



2018-02-08

Tid 2018-02-15, kl 19:00

Plats Kommunhuset 2:3

Ärenden

Justering

- 1 NyföretagarCentrum, informationsärende
- 2 Årsredovisning 2017
- 3 Uppföljning internkontroll 2017
- 4 Kompetensförsörjningsplan avux 2019-2022
- 5 Delegationsbeslut

Ni är välkomna till kommunhuset.

Gruppmöten börjar 18:30. Kaffe, té och smörgås serveras i anslutning till dessa.  
Sammanträdet börjar 19:00.

Vänligen meddela frånvaro till [annette.westerberg@botkyrka.se](mailto:annette.westerberg@botkyrka.se)

Välkomna!

Marcus Ekman  
ordförande

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Annette Westerberg  
nämndsekreterare



## **1**

### **NyföretagarCentrum**

#### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.



## 2

### **Årsredovisning 2017 (AVUX/2018:19)**

#### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner årsredovisningen för 2017.

#### **Sammanfattning**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens resultat för 2017 blev, efter att hänsyn tagits till extra tilldelning av medel från kommunstyrelsen (ks) med 960 tkr, ett överskridande med 2 242 tkr. I delårsrapport 1 prognosticerades ett underskott på 10 500 tkr. Efter att kraftfulla åtgärder vidtagits, låg nämndens resultat i delårsrapport 2 ungefär i nivå med den av ks förstärkta budgeten. Den återstående avvikelsen beror i allt väsentligt på den nya rättighetslagstiftningen inom gymnasial vuxenutbildning.

Verksamhetens måluppfyllelse är relativt god men ett ökat fokus på förvaltningens kvalitetsarbete krävs.

Bland betydelsefulla händelser under året märks att vi lyckats med att tillgodose Botkyrkabornas behov av vuxenutbildning samt att svara upp mot den nya rättighetslagstiftning som kom 2017. Flera Botkyrkabor deltar i Yrkeshögskolan än föregående år.

Samverkan med idéburen sektor har utvecklats och fyra nya partnerskapsavtal (IOP) har slutits samtidigt som arbete med ytterligare tre har påbörjats.

Ungdomsarbetslösheten i Botkyrka har minskat och projektet BASUN, som uppvisar goda resultat, har bidragit till detta.

1350 ungdomar deltog i feriepraktik. Samarbete med externa arbetsgivare har fördjupats, ensamkommande ungdomar har deltagit i år och kvalitén på platser för ungdomar med särskilda behov har höjts.

2018-02-08

Dnr AVUX/2018:19

Botkyrka kommun har avancerat från åttonde till andra plats när det gäller näringslivstillväxt i Stockholms län. Under året förstärktes näringslivsservice bl.a. genom ”drop-in” för bygglovsinformation.

Extratjänster, som är en extra satsning från regeringen, har möjliggjort anställning för 63 personer som står långt från arbetsmarknaden. Det överträffar de förväntningar som fanns.



Referens

Karin Norman

Mottagare

Arbetsmarknads – och vuxenutbildningsnämnden

## Årsredovisning 2017

### Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner årsredovisningen för 2017.

### Sammanfattning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens resultat för 2017 blev, efter att hänsyn tagits till extra tilldelning av medel från kommunstyrelsen (ks) med 960 tkr, ett överskridande med 2 242 tkr. I delårsrapport 1 prognosticerades ett underskott på 10 500 tkr. Efter att kraftfulla åtgärder vidtagits, låg nämndens resultat i delårsrapport 2 ungefär i nivå med den av ks förstärkta budgeten. Den återstående avvikelsen beror i allt väsentligt på den nya rättighetslagstiftningen inom gymnasial vuxenutbildning.

Verksamhetens måluppfyllelse är relativt god men ett ökat fokus på förvaltningens kvalitetsarbete krävs.

Bland betydelsefulla händelser under året märks att vi lyckats med att tillgodose Botkyrkabornas behov av vuxenutbildning samt att svara upp mot den nya rättighetslagstiftning som kom 2017. Flera Botkyrkabor deltar i Yrkeshögskolan än föregående år.

Samverkan med idéburen sektor har utvecklats och fyra nya partnerskapsavtal (IOP) har slutits samtidigt som arbete med ytterligare tre har påbörjats.

Ungdomsarbetslösheten i Botkyrka har minskat och projektet BASUN, som uppvisar goda resultat, har bidragit till detta.

1350 ungdomar deltog i feriepraktik. Samarbete med externa arbetsgivare har fördjupats, ensamkommande ungdomar har deltagit i år och kvalitén på platser för ungdomar med särskilda behov har höjts.

Botkyrka kommun har avancerat från åttonde till andra plats när det gäller näringslivstillväxt i Stockholms län. Under året förstärktes näringslivsservice bl.a. genom ”drop-in” för bygglovsinformation.

2017-02-09

Dnr AVUX/2018:19

Extratjänster, som är en extra satsning från regeringen, har möjliggjort anställning för 63 personer som står långt från arbetsmarknaden. Det överträffar de förväntningar som fanns.

### **Bilagor**

Bilaga 1 – Årsredovisning 2017

Marie-Louise Khan-Tamakloe  
Förvaltningschef

Karin Norman  
tf. Administrativ chef

---

Expedieras till  
Kommunledningsförvaltningen

**DET HÄR ÄR  
BOTKYRKA**

# Årsredovisning

Arbetsmarknad- och  
vuxenutbildningsnämnden



# Innehållsförteckning

<b>1 Sammanfattning .....</b>	<b>3</b>
<b>2 Verksamhetsuppföljning.....</b>	<b>5</b>
2.1 Sammanställning måluppfyllelse .....	5
2.2 Att möjliggöra Botkyrkabornas medskapande av samhället.....	6
2.3 Att möjliggöra Botkyrkabornas behov av livslångt lärande.....	10
2.4 Att möjliggöra arbete och företagande för Botkyrkaborna .....	11
2.5 Att möta Botkyrkabornas behov av gemenskap, rörelse och ett rikt kulturliv.....	17
2.6 Kommunen som organisation .....	18
<b>3 Betydelsefulla händelser .....</b>	<b>21</b>
<b>4 Ekonomisk uppföljning och analys .....</b>	<b>23</b>
4.1 Driftredovisning .....	23
4.2 Investeringsredovisning .....	26
<b>5 Mått och nyckeltal .....</b>	<b>28</b>
<b>6 Personalredovisning .....</b>	<b>30</b>
6.1 Personalsammansättning .....	30
6.2 Tidsanvändning .....	33
6.3 Deltidsanställda som önskar arbeta heltid.....	34
6.4 Kompetensutveckling.....	34
6.5 Arbetsmiljö och hälsa.....	35



# 1 Sammanfattning

Verksamhet (i miljoner kronor)	Bokslut 2016	Budget 2017	Bokslut 2017	Avvikelse 2017
Intäkter (+)	94 829	99 591	93 032	-6 559
Kostnader (-)	-339 444	-347 644	-343 298	4 298
Netto (+/-)	-244 615	-248 053*	-250 295	-2 242
Nettoinvesteringar (+/-)	- 4 900			

\*Budget före extra tilldelning var 247 093 tkr.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens resultat för 2017 blev, efter att hänsyn tagits till extra tilldelning av medel från Kommunstyrelsen (KS) med 960 tkr, ett överskridande med 2 242 tkr (0,9 procent).

I delårsrapport 1 prognosticerades ett underskott på 10 500 tkr. Efter att kraftfulla åtgärder vidtagits, låg nämndens resultat i delårsrapport 2 ungefär i nivå med den av KS förstärkta budgeten. Avvikelsen beror i allt väsentligt på den nya rättighetslagstiftningen inom gymnasial vuxenutbildning.

Bland större avvikelser finns ett tapp på intäktssidan med 6 659 tkr, där Jobbcenters intäkter avviker negativt med 10 203 tkr medan Daglig verksamhet, Vuxenutbildningen och Xenter haft positiva avvikelser vardera på cirka 1 mnkr.

På kostnadssidan har nämnden lägre personalkostnader än budgeterat med 11 725 tkr. De största avvikelserna finns hos Jobbcenter med 11 799 tkr och Vuxenutbildning med 2 510 tkr i lägre kostnader medan Xenter och Daglig verksamhet haft högre personalkostnader än budgeterat med 2 476 tkr och 923 tkr.

Övriga verksamhetskostnader är högre än budget med drygt 6 200 tkr. Vuxenutbildningen har ett överskridande med 7 441 där 4 597 tkr är relaterat till köp av elevplatser, Daglig verksamhet med 597 tkr medan Xenter har lägre kostnader än budget med 801 tkr liksom Jobbcenter 1 354 tkr.

Den ekonomiska redovisningen visar att vi levererar ett förhållandevis gott resultat i som sår samtliga verksamhetsdelar. Ett utvecklingsarbete har påbörjats vad gäller verksamheternas ekonomiska planering och uppföljning med önskad effekt att få tillstånd en ökad förutsägbarhet och träffsäkerhet i de ekonomiska delarna.

## Uppföljning och analys

Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsnämndens uppdrag är att vara huvudman för kommunens vuxenutbildning inklusive Svenska för invandrare, yrkeshögskoleutbildningar, kvalificerade yrkesutbildningar och annan eftergymnasial utbildning. Huvudmannskapet innefattar även ansvar för studie- och yrkesvägledning för vuxna och det kommunala aktivitetsansvaret (KAA). Dessutom är nämnden huvudman för anläggningen Xenter. Förvaltningen är utförare av Daglig verksamhet för personer med funktionsnedsättning på uppdrag av kommunfullmäktige, vård- och omsorgsförvaltningen företräder myndighetsutövningen.

Vidare är nämnden ansvarig för och samordnar kommunens operativa verksamhet med näringslivsservice och etablering av nya företag i kommunen, entreprenörskap och social ekonomi.

Förvaltningen består av fem verksamhetsdelar Daglig verksamhet, Jobbcenter, Näringslivsenhet,

Vuxenutbildning, Xenter samt ett förvaltningskontor med stödfunktioner.

Arbetslösheten i kommunen ligger sedan 2008 över länsnittet, men sedan 2014 ser vi en minskad arbetslöshet i kommunen. Vad det gäller ungdomar som är en prioriterad målgrupp i förvaltningen så visar statistiken att arbetslösheten i åldern 18-24 är stadigt minskande. Jämfört med övriga kommuner i landet ligger Botkyrka under riksnittet vilket är positivt, men i förhållande till andra kommuner i länet har Botkyrka en relativt stor andel arbetslösa.

Den ständiga utvecklingsviljan i våra verksamheter märkts tydligt. De nya direktiven från regering och kommunledning har fått verksamheterna att snabbt anpassa sig och leverera resultat på relativt kort tid. Detta har man gjort bra. Regeringens lansering av extratjänster där Botkyrka fick beting på att leverera 54 extratjänster till verksamheter i kommunen landade vid årets slut på att Jobbcenter kunde leverera 63 personer i extratjänster. Kommunens målsättning att få 1350 av kommunens ungdomar i feriearbete lyckades och 1350 ungdomar fick feriearbete på arbetsplatser runt om i kommunen.

Överlag har måluppfyllelsen varit relativt god, men ett ökat fokus på förvaltningens kvalitetsarbete krävs för att ytterligare steg kan tas i att utveckla verksamheterna.

## 2 Verksamhetsuppföljning

### 2.1 Sammanställning måluppfyllelse

#### Måluppfyllelse 2017

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

	God	Godtagbar	Ej godtagbar
<b>Mål 1</b> Botkyrkaborna är mer delaktiga i samhällsutvecklingen			
Mätbart nämndmål - Ökad självständighet och delaktighet		♦	
Nämndmål - Social ekonomi	♦		
<b>Mål 2</b> Botkyrkaborna har mer jämställda och jämlika förutsättningar och villkor			
Mätbart nämndmål - Lika goda resultat för kvinnor som för män			♦
Nämndmål - Ökad kunskap om jämställdhet och jämlikhet	♦		
Nämndmål - Ökad styrning utifrån ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv		♦	
<b>Mål 3</b> Botkyrka erbjuder en likvärdig och kompensatorisk skola där samtliga barn och elever ges de bästa förutsättningarna för lärande och goda kunskapsresultat			
Mätbart nämndmål - Kommunala aktivitetsansvaret	♦		
Mätbart nämndmål - Utbildning på introduktionsprogrammet	♦		
<b>Mål 4</b> Fler Botkyrkabor kan försörja sig på eget arbete eller företagande			
Nämndmål - Utbildning och lärande	♦		
Mätbart nämndmål - Vidare till arbete eller studier		♦	
Nämndmål - Individanpassade utbildningar och insatser	♦		
Nämndmål - Samverkan för unga till arbete		♦	
Nämndmål - Vägledning		♦	
Mätbart nämndmål - Feriepraktik	♦		
Nämndmål - Externa arenor	♦		
Nämndmål - Externa samarbeten med näringsliv och civilsamhälle	♦		
<b>Mål 5</b> Botkyrka attraherar fler företag, särskilt inom miljö, hälsa och kreativa näringar			
Mätbart nämndmål - Näringslivsutveckling		♦	

<b>Mål 7</b> Botkyrkaborna är friskare och mår bättre			
	◆		
<b>Mål 8</b> Kommunen stimulerar kreativitet och entreprenörskap			
<b>Nämndmål</b> - Entreprenörskap	◆		
<b>Mål 9</b> Botkyrkabor har möjlighet att uppleva och skapa kultur			
	◆		
<b>Mål 12</b> Effektiv organisation med ökad kvalitet och rätt kompetens			
<b>Nämndmål</b> - Systematiskt kvalitetsarbete		◆	
<b>Nämndmål</b> - IT	◆		
<b>Nämndmål</b> - Arbetsmiljö/HR/Kommunikation	◆		
<b>Nämndmål</b> - Erfarenhetsutbyte	◆		
<b>Mål 13</b> Klimatneutral kommunal organisation senast 2020			
<b>Mätbart nämndmål</b> - Elförbrukning			

## 2.2 Att möjliggöra Botkyrkabornas medskapande av samhället

### Mål 1 Botkyrkaborna är mer delaktiga i samhällsutvecklingen

Ökad självständighet och delaktighet

#### Analys

Vad gäller att bidra till en ökad självständighet och delaktighet i vardagen har verksamheterna olika angreppssätt. Verksamheternas förutsättningar och arbetssätt att göra mätningar om deltagares, elevers och studerandes upplevelse av ökad självständighet och delaktighet skiftar beroende på rutiner och metoder. Utfallet baseras på den 6-månadersuppföljning som tidigare gjorts i förvaltningen. Då denna uppföljning upphörde i mars 2017 har inte mätning kunnat göras i samma utsträckning i vissa verksamheter.

Överlag påvisar deltagarna att man känner sig delaktig i att påverka sin vardag, men ytterligare arbete behöver vidtas för att säkerställa huruvida metoden är trovärdig.

Förvaltningen anser att målet delvis är uppfyllt.

## Mätbart mål

Mätbart nämndmål - Ökad självständighet och delaktighet	Utfall 2016	Mål 2017	Utfall 2017	Utfall män	Utfall kvinnor
Daglig verksamhet	79 %	85 %	72 %	72 %	72 %
SFI	80 %	81 %	80 %		
Grundläggande vuxenutbildning	80 %	81 %	88 %		
Gymnasial vuxenutbildning	91 %	92 %	88 %		
Arbetsmarknadsinsatser	88 %	90 %	33 %		
YH-utbildningar	72 %	74 %	83 %		
Gymnasial spetsutbildning	70 %	71 %	78 %		

Könsuppdelade utfall saknas för grundläggande vuxenutbildning och gymnasial vuxenutbildning. Den enkätundersökning som resultaten hämtas från är en gemensam enkätundersökning för studerande i Stockholms läns vuxenutbildning. I upphandlingen av undersökningen är könsuppdelad statistik inte beställd.

Avux studerande och deltagare uppnår sina mål.	Utfall 2016	Mål 2017	Utfall 2017	Utfall M	Utfall K
Inom Daglig verksamhet har deltagarna uppnått målen i sin genomförandeplan.		26 %			
Inom SFI-utbildning har de studerande avslutat utbildningen med godkända betyg.		86 %	100 %		
Inom grundläggande vuxenutbildning har de studerande avslutat utbildningen med godkända betyg.		85 %	94 %	94 %	95 %
Inom gymnasial vuxenutbildning har de studerande avslutat utbildningen med godkända betyg.		85 %	79 %	77 %	80 %
Inom särskild utbildning för vuxna har de studerande avslutat utbildningen med godkända betyg.	100 %	100 %	100 %		
Inom arbetsmarknadsinsatser har deltagarna gjort en stegförflyttning.		85 %			
Inom yrkeshögskoleutbildning har de studerande tagit examen.		95 %	93 %	93 %	93 %
Inom gymnasial spetsutbildning har de studerande tagit examen.	93 %	82 %	88 %	86 %	89 %

## Social ekonomi

### Analys

I juni antog arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden den reviderade lokala överenskommelsen mellan idéburna organisationer och Botkyrka kommun. Tre dokument finns nu framtagna: Lokal överenskommelse, 3-årig handlingsplan samt 1-årig handlingsplan. Syftet är att stärka samverkan mellan kommunen och idéburna organisationerna. Arbetet har skett i samverkan med Plattformen för idéburna organisationer och kommunorganisationens samordningsgrupp. Med stöd av dessa har vi kunnat bidra till att utveckla ett idéburet offentligt partnerskapsavtal (IOP). Under året har avtal skrivits med Kompis Sverige, Changers Hub, The Good Talents och Hela Människan och ytterligare tre har påbörjats.

Målet anses som uppfyllt.

## Mål 2 Botkyrkaborna har mer jämställda och jämlika förutsättningar och villkor

Mätbart nämndmål - Lika goda resultat för kvinnor som för män

### Analys

Vad gäller förvaltningens målsättning att resultaten ska vara lika goda kan vi konstatera att det är svårt att jämföra resultaten utifrån kön då olika förutsättningar för mätningarna gäller. Under 2018 kommer förvaltningen arbeta med att säkerställa att mätningar går att göra i enlighet med de mål vi har uppsatta.

Satsningar gällande exempelvis flexibla undervisningstider samt att verksamheterna har en medvetenhet och planering för att anpassa insatserna och aktiviteterna så de passar alla medborgare oavsett kön är genomförda och jätteviktiga att fortlöpande arbeta med. Detta arbete kommer att fortlöpa under 2018 med fokus på att skapa lika förutsättningar oavsett kön att kunna vara en del av våra verksamheter.

Förvaltningen anser inte att målet är uppnått.

### Mätbart mål

Lika goda resultat för kvinnor som för män	Utfall 2016	Mål 2017	Utfall 2017	Utfall män	Utfall kvinnor
Arbetsmarknadsinsatser	49 %	55 %	46 %	50 %	42 %
Daglig verksamhet på företag			0 %		
SFI		70 %			
Grundläggande vuxenutbildning		70 %			
Gymnasial vuxenutbildning		75 %			
YH-utbildningar		95 %	100 %		
Gymnasial spetsutbildning		75 %	94 %	82 %	88 %

## Ökad kunskap om jämställdhet och jämlikhetsfrågor

### Analys

Målsättningen är att samtlig personal i förvaltningen ska ha en grundläggande kunskap om jämställdhet- och jämlikhetsfrågor. Under året har förvaltningen tagit stora kliv i detta arbete.

Xenter har de senaste två åren haft en pågående process med personalens och de studerandes delaktighet i utformningen av Xenters likabehandlingsplan. Under året har en arbetsgrupp arbetat med att förfinas och förenkla planen, samt göra den tillgänglig digitalt. Under hösten genomfördes ett seminarium på temat jämställdhet och normkritiskt perspektiv för all personal.

Varje år genomför spetsgymnasiets elever uppgifter som ger utrymme för att diskutera jämställdhet och jämlikhet och minst en offentlig utställning som fokuserar på normkritik genomförs varje år i samverkan med Mångkulturellt centrum.

De flesta av Jobbcenters personal utbildades under våren 2016. Ett jämställdhetsseminarium för all personal är inplanerat till hösten. BASUN:s projektmedarbetare har deltagit i en grundläggande jämställdhetsutbildning. För 2018 planeras två workshops med stöd av förvaltningskontoret. Hittills är ingen analys av utbildningens effekt i arbetet med deltagarna genomförd. Det innebär att vi i nuläget inte kan redogöra för om det haft avsedd effekt på arbetet med, och i bemötandet av, deltagaren.

Under hösten 2016 höll förvaltningskontoret en grundutbildning i jämställdhet och likabehandling för samtliga medarbetare på Daglig verksamhet. Därmed kan målet anses vara uppnått. Under våren 2017 har ansvariga inom verksamheten tillsammans med förvaltningskontoret haft en fortsättningsutbildning för ledningsgruppen.

Under 2018 kommer arbetet att fortlöpa och förhoppningen är att säkerställa att kunskapsnivån inom området höjs och säkerställs.

## Ökad styrning utifrån ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv

### Analys

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har utfört jämställdhetsanalyser av sina resultat och har utifrån analyserna kommit fram till förslag för att förbättra resultaten för ökad jämställdhet och jämlikhet. Under året har verksamheterna arbetat vidare med att analysera sina verksamheter utifrån området. I vissa verksamheter har detta inneburit att man behövt utbilda personal i hur man ska göra jämställdhetsanalyser, i andra fall har man kartlagt hur könsfördelningen kopplat till verksamhetens insatser hänger ihop. Analysen av de åtaganden som verksamheterna haft under året är att det har varit svårt att genomföra dessa och ett fortsatt stöd från ledningshåll behövs. Förvaltningen har ett planerat förbättringsarbete kring att höja kvalitetsarbetet i förvaltningen under 2018.

Förvaltningen anser att målet delvis är uppfyllt.

## 2.3 Att möjliggöra Botkyrkabornas behov av livslångt lärande

### Mål 3 Botkyrka erbjuder en likvärdig och kompensatorisk skola där samtliga barn och elever ges de bästa förutsättningarna för lärande och goda kunskapsresultat

Mätbart nämndmål - Kommunala aktivitetsansvaret

#### Analys

I syfte att ”fånga upp” de ungdomar som kommer att avbryta sina studier eller som ligger i riskzonen för att göra det, har Jobbcenter genom KAA-personal kontinuerliga möten med bland annat studie- och yrkesvägledare från Tumba gymnasium och representanter för utbildningsförvaltningen. Exempel på andra aktörer vi har haft återkommande kontakt med är Paraplyteamet på socialförvaltningen, Mini-Maria, Prima och LSS.

Under 2017 har antalet gymnasieplatser för målgruppen minskat jämfört med tidigare år. För att kunna möta upp det ökade behovet inför läsåret 2017/2018 behöver vi utveckla samarbetet med t.ex. BASUN. Vi kommer att utveckla samarbetet med utbildningsförvaltningen gällande UEDB-systemet och med AST-teamet på Tumba gymnasium.

Målet för 2017 var att 20 % av deltagarna som har en insats inom ramen för KAA ska gå vidare till studier. Att detta var svårt att uppnå, flaggades för i föregående tertialredovisning. Resultatet för hela 2017 visar att 9 % av den totala andelen ungdomar i KAA-målgruppen, gått vidare till studier. Jobbcenter hade som eget mål att nå ut till minst 150 ungdomar, vilket man överträffade med god marginal och av de 194 ungdomar som hade en insats inom det kommunala aktivitetsansvaret gick 23 % vidare till studier vilket är över förväntan.

Förvaltningen anser att målet är uppfyllt.

#### Mätbart mål

	Utfall 2016	Mål 2017	Utfall 2017	Utfall män	Utfall kvinnor
Genom uppsökande verksamhet och aktivt stöd har minst 150 ungdomar inom Kommunala aktivitetsansvaret en insats.		150	194	111	83
Av deltagarna med insats inom Kommunala aktivitetsansvaret har minst 20 % gått till studier.		20 %	23 %	18 %	27 %

Mätbart nämndmål - Utbildning på introduktionsprogrammet

#### Analys

Förvaltningen har under året arbetat med att få samtliga ungdomar på vuxenutbildningens språkinträdning till en gymnasieskola. Detta färdigställdes under våren vilket är ett resultat av ett gott samarbete med utbildningsförvaltningen och berörda rektorer.

Samtliga ungdomar på vuxenutbildningens språkinträdning flyttades över till utbildningsförvaltningen (uf) i och med vårterminens utgång. Uppdraget från uf upphörde i samband med vårterminens avslut.

Målet anses som uppfyllt för 2017.



## Mätbart mål

	Utfall 2016	Mål 2017	Utfall 2017	Utfall män	Utfall kvinnor
Genom utbildning avslutar alla med godkända studieresultat.		100 %	100 %		

## Mätbart nämndmål - Utbildning på introduktionsprogrammet

### 2.4 Att möjliggöra arbete och företagande för Botkyrkaborna

#### Mål 4 Fler Botkyrkabor kan försörja sig på eget arbete eller företagande

#### Utbildning och lärande

#### Analys

Arbetslösheten i den arbetsföra delen av befolkningen ligger fortsatt en bit över länssnittet men vi ser en allt tydligare positivare trend vad gäller ungdomsarbetslösheten 16-24 år som ser ut att minska stadigt. Detta är positivt då det är en av förvaltningens prioriterade målgrupper.

Förvaltningens målsättning för 2017 var att minst 4000 studerande och deltagare ska ha avslutat utbildning eller insats under året. Resultatet landade på 3735 studerande och deltagare i ordinarie verksamheter och 1350 ungdomar på feriepraktik, dvs. sammanlagt 5085 studerande och deltagare. Förvaltningen gör bedömningen att det uppsatta målet är uppnått med god marginal.

#### Statistik

Arbetslöshet 18-64 år (Kolada)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Botkyrka	8,1	8,1	8,5	9,6	9,6	9,1	8,8	8,7
Stockholms län, medel	4,7	4,4	4,4	5,0	4,7	4,5	4,4	4,4

Arbetslöshet 16-24 år (Kolada)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Botkyrka	5,8	5,5	6,2	7,1	6,7	6,0	5,6	3,9
Stockholms län, medel	4,2	3,7	4,0	4,5	4,3	3,7	3,2	2,5

I förvaltningens samtliga verksamheter är det centralt att erbjuda insatser och aktiviteter som stärker motivationen att leva ett självständigt liv och som leder till att deltagare, elever och studenter har kompetens utifrån arbetsmarknadens behov. Verksamheterna arbetar bland annat med att tillämpa ett entreprenöriellt förhållningssätt, som innebär att lärandet stärker elevens, deltagarens eller studentens förmåga att tro på sig själv, sin förmåga att kunna ta ansvar, risker och att våga misslyckas och pröva nya idéer och tänkesätt. Metoden Supported Employment och arbetsträning och praktik på yrkesverksamheter eller yrkesinriktade SFI-spår är exempel på insatser som fokuserar på individens lust att lära samt att stärka kompetensen. För studenter på yrkeshögskoleutbildningar erbjuds dialog och inspiration inför start av eget företag. Daglig verksamhet har ett tydligt fokus på att få arbetstagarna ut i meningsfulla sysselsättningar på företag, vilket förvaltningen bedömer som ytterst viktig del i att nå målsättningen att få ut våra deltagare i arbetslivet.

Förvaltningen gör gällande att detta mål är en central process för oss och något som måste

fortsätta arbetas med under 2018.

Förvaltningen anser att målet för 2017 är delvis uppfyllt.

## Mätbart mål

<b>Minst 70 % av Avux studerande och deltagare är i arbete eller vidare studier efter avslutad insats.</b>	<b>Utfall 2016</b>	<b>Mål 2017</b>	<b>Utfall 2017</b>	<b>Utfall M</b>	<b>Utfall K</b>
Mätbart nämndmål - Vidare till arbete eller studier.		70 %	35 %		
Daglig verksamhet på företag			0 %		
<u>Vuxenutbildningen</u> SFI: studerande Botkyrkabor som avslutat C- eller D-kurs.		70 %	65 %		
<u>Vuxenutbildningen</u> Grundläggande vuxenutbildning: studerande Botkyrkabor som avslutat svenska som andra språk.		70 %	52 %		
<u>Vuxenutbildningen</u> Gymnasial vuxenutbildning: studerande Botkyrkabor som avslutat teoretiska kurser eller kurspaket.		75 %			
<u>Vuxenutbildningen</u> Särskild utbildning för vuxna: studerande Botkyrkabor som avslutat kurser eller lärlingsutbildning.		30 %	43 %		
<u>Jobbcenter</u> Deltagare i arbetsmarknadsinsatser.	-	55 %	46 %	50 %	42 %
<u>Jobbcenter</u> Direktavslut arbetsmarknadsinsatser	31 %	45 %	46 %	50 %	42 %
<u>Xenter</u> YH-utbildning: Botkyrkabor som avslutat utbildning på Xenter.		95 %	90 %	-	-
<u>Xenter</u> Gymnasial spetsutbildning: Botkyrkabor som avslutat utbildning.		80 %	100 %	-	-
<u>Xenter</u> YH-utbildning: studerande som avslutat utbildning med examen.		95 %	85 %	85 %	83 %
<u>Xenter</u> Gymnasial spetsutbildning: studerande som avslutat utbildning med examen.		80 %	86 %	-	-

## Individanpassade utbildningar och insatser

### Analys

Våra verksamheter anpassar ständigt utbildningarna och insatserna efter deltagarnas behov. En viktig del i detta är att dokumentering sker så uppföljning och eventuell anpassning kan ske löpande tillsammans med deltagarna.

Ett exempel på en anpassning av utbildningsmaterial är Xenters samarbete med Vuxenutbildningen som anordnade en utbildning med Robot-SFI där syfte var att nyanlända skulle lära sig teknik och svenska samtidigt.

All daglig verksamhet är individanpassad vilket säkerställs löpande i genomförandeplanerna. Under 2018 kommer en internrevision i form av stickprovsundersökningar av genomförandeplaner att genomföras för att säkerställa och utveckla kvalitén på planerna.

Förvaltningen anser att målet är uppfyllt.

## Samverkan för unga till arbete

### Analys

Under 2017 har förvaltningen på uppdrag av nämndordförande tagit fram ett förslag på en förtydligad ungdomsgaranti. Den nya ungdomsgarantin är mer konkret och verksamhetsnära. Nämnden fattade beslut om den i januari 2018 och den kommer sedan att implementeras i verksamheterna, framförallt på Jobbcenter.

Förvaltningen har arbetat mycket med sin uppsökande verksamhet för att sprida information om de olika insatser vi har. Besök har gjorts regelbundet på Arbetsförmedlingen där vi även har regelbundna möten för att lyfta och aktualisera gemensamma frågor. Arbetet med uppdraget för Delegationen för Unga till Arbete (DUA) har fortsatt och tagit ytterligare steg i utveckling. Bland annat har man arbetat med ett samarbete kring utbildningskontrakt och traineejobb.

Med anledning av omorganiseringen på Jobbcenter har samverkan för att nå målet att få målgruppen 16-24 åringar i arbete eller studier inneburit en del utmaningar. Förhoppningen är att 2018 kommer att präglas av en stabilitet i organisationen så fokus kan läggas på målsättningarna i de olika verksamheterna.

Förvaltningen anser att målet är delvis uppfyllt.

### Mätbart mål

	Utfall 2016	Mål 2017	Utfall 2017	Utfall män	Utfall kvinnor
Minst 70 % av unga 16-24 år går vidare till arbete eller studier	70 %	70 %	68 %	71 %	64 %

## Vägledning

### Analys

Alla verksamheter inom arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden vägleder studerande och deltagare utifrån individens behov och förutsättningar, med hög tillgänglighet och kvalitet. Under året har vår vägledningsenhet arbetat med att öka tillgängligheten för Botkyrkaborna genom utökade öppettider och ett fortsatt fokus på den uppsökande verksamheten ute på exempelvis kommunens bibliotek, Arbetsförmedlingen och öppna förskolan.

Förvaltningen bedömer att målet delvis är uppfyllt.

### Mätbart mål – Studie- och yrkesvägledning genom vuxenutbildningen

	Utfall 2016	Mål 2017	Utfall 2017	Utfall M	Utfall K
Botkyrkaborna ska vara nöjda med den studie- och yrkesvägledning de fått.	83 %	85 %	80 %	-	-
Botkyrkaborna som studerar inom den gymnasiala vuxenutbildningen ska svara ja på frågan om de har en studieplan.	63 %	75 %	60 %	-	-
Andel avbrott från gymnasial vuxenutbildning.	23,5 %	12 %	-	-	-

Könsuppdelade utfall saknas för grundläggande vuxenutbildning och gymnasial vuxenutbildning. Den enkätundersökning som resultaten hämtas från är en gemensam enkätundersökning för studerande i Stockholms läns vuxenutbildning. I upphandlingen av undersökningen är könsuppdelad statistik inte beställd.

Utfallet 2016 på 23,5 % för andelen avbrott avser perioden hösten 2016 och våren 2017. Utfallet för hösten 2017 blir klara i juni 2018. Av den anledningen går det i dagsläget inte att uppge ett totalt utfall för 2017.

## Feriepraktik

### Analys

Minst 1350 ungdomar i åldern 16-18 år ska ges möjlighet att få arbetslivserfarenhet och meningsfull sysselsättning genom feriepraktik.

Inför sommaren 2017 gjorde verksamheten en satsning på att ytterligare höja kvaliteten på insatsen så unga Botkyrkabor i ännu högre grad kompetensutvecklas för det framtida yrkeslivet. Särskild vikt lades på kvalitetssäkring av platser, specifikt med fokus för ungdomar med särskilda behov. Inför 2017 lades fokus på förbättrad kvalitet, antal platser i förhållande till kvalitet på arbetsplatserna, möjlighet till att placera fler deltagare hos privata företag eller civilsamhällets organisationer, justering av ersättning till feriepraktikanter samt lämna förslag på säkerställning av att handledare och att deltagare utvärderar sin insats.

Förvaltningen bedömer arbetet som väl genomfört och anser att målet är uppfyllt 2017.

## Mätbart mål

	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Mål 2017	Utfall 2017	Utfall män	Utfall kvinnor
1350 feriepraktikplatser	1 182	1 420	1 348	1 350	1 350	659	691
Inom kommunens förvaltningar		1 069	1 029	1 000	1 002	479	523
Inom föreningslivet i Botkyrka		190	195	200	147	70	77
Inom kommunala bolag i Botkyrka		136	118	115	120	64	56
Inom sociala företag		0	3	15	35	23	12
Inom näringslivet		14	0	15	40	18	22
Övriga platser		11	3	5	6	5	1
Personer med kognitiv funktionsnedsättning				24	21	12	9

## Nämndmål - Externa arenor

### Analys

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har samarbetsformer med näringsliv och andra intressenter som underlättar Botkyrkabornas väg mot arbete och utbildning. Dessa samarbeten pågår ständigt. Under året har kommunen bland annat beslutat att stödja näringslivsprojektet Tillväxt Botkyrka som handlar om att stödja små och medelstora företag i sin affärsutveckling. Målsättningen är att stödet ska leda till fler rekryteringstillfällen hos de lokala företagen samt att arbetssökande i Botkyrka kommer att matchas mot de lediga jobb som uppstår. Arbetet påbörjas 2018. Förvaltningen bedömer att man arbetar aktivt på externa arenor och anser att målet för 2017 är uppfyllt.

## Nämndmål - Externa samarbeten med näringsliv och civilsamhälle

### Analys

Förvaltningen arbetar ständigt med att vidga och hitta nya samarbeten med näringslivet och civilsamhället. En central del i förvaltningens målsättning är att bredda dessa samarbeten för att då ökar vi möjligheterna att få ut vår målgrupp i arbete. Under året har flera insatser gjorts inom detta område och nedan presenteras ett urval.

Jobbcenter har under hösten genomfört riktade insatser till civilsamhället. Målet har varit att finna unga tjejer och kvinnor för att dessa ska komma in i Jobbcenters aktiviteter. Bland annat har vi besökt och inbjudit till gruppaktiviteter organisationer som Operation 1325, Kvinna till Kvinna, Maktsalongen och Tjejjonen besökts. Detta har resulterat i en ökning av antal deltagande tjejer i våra insatser.

Daglig verksamhet har påbörjat ett samarbete med föreningen Konyaspor omkring skötseln av folkhälsoparken i Alby. Planering finns för en gemensam drift av cafeterian i Alby Sporthall. Vår upplevelse är dock att föreningarna behöver ekonomisk ersättning från verksamheten för att kunna erbjuda praktikplatser eller enskild placering, vilket försvårar förutsättningarna för ytterligare samarbeten.

Xenter har inrättat en funktion och tre koncept för ökat företagssamarbete under året. Xenter har idag direktkontakt med cirka 700 företag i Botkyrka och i regionen, som alla tillhandahåller mera än 1 000 olika praktikplatser för Lärande i Arbete (LIA).

Näringslivsenheten arbetar aktivt med att kontinuerligt träffa personalintensiva företag som är intresserade av att etablera sig i kommunen.

Förvaltningen anser att målet är uppnått under 2017.

## Mål 5 Botkyrka attraherar fler företag, särskilt inom miljö, hälsa och kreativa näringar

I Botkyrka kommun finns 5611 aktiva företag. Det är ett positivt resultat i jämförelse med förra året då det var färre aktiva företag. De dominerande branscherna är företag inom bygg, handel, ekonomi och juridik. Även de nya näringarna inom miljö, hälsa och kreativa näring ökar i löpande volym. En stor andel av Botkyrkas näringsliv, nästan 60 procent är enmansbolag.

Botkyrka kommun försöker kontinuerligt förbättra förutsättningarna för näringslivet genom att tillhandahålla service, nätverk, affärsmöjligheter, kurser och näringslivsforum där företag deltar i dialoger med ledande politiker, tjänstemän och aktörer. Dessutom göra Botkyrka till en mer attraktiv kommun och skapa bättre förutsättningar för tillväxt, vilket har resulterat till att Botkyrka kommun kom på andraplats i SYNA Bästa Tillväxt 2017 inom Stockholms län.

Varje år mäter Svenskt Näringsliv företagsklimatet som summan av de attityder, regler, institutioner och kunskaper som möter företagaren i vardagen. I den senaste mätningen hamnade Botkyrka på plats 145 av Sveriges 290 kommuner.

I Stockholm Business Alliance och Sveriges Kommuner och Landstings årliga undersökning, Nöjd Kund Index (NKI) som mäter hur väl kommunerna har presterat för sitt lokala näringsliv när det gäller myndighetskontakter förbättrar Botkyrka sin ställning jämfört med föregående år. Extra positivt är att resultatet för service i bygglovfrågor har förbättrats. Det betyder att våra insatser, såsom bygglov drop-in för företagare på Näringslivscenter, ger ett positivt resultat.

I Botkyrka kommun startade år 2017 totalt 590 nya företag. Botkyrka kommun jobbar aktivt med att ta fram mer mark i industriområden som Botkyrka Södra Porten, Bovallen, Loviseberg och Rikstens Företagspark så att fler företag kan etablera sig i kommunen. De kriterier som kommunen utgår från är att företag som vill etablera sig bör vara personalintensiva så att det genererar fler arbetstillfällen.

Antalet kvinnliga företagare är låg i Botkyrka. Det är inte lika vanligt att kvinnor driver företag som män. Därför är det viktigt att främja kvinnligt företagande. Botkyrka kommun arbetar med att få fler kvinnor till att delta på olika aktiviteter och mötesplatser som erbjuds t ex "Affärskvinnans nätverk" som är ett nätverk för kvinnor som driver eget företag och för kvinnor som vill starta eget.

Under 2018 kommer arbetet att fortsätta med att bli bättre på att attrahera fler företag till Botkyrka.

Förvaltningen bedömer att målet delvis är uppfyllt.

## Mätbart nämndmål - Näringslivsutveckling

	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Mål 2017	Utfall 2017
2017 tillhör Botkyrka de 130 främsta kommunerna i riket när det gäller företagsklimat enligt Svenskt Näringslivs mätning.	159	170	144	130	144

	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Mål 2017	Utfall 2017
2017 har Botkyrka ett Nöjd-Kund-Index bland företagare på 70 i undersökningen INSIKT (SBA).	73	66	66	70	68
2017 har Botkyrka minst 5800 företag (Upplysningscentralen).	5 105	5 393	5 752	5 800	5 751
Antal företag i Botkyrka som ägs av kvinnor.			1 396	1 400	1 405
Antal företag i Botkyrka som ägs av män.			4 343	4 400	4 316
2017 är antalet nystartade företag i Botkyrka minst 650 st.	609	601	590	650	590
2017 finns det 20 hektar planlagd, kommunägd mark för företagsetableringar.	11			20	20

## 2.5 Att möta Botkyrkabornas behov av gemenskap, rörelse och ett rikt kulturliv

### Mål 7 Botkyrkaborna är friskare och mår bättre

#### Botkyrkaborna är friskare och mår bättre

##### Analys

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter har under året genomfört hälsofrämjande aktiviteter inom sina utbildningar och insatser. Vuxenutbildningen arbetar med hälsopedagoger både inom ramen för den egna regin men även inom ramen för samhällsorienteringen, som har utökats med ett hälsoblock. Samtliga deltagare inom daglig verksamhet har en individuell hälsoplan i sin genomförandepplan som följs upp i enlighet med gällande rutiner.

Förvaltningen anser att målet är uppnått.

### Mål 8 Kommunen stimulerar kreativitet och entreprenörskap

#### Entreprenörskap

##### Analys

Förvaltningen har under året arbetat med att stärka entreprenörskapet i kommunen

Inom ramen för Svenska för yrkesutbildade (SFX), bedriver Botkyrka inriktningen SFE, svenska för entreprenörer, vilket är en utbildning med inriktning på att starta egna företag. Under 2017 har utbildningen utvecklats bl.a. genom att samverka med fler externa aktörer. I samarbete med organisationen Nyföretagarcentrum Stockholm bedriver vi ett projekt inom entreprenörskap via medel från Skolverket där eleverna får möjlighet att starta övningsföretag och inför 2018 spetsas

utbildningen till ännu mer, genom ett partnerskap i ett ESF-projekt. Med årets förstärkta fokus på entreprenörskap, har SFE markant ökat andelen kvinnor i elevgruppen. Dessutom har även antalet externa elever ökat, dvs. elever från andra kommuner.

I syfte att stärka unga och entreprenörskap har förvaltningen under året ingått ett idéburet offentlig partnerskapsavtal med den idéburna organisationen Changers Hub. Partnerskapet med The Good Talents som arbetar för att främja ungt entreprenörskap har fortlöpt under året.

Förvaltningen har arbetat aktivt med att främja ungt företagande i kommunen genom att näringslivsenheten har ett nära samarbete med utbildningsförvaltningen. Under året har "Förverkligarna" arrangerats, som är en pitchtävling för Botkyrkas UF-företag. Dessutom har näringslivsenheten varit delaktig vid UF-mässa samt anordnat Guldkalan i slutet av året där vi tillsammans med utbildningsförvaltningen har valt ut årets UF-företag och årets innovation.

Entreprenörfokus är något som är tydligt i förvaltningens arbete och kommer fortsätta vara. Vi anser att målet är uppnått för 2017.

## Mål 9 Fler Botkyrkabor har möjlighet att uppleva och skapa kultur

### Analys

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens verksamhetsdelar integrerar ständigt nya kulturella uttryck, såsom teater, film och litteratur samt ger deltagarna möjlighet att uppleva kultur i utbildningar och insatser. Under 2017 har man fortsatt detta arbete. Exempel på detta är att Xenter etablerat ett samarbete med både SFI och Daglig verksamhet, där man använder nya uttrycksätt och former för språklig och annan utveckling. Dessutom blir Daglig verksamhets arbetstagare regelbundet inbjudna till varandras utställningar och teaterföreställningar.

Dessutom har Daglig verksamhet, till den nationella Funkisfestivalen som genomfördes på Cirkus, anordnat en lokal uttagning i Hallunda Folkets Hus i år som var mycket lyckat.

Förvaltningen anser att målet är uppfyllt.

## 2.6 Kommunen som organisation

### Mål 12 Effektiv organisation med ökad kvalitet och rätt kompetens

#### Systematiskt kvalitetsarbete

### Analys

Under året har förvaltningen genomfört ett övergripande arbete kring utveckling av målprocessen 2018. Detta har inneburit att målen har blivit färre och fått ett tydligare medborgarfokus. Kommunens nya styr- och ledningssystem har under hösten implementerats i Stratsys och under 2018 intensifieras arbetet kring det processororienterade arbetssättet. I och med att processarbetet nyligen påbörjades anser vi att styr- och ledningssystemet kommer att fungera bättre och bättre ju längre vi kommer i processkartläggningen. Samtliga verksamheter har deltagit i utvecklingsarbetet.

I verksamheterna har man angripit målområdet på olika sätt. Bland annat har vuxenutbildningen fortsatt arbeta med det systematiska kvalitetsarbete man påbörjade under 2015 där man själva anser att 2018 ska präglas av en bättre uppföljning av praktiska rutiner i verksamheten. Daglig verksamhet har påbörjat ett arbete för ett sammanhållet system för avvikelsehantering där de



hämtat inspiration från andra kommuner samt hur vård-och omsorgsförvaltnings avvikelshantering ser ut. Xenter har sedan 2016 ett pågående utvecklingsarbete med fokus på processkartläggning i syfte att säkerställa det systematiska förbättringsarbetet.

Det systematiska kvalitetsarbetet är en ständigt pågående process där utvecklingsmöjligheterna är nästintill oändliga och så länge fokus ligger på att stärka Botkyrkabon så rör vi oss framåt. Förvaltningen anser att vi arbetat med målområdet på ett bra sätt och bedömer målet som delvis uppfyllt.

## IT

### **Analys**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen arbetar enligt en gemensam förvaltningsplan för vidmakthållande, vidareutveckling och nyutveckling av verksamhets- och IT-komponenter i enlighet med Botkyrka kommuns modell i syfte att skapa effektiva lösningar och samordningsvinster i linje med strategiska mål. Under året har detta arbete fortlöpt och förvaltningen bedömer målet som uppfyllt.

## Arbetsmiljö/HR/Kommunikation

### **Analys**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen arbetar med arbetsmiljö-, HR- och kommunikationsfrågor i linje med kommunens övergripande processarbete inom områdena, för att uppnå en effektiv organisation med ökad kvalitet och hållbarhet. Under året har viss omorganisering av verksamheterna skett vilket krävt insatser från HR.

Målet anses som uppfyllt.

## Erfarenhetsutbyte

### **Analys**

Under 2017 har flera utvecklingsgrupper fortsatt sitt arbete från 2016. Bland annat har arbetet med det processorienterade arbetssättet tydliggjorts och organiserats på förvaltningen så att vi under nästa år kan ta nästa steg i processen.

Vidare har samtliga verksamheter arbetat med att bredda sin organisations erfarenheter samt sprida sina egna genom flera samarbeten dels över verksamhetsgränserna men även över förvaltningsgränserna. Bland annat har förvaltningen tillsammans med kultur-och fritidsförvaltningen startat ett samarbete kring ett framtida Lärcentrum riktat till nyanlända. Vuxenutbildningen har dessutom under året genomfört auskultation hos kollegor i andra arbetslag vilket gett goda insikter i sitt eget utförande samt inspiration och tankar och idéer om hur man kan utveckla sin egen verksamhet.

Målsättningen att få ett ökat erfarenhetsutbyte i förvaltningen är något som ständigt uppnås och som måste fortsätta då det bara finns positiva effekter att hämta.

Förvaltningen bedömer målet som uppnått för 2017.

## Mål 13 Klimatneutral kommunal organisation senast 2020.

### Mätbart nämndmål - Elförbrukning

#### Mätbart mål

	<b>Utfall 2014</b>	<b>Utfall 2015</b>	<b>Utfall 2016</b>	<b>Mål 2017</b>	<b>Utfall 2017</b>
Alla verksamheter ska minska sin elförbrukning med minst 1 % jämfört med 2016 års förbrukning.	-3,2 %	0,3 %		-1 %	

### **3 Betydelsefulla händelser**

#### **Ungdomar och unga vuxna**

Kommunens arbete med ungdomar i projektet BASUN har uppnått full kapacitet under året och uppvisar mycket goda resultat, vilket har bidragit till att ungdomsarbetslösheten sjunker i Botkyrka. Feriepraktikorganisationen har fördjupat samarbetet med externa aktörer, säkerställt en höjning av kvaliteten på platserna för ungdomar med särskilda behov och möjliggjort sysselsättning även för ensamkommande ungdomar. Feriepraktikanter möjliggjorde även att restaurang Orren kunde hålla öppet under sommaren, en vinst även för hyresgästerna på servicehuset. Kommunen har fått en uppdaterad Ungdomsgaranti, som ger en tydligare riktning i arbetet med unga. Samverkansarbetet kring ungdomar och nyanlända har utvecklats under året och lett till ett bättre och närmare samarbete med t.ex. arbetsförmedlingen.

#### **Utbildning**

Vi har lyckats bra med att tillgodose medborgarens behov av vuxenutbildning och svara upp mot den nya rättighetslagstiftningen som kom 2017. Studie- och yrkesvägledningen har fått en ökad tillgänglighet då den erbjuds på fler externa arenor i kommunen. Trycket på undervisning i svenska har varit fortsatt högt under året, och ett aktivt arbete med att korta köerna till SFI har genomförts. Yrkeshögskolan har under året ökat sitt deltagarantal och når nu även fler Botkyrkabor. Vi är nöjda över att kommunen har en profil med utbildningar i framkant, t.ex. inom mediaområdet, där skolan är den enda i sitt slag i Sverige med den inriktningen.

#### **Samverkan med idéburen sektor**

Under året har vi tillsammans med Plattformen för idéburna organisationer reviderat överenskommelsen *Idéburna organisationer i samverkan med Botkyrka kommun för ett socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbart Botkyrka*.

Under hösten tog vi fram Riktlinjer för idéburet offentligt partnerskap. Med stöd av dessa riktlinjer har vi kunnat bidra till att utveckla idéburet offentligt partnerskapsavtal (IOP). Fyra nya avtal har skrivits med kommunen och tre har påbörjats.

#### **Näringsliv och tillväxt**

Glädjande nog har Botkyrka kommun under året klättrat från en åttonde till andra plats avseende bästa tillväxt i Stockholms län. Under året förstärktes näringslivsservicen med bl.a. bygglovsinformation på drop-in. Fler kvalitativa kontakter och besök hos näringsliv och företagare har genomförts under året. Näringslivsgalan var ett mycket uppskattat och välbesökt event. Organisation av arbetet med extratjänster med kommunen som arbetsgivare har kommit på plats och vi uppnådde vår målsättning med drygt sextio platser. Brukare i daglig sysselsättning på företag har genom en omorganisation fått ett ökat deltagarinflytande.

#### **Extratjänster**

Arbetet med extratjänster är ett resultat av uppdraget att ta fram förslag på hur kommunen kan använda extratjänster för att möjliggöra anställning för de som står långt ifrån arbetsmarknaden. Extratjänster hanteras inom ramen för KOMMiJOBb på Jobbcenter. Alla förvaltningar har inventerat sina verksamheter och meddelat Jobbcenter hur många som kan anställas. I utlysningen om statsbidrag framgick att Botkyrka kunde få ca 3,8 miljoner om betinget på 54 platser uppfylldes under år 2017. Jobbcenter matchade hela 63 personer mot anställning via extratjänster vilket är väldigt positivt.

## 4 Ekonomisk uppföljning och analys

### 4.1 Driftredovisning

#### Uppföljning och analys

Nämndens resultat för 2017 blev, då hänsyn tagits till extra tilldelning av medel från kommunstyrelsen 960 tkr. ett överskridande med 2 242 tkr.

Verksamhet (tkr)	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Budget 2017	Avvikelse budget
Nämnd	-589	-391	-394	-500	106
Daglig verksamhet	-82 254	-85 195	-88 333	-88 113	-220
Jobbcenter	-49 207	-54 330	-44 396	-47 324	2 928
Näringsliv	-20	-5 001	-5 663	-5 439	-224
Vuxenutbildning	-59 068	-60 427	-78 532	-74 717	-3 815
Xenter	-16 644	-20 155	-18 251	-17 412	-839
Förvaltningskontor	-13 727	-19 116	-14 725	-14 548*	-177
<b>Totalt</b>	<b>-221 509</b>	<b>-244 615</b>	<b>-250 294</b>	<b>-248 053</b>	<b>-2 242</b>

\*Den extra tilldelningen på 960 tkr påverkade förvaltningskontorets budget

Nedan redovisas respektive verksamhet samt större avvikelser i förhållande till budget respektive i jämförelse med 2016.

#### Nämnden

Nämndens utfall är 394 tkr vilket innebär en positiv avvikelse på 106 tkr och är i nivå med föregående år.

#### Daglig verksamhet

Verksamheten avviker från budget med -220 tkr och jämfört med 2016 med -3 138 tkr. I budget fanns kostnader inlagda för den planerade flytten av enheten Näktergalen med 1 587 tkr, den genomfördes inte under året, vilket innebär att den reella avvikelsen är -1 807 tkr.

Förberedelser pågår inför att en ny modell för ersättning antas att införas 2019. Detta har inneburit att utfallet, vad gäller antalet årsplatser, inte är jämförbart mot 2016. Dock utgående från befintlig statistik framgår att antalet årsplatser har minskat mot 2016 med fyra och att antalet deltagare under året var 384 st vilket är 54 flera än budget. 167 av deltagarna hade sysselsättning på företag.

Med den nya modellen kommer omfattning och relativ andel av handledning (jmf vårdtyngd) för respektive arbetstagare att framgå. Detta mäts inte idag men verksamheten uppger att den relativa vårdtyngden under året har blivit större, vilket driver personalkostnader.

Budgetavvikelse i större omfattning finns inom intäktssidan med 1 301 tkr fördelat mellan ersättning från Arbetsförmedlingen och försäljning av platser till andra kommuner. Jämfört med 2016 ligger intäkterna på jämförbar nivå.

På kostnadssidan avviker personalkostnader från budget med 923 tkr vilket är en motsvarande kostnadsökning jämfört mot föregående år. En större ökning av personalkostnaderna tillkom under 2015 då 15 nya arbetstagare tillkom, vilken verksamheten ännu inte balanserats.

De två händelser som framför andra har påverkat verksamhetens resultat 2017 är ett nytt verkställt beslut på enheten Uttran som medfört att en separat lokal tagits i anspråk och till den har en egen personalgrupp kopplats tillika persontransport, totalt är kostnaden för detta är drygt 1,6 mnkr.

Ökade transportkostnader jämfört mot budget är 1 501 tkr. Det beror på s.k. "hemflyttningar". Boende inom kommunens gruppboendestäder har flyttat hem från annan kommun, vilket leder till att den dagliga verksamheten numera står för persontransportkostnaderna jämfört mot att vård- och omsorgsförvaltningen tidigare gjort det.

Verksamheten blev tidigt under året varse om att den skulle gå mot ett underskott, 2,5 mnkr, vilket medförde att en rad åtgärder initierades för att minska detta och en del av underskottet arbetades bort.

## **Xenter**

Verksamheten avviker från budget med -839 tkr och jämfört med 2016 positivt med 1 904 tkr.

Under året har 350 deltagit i yrkeshögskolan och 178 i gymnasiespetsutbildning, av dessa var 83 st Botkyrkabor.

Xenter hade under 2017 intäkter på 43 324 tkr vilket är en ökning jämfört mot 2016 med 4 828 tkr och jämfört mot budget 841 tkr.

Personalkostnader avviker, jämfört mot budget, med -2 476 tkr. Av dessa är drygt 600 tkr en kostnad som felaktigt inte har debiterats Jobbcenter. Personalkostnaderna har ökat jämfört mot 2016 med 3 667 tkr. Till viss del kan ökade personalkostnader förklaras av att det vid start av ny utbildning behöver tas initiala kostnader som inte fullt ut balanseras förrän efter 15-18 månader. Här ligger även 80 tkr som härrör från lärarlönelyftet som verksamheten inte kompenserades för.

Xenter har fått ett extra anslag från kommunstyrelsen för investeringar i yrkeshögskoleutbildningar på 1,7 mnkr. Kapitalkostnader beräknas över tid att balanseras av projektöverskott. Avskrivningar avviker mot budget med -356 tkr och har jämfört mot 2016 med ökat med 643 tkr.

## **Jobbcenter**

Verksamheten avviker från budget med 2 928 tkr och jämfört med 2016 med 9 355 tkr.

Under 2017 har verksamheten reorganiserats vilket fått till följd att stora avvikelser finns i jämförelse med budget och mot föregående år. Avvikelser mellan budget och verkligt utfall har under flera år kraftigt avvikit på både intäkts- och kostnadssidan.

Från 2016 minskade antalet deltagare på Jobbcenter. De åtgärder som vidtogs vid 2017 års början för att vända denna trend gav inte resultat i den takt som det budgeterats för. Därvid uppnåddes en lägre volym deltagare på Jobbcenter i stort och därmed också färre personer i beredskapsanställningar som i olika hög grad finansieras av Arbetsförmedlingen i form av bidrag. Detta i sin tur medförde följaktligen minskade intäkter.

En viss del av intäktsbortfallet förklaras också av att de subventionerade anställningarna till större del än vad som budgeterats utgjorts av så kallade Nystartsjobb som har en relativt låg subventionsgrad, ca 45 procent i jämförelse med Extratjänster som i princip är helt subventionerade av Arbetsförmedlingen.

Ekonomiskt innebär detta att Intäktssidan 2017 avviker från budget med -10 203 tkr.

Antal årsarbetare har jämfört mot 2016 minskat med 15 st. och antal anställda med 20 st. Enheten för vägledning har flyttat till Vuxenutbildning, det berör 10-12 medarbetare. Övriga minskningar härrör från reorganiseringen och till att vakanser inte återbesatts under året. Personalkostnaden avviker från budget med 11 799 tkr och är till större delen, 11 290 tkr, kopplad till att beredskapsanställningar från arbetsförmedlingen inte har genomförts. Jämfört mot 2016 avviker personalkostnaderna med 8 211 tkr.

Övriga verksamhetskostnader avviker med 1 353 tkr jämfört mot budget och avvikelserna finns fördelade på ett större antal poster med positiv som negativ avvikelse. Jämfört mot 2016 har övriga verksamhetskostnader ökat med drygt 500 tkr. Som enskild post har lokalhyran ökat mellan 2016 och 2017 med närmare 1 000 tkr.

## **Vuxenutbildning**

Verksamheten avviker från budget med -3 815 tkr och jämfört med 2016 med -18 338 tkr.

Budgeten för verksamheten har i hög grad påverkats av ett ökat antal årsplatser inom gymnasial vuxenutbildning. Utfallet blev 522 flera än budgeterat, totalt 814. Jämfört mot 2016 har antal årsplatser ökat med 465 st. Utbildningen baseras på den rättighetslagstiftning som infördes 2017, där kommunerna måste bevilja alla sökande till utbildning för grundläggande såväl som för särskild behörighet.

SFI hade 1052 årsplatser 2017, vilket är 48 mindre än budgeterat och jämfört med föregående år -46 årsplatser. Området hade sparkrav under året då främst riktat mot köp av utbildning av annan huvudman samt inte beviljat SFI-elever att återuppta avbrutna studier. Detta har medfört att det 2018 finns en kö på 300 elever.

Grundläggande gymnasial vuxenutbildning, med 334 årsplatser under året, avviker med -16 deltagare mot budget. Kostnaderna har ökat för köp av platser hos andra huvudmän. Eleverna har rätt att välja var de vill studera och huvudmannen är skyldig att betala. Botkyrka

vuxenutbildning, liksom flera andra kommuner i StorStockholm, noterar att elever väljer skolor i Stockholms innerstad istället för i hemkommunen. En sannolik orsak till det antas vara att elever har jobb i innerstaden och väljer att läsa nära sitt jobb istället för i hemkommunen p.g.a. transporter och sena tider.

De större avvikelserna jämfört mot budget ligger inom intäkter 1 115 tkr (försäljning av verksamhet), personalkostnader 2 265 tkr, köp av huvudverksamhet -4 597 tkr, inhyrd personal - 1 038 tkr samt övriga främmande tjänster -1 599 tkr (köp av IT-tjänster -981 tkr). Jämfört mot 2016 avviker intäkter med -9 032 tkr, personalkostnader med - 6 338 tkr, köp av huvudverksamhet med - 6 300 tkr.

Enheten för vägledning (tidigare Jobbcenter) har under året inarbetats i verksamheten.

Verksamheten har under året vidtagit åtgärder för att minska underskottet genom att minska antalet medarbetare, köpstopp på läromedel, återhållsamhet inom kompetensutveckling, lagt ner utbildningar samt lagt ner stödteamet.

### **Näringsliv**

Verksamheten avviker från budget med -288 tkr och jämfört med 2016 -662 tkr.

I förhållande till budget ligger de större avvikelserna inom personal - 150 tkr och avskrivningar - 138 tkr. Enheten har även under 2017 övertagit en kostnad från KLF Kommunikation för Business Arena på 100 tkr där motsvarande medel inte utökade ramen. Jämfört mot 2016 har enheten utökad personalkostnaderna med 674 tkr. då en näringslivsstrateg anställdes.

### **Förvaltningskontoret**

Verksamheten avviker från budget med -1 137 tkr och jämfört med 2016 positivt med 4 391 tkr, vilket till stor del beror på att IT-kostnader har förts ut i verksamheten under 2017.

Under året har tilläggsram från kommunstyrelsen beviljats med 960 tkr, vilket innebär att överskridandet minskar till -177 tkr.

Personalkostnaderna är den kostnad som har en avvikelse mot budget med - 31 tkr. Jämfört mot 2016 är avvikelsen - 1 943 tkr.

## **4.2 Investeringsredovisning**

### **Uppföljning och analys fleråriga investeringsprojekt**

Text kommer



## **Uppföljning och analys årliga investeringsprojekt**

Text kommer

## 5 Mått och nyckeltal

### Uppföljning och analys

Analysen av nedanstående mått och nyckeltal är invävda i den ekonomiska analysen under föregående rubrik. På så sätt kan läsaren bilda sig en bättre helhetsbild av förvaltningens verksamhet.

Vad gäller nyckeltalen generellt så bör de läsas med viss försiktighet. Kvalitetssäkring av dessa kommer att ske under 2018.

### Årsplatser 2017

Verksamhet	Utfall 2015			Budget 2016	Utfall 2016	Budget 2017	Utfall 2017		
	K	M	Tot.	Tot.	Tot.	Tot.	K	M	Tot.
<b>Daglig verksamhet</b>									
Årsplatser	118	208	326	332	341	337	120	217	337
<b>Vuxenutbildning</b>									
Sfi	650	344	994	1100	1098	1100	644	408	1052
Grundl. Vuxenutb.					400	350	235	99	334
Gym. Vuxenutb.	650	344	994	1100	349	292	559	255	814
Särskild utb. vuxna			45	40		40			
Vux teori, årsstudieplatser	228	82	310	400					
Lärling	431	174	605	349					
<b>Jobbcenter</b>									
Årsplatser	143	126	269	400	333	400	179	171	341
Feriepraktik antal	637	784	1421	1700	1342	1350	659	691	1350
<b>Totalt</b>	2864	2052	4961	5421	3865	3869	2397	1843	4231

### Nyckeltal 2017

Antal deltagare som genomfört insats eller utbildning under 2017

Verksamhet	Beräknat antal 2017			Utfall 2017		
	K	M	Tot.	K	M	Tot.
<b>Daglig verksamhet</b>						
Deltagare under året	115	215	330	138	246	384
Varav på företag	50	100	150	53	114	167
<b>Jobbcenter</b>						
Vuxna	300	300	600	334	245	579
START				23	38	61
KAA	60	90	150	83	111	194
BASUN	142	213	355	90	135	225
Feriepraktik	675	675	1350	691	659	1350
<b>Xenter</b>						
Yrkehögskola	55	115	330	95	256	350
Gymn.spetsutb.	30	15	183	68	110	178
<b>Totalt</b>	1427	1723	3448	1564	1894	3427

<b>Antal årsarbetare, anställda</b>		<b>Utfall</b>	<b>Utfall</b>	<b>Utfall</b>	<b>Budget</b>
		2015	2016	2017	2017
<b>Näringsliv</b>	Antal årsarbetare	3	5	3	4,25
	Antal anställda	3	5	4	5
<b>Jobbcenter (Arbetsmarknadsåtgärder)</b>	Antal årsarbetare	70	73	58	48
	Antal anställda	74	82	62	49
<b>Vuxenutbildning</b>	Antal årsarbetare	60	74,7	83	81,42
	Antal anställda	58	73	81	
<b>Gemensamt</b>	Antal årsarbetare	13,9	11	12	13
	Antal anställda	15	12	13	13
<b>Xenter</b>	Antal årsarbetare	42,7	43,6	51	44,50
	Antal anställda	52	57	53	56
<b>Daglig verksamhet, LSS</b>	Antal årsarbetare	133,9	146,8	133	137,56
	Antal anställda	154	163	156	143
<b>Summa</b>	<b>Antal årsarbetare</b>	<b>323,5</b>	<b>354,1</b>	<b>340</b>	
	<b>Antal anställda</b>	<b>356</b>	<b>392</b>	<b>369</b>	

## 6 Personalredovisning

### 6.1 Personalsammansättning

#### Anställningsförhållanden

##### Uppföljning och analys

Inför årsredovisning 2017 har nya beräkningsmodeller tagits fram för personalstatistik. Det innebär att vissa mått kan skilja från tidigare beräkningssätt, Denna redovisning kan därför inte jämföras med tidigare redovisningar, exempelvis vad gäller sjukfrånvaro.

I december 2017 är antalet årsarbetare inom förvaltningen 344 st vilket är samma antal som 2016. Antalet visstidsanställda har minskat med 10 st.

Av de anställda inom arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen är andelen kvinnor 73 % och män 27 %, en liten förändring mot 2016 där andelen män ökat.

<b>Anställningsförhållanden: Anställda, årsarbetare</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Antal anställda*</b>	323	344	387	397
kvinnor	229	244	280	288
män	93	100	107	108
<b>Antal Tillsviareanställda*</b>	263	280	308	324
kvinnor	190	204	226	239
män	74	76	82	85
<b>Antal visstidsanställda månadsavlönade*</b>	44	48	61	53
kvinnor	28	31	47	38
män	16	17	14	15
<b>Antal visstidsanställda timavlönade*</b>	24	25	27	24
kvinnor	16	16	15	15
män	7	9	12	9
<b>Årsarbetare</b>	296	306	344	344
kvinnor	205	216	251	250
män	90	90	93	94
<b>Tillsviareanställda årsarbetare</b>	238	253	283	292
kvinnor	169	182	205	213
män	69	71	77	79
<b>Visstidsanställda årsarbetare månadsavlönade</b>	37	42	53	43
kvinnor	24	27	41	31
män	13	15	12	12
<b>Visstidsanställda årsarbetare timavlönade</b>	21	10	9	8
kvinnor	12	7	5	5
män	8	4	4	3
<b>Andel tillsvidareanställda av månadsavlönade*</b>	87,9 %	87,8 %	85,5 %	87,0 %

kvinnor	88,9 %	89,6 %	85,4 %	87,6 %
män	85,6 %	83,3 %	85,9 %	85,2 %
<b>Andel visstidsanställda av månadsavlönade*</b>	14,5 %	15,1 %	17,0 %	14,2 %
kvinnor	13,1 %	13,6 %	17,8 %	14,0 %
män	18,0 %	18,7 %	14,8 %	15,0 %

\* Snittantal under året

<b>Anställningsförhållanden: Heltid, deltid (månadsavlönade)</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Andel heltidsanställda av månadsavlönade*</b>	89,6 %	90,8 %	89,6 %	90,4 %
kvinnor	92,2 %	91,7 %	91,1 %	92,7 %
män	83,2 %	88,4 %	85,5 %	84,2 %
<b>Andel deltidanställda (75-99%) av månadsavlönade*</b>	4,6 %	3,3 %	3,8 %	2,4 %
kvinnor	3,1 %	2,7 %	3,2 %	1,3 %
män	8,2 %	4,8 %	5,4 %	5,5 %
<b>Andel deltidanställda (1-74%) av månadsavlönade*</b>	7,0 %	6,3 %	6,8 %	7,3 %
kvinnor	5,2 %	6,0 %	5,9 %	6,2 %
män	11,4 %	7,1 %	9,1 %	10,3 %
<b>Sysselsättningsgrad (%) månadsavlönade*</b>	95,0 %	96,0 %	96,0 %	96,0 %
kvinnor	96,0 %	96,0 %	96,0 %	96,0 %
män	93,0 %	96,0 %	95,0 %	94,0 %

\* Snittantal under året

## Personalstruktur

### Uppföljning och analys

Vi kan se att andelen anställda med utländsk bakgrund ökat något, dock ligger förvaltningen fortfarande en bit ifrån att spegla befolkningen.

Åldersstrukturen samt andelen kvinnor och män håller sig relativt oförändrad jämfört med 2016.

Personalomsättningen i förvaltningen har minskat från 2016 men håller fortfarande en relativt hög nivå. En förklaring kan vara den omorganisation som gjorts i verksamheten Jobbcenter under året till följd av organisatoriska och psykosociala bekymmer.

<b>Personalstruktur: Könsfördelning, åldersstruktur</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Årsarbetare</b>	296	306	344	344
Andel kvinnor	205	216	251	250
Andel män	90	90	93	94
<b>Andel årsarbetare &lt;= 29 år</b>	9,5 %	7,2 %	9,4 %	9,1 %
kvinnor	8,2 %	7,7 %	10,2 %	9,6 %

män	12,3 %	6,0 %	7,0 %	7,7 %
<b>Andel årsarbetare 30-49 år</b>	49,8 %	53,0 %	53,5 %	53,8 %
kvinnor	51,9 %	53,5 %	54,2 %	54,9 %
män	45,1 %	51,5 %	51,4 %	50,8 %
<b>Andel årsarbetare 50-59 år</b>	30,7 %	28,8 %	27,1 %	26,5 %
kvinnor	30,1 %	27,2 %	25,7 %	25,8 %
män	31,9 %	32,4 %	30,7 %	28,3 %
<b>Andel årsarbetare &gt;= 60år</b>	10,1 %	11,1 %	10,1 %	10,6 %
kvinnor	9,7 %	11,5 %	9,8 %	9,6 %
män	10,8 %	10,0 %	10,8 %	13,3 %
<b>Medelålder månadsavlönade*</b>	46,1	45,7	45,1	45,2
kvinnor	45,7	45,2	44,7	44,8
män	47,2	46,9	46,2	46,3

<b>Personalstruktur: Utländsk bakgrund</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Andel anställda[1] med utländsk bakgrund[2]</b>	35	40	40	42
kvinnor	-	41	40	43
män	-	38	39	36
<b>Andel chefer[3] med utländsk bakgrund[2]</b>	5	23	16	17
<b>Andel medarbetare[4] med utländsk bakgrund[2]</b>	37	41	42	43

\* Snittantal under året

[1] Månadsavlönade anställda 2017-11-30 enligt AB 01

[2] Enligt SCBs definition av utländsk bakgrund - Utrikes födda samt inrikes födda med två utrikesfödda föräldrar

[3] Chef definieras här som anställd med personalansvar.

[4] Medarbetare definieras här som anställd utan personalansvar.

<b>Personalstruktur: Personalomsättning</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Personalomsättning Nya</b>	9,6 %	19,3 %	22,3 %	13,9%
<= 29 år	27,3 %	144,4 %	61,1 %	42,9 %
30-49 år	10,9 %	24,8 %	27,2 %	11,2 %
50-59 år	7,1 %	2,8 %	10,4 %	11,1 %
>= 60år	0,0 %	1,2 %	0,0 %	3,6 %
<b>Personalomsättning Slutat</b>	8,8 %	12,1 %	14,8 %	11,4 %
<= 29 år	0,0 %	22,2 %	33,3 %	28,6 %

30-49 år	10,2 %	11,7 %	17,2 %	12,9 %
50-59 år	2,0 %	6,5 %	1,9 %	3,7 %
>= 60år	9,3 %	8,2 %	9,3 %	3,6 %

Personalstruktur: Personal bristyrken	2014	2015	2016	2017
<b>Personalomsättning Nya</b>				
104011 Rektor	20,0 %	-	20,0 %	14,3 %
401011 Lärare grundskola senare år	-	-	-	200,0 %
401012 Lärare gymnasium allmänna ämnen	40,0 %	-	0,0 %	-
401013 Lärare gymnasium yrkesämnen	-	0,0 %	-	50,0 %
401014 Lärare praktiska/estetiska ämnen	7,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
401016 Speciallärare	200,0 %	-	25,0 %	0,0 %
<b>Personalomsättning Slutat</b>				
104011 Rektor	0,0 %	-	0,0 %	14,3 %
401011 Lärare grundskola senare år	-	-	-	0,0 %
401012 Lärare gymnasium allmänna ämnen	20,0 %	-	50,0 %	-
401013 Lärare gymnasium yrkesämnen	-	50,0 %	-	0,0 %
401014 Lärare praktiska/estetiska ämnen	0,0 %	7,7 %	9,1 %	10,0 %
401016 Speciallärare	0,0 %	-	0,0 %	25,0 %

## 6.2 Tidsanvändning

### Uppföljning och analys

Faktiskt arbetad tid av ordinarie tid är 84,1 %, vilket är en liten minskning från 2016 då motsvarande siffra var 84,9 %.

Andelen uttagen föräldraledighet i procent av ordinarie arbetstid är 5 %, vilket är en ökning sedan året innan.

Andelen övertid i förhållande till totaltid är 0,04 % vilket får anses i linje med ambitionen att hålla övertidsuttaget på en låg nivå. Den faktiskt arbetade tiden har dock sjunkit något sedan 2016 vilket kan förklaras av den ökade sjukfrånvaron samt den ökade föräldraledigheten.

Tidsanvändning	2014	2015	2016	2017
Faktiskt arbetad tid i % av totaltid	78,2 %	84,6 %	84,9 %	84,1 %
Sjukfrånvaro i % av totaltid	6,1 %	5,6 %	6,2 %	6,7 %
Föräldraledighet i % av totaltid	4,3 %	4,4 %	3,7 %	4,6 %
Övrig lagstadgad frånvaro och ledighet i % av totaltid	0,4 %	0,5 %	0,6 %	0,6 %
Övrig ej lagstadgad frånvaro och ledighet i % av totaltid	11,0 %	4,9 %	4,7 %	4,0 %

Övertid i % av totaltid	0,03 %	0,03 %	0,02 %	0,04 %
Fyllnadstid i % av totaltid	0,08 %	0,01 %	0,02 %	0,04 %
Kompledighet i % av totaltid	0,03 %	0,01 %	0,02 %	0,02 %

<b>Tidsanvändning: Föräldradedighet</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Föräldradedighet i % av ordinarie arbetstid	5,1 %	4,8 %	3,9 %	5,0 %
Kvinnor föräldradedighet i % av ordinarie arbetstid för kvinnor	6,6 %	5,9 %	4,8 %	6,0 %
Män föräldradedighet i % av ordinarie arbetstid för män	1,9 %	2,4 %	2,0 %	2,6 %

### 6.3 Deltidsanställda som önskar arbeta heltid

#### Uppföljning och analys

I förvaltningen ligger antalet deltidanställda på oförändrade nivåer och sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda är även den oförändrad på 98 %.

De deltidanställda är överlag det av egen vilja och det finns därmed ingen noterbar större önskan om att arbeta heltid bland de deltidanställda.

<b>Tillsvidareanställda på deltid</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Antal tillsvidareanställda* på deltid</b>	19	18	19	18
kvinnor	10	12	11	10
män	9	7	8	8
<b>Antal tillsvidareanställda* på deltid (75-99%)</b>	7	7	8	6
kvinnor	4	4	5	3
män	3	3	3	3
<b>Antal tillsvidareanställda* på deltid (1-74%)</b>	12	11	12	12
kvinnor	6	7	6	7
män	6	4	5	5
<b>Sysselsättningsgrad (%) tillsvidareanställda*</b>	97,0 %	97,0 %	98,0 %	98,0 %
kvinnor	98,0 %	98,0 %	98,0 %	98,0 %
män	95,0 %	97,0 %	96,0 %	97,0 %

\* Snittantal under året

### 6.4 Kompetensutveckling

#### Uppföljning och analys

Inga stora kompetenshöjande insatser har genomförts under året. Kompetenshöjande insatser har gjorts inom förvaltningens verksamhetsområden men inte i en större omfattning. Bland annat har flera verksamheter gått jämställdhetsutbildningar för att stärka kompetensen inom området.



Kompetensutveckling			
Behov/mål	Kompetensutvecklingsinsats	Kostnad	Effekt

## 6.5 Arbetsmiljö och hälsa

### Sjukfrånvaro

#### Uppföljning och analys

Sjukfrånvaron i förvaltningen har ökat från 2016 (6,7 %) till 7,2 %.

Det är framför allt den långa sjukfrånvaron (över 91 dagar) som ligger bakom ökningen även om korttidsfrånvaron fortfarande ligger på en relativt hög nivå. Männerna i förvaltningen är relativt kvinnorna mindre sjuka.

Införandet av ett nytt systemstöd för uppföljning av sjukfrånvaron kan ses som en anledning till att korttidsfrånvaron ändå minskat marginellt, men fortsatt fokus på sjukfrånvaron kommer att vara viktigt. När det gäller den långa sjukfrånvaron så kommer förvaltningens HR-specialist arbeta nära de chefer som har långtidssjukrivna medarbetare för att hantera rehabilitering och stötta cheferna i hanteringen.

Sjukfrånvaro	2014	2015	2016	2017
Total sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	7,3 %	6,1 %	6,7 %	7,2 %
Dag 1-14 i % av ordinarie arbetstid	3,8 %	3,3 %	3,4 %	3,2 %
Dag 15-90 i % av ordinarie arbetstid	1,5 %	1,1 %	1,4 %	1,6 %
Dag 91- i % av ordinarie arbetstid	1,9 %	1,7 %	1,9 %	2,4 %
Sjukersättning/aktivitetsersättning i % av ordinarie arbetstid	0,00 %	0,02 %	0,00 %	0,01 %
Kvinnor i % av ordinarie arbetstid för kvinnor	8,6 %	7,2 %	8,1 %	8,4 %
Män % av ordinarie arbetstid för män	4,4 %	3,8 %	3,2 %	4,4 %
Ålder <29 i % av ordinarie arbetstid <29	6,4 %	4,2 %	5,2 %	7,2 %
Ålder 30-49 i % av ordinarie arbetstid 30-49	6,2 %	5,4 %	5,9 %	7,1 %
Ålder 50-59 i % av ordinarie arbetstid 50-59	7,9 %	6,7 %	7,7 %	7,5 %
Ålder >60 i % av ordinarie arbetstid >60	11,1 %	9,3 %	9,2 %	7,3 %

### Tillbud och arbetsskador

#### Uppföljning och analys

Utgår på grund av problem att få fram pålitlig statistik. Nytt systemstöd för anmälan av tillbud och arbetsskador kommer att införas under 2018.

<b>Tillbud och arbetsskador</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Tillbud				
Arbetsskador				

## Medarbetarupplevelse

### Uppföljning och analys

Vi ser en negativ trend gällande medarbetarupplevelsen i förvaltningen. Detta skulle kunna ha sin förklaring i de organisatoriska och psykosociala utmaningar vi har i en av våra verksamheter.

För att vända trenden kommer förvaltningens HR-specialist fokusera på och samla in de handlingsplaner verksamheterna producerar utifrån resultatet samt följa upp arbetet med dem under året.

<b>Medarbetarupplevelse</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
HME (Hållbart medarbetarengagemang)	81	79	79	77
MI (Medarbetarindex)	73	70	70	67
Delaktighet och inflytande (indexområde)	76	70	69	64

**3****Uppföljning internkontroll 2017 (AVUX/2017:15)****Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner uppföljningen av internkontrollplanen.

**Sammanfattning**

Ett nytt reglemente för intern kontroll antogs i november 2016. Uppföljning av internkontrollplanen ska årligen tas upp i nämnden.

Internkontrollplanen innehåller kontrollmoment inom områdena ekonomi, HR, upphandling, kvalitet och effektivitet och efterlevnad av lagar, riktlinjer och föreskrifter. Totalt finns 19 kontrollpunkter som ska kontrolleras inom de olika områdena varav 14 av punkterna är tilldelade av kommunledningsförvaltningen och kontrolleras av samtliga förvaltningar. Syftet med granskningen är att genom stickprov granska den interna kontrollen, utifrån fastställda kontrollmål i planen.

Internkontrollen 2017 har utförts enligt plan.

Avvikelse har upptäckts i rutinerna inom vissa av kontrollmomenten som exempelvis statsbidrag, introduktion och delegationsordning för arbetsmiljön.



Referens  
Annette Westerberg

Mottagare  
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

## Uppföljning av internkontroll 2017

### Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner uppföljningen av internkontrollplanen.

### Sammanfattning

Ett nytt reglemente för intern kontroll antogs i november 2016. Uppföljning av internkontrollplanen ska årligen tas upp i nämnden.

Internkontrollplanen innehåller kontrollmoment inom områdena ekonomi, HR, upphandling, kvalitet och effektivitet och efterlevnad av lagar, riktlinjer och föreskrifter. Totalt finns 19 kontrollpunkter som ska kontrolleras inom de olika områdena varav 14 av punkterna är tilldelade av kommunledningsförvaltningen och kontrolleras av samtliga förvaltningar. Syftet med granskningen är att genom stickprov granska den interna kontrollen, utifrån fastställda kontrollmål i planen.

Internkontrollen 2017 har utförts enligt plan.

Avvikelse har upptäckts i rutinerna inom vissa av kontrollmomenten som exempelvis statsbidrag, introduktion och delegationsordning för arbetsmiljön.

2018-02-08

Dnr AVUX/2017:15

### Ärendet

I tabellen nedan presenteras de kontrollmoment inom de olika huvudområdena som fungerar tillfredställande och vilka som innehåller avvikelser.

Område	Kontrollmoment	Resultat
Ekonomi	Representation	
	Attest	
	Korthantering	
	Inköp och hyra av personbil	
	Anläggningsregistret	
	Statsbidrag	
Upphandling	Ramavtal	
HR	Rekrytering	
	Introduktion	
	Löneadministrativa processer	
	Bisysslor	
	Rehabilitering	
Kvalitet och effektivitet	Deltagaranvisningar	
Xenter	Avtalsuppföljning	
Xenter	Avstämning studenter/elever och rekvirering av medel	
Xenter	Delegationsordning för arbetsmiljön	
Xenter	Uppdaterade information på hemsidan	
Daglig verksamhet	Hantering av deltagares privata medel	
	Anmälan tillbud	
	Skyddsron	

2018-02-08

Dnr AVUX/2017:15

## Genomförd granskning

### Ekonomi

#### *1. Representation*

**Kontrollmoment:** Att belopp, momsavdrag, uppgifter om syfte och deltagare överensstämmer med gällande regler.

Kontroll av 40 representationsfakturer har genomförts.

**Resultat:** Av de 40 fakturer som granskats saknar 14 fakturer deltagarlistor, på två fakturer har man inte justerat momsen (max 36 kr per person får dras av) och på tre av fakturerna saknades syfte.

**Åtgärd:** Ingen åtgärd nödvändig men vi kan fortfarande bli bättre på att bifoga deltagarlistor.

#### *2. Attest*

**Kontrollmoment:** Att överordnad attesterar personliga eller förtroendekänsliga fakturer/utlägg.

**Resultat:** Kontroll har genomförts slumpmässigt inom alla verksamheter. Fakturer mellan januari och oktober har kontrollerats på konton för representation. Av de 40 fakturer som granskats var 8 av dem inte attesterade av överordnad.

**Åtgärd:** Ingen åtgärd nödvändig.

#### *3. Korthantering*

**Kontrollmoment:** Att kontrollera att det till varje faktura finns bifogat samtliga kvitton, att moms är rätt avdragen och att regelverk följs.

**Resultat:** Inga avvikelser har konstaterats. Kontroll har gjorts på samtliga kortköp av Xenter, totalt 5 under 2017. Kontrollen visade att till samtliga fakturer finns bifogat kvitton och relevant underlag.

**Åtgärd:** Ingen åtgärd nödvändig

#### *4. Inköp och hyra av personbil (leasing)*

**Kontrollmoment:** Att rätt kostnadskonto och rätt momsavdrag görs enligt gällande avdragsbegränsningar. Kontroll har genomförts av 19 fakturer från Daglig Verksamhet

2018-02-08

Dnr AVUX/2017:15

**Resultat:** Alla 19 fakturor avseende leasing av personbil var konterade på rätt konto. Även momsens är korrigerad.

**Åtgärd:** Ingen åtgärd nödvändig.

### **5. Anläggningsregistret**

**Kontrollmoment:** Att bokförda värden i anläggningsregistret är rimliga och att anläggningen fortfarande används.

**Resultat:** Utredningsarbete kring registervård som påbörjades 2016 fortsatte under 2017. Registervård gjordes därför i mindre omfattning, på grund av anläggningsregistrets historik.

**Åtgärd:** Nya rutiner för anläggningsregistret i verksamheterna kommer att införas under 2018.

### **6. Statsbidrag**

**Kontrollmoment:** Att det finns dokumenterade och uppdaterade rutiner för ansökan av olika typer av statsbidrag

**Resultat:** Det finns dokumenterade rutiner men de är inte helt förankrade i förvaltningen. Förteckning över möjliga bidrag har funnits, men inte varit komplett.

**Åtgärd:** Förteckningen kommer att kompletteras under 2018 och rutinen kommer förankras i förvaltningen.

## **Upphandling**

### **7. Ramavtal**

**Kontrollmoment:** Att ramavtalen används.

Kontroll av alla fakturor, under 6 månader, har genomförts för följande områden; Köp av huvudverksamhet, Lokal- och markhyror, Fastighetskostnader, Förbrukningsinventarier, Kontorsmaterial och trycksaker, Transporter och resor, Annonser och reklam, Övriga främmande tjänster och Tillfälligt inhyrd personal.

**Resultat:** För majoriteten av fakturorna har ramavtalet använts. En del är ett tjänsteavtal i form av ett samarbete med annan offentlig sektor exempelvis annan kommun eller kommunalt bolag. Inom några områden saknas avtal som reglerar detta samarbete.

2018-02-08

Dnr AVUX/2017:15

**Åtgärd:** Detta är ett gemensamt fokusområde för hela kommunen under 2018. Med hjälp av controller på upphandlingsenheten kommer vi göra kontroller och sen kommer vi tillsammans med avux ledningsteam att se över våra rutiner för att säkerställa att vi använder oss av ramavtal när det finns.

## **HR**

### **8. Rekrytering**

**Kontrollmoment:** Att rekryteringar genomförs enligt gällande rekryteringsrutiner inom förvaltningen.

**Resultat:** I förvaltningen har inte rekrytering enligt KBR-metoden implementerats fullt ut. Systemstödet används inte i den utsträckning som önskas.

**Åtgärd:** HR-specialist arbetar utifrån en verksamhetsöverskridande arbetsgrupp med att implementera användandet av systemstöd samt att öka kunskaperna i KBR i hela förvaltningen.

### **9. Introduktion**

**Kontrollmoment:** Att nya ledare deltar i den kommungemensamma introduktionen

**Resultat:** Få nya chefer har genomgått introduktionsblocket.

**Åtgärd:** HR-specialist kommer att genom ledningsteamet på förvaltningen verka för att nya chefer prioriterar introduktionen.

### **10. Löneadministrativa processer**

**Kontrollmoment:** Att utbetalda löner är korrekta.

**Resultat:** Inga avvikelser har hittats.

**Åtgärd:** Ingen åtgärd nödvändig.

### **11. Bisysslor**

**Kontrollmoment:** Att anställda lämnar uppgift om bisysslor.

**Resultat:** Rutinen är känd och följs av samtliga chefer. Dock behöver rutinen utvecklas och samordnas så att alla i förvaltningen gör på ett enhetligt sätt.

**Åtgärd:** Avux kommer att se över rutinen för bisysslor under 2018.

### **12. Rehabilitering**



2018-02-08

Dnr AVUX/2017:15

**Kontrollmoment:** Rehabiliteringsutredning görs vid upprepad korttidsfrånvaro.

**Resultat:** 75 % av de aktuella medarbetarna har fått rehabitutredning.

**Åtgärd:** Införandet av nytt kommungemensamt rehabiliteringsuppföljningssystem har skett under 2017. Under 2018 kommer rutinen att utvecklas och förankras bättre i förvaltningen.

## Kvalitet och effektivitet

### *13. Deltagaranvisningar*

**Kontrollmoment:** Att deltagare anvisade från Arbetsförmedlingen erhåller den insats Arbetsförmedlingen har beställt.

**Resultat:** Kontrollen har inte genomförts under 2017. Detta på grund av att det inte har funnits förutsättningar för kontrollen, på grund av att stor del har varit Arbetsförmedlingens ansvar och därmed svårt att kontrollera.

**Åtgärd:** Kontrollen kommer att tas bort till internkontrollplanen 2018, då kontrollen inte är relevant längre.

### *14. Avtalsuppföljning*

**Kontrollmoment:** Att rutiner finns och följs för att följa upp avtal sägs upp, omförhandlas, indexregleras i god tid.

**Resultat:** Inga avvikelser har hittats. I och med att avtalen numera finns inlagda i kommunens centrala avtalsdatabas får man signaler när det är dags för ny upphandling eller annan administration av avtalen.

**Åtgärd:** Rutinen bör ändras till att avtalsuppföljningen behöver ske högst en gång per år. Bör ändras i kommande års internkontrollplan.

### *15. Avstämning studenter/elever och rekvirering av medel*

**Kontrollmoment:** Att rutiner finns för avstämning av antal elever och att rekvirering av medel från YH stämmer överens med elevantal.

**Resultat:** Rekvirering av medel för studerande har gjorts under februari och september, detta i enlighet med direktiv från Myndigheten för yrkeshögskolan.

**Åtgärd:** Ingen åtgärd behövs.

2018-02-08

Dnr AVUX/2017:15

### ***16. Delegationsordning för arbetsmiljö***

**Kontrollmoment:** Att delegationsordningen för arbetsmiljö är uppdaterad, kommunicerad och aktuell.

**Resultat:** Kontrollen har inte kunnat genomföras fullt ut under 2017 då alla delar avseende delegationsordningen inte är färdiga. De moment som finns fungerar tillämpligt.

**Åtgärd:** Färdigställa rutinbeskrivningen/delegationsordningen under våren 2018 och kommunicera den till verksamheten.

### ***17. Uppdaterad information på hemsida/webbsida***

**Kontrollmoment:** Att informationen på hemsidan är uppdaterad och aktuell.

**Resultat:** Uppdatering har gjorts löpande, men viss information har inte uppdaterats.

**Åtgärd:** I samband med en genomgripande förändring av Xenters grafiska profil görs även en översyn av hemsidan under 2018.

## ***Efterlevnad av lagar, riktlinjer och föreskrifter***

### ***18. Hantering av deltagares privata medel***

**Kontrollmoment:** Att rutinbeskrivning för hantering av deltagares privata medel följs.

**Resultat:** Inga avvikelser har hittats. Ingen av enheterna har någon form av kaffekassa eller hanterar andra pengar för deltagares räkning. Hallunda har matlagningsgrupp 1 gång i veckan. Då betalar deltagarna med kontanter, betalningen sker mot kvitto och pengarna förvaras i kassaskåp.

**Åtgärd:** Det är väldigt liten hantering av deltagares medel därför tas denna kontroll bort till 2018.

### ***19. Anmälan tillbud***

**Kontrollmoment:** Kontrollera att de tillbud (till exempel olyckor, hotsituationer och trakasserier) som sker rapporteras i RiskPrio.

**Resultat:** I och med att leverantören av RiskPrio gick i konkurs under året har RiskPrio inte kunnat användas. I och med detta har kommunen tagit fram en tillfällig rutin. Detta har försvårat arbetet med att rapportera in och

2018-02-08

Dnr AVUX/2017:15

följa upp tillbud.

**Åtgärd:** Nytt system kommer att införas i början av 2018.

### ***20. Skyddsron***

**Kontrollmoment:** Kontroll att skyddsroner genomförs enligt gällande rutiner.

**Resultat:** Har utförts enligt gällande rutiner. Inga avvikelser att rapportera.

**Åtgärd:** Ingen åtgärd behövs.

Marie-Louise Khan-Tamakloe  
Förvaltningschef

Karin Norman  
tf. Administrativ chef

Expedieras till  
Kommunledningsförvaltningen

**4****Kompetensförsörjningsplan avux 2019-2022  
(AVUX/2018:18)****Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden antar kompetensförsörjningsplanen.

**Sammanfattning**

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

Utvecklingen inom de områden som lyfts fram i kompetensförsörjningsplanen varierar. När det gäller personalomsättning och kompetensutveckling går arbetet i en positiv riktning. Personalomsättningen har generellt sett minskat även fast någon verksamhet har haft svårare att behålla personal. Utmaningar kring arbetsmiljö, som en följd av omorganisationer, har varit huvudorsaken till detta. Möjligheterna till kompetensutveckling i verksamheterna finns. Förvaltningen har inga direkta bristyrken även om vissa kompetenser kan vara svåra att attrahera inom den lönenivå som ligger inom ram.

Den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön är ett förbättringsområde inom förvaltningen. Under budgetperioden 2019 – 2022 behöver vissa verksamheter jobba samlat och fokuserat för att skapa en god arbetsmiljö som är trivsam och utvecklande.

Kommunens övergång till en processororienterad organisationsform kräver kompetens inom organisationsutveckling och metoder för förändringsledning. En kompetenshöjning inom området är nödvändig i hela förvaltningen och bedöms få bäringar på utmaningar kring arbetsmiljö och sjukfrånvaro.



Referens  
/Andreas Blixt/

Mottagare  
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

## Kompetensförsörjningsplan avux 2019-2022

### Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden antar kompetensförsörjningsplanen.

### Sammanfattning

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

Utvecklingen inom de områden som lyfts fram i kompetensförsörjningsplanen varierar. När det gäller personalomsättning och kompetensutveckling går arbetet i en positiv riktning. Personalomsättningen har generellt sett minskat även fast någon verksamhet har haft svårare att behålla personal. Utmaningar kring arbetsmiljö, som en följd av omorganisationer, har varit huvudorsaken till detta. Möjligheterna till kompetensutveckling i verksamheterna finns. Förvaltningen har inga direkta bristyrken även om vissa kompetenser kan vara svåra att attrahera inom den lönenivå som ligger inom ram.

Den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön är ett förbättringsområde inom förvaltningen. Under budgetperioden 2019 – 2022 behöver vissa verksamheter jobba samlat och fokuserat för att skapa en god arbetsmiljö som är trivsam och utvecklande.

Kommunens övergång till en processororienterad organisationsform kräver kompetens inom organisationsutveckling och metoder för förändringsledning. En kompetenshöjning inom området är nödvändig i hela förvaltningen och bedöms få bäringar på utmaningar kring arbetsmiljö och sjukfrånvaro.

### God beredskap för att möta de behov som finns

Kompetensförsörjningsområdet i kommunen behandlar områdena; kompetenser- och kompetensutveckling, personalomsättning, arbetsmiljö, sjukfrånvaro och lönebildning. Årets analys kring förvaltningens kompetensförsörjningsbehov visar en positiv utveckling inom områdena kompetenser- och kompetensutveckling samt personalomsättning. Inom båda fälten finns

2018-01-29

Dnr AVUX/2018:18

variationer mellan verksamheterna, men den generella bedömningen är att utvecklingen går i rätt riktning. Kommunens övergång till en processorienterad organisation kommer att kräva kompetenshöjande insatser i alla led i organisationen.

Under perioden januari-september 2017 har 29 medarbetare slutat vilket motsvarar 9,1 % jämfört med 11 % i kommunen. Den höga personalomsättningen på förvaltningen skapar i vissa fall problem med kontinuitet och kostar tid och pengar i rekrytering och introduktion av nya medarbetare.

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

### **Arbetsmiljön behöver stärkas**

Förvaltningens arbete med arbetsmiljö och sjukfrånvaro är områden som behöver utvecklas. Exempelvis har den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön varit i fokus i en verksamhet som upplevt det svårt att utföra sitt arbete under de förutsättningar som stått till buds. Ett uppföljnings- och förankringsarbete görs i verksamheten. Medarbetarundersökningen 2017 visar att arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i sin helhet backar från 2016 års resultat. Under budgetperioden 2019 – 2022 behövs ett långsiktigt och samlat arbete för att stärka arbetsmiljön.

Sjukfrånvaron har totalt sett ökat i förvaltningen. Den organisatoriska arbetsmiljön och dess effekter på den psykosociala miljön bedöms vara en förklaring på detta. Här ska även tilläggas att det finns en risk för ett mörkertal när det gäller korttidsfrånvaro (dag 1-14). Eftersom vi tillämpar årsarbetstid kan vissa medarbetare rapportera årsarbetstid istället för sjukdom vid kortare frånvaro.

### **Bilaga**

Kompetensförsörjningsplan 2019 – 2022

Marie-Louise Khan-Tamakloe  
Förvaltningschef

Karin Norman  
tf. Administrativ chef

Expedieras till  
Kommunledningsförvaltningen

# STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

## Kompetensförsörjningsplan AVUX 2019-2022

Strategi  
Program  
**Plan**  
Policy  
Riktlinjer  
Regler



Diarienummer: AVUX/2018:18

Dokumentet är beslutat av: Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Dokumentet beslutades den: 15 februari 2018

Dokumentet gäller för: Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Dokumentet gäller till den: skriv datum så här xx månad 20xx

**BOTKYRKA  
KOMMUN**



**Dokumentansvarig är:** Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

**För revidering av dokumentet ansvarar:** skriv namn på funktion eller politiskt organ

**För uppföljning av dokumentet ansvarar:** skriv namnet på funktion eller politiskt organ

**Relaterade dokument:** skriv namn på dokument som hänger ihop med detta. Om inga relaterad dokument, ta bort text i fältet



## Innehållsförteckning

<b>Bakgrund och inledning</b> .....	4
<b>Nuläge</b> .....	4
Förvaltningen och uppdraget .....	4
Kompetenser .....	5
Personalomsättning .....	5
Arbetsmiljön .....	5
Sjukfrånvaro arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen januari- november 2012–2017 .....	6
<b>Omvärldsanalys</b> .....	6
Kommande pensionsavgångar.....	6
Bristyrken .....	7
Nya typer av organisationsstrukturer .....	7
Alternativa bemanningsformer ökar .....	7
Sjukfrånvaro blir mer arbetskrävande för arbetsgivaren .....	7
<b>Kompetensutveckling</b> .....	7
<b>Lönebildning</b> .....	8
Lönespridning och lönekartläggning.....	8
Lönesatsningar och behov av ytterligare medel.....	8

## **Bakgrund och inledning**

Kommunstyrelsen har i protokollsutdraget KS/2016:364 beslutat om en årlig kompetensförsörjningsplanering som blir en del av mål- och budgetprocessen.

Tidigare har kompetensfond samt extra medel för lönebildningsarbetet beslutats om efter att ordinarie budget beslutats och fördelats till nämnderna. För att kunna bedöma behoven av såväl kompetensutveckling som lönebildning samt andra viktiga delar i kompetensförsörjningen inom respektive förvaltning bör dessa ses i ett större sammanhang. Av den anledningen ska varje nämnd årligen ta fram kompetensförsörjningsplaner som ska vara en del av nämndens årliga arbete med omvärldsanalyserna och ska följa samma tidplan. För Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden stämmer inte denna tidplan i år eftersom omvärldsanalysen inte kommer upp i nämnd förrän i mars. Nämndernas kompetensförsörjningsplaner formar underlag till analysdagarna och kommunens mål- och budgetprocess.

## **Nuläge**

### **Förvaltningen och uppdraget**

Förvaltningen ansvarar för kommunens olika vuxenutbildningsinsatser, yrkes- högskoleutbildningar (YH) arbetsmarknadsåtgärder, näringslivsverksamhet och vissa andra eftergymnasiala utbildningar. Genom Daglig verksamhet erbjuder vi meningsfull sysselsättning till vuxna personer med vissa funktionsnedsättningar.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen arbetar för att:

- Skapa förutsättningar för att Botkyrkaborna kan vara starkt delaktiga i samhällsutvecklingen
- Möjliggöra så att Botkyrkaborna har jämställda och jämlika möjligheter och förutsättningar
- Erbjuder en likvärdig och kompensatorisk skola där samtliga elever ges de bästa förutsättningarna för lärande och goda kunskapsresultat
- Skapa förutsättningar för att fler Botkyrkabor kan försörja sig på eget arbete eller företagande
- Vårt näringslivsarbete riktar sig till företag och aktörer som vill växa samt etablering av nya företag och aktörer Möjliggöra för Botkyrkaborna att vara friska och må bra
- Stimulera entreprenörskap och vi vill särskilt attrahera innovativa aktörer inom framtidsområden som hållbar utveckling, teknik och kreativitet.
- Erbjuder möjlighet för Botkyrkabor att uppleva och skapa kultur

Förvaltningen består organisatoriskt av 5 verksamheter:

- Daglig verksamhet enligt LSS
- Jobbcenter
- Näringslivsenheten
- Vuxenutbildning
- Xenter

### **Kompetenser**

De kompetenser som finns på förvaltningen består av förvaltnings- och verksamhetsledning samt handläggare inom ekonomi, verksamhetsutveckling, kommunikation och HR. Vidare finns kompetens inom lärare, stödassistenter och arbetsmarknadssamordnare. Förvaltningen har inga direkta bristyrken även om vissa kompetenser kan vara svåra att attrahera inom den lönenivå som ligger inom ram. Studie- och yrkesvägledare har vi problem med, både att de har en god arbetsmarknad och slutar, samt att de är svåra att rekrytera.

### **Personalomsättning**

Personalomsättningen på förvaltningen har minskat under det senaste året. De flesta som slutat har varit en tid i kommunen och blivit erbjudna spännande uppdrag hos andra arbetsgivare. Någon verksamhet har haft utmaningar i att behålla personal på grund av arbetsmiljöproblem och efterföljande omorganisation.

Under perioden januari-september 2017 har 29 medarbetare slutat vilket motsvarar 9,1 % jämfört med 11 % i kommunen. Den höga personalomsättningen på förvaltningen skapar i vissa fall problem med kontinuitet och kostar tid och pengar i rekrytering och introduktion av nya medarbetare.

Under motsvarande period 2016 har 33 stycken slutat vilket motsvarar ca 11 % På kommunövergripande nivå har 612 slutat vilket motsvarar ca 12 %.

### **Arbetsmiljön**

Den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön har varit i fokus i en verksamhet som upplevt det svårt att utföra sitt arbete med de förutsättningar som stått till buds. Under året har även en omorganisation i verksamheten genomförts. Den nya organisationen började gälla den 1 september 2017 vilket gör att det ännu är för tidigt att dra några slutsatser om utfallet.

Medarbetarundersökningen 2017 visade att förvaltningen i sin helhet backat marginellt från 2016 års resultat. Förändringarna på enhetsnivå är även de marginella där en del enheter backat och andra förbättrat sitt resultat, både i medarbetarindex samt ledarskapsindex.

Förtroendet för kommunledningen som var en ny fråga för i år visade att förvaltningen har ett liknande förtroende som kommunen i stort har för kommunledningen.

Vissa verksamheter behöver arbeta långsiktigt under hela budgetperioden 2019-2022 med sin arbetsmiljö på ett samlat och fokuserat vis för att skapa ett positivt arbetsklimat där medarbetarna trivs och har goda förutsättningar för att lyckas med sina uppdrag.

### Sjukfrånvaro arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen januari-november 2012–2017

År	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	4,5%	6,4%	7,3%	6,2%	6,5%	7,3%
Sjukfrånvaro Dag 1-14 i % av ordinarie arbetstid	3,0%	3,3%	3,8%	3,3%	3,3%	3,2%
Sjukfrånvaro Dag 15-90 i % av ordinarie arbetstid	0,9%	1,4%	1,5%	1,1%	1,3%	1,6%
Sjukfrånvaro Dag 91- i % av ordinarie arbetstid	0,7%	1,7%	2,0%	1,8%	1,9%	2,5%
Sjukersättning/aktivitetsersättning i % av total sjukfrånvaro	0,60%	0,00%	0,00%	0,40%	0,00%	0,18%
Kvinnor, i % av tillgänglig arbetad tid för kvinnor	4,9%	7,1%	8,7%	7,3%	7,9%	8,4%
Män, i % av av ordinarie tid för män	3,6%	4,7%	4,5%	3,9%	2,9%	4,5%
Män, % av total sjukfrånvaro	24,4%	22,4%	19,7%	20,3%	12,9%	18,3%
Kvinnor, % av total sjukfrånvaro	75,6%	77,6%	80,3%	79,7%	87,1%	81,7%
Ålder <29 i % av ordinarie arbetstid <29	7,1%	4,7%	6,5%	4,4%	5,2%	7,3%
Ålder 30-49 i % av ordinarie arbetstid 30-49	3,1%	6,2%	6,2%	5,5%	5,5%	7,1%
Ålder 50-59 i % av ordinarie arbetstid 50-59	3,8%	5,4%	7,9%	6,8%	7,7%	7,7%
Ålder >60 i % av ordinarie arbetstid >60	8,2%	11,5%	11,4%	9,2%	9,1%	7,3%

Sjukfrånvaron på förvaltningen ligger något högre under perioden januari till november än kommunens sjukfrånvaro, förvaltningen har en total sjukfrånvaro på 7,3 % jämfört med 7,2 % för kommunen.

På helåret 2016 ligger förvaltningen på en total sjukfrånvaro på 6,7 % jämfört med 7,9 % i kommunen.

Trots att cheferna på ett strukturerat vis har arbetat aktivt med korttidsfrånvaron under 2017 då vi infört ett nytt digitalt rehabiliteringsstöd har sjukfrånvaron totalt sett ökat.

Det finns en risk att vi har ett mörkertal kring korttidsfrånvaro (dag1-14) där en del medarbetare rapporterar årsarbetstidsuttag istället för sjukdom vid kortare frånvaro i strävan att undvika karensdagar.

## Omvärldsanalys

### Kommande pensionsavgångar

På förvaltningen har vi ca 1-9 pensionsavgångar per år fram till 2022 där vi inte ser någon risk för kompetensbortfall som vi inte kan hantera.

## **Bristyrken**

Förvaltningen har enstaka bristyrken där vi i vissa rekryteringar behöver erbjuda högre löner när vi rekryterar än vad vi har budgeterat för, exempelvis studie- och yrkesvägledare.

## **Nya typer av organisationsstrukturer**

Den renodlade linjeorganisationen är på väg bort till förmån för andra typer av organisationsstrukturer t ex organisationsstrukturer anpassade för processorientering. Detta medför ett ökat behov, på lång sikt, av kompetens inom organisationsutveckling och metoder för förändringsledning.

## **Alternativa bemanningsformer ökar**

Det finns ökat behov av nya alternativa bemanningsformer än tillsvidareanställningar. Allmän visstidsanställning (AVA) är på tillbakagång till förmån för fler tillsvidareanställningar (politiskt mål). Alternativa bemanningsformer kommer kräva att mer kompetens kring arbetsrätt, avtal och extern bemanning.

## **Sjukfrånvaro blir mer arbetskrävande för arbetsgivaren**

Sjukfrånvaron ökar inom förvaltningen. För att komma tillrätta med sjukfrånvaron behövs nya metoder och verktyg samt kunskap om hälsofrämjande arbete, socialförsäkringen och försäkringskassans rutiner. I ett nytt lagförslag, som kan bli verklighet sommaren 2018, ökar rehabiliteringsansvaret för arbetsgivare. Redan när en medarbetare varit sjukskriven i 30 dagar, behöver arbetsgivaren ha en plan för att få den anställda tillbaka i arbete.

## **Kompetensutveckling**

Vid upphandling och införande av nya kommunövergripande verksamhetssystem ser förvaltningen ett behov av kompetensutveckling för samtliga berörda medarbetare. Detta behöver man vid kommunens projektering och upphandling ta höjd för kostnadsmässigt.

Med bakgrund i 2017 års medarbetarundersökning där förvaltningen backade i medarbetarindex och ledarindex och några dokumenterade arbetsmiljöproblem ser vi att förvaltningen behöver arbeta aktivt med implementeringen av den nya medledarpolicyn.

Det gör vi inom ramen för samverkansöverenskommelsen genom att ge våra medledare möjlighet till inflytande över hur verksamheten utvecklas. Beslut bereds och förankras gemensamt och det finns en uttalad vilja hos alla att bidra till god samverkan.

Vårt samverkanssystem bygger på dialog mellan medledare och chef, arbetsplatsträffar samt systematisk samverkan mellan arbetsgivare, fackliga parter och skyddsombud.

Kompetensutvecklingen riktar sig till hela förvaltningen och tar sin utgångspunkt i nuläget. Syftet är att uppnå det önskade läget, Ökad komplexitet, behovet av innovation och utveckling ställer nya och andra krav. Då fungerar inte den klassiska uppdelningen mellan rollerna chef och medarbetare. Genom att tydliggöra att vi alla är medledare skapar vi förutsättningar för att vara innovativa och tillvara kreativiteten. Tillsammans tar vi ansvar för den komplexa helhet som det kommunala uppdraget innebär<sup>1</sup>.

## **Lönebildning**

### **Lönespridning och lönekartläggning**

Förvaltningen har som inriktning att en relevant lönespridning ska finnas och uppmuntrar lönesättande chefer till individuell lönesättning utifrån lönekriterier och prestation.. Några särskilda insatser för att arbeta med ökad lönespridning bedöms i nuläget inte vara aktuellt.

Vi har i lönekartläggningen, som genomfördes hösten 2017, inte funnit några oskäligen skillnader mellan kön. De löneskillnader som finns beror på erfarenhet i yrket.

### **Lönesatsningar och behov av ytterligare medel**

Inom förvaltningen har vi behov att göra lönesatsningar inom ram för flera kategorier. Dessutom behöver förvaltningen tillskott av ytterligare medel för några av dessa yrkesgrupper för att inte ytterligare tappa i jämförelse med närliggande kommuner.

---

<sup>1</sup> Från medledarpolicy



## 5

### **Delegationsbeslut (AVUX/2018:7)**

#### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner redovisningen 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 förvaltningschefen som i sin tur delegerar vidare till verksamhetschefer, rektorer med flera.

Följande listor över delegationsbeslut har lämnats in:

- Daglig verksamhet januari 2018
- Jobbcenter januari 2018
- Vuxenutbildningen januari 2018
- Xenter januari 2018

**Delegationsbeslut januari 2018**

Inlämnas till [arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se](mailto:arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se) senast kl. 12.00  
den 2:a i månaden efter besluts månaden.

Besluts- datum	Delega- tions- punkt	Beslut	Diarie- nummer	Delegat
2018-01-09	D3	Samarbetsavtal Bot- kyrkabyggen	2018:02	Annika Gindin
2018-01-10	D3	Överenskommelse MIA-projekt	2018:03	Yvonne Lundén
2018-01-15	D3	Överenskommelse reskostnader	2018:04	Yvonne Lundén
2018-01-15	D3	Uppsägning egen begäran pension	2018:05	Annika Gindin
2018-01-15	D3	Uppsägning egen begäran externt	2018:06	Tove Virtanen
2018-01-22	E4	En vikarierande ar- betshandledare		Eija Päivärinta
2018-01-22	E4	Tillsvidare verksam- hetsledare		Tove Virtanen
2018-01-22	E4	Tillsvidare arbets- handledare		Annika Gindin
2018-01-29	E4	Två vikarierande ar- betshandledare		Eija Päivärinta

Yvonne Lundén  
Verksamhetschef  
Daglig verksamhet





**Delegationsbeslut januari 2018**

Inlämnas till [arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se](mailto:arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se) senast kl. 12.00  
den 2:a i månaden efter besluts månaden.

Beslutsdatum	Delegationspunkt	Beslut	Diarienummer	Delegat
2018-01-01 – 2018-01-31	F 2	30 yttrande beträffande gymnasial vuxenutbildning i annan kommun		Michaela Blume
2018-01-01 – 2018-01-31	F 2	39 yttrande beträffande grundläggande vuxenutbildning i annan kommun		Birgitta Wählstrand
2018-01-01 – 2018-01-31	F 2	52 yttrande beträffande SFI i annan kommun		Birgitta Wählstrand
2018-01-01 – 2018-01-31	F 4	Anställning av 3 SFI-lärare, behörig, tillsvidare, 100 %		Michaela Blume
2018-01-03 – 2018-01-18	F 4	Anställning av 2 SFI-lärare, obehöriga, tidsbegränsade, 100 %		Michaela Blume
2018-01-08	F 4	Anställning av 1 SFI-lärare, tidsbegränsad, behörig, timanställning		Birgitta Wählstrand
2018-01-22	F 4	Anställning av 1 SFI-lärare, tidsbegränsad, obehörig, timanställning		Birgitta Wählstrand
2018-01-16	F 4	Anställning av 1 kvalitetsledare, tillsvidare, 100 %		Helen Myslek

Helen Myslek  
Verksamhetschef  
Botkyrka Vuxenutbildning

**Delegationsbeslut Januari 2018**

Inlämnas till [arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se](mailto:arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se) senast kl. 12.00  
den 1:a i månaden efter besluts månaden.

Besluts-datum	Delegationspunkt	Beslut	Diarie-nummer	Delegat
2018-01-24		Anställning, ava, assistent t.om 20180531		Lars Brandin
2018-01-08		Anställning,ava, assistent tom 20181231		Lars Brandin
2018-01-08		Anställning ava, assistent t.om 20181231		Lars Brandin
2018-01-08		Anställning ava, assistent tom 20181231		Lars Brandin
2018-01-08		Anställning avav, assitent t.om20181231		Lars Brandin
2017-12-05	E4	Protokoll-Samverkan	2018:1	Tor-Erik Lillsebbas
2017-12-13	E4	Konsultavtal t.om 2018-02-09	2018:2	Håkan Sundborg
2017-01-08	E4	Protokoll-Samverkan	2018:1	Tor-Erik Lillsebbas

Tor-Erik Lillsebbas  
Verksamhetschef  
Xenter Botkyrka