



# Verksamhetsplan år 2016

för

## Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd

### Bilagor

**Bilaga 1: Blankettset**

**Bilaga 2: Ansökan - projekt Case Manager ACT/ICM**

**Bilaga 3: Ansökan - Bilaga till projekt Case Manager ACT/ICM**

**Bilaga 4: Ansökan - projekt för att motverka hemlöshet**

**Bilaga 5: Ansökan - investeringsmedel för klimatåtgärder**

**Bilaga 6: Ansökan - Bilaga till ansökan om investeringsmedel för klimatåtgärder**

**Bilaga 7: Plan för internkontroll**

**Bilaga 8: Jämställdhets- och mångfaldsplan**

**Bilaga 9: Plan för upphandling**

# Stadsdelsnämnd Hässelby-Vällingby

Bilaga 1, VP 2016

## Investeringsbudget 2016

| Utgifter                          | Prognos              | Budget      | Plan        | Plan        | Plan        | Plan        | Totalt projektet         |                               |                |
|-----------------------------------|----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------|-------------------------------|----------------|
|                                   | t o m<br>2015<br>(1) | 2016<br>(2) | 2017<br>(3) | 2018<br>(4) | 2019<br>(5) | 2020<br>(6) | Genomf.<br>beslut<br>(7) | Avvikel.<br>mot<br>gfb<br>(8) | Prognos<br>(9) |
| <b>Stadsmiljöprojekt</b>          |                      |             |             |             |             |             |                          |                               |                |
| Parkleken Guidet                  | 0,3                  | 3,5         | 3,7         | 4,5         |             |             |                          |                               | 0,0            |
| Solursparken                      | 0,3                  |             |             |             | 4,9         |             |                          |                               | 0,0            |
| Strandliden                       |                      | 0,6         |             |             | 4,0         |             |                          |                               | 0,0            |
| Program för strandbaden           |                      |             |             |             | 0,8         |             |                          |                               | 0,0            |
| Nästastråket                      |                      |             |             | 0,5         |             |             |                          |                               | 0,0            |
| Upprustning parkanläggningar 2016 |                      | 5,3         |             |             |             |             |                          |                               | 0,0            |
| Upprustning parkanläggningar 2017 |                      |             | 5,3         |             |             |             |                          |                               | 0,0            |
| Upprustning parkanläggningar 2018 |                      |             |             | 5,3         |             |             |                          |                               | 0,0            |
| Upprustning parkanläggningar 2019 |                      |             |             |             | 5,3         |             |                          |                               | 0,0            |
| Upprustning parkanläggningar 2020 |                      |             |             |             |             | 5,3         |                          |                               | 0,0            |
| <b>Summa stadsmiljöprojekt</b>    | <b>0,6</b>           | <b>9,4</b>  | <b>9,0</b>  | <b>10,3</b> | <b>15,0</b> | <b>5,3</b>  | <b>0,0</b>               | <b>0,0</b>                    | <b>0,0</b>     |
| <b>Inventarier och maskiner</b>   |                      | <b>2,8</b>  | <b>2,8</b>  | <b>2,8</b>  | <b>2,8</b>  | <b>2,8</b>  |                          |                               |                |
| <b>UTGIFTER TOTALT</b>            | <b>0,6</b>           | <b>12,2</b> | <b>11,8</b> | <b>13,1</b> | <b>17,8</b> | <b>8,1</b>  | <b>0,0</b>               | <b>0,0</b>                    | <b>0,0</b>     |

- Nämndens prognos för projektens investeringsutgifter t.o.m. 2015
- Nämndens verksamhetsplan, inom av KF beslutad planeringsnivå i budget 2016, se bilaga 3.
- Nämndens inriktning för 2017-2020, inom av KF beslutade planeringsnivåer i budget 2016.
- Totalt beslutad utgift under projektets genomförandeperiod enligt genomförandebeslut. I det fall endast inriktningsbeslut föreligger anges investeringsutgiften enligt inriktningsbeslutet.
- Avvikelse jämfört med totalt beslutad investeringsutgift (kolumn 7). (+) ökade utgifter, (-) minskade utgifter.
- Prognos = totalt beslutad utgift + avvikelse

**Resultatenheter 2016**

Respektive nämnd ska besluta om vilka enheter som är resultatenheter med en beslutsats.  
Ange nedan vilka enheter som är resultatenheter och vilka som eventuellt avslutades under 2015.  
Fördela resultatenheterna per verksamhetsområde.

| <b>Resultatenhetens namn</b>       |
|------------------------------------|
| <b>Förskoleverksamhet</b>          |
| 301 Grimsta förskolor              |
| 302 Vällingby förskolor            |
| 303 Råcksta förskolor              |
| 304 Nälsta-Vinsta förskolor        |
| 306 Björnboda-Sörgården förskolor  |
| 309 Maltesholm-Smedhagen förskolor |
| 310 Loviselund förskolor           |
| 311 Hässelby Gård förskolor        |
| 312 Trollboda-Smedhagen förskolor  |
| 314 Backlura förskolor             |
| <b>Äldreomsorgen</b>               |
| 558 Skolörtens servicehus          |



## **Ansökan om medel för det pågående arbetet mot hemlöshet.**

Stadsdelsnämnden ansökte inför 2015 om ekonomiska medel för ett projekt under 2015-2016 för arbete mot hemlöshet. Ansökan omfattade totalt 4,6 mnkr fördelat med 2,3 mnkr för varje år. Stadsdelsnämnden erhöll totalt 2,0 mkr fördelat med 1,0 mnkr per år.

Utifrån beviljade medel har arbetet begränsats till att utveckla och använda evidensbaserade arbetsmetoder för medborgare med missbruk och samsjuklighet. Arbetet är strukturerat, långsiktigt och bedrivs som teamarbete. Teamet arbetar integrerat med personer från Beroendecentrum Stockholm och landstingets öppenvårdspsykiatri. Arbetet utgår från modellerna för Assertive Community Treatment (ACT) och Intensive Case Management (ICM). ACT är en evidensbaserad modell av öppenvård där ett behandlingsteam genom mångsidiga insatser tar hand om individer. Teamet är tvärprofessionellt och består av representanter och olika funktioner från öppenvårdspsykiatri, beroendemottagning och kommunens socialtjänst. Förvaltningen har för avsikt att fortsätta utveckla arbetet under 2016 och utgår från att tidigare beviljade medel om 1,0 mnkr erhålls för 2016.

### **Kontaktperson**

Eva-Charlotte Jonsson  
avdelningschef  
Individ- och familjeomsorgen  
08-508 04 023

### **Bilaga**

1. Ansökan om medel för fortsättning och komplettering för utökning ur central medelsreserv för arbete mot hemlöshet.

## **Ansökan om medel för fortsättning och komplettering för utökning ur central medelsreserv för arbete mot hemlöshet**

### **Bakgrund**

Missbrukssituationen i Hässelby-Vällingby stadsdelsområde är komplex. Många medborgare upplever en stor otrygghet i den offentliga miljön beroende på att personer med missbruksproblem i stora grupper vistas på torg och i parker. De som ansöker om hjälp har mer omfattande problematik, ofta ett blandmissbruk av alkohol och narkotika, har ofta en psykiatrisk och/eller en neuropsykiatrisk ställd diagnos alternativt bedöms kunna få en sådan och generellt är det många unga, en stor andel aktuella för våra insatser är mellan 18-30 år gamla.

Bedömningen är att många av dessa personer tillbringar all sin tid i närområdet. Den generella utvecklingen av arbetsmetoder inom området för missbruksvård sedan flera år tillbaka med minskad institutionsvård gör att fler bor och vistas i stadsdelen.

Patientunderlaget på beroendemottagningen med patienter som har medicinska behandlingen pga. missbruk och neuropsykiatriska diagnoser ökar konstant sedan några år tillbaka. Antal kontrakt och boende i försöks-, och träningslägenheter är högt inom stadsdelen jämfört med andra stadsdelar vilket medför stort behov av effektfulla metoder i insatsen med den boende/klienten.

Förvaltningen har sedan 2013 erhållit medel för att utveckla arbetssätt och metoder iför att nå missbrukare med komplex problematik genom att utveckla arbetssätt i Case Management och ge stöd i boende.

Stadsdelsförvaltningens vuxenenhet behöver ta ytterligare ett steg för att nå ett samlat grepp i bra effektiva och evidensbaserade arbetsmetoder för medborgare med missbruk och samsjuklighet som bor i området. Lokala metoder i öppenvård med stort fokus på samverkan och stöd i evidens måste utvecklas som kan bidra till att samordningsvinster tas tillvara.

**Arbetsätt och metoder**

Arbetet är strukturerat, långsiktigt och bedrivs som teamarbete. Teamet arbetar integrerat med personer från Beroendecentrum Stockholm och landstingets öppenvårdspsykiatri. Arbetet utgår från modellerna för Assertive Community Treatment (ACT) och Intensive Case Management (ICM). ACT är en evidensbaserad modell av öppenvård där ett behandlingsteam genom mångsidiga insatser tar hand om individer. Teamet är tvärprofessionellt och består vanligen av representanter och olika funktioner från öppenvårdspsykiatri, beroendemottagning och kommunens socialtjänst.

Arbetsmetoden bygger på att jobba i nära relation till individen på hemmaplan, det är individanpassat och fokuserar på återhämtning genom att stärka autonomi, empowerment och egna integrationen i samhället.

**Teamet arbetar på följande sätt**

- Individanpassat
- Med evidensbaserade och för målgruppen anpassade arbetsmetoder, till exempel Motiverande Intervju (MI).
- Tar fram strukturerat program med bedömningsfas och genomförandefas. Här ingår ett flertal metodmoment som till exempel: Sociogram/Nätverksanalys, intervjumodell med brukaren och närstående, plan för personlig utveckling, handlingsplan/krisplan, resursgrupp möte och samordnad individuell vårdplan.
- Kopplar in adekvata resurser utifrån vilka besvär som identifierats och utifrån vilka mål individen ställt upp.
- Erbjuder stöd och viss missbruksvård, till exempel stödsamtal enligt MI eller utredning och uppföljning enligt ASI (Addiction Severity Index).
- Koordinerar insatser från flera aktörer.
- Följer upp samt rapporterar resultat.
- I nära samarbete med andra aktörer i klientens nätverk reviderar vid behov den individuella planen vid behov.
- Upptäckning av stödinsatser vid oro och kris.

**Komplettering i ansökan för utveckling och förfining av arbetsätt och metoder**

Hemlöshets- och missbrukssituationen ska kartläggas enligt Botkyrkamodellen. Utifrån resultatet ska metoder utarbetas och arbetet utvecklas för att möta de olika behoven på hemmaplan. Motivationsarbetet ska stärkas och arbetet med att erbjuda hemlösa boende i lägenhet med intensivt stöd enligt ICM- metoden.

En boendelots ska samverka med stadsdelens vuxenuppsökare i detta arbete. Boendeteamet ska kompletteras med ACT-kompetens för att stärka arbetet med de som bor i försöks-, och träningslägenheter för att öka deras förmåga till kvarboende. Uppsökarna ska även utveckla arbetet med bosättningar som är vanligt i Stadsdelens omfattande grönområden under sommarhalvåret.

En mottagning med enligt ACT-modellen planeras kunna starta våren 2015. Medverkande aktörer utöver Case-manager från socialtjänsten är då: landstingets öppenvårdspsykiatriska mottagningar genom Behandlingsenheten Väst, Unga-Vuxna mottagningen, Allmänpsykiatriska mottagningen, landstingets beroendemottagning i Hässelby samt primärvården med vårdcentralen i Hässelby.

Denna mottagning bedöms skapa ytterligare förstärkning till att nå patienter och klienter som har stor komplexitet i sitt missbruk och psykiatriska funktionsnedsättningar och framförallt unga i missbruk med komplex problematik som finns stor andel av i Hässelby-Vällingby.

### **Funktioner och insatser**

#### **Boendeteam**

Två socionomer (boendelotsar) som ansvarar för insatser i öppenvård och i boende som ger stöd till individen att klara att bo i lägenhet i stadsdelen, stöd att samordna för struktur och utveckling för individen, till exempel kontakter med frivård, vårdcentral, psykiatri.

#### **Öppenvårdsinsatser/behandling**

Två socionomer (behandlare) arbetar med insatser som fokuserar på återhämtning genom att stärka autonomi, empowerment skapas genom motivationshöjande kunskaper och insatser, egen integration i samhället genom kurser i CRA-metoden (Community Reinforcement Approach). CRA är en behandling som är praktisk till sin karaktär kopplat till samhället och ger stöd för individen att få hjälp att utveckla alternativa beteenden med positiva konsekvenser som motvikt till missbruket.

#### **Case Manager**

Två Socionomer (Case manager) ger stöd till enskilda som kräver särskilt nära stödinsatser där flera aktörer är nödvändiga i öppenvården men individen själv har oerhört liten förmåga att klara av att ta till sig flera stödinsatser själva. Här krävs intensiva



kontakter och mycket arbete med relationsbyggande för att nå stabilitet.

### **Uppsökare**

Två Socionomer (uppsökare) som kan söka individer i oroslågen och även söka upp vid bosättningar.

### **Vistet**

Två och en halv personal. En öppen träfflokal, Vistet i Hässelby gård den vänder sig till missbrukare och hemlösa i stadselen. Träfflokalen har öppet på vardagar, förmiddagar och ger då stöd för att bryta isolering och ensamhet, ger omtanke, rådgivning, enklare frukost och möjlighet att tvätta kläder och duscha. Det finns länkning och uppsökande delar med diakon, uppsökare och sköterska från beroendemottagningen i Hässelby. Sköterskan från beroendemottagningen kan ge direkt hjälp till att nå kontakt med såväl beroendeläkare som läkare på vårdcentralen, det vill säga primärvården. På eftermiddagen finns gruppverksamheter för brukare som önskar mer stöd genom motivationsgrupp, kulturgrupp och motionsgrupp.

### **Tidplan och ekonomi**

Arbetet omfattar en tidsperiod om två år januari 2015-december 2016. Budgeten uppgår till totalt 4,6 mnkr och beräknades enligt följande:

På årsbasis ser budgeten ut enligt följande:

|              |                |
|--------------|----------------|
| Samordnare   | 350000         |
| Boendelots   | 550000         |
| CM           | 650000         |
| Behandlare   | 650000         |
| Utbildning   | 50000          |
| Övrigt       | 50000          |
| <b>SUMMA</b> | <b>2300000</b> |

**Total summa att söka avseende 2015: 2 300 000 kr**

### **Kontaktperson**

Eva-Charlotte Jonsson  
avdelningschef  
Individ- och familjeomsorgen  
08-508 04 023

## **Ansökan om medel för att motverka hemlöshet och utveckla en mötesplats i Vällingby**

### **Bakgrund**

Förvaltningen ser behov av att utveckla en mötesplats för utsatta människor som vistas i Vällingby. Missbrukssituationen i Hässelby-Vällingby har under många år varit problematisk. Personer med missbruksproblem samlas i de offentliga miljöerna och medborgarna i området upplever en stor otrygghet i samband med detta. Sedan drygt ett år tillbaka uppehåller sig också en relativt stor grupp EU-medborgare i Vällingby centrum där de tigger på dagtid och sover i tunnlar och andra platser på nätterna. Även detta upplevs som otryggt av de som bor i området.

Sedan tidigare finns Vistet i Hässelby gård som är en träfflokal för personer med i huvudsak missbruksproblematik. Vistet erbjuder en öppen mötesplats på förmiddagarna samt en mer strukturerad och drogfri verksamhet på eftermiddagarna. Behovet av Vistet är stort och vissa dagar besöker upp till 70 personer lokalen. Sedan länge har det funnits en önskan från många besökare och samverkanspartner såsom kyrkor och beroendemottagningen att öppna en liknande verksamhet i Vällingby.

### **Ansökan**

Ansökan avser ekonomiska medel för att utveckla en mötesplats för utsatta personer i Vällingby efter konceptet ”Café i gemenskap”.

Inom förvaltningens vuxenhet finns en väl fungerande samverkan med de kyrkliga församlingarna i stadsdelsområdet. Sedan en tid tillbaka har diskussioner om samarbete kring en mötesplats förts med missionsförsamlingen i Vällingby, Västerorts kyrkan, och organisationen Ny gemenskap. Detta har utmynnat i en idé om att starta en mötesplats i Västerorts kyrkans lokal som ligger i Vällingby Centrum i nära anslutning till tunnelbanan.

Ny Gemenskap har sedan flera år tillbaka ett väl fungerande samarbete med mötesplatser och café för utsatta personer centralt i Stockholm City. Detta koncept kallas ”Café i Gemenskap”. Det

bedrivs med personal samt med stöd av volontärer. Förvaltningen har för avsikt att arbeta på samma sätt med mötesplatsen i Vällingby.

Förvaltningen ansöker därutöver om medel för att arbeta med budget- och skuldrådgivning till utsatta personer i hemlöshet och personer som bor i försöks- och träningslägenheter. Att få råd och stöd i vardagsekonomi är av stor betydelse för att på sikt kunna få en bostad. I detta arbete ingår också att ge utbildning i vardagsekonomi till boendestödjare som många gånger är de personer som arbetar nära personer och ger stöd i vardagen med bland annat ekonomi, betala räkningar mm.

### **Ekonomi och tidplan**

Ansökan avser två år, januari 2016-december 2017.

Budgeten uppgår till totalt 2,8 mnkr och beräknas enligt följande på årsbasis:

| <b>Ansökan avser</b>           | <b>Beräknad kostnad</b> |
|--------------------------------|-------------------------|
| 1,5 personal till mötesplats   | 800 000                 |
| 1,0 budget- och skuldrådgivare | 600 000                 |
| <b>Totalt</b>                  | <b>1 400 000</b>        |

### **Kontaktperson**

Eva-Lotta Jonsson  
Avdelningschef  
Individ- och familjeomsorgen  
08- 508 04023

## ANSÖKAN OM INVESTERINGSMEDEL FÖR KLIMATÅTGÄRDER 2016

Nämnderna ska i sin ansökan redovisa projektets utformning genom att redogöra för följande punkter.

|   |
|---|
| <b>Namn på projektet/åtgärden:</b>  |
| <b>Energi- och klimatanpassade åtgärder inom Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning.</b> |

### Sökande

|                                   |                       |
|-----------------------------------|-----------------------|
| <b>Nämnd:</b>                     | <b>Kontaktperson:</b> |
| Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd | Ola Fagerstedt        |
| <b>Epost:</b>                     | <b>Telefon:</b>       |
| ola.fagerstedt@stockholm.se       | 08-508 04 038         |

## Ansökan

|   |
|---|
| <b>1. Grundläggande krav</b>  |
| <b>A.</b> Av ansökan ska det framgå att det aktuella projektet kännetecknas av <i>nödvändiga åtgärder</i> .   |
| <b>Förvaltningen fortsätter arbetet med att energieffektivisera verksamheten och ansöker om investeringsmedel under 2016 för klimatåtgärder.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Punktinsatser med utbyte av gamla armaturer mot LED-belysning i syfte att minska energiförbrukningen för belysning och därmed minska klimatpåverkan.</b></li><li>• <b>Uppgradering av kyll/frysaggregat. Många av nämndens verksamheter har vitvaror av äldre modell som drar stora mängder energi. Utbyte till mer energieffektiva modeller kan minska elförbrukningen betydligt vilket också bidrar till att minska klimatpåverkan.</b></li></ul> |
| <b>B.</b> Ansökan ska peka på ett av klimatinvesteringens övergripande mål.<br><u>Kryssa i</u> vilket eller vilka mål som är aktuell för denna ansökan: <ul style="list-style-type: none"><li><input checked="" type="checkbox"/> <i>nå stadens klimatmål och minska de klimatpåverkande växthusgasutsläppen</i></li><li><input type="checkbox"/> <i>bidra till en hög beredskap för kommande klimatförändringar</i></li></ul>  |

|  |
|--|
| <b>2. Projektbeskrivning (mål och syfte)</b>   |
| <p>1. Utbyte av gammal armatur mot LED-belysning.<br/>Mål: Minska verksamhetens klimatpåverkan.<br/>Syfte: Minska elförbrukningen.</p> <p>2. Byte till energieffektiva vitvaror.<br/>Mål: Minska verksamhetens klimatpåverkan.<br/>Syfte: Minska elförbrukningen.</p>  |
| <i>2.1 Projektets målgrupp</i>   |
| <p><b>Åtgärd 1:</b><br/>Fortsatt arbete med att byta ut armaturer till energisnåla LED-armaturer inom förvaltningens verksamhetslokaler: Punktvisa insatser för 1,1 mnkr.</p> <p><b>Åtgärd 2:</b><br/>Fortsatt arbete med att byta ut vitvaror till energisnåla varianter i förvaltningens verksamhetslokaler: 0,3 mnkr.</p> |
| <i>2.2 Projektorganisationen</i>   |
| Lokalfunktionen vid enheten för teknik och park planerar och upphandlar LED-belysningsarmatur och vitvaror.  |
| <i>2.3 Projektavgränsning</i>  |
| Åtgärderna avser stadsdelsnämndens verksamheter.   |

|   |
|---|
| <b>3. Vilka relevanta styrdokument är projektet kopplat till</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stockholms miljöprogram 2012-2015, Miljömål 3: Hållbar energianvändning, delmål 3.1 Staden ska genom energieffektiviseringar minska energianvändningen i den egna verksamheten.</li> <li>• Stockholms åtgärdsplan för klimat och energi 2012-2015.</li> <li>• Färdplan 2050 för ett fossilbränslefrött Stockholm.</li> </ul> |

Fråga 4-6:

|   |
|---|
| <b>4. Utsläpp av CO2 ekv före och efter investeringen</b> |
| FÖRE: Uppgift saknas                                      |
| EFTER: Uppgift saknas                                     |

|  |
|--|
| <b>5. Förändrad beredskap för kommande klimatförändringar före och efter investeringen</b> |
| FÖRE: Saknar relevans i sammanhanget   |
| EFTER: Saknar relevans i sammanhanget  |

|   |
|---|
| <b>6. Andra övriga miljöeffekter före och efter investeringen</b>       |
| FÖRE: Hög energiförbrukning.  |
| EFTER: Minskad energiförbrukning som resultat av energieffektivisering. |

**7. Tidplan, bilaga 2**

Åtgärder ska genomföras under 2016.

| Aktivitet                          | 2016                         | 2017        |
|------------------------------------|------------------------------|-------------|
| Installation av LED-belysning      | Upphandling och installation | Redovisning |
| Byte till energieffektiva vitvaror | Avrop och installation       | Redovisning |
|                                    |                              |             |

**8. Beskrivning av utgifter, ev. inkomster och finansiering, bilaga 2**

Om ansökningarna inte beviljas blir effekten att ovanstående åtgärder ej blir utförda under 2016 då ordinarie investeringsbudget inte har utrymme för detta.

**9. Påverkan på framtida driftkostnader (exempelvis kapitalkostnader och hyrespåverkan m m)**

Drifts- och underhållskostnader beräknas minska med genomförda åtgärder.

**10. Sökt projektmedel**

Stadsdelsnämnden söker 1,4 mnkr för investeringar enligt ovanstående beskrivning.

**11. Innovativitet och eller uppväxling**

Klicka här för att ange text.

**Övriga upplysningar**

Klicka här för att ange text.

## Bilaga till Ansökan om investeringsmedel för klimatåtgärder

Bilaga 6, VP 2016

### Bilaga A Beskrivning av utgifter, ev inkomster och finansiering

#### Namn på projekt/åtgärd:

Energi- och klimatanpassade åtgärder inom Hässelby-Vällingby stadsdelsförvalning.

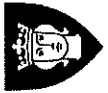
*Ansökan ska redovisa projektets totala klimatinvestering per år och hur projektet är tänkt att finansieras.*

*Redovisa för eventuell egen medfinansiering och eller annan extern medfinansiering. Redovisa även för eventuella inkomster och vad de består av. Beskrivning av utgifterna ska utformas så att tilldelning av medel kan ske årligen. Delta innebär att projekten ska kunna beskrivas i delar.*

|                              |           |    |
|------------------------------|-----------|----|
| Åtgärdens totala investering | 1 400 000 | kr |
| Klimatrelaterad investering  | 1 400 000 | kr |
| Egen medfinansiering         |           | kr |
| Extern medfinansiering       |           | kr |
| Driftkostnads påverkan (+ -) |           | kr |
| Ansökt bidrag ur CM4         | 1 400 000 | kr |

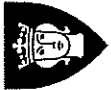
Tidplan och beskrivning av utgifter, ev inkomster och finansiering

| Åtgärdens aktiviteter/<br>utgiftsposter   | 2016             | 2017     | 2018     | Summa<br>utgifter |
|---|------------------|----------|----------|-------------------|
| Utbyte gamla armaturer mot LED-belysning. | 1 100 000        |          |          |                   |
| Uppgradering av kyl/frysaggregat.         | 300 000          |          |          |                   |
|   |                  |          |          |                   |
|   |                  |          |          |                   |
|   |                  |          |          |                   |
|   |                  |          |          |                   |
|   |                  |          |          |                   |
|   |                  |          |          |                   |
|   |                  |          |          |                   |
|   |                  |          |          |                   |
|   |                  |          |          |                   |
|   |                  |          |          |                   |
| <b>SUMMA</b>                              | <b>1 400 000</b> | <b>-</b> | <b>-</b> | <b>1 400 000</b>  |



| Atgårdens inkomster       | 2016 | 2017 | 2018 |
|---------------------------|------|------|------|
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
| SUMMA                     | -    | -    | -    |
|                           |      |      |      |
| Summa inkomster           | -    | -    | -    |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
| Atgårdens medfinansiering | 2016 | 2017 | 2018 |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
|                           |      |      |      |
| SUMMA                     | -    | -    | -    |
| Summa inkomster           | -    | -    | -    |





**Stockholms  
stad**

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd

Tjänsteutlåtande  
Bilaga 7, VP 2016  
Sid 1 (14)

**Handläggare**

Sara Magnusson

Telefon: 08-508 05 178

**Till**

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd

## **Plan för internkontroll med väsentlighets- och riskanalys 2016 för Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd**

Bilaga 7.



## Innehållsförteckning

|  |    |
|--|----|
| Inledning .....  | 3  |
| Nämndens arbete med intern kontroll .....  | 4  |
| Nämndens internkontrollplan .....  | 5  |
| Riskmatris .....   | 6  |
| Nämndens planerade uppföljning av den löpande kontrollen .....   | 9  |
| 1.3 Stockholm är en stad med levande och trygga stadsdelar .....   | 9  |
| 1.4 Stockholm är en stad med högt bostadsbyggande där alla kan bo .....  | 10 |
| 1.7 Alla äldre har en trygg ålderdom och får en äldreomsorg av god kvalitet .....  | 11 |
| 3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar .....  | 12 |
| 4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor .....  | 13 |
| 4.4 Stockholm är en stad som respekterar och lever upp till barnets rättigheter i enlighet med FN:s barnkonvention ..... | 14 |



## Inledning

Nämnden ska inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt och i enlighet med de föreskrifter som gäller för verksamheten, kommunallagen 6 kap 7 §. Nämnden ska också se till att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt och säkerställa att den interna kontrollen är tillräcklig, både i den egna verksamheten och i verksamhet som har lämnats över till någon annan, kommunallagen 3 kap 16 §. Nämnden har därmed ansvar för att utforma och organisera intern kontroll och effektiva system för uppföljning.

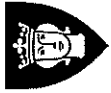
Inom nämndens verksamhetsområden finns en mängd olika lagar, riktlinjer, regler, system, processer och rutiner. Det samlade regelverket och organisationen av nämndens verksamhet utgör det interna kontrollsystem. Systemet är huvudsakligen integrerat i verksamhetens ordinarie arbets- och ledningsprocesser. Därmed är alla i organisationen, så väl den politiska ledningen som förvaltningsledningen och alla medarbetare involverade i arbetet med den interna kontrollen. Samtliga anställda är skyldiga att följa gällande regler och anvisningar för intern kontroll.

2015 uppdaterade förvaltningen systemet för internkontroll. Förvaltningen har identifierat processer och arbetssätt som är viktiga för att uppnå kommunfullmäktiges mål för verksamhetsområdet och gjort en väsentlighets- och riskanalys. Utifrån analysen har en internkontrollplan upprättats. Då staden har en ny riskmodul i ILS-webb är arbetet med att identifiera processer och arbetssätt endast påbörjat och kommer fortsätta under 2016.



## Nämndens arbete med intern kontroll

Nämndens internkontrollarbete ska bestå av tre delar. Nämnden ska ha fastställt ett aktuellt system för internkontroll, årligen genomföra en väsentlighets- och riskanalys (VoR) samt utifrån denna fastställa en internkontrollplan. Systemet för internkontroll ska ses över årligen och vid behov revideras. Väsentlighets- och riskanalysen genomförs i flera steg. Nämnden ska identifiera de viktigaste processerna/arbetsätten för att uppnå kommunfullmäktiges mål för verksamhetsområdena. Nämnden ska i arbetet beakta lagstiftning och verksamhetens uppdrag. Utifrån arbetsätten ska önskade händelser identifieras. Dessa ska värderas (1-5) utifrån vilka konsekvenserna blir om händelsen inträffar samt hur sannolikt det är att händelserna inträffar. Utifrån riskvärdet beslutas om den önskade händelsen/risken ska hanteras i internkontrollplanen. I internkontrollplanen planerar nämnden hur de löpande kontrollerna/arbetsätten ska följas upp. Internkontrollplanen fastställs i samband med verksamhetsplanen och följs upp i samband med verksamhetsberättelsen.



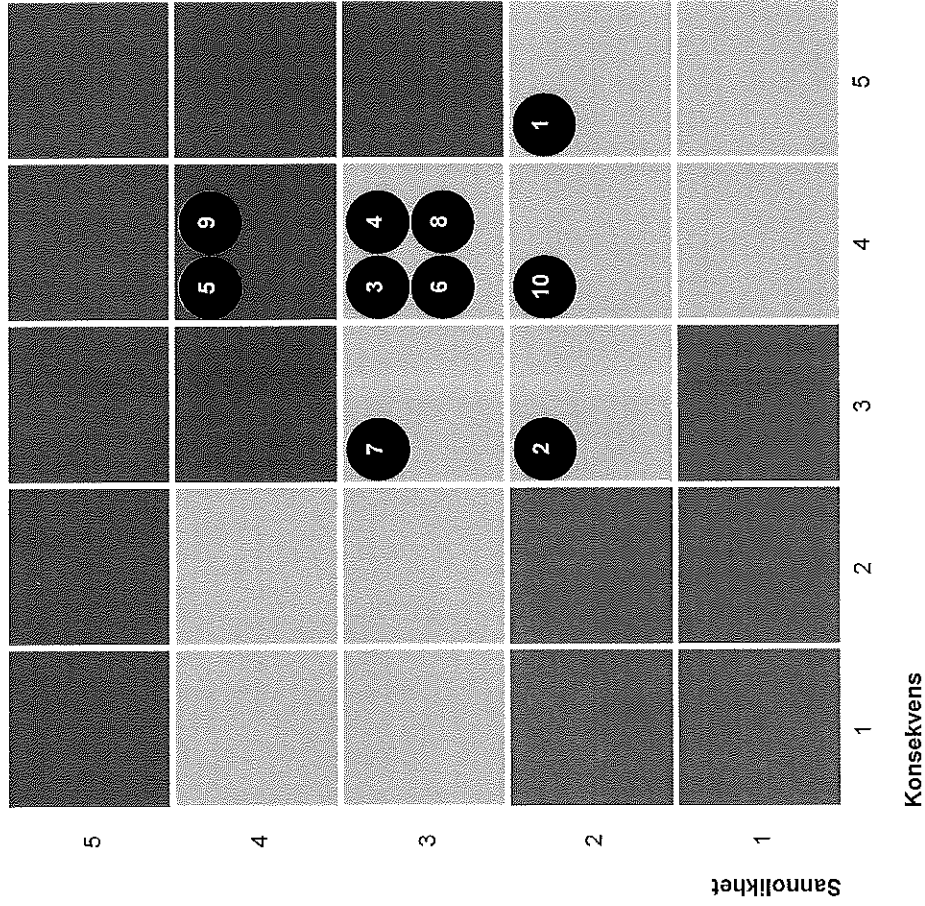
## Nämndens internkontrollplan

Förvaltningen har tagit fram internkontrollplanen utifrån genomförd väsentlighets- och riskanalys. I arbetet identifieras processer och arbetssätt som är väsentliga för att nå kommunfullmäktiges mål. Systematiska kontroller som görs av process och arbetssätt för att förebygga oönskade händelser beskrivs. För varje process identifieras även en eller flera oönskade händelser. En oönskad händelse är ett hot som kan ha inverkan på möjligheten att nå målen. När de oönskade händelserna har identifierats bedöms sannolikheten för att händelsen kan inträffa och allvarlighetsgraden på konsekvensen om händelsen inträffar. Utifrån bedömningen av de oönskade händelserna beslutas om och hur den oönskade händelsen ska hanteras och om den ska med i internkontrollplanen. Oönskade händelser där både sannolikhet och konsekvens bedöms som höga tas med i internkontrollplanen. Även oönskade händelser där sannolikhet och konsekvens inte bedöms som höga kan tas med i internkontrollplanen.

Väsentlighet- och riskanalys samt internkontrollplan har tagits fram i samverkan med samtliga avdelningar. Strategiska avdelningen har samordnat och sammanställt analys, plan och rapport.



### Riskmatris






| Sannolikhet        | Konsekvens      |
|--------------------|-----------------|
| 5 Mycket sannolikt | Mycket allvarig |
| 4 Sannolikt        | Allvarig        |
| 3 Möjlig           | Kännbar         |
| 2 Mindre sannolikt | Lindrig         |
| 1 Osannolikt       | Försumbar       |





| Process                        | Nr | Oönskad händelse  | Sannolikhet         | Konsekvens          | Riskvärde | Åtgärd  |
|--------------------------------|----|---|---------------------|---------------------|-----------|---|
| Systematiskt brandskyddsarbete | 1  | Bristande brandskydd - risk för människoliv.            | 2. Mindre sannolikt | 5. Mycket allvarlig | 10        | Följa upp tillämpningen av SBA-rutinen.<br><br>Kompetensutveckling<br><br>Se över och uppdatera SBA-rutinen.  |
|                                | 2  | Rutinerna brister.                                      | 2. Mindre sannolikt | 3. Kännbar          | 6         | Följa upp tillämpningen av SBA-rutinen.<br><br>Kompetensutveckling<br><br>Se över och uppdatera SBA-rutinen.  |
|                                | 3  | Den enskilda får ingen anpassad bostad.                 | 3. Möjlig           | 4. Allvarlig        | 12        | Följer ärende och ser över alternativa insatser i väntan på bostad.   |
|                                | 4  | Den äldre får inte den vård eller omsorg som beslutats. | 3. Möjlig           | 4. Allvarlig        | 12        | Följer ärende och ser över alternativa insatser.  |
|                                | 5  | Hänsyn tas ej till den enskildes önskemål och behov.    | 4. Sannolikt        | 4. Allvarlig        | 16        | Beställaren följer upp att genomförandeplanerna motsvarar beställd insats.<br><br>Följa upp tillämpningen av rutinen för upprättande av genomförandeplaner på enheten.<br><br>Se över och följa upp rutinen för upprättande av genomförandeplaner på enheten. |
| Budgetuppföljning              | 6  | Felaktig prognos.                                       | 3. Möjlig           | 4. Allvarlig        | 12        | Enhetschef går igenom checklista innan och under uppföljningsmöte med controller.   |
| Utbetalning av lön             | 7  | Fel lön utbetalas till medarbetaren.                    | 3. Möjlig           | 3. Kännbar          | 9         | Erbjuda chefer utbildning i Lisa självservice genom Serviceförvaltningen lön och pension.<br><br>Genomgång av checklistan för lönehantering med nya chefer.   |



| Process  | Nr | Oönskad händelse   | Sannolikhet        | Konsekvens  | Riskvärde | Åtgärd  |
|--|----|--|--------------------|-------------|-----------|---|
| Introducera socionomer   | 8  |  Brister i ärendehandläggningen.  | 3.Möjlig           | 4.Allvarlig | 12        | Påminna cheferna om checklistan för lönehantering.<br>Kontinuerlig ärendehandledning                    |
|  | 9  |  Hög personalomsättning.  | 4.Sannolikt        | 4.Allvarlig | 16        | Chef har kontinuerlig uppföljning vid nyanställning.<br>Enhets specifika introduktionsprogram tas fram. |
| Barn och unga ges möjlighet att uttrycka sin mening i utredning och uppföljning av insats, BBIC och DUR. | 10 |  Barn och unga är inte delaktiga i utredning och uppföljning av insats. | 2.Mindre sannolikt | 4.Allvarlig | 8         | Information och utbildning till medarbetare som arbetar med BBIC och DUR.                               |





## Nämndens planerade uppföljning av den löpande kontrollen

Arbetet med väsentlighets- och riskanalys, upprättande av internkontrollplan och utförandet av internkontrollen samordnas av strategiska avdelningen. Förvaltningen omorganiseras i början av 2016 vilket bland annat innebär att strategiska avdelningen byter namn och organiseras i två enheter. En av dessa enheter kommer att vara ansvarig för att internkontroll genomförs. Enheten är även ansvarig för att samordna det fortsatta arbetet med att identifiera processer och arbetssätt som är viktiga för att uppnå kommunfullmäktiges mål för verksamhetsområdet

Samtliga processer som finns med i internkontrollplanen kontrolleras en första gång under årets första kvartal. Efter den första kontrollen gör kontrollansvariga en bedömning, redovisar förslag till åtgärder samt upprättar en mer detaljerad plan för uppföljning under året. Bedömning, förslag och uppföljningsplan redovisas i en kontrollrapport. Kontrollrapporterna lämnas samlat till stadsledningsdirektören senast i juni. Senast i oktober ska uppföljande kontroller och eventuella stickprov vara genomförda. I oktober sammanställs resultatet från samtliga kontroller under året och överlämnas till stadsledningsdirektören. Sammanställningen bifogas verksamhetsberättelsen.



### 1.3 Stockholm är en stad med levande och trygga stadsdelar

Process:

#### Systematiskt brandskyddsarbete

Arbetsätt:

Systematiskt brandskyddsarbete.

| Löpande kontroll/Systematiska kontroller              | Oönskad händelse   | Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll                          | Beskrivning av uppföljning / kontroll | Metod för uppföljning / kontroll                 | Ansvarig      |
|---|--|---|---------------------------------------|--|---------------|
| Kontroll av brandskyddsutrustning.                    |  Bristande brandskydd - risk för människoliv. | Uppföljning av att funktionskontroll av brandutrustning genomförts. |                                       | Granskning av dokumentation.                     | Rikard Becker |
| Kontroll av rutin för systematiskt brandskyddsarbete. |  Rutinerna brister.                           | Uppföljning av att rutinerna hålls aktuella och är tillräckliga.    |                                       | Dialog med ansvarig och granskning av rutinerna. | Rikard Becker |




## 1.4 Stockholm är en stad med högt bostadsbyggande där alla kan bo

Process:

### Beslut om boende enligt LSS verkställs

Arbetsätt:

Beställarenheten funktionsnedsättning fattar beslut om bostad med särskild service.

| Löpande kontroll/Systematiska kontroller   | Oönskad händelse  | Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll                           | Beskrivning av uppföljning / kontroll                 | Metod för uppföljning / kontroll | Ansvarig                      |
|--|---|--|---|----------------------------------|-------------------------------|
| Beställarenheten funktionsnedsättning kontrollerar att alla beslut är verkställda. |  Den enskilda får ingen anpassad bostad. |  |   |                                  |                               |
|  |   | Uppföljning av att alternativa insatser ses över i väntan på bostad. | Dialog med ansvarig.                                  |                                  | Anna Stolpe, Johanna Granevik |
|  |   | Uppföljning av att kontroll görs av att beslut verkställs.           | Granskning av dokumentation av ej verkställda beslut. |                                  | Anna Stolpe, Johanna Granevik |



### 1.7 Alla äldre har en trygg ålderdom och får en äldreomsorg av god kvalitet

Process:

#### Beslut om äldreomsorg enligt SoL verkställs

Arbetsätt:

Beställarenheten äldreomsorg fattar beslut enligt SoL.

| Löpande kontroll/Systematiska kontroller                                  | Oönskad händelse         | Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll              | Beskrivning av uppföljning / kontroll                      | Metod för uppföljning / kontroll                      | Ansvarig                            |
|---|--------------------------|---|--|---|-------------------------------------|
| Beställarenheten äldreomsorg kontrollerar att alla beslut är verkställda. | <input type="checkbox"/> | Den äldre får inte den vård eller omsorg som beslutats. |  |   |                                     |
|   | <input type="checkbox"/> |   | Uppföljning av att alternativa insatser ses över.          | Dialog med ansvarig.                                  | Anna Stolpe,<br>Johanna<br>Granevik |
|   | <input type="checkbox"/> |   | Uppföljning av att kontroll görs av att beslut verkställs. | Granskning av dokumentation av ej verkställda beslut. | Anna Stolpe,<br>Johanna<br>Granevik |

Process:

#### Genomförandeplaner hålls aktuella

Arbetsätt:

Vid beställning av insats upprättas genomförandeplan.

| Löpande kontroll/Systematiska kontroller  | Oönskad händelse         | Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll           | Beskrivning av uppföljning / kontroll                  | Metod för uppföljning / kontroll | Ansvarig            |
|---|--------------------------|--|--|----------------------------------|---------------------|
| Beställare respektive utförare följer upp att genomförandeplan motsvarar beställda insatser | <input type="checkbox"/> | Hänsyn tas ej till den enskildes önskemål och behov. |  |                                  |                     |
|   | <input type="checkbox"/> |  | Kontroll av att enskilda har aktuell genomförandeplan. | Stickprov på enheterna           | Johanna<br>Granevik |



### 3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Process:

#### Budgetuppföljning

Arbetsätt:

Framtagande av korrekta prognoser.

| Löpande kontroll/Systematiska kontroller  | Oönskad händelse                                      | Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll                           | Beskrivning av uppföljning / kontroll | Metod för uppföljning / kontroll     | Ansvarig       |
|---|---|--|---------------------------------------|--------------------------------------|----------------|
| Kvalitetssäkring av prognos genom att kontrollera att prognosen är realistisk, checklista används | <input checked="" type="checkbox"/> Felaktig prognos. | Uppföljning av att checklista används för att kvalitetssäkra prognos |                                       | Dialog med controller och enhetschef | Ola Fagerstedt |

Process:

#### Utbetalning av lön

Arbetsätt:

Granskning av löneutbetalningar.



| Löpande kontroll/Systematiska kontroller        | Oönskad händelse   | Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll | Beskrivning av uppföljning / kontroll | Metod för uppföljning / kontroll | Ansvarig        |
|---|--|--|---------------------------------------|----------------------------------|-----------------|
| Kontroll utifrån checklistan för lönehantering. | <input checked="" type="checkbox"/> Fel lön utbetalas till medarbetaren. | Kontroll av att checklista används.        |                                       | Stickprov i dialog med chefer.   | Ulla Cadwalader |

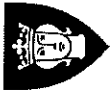


## 4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

### Process: Introducera socionomer

Arbetsätt:  
Strukturerad introduktionsutbildning med stöd från chef och mentorer.

| Löpande kontroll/Systematiska kontroller   | Oönskad händelse  | Uppföljning av arbetsställ/loppande kontroll | Beskrivning av uppföljning / kontroll   | Metod för uppföljning / kontroll               | Ansvarig                                       |                 |
|--|---|--|---|--|--|-----------------|
| Kontroll av att medarbetaren går introduktionsprogrammet. Kontroll av hur nöjd medarbetaren är med introduktionen. Uppföljning av introduktionen efter max 3 månader med medarbetaren. Chef har kontinuerlig uppföljning med nyanställd. |  Brister i ärendehandläggningen. |  |   |  |  |                 |
|  |  Hög personalomsättning.         |  | Kontroll av att chef har kontinuerlig uppföljning med nyanställda.                    | Stickprov i dialog med chefer och medarbetare. | Karin Johansson                                |                 |
|  |   |  | Kontroll av att uppföljning med nyanställd görs efter max tre månader.                |  | Stickprov i dialog med chefer och medarbetare. | Ulla Cadwalader |
|  |   |  | Kontroll av hur stor andel av nyanställda socionomer som går introduktionsprogrammet. |  | Dialog med ansvarig chef.                      | Karin Johansson |




4.4 Stockholm är en stad som respekterar och lever upp till barnets rättigheter i enlighet med FN:s barnkonvention

Process:

Barn och unga ges möjlighet att uttrycka sin mening i utredning och uppföljning av insats, BBiC och DUR.

Arbetsätt:

Barn och unga ges möjlighet att komma till tals i utredning och uppföljning av insats som rör dem själva.

| Löpande kontroll/Systematiska kontroller                    | Oönskad händelse   | Uppföljning av arbetssätt/öppande kontroll           | Beskrivning av uppföljning / kontroll | Metod för uppföljning / kontroll | Ansvarig                        |
|---|--|--|---------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| Uppföljning av dokumentation av utredningar i BBiC och DUR. |  Barn och unga är inte delaktiga i utredning och uppföljning av insats. |  |                                       |                                  |                                 |
|   |  | Kontroll av att utbildning i BBiC och DUR har skett. | Dialog med enhetschef.                |                                  | Karin Johansson,<br>Anna Stolpe |

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd

**Jämställdhets- och mångfaldsplan 3-  
årsplan**

Avseende period  
2016–2018



## Innehållsförteckning

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 Inledning</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>2 Samverkan</b> .....  | <b>4</b>  |
| <b>3 Arbetsförhållanden</b> .....                                 | <b>4</b>  |
| 3.1 Planering.....  | 5         |
| 4§ Lämpliga arbetsförhållanden .....                              | 5         |
| 5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap.....                    | 6         |
| 6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier.....   | 7         |
| <b>4 Rekrytering</b> .....  | <b>8</b>  |
| 4.1 Planering.....  | 8         |
| 7§ Möjlighet att söka lediga anställningar.....                   | 8         |
| 8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....                | 8         |
| 9§ Insatser vid ojämn könsfördelning.....                         | 9         |
| <b>5 Lönefrågor</b> .....   | <b>9</b>  |
| 5.1 Planering.....  | 9         |
| 10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor ..... | 9         |
| 11§ Handlingsplan för jämställda löner.....                       | 10        |
| 12§ Informera fackliga organisationer .....                       | 11        |
| <b>6 Lönekartläggning</b> .....                                   | <b>11</b> |
| <b>7 Analys och utvärdering av föregående plan</b> .....          | <b>11</b> |



## 1 Inledning

Jämställdhet och mångfald är ett förbättrings- och kvalitetshöjande arbete som handlar om att skapa förutsättningar för demokrati, rättvisa mellan individer och grupper samt att följa lagar och avtal. Arbetet kan i förlängningen leda till ökad effektivitet, produktivitet och lönsamhet.

För Stockholms stad som stor arbetsgivare och i kraft av de verksamheter som staden utför, är det särskilt viktigt att alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Det är en förutsättning för att staden som arbetsgivare ska kunna leva upp till de krav som finns i diskrimineringslagstiftningen, Europeiska deklarationen för jämställdhet och internationella konventioner som rör allas rätt till demokrati och trygghet.

Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

### Definitioner

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen skyddar mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och mot instruktioner att diskriminera. Det är dessutom förbjudet att utsätta någon som gjort en anmälan för repressalier. Lagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskrimineringsombudsmannen ansvarar för att lagen efterföljs.

**Jämställdhet** avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män och betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

**Diskriminering** definitioner enligt diskrimineringslagen 1 kap 4 § omfattar direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera.

- *Direkt diskriminering* är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Indirekt diskriminering* är att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

- *Trakasserier* är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Sexuella trakasserier* är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- *Kön*: Att någon är kvinna eller man.
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck*: Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- *Etnisk tillhörighet*: Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- *Funktionshinder*: Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- *Sexuell läggning*: Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- *Ålder*: Uppnådd levnadslängd.

**Aktiva åtgärder** är åtgärder som vidtas för att främja lika rättigheter och möjligheter. De syftar inte i första hand på åtgärder i enskilda fall utan på åtgärder som är framåtsyftande och av generell och kollektiv natur. Åtgärderna ska vara pådrivande för att motverka diskriminering.

**Jämlikhet** handlar om alla individers lika värde det vill säga att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

**Mångfald** Ett samhälle med mångfald som grund utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningsar.

**Likabehandling** innebär att alla människor ges likvärdiga förutsättningar att ta del i samhället. Alla människor ska garanteras möjligheter, oberoende av deras skiftande förutsättningar. Människors utgångsläge och behov är individuella. Den enskilda individen är unik och inte representant för en grupp. Likabehandling innebär inte att alla ska behandlas lika.

**Inkludering** att alla individer inbegrips, olikheter uppskattas, respekteras och tillåts.

## Nämndernas och styrelsernas arbete

## 2 Samverkan

Arbetet med planen har skett genom samverkan med representanter från de fackliga organisationerna. Planen presenteras, behandlas och tas upp på arbetsplatsträffar, samverkansgrupper och förvaltningsgruppen.

## 3 Arbetsförhållanden

Stadsdelsförvaltningens arbetsförhållanden följs kontinuerligt upp vid medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, och samverkansgrupper på enhets-, avdelnings-, och förvaltningsnivå. Uppföljning av arbetsförhållanden utgår från medarbetarenkätresultat, psykosocial och fysisk

skydds rond, sjukfrånvarostatistik, rapportering av tillbud, arbetsskador och incidenter samt risk- och konsekvensanalyser. Signaler på kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier tas på allvar och utreds skyndsamt.

### 3.1 Planering

#### 4§ Lämpliga arbetsförhållanden

##### Beskrivning

Vilka åtgärder planerar arbetsgivaren genomföra för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

**Arbetsförhållandena lämpar sig väl för alla medarbetare**

##### Beskrivning

Arbetsförhållandena lämpar sig väl för alla medarbetare i förvaltningen ur fysiskt, psykiskt, kulturellt och språkligt hänseende. Ny framtagen teknik som kan underlätta arbetet beaktas. Vid planering av nybyggnation eller ombyggnation av befintliga lokaler, sker detta även utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

| Mätetal | Ars-mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd   | Ansvarig-grupp                                  | Slutdatum  |
|---------|---------|--------|--|---|------------|
|         |         |        | Arbetsmiljö- och riskanalyser som görs i samband med organisationsförändringar inkluderar ett jämställdhets och mångfaldsperspektiv. | Samtliga chefer                                 | 2018-12-31 |
|         |         |        | Förvaltningen följer upp och utvärderar försök med jämställdhetsombud inom Familjestödsenheten.                                      | HR  | 2016-12-31 |
|         |         |        | Vid lokalplanering tas hänsyn till jämställdhets och mångfaldsperspektivet.  | Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer | 2018-12-31 |

Mål:

**Medarbetarna har möjlighet att påverka arbetsinnehåll i både kvalitativ och kvantitativ mening**

| Mätetal | Ars-<br>mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd  | Ansvarig-<br>grupp                              | Slutdatum  |
|---------|-------------|--------|---|---|------------|
|         |             |        | II Alla enheter diskuterar årligen sin arbetsmiljö och sina arbetsförhållanden ur ett jämställdhets och mångfaldsperspektiv på en arbetsplatsträff. | Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer | 2018-12-31 |
|         |             |        | II Alla medarbetare har minst ett medarbetarsamtal per år med närmaste chef   | Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer | 2018-12-31 |

## 5§ Förenas förvärvsarbete och föräldraskap

### Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.



Mål:

**Medarbetarna har förutsättningar att kombinera förvärvsarbete med familjeliv**

### Beskrivning

Förvaltningens medarbetare har förutsättningar att kombinera förvärvsarbete med ansvar för hem, barn och familjeliv. Arbetsgivaren organiserar arbetet så att det är möjligt att nyttja sin rätt till bland annat föräldraledighet. Arbetsgivaren eftersträvar att vara flexibel vad gäller arbetstid och ledigheter i samband med religiösa eller andra kulturella högtider, när det är möjligt utifrån verksamhetens behov.

| Mätetal | Ars-<br>mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd   | Ansvarig-<br>grupp                              | Slutdatum  |
|---------|-------------|--------|--|---|------------|
|         |             |        | II Alla enheter diskuterar attityder och värderingar kring arbete och familjeliv på arbetsplatsträffar en gång under året.   | Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer | 2018-12-31 |
|         |             |        | II Chefer underlättar för medarbetare att återkomma i arbete efter föräldraledighet genom en plan för "återintroduktion".  | Samtliga chefer                                 | 2018-12-31 |
|         |             |        | II Chefer uppmanas till långsiktig semesterplanering så att hela året täcks in och det finns möjlighet att planera ledigheter vid olika kulturella och religiösa högtider. | Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer | 2018-12-31 |

| Mätetal | Års-mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd   | Ansvarig-grupp                                  | Slutdatum  |
|---------|---------|--------|--|---|------------|
|         |         |        |  Föräldralediga, sjuk-skrivna och tjänstlediga erbjuds att ta del av information samt att delta i arbetsplatsträffar eller andra möten. | Samtliga chefer                                 | 2018-12-31 |
|         |         |        |  Möten, utbildning och konferenser förläggs i största möjliga utsträckning så att småbarnsföräldrar har möjlighet att delta.            | Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer | 2018-12-31 |

## 6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

### Beskrivning



Här ska arbetsgivaren redovisa åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier. Bifoga eller hänvisa till policy och rutiner mot kränkande behandling inkluderande trakasserier.


Mål:

### Trakasserier förekommer ej på förvaltningens arbetsplatser

### Beskrivning

Ingen form av sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder får förekomma på förvaltningens arbetsplatser. Inte heller får repressalier mot den som gör en anmälan om diskriminering förekomma. Om detta ändå inträffar, och en anmälan görs, ska chef agera utifrån förvaltningens checklista och skyndsamt ta initiativ till utredning.

| Mätetal | Års-mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd  | Ansvarig-grupp                                  | Slutdatum  |
|---------|---------|--------|---|---|------------|
|         |         |        |  I lokalerna förekommer inga anslag, bilder, skärmläckare, almanackor och liknande som kan uppfattas som kränkande eller diskriminerade. | Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer | 2018-12-31 |
|         |         |        |  Riktlinjer trakasserier och kränkande särbehandling tas upp till diskussion på en arbetsplatsträff under året.                          | Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer | 2018-12-31 |

| Mätetal | Ars-<br>mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd   | Ansvarig-<br>grupp                              | Slutdatum  |
|---------|-------------|--------|--|---|------------|
|         |             |        |  Värdegrundsfrågor tas upp till diskussion på en arbetsplatsträff under året. | Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer | 2018-12-31 |

## 4 Rekrytering

### 4.1 Planering

#### 7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

##### Beskrivning



Vad planerar arbetsgivaren göra för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Mål:

**Alla som arbetar med rekrytering är väl insatta i diskrimineringslagen och kompetensbaserad rekrytering**

##### Beskrivning

Stadsdelen arbetar utifrån kompetensbaserad rekrytering. Alla som arbetar med rekrytering har kunskap om diskrimineringslagen. Vid såväl intern som extern rekrytering eftersträvas jämställdhet och mångfald utifrån den kravprofil som gjorts.

| Mätetal | Ars-<br>mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd   | Ansvarig-<br>grupp                                       | Slutdatum  |
|---------|-------------|--------|--|--|------------|
|         |             |        |  Långsiktig, strategisk personalplan tas fram   | Förvaltningsledningen, Personalhandläggare/Personalenhet | 2018-12-31 |
|         |             |        |  Utbildning i diskrimineringslagen och kompetensbaserad rekrytering för nyanställda chefer, fackliga organisationer och HR-personal | Personalhandläggare/Personalenhet                        | 2016-12-31 |

#### 8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

##### Beskrivning

På vilket sätt planerar arbetsgivaren erbjuda utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete



och inom olika kategorier av arbetstagare. Behöver inte vara en utbildning kring jämställdhet och mångfald specifikt utan en utbildningsinsats som syftar till att öka jämställdheten och mångfalden.

Mål:

### Kvinnor och män har samma möjligheter till utveckling i sitt arbete

| Mätetal | Ars-mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd   | Ansvarig-grupp                                  | Slutdatum  |
|---------|---------|--------|--|---|------------|
|         |         |        | Ⓜ Alla medarbetare som omfattas av medarbetarenkäten har möjlighet att svara.            | Samtliga chefer                                 | 2018-12-31 |
|         |         |        | Ⓜ Individuella kompetensutvecklingsplaner upprättas utifrån verksamhetens mål och behov. | Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer | 2018-12-31 |

## 9§ Insatser vid ojämn könsfördelning

### Beskrivning

Vilka insatser planerar arbetsgivaren vidta när det på en arbetsplats inte är en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare. Hur ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet, så att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar? Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

| Mätetal | Ars-mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd   | Ansvarig-grupp                                  | Slutdatum  |
|---------|---------|--------|--|---|------------|
|         |         |        | Ⓜ Vid all rekrytering välja det underrepresenterade könet om kompetenskraven är uppfyllda. | Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer | 2018-12-31 |

## 5 Lönefrågor

### 5.1 Planering

#### 10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

### Beskrivning




Varje nämnd och styrelse med minst 25 anställda ska vart tredje år göra lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete. Arbetsgivaren ska bedöma om eventuellt förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

Mål:

**Förvaltningens lönepolitik främjar jämställdhet och mångfald. Individuell lönesättning tillämpas och lön sätts oberoende av kön**

**Beskrivning \***

Vid förvaltningens uppstarts- och avstämningsmöten med fackliga organisationer vid löneöversynen analyseras lönesättning, löneskillnader och strukturer.

| Mätetal | Ars-mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd  | Ansvarig-grupp   | Slutdatum  |
|---------|---------|--------|---|--|------------|
|         |         |        |  I samverkan med arbetstagarorganisationerna varje år kartläggs och analyseras de löneskillnader som finns i olika yrkesgrupper för att se om de har direkt eller indirekt samband med kön | Förvaltningsledningen, Personalhandläggare/Personalenhet | 2018-12-31 |
|         |         |        |  Lönesättning utgår från väl förankrade förvaltningsövergripande eller verksamhetsspecifika lönekriterier.   | Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer          | 2018-12-31 |
|         |         |        |  Varje år diskuteras och analyseras förvaltningens och enhetens lönekriterier på APT.  | Förvaltningsledningen, Personalhandläggare/Personalenhet | 2018-12-31 |


## 11§ Handlingsplan för jämställda löner

**Beskrivning**


Varje nämnd och styrelse ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Detta ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Mål:

**Lönekartläggning genomförs inför varje löneöversyn**

| Mätetal | Ars-mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd  | Ansvarig-grupp        | Slutdatum  |
|---------|---------|--------|---|-----------------------|------------|
|         |         |        |  Lönerna för bristyrken såsom socialsekreterare, biståndshandläggare och forskollärer följs upp konti- | Förvaltningsledningen | 2016-12-31 |



| Mätetal | Ars-mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd   | Ansvarig-grupp   | Slutdatum  |
|---------|---------|--------|--|--|------------|
|         |         |        | nuerligt   |  |            |
|         |         |        |  Vid behov upprättas en handlingsplan för jämställda löner utifrån lönekartläggning och analys. | Förvaltningsledningen, Personalhandläggare/Personalenhet | 2018-12-31 |




## 12§ Informera fackliga organisationer

### Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska förse de fackliga organisationerna som arbetsgivaren har kollektivavtal med, med den informationen som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Det ska framgå att fackliga företrädare har blivit informerade om handlingsplanen.

### Mål:

**Jämställdhets- och mångfaldsarbetet främjas genom samverkan mellan förvaltningen och de fackliga organisationerna**

| Mätetal | Ars-mål | Utfall | Aktivitet/åtgärd   | Ansvarig-grupp                    | Slutdatum  |
|---------|---------|--------|--|-----------------------------------|------------|
|         |         |        |  Fackliga organisationer får del av det material som är underlag till lönekartläggningen. | Personalhandläggare/Personalenhet | 2018-12-31 |
|         |         |        |  Jämställdhets- och mångfaldsplanen följs upp i förvaltningsgruppen en gång per år.       | Förvaltningsledningen             | 2018-12-31 |
|         |         |        |  Jämställdhets- och mångfaldsplanen tas fram och följs upp i samverkan.                   | Förvaltningsledningen             | 2018-12-31 |

## 6 Lönekartläggning

Förvaltningen genomför lönekartläggningar varje år. Inför 2015 års löneöversyn genomfördes en lönekartläggning som delgavs alla chefer och de fackliga organisationerna. Inga osakliga löneskillnader mellan könen vad gäller lika eller likvärdigt arbete konstaterades.

## 7 Analys och utvärdering av föregående plan

Planen följs upp i samband med verksamhetsberättelse 2015.



## PLAN FÖR UPPHANDLING

Vid frågor, kontakta Henrik Svenonius, upphandlingsenheten, välfärdsutvecklingsavdelningen, stadsledningskontoret.  
E: post:henrik.svenonius@stockholm.se Tel: 08-508 293 18

### Kommentar

#### Anvisningar

Denna mall ska användas av nämnden för sammanställningen av de upphandlingar som nämnden planerar att påbörja under året. Endast upphandlingar där kontraktets sammanlagda värde är över 1.8 miljoner ska redovisas.

Med påbörjad upphandling avses en upphandling där själva arbetet med exempelvis behovs- och marknadsanalys eller att ta fram ett förfrågningsunderlag planeras att starta under året.

Med kontraktsvärde avses det sammanlagda värdet som kan komma att betalas ut enligt ett kontrakt inklusive eventuella optioner.

**Planerade upphandlingar**

| Avtalsområde            | Beskrivning                           | Planerat startdatum för upphandling | Avtalsperiod (fr.o.m - t.o.m) inkl förlängningsoptioner | Uppskattat kontraktsvärde | Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad) |
|-------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|---|---------------------------|--|
| <b>2016</b>             |                                       |                                     |   |                           |  |
| Fritidsgård             | Tegelhögen                            | 2016-04-30                          | 2020-07-31  | 7,7                       | entreprenad                            |
| Fritidsgård             | Lyktan                                | 2016-04-30                          | 2020-07-31  | 7,7                       | entreprenad                            |
| Fritidsgård             | Åkermyntan                            | 2016-04-30                          | 2020-07-31  | 7,7                       | entreprenad                            |
| Fritidsgård             | Backstage                             | 2016-04-30                          | 2020-07-31  | 7,7                       | entreprenad                            |
| Daglig verksamhet       | Spegelns dagliga verksamhet           |                                     | 2018-09-30  | 6                         | entreprenad                            |
| Gruppbostad             | Bergmyntegränds gruppbostad           |                                     | 2018-09-30  | 20                        | entreprenad                            |
| Gruppbostad             | Ullvidevägens gruppbostad             |                                     | 2018-09-30  | 20                        | entreprenad                            |
| <b>2017</b>             |                                       |                                     |   |                           |  |
| Vård- och omsorgsboende | Hässelgårdens vård- och omsorgsboende |                                     | 2017-01-31  | 28                        | entreprenad                            |
| Parkskötsel             | Parkskötsel                           |                                     | 2020-11-01  |                           | entreprenad                            |

Nedan listade entreprenader kan förlängas efter datum angivet nedan. Beslut ej fattat av nämnden.

Nedan listade entreprenader upphör efter angivet datum. Beslut om eventuell ny upphandling ska tas av nämnd 2016.

|                   |                            |  |            |             |
|-------------------|----------------------------|--|------------|-------------|
| Stödboende        | Säteriket stödboende       |  | 2017-01-31 | entreprenad |
| Gruppbostad       | Ekeby gruppbostad          |  | 2017-01-31 | entreprenad |
| Gruppbostad       | Paradsängen gruppbostad    |  | 2017-01-31 | entreprenad |
| Gruppbostad       | Rosenbacken gruppbostad    |  | 2017-02-28 | entreprenad |
| Gruppbostad       | Eklövgränd gruppbostad     |  | 2017-02-28 | entreprenad |
| Daglig verksamhet | Starbogården dagverksamhet |  | 2017-09-30 | entreprenad |
|                   |                            |  |            |             |
|                   |                            |  |            |             |
|                   |                            |  |            |             |

#### Kontaktuppgifter

##### Anvisning

Redovisa nedan kontaktuppgifter till den eller de personer som utsetts till förvaltningens kontaktperson/er i frågor rörande upphandling och inköp med namn, befattning, telefonnummer och e-postadress.

#### Upphandlings- och inköpsansvarig

#### Upphandlings- och inköpsamordnare