

## Sammanträde i kommunfullmäktige

### Tid och plats för sammanträde

Måndagen den 25 september 2023, kl. 19.00. B-salen, Västra Storgatan 15, Gnesta

### Gruppmöten

Majoriteten (S, M); kl. 18.00. Lokal, B-salen, Elektron.

Oppositionen (C, L, KD); kl. 18.00. Lokal, Frösjön, Elektron.

Oppositionen (V, MP); kl. 18.00. Lokal, Björken, Elektron.

Oppositionen (SD); kl. 18.00. Lokal, Lockvattnet, Elektron

### Förslag till justerare

Ordinarie: Anne-Lise Ljung (SD) och Karin Braathen Gustavsson (M)

Ersättare: Andreas Andersson (C) och Ann-Sofie Karlsson (S)

### Tid och plats för justering

Onsdagen den 27 september 2023, kl. 16.00. Kommunledningskontoret Västra Storgatan 15, Gnesta

### Allmänheten

Allmänheten är välkommen att närvara vid sammanträdet.

Beslutsunderlag till ärendena i kallelsen finns på [www.gnesta.se](http://www.gnesta.se) samt för läsning digitalt på servicecenter.

Frågor om kallelsen och ärendena besvaras av sekreteraren, tel: 0158-275 000.

## Dagordning

Sammanträdet öppnande samt upprop

Val av justerare och tid för justering

Godkännande av dagordningen

Av allmänheten i förväg inskickade frågor.

Nr	Diarienummer	Ärende
1	KS.2023.280	Interpellation angående personalomsättningen i kommunförvaltningen och dess konsekvenser
2	KS.2023.290	Interpellation-Välfärdens finansiering
3	KS.2023.291	Interpellation angående personalens möjligheter till återhämtning
4	KS.2022.108	Planeringsstrategi för översiktsplaneringen
5	KS.2023.272	Personalpolitiskt program
6	KS.2023.204	Riktlinje för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda
7	KS.2021.166	Motion - Inrätta funktionen "Frivilligsamordnare" i skolorganisationen
8	KS.2022.213	Motion Svensk husmanskost
9	KS.2023.164	Årsredovisning 2022 Sociala stiftelsen
10	KS.2023.163	Årsredovisning 2022 Stipendiestiftelsen
11	SN.2023.38	Rapportering av ej verkställa gynnande biståndsbeslut enligt SoL och LSS
12	KS.2023.306	Motion - Gör det möjligt att nyttja Vattentornet
13	KS.2023.357	Motion - ökad transparens från nämnder och styrelser
14	KS.2023.359	Motion - Offentlig toalett Gnesta centrum
15	KS.2022.352	Val till kommunala uppdrag - Mandatperioden 2022-2026

**Sven Anderson**

**Jenny Johansson**

**Ordförande**

**Sekreterare**

# Interpellation till Linda Lundin angående personalomsättningen i kommunförvaltningen och dess konsekvenser

All makt utgår från folket. Som folkvalda representanter har vi ett stort ansvar för att medborgarna ska få bästa möjliga samhällsservice för sina skattemedel och för de taxor som de betalar.

Förvaltningen har under flera år lidit av stor personalomsättning. Inte minst socialförvaltningen har varit föremål för uppmärksamhet på grund av detta. Nu står samhällsbyggnadsförvaltningen (snart) utan VA-ingenjör och det är från den 10 juni chefslost där. Den avgående chefen hade under sin anställning uppdraget som tillförordnad VA-chef, utöver sitt ordinarie uppdrag. Enligt uppgift pågår rekryteringen av en VA-chef och rekryteringen av ny samhällsbyggnadschef kommer att påbörjas inom kort. Resultatet av detta är bland annat att Miljö- och hållbarhetsplanen inte kommer att färdigställas i år (heller), vilket de styrande hade sagt skulle ske. Vad avsaknad av VA-chef och VA-ingenjör får för konsekvenser för planerna för Gnestas vattenverk och avloppsverk kan vi bara spekulera om ännu så länge.

Jag vill inte föreslå att förvaltningen räknar ut kostnaden för denna personalomsättning. Det tar resurser i anspråk som behövs för att sköta den löpande verksamheten.

Men tycker inte Linda Lundin att den långvariga personalomsättningen inom Gnesta kommuns förvaltning vore värd en seriös genomlysning och diskussion. Kan inte kommunchefen och andra insatta personer inom förvaltningen kallas till kommunfullmäktige för en hearing alternativt till ett möte med samtliga

gruppledare för en öppen förutsättningslös diskussion om problem och eventuella lösningar. Problemen har pågått under lång tid. Det kan inte bara vara slumpen som gör att det blir så här gång på gång. Vi har alla ansvar för att lösa problemen.

Gnesta den 8 juni 2023

**Maria Carlén Lindwall**  
Miljöpartiet de Gröna i Gnesta

**Från:** Maria Carlén Lindwall <Maria.Carlen.Lindwall@gnesta.se>

**Skickat:** den 19 juni 2023 18:59

**Till:** Jenny Johansson <Jenny.Johansson@gnesta.se>; Linda Lundin <Linda.Lundin@gnesta.se>

**Ämne:** Förtydligande till min interpellation

"Vill Linda Lundin ta initiativ till att sitta med partiföreträdare för att diskutera och genomlysna den stora personalomsättningen i kommunen inte minst på chefsnivå."

Maria Carlén Lindwall

Skickat från [Outlook för iOS](#)

Sammanträdesdatum: 2023-06-19  
Diarienummer: KS.2023.290

§ 66

## Interpellation-Välfärdens finansiering

### Beslut

1. Interpellationen är inlämnad.

### Sammanfattning av ärendet

Per Sicking (V) har lämnat in en interpellation till kommustyrelsens 1:e vice ordförande Anna Ekström (M) angående Välfärdens finansiering.

### Beslutsunderlag

1. Interpellation - Välfärdens finansiering

### Kommunfullmäktiges presidiums förslag till beslut

1. Interpellationen är inlämnad.

### Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden föreslår att kommunfullmäktige bifaller kommunfullmäktiges presidiums förslag till beslut.

### Beslutsgång

Kommunfullmäktige bifaller ordförandens förslag.

### Sändlista

~ Kommunfullmäktige

## Välfärdens finansiering

### Interpellation till kommunstyrelsens vice ordförande Anna Ekström (M)

Det är ekonomisk kris i landets kommuner, och även i Gnesta är läget pressat. För Barn- och utbildningsnämnden pekar prognosen mot ett underskott på runt 7 miljoner trots tuffa besparingsåtgärder. Flera nämnder tvingas till besparingar trots att det snarare är stora resurstillskott som behövs för att förbättra arbetsvillkor och kvalitet.

Inflation och ökade lönekostnader är en förklaring till det tuffa läget, men också av urholkade statsbidrag och demografiska trender. Ekonomichefen har i en prognos pekat på att kommunskatten skulle behöva höjas med 1,66 kronor under en 10-årsperiod för att bibehålla dagens personaltäthet i välfärden.

Det finns ett stort behov av kraftigt ökade statsbidrag till välfärden för att klara den svåra ekonomiska situation som råder. Staten har väldigt god ekonomi medan kommuner och regioner går på knäna.

Min fråga till kommunstyrelsens vice ordförande blir därför följande:

Avser du att trycka på regeringen för att öka statsbidragen till kommunerna och därmed Gnesta kommun?

Per Sicking

Vänsterpartiet 23-06-19

## **Personalens möjligheter till återhämtning**

### **Interpellation till barn- och utbildningsnämndens vice ordförande Ann-Sofie Lifvenhage (M)**

För att vara en attraktiv arbetsgivare som både lyckas rekrytera och behålla kompetent personal måste Gnesta kommun erbjuda rimliga arbetsvillkor. Medarbetarundersökningar visar att Barn- utbildningsnämndens medarbetare i många avseenden tycker om sin arbetsplats, men på några områden är resultaten mindre positiva – inte minst när det gäller arbetsbelastning och möjligheter till återhämtning.

Samma bild återkommer i en temarapport som nyligen presenterades av SCB, där lärare som lämnat yrket frågats ut om anledningarna. Arbetsmiljö, till exempel stress och arbetsbelastning, är enligt undersökningen det viktigaste skälet till att lärare väljer att byta jobb. Men många tidigare lärare kan också tänka sig att återvända till läraryrket förutsatt att det fanns mer tid för att förbereda och följa upp undervisningen och en mer rimlig arbetsbelastning.

Tyvärr går utvecklingen i våra skolor och förskolor nu åt fel håll, med tuffa besparingsåtgärder som pressar personalen ytterligare. Det handlar om allt från färre elevassistenter – vilket ökar arbetsbelastningen för ordinarie lärare – till restriktivitet med vikarier – en åtgärd som kan öka pressen på anställda att gå till jobbet fast de inte är helt friska. Besparingarna kommer i ett läge då personaltätheten i flera verksamheter redan är lägre än snittet i landet.

Min fråga till barn- och utbildningsnämndens vice ordförande Ann-Sofie Lifvenhage blir därför följande:

Vilka åtgärder planeras för att erbjuda personalen inom barn- och utbildningsförvaltningen en rimlig arbetsbelastning och bättre möjligheter till återhämtning?

Per Sicking

Vänsterpartiet 23-06-19



Sammanträdesdatum: 2023-09-11  
Diarienummer: KS.2022.108

§ 130

## Planeringsstrategi för översiktsplaneringen

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Planeringsstrategin antas

### Sammanfattning av ärendet

Ett förslag till planeringsstrategi för översiktsplaneringen har tagits fram i enlighet med det nya lagkrav som infördes i Plan- och bygglagen (PBL) 2020. Planeringsstrategin har beretts i planeringsberedningen som nu föreslår att kommunstyrelsen godkänner strategin och lämnar den till kommunfullmäktige för antagande.

Planeringsberedningen bedömer att Gnesta kommuns översiktsplan är aktuell under den nuvarande mandatperioden. Beredningen anser dock att arbetet med att ta fram en ny översiktsplan bör påbörjas senast i början av nästa mandatperiod. Anledningen är att planeringsförutsättningarna har ändrats och att nuvarande översiktsplan inte uppfyller alla innehållskrav i PBL.

Under nuvarande mandatperiod bör arbetet inriktas på att ta fram strategiska dokument och utredningar som kan utgöra underlag till den kommande översiktsplanen.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-05-31
2. Planeringsstrategi för översiktsplaneringen
3. Utdrag minnesanteckningar planeringsberedningen 2023-06-19

### Tjänsteförslag

1. Planeringsstrategin antas

### Förslag till beslut på sammanträdet

Håkan Ekstrand (C) lämnar ändringsförslaget att på sidan 7 i planeringsstrategin lägga till följande text i som sista mening sista stycket, "Därför bör ett underlag för klassificering av jordbruksmark framtagas.", samt att ta bort hela stycket om "stråk" på sid 17. Johan Lexell (MP), Oskar Sulin (V), Jörgen Dahlgren (SD) och Anna Ekström

(M) bifaller Håkan Ekstrand (C) ändringsförslag. Anna Ekström (M) föreslår en redaktionell ändring i första punkten på sid 17.

## Beslutsgång

Ordföranden frågar om kommunstyrelsen beslutar enligt det framskrivna förslaget eller enligt framskrivet förslag med Håkan Ekstrands (C) ändringsförslag och finner att kommunstyrelsen beslutat enligt det senare.

## Sändlista

- ~ Kommunfullmäktige
- ~ Länsstyrelsen i Södermanland  
611 86 Nyköping  
[sodermanland@lansstyrelsen.se](mailto:sodermanland@lansstyrelsen.se)
- ~ Boverket  
Box 534  
371 23 Karlskrona  
[registraturen@boverket.se](mailto:registraturen@boverket.se)
- ~ Förvaltningschef
- ~ Planeringschef
- ~ Samhällsplanerare

**Minnesanteckningar från sammanträde i  
planeringsberedningen**

Tid och plats Måndag 19 juni 2023, 13.00-16.00

Lokal: Frösjön-Lockvattnet

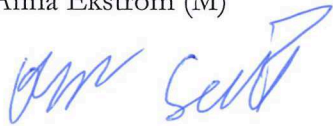
Ledamöter Anna Ekström (M)  
Linda Lundin (S)  
Sibylle Ekengren (M)  
Sarah Kinberg (L)  
Oskar Sulin (V)

Tjänstepersoner Anders Axelsson  
Anders Ramqvist  
Tomas Enqvist  
Nils Rundqvist  
Samy Abu Eid  
Maja Berggren (sekreterare)

Underskrifter



Ordförande Anna Ekström (M)



Justerare Oskar Sulin (V)



Sekreterare

Maja Berggren

**23. Sammanträdet öppnas**

**24. Val av justerare**

Till justerare valdes Oskar Sulin (V).

**25. Godkännande av dagordning**

Dagordningen godkändes.

**26. Föregående minnesanteckningar**

**27. Utbildning mark och exploatering**

[Redacted text]

**28. Planeringsstrategi, beslut att lämna till kommunstyrelsen för antagande**

Beredningen ställer sig bakom förslaget och beslutade att skicka ärendet för vidare beredning i kommunstyrelsen och slutgiltigt ställningstagande kommunfullmäktige.

Linda Lundin (S) yrkade på att beslutsmeningen i tjänsteskrivelsen för planeringsstrategin ändras till att lyda: kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att anta planeringsstrategin.

**29. Uppföljning spårutredning**

[Redacted text]

**30. Övriga frågor**

**31. Ordföranden avslutar mötet**

AS OS MB

Upprättad: 2023-06-07  
Diarienummer: KS.2022.108

Kommunstyrelsen

# Planeringsstrategi för översiktsplaneringen

## Förslag till beslut i kommunfullmäktige

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att

1. planeringsstrategin antas

## Sammanfattning

Ett förslag till planeringsstrategi för översiktsplaneringen har tagits fram i enlighet med det nya lagkrav som infördes i Plan- och bygglagen (PBL) 2020. Planeringsstrategin har beretts i planeringsberedningen som nu föreslår att kommunstyrelsen godkänner strategin och lämnar den till kommunfullmäktige för antagande.

Planeringsberedningen bedömer att Gnesta kommuns översiktsplan är aktuell under den nuvarande mandatperioden. Beredningen anser dock att arbetet med att ta fram en ny översiktsplan bör påbörjas senast i början av nästa mandatperiod. Anledningen är att planeringsförutsättningarna har ändrats och att nuvarande översiktsplan inte uppfyller alla innehållskrav i PBL.

Under nuvarande mandatperiod bör arbetet inriktas på att ta fram strategiska dokument och utredningar som kan utgöra underlag till den kommande översiktsplanen.

## Ärendebeskrivning

Ett förslag till planeringsstrategi för översiktsplaneringen har utarbetats i enlighet med det nya lagkrav som infördes i Plan- och bygglagen (PBL) 2020. Planeringsstrategin har beretts i planeringsberedningen.

Enligt lagkravet ska en planeringsstrategi tas fram under den första halvan av varje mandatperiod. Syftet är att översiktsplaneringen ska få en större politisk tyngd och bedrivs mer kontinuerlig. Planeringsstrategin ska antas i kommunfullmäktige. Kravet om att ta fram en planeringsstrategi ersätter det tidigare kravet om att aktualitetspröva översiktsplanen.

Planeringsstrategin ska innehålla tre delar:

- Ändrade planeringsförutsättningar

- Översiktsplanens aktualitet utifrån innehållskraven i PBL 3 kapitlet
- Fortsatt arbete med översiktsplanering

För att underlätta kommunens arbete med planeringsstrategin ska länsstyrelsen ge kommunerna ett underlag den sista halvan av varje mandatperiod. Underlaget redovisar statliga och mellankommunala intressen som kan ha betydelse för översiktsplanens aktualitet. Underlaget anger också om någon del av länsstyrelsens granskningsyttrande av översiktsplanen inte längre gäller.

Vid planeringsberedningens sammanträde 2023-06-19, pt 28, beslutade beredningen att ställa sig bakom förslaget och skicka ärendet för vidare beredning i kommunstyrelsen för slutgiltigt ställningstagande kommunfullmäktige.

## Planeringsberedningens synpunkter

Planeringsberedningen anser att översiktsplanen är aktuell den nuvarande mandatperioden. Kommunen bör dock påbörja arbetet med att ta fram en ny översiktsplan senast i början av nästa mandatperiod. Anledningen är förändrade planeringsförutsättningar och att den nuvarande översiktsplanen inte uppfyller alla innehållskrav i PBL 3 kapitlet.

Exempel på förändrade planeringsförutsättningar är bristen på dricksvatten i Gnesta tätort, högre krav på att bevara jordbruksmark och det nya lagkravet om att alla översiktsplaner som påbörjas efter 2027 ska vara digitala. Andra viktiga förändringar är ett ökat intresse för kommunens mindre orter och att Södertälje kommun planerar bebyggelse i närheten av Gnesta tätort.

I fråga om aktualitet skriver länsstyrelsens i sitt underlag att Gnesta kommuns översiktsplan saknar vissa delar. Några exempel är en kommuntäckande markanvändningskarta, ett förtydligande om hur riksintresset för kulturmiljövården ska tillgodoses och en redovisning av hinderytor för flygplatser.

Länsstyrelsen skriver också att översiktsplanen tydligare behöver redovisa hur kommunen avser att följa miljö kvalitetsnormerna för vatten. En annan synpunkt är att kommunen behöver redovisa riskområden för skred och ras i översiktsplanen och ta fram riktlinjer för byggande inom sådana områden.

Förutom innehållskraven har en bedömning gjorts av hur väl översiktsplanen uppfyller kraven i PBL i fråga om att uttrycka kommunens inriktning, vara vägledande och vara tydlig. Planeringsberedningen anser att översiktsplanen har ett tydligt och lättillgängligt språk men att den kan bli skarpare i fråga om inriktningen för bebyggelseutveckling – något som i sin tur skulle göra planen mer vägledande för efterföljande planering och beslut. Beredningen anser också att målstrukturen behöver bli tydligare och kopplas till verksamhetsplaneringen.

Arbetet med en ny översiktsplan bör påbörjas senast i början av nästa mandatperiod. Till dess bör arbetet inriktas på att ta fram strategiska dokument och utredningar som kan utgöra underlag till den kommande översiktsplanen. Några exempel är vattentjänstplan, gång- och cykelstrategi, energiplan och dagvattenstrategi.

### Ekonomiska konsekvenser

Planeringsstrategin bedöms inte få några ekonomiska konsekvenser för Gnesta kommun. Finansiering av kommande översiktsplanearbete får hanteras i kommande budgetarbete.

### Juridiska konsekvenser

Planeringsstrategin bedöms inte få några juridiska konsekvenser för Gnesta kommun.

### Jämställdhetsanalys utifrån checklista

Planeringsstrategin bedöms inte få några konsekvenser avseende jämställdhet.

### Överensstämmelse med kommunens styrdokument

Förslaget ligger i linje med Gnesta kommuns styrande dokument.

## Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-05-31
2. Planeringsstrategi för översiktsplaneringen

## Sändlista

- ~ Kommunfullmäktige
- ~ Länsstyrelsen i Södermanland  
611 86 Nyköping  
[sodermanland@lansstyrelsen.se](mailto:sodermanland@lansstyrelsen.se)
- ~ Boverket  
Box 534  
371 23 Karlskrona  
[registraturen@boverket.se](mailto:registraturen@boverket.se)
- ~ Förvaltningschef
- ~ Planeringschef
- ~ Samhällsplanerare

Anders Axelsson  
Kommunchef

Maja Berggren  
Samhällsplanerare







# Planeringsstrategi

Gnesta kommun 2023

Beslutsinstans	Kommunfullmäktige
Beslutad	Välj datum
Senast reviderad	Välj datum
Giltig till	Tills vidare
Dokumentansvarig	
Diarienummer	KS.2022.108

GNESTA  
KOMMUN 

## Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	3
Bakgrund .....	4
Nytt krav i Plan- och bygglagen .....	4
Planeringsstrategins innehåll .....	5
Process .....	6
Gällande översiktsplan .....	6
Ändrade planeringsförutsättningar .....	7
Förändringar i omvärlden .....	7
Förändringar i Gnesta kommun .....	10
Förändrad lagstiftning och nya nationella och regionala mål .....	12
Aktualitet och användbarhet .....	14
Uttrycker översiktsplanen kommunens inriktning? .....	14
Är översiktsplanen vägledande? .....	15
Är översiktsplanen tydlig? .....	16
Innehåller översiktsplanen allt den ska? .....	16
Fortsatt arbete .....	22
Kommande planer och utredningar .....	22
Tidplan .....	23

## Sammanfattning

Gnesta kommuns översiktsplan är aktuell – men vi ska planera för framtiden.

Det här är de viktigaste slutsatserna från arbetet med planeringsstrategin:

- Gnesta kommuns översiktsplan är aktuell under den här mandatperioden. Senast i början av nästa mandatperiod bör kommunen påbörja arbetet med att ta fram en ny översiktsplan.
- Det har skett stora förändringar i omvärlden sedan den nuvarande översiktsplanen togs fram. Det har också tillkommit ny information – bland annat att Gnesta tätort behöver en ny dricksvattentäkt.
- För att förbereda det kommande översiktsplanarbetet – och tillämpa en mer kontinuerlig planering – behöver ett antal planeringsunderlag och strategiska dokument tas fram. Några exempel är en vattentjänstplan, en parkeringsutredning och ett landsbygdsprogram.

## Bakgrund

### Nytt krav i Plan- och bygglagen

Alla kommuner ska ta fram en planeringsstrategi under den första halvan av varje mandatperiod. Det är ett nytt lagkrav som fördes in i Plan- och bygglagen (PBL) i april 2020. Syftet är att översiktsplaneringen ska få en större politisk tyngd och bedrivs mer kontinuerlig. Planeringsstrategin ersätter det tidigare kravet om aktualitetsprövning.

Översiktsplanen är kommunens kanske mest långsiktiga och strategiska dokument. Den visar vilka områden som ska bebyggas och vilka som ska bevaras. Den visar också hur kommunen jobbar med frågor som klimatanpassning, bostäder och kollektivtrafik.

Kommuninvånare, näringsliv, myndigheter och intresseorganisationer ska kunna lita på att översiktsplanen uttrycker de styrande politikernas vilja. Planeringsstrategin är ett sätt att stämma av just det.

Den första planeringsstrategin ska antas av kommunfullmäktige två år efter valet 2022 – det vill säga senast den 11 september 2024. Annars betraktas kommunens översiktsplan som inaktuell.

En inaktuell översiktsplan får konsekvenser för andra beslut. Dels måste alla detaljplaner handläggas med det utökade planförfarandet. Dels kan kommunen inte använda översiktsplanen för att upphäva eller ge dispens från strandskyddet inom LIS-områden. En inaktuell översiktsplan kan också innebära att det blir svårare att ta viss mark i anspråk för bebyggelse.

Om en ny översiktsplan har antagits inom det utsatta datumet behövs ingen planeringsstrategi.

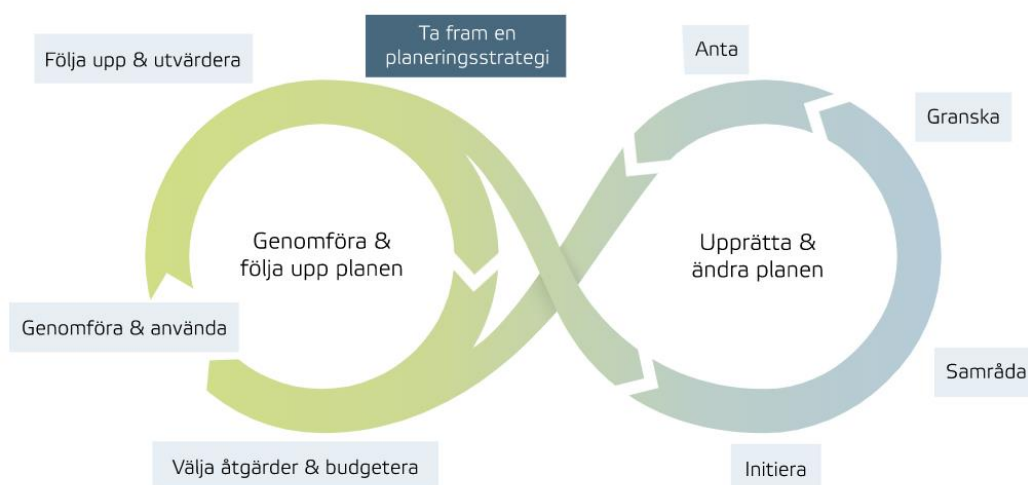


Bild 1. Illustration av kontinuerlig översiktsplanprocess från Boverkets hemsida.

## Planeringsstrategins innehåll

Enligt PBL ska planeringsstrategin innehålla tre delar: ändrade planeringsförutsättningar, översiktsplanens aktualitet och fortsatt arbete med översiktsplaneringen (punkt 1-3 nedan). Kommunen ska bedöma översiktsplanen i sin helhet – det vill säga inklusive tillägg och fördjupningar.

### Ändrade planeringsförutsättningar

Den första delen handlar om yttre omständigheter som påverkar planeringen. Det kan vara nya lagar, ändrade flyttmönster eller nya nationella mål. Det kan också vara utredningar som ger ny information om kommunen – exempelvis risk för översvämningar i ett område som tidigare planerats för bebyggelse.

### Översiktsplanens aktualitet och användbarhet

Den andra delen handlar om att bedöma om översiktsplanen fortfarande är aktuell. Viktigast är att säkerställa att översiktsplanen innehåller allt den ska enligt PBL 3 §, 4 §, andra stycket, punkt 1–2 och 5 §. Där står bland annat att kommunen ska redovisa hur mark- och vattenområden ska användas, hur miljö kvalitetsnormer ska följas och hur behovet av bostäder ska tillgodoses.

För att få en heltäckande bild har även översiktsplanens inriktning, vägledande funktion och tydlighet enligt 2 § och 6 § bedömts.

### Kommunens fortsatta arbete med översiktsplanering

I den sista delen ska kommunen redovisa vad som behöver göras inom den översiktliga planeringen. Fokus ska ligga på de kommande två mandatperioderna. Det kan handla om att ta fram en helt ny översiktsplan, en fördjupad översiktsplan, ett tematiskt tillägg – eller att inte göra någonting alls.

### Anta planeringsstrategin

När planeringsstrategin är klar ska den antas kommunfullmäktige. Senast den 11 september 2024 ska den skickas till Boverket och länsstyrelsen. Den ska också läggas upp på kommunens hemsida.

## Process

En projektgrupp på Samhällsbyggnadsförvaltningens planeringsenhet har lett arbetet med att ta fram planeringsstrategin. Arbetet har stämts av i workshopar med hela samhällsbyggnadsförvaltningen och med representanter från övriga kommunala förvaltningar och bolag.

Under arbetets gång har planeringsstrategin beretts i planeringsberedningen – ett beredande organ till kommunstyrelsen för strategiska samhällsbyggnadsfrågor.

## Gällande översiktsplan

Gnesta kommuns översiktsplan antogs i december 2018 och sträcker sig till 2050. Den innehåller två övergripande mål:

- Gnesta ska vara en attraktiv kommun att leva, verka och bo i.
- En befolkningsökning om 2 procent per år.

Översiktsplanen innehåller också en övergripande utvecklingsstrategi som visar kommunens rumsliga utveckling på lång sikt.

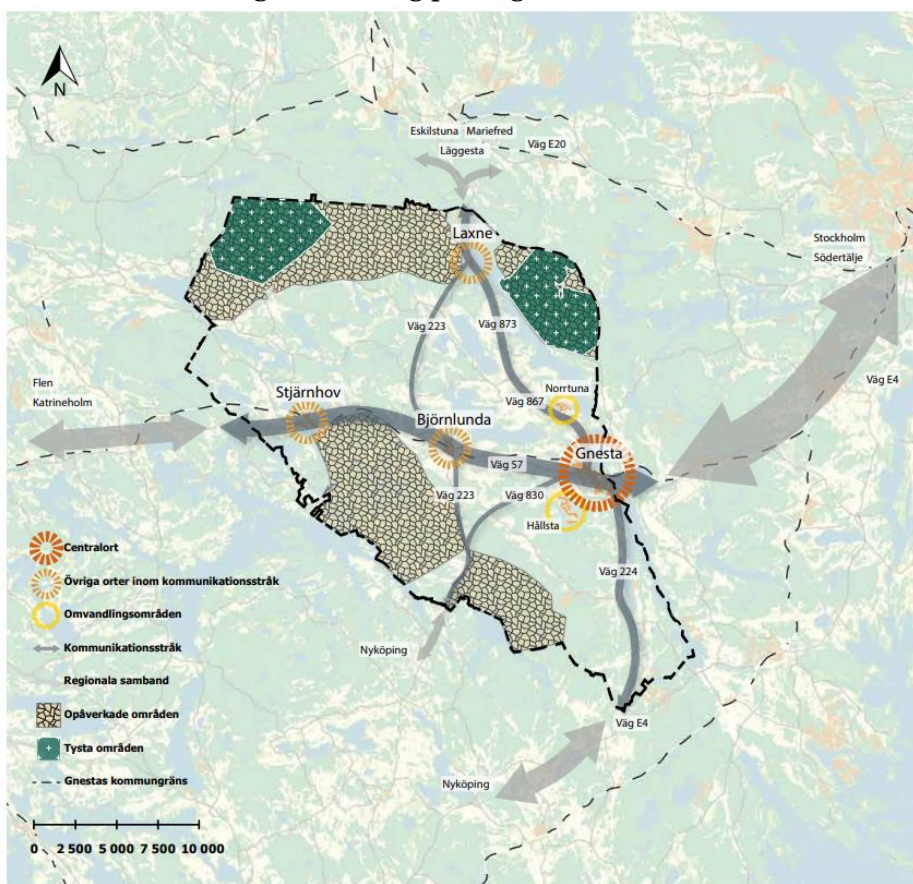


Bild 2. Övergripande utvecklingsstrategi, Översiktsplan – Gnesta kommun 2050.

## Ändrade planeringsförutsättningar

Tillvaron förändras ständigt. De senaste åren kanske snabbare än någonsin. Klimatförändringar, pandemi och krig är några av de händelser som har skakat världen. Snabba förändringar kan innebära att översiktsplanen behöver uppdateras mer kontinuerligt. Samtidigt handlar översiktsplanering om långsiktighet – att slå fast principer för kommunens utveckling som ska gälla under många år.

### Förändringar i omvärlden

Klimatförändringarna fortsatt aktuella

Klimatförändringarna är en av vår tids stora frågor. Trots att många aktörer arbetar för att minska utsläppen går utvecklingen för långsamt.

Fysisk planering är ett viktigt verktyg för att minska utsläppen – bland annat genom att främja en samlad bebyggelse och fossilfria transportmedel. Fysisk planering är också centralt för att hantera ett förändrat klimat. Det handlar till exempel genom att planera för grönska som ger svalka och skapa ytor som kan hantera stora vattenmassor vid skyfall.

Sedan översiktsplanen togs fram har klimatfrågan aktualiserats ytterligare. Kommande översiktsplanearbete bör därför titta närmare på områden för energiproduktion. Kommunen behöver också i större utsträckning ta hänsyn till klimatrelaterade risker vid planläggning och vidta åtgärder för klimatanpassning i redan bebyggd miljö.

Högre krav på att bevara jordbruksmark

Varje år försvinner stora arealer jordbruksmark genom asfaltering och exploatering för bebyggelse. Den mark som försvinner är oåterkallelig och går inte att ersätta med nyodling. Samtidigt ökar behovet av jordbruksmark i takt med att världens befolkning växer.

Med sin rätt att besluta om mark- och vattenanvändning har kommunerna en nyckelroll i att bevara jordbruksmarken för framtiden. Men många kommuner har svårt att hitta annan mark för bebyggelseutvecklingen.

Enligt Miljöbalken får kommunerna bara ta brukningsvärd jordbruksmark i anspråk för bebyggelse om det gäller ett väsentligt samhällsintresse som inte kan tillgodoses på annat sätt. Kraven på att följa miljöbalken har ökat de senaste åren.

Frågan om att bevara jordbruksmark är mer aktuell i dag än när översiktsplanen togs fram. Samtidigt är det viktigt att bygga sammanhängande och i anslutning till befintliga tätorter för att säkerställa närhet till kollektivtrafik och service. Nästa översiktsplan behöver därför balansera mellan att säkra livsmedelsförsörjningen och möjliggöra en bebyggelseutveckling som är hållbar ur andra perspektiv.

### Biologiska mångfalden hotad

Något som får alltmer uppmärksamhet är utarmningen av biologisk mångfald. Forskare talar om att vi befinner oss i ett sjätte massutdöende. En orsak till utarmningen är förlust av livsutrymme.

Kommuner har en viktig roll i att säkerställa att bebyggelse inte lokaliseras till känsliga områden och att den bebyggelseutvecklingen som sker är yteffektiv. Kommuner kan också skapa livsmiljöer genom att berika befintliga grönområden – exempelvis genom att anlägga dammar, så blomsterängar och placera ut död ved.

Nästa översiktsplan skulle behöva kompletteras med riktlinjer för hur den biologiska mångfalden kan främjas. Den bör också förtydliga att miljön i sjöar och vattendrag ska förbättras.

### Ökat intresse för att bo på landsbygden

2020 hade Sveriges storstäder för första gången på flera år en högre utflyttning än inflyttning (SCB: [Den minsta folkökningen på 15 år \(scb.se\)](https://www.scb.se/press/nyheter/2021/04/20210408-den-minsta-folkokningen-pa-15-ar)). Störst utflyttning hade Stockholms län. De kommuner som lockar till sig utflyttarna är framför allt storstadsnära landsbygdskommuner som Gnesta. En förklaring är Coronapandemin – men trenden började redan innan.

Utflyttningen får flera konsekvenser för den fysiska planeringen. Framför allt möjliggörs ett ökat byggande på mindre orter och på landsbygden. En annan konsekvens är att fler fritidsbostäder används permanent vilket ställer ökade krav på infrastruktur som vägar, kollektivtrafik och VA.

Nästa översiktsplan bör kompletteras med fler ytor för bebyggelseutveckling i Björnlunda och strategier för hur kommunens fritidshusområden ska utvecklas.

### Högre krav på tillgänglighet

Även om många kan arbeta på distans är behovet av tillgänglighet fortsatt högt. Det gäller både fysisk och digital. Tillgängligheten med spårbunden trafik är en av Gnestas mest strategiska frågor. Sedan översiktsplanen togs fram har kommunen gjort en utredning av spårområdet i Gnesta tätort. Utredningen syftar till att säkerställa att kommunen inte bygger på mark som senare kan behövas för att bygga ut spårområdet.

När det kommer till digital tillgänglighet har Gnesta en sämre utbyggnad än många andra kommuner i länet. I Gnesta har 85,48 % av hushållen fiberbaserat bredband. Motsvarande siffra för riket är 96,49 procent och för Södermanland 95,94 procent. Nästa översiktsplan behöver förtydligas i fråga om digital tillgänglighet.

### Åldrande befolkning och ojämlik folkhälsa

Folkhälsan i Sverige är bra. Två problem som dock ökar är psykisk ohälsa och ojämlikhet i hälsa. Människor som har låg utbildning tenderar att ha sämre folkhälsa generellt. Positivt är att medellivslängden ökar – men det ställer samtidigt krav på att samhället kan ta hand om den åldrande befolkningen.



Den fysiska planeringen är viktig för att främja vardagsrörelse – exempelvis genom att prioritera fotgängare, kollektivtrafik och cyklar framför bilar. Den fysiska planeringen behöver också alltmer ta hänsyn till den växande andelen äldre genom att skapa specialanpassade boenden och trygga promenadvägar.

I Gnesta kommun är andelen äldre större än riksgenomsnittet. Därför vore det lämpligt om nästa översiktsplan uppdateras med formuleringar om hur planeringen ska ta hänsyn till äldre.

#### Högre priser på energi och råvaror

Under 2022 ökade priset på energi och råvaror. Det har i sin tur lett till ett ökat intresse för självförsörjning och nya energikällor som sol och vind. Kommunerna har en viktig roll i att underlätta för solenergi och vindkraft, planera för laddinfrastruktur och stötta initiativ för ökad självförsörjning.

#### Ökade krav på trygghet

De senaste åren har frågan om trygghet blivit mer aktuell. Det gäller såväl det nationella försvaret och IT-säkerhet som individers upplevelse av trygghet i samhället. Genom fysisk planering kan man minska både den faktiska möjligheten att begå brott och känslan av otrygghet. Fysisk planering är också viktig för att säkerställa framkomligheten på vägar för utryckningsfordon och tillgången till skyddsrum i händelse av kris.

## Förändringar i Gnesta kommun

### Brist på dricksvatten i Gnesta tätort

Grundvattentäkten i Gnesta tätort har dålig kapacitet vilket gör det svårt att försörja nya hushåll med dricksvatten. Gnesta kommun arbetar därför med att göra sjön Klämningen till en ny ytvattentäkt. Det innebär att kommunen även kommer att behöva bygga ett nytt vattenverk. Den nya anläggningen beräknas vara i gång 2026.

Bristen på dricksvatten innebär att kommunen inte kan nå översiktsplanens övergripande mål om två procents befolkningsökning per år på kort sikt. När det nya vattenverket är klart kommer kommunen kunna bygga nya bostäder och eventuellt även ta emot abonnenter från angränsande områden i Södertälje kommun.

### Gnesta behöver nytt avloppsreningsverk

På sikt behöver Gnesta kommun en ny avloppsrening. En omlokalisering av reningsverket bör utredas då det skulle kunna gynna utvecklingen av angränsande områden.

Planerna för avloppsreningen påverkar utvecklingen i Gnesta tätort och kan få konsekvenser för Sigtuna industriområde där reningsverket står. Nästa översiktsplan behöver därför uppdateras i fråga om avlopp.

### Verksamhetsområden får alltmer handel

I två av tre verksamhetsområden i Gnesta tätort sker en omvandling från industriverksamhet till handel och besöksnäring. Omvandlingen innebär att flera av verksamheterna är planstridiga eftersom detaljplanerna bara tillåter industriverksamhet.

Den rumsliga utvecklingen av verksamhetsområdena hänger ihop med utvecklingen av hela Gnesta tätort. Nästa översiktsplan behöver därför uppdateras i fråga om verksamhetsmark. Det behövs även en utredning om huruvida förslaget till nytt verksamhetsområde, Hagstumosse, ska ligga kvar eller om nästa översiktsplan ska föreslå en annan lokalisering. Även i övriga tätorter bör behovet av verksamhetsmark utredas.

### Gnesta kan behöva ny tågplattform

Möjligheten att resa till Gnesta med både pendeltåg och regionaltåg är en av kommunens mest strategiska frågor. Under 2022 utredde kommunen hur spårområdet i Gnesta kan utformas för att säkerställa en god tågtrafik på lång sikt.

Många faktorer påverkar hur trafikeringen av tåg kommer att se ut i framtiden – framför allt byggandet av Ostlänken. För Gnesta kommun är det viktigt att delta aktivt i olika forum och fortsätta att utreda en framtida spårlösning.

### Södertälje kommun bygger nära Gnesta

Gränsen mot Södertälje kommun och Stockholms län går precis i utkanten av Gnesta tätort. Just nu planerar Södertälje kommun bebyggelse i Visbohammar som ligger i anslutning till Gnesta tätort. Södertälje planerar också för 1 000 nya bostäder i Mölnbo några kilometer öster om Gnesta.

Den ökade bebyggelsen i Mölnbo och Visbohammar är en mellankommunal fråga som behöver belysas i nästa översiktsplan. För vidare resonemang, se avsnitt ”Mellankommunala frågor” i kapitlet om översiktsplanens aktualitet.

### Ökat intresse för övriga orter i kommunen

Efter Covid 19-pandemin märks ett ökat intresse för att bo i Gnesta kommuns mindre orter – Björnlunda, Stjärnhov och Laxne. Intresset kan ha stärkts ytterligare av att det inte är möjligt med ny bebyggelse i Gnesta tätort (se 7.1 ovan).

I översiktsplanen pekar kommunen ut utvecklingsområden i de tre mindre orterna. Översiktsplanen bör kompletteras med ytterligare utvecklingsområden i framför allt Björnlunda.

## Förändrad lagstiftning och nya nationella och regionala mål

### Planer ska bli digitala

I januari 2027 ska alla översiktsplaner vara digitala. Syftet är att göra planerna mer jämförbara och tillgängliga. En framtida översiktsplan behöver därmed vara anpassad till det nya digitala formatet.

### Kommuntäckande markanvändningskarta

Alla översiktsplaner ska ha en kommuntäckande markanvändningskarta. Det är ett nytt lagkrav i PBL som började gälla den 1 april 2020. Enligt Boverkets hemsida utgör mark- och vattenanvändningskartan basen för översiktsplanen. Gnesta kommuns översiktsplan innehåller inte någon sådan karta. Nästa översiktsplan behöver därmed förses med en markanvändningskarta i GIS-format.

### Lagändring om den strategiska miljöbedömningen

2018 infördes ett nytt kapitel i Miljöbalken – kapitel 6, Miljöbedömningar. Det nya kapitlet innebär att fler miljöaspekter ska ingå i miljöbedömningen av översiktsplanen och att dessa ska integreras i själva planen.

### Nytt krav om att redovisa klimatrelaterade risker

I augusti 2018 infördes ett nytt krav i PBL om att kommunen ska redovisa klimatrelaterade risker i översiktsplanen. Det handlar specifikt om risken för skador på den byggda miljön till följd av översvämning, ras, skred och erosion. Kommunen ska också föreslå hur sådana skador kan minska eller upphöra.

### Barnkonventionen har införlivats i svensk lag

I januari 2020 blev barnkonvention svensk lag. Detta förstärker barnens rättigheter vid tillämpningen av andra lagar, exempelvis PBL. Barns intressen ingår i princip i alla de allmänna och enskilda intressen som anges i 2 kap. PBL och även i vissa andra bestämmelser i PBL.

### Region Sörmland har bildats

Sedan översiktsplanen togs fram har Region Sörmland bildats. Det skedde genom en sammanslagning av Landstinget Sörmland, Regionförbundet Sörmland och Sörmlands kollektivtrafikmyndighet. Ett av regionernas ansvarsområden är att ta fram en regional utvecklingsstrategi – i Södermanland kallad Sörmlandsstrategin. 2020 fastställde Region Sörmland en ny strukturbild för Sörmlandsstrategin och 2022 beslutade Region Sörmland om nya regionala prioriteringar.

### Ändrad lagstiftning för avfallshanteringen

I början av 2023 kom en ny lagstiftning om kommunernas avfallshantering. Enligt det nya kravet får kommunen ett ökat ansvar för att ta emot bygg- och rivningsavfall. Från

2024 ska kommunerna också ta över förpackningsinsamlingen och ordna fastighetsnära insamling av förpackningar.

#### Nytt krav om vattentjänstplan

Alla kommuner ska ha en aktuell vattentjänstplan senast den 31 december 2023. Detta enligt en förändring i vattentjänstlagen som började gälla den 1 januari 2023.

Vattentjänstplanen ska innehålla kommunens långsiktiga planering av hur behovet av allmänna vattentjänster ska tillgodoses. Planen ska även innehålla en bedömning av hur de allmänna VA-anläggningarna ska hanteras vid ökad belastning på grund av skyfall.

#### Ändring av bostadsförsörjningslagen

I oktober 2022 trädde en ändring av bostadsförsörjningslagen i kraft. Ändringen innebär att kommunerna ska göra en analys av den demografiska utvecklingen, marknadsförutsättningarna och vilka bostadsbehov som inte tillgodoses på den lokala bostadsmarknaden. Analysen ska sedan ligga till grund för planeringen av bostadsförsörjningen.

## Aktualitet och användbarhet

I den andra delen av planeringsstrategin, aktualitetsprövningen, ska kommunerna bedöma om översiktsplanen uppfyller kraven på innehåll som står i PBL 3 kapitlet. En analys har även gjorts av översiktsplanens inriktning, vägledande funktion och användbarhet – också det krav enligt PBL 3 kapitlet.

Aktualitetsprövningen har utgått från följande frågeställningar:

- Uttrycker översiktsplanen kommunens inriktning? (PBL 3 kap, 2 §)
- Är översiktsplanen vägledande? (PBL 3 kap, 2 §)
- Är översiktsplanen tydlig? (PBL 3:6)
- Innehåller översiktsplanen allt den ska? (PBL 3 kap, 3 §, 4 § punkt 1–2, 5 §)

För att besvara frågorna har ett antal workshoppar genomförts inom samhällsbyggnadsförvaltningen och med representanter från övriga kommunala förvaltningar och bolag.

### Uttrycker översiktsplanen kommunens inriktning?

I översiktsplanen uttrycks inriktningen framför allt i de två övergripande målen – *Gnesta kommun ska vara en attraktiv kommun att leva, verka och bo i* och *En befolkningsökning om minst 2 procent per år*.

Kommunens inriktning uttrycks även i den övergripande utvecklingsstrategin. Enligt den ska merparten av bebyggelseutvecklingen i Gnesta tätort och i de tre orterna Björnlunda, Stjärnhov och Laxne. 70 procent av befolkningsökningen ske i Gnesta tätort och 30 procent i de övriga orterna och på landsbygden.

Målet om 2 procents befolkningsökning visar tydligt vad kommunen vill. På grund av bristen på dricksvatten i Gnesta tätort är målet inte möjligt att nå förr än ett nytt vattenverk är i bruk. Därefter är målet både realistiskt och nödvändigt för att satsningar på infrastruktur ska kunna finansieras, exempelvis byggandet av det nya vattenverket.

Målet att vara en attraktiv kommun skulle behöva konkretiseras. Vad menar kommunen med attraktiv? För vilken målgrupp ska kommunen vara attraktiv?

En annan fråga som har kommit upp är om 2-procentsmålet är förenligt med att vara en attraktiv kommun. Ett snävt fokus på befolkningsökning kan äventyra värden som invånarna förknippar med Gnestas attraktivitet – exempelvis småskalighet och närhet till naturen.

I arbetet har det framkommit synpunkter om att inriktningen skulle bli tydligare om det fanns en kommunövergripande vision. Vad är Gnestas identitet? Hur ska kommunen se ut och fungera 2050? Målen bör sedan fungera som en konkretisering av visionen i en tydlig målhierarki – exempelvis med övergripande mål, delmål och åtgärder.

En översiktsplan har potential att vara det dokument som hela kommunen lutar sig mot. Genom att ha en tydlig inriktning blir det lättare för kommunens olika verksamheter att planera. Det gäller inte bara bostadsbebyggelse utan även skolor, service och infrastruktur.

## Är översiktsplanen vägledande?

Översiktsplanen har en tydlig inriktning om att växa. Den skulle dock behöva bli tydligare i fråga om *hur* och *var* för att få en mer vägledande funktion. Det är särskilt relevant för Gnesta eftersom kommunen inte har någon stor markreserv och därmed är beroende av markägare och exploatörer för att få till stånd en bebyggelseutveckling.

Att kommunen inte äger marken inom ett område är inget hinder för att peka ut det för bebyggelseutveckling. Det skapar en tydlighet om vad kommunen vill och visar att kommunen har bedömt området som lämpligt ur ett samhällsbyggnadsperspektiv. Det ökar i sin tur exploatörers intresse för att utveckla området och lägger grunden för ett framtida samarbete med markägaren.

Att ha en tydlig utbyggnadsstrategi – och hålla fast vid den – innebär också att invånare och intressenter är förberedda på den utveckling som sker. Chansen är då större att reaktionerna blir positiva.

Frågan om bevarande av jordbruksmark innebär att de utvecklingsområden som pekas ut i den nuvarande översiktsplanen behöver ses över. Är alla områden fortfarande aktuella? Kravet på att utreda alternativ till jordbruksmark för bebyggelse är större än när översiktsplanen togs fram och beslutades 2018.

Som nämndes i avsnittet om ändrade planeringsförutsättningar märks ett ökat intresse för kommunens mindre orter. För att möjliggöra ett ökat byggande behöver fler utvecklingsområden pekas ut – särskilt i Björnlunda. Det vore även önskvärt om nästa översiktsplan pekar ut fler användningar, som grönstruktur och turism, i anslutning till de mindre orterna. Det ger en signal till exploatörer och potentiella invånare om att områdena är attraktiva.

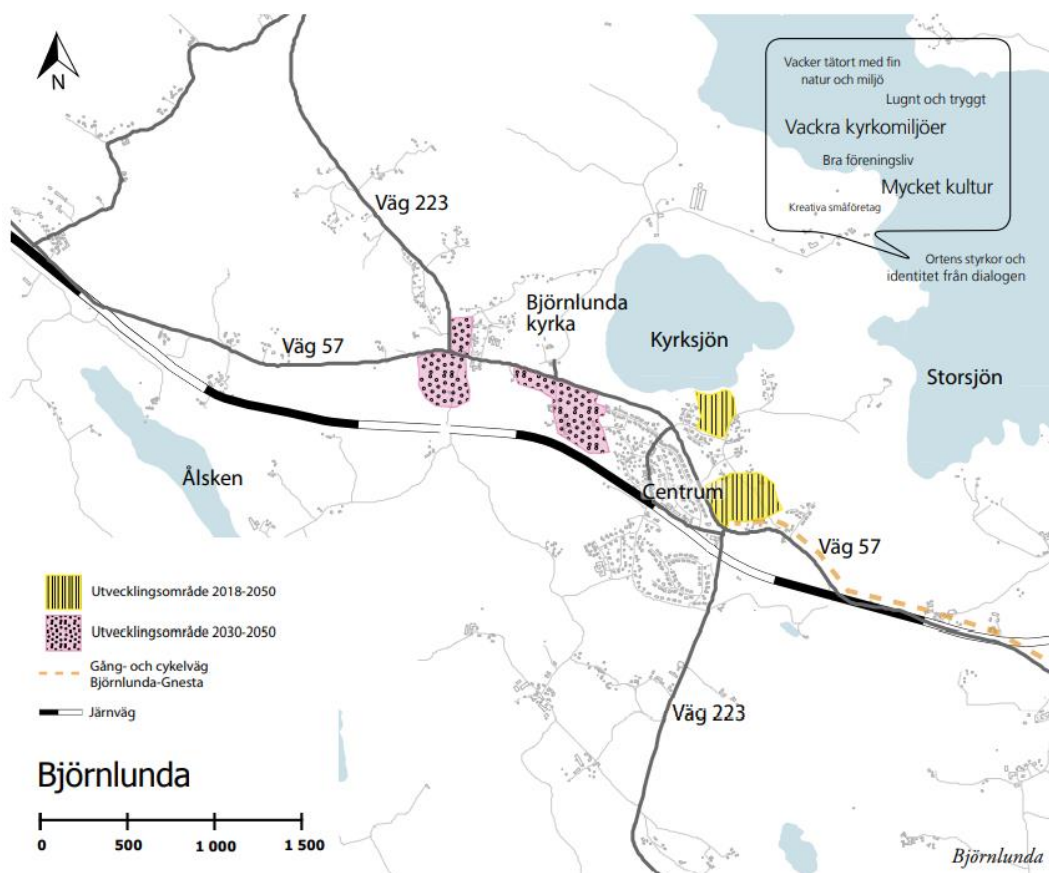


Bild 3: Utbyggnadsstrategi Björnlunda, Översiktsplan – Gnesta kommun 2050

Avsnittet om riktlinjer för bebyggelse enligt PBL visar på ett tydligt sätt hur kommunen ser på bebyggelse utanför detaljplanelagt område. Texten innehåller dock formuleringar som strider mot nuvarande PBL. Inför nästa översiktsplan är det viktigt att formuleringarna i översiktsplanen stämmer överens med både PBL och den kommunala viljeinriktningen så att planen fungerar vägledande.

### Är översiktsplanen tydlig?

Översiktsplanen är välskriven med ett lättillgängligt språk. Till nästa översiktsplan vore det önskvärt med en vision och en tydlig målhierarki som löper som en röd tråd genom dokumentet. Det bör också finnas ett system för att följa upp översiktsplanen. Annars är det svårt att veta om kommunen är på väg åt rätt håll.

### Innehåller översiktsplanen allt den ska?

Enligt PBL ska planeringsstrategin visa om översiktsplanen följer kraven på innehåll i 3 kapitlet 3 §, 4 § andra stycket punkt 1–2 och 5 §. Som vägledning har Länsstyrelsen lämnat ett yttrande till kommunen (se bilaga ??). Varje rubrik nedan motsvarar ett av innehållskraven PBL.

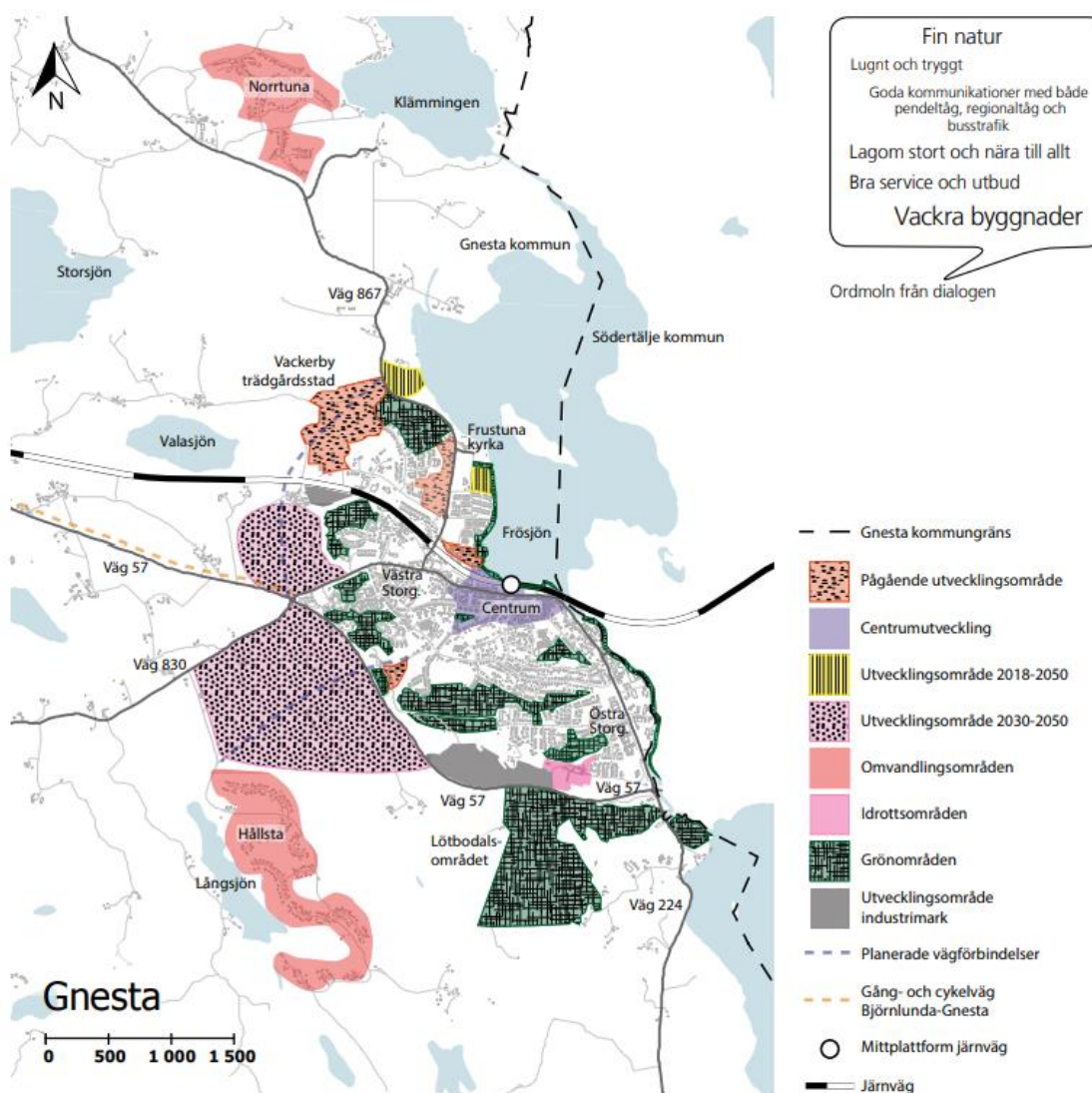


### Kommuntäckande markanvändningskarta

Enligt ett nytt lagkrav i PBL 3:3, första stycket, ska alla översiktsplaner innehålla en kommuntäckande markanvändningskarta. Gnesta kommuns översiktsplan innehåller enbart kartor för orterna och anger inte en användning för alla geografiska områden. Kommunen behöver alltså ta fram en ny karta – troligtvis i GIS-format – i och med att det också finns ett nytt krav om digitala översiktsplaner.

Sedan översiktsplanen antogs har det tillkommit ny information som har betydelse för kartorna:

- Ny lokalisering av återvinningsgården  
På grund av de nya kraven på avfallshantering behöver återvinningsgården i Gnesta tätort utökas. Utredning... Det knyter an till den större frågan om omvandlingen av verksamhetsområden i Gnesta tätort (se kapitel 2).
- Ny mark för verksamheter  
I nuvarande översiktsplan pekas Hagstumosse ut som ett nytt verksamhetsområde. I samband med att en ny översiktsplan tas fram bör fler alternativ för att skapa verksamhetsmark utredas.
- Stråk på landsbygden  
Förvaltningen har tagit fram ett förslag till en strategi för bebyggelse på landsbygden som bygger på utveckling i stråk. Strategin är inte antagen men fungerar som ett kunskapsunderlag och bör inarbetas i nästa översiktsplan.
- Förslag till nya utvecklingsområden som inte ligger på jordbruksmark  
De utbyggnadsområden som föreslås i nuvarande översiktsplan är nästan uteslutande på jordbruksmark. I kommande översiktsplan bör en värdering av jordbruksmarken för områdena närmast tätorterna göras och möjliga utbyggnadsområden som inte utgör jordbruksmark redovisas.



*Bild 4: Utbyggnadsstrategi för Gnesta tätort, Översiktsplan – Gnesta kommun 2050. Kartan är inte kommunövergripande och innehåller områden utan någon angiven användning.*

### Byggd miljö

Enligt PBL 3:3, andra stycket, ska det framgå hur kommunen anser att den byggda miljön ska användas, utvecklas och bevaras. Inför nästa översiktsplan behöver kommunen se över om ytorna för bebyggelseutveckling är aktuella.

Översiktsplanen behöver också förtydligas i fråga om hur den byggda miljön ska bevaras. Kommunen tog under 2023 fram en kulturmiljöanalys för Gnesta tätort som kommer att utgöra ett viktigt underlag i det arbetet.

### Riksintressen

Enligt PBL 3:4, andra stycket, punkt 1, ska det framgå hur riksintressen ska tillgodoses. De riksintressen som kommunerna ska redovisa i översiktsplanen är kulturmiljövård, friluftsliv, naturvård och kommunikationer. Enligt underlaget från Länsstyrelsen kräver följande riksintressen ett förtydligande:

- Riksintresse för kulturmiljövården  
Länsstyrelsen skriver i sitt underlag att det finns en risk för att den planerade bebyggelseutvecklingen påverkar riksintresset Gnesta stationssamhälle negativt. Länsstyrelsen ser därför positivt på att kommunen har tagit fram kulturmiljöanalys över området.
- Riksintresse för kommunikationer  
Länsstyrelsen konstaterar att översiktsplanen saknar en redovisning på karta av hinderytor för flygplatser, så kallade MSA-yltor (Minimum Sector Altitude). Nästa översiktsplan behöver visa MSA-yltor på en karta.

### Miljökvalitetsnormer

Enligt PBL 3:4, andra stycket, punkt 2, ska det framgå hur gällande miljökvalitetsnormer (MKN) ska följas. Länsstyrelsen skriver i sitt utlåtande att kommunen inte redovisar gällande MKN för vatten och hur kommunen avser att följa dem. Synpunkten har aktualiserats i och med att miljöbalken ändrades 2019 i fråga om MKN.

Länsstyrelsen skriver också att översiktsplanen saknar ett resonemang om hur kommunen ska ta hand om dagvatten från bostadsområden för att minimera utsläpp och breddning från reningsverken.

Förvaltningen anser att Gnesta behöver arbeta mer aktivt med MKN för vatten. Under 2023 har kommunen påbörjat arbetet med att ta fram en dagvattenstrategi.

### Långsiktigt behov av bostäder

Enligt PBL 3:5, punkt 1, ska det framgå av översiktsplanen hur kommunen avser att tillgodose det långsiktiga behovet av bostäder.

I översiktsplanen beskriver kommunen prognosen för den framtida befolkningsutvecklingen. Översiktsplanen redogör också för planeringsförutsättningar som påverkar behovet av bostäder. Utöver översiktsplanen har Gnesta kommun ett bostadsförsörjningsprogram som gäller 2021–2025. Senast 2025 ska kommunen uppdatera bostadsförsörjningsprogrammet. Det blir sedan ett underlag till nästa översiktsplan.

### Nationell och regionala nivå

Enligt PBL 3:5, punkt 2, ska det framgå hur översiktsplanen förhåller sig till relevanta nationella och regionala mål, planer och program av betydelse för en hållbar utveckling inom kommunen.

Sedan översiktsplanen antogs har Region Sörmland bildats. Nästa översiktsplan behöver därför uppdateras med information om hur översiktsplanen förhåller sig till Sörmlandsstrategin och Strukturbild Sörmland.

### Områden för landsbygdsutveckling i strandnära lägen

Enligt PBL 3:5, punkt 3, ska områden för landsbygdsutveckling i strandnära lägen, så kallade LIS-områden, framgå.

Gnesta kommun har inga LIS-områden. Inför framtagandet av nästa översiktsplan behöver kommunen ta ställning till om LIS-områden ska pekas ut.

### Klimatrelaterade risker (PBL 3:5, punkt 4)

Enligt PBL 3:5, punkt 4, ska det framgå av översiktsplanen hur kommunen ser på klimatrelaterade risker som översvämning, ras, skred och erosion. Kommunen ska även beskriva hur sådana risker kan minska eller upphöra.

Enligt länsstyrelsens underlag behöver kommunen komplettera översiktsplanen med information om riskområden för skred och ras. Kommunen behöver även ta fram riktlinjer för byggande inom sådana områden.

Inför nästa översiktsplan behöver kommunen även ta ställning till låga grundvattennivåer och risken för översvämning vid viadukten på Mariefredsvägen och Sigtunaån.

### Avvikelser från en regionplan

Enligt PBL 3:5, punkt 5, ska det framgå om översiktsplanen avviker från en regionplan för länet. Om så är fallet ska det även framgå varför och på vilket sätt.

Det finns ingen regionplan för Södermanlands län. Eftersom Gnesta angränsar till Stockholms län innehåller översiktsplanen information om den regionala utvecklingsplanen för Stockholmsregionen, RUFS 2050.

### Mellankommunala frågor (PBL 3:5, punkt 6)

Enligt PBL 3:5, punkt 6, ska det framgå om det finns områden eller verksamheter som angår två eller flera kommuner eller som är av regional betydelse. Gnesta kommun angränsar till Strängnäs, Södertälje, Trosa, Nyköping och Flen. Gränsen till Södertälje tangerar Gnesta tätort och utgör också gräns till Stockholms län.

Södertälje planerar ett bostadsområde på gränsen till Gnesta tätort, strax öster om Sigtunaån vid Visbohammar. Sannolikt kommer vissa av de boende att söka sig till privat och offentlig service i Gnesta tätort. Det får konsekvenser för hur Gnesta

kommun planerar infrastruktur och barnomsorg. Inför arbetet med den nya översiktsplanen vore det därför önskvärt om Gnesta och Södertälje har en gemensam vision för området Vårdinge/Gnesta.

En annan mellankommunal fråga är naturreservatet Krampan-Marvikarna. Det är ett uppskattat utflyktsmål både sommar och vinter. Reservatet ligger i norra Gnesta och södra Strängnäs. Inför framtagandet av nästa översiktsplan bör kommunen föra en dialog med Strängnäs om möjliga gemensamma åtgärder för att utveckla området.

#### Hälsa och säkerhet

Enligt PBL 3:16 ska Länsstyrelsen bevaka att bebyggelse inte blir olämplig för människors hälsa och säkerhet. Länsstyrelsen skriver i sitt underlag att kommunen behöver ta fram fördjupade utredningar för anläggningar och åtgärder i närheten av vattenskyddsområden. Det gäller bland annat Visbohammar utanför Gnesta tätort.

Gnesta kommun reviderade Visbohammar vattenskyddsområde under 2023. Området fick då nya gränser och skyddsföreskrifter. Med den kommande vattentäkten Klämningen säkras Gnesta kommun den framtida vattenförsörjningen för Gnesta tätort. Kommunen kommer att förse även den nya täkten med skyddsföreskrifter och ett vattenskyddsområde.

#### Strandskydd

I Länsstyrelsens underlag står att översiktsplanen inte är tydlig i fråga om hur kommunen bedömer strandskyddet i vissa exploateringsområden. Det gäller bland annat vid Kyrksjön i Björnlunda, vid Klämningen i Laxne och vid Naten i Stjärnhov.

Inför nästa översiktsplan ska kommunen se över skrivningarna om de vattenförekomster som Länsstyrelsen tar upp.

## Fortsatt arbete

Utifrån de två första delarna i planeringsstrategin – ändrade planeringsförutsättningar och översiktsplanens aktualitet – ska kommunen bedöma vad som behöver göras i det fortsatta översiktsplanarbetet. Fokus ska ligga på den nuvarande och den kommande mandatperioden.

Formellt kan kommunen ändra översiktsplanen på tre sätt: ta fram en ny översiktsplan, ta fram fördjupningar eller ta fram tematiska tillägg. Även andra dokument kan ha bäring på översiktsplaneringen – exempelvis olika strategier och kunskapsunderlag.

## Kommande planer och utredningar

Gnesta kommuns översiktsplan bedöms vara aktuell under den nuvarande mandatperioden. På grund av ändrade planeringsförutsättningar och att nuvarande översiktsplan inte uppfyller alla innehållskrav i PBL bör kommunen påbörja arbetet med att ta fram en ny översiktsplan senast i början av nästa mandatperiod. Om kommunen antar översiktsplanen senast i september 2028 behöver ingen planeringsstrategi tas fram nästa mandatperiod.

Förutom att ta fram en ny översiktsplan kommer kommunen att arbeta med en rad andra strategiska dokument de kommande två mandatperioderna. Flera av dem blir viktiga underlag till den kommande översiktsplanen. Några exempel är en vattentjänstplan, en parkeringsutredning och ett landsbygdsprogram.

Nedan presenteras en tabell med samtliga strategiska dokument som kommunen ska arbeta med under nuvarande och kommande mandatperiod.

Tidplan

Tabell 1.

Strategi rullande översiktsplanering																							
	Nuvarande mandatperiod												Nästa mandatperiod										
<b>Översiktsplanering</b>																							
Planeringsstrategi	■	■	■										■	■	■	■							
Ny översiktsplan									■	■	■	■	■	■	■	■							
Digital plankarta/ÖP									■	■	■	■	■	■									
<b>Strategiska dokument</b>																							
Kulturmiljöanalys	■	■																					
Gång- och cykelstrategi	■	■	■																				
Spårutredning	■	■																					
Bostadsförsörjningsprogram									■	■										■	■		
Energiplan			■	■																			
Vattentjänstplan		■	■	■	■				■														
Avfallsplan			■	■	■																		
Dagvattenstrategi	■	■	■	■																			
Landsbygdsprogram	■	■	■																				
Parkeringsutredning	■	■	■																				
Miljö-/hållbarhetsplan	■	■	■	■																			

Sammanträdesdatum: 2023-09-11  
Diarienummer: KS.2023.272

§ 127

## Personalpolitiskt program

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Upphäva nu gällande Personalpolitiskt program, PPP, antagen av KF 2003-10-27
2. Anta nytt personalpolitiskt program (PPP)

### Sammanfattning av ärendet

Det personalpolitiska programmet (PPP:n) beslutades 2003 och består av sju olika personalpolitiska områden. Sedan 2003 har lagar och centrala avtal ändrats och tillkommit varför det nuvarande personalpolitiska programmet inte längre är aktuellt.

Som en följd av förändringar i lagar och avtal har nya separata styrdokument tagits fram och beslutats.

Ärendet har beretts i personalutskottet som föreslår att nu gällande personalpolitiska program från 2003-10-27 i sin helhet upphävs, och ersätts med ett nytt personalpolitiskt program. Policies i PPP från 2003-10-27 är redan omhändertagna i andra dokument och avtal.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-07-03
2. Utdrag ur personalutskottets protokoll 2023-06-13 § 26
3. Uppdaterat personalpolitiskt program
4. Personalpolitiskt program från 2003

### Tjänsteförslag

1. Upphäva nu gällande Personalpolitiskt program, PPP, antagen av KF 2003-10-27
2. Anta nytt personalpolitiskt program (PPP)

### Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden föreslår att kommunstyrelsen bifaller tjänsteförslaget.



Johan Lexell (MP) bifaller det framskrivna förslaget.

## Beslutsgång

Kommunstyrelsen bifaller ordförandens förslag.

## Reservationer/särskilt yttrande

Johan Lexell (MP) anmäler särskilt yttrande.

## Sändlista

- ~ Kommunstyrelsen
- ~ Kommunfullmäktige
- ~ Barn- och utbildningsförvaltningen
- ~ Socialförvaltningen
- ~ Samhällsbyggnadsförvaltningen
- ~ Insidan
- ~ Hemsidan
- ~ Enhetschefer



Särskilt Yttrande: Personal Politiskt Program KS.2023.272

Vi tycker att det är ett bra och tydligt program som förvaltningen har tagit fram.

Johan Lexell, 11SEP2023

Ledamot i Kommunstyrelsen för Miljöpartiet de Gröna i Gnesta

Tid och plats 13 juni 2023, kl. 09.45-10.45 i kommunchefens rum.

Närvarande Linda Lundin (S), ordförande  
Anna Ekström (M)  
Oskar Sulin (V)

Övriga deltagande  
Anders Axelsson, kommunchef  
Cecilia Henningsson, T.f. HR-chef (sekreterare)

Frånvarande:

## Möte i personalutskottet 2023-06-13

§ 25 Mötets öppnande.

§ 26 Uppdaterat personalpolitiskt program

Uppdaterat personalpolitiskt program skickades ut inför detta möte.

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att föreslå för kommunfullmäktige att besluta om att anta förslaget för personalpolitiskt program.


§ 27 Löneöversyn 2023

HR-Partner Sebastian Eklöf hade till detta möte skickat ut underlag knutet till arbetsvärdering samt en sammanställning över arbetsvärderade befattningar i kommunen. Diskussion fördes kring arbetsvärderingen samt befintlig lönepolicy. Behov finns att uppdatera lönepolicyn och HR fick i uppdrag att ta fram en ny uppdaterad version.

§ 28 Övrigt

Inga övriga punkter på detta PU.

  
Cecilia Henningsson, tf HR-chef  
Sekreterare

  
Linda Lundin.  
Ordförande

Ordförandens signatur

Justerares signatur

Utdragsbestyrkande

Upprättad: 2023-07-03  
Diarienummer: KS.2023.272

Kommunstyrelsen

## Personalpolitiskt program

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

Personalutskottet föreslår att kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige att

1. Upphäva nu gällande Personalpolitiskt program, PPP, antagen av KF 2003-10-27
2. Anta nytt personalpolitiskt program (PPP)

### Sammanfattning

Det personalpolitiska programmet (PPP:n) beslutades 2003 och består av sju olika personalpolitiska områden. Sedan 2003 har lagar och centrala avtal ändrats och tillkommit varför det nuvarande personalpolitiska programmet inte längre är aktuellt.

Som en följd av förändringar i lagar och avtal har nya separata styrdokument tagits fram och beslutats.

Ärendet har beretts i personalutskottet som föreslår att nu gällande personalpolitiska program från 2003-10-27 i sin helhet upphävs, och ersätts med ett nytt personalpolitiskt program. Policies i PPP från 2003-10-27 är redan omhändertagna i andra dokument och avtal.

### Ärendebeskrivning

Det personalpolitiska programmet (PPP) består av sju olika personalpolitiska områden, där var och ett kan ses som ett styrdokument. Nu gällande PPP togs fram 2003, genom att slå ihop ett antal styrdokument och samtidigt formulera bland annat en personalpolitisk vision och en värdegrund. Skälen var att göra personalpolitiken mer överskådlig, men även att skapa en broschyr för att på ett trevligt sätt marknadsföra Gnesta kommun som arbetsgivare.

Programmet har tjänat sitt syfte bra, men de senaste åren har bland annat ändringar i lagar och avtal skapat behov av att revidera flera policies i programmet, införa nya delar och ta bort andra. Det har t ex gjort att det i dag finns en arbetsmiljöpolicy i PPP:n samtidigt som det finns en ny version utanför PPP:n, som är politiskt antagen. Det har också pågått ett arbete med plattformar för medarbetarskap och ledarskap som finns med i utvecklingssamtal och lönesamtalsunderlag, som ersätter den policy som

beskrivs i PPP:n. Det har gjort att det personalpolitiska programmet nu har stora behov av revidering.

Att sammanfoga många policys till ett program, på det sätt som gjorts i Gnesta kommun, visar sig nu vara mindre bra i de lägen då det handlar om styrdokument som behöver hållas levande och lätt kunna uppdateras. Det gör att personalpolitiken kan upplevas omodern, och i värsta fall inte heller följer lagar och avtal. Därför föreslås följande:

1. Programmet från 2003-10-27 i nuvarande form upphävs
2. Innehållet i programmet från 2003-10-27 utgår, revideras eller ersätts med styrdokument för varje enskild fråga, som var för sig beslutas politiskt eller enligt delegationsordningen, beroende på vilken form av styrdokument det gäller. Texterna och dokumenten behålls, revideras eller utgår enligt följande:

Värdegrunden, DRAG; behålls men revideras avseende den förklarande texten av respektive värdegrundsord delaktighet, respekt, ansvar i vårt Gnesta.

Personalpolitisk vision; behålls och läggs in som en del i uppdaterat personalpolitiskt program som beslutas av kommunfullmäktige (förslag enligt bilaga).

Policy för ledarskap/medarbetarskap; utgår. Delar av dessa ingår i uppdaterat personalpolitiskt program. Det uppdaterade personalpolitiska programmet ersätter de plattformar som tagits fram och som använts i mallarna för utvecklingssamtal och lönesamtal, men aldrig formellt beslutats.

Arbetsmiljöpolicyn; utgår då den redan har ersatts av en uppdaterad arbetsmiljöpolicy som är beslutad sedan tidigare.

Policy för jämställdhet, etnisk mångfald, jämlikhet; utgår då den sedan tidigare ersatts. Frågorna omhändertas i det systematiska arbetsmiljöarbetet, i arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering enligt diskrimineringslagen samt i det nya personalpolitiska programmet.

Policy för personal- och kompetensförsörjning; utgår. I dag omhändertas stora delar av denna text i de centrala löneavtalen. Arbetsgivaren har även skyldigheter enligt LAS att i vissa fall omplacera, omhänderta återanställningsrätt och erbjuda högre sysselsättningsgrad. Dessa delar omhändertas i kommunens rekryteringsrutiner. Övriga delar som beskrivs i PPP:n införlivas i den strategiska kompetensförsörjningsplan som är under framtagande för hela kommunen.

Policy för arbetstid; utgår. Arbetstidsförläggning styrs, enligt centrala avtal, av verksamhetens behov och regleras genom arbetstidslagen och kommunens samverkansavtal. Här klarläggs arbetstagarens och arbetsgivarens skyldigheter

och rättigheter när det gäller arbetstid, tillsammans med arbetsgivarens skyldighet att samverka. Det pågår även ett arbete för att fler ska arbeta heltid i kommunen.

Löne- och belöningspolitik; utgår. Offentlig verksamhet har inte lagstöd för den form av belöningsssystem som kan finnas i privat verksamhet. Istället finns förmånliga centrala avtal och möjlighet att skriva lokala avtal om sådant som ska omfatta alla, eller vissa grupper. Det finns i dag en gällande lönepolicy som täcker de krav som ställs inom ramen för centrala löneavtalen.

## Förvaltningens synpunkter

Det har framkommit stort behov i organisationen av att få uppdaterade personalpolitiska riktlinjer i ett uppdaterat personalpolitiskt program och ärendet har beretts i personalutskottet.

Alla som har varit involverade i framtagningen av det nya personalpolitiska programmet ser behovet av att ha levande och relevanta styrdokument/policys som lättare kan följa verksamhetens behov.

### Ekonomiska konsekvenser

Förslagen innebär inga kostnader att genomföra.

Om förslagen inte genomförs blir det inga direkta ekonomiska konsekvenser. Det blir dock indirekta ekonomiska konsekvenser i form av otydlighet i kommunens personalpolitiska hållning och riktning.

### Juridiska konsekvenser

Att inte genomföra förslaget kan innebära juridiska konsekvenser då vissa av skrivningarna i PPP:n är relaterade till lagar och avtal.

### Jämställdhetsanalys utifrån checklista

Förslag till beslut i ärendet får inga konsekvenser som leder till fördelar eller nackdelar för kvinnor/män och flickor/pojkar. Bedömningen är att ingen ytterligare analys behöver göras.

### Överensstämmelse med kommunens styrdokument

Förslaget hanterar interna styrdokument, inga andra styrdokument berörs av förslaget.

## Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-07-03
2. Uppdaterat personalpolitiskt program

## Sändlista

- ~ Kommunstyrelsen
- ~ Kommunfullmäktige
- ~ Barn- och utbildningsförvaltningen
- ~ Socialförvaltningen
- ~ Samhällsbyggnadsförvaltningen
- ~ Insidan
- ~ Hemsidan
- ~ Enhetschefer

Anders Axelsson  
Kommunchef

Cecilia Henningsson  
HR-chef





# Personalpolitiskt program

Gnesta kommun – arbetsplatsen vi går till med glädje!

Beslutsinstans	Kommunfullmäktige
Beslutad	Välj datum
Senast reviderad	2023-05-16
Giltig till	Tills vidare
Dokumentansvarig	HR-chef
Diarienummer	2023.272

## Innehållsförteckning

Inledning .....	3
Personalpolitisk vision .....	3
Vårt gemensamma uppdrag .....	4
Framtidsplanen – vårt främsta styrdokument.....	5
Värdegrund .....	5
Delaktighet .....	6
Respekt .....	6
Ansvar.....	6
Gnesta kommun.....	6
Strategiska personalfrågor.....	7
Chefsuppdraget.....	7
En attraktiv arbetsgivare med intressanta arbeten .....	8
En kommun som lockar - rekrytering och kompetensförsörjning.....	8
Arbetsplatser som uppmuntrar utveckling.....	9
En kommun där medarbetare och chefer vill stanna kvar .....	10
Om vi skiljs åt.....	11



## Inledning

Det här programmet vänder sig till dig som är medarbetare i Gnesta kommun samt till dig som funderar på att börja arbeta här.

Programmet är ett övergripande styrdokument som gäller alla kommunens arbetsplatser. Det beskriver kommunens förhållningssätt, värdegrund, prioriterade områden samt vilka förväntningar Gnesta kommun har på dig som medarbetare och chef. Här kan du också se vad du kan förvänta dig av kommunen som arbetsgivare.

Syftet med det personalpolitiska programmet är att ge stöd och vägledning inom olika personalpolitiska områden.

## Personalpolitisk vision

Gnesta kommuns personalpolitiska vision är att vara arbetsplatsen vi alla går till med glädje. Det betyder att vi målmedvetet arbetar med ledarskap, arbetsmiljö, kompetens och kompetensutvecklingsfrågor, trivsel med mera för att alla som arbetar i Gnesta kommun ska uppleva arbetsglädje, känna engagemang för arbetsuppgifterna och vara stolta över sin arbetsinsats och prestation.



## Vårt gemensamma uppdrag

Vi arbetar för att Gnesta kommun ska vara en kommun där människor trivs och vill bo, idag och i framtiden. En kommun som värnar om företag och arbetsplatser såväl som kommunens alla invånare och besökare, en välkomnande kommun.

Vi driver och utvecklar kommunens verksamheter i nära dialog med invånarna och med deras behov och rättigheter i fokus. Vår kunskap, erfarenhet, engagemang och vilja att göra vårt bästa är avgörande för hur arbetet blir utfört.

Vi är varsamma med de skattemedel och avgifter som finansierar verksamheten och vi strävar efter så hög kvalitet och effektivitet som möjligt i vårt arbete. Gnesta kommun är och vill vara en hållbar kommun i en värld som hela tiden förändras.

Vi arbetar på uppdrag av kommuninvånarna och de politiker som representerar dem. Vårt arbete utgår från lagar, avtal och fattade beslut på politisk nivå såväl som på tjänstemannanivå.

Tillsammans gör vi skillnad varje dag.



## Framtidsplanen – vårt främsta styrdokument

Framtidsplanen är Gnesta kommuns övergripande styrdokument och slår fast kommunfullmäktiges inriktningsmål och finansiella mål. Dessa anger tillsammans med nämndernas verksamhetsplaner de politiska prioriteringarna som sedan styr vad de kommunala verksamheterna ska åstadkomma. I Framtidsplanen framgår följande:

”Medarbetarna är kommunens viktigaste resurs. Gnesta kommun är en attraktiv arbetsgivare för nuvarande och framtida medarbetare. Genom att vara en attraktiv arbetsgivare kan kommunen locka till sig ny kompetens och utveckla och behålla den kompetens som finns inom organisationen. Arbetsmiljön på kommunens olika arbetsplatser är god och stimulerar medarbetare att ta initiativ och att känna ansvar i såväl det löpande som det långsiktiga arbetet. Kommunen tillvaratar medarbetarnas kompetens och intressen samt främjar en god arbetsmiljö med låg sjukfrånvaro”.

## Värdegrund

I Gnesta utgör DRAG den gemensamma värdegrunden för hur vi förhåller oss gentemot varandra och vår omgivning. Värdegrunden skapar en utgångspunkt för vårt professionella bemötande och agerande. Värdeorden innehåller både förhållningssätt och spelregler. Dessa ska vägleda oss medarbetare och chefer hur vi ska agera, som individer, i grupp och i organisationen. DRAG innebär att vi alla ska bidra genom **Delaktighet, Respekt och Ansvar** i Gnesta kommun.

## Delaktighet

Genom delaktighet skapar vi resultat och arbetsglädje. I Gnesta kommun förväntas du:

- Ta aktiv del i verksamhetens utveckling
- Skapa bra samarbeten såväl inom den egna verksamheten som utanför.
- Bidra med din erfarenhet och kompetens.

Tillsammans blir vi bättre!

## Respekt

Vi arbetar för allas lika värde och motverkar all typ av diskriminering. Utgångspunkten är att lyssna på varandra, försöka förstå varandra och ta tillvara på varandras kompetens, personligheter, styrkor, och olikheter. Du förväntas:

- Vara öppen för olikheter och motverka diskriminering.
- Ha ett professionellt samt vänligt bemötande oavsett situation
- Bidra till en öppen och trevlig arbetsmiljö med respekt för varandra olikheter och personligheter.

Tillsammans skapar vi arbetsplatser där människor trivs oavsett vilka vi är!

## Ansvar

I Gnesta kommun arbetar vi för att nå bra resultat i eget arbete samt för verksamheten. Du förväntas:

- Ta eget ansvar för att utföra dina arbetsuppgifter och göra ett bra jobb
- Arbeta för att nå verksamhetens mål
- Bidra till en ekonomi i balans.

Genom att ta eget ansvar bidrar jag till att vi tillsammans når resultat!

## Gnesta kommun

Tillsammans verkar vi för att Gnesta kommun är en attraktiv kommun där invånare, företagare och besökare vill bo, verka och vara. Du förväntas:

- Vara professionell och ta ansvar för en helhet oavsett var i organisationen du arbetar
- Vara en ambassadör för din arbetsplats och för kommunen.
- Ha den kunskap om Gnesta kommun och kommunens uppdrag som krävs för att utföra ditt arbete så bra arbete som möjligt.



## Strategiska personalfrågor

### Chefsuppdraget

Som chef och ledare har du en mycket viktig roll i att nå såväl verksamhetsresultat som att skapa trivsel, sammanhållning och en arbetsplats där människor trivs och vill arbeta

Chefsuppdraget i Gnesta kommun består av tre delar:

#### Ansvar för verksamhetens **resultat**

- Du leder din verksamhet och når resultat av hög kvalitet i enlighet med lagar, avtal, politiska beslut och uppsatta mål.

#### Ansvar för **ekonomin**

- Du leder din verksamhet och arbetar för att säkerställa en budget i balans

#### Ansvar för **personalen**

- Du leder din verksamhet och har vilja, förmåga och engagemang att nå resultat tillsammans med dina medarbetare utifrån DRAG, kommunens värdegrund.
- Utifrån verksamhetsuppdraget och framtidsplanen tydliggör du förväntningar, mål och riktning samt skapar delaktighet och engagemang.
- Du involverar, stöttar och hjälper dina medarbetare och din omgivning att bli framgångsrika i sina uppdrag för att nå bra resultat såväl kort- som långsiktigt.



### Attraktiv arbetsgivare med intressanta arbeten

Gnesta kommun har många intressanta arbeten och det finns stora möjligheter att utvecklas inom kommunen. Kommunen är inte större än att du känner att du gör skillnad och oavsett var du arbetar så är du nära medborgarna och företagen.

Vi strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare med möjlighet att utvecklas i arbetet, på arbetsplatsen och i kommunen. En arbetsgivare där anställda trivs och utvecklas. Våra löner och förmåner är marknadsmässiga och uppdateras kontinuerligt.

Vår styrka är att du känner att din arbetsinsats märks och att kommunen inte är större än att vi ser varandras arbetsinsatser.

### En kommun som lockar - rekrytering och kompetensförsörjning

Gnesta kommun värdesätter sina medarbetare och är mån om att bygga långsiktiga relationer och ser positivt på att utvecklas internt till nya befattningar inom kompetensområdet.

Varje del av verksamheten arbetar proaktivt för att anställda trivs och utvecklas i sitt arbete. När en verksamhet har behov av att anställa sker detta i så god tid som möjligt för att inte riskera att få brist på utbildad personal. Som arbetsgivare tar vi ett kommungemensamt ansvar för helheten och hjälper varandra över förvaltningsgränserna med att få rätt person på rätt plats.



Gnesta kommun har som ambition att heltidsanställningar ska vara norm i alla verksamheter. Möjlighet finns till deltid efter överenskommelse.

Rekrytering och urval utgår från en kravprofil och hela processen ska vara fri från alla former av diskriminering. Vi är övertygade om att jämställdhet, jämlikhet och en mångfald i erfarenheter och kunskaper stimulerar nytänkande och utveckling och att det gynnar Gnesta kommun och våra invånare.



## Arbetsplatser som uppmuntrar utveckling

Vi strävar efter att rekrytera och introducera på ett sådant sätt att vi lägger en bra grund för ett långsiktigt arbete tillsammans.

Lärande och utveckling sker huvudsakligen i det dagliga arbetet. Snabba omvärldsförändringar ställer krav på kontinuerlig utveckling av bland annat teknik, arbets sätt, arbetets organisering, ledarskap, bemötande. Vi utvecklar och effektiviserar för att underlätta arbetet, och möjliggöra mer verksamhet och service till våra invånare, företagare och besökare. En hel del av verksamhetsutvecklingen sker med digital teknik. Förändringarna ställer krav på att vi alla vill nyfiket lära av varandra.

Kompetensutveckling som utgår från verksamhetens behov blir en allt viktigare förutsättning för att vi ska klara våra uppdrag och vi ser kompetensutveckling som en framtida investering och som du som anställd uppmuntras till. Vi uppmuntrar till ökat ansvar och kommunen arbetar aktivt för en god successionsplanering för att minska sårbarheten och säkerställa att verksamhetskritiska arbetsuppgifter och ansvarsområden kan utföras över tid.

Gnesta kommun arbetar för individuella utvecklingsplaner som en del av utvecklingssamtalet. Detta för att fånga upp kompetensutvecklingsbehov men även hur du som medarbetare ser på din framtid och för att säkerställa en långsiktig ömsesidig utveckling och personalplanering.

I Gnesta kommun arbetar vi för att möjliggöra och synliggöra kompetensutveckling.



## En kommun där medarbetare vill arbeta

Med trygga anställningar i kommunen och med bra anställningsvillkor skapar vi förutsättningar för att chefer och medarbetare vill arbeta kvar i Gnesta kommun.

Ett strukturerat arbetsmiljöarbete, lokala säkerhetsrutiner, god introduktion och en förtroendefull dialog på arbetsplatsen garanterar en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljön är en nyckelfaktor i arbetet med att kunna rekrytera och behålla medarbetare. Kommunen betonar värdet av att arbeta med de åtta friskfaktorerna: delaktighet och påverkansmöjligheter, kompetensutveckling, rehabiliteringsarbete, rättvis och transparent organisation, kommunikation och återkoppling, prioritering av arbetsuppgifter, närvarande och tillitsfullt ledarskap och systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen.

Var och en ska känna sig uppskattad för det arbete som utförs och känna trygghet i att få saklig återkoppling på sådant som behöver förbättras eller förändras. Som arbetskamrater ska vi inte glömma bort att ha trevligt och roligt tillsammans. En liten uppmuntran kan få stora positiva konsekvenser.

Arbetstider och scheman planeras efter den specifika verksamhetens behov. Vi strävar efter att alla har en god balans mellan privatliv och arbetsliv



## Om vi skiljs åt

Om vi skiljs åt, oavsett orsak, ska den som slutar sin anställning avtackas på ett respektfullt sätt. Målet är att var och en som avslutar sin anställning ska minnas sin tid i Gnesta kommun med glädje.

Ibland behöver kommunen avsluta en anställning, exempelvis vid en organisationsförändring, och då arbetar vi med empati och proffsighet. Om hjälp behövs till annat arbete så finns stöd av chef, HR-enheten och Omställningsfonden.



# Gnesta kommun

## personalpolitiskt program

# PPP



**Ett styrdokument för kommunens  
samtliga arbetsplatser**

<b>1 Vår värdegrund</b>	<b>s 3</b>
<b>2 Policy för ledarskap/medarbetarskap</b>	<b>s 4</b>
<b>3 Policy för jämställdhet, etnisk mångfald, jämlikhet</b>	<b>s 5</b>
<b>4 Arbetsmiljöpolicy</b>	<b>s 6</b>
<b>5 Policy för personal- och kompetensförsörjning</b>	<b>s 8</b>
<b>6 Policy för arbetstid</b>	<b>s 10</b>
<b>7 Belöning</b>	<b>s 11</b>



## Gnesta kommuns personalpolitiska vision:

# Gnesta kommun – arbetsplatsen vi går till med glädje!

*Alla som arbetar i Gnesta kommun ska kunna uppleva arbetsglädje, känna engagemang för sina arbetsuppgifter och vara stolta över sitt yrke.*

*Genom delaktighet, respekt för varandra och ett aktivt ansvarstagande kan vi uppnå visionen.*

### Inledning

Dokumentet du just nu läser är Gnesta kommuns personalpolitiska program. Det är ett övergripande styrdokument som gäller för kommunens samtliga arbetsplatser. Syftet med dokumentet är att ge dig som medarbetare, chef, ledare eller politisk beslutsfattare, stöd och vägledning i arbetet med att förverkliga den personalpolitiska visionen. Det personalpolitiska programmet vänder sig också till dig som funderar på att börja arbeta i kommunen. Det kan ge dig en bild av vad vi står för och vad vi vill uppnå.

Dokumentet omfattar 7 områden som är viktiga faktorer för att framgångsrikt nå den personalpolitiska visionen.

### De sju områdena

- Kommunens värdegrund
- Ledarskap/Medarbetarskap
- Jämställdhet/mångfald
- Arbetsmiljö
- Personal- och kompetensförsörjning
- Arbetstid
- Belöning

### Begreppsdefinitioner:

**Medarbetare** – alla anställda

**Chef/ledare** – anställd med formellt uppdrag att leda och fördela och/eller samordna arbete inom ett definierat område.

**Politisk ledare** – förtroendevald med ett formellt uppdrag att leda, fördela och/eller samordna arbetet inom ett definierat område.

**Brukare** – mottagare av de tjänster som utförs i kommunens verksamheter



# 1

## Vår värdegrund

### DRAG – delaktighet, respekt, ansvar i Gnesta kommun – det står vi för!

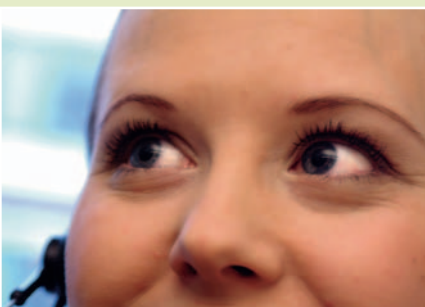
Det som kännetecknar Gnesta kommuns chefers, ledares, medarbetares samt förtroendevalda politikers förhållnings-sätt gentemot varandra och vår omgivning är:

- **DELAKTIGHET** Medverkan i verksamhetens utveckling genom idéer, påverkan och möjlighet till inflytande.
- **RESPEKT** Alla människors lika värde. Att lyssna på och bemöta varandra som man själv vill bli bemött.
- **ANSVAR** Att med lojalitet och engagemang arbeta i riktning mot uppsatta mål och i enlighet med fattade beslut. Att se, höra och stödja varandra.
- **GNESTA KOMMUN** Vår kommun.

Vår värdegrund är våra föreställningar om vad som har värde, vad som är gott, viktigt och värdefullt eller oacceptabelt. Den ligger alltid till grund för våra ställningstaganden och handlingar och blir därmed styrande i jobbet.

Värdegrunden är också avgörande för vårt förhållnings-sätt till nya medarbetare och beslutsfattande, vår uppfattning om vad som känns rätt eller fel, bra eller dåligt.

Gnesta kommuns organisationskultur ska genomsyras av ”DRAG” – vår värdegrund. Den utgör en styrkefaktor eftersom det underlättar för dem som är i eller utanför organisationen att bestämma sig för om värdegrunden stämmer överens med ens egna värderingar och om man kan och vill leva upp till den. Strävan är att den gemensamma värdegrunden för vår organisation ska skapa en ”vi-känsla” hos medarbetarna inom kommunen.



# 2

## Policy för ledarskap/ medarbetarskap

### Ledarskap och medarbetarskap är varandras förutsättningar för en bra verksamhet

Oavsett uppdrag, roll och funktion är vår gemensamma uppgift att:

- sätta brukarnas behov och intressen i centrum.
- möjliggöra delaktighet och tillvarata varandras kompetenser samt samverka över gränser.
- respektera varandras åsikter, roller och funktioner.
- ta ett aktivt ansvar för att nå uppsatta mål och utveckla verksamheten och oss själva.
- vara tydliga, raka och ärliga mot varandra, verka för att alla ska känna arbetsglädje, engagemang och yrkesstolthet.

#### 2:1

##### **Policyn innebär att du som medarbetare, oavsett uppdrag:**

- aktivt medverkar i utvecklingen av ditt arbete och din verksamhet.
- informerar och för en fortlöpande dialog med din arbetsledning respektive dina medarbetare.
- tar reda på vilket ansvar och vilka befogenheter som ingår i ditt uppdrag.
- följer upp ditt uppdrag i medarbetarsamtal tillsammans med din närmaste chef.
- är beredd att genomgå utvecklings- och kompetenshöjande insatser så att du har rätt kompetens för ditt uppdrag och för att arbeta i grupp samt är beredd att genomgå utveckling inför andra uppdrag.
- strävar efter att öka din självinsikt.

#### 2:2

##### **Policyn innebär att du som chef:**

- tydliggör den värdegrund som verksamheten vilar på.
- förstår och respekterar den demokratiska process som styr kommunal verksamhet.
- skapar förutsättningar för dina medarbetare att utföra ett effektivt arbete och utveckla verksamheten genom att på ett tydligt sätt kommunicera, vägleda/stötta, motivera, följa upp och ge feedback.
- har en nyckelfunktion vid förändring av verksamheten.
- utövar ditt ledarskap med objektivitet och kompetens.
- samverkar med de fackliga organisationerna.
- är ett gott föredöme.



# 3

## Policy för jämställdhet, etnisk mångfald, jämlikhet

### Inom Gnesta kommun tror vi på jämställdhet, jämlikhet och etnisk mångfald

Medarbetare i olika åldrar, av olika kön, med olika etnisk tillhörighet och ursprung befrämjar det totala arbetsresultatet. Att människor på en arbetsplats inte är stöpta i samma form är en tillgång förutsatt att varje individs specifika kompetens tas tillvara.

Skillnaderna mellan individer innebär dynamik och balansen mellan dessa ger ett kreativt arbetsklimat och bättre beslutsunderlag, vilket i sin tur höjer kvaliteten på våra tjänster. Detta är viktigt, inte minst med tanke på att verksamheterna till största delen producerar tjänster av servicekaraktär. Dessutom återspeglar en inte alltför homogen personalsammansättning mångfalden bland våra brukare.

#### Med utgångspunkt i detta ska vi:

- på bästa sätt tillvarata de tillgångar vi har hos medarbetarna för att nå största möjliga måluppfyllelse i kommunen.
- sträva efter mångfald i personalsammansättningen avseende kön, ålder och etnisk bakgrund vid rekrytering samt vid tillsättning av arbetsgrupper.
- på ett naturligt sätt och med en öppen dialog diskutera etnisk mångfald, jämställdhets- och jämlikhetsfrågor på arbetsplatserna.
- visa respekt och tolerans för varandra och på inga villkor acceptera diskriminering av något slag.

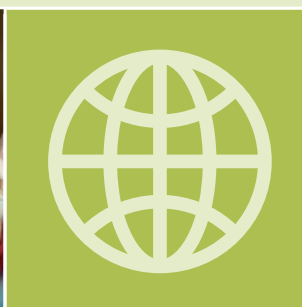
*Genom att respektera varandra, ta ett aktivt ansvar för utveckling och samverka över gränser, kan vi sätta brukarnas behov i centrum.*

#### Begreppsdefinitioner:

**Jämställdhet** – är begränsat till kön och behandlar frågor mellan män och kvinnor i arbetslivet.

**Jämlikhet** – utgår från den demokratiska tanken om alla människors lika värde, vilket innebär att ingen, vare sig nuvarande medarbetare eller arbetssökande till kommunen, ska diskrimineras.

**Mångfald** – avser frågor om etnisk tillhörighet/ursprung och trosbekännelse.





# 4

## Arbetsmiljöpolicy

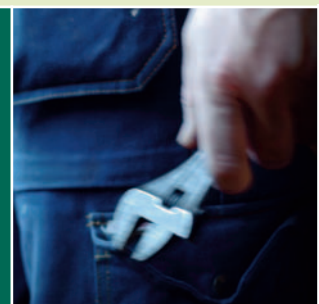
### En god arbetsmiljö är säker och hälsobefrämjande

Den bidrar till att verksamhetens mål uppnås och ökar kommunens möjligheter att rekrytera, behålla och utveckla goda medarbetare. Arbetsmiljön ska stimulera till engagemang i arbetet och göra det möjligt för medarbetarna att känna delaktighet och kunna påverka.

Med arbetsmiljö avses såväl fysiska och kemiska arbetsmiljöfaktorer, t.ex. tunga lyft, buller och ventilation, som psykosociala arbetsmiljöfaktorer, t.ex. samarbetsformer, arbetsorganisation och arbetsinnehåll.

#### I Gnesta kommun ska:

- arbetsmiljöarbetet ingå som en integrerad del i kommunens alla verksamheter och ha en naturlig koppling till budgetarbetet.
- alla arbetsmiljöansvariga chefer ha genomgått grundutbildning i arbetsmiljö innan ansvar och befogenheter delegeras.
- chefer och medarbetare samverka i arbetsmiljöfrågor.
- förändringar i organisationen diskuteras både ur hälsobefrämjande och ekonomiska perspektiv.
- vikten av erkänsla och uppskattning i arbetet betonas.
- flexibilitet eftersträvas gällande tid för friskvård. Därmed ska friskvård kunna utövas på den fasta arbetstiden om arbetet tillåter detta, d.v.s. om tiden kan arbetas in vid annan tidpunkt.





#### 4:1

##### **Policyn innebär att du som medarbetare oavsett uppdrag:**

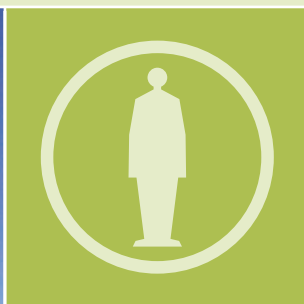
- följer instruktioner och rutiner samt är uppmärksam på och genast rapporterar eventuella risker och hot mot en god arbetsmiljö.
- får introduktion vid nyanställning eller vid byte av arbetsplats och/eller nya arbetsuppgifter.
- erbjuds möjlighet till eget ansvar, delaktighet och inflytande över din egen arbetssituation.
- vill och kan framföra dina åsikter och idéer samt upplever att kreativitet uppskattas och tillvaratas.
- tar ett personligt ansvar för din hälsa och arbetsmiljö.
- signalerar om negativa upplevelser gällande stress, trakasserier och kränkande särbehandling till närmaste chef så tidigt som möjligt.
- bidrar till god stämning och trivsel på arbetsplatsen.

*En god arbetsmiljö är en miljö där vi känner arbetsglädje och där samtliga medarbetares resurser tas tillvara och utvecklas.*

#### 4:2

##### **Policyn innebär att du som chef:**

- tar ett huvudansvar för arbetsmiljön på din enhet och försäkrar dig om att arbetsmiljöarbetet är integrerat med kommunens övriga mål, strategier och fastställda rutiner.
- tar ett huvudansvar för att lagar, riktlinjer och planer för jämställdhet, jämlikhet och etnisk mångfald tillämpas.
- följer upp sjukfrånvaro och förebygger rehabiliteringsbehov samt tar ansvar för att rehabilitering sker i enlighet med kommunens policy och handlingsplan.
- arbetar systematiskt med arbetsmiljöfrågor, vilket innebär att du, i samverkan med dina medarbetare, gör riskanalyser och handlingsplaner samt följer upp arbetsmiljöarbetet och dokumenterar detta.
- organiserar arbetet så att dina medarbetare har så stort inflytande som möjligt över sin arbetssituation.
- har beredskap för krishantering vid inträffad skada, olycka, dödsfall eller vid allvarlig gruppkonflikt.
- är vaksam på missbruk av alkohol och andra droger samt vidtar lämpliga åtgärder i enlighet med kommunens alkohol- och drogpolicy samt handlingsplan.
- är uppmärksam på hur vi uppträder mot varandra så att tex. tendenser till mobbning och sexuella trakasserier inte uppstår.



# 5

## Policy för personal- och kompetensförsörjning

### Omvärlden förändras ständigt

Det innebär att ändrade behov och förutsättningar ställer stora krav på verksamhetens förmåga till anpassning. Nya arbetsuppgifter tillkommer och andra försvinner, vilket påverkar behoven av personal och kompetens. Kompetensutveckling som utgår från verksamhetens behov och föränderlighet är och blir en allt viktigare förutsättning för att vi ska klara våra uppdrag. Mot denna bakgrund ska kompetensutveckling ses som en framtida investering.

Attrahera, rekrytera, introducera, tillvarata, förnya och utveckla är viktiga hörnstenar i personal- och kompetensförsörjningsprocessen. Ändrade förutsättningar ska i första hand mötas med utvecklingsinsatser, men ibland kan personalnedskärningar, med avveckling som följd, vara ofrånkomliga. Oavsett vad som är aktuellt, är det viktigt att det sker på ett professionellt sätt och med respekt för individen.

Gnesta kommun står inför stora pensionsavgångar och de närmaste 5-10 åren kommer flera nya medarbetare att behöva rekryteras. För att inte riskera att få brist på utbildad personal, framförallt inom utbildnings- och omsorgsområdet, eller att presumtiva arbetssökande väljer andra arbetsgivare, är det viktigt att kommunen framstår som en attraktiv arbetsgivare. Det handlar ytterst om att jobben ska vara intressanta och utvecklande med möjlighet till personlig utveckling. Detta för att kunna trygga kommunens behov av kompetent personal och ge möjlighet till kompetensutveckling.

### Med utgångspunkt i detta ska:

- planering av personal- och kompetensförsörjningsåtgärder ingå i den årliga budget- och verksamhetsplaneringen.
- fortlöpande verksamhets- och omvärldsanalyser tillsammans med medarbetarna utgöra underlag för prioriteringar av kompetensutvecklingsinsatser.
- marknadsföring av verksamheter och kommunen som arbetsgivare intensifieras inom de verksamheter där personalbrist förväntas uppstå.
- intern personalrörlighet och arbetsutvidgning främjas och uppmuntras för medarbetare och chefer som vill bredda och/eller förnya sin kompetens.
- varje ny medarbetare och chef, vare sig han/hon är nyanställd, internrekryterad eller omplacerad, få en god introduktion som omfattar den egna enheten, förvaltningen och kommunen som helhet.
- lön och anställningsvillkor vara konkurrenskraftiga och bidra till att kommunen på kort och lång sikt kan rekrytera och behålla personal.





### 5:1

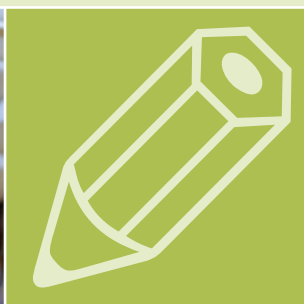
#### **Policyn innebär att du som medarbetare oavsett uppdrag:**

- tydligt framför dina behov av introduktion och kompetensutveckling, med utgångspunkt i nuvarande arbetsinnehåll eller vid initiativ till eller beslut om förändrade arbetsuppgifter.
- framför önskemål om förändrade arbetsuppgifter och behov av kompetensutveckling, utifrån dina personliga utvecklingsmål och din livssituation.
- har en positiv attityd till lärande och deltar aktivt i arbetet med att utveckla din egen och din enhets samlade kompetens.

### 5:2

#### **Policyn innebär att du som chef:**

- organiserar arbetet så att det finns utrymme för lärande, förändring och utveckling i det dagliga arbetet.
- ansvarar för att nya medarbetare introduceras på den egna arbetsplatsen och i den kommunala organisationen.
- genomför årliga medarbetarsamtal med god kvalitet, samt dokumenterar dessa.
- genomför avgångssamtal när en medarbetare slutar.
- värderar och anger enhetens kompetensutvecklingsbehov i samband med budgetprocessen.
- ansvarar för att ekonomiska medel för yrkesspecifik kompetensutveckling avsätts.
- säkerställer att all personal har möjlighet att få del av kompetensutvecklingsmedlen.



# 6

## Policy för arbetstid

### Balans mellan arbetsliv och privatliv

För att nå hälsa och välbefinnande och för att förebygga fysisk och psykisk utmattning är det viktigt att hitta en balans mellan arbetsliv och privatliv. Att kunna anpassa sin arbetstid underlättar människors möjligheter att påverka sin arbets- och familjesituation. Därför är det viktigt att arbetsgivaren kan tillmötesgå individuella önskemål så långt det är möjligt gällande arbetstidens längd och förläggning.

Att kunna erbjuda flexibla arbetstidslösningar är därför en av flera åtgärder för att trygga framtida personalförsörjning, minska sjukfrånvaron och nå uppsatta verksamhetsmål.

#### Med utgångspunkt i detta ska:

- alla nämnder (anställningsmyndigheter) sträva efter att tillmötesgå individuella önskemål om sysselsättningsgrad och arbetstidsförläggning, förutsatt att verksamheten inte missgynnas.
- medarbetare på alla nivåer ha möjlighet att påverka och ta ansvar för arbetsplanering och schemaläggning.
- olika modeller för flexibel arbetstid, arbetstidsförläggning och distansarbete prövas och erfarenheter spridas.

#### 6:1

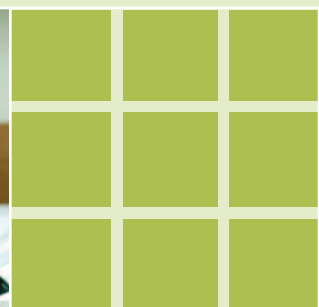
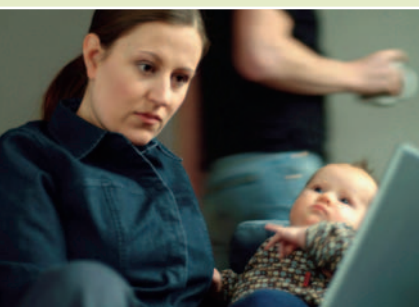
##### Policyn innebär att du som medarbetare:

- för fram önskemål om förändrade arbetstider i så god tid som möjligt.
- deltar aktivt i arbetet med att utveckla former för flexibla arbetstidslösningar som utgår från verksamhetens, dina egna och dina arbetskollegers behov.

#### 6:2

##### Policyn innebär att du som chef:

- i samverkan med dina medarbetare utvecklar modeller för hur individuellt anpassad arbetstid och flexibel personalbemanning kan användas för att uppnå såväl verksamhetsmål som bemanningsmål.
- följer upp och redovisar till ansvarig ledning vad som sker inom arbetstidsområdet på din enhet.



# 7

# Belöning

## Löne- och belöningspolitik – ett styrmedel

Löne- och belöningspolitiken är ett styrmedel för att stärka kommunens möjligheter att behålla, utveckla och rekrytera goda medarbetare. En god löne- och belöningspolitik ska stimulera nuvarande och blivande medarbetare till goda arbetsinsatser, engagemang och arbetstillfredsställelse samt bidra till en effektiv verksamhet. Gnesta kommun är en stor arbetsgivare som har många yrken och arbetsområden. En bra löne- och belöningspolitik ska stimulera till intern rörlighet. Det är dock viktigt att Gnesta kommun uppträder som en arbetsgivare i det lönepolitiska arbetet. Lönebildningen i kommunen ska därför vara enhetlig.

### I Gnesta kommun ska:

- alla medarbetare bli bekräftade i sin yrkesroll genom att få återkoppling på sina arbetsprestationer.
- lönesättningen görs på ett konsekvent sätt och ha sin grund i klara och tydliga lönesättningsprinciper, vilka är på förhand väl kända av de anställda. Lönesättning och löneöversyn ska ske i enlighet med kommunens lönepolicy. Det är i första hand en chefsfråga att informera om gällande policy.
- det ska vara möjligt att växla lön mot andra förmåner som t.ex. arbetstidsförkortning och kompetensutveckling.

#### 7:1

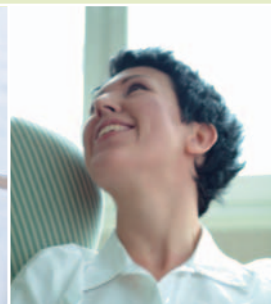
##### Det är viktigt att du som medarbetare:

- känner till bedömningsgrunder och principer för lönesättning och belöningsformer.
- känner till hur du kan påverka din löneutveckling.

#### 7:2

##### Som chef i Gnesta kommun:

- ansvarar du för att kommunens lönepolicy blir känd hos dina medarbetare.
- har du lönesamtal med dina medarbetare varje år.
- uppmärksammar och återkopplar du till enskilda medarbetares och grupperns prestationer.



*Alla som arbetar i Gnesta kommun ska kunna uppleva arbetsglädje, känna engagemang för sina arbetsuppgifter och vara stolta över sitt yrke.*

*Genom delaktighet, respekt för varandra och ett aktivt ansvarstagande kan vi uppnå visionen.*



Sammanträdesdatum: 2023-09-11  
Diarienummer: KS.2023.204

§ 131

## Riktlinje för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda

### Beslut

1. Anta *Riktlinje för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda.*
2. Ge kommunchef i mandat att vid behov revidera bilagda checklistor till *Riktlinje för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda.*

### Sammanfattning av ärendet

Förtroendevaldas faktiska trygghet och känslan av att känna sig trygga och säkra i sin demokratiska roll är centralt för att den kommunala demokratin och organisationen ska fungera. Flertalet undersökningar visar att det är och har blivit allt vanligare att förtroendevalda uppger att de blivit utsatta för hot, hat eller våld kopplat till sitt politiska uppdrag.

Frågan om handgripligt stöd i form av ansvarsförhållanden, riktlinjer, checklistor med mera aktualiserades i samband med valet 2022. Utsattheten blir extra påtaglig under valrörelsen, men hot-, hat- eller våldsaktioner mot förtroendevalda sker även när den primära valrörelsen inte äger rum.

Kommunstyrelseförvaltningen har därefter arbetat fram föreliggande förslag till riktlinjer.

Riktlinjerna syftar till dels att klargöra ansvarsförhållanden, dels vad som kan betraktas vara hat-, hot-, påverkans- och våldsaktioner samt vara rådgivande och ett stöd till Gnesta kommuns förtroendevalda i denna typ av situationer.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-08-22
2. Riktlinje för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda
3. Bilaga - checklista och incidentrapportering



## Tjänsteförslag

1. Anta *Riktlinje för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda.*
2. Ge kommunchef i mandat att vid behov revidera bilagda checklistor till *Riktlinje för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda.*

## Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden föreslår att kommunstyrelsen bifaller tjänsteförslaget.

Johan Lexell (MP) och Oskar Sulin (V) bifaller det framskrivna förslaget.

## Beslutsgång

Kommunstyrelsen bifaller ordförandens förslag.

## Sändlista

- ~ Kommunfullmäktige
- ~ Samtliga nämnder och förvaltningar
- ~ Revisionen
- ~ Kommunens författningssamling (extern webb)

Upprättad: 2023-08-22  
Diarienummer: KS.2023.204

Kommunstyrelsen

# Riktlinje för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda

## Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Anta *Riktlinje för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda*.
2. Ge kommunchef i mandat att vid behov revidera bilagda checklistor till *Riktlinje för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda*.

## Sammanfattning

Förtroendevaldas faktiska trygghet och känslan av att känna sig trygga och säkra i sin demokratiska roll är centralt för att den kommunala demokratin och organisationen ska fungera. Flertalet undersökningar visar att det är och har blivit allt vanligare att förtroendevalda uppger att de blivit utsatta för hot, hat eller våld kopplat till sitt politiska uppdrag.

Frågan om handgripligt stöd i form av ansvarsförhållanden, riktlinjer, checklistor med mera aktualiserades i samband med valet 2022. Utsattheten blir extra påtaglig under valrörelsen, men hot-, hat- eller våldsaktioner mot förtroendevalda sker även när den primära valrörelsen inte äger rum.

Kommunstyrelseförvaltningen har därefter arbetat fram föreliggande förslag till riktlinjer.

Riktlinjerna syftar till dels att klargöra ansvarsförhållanden, dels vad som kan betraktas vara hat-, hot-, påverkans- och våldsaktioner samt vara rådgivande och ett stöd till Gnesta kommuns förtroendevalda i denna typ av situationer.

## Ärendebeskrivning

I Brottsförebyggande rådets senaste undersökning ”Politikernas trygghetsundersökning” (PTU, 2021) uppger var fjärde förtroendevald att de blivit utsatta för hot, hat eller våld kopplat till sitt politiska uppdrag under 2020. Det är en högre utsatthet än vad som rapporterats tidigare. Utsattheten är något högre under valår än mellanliggande år. Det konstaterades även i undersökningen att var fjärde förtroendevald uppger att utsatthet eller oro för utsatthet påverkar dem i sitt uppdrag.

Den vanligaste konsekvensen var att förtroendevalda har undvikit att engagera sig i eller uttala sig i en specifik fråga.

Att förtroendevalda känner sig trygga och säkra i sin demokratiska roll är centralt för att den kommunala demokratin och organisationen ska fungera. Med anledning av detta har kommunstyrelseförvaltningen tagit fram förslag på riktlinjer för arbetet. Riktlinjen är den första i sitt slag i Gnesta kommun.

Hot, hat och våld mot förtroendevalda är en allvarlig risk mot vårt demokratiska system. Polisen är ytterst ansvarig för förtroendevaldas säkerhet och hantering av brottsliga händelser. Syftet med de föreslagna riktlinjerna är att fastställa den ambitionsnivå Gnesta kommun ska ha gällande trygghet och säkerhet för förtroendevalda inom kommunen, samt att tydliggöra det ansvar just Gnesta kommun har för att förebygga och hantera hot, hat och våld mot förtroendevalda.

För att skapa förutsättningar för de förtroendevalda i deras demokratiska uppdrag och då förtroendevaldas arbetsmiljö inte regleras enligt arbetsmiljölagen föreslår kommunstyrelseförvaltningen att arbetet utgår från föreslagen riktlinje.

Flertalet parter berörs i arbetet mot hot och våld mot förtroendevalda. Samverkan mellan enskilda förtroendevalda, partierna, polisen och kommunen är central för att arbetet ska fungera.

## Förvaltningens synpunkter

Frågan aktualiserades i samband med valet 2022 och att det konstaterades att det fanns en avsaknad av riktlinjer, stödmaterial och en konkretisering av ansvarsfördelning.

Ärendet har beretts av kommunstyrelseförvaltningen. Kommunstyrelseförvaltningen har i beredningen av ärendet i en omvärldsanalys undersökt hur andra kommuner och regioner hanterar frågan, samt via kunskapsinhämtning från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR).

Föreslagen riktlinje består av följande:

- Klargörande principer gällande ansvar.
- Definitioner för vad som kan betraktas vara hat-, hot-, påverkans- och våldsaktioner.
- Beskrivningar vilket råd och stöd som finns att tillgå vid sådana situationer.
- Konkreta checklistor.

Kommunfullmäktige föreslås sammanfattningsvis anta upprättat förslag till riktlinje.

## Ekonomiska konsekvenser

Beslutet att fastställa framtagen riktlinje medför inga ekonomiska konsekvenser.

### Juridiska konsekvenser

Beslutet medför inga juridiska konsekvenser.

### Jämställdhetsanalys utifrån checklista

Ej tillämplig i ärendet.

### Överensstämmelse med kommunens styrdokument

Av kommunens riktlinje för styrdokument framgår att dokumentkategorin *Riktlinje*, primärt är förbehållna att fastställas av kommunstyrelse och nämnder. Vidare beskrivs att dokument som är av övergripande karaktär är förbehållna kommunfullmäktige, vilket detta är i och med att det rör samtliga förtroendevalda. Därav föreslås kommunfullmäktige fastställa föreslagen riktlinje.

## Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-08-22
2. Riktlinje för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda
3. Bilaga - checklista och incidentrapportering

## Sändlista

- ~ Kommunfullmäktige
- ~ Samtliga nämnder och förvaltningar
- ~ Revisionen
- ~ Kommunens författningssamling (extern webb)

Anders Axelsson  
Kommunchef

Jesper Berndt Dahl  
Kanslichef

# Riktlinje

för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot  
förtroendevalda i Gnesta kommun

Beslutsinstans	Kommunfullmäktige
Beslutad	-
Senast reviderad	-
Giltig till	Tills vidare
Dokumentansvarig	Kanslichef
Diarienummer	KS.2023.204

# Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Syfte.....	3
Definitioner och avgränsning.....	3
Otillåten påverkan.....	4
Trakasserier.....	4
Hot.....	4
Våld.....	4
Korruption.....	5
Påverkansbrott.....	6
Ansvar och roller.....	6
Kommunen.....	6
Politiska partier.....	6
Enskild förtroendevald.....	6
Polismyndigheten.....	7
Polisanmälan.....	7
Stöd, skydd, interna åtgärder och incidentrapportering.....	8
Hot vid offentliga sammanträden.....	9
Ordförandens ansvar och roll vid offentliga sammanträden.....	9
Beslut och genomförande av säkerhetskontroll.....	10
Tips på förebyggande åtgärder och hantering av situationer vid hot, våld och trakasserisituationer som förtroendevald.....	10
Ta emot besökare i kommunens lokaler.....	10
Råd vid användning av sociala medier som förtroendevald.....	10
Skydd av personlig identitet och integritet.....	11
Åtgärder vid hot, våld och trakasserier.....	11
Mottagande av hot – olika kanaler.....	12
Hantera förföljelse och rättshaverister.....	13
Vidare läsning.....	15
Bilagor.....	15

## Inledning

I Brottsförebyggande rådets trygghetsundersökningar uppger var fjärde förtroendevald att de blivit utsatta för hot, hat eller våld kopplat till deras politiska uppdrag.

Samhällsutvecklingen visar att det är viktigt att stärka förtroendevaldas möjlighet att verka i sitt demokratiska uppdrag. Händelser av hot och hat mot förtroendevalda är ett hot mot vår demokrati. Alla förtroendevalda ska känna trygghet och säkerhet i sitt uppdrag. Den utveckling som eskalerat över tid gällande förtroendevaldas utsatta ställning har lett till att en del förtroendevalda valt att avgå från sina förtroendeuppdrag, fler förtroendevalda har valt att censurera sig själva och upplevt en tveksamhet inför beslutsfattande.

Gnesta kommun har inget formellt arbetsmiljöansvar för förtroendevalda enligt arbetsmiljölagens bestämmelser. Dessa riktlinjer medger kommunen att ta ett utökat ansvar för den förtroendevaldes säkerhet i dennes utförande av sitt kommunalpolitiska uppdrag.

Den centrala utgångspunkten är att kommunens förtroendevalda ska känna sig trygga i utövandet av sitt förtroendeuppdrag, vilket är grunden för att demokratin ska fungera. För att möjliggöra detta ska kommunen verka för att samtliga förtroendevalda dels inte otillåtligt påverkas i sitt beslutsfattande, dels kan utföra sina uppdrag utan begränsningar samt uppnå och känna godtagbar trygghet och säkerhet både under sitt uppdrag och i övriga sammanhang.

Gnesta kommuns ansvar kvarstår inte när en förtroendevald avslutat ett politiskt förtroendeuppdrag i kommunen. Detsamma gäller vid aktiviteter som rör partiernas interna arbete som exempelvis medlems- och valmöten med mera.

## Syfte

Riktlinjen utgör ett stöd och en vägledning för förtroendevalda i Gnesta kommun som syftar till att öka den faktiska och upplevda tryggheten vid utföranden av politiska förtroendeuppdrag i kommunen.

Genom riktlinjen stadgas en tydlighet och ett gemensamt förhållningsätt för hur kommunen på ett adekvat sätt förebygger och hanterar hat, hot och våld mot Gnesta kommuns förtroendevalda.

## Definitioner och avgränsning

Nedan presenteras definitionerna av det vida begreppet "otillåten påverkan", som inkluderar "hot", "trakasserier" och "våld". Det är inte enbart förtroendevalda som kan utsättas för hot-, hat- och våldsbrott, utan det kan även tjänstepersoner utsättas för vid sin tjänsteutövning. Denna riktlinje avgränsar sig till att enbart rikta sig till förtroendevalda, eftersom kommunen har andra riktlinjer och stödåtgärder som riktar

Dokumentnamn	Riktlinje
Ämne	för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda i Gnesta kommun
Beslutsinstans	Kommunfullmäktige

sig mot anställda. Riktlinjer som avser anställda utgår från arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.

## Otillåten påverkan

*Otillåten påverkan* är ett samlingsbegrepp för flertalet handlingar vars syfte är att påverka en förtroendevald att agera på ett annat sätt än denne tänkt. Exempelvis kan det handla om att fatta ett annat beslut inom ramen för myndighetsutövning eller välja att inte polisanmäla händelser.

Otillåten påverkan kan innefatta såväl brottsliga handlingar och handlingar som inte är brott i juridisk mening. En händelse som kan betraktas som otillåten påverkan är om den drabbade uppfattar att syftet var att påverka tjänsteutövningen.

Exempel som kan betraktas som otillåten påverkan kan vara:

- Trakasserier – allvarliga förolämpningar, obehagliga mejl, sms eller samtal, skuldbeläggning, oönskad filmning och fotografering, olovliga anspelningar
- Hot – vålds- och dödshot, hot mot anhöriga eller utpressning
- Våld – knuff eller liknande, sparkar eller slag
- Korruption – otillbörliga erbjudanden och relationer

## Trakasserier

När det kommer till otillåten påverkan anses *trakasserier* vara den vanligaste formen av sådan påverkan, trakasserier är ofta inte straffbart. Utgångspunkt för merparten av de former som anses vara trakasserier är att hota en befattningshavare med subtila/dolda metoder. Exempelvis kan det handla om:

- Förolämpningar och skällsord
- Obehagliga samtal – såväl under arbetstid som privat
- Olovliga antydningar – till exempel genom hänvisning till den utsattes familj.
- Olovlig filmning och fotografering

## Hot

*Hot* är ett brett begrepp som innefattar allt från att någon har uttalat ett konkret hot, till att någon mottagit ett SMS om att egendom, närstående, partikamrat eller den enskilde ska skadas om en denne inte fattar en viss typ av beslut eller förhåller sig passiv. Hot är en form av otillåten påverkan som alltid bedöms som en straffbar gärning, exempelvis kan det handla om olaga hot eller utpressning.

## Våld

Med *våld* avses slag, sparkar eller annan typ av fysiskt våld som riktats mot förtroendevalda med anledning av deras uppdrag. Våld är, fysiskt sett, den grövsta formen av otillåten påverkan. Våld är straffbart och jämfört med trakasserier och hot är

Dokumentnamn	Riktlinje
Ämne	för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda i Gnesta kommun
Beslutsinstans	Kommunfullmäktige



våld ovanligt. Begreppet *våld* delas vanligtvis upp i olika typer av våld, ringa, normalgrad eller grovt. Om man som förtroendevald utsätts för ringa våld handlar det främst om knuffar eller liknande.

*Grovt våld* inkluderar slag, sparkar, stenkastning och våld med vapen eller andra tillhyggen (Brå 2016:13). Grovt våld är generellt sett ovanligt. Exempelvis kan det handla om

- Misshandel, mot en förtroendevald, en anhörig eller en kollega.
- Våld mot egendom, till exempel skadegörelse.

## Korruption

Begreppet *korruption* inkluderar både erbjudanden och otillbörliga relationer. Brottsbalkens regler om mutbrott kan uppfattas som allmänt hållna och svårtolkade. För att det ska vara fråga om mutor ska det handla om en otillbörlig förmån som syftar till att påverka uppdraget.

Otillbörliga erbjudanden kommer ofta från personer som befinner sig i en desperat situation. Personen vill vanligtvis öka möjligheten till ett positivt beslut eller komma undan en kontrollsituation. Personen kan även använda så kallade varningsfraser där de lägger fram erbjudandet på ett skämtsamt sätt för att känna av om tjänstemannen är mottaglig (Wästerfors 2004, Brå 2014:4). Exempel på otillbörliga erbjudanden, handlingar och relationer kan vara:

- Gratis måltider
- Gåvor
- Erbjudanden om pengar
- Påverkare vill ha informella vägar in i organisationen, få personlig hjälp eller få information.
- Påverkare utnyttjar redan etablerade vänskapskontakter eller försöker bygga nya relationer med utvalda befattningshavare

## Påverkansbrott

Polismyndigheten definierar brott riktade mot förtroendevalda och andra åsiktsbildare som påverkansbrott. Detta för att signalera allvaret i det hot som görs mot vår svenska demokrati, och i förlängningen innebär att förtroendevalda och andra åsiktsbildare utsätts för angrepp.

Vid en anmälan om påverkansbrott kan polismyndigheten ha ett personligt möte med den som har anmält att hen har blivit utsatt för brott. Bedöms hotet som allvarligt finns möjlighet till personskydd.

## Ansvar och roller

### Kommunen

Kommunens säkerhetsansvariga<sup>1</sup> bistår partierna med rådgivning, framtagande av utbildningsmaterial och stöd i det förebyggande säkerhets- och trygghetsarbetet. Insatser som det kan handla om är att ta fram informationsmaterial, checklistor, bistå partierna vid risk- och sårbarhetsanalyser och hotbilda-bedömningar rörande frågor som är kopplade till förtroendevaldas uppdrag<sup>2</sup> i kommunen.

Det är kommunens säkerhetsansvariga som bedömer och fattar beslut om vilka åtgärder kommunen ska vidta vid uppstådda hot eller annan otillbörlig påverkan riktad mot förtroendevalda och deras politiska uppdrag i kommunen.

### Politiska partier

De politiska partierna är egna juridiska personer, som betraktas som frikopplade från den kommunalpolitiska organisationen, och ansvarar själv för de riskbedömningar och säkerhetsåtgärder som rör partiinternt arbete, så som olika aktiviteter under valrörelsen och annan partirelaterad verksamhet under mandatperioden.

### Enskild förtroendevald

Samtliga förtroendevalda förutsätts dels ta del av framtaget utbildningsmaterial avseende hot och våld, dels ta del av framtagen information kring förebyggande arbete inom området samt ha kännedom om vilka åtgärder som kommunen kan tillhandahålla vid incidenter av hot-, hat- och våldsaktioner gentemot förtroendevalda.

Kommunen rekommenderar starkt att förtroendevalda alltid polisanmäler all form av trakasserier, hot, våld och korruptionsförsök till Polismyndigheten. För att kommunens säkerhetsansvariga ska kunna få en samlad lägesbild, för att kunna göra en nulägesanalys, så uppmanas samtliga förtroendevalda att rapportera alla inträffade

<sup>1</sup> Säkerhetssamordnare och kanslichef

<sup>2</sup> Exempelvis inför fullmäktige-, styrelse- och nämndsammanträden

Dokumentnamn

Riktlinje

Ämne

för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda i Gnesta kommun

Beslutsinstans

Kommunfullmäktige

händelser/incidenter till kommunens säkerhetsansvariga. Mer information finns att tillgå under avsnitten *Polisanmäl alla brott* och *Incidentrapportering*.

## Polismyndigheten

Polismyndigheten är ansvarig för att ta emot anmälan, utreda brott, göra bedömningar av skyddsåtgärder utifrån inträffad händelse, informera om vilket stöd som finns samt stödja i att ta kontakt med berörda myndigheter.

## Polisanmälan

Gnesta kommun rekommenderar samtliga förtroendevalda att polisanmäla alla typer av incidenter som relaterar till paraplybegreppet *otillåten påverkan*. En anmälan är en grundförutsättning för att en potentiell gärningsperson ska kunna fällas för det begångna brottet samt minimeras risken för att andra förtroendevalda utsätts för samma typ av handling. Anmälningar i princip är det enda sättet som Polismyndigheten har att bedöma omfattningen och allvaret i olika typer av brottslighet.

Den förtroendevalda som utsätts för brott är den som ska polisanmäla incidenten till polismyndigheten. Kommunens säkerhetsansvariga kan bistå med råd och vägledning för hur en anmälan görs. Rör hotet kommunen som helhet eller är av generell karaktär är det den mottagande förvaltningen som anmäler brottet till Polismyndigheten.

En polisanmälan påvisar också ett signalvärde i att kommunen inte accepterar att sådana handlingar och beteenden riktas mot kommunens förtroendevalda, vilket i förlängningen är ett ställningstagande i att kommunen inte accepterar brott mot det demokratiska systemet.

Varje enskild behöver inte ha vetenskapen om vilket brott som begåtts, utan det är Polismyndighetens sak att utreda. Det viktiga som den enskilde ska fokusera på är att anmäla den eller de handlingar som den enskilde utsatts för. En tidig brottsanmälan är att föredra eftersom det ökar möjligheterna för Polismyndigheten att säkra teknisk bevisning och förhöra potentiella vittnen.

Vid en polisanmälan av förtroendevald är det viktigt att du anger att du blivit utsatt för brottet i din roll som förtroendevald. Det finns en straffskärpningsregel för brott mot förtroendevalda, vilket innebär att rätten kan döma ut ett strängare straff om ärendet leder till fällande dom. Du som enskild har rätt att begära att polisanmälan blir åtkomstskyddad. Det innebär att endast de tjänstemän hos polisen som är berörda och arbetar i ärendet kan ta del av innehållet. Ansvarig förundersökningsledare fattar beslut om åtkomstskydd beviljas eller inte.

Anmälan som **inte** rör pågående brott eller en akut situation görs till **114 14** eller genom att besöka polisstationen. Rör anmälan pågående brott eller en akut situation ska man alltid ringa **112**.

Efter brottsanmälan bedömer polis eller åklagare vilka möjligheter som finns för att utreda brottet. Om bedömningen är att det finns möjligheter att klara upp brottet, fattas beslut om att förundersökning inleds. Saknas det tillräckliga bevis kan en förundersökning läggas ned

Om ärendet läggs ner och du är missnöjd med beslutet kan du begära omprövning av ärendet hos åklagare. Vid en sådan situation ska du vända dig till Polismyndigheten som sedan, på din begäran, överlämnar ärendet till åklagaren. Uppge diarienumret för din anmälan.

## Stöd, skydd, interna åtgärder och incidentrapportering

### Stöd

Förtroendevald som drabbats av hot, våld eller trakasserier innehar oftast rätten att ta med en stödperson vid besök hos polisen. Enskild förtroendevald bestämmer själv vem som ska vara stödperson. Tänk på att ett vittne inte kan vara stödperson.

Den förtroendevald som utsatts kan även få ett målsägandebitråde, ett så kallat juridiskt biträde. Om det beviljas är det kostnadsfritt. Målsägandebiträdet ger stöd genom hela den juridiska processen. Eventuella önskemål om målsägandebitråde ska ställas till polis eller åklagare och beslutas av domstol.

### Skydd

Förtroendevald som utsatts för våld, hot eller påtryckningar kan få hjälp med skydd genom Polismyndigheten. Bedömning av behov av skydd samt typ av skydd görs av Polismyndigheten. Bedömningen utgår från hur allvarligt brottet är och hur stor risken är att det kommer att genomföras.

### Interna åtgärder

Kommunens säkerhetsansvariga kan bistå med rådgivning och stöd till förtroendevalda som blivit utsatta för hot och trakasserier i sitt uppdrag. Vid allvarligare fall av hot eller trakasserier kan vissa stödåtgärder sättas in, det kan då röra sig om personlarm och bevakningsinsatser.

#### *Personlarm*

En förtroendevald som utsatts för ett allvarligt hot eller för våld kan utrustas med ett personlarm som går till kommunens väktare och larmcentral.

#### *Bevakning av väktare*

Vid mycket allvarliga hot eller händelser kan olika typer av bevakningsåtgärder sättas in.

#### *Risk- och sårbarhetsanalys rörande den förtroendevaldes arbetsplats och/eller bostad*

Dokumentnamn  
Ämne  
kommun  
Beslutsinstans

Riktlinje  
för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda i Gnesta kommun  
Kommunfullmäktige

Åtgärden avser att identifiera risker och analysera dessa samt ge förslag på preventiva åtgärder den förtroendevalda kan vidta.

### **Incidentrapportering**

Vid händelse av hot, våld och trakasserier eller andra incidenter är det viktigt, utöver att göra en polisanmälan, att kontakta kommunens säkerhetsansvariga. I ett större sammanhang kan även harmlösa händelser påvisa en annan hotbild, därav är det av yttersta vikt att även rapportera händelser som vid en första anblick inte känns som en otillbörlig påverkan.

Incidentrapporter bidrar till att kommunens säkerhetsansvariga kan få en aktuell lägesbild och bilda sig en uppfattning om en händelse är på väg att eskalera.

Sammantaget bidrar detta till att säkerhetsansvariga kan följa upp händelser som rör hot och våld riktade mot förtroendevalda. Om händelser inte rapporteras kan det leda till att eventuella stödåtgärder eller andra insatser inte kommer att utvecklas eller erbjudas den som har det behovet.

Vid en eventuell polisanmälan kan det också bli fråga om ett grövre brott om det går att visa på en systematik. Inte helt ovanligt är att en förövare kan eskalera i sitt beteende och då kan de första incidenterna innehålla viktig information i en kommande utredning.

Notera även att potentiella förövare kan utsätta flera olika förtroendevalda för hot och trakasserier samtidigt. Om händelser inte rapporteras så kan kommunens säkerhetsansvariga inte sammanställa en fullskalig lägesbild.

Vad incidentrapporten ska innehålla framgår av mall som finns i bilagorna. Mallen utgör ett exempel på relevant innehåll. Incidentrapporten skickas via e-post till kommunens säkerhetsansvariga.

## **Hot vid offentliga sammanträden**

Den 1 juli 2010 infördes lag (2010:294) om säkerhetskontroll vid offentliga sammanträden i kommuner och regioner. Denna lag medger kommuner och regioner rätt, om behovet finns, att anordna säkerhetskontroll vid sina offentliga sammanträden.

### **Ordförandens ansvar och roll vid offentliga sammanträden**

Det är ordförandes roll att ansvara för ordningen under sammanträdet. Ordföranden har rätt att visa ut den som uppträder störande och inte rättar sig efter tillsägelse. Ordförande får inte utvisa någon utan att först ha gett en tillsägelse.

Ordförandes mandat att avvisa störande personer gäller både åhörare, ledamöter och ersättare. Om oordning uppstår under sammanträdet så att det inte kan fortlöpa på ett

meningsfullt sätt, så får ordföranden bestämma att ajournera sammanträdet eller som sista utväg upplösa sammanträdet.

## Beslut och genomförande av säkerhetskontroll

Säkerhetskontrollsbeslut fattas av ordförande vid sammanträdet. I enlighet med lag om säkerhetskontroll ska en hotbilda-bedömning göras i samråd med polis. Därefter beslutar ordföranden om att en säkerhetskontroll ska göras.

Det är polisen som beslutar om säkerhetskontrollen ska genomföras av närvarande polis eller om den kan utföras av ordningsvakt. Efter beslut om att säkerhetskontroll ska genomföras, så får den omfatta identitetsundersökning av besökande personer till sammanträdet.

Under säkerhetskontrollen eftersöker man vapen, andra föremål i väskor, paket och dylikt som kan vara ägnade att komma till användning vid brott. Besökare som inte medger att beslutad säkerhetskontroll får göras får vägras tillträde och därefter avvisas/ avlägsnas från lokalerna och sammanträdet.

Samma åtgärder får vidtas mot den som inte följer en uppmaning att lämna vapen eller farliga föremål ifrån sig.

## Tips på förebyggande åtgärder och hantering av situationer vid hot, våld och trakasserisituationer som förtroendevald

### Ta emot besökare i kommunens lokaler

Om du som förtroendevald bokar möten med extern part ska den externa besökaren anmäla sig i besökskiosken. Vid besök i andra verksamhetslokaler än kommunhuset, se särskilda rutiner. Tänk på att inte släppa in okända personer i kommunens låsta lokaler.

Undvik att ta emot okända besökare i enrum. Är du osäker på situationen eller misstänker att något obehagligt kan uppstå, be någon att sitta med på mötet. Förbered så att du på ett enkelt sätt kan lämna rummet och larma om du blir hotad eller angripen. Eskortera alltid besökare i lokalerna och lämna inte obehöriga utan uppsikt. Var uppmärksam på kvarglömda väskor och annat som kan innehålla farliga föremål

### Råd vid användning av sociala medier som förtroendevald

Sociala medier är en viktig informationskanal för politiska partier, enskilda förtroendevalda. Sociala medier är ofta en bra plattform att nå ett stort antal människor. Dock bör du tänka på att sociala medier kan användas för att kartlägga dig och dina närstående. Det är inte ovanligt att sociala medier används som kanal vid hot

Dokumentnamn

Riktlinje

Ämne  
kommun

för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda i Gnesta

Beslutsinstans

Kommunfullmäktige

riktade mot förtroendevalda. Tänk därför igenom vad du delar om dig själv och dina närstående. Ha hög lösenordssäkerhet på dina konton för att undvika kapning av kontot. Vidare bör du byta lösenord en eller två gånger per år. Man bör inte ha inte samma lösenord till mejlkonto som till konton för sociala medier.

## Skydd av personlig identitet och integritet

Dina personliga uppgifter kan bland annat missbrukas genom att någon kapar din elektroniska identitet, gör oriktiga debiteringar, startar nya abonnemang eller genom förändrad mantalsskrivning. Ett annat syfte kan vara att använda din identitet på sociala medier och exempelvis sprida falska påståenden i ditt namn. Ha kontroll på dina id-handlingar, var vaksam om någon gör en kreditupplysning på dig och polisanmäl direkt om du misstänker brott. På Skatteverkets hemsida kan man registrera olika spärrar, bland annat obehörig adressändring.

Åtkomst till personliga uppgifter kan exempelvis fås genom adresslistor, webbplatser, e-postlistor och via sociala plattformar. Det rekommenderas att medvetna val bör göras kring vilken information du delar med dig av på internet.

Använd till exempel en stängd profil, det vill säga att din profil endast är synlig för de personer du vill ska se den. Du kan även skapa en separat sida för dig som offentlig person i sociala medier som du håller avskild från din privata sida. Räkna med att den information du en gång har lagt ut på internet alltid finns kvar.

Använd aldrig dina privata lösenord i arbetssammanhang.

Post som du får till din vanliga brevlåda kan i orätta händer användas för att kartlägga dig eller utnyttja dina personliga förhållanden. Du kan förebygga detta genom att använda en låsbar brevlåda eller använda en postbox.

## Åtgärder vid hot, våld och trakasserier

Om du skulle bli utsatt för hat, hot eller våld som kan knytas till din politiska gärning eller ditt uppdrag är det bra att känna till hur dessa situationer ska hanteras. Detta oavsett om situationen skulle uppstå i samband med ett offentligt framträdande, på nätet, på arbetsplatsen eller i anslutning till din bostad.

### Generella akuta åtgärder vid hot eller våldssituation

- Larma 112, ropa på hjälp.
- Uppge ditt namn och vem du är, din plats, eventuella skador, hot, drabbade samt telefonnummer man når dig på.
- Uppträd lugnt, lyssna utan att avbryta den som hotar, undvik motargument.
- Försök uppmärksamma andra på situationen.

### Om hotet övergår till handling

- Ta skydd, göm dig
- Larma, ropa på hjälp

Dokumentnamn	Riktlinje
Ämne	för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda i Gnesta kommun
Beslutsinstans	Kommunfullmäktige

- Försök ta dig från platsen
- Använd nödvärn<sup>3</sup>
- Snarast kontakta anhörig och, om det är aktuellt, din arbetsplats.
- Polisanmäl
- Kontakta kommunens säkerhetsansvariga och säkerhetsansvarig i partiet om sådan finns.

## Mottagande av hot – olika kanaler

### Hot via telefon

Vid hot eller trakasserier via telefon bör du snarast anmäla det till Polismyndigheten. Informera även ditt parti och kommunens säkerhetsansvariga om den inträffade händelsen.

I en eventuell brottsutredning finns det möjlighet att spåra samtal – både sådana som har gjorts och att skapa en beredskap för att spåra eventuella framtida samtal. Spårning av samtal kan ske för både fast och mobil telefoni. Det finns vissa tekniska begränsningar, där en försvårande faktor kan vara oregistrerade kontantkort. Men i vissa fall är det möjligt att spåra även dessa.

Du kan själv begära ut listor på inkommande samtal från din teleoperatör. Tjänsten finns hos de flesta teleoperatörer, men förutsättningarna för samtalsspårning skiljer sig mellan olika bolag. Du bör därför kontakta din teleoperatör för information om tjänsten och dess förutsättningar.

Några viktiga råd om du får ett hot på telefon:

- Lyssna uppmärksamt och avbryt inte den som ringer.
- Notera tid, bakgrundsljud, kön, ålder, dialekt och liknande.
- Om möjligt spela in samtalet.
- Upprepa det som personen säger och låtsas som att du inte hör ordentligt. Använd fraser som ”Förlåt, jag hörde inte riktigt vad du sa?” På så sätt förlängs samtalet vilket kan ge dig mer information och därmed underlätta identifieringen av den uppringande.

### Hot via sociala medier och e-post

En stor del av de händelser som förtroendevalda utsätts för sker i sociala medier, och sådana inlägg kan tas bort eller förändras över tid. Då finns inga bevis kvar. Men händelserna går att dokumentera genom att spara bilder av den sida där hotet finns eller påhoppet publicerats genom att göra en så kallad skärmdump.

Spara alla hot eller trakasserier som du får via dator eller mobil i digital form. De kan användas som bevismaterial.

---

<sup>3</sup> En nödsituation där det är tillåtet att använda sig av metoder som i andra lägen är förbjudna, till exempel att använda visst våld för att försvara sig själv eller någon annan.



Polisanmäl alltid om du utsätts för direkta hot eller trakasserier. Informera även ditt parti och kommunens säkerhetsansvariga om den inträffade händelsen.

Några viktiga råd om du får ett hot via internet:

- Tänk på att inte radera de hot du får via internet, polisen behöver dem i digital form för att kunna spåra vilken dator de har skickats från.
- Ta skärmdumpar på innehållet och på avsändarens användarprofil.

### **Hot via fysiska brev och avvikande försändelser**

Hotbrev ska hanteras med försiktighet och ska förvaras skyddat så att polisen kan säkra eventuella spår och kan ta del av innehållet för att analysera det.

I de fall du får flera försändelser från samma avsändare är det bra om du bevarar några oöppnade. Analyser kan exempelvis ske genom att studera innehållet i texten och genom att säkra fingeravtryck. Även biologiska spår kan hittas på brevet.

Post som du får hem eller till din arbetsplats kan innehålla obehagliga överraskningar. Du bör därför vara uppmärksam på ej beställda och avvikande försändelser och du bör be din familj agera på samma sätt.

Kontakta polisen om du får ett paket som ser annorlunda ut och där du inte känner igen avsändaren. Öppna inte försändelsen för att se efter vad det är. Informera även ditt parti och kommunens säkerhetsansvariga om den inträffade händelsen.

Vid misstänkt försändelse; rör eller öppna inte, larma polisen.

Kontakta polisen om du får ett paket som ser annorlunda ut och där du inte känner igen avsändaren. Försök inte öppna det för att se efter vad det är.

Var uppmärksam på försändelser som har:

- Ojämnt eller buckligt utseende.
- Särskilt avvikande vikt, det vill säga ovanligt lätt eller tungt i förhållande till storleken.
- Fettfläckar på kuvertet eller omslaget eftersom sprängämnen kan innehålla fett.
- Underlig eller ovanlig lukt.
- Adresetikett eller okänd handskriven adress.
- Ovanlig påskrift eller förtryckta bokstäver med ”inskränkande” text, till exempel personligt, privat eller brådslande.
- Avsändare och adress som tyder på önskad anonymitet.
- Överdrivet antal frimärken.
- Tecken på att kuvertet eller omslaget har varit öppnat och sedan återförslutits.
- Oförklarliga metalband, trådar, folie eller liknande.
- Ljud från försändelsen, till exempel surrande, tickande eller skvalpande.
- Dykt upp oväntat och oförklarligt, till exempel via en specialleverans med bud eller till receptionen på din arbetsplats

## Hantera förföljelse och rättshaverister

### *Förföljelse (Stalkning)*

I samband med ditt politiska uppdrag eller samhällsengagemang finns en risk att du blir utsatt för någon som förföljer dig.

När någon utsätts för förföljelse är det vanligt att innehållet i till exempel brev och telefonsamtal är hotfullt och aggressivt. Det kan även hända att en person blir förälskad i dig och att detta inte är ömsesidigt, men där den andre inte förstår eller accepterar detta. De upprepade kontakterna kommer då att bestå av inviter och uppvaktning av olika slag, såsom kärleksbrev eller blommor skickade hem eller till arbetsplatsen.

Kontakta polisen om upplever att du utsätts för stalkning. Informera även ditt parti och kommunens säkerhetsansvariga om den inträffade händelsen.

Några viktiga råd om du utsätts för stalkning:

- Var tydlig med att du inte vill ha någon kontakt med individen i fråga.
- Svara inte på kommunikationsförsök. Varje kontakt innebär en risk för en positiv förstärkning för gärningspersonen och ökar risken för fortsatt oönskad förföljelse och då med ökad intensitet.
- Finns det stödfunktioner som tar emot din e-post eller inkommande samtal måste ett resonemang föras också med de funktionerna om hur ni hanterar hot.
- Gör en polisanmälan varje gång stalkaren kontaktar dig
- Samla och dokumentera kontakt eller kontaktförsök, såväl som alla försök att klargöra att kontakterna är oönskade och hur detta har formulerats. Det behövs så småningom för att styrka gärningsmannens uppsåt till stalkningen.
- Spara all information som styrker hot och trakasserier.
- Samarbeta med polis och andra professionella för att få råd kring hur du bör agera.

### *Rättshaverister*

Många som arbetar inom offentlig sektor har någon gång varit i kontakt med en person med rättshaveristiskt beteende. Utmärkande för den här typen av personer är att de har fastnat i sin kamp för upprättelse mot den eller de myndigheter de anser har begått ett fel och låter detta i praktiken fylla hela sitt liv. I extrema fall kan tonen bli hotfull och även övergå till ren förföljelse.

Kontakta polisen om du upplever att du utsätts för ett brott. Informera även ditt parti och kommunens säkerhetsansvariga om den inträffade händelsen.

Några råd om du blir utsatt för en person med rättshaveristiskt beteende:

- Ha alltid en hög servicenivå, men till en viss gräns i dessa fall.
- Vid kontakt – försök behålla lugnet, höj inte rösten, dras inte med i diskussionen och argumentera inte emot.
- Var saklig och hänvisa till vad du kan göra enligt lagstiftning och rutiner.

Dokumentnamn

Riktlinje

Ämne  
kommun

för att förebygga och hantera hat, hot och våld mot förtroendevalda i Gnesta kommun

Beslutsinstans

Kommunfullmäktige

## Vidare läsning

Säkerhetspolisens handbok "Personlig säkerhet"

[Personlig säkerhet - Säkerhetspolisen \(sakerhetspolisen.se\)](https://www.sakerhetspolisen.se)

Sverige Kommuner och Regioner

[Hot, hat, våld mot förtroendevalda | SKR](#)

## Bilagor

- Checklistor och mall för incidentrapportering

## Checklista – Inkommande hot per telefon

Vid akut behov av hjälp ring 112!

### Registrera

Om möjligt, ta hjälp av någon för att medlyssna på samtalet eller spela in samtalet.

- Mobilsamtal: Använd app för inspelning eller genomför samtalet med högtalare och spela in med en annan telefon.
- E-post, SMS: Spara hotmeddelandet. Besvara inte meddelandet
- Hotbrev: Undvik att vidröra brevet onödigt mycket. Behåll kopia. Besvara inte brevet
- Sociala medier: Spara meddelandet. Besvara inte meddelandet

### Vid telefonsamtal:

- Provocera inte. Försök att behålla lugnet, lyssna utan att avbryta den som hotar, undvik motargument.
- Var uppmärksam på vad som sägs, anteckna det som sägs eller om du kan spela in samtalet.
- Var uppmärksam på detaljer kring den som framför hotet, t ex dialekt, kön och ålder. Se formulär nedan
- Dokumentera klockslag och datum.

### Frågor att ställa till hotutövaren:

1. När ska hotet genomföras?
2. Mot vem eller vad riktar sig hotet?
3. Vad för slags hot är det vi pratar om?
4. Vem kommer att utföra hotet?
5. Vad heter du?
6. Vilka motiv har du för hoten?
7. Var finns du nu?
8. Upprepa/repetera det verbala hotet.

## Anteckningsmall – Telefonhot och bombhot

### Uppgifter för samtal

Telefonnummer.....

Klockslag.....

Datum.....

Ditt namn.....

Ställ följande frågor till den som hotar:

Vad är det för hot?

---

---

---

När ska hotet verkställas/bomben explodera?

---

---

---

Var ska det ske/var finns bomben?

---

---

---

Hur ser hotet/bomben ut? Vilket typ?

---

---

---

Mot vem är hotet riktat? Varför?

---

---

---

Vad heter du/ni?

---

---

---

Var finns du/ni?

---

---

---

**TÄNK PÅ! - Lyssna noggrant. - Anteckna så mycket som möjligt. -  
Upptred lugnt och vänligt. - Avbryt inte personen. - Vinn tid.  
Uppehåll samtalet. - Be personen upprepa sig. - Försök spåra  
samtalet**

## Observationer

Verkar personen förtrogen med kommunens lokaler och/eller den/de hotade?

Ja       Nej       Oklart

Personens identitet

Man       Kvinna       Pojke       Flicka       Oidentifierbar

Språk/Dialekt

Svenska       Dialekt \_\_\_\_\_

Utländsk brytning       Annat språk \_\_\_\_\_

Personens röst

Högljudd       Lågmäld       Mörk

Ljus       Hård       Mjuk

Personens tal

Snabbt       Långsamt       Välvärdat

Distinkt       Förvrängt       Svordomar

Sluddrigt       Läspande       Fackuttryck

Stammande

Personens attityd

Lugn       Upphetsad

Annat \_\_\_\_\_

Bakgrundsljud

Oväsen från maskiner       Gatutrafik       Röster

Tyst       Musik       Högtalarutrop

Annat \_\_\_\_\_

Vad gäller hotet?

- |                                           |                                          |                                       |
|-------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Mot kommunen     | <input type="checkbox"/> Mot partiet     | <input type="checkbox"/> Hot om våld  |
| <input type="checkbox"/> Mot annan person | <input type="checkbox"/> Självmord/skada | <input type="checkbox"/> Allmänna hot |
| <input type="checkbox"/> Annat _____      |                                          |                                       |



## Checklista - Riskbedömning av möten och evenemang i offentliga miljöer

- Finns någon hotbilda-bedömning utförd av arrangör, polismyndighet eller annan?
- Finns det viktiga lokala personer eller organisationer som samverkan bör ske med?
- Kan mötet/evenemanget dra till sig ett intresse från grupper eller individer som utgör en särskild risk för hot och våld eller på annat sätt kan ha för avsikt att störa mötet?
- Kommer mötet/ evenemanget att behandla några särskilt laddade frågor eller är frågorna särskilt laddade i just den aktuella geografiska miljön?
- Kommer det att finnas deltagande personer med en befintlig hotbild som kan överföras på övriga deltagare?
- Kommer det att finnas deltagande personal som har särskilda medicinska behov?
- Finns det andra pågående eller inplanerade aktiviteter (demonstrationer etc) som kan påverka mötet/evenemanget?
- Har det planerade mötet/evenemanget fått stor medial uppmärksamhet?
- Se över vem eller vilka som har tillträde till platsen, kan det begränsas innan och under mötet?
- Finns möjlighet att utrymma säkert? Kan en inrymning göras?
- Sammanfatta en riskbedömning och sammanfatta eventuella förslag till åtgärder

## Om något händer vid evenemang och offentliga möten

1. Vid akut behov av hjälp: ring nödnumret 112
2. Vidta omedelbara skyddsåtgärder för drabbade
3. Planera för eventuell hantering av:
  - Närstående/anhöriga
  - Media
  - Kontakta säkerhetssamordnare, kanslichef och kommunikationschef
4. Dokumentera hot/händelse – gör polisanmälan.
  - Skriv loggbok över händelser
5. Rapportera om tid, plats, orsak, vidtagna åtgärder till:
  - Polisen
  - Partiets kontaktperson
  - Kommunens säkerhetsorganisation

## Incidentrapportering

Vem rapporterar incidenten? [Namn/funktion? Relation till den utsatte?]

---

---

Vem utsattes? [Namn, nämnd, roll]

---

---

Vad utsattes personen för och hur? [T ex, trakasserier, hot, skadegörelse, våld, Beskriv händelsen!]

---

---

---

---

---

När och var ägde händelsen rum? Var det någon annan som såg händelsen?

---

---

---

---

---

Vem/vilka utsatte den förtroendevalde?

---

---

---

---

---

---

Antas förövaren tillhöra en grupp /falang av något slag?

---

---

---

---

---

---

Finns någon känd utlösande faktor?

---

---

---

---

---

---

Hur upplevde den utsatte incidenten?

---

---

---

---

Har polis kontaktats?

Ja       Nej

Har incidenten polisanmäls?

Ja       Nej

Har återkoppling skett till den utsatte?

Ja       Nej

Har den utsatte behov av stöd/hjälp?

Ja       Nej

Har den utsatte fått stöd/hjälp?

Ja       Nej

**Obs! Glöm inte att bifoga eventuella handlingar till  
incidentrapporten**

Sammanträdesdatum: 2023-09-11  
Diarienummer: KS.2021.166

§ 132

## Motion - Inrätta funktionen "Frivilligsamordnare" i skolorganisationen

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Motionen Inrätta funktionen "frivilligsamordnare" i skolorganisationen avslås.
2. Barn- och utbildningsnämnden uppdras att utreda hur kommunen kan samverka med ideella organisationer för att stötta unga människor i vardagen.

### Sammanfattning av ärendet

Centerpartiet i Gnesta har inkommit med motionen *Inrätta funktionen "frivilligsamordnare" i skolorganisationen*. Motionärerna föreslår att barn- och utbildningsförvaltningen får i uppdrag att inrätta en frivilligsamordnare som kan samla och organisera frivilliga som på olika sätt vill stötta unga i vardagen. Som exempel på stödinsatser föreslås läxhjälp, hjälpa den unge att gå med i en förening, att gå till tandläkaren, vaccinera sig eller att besöka en badstrand eller lekplats.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-07-05
2. Utdrag ur barn- och utbildningsnämndens protokoll 2023-05-23, § 38
3. Tjänsteskrivelse 2023-05-16
4. Motion - inrätta funktionen "Frivilligsamordnare" i skolorganisationen

### Tjänsteförslag

1. Motionen Inrätta funktionen "frivilligsamordnare" i skolorganisationen avslås.
2. Barn- och utbildningsnämnden uppdras att utreda hur kommunen kan samverka med ideella organisationer för att stötta unga människor i vardagen.

### Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden föreslår att kommunstyrelsen bifaller tjänsteförslaget.

### Beslutsgång

Kommunstyrelsen bifaller ordförandens förslag.

## Sändlista

- ~ Kommunfullmäktige
- ~ Barn- och utbildningsnämnden

Upprättad: 2023-07-05  
Diarienummer: KS.2021.166

Kommunstyrelsen

## Motion - Inrätta funktionen "Frivilligsamordnare" i skolorganisationen

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Motionen Inrätta funktionen "frivilligsamordnare" i skolorganisationen avslås.
2. Barn- och utbildningsnämnden uppdras att utreda hur kommunen kan samverka med ideella organisationer för att stötta unga människor i vardagen.

### Sammanfattning

Centerpartiet i Gnesta har inkommit med motionen *Inrätta funktionen "frivilligsamordnare" i skolorganisationen*. Motionärerna föreslår att barn- och utbildningsförvaltningen får i uppdrag att inrätta en frivilligsamordnare som kan samla och organisera frivilliga som på olika sätt vill stötta unga i vardagen. Som exempel på stödinsatser föreslås läxhjälp, hjälpa den unge att gå med i en förening, att gå till tandläkaren, vaccinera sig eller att besöka en badstrand eller lekplats.

### Förvaltningens synpunkter

Ärendet har behandlats av barn- och utbildningsnämnden, kommunstyrelseförvaltningen har inget ytterligare att tillföra ärendet.

### Ekonomiska konsekvenser

Inrättandet av en frivilligsamordnare inom barn- och utbildningsförvaltningen hade inneburit att medel behöver om disponeras inom nämndens budget alternativt att nämndens budget behöver utökas. Uppskattade kostnader för att anställa en frivilligsamordnare på heltid är cirka 640 000 kronor per helår.

### Jämställdhetsanalys utifrån checklista

Checklistan för jämställdhetsanalys bedöms inte vara tillämplig i ärendet.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-07-05
2. Utdrag ur barn- och utbildningsnämndens protokoll 2023-05-23, § 38
3. Tjänsteskrivelse 2023-05-16

4. Motion - inrätta funktionen "Frivilligsamordnare" i skolorganisationen

## Sändlista

- ~ Kommunfullmäktige
- ~ Barn- och utbildningsnämnden

Anders Axelsson  
Kommunchef

Jenny Johansson  
Kommunsekreterare



Sammanträdesdatum: 2023-05-23  
Diarienummer: KS.2021.166

§ 38

## Motion - Inrätta funktionen "Frivilligsamordnare" i skolorganisationen

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Motionen Inrätta funktionen "frivilligsamordnare" i skolorganisationen avslås.
2. Barn- och utbildningsnämnden uppdras att utreda hur kommunen kan samverka med ideella organisationer för att stötta unga människor i vardagen.

### Sammanfattning av ärendet

Centerpartiet i Gnesta har inkommit med motionen *Inrätta funktionen "frivilligsamordnare" i skolorganisationen*. Motionärerna föreslår att barn- och utbildningsförvaltningen får i uppdrag att inrätta en frivilligsamordnare som kan samla och organisera frivilliga som på olika sätt vill stötta unga i vardagen. Som exempel på stödinsatser föreslås läxhjälp, hjälpa den unge att gå med i en förening, att gå till tandläkaren, vaccinera sig eller att besöka en badstrand eller lekplats.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-05-16
2. Motion - inrätta funktionen "Frivilligsamordnare" i skolorganisationen

### Tjänsteförslag

1. Motionen Inrätta funktionen "frivilligsamordnare" i skolorganisationen avslås.
2. Barn- och utbildningsnämnden uppdras att utreda hur kommunen kan samverka med ideella organisationer för att stötta unga människor i vardagen.

### Förslag till beslut på sammanträdet

Axel Bodin (C) bifaller framskrivet förslag.

Ordföranden föreslår att barn- och utbildningsnämnden bifaller tjänsteförslaget.

### Beslutsgång

Barn- och utbildningsnämnden bifaller ordförandens förslag.

## Sändlista

- ~ Kommunstyrelsen
- ~ Kommunfullmäktige

Upprättad: 2023-05-16  
Diarienummer: KS.2021.166

Barn- och utbildningsnämnden

## Motion - Inrätta funktionen "Frivilligsamordnare" i skolororganisationen

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Motionen Inrätta funktionen "frivilligsamordnare" i skolororganisationen avslås.
2. Barn- och utbildningsnämnden uppdras att utreda hur kommunen kan samverka med ideella organisationer för att stötta unga människor i vardagen.

### Ärendebeskrivning

Centerpartiet i Gnesta har inkommit med motionen *Inrätta funktionen "frivilligsamordnare" i skolororganisationen*. Motionärerna föreslår att barn- och utbildningsförvaltningen får i uppdrag att inrätta en frivilligsamordnare som kan samla och organisera frivilliga som på olika sätt vill stötta unga i vardagen. Som exempel på stödinsatser föreslås läxhjälp, hjälpa den unge att gå med i en förening, att gå till tandläkaren, vaccinera sig eller att besöka en badstrand eller lekplats.

### Förvaltningens synpunkter

Barn- och utbildningsförvaltningen delar uppfattningen att engagemang i barn och ungdomars situation är eftersträvansvärt. Bland motionärernas förslag på frivilliginsatser som kan samordnas av en frivilligsamordnare återfinns insatsen läxhjälp. De kommunala skolorna anordnar redan i dagsläget läxhjälp för elever som är i behov av detta.

Motionärernas övriga exempel på stödinsatser berör olika aspekter av barn och ungas fritid och är inte kopplade till skolans verksamhet. Bland de exempel på insatser som ges i motionen finns att besöka en lekplats, att följa med till tandläkaren eller att hjälpa en ungdom att gå med i en förening. Genom fritidsgården kan unga få stöd och uppmuntran att prova något nytt och engagera sig i en förening. Detta sker genom att stötta och motivera den unga till att göra sådant som den önskar och som en del av detta kan fritidsgården informera om lokala föreningar som finns och hjälpa ungdomen att ta kontakt med den förening som ungdomen har ett intresse för. Fritidsgården samverkar med det lokala föreningslivet även på andra sätt när samverkansmöjligheter uppstår. Ett exempel är att erbjuda och etablera kontakt mellan nyanlända unga och lokala idrottsföreningar. Fritidsgården anordnar även tillfällen där unga exempelvis kan få hjälp med att skriva sitt CV. Möjligheterna för fritidsgården att samverka med skolpersonal bedöms underlättas av den kommande flytten av fritidsgården till

Frejaskolan. Personalen i förskolan och skolan, så som lärare, mentorer och kuratorer, kan även informera och uppmuntra vårdnadshavare att ta kontakt med exempelvis socialtjänstens öppenvård för råd och stöd eller familjecentralen samt att stötta elever på olika sätt.

Barn- och utbildningsförvaltningen har sedan tidigare ingen erfarenhet av att samordna frivilliginsatser likt de som beskrivs i motionen. Frivilliginsatser för äldre finns däremot och samordnas av socialförvaltningen. Barn- och utbildningsförvaltningen bedömer att förmedling av frivilliginsatser riktade mot barn och unga ger upphov till fler betänksamheter än motsvarande förmedling till äldre.

I ett positionspapper från 2018 fastslår Sveriges kommuner och regioner (då Sveriges kommuner och landsting) att de anser att organisering av frivilligt/volontärt arbete i första hand ska ske genom det ideella föreningslivet. I den mån kommuner engagerar sig i detta, anser SKR att det ska göras i nära samverkan med det ideella föreningslivet och det övriga civilsamhället.

Förvaltningen ser svårigheter i att inrätta en frivilligsamordnare för att samordna frivilliginsatser kopplade till barn och ungas fritid. Hur stödet ska förmedlas behöver i sådant fall utredas, bland annat gällande vårdnadshavares samtycke till frivilliginsatsen och gällande utdrag ur belastningsregistret. Enligt lagen om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn, behövs ett utdrag ur belastningsregistret för den som ska ha direkt och regelbunden kontakt med barn, genom en anställning eller uppdrag av en kommun (1, 3 §§). Detta innebär en ökad administrativ börda. Frågan om försäkring vid aktiviteter som anordnas av en frivillig på barnets fritid behöver också utredas om förslaget ska genomföras.

Eftersom frivilliginsatserna föreslås förmedlas genom kommunen ser förvaltningen en risk för otydlighet gällande huruvida kommunen är utförare eller enbart förmedlare av en tjänst och i förlängningen vilket ansvar kommunen har för den genomförda frivilliginsatsen avseende trygghet, säkerhet och kvalitet.

## Ekonomiska konsekvenser

Inrättandet av en frivilligsamordnare inom barn- och utbildningsförvaltningen hade inneburit att medel behöver om disponeras inom nämndens budget alternativt att nämndens budget behöver utökas. Uppskattade kostnader för att anställa en frivilligsamordnare på heltid är cirka 640 000 kronor per helår.

## Jämställdhetsanalys utifrån checklista

Checklistan för jämställdhetsanalys bedöms inte vara tillämplig i ärendet.

## Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-05-16
2. Motion - inrätta funktionen "Frivilligsamordnare" i skolororganisationen

Johan Skeppstedt  
Förvaltningschef

Frida Arndt  
Utredare

## Sändlista

- ~ Kommunstyrelsen
- ~ Kommunfullmäktige

# Motion

## Inrätta funktionen ”Frivilligsamordnare” i skolorganisationen

Samverkan mellan hem och skola är en hörnpelare i skolorganisationens alla styrdokument. I vidare bemärkelse är det naturligtvis eftersträvansvärt att hela civilsamhället engagerar sig i våra barn och unga och så sker också i lite varierande omfattning från tid till annan. Centerpartiet vill med denna motion att skolorganisationen kompletterar befintliga samverkansformer med en inbjudan till människor att göra skillnad för enskilda barn och unga med olika typer av behov.

Centerpartiet i Gnesta föreslår att skolförvaltningen inrättar funktionen ”frivilligsamordnare” med kommunens äldreomsorg som förebild.

Vi är medvetna om rapporter som vittnar om att skolan kompenserar allt sämre för elevers sociala och ekonomiska förutsättningar. En mycket enkel tolkning av detta är att fler vuxna behöver satsa mer tid på barn och unga med behov. Vi tror att det finns människor som både vill och kan göra skillnad. Omvänt tycks det som att gemensamma samhällsfunktioner helt enkelt inte räcker till, vilket måhända ligger i sakens natur.

Likaväl som att äldreomsorgens frivilligsamordnare kan samla och organisera så kallade frivilligambassadörer att stötta äldre så tror vi att skolorganisationen kan engagera de som är villiga att försöka stötta unga människor i vardagen.

Det kan exempelvis handla om att hjälpa till med läxor, att bli med i en förening, gå till tandläkaren, ta en fästingspruta, hitta till badstranden eller lekparken och så vidare.

### **Vi föreslår att**

Barn- och utbildningsförvaltningen får i uppdrag att inrätta en ungdomens motsvarighet till äldreomsorgens frivilligsamordnare.

Gnesta den 11 maj 2021

Håkan Ekstrand (C)

Axel Bodin (C)

Ingalill Fredriksson (C)

Sammanträdesdatum: 2023-09-11  
Diarienummer: KS.2022.213

§ 133

## Motion Svensk husmanskost

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Motionen Svensk husmanskost avslås.

### Sammanfattning av ärendet

Sverigedemokraterna i Gnesta yrkar i motionen Svensk husmanskost att maten i Gnestas skolor och äldreomsorg ska bestå av Svensk husmanskost från närproducerade råvaror. Barn- och utbildningsförvaltningen bedömer att förslagen som först fram i motionen i huvudsak redan genomförs i kommunen och föreslår därför att motionen avslås.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-07-05
2. Utdrag ur barn- och utbildningsnämndens protokoll 2023-06-20, § 48
3. Tjänsteskrivelse 2023-06-13
4. Motion - Svensk husmanskost

### Tjänsteförslag

1. Motionen Svensk husmanskost avslås.

### Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden föreslår att kommunstyrelsen bifaller tjänsteförslaget.

### Beslutsgång

Kommunstyrelsen bifaller ordförandens förslag.

Johan Lexell (MP) anmäler särskilt yttrande.

### Sändlista

~ Kommunfullmäktige

Särskilt Yttrande: Motion Husmanskost KS.2022.213

Vi tycker att svaret ”i huvudsak genomfört” är lika luddigt som begreppet ”husmanskost” och väljer att få med i protokollet det som anförs publikt av kommunens Kostenhet.

I kommunens kostpolicy nämns inte husmanskost men det finns en skrivning om närodlat med följande lydelse:

”Kommunen satsar på att öka andelen ekologiskt, miljövänligt konventionellt, när- och lokalt odlade och producerade livsmedel inom givna ekonomiska ramar ”

På sidan ”Maten i skolan” nämns varken husmanskost eller Närodlat/Närproducerat.

På sidan ”Maten i Äldreomsorgen” nämns varken husmanskost eller Närodlat/Närproducerat.

Oavsett ifall motionen kan anses vara genomförd i huvudsak eller inte alls är vi övertygade om att Kostenheten gör ett bra jobb. Vad som dock kan noteras att det inte sker någon särskilt tydlig kommunikation kring ämnet Närodlat/Närproducerat på kommunens webbsidor som behandlar kostfrågor.

Johan Lexell, 11SEP2023

Ledamot i Kommunstyrelsen för Miljöpartiet de Gröna i Gnesta

Maten i äldreomsorgen:

<https://www.gnesta.se/stodomsorg/aldreomsorgochsenior/matialdreomsorgen.4.341525dc118f5f147ee80002307.html>

Maten i skolan:

<https://www.gnesta.se/barnutbildning/grundskolaochforskoleklass/matiskolan.4.341525dc118f5f147ee80002300.html>

Kostpolicy:

<https://www.gnesta.se/download/18.296858c016b4983203795ebf/1560761730499/Kostpolicy%20f%C3%B6r%20Gnesta%20kommun.pdf>



Upprättad: 2023-07-05  
Diarienummer: KS.2022.213

Kommunstyrelsen

## Motion Svensk husmanskost

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Motionen Svensk husmanskost avslås.

### Sammanfattning

Sverigedemokraterna i Gnesta yrkar i motionen Svensk husmanskost att maten i Gnestas skolor och äldreomsorg ska bestå av Svensk husmanskost från närproducerade råvaror. Barn- och utbildningsförvaltningen bedömer att förslagen som först fram i motionen i huvudsak redan genomförs i kommunen och föreslår därför att motionen avslås.

### Förvaltningens synpunkter

Ärendet har behandlats av barn- och utbildningsnämnden, kommunstyrelseförvaltningen har inget ytterligare att tillföra ärendet.

### Jämställdhetsanalys utifrån checklista

Checklistan för jämställdhetsanalys bedöms inte vara tillämplig i ärendet.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-07-05
2. Utdrag ur barn- och utbildningsnämndens protokoll 2023-06-20, § 48
3. Tjänsteskrivelse 2023-06-13
4. Motion - Svensk husmanskost

### Sändlista

~ Kommunfullmäktige

Anders Axelsson  
Kommunchef

Jenny Johansson  
Kommunsekreterare

Sammanträdesdatum: 2023-06-20  
Diarienummer: KS.2022.213

§ 48

## Motion Svensk husmanskost

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Motionen Svensk husmanskost avslås.

### Sammanfattning av ärendet

Sverigedemokraterna i Gnesta yrkar i motionen Svensk husmanskost att maten i Gnestas skolor och äldreomsorg ska bestå av Svensk husmanskost från närproducerade råvaror. Barn- och utbildningsförvaltningen bedömer att förslagen som förs fram i motionen i huvudsak redan genomförs i kommunen och föreslår därför att motionen avslås.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-06-13
2. Motion - Svensk husmanskost

### Tjänsteförslag

1. Motionen Svensk husmanskost avslås.

### Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden föreslår att barn- och utbildningsnämnden bifaller tjänsteförslaget.

### Beslutsgång

Barn- och utbildningsnämnden bifaller ordförandens förslag.

### Sändlista

- ~ Kommunstyrelsen
- ~ Kommunfullmäktige
- ~ Barn- och utbildningsförvaltningen

Upprättad: 2023-06-13  
Diarienummer: KS.2022.213

Barn- och utbildningsnämnden

## Motion Svensk husmanskost

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Motionen Svensk husmanskost avslås.

### Ärendebeskrivning

Sverigedemokraterna i Gnesta yrkar i motionen Svensk husmanskost att maten i Gnestas skolor och äldreomsorg ska bestå av Svensk husmanskost från närproducerade råvaror. Barn- och utbildningsförvaltningen bedömer att förslagen som förs fram i motionen i huvudsak redan genomförs i kommunen och föreslår därför att motionen avslås.

### Förvaltningens synpunkter

I Gnestas kostpolicy framgår att måltiderna i kommunen är, så långt det är möjligt, tillagade från grunden och så nära serveringstillfället som möjligt. Målsättningen är att menyerna ska baseras på råvaror som är näringsrika, miljövänligt producerade samt i möjligaste mån lokalt producerade. Som ett led i det baserar kostenheten salladsbufféerna på rotfrukter, kålsorter och baljväxter, som går att odla och lagra i Sverige under stora delar av året och dessutom innehåller mycket näring. I stället för att exempelvis bara servera ris som inte går att odla här serveras även mathavre, korn, dinkel eller nakenhavre.

I kostenhetens resultat för 2022 framgår att 93 procent av köttet som serverades under året var svenskt. När det är säsong används viltkött inköpt av lokala viltförädlare och grönsaker köps in från gårdar i Gnestas närområde. En gång i veckan anordnas en vegetarisk dag i enlighet med klimatmålen, Kost & närings fokusområden, samt rekommendationer från Livsmedelsverket.

I regel är det svensk husmanskost som tillagas i kommunen, ofta med flera alternativ att välja mellan. I möjligaste mån inhandlas även närproducerade råvaror, i enlighet med kommunens kostpolicy. Utifrån att förslagen som förs fram i motionen i huvudsak redan genomförs i kommunen rekommenderar barn- och utbildningsförvaltningen att motionen avslås.

### Jämställdhetsanalys utifrån checklista

Checklistan för jämställdhetsanalys bedöms inte vara tillämplig i ärendet.

## Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-06-13
2. Motion - Svensk husmanskost

Johan Skeppstedt  
Förvaltningschef

Jenny Karlsson  
Strateg

## Sändlista

- ~ Kommunstyrelsen
- ~ Kommunfullmäktige
- ~ Barn- och utbildningsförvaltningen

# Motion

## Svensk Husmanskost

Bra mat i kommunens skola/förskola/äldreomsorg har varit en viktig fråga genom alla tider!

Kvaliteten och utbudet har alltid varit väldigt varierande, men nu tycker vi att det går åt helt fel håll!

Vi i SD Gnesta vill backa tiden en aning och återgå till mer genuin svensk husmanskost och mat som barn och äldre känner igen, äter och uppskattar. Att laga god och näringsriktig mat från grunden med närproducerade råvaror. Vi måste värna om vårt Svenska jordbruk, vårt öppna landskap och vår biologiska mångfald och ett hållbart Sverige.

Detta kommer att resultera i en lugnare miljö i skolan, mer ork och energi, som i slutändan kommer att resultera i bättre studieresultat och även att minska matsvinnet.

I äldreomsorgen så kommer det resultera i mycket mer välmående åldringar, och man riskerar inte undernäring och som får äta den maten dom känner igen sen innan. Det ger också ett lite värdigare sluteskede i livet.

Sen kommer det såklart alltid finnas alternativ för dom som VÄLJER att äta annat. Men vegetarisk eller vegansk kost är inget vi anser skall påtvingas att serveras till varken skolbarn, äldre eller för den delen till någon som inte väljer att äta det själv.

Vad är miljövinningen med att importera ekologiska råvaror från hela världen som fraktas hit på icke miljövänliga sätt, när vi har världens bästa djurhållning i Sverige. Vi vinner på att odla och producera så mycket vi kan i vårt land utan att göra allt för stora klimatavtryck, plus att vi behöver stärka vår egen självförsörjning och stötta våra bönder innan det är för sent!

Vi i Sverigedemokraterna i Gnesta föreslår därför

Att Svensk husmanskost från närproducerade råvaror införs i Gnesta Kommun.

Gnesta 2022-05-24

Krister Ekberg





Sammanträdesdatum: 2023-09-11  
Diarienummer: KS.2023.164

§ 129

## Årsredovisning 2022 Sociala stiftelsen

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Godkänna Årsredovisning 2022 för Gnesta kommuns Sociala stiftelse

### Sammanfattning av ärendet

Stiftelsens årliga avkastning ska sedan minst en tiondel lagts till kapitalet användas till stöd åt behövande personer i Gnesta kommun. Under året har 0 kr delats ut från stiftelsen.

Stiftelsens tillgångar samförvaltas med övriga stiftelser i Gnesta kommun i syfte att uppnå bästa möjliga kapitalförvaltning.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-06-28
2. Årsredovisning Gnesta kommuns Sociala stiftelse

### Tjänsteförslag

1. Godkänna Årsredovisning 2022 för Gnesta kommuns Sociala stiftelse

### Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden föreslår att kommunstyrelsen bifaller tjänsteförslaget.

### Beslutsgång

Kommunstyrelsen bifaller ordförandens förslag.

### Sändlista

- ~ Länsstyrelsen
- ~ Kommunfullmäktige
- ~ Redovisningsansvarig

Upprättad: 2023-06-28

Diarienummer: KS.2023.164

Kommunstyrelsen

## Årsredovisning 2022 Sociala stiftelsen

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Godkänna Årsredovisning 2022 för Gnesta kommuns Sociala stiftelse

### Ärendebeskrivning

Stiftelsens årliga avkastning ska sedan minst en tiondel lagts till kapitalet användas till stöd åt behövande personer i Gnesta kommun. Under året har 0 kr delats ut från stiftelsen.

Stiftelsens tillgångar samförvaltas med övriga stiftelser i Gnesta kommun i syfte att uppnå bästa möjliga kapitalförvaltning.

### Juridiska konsekvenser

Årsredovisning har upprättats i enlighet med Stiftelselag (1994:1220).

### Jämställdhetsanalys utifrån checklista

Kriterierna för att erhålla stipendier är könsneutrala, ingen ytterligare jämställdhetsanalys har utförts.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-06-28
2. Årsredovisning Gnesta kommuns Sociala stiftelse



## Sändlista

Länsstyrelsen  
Kommunfullmäktige  
Redovisningsansvarig

Anders Axelsson  
Kommunchef

Samir Sandberg  
Ekonomichef

# Årsredovisning

2022

Gnesta kommuns sociala stiftelse  
Reg.nr 1070

# Gnesta kommuns sociala stiftelse

Org.nr 819001-4814

Reg nr 1070

Årsredovisning för räkenskapsåret 2022-01-01 - 2022-12-31

Förvaltaren för Gnesta kommuns sociala stiftelse avger härmed följande årsredovisning

<b>Innehåll</b>	<b>Sida</b>
Innehållsförteckning	2
Förvaltningsberättelse	3
Resultaträkning	4
Balansräkning	5
Noter	6

# Gnesta kommuns sociala stiftelse

Org.nr 819001-4814

Reg nr 1070

## Förvaltningsberättelse

### Stiftelsens ändamål

Gnesta kommuns sociala stiftelse bildades 1994-10-18 genom permutation av 25 mindre stiftelser.

Stiftelsens årliga avkastning skall sedan minst en tiondel lagts till kapitalet, användas till stöd åt behövande personer i Gnesta kommun.

### Främjande av ändamålet

Under året har 0 kr delats ut enligt ändamålet

### Resultat och ställning

Stiftelsens tillgångar samförvaltas med övriga stiftelser i Gnesta kommun i syfte att uppnå bästa möjliga kapitalförvaltning.

Stiftelsens medel är placerade i obligation i Nordea.

Stiftelsens tillgångar är totalt 499 558 kr varav 76 % är placerade medel resterande 24 % är likvida medel.

Av årets vinst 3 103 kr har 310 kr lagts till kapitalet.

Balanserade vinstmedel uppgår till - 1 324 kr och 0 kr som kommer att finnas disponibelt under 2023 för ovanstående ändamål.

## Gnesta kommuns sociala stiftelse

Org.nr 819001-4814

Reg nr 1070

<b>Resultaträkning</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Stiftelsens intäkter</b>		
Räntor, obligationslån	12 942	12 943
<b>Summa intäkter</b>	<b>12 942</b>	<b>12 943</b>
<b>Stiftelsens kostnader</b>		
Förvaltningskostnader mm	-9 839	-9 797
<b>Summa kostnader</b>	<b>-9 839</b>	<b>-9 797</b>
<b>Årets resultat</b>	<b>3 103</b>	<b>3 146</b>

## Gnesta kommuns sociala stiftelse

Org.nr 819001-4814

Reg nr 1070

### BALANSRÄKNING

2022-12-31      2021-12-31

#### Tillgångar

##### Anläggningstillgångar

##### Finansiella anläggningstillgångar

Värdepapper, del i samförvaltning      Not 1      377 312      386 627

**Summa finansiella anläggningstillgångar**      **377 312**      **386 627**

##### Omsättningstillgångar

Förutbetalda kostnader      0      0

Likvida medel      119 143      109 828

**Summa omsättningstillgångar**      **119 143**      **109 828**

**Summa tillgångar**      **496 455**      **496 455**

#### Eget kapital och skulder

##### Eget kapital

Bundet eget kapital      Not 2      -500 882      -500 572

Fritt eget kapital      1 324      4 117

**Summa eget kapital**      **-499 558**      **-496 455**

##### Kortfristiga skulder

Upplupna kostnader      0      0

**Summa kortfristiga skulder**      **0**      **0**

**Summa eget kapital och skulder**      **-499 558**      **-496 455**

Ställda panter      Inga      Inga

Ansvarsförbindelser      Inga      Inga

# Gnesta kommuns sociala stiftelse

Org.nr 819001-4814

Reg nr 1070

## Tilläggsupplysningar

### Redovisnings- och värderingsprinciper

Årsredovisningen har upprättats enligt Årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd. Tillämpade redovisnings- och värderingsprinciper överensstämmer med föregående år.

### Värdering av värdepapper

Långfristiga värdepappersinnehav värderas till anskaffningsvärde minskat med ev. nedskrivning. Verkligt värde överstiger bokfört värde på balansdagen.

### Not 1 Finansiella anläggningstillgångar

Långfristiga värdepapper	2022	2021
Ingående anskaffningsvärde	386 627	400 611
Investeringar	-	-
Avyttringar	-9 315	-13 984
<b>Utgående bokfört värde</b>	<b>377 312</b>	<b>386 627</b>

### Not 2 Förändring av eget kapital

	Bundet eget kapital	Fritt eget kapital	Totalt
Belopp vid årets ingång	-500 572	4 117	-496 455
2022 års kapitalisering	-310	310	0
Redovisat årsresultat		-3 103	-3 103
Utdelat under året		0	0
Justering			
<b>Belopp vid årets utgång</b>	<b>-500 882</b>	<b>1 324</b>	<b>-499 558</b>

Gnesta 2023-06-15



Samir Sandberg  
Ekonomichef



Sune Åkerlind  
Revisor



Linda Lundin  
Kommunstyrelsens ordförande

Sammanträdesdatum: 2023-09-11  
Diarienummer: KS.2023.163

§ 128

## Årsredovisning 2022 Stipendiestiftelsen

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Godkänna Årsredovisning 2022 för Gnesta kommuns Stipendiestiftelse.

### Sammanfattning av ärendet

Stiftelsens årliga avkastning ska sedan minst en tiondel lagts till kapitalet, användas till elever inom grundskolan i Gnesta kommun för;

-belöning eller uppmuntran åt elev som visat god kamratanda eller berömvärd flit

- belöning till elev som ägnat arbete åt teater eller musik eller annan kulturell

verksamhet vid skolan eller åt gymnastik eller idrott

- stipendium för fortsatt utbildning efter genomgång av obligatorisk skola

Under året har 0 kronor delats ut enligt ändamålet.

Stiftelsens tillgångar samförvaltas med övriga stiftelser i Gnesta kommun i syfte att uppnå bästa möjliga kapitalförvaltning.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-06-28
2. Årsredovisning Gnesta kommuns Stipendiestiftelse 2022

### Tjänsteförslag

1. Godkänna Årsredovisning 2021 för Gnesta kommuns Stipendiestiftelse.

### Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden föreslår redaktionell ändring av årtalet i beslutssatsen och att det ändras till 2022.

Johan Lexell (MP) anmäler protokollsanteckning med lydelsen; Vi ser fram emot utbetalningar från respektiver stiftelse för 2023.



## Beslutsgång

Ordföranden frågar om kommunstyrelsen beslutar enligt det framskrivna förslaget eller enligt det framskrivna förslaget med ordförandens förslag på redaktionell ändring. Kommunstyrelsen bifaller det senare.

## Sändlista

- ~ Länsstyrelsen
- ~ Kommunfullmäktige
- ~ Redovisningsansvarig

Upprättad: 2023-06-28

Diarienummer: KS.2023.163

Kommunstyrelsen

## Årsredovisning 2022 Stipendiestiftelsen

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Godkänna Årsredovisning 2021 för Gnesta kommuns Stipendiestiftelse.

### Ärendebeskrivning

Stiftelsens årliga avkastning ska sedan minst en tiondel lagts till kapitalet, användas till elever inom grundskolan i Gnesta kommun för;

-belöning eller uppmuntran åt elev som visat god kamratanda eller berömvärd flit

- belöning till elev som ägnat arbete åt teater eller musik eller annan kulturell

verksamhet vid skolan eller åt gymnastik eller idrott

- stipendium för fortsatt utbildning efter genomgång av obligatorisk skola

Under året har 0 kronor delats ut enligt ändamålet.

Stiftelsens tillgångar samförvaltas med övriga stiftelser i Gnesta kommun i syfte att uppnå bästa möjliga kapitalförvaltning.

### Juridiska konsekvenser

Årsredovisning har upprättats i enlighet med Stiftelselag (1994:1220).

### Jämställdhetsanalys utifrån checklista

Kriterierna för att erhålla stipendier är könsneutrala, ingen ytterligare jämställdhetsanalys har utförts.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-06-28
2. Årsredovisning Gnesta kommuns Stipendiestiftelse 2022

## Sändlista

Länsstyrelsen

Kommunfullmäktige

Redovisningsansvarig

Anders Axelsson  
Kommunchef

Samir Sandberg  
Ekonomichef

Årsredovisning

2022

Gnesta kommuns stipendiestiftelse

Reg.nr 1069

# Gnesta kommuns stipendiestiftelse

Org.nr 819001-4822

Reg nr 1069

Årsredovisning för räkenskapsåret 2022-01-01 - 2022-12-31

Förvaltaren för Gnesta kommuns stipendiestiftelse avger härmed följande årsredovisning

<b>Innehåll</b>	<b>Sida</b>
Innehållsförteckning	2
Förvaltningsberättelse	3
Resultaträkning	4
Balansräkning	5
Noter	6

# Gnesta kommuns stipendiestiftelse

Org.nr 819001-4822

Reg nr 1069

## Förvaltningsberättelse

### Stiftelsens ändamål

Gnesta kommuns stipendiestiftelse bildades 1994-10-19 genom permutation av 4 mindre stiftelser.

Stiftelsens årliga avkastning skall sedan minst en tiondel lagts till kapitalet, användas till elever inom grundskolan i Gnesta kommun för;

- belöning eller uppmuntran åt elev, som visat god kamratanda eller berömvärd flit
- belöning till elev som ägnat arbete åt teater eller musik eller annan kulturell verksamhet vid skolan eller åt gymnastik eller idrott eller
- stipendium för fortsatt utbildning efter genomgång av obligatorisk skola

### Främjande av ändamålet

Under året har 0 kronor delats ut enligt ändamålet.

### Resultat och ställning

Stiftelsens tillgångar samförvaltas med övriga stiftelser i Gnesta kommun i syfte att uppnå bästa möjliga kapitalförvaltning.

Stiftelsens medel är placerade i obligation i Nordea.

Stiftelsens tillgångar är totalt 386 536 kr varav 76 % är placerade medel resterande 24 % är likvida medel.

Av årets vinst 2 380 kr har 238 kr lagts till kapitalet.

Balanserade vinstmedel uppgår till totalt 18 328 kr som kommer att finnas disponibelt under 2023 för ovanstående ändamål.

## **Gnesta kommuns stipendiestiftelse**

Org.nr 819001-4822

Reg nr 1069

<b>Resultaträkning</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Stiftelsens intäkter</b>		
Räntor, obligationslån	10 111	10 113
<b>Summa intäkter</b>	<b>10 111</b>	<b>10 113</b>
<b>Stiftelsens kostnader</b>		
Förvaltningskostnader mm	-7 731	-7 698
<b>Summa kostnader</b>	<b>-7 731</b>	<b>-7 698</b>
<b>Årets resultat</b>	<b>2 380</b>	<b>2 415</b>

## Gnesta kommuns stipendiestiftelse

Org.nr 819001-4822

Reg nr 1069

<b>BALANSRÄKNING</b>		<b>2022-12-31</b>	<b>2021-12-31</b>
<b>Tillgångar</b>			
<b>Anläggningstillgångar</b>			
<b>Finansiella anläggningstillgångar</b>			
Värdepapper, del i samförvaltning	Not 1	294 764	302 041
<b>Summa finansiella anläggningstillgångar</b>		<b>294 764</b>	<b>302 041</b>
<b>Omsättningstillgångar</b>			
Förutbetalda kostnader		0	0
Likvida medel		94 152	68 391
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>94 152</b>	<b>68 391</b>
<b>Summa tillgångar</b>		<b>388 916</b>	<b>370 432</b>
<b>Eget kapital och skulder</b>			
<b>Eget kapital</b>			
Bundet eget kapital	Not 2	-370 588	-369 818
Fritt eget kapital		-18 328	-13 351
<b>Summa eget kapital</b>		<b>-388 916</b>	<b>-383 169</b>
<b>Kortfristiga skulder</b>			
Upplupna kostnader		0	-200
<b>Summa kortfristiga skulder</b>		<b>0</b>	<b>-200</b>
<b>Summa eget kapital och skulder</b>		<b>-388 916</b>	<b>-383 369</b>
<b>Ställda panter</b>		Inga	Inga
<b>Ansvarsförbindelser</b>		Inga	Inga



# Gnesta kommuns stipendiestiftelse

Org.nr 819001-4822

Reg nr 1069

## Tilläggsupplysningar

### Redovisnings- och värderingsprinciper

Årsredovisningen har upprättats enligt Årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd. Tillämpade redovisnings- och värderingsprinciper överensstämmer med föregående år.

### Värdering av värdepapper


Långfristiga värdepappersinnehav värderas till anskaffningsvärde minskat med ev. nedskrivning. Verkligt värde överstiger bokfört värde på balansdagen.


### Not 1 Finansiella anläggningstillgångar


Långfristiga värdepapper	2022	2021
Ingående anskaffningsvärde	302 041	304 465
Investeringar	-	-
Avyttringar	-7 277	-2 424
<b>Utgående bokfört värde</b>	<b>294 764</b>	<b>302 041</b>

Not 2	Bundet eget kapital	Fritt eget kapital	Totalt
Belopp vid årets ingång	-370 350	-16 186	-386 536
2021 års kapitalisering	-238	238	0
Årets resultat		-2 380	-2 380
Utdelat under året		0	0
Justering			0
<b>Belopp vid årets utgång</b>	<b>-370 588</b>	<b>-18 328</b>	<b>-388 916</b>

Gnesta ~~2022-06-15~~

  
Samir Sandberg  
Ekonomichef

  
Sune Åkerlind  
Revisor

  
Linda Lundin  
Kommunstyrelsens ordförande

Sammanträdesdatum: 2023-09-11  
Diarienummer: SN.2023.38

§ 134

## Rapportering av ej verkställa gynnande biståndsbeslut enligt SoL och LSS

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Rapporteringen godkänns.

### Sammanfattning av ärendet

För det första kvartalet 2023 finns 7 ej verkställda gynnande biståndsbeslut, varav 3 stycken inom SoL och 4 ärenden inom LSS. Övriga områden hade inga ärenden att rapportera. Alla beslut är rapporterade och återrapporterade till IVO, Inspektionen för vård och omsorg. Rapporten omfattar ej verkställda beslut inom tre månader från det att beslut togs eller avbröts.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-07-05
2. Utdrag ur socialnämndens protokoll 2023-05-24, § 47
3. Tjänsteskrivelser 2023-05-17

### Tjänsteförslag

1. Rapporteringen godkänns.

### Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden föreslår att kommunstyrelsen bifaller tjänsteförslaget.

### Beslutsgång

Kommunstyrelsen bifaller ordförandens förslag.

### Sändlista

~ Kommunfullmäktige

Upprättad: 2023-07-05

Diarienummer: SN.2023.38

Kommunstyrelsen

# Rapportering av ej verkställa gynnande biståndsbeslut enligt SoL och LSS

## Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Rapporteringen godkänns.

## Sammanfattning

För det första kvartalet 2023 finns 7 ej verkställda gynnande biståndsbeslut, varav 3 stycken inom SoL och 4 ärenden inom LSS. Övriga områden hade inga ärenden att rapportera. Alla beslut är rapporterade och återrapporterade till IVO, Inspektionen för vård och omsorg. Rapporten omfattar ej verkställda beslut inom tre månader från det att beslut togs eller avbröts.

## Förvaltningens synpunkter

Ärendet har beretts av socialnämnden, kommunstyrelseförvaltningen har inget ytterligare att tillföra i ärendet.

## Jämställdhetsanalys utifrån checklista

Checklistan för jämställdhetsanalys bedöms ej vara tillämplar i ärendet.

## Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-07-05
2. Utdrag ur socialnämndens protokoll 2023-05-24, § 47
3. Tjänsteskrivelser 2023-05-17

## Sändlista

- ~ Kommunfullmäktige
- ~ Utredare socialförvaltningen

Anders Axelsson  
Kommunchef

Jenny Johansson  
Kommunsekreterare

Sammanträdesdatum: 2023-05-24  
Diarienummer: SN.2023.38

§ 47

## Rapportering av ej verkställda gynnande biståndsbeslut enligt SoL och LSS

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Rapport godkänns.

### Sammanfattning av ärendet

För det första kvartalet 2023 finns 7 ej verkställda gynnande biståndsbeslut, varav 3 stycken inom SoL och 4 ärenden inom LSS. Övriga områden hade inga ärenden att rapportera. Alla beslut är rapporterade och återrapporterade till IVO, Inspektionen för vård och omsorg. Rapporten omfattar ej verkställda beslut inom tre månader från det att beslut togs eller avbröts.

### Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-05-17

### Tjänsteförslag

1. Rapport godkänns.

### Förslag till beslut på sammanträdet

Ordföranden föreslår att socialnämnden bifaller tjänsteförslaget.

### Beslutsgång

Socialnämnden bifaller ordförandens förslag.

### Sändlista

- ~ Kommunstyrelsen
- ~ Kommunfullmäktige

Upprättad: 2023-05-17  
Diarienummer: SN.2023.38

Socialnämnden

## Rapportering av ej verkställa gynnande biståndsbeslut, kvartal 1, 2023

### Förslag till beslut i kommunfullmäktige

1. Rapport godkänns.

### Sammanfattning

För det första kvartalet 2023 finns 7 ej verkställda gynnande biståndsbeslut, varav 3 stycken inom SoL och 4 ärenden inom LSS. Övriga områden hade inga ärenden att rapportera. Alla beslut är rapporterade och återrapporterade till IVO, Inspektionen för vård och omsorg. Rapporten omfattar ej verkställda beslut inom tre månader från det att beslut togs eller avbröts.

### Ärendebeskrivning

I lag och förarbeten till lag framgår att nämnden ska lämna en statistikrapport till kommunfullmäktige över hur många av nämndens beslut som inte har verkställts inom tre månader från dagen för respektive beslut. I statistikrapporten ska anges vilka typer av insatser dessa beslut gäller samt hur lång tid som har förflutit från dagen för respektive beslut. I förarbetena framgår vidare att statistikrapporten som lämnas till fullmäktige ska ut formas på ett sådant sätt att sekretessbelagda uppgifter om enskilda inte lämnas ut. Rapporten kan efter begäran lämnas ut till allmänhet och media. Enligt förarbetena ska det därför inte gå att härleda vilka personer besluten gäller och nämnden ska inte ange skäl till varför de rapporterade besluten inte är verkställda, eftersom det inte är tänkt att skapa en diskussion kring enskilda ärenden.

Socialnämnden ska rapportera till Inspektionen för vård och omsorg (IVO), revisorer och kommunfullmäktige beslut som inte verkställts inom tre månader från beslutsdagen. Kommunen kan åläggas en särskild avgift (sanktionsavgift) om beslut inte verkställs inom skälig tid. Vad som är skälig tid avgörs från fall till fall och beroende på omständigheterna.

## Ej verkställda beslut inom tre månader

### Insats enligt Socialtjänstlagen

<b>Enhet</b>	<b>Månad för beslut</b>	<b>Typ av insats</b>
1. Vuxen- och biståndsenheten	2021-10	Särskilt boende enligt 4 kap. 1§ SoL
2. Vuxen- och biståndsenheten	2022-11	Särskilt boende enligt 4 kap. 1§ SoL
3. Vuxen- och biståndsenheten	2022-12	Särskilt boende enligt 4 kap. 1§ SoL

### Insats enligt LSS

<b>Enhet</b>	<b>Månad för beslut</b>	<b>Typ av insats</b>
1. Vuxen- och biståndsenheten	2021-11	LSS 9§9 - bostad med särskild service för vuxna
2. Vuxen- och biståndsenheten	2022-04	LSS 9§4 - kontaktperson
3. Vuxen- och biståndsenheten	2022-11	LSS 9§4 - kontaktperson
4. Vuxen- och biståndsenheten	2022-12	LSS 9§4 - kontaktperson

## Bedömning

- Antalet ej verkställda beslut har minskat sedan förra gången. Antal rapporterade beslut är sju totalt under kvartal 1, 2023. Under kvartal 4 2022 var det 13 stycken ärenden som rapporterades.
- I fyra ej verkställda beslut är anledningen att kommunen har platsbrist eller rekryteringsproblem.
- I två ej verkställda beslut har den enskilde tackat nej till erbjuden insats.
- I ett ej verkställt beslut väntar kommunen på att den enskilde ska tacka ja eller nej till insatsen.

## Ekonomiska konsekvenser

Beslutet kan medföra konsekvenser för ekonomin om Inspektionen för vård och omsorg (IVO) ansöker om att Socialnämnden ska åläggas betala en särskild avgift enligt 28 a § lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) eller enligt 16 kap 6 a § Socialtjänstlagen och om Förvaltningsrätten beslutar att bifalla denna ansökan. Avgiften varierar i varje enskilt ärende.

## Jämställdhetsanalys utifrån checklista

Förslaget till beslut i ärendet bedöms inte få konsekvenser som leder till fördelar eller nackdelar för kvinnor/män och flickor/pojkar.

## Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse 2023-05-17

Lena Karlsson Leksell  
Förvaltningschef

Adam Hedstig  
Enhetschef

Julia Sundberg  
Utredare

## Sändlista

- ~ Kommunstyrelsen
- ~ Kommunfullmäktige

Upprättad: 2023-08-21  
Diarienummer: KS.2023.306

Kommunfullmäktige

## Motion - Gör det möjligt att nyttja Vattentornet

### Kommunfullmäktiges presidiums förslag till beslut

1. Motionen anmäls, medges och skickas till samhällsbyggnadsnämnden för beredning.

### Ärendebeskrivning

Johan Lexell (MP) har lämnat in en motion med lydelsen att ge samhällsbyggnadsförvaltningen i uppdrag att ordna så det gamla Vattentornet kan nyttjas för sitt ändamål för all framtid - dvs. som turistattraktion.

### Beslutsunderlag

1. Ärendeblad 2023-08-21
2. Motion - Gör det möjligt att nyttja vattentornet



## Motion – Gör det möjligt att nyttja Vattentornet

### Förslag:

Att ge Samhällsbyggnadsförvaltningen uppdrag att ordna så att det Gamla Vattentornet kan nyttjas för sitt ändamål för all framtid. Dvs som turistattraktion.

### Bakgrund:

Vattentornet är idag klassat som Teknisk-byggnad. Om det vore klassat som Allmän-byggnad så går det att använda byggnaden mer allmänt.

### Syfte:

Låta Vattentornet bli en del av samhället som kan bidra med mer än ett avtryck i Gnestas stadssiluett.

### Konsekvenser:

Istället för en död byggnad så får vi möjlighet att nyttja en byggnad som vi är stolta över. Tornet är tämligen unikt och ifall det går att nyttja enklare än att behöva söka tillfälliga bygglov så kommer nog näringsliv och kultur komma på vad dom ska göra med den nya möjligheten.

Avsändare: MP Gnesta, Johan Lexell

Gnesta 2023-07-19



## Vänsterpartiet Gnesta

### **Motion - ökad transparens från nämnder och styrelser**

Insynen i vad som händer i kommunens nämnder och bolag är knaper för den kommunfullmäktige- eller kommunstyrelseledamot som inte själv sitter i någon nämnd eller styrelse. Förvisso går det att läsa alla kallelser på kommunens hemsida när kallelsen anslås, då de flesta ledamöter är fritidspolitiker kan det vara svårt att hinna. För att öka transparensen i kommunen samt öka kunskapen över vad de olika nämnderna och olika styrelserna jobbar med skulle det vara bra om nämndernas och styrelsernas ordförande regelbundet kommer och informerar om vad som har hänt och vad som är på gång

Vänsterpartiet föreslår därför att:

- Kommunfullmäktiges arbetsordning uppdateras med att " respektive nämndsordförande skall ha en stående punkt på KF för att informera om viktiga beslut och händelser."
- Kommunstyrelsens arbetsordning uppdateras med en punkt om att "Gnesta kommunkoncerns dotterbolag, dvs Gnesta Centrumfastigheter, Gnestahem och GFAB ska komma och redogöra för sin verksamhet varje halvår."

För Vänsterpartiet Gnesta den 12 september 2023

Oskar Sulin  
Ewa Fagerström  
Lena Staaf

Upprättad: 2023-09-12  
Diarienummer: KS.2023.357

Kommunfullmäktige

## Motion - ökad transparens från nämnder och styrelser

### Kommunfullmäktiges presidiums förslag till beslut

1. Motionen anmäls, medges och skickas till kommunstyrelsen för beredning.

### Ärendebeskrivning

Oskar Sulin (V) har lämnat in en motion där följande föreslås att:

- Kommunfullmäktiges arbetsordning uppdateras med att ” respektive nämndsordförande skall ha en stående punkt på KF för att informera om viktiga beslut och händelser.”

- Kommunstyrelsens arbetsordning uppdateras med en punkt om att ”Gnesta kommunkoncerns dotterbolag, dvs Gnesta Centrumfastigheter, Gnestahem och GFAB ska komma och redogöra för sin verksamhet varje halvår.”

### Beslutsunderlag

1. Ärendeblad - 2023-09-12
2. Motion - ökad transparens från nämnder och styrelser

Upprättad: 2023-09-15

Diarienummer: KS.2023.359

Kommunfullmäktige

## Motion - Offentlig toalett Gnesta centrum

### Kommunfullmäktiges presidiums förslag till beslut

1. Motionen anmäls, medges och skickas till kommunstyrelsen för beredning.

### Ärendebeskrivning

Vänsterpartiet har lämnat in en motion där man vill att kommunen utreder hur en toalett kan tillhandahållas året om och dygnet runt för att gynna besöksnäringen till kommunen.

### Beslutsunderlag

1. Motion- Offentlig toalett Gnesta centrum
2. Ärendeblad



## Vänsterpartiet Gnesta

### **Motion – Offentlig toalett Gnesta centrum**

I Gnesta Centrum saknas det idag en offentlig toalett stora delar av dygnet. Biblioteket och Pressbyrån erbjuder toaletter när de har öppet. Likaså Circle K och Stopp, men dessa kanske inte riktigt hör till centrumkärnan. ICA stängde sin efter vandalisering. Frösjöbadet har öppen toalett under sommarsäsongen, inte under vintersäsongen. Handlare i kommunen får därav frågor om de kan tillhandahålla att centrumbesökare får låna deras toaletter även om de inte har ärende in i den butiken.

Om Gnesta vill vara en kommun för besökare där näringslivet sätts i centrum bör kommunen tillhandahålla en toalettlösning året om och dygnet runt.

Därför vill Vänsterpartiet att:

- Kommunen utreder hur en toalett kan tillhandahållas året om och dygnet runt för att gynna besöksnäringen till kommunen.

För Vänsterpartiet Gnesta den 14 september 2023

Oskar Sulin  
Ewa Fagerström  
Lena Staaf

Upprättad: 2023-08-21  
Diarienummer: KS.2022.352

Kommunfullmäktige

## Val till kommunala uppdrag - Mandatperioden 2022-2026

### Kommunfullmäktiges presidiums förslag till beslut

1. Godkänna Josefina Höglins avsägelse som begravningsombud.
2. Välja xx till bergavningsombud.
3. Godkänna Oskar Sulins (V) avsägelse som 2:e vice ordförande tillika oppositionsråd i kommunstyrelsen samt som ledamot i krisledningsnämnden.
4. Välja xx till 2:e vice ordförande tillika oppositionsråd i kommunstyrelsen from 26 september 2023- 31 december 2026
5. Välja xx till ledamot i krisledningsnämnden from 26 september 2023- 31 december 2026

### Ärendebeskrivning

Ärendet behandlar avsägelser och fyllnadsval till nämnder mm.

### Beslutsunderlag

1. Ärendeblad - Val till kommunala uppdrag Mandatperioden 2022-2026 - sep 23
2. Oskar Sulins (V) avsägelse daterad 2023-08-28