



Kallelse till möte för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden 2023

Tid: 2023-08-24, Kl: 18:00

Plats: Alhagsvägen 97, Alby

Ordförande: Dag Ahlse (C)

Sekreterare: Özlem Sönmez

Ärenden:

		Dnr:
1.	Information från förvaltningsdirektör	
2.	Information om Daglig verksamhets resurcenter	
	Ärende för beslut	
3.	Ekonomisk helårsprognos juni 2023	AVN/2023:00037
4.	Yttrande över mål och budget 2024, med flerårsplan 2025-2027	AVN/2023:00059
5.	Fullmäktigeuppdrag - utrikesfödda kvinnor till arbete eller studier	AVN/2023:00085
6.	Kompetensförsörjningsplan för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden 2024-2027	AVN/2023:00104
7.	Anmälningensärenden 2023-08-24	AVN/2022:00084
8.	Delegationsbeslut 2023-08-24	AVN/2022:00085

Nämndsammanträdet äger rum i resurscentret på Alhagsvägen 97 i Norsborg (Alby).

Oppositionens gruppmöte börjar 17:40. Kaffe/te och smörgåsar kommer att serveras. **OBS NY TID! Sammanträdet börjar 18:00.** Det finns ont om parkering i anslutning till resurscentret, ni uppmanas att ta alternativa resvägar. Buss 702 från Albys centrum stannar utanför.

Vänligen meddela frånvaro till ozlem.sonmez@botkyrka.se

Välkomna!

Dag Ahlse
Ordförande

Özlem Sönmez
Nämndsekreterare



1

Information från förvaltningsdirektör

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.



2

Information om resurscentret för Daglig verksamhet

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

**3**

Ekonomisk helårsprognos juni 2023

Förslag till beslut

1. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner *Ekonomisk rapport med helårsprognos juni 2023*

Sammanfattning

I kommunens budget- och uppföljningsprocess ingår att nämnderna ska göra minst sex ekonomiska uppföljningar med prognos under året inklusive årsbokslut.

Nämnden lämnar en prognos per sista juni i enlighet med budget. Avvikelser prognosticeras dock inom de olika verksamheterna precis som i delåret. Större intäkter och lägre kostnader inom gymnasial vuxenutbildning möjliggör en satsning för att minska arbetslösheten bland yngre. Daglig verksamhet prognosticerar ett underskott gentemot budget på grund av ökade transportkostnader och ökade personalkostnader.



Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnd

2023-07-07

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

Kod: 2.4.0.3

Johan Lundström

Dnr: AVN/2023:00037

Ekonomisk helårsprognos juni 2023

Förslag till beslut

- Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner *Ekonomisk rapport med helårsprognos juni 2023*.

Sammanfattning av ärendet

I kommunens budget- och uppföljningsprocess ingår att nämnderna ska göra minst sex ekonomiska uppföljningar med prognos under året inklusive årsbokslut.

Nämnden lämnar en prognos per sista juni i enlighet med budget. Avvikelser prognosticeras dock inom de olika verksamheterna precis som i delåret. Större intäkter och lägre kostnader inom gymnasial vuxenutbildning möjliggör en satsning för att minska arbetslösheten bland yngre. Daglig verksamhet prognosticeras ett underskott gentemot budget på grund av ökade transportkostnader och ökade personalkostnader.

Underlag för beslut

- Tjänsteskrivelse 2023-07-07 – *Ekonomisk helårsprognos juni 2023*
- Bilaga 1. *Ekonomisk rapport med helårsprognos juni 2023*

Fastställd av

Arbetsmarknadsdirektör Jesper Theander

Ekonomi- och kvalitetschef Katarina Salomonsson

Skickas till

Kommunstyrelsen

**DET HÄR ÄR
BOTKYRKA**

Ekonomisk rapport med helårsprognos 2023

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden



Innehållsförteckning

1 Sammanfattning	3
2 Ekonomisk uppföljning och analys.....	4
2.1 Driftuppföljning	4
2.1.1 Analys.....	4

1 Sammanfattning

Verksamhet (i miljoner kronor)	Bokslut 2022	Utfall period 2023	Budget 2023	Prognos helår 2023	Avvikelse 2023
Intäkter (+)	100,6	45,9	74,5	82,9	8,5
Kostnader (-)	-384,1	-185,8	-382,9	-391,4	-8,5
Netto (+/-)	-283,5	-139,9	-308,5	-308,5	0
Nettoinvesteringar (+/-)					

Nämnden lämnar en prognos per sista juni i enlighet med budget. Avvikelser prognosticeras dock inom de olika verksamheterna precis som i delåret. Större intäkter och lägre kostnader inom gymnasial vuxenutbildning möjliggör en satsning för att minska arbetslösheten bland yngre. Daglig verksamhet prognosticerar ett underskott gentemot budget på grund av ökade transportkostnader och ökade personalkostnader.

2 Ekonomisk uppföljning och analys

2.1 Driftuppföljning

2.1.1 Analys

Prognosrapport	Utfall perioden 2023	Utfall perioden 2022	Utfall helår 2022	Budget 2023	Prognos 2023	Avvikelse Budget - Prognos
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden						
Nämnd	-314	-249	-508	-550	-550	0
Central administration	-5 767	-6 625	-13 312	-14 175	-13 725	450
Arbetsmarknadsinsatser	-18 807	-16 067	-40 504	-47 268	-54 268	-7 000
Vuxenutbildning	-51 858	-53 137	-114 041	-119 780	-109 780	10 000
varav:						
Grundläggande vuxenutbildning	-7 471	-5 528	-12 764	-16 558	-16 558	0
Gymnasial vuxen-utbildning o pågyggn utb	-5 669	-9 961	-26 092	-21 255	-11 255	10 000
Lärvux	-1 339	-2 751	-2 542	-1 239	-1 239	0
Svenska för invandrare	-24 780	-24 018	-46 521	-47 154	-47 154	0
Administration vux	-12 599	-10 878	-26 122	-33 575	-33 575	0
Yrkehögskola	-417	1 494	1 200	0	0	0
Daglig verksamhet	-62 699	-54 320	-116 344	-126 693	-130 143	-3 450
Ankomstbokförda fakturor	0	0	0	0	0	0
Felkonterat	-6	-1 236	0	0	0	0
Summa	-139 868	-130 140	-283 509	-308 466	-308 466	0

Nämnd och central administration

Prognosen för såväl nämnd som central administration är ett överskott gentemot budget på 450 tusen kronor. Kommunals avtal blev dyrare än vad som kompenseras för genom löneuppräknigen i *Mål och Budget 2023*. Kommunfullmäktige fattade beslut om tilläggsbudget för merparten av dessa kostnader i juni 2023. För att täcka skillnaden mellan kostnadsökningen och tilläggsbudget ianspråkats löneglidningskompensationen som ingick i den totala löneuppräknigen i *Mål och Budget 2023*. Den minskade kostnaden avseende löneglidning inom central administration prognosticeras som en ökad kostnad inom Daglig verksamhet.

Personalkostnaderna kommer vara lägre än budget då central administration har en vakant tjänst. Som en förberedelse för rekrytering görs en satsning på utveckling av verksamhetsstatistik med hjälp av konsultstöd samt en tillfällig förstärkning av HR-stödet. Det medför att kostnaderna för inhyrd personal kommer vara högre än budgeterat. Utflytten ur kommunhuset på grund av renovering väntas medföra vissa ökade kostnader.

Arbetsmarknadsinsatser

Prognosen för arbetsmarknadsinsatserna är ett underskott gentemot budget på sju miljoner kronor. Underskottet beror på den satsning som görs för att få ut ytterligare ungdomar i arbete. Totalt väntas satsningen leda till att 40 ungdomar initialt får ett arbete under sex månader med start under sommaren. Satsningen är påbörjad och väntas uppgå till 6,75 miljoner kronor. Under evakueringen av Kommunhuset kommer Arbetsmarknadsenheten att lämna lokalerna på Hans Stahles väg. Istället kommer Arbetsmarknadsenheten att flytta in i lokaler i Tumba centrum och i delar av lokalen Kvarnhagen och för att möta eventuella behov av att rusta de lokalerna i samband med inflytt prognosticeras ökade kostnader för lokalanpassningar och inventarieanskaffning.

Daglig verksamhet

Prognosen för daglig verksamhet är ett underskott gentemot budget på tre miljoner kronor. Det beror främst på ökade transport- och personalkostnader. När utfallet av transportkostnaderna analyserades per sista april gjordes bedömningen att de kostnaderna kommer bli ca två miljoner kronor dyrare än väntat. Utfallet väntas bli högre av två anledningar, ett dyrare avtal som är svåröverskådligt rent resultatmässigt och ökade volymer där omvårdnadsbehoven kopplat till transporter är omfattande. Då Kommunals avtal blev dyrare än vad som kompenserats för genom löneuppräknings i *Mål och Budget 2023* ianspråkats 450 tusen kronor ur den kompensation nämnden fick för löneglidning i *Mål och Budget 2023*. Medel för Kommunals fördyrande avtal har kompenserats genom tilläggsbudget beslutad av Kommunfullmäktige i juni 2023.

Vuxenutbildning

Prognosen för vuxenutbildningen är ett överskott gentemot budget om tio miljoner kronor. Överskottet beror dels på intäkter ifrån skolverket avseende utförd utbildning under 2022 som kommit kommunen sent tillhanda och dels på minskade volymer samt lägre kostnader för distansundervisning inom gymnasial vuxenutbildning.

Under 2022 hade Botkyrka högre antal utförda poäng än vad kommunen fick ersättning för. På grund av att verksamheten gick med överskott under 2022 så kunde verksamheten utföra fler poäng inom befintlig budgetram. Dock producerade andra kommuner i klustret färre poäng än vad som beslutats. I och med det öppnar sig möjligheten att fördela om medel som då blev över ifrån 2022 års bidrag. För 2023 väntas sju miljoner kronor tillföras årets resultat för utförda poäng under 2022.

Gymnasial vuxenutbildning prognosticerar ett överskott på tre miljoner kronor för minskade kostnader till följd av att fler väljer att studera på distans istället för i klassrum vilket innebär lägre kostnader för kommunen och att färre väljer att studera totalt sett.

Sammanfattande analys

I prognosen per sista juni prognosticeras ingen avvikelse gentemot budget för nämndens total vid årets slut. Arbetsmarknadsenheten gör bedömningen att satsningen på ungdomsjobb fullt ut kommer att kunna genomföras i enlighet med vad som beskrivits under arbetsmarknadsinsatserna. I dagsläget gör förvaltningen bedömningen att det är görbart att genomföra ungdomssatsningen och att underlag finns för denna satsning.

**4****Yttrande över mål och budget 2024, med flerårsplan 2025-2027, Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden****Förslag till beslut**

1. Yttrande över mål och budget, 2024 med flerårsplan 2025–2027, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänns.
2. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden föreslår en ramjustering på fyra miljoner kronor i tilläggsbudget för att täcka ökade personal- och transportkostnader inom daglig verksamhet LSS som inte täcks av den preliminära volymkompensationen.
3. Nämnden har informerats om den preliminära investeringsplanen 2024–2027. Nämnden har också fått information om att en kommunövergripande översyn av investeringsplan kommer att genomföras under hösten 2023. I det arbetet kan nämndens investeringsplan komma att ändras.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige har beslutat om förutsättningar för nämndernas yttrande till Mål och budget 2024 med flerårsplan 2025 – 2027 i april 2023 och nämnderna ska senast 8 september lämna sitt yttrande över förutsättningarna. Yttrandet ska innehålla en redovisning av nämndens väsentliga områden, omvärldsanalys, nämndmål och mått, ekonomisk analys av budgetramarna, drift- och kapitalkostnader kopplade till kommande investeringar samt redovisning av intäkter och investeringsplan 2024 – 2027.

TJÄNSTESKRIVELSE

BOTKYRKA
KOMMUN



Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnd

2023-08-07

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

Kod: 2.3.4.0

Sara Rahm

Dnr: AVN/2023:00059

Yttrande över mål och budget 2024, med flerårsplan 2025-2027, Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar:

- Yttrande över mål och budget, 2024 med flerårsplan 2025–2027, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänns.
- Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden föreslår en ramjustering på fyra miljoner kronor i tilläggsbudget för att täcka ökade personal- och transportkostnader inom daglig verksamhet LSS som inte täcks av den preliminära volymkompensationen.
- Nämnden har informerats om den preliminära investeringsplanen 2024–2027. Nämnden har också fått information om att en kommunövergripande översyn av investeringsplan kommer att genomföras under hösten 2023. I det arbetet kan nämndens investeringsplan komma att ändras.

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige har beslutat om förutsättningar för nämndernas yttrande till Mål och budget 2024 med flerårsplan 2025 – 2027 i april 2023 och nämnderna ska senast 8 september lämna sitt yttrande över förutsättningarna. Yttrandet ska innehålla en redovisning av nämndens väsentliga områden, omvärldsanalys, nämndmål och mått, ekonomisk analys av budgetramarna, drift- och kapitalkostnader kopplade till kommande investeringar samt redovisning av intäkter och investeringsplan 2024 – 2027.



Ärendet

Kommunfullmäktige beslutade om förutsättningar för nämndernas yttrande till Mål och budget 2024 med flerårsplan 2025 – 2027 i april 2023 och nämnderna senast 8 september lämna sitt yttrande över förutsättningarna. Yttrandet ska innehålla en redovisning av nämndens väsentliga områden, omvärldsanalys, nämndmål och mått, ekonomisk analys av budgetramarna, drift- och kapitalkostnader kopplade till kommande investeringar samt redovisning av intäkter och investeringsplan 2024 – 2027.

I förvaltningens förslag till yttrande finns totalt elva mål kopplade till nio utvecklingsmål. En översyn av nämndens mål och mått har genomförts i syfte att säkerställa en mer ändamålsenlig styrning, och mål och mått har justerats för att bättre passa nämndens väsentliga områden och kommunfullmäktiges utvecklingsmål.

Inför 2024 väntas volymen öka med fler årsplatser inom daglig verksamhet än vad som täcks av den preliminära volymkompensationen i förutsättningarna för mål och budget 2024. För att kunna behålla 2022 års personaltäthet med den ökade volymen, behöver cirka sex medarbetare anställas. I förslaget till *Yttrande över Mål och budget 2024, med flerårsplan 2025-2027* finns därför ett förslag på en ramjustering på fyra miljoner kronor i tilläggsbudget för att täcka ökade personal- och transportkostnader för dessa årsplatser. Volymökningen inom daglig verksamhet enligt LSS medför också behov av att tillsätta ytterligare en chefstjänst inom verksamhetsområdet, och den volymkompensation som finns med i förutsättningarna för nämndernas yttrande kommer nyttjas för detta.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har i uppdrag att effektivisera två procent årligen under perioden 2024-2027. Effektiviseringarna kommer inte kunna hanteras genom generella effektiviseringar, utan det kommer att handla om att se över ambitionsnivå och utbud. I yttrandet redovisas planerade åtgärder för att möta 2024 års effektiviseringskrav på 6,16 miljoner kronor.

Utifrån det ekonomiska läget kommer en kommunövergripande översyn av investeringsplanen genomföras under hösten 2023. I den översynen kan nämndens investeringsplan ändras, exempelvis kan investeringsprojekt komma att skjutas fram i planen.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen föreslår att arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner *Yttrande över mål och budget, 2024 med flerårsplan 2025-2027, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden*.



I Förutsättningar för Mål och budget 2024, med flerårsplan 2025-2027 har måttet Andel unga 16-29 år som går till arbete eller studier fått målvärdet 83 procent till 2027. I yttrande föreslås en justering till ett golvvärde på 80 procent. Under 2022 nådde nämnden det goda resultatet på 84 procent, men då var det också särskilt gynnsamma förutsättningar på arbetsmarknaden då restriktionerna kring pandemin upphävdes och företag började återanställa. Under 2023 har Sverige gått in i en lågkonjunktur med ett i delar och i synnerhet prognosticerat försämrat läge på arbetsmarknaden, vilket kommer påverka nämndens möjligheter att nå så höga målvärden framåt.

Förvaltningen föreslår att nämnden föreslår en ramjustering om 4 miljoner kronor i syfte att täcka ökade personal- och transportkostnader inom daglig verksamhet som inte täcks av nuvarande volymkompensation samt att nämnden har informerats om preliminär investeringsplan.

Barnkonsekvensanalys

I yttrande över mål och budget 2024, med flerårsplan 2025-2027 har unga identifierats som en prioriterad målgrupp. Lag (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter artikel 28 erkänner barns rätt till utbildning och artikel 29 anger syftet med utbildning. I förslaget till yttrande föreslås det tidigare nämndmålet *Nämndens insatser leder till fler Botkyrkabor i arbete* delas upp i två mål, ett specifikt riktat till den yngre målgruppen i syfte att stärka planering, uppföljning och analys av nämndens studie- och arbetsfrämjande insatser till barn och unga.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har fått tilldelat sig kommunfullmäktiges utvecklingsmål *Botkyrkas barn och unga växer upp utan våld och förtryck* och till detta kopplat målet *Nämnden bidrar till att Botkyrkas barn och unga ska växa upp utan våld och förtryck* och måttet *Andel medarbetare som möter barn och unga och är utbildade i våldsprevention ökar*. Detta förväntas stärka barns rätt till frihet från våld, artikel 19 i Lag (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter.

I verksamheternas verksamhetsplaner kommer aktiviteter kopplas till dessa mål, det vill säga konkreta utvecklingsåtgärder i syfte att uppnå målen. Detta förväntas leda till att nämndens arbete med barns rättigheter stärks.

Underlag för beslut

- Tjänsteskrivelse 2023-08-07 *Yttrande över mål och budget 2024, med flerårsplan 2025-2027, Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden*
- Bilaga 1 *Yttrande över mål och budget 2024, med flerårsplan 2025-2027, Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden*



- *Bilaga 1 Nämndens intäkter och bidrag 2022 – 2027*
- *Bilaga 7 Underlag till justering av driftsbudget*
- *Bilaga 4 Investeringsplan 2023-2033*
- *Bilaga 3 a Underlag till investeringsprojekt-40011*
- *Bilaga 3 b Underlag till investeringsprojekt-40012*
- *Bilaga 3 d AVUN 3.1 Ersättningslokal daglig verksamhet Brunna*
- *Bilaga 3 f AVUN 3.3 Nytt resurscenter*

Fastställd av

Förvaltningsdirektör Jesper Theander

Ekonomi- och kvalitetschef Katarina Salomonsson

Skickas till

Kommunstyrelsens budgetberedning

**DET HÄR ÄR
BOTKYRKA**

Yttrande till Mål och budget 2024 med flerårsplan 2025-2027

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden



Innehållsförteckning

1 Mål och budget 2024 med flerårsplan 2025-2027	3
1.1 Inledning	3
1.2 Omvärldsbevakning	3
1.3 Väsentliga områden	5
1.4 Nämndens mål och mått 2024	6
1.4.1 Område 1 - Botkyrkaborna har egenmakt.....	6
1.4.1.1 Fullmäktiges utvecklingsmål: 1:5 Kommunens arbetsmarknadsinsatser leder till fler botkyrkabor i arbete	7
1.4.1.2 Fullmäktiges utvecklingsmål: 1:6 Botkyrkaborna är delaktiga i Botkyrkas utveckling	8
1.4.1.3 Fullmäktiges utvecklingsmål: 1:7 Botkyrkaborna har förtroende för kommunen som organisation.....	9
1.4.2 Område 2 - Botkyrkaborna är trygga	9
1.4.2.1 Fullmäktiges utvecklingsmål: 2:2 Botkyrkaborna känner sig trygga	10
1.4.2.2 Fullmäktiges utvecklingsmål: 2:4 Botkyrkas barn och unga växer upp utan våld och förtryck	11
1.4.3 Område 4 - Kommunens organisation	11
1.4.3.1 Fullmäktiges utvecklingsmål: 4:1 Kommunens organisation är resurseffektiv	12
1.4.3.2 Fullmäktiges utvecklingsmål: 4:2 Botkyrkas anställda trivs och mår bra	12
1.4.3.3 Fullmäktiges utvecklingsmål: 4:3 Kommunen nyttjar digitaliseringens möjligheter till att ge bättre service till medborgarna och arbeta mer effektivt	12
1.4.3.4 Fullmäktiges utvecklingsmål: 4:4 Kommunen som organisation är klimatneutral år 2025.....	13
2 Det ekonomiska läget 2024-2027	13
3 Investeringsplan 2024-2027	16

Bilagor

1. *Bilaga 1 Nämndens intäkter och bidrag 2022 – 2027*
2. *Bilaga 7 Underlag till justering av driftsbudget*
3. *Bilaga 4 Investeringsplan 2023-2033*
4. *Bilaga 3 a Underlag till investeringsprojekt-40011*
5. *Bilaga 3 b Underlag till investeringsprojekt-40012*
6. *Bilaga 3 d AVUN 3.1 Ersättningslokal daglig verksamhet Brunna*
7. *Bilaga 3 f AVUN 3.3 Nytt resurscenter*

1 Mål och budget 2024 med flerårsplan 2025-2027

1.1 Inledning

Nämndens mål- och budgetdokument utgår från kommunens politiska plattform och beskriver de utmaningar, mål och prioriteringar som nämndens verksamheter står inför. Vidare beskrivs den ekonomiska planeringen som nämnden har till sitt förfogande under verksamhetsåret. Mål och mått är styrande för verksamheterna och gäller för hela planperioden.

I nämndens yttrande till Mål och budget 2024, med flerårsplan 2025-2027, finns totalt elva mål kopplade till nio utvecklingsmål.

Nämnden ansvarar för kommunens arbetsmarknadsinsatser, kommunens aktivitetsansvar för ungdomar (KAA), vuxenutbildning och yrkeshögskoleutbildningar. Nämnden ansvarar också för svenska för invandrare (sfi), samhällsorientering och verkställighet av daglig verksamhet för personer med insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) samt för sysselsättning enligt socialtjänstlagen (SoL).

1.2 Omvärldsbevakning

I år har processen för den kommunövergripande omvärldsanalysen förändrats för att skapa ett mer resurseffektivt arbetssätt, öka analysens relevans i verksamheten, samt öka rapportens livslängd. I följande sammanfattning lyfts några omvärldstrender och lagförändringar som förvaltningen bedömer kommer göra störst avtryck i nämndens mål och internbudget 2024.

När pandemin klingade av återhämtade sig ekonomin och arbetsmarknaden i Sverige relativt snabbt och arbetslöshetsnivåerna närmar sig idag de nivåer som rådde innan pandemins start. Men så utbröt ett krig i Europa våren 2022 som påverkat omvärldsläget och det råder en stor osäkerhet kopplat till den ekonomiska utvecklingen. Ekonomin präglas av hög inflation, stigande räntor och energi- och livsmedelspriser. Sverige har nu gått in i en lågkonjunktur men hittills har arbetsmarknaden haft en motståndskraft p.g.a. en fortsatt stark export och efterfrågan på arbetskraft i flera branscher. På sikt verkar det dock som att lågkonjunkturen kommer att leda till att arbetslösheten ökar. Fler Botkyrkabor riskerar att förlora sin sysselsättning – framför allt män som tenderar att arbeta i konjunktur känsliga branscher. I Botkyrka är arbetslösheten hög jämfört med länet och övriga landet – det är särskilt långtidsarbetslösheten i de norra kommundelarna som sticker ut. För långtidsarbetslösa är svårigheten att få och behålla ett jobb på den reguljära arbetsmarknaden stor. Särskilt utsatta grupper är unga, personer med kort utbildning, nyanlända, utrikes födda kvinnor samt personer med funktionsnedsättning. Eftersom ojämlikheten på arbetsmarknaden kvarstår så växer behovet att stötta utsatta grupper till arbete och studier. Nationella och internationella studier av flyktingars etablering på arbetsmarknaden visar att kommuner kan underlätta arbetsmarknadsinträdet för flyktingar genom språkkunskaper, subventionerade anställningar och intensifierade matchningsinsatser.

Det finns en stor efterfrågan på arbetskraft samtidigt som många har svårt att hitta ett arbete.

Störst efterfrågan råder inom följande bristyrken; undersköterskor, medicinska sekreterare och vårdadministratörer, förskolelärare, poliser, snickare och träarbetare, målare, elektriker, systemutvecklare, motorfordonsmekaniker, busschaufförer m.fl. De flest av bristyrkena kräver någon sorts utbildning. Flera kräver utbildning på eftergymnasial nivå samtidigt som en stor del av bristyrkena kräver utbildning på lägre nivå genom arbetsmarknadsutbildningar, gymnasiala yrkesutbildningar, och yrkeshögskoleutbildningar. Det finns därmed ett stort behov framöver av de

utbildningar som Campus Botkyrka har att erbjuda.

I januari 2023 trädde en lagförändring i kraft som innebär bl.a. att hemkommunen är skyldig att se till att den som vill få sitt kunnande kartlagt inför utbildning eller prövning inom komvux erbjuds en inledande kartläggning. Huvudmannen är även skyldig att se till att en elev i komvux erbjuds validering om eleven behöver det. Ökade möjligheter till validering kan förstärka många Botkyrkabor förutsättningar att korta studietiden och nå snabbare arbete eftersom det är vanligare att utrikes föddas kunskaper inte kommer från formell utbildning i Sverige. Kravet att erbjuda inledande kartläggning och validering kan komma att kräva mer resurser och nya arbetssätt hos Campus Botkyrkas studie- och yrkesvägledning.

Gymnasiebehörigheten bland unga Botkyrkabor med föräldrar som har förgymnasial utbildning som högsta utbildningsnivå fortsätter att sjunka. Regeringen har i Tidöavtalet aviserat om att stärka kopplingen mellan nationella prov och skolans genomsnittliga resultat, vilket kan minska andelen behöriga till gymnasiet ytterligare, eftersom elever i regel får högre slutbetyg än resultat på nationella proven. Att färre når gymnasiebehörighet kan innebära att nämnden kommer att behöva lägga mer resurser på att uppmärksamma och erbjuda unga Botkyrkabor som varken arbetar eller studerar insatser enligt det kommunala aktivitetsansvaret.

Förutom den kompensatoriska rollen till vidare utbildning spelar vuxenutbildningen en central roll i kompetensförsörjning och nyanländas etablering. Vuxenutbildningen har även fått en central roll i arbetsmarknadspolitiken och Arbetsförmedlingen har idag i uppdrag att anvisa fler att söka till reguljära utbildning, vilket oftast är kommunal vuxenutbildning. Vuxenutbildning är en möjlighet för vuxna kortutbildade som står långt från arbetsmarknaden att ta del av utbildning som möter individens behov. Det är även många ungdomar som varje år lämnar gymnasieskolan utan en fullständig gymnasieexamen som behöver studera vid en vuxenutbildning för att kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Regeringen har avsatt medel de närmaste åren för att förstärka möjligheter till vuxenutbildning och sfi. Vårbudgetändringen föreslår 100 miljoner kronor för sfi för ukrainska medborgare som omfattas av massflyktningdirektivet och som hittills inte kunnat ta del av Sfi-studier. För kommunerna kommer detta inte betyda några ökade medel eftersom kommunersättningen för flyktningmottagandet minskat med motsvarande summa. Förändringar kommer även att ske i förordningen för vuxenutbildningen (2011: 1108) för att tydliggöra att kommunerna kan erbjuda Sfi till denna grupp.

Yrkeshögskolan har även en viktig roll i det livslånga lärandet och regeringen fortsätter med extra satsningar inom denna utbildningsnivå. Med en yrkeshögskoleutbildning ökar individens förutsättningar och möjligheter att komma ut i jobb eller göra karriärbyte. Det är även en utbildningsnivå som näringslivet ofta efterfrågar vid rekrytering. Yrkeshögskolan har en viktig betydelse för näringslivets strategiska kompetensförsörjning. De senaste årens expansion och satsningar inom yrkeshögskolan har även haft genomslag lokalt – kommunens yrkeshögskola Xenter har vuxit ordentligt både vad det gäller antalet utbildningar och studerande.

Yrkeshögskoleförbundet tror även att det nya omställningsstudiestödet som infördes oktober 2022 kan leda till att fler studerande kommer att söka sig till yrkeshögskolan framöver. CSN-stödet riktar sig till personer mitt i livet som vill vidareutbilda och kompetensutveckla sig.

Vi ser fortsatt en ökning nationellt vad gäller antalet personer med insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Andelen kvinnor som beviljas insatser är fortfarande lägre än andelen män. Den vanligaste insatsen och den insats som har ökat mest över tid är daglig verksamhet. Botkyrka har över tid haft ökande volymer inom daglig verksamhet eftersom kommunen har sedan 2017 haft en ökning av andelen i befolkningen med LSS-beslut. Ju mer komplex problematiken blir kring individerna, desto svårare blir det att förutse utvecklingen för den

dagliga verksamheten.

2020 kom slutbetänkandet i utredningen om en ny socialtjänstlag (SOU 2020: 47) och den nya regeringen avser att gå vidare med förslaget, men först 2024 kan regeringen presentera en proposition för en ny socialtjänstlag. Utredningens större förslag handlar om förebyggande och lätt tillgänglig socialtjänst, övergripande planering och planering av insatser, kunskapsbaserad socialtjänst och möjligheten att tillhandahålla insatser utan föregående behovsprövning. Hur exakt förändringarna i socialtjänstlagen kommer att påverka nämndens verksamhet *Sysselsättning enligt SoL*, är idag svårt att tyda eftersom insatsen inte uttryckligen behandlas i utredningen. Men utredningens förslag tillsammans med de förslag som presenteras i Samsjuklighetsutredningen (SOU 2023:5) skulle på sikt eventuellt kunna leda till att fler beviljas sysselsättning enligt SoL som nämnden tillhandahåller.

Psykisk ohälsa ökar bland unga, personer med funktionsnedsättning, personer med migranterfarenhet, hbtqi-personer och vissa grupper av kvinnor. Socioekonomi är en faktor som bidrar till extra utsatthet och ohälsa. Folkhälsan hos botkyrkabor inom dessa målgrupper riskerar alltså att försämrats. Det kan i sin tur påverka hur deltagare i nämndens verksamheter kan tillgodogöra sig utbildning, arbetsträning eller andra arbetsmarknadsinsatser, samt meningsfull sysselsättning.

1.3 Väsentliga områden

Fler botkyrkabor i arbete

Botkyrka kommun har stora utmaningar med en högre arbetslöshet än snittet för riket. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden verkar för att medborgare som står långt ifrån arbetsmarknaden ska få arbete som ett komplement till Arbetsförmedlingens insatser. De flesta som får stöd av nämndens arbetsmarknadsinsatser är personer som får försörjningsstöd av socialnämnden. Nämndens insatser kan därför på ett direkt sätt bidra till att sänka antalet försörjningsstödmottagare i kommunen. Under 2022 var det ett gynnsamt läge på arbetsmarknaden och fler botkyrkabor kom ut i arbete. Sverige har under 2023 gått in i en lågkonjunktur med ett prognosticerat försämrat läge på arbetsmarknaden. Konjunkturinstitutet rapporterar att lågkonjunkturen slår igenom med viss fördröjning på arbetsmarknaden. Arbetslösheten förväntas stiga när lågkonjunkturen successivt dämpar efterfrågan på arbetskraft. Fler botkyrkabor förväntas hamna längre ifrån arbetsmarknaden och behovet av såväl kortsiktiga som långsiktiga insatser kommer bli allt viktigare.

Fler unga botkyrkabor i arbete

En särskilt prioriterad målgrupp är unga kvinnor och män i åldern 16-29 år. Gruppen ungdomar utgör en central byggsten för framtiden och får därför ofta stort utrymme i både media och i den offentliga debatten. Under de senaste årens goda konjunkturutveckling med en ökad aktivitet inom breda delar av ekonomin har tydligt gynnat de unga genom minskad arbetslöshet. Ungdomsarbetslösheten i Botkyrka kommun har minskat och börjar närma sig snittet för riket även om den fortfarande är högre än snittet för regionen. I och med att konjunkturläget börjar gå neråt finns stora risker för att ungdomsarbetslösheten kommer att öka. Ungdomar är en grupp som har särskilt svårt att få och bibehålla ett arbete under lågkonjunktur eftersom de ofta inte hunnit etablera sig på arbetsmarknaden. Nämnden kommer därför att särskilt prioritera denna grupp under planperioden.

Öka utbildningsnivån

Utbildning blir en allt viktigare faktor för att få, behålla eller ställa om till nytt arbete. En fullföljd gymnasieutbildning är vanligtvis ett grundkrav, men ofta behövs också en yrkes- eller

högskoleutbildning. Den kommunala vuxenutbildningen och dess studie-och yrkesvägledning utgör en viktig pusselbit inom arbetsmarknadspolitiken. Vuxenutbildning leder till att fler botkyrkabor kommer i arbete och kan gå vidare till högre studier. Goda kunskaper i svenska språket är ofta ett krav för att få ett arbete och därför är vuxenutbildningen också en viktig del i nyanländas etablering i samhället.

För att visa på de många möjligheter som finns till utbildning, kommer nämnden fortsätta arbetet med Campus Botkyrka. Campus Botkyrka samlar olika utbildningsformer som vänder sig till vuxna under ett gemensamt paraply. Syftet är att på ett modernt och digitalt sätt öka tillgängligheten och sprida information om utbildningar både inom kommunen men också i samarbete med andra aktörer som exempelvis högskolor.

Meningsfull sysselsättning LSS/ SoL

En meningsfull sysselsättning är av stor vikt för att deltagare inom daglig verksamhet och sysselsättning enligt SoL ska ha möjlighet att utvecklas utifrån sin egen förmåga, oavsett funktionsnedsättning. Deltagarna i daglig verksamhet och sysselsättning enligt SoL ska få möjlighet att bryta isolering, få sitt behov av social samvaro tillgodosett, delta i stimulerande aktiviteter och delaktigheten i samhället ska främjas. Deltagaren ska ha rätt till inflytande och delaktighet. Som ett led i det arbetet har nämnden inlett ett utvecklingsarbete för att öka deltagarnas möjlighet till att välja arbetsställe. Nya deltagare erbjuds studiebesök på verksamheterna innan de bestämmer sig för vilken verksamhet de vill delta i och de som redan är i verksamheten uppmuntras att prova på och byta till andra verksamheter. Nämnden prognosticerar en volymökning för insatser inom daglig verksamhet, vilket innebär större belastning på verksamheterna och kan komma att innebära att det är svårare för en deltagare att byta verksamhet. Nämnden kommer därför behöva ha fortsatt fokus på att bibehålla och utveckla inflytande och valmöjligheter, trots svårare förutsättningar.

1.4 Nämndens mål och mått 2024

1.4.1 Område 1 - Botkyrkaborna har egenmakt

Förskola och skola

Alla elever ska ges rätt förutsättningar för att lyckas i skolan och nå goda resultat. Idag finns en strukturell skolsegregation i Botkyrkas förskolor och skolor. Botkyrka kommun har ett ansvar för att säkerställa det kompensatoriska uppdraget på strukturell nivå. Barnen och eleverna ska ha goda förutsättningar och ska få de extra anpassningar och det särskilda stöd de har rätt till för att utvecklas och lära oavsett i vilken förskola eller skola de går.

Barnens utveckling börjar redan i förskolan då den lägger grunden för hela skolgången. Botkyrka kommun ska erbjuda förskolor med god och kvalitativ pedagogik i alla kommundelar. Ett fokus på språkutveckling och läs- och skrivkunighet ska möta barnen i förskolan.

Alla botkyrkaelever ska gå i skolor som håller hög kvalitet. Trygghet och studiero bidrar till goda lärmiljöer och gynnar elevernas utveckling och lärande. Ett fokus på kunskapsförmedling och att ge eleverna kvalitativ undervisning är prioriterat. Detta genom att möjliggöra för en bredd av olika professioner i skolan samt en stärkt elevhälsa i kombination med att lärarna får fokusera på undervisningen i klassrummet.

Botkyrkaelevernas möjlighet till en god skolgång är nyckeln till ett tryggt liv och en etablerad plats i samhället.

Arbete och arbetstillfällen

Det är kommunens tro att alla botkyrkabor vill arbeta och göra rätt för sig.

För att skapa fler arbetstillfällen och en starkare samhällsutveckling behöver Botkyrka kommun möjliggöra för fler företag och entreprenörer att etablera sig i kommunen. Kommunen ska erbjuda en god trygghet, service och stöd till företag samt stödja företagen med hållbarhetsarbetet i befintlig verksamhet och vid etablering. Kommunen ska kontinuerligt fånga in de behov som finns och ha en tät dialog med företagen. Genom utveckling av större företagsområden, såsom Södra porten, kan fler företag flytta till kommunen och Botkyrka kan bli en central plats i Stockholmsregionen.

Samtidigt behöver Botkyrka kommun arbeta med kompetensutveckling, för att botkyrkaborna ska kunna bli vad de vill och arbeta med vad de vill. Kommunen behöver arbeta för att matcha arbets sökande med jobb i Botkyrka. Botkyrka kommun ska även arbeta för ökad anställningsbarhet genom hela livet, med kompetensutveckling via bland annat Komvux och olika arbetsmarknadsinsatser. Ett särskilt fokus ska riktas mot att ge förutsättningar för utrikes födda kvinnors möjlighet till utbildning, företagande och arbete. Målet med Botkyrka kommuns arbetsinsatser är att botkyrkaborna ska få en egen försörjning.

Med näringsliv kommer också fokus på hållbar infrastruktur, såsom utvecklingen av Hågelbyleden och förbifart Tullinge. Infrastrukturen behöver möta framtidens företagande så att företagen kan ha bra och hållbara transporter och möjliggöra tillväxt både på kort och lång sikt i Botkyrka.

Delaktighet och inflytande

Botkyrkabornas och föreningslivets engagemang och delaktighet är en positiv kraft och en viktig del i utvecklingen av kommunen och samhället. Fler botkyrkabor ska involveras i och vilja vara med i utvecklingen av de olika kommundelarna och hela Botkyrka. Genom att ta vara på medborgarnas inspel kan kommunen hitta nya och kreativa vägar framåt.

Botkyrka kommun ska arbeta för att öka förtroendet hos medborgarna.

Den kommunala organisationen ska vara synlig, inlyssnande och medborgarfokuserad.

Botkyrkaborna ska bemötas serviceinriktat och lösningsorienterat av kommunen.

Ett gemensamt krafttag behöver tas av kommunen och de politiska partierna i samverkan med civilsamhället för att öka valdeltagandet och sänka trösklarna till de demokratiska processerna.

Det ska kännas lätt och givande att engagera sig i Botkyrkas utveckling.

1.4.1.1 Fullmäktiges utvecklingsmål: 1:5 Kommunens arbetsmarknadsinsatser leder till fler botkyrkabor i arbete

1.4.1.1.1 Nämndens mål: Nämndens insatser leder till fler botkyrkabor i arbete eller studier

Mått	Utfall 2022	Mål 2023	Mål 2024	Mål 2027
Andel (%) deltagare med ekonomiskt bistånd som avslutas till arbete eller studier ökar (nytt 2023)		62 %	≥60 %	≥60 %
Andel deltagare 30 - 64 år som går vidare till arbete eller studier ökar (Nytt 2021)	65 %		40 %	45 %

Mått	Utfall 2022	Mål 2023	Mål 2024	Mål 2027
Andel elever från SFI D som läser vidare på grundläggande vuxenutbildning ökar (Nytt 2022)	77 %	86 %	≥80 %	≥80 %
Andelen Botkyrkabor som går till arbete eller eget företag efter avslutad yrkeshögskoleutbildning ökar (Nytt 2023)		83 %	≥80 %	≥80 %
Andelen elever som går från yrkesinriktad gymnasial vuxenutbildning till arbete eller studier ökar (Nytt 2023)		72 %	≥80 %	≥80 %
Antal Botkyrkabor som studerar på kommunens yrkeshögskoleutbildningar ökar (Nytt 2023)		132	Ökar	Ökar

För mått som är nya för 2024 finns inget målvärde för 2023, Mått som är nya för 2023 och 2024 saknar historiska utfall.

1.4.1.1.2 Nämndens mål: Nämndens insatser leder till fler unga botkyrkabor i arbete eller studier

Mått	Utfall 2022	Mål 2023	Mål 2024	Mål 2027
Andel feriepraktikanter som upplever sin feriepraktik som meningsfull ökar (Nytt 2016)	85 %	90 %	≥80 %	≥80 %
Andel unga 16 - 29 år som går till arbete eller studier ökar (Nytt 2021)	84 %		≥80 %	≥80 %
Andelen ungdomar inom KAA som går vidare till studier ska öka (Nytt 2023)		40 %	≥40 %	≥40 %

För mått som är nya för 2024 finns inget målvärde för 2023, Mått som är nya för 2023 och 2024 saknar historiska utfall.

I Förutsättningar för Mål och budget 2024, med flerårsplan 2025-2027 har måttet Andel unga 16-29 år som går till arbete eller studier fått målvärdet 83 procent till 2027. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden anser att målvärdet är för högt och skulle istället vilja sätta ett golvvärde på 80 procent. Under 2022 nådde nämnden det goda resultatet på 84 procent, men då var det också särskilt gynnsamma förutsättningar på arbetsmarknaden då restriktionerna kring pandemin upphävdes och företag började återanställa. Under 2023 har Sverige gått in i en lågkonjunktur med ett i delar och i synnerhet prognosticerat försämrat läge på arbetsmarknaden, vilket kommer påverka nämndens möjligheter att nå så höga målvärden framåt.

1.4.1.2 Fullmäktiges utvecklingsmål: 1:6 Botkyrkaborna är delaktiga i Botkyrkas utveckling

1.4.1.2.1 Nämndens mål: Deltagare i daglig verksamhet upplever hög grad av delaktighet

Mått	Utfall 2022	Mål 2023	Mål 2024	Mål 2027
Andel godkända och aktuella genomförandeplaner ska öka (Nytt 2023)		85 %	≥85 %	≥85 %
Deltagare som upplever att de får bestämma över			78 %	79 %

Mått	Utfall 2022	Mål 2023	Mål 2024	Mål 2027
saker som är viktiga för dem i sin sysselsättning ökar, SoL, SKR:s brukarundersökning (nytt 2024)				
Deltagare som upplever att de får bestämma över saker som är viktiga för dem i sina dagliga verksamheter ökar, LSS, SKR:s brukarundersökning (nytt 2024)	82 %	84 %	≥85 %	≥85 %

För mått som är nya för 2024 finns inget målvärde för 2023, Mått som är nya för 2023 och 2024 saknar historiska utfall.

1.4.1.3 Fullmäktiges utvecklingsmål: 1:7 Botkyrkaborna har förtroende för kommunen som organisation

1.4.1.3.1 Nämndens mål: Botkyrkabors synpunkter tas tillvara

Mått	Utfall 2022	Mål 2023	Mål 2024	Mål 2027
Andelen synpunkter som besvaras av förvaltningens verksamheter inom 10 dagar ökar	100 %	100 %	100 %	100 %

För mått som är nya för 2024 finns inget målvärde för 2023, Mått som är nya för 2023 och 2024 saknar historiska utfall.

1.4.1.3.2 Nämndens mål: Deltagare i daglig verksamhet har en meningsfull sysselsättning

Mått	Utfall 2022	Mål 2023	Mål 2024	Mål 2027
Andel deltagare inom daglig verksamhet enligt LSS som anser att verksamheten är viktig ökar, SKR:s brukarundersökning (Nytt 2024)			88 %	92 %
Andel deltagare inom sysselsättning SoL som anser att verksamheten är viktig ökar, SKR:s brukarundersökning (Nytt 2024)			88 %	92 %

För mått som är nya för 2024 finns inget målvärde för 2023, Mått som är nya för 2023 och 2024 saknar historiska utfall.

1.4.2 Område 2 - Botkyrkaborna är trygga

Omsorg

Botkyrka har en åldrande befolkning och det är fantastiskt. Livet slutar inte för att man blir äldre, livskvaliteten måste värnas genom att omsorg kan ges med en guldkant. Därför ska omsorgen utgå från individen och delaktighet samt inflytande över omsorgsinsatser ska vara centrala.

I Botkyrka ges det möjlighet till självbestämmande och individanpassning för att främja botkyrkabornas trygghet och nöjdhet med omsorgen. En god service och medborgarkontakt gentemot brukare och anhöriga ska vara i fokus. Genom att erbjuda omsorg på andra språk stärks den personcentrerade omvårdnaden och bidrar till ökat välbefinnande.

Botkyrka kommun strävar efter att tillgodose äldres behov av anpassat boende i olika former. Kommunen ska skapa bra bostadsmöjligheter och det ska finnas god tillgång till service, vård och omsorg samt social gemenskap.

För att möjliggöra en god omsorg ska kommunen öka personalkontinuiteten och stärka kompetensförsörjningen samt öka den formella kompetensen hos medarbetarna. För att ytterligare säkra kvaliteten på omsorgen fortsätter kommunen arbeta med att utbilda medarbetare i det svenska språket.

Trygghet

I Botkyrka ska alla kunna vara trygga och känna sig trygga i samtliga kommundelar. Genom att kombinera bostadsområden med lokaler för näringsliv och föreningsverksamhet skapas liv och rörelse i alla områden. Trygghet och trivsel är grundläggande för att man ska vilja bo i Botkyrka och för att man ska vilja ta hand om sitt område.

I Botkyrka ska en hållbar stadsutveckling möjliggöra ett samspel mellan människan och den byggda miljön. Ett arbete med att utveckla och rusta upp utemiljöer i de olika kommundelarna och skapa inkludering, trygghet och trivsel är viktigt. Trygghet och trivsel handlar även om att ha en välplanerad belysning av gång- och cykelvägar, tunnlar och parker för att förbättra tillgängligheten och tryggheten för alla botkyrkabor.

Kriminalitet

I Stockholm verkar kriminella organisationer som starkt påverkar Botkyrka och botkyrkaborna. Att bekämpa de kriminella organisationerna och det faktum att kriminalitet finns, är inte endast Botkyrkas ansvar, utan hela Sveriges. Kommunen ska däremot göra allt i sin makt för att motverka de kriminella organisationerna och den kriminalitet som påverkar botkyrkaborna.

Kommunen ska genom samverkan med polis, berörda myndigheter och civilsamhället arbeta för att gemensamt tränga ut kriminaliteten. Kampen mot kriminalitet är både långsiktig och sker här och nu. Kommunen ska arbeta för att motverka utanförskap, motverka rekrytering till kriminella gäng och utveckla avhopparverksamheten så att fler ska få en möjlighet att lämna gängkriminaliteten och därmed möjliggöra för nya livschanser.

Alla barn och unga i Botkyrka ska kunna växa upp och utveckla sin personlighet i frihet, oavsett ursprung, sexuell läggning eller könsidentitet. Botkyrka ska också med full kraft fortsätta arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i nära relationer. Det våldspreventiva arbetet i förskolor och skolor ska utvecklas.

Botkyrka kommun ska arbeta brett och samordnat i kampen mot miljöbrottslighet samt välfärdsbrottslighet både i kommunen och inom den egna kommunala organisationen. Oseriösa utförare har inte någon plats i Botkyrka.

1.4.2.1 Fullmäktiges utvecklingsmål: 2:2 Botkyrkaborna känner sig trygga

1.4.2.1.1 Nämndens mål: Botkyrkaborna känner sig trygga

Mått	Utfall 2022	Mål 2023	Mål 2024	Mål 2027
Andel av daglig verksamhets lokaler som samlokaliseras med aktiviteter på kvällar och helger (Nytt)			25 %	30 %

Mått	Utfall 2022	Mål 2023	Mål 2024	Mål 2027
2024)				

För mått som är nya för 2024 finns inget målvärde för 2023, Mått som är nya för 2023 och 2024 saknar historiska utfall.

1.4.2.2 Fullmäktiges utvecklingsmål: 2:4 Botkyrkas barn och unga växer upp utan våld och förtryck

1.4.2.2.1 Nämndens mål: Nämnden bidrar till att botkyrkas barn och unga ska växa upp utan våld och förtryck

Mått	Utfall 2022	Mål 2023	Mål 2024	Mål 2027
Andel medarbetare som möter barn och unga och är utbildade i våldsprevention ökar		Ökar	Ökar	Ökar

För mått som är nya för 2024 finns inget målvärde för 2023, Mått som är nya för 2023 och 2024 saknar historiska utfall.

1.4.3 Område 4 - Kommunens organisation

Effektiv organisation

Botkyrkaborna har rätt att förvänta sig att den kommunala organisationen bedrivs effektivt. Det är medborgarens fokus som ska avgöra hur de gemensamma skattemedlen spenderas. Det handlar om att göra rätt saker vid rätt tillfälle och på rätt sätt. Den kommunala organisationen ska vara öppen, modig, energisk och ansvarstagande. Alla botkyrkabor ska få ett vänligt, respektfullt och sakkunnigt bemötande i sina kontakter med kommunens anställda. Ingen ska särbehandlas eller diskrimineras.

Botkyrka kommun ska knyta till sig och behålla kompetent personal. Kommunen ska vara en attraktiv 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. Kommunens anställda i allmänhet och cheferna i synnerhet ska spegla befolkningssammansättningen. Målet är att alla anställda som önskar det ska erbjudas heltidsanställning. Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet och ger de positiva effekter för yrkenas attraktivitet, framtida kompetensförsörjning och jämställdhet.

För att behålla handlingsfriheten och säkra verksamhetens kvalitet och omfattning är det nödvändigt att kommunens ekonomi är stabil, och långsiktigt balanserad. Resurser ska fördelas efter behov, tydliga prioriteringar ska ske så att pengar används till det som ger mest effekt för botkyrkaborna. Genom framförhållning, tidiga insatser och förebyggande arbete undviks framtida kostnadsökningar, motverkas social utsatthet och värnas den gemensamma miljön. En väl planerad försörjning med ändamålsenliga lokaler är centralt för en effektiv resursanvändning.

Klimat och miljö

Klimatförändringarna är en av de största utmaningarna mänskligheten står inför. Miljö- och klimathot påverkar människors hälsa och välbefinnande. Botkyrka kommuns klimatstrategi ska vara styrande i arbetet.

Botkyrka är och ska vara ledande och en framgångsrik kommun i miljö- och klimatomställningarna, både för den kommunala organisationen och genom att möjliggöra för botkyrkabor att vara klimatsmarta. Botkyrka ska nå hållbarhetsmålen. Botkyrkas organisation ska 2025 vara

klimatneutral och Botkyrka som plats ska vara fossilbränslefri 2030.

Kommunens koldioxidbudget ska vara vägledande och arbetas in som en del i det ordinarie styrsystemet. Kommunen ska arbeta för att öka sin cirkularitet och möjliggöra för medborgarna att leva cirkulärt. Kommunen ska både minska Botkyrkas klimatpåverkan och ha bra beredskap för de klimatförändringar som kan komma samt anpassa samhället till ett förändrat klimat.

Kommunen ska arbeta för att alla ny- och ombyggnationer ska utgå från de tre hållbarhetsdimensionerna, ekologisk, ekonomisk och social hållbarhet. Vidare ska kommunen underlätta för byggandet av solcellsparker samt främja närodlat och hållbart producerade livsmedel.

1.4.3.1 Fullmäktiges utvecklingsmål: 4:1 Kommunens organisation är resurseffektiv

1.4.3.1.1 Nämndens mål: Nämndens organisation är resurseffektiv

Mått	Utfall 2022	Mål 2023	Mål 2024	Mål 2027
Nämndens nettoutfall är inom beslutad budgetram	100 %	100 %	100 %	100 %

För mått som är nya för 2024 finns inget målvärde för 2023, Mått som är nya för 2023 och 2024 saknar historiska utfall.

1.4.3.2 Fullmäktiges utvecklingsmål: 4:2 Botkyrkas anställda trivs och mår bra

1.4.3.2.1 Nämndens mål: Nämndens anställda trivs och mår bra

Mått	Utfall 2022	Mål 2023	Mål 2024	Mål 2027
Andelen frisknärvaro för medarbetare i förvaltningen ökar	93 %	94 %	94 %	94 %
Förvaltningens genomsnittliga nivå på ett hållbart medarbetarengagemang ökar.	81 %	80 %	81 %	82 %
Medarbetarundersökningens totalindex ökar (sammanvägning av undersökningens åtta delar)	77	78	77	77
Personalomsättning (antal avslutade under året i % av antalet anställda) ska minska i förvaltningen	10,6 %		10 %	9 %
Personalomsättning (antal nyanställda under året i % av antalet anställda) ska minska i förvaltningen	7,6 %		10 %	9 %

För mått som är nya för 2024 finns inget målvärde för 2023, Mått som är nya för 2023 och 2024 saknar historiska utfall.

1.4.3.3 Fullmäktiges utvecklingsmål: 4:3 Kommunen nyttjar digitaliseringens möjligheter till att ge bättre service till medborgarna och arbeta mer effektivt

1.4.3.3.1 Nämndens mål: Nämnden nyttjar digitalisering för att ge bättre service till medborgarna och för att arbeta effektivare

Mått	Utfall 2022	Mål 2023	Mål 2024	Mål 2027
Andel deltagare inom		Ökar	Ökar	Ökar

Mått	Utfall 2022	Mål 2023	Mål 2024	Mål 2027
daglig verksamhet som använder sig av digitala tjänster eller hjälpmedel ökar (Nytt 2023)				
Andelen medarbetare som har kompetens i verksamhetssystem ökar (Nytt 2023)		Ökar	Ökar	Ökar

För mått som är nya för 2024 finns inget målvärde för 2023, Mått som är nya för 2023 och 2024 saknar historiska utfall.

1.4.3.4 Fullmäktiges utvecklingsmål: 4:4 Kommunen som organisation är klimatneutral år 2025

1.4.3.4.1 Nämndens mål: Nämndens organisation ska bidra till lägre miljöpåverkan

Mått	Utfall 2022	Mål 2023	Mål 2024	Mål 2027
Andel upphandlingar med miljökrav ökar (Nytt 2024)			100 %	100 %

För nya mått finns inget målvärde för 2023 och inga historiska utfall.

2 Det ekonomiska läget 2024-2027

Nämndens huvuduppdrag att få fler botkyrkabor i arbete, studier eller meningsfull sysselsättning är fortsatt betydelsefullt för den kommunala ekonomin under de kommande åren.

Kommunens arbetsmarknadsinsatser behöver även fortsättningsvis utrymme för resursallokering i syfte att fler botkyrkabor ska komma till arbete. Det handlar dels om långsiktiga behov av agila satsningar för exempelvis fler unga i jobb, dels en förutsättning för att kunna ingå och ta del av gemensamma lokalregionala satsningar och ta del av statliga medel (exempelvis från ESF). Arbetsmarknadsenheten arbetar löpande med bevakning och förberedelser för att söka ESF-medel för att möjliggöra satsningar och samarbete med olika parter. I regel är det ett villkor att kommunen medfinansierar.

Samarbetet mellan arbetsmarknadsenheten och ekonomiskt bistånd är ett fortsatt satsningsområde. Om kommunen avsätter medel för arbetsmarknadsinsatser så kan det leda till att fler personer som är i behov av ekonomiskt bistånd kommer ut i egen försörjning.

Under det senaste året har volymerna sjunkit något inom vuxenutbildning, vilket kan bero på att arbetslösheten gått ned till samma nivå som innan pandemin. Arbetsmarknaden börjar nu bli mer osäker och i kombination med att Botkyrkas har en lägre utbildningsnivå jämfört med riket, tror nämnden att behovet av vuxenutbildning kommer öka. Nämnden kommer fokusera på att öka utbildningsnivån och locka fler i målgrupper som nämnden har svårt att nå i dag, vilket troligtvis också kommer öka volymerna inom vuxenutbildning. Vidare kommer nämnden också uppmuntra fler botkyrkabor med fullständiga gymnasiebetyg att söka sig vidare till högre utbildning.

Utbildningar på distans har efter pandemin ökat både i efterfrågan och i utbud. Distansutbildningarna medför en ökad flexibilitet för de studerande och lägre kostnader för kommunen, men det finns också en risk att elever som behöver klassrumsundervisning inte får tillgång till det i tillräcklig utsträckning. Nämnden har påbörjat en dialog inom samarbetet Vux5 (ett kluster av de fem kommunerna Huddinge, Salem, Nykvarn, Södertälje och Botkyrka) för att arbeta

med den frågan. Nämnden kan inte räkna med en fortsatt ökning av distansundervisning och därmed lägre kostnader under de kommande åren.

En osäkerhetsfaktor inom vuxenutbildning är statsbidragens utveckling och eventuella ändringar med kort varsel. Exempelvis kan graden av statlig finansiering för yrkesgymnasial vuxenutbildning komma att förändras. För närvarande finansierar staten 70 procent av kostnaden för yrkesgymnasial vuxenutbildning, och en eventuell förändring tillbaka till den tidigare statliga finansieringen på 50 procent skulle innebära ökade kostnader för nämnden på ca 4-5 miljoner kronor. Ingen sådan förändring har just nu aviserats.

Inom både daglig verksamhet enligt LSS och sysselsättning enligt SoL ökar antalet deltagare i högre takt än befolkningsutvecklingen. Inom sysselsättning enligt SoL gör nämnden bedömningen att volymökningen kan hanteras inom befintlig verksamhet. Inom daglig verksamhet enligt LSS innebär det att resursbehovet ökar i högre takt än volymkompensationen från Kommunfullmäktige, och att volymkompensationen inte täcker de ökade behoven. För daglig verksamhet föreslår nämnden en ramjustering, vilket beskrivs närmare nedan.

En osäkerhetsfaktor inom daglig verksamhet enligt LSS är transportkostnaderna. Transportkostnaderna är svåröverskådliga och påverkas också av det ökande antalet deltagare. Det är teknik- och fastighetsförvaltningen som ansvarar för kommunens transporter, och ett arbete har påbörjats tillsammans med deras transportservice och vård- och omsorgsförvaltningen med syfte att få en tydligare internprissättning mellan nämnderna.

Nämndens lokalkostnader har under de senaste åren utgjort en växande del i nämndens budget, och under det senaste året har planering pågått för att säkerställa ett effektivare nyttjande av lokalerna utifrån verksamheternas förutsättningar. Effekterna av det arbetet syns under effektiviseringarna inför 2024.

Externa parter som hyr in sig i arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens lokaler och som nyttjar lokalerna när de inte används av ordinarie verksamhet ska betala en hyreskostnad. Daglig verksamhet är i uppstartsfas i arbetet med att samnyttja lokaler och gör initialt bedömningen att det inte kommer att innebära någon större ekonomisk effekt för nämnden.

Förslag på ramjustering inom daglig verksamhet

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har över tid haft ökande volymer inom daglig verksamhet enligt LSS och förvaltningens fördjupade analys visar att de ökade volymerna till stora delar inte har fångats upp av kommunens resursfördelningsmodell. Sedan 2017 har daglig verksamhet enligt LSS ökat med 74 årsplatser. Det motsvarar en ökning på drygt 20 procent under perioden 2017-2022 samtidigt som befolkningsökningen under samma period har varit strax under fyra procent. Det innebär att daglig verksamhets hantering av de ökade volymerna har inneburit en indirekt effektivisering i förvaltningen, eftersom verksamhetens volymer har ökat i snabbare takt än resurserna.

Inför 2024 väntas volymen öka med cirka 20 årsplatser inom daglig verksamhet, vilket inte täcks av den preliminära volymkompensationen i förutsättningarna för mål och budget 2024. För att kunna behålla 2022 års personaltäthet med den ökade volymen, behöver cirka sex medarbetare anställas. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden föreslår därför ramjustering på fyra miljoner kronor i tilläggsbudget för att täcka ökade personal- och transportkostnader för dessa årsplatser.

Volymökningen inom daglig verksamhet enligt LSS medför också behov av att tillsätta ytterligare en chefstjänst inom verksamhetsområdet, eftersom chefsuppdragets omfattning och antal medarbetare per chef nu nått en nivå som inte kan utökas mer. Nämnden avser nyttja

volymkompensationen i förutsättningarna motsvarande 1,4 miljoner kronor för den satsningen inom daglig verksamhet. Om den planerade volymkompensationen utgår på grund av ändrad befolkningsprognos, behöver ramjusteringen utökas även med detta belopp.

Effektiviseringar

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har i uppdrag att effektivisera två procent årligen under perioden 2024-2027. Effektiviseringarna kommer inte kunna hanteras genom generella effektiviseringar, utan det kommer att handla om att se över ambitionsnivå och utbud. Långsiktigheten i effektiviseringarna är en annan viktig aspekt.

För budget 2024 planeras följande effektiviseringar för att möta effektiviseringskravet på 6,16 miljoner kronor:

- Minskad lokalyta. Nämndens lokalyta minskas genom att arbetsmarknadsenheten flyttar till två mindre lokaler; en i Tumba och en i Alby. Lokalen i Tumba centrum blir tillfällig i väntan på nyrenoverade ytor i kommunhuset. Lokalen i Alhagen blir tillsammans med daglig verksamhet (effektivisering motsvarande 2,26 miljoner kronor).

Utöver effektiviseringen innebär förändringen att arbetsmarknadsenheten flyttar till mer ändamålsenliga lokaler och att den dagliga verksamheten i Alhagen/Kvarnhagen kommer i kontext med andra verksamheter inom nämndens ansvarsområde.

- Nämndens riktade insats för att minska botkyrkaornas arbetslöshet i budget 2023 minskas från fem miljoner kronor till tre miljoner kronor (effektivisering motsvarande två miljoner kronor)

Effektiviseringen innebär en minskad satsning inom arbetsmarknadsområdet, vilket i sin tur försämrar arbetsmarknadsenhetens möjligheter att bidra till minskad arbetslöshet i Botkyrka.

- En tjänst vakanshålls inom arbetsmarknadsenheten och motsvarande insatser utförs istället inom ramen för ett treårigt projekt hos samordningsförbundet (effektivisering motsvarande 0,7 miljoner kronor)

Effektiviseringen bedöms inte ge någon praktisk påverkan för insatserna som erbjuds botkyrkaorna.

- Vakanshållning av 1,5 tjänster inom Campus Botkyrka (effektivisering motsvarande 1 miljon kronor)

Mot bakgrund till de senaste årens minskade studerande volymer kommer effektiviseringen att innebära omfördelning av arbetsuppgifter, något minskad flexibilitet i samband med planering och beviljande av semester. Det påverkar också verksamhetens möjlighet att utföra arbetsuppgifter som ligger i utkanten av kärnuppdraget.

- Idéburet offentligt partnerskap (IOP) med Nema Problema löper ut enligt plan (effektivisering motsvarande 0,2 miljoner kronor)

Eftersom effektiviseringen innebär att överenskommelsen om idéburet offentligt partnerskap inte förnyas kommer de mentorsinsatser som ingått i överenskommelsen inte fortsätta. Även om det påverkar botkyrkaorna är bedömningen att det är en mindre påverkan än att effektivisera i verksamheternas kärnuppdrag.

3 Investeringsplan 2024-2027

Investeringsplan 2024-2027

I investeringsplanen beskrivs dels nämndens investeringsmedel, dels de investeringar som görs i teknik- och fastighetsnämnden för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens räkning. Under respektive avsnitt i investeringsbudgeten redogörs respektive projekt något mer ingående.

Utifrån det ekonomiska läget kommer en kommunövergripande översyn av investeringsplanen genomföras under hösten 2023. I den översynen kan nämndens investeringsplan ändras, exempelvis kan investeringsprojekt komma att skjutas fram i planen.

Förkortningar i investeringsavsnittet

S - Status

B - Beslutat/pågående projekt

P- Planerat projekt i planperioden eller efter

Å - Årlig investering

P - Projekt 3-åriga eller 6-åriga

Status	Projekttyp	Investeringsprojekt	Beslutad totalbudget (tkr)	t o m 2023	2024	2025	2026	2027
		Övriga investeringar						
A	3	Reinvesteringar lokal och teknik			-1 250	-1 300	-1 350	-1 400
A	3	YH-utbildningar			-615	-630	-645	-660
B	6	Resurscenter Alhagen inv.	-1 500					
B	6	Resurscenter Kvarnhagen inv.	-2 150	-1 355				
		Summa			-1 865	-1 930	-1 995	-2 060

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har en årlig investeringsram som är avsedd för reinvesteringar i lokal och teknik samt investeringar kopplade till yrkeshögskolans projekt motsvarande 1,86 miljoner kronor för år 2024. Investeringsramen räknas årligen upp och medlen förväntas nyttjas varje år.

Utöver den årliga investeringsbudgeten har nämnden investeringsmedel kopplade till inventarier i samband med ny- och ombyggnation av lokaler.

För 2023 hade nämnden investeringsmedel för Alhagen (ersättningslokal) och Kvarnhagen (nytt resurscenter). Inflyttning i lokalerna skedde först i mars 2023 och medlen nyttjas därför fördelat över år 2022 och 2023.

Nya investeringar

Nämnden har inga nya övriga investeringsprojekt utöver de redan beslutade i stycket ovan.

Projekt efter planperioden

Efter planperioden finns planering för investeringar i projekten nedan. I dagsläget är dessa investeringsprojekt inte resurssatta utan endast planerade för. Tidsplanen är också osäker.

Projekt efter planperioden
Ny dagl.verksamhet Brunna inventarier
Nytt resurscenter inventarier

Projekt efter planperioden
Resurscenter Växtrum inventarier

Fastighetsinvesteringar i teknik- och fastighetsnämnden

Investeringsprojekt

De investeringar som avser ny- och ombyggnation ligger i teknik- och fastighetsnämndens investeringsplan. För verksamhetsområdet daglig verksamhet finns ombyggnation av Brunna, ombyggnation av permanent lokal för Växtrum samt byggande av nytt resurscenter med i planeringen för de kommande åren. De exakta tidsplanerna är ännu inte fastställda och justeringar kommer sannolikt att göras.

Status	Projekttyp	Investeringsprojekt	Beslutad totalbudget (tkr)	t o m 2023	2024	2025	2026	2027	Ny totalbudget
		Fastighetsinvesteringar i teknik- och fastighetsnämnden							
B	6	Ersättningslokal daglig verksamhet Brunna	-68 440					-2 492	-52 100
P	6	Nytt resurscenter	-45 000					-2 741	-57 100

Projekt efter planperioden

Fastighetsinvesteringar i teknik- och fastighetsnämnden efter planperioden
Ombyggnation Resurscenter Växtrum Blickaberg

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Specifikation utifrån preliminära budgetramar						
(tkr)	Utfall 2022	Budget 2023	Prel. Budget 2024	Plan 2025	2026	2027
		-307 989	-314 685	-311 870	-318 049	-325 308
Kostnader	-376 665	-391 398	-399 762	-398 649	-406 563	-415 593
Intäkter	101 024	83 409	85 077	86 779	88 514	90 285
Netto	-275 641	-307 989	-314 685	-311 870	-318 049	-325 308
Specifikation intäkter*						
(tkr)	2023	2024	2025	2026	2027	
	83 409	85 077	86 779	88 514	90 285	
Statsbidrag						
Restaurang Orren, Grön Hjärtat och andra försäljningar på DV		600	600	600	600	600
IKE VUX		4 200	4 300	4 400	4 500	4 600
Hysesintäkter Xenter		2 500	2 550	2 600	2 650	2 700
Tentamensavgifter		220	250	250	250	250
Såld plats till annan kommun		1 100	1 125	1 150	1 175	1 200
Moms VUX		3 000	3 100	3 200	3 300	3 400
Övriga intäkter						
Summa		11 620	11 925	12 200	12 475	12 750



Underlag till justering av driftbudget

Nämnd:

Bilaga: 7:xx

Bedömningskriterier (BK)= Förslag till ramjustering får endast föreslås om den uppfyller något av följande kriterier:

- 1) Volymökning som inte resursfördelningsmodellen fångar upp
- 2) Effekter av tidigare beslut i kommunfullmäktige och kommunstyrelsen
- 3) Tillfällig resursförstärkning för att kunna effektivisera verksamheten
- 4) Nya redovisningsprinciper enligt lagstiftning och rekommendationer från Rådet för kommunal redovisning (RKR)

Ange kriterie för föreslagen justering : Nummer 1-4

Beskrivning av föreslagen justering:

Till 2024 års budgetram väntas volymen öka med cirka 20 årsplatser inom daglig verksamhet. För att kunna behålla 2022 års personaltätthet innebär det att cirka sex medarbetare skulle behöva anställas utöver vad som kompenseras för genom volymkompensationen.
Därför äskar Arbetsmarknadsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden om medel för dessa sex medarbetare till en kostnad om fyra miljoner kronor för att täcka för personal och persontransporter dessa nya årsplatser medför. De fyra miljonerna är under förutsättning att volymkompensationen utgår, skulle den komma att sänkas till 0 från nuvarande 1,4 miljoner kronor till följd av utebliven väntad befolkningsökning under 2024 ämnar förvaltningen begära ramjustering om motsvarande del i tillskott. Det för att förvaltningen ser att givet den volym som tillförs verksamheten har tröskeeffekt nåtts vad gäller chefsuppdragets omfattning och medarbetare per chef.

	År	Månad
Beräknad start		

Ekonomiska effekter

Driftkostnader för verksamheten

Kostnader redovisas med minustecken (-)

Kostnadstyp	Delårseffekt (tkr)	Helårseffekt (tkr)	Antal årsarbetare
Personalkostnader		-3300	6
Internhyra lokaler			
Kapitalkostnader			
Övriga driftkostnader		-700	
Summa kostnader	0	-4000	

Summa intäkter		
----------------	--	--

Summa nettokostnader	0	-4000
----------------------	---	-------

(tkr)	2024	2025	2026	2027

Motivering till varför justeringen inte kan finansieras inom befintlig budgetram eller inom justeringen för volymförändringar:

Kommunens LSS-insatser i allmänhet och Daglig verksamhet i synnerhet har under de senaste fem åren haft ökade volymer som till stora delar inte kompenseras för i Mål och Budget. Detta till på grund av att verksamhetens volymer och resurser inte till fullo korrelerar med kommunens resursfördelningsmodell i budget då volymen ökar i snabbare takt än resurserna.

Konsekvenser om nämnden inte får föreslagen ramjustering:

Utgår inte ramjusteringen som äskats för tvingas nämnden till strörre effektiviseringar än två procent för att kunna möta de kostnadsökningar som finns inom Daglig verksamhet. Då kommer ambition och utbud att behöva reduceras och i värsta fall kommer verksamhet behöva läggas ned för frigöra medel.

Investeringsplan 2023-2033

(tkr)

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Bilaga, nr	Förvaltning	Prio	Skede	Status	Projekt-nr	Investering (benämning)	Beslutat år	Beslutad totalbudget	Ack. utfall tom dec 2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Ny totalbudget	Ev. TB	Kommentar
------------	-------------	------	-------	--------	------------	-------------------------	-------------	----------------------	--------------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	----------------	--------	-----------

Pågående/planerade projekt

Övriga investeringar																							
AVUN 1	AVUX	3	-	Å	40011	Reinvesteringar lokal och teknik	2018			-1 200	-1 250	-1 300	-1 350	-1 400	-1 450	-1 500	-1 550	-1 600	-1 650	-1 700			
AVUN 2	AVUX	3	-	Å	40012	YH-utbildningar	2018			-600	-615	-630	-645	-660	-675	-690	-705	-720	-735	-750			
AVUXN 3.2	AVUX	4	-	P	50173	Resurscenter Växtrum inventarier	2022	-2 300								-2 300							0
AVUXN 3.1	AVUX	4	-	P	50028	Ny dagl.verksamhet Brunna inventarier	2022	-2 150								-2 150							0
TN 6.2	AVUX	1	-	B	50189	Resurscenter Alhagen inventarier	2022	-1 500		-1 500													0
TN 6.2	AVUX	1	-	B	50188	Resurscenter Kvarnhagen inventarier	2022	-2 150	-1355	-795													0
AVUN 3.4	AVUX	4			6xxx	Nytt resurscenter inventarier		-1 000								-1 000							0
Summa pågående/planderade projekt								-9 100	-1 355	-4 095	-1 865	-1 930	-1 995	-2 060	-2 125	-7 640	-2 255	-2 320	-2 385		-9 100	0	

Nya projekt

Övriga investeringar																								
Summa nya projekt										0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Summa investeringsutgifter								-9 100	-1 355	-4 095	-1 865	-1 930	-1 995	-2 060	-2 125	-7 640	-2 255	-2 320	-2 385		-9 100	0
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	--	---------------	----------

Fastighetsinvesteringar i teknik- och fastighetsnämnden

TN 6.2	AVUX	1	G	B	50082	Resurscenter Alhagsvägen	2016	-81 000	-69 965	-15 035	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-85 000	-4 000	
AVUXN 3.1	AVUX	4	PL	P	50028	Ersättningslokal daglig verksamhet Brunna	2019	-68 440	0	0	0	0	0	-2 492	-25 665	-23 943	0	0	0	0	0	0	0	-52 100	16 340	
AVUN 3.2	AVUX	2	PL	P	50096	Ombyggnation Resurscenter Växtrum Blickaberg	2022	-7 900	0	0	0	0	0	0	0	-7 900	0	0	0	0	0	0	0	-7 900	0	
AVUN 3.4	AVUX	4	PL	P	50101	Nytt resurscenter	2023	-45 000	0	0	0	0	0	-2 741	-28 232	-26 127	0	0	0	0	0	0	0	-55 400	-10 400	Antal BRA 1000 kvm. Kostnad 35 000 kr per BRA, 2022. Index -9 500 tkr.

UNDERLAG TILL INVESTERINGSPROJEKT



Förvaltning Arbetsmarknad och vuxenutbildningsnämnden

Dnr:

Datum 2022-06-13

Kod:

Underlag till investeringsprojekt

Nämnd:	AVUN
Projektets namn:	Reinvesteringar lokal och teknik
Handläggare:	Emin balaban
Bilagenummer:	3 a

Beskrivning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har ett behov av reinvesteringar i lokal och teknik för att underhålla befintliga lokaler och vidareutveckla verksamheten.

Motivering

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden bedömer att reinvesteringar i ny teknik och andra lokalhöjande förbättringar är nödvändiga för att möta och tillgodose Botkyrkabornas behov och vidareutveckla verksamheten. Flera av förvaltningens lokaler har behov av reinvesteringar ständig och behovet av reinvesteringar kommer att vara på samma nivå.

Konsekvensbeskrivning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden göra dessa reinvesteringar för att säkerställa en god funktion i alla anläggningar och för att kunna tillgodose Botkyrka kommuns innevånares behov.

Ekonomi (inklusive tidplan)

<i>Tider</i>	
Prel driftsättningsdatum (år)	2024
Prel driftsättningsdatum (mån)	6
<i>Projektekonomi (tkr)</i>	
Projektutgift	-1 250
Investeringsbidrag	0
Tidigare budget	0
Tilläggsbudget	0

**Resultaträkning övriga investeringar, tkr**

	2023	2024
Avskrivningar	-208	-417
Räntekostnader	-10	-15
Driftkostnader	0	0
SUMMA	-218	-422



Underlag till investeringsprojekt

Nämnd:	AVUN
Projektets namn:	YH-utbildningar
Handläggare:	Emin balaban
Bilagenummer:	3 b

Beskrivning

AVUN har ett behov av reinvesteringar i lokal och teknik för att underhålla befintliga lokaler och vidareutveckla verksamheten.

Motivering

AVUN bedömer att reinvesteringar i ny teknik och andra lokalhöjande förbättringar är nödvändiga för att möta och tillgodose en mer blandad inriktning av yrkeshögskoleutbildningar och vidareutveckla verksamheten.

Konsekvensbeskrivning

AVUN gör dessa reinvesteringar för att säkerställa en god funktion i alla anläggningar och för att kunna tillgodose Botkyrka kommuns innevånares behov.

Ekonomi (inklusive tidplan)

<i>Tider</i>		
Prel driftsättningsdatum (år)	2024	
Prel driftsättningsdatum (mån)	6	
<i>Projektekonomi (tkr)</i>		
Projektutgift	-615	
Investeringsbidrag	0	
Tidigare budget	0	
Tilläggsbudget	0	

Resultaträkning övriga investeringar, tkr

	2024	2025
Avskrivningar	-103	-205
Räntekostnader	-5	-7
Driftkostnader	0	0
SUMMA	-108	-207



Underlag till investeringsprojekt

Nämnd:	AVUN
Projektets namn:	Ersättningslokal daglig verksamhet Brunnaskolan
Handläggare:	
Bilagenummer:	AVUN 3.1

Beskrivning

I samband med att utbildningsförvaltningen bygger om Brunnaskolan måste den dagliga verksamheten Brunna flytta till nya lokaler. Tidsplanen anpassas till planeringen av ombyggnationen av Brunnaskolan. I samband med nybyggnationen kommer det finnas behov av inköp av nya inventarier.

Motivering

Eftersom den dagliga verksamheten Brunna inte kan vara kvar i sina nuvarande lokaler när Brunnaskolan byggs om, är det nödvändigt med en ny lokal.

Konsekvensbeskrivning

Brunnaskolan kan inte byggas om utan att det finns en lösning för den dagliga verksamheten Brunna. Den dagliga verksamheten Brunna har ca 20 deltagare.

Ekonomi (inklusive tidplan)

	Fastighet	Övrig
<i>Tider</i>		
Prel driftsättningsdatum (år)	2029	
Prel driftsättningsdatum (mån)	6	
<i>Projektekonomi (tkr)</i>		
Projektutgift	-52 100	-2 150
Investeringsbidrag	0	0
Tidigare budget	0	0
Tilläggsbudget	0	0

Justering av driftsättningsdatum

Datum vid uppdatering	2021-05-26	2022-05-30	2023-06-13
Driftsättningsdatum (år)	2025	2027	2029
Driftsättningsdatum (mån)	11	11	11

Övriga kostnader i samband med investeringen

Övriga kostnader i samband med investeringen	
Belopp (tkr)	
Rivning	0
Sanering	0
Nedskrivning (återstående bokfört värde)	0
Markinköp	0
Inhyrning evakueringslokal	0
0	0

Andra investeringar till följd av projektet

Andra ekonomiska konsekvenser

Resultaträkning fastighetsinvestering, tkr (hyresnivå)

	2029	2030
Avskrivningar	-906	-1 553
Räntekostnader	-528	-883
Fastighetskostnader	-347	-607
SUMMA	-1 781	-3 043

Resultaträkning övriga investeringar inkl personalkostnader, tkr

	2029	2030
Avskrivningar	-125	-215
Räntekostnader	-21	-34
Driftkostnader	0	0
SUMMA	-147	-249

Övriga ekonomiska konsekvenser

Avdrag vid investering i befintlig verksamhetslokal

Avdrag del av om-/nybyggnation av befintlig verksamhetslokal som avser *Delårseffekt* *Helårseffekt*

Antal

Tkr

UNDERLAG TILL INVESTERINGSPROJEKT



Förvaltning AVUX

Dnr:

Datum 2022-06-13

Kod:

Underlag till investeringsprojekt

Nämnd:	AVUN
Projektets namn:	Nytt resurscenter
Handläggare:	Emin Balaban
Bilagenummer:	AVUN 3.3

Beskrivning

Utökning till följd av en förväntad volymökning för daglig verksamhet 9 § 10 LSS. Förvaltningen har önskemål om spridning av verksamheten i alla kommundelar

Motivering

AVUX prognostiserar en volymökning för insatser i daglig verksamhet enligt 9 § 10 LSS. Botkyrka kommun måste enligt 9 § 10 LSS tillgodose Botkyrkabornas ökade behov för daglig verksamhet. Förvaltningen har önskemål om daglig verksamhet i samtliga av kommundelarna

Konsekvensbeskrivning

Om behovet av platser inom daglig verksamhet enligt LSS inte kan mötas upp inom förvaltningens verksamhet, behöver fler externa platser köpas. Verksamheten bedömer att kostnaden per plats då ökar och att kvaliteten kan påverkas

Ekonomi (inklusive tidplan)

	Fastighet	Övrig
<i>Tider</i>		
Prel driftsättningsdatum (år)	2029	
Prel driftsättningsdatum (mån)	08	
<i>Projektekonomi (tkr)</i>		
Projektutgift	-57 100	-1 000
Investeringsbidrag	0	0
Tidigare budget	0	0
Tilläggsbudget äskas i T2, 2020	0	0



Justering av driftsättningsdatum

Datum vid uppdatering	2023-06-15		
Driftsättningsdatum (år)	2029		
Driftsättningsdatum (mån)	08		

**Resultaträkning fastighetsinvestering,
tkr**

Resultaträkning fastighetsinvestering, tkr (hyresnivå)

	2029	2030
Avskrivningar	-709	-1 702
Räntekostnader	-414	-973
Fastighetskostnader	-275	-674
SUMMA	-1 399	-3 349

Resultaträkning övriga investeringar inkl personalkostnader, tkr

	2029	2030
Avskrivningar	-42	-100
Räntekostnader	-7	-16
Driftkostnader	0	0
SUMMA	-49	-116

Övriga kostnader i samband med investeringen

Övriga kostnader i samband med investeringen	
<i>Belopp (tkr)</i>	
Rivning	0
Sanering	0
Nedskrivning	
(återstående bokfört värde)	0
Markinköp	0
Inhyrning evakueringslokal	0
0	0

Andra investeringar till följd av projektet

Andra ekonomiska konsekvenser

Övriga ekonomiska konsekvenser

Avdrag vid investering i befintlig verksamhetslokal	-508	-2 790
<i>Avdrag del av om-/nybyggnation av befintlig verksamhetslokal som avser volymökning</i>	<i>Delårseffekt</i>	<i>Helårseffekt</i>
Antal		
Tkr		

**5**

Fullmäktigeuppdrag – utrikes födda kvinnor till arbete och studier

Förslag till beslut

1. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner förvaltningens redovisning av fullmäktigeuppdraget utrikes födda kvinnor i arbete och studier och överlämnar redovisningen till kommunstyrelsens budgetberedning.

Sammanfattning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden fick i uppdrag att under 2023 genomföra fullmäktigeuppdraget att arbeta med att få utrikes födda kvinnor i arbete och studier. Nämnden har tilldelats 3 miljoner kronor för satsningen. Förvaltningen redovisar nu hur Arbetsmarknadsenheten tagit sig an uppdraget.

Arbetsmarknadsenheten har kommit igång med insatser och arbetet fortsätter till hösten. Förvaltningen föreslår att nämnden godkänner redovisningen av fullmäktigeuppdraget – utrikes födda kvinnor till arbete och studier och överlämnar redovisningen till kommunstyrelsens budgetberedning.



Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnd

2023-06-23

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

Kod: 1.1.4.2

Maria Svensson

Dnr: AVN/2023:00085

Fullmäktigeuppdrag – utrikes födda kvinnor till arbete och studier

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner förvaltningens redovisning av fullmäktigeuppdraget *utrikes födda kvinnor i arbete och studier* och överlämnar redovisningen till kommunstyrelsens budgetberedning.

Sammanfattning av ärendet

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden fick i uppdrag att under 2023 genomföra fullmäktigeuppdraget att arbeta med att få utrikes födda kvinnor i arbete och studier. Nämnden har tilldelats 3 miljoner kronor för satsningen. Förvaltningen redovisar nu hur Arbetsmarknadsenheten tagit sig an uppdraget. Arbetsmarknadsenheten har kommit igång med insatser och arbetet fortsätter till hösten.

Förvaltningen föreslår att nämnden godkänner redovisningen av fullmäktigeuppdraget – *utrikes födda kvinnor till arbete och studier* och överlämnar redovisningen till kommunstyrelsens budgetberedning.

Underlag för beslut

- Tjänsteskrivelse *Fullmäktigeuppdrag Utrikes födda kvinnor till arbete eller studier, 2023-06-23*
- Bilaga 1. *Redovisning av fullmäktigeuppdrag – utrikes födda kvinnor till arbete och studier.*



Fastställd av

Arbetsmarknadsdirektör Jesper Theander

Verksamhetschef Arbetsmarknadsenheten Kerstin Berglund

Skickas till

Kommunstyrelsens budgetberedning



Kommunstyrelsens budgetberedning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Kod: 1.1.4.2

Dnr: AVN/2023:00085

Redovisning av fullmäktigeuppdrag – utrikes födda kvinnor till arbete och studier

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har för 2023 fått fullmäktigeuppdraget att arbeta med att få utrikes födda kvinnor i arbete och studier. Nedan redovisas hur nämndens Arbetsmarknadsenhet har tagit sig an uppdraget.

Bakgrund

Fullmäktigeuppdraget riktar sig till en målgrupp som identifierats som en arbetskraftsresurs på den svenska arbetsmarknaden en längre tid – nämligen utrikes födda kvinnor. Ökat förvärvsarbete bland utrikes födda kvinnor skulle leda till stora skatteintäkter och bidrag till den gemensamma välfärden. Kvinnorna själva får även betydligt bättre ekonomisk standard, stärkt egenmakt och som följd bättre hälsa. Detta i sin tur skulle även förbättra många barns chanser i livet.¹

Idag är förvärvsfrekvensen för utrikes födda kvinnor låg och många står långt ifrån arbetsmarknaden. Särskilt stora är utmaningarna för gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor. För utomeuropeiskt födda kvinnor är både sysselsättning och arbetskraftsdeltagande lågt jämfört med utomeuropeiskt födda män och jämfört med kvinnor födda såväl i Sverige som i andra europeiska länder. Risken är hög att många av dessa kvinnor hamnar i ett långvarigt utanförskap. För att förebygga ett utanförskap behövs många olika offentliga insatser, till exempel olika typer av etableringsinsatser och uppsökande verksamhet.²

I Botkyrka kommun finns det ca 9000 utomeuropeiskt födda kvinnor i arbetsför ålder (20 – 64 år), majoriteten bor i de norra kommundelarna

¹ *Försörjning med fördröjning - en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden, 2021. Etablering för fler - Jämställda möjligheter till integration, SOU 2023:24.*

² *Etablering för fler - Jämställda möjligheter till integration, SOU 2023:24.*



Alby, Fittja och Hallunda/Norsborg. Förvärvsfrekvensen bland gruppen utomeuropeiska kvinnor i kommunen ligger på 63 procent. I Fittja är det endast 57 procent av de utomeuropeiskt födda kvinnorna som förvärvsarbetar. Förvärvsfrekvensen för den totala gruppen kvinnor (inrikes och utrikes födda) 20 – 64 år i Botkyrka kommun ligger på 73 procent.³

Det finns ca 750 utomeuropeiskt födda kvinnor i arbetsför ålder i kommunen som tillhör gruppen IVAS (Individer som varken arbetar eller studerar), dvs. personer som varken kan klassificeras som sysselsatta (t.ex. föräldralediga eller förvärvsarbetande), arbetslösa, studenter, pensionärer eller sjuka. Det är en grupp som saknar en registrerad inkomst. Majoriteten av dessa kvinnor bor i de norra kommundelarna.⁴ Det är även denna grupp som är föremål för den uppsökande verksamheten.

Total arbetslöshet utrikesfödda			
	Män	Kvinnor	Totalt
Riket (%)	13,9%	17,0%	15,4%
Riket antal	90 948	100 202	191 150
Sthlm:s län (%)	10,7%	13,4%	12,0%
Sthlm:s län antal	22 373	25 847	48 220
Botkyrka (%)	12,6%	17,6%	14,9%
Botkyrka antal	1 814	2 123	3 937

I Botkyrka är utrikes födda kvinnor en stor andel av de inskrivna på Arbetsförmedlingen. I april var 17,6 procent av de arbetslösa utrikes födda kvinnor. En stor del av dessa är långtidsarbetslösa, dvs. inskrivna längre än 12 månader. 56,3 procent av de utrikes födda kvinnorna har varit arbetslösa längre än 12 månader.

Botkyrka kommun har genom åren riktat satsningar mot målgruppen för att minska arbetslösheten och öka kvinnornas chanser att etablera sig på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsenheten har till exempel åren 2018 – 2021 haft projektet *Tillväxt Kvinna* där målgruppen var utrikes födda kvinnor utan sysselsättning som stod långt ifrån arbetsmarknaden. En lärdom från projektet är att utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden har avsevärt längre startsträcka än andra målgrupper.

³ SCB, senast tillgänglig statistik som är från 2021. Statistiken är framtagen av *Utvecklingsledare analys och statistisk* på Kommunstyrelseförvaltningen.

⁴ SCB, senast tillgängliga statistik som är från 2021. Statistiken är framtagen av *Utvecklingsledare analys och statistisk* på Kommunstyrelseförvaltningen.



Insatserna för målgruppen behöver därför vara längre än 6 månader och behöver börja med att individen behärskar grundläggande svenskanspråk.

Fullmäktigeuppdraget att få utrikes födda kvinnor i Botkyrka att nå arbete och studier

I utförandet av fullmäktigeuppdraget har Arbetsmarknadsenheten tagit avstamp i den lokala samverkan som utvecklats under 2022 mellan kommunen och Arbetsförmedlingen, samt tidigare projektet som gett lärdomar om målgruppens behov och förutsättningar att komma ut i arbete eller studier.

I och med att Arbetsförmedlingens uppdrag förändrats de senaste åren, och därmed även kommunens roll i arbetsmarknadspolitiken, så var den lokala överenskommelsen mellan parterna i behov av revidering. Under 2022 utvecklade kommunen tillsammans med lokala Arbetsförmedlingen formerna för samverkan och dess målsättningar. Den lokala överenskommelsen har inte enbart gemensamma mål för att sänka arbetslösheten i Botkyrka kommun utan även prioriterade målgrupper för samverkan. En central målgrupp är utrikes födda kvinnor som inte etablerat sig på arbetsmarknaden.

En arbetsgrupp bestående av nyckelfunktioner inom kommunen och lokala Arbetsförmedlingen har under hösten 2022 kartlagt samtliga insatser för målgruppen utrikes födda kvinnor och tillsammans utvecklat individprocesser för det gemensamma arbetet med att få utrikes födda kvinnor till arbete och studier. Kartläggningen har legat till grund för hur arbetet med fullmäktigeuppdraget utformats.

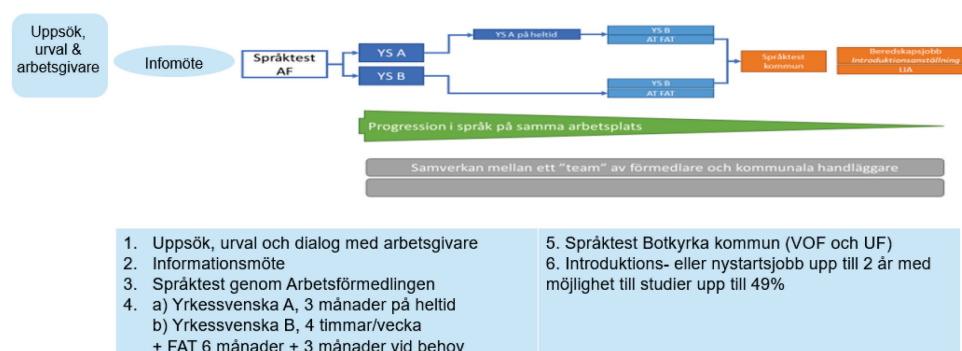
Samverkan kring utrikes födda kvinnors väg till arbete och studier har resulterat framför allt i ett avtal med Arbetsförmedlingen gällande *Förstärkt arbetsträning* (FAT). Insatsen är till för de individer som varit inskrivna på Arbetsförmedlingen i mer än 14 månader. Det är därmed kvinnor som varit långtidsarbetslösa och har försörjningsstöd från kommunen eller ersättning andra socialförsäkringssystem som är aktuella för denna insats. Urval av deltagare till insatsen gör Arbetsmarknadsenheten, Arbetsförmedlingen och Socialförvaltningens enhet för ekonomiskt bistånd i en gemensam dialog. De som har ekonomiskt bistånd prioriteras. Genom avtalet samarbetar kommunen och arbetsförmedlingen om *förstärkt arbetsträning* för 60 kvinnor. Arbetsmarknadsenheten anordnar placering på en kommunal arbetsplats under 2023. Arbetsförmedlingen betalar kommunen en ersättning för handledning, arbets- och skyddsutrustning, utbildning och/eller instruktion till aktuella arbetsuppgifter samt kostnad för den fysiska arbetsplatsen. Ersättningen är knuten till varje deltagare som får den förstärkta arbetsträningen och baseras på närvaro.

Målgruppen för insatsen *förstärkt arbetsträning* är deltagare i jobb- och utvecklingsgarantin, jobbgaranti för ungdomar och etableringsprogrammet.



Insatsen innebär arbetsträning med hög grad av handledning och utan krav på produktivitet. Enligt avtalet med Arbetsförmedlingen ska insatsen förstärkt arbetsträning vara i 6 månader, men vid behov kan Arbetsförmedlingen fatta beslut om ytterligare 3 månader. Det betyder att kvinnorna kommer att maximalt ta del av insatsen i 9 månader. Det är Arbetsförmedlingen fattar slutligen beslut om vilka individer som har rätt till insatsen och anvisar deltagaren till kommunen.

När Arbetsmarknadsenheten sedan kallar kvinnorna så inleder de med ett informationsmöte och därefter ett språktest. Språktestet utförs av en privat aktör (upphandlad av Arbetsförmedlingen). Språktestet är till för att bedöma nivån på kvinnans yrkessvenska. De kvinnor som behärskar nivån yrkessvenska A påbörjar direkt förstärkt arbetsträning hos kommunen och studerar parallellt yrkessvenska B 4 timmar en gång i veckan. De kvinnor som inte befinner sig på den nivån påbörjar istället studier i yrkessvenska A som innebär heltidsstudier 5 dagar/veckan i 3 månader, för att därefter påbörja förstärkt arbetsträning och parallellt studera yrkessvenska B.



Arbetsplatserna som tar emot kvinnorna för förstärkt arbetsträning finns i kommunorganisationen och har tagits fram av Arbetsmarknadsenheten i samarbete med ett HR-nätverk där respektive förvaltning är representerad. Hittills finns det tillgängliga arbetsplatser på skolor och förskolor, där kvinnorna kan arbeta som barnskötarassistent, kökspersonal osv. Det handlar om arbetsuppgifter som inte ersätter en ordinarie tjänst utan som ger en guldkant till verksamheten. Arbetsmarknadsenheten arbetar aktivt för att inte enbart erbjuda kvinnodominerade arbetsplatser utan bryta könsstereotypa yrkesval och erbjuda platser på till exempel tekniska förvaltningen.

I arbetet med utrikes födda kvinnor ligger ett stort fokus på språkförstärkande insatser och därför har Arbetsmarknadsenheten upphandlat en applikation som heter *Lingio*. Det finns 60 licenser av *Lingio-appen*, dvs. en till varje deltagare som får insatsen förstärkt arbetsträning. Applikationen innehåller bland annat språkövningar som



utgår från vardagliga situationer på arbetsplatsen och deltagaren kan lära sig svenska med stöd av sitt modersmål. Arbetsmarknadscoachen använder *Lingio* som ett stöd i handledningen av deltagaren. Med hjälp av den får arbetsmarknadscoachen en överblick av samtliga deltagares språkutveckling och kan effektivt motivera deltagaren i språkutvecklingen.

Arbetsmarknadscoachen skickar även övningar till deltagaren i *Lingio* och deltagaren kan när som helst under dygnet göra övningarna för att förstärka sina svenskkunskaper.

Efter förstärkt arbetsträning hos kommunen har kvinnan sedan möjlighet att gå vidare till *Introduktionsjobb* eller *nystartsjobb* (som är subventionerade anställningar). Förutsättningarna för detta kommer behöva utredas då medfinansiering krävs från kommunen med 20 - 30% av anställningen. Ett *introduktionsjobb* kan vara upp till 2 år. Under *Introduktionsjobb* kan kvinnorna även studera upp till 50 procent under betald arbetstid. Den subventionerade anställningen förväntas leda till ett arbete.

Fullmäktigeuppdraget pekar även ut uppsökande verksamhet som en insats som möjliggör utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden. Uppsökande verksamheten riktar sig till en annan grupp av utrikes födda kvinnor än de som är målgrupp för kommunens samverkan med Arbetsförmedlingen beskriven ovan. Det vill säga det handlar om utrikes födda kvinnor som varken finns inskrivna på Arbetsförmedlingen eller i kommunens insatser (de ca 750 IVAS som beskrivits tidigare). Uppsökande verksamheten kommer att innebära att fler utrikes födda kvinnor skriver in sig hos Arbetsförmedlingen och därmed kommer även arbetslöshetssiffrorna för gruppen öka.

Den uppsökande verksamhet som Arbetsmarknadsenheten planerar inför hösten kommer att ske i samverkan med andra kommunala verksamheter och förvaltningar. Två medarbetare kommer att arbeta uppsökande på forum och platser i kommunen där unga och utrikes födda kvinnor befinner sig. De verksamheter som uppsökarna kommer att ha ett nära samarbete med är framför allt medborgarkontoren, biblioteken och *fältarna* på Våldspreventivt center. Samverkan kommer även att ske med ideella föreningar och religiösa samfund i kommunen. Uppsökarna kommer att arbeta både individuellt och i grupp för att informera om arbetsmarknadsenhetens insatser och möjligheter till studier eller arbete, och samtidigt stötta individen vidare i processen.

Nämnden har tilldelats 3 miljoner kronor för satsningen att få fler utrikes födda kvinnor till arbete eller studier. Arbetsmarknadsenheten kommer under 2023 att nyttja medlen till lön för en heltidsanställd arbetsmarknadscoach, uppsökande verksamhet, 60 licenser till *Lingio-appen* och beredskapsanställningar i kommunorganisationen.



Budgetfördelning (tkr)

Intäkter	
Intäkter från arbetsförmedlingen för FAT-anställningar	1 400
Kostnader	
Löner anställda på arbetsmarknadsenheten	-900
Löner kvinnor i satsningen	-3 000
Licenser Lingio mm	-500
<i>Summa kostnader</i>	<i>-4 400</i>
Nettokostnad	-3 000

Arbetsmarknadsenheten har kommit igång med insatserna inom fullmäktigeuppdraget och det är i början av juni 34 kvinnor som blivit utvalda att påbörja förstärkt arbetsträning. Arbetsförmedlingen har dock aviserat att rutinerna för insatsen förstärkt arbetsträning kommer att förändras fr.o.m. 1 oktober 2023, eftersom nuvarande arbetssätt riskerar att krocka med upphandlingsrättsliga regler. Det betyder att Arbetsförmedlingen kommer i första hand använda upphandlade tjänster hos leverantörer. Botkyrka kommuns avtal med Arbetsförmedlingen löper på som planerat fram till sista september men fr.o.m. oktober kommer inga fler individer anvisas till kommunen för förstärkt arbetsträning. Arbetsmarknadsenheten har en ambition att senast sista augusti ha identifierat 60 kvinnor som påbörjat insatsen. Därefter kommer Arbetsmarknadsenheten tillsammans med Arbetsförmedlingen ta fram nya former för samverkan kring målgruppen utrikes födda kvinnor, inom ramen för den lokala överenskommelsen.

Slutsatser som nämnden kan dra av arbetet så här långt är att det krävs långsiktiga satsningar på utrikes födda kvinnor eftersom de har en längre startsträcka än många andra innan de når arbete eller studier. Kvinnorna har oftast befunnit sig i ett långt utanförskap och saknar därför svenskunskaper och arbetslivserfarenhet som arbetsgivare kräver.

**6**

Kompetensförsörjningsplan för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden 2024-2027

Förslag till beslut

1. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden antar kompetensförsörjningsplan 2024-2027

Sammanfattning

I Botkyrka kommun ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan. Nämndernas planer analyseras och sammanställs till ett kommunövergripande medskick till mål- och budgetprocessen. I förvaltningens förslag till kompetensförsörjningsplan för 2024–2027 presenteras den beredskap som finns för att möta kompetensförsörjningsbehoven.



Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnd

2023-08-07

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

Kod: 1.1.4.2

Therése Grevlund

Dnr: AVN/2023:00104

Kompetensförsörjningsplan för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden 2024-2027

Förslag till beslut

- Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden antar kompetensförsörjningsplan 2024-2027

Sammanfattning av ärendet

I Botkyrka kommun ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan. Nämndernas planer analyseras och sammanställs till ett kommunövergripande medskick till mål- och budgetprocessen. I förvaltningens förslag till kompetensförsörjningsplan för 2024–2027 presenteras den beredskap som finns för att möta kompetensförsörjningsbehoven.

Underlag för beslut

- Tjänsteskrivelse *Kompetensförsörjningsplan för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden 2024-2027*, 2023-08-07
- Bilaga 1. *Kompetensförsörjningsplan 2024-2027, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden*

Fastställd av

Arbetsmarknadsdirektör Jesper Theander

Skickas till

Kommunstyrelsen

DET HÄR ÄR BOTKYRKA

Kompetensförsörjningsplan 2024 – 2027

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden



Diarienummer: AVN//2023:00104

Dokumentet är beslutat av: Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Dokumentet beslutades den: 24 augusti 2023

Dokumentet gäller till den: 2027-12-31

BOTKYRKA
KOMMUN



Sammanfattning

Att arbeta löpande med kompetensförsörjning är en del av Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens åtagande för att kunna ge bästa möjliga service och verksamhet till botkyrkaborna inom ramen för Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens uppdrag.

Genom att arbeta proaktivt och systematiskt ska förvaltningen möjliggöra goda förutsättningar att behålla och vidareutveckla befintlig kompetens hos både chefer och medarbetare samt rekrytera och attrahera ny kompetens vid behov.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har identifierat flera övergripande utvecklingsbehov och nedan följer en kort sammanställning av de satsningar som förvaltningen planerat att genomföra under åren 2024-2027 kopplat till kompetensförsörjning. Beslut om fler satsningar tas löpande utifrån individuella och mer verksamhets specifika behov. Samhällsutveckling, ekonomiska ramar och prioriteringar kan komma att påverka både genomförandegrad och takt.

Insats	Tidsperiod för genomförande	Antal chefer/medarbetare som berörs
Säkerställa att alla chefer genomgått eller kommer att genomgå utbildning i Kompetensbaserad rekrytering (KBR)	Löpande år 2024 – 2027	16st chefer
Årlig fortbildning av HR för chefer kring löneöversynsprocess innefattande lönebildning, lönesamtal m.m.	Årligen 2024 – 2027	16st chefer
Årlig fortbildning för chefer i arbetsmiljöarbete via förvaltningens Ledarforum, HR:s medverkan i verksamheternas ledningsgrupper samt via Botkyrka kommuns arbetsmiljöutbildning	Årligen 2024 – 2027	Löpande för 16st chefer samt skyddsombud som ej genomgått Botkyrka kommuns arbetsmiljöutbildning
Vidareutveckla den gemensamma introduktionen i förvaltningen för nyanställda medarbetare	2024 – 2025	Löpande för alla nyanställda
Utbildning i hantering av utmanande beteende relaterat till hot och våldssituationer	2024	Ca 300 medarbetare

Processledarutbildning för förvaltningens stödfunktioner	2024	15 medarbetare
Utbilda medarbetare i hela förvaltningen kring Pågående dödligt våld (PDV)	2024	För de medarbetare i förvaltningen som ej genomgått utbildningen under hösten 2023
Utbildning för medarbetare inom Arbetsmarknadsenheten kring Motiverande samtal (MI)	2024 – 2027	Löpande för de medarbetare som ej har genomgått utbildningen sedan tidigare
Utbildning för medarbetare inom Arbetsmarknadsenheten kring Supported education (SEd)	2024 – 2027	Löpande för de medarbetare som ej har genomgått utbildningen sedan tidigare
Utbildning för medarbetare inom Daglig verksamhet kring samsjuklighet, psykisk ohälsa och missbruk	2024 – 2027	Löpande för de medarbetare som ej har genomgått utbildningen sedan tidigare

Innehållsförteckning

Sammanfattning	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Inledning	4
Botkyrkas väg fram - för att möta kompetensutmaningen.....	4
Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet.....	4
Arbetsmarknads- och utbildningsprognos	5
Demografi.....	5
Politiska beslut	6
Digitalisering.....	7
Attrahera och rekrytera.....	8
Heltid som norm.....	9
Kompetensutveckling, karriär och omställning.....	9
Arbetsmiljö, hälsa och jämlikhet	11
Lönestruktur	12
Förlängt arbetsliv.....	12
Sök nya samarbeten	12
Chefs- och ledarförsörjning	12

Inledning

För att säkerställa kommunens strategiska behov av såväl kompetensutveckling, lönebildning och övriga viktiga insatser i kompetensförsörjningen ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan. Nämndernas planer analyseras och sammanställs till ett kommunövergripande medskick till mål- och budgetprocessen.

Botkyrkas väg fram - för att möta kompetensutmaningen

För att vi ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder god välfärd och service till botkyrkaborna är den politiska målsättningen att vi ska:

- knyta till oss och behålla kompetent personal
- vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder goda villkor och en bra arbetsmiljö
- ta tillvara de anställdas engagemang, kompetens och kreativitet
- lita på medarbetarnas förmåga att tillsammans förbättra verksamheterna
- ge goda möjligheter att utvecklas inom den kommunala organisationen
- ha en sammansättning av anställda i allmänhet och cheferna i synnerhet som speglar befolkningssammansättningen
- erbjuda alla anställda som önskar en heltidsanställning, 100 procent tjänstgöringsgrad

Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet

I tider av hög arbetslöshet och i synnerhet under lågkonjunktur bedöms botkyrkabornas efterfrågan av Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens verksamheter öka.

Ojämligheten på arbetsmarknaden utmanar inte minst redan utsatta grupper så som unga, de med kort utbildning, nyanlända, utrikesfödda kvinnor och personer med funktionshinder. Förvaltningen konstaterar också en nationell ökning av psykisk ohälsa och en ökning av beslut inom LSS. Parallellt finns det ett ökat behov av omställning då det finns efterfrågan på utbildad arbetskraft inom flera branscher. Volymer inom vuxenutbildning har minskat under de senaste åren, men prognosen är att behovet av vuxenutbildning kommer att öka.

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har tydliggjort den kompetensutmaning alla kommuner står med nu och framåt. Kompetensutmaningen sammanfattas i bilden nedan. Här trycker man på att stärka ledarskapet, nyttja varje medarbetares kompetens på bästa sätt och satsa på kompetensutveckling för såväl ledare som medarbetare. Vidare lyfts att se över och vidareutveckla hur moment i olika processer kan digitaliseras för att frigöra arbetstid till andra arbetsuppgifter, men också för att kvalitetssäkra arbetet och göra det mer transparent.



Förvaltningen strävar efter att ha ett utifrånperspektiv, att se på verksamheten utifrån och in, så att vi arbetar på bästa sätt för att skapa värde för botkyrkaborna.

Arbetsmarknads- och utbildningsprognos

Uttalade nationella bristyrken kopplade till förvaltningens verksamheter är främst skolledare och SFI/SVA-lärare. Vissa specialistkompetenser inom exempelvis HR och ekonomi har också varit svårare att rekrytera.

Med en prognosticerad snävare kommunal budget, behöver förvaltningen fortsätta effektivisera och kvalitetssäkra verksamheten.

Förvaltningen bedömer att de befintliga medarbetarna besitter den största potentialen att bygga vidare på. Det skapar en stabilitet och en minskad ekonomisk sårbarhet och därmed minska behoven av att anställa fler eller ny kompetens. En osäkerhetsfaktor för förvaltningen är statsbidragens utveckling och eventuella ändringar med kort varsel.

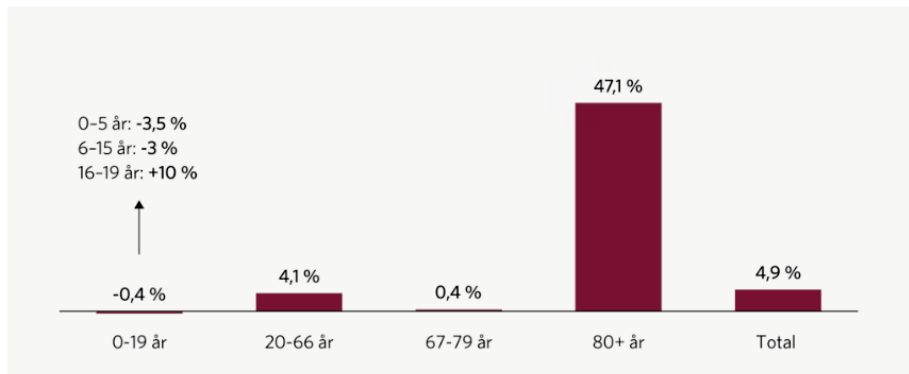
Förvaltningen ser stora möjligheter att kunna bidra till kommunen i sin helhet i frågor gällande kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Detta är något som redan pågår till exempel genom uppdragsutbildningar i språk i samarbete med Vård- och omsorgsförvaltningen och Utbildningsförvaltningen. Genom ungdomsjobb och andra subventionerade anställningar, samt feriepraktik för ungdomar bidrar förvaltningen ytterligare till botkyrkabornas och kommunens kompetensförsörjning. Förvaltningens insatser leder även till att fler personer som är i behov av ekonomiskt bistånd kommer ut i egen försörjning och sänker därmed kommunens utgifter och möjliggör andra satsningar inom kommunen.

Demografi

Sveriges befolkning blir allt äldre och fler, men färre i arbetsför ålder. Det innebär att all offentlig förvaltning behöver tänka nytt för att skattemedlen ska kunna hantera ett större underlag med färre resurser. Statistiska centralbyrån (SCB) spår att befolkningen i Sverige som är i arbetsför ålder, dvs 20-66 år, kommer att öka med 4,1% från år 2021 fram till år 2031.

I Botkyrka syns också den nationella utvecklingen där antal personer i pensionsålder (65+) per 100 personer i arbetsför ålder ökat från 16 till 23 under perioden 2000 till 2020.

Diagram 2: Befolkningsökning uppdelat på ålder i procent, 2021-2031

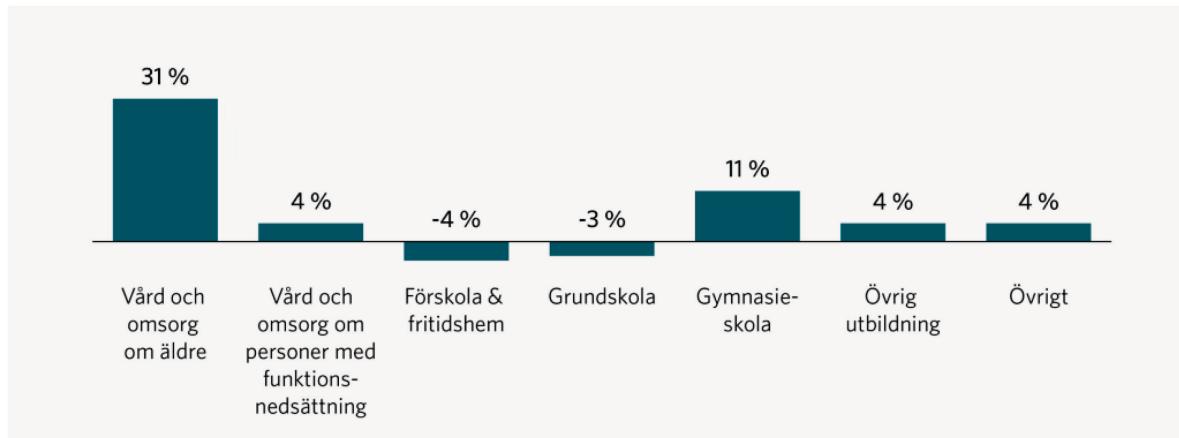


Källa: SCB, befolkning per 31 december.

En stor andel (ungefär hälften) av ökningen av sysselsatta i Sverige skulle behöva välja jobb inom vård och omsorg eller hälso- och sjukvård för att möta behoven kopplat till demografiutvecklingen.

Inom förvaltningen ser vi bl.a. att antalet deltagare inom daglig verksamhet ökar i högre takt än befolkningsutvecklingen. Förvaltningen behöver fortsatt följa och dimensionera rätt kompetenser för att kunna möta medborgarnas behov och säkerställa kvalitet. Ett samarbete med Vård- och omsorgsförvaltningen är även initierad.

Diagram 8: Prognos över behov av anställda pga demografin i procent 2021-2031, per verksamhet, kommun (inkl. privata utförare)



Det största personalgruppena i Övrigt är socialsekreterare, handläggare, ledning, administration och vaktmästeri.

Politiska beslut

Förvaltningens verksamheter har en gemensam riktning. Visionen är att fler Botkyrkabor ska ha ett arbete, driva eget företag eller en meningsfull sysselsättning som ger självständighet livet ut.

Genom förvaltningens olika insatser ska vi sänka den totala arbetslösheten och närma oss rikssnittet, sänka ungdomsarbetslösheten och närma oss regionsnittet. Vi ska öka utbildningsnivån och utveckla meningsfull sysselsättning och öka möjligheten att välja arbetsställe inom LSS/SoL.

Inom Botkyrka kommun är alla förvaltningar ålagda att effektivisera sina verksamheter med 2% utifrån en prognosticerad minskad kommunbudget de kommande åren.

Förvaltningens verksamheter är lagstyrda men i olika grad. Effektiviseringskravet innebär att vi fortsatt behöver se över alla verksamheter, samverka internt och externt för att både säkerställa kvalitet och att vi levererar en bra verksamhet och resultat utifrån nämndens ansvar och mål. Samtidigt behöver vi ge goda förutsättningar för medarbetare och chefer att utföra och utveckla sitt arbete och ta tillvara på engagemang och kunskap.

I det gemensamma utvecklingsarbetet för att nå riktningen och målen arbetar förvaltningens verksamheter återkommande med att:

1. se på helheten och inte delarna
2. vara trygga med det som vi vet ger tillräcklig effekt – hålla i och ut
3. sluta med det som ger mindre effekt
4. våga nytt – testa, misslyckas, testa igen och sedan ev. skala upp - ”Vi ska inte springa fortare och flest projekt vinner inte”
5. systematiskt jämföra oss med andra
6. utveckla en värdeskapande ”delakultur” med fokus på Kunskap, Samarbete och Resultat
7. arbeta med flerårsplan med strategiskt och proaktivt stöd och analys till gagn för verksamhetsutveckling
8. stärka och utveckla samverkan internt och externt
9. uppmärksamma och belöna önskat beteende
10. identifiera värdeskapande digitala lösningar

För 2024 kommer till exempel några tjänster att vakanshållas för att bibehålla de medarbetare som finns idag. Medarbetarna och cheferna kompetenshöjer varandra genom kollegialt lärande, dvs att vi delar erfarenheter och utbildar varandra i processer, metoder och systemstöd inom de olika verksamhetsområdena, Detta görs dels för att nyttja och öka den kunskap och erfarenhet som finns i förvaltningen dels stärka samarbetet, nå bättre resultat och för att hålla nere förvaltningens kostnader.

Digitalisering

Det är inte tekniken som är viktig – det är människorna i systemet som är viktiga och som kan leda till förändring. Men tekniken kan vara värdeskapande då vissa arbetsuppgifter kan frigöras, automatiseras eller utföras på annat sätt. På så sätt kan medarbetarnas kompetens tillvaratas bättre. Införandet av teknologi utmanar traditionella arbetssätt, rutiner och arbetsinnehåll. En utvecklad styrning och organisation är därför central för att förändra beteenden och arbetssätt med stöd av digital teknik. Det ställer stora krav på delaktighet, ledarskap och att medarbetarnas digitala kompetens utvecklas kontinuerligt över tid.

Att arbeta med digitala lösningar ska inte bara gynna förvaltningens medarbetare och chefer utan i synnerhet medborgarna. Inom Utbildning för vuxna kan vi bland annat se hur digitala distansutbildningar uppskattas av medborgarna och även digitala ”drop in” för studerande har blivit en succé som vi fortsätter att bygga på.

IT-kompetensen behöver säkerställas för förvaltningens medarbetare, så att alla känner sig trygga med att hantera de olika IT-stöden. Förvaltningen har därför under år 2023 skickat ut

en enkät till samtliga chefer och medarbetare för att få en uppfattning om kompetensen i våra verksamhetssystem. Resultatet av enkäten kommer att användas till att planera utbildningsinsatser inom de områden som enkäten visar att det finns behov av.

Inom administrationen kring habiliteringsersättning eller transporter inom Daglig verksamhet, finns ett identifierat behov av att digitalisera mer. Detta kräver dock system med tillhörande processer som vi ej har upphandlade i dagsläget.

Attrahera och rekrytera

En attraktiv arbetsgivare har ett starkt arbetsgivarvarumärke. Arbetsgivarvarumärket tar sin kraft inifrån organisationen. För att vara en attraktiv arbetsgivare behöver vi därför företrädesvis ha fokus på den befintliga medarbetargruppen och cheferna. Vi måste säkerställa att det finns förutsättningar att utvecklas för att i sin tur utveckla verksamheten systematiskt och kvalitativt. En viktig del i det arbetet handlar om att involvera och skapa mening, drivkraft och samsyn genom dialog:

- Varför gör vi det vi gör?
- Vart är vi på väg?
- Hur gör vi då?
- Var är vi?
- Vad är det egentligen vi gör?
- Går det åt rätt håll?

Vidare är arbetsmiljöarbetet fortsatt prioriterat arbete de kommande åren. Vi vill ha välmående chefer och medarbetare som med rätt stöd kan vara sitt bästa jag, i välfungerade verksamheter för att ge medborgarna bästa service, sysselsättning och insats/utbildning.

Vidare är en bra introduktion och utvecklingsmöjligheter viktiga delar i attraktionskraften hos oss som arbetsgivare. Medarbetare och chefer som trivs är mer benägna att rekommendera sin arbetsgivare. För att vi ska kunna attrahera arbetskraft med rätt kompetens behöver vi medarbetare och chefer som är ambassadörer för oss som arbetsgivare.

Genom övergripande och verksamhetsspecifika utbildningar för medarbetarna och ledarna i förvaltningen, stärker vi inte bara medarbetarna och våra verksamheter utan även vårt arbetsgivarvarumärke. Att arbeta vidare med att utveckla arbetsgivarvarumärket är i delar ett kommunövergripande arbete som förvaltningen även kommer delta i.

Chefer ska vara trygga med att använda Kompetensbaserad rekrytering (KBR) och vid behov finns utbildning att tillgå. Likaså finns förvaltningens HR-specialist som stöd för att uppdatera kunskaperna för anställda chefer.

När det kommer till rekrytering och attrahera så kommer vi även behöva se över nya sätt att rekrytera på. Exempelvis genom rekryteringsmässor för att synliggöra förvaltningens verksamheter och för att nå ut till fler potentiella kandidater på en och samma gång. Inom Daglig verksamhet finns ett behov av detta, likväl som att arbetsprover skulle behöva införas i större omfattning än vad som nyttjas idag. Det är inte ovanligt att kandidater genomför en hel rekryteringsprocess, blir anställda och sedan visar det sig att de inte är så starka i de kompetenser som krävts för aktuell tjänst.

Förvaltningen behöver även se över den generella rekryteringsprocessen, dvs allt från hur vi svarar sökande kandidater, hur vi arbetar med informationsmail under rekryteringsprocessens gång, till hur vi återkopplar till de kandidater som ej blev erbjudna tjänst.

Nyanställda medarbetare ska från start uppleva en trygghet i och förståelse för sitt uppdrag, därför är det av vikt med en god introduktion. Vi kan se i den årliga medarbetarundersökningen att introduktionen behöver vidareutvecklas för att öka den positiva första upplevelsen av förvaltningen och tydlighet i vilka processer, stöd etc som gäller för uppdraget.

Förvaltningen kommer se över och vidareutveckla den gemensamma introduktionen i förvaltningen för nyanställda medarbetare. Det arbetet kommer beröra allt från att checklistor inför nyanställning/uppstart av anställning är likartade mellan verksamheterna, som att verksamhets- och förvaltningsövergripande presentationer sker för nyanställda utifrån det uppdrag de är anställda för att utföra. De verksamhetsspecifika introduktionerna kommer också att ses över och dokumenteras på en gemensam yta som är lättillgänglig för alla chefer inför kommande introduktion av nyanställd medarbetare.

Majoriteten av förvaltningens anställda arbetar på plats. Vissa funktioner inom förvaltningen har dock möjlighet till hybridlösningar d.v.s. att arbeta både på plats och på distans i den mån verksamheten tillåter det. Detta avgörs av närmsta chef och berör företrädesvis de centrala stödfunktionerna och i viss mån Utbildning för vuxna och Arbetsmarknadsenheten.

Hybridarbete främjar balansen i vardagen mellan arbete och fritid/familjeliv för medarbetarna. Det bidrar till mer välmående medarbetare och sänker stressnivån för den enskilda individen. Detta i sin tur gynnar individen, arbetsgivaren får en mer energisk medarbetare och det bidrar till att förvaltningen framstår som en god arbetsgivare.

Heltid som norm

I Botkyrka kommun är heltid norm. Heltid bidrar till ökad jämställdhet och att välfärdens rekryteringsutmaning minskar. Vi behöver se till att krav på effektivisering inte leder till nedskärning av heltidstjänster.

	2018-12-31	2019-12-31	2020-12-31	2021-12-31	2022-12-31	2023-05-31
Heltidsanställda	469	425	370	450	390	334
Deltidsanställda	41	34	23	19	15	14

Siffror ur Qlik 2023-06-09

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har behövt effektivisera flera delar av verksamheterna de senare åren som lett till att både heltidstjänster och deltidstjänster har minskat. Alla tjänster vi lyser ut är dock på heltid för att bibehålla heltid som norm.

Kompetensutveckling, karriär och omställning

Offentlig sektors kompetensutmaning kommer inte att lösas enbart genom att rekrytera fler medarbetare och chefer. Det är viktigt att den kompetens som finns används och utvecklas löpande utifrån verksamhetens behov. Vi behöver därför i viss mån utmana normer och gamla arbetssätt för att använda den samlade kompetensen bättre. I den processen är också våra fackliga samverkanspartners viktiga.

Som arbetsgivare kan vi stödja medarbetarnas utveckling genom en rad olika insatser. För nya medarbetare är introduktion och tillgång till fadder eller handledning viktigt. Att ha tid och möjlighet för kollegialt lärande underlättar när nya kunskaper ska omsättas i praktiskt arbete. Att vi har en bred syn på karriär och visar på olika möjligheter att göra karriär, ökar medarbetares möjligheter att utveckla både sig själva och verksamheten - vilket gör anställningen mer attraktiv.

Att möjliggöra individuell karriärutveckling inom kommunen är något förvaltningen också ser positivt på. Vi kan se potential i att vidareutveckla samarbetet med olika förvaltningar exempelvis Socialförvaltningen, Vård- och omsorgsförvaltningen, Kommunstyrelseförvaltningen och Utbildningsförvaltningen när det gäller t ex socialpedagoger, stödassistenter, socionomer, lärare, specialister och ledare. Att främja förvaltningsövergripande samarbeten och kommunintern rörlighet kan bidra till att medarbetare utvecklas, stimuleras och stannar kvar inom kommunen. Medarbetarna får samtidigt en bibehållen trygghet i en arbetsgivare de känner till väl, liksom de kommunövergripande processerna och kommunens förhållningssätt.

Omställning och yrkesväxling av medarbetares kompetens för att ta sig an nya eller förändrade uppdrag kan också vara ett alternativ. Våra medarbetare har och behöver ha en hög kunskapsnivå och möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling, både för att klara av nya och förändrade uppdrag och för att möta verksamhetens och medborgarnas behov.

Kompetensutveckling är viktig ur flera perspektiv, dels för att utveckla verksamheten i takt med samhällsutvecklingen och ändrade behov hos befolkningen dels för att stärka individens möjligheter att ställa om i takt med att arbetsmarknaden förändras. Dessutom skapas utvecklingsmöjligheter och karriärutveckling för anställda vilket bidrar till att vara en attraktiv arbetsgivare.

Den första oktober 2022 infördes det nya statliga omställningsstudiestödet som gör att redan yrkesverksamma kan studera mitt i livet med ersättning. Samtidigt trädde ett nytt omställningsavtal i kraft mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och övriga parter som fördelaktigt kompletterar möjligheterna till omställning och kompetensutveckling.

År 2023 tog Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen beslut om att alla chefer och skyddsombud ska genomgå Botkyrka kommuns arbetsmiljöutbildning, oavsett om chef eller skyddsombud har genomgått en annan arbetsmiljöutbildning sedan tidigare. Botkyrkas arbetsmiljöutbildning kommer att läggas till som en obligatorisk del i introduktionsplanen för alla nyanställda chefer inom förvaltningen. Vi ser att detta är ett sätt att kompetenssäkra chefer och skyddsombud, samtidigt som det bidrar till ett än mer levande arbetsmiljöarbete som i sin tur skapar trygga och motiverande arbetsmiljöer och minskad personalomsättning.

Under 2024-2027 kommer Arbetsmarknadsenheten fortlöpande genomföra kompetenshöjning för medarbetarna inom Motiverande samtal (MI). MI är en evidensbaserad samtalsmetod för att framkalla och förstärka klientens egen inre motivation till förändring. Kompetenshöjning för medarbetare inom Kommunalt aktivitetsansvar (KAA) inom Arbetsmarknadsenheten kommer även att ske löpande under åren 2024-2027 kring *Supported education* (SEd). SEd är en psykiatrisk rehabiliteringsmetod som ger stöd till personer som har svårigheter i skolan och som vill lyckas med sina studier. Metoden skapades för personer med psykisk funktionsnedsättning, men kan även vara till hjälp för personer som inte har psykisk ohälsa eller psykisk funktionsnedsättning.

Daglig verksamhet kommer att kompetensutveckla alla medarbetare och samverka inom samsjuklighet, psykisk ohälsa och missbruk löpande under åren 2024-2027. Detta är en satsning som genomförs tillsammans med Socialförvaltningen och där statligt bidrag söks och beviljats.

Förvaltningen har för avsikt, förutsatt att sökta medel ur Kompetensfonden beviljas, att utbilda ca 300 av förvaltningens medarbetare under 2024 i hantering av utmanande beteende relaterat till hot och våldssituationer. Likaså avser förvaltningen utbilda förvaltningens stödfunktioner (ca 15 medarbetare) i processledarutbildning, för att på bästa sätt stärka förvaltningens förmåga till effektivt utvecklingsarbete i de löpande förändringarna inom verksamheterna.

Förvaltningens ledningsgrupp ser även ett behov av en utbildningsplattform avseende både systemstöd som verksamhetsrelaterade utbildningar för medarbetare inom förvaltningen. Det behöver vara en lättåtkomlig plattform där både digitala förinspelade utbildningar kan erbjudas som bokningar av specifika ”på plats” utbildningar.

Arbetsmiljö, hälsa och jämlikhet

För att lyckas i arbetsmiljöarbetet måste insatser göras utifrån såväl hälsofrämjande, förebyggande som efterhjälpande perspektiv. Genom att säkerställa ett välfungerade systematiskt arbetsmiljöarbete tillika arbete med friskfaktorer i vardagen (se nedan bild), får medarbetare ökade möjligheter till ett tillfredsställande arbetsliv och en god arbetsmiljö. Arbetsmiljö och jämlikhet hänger ihop. Jämlika arbetsplatser är en förutsättning för en god arbetsmiljö med utrymme för trivsel, utveckling och kreativitet. Alla medarbetare har lika rättigheter och möjligheter och våra arbetsplatser ska vara fria från diskriminering och trakasserier.

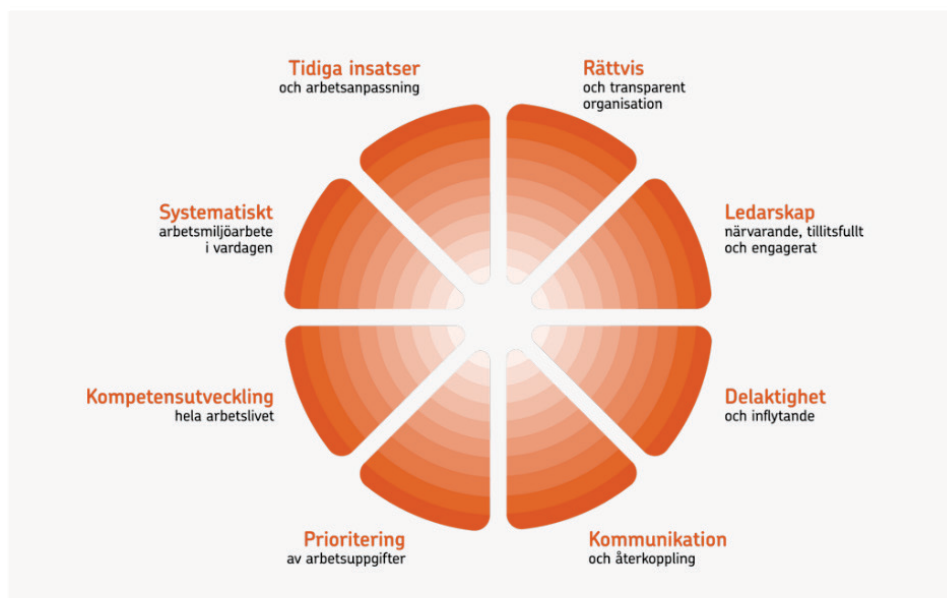


Bild: Suntarbetsliv.

Ett hållbart arbetsliv möjliggör att sjukfrånvaron hålls på en låg och stabil nivå, vilket också bidrar till att behovet av rekrytering av nya eller fler medarbetare minskar.

Ett hållbart arbetsliv arbetar förvaltningens chefer löpande med genom att som arbetsgivare ge rätt förutsättningar för att hinna med ålagda arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid, till

återhämtning på kort tid vid raster som att respektera så väl veckovilan som längre återhämtningsperioder som till exempel sommarsemester.

Löpande arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) med bland annat riskbedömningar och skyddsronder, fortbildning för chefer i arbetsmiljöarbete via förvaltningens Ledarforum, HR:s medverkan i verksamheternas ledningsgrupper samt utbildning för chefer och skyddsombud via Botkyrka kommuns arbetsmiljöutbildning, gör att arbetsmiljöarbetet får ta plats och bli en naturlig del i alla chefer och ledares vardagliga arbete. Allt för att främja en god så väl fysisk som organisatorisk och social arbetsmiljö som möjligt.

Lönestruktur

Utifrån den årliga löneöversynen i kommunen arbetar verksamheternas ledningsgrupper systematiskt med löneöversynsprocessen och hur verksamheten på bästa sätt kan löneutveckla befintliga medarbetare utifrån prestation med stöd av HR-specialist. Statistik utifrån närliggande kommuner och internt från Botkyrka kommun delges även cheferna inför det årliga löneöversynsarbetet för att få så bra underlag som möjligt till jämförbara och marknadsmässiga löner.

Förlängt arbetsliv

I takt med att medellivslängden ökar kommer pensionsåldern att höjas och arbetslivet förlängas. Erfarna medarbetare har värdefull kompetens som vi behöver för att möta kompetensutmaningen. Seniora arbetsuppgifter kan handla om att fortsätta arbeta konsultliknande med begränsade uppdrag inom förvaltningens verksamheter. I dagsläget har vi pensionerade medarbetare som fortfarande bidrar med sin kompetens till förvaltningen genom att fortsätta vara timanställda.

Sök nya samarbeten

Att undersöka möjligheter för samarbete över geografiska och organisatoriska gränser är ett sätt att utveckla välfärden. Det handlar om att samarbeta över och inom enhets-, förvaltnings-, kommun och regiongränser i syfte att exempelvis dela på resurser och kompetenser. Exempel på det är att Botkyrka kommun och Södertörns Högskola har tecknat ett avtal om strategiskt partnerskap för att bidra till en hållbar samhällsutveckling.

Chefs- och ledarförsörjning

Inom offentlig sektor finns ett stort rekryteringsbehov av chefer/ledare. Ledarna är mycket viktiga för att skapa förutsättningar att nå förvaltningens mål genom balans mellan struktur, kultur och förnyelse i arbetet. Ledarna ger invånare, medarbetare och kollegor förutsättningar att upptäcka och utveckla sina talanger, upptäcka nya vägar och fördjupa och förbättra sin kunskap och kompetens. Ledarna förväntas göra det genom ett arbetssätt där medarbetarna och invånarna har möjligheter att utveckla verksamheten inom ramen för uppsatta mål.

Våra chefer utövar ett ledarskap som är värdegrundsbaserat, förändringsinriktat, utmanande och uppskattande. Våra chefer är mål- och resultatorienterade och har samarbetsförmåga. Ledarplattformen ligger till grund vid rekrytering, utveckling och uppföljning av våra chefer.

En gång i månaden samlas förvaltningens ledare (chefer, utvecklingsledare och HR-specialist) i ett Ledarforum med fokus på kunskap, samverkan och resultat. Genom kollegialt utbyte och

aktuella teman inom bl.a. ledarskap, arbetsmiljö, medarbetarskap, verksamhetsinformation, mål och budget, så ges ledarna systematiskt ett nätverk för dialog, diskussion och reflektion. Ledarforum syftar till att skapa bättre förutsättningar för att ledarna enskilt och tillsammans som kollektiv lyckas med förvaltningens uppdrag.

För att lyckas med chefsförsörjningen behöver förvaltningen satsa på långsiktiga goda resultat med välmående och motiverade chefer som upplever att de får rätt stöd och förutsättningar att också vara duktiga ledare och vill vara ambassadörer.

Förvaltningen behöver:

- Se över de organisatoriska förutsättningarna
- Säkerställa bra stöd via närmsta chef, stödfunktioner, ledarforum och individuell ledarutveckling

Inom ramen för arbetet med chefs- och ledarförsörjning i Botkyrka, kan medarbetare som har ledarpotential och vill bli framtida chefer/ledare söka till det chefsförberedande ledarskapsprogrammet *Ledarskapsforum*. Det är ett samarbete med Huddinge kommun, Södertälje kommun samt Södertörns Brandförsvarförbund och pågår i ca ett halvår för utvalda deltagare. Botkyrka kommun har medverkat i detta utvecklingsprogram 2017, 2019, 2021 och 2023.

Fem medarbetare från förvaltningen har sökt och två har deltagit i utvecklingsprogrammet. Förvaltningen kan ev. bli bättre på att identifiera och uppmuntra fler potentiella medarbetare till att vidareutveckla sig för att framöver kunna axla en ledarroll.



7

Anmälningssärenden

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av anmälningssärendena.

Sammanfattning

Följande ärenden anmäls till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden:

- Protokollsutdrag från Kommunstyrelsen 2023-06-09 - Rekvirering av statsbidrag för aktiviteter inom psykisk hälsa och suicidprevention
- Protokollsutdrag från Kommunstyrelsen 2023 sammanträde den 2023-06-09 - Firmatecknare 2023 - ändring 2023-06-09
- Protokollsutdrag från Kommunfullmäktige 2023-06-20 - Riktlinjer för kamerabevakning
- Protokollsutdrag från Kommunfullmäktige 2023-06-30 - Delårsrapport 1 2023 – Kommunen
- Protokollsutdrag från Kommunfullmäktige 2023-06-20 - Förslag till program för att förhindra spridning av invasiva arter
- Protokollsutdrag från Kommunfullmäktige 2023-06-20 - Återrapportering av ICC index till Europarådet nätverk Intercultural cities
- Protokollsutdrag från Kommunfullmäktige 2023-06-20 - Återrapportering till Unescokoalitionen ECCAR/European Coalition of Cities Against Racism
- Protokollsutdrag från Kommunfullmäktige 2023-06-20 - Tilläggsbudget löneöversyn 2023 Kommunals avtal

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnd

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

Kod: 1.1.3.1

Özlem Sönmez

Dnr: AVN/2022:00084

Anmälningssärenden 2023-08-24

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av anmälningssärende.

Sammanfattning av ärendet

Följande ärenden anmäls till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden:

- Protokollsutdrag från Kommunstyrelsen 2023-06-09 - Rekvirering av statsbidrag för aktiviteter inom psykisk hälsa och suicidprevention
- Protokollsutdrag från Kommunstyrelsen 2023 sammanträde den 2023-06-09 - Firmatecknare 2023 - ändring 2023-06-09
- Protokollsutdrag från Kommunfullmäktige 2023-06-20 - Riktlinjer för kamerabevakning
- Protokollsutdrag från Kommunfullmäktige 2023-06-30 - Delårsrapport 1 2023 – Kommunen
- Protokollsutdrag från Kommunfullmäktige 2023-06-20 - Förslag till program för att förhindra spridning av invasiva arter
- Protokollsutdrag från Kommunfullmäktige 2023-06-20 - Återrapportering av ICC index till Europarådet nätverk Intercultural cities
- Protokollsutdrag från Kommunfullmäktige 2023-06-20 - Återrapportering till Unescokoalitionen ECCAR/European Coalition of Cities Against Racism
- Protokollsutdrag från Kommunfullmäktige 2023-06-20 - Tilläggsbudget löneöversyn 2023 Kommunals avtal



§ 124

Rekvirering av statsbidrag för aktiviteter inom psykisk hälsa och suicidprevention KS/2023:00305

Beslut

1. Kommunstyrelsen godkänner rekvirering av statsbidrag för arbete med att främja psykisk hälsa och förebygga suicid från SKR om totalt 3 499 956 kronor.

Dessa medel fördelas enligt följande:

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, 159 600 kr

Kultur- och fritidsnämnden, 600 000 kr

Socialnämnden, 1 884 474 kr

Utbildningsnämnden, 649 482 kr

Vård- och omsorgsnämnden, 206 400 kr

2. Kommunstyrelsen uppdrar åt socialnämnden att rekvirera dessa medel för Botkyrka kommuns räkning samt att ansvara för återrapporteringen av statsbidraget. .
3. Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Beslutsgång

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är ordförandeförslaget. Ordföranden finner att kommunstyrelsen beslutar i enlighet med ordförandeförslaget.

Sammanfattning

Statsbidrag för aktiviteter inom området psykisk hälsa och suicidprevention syftar till att på bred front främja psykisk hälsa och förebygga suicid.

Statsbidraget kan användas i syfte att erbjuda medborgarna aktiviteter som främjar psykisk hälsa samt höja kompetensen bland personal.

Socialnämnden har för 2023 samordnat Botkyrkas rekvirering av dessa medel åt arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, socialnämnden, utbildningsnämnden och vård- och omsorgsnämnden om sammanlagt 3 499 956 kronor. Detta för att på bred front främja psykisk hälsa och förebygga suicid för Botkyrkas medborgare.

Socialnämnden har behandlat ärendet 2023-05-22, § 65.

Socialförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse 2023-04-28.



Expedieras till:

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Kultur- och fritidsnämnden

Socialnämnden

Utbildningsnämnden

Vård- och omsorgsnämnden



§ 88

Återrapportering av ICC index till Europarådet nätverk Intercultural cities KS/2022:00668

Beslut

Kommunfullmäktige godkänner Botkyrkas återrapportering av ICC index till Europarådet.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har 2023-06-09 § 112 lämnat ett förslag till beslut.

Bifogad rapport till tjänsteskrivelsen är en svensk sammanfattning av Botkyrkas enkätsvar till ICC index, ett åtagande Botkyrka har som medlem i Europarådets globala nätverk för interkulturella städer (Intercultural Cities). Den redovisar Botkyrkas svar utifrån tre kategorier:

1. Förvaltningsorganisationens ledning och styrning av det interkulturella arbetet.
2. Den kommunala verksamhetens interkulturella kapacitet.
3. Hur interkulturell Botkyrka är som plats.

Rapporten visar att det interkulturella förhållningssättet är olika väl integrerat i kommunens förvaltningar. Kultur- och fritidsförvaltningen är den förvaltning som kommit längst i att integrera det interkulturella förhållningssättet i den ordinarie verksamheten. Förhållningssättet har också fått genomslag i delar av utbildningsförvaltningens förskolor, skolor och verksamheter, och de identifierar själva behovet av att jobba i samma riktning på alla skolor. Medborgarcenter arbetar också medvetet interkulturellt. Kommunen arbetar också medvetet för att förmedla interkultur genom till exempel de bilder vi kommunicerar.

Insamling av data genomfördes av Mångkulturellt centrum hösten 2022 på uppdrag av kommunledningsförvaltningen. Botkyrkas enkätsvar till ICC index-mallen bifogas till tjänsteskrivelsen i ärendet som pdf.

Kommunstyrelseförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse.

I ärendet yttrar sig Anders Thorén (TUP).

Propositionsordning

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är kommunstyrelsens förslag. Ordföranden finner att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.



Protokollsanteckning

Anders Thorén (TUP) hänvisar till Tullingepartiets protokollsanteckning i kommunstyrelsen.

Expedieras till:

Samtliga nämnder

Samtliga förvaltningsdirektörer



§ 87

Återrapportering till Unescokoalitionen ECCAR/European Coalition of Cities Against Racism KS/2022:00669

Beslut

Kommunfullmäktige godkänner Botkyrkas rapport till ECCAR, europeiska koalitionen av städer mot rasism.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har 2023-06-09 § 111 lämnat ett förslag till beslut.

Inom ramen för sitt medlemskap i ECCAR, europeiska koalitionen av städer mot rasism, redogör Botkyrka kommun (vart fjärde år) för sina insatser och verksamhet inom ramen för Botkyrkas medlemskap i ECCAR. I rapporten som bifogas redogör kommunen för sina insatser enligt ett standardiserat 10-punktsprogram. Sammanfattningsvis har verksamhet pågått inom alla punkter, men tappade tempo under pandemin. Mot slutet av 2022 påbörjade kommunstyrelseförvaltningen en förvaltningsövergripande utbildningsinsats i Interkulturellt Botkyrka fritt från rasism och diskriminering, och kultur- och fritidsförvaltningen gick in i europeiska samarbetet SCORE (*Sporting Cities Opposing Racism in Europe*) tillsammans med lokala idrottsföreningar. Ytterligare en insats som kom i gång hösten 2022 är Botkyrkas kunskapspilot om interkulturellt ledarskap i skolan (KS/2020:243), detta inom ramen för kommunens medlemskap i Unesco LUCS.

Insamling av data genomfördes av Mångkulturellt centrum hösten 2022 på uppdrag av kommunledningsförvaltningen. Botkyrkas enkätsvar till ECCAR-mallen bifogas som pdf.

Kommunstyrelseförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse.

I debatten yttrar sig Ronnie Anderson (V), Anders Thorén (TUP) och Inger Ros (S).

Yrkande

Inger Ros (S) föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

**Propositionsordning**

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är kommunstyrelsens förslag. Ordföranden finner att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

Protokollsanteckning

Anders Thorén (TUP) hänvisar till Tullingepartiets protokollsanteckning i kommunstyrelsen.

Expedieras till:

Samtliga nämnder
Samtliga förvaltningsdirektörer



§ 79

Delårsrapport 1 2023 - Kommunen KS/2023:00225

Beslut

1. Kommunfullmäktige har behandlat delårsrapport 1 för perioden januari – april 2023 enligt 11 kapitlet 16 § kommunallagen.
2. Kommunfullmäktige medger att kultur- och fritidsnämnden får en tilläggsbudget om 0,7 miljoner kronor i driftkompensation för Rödstu hage.
3. Kommunfullmäktige medger att vård- och omsorgsnämnden får en tilläggsbudget om 3,0 miljoner kronor i driftkompensation för införande av skoförmån.
4. Kommunfullmäktige medger att kultur- och fritidsnämnden, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, socialnämnden, vård- och omsorgsnämnden, kommunstyrelsen och teknik- och fastighetsnämnden får en tilläggsbudget om totalt 9,4 miljoner kronor för ökade kostnader för kommunals löneavtal.
5. Kommunfullmäktige medger att kommunstyrelsen får en tilläggsbudget om 1,25 miljoner kronor för att i år genomföra utredningar som underlag för framtagande av översiktsplan.
6. Kommunfullmäktige medger att kommunstyrelsen får en tilläggsbudget om 0,5 miljoner kronor för genomförande av revisionsuppdrag med fokus att säkerställa att den barn- och ungdomsverksamhet som kommunen bedriver inom ramen för kultur- och fritid samt genom samverkansavtal och IOP-avtal, är ändamålsenlig, kvalitativ och följer gällande lagstiftning/styrdokument
7. Kommunfullmäktige medger att kommunstyrelsen får en tilläggsbudget om 13,3 miljoner kronor för kostnader för flytt till evakueringslokal vid ombyggnad av kommunhuset.
8. Kommunfullmäktige medger att teknik- och fastighetsnämnden får en tilläggsbudget om 5,7 miljoner kronor för nedskrivningskostnader för kommunhuset.
9. Kommunstyrelsen medger att kultur- och fritidsnämnden får en tilläggsbudget om 1 miljoner kronor för att säkerställa att Tumba bruksmuseets samlingar och verksamhet fortsatt kan vara tillgängligt för Botkyrkaborna.
10. Kommunfullmäktige medger att teknik- och fastighetsnämnden får 2 miljoner kronor i ytterligare investeringsanslag för projekt Ekvägen hus A. Det innebär en ny totalbudget på 11,95 miljoner kronor.
11. Kommunfullmäktige medger att teknik- och fastighetsnämnden får 5,85 miljoner kronor i ytterligare investeringsanslag för projekt LSS gruppboende B. Det innebär en ny totalbudget på 37 miljoner kronor.



12. Kommunfullmäktige medger att teknik- och fastighetsnämnden får 1,74 miljoner kronor i ytterligare investeringsanslag för projekt Utterkalven dagvatten. Det innebär en ny totalbudget på 5,74 miljoner kronor.
13. Kommunfullmäktige medger att teknik- och fastighetsnämnden får 2 miljoner kronor i investeringsanslag för projekt Alhagen verksamhetsanpassning.
14. Kommunfullmäktige medger att kommunstyrelsen får 10 miljoner kronor i investeringsanslag för inköp av inventarier till kommunhusets evakueringslokaler.
15. Kommunfullmäktige medger att kommunstyrelsen får 4 miljoner kronor i investeringsanslag för installationskostnader i samband med evakuering av kommunhuset.
16. Kommunfullmäktige medger att kultur- och fritidsnämnden får 0,45 miljoner kronor i investeringsanslag för inventarier till Botvidsgården.
17. Kommunfullmäktige medger att teknik- och fastighetsnämnden får 90 miljoner kronor i ytterligare investeringsanslag för projekt Broängsskolan. Det innebär en ny totalbudget på 105 miljoner kronor.
18. Kommunfullmäktige medger att teknik- och fastighetsnämnden får en tilläggsbudget om 8 miljoner kronor för nedskrivningskostnader för Broängsskolan.
19. Kommunfullmäktige medger att teknik- och fastighetsnämnden får debitera en tilläggshyra om cirka 6 miljoner kronor för investeringen på Broängsskolan.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har 2023-06-09 § 102 lämnat ett förslag till beslut.

Resultatet för perioden januari – april är positivt med 53 miljoner kronor. Prognosen för året uppgår till 186 miljoner kronor, vilket är 263 miljoner kronor bättre än budgeterat resultat. Balanskravsresultatet beräknas till 145 miljoner kronor vilket motsvarar 2,2 procent av skatteintäkter och generella statsbidrag.

Prognosen över verksamhetens nettokostnader är 120 miljoner kronor lägre än budgeterat. Nämnderna redovisar sammantaget ett överskott mot budget med 40 miljoner kronor, medan de centrala posterna redovisar ett överskott mot budget med 51 miljoner kronor.

Årets skatter, generella statsbidrag och utjämning beräknas överstiga budget med 62 miljoner kronor. Differensen mot budget förklaras främst av förbättrade slutavräkningar för skatteintäkter jämfört med budget.



Finansnettot beräknas ge ett negativt utfall på 8 miljoner kronor och ett överskott mot budget på 81 miljoner kronor. Överskottet förklaras främst av realiserade kursvinster.

Nettoinvesteringarna för perioden uppgår till 191 miljoner kronor. Enligt nämndernas bedömningar kommer investeringarna för 2023 att uppgå till omkring 952 miljoner kronor. Prognosen innebär en kraftigt ökad investeringstakt under resten av året.

Samtliga nämnder gör bedömningen att det finns risk för avvikelser gällande måluppfyllelse på enstaka nämndmål. Dock bedömer nämnderna att övervägande delen av områden och mål kommer att uppnås vid årets slut.

I bolagens prognoser redovisar Söderenergi AB ett större underskott mot budget på 169 miljoner kronor. SRV Återvinning AB redovisar ett mindre underskott på 7 miljoner kronor. Övriga bolag redovisar en prognos i nivå med budget.

Kommunstyrelseförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse.

I debatten yttrar sig Emanuel Ksiazkiewicz (S), Stina Lundgren (M), Boban Pejčić (M) och Max Möllerström (SD).

Yrkande

Emanuel Ksiazkiewicz (S) föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

Propositionsordning

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är kommunstyrelsens förslag. Ordföranden finner att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

Expedieras till:

Samtliga nämnder



§ 89

Riktlinjer för kamerabevakning KS/2023:00217

Beslut

1. Kommunfullmäktige fastställer riktlinjer för kamerabevakning.
2. Kommunfullmäktige medger teknik- och fastighetsnämnden rätten att vid behov revidera bilagor.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har 2023-06-09 § 113 lämnat ett förslag till beslut.

Riktlinjen gällande kamerabevakning syftar till att beskriva ansvarsfördelning och beslutsgång samt informationsbehandling i Botkyrka kommuns kamerabevakning, inomhus och utomhus.

Riktlinjen är utformad utifrån policyn för informationssäkerhet KS/2022:00076, säkerhetspolicyn KS/2007:364, KS/2008:364, KS/2019:705 och riktlinjen för informationssäkerhet KS/2022:00464 i Botkyrka, samt baserad på gällande lagstiftning och regelverk så som kamerabevakningslagen, dataskyddsförordningen (GDPR) och i linje med Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) vägledning inom området.

Riktlinjen ämnar vara ett arbetsverktyg i Botkyrka kommuns långsiktiga arbete att höja säkerhetsnivån.

Teknik- och fastighetsnämnden har behandlat ärendet 2023-05-23, § 48.

Teknik- och fastighetsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse. 2023-05-03.

I debatten yttrar sig Ing-Marie Viklund (L), Lisa Helsing (MP), Stina Lundgren (M), Max Möllerström (SD) och Stefan Dayne (KD).

Yrkanden

Ing-Marie Viklund (L), Lisa Helsing (MP), Stina Lundgren (M) och Stefan Dayne (KD) föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

**Propositionsordning**

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är kommunstyrelsens förslag. Ordföranden finner att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

Särskilt yttrande

Max Möllerström (SD) lämnar ett särskilt yttrande, bilaga 2.

Protokollsanteckning

Stina Lundgren (M) antecknar följande till protokollet:

Moderaterna välkomnar de nya riktlinjerna för kamerabevakningen i Botkyrka kommun. Kommuninvånare ska känna sig trygga och säkra. Kamerabevakning kan användas på ett effektivt sätt för att motverka inbrott och våldsbrott samt för att skapa trygghet. Moderaterna yrkar därför bifall till förslaget.

Expedieras till:

Samtliga nämnder

Trygghets- och säkerhetsdirektör Pernilla Vera-Jr.

Botkyrka kommuns styrdokument



§ 80

Tilläggsbudget löneöversyn 2023 Kommunals avtal KS/2023:00323

Beslut

Kommunfullmäktige tilldelar tilläggsanslag till nedanstående nämnder för ökade kostnader för kommunals löneavtal som ligger utöver den uppräknings av budgetramarna som gjorts för löneökningar i Mål och budget 2023 med flerårsplan 2024–2026;

- Kultur- och fritidsnämnden; 240 674 kronor
- Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden; 477 386 kronor
- Utbildningsnämnden; 3 982 938 kronor
- Socialnämnden; 169 039 kronor
- Vård- och omsorgsnämnden; 3 795 076 kronor
- KS (finansförvaltning) avseende teknik- och fastighetsnämnden; 735 848 kronor *).

*)Teknik- och fastighetsnämnden (TFN) är en resultatenhet och har ingen budget från kommunfullmäktige. TFN:s tilläggsbudget fördelas därför till övriga nämnder. TFN debiterar berörda nämnder med motsvarande belopp.

Kommunfullmäktige finansierar tilläggsbudgetar på totalt 9 400 960 kronor för ökade kostnader för kommunals löneavtal genom en omfördelning från anslaget kommunfullmäktiges/ kommunstyrelsens förfogande.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har 2023-06-09 § 103 lämnat ett förslag till beslut.

Uppräkningen av budgetramarna som gjorts för arbetskraftskostnader i Mål och budget 2023 är 2,9%. Det centrala avtalet som fackförbundet Kommunal har tecknat med SKR ger löneökningar på 4,1%. Botkyrka kommun tillämpar de centrala löneavtalen som SKR tecknar. För att kompensera ökade kostnader för Kommunals löneavtal som ligger utöver den uppräknings av budgetramarna som gjorts för löneökningar i Mål och budget 2023 föreslås att en tilläggsbudget beslutas.

Kommunstyrelseförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse 2023-05-05.

I ärendet yttrar sig Tuva Lund (S)

**Yrkande**

Tuva Lund (S) föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

Propositionsordning

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är kommunstyrelsens förslag. Ordföranden finner att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

Expedieras till:

Kultur- och fritidsnämnden

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Utbildningsnämnden

Socialnämnden

Vård- och omsorgsnämnden

Teknik- och fastighetsnämnden

Budgetstrateg Annette Ödalen, kommunstyrelseförvaltningen

Controller Bachar Malaki, kommunstyrelseförvaltningen

**§ 125****Firmatecknare 2023 - ändring 2023-06-09
KS/2022:00791****Beslut**

1. Kommunstyrelsen bemyndigar följande personer att teckna kommunens firma:
kommunstyrelsens ordförande Emanuel Ksiazkiewicz
eller, vid hans förfall, kommunstyrelsens
1:e vice ordförande Gabriel Melki
eller, vid förfall för de ovannämnda,
kommunstyrelsens 2:e vice ordförande Stina Lundgren
i förening med en av följande personer:
tf kommundirektör Petra Oxonius
ekonomidirektör Per Malmquist
utvecklingsdirektör Charlotta Brask
2. Kommunstyrelsen bemyndigar kommunens förvaltningsdirektörer:
arbetsmarknadsdirektör Jesper Theander, kultur- och fritidsdirektör
Helena Hellström, samhällsbyggnadsdirektör Carina Molin,
socialdirektör Charlotte Lagerkvist, tf teknik- och fastighetsdirektör John
Glimtoft, utbildningsdirektör Anette Älmdalen samt tf vård- och
omsorgsdirektör Afamia Elkhoury att teckna kommunens firma i fråga
om löpande förvaltningsåtgärder inom den egna förvaltningens
verksamhetsområde.

Respektive förvaltningsdirektör ska kunna delegera delar av denna
behörighet till underställd personal under förutsättning av att en tydlig
avgränsning av berörda personers behörighet och befogenhet görs.

Hyreskontrakt ska undertecknas av fastighetschef Lena Myrelid Knöös,
tf teknik- och fastighetsdirektör John Glimtoft eller ekonomidirektör Per
Malmquist.
3. Kommunstyrelsen bemyndigar tf kommundirektör Petra Oxonius och
ekonomidirektör Per Malmquist att var för sig underteckna
borgensförbindelser, leasingkontrakt och ansökningar om statsbidrag.
4. Kommunens firmatecknare kan underteckna samtliga skuldebrev och
derivatkontrakt. Därutöver har kommundirektören rätt att genom
delegationsbeslut utse ytterligare personer som kan underteckna denna
typ av avtal.



5. Kommunstyrelsen bemyndigar tf mark- och exploateringschef Camilla Schultz, samhällsbyggnadsdirektör Carina Molin och tf kommundirektör Petra Oxonius att var för sig underteckna avtal som reglerar genomförande av exploateringsprojekt såsom exploateringsavtal samt marköverlåtelse- och genomförandeavtal, samt underteckna köpehandlingar och andra överlåtelse- eller upplåtelseavtal avseende fast egendom.

6. Kommunstyrelsen bemyndigar följande personer, var och en för sig, att inom kommunstyrelsens verksamhetsområde besluta om och genomföra alla typer av finansiella affärstransaktioner för Botkyrka kommuns räkning som är godkända i kommunens finansriktlinje, samt hantering och placering av likvida medel:

Erik Ohlson, räntehandlare internbanken, Södertälje kommun
Stefan Hamilton Ouzounidis, investeringscontroller, Huddinge kommun
Mattias Rensfeldt, finansansvarig, Botkyrka kommun

7. Kommunstyrelsen bemyndigar följande personer, två i förening, att inom kommunstyrelsens verksamhetsområde underteckna handlingar avseende finansiella affärstransaktioner för kommunens räkning, i enlighet med kommunens finansriktlinje:

Edit Konrad, finansekonom internbanken, Södertälje kommun
Magdalena Österberg, finansekonom internbanken, Södertälje kommun
Anne-Britt Nilsson, ekonomiassistent, Södertälje kommun
Elisabeth Lundin-Nilsson, ekonomiassistent, Södertälje kommun
Mattias Rensfeldt, finansansvarig internbanken, Botkyrka kommun
Annette Ödalen, controller, Botkyrka kommun
Ralph Strandqvist, ekonomichef, kommunstyrelseförvaltningen, Botkyrka kommun

8. Kommunstyrelsen bemyndigar följande personer, två i förening, att teckna kommunens firma vid uttag av medel på kommunens plusgiro, bankgiro och bankkonton:

tf kommundirektör Petra Oxonius

ekonomidirektör Per Malmquist

finansansvarig internbanken Mattias Rensfeldt



systemförvaltare	Susanna Brenander
redovisningschef	Camilla Andersson
ekonomiassistent	Irina Järvinen
systemförvaltare	Suzana Milosavljevic
ekonomiassistent	Marie Björklund
ekonomiassistent	Irina Zettermark
ekonomiassistent	Hanna Shiferaw
redovisningsekonom	Dilek Ünal
redovisningsekonom	Linda Räsänen
samhällsvägleddare (tillfälligt på reskontraenheten)	Hannibell Taku
ekonomichef, kommunstyrelseförvaltningen	Ralph Strandqvist
biträdande enhetschef, leverantörsreskontran och e-handel	Senada Zilic

De ovan nämnda personerna, två i förening, har tillträde till kommunens bankfack.

Redovisningschef Camilla Andersson, eller den hon utser, ges rätt att underteckna kommunens deklARATIONER.

Beslutsgång

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är ordförandeförslaget. Ordföranden finner att kommunstyrelsen beslutar i enlighet med ordförandeförslaget.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade 2023-01-09, § 4 Reglemente för kommunstyrelsen mandatperioden 2023–2026. Enligt reglementet ska skrivelser från kommunstyrelsen och andra handlingar undertecknas på det



sätt som styrelsen bestämmer. Kommunstyrelsen uppdaterar beslut om firmatecknare årligen eller vid behov.

Följande ändringar är gjorda sedan tidigare beslut 2023-05-08:

Punkt 7: Tillägg sista stycket: Ralph Strandqvist, ekonomichef, kommunstyrelseförvaltningen, Botkyrka kommun.

Punkt 8: Tillägg första stycket: inklusive Nordea.

Övriga ändringar punkt 8: Nya titlar för: Susanna Brenander, Irina Järvinen och Suzana Milosavljevic. Tillagda personer: redovisningschef Camilla Andersson, ekonomiassistent Irina Zettermark, samhällsvägleddare Hannibell Taku, ekonomichef Ralph Strandqvist och biträdande enhetschef Senada Zilic. Borttagen person: tf redovisningschef Maria Edblad Jansson.

Expedieras till:

Berörda

Samtliga nämnder



8

Delegationsbeslut

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 verksamheter har anmält delegationsbeslut:

- Förvaltningsövergripande
- Arbetsmarknadsenheten
- Utbildning för vuxna
- Daglig verksamhet

TJÄNSTESKRIVELSE

BOTKYRKA
KOMMUN



Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnd

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

Kod: 1.1.3.1

Özlem Sönmez

Dnr: AVN/2022:00085

Delegationsbeslut 2023-08-24

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av delegationsbesluten.

Sammanfattning av ärendet

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 verksamheter har anmält delegationsbeslut:

- Förvaltningsövergripande
- Utbildning för vuxna
- Arbetsmarknadsenheten
- Daglig verksamhet



Delegationsbeslut förvaltningsövergripande

Besluts datum	Ärende	Beslut	Diarienummer
2023-03-31	C1	Anställning av vikarierande controller	AVN/2023:00041
2023-06-12	A1	Ordförandebeslut - Överenskommelse om idéburet offentligt partnerskap (IOP) mellan Botkyrka kommun, Botkyrkabyggen och Changers Hub	AVN/2023:00096
2023-06-23	F3	Avropsavtal bemanning administrativa tjänster	AVN/2023:00091

C1: Anställa ny medarbetare på vakant befattning eller inrätta en ny tjänst.

A1: Beslut i ärenden som är så brådskande att nämndens avgörande inte kan avvaktas.

F3: Teckna och säga upp avtal och överenskommelser



Delegationsbeslut Arbetsmarknadsenheten

Besluts datum	Ärende	Beslut	Diarienummer
2023-06-16	F4	Avtal med Cowrite - System för automatiserat skrivande CV-tjänst	AVN/2023:00108
2023-06-28	C1	Anställning av enhetsadministratör	AVN/2023:00109
2023-07-03	C1	Anställning av enhetsassistent	AVN/2023:00111
2023-07-04	F3	Överenskommelse mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna om ungdomsjobb 2023	AVN/2023:00112
2023-07-06	C1	Anställning vik. Arbetsmarknadscoach	AVN/2023:00116
2023-07-10	C1	Anställning av uppsökare	AVN/2023:00117
2023-07-13	C1	Anställning av uppsökare	AVN/2023:00118
2023-07-25	C1	Anställning av arbetsmarknadscoach FÖR Kvinnoprojektet	AVN/2023:00119

C1: Anställa ny medarbetare på vakant befattning eller inrätta en ny tjänst.

F3: Teckna och säga upp avtal och överenskommelser

F4: Tilldelning enligt auktorisationsmodell för kommunal vuxenutbildning.

Kerstin Berglund
Verksamhetschef A
Arbetsmarknadsenheten

**Delegationsbeslut Utbildning för vuxna, juni 2023**

Besluts- datum	Delegationspu nkt	Beslut
2023-06-01 – 2023-06-30	G2	14 yttranden beträffande SFI i annan kommun
2023-06-01 – 2023-06-30	G2	65 yttranden beträffande grundläggande vuxenutbildning i annan kommun.
2023-06-01 – 2023-06-30	C1	14 SÄV påskrivna under juni månad 2 lärare har gått från visstid till tillsvidareanställning. 1 provanställning i receptionen som övergår till tillsvidaretjänst. 3 nya tillsvidare-tjänster till yrke, anpassad SFI och STV1.
2023-06-01 – 2023-06-30	G2	7 yttrande beträffande gymnasial vuxenutbildning i annan kommun
2023-06-01 – 2023-06-30	C1	2 tjänster avslutas pga pension.
2023-07-01 – 2023-07-31	G1	Inga antagna till ordinarie grundläggande vuxenutbildning i BK. Inga elever antagna till ordinarie SFI Inga elever antagna till SFE. Inga nya elever antagna till Lärling (Komvux som särskild utbildning) Inga nya elever antagna till Lär vux (kurser) Inga nya elever antagna till POT (park och trädgård)
2023-07-01 – 2023-07-31	G1	73 antagna elever på sommarkursen till grundläggande-orienteringsgrupper i körkortsteori på AVUX 303 SFI antagna elever på sommarkursen dag 129 SFI-distans elever antagna till sommarkurs.
2023-07-01 – 2023-07-31	G2	15-yttranden beträffande SFI i annan kommun
2023-07-01 – 2023-07-31	G2	23-yttranden beträffande grundläggande vuxenutbildning i annan kommun.
2023-07-01 – 2023-07-31	C1	Två påskrivna uppdragsavtal & arvode i körkortsteori orienteringskurser för tiden mellan 3-21 juli 2023.
2023-07-01 – 2023-07-31	C1	Uppsägning/avslut av tjänsten tf. bitr. rektor med slutdatum 29 september 2023
2023-07-01 – 2023-07-31	C1	Ett påskrivet avtal/förläggning av tidsbegränsad anställning av förstelärare för tiden mellan 1 juli tom 31 december 2023
2023-07-01 – 2023-07-31	C1	Ett påskrivet avtal för vistidsanställdvikarie för tiden mellan 7 augusti tom. 31 december.
2023-07-01 – 2023-07-31	C1	Signerade listor i utbildning för samhällsorientering för tiden mellan ja-mars 2023

2023-07-01 – 2023-07-31	C1	Ett påskrivet avtal/förläggning av tidsbegränsad anställning av tf. biträdande rektor för tiden mellan 2/8–31/12–2023
2023-07-01 – 2023-07-31	G2	3 yttrande beträffande gymnasial vuxenutbildning i annan kommun
2023-07-01 – 2023-07-31	G2	1 antagningar till gymnasial vuxenutbildning.

G2 = Yttrande avseende frågan om Botkyrka kommun svarar för kostnaden för elev, när utbildningen anordnas av annan kommun inom ramen för grundläggande och gymnasial vuxenutbildning, utbildning i svenska för invandrare samt särskild utbildning för vuxna.

C1 = Anställa ny medarbetare på vakant befattning eller inrätta en ny tjänst som a) verksamhetschef, b) enhetschef eller c) övriga medarbetare.

Chanette Andersson
Verksamhetschef
Utbildning för vuxna

**Delegationsbeslut Daglig verksamhet**

Beslutsdatum	Ärende	Beslut	Diarienummer
2023-05-08	C1	Rekrytering Stödassistent	LDV/2023:00065
2023-05-16	C1	Rekrytering Stödassistent	LDV/2023:00066
2023-05-16	C1	Rekrytering Stödassistent	LDV/2023:00067
2023-06-09	C1	Rekrytering Stödassistent	LDV/2023:00061
2023-06-13	F3	Avtal med Attendo LSS AB	LDV/2023:00093
2023-07-03	F3	Avtal med Stiftelsen Klockargården	LDV/2023:00096

C1 = Anställa ny medarbetare på vakant befattning eller inrätta en ny tjänst som a) verksamhetschef, b) enhetschef eller c) övriga medarbetare.

F3 = Teckna och säga upp avtal och överenskommelser

Annika Gindin
Verksamhetschef
Daglig verksamhet