på att beskriva verksamheterna i respektive kommun samt vad som behöver ske för att starta en gemensam verksamhet. Förslag till avtal mellan kommunerna och reglemente för en gemensam nämnd har också tagits fram.

Utredningen visar att kommunerna har olika förutsättningar, organisation och arbetssätt. För att en gemensam verksamhet ska fungera bra behöver ärenden hanteras på ett likartat sätt. Idag skiljer sig de fyra kommunernas verksamhet åt på flera sätt.

Verksamheten behöver också ha kännedom om de lokala förhållandena både vad gäller huvudmännens och ställföreträdarnas förhållanden. I dagsläget skulle ingen personal från Söderköpings och Valdemarsviks kommuner följa med in i den gemensamma verksamheten. Det betyder att den befintliga personalen i Norrköpings kommun skulle behöva hantera fler ärenden i tre nya kommuner utan lokal kännedom i åtminstone två av kommunerna. Samtidigt ska ny personal rekryteras och läras upp vilket tar tid.

Norrköpings kommuns verksamhetslokaler för överförmyndarverksamheten är i dagsläget inte tillräcklig för den personal som behöver rekryteras inför 2023. För en gemensam verksamhet behövs ytterligare kontorsarbetsplatser vilket inte finns på plats till 2023.

Slutsatser och förslag

Kommunernas representanter landar i slutsatsen att det behövs mer förberedelser för att den gemensam verksamhet ska kunna starta utan att verksamheten, och i förlängningen även huvudmännen, skulle påverkas negativt.

Tid för fortsatt arbete finns då lagförslag utifrån ställföreträdarutredningen inte kommer att träda i kraft vid årsskiftet.

Däremot ser man att en gemensam verksamhet kan bidra till att en högre kvalitet kan upprätthållas i alla kommuner och särskilt i de mindre kommunerna. Fler anställda ger större möjligheter till redundans i verksamheten och fler möjligheter till specialisering. Som exempel kan nämnas att i dagsläget har ingen av de mindre kommunerna jurister anställda i sina överförmyndarverksamheter, i en gemensam verksamhet kommer juristkompetens lättare kunna tillhandahållas.

Alla kommuner skulle dra nytta av en gemensam verksamhet men för att inte verksamheterna och huvudmännen skulle drabbas av negativa konsekvenser måste man få tid till att förbereda verksamheterna så att övergången till en ny organisation blir smidig.

Därför föreslår vi att en gemensam verksamhet startar vid nästa möjliga tillfälle, det vill säga vid inledningen av 2027. Samtidigt föreslår vi att överförmyndarverksamheterna i de fyra kommunerna får i uppdrag att förbereda och planera övergången till en gemensam verksamhet genom ett aktivt nätverksarbete under den kommande mandatperioden. Det gemensamma arbetet koncentreras på att styr- och stöddokument, riktlinjer, rutiner, delegationsordningar med mera i så stor utsträckning som möjligt samordnas. Därutöver behövs även en förberedelse vad gäller teknik, digitalisering, arkivhantering, kommunikationsinsatser och administration.

Ett slutgiltigt beslut bör fattas i god tid så att värdkommunen hinner förbereda verksamhetslokaler inför övergången till gemensam verksamhet. Under den kommande mandatperioden kan samverkan börja ske genom avtalssamverkan där värdkommunen vid lämpligt tillfälle kan driva delar av de andra kommunernas verksamhet.

Ekonomiska konsekvenser

Den beräkning som gjorts visar att det behövs en budget för 2023 på 32 805 tkr för att driva en gemensam verksamhet med samma kvalitet som Norrköping gör idag. Fördelningen mellan kommunerna utifrån hur många ärenden respektive kommun bidrar med i den gemensamma verksamheten är Finspång 13,9 %, Norrköping 73,5 %, Söderköping 8,6 % och Valdemarsvik 4 %.

Utifrån ovanstående beräkning skulle det innebära en stor kostnadsökning för Finspångs kommun. Detta behöver utredas ytterligare innan beslut om samverkan tas 2025.

Bilagor:

- 1 Utredningsrapport
- 2 Förslag till avtal
- 3 Förslag till reglemente för en gemensam nämnd

Förslag till beslut

1. Att fortsatt ställa sig positiv till att införa en gemensam nämnd och en gemensam verksamhet för överförmyndarverksamheten i östra Östergötland
2. Att inriktningen är att en gemensam nämnd och verksamhet kan införas från och den 1 januari 2027 och att beslut om avtal mellan de ingående kommunerna ska fattas senast 2025

3. Att överförmyndaren får i uppdrag att tillsammans med överförmyndarnämnderna/överförmyndarna i Norrköping, Söderköpings och Valdemarsviks kommuner förbereda samverkan genom att ensa regelverk och arbetssätt

2022-§ 275

Dnr: KS.2021.1005

Gemensam överförmyndarverksamhet i östra Östergötland

Beskrivning av ärendet

Finspångs kommun har fått en förfrågan från Söderköpings kommun om det finns intresse av att ingå i en samverkan kring gemensamt överförmyndarkontor genom tjänsteköp eller i gemensam nämnd. Målsättningen var att se över detta snarast för att möjliggöra en eventuell samverkan inför ny mandatperiod med uppstart 2023-01-01.

Dialog har förts med berörda kommuner och efter det har kommunstyrelsen beslutat att arbeta med inriktningen att skapa ett gemensamt kontor för överförmyndarhandläggarna i Norrköpings kommun och Kommunfullmäktige har beslutat att arbeta med inriktningen en gemensam nämnd för Söderköpings kommun, Norrköpings kommun, Valdemarsviks kommun och Finspångs kommun.

Kommunerna har därefter samverkat i utredningsarbetet och representanter för överförmyndarverksamheterna har träffats regelbundet. Representanterna har enats om vissa principiella frågor som varit utgångspunkt i arbetet. Om kommunerna väljer att samverka inom området vill man att

- Norrköpings kommun ska vara värdkommun
- Samverkan sker genom gemensam nämnd
- Verksamheten bedrivs sammanhållet, det vill säga att man har gemensamma regler, rutiner, arvoden mm och inte fyra olika system
- Varje kommun har ansvar för det som skett i ärendena innan samverkan
- Lokal närvaro ska garanteras i alla kommuner som ingår i samverkan
- Finansieringen ska utgå från antalet ärenden i respektive kommun
- Ingen kommun ska behöva sänka kvaliteten i sin verksamhet vid en samverkan, målet är bland annat att ge ökade förutsättningar att leva upp till intentionerna i föräldrabalken, öka förmågan att rekrytera och behålla medarbetare, öka rättssäkerheten i handläggningen och en större förmåga att arbeta utvecklingsinriktat och proaktivt.

Utredningen har fokuserat på att beskriva verksamheterna i respektive kommun samt vad som behöver ske för att starta en gemensam verksamhet. Förslag till avtal mellan kommunerna och reglemente för en gemensam nämnd har också tagits fram.

Utredningen visar att kommunerna har olika förutsättningar, organisation och arbetssätt. För att en gemensam verksamhet ska fungera bra behöver ärenden

hanteras på ett likartat sätt. Idag skiljer sig de fyra kommunernas verksamhet åt på flera sätt.

Verksamheten behöver också ha kännedom om de lokala förhållandena både vad gäller huvudmännens och ställföreträdarnas förhållanden. I dagsläget skulle ingen personal från Söderköpings och Valdemarsviks kommuner följa med in i den gemensamma verksamheten. Det betyder att den befintliga personalen i Norrköpings kommun skulle behöva hantera fler ärenden i tre nya kommuner utan lokal kännedom i åtminstone två av kommunerna. Samtidigt ska ny personal rekryteras och läras upp vilket tar tid.

Norrköpings kommuns verksamhetslokaler för överförmyndarverksamheten är i dagsläget inte tillräcklig för den personal som behöver rekryteras inför 2023. För en gemensam verksamhet behövs ytterligare kontorsarbetsplatser vilket inte finns på plats till 2023.

Slutsatser och förslag

Kommunernas representanter landar i slutsatsen att det behövs mer förberedelser för att den gemensam verksamhet ska kunna starta utan att verksamheten, och i förlängningen även huvudmännen, skulle påverkas negativt.

Tid för fortsatt arbete finns då lagförslag utifrån ställföreträdarutredningen inte kommer att träda i kraft vid årsskiftet.

Däremot ser man att en gemensam verksamhet kan bidra till att en högre kvalitet kan upprätthållas i alla kommuner och särskilt i de mindre kommunerna. Fler anställda ger större möjligheter till redundans i verksamheten och fler möjligheter till specialisering. Som exempel kan nämnas att i dagsläget har ingen av de mindre kommunerna jurister anställda i sina överförmyndarverksamheter, i en gemensam verksamhet kommer juristkompetens lättare kunna tillhandahållas.

Alla kommuner skulle dra nytta av en gemensam verksamhet men för att inte verksamheterna och huvudmännen skulle drabbas av negativa konsekvenser måste man få tid till att förbereda verksamheterna så att övergången till en ny organisation blir smidig.

Därför föreslår vi att en gemensam verksamhet startar vid nästa möjliga tillfälle, det vill säga vid inledningen av 2027. Samtidigt föreslår vi att överförmyndarverksamheterna i de fyra kommunerna får i uppdrag att förbereda och planera övergången till en gemensam verksamhet genom ett aktivt nätverksarbete under den kommande mandatperioden. Det gemensamma arbetet koncentreras på att styr- och stöddokument, riktlinjer, rutiner, delegationsordningar med mera i så stor utsträckning som möjligt samordnas. Därutöver behövs även en förberedelse vad gäller teknik, digitalisering, arkivhantering, kommunikationsinsatser och administration.

Ett slutgiltigt beslut bör fattas i god tid så att värdkommunen hinner förbereda verksamhetslokaler inför övergången till gemensam verksamhet. Under den

kommande mandatperioden kan samverkan börja ske genom avtalssamverkan där värdkommunen vid lämpligt tillfälle kan driva delar av de andra kommunernas verksamhet.

Ekonomiska konsekvenser

Den beräkning som gjorts visar att det behövs en budget för 2023 på 32 805 tkr för att driva en gemensam verksamhet med samma kvalitet som Norrköping gör idag. Fördelningen mellan kommunerna utifrån hur många ärenden respektive kommun bidrar med i den gemensamma verksamheten är Finspång 13,9 %, Norrköping 73,5 %, Söderköping 8,6 % och Valdemarsvik 4 %.

Utifrån ovanstående beräkning skulle det innebära en stor kostnadsökning för Finspångs kommun. Detta behöver utredas ytterligare innan beslut om samverkan tas 2025.

Förvaltningens förslag till beslut nästa möte

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige

1. Att kommunfullmäktige fortsatt ställer sig positiv till att införa en gemensam nämnd och en gemensam verksamhet för överförmyndaverksamheten i östra Östergötland
2. Att inriktningen är att en gemensam nämnd och verksamhet kan införas från och den 1 januari 2027 och att beslut om avtal mellan de ingående kommunerna ska fattas senast 2025
3. Att överförmyndaren får i uppdrag att tillsammans med överförmyndarnämnderna/överförmyndarna i Norrköping, Söderköpings och Valdemarsviks kommuner förbereda samverkan genom att ensa regelverk och arbetssätt

Kommunstyrelsens beslut

1. Att anteckna informationen till protokollet
 2. Att ärendet tas upp för beslut vid kommunstyrelsens nästkommande sammanträde
-



2022-05-31

*Samverkan inom
överförmyndarverksamheten i
kommunerna Finspång, Norrköping,
Söderköping och Valdemarsvik
Utredningsrapport*

Innehåll

1.	Uppdrag och bakgrund	2
2.	Varför samverkan?	2
3.	Samverkansformer	3
3.1.	Gemensam nämnd	3
3.2.	Avtalssamverkan	3
4.	Utformning av nämnden	4
4.1.	Avtal.....	4
4.2.	Reglemente	4
4.3.	Revision	4
4.4.	Värdkommun för gemensam nämnd	4
4.5.	Fördelning av kostnader	5
4.6.	Personal.....	5
4.7.	Förvaltarenhet.....	5
4.8.	När kan ett samgående göras?.....	5
4.9.	Process fram till sammangåendet	6
5.	Nuläge och framtida verksamhet.....	6
5.1.	Organisation av verksamheten och personalresurser.....	6
5.2.	Antal ärenden och ställföreträdare	7
5.3.	Rutiner	8
5.4.	Verksamhetssystem	8
5.5.	Kostnadsfördelning och budget	8
	Risk och sårbarhetsanalys inför ett samgående.....	9
	Finspång.....	9
	Norrköping.....	10
	Söderköping.....	10
	Valdemarsvik	11
	Övriga utmaningar som överförmyndarverksamheten står inför.....	11
	Finspång.....	12
	Norrköping:	12
	Söderköping.....	12
	Valdemarsvik	12

1. Uppdrag och bakgrund

Kommunstyrelserna i Finspång, Norrköping, Söderköping och Valdemarsvik, samt kommunfullmäktige i Finspång har gett förvaltningarna i uppdrag att utreda förutsättningarna för samverkan mellan kommunerna inom överförmyndarverksamheterna.

Uppdraget grundar sig i en förfrågan från Söderköpings kommun till Norrköpings, Finspångs och Valdemarsviks kommuner om samverkan mellan överförmyndarverksamheterna.

Utredningen har gjorts gemensamt av en grupp med representanter från överförmyndarverksamheterna i de fyra kommunerna, med stöd av utrednings- och juristkompetens.

2. Varför samverkan?

Det finns en rad med utmaningar för en funktion som överförmyndaren, framförallt i en mindre kommun där det kan bli sårbart när få anställda ska hantera verksamheten som ofta innebär juridiskt komplicerad myndighetsutövning.

För att minska sårbarheten och säkerställa kvaliteten har många kommuner i Sverige därför valt att samorganisera eller samverka med andra kommuner när det gäller överförmyndarverksamhet.

I tre av de fyra tilltänka samverkanskommunerna är överförmyndarverksamheten av mindre storlek (se översikt i avsnitt 5) och det finns idag ingen formell samverkan mellan kommunerna när det gäller överförmyndarfrågor. I sammanhanget kan det dock nämnas att de fyra kommunerna under våren 2022 har gjort en överenskommelse om utökad samverkan kring tillväxtfrågor och välfärdstjänster.

Utredningen har identifierat en rad potentiella fördelar med en större överförmyndarverksamhet och som skulle stärka den långsiktiga hållbarheten för samtliga kommuner:

- ökade förutsättningar att rekrytera och behålla medarbetare
- ökade förutsättningar att leva upp till intentionerna i föräldrabalken
- ökad förmåga att rekrytera och utbilda ställföreträdare
- skapa en bredare och samlad kompetens som möjliggör specialisering över tid
- ökad rättssäkerhet i handläggningen och bättre förutsättningar för målstyrning
- större förmåga att arbeta utvecklingsinriktat och proaktivt
- skapa en sammanhållen och effektivare ledningsorganisation
- skapa möjligheter till ökad kvalitet, effektiviseringar och rationaliseringar samt minskade kostnader

3. Samverkansformer

Det är relativt vanlig idag med kommunal samverkan inom överförmyndarverksamhet. Cirka 60% av kommunerna i Sverige ingår i någon form av samverkan när det gäller överförmyndare. Den vanligaste samverkansformen är att kommunerna bildar en gemensam nämnd som ansvarar för verksamheten i hela det geografiska området.

Nedan beskrivs gemensam nämnd och avtalssamverkan. När det gäller samverkansformen kommunalförbund, så finns bestämmelser i föräldrabalken som begränsar möjligheten för en kommun att överlåta överförmyndarverksamhet till ett kommunalförbund.

3.1. Gemensam nämnd

Gemensam nämnd regleras i kommunallagens 9 kap. Att bilda en gemensam nämnd innebär att det blir *en* gemensam myndighet för de samverkande kommunerna. Det formella huvudmannskapet för frågorna finns kvar i kommunerna men den gemensamma nämnden får sitt säte i en värdkommun. Värdkommunen får det operativa och juridiska ansvaret för verksamheten och nämnden blir en del av värdkommunens organisation.

Nämnden representerar hela det geografiska området för de samgående kommunerna och samtliga kommuner har representation i nämnden. Respektive fullmäktige väljer sina ledamöter och ersättare som ska ingå i nämnden.

Det är en ny gemensam organisation som bildas, så det ska inte betraktas om en utökning av befintlig verksamhet i värdkommunen. En gemensam nämnd innebär en sammanslagning av de immateriella och materiella tillgångarna.

Ett exempel inom länet på kommuner som har bildat en gemensam överförmyndarnämnd är Motala, Mjölby, Vadstena och Ödeshög.

3.2. Avtalssamverkan

Avtalssamverkan är också en möjlig samverkansform när det gäller överförmyndarverksamhet och regleras i kommunallagens 9 kap. Enligt 37§ får en kommun sluta avtal om att någon av kommunens uppgifter ska utföras av en annan kommun. Inom ramen för ett sådant avtal kan en kommun delegera beslutanderätt till en anställd i en annan kommun.

Huvudmannskapet för uppgifterna som avtalet gäller ligger kvar i kommunen. Till skillnad från en gemensam nämnd så bildas inget gemensamt beslutsorgan, utan istället fattas besluten i respektive kommun.

Fördelarna med en avtalssamverkan är bland annat att det är administrativt enklare att inrätta och avsluta jämfört med en nämnd och det går att avgränsa till de frågor kommunerna vill samverka kring. Det innebär inte heller ett lika långtgående överlämnande av den politiska styrningen över verksamheten som en gemensam nämnd utgör.

Nackdelen med en avtalskonstruktion kan vara att ett gemensamt tjänstemannakansli ska arbeta mot olika kommuner (i det här fallet fyra stycken) med olika rutiner, arkiv/diarier, styrdokument etcetera vilket kan innebära en omfattande meradministration och det finns risk att fördelarna med samverkan går förlorad.

Ett närliggande exempel på kommuner som har slutit samverkansavtal om gemensam tjänstemannaorganisation är Vimmerby, Kinda, Åtvidaberg och Ydre.

3.3. Utredningens förslag till samverkansform

Utredningen förordar att det bildas en gemensam nämnd för samverkan. En gemensam nämnd bedöms ge de bästa förutsättningarna för att samverkan ska fungera på ett ändamålsenligt sätt. Dels på grund av att det är det en väl beprövad modell där det finns mycket erfarenhet från andra kommuner att luta sig mot bland annat under införandefasen. Men också att det möjliggör en rationell hantering ur ett administrativt, juridiskt och kvalitativt perspektiv. Verksamheten kommer drivas enhetligt med gemensamma regler, rutiner, arvoden med mera och innebär en mer enhetlig rättshantering ur föräldrabalkens perspektiv.

4. Utformning av nämnden

4.1. Avtal

Ett samverkansavtal ska upprättas för att reglera överenskommelsen om en gemensam nämnd mellan kommunerna. Avtalet ska bland annat reglera verksamhetens uppgifter, hur kostnaderna ska fördelas mellan kommunerna, hur representation i nämnden fördelas, ordförandeskap och på vilket sätt kommunerna ska föra dialog om nämndens verksamhet

Ett förslag till samverkansavtal finns bifogat utredningen. Se bilaga 1 Avtal.

4.2. Reglemente

Ett reglemente ska tas fram för att reglera nämndens ansvar och verksamhet. Reglementet antas av respektive fullmäktige i de samverkande kommunerna.

Ett förslag till reglemente finns bifogat utredningen. Se bilaga 2 Reglemente.

4.3. Revision

När det gäller revision av den gemensamma nämnden så regleras det i kommunallagens 9 kap, och innebär att den ska granskas av revisorerna i var och en av de samverkande kommunerna, och att fullmäktige i respektive kommun prövar ansvarsfriheten.

För hanteringen av revisionen i den gemensamma nämnden föreslås därför att respektive kommuns revision tillsammans med de andra kommunerna upprättar ett avtal hur revisionen ska gå till.

4.4. Värdkommun för gemensam nämnd

Det är stor skillnad i storlek på överförmyndarverksamheterna mellan samverkanskommunerna. Norrköpings kommun, som har det största befolkningsunderlaget och som därmed också har den största ärendemängden, föreslås bli värdkommun i den framtida gemensamma verksamheten. Den gemensamma nämnden ska ingå i Norrköpings kommuns nämndorganisation. I värdkommunen ska också tjänstemannaorganisationen finnas med ett kontor och där Norrköpings kommun är anställningsmyndighet för personalen.

En lokal närvaro ska dock finnas i alla de kommuner som ingår i samverkan och kommunerna ska tillhandahålla lokaler för de möten och utbildningar och likande verksamhet för ställföreträdare och huvudmän som ska genomföras lokalt.

4.5. Fördelning av kostnader

Det är viktigt att hitta en ekonomisk fördelningsnyckel som känns relevant och rättvis för de ingående kommunerna. Utredningen har jämfört de två varianter som är vanligast förekommande: invånarantal respektive ärendevolym.

Utredningen konstaterar att utfallet skiljer sig åt beroende på vilken modell som väljs. Andel ärenden kan skilja sig mellan kommunerna beroende på sammansättningen av befolkningen. Till exempel har Söderköping och Finspång för närvarande en högre andel ärenden i förhållande till folkmängden än de övriga två kommunerna. Detta kan förändra sig över tid.

Kommun	Antal inv 2021-12-31	%-fördeln	Antal ärenden 2021-12-31	%-fördeln
Finspång	21 889	11,6%	395	13,9%
Norrköping	144 458	76,6%	2083	73,5%
Söderköping	14 673	7,8%	243	8,6%
Valdemarsvik	7 660	4,1%	113	4,0%
Totalt	188 680		2834	

Utredningen förordar att kostnadsfördelningen mellan kommunerna utgår från andel ärenden per kommun, eftersom det speglar fördelningen av den faktiska arbetsmängden inom det nya kansliet bättre än folkmängden.

4.6. Personal

Den anställda personalen i nuvarande verksamheter erbjuds vid ett samgående att gå över i den nya organisationen och detta bör hanteras som vid en verksamhetsövergång. Detta gäller även den personal som är anställd i Norrköpings kommun, som också går över till en ny organisation.

Diskussionerna om samverkan har varit föremål för facklig samverkan i samtliga kommuner.

4.7. Förvaltarenhet

För att hitta ställföreträdare till särskilt krävande uppdrag är Norrköpings kommun på väg att inrätta en kommunal förvaltarenhet. Förvaltarenheten ska ingå i samverkansöverenskommelsen, vilket innebär att alla kommunerna kommer att ha tillgång till den specialkompetens som förvaltarenheten kommer ha. Kostnaden för förvaltarenheten fördelas utifrån faktiskt utnyttjande av dess tjänster enligt förslaget till avtal.

4.8. När kan ett samgående göras?

En omorganisation av överförmyndarverksamheten måste enligt Föräldrabalkens regler genomföras vid ett mandatskifte. Det finns därmed två alternativ i det är fallet, att hantera samgåendeprocessen under 2022 för ett genomförande med start den 1 januari 2023. Alternativt att vänta med införandet till mandatperioden därefter, det vill säga 1 januari 2027.

Utredningen rekommenderar att införandet sker till mandatperioden som börjar 2027. Det har tydligt visat sig att det är alltför knappt om tid för att hinna ställa om samtliga verksamheter till en gemensam på den korta tid som är kvar under 2022. Det finns risk att det bland annat kommer att kunna påverka den löpande verksamheten negativt och att förtroendet för verksamheten sjunker hos berörda huvudmän, anhöriga och ställföreträdare.

Det finns flera skäl för detta ställningstagande, bland annat finns det många frågor som behöver samordnas mellan kommunerna. Till exempel kring styrningsdokument, rutiner för arkiv och diaries, administrativa rutiner och IT-stöd. Se avsnittet om risk- och sårbarhetsanalys för en närmare beskrivning av de risker som kommunerna lyfter inför ett samgående 2023.

Vid ett införande till 2027 kommer kommunerna hinna genomföra nödvändiga omställningar som behövs för att verksamheterna ska arbeta på ett likartat sätt inom de områden som nämnts. Det innebär att det finns förutsättningar för att samgåendet då kommer fungera från dag ett utan alltför stor påverkan på det löpande arbetet och dem som berörs av myndighetens beslut.

4.9. Process fram till sammangåendet

Utredningen föreslår att samgåendet hanteras successivt under kommande mandatperiod.

Tidplan:

Aktivitet	Tidpunkt
Inriktningsbeslut om gemensam nämnd i respektive KF	Före valet 2022
En plan för övergångsprocessen tas fram	2023
Genomförandeprocess enligt plan	2024-2026
Beslut om gemensam nämnd i respektive KF	2025
Ny nämnd tillträder	2027

5. Nuläge och framtida verksamhet

5.1. Organisation av verksamheten och personalresurser

I tabellen nedan anger *Organisation* om nuvarande överförmyndarverksamhet är organiserad som en nämnd eller med en överförmyndare, samt hur många ledamöter och ersättare som finns.

	Organisation	Handläggaresurser
Finspång	Överförmyndare, + ersättare	2

Norrköping	Överförmyndarnämnd 3 ledamöter, 2 ersättare	19 (23 st inklusive kommande rekryteringar) +timanställda
Söderköping	Överförmyndarnämnd 3 ledamöter, 3 ersättare	1
Valdemarsvik	Överförmyndare, + ersättare	Inga handläggare utöver överförmyndaren
Ny gemensam nämnd	Överförmyndarnämnd 7 ledamöter, 7 ersättare	28

Dagens bemanning av handläggaresurser skiljer sig åt mellan kommunerna, där Norrköping har den absolut största numerären. I Norrköpings kommun är samtliga personalresurser som behövs för verksamheten inkluderade i överförmyndarkansliet. Personalen består av verksamhetschef, enhetschef, nämndsekreterare, nämndekonom och nämndjurist och när det gäller handläggare så finns det sex handläggare inom vuxenärenden varav en jurist, fyra handläggare inom tillsyn/granskning, en förmyndarskapshandläggare som är jurist och har samma delegation som nämndjurist att företräda nämnden hos tingsrätten, en handläggare med HR-bakgrund för rekrytering av ställföreträdare och en handläggare inom administration.

De övriga kommunerna har 0 till 2 handläggare och samtliga har i utredningen lyft att behovet av framförallt juridisk kompetens i verksamheten växer alltmer. Fördelarna med en gemensam nämnd är att samtliga kommuner har tillgång till den samlade kompetensen vilket innebär en möjlighet att upprätthålla en hög kvalitet i verksamheten.

Totalt beräknat behov av personal i det nya kansliet är 28 anställda. Beräkningen är gjord utifrån nuvarande totala bemanning i samtliga kommuner och med hänsyn till den nya nämndens totala uppdrag.

När det gäller lokaler för det nya kansliet, så konstaterar utredningen att en utökad personalstyrka kräver ytterligare kontorsarbetsplatser och befintliga lokaler i Norrköping kommer inte räcka till.

5.2. Antal ärenden och ställföreträdare

	Antal ärenden*	Antal ställföreträdare
Norrköping	2083	833 vuxna 857 förmyndarskap
Finspång	395	348 vuxna och förmyndarskap
Söderköping	243	148 vuxna 12 förmyndarskap
Valdemarsvik	113	63 vuxna 44 förmyndarskap

*Antal aktiva ärenden enligt länsstyrelsens statistik per den 31/12 2021

Varje kommun ska själva ansvara för det som skett i ärendena innan samverkan startat. Det ska inte hanteras av den nya nämnden.

När akter avslutas i den gemensamma nämnden ska dem arkiveras i Norrköping, inte i respektive kommun.

5.3. Rutiner

En bärande princip för samverkan ska vara att ingen av kommunerna ska sänka sin kvalitet i och med samgåendet. Målet med samverkan är att verksamheten ska bedrivas på ett rättssäkert sätt.

Det finns många rutiner och processer som behöver kartläggas och samordnas inför ett samgående. Bland det som kan nämnas rekryteringsprocessen för ställföreträdare, vilket skiljer sig mellan kommunerna idag.

Kostnader och intäkter för ensamkommande barn hanteras också olika mellan kommunerna, vilket behöver genomlysas.

5.4. Verksamhetssystem

Samtliga kommuner som ska ingå i samverkan använder sig av samma leverantör av verksamhetssystem. Norrköping och Finspång har idag den senaste versionen av programmet, och de övriga kommunerna kommer att behöva göra en uppgradering av sina system för att kunna hantera överföringen mellan systemen.

5.5. Kostnadsfördelning och budget

Det skiljer sig något åt mellan kommunerna med vilka kostnadsslag som ingår i budgeten. Norrköpings kommun har ett överförmyndarkansli som hanterar i princip samtliga kostnader som kan hänföras till verksamheten, det vill säga även lokalkostnader, overheadkostnader för administration etc. Flera av de andra kommunerna anger att vissa administrationskostnader eller lokalkostnader inte belastar överförmyndarverksamheten.

Kommun	Budget 2022 tkr	Estimerad budget 2023	Estimerad kostnad/kommun gemensam nämnd 2023
Finspång	2 945		4 560
Norrköping	23 957		24 112
Söderköping	2 220		2 821
Valdemarsvik	1 024		1 312
Gemensam nämnd 2023		32 805	

En estimerad budget för en gemensam nämnd har tagits fram med utgångspunkt i Norrköpings kommuns beräknade budget för 2023 och till det har lagts de beräknade tillkommande kostnaderna för sammanslagningen, vilka beräknas till ca 5 mkr (varav 4 mkr hänför sig till nyanställning av 7 personer. Tillkommande kostnader är bland annat ökade kostnader för lokaler, utbildningar och andra OH-kostnader.

Den beräknade kostnaden per kommun 2023 i tabellen ovan utgår från den procentuella kostnadsfördelningen per ärende (se avsnitt 4.5)

På grund av att budgetberäkningen är för 2023 och utredningen rekommenderar ett införande till 2027 får den endast ses som ett räkneexempel för en samverkan, och nya beräkningar tas fram inför införandet.

Ett årshjul behöver tas fram för att koordinera processerna med budgeten för en gemensam nämnd med de interna budgetprocesserna för respektive kommun.

Risk och sårbarhetsanalys inför ett samgående

De berörda kommunerna har gjort riskanalyser utifrån sin egen kommuns och personals perspektiv inför ett samgående.

Riskanalyserna ska ses i perspektivet att de utgår ifrån att samgåendet skulle genomföras den 1/1 2023. Det vill säga flera av de identifierade riskerna handlar om att hinna ställa om fyra olika verksamheter till *en gemensam* med den tid som återstår till årsskiftet. Samtliga kommuner är utifrån riskanalyserna samstämmiga i att det finns flera och höga risker med ett införande till årsskiftet 22/23 och alla förordar att införandet görs till efterföljande mandatperiod istället.

Övriga punkter som lyfts handlar framförallt om risk för ökade kostnader och risk för att ställföreträdare kan komma att begära entledigande vid ett samgående.

Om kommunerna väljer att starta en gemensam nämnd den 1/1 2027 kan det behöva genomföras en ny riskanalys inför samgåendet.

Finspång

Finspångs överförmyndarverksamhet lyfter fram bland annat följande risker:

- Osäkerhet kring kostnader på grund av att vissa overheadkostnader inte belastar överförmyndarverksamheten idag, men kommer att göra det i en gemensam verksamhet.
- Ökade kostnader för IT-stöd i samband med sammankoppling av system.
- För kort tidplan för införande (till 2023) vilket innebär risk att rutiner, styrdokument, mallar inte hinner tas fram. Risk att bemanning inte är på plats och att information inte hinner gå ut till ställföreträdare.
- Risk att ställföreträdare begär entledigande.

Risکانالysen sammanfattas med att Finspåڠ ser positivt på samverkan men att de gör bedömmingen att tidplanen är alltför tight för att kunna göra en positiv förändring. Finspåڠ vill fortsätta arbetet kring samverkan men med start i samverkan kring tjänstemannaorganisationen och att först till nästkommande mandatperiod gå mot en gemensam nämnd.

Norrköping

Norrköpings risk- och väsentlighetsanalys pekar ut en rad med risker som personalen har identifierat och konsekvensbedömt, bland annat:

- Handläggningstider vid utredningar utökas
- Handläggningstider i tillsynen medför risk för rätts- och ekonomiska förluster för huvudmän
- Ställföreträdare – risk att de begär entledigande och att det blir svårare att rekrytera nya
- Minskad rättssäkerhet pga olika handläggning och rutiner som skapar missförstånd
- Allmänhetens förtroende för verksamheten minskar

Den sammanfattande synpunkten är att det finns stora risker med att stressa fram ett samgående till årsskiftet 22/23, både ur ett organisatoriskt och ekonomisk perspektiv, och att det finns risk att tillsynen inte blir rättssäker under en period. Detta riskerar att gå ut över dem som verksamheten riktar sig till, det vill säga de kommuninvånare som är mest utsatta i samhället. Personalen har gjort risk- och väsentlighetsanalysen, men även nämnden har uttryckt stark oro för verksamhetens kvalitet om ett samgående sker redan till årsskiftet.

Söderköping

Söderköpings kommun har identifierat bland annat följande risker med ett samgående:

- Minskad lokal förankring, politiskt inflytande och rådighet över verksamheten
- Minskad personlig/nära service till ställföreträdarna pga andra arbetsrutiner och fysiskt avstånd till överförmyndarkansliet.
- Kulturkrockar och längre handläggningstider pga olika ambitionsnivå mellan kommunerna kring rättssäkerheten i handläggningen.
- Ökade kostnader samt minskad kostnadskontroll
- Försämrade kontaktytor mot t ex socialtjänst och brukarföreningar

Kommunen identifierar också ett antal risker utifrån antagandet att verksamheten startar den 1/1 2023, bland annat:

- Tidsfönstret för att konsolidera fyra kommuner i en gemensam överförmyndarverksamhet är kort.
- Anställda i värdkommunen säger upp sig och att anställda i övriga kommuner inte följer med vid en verksamhetsövergång.
- Risk för ”kulturkrockar” pga olika synsätt, rutiner och riktlinjer kring handläggning, rättssäkerhet och förvaltningskultur.
- Risk för ökat behov av rekrytering av ställföreträdare pga entledigande
- Ökade restider och reskostnader för besökare och personal.

Kommunen menar att utmaningen att under hösten 2022 få samman fyra kommuners verksamheter i en gemensam nämnd till 2023-01-01 är så pass stora att det inte låter sig göras, och konstaterar att det tidigast kan införas vid årsskiftet 2026/27 utifrån gällande lagstiftning. Söderköping pekar också på att det finns möjlighet att samverka genom avtalssamverkan, och menar att det vore ett lämpligt steg för att succesivt gå in i Norrköpings verksamhet under kommande mandatperiod.

Valdemarsvik

Valdemarsvik ser bland annat följande risker med samverkan:

- Ökade kostnader på grund av att vissa overheadkostnader idag inte belastar överförmyndarverksamheten, vilket det kommer göra i en gemensam nämnd.
- Ökade IT-kostnader och arbetsbelastning vid sammanföring av system.
- Ställföreträdare kan begära entledigande.
- Risk för ökade kostnader för huvudmännen pga ökade resekostnader för ställföreträdare.
- Osäkerhet kring hur lokal rekrytering av ställföreträdare ska säkerställas
- Osäkerhet kring Norrköping informationssäkerhet och dataskydd.
- För kort tid att genomföra uppdraget till nästa mandatperiod.

Valdemarsviks kommun ser att samverkan är lämpligt för överförmyndarverksamheten på sikt, men att den korta tiden för genomförande till 2023-01-01 är problematisk. Kommunen tycker däremot att det skulle vara positivt att köpa juridisk kompetens och samverka i frågan om förvaltarskap innan en samverkan är på plats.

Övriga utmaningar som överförmyndarverksamheten står inför
(punkter som verksamheterna själva har lyft)

Finspång

- Skör organisation, såbar vid t ex sjukdom och semester
- Saknar bland annat juristkompetens
- Ökat antal EKB
- Ekonomin - snäv budget

Norrköping:

- Rekrytera ställföreträdare. Både pga ökad svårighet att rekrytera och att behovet av nya ställföreträdare beräknas öka.
- Kompetensförsörjning inom verksamheten – ökade krav på kompetens, bland annat juridisk kompetens. Konkurrens om kvalificerad arbetskraft.

Söderköping

- Verksamheten är effektiv, men saknar utrymme för utvecklingsarbete för rutiner, e-tjänster mm.
- Låg bemanning gör verksamheten sårbar och äventyrar rättssäkerheten.

Valdemarsvik

- Behov av att köpa vissa tjänster och kompetens, bl a juridisk kompetens
- Behov av tjänsteperson på deltid för handläggning och bemanning
- Sårbar organisation, dels hos överförmyndarna men också för ställföreträdare, framförallt förvaltareuppdrag

I dagsläget finns en osäkerhet om vilka eventuellt nya lagkrav på överförmyndarförmyndarverksamheten som kommer bli verklighet under nästkommande mandatperiod. Bland annat vilka delar, om några, som kommer implementeras från ställföreträdarutredningen. Nya krav kommer påverka verksamheten och kan kräva ytterligare resurser.

2025-01-01

Avtal om samverkan i gemensam överförmyndarnämnd

Parter/samverkande kommuner:

- Finspångs kommun (212000-0423), Bergslagsvägen 13-15, 612 80 Finspång
- Norrköpings kommun (212000-0456), Rådhuset, 601 81 Norrköping
- Söderköpings kommun (212000-0464), 614 80 Söderköping
- Valdemarsviks kommun (212000-0431), 615 80 Valdemarsvik

1. Överenskommelse

Parterna är genom detta avtal överens om att inrätta en gemensam överförmyndarnämnd från och med den 1 januari 2027.

Nämndens namn är ” Överförmyndarnämnden Östra Götaland” (ÖÖG) *Finspångs, Norrköpings, Söderköpings och Valdemarsviks kommuners gemensamma överförmyndarnämnd.*

2. Syfte

Syftet med samverkan är att gemensamt nyttja resurser för att klara av såväl ökad ärendetillströmning som lagkrav på överförmyndarens verksamhet och att långsiktigt kunna upprätthålla nödvändig kontinuitet, kompetens, kvalitet, rättssäkerhet och kostnadseffektivitet.

3. Administration

Överförmyndarverksamheten i Norrköpings kommun är värdkommun och ska ha ansvaret för beredning av ärenden och verkställighet av nämndens beslut samt planera och administrera den verksamhet nämnden ansvarar för enligt gällande lagstiftning.

Den gemensamma nämnden ska ingå i Norrköpings kommuns nämndorganisation.

För den gemensamma nämndens räkning ska det finnas en tjänstemannaorganisation, ett kontor, inom kommunstyrelsens kontor i Norrköpings kommun. Kontoret ska ha ansvaret för beredning och verkställighet av nämndens beslut samt planera och i övrigt administrera den verksamhet nämnden ansvarar för. Kansliet ska upprätthålla register och

2025-01-01

Vårt diarienummer
KS 2022/0439**Fel! Okänt namn**

personakter och svara för erforderlig dokumentation, rekrytera och utbilda förvaltare, förmyndare och gode män samt utföra de övriga uppgifter som åläggs av den gemensamma nämnden. Nämnden ska anta informationshanteringsplan och internkontrollplan. Kontoret ska tillhandahålla sekreterare för nämndens sammanträden. Nämnden kan delegera beslutanderätt till anställda i vid nämndens kontor. Vårdkommunen är anställningsmyndighet för kontorets personal. Kontoret har sitt arbetsställe och säte i vårdkommunen.

De samverkande kommunerna upplåter lokaler till vårdkommunen utan ersättning för vårdkommunens möten och utbildningar och likande verksamhet för ställföreträdare och huvudmän.

4. Uppgifter

Den gemensamma nämnden ansvarar för de samverkande kommunernas överförmyndarverksamhet i enlighet med vad som åvilar var och en av kommunerna enligt gällande lagstiftning.

Utöver vad som följer av gällande lagstiftning, ansvarar den gemensamma nämnden för att verksamheten bedrivs i enlighet med nämndens reglemente, (antagen av samtliga samverkande kommuners kommunfullmäktige) detta avtal och de mål och riktlinjer för verksamheten som kommunfullmäktige för vårdkommunen antagit.

5. Förvaltarenhet

För att hitta ställföreträdare till särskilt krävande uppdrag har Norrköpings kommun inrättat en kommunal förvaltarenhet. Enheten hör organisationsmässigt till xxxxxx. Enheten beräknas kunna handlägga xxx ärenden och ska anställa xxx personer. Kostnaden beräknas bli xx mnkr. Kostnadsfördelningen framgår av sista stycket i punkt 6.

6. Kostnadsfördelning

Budgeterade kostnader för organisationen ska preliminärt fördelas mellan samverkanskommunerna motsvarande respektive kommuns andel av antalet aktiva ärenden per år, året före budgetens fastställande se nedan. Varje ärende som rör ensamkommande barn räknas därvid dubbelt p.g.a. den normalt mer omfattande handläggningen av sådana ärenden.

Anser någon av kommunerna att fördelningsprincipen enligt stycket ovan är oskälig, äger vederbörande kommun rätt att påkalla förhandling med övriga samverkanskommuner i denna fråga (se p. 19). Träffas överenskommelse om annan fördelning av organisationens kostnader efter det att part begärt förhandling i frågan, anses detta avtal inte uppsagt utan löper vidare med överenskommen ny fördelning. Kan överenskommelse inte träffas, gäller vad som stadgas i p. 19.

2025-01-01

Vårt diarienummer
KS 2022/0439**Fel! Okänt namn**

För budgetåret 2027 och därefter följande år godkänner de samverkande kommunerna en preliminär kostnadsfördelning enligt följande: Norrköping xx % (x xxx tkr), Finspång xx % (x xxx tkr), Söderköping xx % (x xxx tkr) och Valdemarsvik xx % (x xxx tkr).

7. Preliminär ersättning

Ersättning enligt kostnadsfördelningen ska av övriga samverkanskommuner betalas till värdkommunen halvårsvis i förskott med halva kostnaden under januari månad budgetåret och andra halvan under juli månad samma år.

8. Slutreglering

Värdkommunen ska årligen senast den 31 mars till övriga samverkanskommuner redovisa föregående års räkenskaper.

I samband med redovisningen ska verksamhetens kostnader slutregleras. Slutregleringen ska baseras på verklig kostnad i bokslutet för verksamhetsåret och efter antal aktiva ärenden under verksamhetsåret. Detta innebär att såväl belopp som angivna preliminära procentsatser under punkten 6 kan revideras.

Vid underskott debiteras samverkanskommunerna detta i samband med redovisningen.

Vid överskott överförs detta till nästkommande verksamhetsår och tillgodoräknas då samverkanskommunerna i samband med den preliminära debiteringen i januari.

Norrköpings kommun ska fastställa budgeten för nämnden efter samråd med övriga samverkande kommuner.

Förslaget till budget och därmed kostnaden för respektive samverkande kommun ska lämnas till de samverkande kommunerna senast den 1 oktober för att nämndens behov ska kunna integreras i respektive övergripande kommunbudget.

Den nettokostnad som budgeteras för period ska fördelas mellan de samverkande kommunerna enligt andelstal. Andelstalet bestäms som respektive kommuns antal ärenden den 1 januari före verksamhetsåret.

I den löpande redovisningen

Vid års- och delårsbokslut (december, augusti, april) ska genererade över- eller underskott fördelas mellan de samverkande kommunerna i förhållande till respektive samverkande kommuns senaste andelstal.

Slutlig reglering av bidrag från varje samverkande kommun för visst år ska ske per den 31 december senast den 15 januari året efter verksamhetsåret.

2025-01-01

Vårt diarienummer
KS 2022/0439**Fel! Okänt namn**

Övriga kostnader, såsom skadestånd, som härrör från tiden efter den 1 januari 2027, ska fördelas mellan de samverkande kommunerna i förhållande till senaste andelstalet. Kostnader, skadestånd och dylikt som är hänförliga till tiden före den 1 januari 2027 återkrävs från den samverkande kommun som förorsakat kostnaden.

Förvaltarenhet

Kostnader för förvaltarenhetens uppdrag för respektive samverkanskommuns ärenden fastställs och debiteras för respektive verksamhetsår vid den slutliga regleringen av bidraget.

Den slutliga regleringen debitering/kreditering av bidragen sker senast den xx året efter verksamhetsåret.

9. Verksamhetsberättelse

Verksamhetsberättelse överlämnas årligen till samverkanskommunerna tillsammans med årsredovisningen.

10. Mandatperiod

Mandatperioden ska vara fyra år räknat från den 1 januari året efter det allmänna val till kommunfullmäktige hållits i hela landet. Den gemensamma nämndens första mandatperiod börjar den 1 januari 2027. Nämndens verksamhet ska dock upphöra om uppsägning av detta avtal sker före mandatperiodens utgång.

11. Nämndens sammansättning

Den gemensamma nämnden ska bestå av ledamöter och ersättare. Närmare bestämmelser framgår av det allmänna nämndreglementet. Av nämndens ledamöter ska en vara ordförande och en vice ordförande.

Kommunfullmäktige i Norrköpings kommun utser fyra ledamöter och fyra ersättare samt en ordförande. Kommunfullmäktige i Finspång, Söderköping och Valdemarsviks kommuner ska välja vardera en ledamot och en ersättare. Vid val av vice ordförande ska eftersträvas ett roterande uppdrag mellan ledamöter utsedda av Finspång, Söderköpings och Valdemarsviks kommuner.

12. Ersättares tjänstgöring

Vid förfall för ledamot ska ersättare inkallas. I första hand ska ersättare tjänstgöra som valts av samma kommun som den ledamot som ersätts.

I andra hand ska ersättare inkallas i ordningen valda av Finspång, Norrköpings, Söderköping och Valdemarsviks kommuner.

2025-01-01

Vårt diarienummer
KS 2022/0439**Fel! Okänt namn**

13. Arvode och ersättningar

Nämndens ledamöter och ersättare har rätt till ekonomiska förmåner för sina uppdrag från den kommun som valt dem enligt respektive kommuns ersättningsbestämmelser.

Överförmyndarenheten ska löpande rapportera de förtroendevaldas deltagande i nämndens sammanträden samt nämndens beslut om deltagande i utbildningar, konferenser etc. till respektive kommun, som ansvarar för utbetalning av ersättningen.

Det åligger den förtroendevalde att själv begära arvode och ersättning från sin kommun.

14. Arkivhantering

Norrköpings kommun ansvarar för att nämndens hantering av nämndens allmänna handlingar sker i enlighet med bestämmelser i de regelverk och föreskrifter som gäller för nämndens verksamhet.

Pågående ärenden i de samverkande kommunerna ska flyttas till den gemensamma samverkansnämnden. Akter ska förvaras i värdkommunen.

För tillsyn över nämndens arkiv svarar arkivmyndigheten i Norrköpings kommun.

Nämnden ska upprätta beskrivning av nämndens allmänna handlingar i enlighet med 4 kap 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Slutarkivering av nämndens allmänna handlingar ska Norrköpings kommun ansvara för.

Datasystem och register som förs av överförmyndarenheten ska ständigt ajourhållas. Ärendehanteringssystem för individärenden ska av värdkommunen hållas separat för varje samverkande kommun.

Administrativa ärenden registreras i värdkommunens ärendehanteringssystem.

15. Äganderätt till egendom

Norrköpings kommun ska äga den fasta och lösa egendom, som behövs för nämndens verksamhet.

16. Försäkring

Norrköpings kommun tecknar och vidmakthåller erforderliga försäkringar för nämndens verksamhet.

Respektive samverkanskommun tecknar för sin del erforderliga försäkringar.

2025-01-01

Vårt diarienummer
KS 2022/0439**Fel! Okänt namn**

17. Ersättningsanspråk

För eventuella krav på ersättning för fel eller försummelse i verksamheten, som kan komma att riktas mot den gemensamma nämnden svarar de samverkande kommunerna solidariskt avseende skador som har sin upprinnelse efter den 1 januari 2027.

Kostnadsansvaret fördelas mellan samverkanskommunerna på samma sätt som kostnaderna för organisationens verksamhet enligt punkt 6 ovan.

För skador som är hänförliga till perioden före den 1 januari 2027, svarar den kommun till vilken det aktuella ärendet hör enligt lag. Övriga samverkande kommuner äger inte rätt att föra regresstalan mot värdkommunen med anledning av sådana ärenden.

18. Insyn i förvaltningen

Parterna har rätt till insyn i den löpande förvaltningen och redovisningen som gäller nämndens verksamhet.

19. Omförhandling

Omförhandling av avtalet kan begäras av samarbetskommun genom skriftlig underrättelse till värdkommunen. Beslut om omförhandling eller andra ändringar i fråga som rör avtalet kan endast tas av samtliga samverkanskommuner gemensamt och efter samråd dem emellan.

Om samverkanskommunerna efter omförhandling inte kan enas om ändringar/tillägg gäller avtalet på oförändrade villkor intill dess att avtalet upphör för samverkanskommun enligt vad som stadgas i bestämmelsen om upphörande av samverkan, punkt 24.

Principiella ändringar av detta avtal förutsätter godkännande av kommunfullmäktige i samtliga samverkande kommuner.

20. Utökning av antalet samverkanskommuner

Om utökning med ytterligare samverkanskommuner aktualiseras, ska samtliga samverkanskommuner sammankallas. Det är samverkanskommunerna, efter samråd och i samförstånd, som har att besluta om utökning av antalet samverkanskommuner ska ske samt villkor för en utökning. Utökning av antalet samverkanskommuner kan endast ske i samband med inträdet av ny mandatperiod.

21. Tvist

Tvist om tillämpning och tolkning av detta avtal ska i första hand lösas genom förhandlingar mellan kommunstyrelserna i samverkanskommunerna. Kan parterna inte enas ska tvisten avgöras av allmän domstol.

2025-01-01

Vårt diarienummer
KS 2022/0439**Fel! Okänt namn**

22. Force majeure

Följande omständigheter utgör befrielsegrunder om de medför att avtalets fullgörande hindras eller blir oskäligt betungande och på grund av händelser utanför partens kontroll samt att dessa händelser inte kunnat förutses.

Sådana befrielsegrunder kan vara arbetskonflikt, eldsvåda, krig, mobilisering eller oförutsedda militärinkallelser av motsvarande omfattning, rekvisition, beslag, valutarestriktioner, uppror och upplopp, knapphet på transportmedel, allmän varuknapphet, inskränkningar i fråga om drivkraft samt fel i eller försening av leveranser med mera.

Befrielsegrunde får inte åberopas utan parten kan visa att alla skäliga åtgärder för att undanröja eller begränsa hindrets verkan vidtagits och att part efter att hindrets undanröjts för sökt fullgöra sitt åtagande

23. Avtalstid och uppsägning

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 januari 2027 under förutsättning att kommunfullmäktige i Finspångs, Norrköpings, Söderköpings och Valdemarsviks kommuner har godkänt avtalet och reglementen.

Avtalet gäller tills vidare och ska för att upphöra skriftligen sägas upp senast två år före varje mandatperiods utgång. Uppsägning av avtalet gäller endast för den samverkanskommun som säger upp avtalet. För övriga fortsätter samverkansavtalet att gälla såvida omständigheterna inte är sådana att samarbetet uppenbarligen inte kan fortsätta.

Upphör samverkan med en eller flera kommuner av annan anledning

24. Upphörande av samverkan

I det fall samverkan enligt detta avtal upphör helt, fördelas tillgångar och avvecklingskostnader på samma sätt som kostnaderna för organisationens verksamhet enligt punkt 6 ovan.

Uppsägningstiden vid upphörande av samverkan är 24 månader.

Uppsägningstiden om 24 månader ska ses mot bakgrund av att värdkommunen ska få rimlig tid för överlämning och anpassning av sina lokaler och personalresurser.

2025-01-01

Vårt diarienummer
KS 2022/0439**Fel! Okänt namn**

Detta avtal har upprättats i fyra exemplar varav parterna tagit var sitt.

Ort datum

För Finspångs kommun

Ort datum

För Norrköpings kommun

Ort datum

För Söderköpings kommun

Ort datum

För Valdemarsviks kommun

Reglemente för gemensam överförmyndarnämnd

Detta reglemente träder i kraft den 1 januari 2027 och gäller för

Den gemensamma nämnden.....namn

Reglementet är antaget av kommunfullmäktige i:

- Finspångs kommun 202x-
- Norrköpings kommun 202x-
- Söderköpings kommun 202x-
- Valdemarsviks kommun 202x-

Om reglementet

Reglementet beskriver den gemensamma överförmyndarnämndens ansvar och vad som gäller för nämnden utöver vad som framgår i tillämpliga delar av Norrköpings kommuns allmänna nämndreglemente.

Reglemente för gemensam överförmyndarnämnd

1 §

Den gemensamma överförmyndarnämnden ansvarar för de samverkande kommunernas överförmyndarverksamhet i enlighet med som åvilar var och en av kommunerna enligt gällande lagstiftning.

2 §

Nämnden ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige i Norrköping bestämt, ingångna avtal samt bestämmelser i detta reglemente och Norrköpings kommuns allmänna nämndreglemente.

3 §

Nämnden är personuppgiftsansvarig för de register och andra behandlingar av personuppgifter som sker i nämndens verksamhet.

4 §

Nämnden sköter den ekonomiska förvaltningen inom sitt förvaltningsområde inom ramen för den för nämnden fastställda budgeten.

Kommunfullmäktige

Svar på e-förslag: 10xH, Villkor för vindkraft

Beskrivning av ärendet

Lars Dahl har lämnat in ett e-förslag där han föreslår ett respektavstånd för vindkraftverk i Finspångs kommun som är 10xhöjden. Detta för att skydda människor, natur och fastighetsvärden.

Lars föreslår att Finspångs kommun beslutar om ett *temporärt tillägg till översiktsplan 2020* som gäller ansökan om vindkraftsetablering tills vindbruksplan är klar. Han menar att ansökan endast kan godkännas om man har tagit hänsyn till ett respektavstånd på 10 x H mellan bostad och vindkraftverk. Annars gäller det kommunala vetot mot etableringen.

Handläggaren har pratat med Lars i telefon inför hantering av e-förslaget. I samtalet ber Lars att få ändra formulering till att han föreslår ett *inriktningsbeslut* för 10xH att gälla omgående till och med att ett tematiskt tillägg för vindkraft antas.

Svar

Sedan 2019 finns ett förfrågningar om etablering av vindkraft i Finspång. Dessa förfrågningar har alla hanterats på samma sätt av förvaltningen och en tidig dialog kring kommunens utvecklingsplaner och ställningstagande i aktuell översiktsplan har förts med de som undersöker möjligheterna till etablering.

I december 2021 vann Finspångs kommuns nya översiktsplan, Översiktsplan 2020, Framtid Finspång, laga kraft och det är den översiktsplanen som nu gäller.

Översiktsplanen kan förtydligas genom ett tematiskt tillägg eller fördjupning av översiktsplanen. Ett tematiskt tillägg (TÖP) är en ändring av översiktsplanen för att tillgodose ett särskilt allmänt intresse medan en fördjupning (FÖP) innefattar ett geografiskt avgränsat område i kommunen. Tematiska tillägg samt fördjupningar till översiktsplanen ska följa samma process och bestämmelser i plan- och bygglagens 3 kap som en kommunövergripande översiktsplan.

I april 2022 gavs förvaltningen uppdrag att arbeta fram ett tematiskt tillägg till översiktsplanen för Vindkraft. Arbetet har startats och beräknas pågå till och med 2025.

Då ett tematiskt tillägg ska följa samma beredningsprocess som en översiktsplan enligt plan- och bygglagen är det inte möjligt att fatta beslut om temporära tillägg utan att det har hanterats enligt plan- och bygglagen.

Om kommunfullmäktige i detta läge fattar ett inriktningsbeslut för 10xH bedöms detta påverka på den pågående processen med det tematiska tillägget som Miljö- och samhällsberedningen har i uppdrag att bereda. Detta enligt beslut i kommunfullmäktige den 22 juni 2022.

I uppdragsbeskrivningen har inga motsvarande villkor preciserats för beredningens arbete. I uppdragsbeskrivningen går bland annat att läsa ”Beredningens uppdrag är att vara ett stöd i strategiska vägval i arbetet med att ta fram ett tematiskt tillägg för vindkraft. I detta ingår bland annat att ta del av nulägesbeskrivningar, statistik och fakta. Beredningen deltar i upplägg och utformning av planförslaget samt ge återkoppling på planförslaget/det tematiska tillägget under arbetets gång”.

Förvaltningen bedömer att frågor om bland annat höjd, påverkan, respektavstånd, effekt och utformning på vindkraftverk ska hanteras i den pågående processen med ett tematiskt tillägg för vindkraft.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige

1. Att avslå e-förslaget



F I N S P Å N G

E-förslag

Ärendenummer: #2482 | Inskickat av: Lars Dahl (signerad) | Datum: 2022-02-28 14:53

✓ 1. E-förslag

Dina kontaktuppgifter

Personnummer

För- och efternamn

Lars Dahl

E-postadress

Mobiltelefon

Notifieringar

E-post

E-förslagsrubrik

Ge ditt e-förslag en kort rubrik.

10 x H - Villkor för vindkraft.

Beskriv ditt e-förslag och motivera varför det ska genomföras

Med anledning av att flera vindkraftsetableringar planeras inom Finspångs kommun behöver medborgarna och entreprenörerna i god tid få reda på vad som gäller för att skydda människor, natur och fastigheter i kommunen. Osäkerheten, fram tills vi har en ny vindbruksplan på plats, gör att människor mår illa av hotet och att fastighetsvärdena ifrågasätts. Det går inte att få lån och möjligheten att flytta blir allvarligt begränsad.

För att skydda invånarna har man på erfarenhetsmässiga grunder i flera länder och kommuner infört ett respektavstånd mellan vindkraftverk och bostäder på 10 x H, där H är kraftverkets totala höjd. Det innebär t.ex. att ett vindkraftverk som är 190 m högt inte får placeras närmare än 1,9 km från intilliggande bostäder.

Detta skyddsavstånd löser inte alla problem med vindkraftsetableringar, men det förhindrar de mest påtagliga ingreppen mot de närboendes integritet, oro och ekonomi.

Denna enkla skyddsregel kompletterar den miljöprövning som måste göras för alla nya vindkraftsprojekt.

Jag föreslår att Finspångs kommun beslutar om ett temporärt tillägg till översiktstplan 2020 som gäller ansökan om vindkraftsetablering. Ansökan kan endast godkännas om man har tagit hänsyn till ett respektavstånd på 10 x H mellan bostad och vindkraftverk. Annars gäller det kommunala vetot mot etableringen.

Ladda upp bild, inspelning eller dokument.

Här kan du som förslagsställare bifoga bilder, inspelningar eller filer som du tycker tillför ditt e-förslag värdefull information

 **ostnytt höjd jämförelse - 1.jpeg** (3,1 MB)

Samtliga filer ovan finns bifogade i detta dokument, se bifogade filer.

Behandling av personuppgifter

Personuppgifter som behandlas

- Namn
- Adress
- E-postadress
- Personnummer
- Telefonnummer
- Mobilnummer
- Vårdnadshavare

Ändamålet med behandlingen

När du har skickat in ditt ärende till kommunen, registreras de personuppgifter som du har uppgett i kommunens ärendehanteringssystem. Ändamålet med behandlingen av personuppgifterna är att kommunen ska kunna fullfölja sitt uppdrag som myndighetsutövare, samt kunna ge så bra och rättssäker service som möjligt vid handläggningen av ditt ärende. Vid behandling av personuppgifterna tillämpas gällande lagstiftning.

Laglig grund för behandlingen

- Den registrerade har lämnat sitt samtycke
- En arbetsuppgift av allmänt intresse ska kunna utföras

Lagringstid

- För evigt - Ditt förslag och beslutet bevaras och arkiveras hos kommunen för all framtid.
- Förslag som inte godkänts gallras direkt i Mina sidor efter att ärendet fått statusen "Avslutat".
- Förslag som inte går vidare till politiken gallras i Mina sidor nio månader efter att ärendet fått statusen "Röstning avslutad".
- Förslag som går vidare till politiken gallras i Mina sidor nio månader efter att ärendet fått statusen "Beslut".

Övrigt om lagringstid

Ett förslag inskickat till kommunen kan därefter eftersökas i kommunens arkiv, enligt gällande regler kring utlämnande av allmän handling.

Mottagare av personuppgifter

Ansvariga handläggare på kansli- och utvecklingsavdelningen.

Övriga upplysningar

Personuppgifterna som behandlas kan komma att delas till tredje part, om ansvarig nämnd är skyldig att göra så enligt lag. Däremot kommer aldrig personuppgifterna att föras över till ett land utanför EU.

Kontakta personuppgiftsansvarig nämnd om du vill:

- Få ut information om de personuppgifter du har lämnat in
- Begära rättelse om du anser att någon uppgift är fel
- Begära överföring av uppgifter
- Begära att behandlingen av dina personuppgifter begränsas
- Göra invändningar
- Begära radering av dina uppgifter

Personuppgiftsansvarig

Kommunstyrelsen

Jag har tagit del av ovanstående information och godkänner behandlingen av personuppgifter

Signering

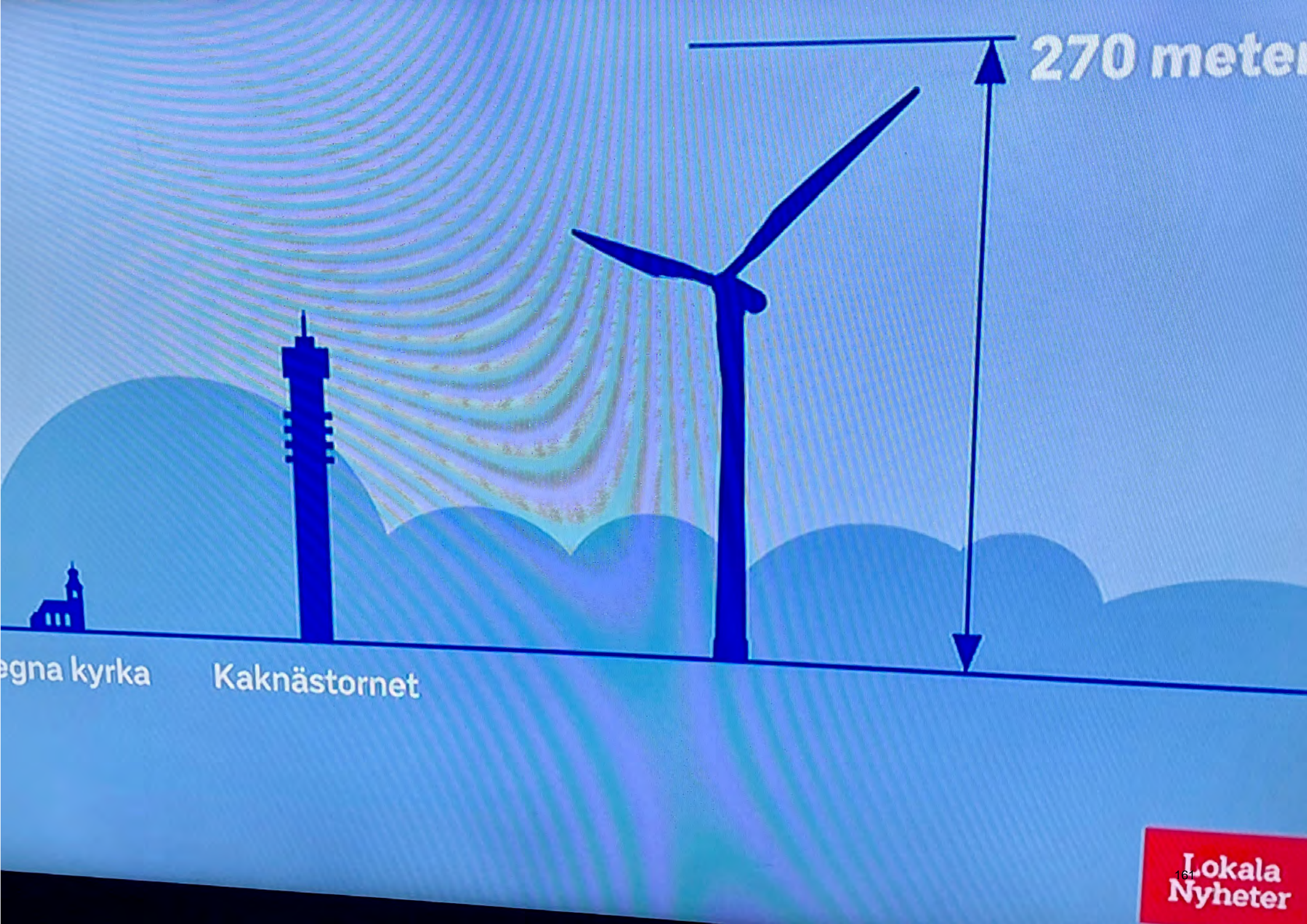
Följande parter har signerat detta ärende.

Namn: Lars Dahl

Person ID: 1

Datum: 2022-02-28 14:53

Signerad checksumma: 098DDD18188D0C89C498F8C98DA38B20E1FFBAB7



270 meter

egna kyrka

Kaknästornet

2022-§ 276

Dnr: KS.2022.0266

Svar på e-förslag: 10xH, Villkor för vindkraft

Beskrivning av ärendet

Lars Dahl har lämnat in ett e-förslag där han föreslår ett respektavstånd för vindkraftverk i Finspångs kommun som är 10xhöjden. Detta för att skydda människor, natur och fastighetsvärden.

Lars föreslår att Finspångs kommun beslutar om ett *temporärt tillägg till översiktsplan 2020* som gäller ansökan om vindkraftsetablering tills vindbruksplan är klar. Han menar att ansökan endast kan godkännas om man har tagit hänsyn till ett respektavstånd på 10 x H mellan bostad och vindkraftverk. Annars gäller det kommunala vetot mot etableringen.

Handläggaren har pratat med Lars i telefon inför hantering av e-förslaget. I samtalet ber Lars att få ändra formulering till att han föreslår ett inriktningsbeslut för 10xH att gälla omgående till och med att ett tematiskt tillägg för vindkraft antas.

Svar

Sedan 2019 finns ett förfrågningar om etablering av vindkraft i Finspång. Dessa förfrågningar har alla hanterats på samma sätt av förvaltningen och en tidig dialog kring kommunens utvecklingsplaner och ställningstagande i aktuell översiktsplan har förts med de som undersöker möjligheterna till etablering.

I december 2021 vann Finspångs kommuns nya översiktsplan, Översiktsplan 2020, Framtid Finspång, laga kraft och det är den översiktsplanen som nu gäller.

Översiktsplanen kan förtydligas genom ett tematiskt tillägg eller fördjupning av översiktsplanen. Ett tematiskt tillägg (TÖP) är en ändring av översiktsplanen för att tillgodose ett särskilt allmänt intresse medan en fördjupning (FÖP) innefattar ett geografiskt avgränsat område i kommunen. Tematiska tillägg samt fördjupningar till översiktsplanen ska följa samma process och bestämmelser i plan- och bygglagens 3 kap som en kommunövergripande översiktsplan.

I april 2022 gavs förvaltningen uppdrag att arbeta fram ett tematiskt tillägg till översiktsplanen för Vindkraft. Arbetet har startats och beräknas pågå till och med 2025.

Då ett tematiskt tillägg ska följa samma beredningsprocess som en översiktsplan enligt plan- och bygglagen är det inte möjligt att fatta beslut om temporära tillägg utan att det har hanterats enligt plan- och bygglagen.

Om kommunfullmäktige i detta läge fattar ett inriktningsbeslut för 10xH bedöms detta påverka på den pågående processen med det tematiska tillägget som Miljö- och samhällsberedningen har i uppdrag att bereda. Detta enligt beslut i kommunfullmäktige den 22 juni 2022.

I uppdragsbeskrivningen har inga motsvarande villkor preciserats för beredningens arbete. I uppdragsbeskrivningen går bland annat att läsa ”Beredningens uppdrag är att vara ett stöd i strategiska vägval i arbetet med att ta fram ett tematiskt tillägg för vindkraft. I detta ingår bland annat att ta del av nulägesbeskrivningar, statistik och fakta. Beredningen deltar i upplägg och utformning av planförslaget samt ge återkoppling på planförslaget/det tematiska tillägget under arbetets gång”.

Förvaltningen bedömer att frågor om bland annat höjd, påverkan, respektavstånd, effekt och utformning på vindkraftverk ska hanteras i den pågående processen med ett tematiskt tillägg för vindkraft.

Förvaltningens förslag till beslut nästa möte

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige

1. Att avslå e-förslaget

Kommunstyrelsens beslut

1. Att anteckna informationen till protokollet
 2. Att ärendet tas upp för beslut vid kommunstyrelsens nästkommande sammanträde
-

Aktiva åtgärder, plan för att motverka diskriminering och främja likabehandling, 2023–2025

Beskrivning av ärendet

Enligt Diskrimineringslagen ska ett förebyggande och främjande arbete bedrivas genom aktiva åtgärder inom en verksamhet. Mål för aktiva åtgärder ska finnas för att motverka diskriminering och verksamheten ska arbeta för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vidare ska arbetsgivaren och arbetstagare samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Arbetet ska genomföras av arbetsgivaren fortlöpande och arbetsgivaren ska skriftligen dokumentera arbetet med de aktiva åtgärderna under året.

Finspångs kommun med bolag har under många år haft en jämställdhetsplan, i samband med förändringar i Diskrimineringslagen har koncernen haft en plan för aktiva åtgärder för mångfald, jämställdhet, lika rättigheter och möjligheter. I samband med ny plan som gäller från 2023 förslås att planen ska heta ”aktiva åtgärder, plan för att motverka diskriminering och främja likabehandling (2023–2025)”. Ändringen skulle ligga i linje med att de förslag om skärpning av reglerna i Diskrimineringslagen (se nästa stycke), där det blir förtydligat att arbetsgivaren *ska* ha aktiva åtgärder för att *förhindra* diskriminering kopplat till de 7 diskrimineringsgrunderna.

De skärpningar av reglerna om aktiva åtgärder i Diskrimineringslagen som gäller är att Diskrimineringsombudsmannen (DO) ska upprätta föreskrifter om aktiva åtgärder och dokumentation av likabehandlingsarbetet. Vid handlingens skrivande var tanken att ändringarna skulle träda i kraft 1 juli 2022. I dagsläget känner vi till att förslaget har varit ute på remiss, men inget beslut är fattat. Enligt förslaget kommer det inrättas en ny nämnd (nämnden mot diskriminering) och det innebär att DO kan göra ingripanden mot arbetsgivaren och utfärda föreläggande (vitesförelägganden). De fackliga organisationerna föreslås kunna göra framställningar till nämnden på motsvarande sätt som de i dag kan göra till Arbetsmiljöverket enligt Arbetsmiljölagen. Finspångs kommunkoncerns tidigare planer innehåller aktiva åtgärder som inte behöver någon större justering utifrån ändringarna. Förtydligande behöver göras för att uppfylla kraven på uppföljning och dokumentation, vilket framåt kommer att bli tydligt i och med användandet av det digitala arbetsmiljösystemet Opus.

Tidigare har Finspångs kommun haft jämställdhets- och mångfaldsombud som stöd i arbetet. Framåt ser förvaltningen behov av att bredda och utveckla den rollen så ombuden kan ge ett gott stöd till cheferna i arbetet med de aktiva åtgärderna. En rollbeskrivning är framtagen och kommer implementeras under 2023. I samband med detta ändras benämningen till ”likabehandlingsombud”. Det går i linje med de förslag som finns om skärpning av reglerna i Diskrimineringslagen, där det även finns ett förslag att arbetsgivaren ska överväga likabehandlingsombud. Oavsett om förslaget blir verklighet ligger vi i framkant med att vi under många år haft ombud som stöttar cheferna i jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Med anledning av att ombudens roll behöver förtydligas förs deras uppdrag in i planen för aktiva åtgärder

Förvaltningen har tagit fram ett förslag på dokument kring aktiva åtgärder utifrån Diskrimineringslagen. Dokumentet innehåller justeringar utifrån de förändringar som föreslås i lagstiftningen, samt mindre förtydliganden som baseras på de årliga uppföljningarna. I dokumentet finns en kortare beskrivning av rollen ”likabehandlingsombud”. Dokumentet anger grunden för hur arbetet ska bedrivas och finns som stöd för verksamheten i Finspångs kommun med bolag.

Förslag till beslut

Arbetsgivardelegationen föreslår kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige

1. Att anta dokumentet gällande aktiva åtgärder, plan för att motverka diskriminering och främja likabehandling att gälla i Finspång kommunkoncern 2023–2025
2. Att dokumentet ersätter tidigare dokument för aktiva åtgärder för mångfald, jämställdhet, lika rättigheter och möjligheter 2020–2022

2022-§ 277

Dnr: KS.2022.0148

Aktiva åtgärder, plan för att motverka diskriminering och främja likabehandling, 2023-2025

Beskrivning av ärendet

Enligt Diskrimineringslagen ska ett förebyggande och främjande arbete bedrivas genom aktiva åtgärder inom en verksamhet. Mål för aktiva åtgärder ska finnas för att motverka diskriminering och verksamheten ska arbeta för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vidare ska arbetsgivaren och arbetstagare samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Arbetet ska genomföras av arbetsgivaren fortlöpande och arbetsgivaren ska skriftligen dokumentera arbetet med de aktiva åtgärderna under året.

Finspångs kommun med bolag har under många år haft en jämställdhetsplan, i samband med förändringar i Diskrimineringslagen har koncernen haft en plan för aktiva åtgärder för mångfald, jämställdhet, lika rättigheter och möjligheter. I samband med ny plan som gäller från 2023 förslås att planen ska heta ”aktiva åtgärder, plan för att motverka diskriminering och främja likabehandling (2023–2025)”. Ändringen skulle ligga i linje med att de förslag om skärpning av reglerna i Diskrimineringslagen (se nästa stycke), där det blir förtydligt att arbetsgivaren *ska* ha aktiva åtgärder för att *förhindra* diskriminering kopplat till de 7 diskrimineringsgrunderna.

De skärpningar av reglerna om aktiva åtgärder i Diskrimineringslagen som gäller är att Diskrimineringsombudsmannen (DO) ska upprätta föreskrifter om aktiva åtgärder och dokumentation av likabehandlingsarbetet. Vid handlingens skrivande var tanken att ändringarna skulle träda i kraft 1 juli 2022. I dagsläget känner vi till att förslaget har varit ute på remiss, men inget beslut är fattat. Enligt förslaget kommer det inrättas en ny nämnd (nämnden mot diskriminering) och det innebär att DO kan göra ingripanden mot arbetsgivaren och utfärda föreläggande (vitesförelägganden). De fackliga organisationerna föreslås kunna göra framställningar till nämnden på motsvarande sätt som de i dag kan göra till Arbetsmiljöverket enligt Arbetsmiljölagen. Finspångs kommunkoncerns tidigare planer innehåller aktiva åtgärder som inte behöver någon större justering utifrån ändringarna. Förtydligande behöver göras för att uppfylla kraven på uppföljning och dokumentation, vilket framåt kommer att bli tydligt i och med användandet av det digitala arbetsmiljösystemet Opus.

Tidigare har Finspångs kommun haft jämställdhets- och mångfaldsombud som stöd i arbetet. Framåt ser förvaltningen behov av att bredda och utveckla den rollen så ombuden kan ge ett gott stöd till cheferna i arbetet med de aktiva åtgärderna. En rollbeskrivning är framtagen och kommer implementeras under 2023. I samband med detta ändras benämningen till ”likabehandlingsombud”.

Det går i linje med de förslag som finns om skärpning av reglerna i Diskrimineringslagen, där det även finns ett förslag att arbetsgivaren ska överväga likabehandlingsombud. Oavsett om förslaget blir verklighet ligger vi i framkant med att vi under många år haft ombud som stöttar cheferna i jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Med anledning av att ombudens roll behöver förtydligas förs deras uppdrag in i planen för aktiva åtgärder

Förvaltningen har tagit fram ett förslag på dokument kring aktiva åtgärder utifrån Diskrimineringslagen. Dokumentet innehåller justeringar utifrån de förändringar som föreslås i lagstiftningen, samt mindre förtydliganden som baseras på de årliga uppföljningarna. I dokumentet finns en kortare beskrivning av rollen ”likabehandlingsombud”. Dokumentet anger grunden för hur arbetet ska bedrivas och finns som stöd för verksamheten i Finspångs kommun med bolag.

Arbetsgivardelegationens förslag till beslut nästa möte

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige

1. Att anta dokumentet gällande aktiva åtgärder, plan för att motverka diskriminering och främja likabehandling att gälla i Finspång kommunkoncern 2023–2025
2. Att dokumentet ersätter tidigare dokument för aktiva åtgärder för mångfald, jämställdhet, lika rättigheter och möjligheter 2020–2022

Kommunstyrelsens beslut

1. Att anteckna informationen till protokollet
2. Att ärendet tas upp för beslut vid kommunstyrelsens nästkommande sammanträde

Aktiva åtgärder

Plan för att motverka diskriminering och främja likabehandling, 2023–2025

VERSION 1, ANTAGEN XX

Innehåll

Inledning	3
Vad är mångfald och jämställdhet?	3
Aktiva åtgärder – arbetsgivarens skyldigheter	3
Ansvar och organisation för arbetet	4
Åtterrapporering, dokumentation och handlingsplan	4
Mål för aktiva åtgärder, 2023–2025	5
Arbetsförhållanden	5
Förvärvsarbete och föräldraskap	5
Trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling	6
Rekrytering	6
Utveckling	6
Lön och anställning	6
Spridning och förankring av arbetet med aktiva åtgärder	7
Likabehandlingsombud som stöd i arbetet	7
Diskrimineringsgrunderna	8
Definitioner	8

Inledning

Enligt Finspångs kommuns personalpolitiska program ska likvärdiga anställnings-, utbildnings- och befodringsmöjligheter finnas för alla anställda. Medarbetarnas kompetens, erfarenhet och anställningsvillkor ska tas tillvara. En strävan ska finnas efter att sammansättningen av anställda ska spegla mångfalden i kommunen.

Organisationen betonar alla människors lika värde där alla ska bemötas lika oavsett kön, etnisk bakgrund, religiös tillhörighet, sexuell läggning, ålder, funktionsnedsättning eller politisk åskådning¹.

Finspångs kommuns vision

"Finspång är den attraktiva kommunen i en spännande region, där vi skapar utveckling och livskvalitet genom samverkan, öppenhet och nytänkande."

Ledstjärnor – *ansvar, serviceanda* och *utveckling* – omsätts i förhållningssätt och arbetssätt.

Vad är mångfald och jämställdhet?

Mångfald utgörs av människor med olika egenskaper, förutsättningar och livserfarenheter. Det innefattar olikheter beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Jämställdhet handlar om kvinnor och män. Det innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhet förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande samt lika villkor och förutsättningar inom alla väsentliga områden i livet. Arbetslivet är ett område.

Ett systematiskt mångfalds- och jämställdhetsarbete kan leda till en bättre arbetsmiljö och därmed till en mer attraktiv arbetsplats. Det genom att medarbetare med olika bakgrund och erfarenheter bidrar till kreativitet och ger bredare perspektiv, vilket förbättrar effektivitet och kvalitet.

Aktiva åtgärder – arbetsgivarens skyldigheter

Enligt Diskrimineringslagen ska ett förebyggande och främjande arbete bedrivas genom aktiva åtgärder inom en verksamhet för att motverka diskriminering. Det är ett krav enligt lagen att alla arbetsgivare ska ha aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Dessa ska enligt lagen dokumenteras och följas upp årligen.

Verksamheten ska arbeta för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

¹ Riktlinje och rutin för kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier

Vidare ska arbetsgivare och arbetstagare samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Arbetet ska genomföras av arbetsgivaren fortlöpande, dessutom ska arbetsgivaren skriftligen dokumentera arbetet med de aktiva åtgärderna under året.

Arbetsgivaren ska därutöver arbeta med lönekartläggning för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. En genomgående kartläggning och analys ska göras årligen.

Arbetsgivaren ska även förse en arbetstagarorganisation (till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal) med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder.

Dokumentet anger grunden för hur arbetet med de aktiva åtgärderna ska bedrivas och finns som stöd för verksamheten i Finspångs kommun med bolag. Mångfalds- och jämställdhetsarbetet i koncernen ska bedrivas aktivt på alla nivåer och arbetsplatser.

Ansvar och organisation för arbetet

Övergripande ansvar för dokumentet har Kommunfullmäktige, ansvaret har delegerats till Kommunstyrelsen. Varje sektorchef och bolags VD har ett operativt ansvar för mångfalds- och jämställdhetsarbetet i respektive sektor och bolag.

Följande dokument innehåller de övergripande målen och förslag på aktiva åtgärder. Den ska finnas med i mångfalds- och jämställdhetsarbetet i hela organisationen. Varje sektor och bolag ansvarar för att arbeta utifrån uppsatta mål anpassade till respektive verksamhet enligt dokumentet. Varje chef ansvarar för att arbeta med att förebygga diskriminering och främja likabehandling utifrån de uppsatta målen

Kartläggning och analys av löner ansvarar HR-avdelningen för.

Åtterrapporering, dokumentation och handlingsplan

Mångfalds- och jämställdhetsarbetet ska vara levande och tillämpas i det vardagliga arbetet. Det är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Uppföljning av mål och delmål, samt utvärdering av aktiva åtgärder hanteras i ett verksamhetssystem och sammanställs en gång per år av sektorledning eller bolagsledning. HR-avdelningen ansvarar för att en koncerngemensam sammanställning årligen åtterrapporeras till kommunstyrelsen och arbetsgivardelegationen i samband med varje års bokslut.

Mål för aktiva åtgärder, 2023–2025

Dokumentet innehåller en översikt över de åtgärder som enligt Diskrimineringslagen 3 kapitel 2–14§§² behövs på arbetsplatsen.

I dokumentet återkommer flera av målen från den tidigare planen för aktiva åtgärder. I vissa fall har målen uppdaterats något för att tydliggöra dem. Tydliggörande har gjorts om hur riskbedömningar ska göras och hur uppföljningen ska ske. I dokumentet redogörs för vilka aktiva åtgärder som arbetsgivaren förväntas genomföra under de kommande åren. Nedan finns presenterat vilka områden som verksamheterna ska arbeta med utifrån beslutad inriktning och Diskrimineringslagen.

Arbetsförhållanden

Målet är att arbetsförhållanden och arbetsmiljö i koncernens alla verksamheter ska lämpa sig för samtliga anställda oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller politisk åskådning.

Delmål: Hälsan hos kvinnor och män ska öka och skillnaden i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män ska minska. Arbetsrelaterad sjukfrånvaro – vid exempelvis stress, belastningsskador och konsekvenser av konfliktsituationer – ska förebyggas och minskas.

Delmål: Samtliga verksamheter inom koncernen ska vara tillgängliga för samtliga medarbetare.

Aktiva åtgärder

1. Diskutera, gärna på arbetsplatsträffar och vid medarbetarsamtal, hur arbetsplatsen ska präglas av öppenhet, tolerans, delaktighet, tillgänglighet och ett inkluderande arbetsklimat. Att hjälpa varandra synliggöra och jobba aktivt förebyggande med både fysisk och psykisk arbetsmiljö.
2. Att arbeta med tillgänglighetsperspektiv utifrån de olika diskrimineringsgrunderna. Syna arbetssätt och -miljöer. För att exempelvis synliggöra skillnader i mäns och kvinnors arbetsmiljö se på fysisk och psykisk miljö ur ett genusperspektiv.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Målet är att arbetsförhållanden ska anpassas så att kvinnor och män ges samma möjligheter att ta lika stort ansvar för barn och hem.

Aktiva åtgärder

1. Inför föräldradedighet är det eftersträvansvärt att chef och medarbetare har en dialog om och planerar för hur kontakten med arbetsplatsen ska se ut

² Diskrimineringslagen 2008:567

under föräldraledigheten, samt planerar för hur återgången till arbetet kommer att se ut efter ledigheten.

2. Möjliggöra så långt det går utifrån verksamhetens behov, att kvinnor och män ska kunna förena arbete med föräldraskap och föräldraledighet.

Trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling

Målet är att koncernens alla verksamheter ska vara arbetsplatser fria från alla former av trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling. Ingen får utsättas för sådana kränkningar.

Aktiva åtgärder

1. Riktlinjer och handlingsplan mot trakasserier, sexuella trakasserier repressalier och kränkande särbehandling ska vara väl kända av samtliga medarbetare.
2. Förhållningssätt, jargong och arbetsklimat ska diskuteras kontinuerligt, förslagsvis genomförs det på arbetsplatsträffar och vid medarbetarsamtal.

Rekrytering

Målet är att vid all rekrytering sträva efter en jämn könsfördelning samt att medarbetarna ska spegla mångfalden i Finspångs kommun.

Aktiva åtgärder

1. För att förhindra diskriminering vid anställningsförfarandet rekommenderas kompetensbaserad rekryteringsprocess.
2. Positiv särbehandling kan tillämpas vid likvärdiga meriter för att möjliggöra en jämnare könsfördelning inom yrkeskategorin.

Utveckling

Målet är att alla kvinnor och män som är anställda inom koncernen ska ha lika möjligheter till kompetens- och karriärutveckling, samt att tillvarata alla medarbetares kompetens och erfarenhet.

Aktiva åtgärder

1. Upprätta individuella utvecklingsplaner i samband med medarbetarsamtalet med utgångspunkt i individens förmågor och intressen. Vilka olika möjligheter finns till kompetensutveckling och är dessa tillgängliga för alla oavsett diskrimineringsgrund?

Lön och anställning

Målet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön eller andra anställningsvillkor, mellan kvinnor och män, som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Delmål: Tillsvidareanställning och heltid är den normala anställningen för kvinnor och män i koncernens verksamheter.

Aktiva åtgärder

1. Lönekartläggning och analys av bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor genomförs årligen.
2. Organisera arbetet så att mesta möjliga heltidstjänster skapas och att avvikelser från normalanställningen motiveras.

Spridning och förankring av arbetet med aktiva åtgärder

Målet är att varje sektor och bolag implementerar dokumentet i sin verksamhetsplanering, dessutom att de aktiva åtgärderna ska vara kända av alla medarbetare.

Aktiva åtgärder

1. Införliva dokumentet, dess mål och aktiva åtgärder i respektive sektor och bolags verksamhetsplan.
2. Informera och diskutera innehållet i dokumentet minst en gång per år, arbetsplatsträffen är ett forum som kan vara aktuellt.

Likabehandlingsombud som stöd i arbetet

Målet är att alla chefsområden ska ha likabehandlingsombud som stöd i arbetet med att förbygga och motverka diskriminering samt för att främja likabehandling. Gärna ett ombud per arbetsplats. I Finspångs kommun har vi under många år haft jämställdhets- och mångfaldsombud. Utifrån att rollen blir bredare och omfattar hela Diskrimineringslagen kommer definitionen av ombuden framåt vara "likabehandlingsombud". Deras uppgift är att stödja cheferna i arbetet med att främja likabehandling möjligheter och att motverka diskriminering på arbetsplatserna. Rollbeskrivning för uppdraget finns och kommer att implementeras under 2023.

Diskrimineringsgrunderna

Enligt Diskrimineringslagen finns sju diskrimineringsgrunder. Dessa är:

- Kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder.

Definitioner

Genus – term som används för att urskilja föreställningar, idéer och handlingar som formar människors sociala kön, det vill säga vad som är manligt respektive kvinnligt. Termen används för att markera åtskillnad mellan biologiskt och socialt kön.

Genusperspektiv – med genusperspektiv menas att uppmärksamma företeelser och förhållanden på arbetsplatsen som kan finnas där, trots att arbetsplatsen är till synes könsneutral. Detta för att motverka systematisk ojämlikhet mellan könen.

Kränkande särbehandling – ”med kränkande särbehandling avses handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap” (AFS 2015:4).

Positiv särbehandling – innebär att om det exempelvis finns färre män än kvinnor i ett visst arbete, kan förtur ges för personer ur det underrepresenterade könet vid tillsättning av tjänster. Detta under förutsättning att de sökande har jämlika meriter. Får endast tillämpas för diskrimineringsgrunden kön.

Tillgänglighet – Vad som krävs på en arbetsplats för att personer med en funktionsnedsättning ska kunna delta på lika villkor som andra.

2022-§ 64

Dnr: KS.2022.0148

Aktiva åtgärder, plan för att motverka diskriminering och främja likabehandling, 2023-2022

Beskrivning av ärendet

Enligt Diskrimineringslagen ska ett förebyggande och främjande arbete bedrivas genom aktiva åtgärder inom en verksamhet. Mål för aktiva åtgärder ska finnas för att motverka diskriminering och verksamheten ska arbeta för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vidare ska arbetsgivaren och arbetstagare samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Arbetet ska genomföras av arbetsgivaren fortlöpande och arbetsgivaren ska skriftligen dokumentera arbetet med de aktiva åtgärderna under året.

Finspångs kommun med bolag har under många år haft en jämställdhetsplan, i samband med förändringar i Diskrimineringslagen har koncernen haft en plan för aktiva åtgärder för mångfald, jämställdhet, lika rättigheter och möjligheter. I samband med ny plan som gäller från 2023 förslås att planen ska heta ”aktiva åtgärder, plan för att motverka diskriminering och främja likabehandling (2023–2025)”. Ändringen skulle ligga i linje med att de förslag om skärpning av reglerna i Diskrimineringslagen (se nästa stycke), där det blir förtydligt att arbetsgivaren *ska* ha aktiva åtgärder för att *förhindra* diskriminering kopplat till de 7 diskrimineringsgrunderna.

De skärpningar av reglerna om aktiva åtgärder i Diskrimineringslagen som gäller är att Diskrimineringsombudsmannen (DO) ska upprätta föreskrifter om aktiva åtgärder och dokumentation av likabehandlingsarbetet. Vid handlingens skrivande var tanken att ändringarna skulle träda i kraft 1 juli 2022. I dagsläget känner vi till att förslaget har varit ute på remiss, men inget beslut är fattat. Enligt förslaget kommer det inrättas en ny nämnd (nämnden mot diskriminering) och det innebär att DO kan göra ingripanden mot arbetsgivaren och utfärda föreläggande (vitesförelägganden). De fackliga organisationerna föreslås kunna göra framställningar till nämnden på motsvarande sätt som de i dag kan göra till Arbetsmiljöverket enligt Arbetsmiljölagen. Finspångs kommunkoncerns tidigare planer innehåller aktiva åtgärder som inte behöver någon större justering utifrån ändringarna. Förtydligande behöver göras för att uppfylla kraven på uppföljning och dokumentation, vilket framåt kommer att bli tydligt i och med användandet av det digitala arbetsmiljösystemet Opus.

Tidigare har Finspångs kommun haft jämställdhets- och mångfaldsombud som stöd i arbetet. Framåt ser förvaltningen behov av att bredda och utveckla den rollen så ombuden kan ge ett gott stöd till cheferna i arbetet med de aktiva åtgärderna. En rollbeskrivning är framtagen och kommer implementeras under 2023. I samband med detta ändras benämningen till ”likabehandlingsombud”.

Det går i linje med de förslag som finns om skärpning av reglerna i Diskrimineringslagen, där det även finns ett förslag att arbetsgivaren ska överväga likabehandlingsombud. Oavsett om förslaget blir verklighet ligger vi i framkant med att vi under många år haft ombud som stöttar cheferna i jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Med anledning av att ombudens roll behöver förtydligas förs deras uppdrag in i planen för aktiva åtgärder

Förvaltningen har tagit fram ett förslag på dokument kring aktiva åtgärder utifrån Diskrimineringslagen. Dokumentet innehåller justeringar utifrån de förändringar som föreslås i lagstiftningen, samt mindre förtydliganden som baseras på de årliga uppföljningarna. I dokumentet finns en kortare beskrivning av rollen ”likabehandlingsombud”. Dokumentet anger grunden för hur arbetet ska bedrivas och finns som stöd för verksamheten i Finspångs kommun med bolag.

Arbetsgivardelegationens beslut

Arbetsgivardelegationen föreslår kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige

1. Att anta dokumentet gällande aktiva åtgärder, plan för att motverka diskriminering och främja likabehandling att gälla i Finspång kommunkoncern 2023–2025
2. Att dokumentet ersätter tidigare dokument för aktiva åtgärder för mångfald, jämställdhet, lika rättigheter och möjligheter 2020–2022

Kommunstyrelsen

Svar på motion - Utöka antalet verksamhetsnämnder i Finspång

Beskrivning av ärendet

Sverigedemokraterna (SD) i Finspång har lämnat in en motion om att utöka antalet verksamhetsnämnder i Finspångs kommun.

Sverigedemokraterna hänvisar först i sin motion till ett beslut som togs av kommunfullmäktige 2008 om en ny politisk organisation som trädde i kraft 1 januari 2009 (2008-08-27, § 178). I den politiska organisationen blev kommunstyrelsen den enda verksamhetsnämnden, och de tidigare nämndernas övriga uppdrag lades på fyra fasta beredningar under kommunfullmäktige.

Kommunfullmäktige har den 22 juni 2022, § 88 tagit beslut om att ersätta de fasta beredningarna från och med 1 januari 2023 med tillfälliga beredningar. Sverigedemokraterna menar att detta beslut gör att delar av ursprungstanken med den tidigare organisationsförändringen nu frångås. De har också uppmärksammat att andra speciella tillfälliga grupper och utskott skapats genom åren med olika specifika uppdrag och de menar att denna radikala förändring av den politiska organisationen medför risker, bland annat en maktkoncentration på tjänstemannanivå och minskad politisk insyn.

Sverigedemokraterna yrkar att kommunfullmäktige ger förvaltningen, tillsammans med en politisk beredningsgrupp, i uppdrag att arbeta fram ett förslag till nytt reglemente och möjliggöra införandet av två nya verksamhetsnämnder med verksamhets- och beredningsansvar; en bygg- och miljönämnd och en utbildningsnämnd, med uppdrag och verksamhetsansvar enligt inlämnad motion (dnr KS.2022.0715-1).

Svar på motionen utifrån konsekvenser för den politiska organisationen, verksamheterna och ekonomin

Den omorganisation som gjordes 2009 var då en radikal förändring och ett stort avsteg från den organisationsmodell som Sveriges kommuner har lutat sig mot under de senaste hundra åren. Men samtidigt bör förändringarna ses mot bakgrund av den utveckling som skett i kommunerna. En anledning till att fler och fler kommuner under senare år valt att avskaffa frivilliga nämnder är att antalet förtroendevalda (främst ersättare) sedan länge successivt minskat i nästan alla kommuner. Partier har svårt att rekrytera nya medlemmar.

Det har blivit en allt större utmaning att besätta nämnderna i de kommuner där man har flera nämnder, främst i små kommuner. Ur politisk aspekt kan detta medföra att det finns personer som gärna räcker upp handen och ställer upp på flera uppdrag, men där de rätta kvalifikationerna för uppdragen saknas. För att undvika detta bör posterna vara färre än kandidaterna. Å andra sidan är risken stor att eldsjälarna som engagerar sig för att de är intresserade av vissa typer av frågor går förlorade. En minskad politisk organisation kan också medföra att det blir färre politiker som är med i den politiska debatten, om det finns överskott på möjliga politiker i förhållande till organisationen.

Trenden i Sverige är dock att allt fler kommuner går mot en nämndlös organisation, och där organisationen ska kunna vara hållbar och återbesättas i minst tre mandatperioder framåt.

Dagens samhälle gjorde en undersökning 2019 där 272 kommuner (94 %) svarade på en enkät och där nästan hälften av dem – 132 kommuner – svarade att de slagit samman förvaltningar och/eller politiska nämnder sedan valet 2014.

En annan aspekt att beakta är att det är ett känt fenomen i ”kommunSverige” att sektorsnämnder/verksamhetsnämnder ofta utvecklas till homogena grupperingar där nämnden får en gemensam identitet utifrån nämndens uppdrag snarare än partitillhörighet. Nämnden värnar om den egna verksamheten och dess resurssättning och vill gärna i budgetsammanhang maximera resurserna. Detta blir på bekostnad av en helhetssyn och fullmäktiges styrning mot målpuppfyllelse. Å andra sidan kan väl fungerande nämnder som förstår sina uppdrag avlasta kommunstyrelse och fullmäktige. I den traditionella nämndorganisationen läggs dock makten långt ifrån de direkt förtroendevalda som mestadels beslutar i ärenden redan bestämda av sektorsnämnder/verksamhetsnämnder. Kommunfullmäktige blir ett transportorgan som bara verkställer det som redan bestämts på lägre nivå i systemet.

Ur ekonomisk synvinkel krävs fler politiker och fler stödjande tjänstepersoner vid en utökning av verksamhetsnämnder. Det blir också fler sammanträden, presidieberedningar och andra möten för både politiker och tjänstepersoner. Det krävs en översyn av förvaltningens organisation för att utröna behovet av resurser, kompetens och hur strukturen på administrationen ska se ut. I kommuner med färre nämnder eller nämndlös organisation är politikerna färre till antalet men har samtidigt tyngre politiska uppdrag, till exempel kan ledamöter i fullmäktige engageras i beredningsarbetet och en ledamot i kommunstyrelsen kan vara med i utskott. Det medför högre arvoderingar per politiskt uppdrag, men på totalen en lägre kostnad än flera nämndorganisationer.

Beslutsvägarna i en kommun med flera nämnder är ofta längre. Flera ärenden ska gå igenom flera organ innan det fattas beslut. Denna utdragna tid som uppstår i

beredning kan få negativ effekt och uppfattas som ineffektiv. Å andra sidan kan det ge en mer allsidig beredning.

Idag finns en bygg- och miljönämnd i Finspång vars uppgift är myndighetsutövning mot enskild. Det finns inga hinder utifrån lagar att nämnden även skulle ansvara för planärenden, dock kan inte en och samma nämnd förvalta och bebygga mark samtidigt som de beslutar om bygglov samt bedriva miljötillsyn av densamme.

Om ansvaret för planläggning läggs ut på bygg- och miljönämnd så tappar kommunstyrelsen kontrollen över kommunens planläggning, vilket borde vara ett kommunstyrelseansvar. Kommunens ansvar för översiktsplanering ska ligga på kommunfullmäktige.

Sverigedemokraterna lyfter i sin motion att den nuvarande och den tilltänkta politiska organisationen innebär risker, bland annat en maktkoncentration på tjänstemannanivå och minskad politisk insyn.

Maktkoncentrationen på tjänstemannanivå förändras inte med utökade nämnder. Det är ändå tjänstepersoner som måste bereda ärendena då det inte ingår i politikernas uppdrag, och de har oftast inte heller kompetens att utföra detta. Denna styrning kan bara förändras genom ändringar i delegationsordningen. Idag har tjänstepersoner delegation på väldigt många ärenden och så måste det vara, då det annars skulle bli en orimlig mängd att hantera i nämnd. Det är bara de ärenden som är av särskilt vikt eller nivå som hanteras av nämnder.

Införandet av beredningar 2009 var ett sätt att uppgradera kommunfullmäktiges roll och stärka den lokala demokratin. Att det nu har beslutats om att avskaffa de fasta beredningarna och införa tillfälliga beredningar behöver inte betyda att den ursprungliga tanken med organisationsförändringen frångås. Tanken med tillfälliga beredningar är att de har ett riktat, avgränsat uppdrag, och där ledamöter får möjlighet att engagera sig i sakområden de har intresse för.

Sammanfattningsvis torde alltså en utökning av verksamhetsnämnder i Finspångs kommun medföra en större organisation, både den politiska och förvaltningen, vilket innebär högre kostnader. Det innebär också att beslutsvägarna blir längre. Den befärade tjänstemannastyrningen förändras inte i och med fler nämnder, och vad gäller den politiska insynen så kan den lätt bli koncentrerad till en verksamhet och helhetssynen går förlorad. Makten riskerar också läggas på lägre nivå än kommunfullmäktige. I en kommun i storleksordning som Finspång kommer det troligtvis också bli svårt att få ihop förtroendevalda till alla poster för många partier.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige

1. Att avslå motionen om att utöka antalet verksamhetsnämnder i Finspång

Kommunstyrelsen beslutar för egen del

2. Att paragrafen justeras omedelbart

Datum: 2022-06-22

Utöka antalet verksamhetsnämnder i Finspång

Bakgrund:

Kommunfullmäktige beslutade 2008 (2008-08-27, § 178) om en ny politisk organisation som trädde i kraft 1 januari 2009. Ekonomiska förutsättningar låg delvis till grund för det politiska beslutet om förändringar av både den politiska organisationen och organisationen av förvaltningarna. Beslutet som togs, där det dessutom rådde politisk oenighet, innebar bland annat att kommunstyrelsen blev den enda verksamhetsnämnden, och övertog i och med detta allt verksamhetsansvar. De tidigare nämndernas övriga uppdrag lades på fyra beredningar under kommunfullmäktige.

Målen med förändringen var bland annat att:

Vitalisera verksamheten i fullmäktige - Flytta den politiska debatten till en öppen arena - Få ett tydligare medborgarfokus för politiker. Öka intresset för politiskt arbete - Få en tydligare roll mellan politik och tjänstemän.

I och med beslutet att avveckla de fasta beredningarna och ersätta dessa med tillfälliga beredningar så frångår man nu, menar vi, även delar av ursprungstanken med organisationsförändringen. Vi har även uppmärksammat denna tendens till avsteg inom även andra delar av den politiska organisationen då speciella tillfälliga grupper och utskott skapats genom åren med olika specifika uppdrag. Exempelvis Centrumgruppen, GÖP-gruppen och de olika uppföljningsgrupperna inom KS, alla diskussions och beredningsgrupper utan egentliga mandat till politiska beslut.

En så radikal förändring av den politiska organisationen, som vi hävdar detta var, kommer även med andra risker. De risker som påtalas av forskningen är framför allt maktkoncentration på tjänstemannanivå och minskad politisk insyn, demokratiförlust, hög arbetsbörda på vissa förtroendevalda, rekryterings svårigheter och minskad kontaktyta mellan politiker och medborgare

På Finspångs kommuns hemsida kan man läsa följande:

"Den kommunala verksamheten är omfattande. Av demokratiska och praktiska skäl är verksamheten därför uppdelad på nämnder"

Med facit i hand kan vi Sverigedemokrater bara konstatera att syftet med omorganisationen för snart femton år sedan ej uppfyllt de förväntade målen. Varken gällande utvecklingen ur en politisk synvinkel eller organisatoriskt inom exempelvis skolväsendet, bygg, miljö, samhällsutveckling och näringslivsfrågor. Något vi alltför tydligt ser konsekvenserna av i dag.

Vi Sverigedemokrater är av den bestämda uppfattningen att demokratiaspekten, politisk insyn, delaktighet och påverkan är frågor man måste ta på mycket stort allvar.

- Kommunfullmäktige
- Kommunstyrelse
- Övriga nämnder
- Förvaltning

Med hänvisning till ovanstående yrkar Sverigedemokraterna därför på att:

Kommunfullmäktige ger förvaltningen tillsammans med en politisk beredningsgrupp i uppdrag att arbeta fram ett förslag till nytt reglemente och möjliggöra införandet av två nya verksamhetsnämnder med verksamhets och beredningsansvar och med utgångspunkt enligt förslaget nedan:

1. Bygg och miljönämnd med förslag till uppdrag och verksamhetsansvar enligt följande:

Att fullgöra kommunens uppgifter inom plan- och byggnadsväsendet och inom miljö- och hälsoskyddsområdet.

Övriga uppgifter som enligt annan lag ska fullgöras av den kommunala nämnden inom plan- och byggnadsväsendet och miljö- och hälsoskyddsområdet.

Att leda och samordna verksamheten, i den mån gällande författningar eller beslut av kommunfullmäktige inte föreskriver annat.

Ett övergripande ansvar för miljö-, klimat- och energifrågor.

Prövning och hantering av lov och förhandsbesked.

Startbesked, slutbesked, att fastställa kontrollplaner, besluta om kontrollansvariga samt anordna tekniska samråd, arbetsplatsbesök och slutsamråd under byggprocessen

Att anta detaljplaner som inte är av stor vikt eller har principiell betydelse.

Bereda och samverka med kommunens övriga organisation i arbetet med framtagandet av nya översikts och detaljplaner för beslut i kommunfullmäktige

Beslut i planprocessen som behovsbedömning, kungörelse om granskning med mera.

Verka för en god byggnadskultur och en estetiskt tilltalande stads- och landskapsmiljö,

Följa den allmänna utvecklingen och ta initiativ om planläggning, byggande och fastighetsbildning,

Samarbeta med andra vars arbete och intressen rör nämndens verksamhet,

Lämna råd och upplysningar

Tillhandahålla nybyggnadskarta

2. Barn och Utbildningsnämnd med förslag till uppdrag och verksamhetsansvar enligt följande:

Nämndens uppdrag innefattar alla uppgifter som enligt lag eller annan författning ankommer barn och utbildningsnämnden. Nämnden är huvudman och / eller myndighet inom nedan angivna ansvarsområden och ansvarar för att fullgöra de uppgifter som följer av vid varje tid gällande lagstiftning eller annan författning, såsom skollagen, hälso- och sjukvårdslagen etc, inom ansvarsområdet.

Nämnden ska för kommunens räkning ansöka om och uppbära statsbidrag, som enligt gällande författningar utgår för verksamhet inom nämndens verksamhetsområde.

- Kommunfullmäktige
- Kommunstyrelse
- Övriga nämnder
- Förvaltning

Nämnden har till uppgift att leda och samordna verksamheten, i den mån gällande författningar eller beslut av kommunfullmäktige inte föreskriver annat och att tillsammans med kommunstyrelsen ansvara för ärenden om riktlinjer, principer, policydokument och uppföljning.

Nämnden fullgör kommunens uppgifter som huvudman inom skolväsendet enligt skollagen eller annan författning för skolformerna förskoleklass, grundskola, grundsärskola, gymnasieskola och gymnasiesärskola, kommunal vuxenutbildning, särskild utbildning för vuxna. Samt för frågor rörande uppdragsutbildning, yrkeshögskola samt universitets- och högskolor.

Nämnden ansvarar för fritidshem, vissa särskilda utbildningsformer och annan pedagogisk verksamhet enligt skollagen

Nämnden skall fullgöra samtliga uppgifter som åligger kommunen i förhållande till annan huvudman för verksamhet inom förskola, grundskola, grundsärskola, gymnasieskola, gymnasiesärskola eller motsvarande.

Nämnden ansvarar för att hantera frågor som är gemensamma för förskolor oavsett anordnare.

Nämnden är systemförvaltare av kösystem med mera inom förskolan.

Nämnden är vårdgivare för elevhälsans medicinska del och skolpsykologverksamhet inom hälso- och sjukvårdslagens område.

Nämnden skall bedriva kulturskola.

Nämnden är ansvarig för den kommunala skolskjutsen.

Nämnden är ansvarig för kostverksamhet i förskolor.

Nämnden är ansvarig för det kommunala aktivitetsansvaret enligt 29 kap. 9§ skollagen

Nämnden handhar bidrag till utomstående organisationer som bedriver verksamheter inom skolans område, där detta inte ankommer på annan nämnd.

Nämnden svarar för administration av stiftelser (fonder) inom skolans område, där detta inte ankommer på annan.

Nämnden ska avge yttrande i frågor som remitteras till nämnden samt även utan föregående remiss följa aktuella frågor och, om nämnden finner nödvändigt, framföra sina synpunkter till vederbörande myndighet.

Torgny Maurer och Kai Hallgren / SD Finspång

Kommunstyrelsen

Skuldförvaltarrapport augusti 2022

Beskrivning av ärendet

Enligt kommunens finanspolicy ska kommunstyrelsen löpande följa upp kommunkoncernens upplåning och skuldförvaltning.

De kommunala bolagen har det yttersta ansvaret för sin egen finansiering. Internbanken samordnar kommunens och bolagens upplåning i en gemensam skuldportfölj via kommunens koncernkonto.

Det huvudsakliga målet för kommunens skuldförvaltning är att få så låga kostnader som möjligt för finansiering inom ramen för finanspolicyn. I den finansiella verksamheten hanterar kommunen i enlighet med finanspolicyn olika risker som exempelvis *ränterisk*, *finansieringsrisk* och *likviditetsrisk* som ska följas upp.

Händelser under augusti

Förvaltningen redovisar skuldförvaltarrapporten för augusti 2022 för kommunens skuldportfölj där även lån kopplade till Bildningen utgör en del av redovisningen.

Den genomsnittliga räntan i internbanken har under perioden stigit jämfört med föregående månad och uppgår till 0,97% (0,87% i juli).

Finet har ökat sin upplåning i internbanken med 5 mnkr som utbetalats från kommunens likvida medel då kommunens likviditet är fortsatt god.

Genom att ha en bra fördelning mellan fasta och rörliga lån med olika löptider föreligger ingen avvikelse mot finanspolicyn.

De tre lån med fast ränta kopplade till Bildningen uppgår till en total låneskuld på 117 mnkr. Genomsnittlig ränta är här 1,99%.

Ränterisk

Med ränterisk avses risken för att förändringar i räntenivån påverkar kommunens finansnetto negativt genom ökade räntekostnader. Ränterisken ska hanteras genom att reglera förfallostrukturen för ränteförfall i skuldportföljen, samt genom att reglera den volymvägda genomsnittliga räntebindningstiden i

skuldportföljen. För att reglera ränterisken används fasträntelån och derivat i form av ränteswappar. Kommunen har derivat för både portföljen i internbanken och för Bildningen.

Enligt finanspolicyn får högst 50% av totala skuldportföljen i internbanken vara lån med rörlig ränta, i slutet av augusti var måttet 29%, vilket ligger inom angivet intervall. Den genomsnittliga volymvägda *räntebindningstiden* bör vara 2-4 år enligt finanspolicyn, värdet var 2,10 år i augusti (2,17 år i juli).

Finansieringsrisk

Med finansieringsrisk avses risken för att kommunen vid varje tillfälle inte har tillgång till nödvändig finansiering. Finansieringsrisken ska hanteras genom att reglera förfallostrukturen för kapitaltillgångstiden i skuldportföljen, samt genom att reglera den volymvägda genomsnittliga kapitalbindningstiden i skuldportföljen.

I internbanken uppgick andel *kapitalförfall* inom 1 år till 28% och inom 1-2 år var måttet 8%. Enligt finanspolicyn är gränsvärdet max 25% förfall per tidsficka eller max 50% av låneskulden får förfalla till betalning inom ett år. Ingen avvikelse föreligger.

Ett annat mått för finansieringsrisk är den volymvägda *genomsnittliga kapitalbindningstiden*, där genomsnittlig återstående löptid av kommunens lån inte bör understiga 2,5 år. Samtliga lån måste kunna återbetalas inom 10 år utan extra kostnad. Vid slutet av augusti var måttet 2,72 år (2,64 år i juli).

Resultat- och prognospåverkan:

Enligt strategisk plan är genomsnittlig låneränta fastställd till 2%. Enligt Kommuninvests analyser beräknas snitträntan för internbanken uppgå till 1,10% för år 2022, vilket är en oförändrad bedömning jämfört med juli.

För *kommunens finansenheter* innebär en lägre snittränta på upptagna lån lägre räntekostnader än budgeterat vilket även redovisats vid den ekonomiska under året. Kommunens ränteintäkter från vidareutlåning till bolagen påverkas av räntans utveckling, en lägre snittränta innebär lägre intäkter för kommunen och tvärtom.

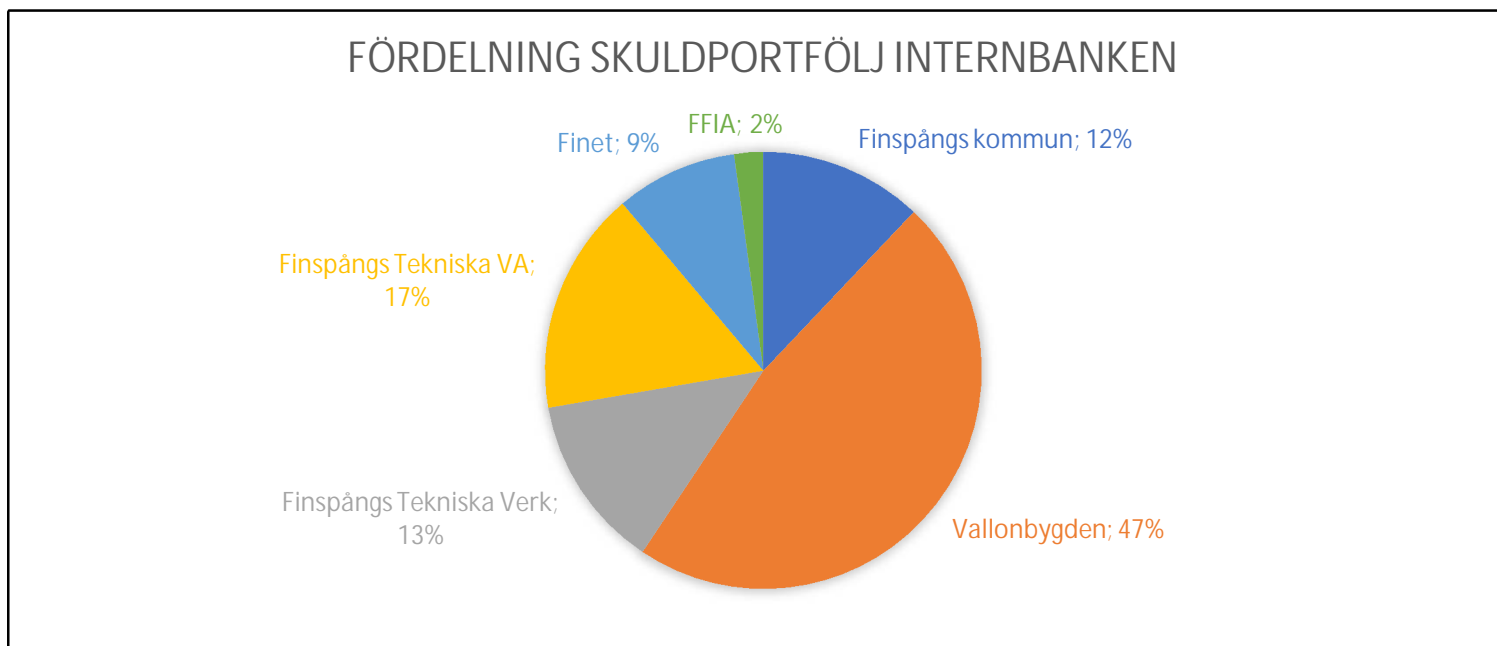
Den prognos som Kommuninvest gör över internbankens snittränta kommande år kommer visa en ökad räntekostnad för internbanken, sett över en fyraårsperiod ökar kostnaden med ca 12 mnkr för befintliga lån. Till detta ska läggas de räntekostnader som uppstår för den nyupplåning internbanken behöver göra i samband med de stora investeringar kommunen och bolagen står inför.

Förslag till beslut

1. Att godkänna skuldförvaltar rapporten för augusti 2022

Internbanken						2022-08-01
Lånenr	Räntebindning	Kapitalbindning	Utestående Skuld	Derivat	Räntesats	
Total	2,10 År	2,56 År	1 141 100 000	141 000 000	0,97%	

Finanspolicy	2-4 År	>2,5 År	Max 25% per tidsficka	Max 50% förfall inom ett år				
Tidsficka	Räntebindning	Andel	Kapitalbindning	Andel2	Fördelning skuldportfölj	Skuld	Andel	Marginal
Rörlig ränta	334 500 000,00	29,3%			Finspångs kommun	137 544 000	12%	
0-1 år	210 500 000,00	18,4%	315 000 000,00	27,6%	Vallonbygden	540 000 000	47%	0,43%
1-2 år	40 000 000,00	3,5%	90 000 000,00	7,9%	Finspångs Tekniska Verk	146 785 000	13%	0,35%
2-3 år	170 500 000,00	14,9%	350 500 000,00	30,7%	Finspångs Tekniska VA	189 215 000	17%	0,10%
3-4 år	70 000 000,00	6,1%	70 000 000,00	6,1%	Finet	103 056 000	9%	0,60%
4-5 år	199 600 000,00	17,5%	199 600 000,00	17,5%	FFIA	24 500 000	2%	0,42%
5-7 år	116 000 000,00	10,2%	116 000 000,00	10,2%		1 141 100 000	100%	
varav förfall inom 1 år	533 000 000,00	46,7%	315 000 000,00	27,6%				
	1 141 100 000		1 141 100 000					



Bildningen

Lånenr	Räntebindning	Kapitalbindning	Utestående Skuld	Derivat	Räntesats
Total	11,00 År	1,31 År	116 837 465	87 436 991	1,99%

Tidsficka	Räntebindning	Andel	Kapitalbindning	Andel2
Rörlig ränta	0	0%		
0-1 år	29 400 474	25%	29 110 000	25%
1-2 år	0	0%	87 727 465	75%
2-3 år	0	0%	0	0%
>10 år	87 436 991	75%	0	
	116 837 465		116 837 465	

Fördelning totalt	Skuld	Beslutad låneram
Finspångs kommun	254 381 465	451 000 000
Vallonbygden	540 000 000	600 000 000
Finspångs Tekniska Verk	336 000 000	336 000 000
Finet	103 056 000	108 000 000
FFIA	24 500 000	35 000 000
	1 257 937 465	1 530 000 000

Prognos räntekostnader internbanken och snittränta enligt kommuninvest - bedömning slutet av augusti 2022

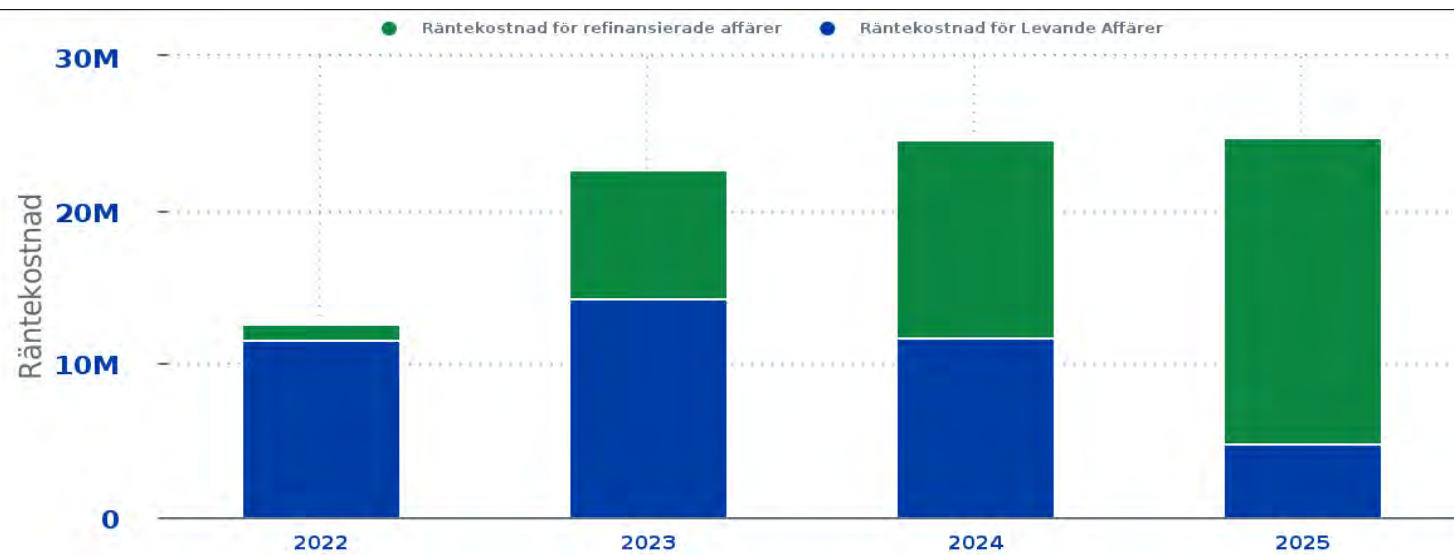
Period	Total genomsnittlig skuld	Genomsnittlig utestående skuld (exkl. förlängnings-antagande)	Faktiskt Snittränta	Snittränta med refinansierings-antaganden
2022	1 141 100 000	1 102 497 477	1,04%	1,10%
2023	1 141 100 000	871 483 562	1,63%	1,98%
2024	1 141 100 000	722 220 219	1,61%	2,15%
2025	1 141 100 000	444 272 603	1,09%	2,17%

Period	Total Räntekostnad	Räntekostnad för Levande Affärer	Räntekostnad för refinansierade affärer	Total genomsnittlig skuld	Snittränta
2022	12 547 833	11 510 831	1 037 002	1 141 100 000	1,10%
2023	22 627 062	14 219 100	8 407 961	1 141 100 000	1,98%
2024	24 551 620	11 626 536	12 925 084	1 141 100 000	2,15%
2025	24 798 372	4 826 819	19 971 553	1 141 100 000	2,17%

Refinansiering innebär att nuvarande lån föräns vid förfall. För innevarande kalenderår (2022) förväntas räntekostnaderna inklusive refinansieringsantaganden bli 12,6 mnkr varav 1 mnkr kommer från planerad men ej genomförd refinansiering.

År 2025 är aktuell bedömning en snittränta på 2,17%, vilket innebär att kommunen för samma lån kommer att ha en lånekostnad på 25 mnkr, vilket innebär en ökad kostnad med ca 12 mnkr jämfört med år 2022.

Grafen nedan visar den förväntade utvecklingen av räntekostnaderna de närmaste åren.



Internkontroll, sektor vård och omsorg, september 2022

Beskrivning av ärendet

Internkontrollen för september månad 2022 omfattar följande kontrollmoment:

- *Kontroll att klagomål, Lex Sarah och Lex Maria utreds samt att identifierade direkta och förebyggande åtgärder verkställs*

Klagomål och synpunkter som inkommit under perioden har i särskilt boende handlat om missnöje med kosten som serveras, avgifter för kost samt en fråga kring utevistelse. I hemtjänst har det varit synpunkter kring personal som inte hållit hastighetsbegränsningen och brister i bemötande. Samtliga inkomna klagomål och synpunkter har hanterats med mindre åtgärder som följd.

Ett klagomål inkom till sektorn som avsåg avsaknad av hjälpmedel och brister i kommunikation och överrapportering efter vistelse i slutenvård.

En Lex Sarah anmälan gjordes till inspektionen för vård och omsorg (IVO) efter utredning av händelse som uppkom på natten på en demensavdelning på ett av kommunens särskilda boenden.

Ytterligare två utredningar enligt Lex Sarah har gjorts i särskilt boende. Den ena handlade om inkontinensskydd som ej blivit bytta och den andra var händelser där boende ofredat andra boende på avdelningen. Efter avslutade utredningar gjordes bedömningen i de båda ärendena att de inte var föremål för anmälan till IVO.

Följande åtgärder redovisas:

- Skapa arbetssätt för hantering av grundutrustning (arbetstekniska hjälpmedel) i särskilt boende
- Översyn av interna processer för rehabinsatser efter brukares vistelse i slutenvård
- Städuppgifter utanför avdelningen utförs inte längre av nattpersonal på aktuellt boende
- Arbetssätt kring hur länge en demensavdelning får lämnas utan tillsyn förändrades på aktuellt boende
- Nytt larmsystem planeras att installeras på det aktuella boendet under andra halvåret 2022.

Samtliga åtgärder följs upp under hösten 2022.

- *Kontroll att beslut enligt Socialtjänstlagen (SOL) verkställs och följs upp inom lagstadgad tid*

Kontrollen visar att det för perioden varit 12 beslut som inte har kunnat verkställas inom de lagstadgade tre månaderna vilka rapporterats till IVO. För sektor vård och omsorg är det en betydande stor avvikelse för kontrollpunkten. Alla beslut som inte kunnat verkställas avser beslut om särskilt boende. Den stora bristen på boendeplatser och då främst plats på demensboende gör att besluten inte kan verkställas då placeringar saknas.

Följande åtgärder redovisas:

- Utbyggnation av Hällestadgården ger ett ökat antal boendeplatser. Beräknas vara klart första kvartalet 2024.

Förslag till beslut

1. Att godkänna rapporteringen av internkontroll för sektor vård och omsorg avseende perioden september 2022



FINSPÅNG

Månadsrapport internkontrollplan

Sep 2022 - Sektor Vård och omsorg

Innehållsförteckning

Instruktion.....	3
Utfall	3
Klagomål, utredning och anmälan Lex Sarah och Lex Maria	3
Biståndsbedömning.....	4

Instruktion

Alla kontrollmoment rapporteras vid olika tidpunkter under året och utfallen presenteras därför som "Senaste utfall" föregående och innevarande år. Kommentarsrubriken avslöjar för vilken period det senast utfallet är rapporterat.

Utfall

Klagomål, utredning och anmälan Lex Sarah och Lex Maria

Risk: Ej vidtagna åtgärder



Kontrollmoment	Följs upp	Senaste utfall 2021	Senaste utfall 2022
Att klagomål, Lex Sarah och Lex Maria utreds samt att identifierade direkta och förebyggande åtgärder verkställs	Halvår		

Att utredning sker genom framtaget arbetssätt samt följa upp så identifierade åtgärder verkställs och följs upp

Kommentar Halvår I 2022

Hälsa- och sjukvårdsorganisationen: Ett klagomål avseende avsaknad av hjälpmedel efter vistelse i slutenvård inkom till sektorn. Vid utredning framkom behov av förebyggande åtgärder både inom rehabenheten men även inom särskilt boende. Några av de åtgärder som identifierats var framtagande av arbetssätt för hantering av grundutrustning (arbetstekniska hjälpmedel) och se över interna processer för rehabinsatser efter vistelse i slutenvård. Rehabresurser i vård och omsorg behöver också ses över generellt för att se om de är i paritet med den kvalitet sektorn önskar hålla inom området rehabilitering.

Särskilt boende: under perioden har ett antal klagomål och synpunkter hanterats. Dessa har handlat om missnöje med kost som serverats, avgifter för kost, försäkringsfrågor, samt en fråga kring utevistelse. Samtliga har hanterats av berörd verksamhet/chef med mindre åtgärder som följd.

Lex Sarah anmälan gjordes till inspektionen för vård och omsorg (IVO) efter utredning av händelse som uppkom på natten på en demensavdelning på ett av kommunens särskilda boenden. Åtgärder som vidtogs i samband med anmälan var att städuppgifter utanför avdelningen inte längre utförs av nattpersonal, arbetssätt kring hur länge en demensavdelning får lämnas utan tillsyn förändrades och nytt larmsystem planeras att installeras under andra halvåret 2022.

Ytterligare två utredningar enligt Lex Sarah har gjorts i särskilt boende. Den ena handlade om inkontinensskydd som ej blivit bytta och den andra var händelser där boende ofredat andra boende på avdelningen. Efter avslutade utredningar gjordes bedömningen i de båda ärendena att de inte var föremål för anmälan till IVO. Åtgärder som planerats för avvikelserna är översyn av arbetssätt och bemanning. En handlingsplan kommer tas fram och ligga till grund för arbetet framåt.

Hemtjänst: Flera klagomål och synpunkter har inkommit under perioden och har bland annat handlat om personal som inte hållit hastighetsbegränsningen, synpunkter på personal och brister i bemötande. Samtliga klagomål har hanterats och åtgärder i form av påminnelser av rutiner/riktlinjer samt enskilda samtal med personal har hållits.

En Lex Sarah utredning genomfördes i hemtjänst under perioden. Utredningen handlade om försenat besök, där personal inte anlände till brukaren inom given tidsram. Utredningen resulterade i att rutiner tydliggjordes i verksamheten. Då betydande del handlade om den mänskliga faktorn snarare än organisatoriska brister var det inte aktuellt med någon anmälan till IVO.

Myndighetskontoret: Klagomål inkom gällande färdtjänst och resor med detsamma över kommungränsen. Efter utredning framkom inget behov av att vidta några åtgärder.

Patientnämnden: ett klagomål gällande fördröjd vård och behandling på ett av kommunens boende. Hanterades i samverkan med Regionen. Vid utredningen framkom brister i kommunikation intern, externt och med anhöriga samt dokumentationsbrister. Rutiner och riktlinjer finns sedan tidigare kring dokumentation och kommunikation men behöver åter implementeras.

Biståndsbedömning

Risk: Ej verkställda beslut inom lagstadgad tid



Kontrollmoment	Följs upp	Senaste utfall 2021	Senaste utfall 2022
Att beslut enligt SOL verkställs och följs upp inom lagstadgad tid	Halvår		Stor avvikelse
Att myndighetsbeslut verkställs och följs upp enligt lagstadgad tid			

Kommentar Halvår I 2022

För andra halvåret 2022 rapporterades 12 beslut om särskilt boende som inte har kunnat verkställas inom de lagstadgade tre månaderna till inspektionen för vård och omsorg (IVO). Samtliga avser plats i demensboende. För samma period har det i genomsnitt varit en kö för att få plats på särskilt boende på 28 personer i månaden. Det är en ökning med 4 personer jämfört med andra halvåret 2021. Det är fördelat med 79 % som väntar på plats till demensboende och 21 % som väntar plats på vårdboendeplats. Här har fördelningen jämnats ut något jämfört med andra halvåret 2021 där fördelningen låg på 83 % respektive 17 %. Troligtvis beror det på att vi under perioden har konverterat en avdelning på Berggården från vårdboendeplatser till demensboendeplatser. Sammantaget ser vi en konstant ökning av personer som står i kö för plats i särskilt boende. Kön kan förväntas stiga ytterligare under kommande period utifrån att vi behövt stänga två platser på Hällestadgården i samband med tillbyggnationen.

Sektor vård och omsorg har under första halvåret 2022 gett 60 personer gynnade beslut om särskilt boende jämfört med andra halvåret 2021 53 stycken.

Beläggningen på våra korttidsplatser har under perioden varit mer än 100 % då vi fått göra om vissa boendeplatser till tillfälliga korttidsplatser. Då större delen av korttidsplatserna varit belagda med personer som väntar på verkställande av beslut för särskilt boende så ses inte bristen på platser vara kopplade till antalet korttidsplatser utan till antalet platser i särskilt boende.

Myndighetskontoret har under föregående år förändrat sitt arbetssätt gällande beslut om särskilt boende. Varje beslut passerar kontrollmoment för att säkerställa att det utgår från gällande riktlinjer.

Dessutom har en satsning gjorts på kommunens korttidsavdelning med utökade rehabresurser. Satsningen förväntas göra att fler brukare i korttidsvård kan rehabiliteras till att kunna återgå till ordinärt boende istället för att ansöka om särskilt boende. Satsningen är en del i nära vård och görs i samverkan med region Östergötland och närvårdsavdelningen. En nedåtgående trend kan ses av antalet utskrivningsklara patienter i slutenvård. Under första halvåret 2022 hade Finspångs kommun 215 dygn med patienter som bedömts som utskrivningsklara jämfört med andra halvåret 2021 där siffran var 285 stycken.

Läget med platsbrist i våra särskilda boenden bedöms utifrån ovan för perioden ha en stor avvikelse. Avvikelsen ger stora konsekvenser för både kommunen som vårdgivare men även för enskild individ som inte får sina behov tillgodosedda på ett tillfredsställande sätt. Åtgärd som är planerad och nu också verkställd är utökning av antalet särskilda boendeplatser på Hällestadgården.

Åtgärd	Slutdatum	Genomförande
Utökning av särskilda boendeplatser Hällestadgården	2022-12-31	0%

Kommunstyrelsen

Äskande av medel för utbildningsresa till Bryssel

Beskrivning av ärendet

Ända sedan Sverige röstade ja till att ansöka om EU- medlemskap har det förts en debatt om positiva och negativa aspekter av EU. EU är ett viktigt fredsprojekt och en symbol för samarbete och öppenhet, men med länder som Storbritannien med Brexit, Polen och Ungern med urholkade rättsprinciper samt Rysslands anfallskrig mot Ukraina, påminns vi om vikten av ett ständigt förnyande i engagemang för demokrati.

Bergska gymnasiet har sedan länge jobbat med internationaliseringsfrågor. Vi deltar i Erasmusprojekt och är en FN- skola. Bergska gymnasiet är dessutom en EPAS- certifierad skola och har en elevförening som jobbar med att höja EU kompetensen i gruppen, i skolan och bland unga i Finspång. EPAS står för European Parliament Associated School, eller Europaparlamentets Ambassadörsskolor och programmet går ut på att personal och elever blir EU senior- och juniorambassadörer. Bergska gymnasiet är idag i fas tre, dvs vi har utbildat personal som har diplomerats genom en veckas utbildning på plats i Bryssel, vi har medverkat på nätverksträffar, vi har utsett vilka elever som skall bli EU- juniorambassadörer och blivit antagna till EPAS- programmet.

Syfte

För att ytterligare höja vår kompetens inom demokratiarbetet inom EU och för att ytterligare rusta våra elever inför en internationell arbetsmarknad önskar skolan genomföra en utbildningsresa till EU- parlamentet i Bryssel.

Vi ser också arbetet för att öka EU- kunskaperna som en möjlighet att implementera arbetet med agenda 2030 och *21:st century skills*, något som även OECD skriver om i sin rapport som publicerades förra året. Många av de färdigheter (språk, kommunikation, miljöengagemang, entreprenörskap mm) som lyfts fram förstärks genom arbetet med EU- frågor samt i utbyte mellan elever från olika länder och som i detta fall; genom att delta i EPAS- programmet samt genomförande av studieresor.

Syftet med Brysselresan är även att få fler unga att bli intresserade av demokratifrågor samt samhällsfrågor, både på lokal nivå samt på nationell och internationell nivå. I och med detta tror vi att fler ungdomar kommer att välja att

utbilda sig inom samhällsviktiga områden, något som i förlängningen gynnar kommunens kompetensförsörjning på sikt då vi tror att Brysselresan bidrar till en positiv bild av Finspångs kommun genom att man ser att kommunen väljer att satsa på dem. Detta ökar i förlängningen chanserna att de i framtiden väljer att bosätta sig och arbeta i Finspång.

Mål- och Konsekvensanalys

Målet med Brysselresan är att eleverna, efter genomförd utbildning i Bryssel, ska kunna sprida kunskapen vidare genom föreläsningar i EU-kunskap för övriga elever på skolan samt för eleverna på kommunens två högstadieskolor.

Målet är även att ge eleverna en positiv bild av Finspångs kommun då de ser att kommunen är villig att satsa extra på dem. Eleverna kommer även att kunna bidra till kommunens demokratidagar och därigenom öka intresset för politik och demokratifrågor bland ungdomar.

Eleverna kommer, förutom att kunna bidra till Bergska gymnasiets marknadsföring, även att kunna marknadsföra Finspångs kommun när man är i Bryssel. Tanken är att Brysselresan ska vara årligen återkommande vilket skulle innebära att tjänstemän och politiker i Bryssel skulle få upp ögonen för Finspång, vilket även skulle öppna möjligheter för Finspångs kommun att knyta nya kontakter.

Förslag till beslut

1. Att anvisa 80 000 kronor ur kommunens utvecklingsfond för att täcka kostnaden för 10 elever och 2 lärare.
2. Att finansiering sker från 2022 års utvecklingsmedel. Totalt finns avsatt 5 599 000 kronor för år 2022, per datum 220817 uppgår kvarvarande medel till 364 000 kronor.
3. Att liknande satsningar som denna fortsättningsvis ska ingå i sektor utbildnings budget

Kommunstyrelsen

Svar på motion – resursskola Finspång

Beskrivning av ärendet

Liberalerna har inkommit med en motion om att sektor utbildning ska ges ett uppdrag att utreda en resursskola/enhet för elever med särskilda behov i Finspångs kommun.

Svar på motion

Alla elever ska ha samma möjlighet att gå i en skola som ligger nära hemmet och att det är skolans ansvar att anpassa undervisningen så att den fungerar lika bra för alla. Elever är olika och har olika förutsättningar och det ska skolan kunna hantera.

Vid en generell uppföljning av särskild undervisningsgrupp vid egen skola eller annan skola i Finspång framkommer följande:

- Det är ovanligt att elever som blivit placerade i särskild undervisningsgrupp eller i enskild undervisning fullt ut återgår till sin ordinarie klass, trots att detta beslut regelbundet ska omprövas.
- Ibland kan undervisning i särskild undervisningsgrupp eller enskild undervisning i stället för undervisning inom ordinarie sammanhang innebära en tydlig förbättring för den enskilda eleven.
- Elever som placerats på en ny skolenhet tycker att det är svårare att delta i undervisningen i den ordinarie klassen eftersom de inte känner elever och lärare där.
- De elever som är kvar i sin ursprungliga skola läser oftare ett flertal ämnen med den ordinarie klassen.
- Då elever placeras i särskild undervisningsgrupp är det inte alltid självklart att skolan förstår konsekvenserna för elevens lärande och utveckling.
- Pedagogiska strategier som innebär att elever med samma diagnos bemöts på samma sätt, då pedagog tar för givet att eleverna har samma behov oavsett sina individuella variationer.

- Vid ett flertal särskilda undervisningsgrupper saknas behörig personal. Personal saknar erfarenhet av barn med olika funktionsnedsättningar.
- Skolans skyldighet att ge de anpassningar och det stöd som krävs för att en elev ska uppnå kunskapskraven inom ramen för den ordinarie undervisningen, ersätts ofta med undervisning i särskild undervisningsgrupp.
- Oklart vem som ansvarar för elevens rätt att utvecklas så långt som möjligt mot utbildningens mål.

Goda exempel vid några enheter där särskild undervisningsgrupp ersatts med ett inkluderande stöd i klassrummet.

- Ett led i förändringsarbetet var att aktuella skolor lade ner den särskilda undervisningsgruppen och att den specialpedagogiska kompetensen flyttades in i klassrummen, vilket innebar att det specialpedagogiska stödet gavs inom ramen för elevens ordinarie sammanhang.
- Utgångspunkten var att alla elever skulle ha möjlighet att lyckas utifrån sina egna förutsättningar i klassrummet. Arbetsättet medförde en ökad bemanning med två lärare i klassrummet, framför allt på lektionerna i svenska, matematik och engelska.
- Arbetet med eleverna i klassrummet förändrades genom bland annat struktur och klarhet, mer effektivt använd lektionstid, ”järnkoll” på elevernas arbete och genom att det utvecklades individuella lösningar.
- Förändringsarbetet bidrog sammantaget till att elevernas syn på sina skolgång förändrades. Eleverna var medvetna om vilka krav och förväntningar som fanns på dem och lärarna visade genom sitt engagemang att de ville att eleverna skulle lyckas.
- Eleverna gav uttryck för att det var självklart att alla elever skulle finnas tillsammans i klassrummet oavsett vilka behov de hade.
- De elever som tidigare undervisats i en liten grupp upplevde det som en positiv förändring att få undervisning i den ordinarie klassen och det sociala sammanhanget gynnade deras utveckling och lärande. Skolresultaten förbättrades väsentligt.

Fördelar med resursskola

- **Undervisningen kan anpassas** tydligare efter barnens individuella behov.
- **Lärarna har utbildning och erfarenhet** av barn med särskilda behov.

- **Barn träffar andra barn med liknande egenskaper och svårigheter**, vilket främjar den sociala förmågan, skapar trygghet och minskar risken för trakasserier.
- **Resurserna** är större per barn.

Nackdelar med resursskola

- **Det kan skapa ett utanförskap** genom att ett barn enbart träffar kamrater från resursskolan på fritiden och därför tappar kontakten med sina andra kamrater.
- **Resursskolan kan ligga långt bort från hemmet**-i värsta fall så långt bort att barnen inte kan sova hemma i veckorna.
- **Svårighetsområden och destruktiva beteenden kan i vissa fall förstärkas** om barn med samma eller liknande svårigheter går i samma klass.
- **Säkrar resursskolan** att det ger eleverna den bästa möjligheten att nå så långt som möjligt utifrån sina förutsättningar, fullfölja sin skolgång och få en bra grund för vidare studier samt ett framtida yrkesliv?

Sektor utbildning förordar inte en resursskola i Finspång, främst med anledning av att elevers rätt till stöd i skolan enligt skollagen behöver utredas och kvalitetssäkras.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige

1. Att anse motionen besvarad

Resursskola i Finspång

Liberalerna föreslår kommunfullmäktige besluta:

Att ett särskilt uppdrag ges till sektorutbildning att utreda en resursskola/enhet för elever med särskilda behov Finspångs kommun.

Alla elever ska få det stöd de behöver för att klara sin skolgång. Den rätten regleras i Skollagen. Utgångspunkten för oss är att stödinsatserna ska ges inom ramen för ordinarie undervisning, men det kan finnas elever med så omfattande stödbehov att det krävs andra lösningar. Vi Liberaler uppmärksammade tidigt frågan om att den inkluderingsprincip inom skolan som nu råder, har gått för långt. Resultat har blivit att elever slagits ut från skolan

För elever som inte får det stöd de behöver är risken stor att bristande anpassningar leder till skolfrånvaro. Frågor kring den ökande skolfrånvaron har vi Liberaler uppmärksammat både nationellt och lokalt. Vi är oroliga för den utveckling vi ser och vi vet att även skolorna i Finspång brottas med en för vissa elever omfattande frånvaroproblematik.

Givetvis finns det inte EN lösning på detta men vi menar att de åtgärder som vidtas nu i Finspångs kommun inte är tillräckliga. Vår grundinställning är att de elevstödsresurser som idag finns centralt i kommunen måste flyttas ut till skolenheterna där eleverna finns. Men detta kommer inte räcka.

Därför föreslår Liberalerna att Finspångs kommun utreder en resursskola. Resursskolan ska erbjuda ett fokus på lärandet utifrån en helhetssyn. för små grupper av elever med särskilda

behov. Resursskolans lilla sammanhang ska skapa möjligheter att bryta gamla mönster och bygga något nytt. Resursskolan ska ha en hög personaltäthet och personal med hög kompetens. All undervisning och allt stöd som ges ska utgå från varje elevs behov och förutsättningar. Detta innebär att verksamheten måste bygga på stor flexibilitet.

För att kunna ge eleverna det stöd de behöver är det viktigt att verksamheten har en holistisk utgångspunkt, så att elevens hela situation både inom och utanför skolan inkluderas. I resursskolans verksamhet är samverkan och relationsbyggande mellan skola, hem, fritidsverksamhet och socialtjänst en av de viktigaste delarna

Resursskolan ska inte vara en fast placering för barnet, utan målet med resursskolan ska vara att eleven kan återuppta skolgången i ordinarie skola.

Mikael Wallin
Gruppledare
Liberalerna i Finspångs kommun.