



2020-02-13

Tid 2020-02-13, kl. 19:00

Plats Albys hjärta, Albyvägen 7

Ärenden

Justering

- 1 Information om aktivitetshuset Albys hjärta, informationsärende
- 2 Resultat medarbetarenkäten avux, informationsärende
- 3 Verksamhetsberättelse 2019
- 4 Uppföljning internkontrollplan 2019
- 5 Överföring av spetsutbildningarna från avux till uf
- 6 Kompetensförsörjningsplan
- 7 Ändringar av betalkort inom avux
- 8 Hävning av avtal med Institute af Lärande
- 9 IOP feriepraktik reviderad överenskommelse
- 10 Delegationsbeslut

Februarisammanträdet har vi på Albys hjärta, Albyvägen 7.
Gruppmötena börjar kl. 18:30.
Kaffe/te och smörgås kommer att serveras i anslutning till dessa.
Sammanträdet börjar kl. 19:00.

Vänligen meddela frånvaro till annette.westerberg@botkyrka.se

Välkomna!
Jens Vollmer
ordförande
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Annette Westerberg
nämndsekreterare



1

Information om aktivitetshuset Albys hjärta

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.



2

Resultat medarbetarenkäten avux (AVUX/2020:7)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

Botkyrka kommuns medarbetarenkät 2019

Samlad rapport

Innehåll:

- **Resultatrapport**
 - Totalindex och HME-index
 - Redovisning per fråga
- **Sammanfattning** - Tre styrkor och tre frågor att förbättra
- **HME** - Hållbart medarbetarengagemang
 - HME-index och delindex

Botkyrka kommun MU 2019

Resultatrapport Arbetsmarknad och vuxenutb förv

Skala: 1 till 5



Frekvens = Svarefrekvens per fråga/område
Medelvärde redovisas med två decimaler vid sidan om staplarna

Grupper och svarsstatistik

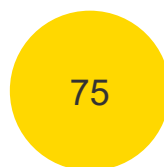
Grupp	Svarefrekvens	
Arbetsmarknad och vuxenutb förv 2019	293/344	85%
Arbetsmarknad och vuxenutb förv 2018	312/344	91%
Totalt 2019	4756/5821	82%

Index för Arbetsmarknad och vuxenutb förv

Totalindex (TI)



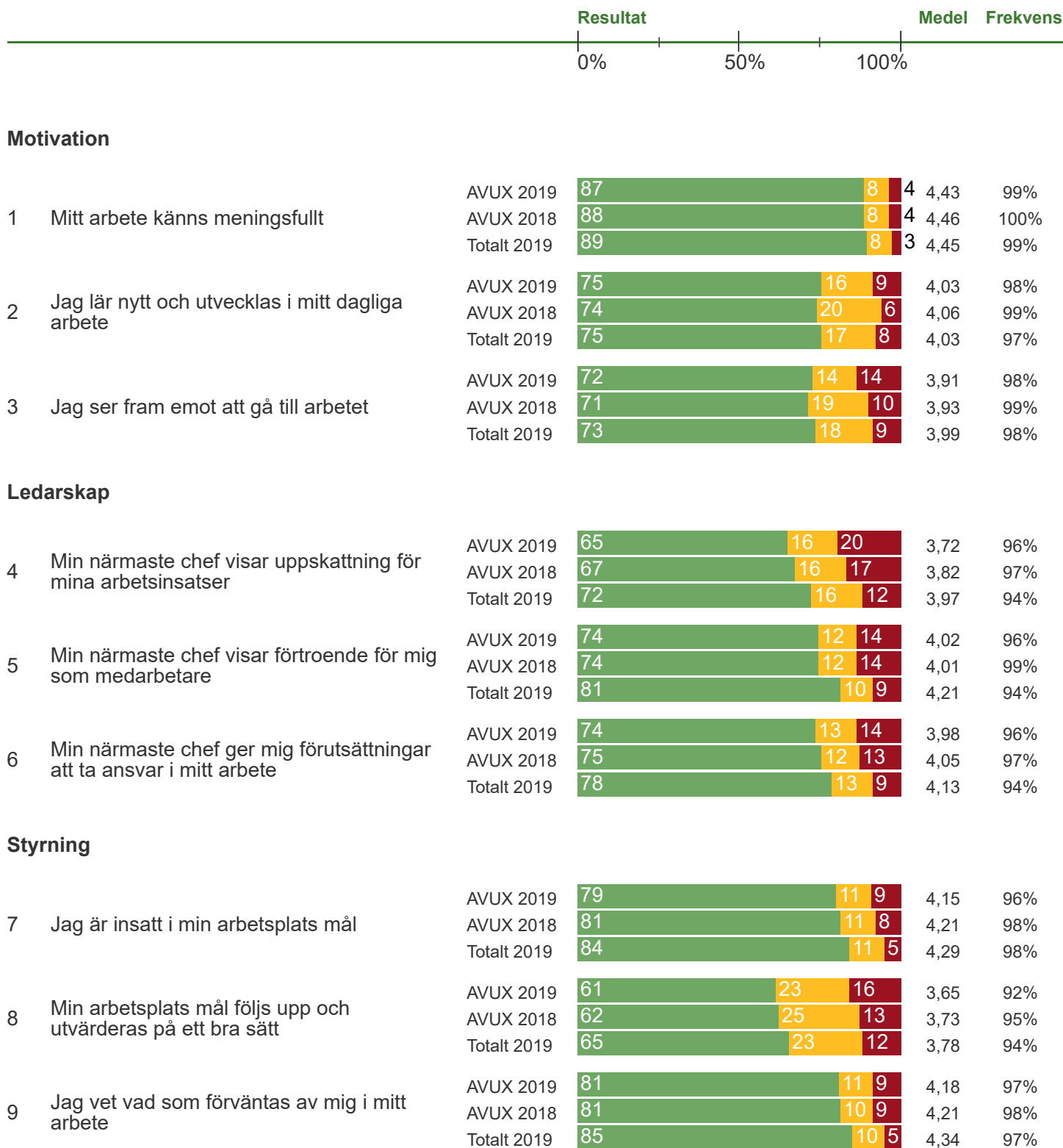
HME (HME)



Arbetsmarknad och vuxenutb förv 2019
Arbetsmarknad och vuxenutb förv 2018
Totalt 2019

TI	HME
70	75
	76
72	78

Hållbart medarbetarengagemang



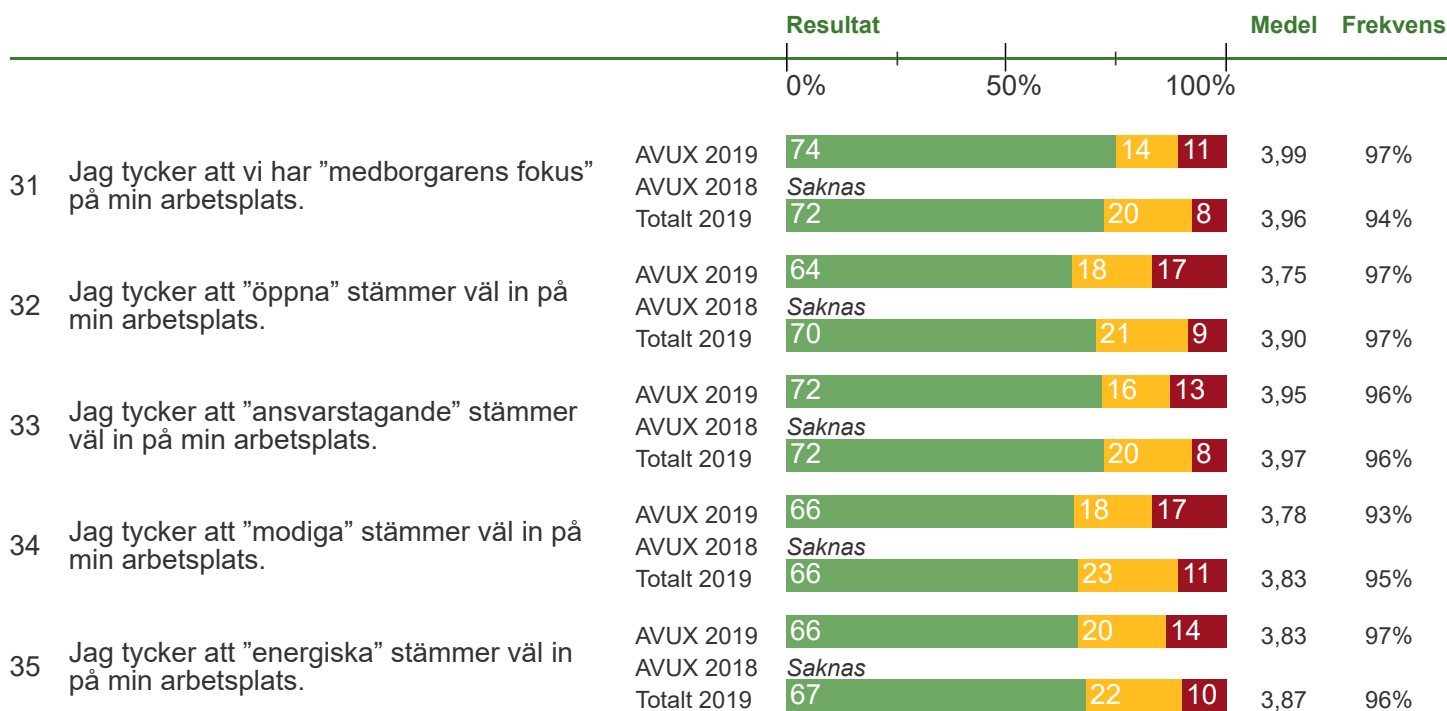
Arbetsförutsättningar

		Resultat			Medel	Frekvens	
		0%	50%	100%			
10	Jag är nöjd med den introduktion som jag har fått till mina arbetsuppgifter	AVUX 2019	61	26	13	3,77	94%
		AVUX 2018	Saknas				
		Totalt 2019	63	22	16	3,71	97%
11	Min kompetens tas tillvara	AVUX 2019	69	15	15	3,86	97%
		AVUX 2018	Saknas				
		Totalt 2019	75	16	10	4,00	98%
12	Jag vet vilka mina arbetsuppgifter är	AVUX 2019	85	9	5	4,41	98%
		AVUX 2018	Saknas				
		Totalt 2019	89	8	3	4,46	99%
13	Jag vet hur jag ska prioritera minna arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning	AVUX 2019	79	13	8	4,18	98%
		AVUX 2018	Saknas				
		Totalt 2019	80	14	6	4,19	98%
14	Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min ordinarie arbetstid	AVUX 2019	68	16	15	3,85	97%
		AVUX 2018	Saknas				
		Totalt 2019	57	24	19	3,59	98%
15	Jag är nöjd med den möjligheten jag har att påverka mina arbetstider /mitt arbetsschema	AVUX 2019	77	13	10	4,14	98%
		AVUX 2018	Saknas				
		Totalt 2019	68	18	14	3,88	98%
16	Jag har möjlighet till återhämtning efter arbetsintensiva perioder	AVUX 2019	61	18	21	3,62	95%
		AVUX 2018	Saknas				
		Totalt 2019	56	24	19	3,55	97%
17	Jag vet hur jag kan påverka min löneutveckling	AVUX 2019	42	24	34	3,08	94%
		AVUX 2018	Saknas				
		Totalt 2019	49	27	24	3,33	94%
18	Jag har förtroende för min närmaste chef	AVUX 2019	68	15	17	3,84	98%
		AVUX 2018	Saknas				
		Totalt 2019	75	14	11	4,07	94%
19	Jag kan kombinera mitt arbete med mitt föräldraskap	AVUX 2019	74	19	7	4,12	60%
		AVUX 2018	Saknas				
		Totalt 2019	76	17	7	4,11	66%
20	På min arbetsplats har vi ett bra samarbete	AVUX 2019	70	17	12	3,98	97%
		AVUX 2018	Saknas				
		Totalt 2019	73	18	9	4,01	98%
21	På min arbetsplats delar vi kunskaper och erfarenheter med varandra	AVUX 2019	69	20	11	3,94	99%
		AVUX 2018	Saknas				
		Totalt 2019	74	18	8	4,04	98%
22	På min arbetsplats tar vi gemensamt ansvar så att arbetet blir utfört	AVUX 2019	67	19	14	3,88	99%
		AVUX 2018	Saknas				
		Totalt 2019	71	19	9	3,95	97%

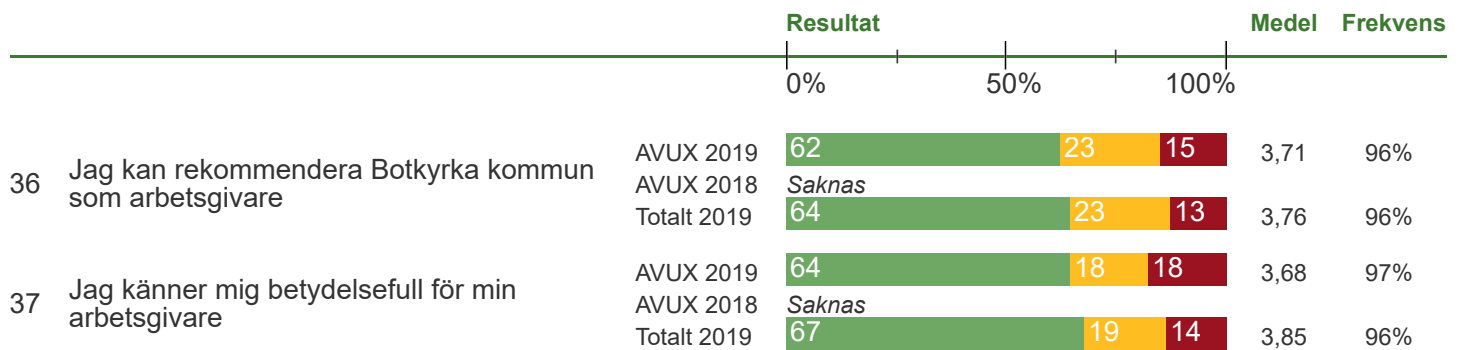
23 På min arbetsplats behandlas alla åsikter, synpunkter och värderingar på lika villkor

AVUX 2019	64	18	19	3,73	94%
AVUX 2018	<i>Saknas</i>				
Totalt 2019	67	20	13	3,82	95%

Kommunens värdegrund



Botkyrka Kommun som arbetsgivare



Botkyrka kommun

MU 2019

Sammanfattning för Arbetsmarknad och vuxenutb förv

Sammanfattningen är till för att hjälpa dig och din grupp att prioritera arbetet med undersökningsresultatet. Identifiera vad som är viktigast att förbättra utifrån resultatet och utifrån den situation och det sammanhang som gruppen och dina medarbetare befinner sig i. Lika viktigt är det att fundera på hur ni kan bibehålla det som redan fungerar bra.

Om index tillämpas i undersökningen visas även dessa.

Frågorna under "Styrkor" är framtagna baserat på hur gruppens resultat (medelvärde) avviker positivt från jämförelsegruppen.

Frågorna under "Frågor att förbättra" är framtagna baserat på hur gruppens resultat avviker negativt från jämförelsegruppen.

Jämförelsegrupp: **Totalt**

Totalindex



	Styrkor	Resultat	Jämförelse
14	Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min ordinarie arbetstid	3,85	3,59
15	Jag är nöjd med den möjligheten jag har att påverka mina arbetstider /mitt arbetsschema	4,14	3,88
16	Jag har möjlighet till återhämtning efter arbetsintensiva perioder	3,62	3,55
	Frågor att förbättra	Resultat	Jämförelse
17	Jag vet hur jag kan påverka min löneutveckling	3,08	3,33
32	Jag tycker att "öppna" stämmer väl in på min arbetsplats. Det vill säga vi är öppna med vår verksamhet och värdesätter olikheter, vi samspekar, lyssnar och är nyfikna och ställer frågor.	3,75	3,90
37	Jag känner mig betydelsefull för min arbetsgivare	3,68	3,85

HME Arbetsmarknad och vuxenutb förv

Index, Hållbart medarbetarengagemang, HME

Index Hållbart Medarbetarengagemang, HME, har tagits fram av Sveriges kommuner och landsting och RKA i samarbete med ett urval kommuner och landsting.

Begreppet "hållbart" markerar att detta index för medarbetarengagemang fokuserar organisationens förmåga att främja, ta tillvara och bygga vidare på engagemanget. Medarbetarengagemanget bedöms vara en av de viktigaste förutsättningarna för en organisations förmåga att nå goda resultat. I personalintensiva verksamheter, som de inom kommuner och landsting, är detta särskilt tydligt.

HME består av nio delfrågor uppdelade på tre delindex, motivation, ledarskap och styrning, vilka i sin tur utgör bas för ett övergripande HME-index

Grönt: Grupper med hälsosamma HME-resultat

Rekommendationer:

- Identifiera och uppmärksamma era goda exempel
- Uppmärksamma framgångsrika arbetssätt
- Skapa lärande mellan chefer

Gult och rött: Undersök & åtgärda bakomliggande faktorer till HME-resultatet

Rekommendationer:

- Ta fram handlingsplan/åtgärdsplan. Följ upp genomförande.
- Uppföljande mätning av viktiga frågor efter sex månader

Intervall

91 - 100

86 - 90

77 - 85

68 - 76

0 - 67

	HME	HME kvinnor	HME män
Arbetsmarknad och vuxenutb förv 2019	75	75	75
Arbetsmarknad och vuxenutb förv 2018	76	75	79
Arbetsmarknad och vuxenutb förv 2017	77	76	81
SKL (Branschjämförelse 2018)	79	79	77

Områden

	AVUX 2019	AVUX 2018	Arbetsmarknad och vu 2017
Nr Motivation	78	79	79
1 Mitt arbete känns meningsfullt	86	87	85
2 Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	76	77	76
3 Jag ser fram emot att gå till arbetet	73	73	76
Nr Ledarskap	73	74	76
4 Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	68	71	73
5 Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	76	75	78
6 Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	75	76	77
Nr Styrning	75	76	77
7 Jag är insatt i min arbetsplats mål	79	80	80
8 Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	66	68	68
9 Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	80	80	81



4

Uppföljning internkontrollplan 2019 (AVUX/2020:9)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner uppföljningen av internkontrollplanen.

Sammanfattning

Nämndens uppföljning av internkontrollplanen ska årligen tas upp i nämnden.

Internkontrollplanen innehåller kontrollmoment inom områdena ekonomi, HR, upphandling, kvalitet och effektivitet och efterlevnad av lagar, riktlinjer och föreskrifter. 2019 års internkontrollplan baseras på 15 högt värderade risker samt lika många kontrollpunkter.

Av de 15 kontrollmoment som beslutades om 2019 har fyra resultat förbättrats och fyra resultat har försämrats. Fem resultat är oförändrade varav tre av dem är gröna vilket är positivt. Det är två kontrollmoment som inte genomförts. Avseende belastningsregister har förvaltningen inte anställt någon som omfattats av kravet och avseende deltagarlistor för chefsintroduktion har det upptäckts att kontrollmetoden inte varit tillförlitlig.

Internkontrollen 2019 har utförts enligt plan.

**Referens**

Sara Andersson

sara.andersson@botkyrka.se

Mottagare

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Uppföljning internkontrollplan 2019

Diarienummer: AVUX/2020:9

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner uppföljningen av internkontrollplanen.

Sammanfattning

Nämndens uppföljning av internkontrollplanen ska årligen tas upp i nämnden.

Internkontrollplanen innehåller kontrollmoment inom områdena ekonomi, HR, upphandling, kvalitet och effektivitet och efterlevnad av lagar, riktlinjer och föreskrifter. 2019 års internkontrollplan baseras på 15 högt värderade risker samt lika många kontrollpunkter.

Av de 15 kontrollmoment som beslutades om 2019 har fyra resultat förbättrats och fyra resultat har försämrats. Fem resultat är oförändrade varav tre av dem är gröna vilket är positivt. Det är två kontrollmoment som inte genomförts. Avseende belastningsregister har förvaltningen inte anställt någon som omfattats av kravet och avseende deltagarlistor för chefsintroduktion har det upptäckts att kontrollmetoden inte varit tillförlitlig.

Internkontrollen 2019 har utförts enligt plan.

Marie-Louise Khan-Tamakloe**Arbetsmarknadsdirektör****Jan Byrlind****Ekonomi- och kvalitetschef**

Expedieras till

Kommunledningsförvaltningen

**DET HÄR ÄR
BOTKYRKA**

Uppföljning av intern kontroll 2019





























Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen



Innehållsförteckning

1 Sammanfattning av det interna kontrollarbetet under året	3
2 Nettolista risker	5
2.1 2 Möjliggöra Botkyrkabornas livslånga lärande	5
2.2 4 Möta Botkyrkabornas behov av stöd för att leva ett självständigt liv	5
2.3 7 Effektiv organisation	5
3 Årets kontroller	8
3.1 2 Möjliggöra Botkyrkabornas livslånga lärande	8
3.2 4 Möta Botkyrkabornas behov av stöd för att leva ett självständigt liv	8
3.3 7 Effektiv organisation	9
4 Årets aktiviteter	15
4.1 2 Möjliggöra Botkyrkabornas livslånga lärande	15
4.2 7 Effektiv organisation	15
5 Slutsatser av uppföljningen	18

1 Sammanfattning av måluppfyllnad

Kontroll	Resultat 2018	Resultat 2019
Att kontroll av prioriteringsnivåer görs vid antagning till gymnasial vuxenutbildning så att verksamheten uppfyller rättighetslagstiftningen, dvs. att erbjuda gymnasial vuxenutbildning till de som har rätt till det.	Ny för 2019	 God
Att avvikelser i daglig verksamhets turbundna resor dokumenteras och följs upp tillsammans med transportcentralen för att förhindra återkommande avvikelser	Ny för 2019	 God
Kontroll av ramavtal för bemanning och fastighetsunderhåll	 God	 Godtagbar
Stickprov avseende utdrag ur belastningsregister för externt nyanställda	 God	 Ej genomförd
Att verksamhetssystemen inom kommunen är informationssäkerhetsklassade	 God	 God
Stickprov av kortfakturer	 Ej godtagbar	 Godtagbar
Kontroll av ramavtalstrohet	 Godtagbar	 Godtagbar
Kontroll av fakturer på mellan 100 000 och 500 000 kr.	 Godtagbar	 Ej godtagbar
Stickprovskontroll på fakturer avseende representation, kurser och konferenser	 Ej godtagbar	 Godtagbar
Kontroll av attester i lönesystemet	 Godtagbar	 God
Kontroll av att statsbidragsförteckning	 God	 God
Avstämning av deltagarlistor på chefsintroduktionen	 Godtagbar	 Ej genomförd
Kontroll av att rehabiliteringsinsats görs vid upprepad korttidsfrånvaro	 Ej godtagbar	 Ej godtagbar
Stickprov/insamling av dokumentationen "Riskbedömning och uppföljning"	 Godtagbar	 God
Kontroll av personuppgiftsförteckning	 God	 God

2 Sammanfattning av det interna kontrollarbetet under året

Internkontrollplanen innehåller kontrollmoment inom områdena ekonomi, HR, upphandling, kvalitet och effektivitet och efterlevnad av lagar, riktlinjer och föreskrifter. 2019 års internkontrollplan baseras på 15 högt värderade risker samt lika många kontrollpunkter.

Av de 15 kontrollmoment som beslutades om 2019 har fyra resultat förbättrats och fyra resultat har försämrats. Fem resultat är oförändrade varav tre av dem är gröna vilket är positivt. Det är två kontrollmoment som inte genomförts. Avseende belastningsregister har förvaltningen inte anställt någon som omfattats av kravet och avseende deltagarlistor för chefsintroduktion har det upptäckts att kontrollmetoden inte varit tillförlitlig.

De åtgärder som beslutades 2018 redovisas för under rubriken aktiviteter.

3 Nettolista risker

3.1 2 Möjliggöra Botkyrkabornas livslånga lärande

Risk	Riskvärde	Motivering
Sökande till gymnasial vuxenutbildning inte får gå någon mer utbildning.	16	Sannolikheten att det inträffar är stort på grund av att vi av ekonomiska skäl inte kan godkänna alla personer till gymnasial vuxenutbildning. Konsekvensen av att den inträffar är att vi inte uppfyller lagen

3.2 4 Möta Botkyrkabornas behov av stöd för att leva ett självständigt liv

Risk	Riskvärde	Motivering
Avvikelser i deltagares turbundna resor	12	Sannolikheten att det sker är stor med tanke på att det hänt. Konsekvensen bedöms också vara relativt stor då de fall av avvikelser som skett under förra året fått så pass stora konsekvenser att det blivit lex sarah-anmälningar.

3.3 7 Effektiv organisation

Risk	Riskvärde	Motivering
Kommunen döms till att betala skadestånd för att rangordningen i ramavtal avseende bemanning och fastighetsunderhåll inte följs (KOMMUNÖVERGRIPANDE)	16	Sannolikheten bedöms som mycket stor eftersom tidigare kontroller har visat på en stor andel avvikelser. Det saknas dessutom i stor utsträckning systemstöd som gör det lätt att göra rätt. Konsekvensen bedöms som allvarlig eftersom kommunen kan tvingas betala stora skadestånd vid felaktigheter.
Medborgare far illa eftersom kommunen anställer personal med en brottsbelastning som gör dem olämpliga för yrket ifråga (KOMMUNÖVERGRIPANDE)	16	Sannolikheten bedöms som mycket stor eftersom tidigare kontroller har visat på avvikelser och bristande kunskap kring lagstiftningen. Konsekvensen bedöms som allvarlig eftersom det handlar om att barn inte ska fara illa.
Kommunens anseende skadas och information kommer i orätta händer eftersom verksamhetssystem inte har informationssäkerhetsklassats (KOMMUNÖVERGRIPANDE)	12	Sannolikheten bedöms som stor eftersom rutinen är ny. Konsekvensen bedöms som allvarlig eftersom känsliga personuppgifter kan komma i orätta händer ifall verksamhetssystemen inte har rätt informationssäkerhet.
Kommunens anseende skadas och felaktiga utbetalningar görs på grund av felaktig hantering av anställdas betalkort (KOMMUNÖVERGRIPANDE)	9	Sannolikheten bedöms som stor eftersom tidigare kontroller har visat på brister och det finns inget systemstöd som gör det lätt att göra rätt. Konsekvensen bedöms som allvarlig eftersom bristfällig korthantering kan skada förtroendet för kommunen och t.ex. leda till negativ exponering i


Risk	Riskvärde	Motivering
		media.
Kommunen försämrar relationer och förhandlingsvillkor gentemot leverantörer och/eller döms till skadestånd på grund av bristande ramavtalsstrohet (KOMMUNÖVERGRIPANDE)	12	Sannolikheten bedöms som mycket stor eftersom systemstöd för att säkerställa korrekta inköp i dagsläget saknas och vidare har tidigare kontroller visat på bristande följsamhet. Konsekvensen bedöms som kännbar eftersom bristande avtalsstrohet kan leda till skadestånd, försämrade förhandlingsvillkor i framtiden och förtroendeskada.
Kommunen drabbas av upphandlingsskadeavgift och får badwill gentemot leverantörer på grund av otillåtna direktupphandlingar (KOMMUNÖVERGRIPANDE)	12	Sannolikheten bedöms som mycket stor eftersom systemstöd för att säkerställa korrekta inköp i dagsläget saknas och vidare har tidigare kontroller visat på bristande följsamhet. Konsekvensen bedöms som kännbar eftersom bristande avtalsstrohet kan leda till skadestånd, försämrade förhandlingsvillkor i framtiden och förtroendeskada för kommunen.
Kommunens anseende skadas på grund av bristande hantering av fakturor avseende representation, kurser och konferenser (KOMMUNÖVERGRIPANDE)	12	Sannolikheten bedöms som mycket stor eftersom tidigare kontroller har visat på en stor andel avvikelser. Det saknas dessutom i stor utsträckning systemstöd som gör det lätt att göra rätt. Konsekvensen bedöms som kännbar eftersom det kan skada kommunens förtroende ifall representation, kurser och konferenser inte sköts korrekt.
Anställda får felaktig eller helt/delvis utebliven lön, och eventuellt löneskulder som kommunen måste kräva in, med anledning av brister i attestrutinen i lönesystemet. (KOMMUNÖVERGRIPANDE)	12	Sannolikheten bedöms som mycket stor eftersom tidigare kontroller har visat på brister. Konsekvensen bedöms som kännbar eftersom brister i attesteringen kan leda till att löneskulder uppstår. För att undvika att löneskulder uppstår krävs att hela lönerapporteringsprocessen fungerar. Det är viktigt att anställda rapporterar frånvaro och att attesterar sker i tid.
Kommunen går miste om intäkter eftersom dokumenterade och aktuella rutiner saknas för ansökan av statsbidrag och övriga typer av bidrag (KOMMUNÖVERGRIPANDE)	9	Sannolikheten bedöms som stor eftersom brister har förekommit tidigare år och det finns i dagsläget inget systemstöd till hjälp för förvaltningarna. Konsekvensen bedöms som kännbar eftersom det kan handla om miljontals kronor i intäkter som kommunen går miste om.
Nyanställda chefer går miste om information som är viktig för deras chefskap (KOMMUNÖVERGRIPANDE)	9	Sannolikheten bedöms som stor eftersom tidigare års deltagarfrekvens har varit dålig. Konsekvensen bedöms som kännbar eftersom utbildningarna tillhandahåller information som är central för att cheferna ska kunna klara sina uppdrag fullt ut.
Personalen drabbas av allvarlig ohälsa och långvarig frånvaro på grund av att rehabiliteringsinsats inte görs vid upprepade korttidsfrånvaro (KOMMUNÖVERGRIPANDE)	9	Sannolikhetsgraden bedöms som stor eftersom tidigare resultat har påvisat brister i rutinen. Konsekvensen bedöms som kännbar eftersom det berör de anställdas hälsa.
Personalen drabbas av ohälsa eller	9	Sannolikheten bedöms som stor eftersom brister har

Risk	Riskvärde	Motivering
skador eftersom den årliga kartläggningen av arbetsmiljön inte genomförs (KOMMUNÖVERGRIPANDE)		förekommit tidigare år och det finns i dagsläget inget systemstöd till hjälp för förvaltningarna. Tidigare års kontroller har även visat på bristande kunskap i vad som ska innefattas i kartläggningen. Konsekvensen bedöms som kännbar det kan handla om medarbetares hälsa.
Kommunens anseende skadas och personlig integritet kränks på grund av att personuppgifter inte hanteras korrekt (KOMMUNÖVERGRIPANDE)	9	Sannolikheten bedöms som stor eftersom arbetssättet är nytt och det är osannolikt att det är inarbetat i hela organisationen. Konsekvensen bedöms som kännbar eftersom brister innebär lagbrott och svårigheter för personer att få uppgifter om behandling av deras personuppgifter i kommunen.

4 Årets kontroller


4.1 2 Möjliggöra Botkyrkabornas livslånga lärande

Sökande till gymnasial vuxenutbildning inte får gå någon mer utbildning.

Kontroll
<p>Att kontroll av prioriteringsnivåer görs vid antagning till gymnasial vuxenutbildning så att verksamheten uppfyller rättighetslagstiftningen, dvs. att erbjuda gymnasial vuxenutbildning till de som har rätt till det.</p> <p> God</p> <p>Förvaltningen har antagit alla behöriga sökande. De som omfattas av rättighetslagstiftningen, de som söker för att komplettera så de uppnår grundläggande och särskild behörighet till vidare studier. Tidigare år har de som sökt kurser eller kurspaket för att exempelvis karriärväxla bortprioriterats men under 2019 har vuxenutbildningen även kunnat erbjuda dessa platser inom vuxenutbildningen. Även de som söker för meritvärde för att öka sin konkurrenskraft i ansökan till universitet har antagits under 2019. Förvaltningen gör bedömningen att granskningen gett ett gott resultat och att inga åtgärder nödvändig, dock kvarstår risken 2020 med ett lägre riskvärde.</p>


4.2 4 Möta Botkyrkabornas behov av stöd för att leva ett självständigt liv

Avvikelse i deltagares turbundna resor

Kontroll
<p>Att avvikelser i daglig verksamhets turbundna resor dokumenteras och följs upp tillsammans med transportcentralen för att förhindra återkommande avvikelser</p> <p> God</p> <p>Mellan januari och augusti 2019 har totalt 282 avvikelser i turbundna resor skett. Felaktig tid 31 st, körning till felaktig adress 3 st, Avsläppt utan kontakt med dv 1 st, Bomkörning 247 st. Verksamhetsledare återkopplar till Transportcentralen (TPC) direkt när fel i transportererna uppstår. De kontrollerar även TPC`s pricklistor över körda transporter, upptäckta felaktigheter rapporteras tillbaka till TPC. Förvaltningens bedömning är att resultatet är gott och att inga åtgärder är nödvändiga.</p>


4.3 7 Effektiv organisation

Kommunen döms till att betala skadestånd för att rangordningen i ramavtal avseende bemanning och fastighetsunderhåll inte följs
(KOMMUNÖVERGRIPANDE)


Kontroll	
Kontroll av ramavtal för bemanning och fastighetsunderhåll	
	Godtagbar
Samtliga kvartal visar goda eller godtagbara resultat medan ett kvartal visar ej godtagbart. Orsaken tycks härledas till kunskapsbrist hos de inköpsansvariga inom varje verksamhet.	

Planerade åtgärder	
Utbilda inköpsansvariga	Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen kommer att utbilda inköpsansvariga inom förvaltningen för att säkerställa bättre följsamhet till rangordning. Ansvarig för åtgärden är Ekonomi- och kvalitetschef.

Medborgare far illa eftersom kommunen anställer personal med en brottsbelastning som gör dem olämpliga för yrket ifråga
(KOMMUNÖVERGRIPANDE)


Kontroll	
Stickprov avseende utdrag ur belastningsregister för externt nyanställda	
	Ej genomförd
Förvaltningen har inte anställt någon som omfattas av kravet för belastningsregisterkontroll under 2019 till och med september. Därför gör förvaltningen bedömningen att inga åtgärder är nödvändiga.	

Kommunens anseende skadas och information kommer i orätta händer eftersom verksamhetssystem inte har informationssäkerhetsklassats
(KOMMUNÖVERGRIPANDE)

Kontroll	
Att verksamhetssystemen inom kommunen är informationssäkerhetsklassade	
	God


Kontroll
<p>Granskningen visar att förvaltningen säkerhetsklassar i enlighet med verktyget Klassa. Informationssäkerhetsklassning av verksamhetssystem inom förvaltningen har genomförts för nya system samt för system där större förändringar har skett. Förvaltningen gör bedömningen att granskningsresultatet är gott och att inga åtgärder är nödvändiga.</p>

Kommunens anseende skadas och felaktiga utbetalningar görs på grund av felaktig hantering av anställdas betalkort (KOMMUNÖVERGRIPANDE)

Kontroll
<p>Stickprov av kortfakturor</p> <p> Godtagbar</p> <p>Förvaltningen gör bedömningen att resultatet är godtagbart. Granskningen har skett på samtliga fakturor mellan januari till oktober där resultatet förbättrats jämfört med 2018 men målet är inte fullt ut uppnått. Bristerna som identifieras handlar fortfarande främst om att kvitton inte bifogats och moms inte återsökts.</p>

Planerade åtgärder				
<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;">Återsökning av moms</td> <td style="vertical-align: top;">För de fakturor där kvitton finns bifogade men där moms inte återsökts kommer förvaltningen att återsöka momsens gällande kort 2019.</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">Ansvariga är förvaltningens ekonomer.</td> </tr> </table>	Återsökning av moms	För de fakturor där kvitton finns bifogade men där moms inte återsökts kommer förvaltningen att återsöka momsens gällande kort 2019.		Ansvariga är förvaltningens ekonomer.
Återsökning av moms	För de fakturor där kvitton finns bifogade men där moms inte återsökts kommer förvaltningen att återsöka momsens gällande kort 2019.			
	Ansvariga är förvaltningens ekonomer.			


Kommunen försämrar relationer och förhandlingsvillkor gentemot leverantörer och/eller döms till skadestånd på grund av bristande ramavtalstrohet (KOMMUNÖVERGRIPANDE)

Kontroll
<p>Kontroll av ramavtalstrohet</p> <p> Godtagbar</p> <p>Förvaltningen har god eller godtagbart resultat på samtliga fyra granskningar. Drygt 1 mkr. för varor eller tjänster är köpta av leverantörer där upphandlade leverantörer finns eller dokumentation saknas. Granskningen hade fått ett bättre resultat om dokumentation med motivering om varför verksamheten valt att handla utanför avtal funnits. Under verksamhetsåret 2019 har dialog förts med de verksamheter som främst berörs vilket har förbättrat resultat under året. Åtgärden som rör "<i>Kontroll av ramavtal för bemanning och fastighetsunderhåll</i>" är aktuell även för denna.</p>

Planerade åtgärder


Planerade åtgärder	
E-inköpssystem	Botkyrka kommun kommer under 2020 införa ett e-inköpssystem, vilket kommer underlätta för tjänstepersoner att handla från rätt avtal.
Utbilda i upphandling	Kommunledningsförvaltningen rekommenderar Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen att utbilda inköpsansvariga inom samtliga verksamhetsområden för att säkerställa bättre ramavtalstrohet.

Kommunen drabbas av upphandlingsskadeavgift och får badwill gentemot leverantörer på grund av otillåtna direktupphandlingar (KOMMUNÖVERGRIPANDE)

Kontroll
<p>Kontroll av fakturor på mellan 100 000 och 500 000 kr.</p> <p> Ej godtagbar</p> <p>Den övergripande granskningen visar att flera verksamheter inom förvaltningen köpt in tjänster och varor som överstiger direktupphandlingsgränsen och där ingen direktupphandling genomförts. Flera direktupphandlingar har dock genomförts men utanför kommunens upphandlingssystem Tendsign, detta framförallt inom Xenter. Under hösten har upphandlingar startats upp vilket bör visa på ett bättre resultat vid kommande granskningar.</p> <p>Det finns 43 avvikelser till ett värde av 7 824 721 kr</p>

Planerade åtgärder	
Införa nytt upphandlingssystem	KLF:s förslag till åtgärd är att Botkyrka kommun kommer under 2020 att se över kommunens riktlinjer för direktupphandling, vilket kommer underlätta för tjänstepersoner.
Samarbete mellan verksamheter och upphandling	Förvaltningen kommer under 2020 fortsatt ha dialog mellan verksamheterna och upphandlingsavdelningen för att snabbare identifiera brister inom upphandling i syfte att minska risken för att varor och tjänster köps utan att en korrekt direktupphandling genomförts.


Kommunens anseende skadas på grund av bristande hantering av fakturor avseende representation, kurser och konferenser (KOMMUNÖVERGRIPANDE)

Kontroll
<p>Stickprovskontroll på fakturor avseende representation, kurser och konferenser</p> <p> Godtagbar</p>


Kontroll
Granskningen avser tre kvartal under 2019. Förbättringar jämfört med 2018 har skett men resultatet kan ytterligare förbättras. Identifierade brister är främst att deltagarlistor saknas.

Planerade åtgärder
<p>Ta fram en checklista</p> <p>Förvaltningskontoret ska under 2020 ta fram en checklista till verksamheterna som stöd till den som konterar fakturor avseende kurs, konferens och representation.</p> <p>Ansvarig för åtgärden är förvaltningens ekonomer.</p>

Anställda får felaktig eller helt/delvis utebliven lön, och eventuellt löneskulder som kommunen måste kräva in, med anledning av brister i attestrutinen i lönesystemet. (KOMMUNÖVERGRIPANDE)

Kontroll
<p>Kontroll av attester i lönesystemet</p> <p> God</p> <p>Kommunledningsförvaltningens (KLF) granskning visar att genomsnittsandelen för januari - oktober 2019 motsvarar 100% attesterade transaktioner efter påminnelse. Bedömningen är att resultatet är gott. I och med införandet av nytt personal- och lönesystem kommer rutinen för attest att förändras vilket kommer att aktualisera frågan samt göra risken för missad attestering lägre under 2020. Inga åtgärder är därför nödvändiga.</p>

Kommunen går miste om intäkter eftersom dokumenterade och aktuella rutiner saknas för ansökan av statsbidrag och övriga typer av bidrag (KOMMUNÖVERGRIPANDE)

Kontroll
<p>Kontroll av att statsbidragsförteckning</p> <p> God</p> <p>Förteckningen för möjliga statsbidrag är uppdaterad 2019 vid båda kontrollperioderna. Förvaltningen gör bedömningen att granskningen är godkänd och att inga åtgärder är nödvändiga.</p>

Nyanställda chefer går miste om information som är viktig för deras chefskap (KOMMUNÖVERGRIPANDE)

Kontroll

Kontroll
<p>Avstämning av deltagarlistor på chefsintroduktionen</p> <p>■ Ej genomförd</p> <p>Kommunledningsförvaltningens kommentar: Fram till och med våren 2018 bestod introduktionen för nyanställda chefer i Botkyrka kommun av fyra fördjupningsblock med olika teman, t.ex. ekonomi och HR. Från och med hösten 2018 har fördjupningsblocken bytts ut mot en "Välkomstdag".</p> <p>Eftersom fördjupningsblocken var mer omfattande och heltäckande än "Välkomstdagen", som enbart består av en heldag med övergripande information om kommunen och dess styrning, bedömer vi att kontrollresultaten nu ger en sämre indikation på den identifierade risken, nämligen huruvida cheferna har fått tillräcklig information för att klara av sitt chefskap. Med anledning av detta har kontrollen inte genomförts 2019.</p> <p>Förvaltningen bedömer att eftersom kontrollen ej genomförts är inga åtgärder nödvändiga.</p>


Personalen drabbas av allvarlig ohälsa och långvarig frånvaro på grund av att rehabiliteringsinsats inte görs vid upprepad korttidsfrånvaro (KOMMUNÖVERGRIPANDE)

Kontroll
<p>Kontroll av att rehabiliteringsinsats görs vid upprepad korttidsfrånvaro</p> <p>■ Ej godtagbar</p> <p>Resultatet visar att:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antal personer sjukfrånvarande 4 eller fler gånger: 43 personer. • Antal som inte har en påbörjad rehabinsats (rehabbevakning): 27 personer. • Antal av dessa som har en påbörjad rehabinsats: 16 personer – alltså 37% vilket är ett ej godtagbart resultat (rött). <p>Kommunledningsförvaltningen kommenterar att det fjärde sjukfrånvarotillfället teoretiskt sett nyligen kan ha inträffat och omtankesamtalet ännu inte hunnit äga rum/dokumenterats har vi denna gång även undersökt de med 5 ggr eller fler sjukfrånvarotillfällen.</p> <p>Förvaltningen delar inte KLF:s bild. Förklaringen till det låga resultatet kan vara att stödsystemet för rehabilitering samt Hälsosupportens arbete gör att chefer till viss del missar att dokumentera i systemstödet.</p>


Planerade åtgärder
<p>Utbildning</p> <p>Förvaltningens HR-specialist kommer att under Q1 2020 genomföra utbildningsinsats för cheferna i förvaltningen i rehabsystemet Adato för att säkerställa att rehabsamtal och åtgärder registreras</p>

Planerade åtgärder
på ett korrekt sätt. Ansvarig för åtgärden är förvaltningens HR-specialist.

Personalen drabbas av ohälsa eller skador eftersom den årliga kartläggningen av arbetsmiljön inte genomförs (KOMMUNÖVERGRIPANDE)

Kontroll
Stickprov/insamling av dokumentationen ”Riskbedömning och uppföljning”  God Granskningen har omfattat två enheter. Resultatet visar att båda enheterna fått gott resultat. Föregående år var resultatet godtagbart (gult). Förvaltningens bedömning är att inga åtgärder är nödvändiga.

Kommunens anseende skadas och personlig integritet kränks på grund av att personuppgifter inte hanteras korrekt (KOMMUNÖVERGRIPANDE)

Kontroll
Kontroll av personuppgiftsförteckning  God Personuppgiftsförteckningen är uppdaterad under 2019 och uppdateras kontinuerligt. Förvaltningens bedömning är att granskning är godkänd och att inga åtgärder är nödvändiga.

5 Årets aktiviteter

5.1 2 Möjliggöra Botkyrkabornas livslånga lärande

Risk	Aktivitet	Status	Analys
Sökande till gymnasial vuxenutbildning inte får gå någon mer utbildning.	Åtgärd - Antagande av de som berörs av rättighetslagstiftningen	✓ Avslutad	Under året har vuxenutbildningen arbetat med att minska köerna och tack vare den resursförstärkning som tillförts har 100% av de sökande som omfattas av rättighetslagstiftningen antagits. Åtgärderna kan därför avslutas.

5.2 7 Effektiv organisation

Risk	Aktivitet	Status	Analys
Kommunen döms till att betala skadestånd för att rangordningen i ramavtal avseende bemanning och fastighetsunderhåll inte följs (KOMMUNÖVE RGRIPANDE)	Avstämning med upphandlingsenheten	! Försenad	Berörda verksamheter tillsammans med representant från förvaltningskontoret har tillsammans med upphandlingsenhetens controller haft regelbunden avstämning under 2019. Eftersom samarbetet har förbättrat förståelsen och utfallet är bedömningen att åtgärden bör pågå även under 2020 för att ytterligare arbeta för ett bättre resultat. Ansvarig är berörd verksamhetschef tillsammans med verksamhetscontroller och förvaltningens ekonomer.
	Åtgärd - Ramavtal följs	✓ Avslutad	Se kommentar till åtgärd "Avstämning med upphandlingsenheten". Bedömningen är att denna åtgärd kan avslutas eftersom kontinuerliga uppföljningar avseende avsteg från ramavtal även hanteras i den tidigare hänvisade åtgärden.
Kommunens anseende skadas och felaktiga utbetalningar görs på grund av felaktig hantering av anställdas betalkort (KOMMUNÖVE RGRIPANDE)	Åtgärd - Korthantering	! Försenad	Åtgärden är inte fullt ut genomförd. Förvaltningen har under året arbetat med att ta fram en handlingsplan som är i sitt slutskede. Handlingsplanen innehåller också utbildningsinsatser för att säkerställa att de verksamheter som hanterar kort får samma information. Planen kommer att genomföras 2020 av förvaltningens ekonomer. Under 2019 har dock kontinuerlig dialog kring hantering av kort löpande hållits med berörda verksamheter. Bedömningen att åtgärden fortsätter under 2020. Ansvariga är förvaltningens ekonomer.
Kommunen drabbas av upphandlingsska deavgift och får	Åtgärd - IOP	✓ Avslutad	Tillsammans med upphandlingsenheten har vi identifierat en orsak till att idéburet offentligt partnerskap fastnar i interkontrollen då ersättning utbetalas

Risk	Aktivitet	Status	Analys
badwill gentemot leverantörer på grund av otillåtna direktupphandlingar (KOMMUNÖVE RGRIPANDE)			<p>efter begäran om utbetalning (faktura) på kontoslag för köp av konsulttjänst. Förvaltningen har identifierat åtgärder för att IOP inte ska ihopblandas med LOU. Bland annat har vi har arbetat fram rutiner för IOP för den ekonomiska hanteringen som inkluderar information till berörda organisationer. Vi har också begärt att få ett nytt konto på kontoslag i syfte att tydliggöra var samtliga IOP hör hemma i bokföringen. Förvaltningen har också arrangerat ett seminarium för kommunen om IOP där en utomstående upphandlingsjurist deltog. Förvaltningar har under året vid olika tillfällen informerat om idéburet offentligt partnerskap är för form och när den kan användas. Det är särskilt viktigt att tjänstepersoner som avser att ingå partnerskap med organisationer, har god förförståelse för IOP och dess samverkansform.</p> <p>Åtgärden avslutas.</p>
	Åtgärd - Direktupphanling	✓ Avslutad	<p>Under 2019 har Xenter och upphandlingsenheten haft en dialog om resultatet kring direktupphandling.</p> <p>Åtgärden avslutas.</p>
Kommunens anseende skadas på grund av bristande hantering av fakturor avseende representation, kurser och konferenser (KOMMUNÖVE RGRIPANDE)	Åtgärd - Informera	✓ Avslutad	<p>Förvaltningens interngrupp för redovisningsfrågor har haft möten under året. Representation har varit en återkommande punkt hur vi hanterar detta. Under 2019 har besök gjorts ute på verksamheten. För att tydliggöra vad som gäller vid representation.</p> <p>Åtgärden avslutas.</p>
Anställda får felaktig eller helt/delvis utebliven lön, och eventuellt löneskulder som kommunen måste kräva in, med anledning av brister i attestrutinen i lönesystemet. (KOMMUNÖVE RGRIPANDE)	Åtgärd -Löneprocessen	✓ Avslutad	<p>Förvaltningens HR-specialist har under 2019 påmint chefer om att attestera utifrån löneavdelningens underlag.</p> <p>Åtgärden avslutas.</p>
Kommunen går	Åtgärd - Kommunicerande	✓	Under 2019 har information givits till

Risk	Aktivitet	Status	Analys
miste om intäkter eftersom dokumenterade och aktuella rutiner saknas för ansökan av statsbidrag och övriga typer av bidrag (KOMMUNÖVE RGRIPANDE)	av möjliga statsbidrag	Avslutad	verksamhetscheferna om att förteckningen om vilka statsbidrag som är möjliga att söka är uppdaterad och tillgänglig. Åtgärden avslutas.
Nyanställda chefer går miste om information som är viktig för deras chefskap (KOMMUNÖVE RGRIPANDE)	Åtgärd - förkortad chefsintroduktion	✓ Avslutad	Chefsintroduktionen är omarbetad. Åtgärden avslutas därför.
Personalen drabbas av allvarlig ohälsa och långvarig frånvaro på grund av att rehabiliteringsinsats inte görs vid upprepad korttidsfrånvaro (KOMMUNÖVE RGRIPANDE)	Åtgärd - Pilotprojekt	✓ Avslutad	Projektet pågår till och med 2021 och hittills har korttidsfrånvaron minskat. Eftersom arbetet fortlöper gör förvaltningen bedömningen att åtgärden avslutas inom ramen för internkontrollen.
Personalen drabbas av ohälsa eller skador eftersom den årliga kartläggningen av arbetsmiljön inte genomförs (KOMMUNÖVE RGRIPANDE)	Åtgärd - Delegation för arbetsmiljö	✓ Avslutad	Delegationsordningen samt fördelningen av arbetsmiljöuppgifter har aktualiserats och informerats om under våren 2019. Åtgärden avslutas.
	Åtgärd - Årshjul	✓ Avslutad	Under 2019 har förvaltningens HR-specialist exempelvis begärt in alla enheters sammanställning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att presentera för fackliga organisationer. Åtgärden avslutas.

6 Slutsatser av uppföljningen

Sammanfattningsvis är Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens resultat bättre 2019 än tidigare år. Positivt är att fyra kontrollmoment har förbättrats och tre kontrollmoment har behållit sitt goda resultat även under 2019.

Två resultat har försämrats och båda avser upphandlingsområden. Svårigheterna inom området är känt inom kommunen och insatser kommer sättas in 2020, både från förvaltningens men även kommunens håll. Idag kan det vara svårt att göra rätt varför processen behöver förenklas i syfte att nå upp till lagkrav och kommunens styrdokument.



5

Överföring av spetsutbildningarna från avux till uf (AVUX/2020:10)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att lämna över ansvaret i sin helhet för kommunens estetiska spetsutbildning från och med den 1 juli 2020.

Sammanfattning

En spetsutbildning i gymnasieskolan ger eleven en bredd och en fördjupning inom gymnasieskolans kurser. Botkyrka kommun erbjuder bland annat inriktningarna film/tv, fotografi, radio- och ljuddesign samt bild med fördjupning animation.

Spetsutbildningen på det estetiska programmet på Tumba gymnasium bedrivs genom ett samarbete mellan utbildningsförvaltningen och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen. Förvaltningarna föreslår att ansvaret för den del av den estetiska spetsutbildningen som idag är förlagd till Xenter (arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden) flyttas över till utbildningsnämnden. Övertagandet av utbildningen är en del i effektiviseringsarbetet dels utifrån aspekten styrning och ledning dels utifrån resursanvändning.

**Referens**

Anna Eriksson

anna.eriksson@botkyrka.se

Mottagare

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Överföring av spetsgymnasieutbildningarna från avux till uf

Diarienummer: AVUX/2020:10

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att lämna över ansvaret i sin helhet för kommunens estetiska spetsutbildning från och med den 1 juli 2020.

Sammanfattning

En spetsutbildning i gymnasieskolan ger eleven en bredd och en fördjupning inom gymnasieskolans kurser. Botkyrka kommun erbjuder bland annat inriktningarna film/tv, fotografi, radio- och ljuddesign samt bild med fördjupning animation.

Spetsutbildningen på det estetiska programmet på Tumba gymnasium bedrivs genom ett samarbete mellan utbildningsförvaltningen och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen. Förvaltningarna föreslår att ansvaret för den del av den estetiska spetsutbildningen som idag är förlagd till Xenter (arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden) flyttas över till utbildningsnämnden. Övertagandet av utbildningen är en del i effektiviseringsarbetet dels utifrån aspekten styrning och ledning dels utifrån resursanvändning.

Ärendet

Bakgrund

En spetsutbildning i gymnasieskolan ger eleven en bredd och en fördjupning inom gymnasieskolans kurser. Utbildningarna är riksrekryterande och elever från hela landet kan söka till dem. Huvudmän ansöker till Skolverket för att få bedriva spetsutbildning.



Botkyrka kommun bedriver spetsutbildning inom det estetiska programmet med inriktningarna:

- Nycirkus (S:t Botvids gymnasium)
- Film/tv (Tumba gymnasium)
- Fotografi (Tumba gymnasium)
- Radio- och ljuddesign (Tumba gymnasium)
- Bild och form med fördjupning animation (Tumba gymnasium)

Spetsutbildningen på det estetiska programmet på Tumba gymnasium bedrivs genom ett samarbete mellan utbildningsförvaltningen och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen. Uppdraget och huvudansvaret för utbildningen ligger på utbildningsförvaltningen och genomförs av Tumba gymnasium, men en del av utbildningen är förlagd till Xenter (arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen). I verksamheten finns 146 elever som läser de gymnasiegemensamma ämnena på Tumba gymnasium och de programspecifika ämnena på Xenter.

När de riksrekryterande estetiska spetsutbildningarna startade 2010 var samma nämnd ansvarig för hela utbildningen. Ansvaret för utbildningen delades upp när utbildningsnämnden och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden bildades.

Organisatoriska förändringar

Utbildningsförvaltningens verksamhetsledning för gymnasieskolorna och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens verksamhetsledning för vuxenutbildningarna har under 2019 diskuterat utbildningens upplägg och resursfördelning. Utbildningsförvaltningen som är huvudansvarig för spetsutbildningen är av uppfattningen att utbildningen blir mer effektiv genom om den i sin helhet leds och drivs av endast en förvaltning. Förvaltningarna föreslår därför att hela ansvaret för den estetiska spetsutbildningen flyttas över till utbildningsförvaltningen.

Övertagandet av utbildningen är en del i effektiviseringsarbetet dels utifrån aspekten styrning och ledning dels utifrån resursanvändning. Utbildningen har idag till viss del overheadkostnader som uppstår på båda förvaltningarna. Genom att förlägga utbildningen till en förvaltning kan kommunen hitta synergieffekter.

Den del av utbildningen som utbildningsförvaltningen idag köper från arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen flyttas organisatoriskt till Tumba gymnasium. Personalansvaret för de tjänster som är knutna till spetsutbildningen i arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens regi flyttas över till Tumba gymnasium.



Spetsutbildningen planeras att även framöver i samma utsträckning bedrivs i Xenters lokaler. Där finns teknisk utrustning som behövs för utbildningen och lokalerna är anpassade för den undervisning som bedrivs i spetsämnena. Hyresavtal upprättas med hjälp av tekniska förvaltningen.

Ekonomiska förutsättningar

Spetsutbildningen finansieras genom en prissättning som beslutas av Skolverket utifrån den ansökan som kommunen skickat in. De elever som är folkbokförda i Botkyrka finansieras av Botkyrka kommun, övriga elever finansieras av elevens hemkommun genom interkommunal ersättning.

Inför ansökan om den senaste omgången spetsutbildning hos Skolverket har utbildningsförvaltningen och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen tillsammans gjort en kostnadsberäkning som innebär en total kostnad per elev om 178 579 kr per elev och läsår och prissättningen för 2019 är 159 456 kr med en årlig uppräkningsom 2,5 procent. Det innebär att den estetiska spetsutbildningen genererar ett underskott om nästan 19 123 kr per elev och läsår. Beräknat på de 146 inskrivna eleverna ger det ett totalt underskott om 2,8 mkr per läsår.

Internt inom Botkyrka kommun finns en överenskommelse mellan utbildningsförvaltningen och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen om att spetsutbildningens underskott fördelas mellan förvaltningarna utifrån förvaltningarnas totala omsättning. Större delen av underskottet belastar därför utbildningsförvaltningen.

Budgeten för spetsutbildningen finns hos utbildningsförvaltningen, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen ersätts för sina kostnader genom internfakturerings. Ersättningen omfattar personal, infrastruktur, lokalhyra samt avskrivningar.

Personal

Förvaltningen gör i nuläget bedömningen att det inte kommer att uppstå någon övertalighet som följd av förändringen. För det fall att övertalighet ändå skulle uppstå har kommunen rutiner för att hantera indragning av tjänster och övertalighet.

Organisationsförändringen har behandlats på personalens arbetsplatsträff på arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen och i facklig samverkan på arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen. Inom utbildningsförvaltningen har den varit uppe på gymnasieutskottet samt i facklig samverkan på Tumba gymnasium. Det förs en dialog med personalen om formerna för de nya anställningarna vid Tumba gymnasium.

**Risk- och konsekvensbedömning**

De båda förvaltningarna har beslutat att göra separata risk- och konsekvensbedömningar. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen gör en risk- och konsekvensbedömning i samband med beslutet och utbildningsförvaltningen innan beslutet är fattat. Båda förvaltningarna arbetar aktivt, både tillsammans och var för sig, med att åtgärda de risker som identifierats.

En stor risk som har kunnat konstateras är att det kan uppstå ekonomiska oklarheter mellan förvaltningarna. Risken kan åtgärdas genom att arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen och utbildningsförvaltningen tillsammans med fackkunniga tjänstemän går igenom förhållandena och upprättar avtal. En annan risk är oro hos enskilda individer i personalen i samband med organisationsförändringen. Förvaltningen gör bedömningen att en övervägande majoritet i personalen upplever förändringen som positiv. Ett exempel på hur detta åtgärdats är att personalen vid övergången till utbildningsförvaltningen fått påverka sitt anställningsavtal, vilket bedöms ha varit orsaken till den största oron.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Avux kommer att få ökade IT-kostnader på uppskattningsvis 200-300 tkr per år genom att synergieffekterna för drift av gemensamma servrar försvinner och att vissa licenskostnader kommer att öka.

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Arbetsmarknadsdirektör

Chanette Andersson
Verksamhetschef

Expedieras till

Chanette Andersson, verksamhetschef Utbildning för vuxna
Anna Eriksson, enhetschef Spetsgymnasiet
Utbildningsförvaltningen



6

Kompetensförsörjningsplan (AVUX/2020:8)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden antar kompetensförsörjningsplanen för 2020.

Sammanfattning

Kommunens kompetensförsörjning adresseras utifrån en bred ansats. Här handlar det om sedvanlig kompetensutveckling och lönebildning men också om personalomsättning, sjukfrånvaro och arbetsmiljö.

Utvecklingen inom de områden som lyfts fram i kompetensförsörjningsplanen varierar. När det gäller sjukfrånvaro och kompetensutveckling går arbetet i en positiv riktning. Sjukfrånvaron har minskat med nästan en procentenhet i förvaltningen jämfört med förra året.

Förvaltningen har inga direkta bristyrken även om vissa kompetenser kan vara svåra att attrahera inom den lönenivå som ligger inom ram.

Den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön är ett förbättringsområde inom förvaltningen. Under budgetperioden 2020 – 2023 behöver förvaltningen jobba samlat och fokuserat för att skapa en god arbetsmiljö som är trivsamt och utvecklande.

**Referens**

Andreas Blixt

andreas.blixt1@botkyrka.se

Mottagare

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Kompetensförsörjningsplan 2020

Diarienummer: AVUX/2020:8

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden antar kompetensförsörjningsplanen för 2020.

Sammanfattning

Kommunens kompetensförsörjning adresseras utifrån en bred ansats. Här handlar det om sedvanlig kompetensutveckling och lönebildning men också om personalomsättning, sjukfrånvaro och arbetsmiljö.

Utvecklingen inom de områden som lyfts fram i kompetensförsörjningsplanen varierar. När det gäller sjukfrånvaro och kompetensutveckling går arbetet i en positiv riktning. Sjukfrånvaron har minskat med nästan en procentenhet i förvaltningen jämfört med förra året.

Förvaltningen har inga direkta bristyrken även om vissa kompetenser kan vara svåra att attrahera inom den lönenivå som ligger inom ram.

Den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön är ett förbättringsområde inom förvaltningen. Under budgetperioden 2020 – 2023 behöver förvaltningen jobba samlat och fokuserat för att skapa en god arbetsmiljö som är trivsamt och utvecklande.

Ärendet

God beredskap för att möta de behov som finns

Kompetensförsörjningsområdet i kommunen behandlar områdena; kompetenser- och kompetensutveckling, personalomsättning, arbetsmiljö, sjukfrånvaro och lönebildning.

Årets analys kring förvaltningens kompetensförsörjningsbehov visar en positiv utveckling inom områdena kompetenser- och kompetensutveckling samt sjukfrånvaro. Inom båda fälten finns variationer mellan verksamheterna, men den generella bedömningen är att utvecklingen går i rätt riktning.



Under 2019 har sjukfrånvaron minskat från 6,2 % 2018 till 5,5 % under 2019. Detta är ett resultat av dialog kring hälsa, ett idogt arbete från chefer och medarbetare i förvaltningen samt projektet Arbetsmiljö och hälsa i fokus, som kommunen driver tillsammans med SKL, RISE samt företaget Aino health.

Projektet har flera delar och huvudsyftet är att minska den korta sjukfrånvaron (upp till 14 dagar) och i synnerhet att identifiera och stötta de medarbetare som har upprepad korttidsfrånvaro.

När det gäller lönebildningsarbetet har förvaltningen som inriktning att en relevant lönespridning ska finnas. Individuell lönesättning utifrån lönekriterier och prestation tillämpas. Några särskilda insatser för att arbeta med ökad lönespridning bedöms i nuläget inte vara aktuellt.

Arbetsmiljön behöver stärkas

Förvaltningens arbete med arbetsmiljö och sjukfrånvaro är områden som behöver utvecklas. Medarbetarundersökningen 2019 visar att arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i sin helhet backar marginellt från 2018 års resultat. Skillnaden kan till viss del förklaras av flera omorganisationer i verksamheterna som påverkar negativt, men förvaltningen behöver också arbeta aktivt med resultatet från undersökningen för att stärka arbetsmiljön.

Marie-Louise Khan-Tamakloe

Arbetsmarknadsdirektör

Bilagor

- Kompetensförsörjningsplan 2020

Expedieras till

Kommunledningsförvaltningen

STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

Kompetensförsörjningsplan

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen



Strategi
Program
Plan
Policy
Riktlinjer
Regler

**BOTKYRKA
KOMMUN**



Diarienummer: AVUX/2020:8
Dokumentet är beslutat av: arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden
Dokumentet beslutades den: 13 februari 2020
Dokumentet gäller för: arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden
Dokumentet gäller till den: 31 december 2020

Dokumentet ersätter: Kompetensförsörjningsplan 2019

Dokumentansvarig är: Arbetsmarknadsdirektören

För revidering av dokumentet ansvarar: HR-specialist

För uppföljning av dokumentet ansvarar: HR-specialist

Relaterade dokument:

Innehåll

Kompetensförsörjningsplan	1
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen	
2020 - 2023	1
1. Inledning	4
2. Tidplan – kompetensförsörjningsplan - mål och budget	4
3. Mål för kompetensförsörjning Botkyrka kommun, utdrag ur ”Mål och budget 2018 med flerårsplan 2019 - 2021”	5
3.1 Politisk inriktning	5
3.2 Målområde 7 - Effektiv organisation	6
4. Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet	7
4.1 Arbetsmarknad	7
4.2 Demografi	7
4.3 Politiska beslut	7
4.4 Digitalisering	8
5. Nuläge och analys av framtida behov	8
5.1 Attrahera/rekrytera.....	9
5.2 Arbetsmiljö (fysisk, social, organisatorisk)	9
5.3 Avslut/pensionsavgångar	10
6. Insatser utifrån identifierade behov	10
6.1 Kompetens	10
6.2 Arbetsmiljö	10
7. Lönebildning	11
7.1 Nuläge och analys av framtida behov	11
7.2 Insatser utifrån definierade behov - lönebildning/satsningar	11
8. Önskvärda kommunövergripande insatser	11

1. Inledning

Kommunstyrelsen har beslutat (KS§ 202, 2017-10-09 KS/2016:364) om en årlig kompetensförsörjningsplanering som en del av mål- och budgetprocessen.

Tidigare har extra medel för kompetensutveckling (kompetensfonden) och lönesatsningar beslutats efter att ordinarie budget beslutats och fördelats till nämnderna. För att kunna bedöma behoven av såväl kompetensutveckling som lönebildning samt andra viktiga delar i kompetensförsörjningen inom respektive förvaltning bör behoven övervägas i ett större sammanhang. Av den anledningen ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan med utgångspunkt från medborgarprocessernas omvärldsanalyser. Arbetet med att ta fram kompetensförsörjningsplanerna ska följa tidplanen för nämndernas årliga arbete med mål och budget. Nämndernas kompetensförsörjningsplaner formar underlag till analysdagarna för kommunens mål- och budgetprocess.

2. Tidplan – kompetensförsörjningsplan - mål och budget

Nedan tidplan visar en ungefärlig process för arbetet med kompetensförsörjningsplanerna.

Tid	Aktivitet
Sep	Uppstart SPUG (strategisk processutvecklingsgrupp) kompetensförsörjning
Okt	Workshop CESAM (central samverkan) - fackliga parter medskick
Jan – Mars	Samverkan och nämndbeslut respektive förvaltning
Feb	Inlämning SPUG (strategisk processutvecklingsgrupp) kompetensförsörjning
Mars	Eventuell analysdag – kompetensförsörjningsbehov/lönesatsningar
April	Eventuella fördjupningsuppdrag i förutsättningarna mål och budget
April	SPUG (strategisk processutvecklingsgrupp) – fördjupning av förslag utifrån kompetensförsörjningsplanerna
Maj	SGO (strategisk grupp för organisationsutveckling) – berett förslag
Juni	UBO (utskottet för Botkyrka som organisation) - äskanden utöver ram (anses då överlämnat till budgetberedningen)
Aug	UBO beslut av fördelning av medel till nämnder avseende särskilda lönesatsningar UBO beslut av fördelning av medel till nämnder avseende kompetensfundsärskilda

**BOTKYRKA
KOMMUN**



	Avstämning eventuella politiska uppdrag
Aug	Förvaltningsberedning – ev. tjänsteskrivelser politiska uppdrag
Sep	Inlämning av ev. tjänsteskrivelser till budgetberedning

3. Mål för kompetensförsörjning Botkyrka kommun, utdrag ur ”Mål och budget 2018 med flerårsplan 2019 - 2021”

3.1 Politisk inriktning

Botkyrkaborna har rätt att förvänta sig att den kommunala verksamheten bedrivs effektivt och med medborgarens fokus så att vi på både kort och lång sikt uppnår bästa möjliga kvalitet med hänsyn till dagens och morgondagens resurser. Alla ska få ett vänligt, respektfullt och sakkunnigt bemötande i sina kontakter med kommunens anställda. Ingen ska särbehandlas eller diskrimineras.

Organisation och metoder, grundade på vetenskap och beprövad erfarenhet, ska kontinuerligt kunna anpassas till samhällsutvecklingen och förändrade uppgifter. Vår organisation ska vara lärande och innovativ. Den ska främja samspelet mellan olika verksamheter. Kommunens anställda i allmänhet och cheferna i synnerhet ska spegla befolkningssammansättningen.

Vi ska knyta till oss och behålla kompetent personal. Kommunen ska vara en föredömlig arbetsgivare som erbjuder goda villkor och en bra arbetsmiljö, som tar tillvara de anställdas engagemang, kompetens och kreativitet och som litar på medarbetarnas förmåga att tillsammans förbättra verksamheterna. Det ska finnas goda möjligheter att utvecklas inom den kommunala organisationen. Alla anställda som önskar det ska erbjudas heltidsanställning. Antalet timanställningar och andra visstidsanställningar ska minimeras.

För att behålla handlingsfriheten och säkra verksamhetens kvalitet och omfattning är det nödvändigt att kommunens ekonomi är stabil, under kontroll och långsiktigt balanserad. Resurser ska fördelas efter behov. Genom framförhållning, tidiga insatser och förebyggande arbete undviker vi framtida kostnadsökningar, motverkar social utsatthet och värnar vår gemensamma miljö. En väl planerad försörjning med ändamålsenliga lokaler är centralt för en effektiv resursanvändning.

3.2 Målområde 7 - Effektiv organisation

Botkyrka kommun attraherar, rekryterar, utvecklar och behåller rätt kompetens på rätt plats och i rätt tid för verksamhetens behov.

Kommunövergripande mål

Målsatta mått (procent)	Utfall 2019	Mål 2020	Mål 2022
Personalomsättning (antal nyanställda/ avslutade under året i % av antalet anställda) ska minska. (Källa: Beslutsstöd qlik)	13,5/12	Minskar	12/10
Frisknärvaron för medarbetare i Botkyrka ska öka (%) kvinnor/män. (Källa: Beslutsstöd qlik)	92/96	Ökar	97/97
Botkyrka kommuns genomsnittliga nivå på SKR's HME index (hållbart medarbetar-engagemang) ska öka. (Källa: Medarbetarundersökning 2017)	78	Ökar	84

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens mål

Målsatta mått (procent)	Utfall 2019	Mål 2020	Mål 2022
Personalomsättning (antal nyanställda/ avslutade under året i % av antalet anställda) ska minska. (Källa: Beslutsstöd qlik)	12,5/12,8	Minskar/minskar	Minskar/minskar
Frisknärvaron för medarbetare i Botkyrka ska öka (%) kvinnor/män. (Källa: Beslutsstöd qlik)	93,6/97	ökar/ökar	ökar/ökar
Botkyrka kommuns genomsnittliga nivå på HME index (SKR),	75	ökar	ökar

hållbart medarbetar-engagemang ska öka. (Källa: Medarbetarundersökning)

4. Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet

4.1 Arbetsmarknad

Vi kan se att de yrkesgrupper som finns inom arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen överlag inte är speciellt svårrekryterade. Tidigare år har studie- och yrkesvägledare som grupp varit en utmaning att behålla inom förvaltningen. En av anledningarna har varit löneläget där vi genom särskild lönesatsning lyckats stärka gruppens löner gentemot marknaden och på så sätt stabiliserat läget.

SFI- och SVA-lärare är andra bristyrken inom förvaltningen. Förvaltningen upplever dock att den inte har några större problem att rekrytera dessa grupper.

Med utgångspunkt i att arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen ansvarar för utbildning för vuxna samt arbetsmarknadsåtgärder ser vi stora möjligheter för förvaltningen att vara en naturlig part för kommunen som helhet i frågor gällande kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Detta är något som redan pågår till exempel genom språkutbildning i samarbete mellan vård- och omsorgsförvaltningen och Utbildning för vuxna.

Även kompetensförsörjningen i kommunen bidrar förvaltningen till och det framför allt genom Jobbcenter och de extratjänster samt andra arbetsmarknadsåtgärder där Jobbcenter hjälper arbetslösa Botkyrkabor till anställningar inom kommunen.

Ovanstående är något förvaltningen vill vidareutveckla och utöka för att hjälpa till att möta den utmaning som står för dörren gällande kompetensförsörjning.

4.2 Demografi

Botkyrkas befolkning fortsätter att växa och framför allt blir barn, unga och äldre fler. Detta gör förvaltningens arbete med uppdragen att få fler i arbete än viktigare. För att klara välfärden kommande år behöver kommunen fler i arbetsför ålder som arbetar med högre utbildning än idag.

4.3 Politiska beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ansvarar för kommunens arbetsmarknadsåtgärder, vuxenutbildning och frågor som rör högre utbildning, till exempel yrkeshögskoleutbildningar och andra eftergymnasiala utbildningar.

Nämnden ansvarar också för samhällsorientering enligt lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare (2010:197) samt utförandet av daglig verksamhet enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (1993:387) i Botkyrka kommun.

Heltid som norm

Alla anställda som önskar det ska inom planperioden erbjudas heltidsanställningar. I förvaltningen har vi en låg andel visstids- och/eller deltidsanställda (sysselsättningsgraden är 98 % i förvaltningen) och de som inte arbetar heltid har i stor utsträckning ingen önskan om att göra det heller.

Effektivisering

Förvaltningen står inför ekonomiska effektiviseringar som under kommande planperiod kommer att fortsätta och dessutom öka. Det ställer stora krav på att effektivisera all verksamhet så att vi samtidigt når fler medborgare med minskade resurser.

Förvaltningen har under 2019 slagit samman verksamheterna Vuxenutbildning och Xenter till det nya verksamhetsområdet Utbildning för vuxna. Utöver detta står vi inför en fortsatt effektivisering inom Xenter där den kommunala finansieringen kommer att minska under 2020.

4.4 Digitalisering

Digitaliseringen kommer att underlätta vid utförandet av flera av arbetsuppgifterna i förvaltningen vilket gör att resurser frigörs.

Som exempel kan nämnas flera förvaltningsövergripande projekt med bland annat utbildning i tjänstedesign och ny förenklad kontohantering för elever vid Vuxenutbildningen/SFI.

Förvaltningen har dessutom inrättat en egen digitaliseringsfond för att finansiera digitaliseringsprojekt inom förvaltningen.

Vi ser även ett behov att öka den digitala kompetensen inom förvaltningen och ett sätt kan vara att vi vid nyrekrytering sätta upp erfarenhet av arbete med digitalisering som ett kompetenskrav i vissa tjänster.

5. Nuläge och analys av framtida behov

Förvaltningen står inför organisatoriska förändringar under 2020 som dels har sin grund i det effektiviseringskrav som finns och dels utifrån det beredningsuppdrag rörande verksamheten Xenter som genomfördes under hösten 2018. Utöver detta så kommer förändringar inom Utbildning för vuxna samt Jobbcenter att ske.

Utbildning för vuxna har som en del i effektiviseringarna beslutat att lägga ut studieväg 3 inom SFI på entreprenad inom ramen för Vux5.

Jobbcenter har strukturerat om verksamheten till två enheter med fokus på unga respektive vuxna. Dessutom pågår planering för ett ESF-projekt (Botkyrkabor till Studier och Arbete – BAS) som ytterligare kommer att stärka Botkyrkabons möjligheter till egen försörjning.

5.1 Attrahera/rekrytera

Förvaltningen ser att yrkesgruppen rektorer är svårrekryterade och eventuella ersättningsrekryteringar kommer att bli kostsamma då lönebildningen under de senaste åren ökat betydligt i regionen.

Mångfald och jämställdhet

Sedan flera år tillbaka har förvaltningen som mål att våra medarbetares och chefers sammansättning bättre ska spegla sammansättningen hos medborgarna. När det gäller medelålder och könsfördelning så har förvaltningen en medelålder på 46,8 år och andelen kvinnor är 81,6 % vilket ligger en bit ifrån befolkningssammansättningen. En förklaring till den höga andelen kvinnor inom förvaltningen kan dels vara att de största verksamheterna (Daglig verksamhet samt Vuxenutbildning) yrkesgrupper hör till traditionellt kvinnodominerade yrken.

När det gäller mångfald, vilket i kommunen mäts på utländsk härkomst enligt SCB:s definition, når vi inte de uppsatta målen.

Sedan 2014 rekryterar vi inom förvaltningen kompetensbaserat. Det innebär att vi endast tittar på kandidaternas kompetens och erfarenheter och minskar risken för särbehandling och diskriminering. Men här behöver rekryterande chefer hela tiden analysera hela rekryteringsprocessen för enbart kompetensbaserad rekrytering kan aldrig undanröja risken för särbehandling och/eller diskriminering. Varje medarbetare/chef som genomför rekryteringar behöver hela tiden påfyllnad i hur man låter kompetensen vara den enda styrande faktorn.

En del i den interna satsningen på egna kandidater till framtida chefsuppdrag är kommunens program Ledarskapsforum. Dit kan våra medarbetare som vill utveckla sig till att i framtiden få chefsuppdrag söka. Förvaltningen har och kommer fortsätta med att utveckla våra egna medarbetare till andra befattningar.

5.2 Arbetsmiljö (fysisk, social, organisatorisk)

Vi kan konstatera att sjukfrånvaron minskat under 2019 jämfört med föregående år. Detta beror på ett fokuserat arbete med rehabilitering av de medarbetare och även projektet arbetsmiljö och hälsa i fokus som startade under hösten 2018.

Förvaltningen backar något från 2018 gällande hållbart medarbetarengagemang (HME), från 76 till 75. Minskningen är inte helt oväntad då stora omorganisationer samt effektiviseringar genomförts under året vilket har en negativ påverkan på resultatet. Målet är dock att det ska öka kommande år och vi jobbar därför vidare med de handlingsplaner som sattes upp efter 2018. Förvaltningsledningen har dessutom valt ut ett antal förvaltningsövergripande frågor att arbeta med på de ledardagar som genomförs under året för att stärka ledarskapet i förvaltningen.

Kommunen har sedan 2018 ett system (KIA) för att rapportera och hantera arbetsskador, tillbud, förbättringsförslag och riskobservationer. Systemet ger oss som arbetsgivare mycket större möjligheter att utreda och följa upp tillbud och därmed skapa en bättre arbetsmiljö för våra medarbetare.

5.3 Avslut/pensionsavgångar

Förvaltningen har få pensionsavgångar och vi tror oss kunna hantera dessa ur kompetenssynpunkt.

6. Insatser utifrån identifierade behov

6.1 Kompetens

Förvaltningen har organisatoriska utmaningar där vi utifrån effektiviseringskraven genomför organisationsförändringar i verksamheterna även under 2020. Förändringarna påverkar arbetsmiljön som behöver följas noggrant genom bland annat uppföljning av de risk- och konsekvensanalyser som upprättas i samband med förändringarna.

Vi ser inga förändrade kompetenskrav då förändringarna inte rör kärnverksamheten.

6.2 Arbetsmiljö

Förvaltningen genomför så kallade pulsmätningar i två av tre verksamheter vilket är en förkortad medarbetarundersökning som genomförs månadsvis för att snabbt upptäcka eventuella arbetsmiljöproblem.

Vidare arbetar vi aktivt med att sänka sjukfrånvaron genom en fokusering på området där projektet arbetsmiljö och hälsa i fokus riktar in sig på korttidsfrånvaron i förvaltningen och förvaltningens HR-specialist arbetar tillsammans

med förvaltningens chefer för att rehabilitera de medarbetare som är långtids-sjukskrivna.

Inom verksamheten daglig verksamhet pågår ett hälsoprojekt där deltagare och stödassistenter/arbetshandledare tillsammans genomför fysiska aktiviteter för att stärka hälsan.

7. Lönebildning

7.1 Nuläge och analys av framtida behov

Aktuell statistik efter löneöversyn 2019 för Stockholmskommunerna visar att Botkyrka kommun ligger bra till jämfört med andra kommuner i länet för de arbetsgrupper som finns inom förvaltningen. Det senaste årets satsning på studie- och yrkesvägledare har gett effekt.

7.2 Insatser utifrån definierade behov - lönebildning/satsningar

Förvaltningen har en ambition att skapa en metod för att kunna lyfta särskilda grupper lönemässigt över verksamhetsgränserna, till exempel tidigare nämnda studie- och yrkesvägledare. Tanken är att förvaltningens ledningsgrupp gemensamt tar ansvar för lönebildningen och håller koll på de medel som finns för löneöversyn. Detta genomfördes för första gången i 2019 års löneöversyn med ett gott resultat.

8. Önskvärda kommunövergripande insatser

Vid upphandling och införande av nya kommunövergripande verksamhetssystem ser förvaltningen ett behov av kompetensutveckling för samtliga berörda medarbetare. Detta behöver man vid kommunens projektering och upphandling ta höjd för kostnadsmässigt. Det gäller kommunövergripande system som till exempel nytt ärendehanteringssystem. Introduktionsutbildningarna är också något som kommunen måste ta höjd för kostnadsmässigt.



7

Ändringar av betalkort inom avux (AVUX/2020:6)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar

1. Återkalla betalkort för Håkan Sundborg från 1 april.
2. Anskaffa kort för Anna Eriksson med beloppsgräns på 60 000 kr, från 1 april.

Sammanfattning

Anställda kan erhålla betalkort efter beslut av aktuell verksamhetsnämnd för inköp för kommunens räkning enligt kommunstyrelsen beslut diarienummer KS/2019:644. Kortet får endast användas för inköp för kommunens räkning. Privata köp är inte tillåtna. Betalkortet får inte användas för kontantuttag.

Inköp på internet, eller på annat sätt där man uppger den säkerhetskod som finns på kortets baksida, ska av säkerhetsskäl göras med återhållsamhet.

I och med att Håkan Sundborg slutar och Anna Eriksson går in på hans tjänst från den 1 april, behöver Anna ett betalkort med samma beloppsgräns som Håkan har idag. Betalkortet behöver ha en högre beloppsgräns, än den generella på 10 000 kr, i och med att man använder annonsering på Facebook som en rekryteringskälla behöver beloppsgränsen vara på 60 000 kr. Annonseringen på Facebook är väldigt framgångsrik och når ut väldigt bra, framförallt når vi ut till kvinnor, vilket vi ser som väldigt viktigt och positivt. Då Facebook inte fakturerar utan betalning sker vid annonstillfället behövs ett betalkort för att kunna betala på ett smidigt sätt.

**Referens**

Jan Byrlind

jan.byrlind@botkyrka.se

Mottagare

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Ändringar av betalkort inom avux

Diarienummer: AVUX/2020:6

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar

1. Återkalla betalkort för Håkan Sundborg från 1 april.
2. Anskaffa kort för Anna Eriksson med beloppsgräns på 60 000 kr, från 1 april.

Sammanfattning

Anställda kan erhålla betalkort efter beslut av aktuell verksamhetsnämnd för inköp för kommunens räkning enligt kommunstyrelsen beslut diarienummer KS/2019:644. Kortet får endast användas för inköp för kommunens räkning. Privata köp är inte tillåtna. Betalkortet får inte användas för kontantuttag.

Inköp på internet, eller på annat sätt där man uppger den säkerhetskod som finns på kortets baksida, ska av säkerhetsskäl göras med återhållsamhet.

I och med att Håkan Sundborg slutar och Anna Eriksson går in på hans tjänst från den 1 april, behöver Anna ett betalkort med samma beloppsgräns som Håkan har idag. Betalkortet behöver ha en högre beloppsgräns, än den generella på 10 000 kr, i och med att man använder annonsering på Facebook som en rekryteringskälla behöver beloppsgränsen vara på 60 000 kr. Annonseringen på Facebook är väldigt framgångsrik och når ut väldigt bra, framförallt når vi ut till kvinnor, vilket vi ser som väldigt viktigt och positivt. Då Facebook inte fakturerar utan betalning sker vid annonstillfället behövs ett betalkort för att kunna betala på ett smidigt sätt.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Detta medför inga ekonomiska konsekvenser för förvaltningen.



Marie-Louise Khan-Tamakloe
Arbetsmarknadsdirektör

Jan Byrlind
Ekonomi- och kvalitetschef

Expedieras till

Håkan Sundborg, Xenter

Anna Eriksson, Xenter



8

Hävning av avtal med Institute af Lärande (AVUX/2020:14)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att häva avtalet med Institute af Lärande med omedelbar verkan.

Sammanfattning

Institute af Lärande har under perioden december 2018 till december 2019 uppvisat flera brister i verksamheten och har i enlighet med avtalet ålagts att rätta till dessa omedelbart eller genom upprättandet av en handlingsplan. Till följd av dessa brister har under perioden två skriftliga varningar meddelats. Vid utredning av de brister som föranlett handlingsplaner och varningar har ytterligare brister i verksamheten framkommit, vilka för sig själva och sammantagna utgör ett väsentligt avtalsbrott enligt punkt 10.2 i avtalet.

**Referens**

Luljeta Spahijaj

luljeta.spahijaj@botkyrka.se

Mottagare

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Hävning av avtal med Institute af Lärande

Diarienummer: AVUX/2020:14

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att häva avtalet med Institute af Lärande med omedelbar verkan.

Sammanfattning

Institute af Lärande har under perioden december 2018 till december 2019 uppvisat flera brister i verksamheten och har i enlighet med avtalet ålagts att rätta till dessa omedelbart eller genom upprättandet av en handlingsplan. Till följd av dessa brister har under perioden två skriftliga varningar meddelats. Vid utredning av de brister som föranlett handlingsplaner och varningar har ytterligare brister i verksamheten framkommit, vilka för sig själva och sammantagna utgör ett väsentligt avtalsbrott enligt punkt 10.2 i avtalet.

Ärendet

Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen har beslutat att häva avtal med utbildningsanordnare Institute af Lärande, org.nr. 556899-1508, i enlighet med följande punkter tillhörande 10.2 i avtalet: Leverantören bryter mot avtalet och avtalsbrottet är av väsentlig betydelse för kommunen eller eleven. Leverantören har gjort sig skyldig till väsentligt avtalsbrott genom att brista i sina åtaganden enligt avtalet och i åtaganden uppställda i andra handlingar eller överenskommelser som utgör en del av avtalet mellan parterna.

Institute af Lärande har sedan december 2018 uppvisat ett flertal avtalsstridiga brister i verksamheten som föranlett Botkyrka kommun att genom samverkansavtalet Vux 5 (Botkyrka kommun, Huddinge kommun, Salems kommun, Södertälje kommun och Rönninge kommun) begära in handlingsplaner för att komma tillrätta med bristerna. Ett antal av dessa brister har kvarstått vid efterföljande verksamhetsbesök och har, i enlighet med avtalet, föranlett att Institute av Lärande tilldelats två skriftliga varningar.



Den första varningen föranleddes av så pass allvarliga organisatoriska brister så som avsaknaden av rektor och specialpedagog samt avsaknaden av vissa obligatoriska kurser inom ramen för de yrkespaket som Institute af Lärande erbjuder.

Den andra varningen föranleddes av klagomål rörande utbrett fusk bland studenter inom utbildningsanordnarens utbildningar. Till följd av klagomålets utredning ålades Institute af Lärande att inge handlingsplan med åtgärder för hur fusk skulle stävjas och hur det systematiska kvalitetsarbetet bedrivs för att åstadkomma långsiktiga förbättringar inom utbildningsanordnarens arbete kring betyg och bedömning.

Vid efterföljande verksamhetsbesök framkom att de åtgärder som anmälts som genomförda i handlingsplanen inte genomförts, samtidigt framkom ytterligare brister i verksamheten. I samband med detta utdelas skriftlig varning nummer 2.

De brister som nu framkommer rör utbrett fusk i samband med examination och andra bedömningsuppgifter samt brister i de möjligheter till variation och allsidig bedömning som utbildningsanordnarens verksamhet erbjuder. I samband med detta görs även en anmälan till Skolinspektionen.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Detta medför inga ekonomiska konsekvenser för förvaltningen.

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Arbetsmarknadsdirektör

Chanette Andersson
Verksamhetschef

**Bilagor**

- AB Sveriges Institute af Lärande Avtal Botkyrka
- Utredning IAL
- Meddelande om varning 2 fusk och bristande betygssättning Institute af Lärande 191204.pdf
- Meddelande om varning 3 IAL
- Begäran om Handlungsplan 3 med varning 1 6 mars 2019
- Till Skolinspektionen 191104 (bilaga till varning)

Expedieras till

Institute af Lärande

Utbildning för vuxna



AVTAL VUXENUTBILDNING VUXINTRO/2018:3.

AB SVERIGES INSTITUTE AF LÄRANDE



1.0	DEFINITIONER	4
2.0	AVTALSPARTER	5
2.1	MEDDELANDEN.....	6
3.0	PARTAVSIKT OCH AVTALETS OMFATTNING	6
3.1	SYFTE	6
3.2	AVTALETS OMFATTNING.....	6
3.3	AVTALSTID	7
3.4	AVTALSHANDLINGAR/TOLKNINGSREGLER.....	7
4.0	ANSVARSFÖRDELNING	7
4.1	LEVERANTÖRENS ÅTAGANDEN	8
4.2	KOMMUNENS ÅTAGANDEN.....	8
5.0	UPPDRAGET	8
5.1	ETABLERING	8
5.2	LEVERANTÖRS SKYLDIGHETER INFÖR UTBILDNING- OCH KURSSTART.....	9
5.3	LEVERANSFÖRSENING	9
5.4	BETYGSRÄTT OCH HANTERING AV BETYG.....	9
5.5	FÖRÄNDRING AV VERKSAMHET	10
5.6	EXTERN SAMVERKAN	10
5.7	UNDERLEVERANTÖR.....	11
6.0	RAPPORTERING	11
7.0	ERSÄTTNING OCH FAKTURERING	11
7.1	ERSÄTTNING	11
7.2	FAKTURERING	12
8.0	SAMRÅD OCH UPPFÖLJNING	12
9.0	INSYN	12
10.0	PÅFÖLJDER OCH AVTALETS UPPHÖRANDE	12
10.1	PÅFÖLJD VID BRISTER.....	12
10.2	HÄVNING.....	13
10.3	UPPHÖRANDE AV AUKTORISATIONSSYSTEM.....	13
10.4	FÖRTIDA UPPHÖRANDE.....	14
10.5	KARENSTID.....	14
10.6	LEVERANTÖRENS SKYLDIGHETER INFÖR OCH EFTER AVTALETS UPPHÖRANDE	15
10.7	AVTALETS UPPHÖRANDE	15
11.0	BEFRIELSEGRUNDER (FORCE MAJEURE)	15
12.0	ANSVAR FÖR FEL OCH SKADA SAMT FÖRSÄKRING	15
13.0	INFORMATION OCH MARKNADSFÖRING	16
14.0	TYSTNADSPLIKT OCH SEKRETESS	16



15.0	DISCIPLINÄRA ÅTGÄRDER	16
16.0	MEDDELARFRIHET	16
17.0	BEHANDLING AV PERSONUPPGIFTER.....	17
18.0	ARBETSGIVARANSVAR	17
19.0	HOT OCH VÅLD	17
20.0	TILLÄGG OCH ÄNDRINGAR AV UPPDRAGET	17
21.0	ÖVERLÅTELSE AV AVTAL	18
22.0	TVISTELÖSNING	18
23.0	AVTALETS GILTIGHET.....	18



Detta avtal (nedan kallad "Avtal") har träffats mellan Botkyrka kommun, (nedan kallad "Kommunen") och AB Sveriges Institute of Lärande, (nedan kallad "Leverantören")

1.0

DEFINITIONER

De begrepp och förklaringar som ingår i definitioner tillämpas i detta avtal.

Ord och begrepp ska i detta Avtal och dess bilagor ha den innebörd som anges i denna punkt, såvida inte omständigheterna uppenbarligen föranleder annat.

Auktorisationsvillkor	De villkor som Leverantören måste uppfylla för att godkännas som Leverantör i Auktorisationssystemet, utgör bilaga till detta avtalsdokument.
Auktorisationssystemet	Det system för auktorisation av leverantörer av vuxenutbildning och inom ramen för vilket detta Avtal träffas.
Auktorisationsutfärdare	Samtliga kommuner som ingår i Auktorisationssystemet.
Avtal/-et	Detta avtalsdokument med bilagor.
Etableringsfas	Det arbete som görs med att etablera Avtalet och den verksamhet som Leverantören ska bedriva enligt Avtalet. Etableringsfasen regleras i punkten 10 samt i Bilaga 1 Specifikation.
Gymnasial vuxenutbildning	Innefattar: <ul style="list-style-type: none"> • Gymnasiala kurser inom högskoleförberedande programområden • Gymnasial yrkesutbildning • Gymnasial lärlingsutbildning
Handlingsplan	Sådan plan för beskrivning av problem
Kommun/kommunen	Den kommun som tecknar detta avtal med Leverantören.
Leverantör	Leverantör som efter prövning enligt erhållit avtal och därigenom blivit Part i avtalet.
Uppdraget	Det uppdrag (vuxenutbildning) som Leverantör åtar sig att utföra för Uppdragsgivaren räkning.
SFI	Avser Svenska för invandrare
Sökande	Sökande om att bli auktoriserad enligt Uppdragsgivarens auktorisationssystem gällande vuxenutbildning
Uppdragsgivare/uppdragsgivaren	De kommuner som ingår i detta samordnade auktorisationssystem: Huddinge kommun, Botkyrka kommun, Salem kommun, Södertälje kommun, Nykvarn kommun. Huddinge kommun är samordnare och fattar beslut rörande godkännande av ansökningar och kontroll vid



	etableringsfas.
--	-----------------

2.0 AVTALSPARTER

Kommun

Botkyrka Kommun
Arbetsmarknads- och
vuxenutbildningsförvaltningen
147 85 Tumba

Organisationsnummer

212000-2882

Kontaktperson för Kommunen

Michaela Blume
Telefonnummer:
072-570 68 30
Epostadress:
michaela.blume@botkyrka.se

Kontaktperson Uppdragsgivaren

Michaela Blume
Telefonnummer:
072-570 68 30
Epostadress:
michaela.blume@botkyrka.se

Leverantör

AB Sveriges Institute af Lärande
Centrumslingan 51

171 45 Solna Centrum

Organisationsnummer

556899-1508

Kontaktperson för Leverantör

Peter Sedell
Telefon
0707 34 37 53
Epostadress:
peter.sedell@institute-af-larande.se

**2.1 MEDDELANDEN**

Samtliga meddelanden mellan parterna gällande detta Avtal ska ske skriftligen.

Om endera parten byter kontaktperson eller kontaktuppgifter ska den andra parten informeras om detta samt komplettera med nödvändig information motsvarande dessa kontaktuppgifter.

3.0 PARTAVSIKT OCH AVTALETS OMFATTNING**3.1 SYFTE**

Målsättningen med Auktorisationssystemet är att få ett långsiktigt samarbete mellan Kommunen och Leverantörerna. Syftet är att på detta sätt i samverkan tillgodose såväl dagens behov, som att utveckla vuxenutbildningen för kommande behov och därvid att anpassa vuxenutbildningen till de skiftande behov som kommer att finnas över tid.

Genom Auktorisationssystemet möjliggörs långsiktighet och nära samverkan mellan Kommunen och i systemet ingående leverantörer.

3.2 AVTALETS OMFATTNING

Detta Avtal omfattar den utbildning för vilken Leverantören är auktoriserad i Auktorisationssystemet. Utöver den utbildning som detta Avtal omfattar, kan ytterligare leverantörer vara auktoriserade för samma Utbildningsområden. De Utbildningsområden som erbjuds i Auktorisationssystemet framgår av Bilaga 3. Områden kan komma att läggas till och dras ifrån under avtalstiden.

Leverantören ska tillhandahålla utbildning inom de Utbildningsområden för vilket/vilka Leverantören är auktoriserad enligt vad som anges här nedan. Kommunen förbehåller sig rätten att under rådande avtal erbjuda utbildning i egen regi inom något eller några av de Utbildningsområden som Leverantören är auktoriserad för, eller där annan Leverantör är auktoriserad.

Samtlig utbildning som erbjuds i Auktorisationssystemen avses visas i en och samma katalog över utbudet.

Den utbildning Leverantören är auktoriserad inom nedan avtalsområden nedan:

Utbildningsområde 3A Yrkesförberedande vuxenutbildning i klassrum, områdena 3VOK

Utbildningsområde 3B Yrkesförberedande vuxenutbildning på distans, områdena 4VOD



Auktoriserad Leverantör har rätt att erbjuda sådan utbildning inom Utbildningsområde för vilken Leverantören är auktoriserad, geografiskt inom Stockholms län (distansutbildning och svenska för invandrare regleras särskilt i Bilaga 1 och Bilaga 2).

3.3 AVTALSTID

Detta Avtal träder ikraft när det undertecknats av Kommunen och Leverantören och gäller tills vidare, under förutsättning att Leverantören bibehåller sin auktorisation i Auktorisationssystemet.

Upphör Leverantörens auktorisation i Auktorisationssystemet, upphör detta Avtal omgående att gälla.

Vardera Parten kan när som helst säga upp detta Avtal helt eller delvis, till upphörande sex (6) månader efter skriftligt meddelande därom. Kan Parterna inte komma överens om annan tid, upphör då Avtalet eller del av Avtalet att gälla sex (6) månader efter Kommunen skriftliga meddelande därom.

Sägs Avtalet upp enligt denna punkt, ska Leverantören slutföra vid tiden för uppsägningen påbörjade kurser och kurspaket. Nya kurser ska endast påbörjas på sätt så att de avslutas senast då Avtalet upphör.

Har Leverantör inte fått uppdrag inom tolv (12) månader har Kommunen rätt att häva avtalet.

3.4 AVTALSHANDLINGAR/TOLKNINGSREGLER

Avtalet består av nedanstående handlingar som kompletterar varandra. Förekommer mot varandra stridande bestämmelser i handlingarna gäller de, om inte omständigheterna uppenbarligen föranleder något annat, sinsemellan i följande ordning:

1. Skriftliga ändringar och tillägg till detta avtal
2. Detta Avtal inklusive samtliga nedstående bilagor:
 - Skakrav, Bilaga 1
 - Områdesspecifika krav, Bilaga 2
 - Auktoriserade Utbildningsområden, Bilaga 3
 - Rutiner, allmänna villkor för kurser, kursstart mm, Bilaga 4
 - Ansvarsfördelning vid delegerad betygsrätt, Bilaga 5
 - Ersättning, Bilaga 6
 - Volymberäkning, Bilaga 7
 - Personuppgiftsbiträdesavtal (tecknas och bifogas vid avtalstecknandet), Bilaga 8
 - IT-säkerhetsbilaga, Bilaga 9

4.0 ANSVARFÖRDELNING



4.1 LEVERANTÖRENS ÅTAGANDEN

Leverantören ska tillhandahålla Uppdraget i enlighet med vad som stadgas i detta Avtal, på ett professionellt sätt samt i enlighet med vad som betraktas som standard och sedvänja i branschen. Leverantören ansvarar för att Uppdraget utförs på ett fullgott sätt i enlighet med vid var tids gällande lagar, förordningar, allmänna råd och föreskrifter, detta Avtal, samt Kommunens rutiner och riktlinjer.

Det åligger Leverantören att ha kapacitet och förmåga att leverera samtliga kurser inom det/de Utbildningsområden/Programområden inom vilket/vilka Leverantören är auktoriserad. För Leverantören aktuellt kursutbud fastställs initialt i Etableringsfasen, och därefter löpande innan Kursstart. Kursutbudet ska anpassas efter det vid tiden aktuella behovet på arbetsmarknaden.

4.2 KOMMUNENS ÅTAGANDEN

Kommunen åtar sig att fullgöra sina förpliktelser enligt detta Avtal.

Uppdragsgivaren åtar sig att:

- auktorisera Sökande
- kontrollera att samtliga krav enligt underlaget är uppfyllda innan Leverantör påbörjar uppdraget (etableringsfasen)
- följa upp samtliga krav och villkor enligt detta avtal.

5.0 UPPDRAGET

5.1 ETABLERING

Omedelbart efter detta Avtals undertecknande ska Leverantörens verksamhet enligt Avtalet etableras, i enlighet med vad som stadgas i Avtalet och dess Bilagor. Detta innefattar att processer och rutiner för verksamheten ska fastställas och kommuniceras med Uppdragsgivaren. Under denna fas (Etableringsfasen) ska således fastställas processer och rutiner för exempelvis bemanning och tillhandahållande av kompetent personal, iordningställande av för Uppdraget ändamålsenliga lokaler, redovisning av kursutbud på därför avsedda webbplats, rapporteringar till Uppdragsgivaren etc.

Under Etableringsfasen ska Leverantören samarbeta nära med Uppdragsgivaren. Bland annat ska Parterna gemensamt gå igenom, förutom ovan nämnda processer och rutiner, även verksamhetsplaner styrdokument, kvalitetssäkringsdokument och liknande enligt Uppdragsgivarens framtagna rutiner.

Leverantören ska under Etableringsfasen genomgå Uppdragsgivarens utbildning för auktoriserade leverantörer. Innan Leverantören får påbörja uppdraget ska Uppdragsgivaren skriftligt godkänna Etableringsfasen. Om Uppdragsgivaren inte godkänt att Etableringsfasen har slutförts på avtalat sätt, senast tre (3) månader efter det att Etableringsfasen skulle vara slutförd och enligt den plan som fastställs under Etableringsfasen, har Uppdragsgivaren rätt



att säga upp hela eller delar av detta Avtal till omedelbart upphörande, eller kräva vite enligt punkt 5.3 nedan.

5.2 LEVERANTÖRS SKYLDIGHETER INFÖR UTBILDNING- OCH KURSSTART

Efter genomförd och av Uppdragsgivaren skriftligen godkänd Etableringsfas, ska Leverantören påbörja utbildningen, dvs tillhandahålla Uppdraget. Därvid ska Leverantören genomföra de löpande åtgärder som åligger Leverantören innan kursstart, i den mån dessa åtgärder inte har genomförts under Etableringsfasen.

Utbildningen ska starta efter det att Etableringsfasen slutförts och godkänts av Uppdragsgivaren, genom att kurser ska påbörjas det datum som fastställts i Etableringsplanen.

Leverantören förbinder sig att löpande inför första kursstarterna och löpande under avtalstiden, utföra Uppdraget i för ändamålet avsedda lokaler, med kvalificerade och behöriga lärare och med tillgång till kompetent övrig personal, enligt vad som stadgas i detta Avtal.

Inför kursstarter ska Leverantören vidta de åtgärder som stadgas i Avtalet. Brister Leverantören i sina skyldigheter enligt denna punkt, eller i fall Uppdragsgivaren inte godkänner av Leverantören lämnad redogörelse, får Leverantören inte starta aktuell kurs. Sådan därvid inställd kurs får påbörjas tidigast vid nästkommande kurstillfälle.

Detta innebär att Leverantören inte har rätt att erbjuda och påbörja kurser som försenats, med någon tids löpande fördröjning.

Brister enligt denna punkt, utgör vidare en sådan brist för vilken påföljd enligt punkten 10.1 nedan utgår.

5.3 LEVERANSFÖRSENING

Skulle Etableringsfasen inte slutföras och/eller godkännas av Uppdragsgivaren, samt Leverantören inte påbörjar utbildning och kurser enligt vad som stadgas i punkten 5.2 ovan, och detta beror på omständighet vilken inte är hänförlig till Uppdragsgivaren, föreligger leveransförsening. Vid leveransförsening utgår vite med 20.000 SEK per auktoriserat utbildningsområde. Uppdragsgivaren fakturerar utgående vite.

Vid och försening som resulterar i vitesbeläggande får Leverantören tidigast påbörja uppdraget vid nästkommande kursstart (sökperiod) eller enligt överenskommelse mellan Uppdragsgivare och Leverantör. Detta innebär att Leverantören inte har rätt att erbjuda och påbörja kurser som försenats, med någon tids löpande fördröjning.

5.4 BETYGSRÄTT OCH HANTERING AV BETYG

Leverantören ska vid detta Avtals ingående och under avtalstiden inneha betygsrätt. Genom detta Avtal övergår del av myndighetsansvaret till Leverantören, enligt vad som stadgas i Bilaga 5. Detta medför att Leverantören



är skyldig att ha Rektor, samt i övrigt vidta de åtgärder och bedriva verksamheten på det sätt som stadgas i bilagorna.

Brister Leverantören i sin skyldighet enligt denna punkt, utgör detta en sådan brist för vilken påföljd enligt punkt 10.1 nedan utgår.

5.5 FÖRÄNDRING AV VERKSAMHET

I fall där Leverantören avser att stänga en hel skolenhet/skola eller på annat sätt väsentligen förändra en skolenhet/skola, ska Leverantören skriftligen underrätta Uppdragsgivaren om detta, senast sex (6) månader före stängningen avses ske. I meddelandet ska Leverantören även presentera en handlingsplan för hur de elever som berörs av stängningen, avses att hanteras.

Handlingsplanen ska godkännas av Uppdragsgivaren. Eleverna ska därvid utsättas för minsta möjliga påverkan. I sådana fall ska Uppdragsgivaren snarast efter mottagandet av Leverantörens meddelande ange ett tidigaste datum då stängning får ske. Sådan fördröjning kan ske i kommunikation mellan Uppdragsgivaren och Leverantören.

Vid större förändringar i kursutbud, kurslokaliteter m.m. åligger det Leverantören att senast fyra (4) månader innan kursstart, till Uppdragsgivaren översända skriftlig redogörelse för de aktuella förändringarna. Denna redogörelse ska innehålla en pedagogisk konsekvensanalys. Sådan redogörelse ska skriftligen godkännas av Uppdragsgivaren.

I fall där Leverantören öppnar en ny enhet eller nytt Programområde, ska detta etableras och godkännas i ny Etableringsfas enligt vad som stadgas i punkt 5.1 och Avtalets Bilagor. Brister Leverantören i sin skyldighet avseende denna punkt, utgör detta en sådan brist för vilken påföljd enligt punkten 10.1 nedan utgår.

5.6 EXTERN SAMVERKAN

Leverantören ska samverka med arbetsmarknadens parter, universitet, högskolor och andra utbildningsinstitutioner samt näringslivet i syfte att utveckla kvaliteten i undervisningen. För att hålla sig uppdaterade på aktuell och relevant forskning ska Leverantören erbjuda kontinuerlig kompetensutveckling till pedagogisk personal.

Leverantören av yrkesinriktad utbildning ska samverka med näringsliv gällande:

- Aktuellt kompetensbehov
- Rekryteringsbehov
- Arbetsplatsförlagt lärande (APL)
- Handledarutbildningar inför APL
- Branschråd/yrkesråd
- Arbetsförmedlingen.

Branschråd/yrkesråd ska finnas för varje yrkesutbildning. Branschråds-/yrkesrådsmöten ska hållas två gånger per år och inbjudan delges



Uppdragsgivaren. Leverantören ska aktivt arbeta för elevens framtida etablering i det valda yrket och erbjuda arbetsplatsförlagt lärande i första hand på arbetsplatserna där det finns rekryteringsbehov.

Uppdragsgivaren ser positivt på att samverkan sker med andra anordnare av vuxenutbildning samt föreningsliv och frivilligorganisationer.

5.7 UNDERLEVERANTÖR

Leverantör äger inte rätt att permanent använda sig av underleverantör för uppdragets genomförande.

Bemanningsföretag eller liknande kan anlitas för att täcka den ordinarie personalens sjukdom eller semester, förutsatt att bemanningsföretaget har tillgång till behörigt utbildade lärare.

6.0 RAPPORTERING

Leverantören ska rapportera och följa upp utbildning och detta Avtal, i enlighet med vad som stadgas i Avtalets Bilagor. Leverantören är skyldig att följa rutiner för samverkan, rapportering och uppföljning som stadgas i Bilaga 4, samt sådana som fastställs under Etableringsfasen. Det åligger Leverantören att visa att rapportering har skett på avtalat sätt och i avtalad tid.

Parterna ska sträva efter att löpande hålla varandra underrättade om omständigheter som berör Avtalet. Brister Leverantören i sin skyldighet enligt denna punkt, utgör detta en sådan brist för vilken påföljd enligt punkten 10.1 ovan utgår.

Skulle Leverantören brista avseende den skyldighet som åligger Leverantören enligt Bilaga 4 utgår vite med 300 SEK per påbörjad vecka för varje därvid försenat betyg och/eller varje betygskatalog. Vite utgår således automatiskt i fall Leverantören inte kan visa att man fullgjort rapportering på avtalat sätt i avtalad tid (dvs något påtalande eller annat meddelande från Kommunen fordras inte). För tydlighets skull anges att vitesbeloppet utgår för varje påbörjad vecka för varje försenat betyg och/eller varje försenad betygskatalog. (Exempelvis tre veckors försenad inrapportering av 100 betyg innebär vite uppgående till 3 veckor à 300 SEK, dvs 900 SEK x 100 stycken betyg = 90.000 SEK.

Exempel avseende betygskatalog; två veckors försenad inrapportering av 10 betygskataloger (oavsett antal i betygskatalogen ingående betyg) innebär vite uppgående till 2 veckor à 300 SEK, dvs 600 SEK x 10 stycken betygskataloger = 6.000SEK.)

7.0 ERSÄTTNING OCH FAKTURERING

7.1 ERSÄTTNING



Uppdragsgivaren fastställer årligen ersättningen till Leverantörerna i samband med beslut om nästkommande års budget. I fastställd ersättning ingår samtliga kostnader för Uppdragets utförande enligt Bilaga 6.

Någon förhandling eller automatisk prisjustering (såsom exempelvis indexreglering) av ersättningarna kan inte ske. Samtliga ersättningar anges exklusive lagstadgas moms. Momskompensation utgår i förekommande fall med moms-kompensation enligt den sk "Ludvika-momsen" enligt vad som anges i Bilaga 6.

7.2 FAKTURERING

Fakturering sker enligt vad som anges i Bilaga 6.

8.0 SAMRÅD OCH UPPFÖLJNING

Parterna är skyldiga att kontinuerligt informera varandra om förhållanden som är av betydelse för uppdragets genomförande.

Parterna förbinder sig att samråda i den omfattning som erfordras för Leverantören ska medverka i och vara Kommunens företrädare behjälpliga i uppföljningar av uppdraget och verksamheten. Leverantören ska bära sina egna kostnader i samband med uppföljning.

Företrädare för Kommunen som ansvarar för uppföljning har rätt att göra oanmälda och anmälda besök. Vid besöken kommer Kommunen kontrollera att samtliga villkor enligt detta avtal följs. Kommunen företrädare har också rätt att ta del av den dokumentation och de underlag som krävs för att kunna följa upp att uppdraget efterlevs och att de enskilda får den hjälp de har beviljats. Vid förannonserade uppföljningsbesök ska Leverantörens Rektor, eller dess ersättare finnas på plats för att svara på frågor.

9.0 INSYN

Leverantören är skyldig att utan oskäligt dröjsmål överlämna sådan information som avses i Kommunallagen, efter det att Kommunen har framställt begäran härom till Leverantören. Sådan begäran ska i normalfallet vara skriftlig. Informationen ska göra det möjligt för allmänheten att få insyn i hur uppdraget utförs. Informationen ska om inte annat särskilt avtalats lämnas i skriftlig form. Det åligger Kommunen att i sin begäran precisera vilken information som efterfrågas.

Den enskilde har alltid rätt till insyn i handlingar rörande sig själv, som inkommit eller upprättats hos Leverantören och som regleras i förfrågningsunderlaget.

10.0 PÅFÖLJDER OCH AVTALETS UPPHÖRANDE

10.1 PÅFÖLJD VID BRISTER

Skulle Leverantören brista avseende vad som stadgas i detta Avtal ska Leverantören omedelbart åtgärda bristen. Är bristen av sådant slag att den inte



omedelbart kan åtgärdas, ska en Handlingsplan omedelbart upprättas (inom 5 arbetsdagar), vilken skriftligen ska godkännas av Kommunen. Åtgärdas bristen inte omedelbart eller i förekommande fall enligt Handlingsplanen, tilldelas skriftligen Leverantören en Varning.

Vid Varning får Leverantören inte starta aktuell (av bristen berörd) och/eller nästkommande kurs/kurser. Sådan inställd kurs får påbörjas tidigast vid nästkommande ordinarie kurstillfälle eller enligt Kommunens anvisningar under förutsättning att bristen då är åtgärdad och av Kommunen godkänd.

Tilldelas Leverantören en varning ska Leverantören, inom den tid som anges i Handlingsplanen, åtgärda den brist som föranleder Varningen.

Vid tredje Varningen under avtalstiden (inom ramen av en 12-månaders period), oavsett orsak till Varningarna, anses Leverantören, ha gjort sig skyldig till väsentligt avtalsbrott varvid Kommunen, förutom vite om 50 000 sek, har rätt att säga upp hela eller delar av detta Avtal till omedelbart upphörande.

10.2 HÄVNING

Part har rätt att häva avtalet omedelbart helt eller delvis om motpart efter avtalets ingående:

- Gör sig skyldig till väsentligt avtalsbrott genom att brista i sina åtaganden enligt detta avtal eller i åtaganden uppställda i andra handlingar eller överenskommelser som utgör en del av avtalet mellan parterna.

Kommunen har vidare rätt att häva avtalet omedelbart helt eller delvis då:

- Leverantören inte vidtar rättelse enligt punkt 10.1 ovan. Rättelse anses vidtagen när Kommunen har godkänt Handlingsplanen.
- Tre varningar har utdelats.
- Leverantören bryter mot avtalet och avtalsbrottet är av väsentlig betydelse för Kommunen eller eleven.
- Leverantören har lämnat oriktiga uppgifter i ansökan.
- Leverantören utan medgivande överlåter avtalet på annan.
- Leverantören blir försatt i konkurs, inlett ackord, inställer sina betalningar, träder i likvidation, blir föremål för företagsrekonstruktion och på grund av detta inte kan fullfölja avtalet och inte heller kan ställa betryggande säkerhet för dess utförande.

Leverantören är skyldig att snarast informera Kommunen om någon av ovanstående omständigheter inträffar.

Hävning ska ske skriftligen.

10.3 UPPHÖRANDE AV AUKTORISATIONSSYSTEM

Kommunen har rätt att säga upp detta avtal med en uppsägningstid om sex (6) månaders om Kommunen beslutar att ändra eller avbryta beslutet om att tillämpa auktorisationssystemet.

**10.4 FÖRTIDA UPPHÖRANDE**

Kommunen har rätt att säga upp hela eller delar av Avtalet till förtida upphörande om Leverantören inte har genomfört kurser för Kommunen (exempelvis beroende på alltför lågt elevantal, som regleras i bilaga 2) under en period om tolv (12) månader. Vid förtida upphörande av hela eller delar av Avtalet, har Leverantören inte rätt till ersättning utöver vad som enligt Avtalet ska utgå för vid tidpunkten för det förtida upphörandet upparbetad ersättning.

Sägs Avtalet upp till förtida upphörande enligt denna punkt, ska Leverantören slutföra vid tiden för uppsägningen påbörjade kurser. Nya kurser ska endast påbörjas på sätt så att de avslutas senast då Avtalet upphör.

Vid förtida upphörande av Avtalet, upphör Leverantörens auktorisation. Vid Avtalet eller del av Avtalets förtida upphörande har den Part som påkallar det förtida upphörandet rätt till skadestånd för liden skada på grund av avtalsbrottet.

Vid förtida upphörande äger punkt 10.7 och 10.8 nedan tillämpning (Leverantörens skyldigheter inför och efter Avtalets upphörande).

Vid förtida uppsägning upphör detta Avtal att gälla helt eller delvis, vid den tidpunkt som anges i meddelandet om uppsägning, dock minst 30 dagar efter avsändandet av sådant meddelande.

10.5 KARENSTID

För det fall Uppdragsgivaren/Kommunen säger upp detta Avtal till förtida upphörande, alternativt häver Avtalet, till följd av väsentligt avtalsbrott från Leverantören, utgår en karenstid om tolv (12) månader. Under denna karenstid äger Leverantören inte rätt att återinträda i Auktorisationssystemet och kan därvid inte träffa nytt avtal i systemet.

Innan Leverantören får återinträda i Auktorisationssystemet, efter karenstidens utgång, fordras att Leverantören kan visa att den eller de omständigheter som utgjorde avtalsbrott, har åtgärdats på ett tillfredsställande sätt.

Detsamma gäller för annan organisationsform som har helt eller delvis samma ägare och/eller ledningsperson/personer som Leverantören. Det är alltså inte möjligt för Leverantören, dess ägare eller ledning (helt eller delvis) att byta organisationsform, starta nytt bolag eller vidta andra åtgärder eller dispositioner för att karenstiden inte ska gälla. Detta stadgande om karenstid ska tolkas brett, då det avser ett väsentligt avtalsbrott som riskerar att drabba eleverna.

För det fall det föreligger särskilda skäl härför, kan Uppdragsgivaren förkorta karenstiden. För att Leverantören ska ha rätt att återinträda i Auktorisationssystemet fordras alltid att Leverantören skriftligen visar att och hur tidigare brister har åtgärdats, samt hur Leverantören har säkerställt att bristerna inte uppkommer på nytt.

**10.6 LEVERANTÖRENS SKYLDIGHETER INFÖR OCH EFTER AVTALETS UPPHÖRANDE**

Inför detta Avtals upphörande ska Leverantören medverka till en väl fungerande övergång till annan leverantör. Sådan medverkan består i bland annat, lämnat statistikuppgifter på sätt och i tid som Kommunen efterfrågar, överlämnande av information om utbildningar, kurser, elevunderlag med mera.

Leverantörens medverkan enligt denna punkt ska ske genom ett gott och resultatintriktat samarbete med Kommunen och/eller sådan tredje part som Kommunen anvisar.

10.7 AVTALETS UPPHÖRANDE

När detta Avtal upphör, upphör också Leverantörens auktorisation gentemot Kommunen De stadganden i Personuppgiftsbiträdesavtal och IT-säkerhetsavtal som avser personuppgiftsansvar, samt Leverantörens skyldigheter inför och efter Avtalets upphörande (punkt 10.7) fortsätter att gälla även efter det att Avtalet i övrigt har upphört.

11.0 BEFRIELSEGRUNDER (FORCE MAJEURE)

Part är befriad från sina åtaganden om denne visar att det inträffat ett hinder utanför dennes kontroll som denne inte skäligen kunde förväntas ha räknat med före avtalsstart och vars följder denne inte heller skäligen kunde ha undvikit eller övervunnit, till exempel krigshändelse, strejk, bojkott eller blockad.

Part som avser att påkalla befrielsegrund enligt ovan ska utan dröjsmål skriftligen meddela den andra parten därom. Part ska vidta skäliga ansträngningar för att mildra omfattningen och effekten av befrielsegrund. Part ska återuppta fullgörandet av de förpliktelser som förhindrats eller försenats så snart det praktiskt kan ske.

För det fall befrielsegrunden varar mer än två månader har den andra parten rätt att skriftligen säga upp kontraktet till omedelbart upphörande. Vid sådan uppsägning har ingen av parterna rätt till ersättning av den andra parten.

12.0 ANSVAR FÖR FEL OCH SKADA SAMT FÖRSÄKRING

Leverantören ska på egen bekostnad teckna giltig ansvarsförsäkring med betryggande ansvarsbelopp med hänsyn till uppdragets art och omfattning, samt andra erforderliga försäkringar. Försäkring ska gälla vid avtalets ikraftträdande och under hela avtals- och ansvarstiden. Om leverantören inte har erforderlig försäkring enligt denna punkt har Kommunen rätt att teckna sådan försäkring på leverantörens bekostnad eller häva avtalet i dess helhet. På begäran av Kommunen ska leverantören lämna bestyrkt kopia av gällande försäkringsbrev samt bevis på att försäkringspremier har erlagts. Leverantören ansvarar för skada på sak eller person samt ekonomisk skada som han, eller annan för vilken han ansvarar, orsakar genom uppsåt eller oaktsamhet. Ansvaret gäller endast direkt skada. Leverantörens ansvar för eventuell skada är inte begränsat till försäkringsbeloppet leverantörens tecknade försäkringar.

**13.0 INFORMATION OCH MARKNADSFÖRING**

Leverantörens marknadsföring av utbildningar och kurser vilka erbjuds inom ramen för detta Avtal, ska vara saklig. Leverantören åtar sig att omgående dra tillbaka marknadsföring som Kommunen skriftligen meddelar inte kan godtas till följd av att den förmedlar värden och/eller intryck som strider mot det Kommunen står för.

14.0 TYSTNADSPLIKT OCH SEKRETESS

Leverantören ansvarar för att all personal i uppdraget är väl förtrogen med och i det dagliga arbetet följer gällande lagstiftning.

Leverantören får inte till tredje man lämna ut handlingar eller på annat sätt återge uppgifter om beställaren/avropande enhet, eller beställaren/avropande enhets affärspartners, som kan vara att betrakta som affärs- eller yrkeshemlighet, i annan utsträckning än vad som krävs för uppdragets genomförande.

Sekretessskyldigheten gäller inte sådan information som leverantören kan visa har blivit känd för leverantören på annat sätt än genom uppdraget eller som är allmänt känd.

Sekretessskyldigheten gäller inte heller när leverantören är skyldig enligt lag att lämna ut uppgifter.

I de fall leverantören ges tillgång till enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) skyddad information ska tillämpliga bestämmelser i nämnda lag beaktas.

Sekretess enligt denna punkt gäller även när avtalet i övrigt upphört att gälla.

15.0 DISCIPLINÄRA ÅTGÄRDER

Leverantören vidtar omedelbart lämpliga och av lagen stadgade åtgärder mot personal som misstänks för att ha begått brott eller i övrigt upprätt oacceptabelt mot den en elev.

16.0 MEDDELARFRIHET

Personer som utför uppdrag för Leverantören ska beträffande uppdraget som Under avtalsperioden gäller att arbetstagaren eller uppdragstagaren eller andra som är verksamma inom verksamheten har rätt att, med beaktande av offentlighets- och sekretesslagens bestämmelser om meddelarfrihet, meddela uppgifter i vilket ämne som helst för offentliggörande och att om så sker får inte verksamhetsutövare som bedriver sådan verksamhet ingripa mot meddelare eller efterforska meddelare.

Vad som föreskrivs om verksamhetsutövare gäller även de som genom uthyrning yrkesmässigt tillhandahåller personal för tjänstgöring.



Vad som skrivs i första stycket om arbetstagare, uppdragstagare och andra verksamma gäller inte verkställande direktör, vice verkställande direktör, styrelseledamot eller styrelsesuppleant i företaget.

17.0 **BEHANDLING AV PERSONUPPGIFTER**

Personuppgifter som Leverantören behandlar för Beställarens räkning ska ske i enlighet med instruktioner från Beställaren och gällande lagstiftning.

Leverantören ansvarar för att sådana personuppgifter inte kommer annan till del och att anställda och anlitade personer underrättas om vad som gäller enligt Avtalet avseende behandling av personuppgifter.

Leverantören ska vidta de tekniska och organisatoriska åtgärder för skydd av de personuppgifter som behandlas och som behövs för att åstadkomma en lämplig säkerhetsnivå. Beställaren har vid var tid rätt att själv eller genom anlitande av annan kontrollera vilka åtgärder som Leverantören vidtagit och Leverantören ska följa de instruktioner som Beställaren från tid till annan meddelar Leverantören angående behandling av personuppgifterna.

Leverantören är skyldig att i skälig omfattning biträda Beställaren vid sådan kontroll, samt att lämna Beställaren de upplysningar jämte tillgång till lokaler eller system som denne behöver för kontrollen.

För det fall Leverantören behandlar personuppgifter för Beställarens räkning ska personuppgiftsbiträdesavtal tecknas mellan Beställaren och Leverantören i enlighet med vad som anges i bilaga 3 – *Personuppgiftsbiträdesavtal*.

18.0 **ARBETSGIVARANSVAR**

Leverantören är arbetsgivare och svarar för alla kostnader t ex löner, sociala avgifter och andra avtalsenliga eller lagstadgade löneomkostnader.

Leverantören är ensam arbetsgivare för den egna personalen och är ensam bärare av arbetsgivaransvar i förhållande till dennes personal.

Leverantören får inte vidta åtgärd som kan väntas medföra åsidosättande av arbetsmarknadslagar, avtal eller förordningar, eller annars strida mot vad som är allmänt godtagit inom leverantörens verksamhetsområde.

19.0 **HOT OCH VÅLD**

Leverantören ska ha rutiner för att förebygga och hantera hot och våld eller annan krissituation.

20.0 **TILLÄGG OCH ÄNDRINGAR AV UPPDRAGET**

Uppdragsgivaren har rätt att under avtalstiden genomföra ändringar och tillägg. Så snart Uppdragsgivaren fattat beslut om ändring av villkoren kommer samtliga auktoriserade Leverantörer att informeras om dessa ändringar skriftligt.

Leverantören blir bunden av de ändrade villkoren från och med den dag Uppdragsgivaren har angivit i ändringsmeddelandet, dock tidigast 30 dagar efter det att ändringsmeddelandet är avsänt.



Vill inte Leverantören bli bunden av de ändrade villkoren ska Leverantören, inom 30 dagar från den tidpunkt ändringsmeddelandet är avsänt, skriftligen meddela Uppdragsgivaren och Kommunen att de ändrade villkoren inte accepteras. Om de nya villkoren inte accepteras upphör Avtalet att gälla efter tidigast 30 dagar, eller av Uppdragsgivaren och Kommunen angivet datum.

21.0 ÖVERLÅTELSE AV AVTAL

Leverantören har inte rätt att helt eller delvis överlåta sina rättigheter och/eller skyldigheter enligt detta Avtal utan Kommunen i förväg inhämtade skriftlig medgivande.

För det fall Leverantörens ägarförhållanden ändras, ska Kommunen skriftliga godkännande till ägarövergången inhämtas i förväg. Med ändrade ägarförhållanden avses inte förändringar av bolagsstrukturen inom Leverantörens koncern eller, för det fall Leverantörsbolaget är noterat på någon börs, sedvanlig börshandel i bolagets aktier. Kommunen kan därvid istället för att medge ägarövergången, välja att säga upp detta Avtal till upphörande i samband med ägarövergången.

22.0 TVISTELÖSNING

Om parterna inte kan lösa tvist i samförstånd ska tvist angående tillämpning eller tolkning av avtalet och därmed sammanhängande rättsförhållande prövas i svensk allmän domstol i Kommunens hemort. Parternas rättigheter och skyldigheter enligt avtalet bestäms i sin helhet av svensk rätt.

23.0 AVTALETS GILTIGHET

Detta avtal har upprättats i två likalydande exemplar, där vardera parten tagit var sitt efter underskrift.

Ort/Datum	Ort/Datum
Botkyrka 2018-xx-xx	Xxxxx 2018-xx-xx
<i>För Botkyrka kommun</i> <i>Helen Myslek</i> <i>Verksamhetschef</i> 	<i>För leverantören</i> Peter Sedell Verksamhetschef

1) 20181203 Oanmält besök

Achilles French
Cecilia Berglund
Samtal med ägare samt lärare

20181209 Begäran om handlingsplan 1

Brister: Specialpedagog samt formativ bedömning

Brist 1: Då vi enligt avtal kräver tillgång till specialpedagog vill vi följa upp hur ni under hösten utvecklat rutiner för hur er specialpedagog samarbetar med annan pedagogisk personal kring elever som har behov av stöd och extra anpassningar.

Brist 2: Vi blev även fundersamma kring hur era lärare arbetar formativt och vill att ni inkommer med en handlingsplan kring detta.

2) 20190125 Handlingsplan 1

Åtgärd 1: Redovisning av ett specialpedagogiskt förhållningssätt. En beskrivning av hur leverantörens specialpedagog arbetar

Åtgärd 2: Hur leverantören arbetar med formativ bedömning. En redovisning av utbildningschefen/ägaren.

3) 20190213 Verksamhetsbesök uppföljning handlingsplan 1 (fel datum i handlingsplanen)

Jonas Vig
Achilles French

- *Brist 1: Under året ska vi arbeta med att lärarna observerar varandras lektioner med fokus på hur det formativa arbetet ser ut. – **Ej påbörjat***

*Med utgångspunkt från observationerna ska lärarna beskriva sin syn på formativt arbete, hur de arbetar med det samt vad de behöver träna på och vilket stöd de önskar. **Ej påbörjat***

*De lärare som har behov kommer få utbildning i formativ bedömning. **Ej påbörjat***

*Översyn av uppgifterna som ska vara utformade på ett sådant sätt att de stimulerar till att studera samt att de underlättar för lärarna att ge en bra formativ bedömning. – **Går ej att bedöma***

Brist 2: *Specialpedagog är inte anställd. Leverantören använder sig av en konsult som är utbildad specialpedagog. Enligt skolledningen är behovet litet. SYV agerar i specialpedagog och det är ledningen som avgör huruvida en specialpedagog ska kopplas på eller inte. Ej förenligt med avtalet bilaga 1 3.6 specialpedagog samt enligt avtalsvillkor samt avtalsvillkor 5.7 underleverantör*

Brist 3: Under besöket framkom ytterligare oklarheter:

- redogör för SYVs funktion kopplat till särskilda stödinsatser
- redogör för specialpedagogens uppdrag kopplat till det dagliga arbetet
- redogör för hur elevernas lärarledda undervisning genomförs samt under hur många timmar/vecka elever från VUX5 erbjuds lärarledd undervisning. Bifoga scheman för samtliga kurser där elever från VUX5 ingår.
- redogör för lärarens uppdrag kopplat till de kurser hen undervisar i (fördelning undervisningstid/planeringstid, antal kurser/heltidsanställd lärare etc.)
- redogör för hur lokalen i Tumba används

4) Möte 20190304 Kallelse till möte med Vux 5 – uppföljning handlingsplan 1

Åtgärd 1: Redogör i handlingsplan samt på mötet 190304 för SYVs uppdrag.

Åtgärd 2: Redogörelse kring lärarnas uppdrag, arbetstid samt ex på schema. *Ej godkänt av Vux 5*

Åtgärd 3: Redogörelse hur lokalen i Tumba används.

Åtgärd 4: Redogör för hur arbetet med formativ bedömning ska utvecklas under 2019 (aktiviteter samt datum i handlingsplanen) *Vux 5 ser inte hur lärarna ska ha förutsättningar att verka för en pedagogisk utveckling.*

Under mötet uppkom ytterligare oklarheter kopplat till avtalet:

Brist 1: Det framkom att rektor på skolan inte kan godkännas av Vux 5

Brist 2: Vux 5 godkänner inte specialpedagogen samt anser inte att uppdraget utförs enligt avtal

Brist 3: Leverantören har inte lagt ut obligatoriska kurser (SvA1 och Sh1a1)

5) 20190306 Varning 1 och begäran om ny handlingsplan 2

- a) Enligt avtalsvillkor 10.1 delas varning 1 samt antagningsstopp till P2.
- b) Begäran om handlingsplan 2

6) 20190311 Åtgärd Handlingsplan 2

- 1) Rektor ska rekryteras. Tf är utbildningschef/ägare Masoud Zadeh (ej utbildad rektor)
- 2) Specialpedagog – ska anställas
- 3) Formativ bedömning – Redogör för utvecklingsarbetet som ska pågå under året
- 4) SvA 1/Sh1 – Rekrytering av lärare pågår.

7) 20190329 – Förändring i utbudet till att endast erbjuda distans
Besked från leverantören

Ny rektor

8) 20190515 Uppföljning handlingsplan 20190306/11

Åtgärd 1: Leverantören kan öppna för sökande i P3

Åtgärd 2: Specialpedagog ska anställas.

Åtgärd 3: Leverantör saknar information om Sv1/SvA och Sh 1.

9) 20190625 Klagomål 1 från fd elev inkom till synpunktsbrevlåda Vux Norrort.

Beslut om att göra ett gemensamt verksamhetsbesök hos leverantören under start av höstterminen.

10) 20190821 Specialpedagog anställd

11) 20190910 Klagomål 2 från fd elev inkom till Huddinge kommuns e-tjänst samt Solna kommuns synpunktsbrevlåda

12) 20190916 Vux 5 (Jonas Vig) begär in ett skriftligt bemötande på inkomna klagomål

13) 20190919 Vux Norrort redogör för info efter samtal med fd elev (mejl)

14) 20190920 Leverantören bemöter klagomål (mejl)

15) 20190924 Tillsynsbesök hos leverantören (Vux 5, Vux Norrort samt Nacka Vux)

16) 20190925 Begäran om handlingsplan 3

Brist 1: Hur hanterar leverantören klagomål?

Brist 2: Hur förebygger leverantören fusk vid provskrivning? Hur hanteras ev fusk?

Brist 3: Hur säkerställer leverantören att personer som lämnar in uppgifter och skriver prov samma personer?

Brist 4: Hur arbetar leverantören med ISP?

Brist 5: Beskriv arbetet med validering

Brist 6: Hur säkerställer leverantören att systematiskt kvalitetsarbete genomförs i verksamheten?

17) Åtgärd Handlingsplan 3 20190930

Åtgärd 1: Hantering av klagomål – rutin på plattform 20190701

Åtgärd 2: Bilda elevråd – 20191015

Åtgärd 3: Förebygga fusk – påminna personal, provvakt kontrollerar ID 20190926, 20190927

Åtgärd 4: ISP – påminna lärare och SYV om rutiner 20190926

Åtgärd 5: Validering – utse lärare som ansvarar för validering 20190927

Påminna personal om validering 20190926

Lägga upp information om validering 20191001

Åtgärd 6: Systematiskt kvalitetsarbete – redovisning och förtydligande om processer 20190620

Utvecklat organisatoriska förutsättningar för systematiskt kvalitetsarbete 20190620

Bilda elevråd 20191015

18) Inlämning av årsrapport 20190930

19) 20191016 Rektor avslutar sin anställning

20) 20191021 Ny rektor tillträder

21) 20191025 Fd anställd kontaktar Solna och Vux 5 med klagomål 3

22) 20191104 Anmälan till Skolinspektionen utifrån klagomål 3 (Vux Norrort, Vux 5, Nacka)

23) 20191108 Utredning av elevunderlag påbörjas (vux Norrort, Vux 5, Nacka)

24) 20191119 Tillsynsbesök hos leverantören

Uppföljning av handlingsplan 3

Achilles French

Cecilia Berglund

Under tillsynsbesöket genomfördes intervjuer med skolledning, elever och lärare.

Dessa brister som leverantören i handlingsplanen hävdade är åtgärdade kvarstår.

Brist 1. Plagiatkontroll:

I intervjuer med rektor och ägare framkom att inget system kring plagiatkontroll finns. Detta bekräftades även av lärare.

Brist 2: Rutiner kring fusk

Lärare samt elever bekräftade att fusk är vanligt förekommande under examinationer. En elev berättade att en provvakt kan finnas med i början av examinationen men att den personen lämnar salen efter en kort stund. Då förekommer det att elever tar fram sina mobiltelefoner (som leverantören hävdar att de tar i beslag) och letar upp svaren.

Brist 3: APL

Skolledning hävdar att alla elever genomför APL. Vid samtal med elever och lärare framkommer att APL inte alltid genomförs.

Brist 4: ISP

Skolledningen hävdar att de flesta elever håller en normal studietakt. Vid samtal med elever och lärare framkommer att studietakten inte är den "normala" och att eleverna läser ett flertal kurser på kort tid. Vid närmare granskning av det elevunderlag som begärts ut av leverantören ser Vux 5 att det i många fall är en "onormal" studietakt som kan liknas vid en prövning.

20191201 Tillsynsbesök Vux Norrort (inkluderar elever från Vux 5)

Vid samtal med rektor samt lärare där Vux Norrort presenterade resultatet av det granskade elevunderlaget kom information fram att 80% av elevernas inlämnade uppgifter samt examinationer är plagierat.

10.1 Påföljd vid brister – Institute af Lärande

Med anledning av *verksamhetsbesök 3/12* på enheten i Solna framkom oklarheter kring specialpedagog samt formativ bedömning. Detta resulterade i en *handlingsplan 25/1*.

Vid ett uppföljande *verksamhetsbesök 23/2* noterades att ett antal områden i *handlingsplanen* inte var åtgärdade. Vidare framkom under besöket fler oklarheter kopplat till uppdraget.

En ny *handlingsplan* begärdes in 1/3 och ett påföljande möte genomfördes 4/3.

- Utifrån den information som framkom på mötet ser representanter för Vux 5 inte förutsättningarna för ett fortsatt formativt arbete med hänvisning till pedagogernas roll enligt Bilaga 1, 2.3 *Lärare*.
- Då pedagogernas arbetsbörda är ansträngd ser vi i Vux 5 inte heller att de har förutsättningarna att verka för en pedagogisk utveckling.

Vidare framkom under mötet ytterligare oklarheter kopplat till avtalet. Vux 5 begär därför in en *handlingsplan* där följande punkter klargörs samt vidta omedelbara åtgärder:

Rektor

- Vux 5 godkänner inte rektor som tillsattes 18/12. Enligt krav på tjänsten 2.0 Bilaga 1 ”ska Rektor genom utbildning och erfarenhet ha pedagogisk insikt på sätt som stadgas i skollagen (2010:800) 2 kap 11 §. Dessutom ska rektor ha mandat att besluta om enhetens inre organisation. Utsedd rektor på skolan (per 20181217) i Solna har varken personal eller budgetansvar samt arbetar endast 50% som rektor och 50% som studie- och yrkesvägledare.

Institute af Lärande behöver tillsätta en ny rektor omgående.

Specialpedagog

- Leverantören har under hösten 2018 använt sig av en underleverantör som levererat specialpedagogiska tjänster. Enligt *Avtalsvillkor 5.7* är det inte tillåtet att använda sig av underleverantör för uppdragets genomförande.
- Specialpedagogen samarbetar inte med den pedagogiska personalen kring elever som har behov av stöd. Avtalet kräver att specialpedagogen samarbetar med annan pedagogisk personal kring elever som har behov av stöd eller extra anpassningar.

Institute af Lärande behöver anställa en specialpedagog samt upprätta en handlingsplan som tydliggör det kontinuerliga samarbetet mellan specialpedagogen och övrig pedagogiska personalen.

Svenska som andraspråk 1 samt Samhällskunskap 1

- Enligt Bilaga 2 punkt 3.4 ingår svenska som andraspråk 1 (SVA 1) och Samhällskunskap 1b som obligatoriska kurser inom ramen för yrkespaket. Dessa kurser finns inte med i utbudet hos Institute af Lärande.

Kurserna SVA 1 och Sh 1b ska läggas in i utbudet snarast.

Utifrån ovanstående tilldelas Institute af Lärande en varning samt ges omedelbart intagningsstopp till P2 med hänvisning till punkt 10.1 i avtalsvillkoren. Antagna elever kommer att flyttas över till andra leverantörer.

Handlingsplanen med datum för genomförande av ovan ska vara oss tillhanda senast tisdag 12/3.

/Styrgruppen Vux 5

Meddelande om varning 2 för brister i auktorisationsavtal Vux 5 gällande Institute af Lärande

AB Sveriges Institute af Lärande organisationsnummer 556899-1508: har brutit enligt auktorisationsavtal med Vux 5

BRIST 1: Fusk (tidigare begärd handlingsplan 19.09.25). Utifrån klagomål som inkommit Vux 5 191025 har Vux 5 fått nya indikationer på att tidigare till Vux 5 inskickad handlingsplan 19.09.30 inte efterlevs. Fusk har uppdagats och Vux 5 utreder i detta nu om det är systematiserat. En anmälan till Skolinspektionen för brister i myndighetsutövning kopplat till betygsättning och systematiserat fusk har upprättats (se bilaga 1) och Vux 5 utreder ärendet internt.

Under tiden utredningar pågår införs antagningsstopp från 20.01.06 för samtliga kommuner inom Vux 5.

Utdrag ur auktorisationsavtalet med Vux 5:

1.1 LEVERANTÖRENS ÅTAGANDEN

Leverantören ska tillhandahålla Uppdraget i enlighet med vad som stadgas i detta Avtal, på ett professionellt sätt samt i enlighet med vad som betraktas som standard och sedvänja i branschen. Leverantören ansvarar för att Uppdraget utförs på ett fullgott sätt i enlighet med vad var tids gällande lagar, förordningar, allmänna råd och föreskrifter, detta Avtal, samt Kommunens rutiner och riktlinjer.

Varning 2 har föregåtts av begäran om handlingsplan gällande brister utifrån klagomål gällande fusk 19.09.24 vilken skriftligen inlämnades av Institute af Lärande till Vux 5 19.09.30.

Vux 5 genomförde ett tillsynsbesök 19.11. 19. I samtal med lärare och elever bekräftades att Institute av Lärande brister i rutiner kring fusk och att de rutiner som beskrivs i handlingsplan från 19. 09.30 inte efterlevs. Skolledningen hävdar att fusk inte förekommer.

Varning 2 utdelas nu utifrån att handlingsplanen inte följts och brister kvarstår, enligt punkt 10.1 i Auktorisationsavtalet., samt att det under uppföljning och tillsynsbesök framkommit nya allvarliga brister i leverans. Detta kommer ligga till grund för vidare åtgärder från Vux 5 och kommer meddelas leverantör inom kort.

Under tiden vidare utredning pågår utfärdar Vux 5 med omedelbar verkan ett antagningsstopp.

Ur avtalsvillkor punkt 10.1:

Vid Varning får Leverantören inte starta aktuell (av bristen berörd) och/eller nästkommande kurs/kurser. Sådan inställd kurs får påbörjas tidigast vid nästkommande ordinarie kurstillfälle eller enligt Kommunens anvisningar under förutsättning att bristen då är åtgärdad och av Kommunen godkänd.

Jonas Vig rektor- Huddinge kommun

Marianne Hedmar rektor – Salems kommun

Achilles French rektor – Södertälje kommun

Andreas Thun enhetschef – Södertälje kommun

Luljeta Spahijaj tf. rektor – Botkyrka kommun

För Vux 5 Söderort
Ort och datum Huddinge
Namnsteckning:
Namnförtydligande Cecilia Berglund, auktorisationskoordinator



VUX 5

Meddelande om varning 2
20191129
D nr: GAN 2019/1211

Meddelande om varning 3 för brister i auktorisationsavtal Vux 5 Söderort gällande Institute af Lärande

AB Sveriges Institute af Lärande organisationsnummer 556899-1508: har brutit enligt auktorisationsavtal med Vux 5 Söderort

BRIST 2: Brister i genomförande av utbildning (tidigare begärd handlingsplan 190925). Utifrån klagomål inkommit till Vux 5 191025 har Vux 5 fått nya indikationer på att tidigare till Vux 5 inskickad handlingsplan 19.09.30 inte efterlevs. En anmälan till Skolinspektionen för brister i myndighetsutövning har upprättats (se bilaga 1) och Vux 5 utreder ärendet internt. Under tiden utredningar pågår införs antagningsstopp från samtliga kommuner inom Vux 5.

Utdrag ur auktorisationsavtalet med Vux 5:

1.1 LEVERANTÖRENS ÅTAGANDEN

Leverantören ska tillhandahålla Uppdraget i enlighet med vad som stadgas i detta Avtal, på ett professionellt sätt samt i enlighet med vad som betraktas som standard och sedvänja i branschen. Leverantören ansvarar för att Uppdraget utförs på ett fullgott sätt i enlighet med vad var tids gällande lagar, förordningar, allmänna råd och föreskrifter, detta Avtal, samt Kommunens rutiner och riktlinjer.

- Varning 3 har föregåtts av begäran om *handlingsplan* gällande brister utifrån klagomål, *betygsunderlag* för studerande samt *tillsynsbesök* 19.11.19.

- Varning 3 från Vux 5 utdelas nu utifrån att handlingsplanen inte följts samt brister noterade vid tillsynsbesöket enligt punkt 22 i Auktorisationsavtalet.
- Vux 5 sätter antagningsstopp från 20.01.06 tills brister är åtgärdade. Ur avtalsvillkor punkt 10.1:

(Vid Varning får Leverantören inte starta aktuell (av bristen berörd) och/eller nästkommande kurs/kurser. Sådan inställd kurs får påbörjas tidigast vid nästkommande ordinarie kurstillfälle eller enligt Kommunens anvisningar under förutsättning att bristen då är åtgärdad och av Kommunen godkänd.

Vid tillsynsbesöket 19.11.19 noterades ett antal *brister* kopplade till avtalet med V ux 5.

Bilaga 1 kravspecifikation:

1. Krav på tjänsten och mål för vuxenutbildningen

I den sökandes uppdrag ingår att utveckla verksamheten enligt nedanstående mål och riktlinjer, vilka undervisningen ska kännetecknas av:

- Eleven erbjuds en variation i sätt att demonstrera sitt lärande.

2.13 Betyg och bedömning samt intyg

Leverantören ska ha system och rutiner för:

- Att kunna erbjuda flera olika sätt för bedömning av eleven
- Återkoppling till eleven om sitt lärande och sin kunskapsutveckling

Kommentar: Efter att ha granskat underlag från studerande samt i samtal med lärare och elever vid tillsynsbesök ser Vux 5 att:

- 1) Distansundervisningen som leverantören bedriver erbjuder inte eleven variation i att demonstrera sitt lärande eftersom undervisningen innebär i huvudsak självstudier med skriftliga inlämningsuppgifter kopplade till respektive kurs. Leverantören erbjuder inte heller flera lika sätt för bedömning av eleven.*
- 2) Ingen återkoppling sker till eleven om sitt lärande och sin kunskapsutveckling. I 90% av granskat material kommenterar läraren inlämnade uppgifter med att eleven är godkänd utan hänvisning till kunskapskrav eller betygsnivå. I materialet finns ingen formativ återkoppling mellan lärare och elev.*

- 3) *Eleverna bedöms på det skriftliga slutprovet. I det granskade materialet ser Vux 5 inte att eleverna erbjuds flera olika sätt för bedömning. Kurserna är strukturerade efter samma mall och avslutas med ett skriftligt prov. Eleverna erbjuds även att komma på lektioner men leverantören kommenterar detta med att få elever utnyttjar lektionstillfällena.*

Bilaga 1 kravspecifikation

Undervisningen främjar förståelsen av källkritik och respekt för riktlinjer och lagar om copyright.

- **Leverantörens rutiner och förhållningssätt i undervisningen ska innefatta plagiatkontroll via digitala tjänster som ex. Urkund.**

Kommentar:

- 1) *Hittills kan Vux 5 bekräfta att ca 90% av inlämningsuppgifterna i lärplattformen Unikum är plagiat dvs eleverna har besvarat uppgifterna ordagrant från källhänvisningen.*
- 2) *I de flesta fall saknas källhänvisningar helt alternativt så upprepar eleverna samma källhänvisning i samtliga uppgifter. Vid enstaka tillfällen kommenterar läraren att källhänvisning saknas.*
- 3) *Leverantörens rutiner kring plagiatkontroll består enligt samtal med skolledningen 19-11-19 av att använda sig av sökmotorn Google.*

4.5 Utbildningsområden 3B. Gymnasial yrkesutbildning på distans.

Följande krav ska uppfyllas:

- **Eleven ska genom lärplattformen kunna välja olika uppgifter inom samma undervisningsmoment.**

Kommentar:

- 1) *Eleverna har enligt det underlag Vux 5 granskat hittills inte möjlighet att välja mellan olika uppgifter.*

Arbetsplatsförlagt lärande (APL)

I avtalet med Vux 5 ska yrkesutbildningar:

” innehålla APL uppgående till minst 15 % av utbildningstiden, i enlighet med kraven för Yrkesvux med statliga bidrag. Under APL antas eleven studera på heltid.”

Kommentar:

- 1) I samtal med elever under tillsynsbesöket framkom att dessa elever inte genomfört APL. Utöver ovanstående har stickprover visat att elever låtit validera hela eller delar av sitt arbetsplatsförlagda lärande. Enligt Skolverkets direktiv är detta inte tillåtet då arbetsplatsförlagt lärande ska förekomma i alla sammanhållna yrkesutbildningar inom regionalt yrkesvux. Omfattningen ska för varje elev vara minst 15 procent av den sammanhållna yrkesutbildningen eller av den del av utbildningen som inte har validerats.*

Detta är den tredje varningen som utdelas Institute af Lärande under avtalsperioden med Vux 5. Enligt avtalsvillkor 10.1:

Vid tredje Varningen under avtalstiden (inom ramen av en 12-månaders period), oavsett orsak till Varningarna, anses Leverantören, ha gjort sig skyldig till väsentligt avtalsbrott varvid Kommunen, förutom vite om 50 000 sek, har rätt att säga upp hela eller delar av detta Avtal till omedelbart upphörande.



VUX 5

Meddelande om varning 3
20191129
D nr: GAN 2019/1211

--

Jonas Vig rektor- Huddinge kommun

Marianne Hedmar rektor – Salems kommun

Achilles French rektor – Södertälje kommun

Andreas Thun enhetschef – Södertälje kommun

Luljeta Spahijaj tf. rektor – Botkyrka kommun

För Vux 5 Söderort
Ort och datum Huddinge
Namn-teckning:
Namnförtydligande Cecilia Berglund, auktorisationskoordinator



Till Skolinspektionens tillsynsenhet

Gällande leverantör Institute Af Lärande

Utbildningsanordnaren Institute Af Lärande bedriver vuxenutbildning via auktorisation på uppdrag åt Vux Norrort (Solna, Sollentuna, Upplands Väsby, Sigtuna, Täby, Vallentuna, Vaxholm, Österåker, Danderyds kommuner), Vux 5 (Huddinge, Botkyrka, Salem, Södertälje och Nykvarns kommuner) samt kommunerna Nacka och Värmdö. I uppdragen ingår delegerad betygsrätt. Leverantören har beviljats betygsrätt enligt beslut från Skolinspektionen.

Sedan juni 2019 har ett antal klagomål inkommit till huvudman kopplat till fusk och missbruk av rätten att sätta betyg hos anordnaren. Dessa har utretts och handlingsplaner har upprättats.

Den 25 september inkom ytterligare ett klagomål av allvarlig karaktär till Vux Norrort med kopia till Nacka och Huddinge kommuner.

Vux Norrort, Vux 5, Nacka och Värmdö utreder ärendet skyndsamt och har haft ett första möte med leverantören. Efter samtal med Skolinspektionen 2019-10-30 översänds även det klagomål som inkommit utifrån innehållet kopplat till betygsrätten. En rättelse är dock att den elev som hänvisas tillhöra Sollentuna kommun läser inom ramen för vuxenutbildningen i Solna Stad.

Nedan brevet i sin helhet:

Hej Michaela,

Vi har talat i telefon och jag begär att vara anonym. Övriga kommuner FK.

Här kommer en sammanfattning:

Institute af lärande har betygsrätt för kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå. Godkända betyg sätts utan att eleverna har kunskaper enligt betygskriterierna. Eleverna kan fuska på inlämningsuppgifter som de gör hemma och lämnar in på lärplattformen Unikum. Ingen kontroll görs via urkund. Elever kan skriva helt osammanhängande meningar på inlämningsuppgifter, men lärarna godkänner dessa. Ingen aktiv elev får studieavbrott, även om eleverna inte klarar studier. Det har utbildningschefen bestämt. Alla elever måste få betyg. Utbildningschefen

pressar på administratörer hela tiden att de ska påminna eleverna att anmäla sig till provskrivning. Provsvar som har fuskats på provskrivningarna fungerar som betygsunderlag. Flera elever har fått betyg E eller högre under påtryckning från utbildningschefen. F-betyg sätts bara när eleverna vill avbryta sina studier, det är också bestämt av utbildningschefen, det är han som fattar beslut om varje F-betyg. Annars ska lärarna alltid sätta godkända betyg. Betalning sker per varje satt betyg. Undersköterskeutbildning är på 1500 poäng som består av kurser på 100p, 150 p och 200 p. Lärarna får inte sätta betyg F i de första kurserna, trots att många elever inte uppnår kursmålen. Utbildningschefen vill inte att företaget ska tappa någon elev och därmed pengar. Varje elev ska betygsättas för så många kurser som möjligt. Lärarna pressas på att sätta godkända betyg.

>Några elever

vill jag nämna som exempel: Hanar Khalif, har fått betyg för 4 kurser, Dipa Acharua, har fått betyg för 5 kurser, Bulbuli Begam, betyg för 5 kurser, från Nacka kommun, Binyam Birhane Bahta, 5 kursbetyg från Värmdö kommun, Kesenet Asmeran från Sollentuna. Dessa elever har inte kunskaper som krävs för godkända betyg. När läraren eller annan personal ser eller gör en bedömning att en elev inte kan uppnå kursmålen, alltså inte klarar studier till ett godkänt betyg, så provoceras läraren /personal till uppsägning. Fusk på uppgifter som lämnas på Unikum och prov är mycket vanligt. Administratörerna skickar påminnelser till eleverna att lämna in uppgifter i snabb takt. Eleverna skriver samma kursprov olika dagar per vecka, så de kan ta bilder på prov och sprida vidare till sina kompisar. När läraren ser att otillåtna medel har använts på provet, kallar läraren eleven till muntlig redovisning. Då får eleven svara på provfrågor muntligt. Det finns inga påföljder för fusk. Eleverna kan fortsätta studera som vanligt. Utbildningschefen jagar admin för att de ska påminna eleverna att skriva kursprov.

>Utbildningschefen

och verksamhetschefen säger till personalen att eleverna lär sig när de fuskar!! Utbildningschefen är legitimerad vårdlärare och är medbedömare för alla elever, ca 270 elever, från alla kommuner som Institute har avtal med. Inflödet av betyg är lika med inflödet av pengar i företaget, som ett löpande band där bedömning av elevernas kunskaper och betygssättning i enlighet med skollagen och betygskriterierna inte får plats. Lärarna som duckar för cheferna premieras, de andra som vill betygsätta enligt gällande regelverk trakasseras så att de säger upp sig själva.

>När eleverna

får glädjebetyg luras det att tro att de klarar utbildningen.

>Betygsrätt ges

av Skolinspektionen och lärarlegitimation ges av Skolverket.

>Vilket ansvar

har kommuner?

Med vänliga hälsningar

Michaela Blume, Avdelningschef/Rektor Vuxenutbildningen Solna Stad
Anita Simak, Rektor Vuxenutbildningen Sollentuna Kommun
Emma Kapusta-Rönneberg, Rektor Vuxenutbildningen Sigtuna Kommun

Lennart Krantz, tf Rektor Kunskapscentrum Nordost (företräder Täby, Vallentuna, Danderyd, Österåker och Vaxholms kommuner)

John Gustafsson, Rektor Vuxenutbildningen Upplands Väsby Kommun

Jonas Vig, Rektor Vuxenutbildningen Huddinge Kommun

Luljeta Spahijaj, tf Rektor Vuxenutbildningen Botkyrka Kommun

Marianne Hedmar, Rektor Salems Kommun

Achilles French, Rektor Södertälje Kommun (företräder Nykvarns kommun)

Jen Holmberg, Skolchef Vuxenutbildningen Nacka Kommun

Lisa Roos, Rektor/Enhetschef Vuxenutbildningen Värmdö Kommun



9

IOP feriepraktik reviderad överenskommelse (AVUX/2020:12)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att godkänna överenskommelse om idéburet offentligt partnerskap (IOP) mellan idéburna organisationer och Botkyrka kommun i syfte att ge meningsfull feriepraktik för ungdomar med särskilda behov.

Sammanfattning

Botkyrka kommun via Jobbcenter avser att ingå överenskommelse om idéburet offentligt partnerskap (IOP) med 10-12 idéburna organisationer. Syftet är att stimulera och stödja ungdomar med särskilda behov till kvalitativa platser.

IOP som samverkansform gör det möjligt för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen att ta tillvara på civilsamhällets unika roll, kunskap och erfarenhet. Partnerskapet bidrar till kommunens utvecklingsmål om jämlikt och socialt hållbart Botkyrka.

Överenskommelse om idéburet offentliga partnerskapet (IOP) tecknas för en period om tre år med möjlighet till förlängning. I samverkan mellan Jobbcenter och den idéburna organisationen skriver vi sedan en separat bilaga som bland annat tar hänsyn till innehåll och efterfrågan inför varje sommarperiod.

Kostnaden för IOP feriepraktik för ungdomar med särskilda behov bedömer vi ryms inom befintlig budget för feriepraktik (2020).

**Referens**

Christina Grefveberg

christina.grefveberg@botkyrka.se

MottagareArbetsmarknads- och
vuxenutbildningsnämnden

Överenskommelse om idéburet offentligt partnerskap (IOP), samverkan om feriepraktik för ungdomar med särskilt behov

Diarienummer: AVUX/2020:12

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att godkänna överenskommelse om idéburet offentligt partnerskap (IOP) mellan idéburna organisationer och Botkyrka kommun i syfte att ge meningsfull feriepraktik för ungdomar med särskilda behov.

Sammanfattning

Botkyrka kommun via Jobbcenter avser att ingå överenskommelse om idéburet offentligt partnerskap (IOP) med 10-12 idéburna organisationer. Syftet är att stimulera och stödja ungdomar med särskilda behov till kvalitativa platser.

IOP som samverkansform gör det möjligt för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen att ta tillvara på civilsamhällets unika roll, kunskap och erfarenhet. Partnerskapet bidrar till kommunens utvecklingsmål om jämlikt och socialt hållbart Botkyrka.

Överenskommelse om idéburet offentliga partnerskapet (IOP) tecknas för en period om tre år med möjlighet till förlängning. I samverkan mellan Jobbcenter och den idéburna organisationen skriver vi sedan en separat bilaga som bland annat tar hänsyn till innehåll och efterfrågan inför varje sommarperiod.

Kostnaden för IOP feriepraktik för ungdomar med särskilda behov bedömer vi ryms inom befintlig budget för feriepraktik (2020).



Ärendet

Botkyrka kommun åtar sig att erbjuda feriepraktik för ungdomar i gymnasieskolan och gymnasiesärskolan under sommarlovet. Feriepraktiken ska ge en meningsfull sysselsättning till ungdomar under sommarlovet och därmed bidra till att introducera och stärka ungdomens entré till arbetslivet – på jämlika villkor.

De idéburna organisationer som är verksamma i Botkyrka kommun har tagit ett stort ansvar för att ungdomar med särskilda behov samt för ensamkommande ska erbjudas stimulerande och kvalitativa platser på likvärdiga villkor. Under 2018 och 2019 har vi därför prövat samarbetsformen idéburet offentligt partnerskap (IOP) med 12 idéburna organisationer som årligen bidragit med cirka 200 platser. Samarbetet har fallit väl ut och finns beskrivet i rapporter till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden 2018-11-08 och 2019-10-10.

Botkyrka kommun via Jobbcenter avser därför att ingå överenskommelse om idéburet offentligt partnerskap (IOP) med 10-12 idéburna organisationer. Partnerskapet bidrar till kommunens utvecklingsmål om jämlikt och socialt hållbart Botkyrka.

Likvärdig feriepraktikplats – barnrättsperspektiv

Botkyrka kommun och de organisationer som ingår i IOP, är överens om att de platser som erbjuds ungdomar med särskilda behov ska vara likvärdiga de som ungdomar utan särskilda behov får. Det är därför ytterst viktigt att vårt gemensamma perspektiv bygger på ett arbetssätt där ett integrerat arbete mellan ungdomar med särskilda behov och de utan, är normen. Detta innebär att de idéburna organisationer som erbjuder feriepraktikplatser till ungdomar med särskilda behov också ska ta emot feriepraktikanter utan särskilda behov. Partnerskapet bidrar till att en gymnasieungdom med särskilda behov får bättre möjlighet att stimuleras och få kvalitativt anpassat feriejobb tillsammans med andra ungdomar.

Partnerskapets utformning

Det idéburna offentliga partnerskapet som tecknas med idéburna organisationer och gäller i tre år med förlängning. Vid ingången av 2020 som finns det budget för att teckna partnerskap med 10-12 idéburna organisationer. Under den treåriga perioden som partnerskapet gäller, finns det möjlighet att utöka antal organisationer förutsatt att medel skjuts till för att täcka de ökade kostnaderna. Den ersättning som kommunen bidrar med i sitt åtagande till organisationerna avser att säkerställa att adekvat handledning finns. Kommunens målsättning är de idéburna organisationerna sammantaget erbjuder i genomsnitt hälften av feriepraktikplatserna för respektive period till unga med behov av extra stöd. Beslut om antal ungdomar som erbjuds feriepraktik hos organisationerna föregås alltid av enskilda dialoger mellan Jobbcenter och organisationerna. Det är ungdomarnas individuella behov av stöd som avgör hur många



feriepraktikplatser en organisation åtar sig att erbjuda i förhållande till övriga i gruppen.

De idéburna organisationerna bidrar sin tur med resurser i form av overheadkostnader som exempelvis lokaler, personal, frivilliga insatser, kostnader för aktiviteter och så vidare.

Den budgeterade kostnaden för feriepraktikens kvalitetsarbete inkluderar IOP feriepraktik och beräknas till cirka 1 015 000 kronor för 2020.

Matchning av platser

Inför sommarperioden för ansvarig samordnare för feriepraktiken dialog med var och en av organisationerna. Resultatet skrivs ner i en bilaga. Den innehåller bland annat antal platser totalt, antal ungdomar med särskilda behov som organisationen kan ta emot samt arbetsinnehåll.

Ekonomiska konsekvenser

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har som mål att organisationerna gemensamt ska kunna ta fler ungdomar med särskilda behov än tidigare inom ramen för partnerskapet. Förvaltningen gör bedömningen att det inte får några ekonomiska konsekvenser.

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Arbetsmarknadsdirektör

Kerstin Berglund
Verksamhetschef

Bilagor

- Överenskommelsen om idéburet offentligt partnerskap, samverkan med idéburna organisationer om feriepraktik med särskilda behov.
- Bilaga till Överenskommelsen – exempelmall.

Expedieras till

Jobbcenter



Överenskommelse om idrottburet offentligt partnerskap

Samverkan med idrottsburna organisationer om feriepraktik för ungdomar med särskilda behov

Bakgrund

Botkyrka kommun arbetar aktivt för att erbjuda feriepraktik till ungdomar i gymnasieskolan och gymnasiesärskolan under sommarlovet. Årligen bidrar kommunens egna verksamheter med ungefär tusen feriepraktikplatser. Ytterligare cirka 200 platser bidrar föreningar med. De platser som föreningarna tillgängliggör är en viktig förutsättning för att vi med bibehållen kvalitet ska kunna nå målet om att erbjuda ungdomar en viktig arbetslivserfarenhet inför framtiden. Samarbetet med idrottsburna organisationer är därför nödvändig för att vi ska erbjuda kvalitativa och meningsfulla arbetsuppgifter för alla ungdomar som tar del av insatsen feriepraktik.

Botkyrka kommuns feriepraktiksatsning ska ha en utformning och ett innehåll som garanterar varje ungdom en meningsfull praktikperiod på jämlika villkor. Feriepraktiken möjliggör för ungdomar att redan under gymnasietiden få arbetslivserfarenhet och därigenom stärka sina möjligheter till ett framtida inträde på arbetsmarknaden.

Med stöd av idrottsburna organisationer verksamma i Botkyrka fördjupas samarbetet kring den del i feriepraktikarbetet som handlar om att tillgängliggöra kvalitativ feriepraktik för ungdomar med särskilda behov.

Feriepraktik stärker individens ekonomiska egenmakt och demokratiska möjligheter att vara delaktiga i samhällsutvecklingen. Feriepraktiksatsningen ligger i linje med kommunens strategi för ett jämlikt Botkyrka.

Värdegrund för idrottburet offentligt partnerskap

Med överenskommelsen bidrar vi tillsammans för att stärka och utveckla Botkyrkas ungdomars möjligheter till delaktighet och inflytande i lokalsamhället. Vårt gemensamma arbete möjliggör ett inkluderande arbete och skapar förutsättningar för ett hållbart Botkyrka.

Följande principer dialog, demokrati, öppenhet och insyn, självständighet och oberoende, kvalitet, långsiktighet, mångfald och utveckling, är vår gemensamma värdegrund och finns utförligt beskrivet i *Överenskommelsen Botkyrka, Idrottsburna organisationer i samverkan för ett socialt, ekonomisk och hållbart Botkyrka.*¹

¹ Diarienummer AVUX/2016:55, KS/2016:639

Mål och syfte

Samarbetet med idéburna organisationerna kring att tillgänggöra kvalitativa feriepraktikplatser för ungdomar med särskilda behov, utifrån ungdomarnas förutsättningar, förstärks genom denna överenskommelse om idéburet offentligt partnerskap. Ambitionen är att stärka och utveckla ungdomarnas möjligheter till delaktighet och inflytande i lokalsamhället. Genom en kraftsamling mellan kommunen och civilsamhället möjliggörs ett inkluderande arbete som stärker förutsättningar för ett hållbart Botkyrka.

Den gemensamma målsättningen för detta partnerskap är att unga med behov av särskilt stöd ska få anpassade insatser på sin feriepraktik och därigenom säkras en kvalitativ och likvärdig feriepraktik som unga utan behov av särskilt stöd. På så sätt möjliggörs arbetslivserfarenheter på lika villkor.

Syftet med partnerskapet är att Botkyrka kommuns feriepraktiksatsning ska ha en utformning och ett innehåll som garanterar varje ungdom en meningsfull praktikperiod. För att nå de målsättningar som feriepraktiken syftar till är därför kvalitén i de feriepraktikplatser som erbjuds avgörande. Botkyrka kommun och de organisationer som ingår i denna överenskommelse har ett gemensamt ansvar för att uppnå förväntade resultat och effekter.

Målgrupp

Målgruppen inom ramen för detta partnerskap är gymnasieungdomar som är skrivna i Botkyrka och med behov av anpassade platser. Socialsekreterare, Studie- och yrkesvägledare och kuratorer i Botkyrka kommun har möjlighet att prioritera ungdomar till Feriepraktik enligt följande kriterier:

- Särskilda behov på grund av en funktionsnedsättning som gör att de behöver särskilt stöd (neuropsykiatrisk eller kognitiv funktionsnedsättning),
- ensamkommande flyktingungdomar som socialtjänsten i Botkyrka har ansvar för,
- sociala faktorer som bedöms särskilt angelägen att beakta.

□ommunens åtagande

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen ansvarar för:

- Anskaffning av praktikplatser
- Information om feriepraktik till ungdomar och målsmän
- Administration, urval och matchning av platser och sökande
- Handledarinformation i form av workshop
- Informationsträffar av ungdomar som erbjudits feriepraktik
- Upprättande av anställningsavtal
- Löneutbetalningar
- Kvalitetsuppföljningar av feriepraktikanter och handledare

Den kunskap och erfarenhet som utvecklas i samverkan mellan den idéburna organisationen och Botkyrka kommun tas tillvara för att utveckla feriepraktiken och sprida till övriga delar av kommunorganisationen.

Kommunen ansvarar för att partnerskapets form och innehåll utgår ifrån de politiska beslut, mål och inriktning som styr feriepraktiksverksamheten i Botkyrka kommun.

Som arbetsgivare har Botkyrka kommun personal- och arbetsmiljöansvar för feriepraktikanterna. Feriepraktiken omfattas av kommunens försäkringar och anställningsvillkoren regleras i kommunens kollektivavtal.

Idéburna organisationens åtagande

Den idéburna organisationens ansvarar för att:

- Ta emot och handleda ungdomar, enligt den tidsperiod och antal platser som parterna kommer överens om.
- Det finns arbetsuppgifter som ger en meningsfull sysselsättning och kvalitativ praktikperiod.
- Handledare har tillräckliga kunskaper för sitt uppdrag samt tillräckligt med tid för att utföra sitt handledarskap för ungdomar med särskilda behov.
- Ordna med arbetsmaterial och arbetskläder som är nödvändigt för arbetet.
- Attestera tidrapporter som krävs för löneutbetalning.
- Ansvara för att säker arbetsmiljö som uppfyller tillämpliga lagar och föreskrifter på arbetsplatsen samt rapporterar eventuella tillbud eller olyckor, enligt de rutiner som finns för feriepraktiken.

Den idéburna organisationen medfinansierar sin verksamhet med personal, ekonomi och volontärer och andra resurser som inte är ekonomiska. Hur medfinansieringen ser ut avgörs parterna emellan.

Gemensamma åtaganden

Parterna ansvarar tillsammans för att förberedelse, genomförande och kvalitetsuppföljning görs och utvecklas.

Parterna ansvarar också för att tillsammans bidra till att den enskilde ungdomens förutsättningar kan tillgodoses genom exempelvis handledarstöd, mindre grupper av feriepraktikanter där ungdomen är inkluderad, samt skraddarsydda arbetsuppgifter.

Organisation och samverkan

Samverkan mellan Botkyrka kommun och de organisationer som ingår i partnerskapet sker genom löpande dialog och en formaliserad samrådsgrupp.

Samrådsgrupp

Samrådsgruppen följer arbetet och är ett forum där vi tillsammans kan arbeta för att utveckla samarbetet och förbättra insatsen feriepraktik för ungdomar med särskilda behov. Samrådsgruppen träffas minst två gånger per år, ett tillfälle i början av planeringsåret och ett tillfälle för utvärdering av

feriepraktikperioden. I övrigt träffas parterna när behovs finns. Sammanställande är ansvarig personal för feriepraktiken, Jobbcenter.

Uppföljning och utvärdering

Kunskapsinhämtning är en viktig del i detta partnerskap. Jobbcenter ansvarar för att dokumentera och följa upp arbetet i syfte att säkerställa att parterna gemensamt kan bidra till mål och utifrån respektive förutsättningar.

Uppföljning och utvärdering sker årligen.

Ekonomiska villkor

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen genom Jobbcenter, utbetalar ersättning till de organisationer som erbjuder kvalitativa feriepraktikplatser till ungdomar med behov av extra stöd. Ersättningsmodellen utgår från en likvärdighet mellan organisationerna och innefattar en mervärdesinsats för ungdomar med särskilda behov. Det innebär att ersättningen ska bidra till kvalitativ handledning.

Principen för partnerskapet är att de idéburna organisationer som ingår i samarbetet erbjuder i genomsnitt hälften av feriepraktikplatserna för respektive period till unga med behov av extra stöd. Beslut om antal ungdomar som erbjuds feriepraktik hos organisationerna föregås av enskilda dialoger mellan Jobbcenter och organisationerna. Ungdomarnas individuella behov av stöd avgör hur många feriepraktikplatser en organisation åtar sig att erbjuda.

Ersättningsmodellens schablon är följande:

- 1–10 deltagare: 40 000 kr
- 11–20 deltagare: 80 000 kr
- Över 21 deltagare: 120 000 kr

Ersättningsnivå kan komma att ändras för respektive år och meddelas senast vid nästa tillfälle om anmälan av antalet platser.

Den idéburna organisationen tillskjuter egna resurser i form av arbetsledning, administration och kompletterande stödresurser för feriepraktikperioden.

Till denna överenskommelse tillkommer en bilaga som varje organisation årligen fastställer tillsammans med Botkyrka kommun. I bilagan framgår överenskommelse om ekonomisk ersättning, platsantalet för perioden samt antal ungdomar med särskilda behov. Platsanmälan sker i särskild ordning.

□egäran om utbetalning av ersättning

Ersättning utbetalas till varje organisation utifrån den individuella överenskommelsen om antal platser som ska erbjudas. I de fall organisationerna inte kan efterleva sina åtaganden utbetalas ersättning för de faktiska platser som erbjudits. I övrigt gäller överenskommelsen om utbetalning enligt schablonbelopp i ersättningsmodellen.

Xx

Xx

Xx

Parter kan tillkomma under perioden och regleras separat som tilläggsöverenskommelse till denna överenskommelse.

Underskrifter

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Arbetsmarknadsdirektör
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

Xx- namnteckning

Xx namnteckning

Namn

Organisation

Organisation

Xx namn

Xx namn

Organisation

Organisation

Xx

xx

Organisation

Organisation

Xx

Organisation

Organisation

Överenskommelsen är upprättad i tolv likalydande exemplar.

Botkyrka kommun
2020-



2020-01-30

Bilaga till överenskommelse om Idéburet offentligt partnerskap

Samverkan med idéburna organisationer om feriepraktik för ungdomar med särskilda behov

Denna bilaga kompletterar överenskommelsen om partnerskapet mellan Botkyrka kommun och den idéburna organisationen *xxx namn och organisationsnummer*.

Detta dokument säkerställer att praktiska delar i överenskommelsen tas om hand så att båda parter i god tid kan förbereda den årliga praktikperioden.

Överenskommelsen om placeringar 2020:

Period/er:

Antal platser varav antal ungdomar med särskilda behov:

Platsanmälan sker i enlighet med överenskommelse mellan Jobbcenter och organisationerna i separat underlag. Där specificeras uppgifter om feriepraktikens syfte, innehåll och upplägg.

Ekonomisk insats:

- Botkyrka kommun:
- *xxx organisation:*

Begäran om utbetalning av ersättning görs till:

Botkyrka kommun
R067
Fack 760280
106 37 Stockholm

Ref.: BK 78405000
Aktivitetskod 095

Text till underlaget på begäran om ersättning i form av faktura: IOP feriepraktik 2020

2020-01-30

Begäran om ersättning görs elektroniskt via <https://www.inexchange.se/>

För Jobbcenter

För *xxx organisation*

Datum:

Datum:



10

Delegationsbeslut (AVUX/2020:11)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av delegationsbesluten.

Sammanfattning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden som styrelse beslutar i stort om verksamhetens mål, inriktning och kvalitet samt i ärenden i övrigt som är av principiell natur. Andra ärenden delegeras till förvaltningsdirektören som i sin tur delegerar vidare till verksamhetschefer, rektorer med flera.

Följande listor över delegationsbeslut har lämnats in:

- Daglig verksamhet januari 2020
- Utbildning för vuxna januari 2020

**Delegationsbeslut januari 2020**

Inlämnas till arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se senast kl. 12.00
den 2:a i månaden efter besluts månaden.

Beslutsdatum	Delegationspunkt	Beslut	Diarie-nummer	Delegat
2020-01-02	C1	Allmän visstidsantällning arbetshandledare	2020:3	Eija Päivärinta
2020-01-02	C1	Allmän visstidsantällning arbetshandledare	2020:4	Tove Virtanen
2020-01-02	C1	Vikarierande Arbetskonsulent	2020:5	Yvonne Lundén
2020-01-02	C1	Allmän visstidsantällning stödassistent	2020:6	Inger Erikson
2020-01-02	C1	Tillsvidare anställning arbetshandledare	2020:7	Tove Virtanen
2020-01-02	C1	Tillsvidare anställning stödassistent	2020:8	Tove Virtanen
2020-01-09	C1	Allmän visstidsantällning arbetshandledare	2020:10	Tove Virtanen

Yvonne Lundén
Verksamhetschef
Daglig verksamhet

**Delegationsbeslut januari 2020**

Inlämnas till arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se senast kl. 12.00 den 2:a i månaden efter besluts månaden.

Beslutsdatum	Delegationspunkt	Beslut	Diarienummer	Delegat
2020-01-01 – 2020-01-31	F 2	26 yttrande beträffande gymnasial vuxenutbildning i annan kommun		Luljeta Spahijaj
2020-01-01 – 2020-01-31	F 2	21 yttrande beträffande grundläggande vuxenutbildning i annan kommun		Niklas Almqvist
2020-01-01 – 2020-01-31	F 2	47 yttrande beträffande SFI i annan kommun		Niklas Almqvist
2020-01-01 – 2020-01-31	F 4	Anställning 1 SFI-lärare, behörig, 50 %, tidsbegränsat		Niklas Almqvist
2020-01-01 – 2020-01-31	F 4	Anställning 1 receptionist, 75 %, tidsbegränsat		Luljeta Spahijaj
2020-01-01 – 2020-01-31	F 4	1 anställningsavtal för digitaliseringspedagog, tidsbegränsat, lönetillägg		Niklas Almqvist
2020-01-01 – 2020-01-31	F 1	Antagning till gymnasial vuxenutbildning		Luljeta Spahijaj

Chanette Andersson
Verksamhetschef
Utbildning för vuxna