



2018-03-08

Tid 2018-03-15, kl 19:00

Plats Kommunhuset 2:3

Ärenden

Justering

- 1 Medarbetarundersökning 2017, informationsärende
- 2 Omvärldsanalys 2019-2022, informationsärende
- 3 Införande av Google-Suite
- 4 Dataskyddsombud för avux
- 5 Revidering av DUA-överenskommelsen, informationsärende
- 6 Näktergalen, informationsärende
- 7 KAA Handlingsplan, informationsärende
- 8 Utförar- och beställarorganisation
- 9 Tilldelningsbeslut för auktorisationsavtal
- 10 Anmälningssärenden
- 11 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

Välkomna!

Marcus Ekman

ordförande

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Annette Westerberg

nämndsekreterare



1

Medarbetarundersökning 2017

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.



2

Omvärldsanalys 2019-2022 (AVUX/2018:20)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

DET HÄR ÄR BOTKYRKA

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

Omvärldsanalys 2019 - 2022



Innehåll

SAMMANFATTNING	3
MÖJLIGGÖRA ARBETE OCH FÖRETAGANDE FÖR BOTKYRKABORNA	4
Arbetslösheten minskar – men inte för alla.....	4
Ett gott företagsklimat och lokal tillväxt i fokus.....	5
... men små- och medelstora företag riskminimerar	6
Kompetensbristen hämmar tillväxten	6
Krav på arbetsgivare att bedriva aktiva åtgärder för att motverka diskriminering	7
MÖJLIGGÖRA BOTKYRKABORNAS LIVSLÅNGA LÄRANDE.....	8
Att möta olika behov i ett komplext samhällsklimat	8
Krav på snabba och långsiktiga lösningar för ett Sverige i omställning	9
Ny etableringsreform ger nyanlända bättre möjligheter till jobb och studier	10
MÖTA BOTKYRKABORNAS BEHOV AV STÖD FÖR ATT LEVA ETT SJÄLVSTÄNDIGT LIV	10
Den psykiska ohälsan ökar och de prioriterade grupperna drabbas mest.....	11
Brist på samordning gör att människor hamnar mellan stolarna	11
FRAMTIDENS UTMANINGAR KRÄVER GEMENSAMMA INSATSER	12
Social sammanhållning är avgörande för ett hållbart samhälle	12
Nya tider kräver ny styrning	13

Sammanfattning

Arbete, egenförsörjning och meningsfull sysselsättning är grundläggande delar i människors vardag. De är avgörande för att kunna leva ett självständigt liv där egenmakt och möjlighet att forma sin egen framtid är centrala delar. I en föränderlig värld med nya kunskapskrav, teknologisk utveckling och en välfärdsstyrning i utveckling är det livslånga lärandet ständigt närvarande. Arbete och företagande är viktiga för egenförsörjningen och självständigheten men också avgörande för den ekonomiska hållbarheten – på personlig och också samhällelig nivå.

Arbete, utbildning, mottagande och inkludering av nyanlända är några av vår tids stora frågor. Nuvarande lägesbild med kompetensbrist som hämmar tillväxt, en generationsväxling som lämnar gap i välfärdsservicen och en polariserad arbetsmarknad där de prioriterade grupperna i allt högre grad är arbetslösa ställer fler krav på det offentliga. Kommunens insatser för att möjliggöra arbete och utbildning för alla dess invånare är omfattande och utvecklas över tid. De ökade satsningarna på näringslivets utveckling väntas skapa fler jobbtillfällen som kommer Botkyrkaborna till del. Tillväxt Botkyrka är en näringslivssatsning som ska affärsutveckla små- och medelstora företag. Genom utökad stöd ska företagen växa och bli trygga i att anställa arbetslösa i kommunen. Arbetsmarknadens och näringslivets utveckling hänger ihop. Arbetsgivare behöver kvalificerad arbetskraft och arbetssökande ska ut i jobb. Tillväxt på företag och minskad arbetslöshet främjas på ett bra sätt när båda områdena arbetar i samverkan, sida vid sida.

De arbetslösas behov och förutsättningar är individuella och mångfacetterade och verkar i ett komplext samhällsklimat. Kommunens förutsättningar att möta behoven påverkas bland annat av stor in- och utflyttning i kommunen, andelen utrikesfödda med kort studiebakgrund och behov hos funktionsnedsatta som ofta kräver särskilda insatser för att komma i arbete. Här ska även tilläggas den utmaning som finns med diskriminering av dessa grupper. Riktade insatser för att stödja grupper som bedöms ha svårare att komma i arbete eller utbildning måste finnas. Den arbetsmarknad vi har idag med omfattande krav på prestation kan inte erbjuda en arbetsplats åt alla. Andra företagsformer som exempelvis arbetsintegrerande sociala företag behöver utvecklas. På så sätt kan vi erbjuda arbetstillfällen som bättre återspeglar behov och förutsättningar hos fler arbetssökande i kommunen.

Människors liv hänger samman och de olika delarna av välfärdspolitiken ska också göra det. Bättre samordning av insatser inom och mellan förvaltningar, idéburna organisationer och privata aktörer behövs för att människor inte ska hamna mellan stolarna. En god samordning utgår från medborgarens fokus och följer hans livsutveckling över tid. Den lämnar utrymme för delaktighet i utvecklingen av de insatser som erbjuds och garanterar en rättssäker och likvärdig bedömning. Samverkan är ett ständigt utvecklingsområde som kräver samsyn kring både kort- och långsiktiga behov hos målgruppen och de uppdrag som det offentliga har.

Den stora omdaning för kommunen handlar om att hitta sin roll i en välfärdsstruktur som går mot en styrning genom samverkan och nätverk, tillit och partnerskap samt delaktighet och inkludering. I takt med att samhället utvecklas förändras också kraven på det offentliga roll och mandat – det får avtryck även i Botkyrka.

Möjliggöra arbete och företagande för Botkyrkaborna

Några av vår samtids största frågor handlar om migration, utbildning och arbetsmarknad. Inkludering av alla samhällsmedborgare i arbetsmarknaden är en avgörande knäckfråga i samtalen om tillväxt och hållbarhet.¹ Det finns idag en tydlig skiljelinje mellan de som har ett arbete och de som står utan.

Analysen om vad som orsakar en segregerad arbetsmarknad samt vilka åtgärder som ska prioriteras för att minska skillnaden mellan de som har ett arbete och de som är arbetslösa går isär mellan partiblocken. Valåret 2018 påverkar sannolikt de insatser och uppdrag som kommer från politiskt håll. Näringslivsutveckling och förbättrat företagsklimat är ytterligare ett område som hamnar högt på agendan. Att möjliggöra företagande, både kommersiellt och socialt företagande, är en viktig förutsättning för arbete och inkludering. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens planeringsförutsättningar kommer att påverkas av valresultatet och den linje som dominerar efter valet 2018.

Arbetslösheten minskar – men inte för alla

Sverige befinner sig i en högkonjunktur med en fortsatt stark arbetsmarknad. Arbetsförmedlingen förutspår att arbetslösheten under 2018 hamnar på 6,6 procent, vilket anses vara en rekordlåg siffra. Under 2019 väntar mindre förändringar av arbetslösheten och en god tillväxtprognos även om tillväxten utvecklas i lägre takt än de senaste åren. Arbetsförmedlingens prognos visar att tillväxtsiffran för 2018 hamnar på 2,5 % och minskar till 2,2 % under 2019. Även fortsatt kommer jobben att växa fram främst i storstadsregionerna.²

Trots att det går bra för Sverige och så som Arbetsförmedlingen uttrycker att ”*arbetslösheten är så låg att de lediga arbetskraftsresurserna betraktas som små*”, är arbetslösheten bland gruppen utrikesfödda hög. Under tredje kvartalet 2017 var nivåerna på arbetslöshet hos utrikesfödda tre gånger högre än bland inrikesfödda.³ En förklaring till de stora skillnaderna är det fortsatt höga inflödet av nyanlända som står till arbetsmarknadens förfogande.

Den generella utvecklingen på arbetsmarknaden är ändå god för både in- och utrikesfödda som uppfyller de formella kompetenskrav som arbetsgivare ställer. Utrikesfödda med kort utbildning har det betydligt svårare. Gruppen utrikesfödda med högst förgymnasial utbildning ökar gradvis och väntas fortsätta öka de kommande åren. Mot bakgrund av att gymnasial kompetens betraktas som ett grundläggande krav för arbete är det en utmaning att matcha målgruppen mot de arbeten och kompetenskrav som ställs idag. Eftersom alla inte kan förväntas påbörja och avsluta utbildning behövs arbetstillfällen med lägre utbildningskrav och sänkta trösklar in på arbetsmarknaden.⁴

¹ <https://www.dn.se/nyheter/politik/sverige-gar-till-val-med-en-helt-ny-agenda/?forceScript=1&variantType=large>, (publicerad 2017-12-30) 2018-01-15

² Arbetsförmedlingen, *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2017 Prognos för arbetsmarknaden 2017–2019*, s. 2-3

³ Ibid.

⁴ Arbetsförmedlingen, *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2017 Prognos för arbetsmarknaden 2017–2019*, s. 67

Arbetsökande med funktionsnedsättning⁵ är ytterligare en grupp där arbetslöshetsprocenten är hög. En undersökning från Statistiska centralbyrån (SCB) under 2016 visar att runt 15 procent av befolkningen i åldern 16 – 64 år uppgav att de har någon funktionsnedsättning. Bland personer med funktionsnedsättning bedöms 68 procent att funktionsnedsättningen medför nedsatt arbetsförmåga. Detta innebär att cirka 10 procent av den arbetsföra befolkningen totalt har nedsatt arbetsförmåga. Samma undersökning visar att arbetslösheten för gruppen under 2016 var 10 procent, i jämförelse med 7 procent för befolkningen totalt. Arbetslösheten har minskat genomgående för befolkningen totalt sedan 2013, medan den för gruppen funktionsnedsatta har varit oförändrad.⁶ Arbetslösa som kategoriseras inom särskilda grupper kan också vara funktionsnedsatta. Som exempel kan nämnas att i gruppen nyanlända befars det finnas ett mörkertal avseende personer med funktionsnedsättning, bland annat beroende på att det ses som stigmatiserande att beakta i många kulturer. Det är något som behöver tydliggöras i planering och genomförande av insatser från kommunen. Risken för att individer inte får det stöd som de har rätt till är annars påtaglig.

Polariseringen av arbetsmarknaden syns även i Botkyrka. Det är skillnad i tillgång på arbete och i livsvillkor både mellan in- och utrikesfödda, kvinnor och män och mellan stadsdelar.⁷ Arbetslösheten är högre i Botkyrka än i Stockholms län och riket generellt och utrikesfödda utgör merparten av de som är arbetsökande.⁸ Det finns även skillnader inom Botkyrka, där de norra stadsdelarna har mindre resurser och sämre livsvillkor.⁹ I vissa kommuner har politiken fattat beslut att viss procent av de arbetslösa från prioriterade grupper årligen ska anställas i kommunal verksamhet.¹⁰ I Botkyrka är arbetet med extratjänster en insats som tangerar det området. Mer formaliserade åtaganden kring anställning i kommunal regi för arbetsökande från alla prioriterade grupper kan vara effektivt för att tillgängliggöra arbetsmarknaden för fler.

Ett gott företagsklimat och lokal tillväxt i fokus...

Varje år presenterar Svenskt näringsliv en ranking av företagsklimatet i alla Sveriges kommuner. Resultaten för 2017 visar att Botkyrka placerades på plats 145. Kommunen rankas högre i frågor som bland annat service till företagen, tolkning och tillämpning av lagstiftning och infrastruktur för tele- och IT-nät.¹¹ Även resultaten från nöjd kundindex (NKI) ger Botkyrka ett godkänt betyg. NKI bedömer hur nöjda företagen är med kommunens service avseende tillgänglighet, information, bemötande, kompetens, rättssäkerhet och effektivitet.¹² Företagen i Botkyrka kännetecknas av en hög andel enmansföretag. Av totalen 6 270 aktiva företag är 58 % enmansföretag. De små- och medelstora företagen (5- 49 anställda) i

⁵ Med funktionsnedsättning menas här följande: nedsatt syn eller hörsel, tal- eller röstproblem, rörelsenedsättning, allergi, psykisk funktionsnedsättning, diabetes, hjärt-/lungproblem, mag-/tarmsjukdom, psoriasis, epilepsi, dysleksi eller liknande.

⁶ Statistiska centralbyrån, *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2016*, s. 8 f., s. 40 f.

⁷ Områdesgruppernas stadsdelsanalyser 2017

⁸ http://qvs12ext.ams.se/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=extern%5Cmstatplus_extern.qvw&host=QVS%40w001765&anonymous=true%20&select=StartTrigger.1

⁹ Områdesgruppernas stadsdelsanalyser 2017

¹⁰ Prioriterade grupper enligt Arbetsförmedlingen: utrikesfödda, unga som varken arbetar eller studerar, personer äldre än 55 år och funktionshindrade. Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2016 – Prognos för arbetsmarknaden 2017, Stockholms län, s.48. Botkyrka kommuns satsningar speglar de prioriterade grupperna.

¹¹ <http://www.foretagsklimat.se/files/rankings/botkyrka.pdf>

¹² <https://www.botkyrka.se/arkiv/nyhetsarkiv/naringsliv--arbete/2017-04-25-botkyrka-kommun-far-nojd-kund-index-68.html>, 2018-02-08

kommunen uppgår till 491 företag¹³ och förutsättningarna för dem att växa bedöms vara goda. Kommunen har beslutat att tillsammans med näringslivets initiativ Tillväxt Botkyrka satsa på att affärsutveckla små- och medelstora företag i kommunen. Målsättningen är att skapa 1000 nya jobb inom fem år, där flertalet kommer Botkyrkas prioriterade grupper till del.¹⁴ De stora satsningarna på näringslivet får bäring på arbetsmarknaden och möjliggör för arbetslösa att få ett arbete. Samverkan och samordningen av insatser kopplade till arbetsmarknadens behov blir ytterst viktiga om vi ska lyckas med uppdraget att matcha arbetssökande mot arbete som skapas tack vare satsningar på näringslivet. Det är i sammanhanget också viktigt att synliggöra att företagsutvecklingen i kommunen måste ses i relation till förutsättningarna för markupplåtning och bygglov. Samhällsbyggnadsdelarna är avgörande för näringslivets utveckling.

Regeringens beslut att satsa 150 miljoner på socialt entreprenörskap och socialt företagande är ett uttryck för behovet att satsa på andra företagsformer än de traditionellt kommersiella. Social innovation är ett område som troligtvis kommer att ligga högt på dagordningen framöver. Regeringens strategi för sociala företag handlar om att nya idéer och lösningar behövs för att möta de samhällsutmaningar vi står inför. Sociala företag kan bidra med viktig innovationskraft som främjar en positiv utveckling inom exempelvis integration, hälsa och enklare vägar till jobb.¹⁵ Kommunens satsningar på entreprenörskap kan utvecklas och större satsningar på socialt företagande skulle kunna stödja en utveckling där arbetsplatsutbudet utformas efter de varierande behov som den arbetsföra befolkningen i kommunen har.

... men små- och medelstora företag riskminimerar

Erfarenheterna av arbetet med små- och medelstora företag visar att de inte är beredda att anställa vuxna som ännu inte har gjort sitt inträde på arbetsmarknaden. Att växa genom att anställa anses generellt sett vara en risk och små- och medelstora företag är angelägna om att riskminimera i det läget. Detta innebär ofta att de eftersöker kvalificerad arbetskraft och är inte beredda att ta emot personer som ännu inte varit del av arbetsmarknaden. Det är istället de stora företagen som är mer benägna att bereda plats åt arbetssökande från de prioriterade målgrupperna och satsa resurser på handledning och kompetensutveckling.¹⁶ Kommunens satsning på Tillväxt Botkyrka väntas få goda effekter även inom detta område. Det utökade stödet för små- och medelstora företag att växa och utvecklas kan bidra till att öka tryggheten att anställa personer som idag är arbetslösa.

Kompetensbristen hämmar tillväxten

Bristen på kompetent arbetskraft är en aktuell utmaning som väntas bidra till att Sveriges tillväxtkurva stagnerar de närmsta åren.¹⁷ Arbetskraft utifrån bristyrkesprofiler efterfrågas och utbudet av arbetssökande möter inte de kompetenskrav som arbetsgivarna ställer. Detta komplicerar matchningsarbetet och ställer stora krav på de insatser som det offentliga erbjuder. Brist på relevanta kunskaper är en reell faktor för arbetslöshet, men en annan del

¹³ Upplysningscentralen (UC), 2018-02-05

¹⁴ PM Tillväxt Botkyrka, AVUX/2017:56

¹⁵ <http://www.regeringen.se/informationsmaterial/2018/02/regeringens-strategi-for-sociala-foretag--ett-hallbart-samhalle-genom-socialt-foretagande-och-social-innovation/>, 2018-02-06

¹⁶ PM Tillväxt Botkyrka, AVUX/2017:56

¹⁷ <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Prognoser/Prognoser/Jonkoping/2017-12-13-Kompetensbrist-hammar-tillvaxt-i-flera-sektorer.html>, 2018-01-23

handlar också om att arbetsgivare behöver bli bättre på att ta tillvara på andra kunskaper och kompetenser än de vi är vana att bedöma. Validering blir i sammanhanget ett viktigt instrument för att synliggöra den kompetens som finns och som kan nyttjas.

Med en generationsväxling som stundar och stora behov av kompetens inom framförallt välfärdssektorn är förmågan att utbilda fler avgörande för vi ska kunna behålla den nivå på välfärd som vi har.¹⁸ Branscherna bygg- och anläggning, pedagogiskt arbete, data/IT och hälso- och sjukvård är några av de yrkesområden som är i behov av utbildad personal.¹⁹ Yrkehögskolan är viktig för att möta de kompetensförsörjningsbehov som finns de kommande åren. Satsningarna på näringslivets utveckling måste mötas av investeringar i utbildning och matchning för att kalkylen ska gå ihop. Men kompetensbristen handlar också om kompetensväxling. Vår beredskap att möta framtidens yrkesbehov och säkra egenförsörjningen när artificiell intelligens (AI), robotisering och digitalisering blir mer närvarande kommer att definiera de samhällen som håller ihop.²⁰

Arbetsmarknaden ställer krav på nätverk, erfarenhet och utbildning

Rätten till arbete är en del av rätten till ett självständigt ekonomiskt liv. Idag förmedlas ungefär 70 procent av jobben via kontakter²¹. Det påverkar personer som saknar ett utbrett kontaktnät och ställer krav på kommunens insatser att uppväga detta. I dagens situation med hög efterfrågan på arbetskraft blir nätverk inte lika avgörande som formella kompetenser. Men i ett framtida scenario när högkonjunkturen vänder blir nätverken viktigare. Det offentliga insatser för att uppväga de motgångar som kommer av detta är av stor betydelse, både för tillgången till arbete och för tilliten till det offentliga.

Matchning till arbete och utbildning, utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden och motverkandet av långtidsarbetslösheten bedöms vara de största utmaningarna de kommande åren.²² Tillgängliggörandet av utbildning och utbildningsformer som utgår från medborgarens behov och en infrastruktur för att synliggöra och ta tillvara på både formell och informell kompetens är nödvändigt. Det offentliga insatser måste spegla detta om matchningen till arbete, studier och meningsfull sysselsättning ska lyckas.

Krav på arbetsgivare att bedriva aktiva åtgärder för att motverka diskriminering

Diskriminering i arbetslivet är något som arbetssökande från de prioriterade grupperna ofta utsätts för. Rapporter visar att etniska och religiösa minoriteter, äldre, funktionsnedsatta och kvinnor löper särskild risk att utsättas för diskriminering. När det gäller etnisk och religiös diskriminering har namn med utrikesklang, särskilt arabisk klingande, och religiösa uttryck och symboler ett starkt samband med diskriminering. Äldre personer riskerar att väljas bort och undersökningar visar att sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare efter 40 års ålder minskar. Situationen för personer med funktionsnedsättning är särskilt utsatt. Var tredje

¹⁸ *Generella utmaningar för att skapa jämlika villkor*, SOU 2017:47, s. 55

¹⁹ <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Prognoser/Prognoser/Riket/2017-06-28-Prognos-Var-finns-jobben.html>, sökt 2018-01-24

²⁰ Stiftelsen för strategisk forskning, *Vartannat jobb automatiseras inom 20 år – utmaningar för Sverige*, s. 7

²¹ <https://www.metrojobb.se/artikel/7823-kontakt%C3%A4tet-avg%C3%B6r-om-du-f%C3%A5r-jobb>

²² Arbetsförmedlingen, *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2017 Prognos för arbetsmarknaden 2017–2019*, s. 65 f

person med funktionsnedsättning upplever att de utsatts för diskriminering.²³ De grupper som löper större risk att utsättas för diskriminering är samstämmiga med de prioriterade målgrupperna för Botkyrka kommun. Grupperna utgör också merparten av de Botkyrkabor som befinner sig i arbetslöshet. Det är troligt att det finns ett samband mellan arbetslöshetslöshetssiffran och diskriminering på arbetsmarknaden som vi behöver vara uppmärksamma på.

Från 1 januari 2017 stärks arbetsgivarens åtaganden enligt Diskrimineringslagen. Regelförändringen ställer krav på arbetsgivaren att inkludera alla sju diskrimineringsgrunder²⁴ i det förebyggande och främjande arbetet på arbetsplatsen och vid rekrytering av personal. Nytt är också att reglerna innehåller anvisningar för hur arbetsgivare och utbildningsanordnare ska genomföra arbetet löpande i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp).²⁵

Möjliggöra botkyrkabornas livslånga lärande

Framtidens krav på kompetens och lärande formas av bland annat den digitaliseringsvåg vi befinner oss i, inträdet av artificiell intelligens i flera sektorer och nya kunskapskrav som uppstår tack vare robotiseringen av yrkeskategorier och branscher.²⁶

Europeiska unionen (EU) har tagit fram åtta nyckelkompetenser för livslångt lärande. Dessa ses som särskilt viktiga för utveckling och kunskapsinläring och handlar om att främja; kommunikation på modersmålet, kommunikation på ett främmande språk, matematik, vetenskaplig och teknisk kompetens, digital kompetens, lära att lära, social och medborgerlig kompetens, initiativförmåga och företaganda samt kulturell medvetenhet och kulturella uttrycksformer.²⁷ Genom att främja dessa kan vi säkerställa en bredd i det livslånga lärandet som behövs för att lärande ska vara en pågående process hela livet.

Att möta olika behov i ett komplext samhällsklimat

Botkyrkas befolkningsflöde kännetecknas av stor in- och utflyttning i kommunen. Särskilt tydlig är strömningen i kommunens norra stadsdelar. I takt med att etablerade personer flyttar ut, flyttar nyanlända in. Enligt den årliga fördelningen av nyanlända mellan landets kommuner anvisas 92 personer till Botkyrka.²⁸ Enligt siffror från Migrationsverket var 1 242 personer inskrivna som EBO²⁹ den 1 januari 2018.³⁰ Det är troligt att en del av de som bor EBO väljer att stanna kvar i kommunen om de får uppehållstillstånd i Sverige. Lagen om eget boende, EBO-lagen, som gör det möjligt för nyanlända som fått uppehållstillstånd att skriva in

²³ [https://www.esf.se/Documents/V%C3%A5ra%20program/Socialfonden%202014-2020/Programinformation/Diskriminering%20i%20arbetslivet_FINAL%20\(002\).pdf](https://www.esf.se/Documents/V%C3%A5ra%20program/Socialfonden%202014-2020/Programinformation/Diskriminering%20i%20arbetslivet_FINAL%20(002).pdf), s. 6 ff., 2018-01-29

²⁴ De sju diskrimineringsgrunderna är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

²⁵ <http://www.do.se/om-do/vanliga-fragor/lagforslag-om-aktiva-atgarder/>, 2018-01-24

²⁶ https://skl.se/naringslivarbetedigitalisering/digitalisering/nationellsamverkanstyrning/artificiellintelligens.1292_1.html, 2018-01-29

²⁷ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=LEGISSUM:c11090>

²⁸ <http://www.lansstyrelsen.se/Stockholm/Sv/nyheter/2017/Sidor/f%C3%B6rdelning-av-nyanlanda-mellan-kommunerna-i-stockholms-lan-2018.aspx>, 2018-01-29

²⁹ Migrationsverket definierar eget boende som ”boende där personen själv ordnat boende hos en släkting eller motsvarande”, <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Statistik.html>, 2018-01-29

³⁰ <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Statistik.html>, 2018-01-29

sig hos anhöriga är kritiserad och kommer troligtvis att avskaffas framöver. Det ger kommunen bättre förutsättningar att planera utbildnings-, arbetsmarknads- och inkluderingsinsatser.

När det gäller behov kopplade till arbetsmarknad och egenförsörjning är utbildning en nyckelfråga. De utökade behov inom utbildningsområdet som finns i Botkyrka berör de grupper som saknar utbildning eller har högst förgymnasial utbildning. Statistik från Statistiska centralbyråns (SCB) visar att utbildningsnivån för inrikes- och utrikesfödda i Botkyrka är ungefär densamma på gymnasial och eftergymnasial nivå. Skillnad uppstår när det gäller förgymnasial utbildning eller där uppgifter om utbildningsnivå saknas. I de kategorierna utgör utrikesfödda kvinnor och män merparten av statistiken.³¹ Botkyrka har näst lägsta andel av befolkningen med gymnasiekompetens i länet. Det ställer krav på vuxenutbildningen och påverkar möjligheten till arbete.

Funktionshindrade är ytterligare en grupp som behöver riktade insatser för att deras rätt till arbete och egenförsörjning ska tillgodoses. Enligt SCB:s prognos arbetar personer med funktionsnedsättning i mindre utsträckning än den övriga befolkningen. Men det finns också skillnader i vilken typ av funktionsnedsättning som påverkar tillgången på arbete. Exempelvis arbetar personer med hörselnedsättning i mycket högre grad än de med nedsatt rörelseförmåga.³²

En arbetsmarknad med högt ställda krav på prestation, så som den vi har idag, försvårar för individer som har särskilda behov eller anses vara konkurrenssvaga. Utan riktat stöd som möjliggör även för dessa prioriterade målgrupper att försörja sig genom arbete kommer det troligtvis att vara fortsatt ojämnt på arbetsmarknaden. Ett sätt att tillgängliggöra arbete för alla individer är att stödja utvecklingen av arbetsintegrerade sociala företag (ASF). I nuläget bedriver kommunen ett utvecklingsarbete inom området via Samordningsförbundet Huddinge-Salem-Botkyrka. För att säkerställa att det arbete som görs finns kvar och arbetstillfällena på ASF-företag kommer de prioriterade grupperna till del behövs en långsiktig strategi i kommunen.

Krav på snabba och långsiktiga lösningar för ett Sverige i omställning

Frågan om kompetensförsörjning är central även på nationell nivå och regeringen har fattat flera beslut som ska utveckla kompetensförsörjningsarbetet. I 2018 års budgetproposition föreslås satsningar i form av statsbidrag till kommunerna för att etablera lärcentrum, fysiska platser med öppna lärmiljöer där studenter kan mötas och få stöd med studierna.³³ Satsningar görs även på folkhögskolan. Detta innebär utökade möjligheter för personer som saknar grundskole- och gymnasiekompetens att komplettera eller läsa en yrkesinriktad utbildning.³⁴ Södra Stockholms folkhögskola flyttar under 2018 till lokaler i Botkyrka.³⁵ Det innebär ett tillskott i utbudet av utbildningsplatser för Botkyrkaborna och ytterligare en samverkanspart för verksamheterna inom arbetsmarknads- och vuxenutbildningsområdet.

³¹ <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/befolkningens-utbildning/befolkningens-utbildning/>, 2018-01-29

³² <https://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Artiklar/Lagre-andel-av-personer-med-funktionsnedsattning-arbeta/>, 2018-01-29

³³ <http://www.regeringen.se/artiklar/2017/09/larcentra-for-livslangt-larande-i-hela-landet/>, 2018-01-24

³⁴ <http://www.regeringen.se/artiklar/2017/09/5-000-nya-utbildningsplatser-inom-folkhogskolan/>, 2018-01-24

³⁵ <http://sodrastockholm.se/>, 2018-01-29

Lokala jobbspår för nyanlända som har kunskaper inom ett bristyrkesområde är ytterligare en satsning. Tanken med jobbspåren är att hitta paketslösningar som matchar bristyrkesbranschernas kompetensförsörjningsbehov.³⁶ I Botkyrka har tre lokala jobbspår börjat ta form inom ramen för arbetet med Delegationen för unga till arbete (DUA). En utbredning av snabbspåren till fler arbetsområden inom arbetsmarknads- och utbildningsfältet måste till om arbetslösheten ska sjunka och matchningen effektiviseras.

Ny etableringsreform ger nyanlända bättre möjligheter till jobb och studier

För att öka effektiviteten inom Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag ersätts det tidigare regelverket med ett nytt. Etableringsprogrammet trädde i kraft den 1 januari 2018 och i samband med regelförändringarna infördes en utbildningsplikt för nyanlända. Utbildningsplikten innebär att alla nyanlända som tar del av Arbetsförmedlingens etableringsinsatser kan anvisas att söka och ta del av utbildning. Genom utbildningsplikten tydliggörs individens ansvar att skaffa sig de kunskaper som krävs för att kunna matchas mot arbete, tillgodogöra sig arbetsmarknadspolitiska insatser eller delta i fortsatta studier. För att utbildningsplikten ska kunna realiseras behöver det tas fram ett mer anpassat utbildningsinnehåll med inriktning på grundläggande kunskaper. Regeringen har därför gett Skolverket i uppdrag att föreslå hur utbildningen inom kommunernas vuxenutbildning kan utvecklas. Det är dock viktigt att kommunerna redan nu utnyttjar de möjligheter som finns att anpassa utbildningen för nyanlända. Arbetsförmedlingen behöver känna till kontaktvägarna till kommunens vuxenutbildning, hur den är utformad och hur den kan möta olika behov hos de nyanlända.

Eftersom utbildningsplikten är ny och det inte finns någon praxis kring tillämpningen, är det viktigt att kommunen aktivt samverkar med Arbetsförmedlingen kring reformen.³⁷ Botkyrka har hög arbetslöshet och många med kort utbildningsbakgrund. Det ställer stora krav på vuxenutbildningen och resurser måste till för att lyckas med uppdraget.

Bland gruppen nyanlända finns också de ensamkommande ungdomarna. Den 1 juni 2017 trädde den så kallade gymnasielagen i kraft. Den gör det möjligt för personer som uppfyller specifika villkor att få ett tillfälligt uppehållstillstånd på grund av gymnasiestudier.³⁸ Genom utökad rätt till ersättning för mottagande av nyanlända kan Botkyrka erbjuda ensamkommande som hinner fylla 18 år innan avslutad gymnasieutbildning att stanna kvar och avsluta gymnasiestudierna.³⁹

Möta Botkyrkabornas behov av stöd för att leva ett självständigt liv

Arbete och meningsfull sysselsättning är viktiga delar för egenförsörjning och självständigt liv. Möjligheten att möta medborgarnas behov är avgörande av resurser och medvetet riktade satsningar.⁴⁰ Styrningen av de insatser som finns ska grunda sig i resonemanget att

³⁶ <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda/Snabbspar.html>, 2018-01-24

³⁷ <http://www.regeringen.se/artiklar/2017/11/fragor-och-svar-om-inforandet-av-det-nya-regelverket-for-etableringsinsatser-for-vissa-nyanlanda-invandrare/>, 2018-02-13

³⁸ Som gymnasiestudier räknas introduktionsprogram, nationellt program i gymnasieskola eller gymnasiesärskola, studier på folkhögskola eller kommunal vuxenutbildning (Komvux).

³⁹ <http://www.regeringen.se/artiklar/2017/03/regeringen-utokar-kommunernas-ratt-till-ersattning-for-mottagande-av-nyanlanda/>, 2018-02-13

⁴⁰ *Generella utmaningar för att skapa mer jämlika villkor*, SOU 2017:47, s. 133

förvaltningarna är medel för att skapa bättre och mer likvärdiga förutsättningar mellan grupper och över livets olika faser. Kommissionen för jämlik hälsa understryker behovet av ett fokus på jämlikhet och likvärdighet när stöd från det offentliga utformas. Mer jämlika villkor och möjligheter, inklusive mer jämlik hälsa och dess dynamiska samspel med andra centrala aspekter av livet, är och bör därför vara viktiga mål för den offentliga verksamheten.⁴¹

Den psykiska ohälsan ökar och de prioriterade grupperna drabbas mest

Forskning visar ett starkt samband mellan ohälsa och arbetslöshet. Det sambandet är särskilt tydligt när det gäller arbetslöshet och nedsatt psykisk hälsa. Det är också klarlagt att ju längre arbetslösheten varar desto tydligare blir de psykiska besvären. Psykisk ohälsa är också kopplad till utbildningsbakgrund. Arbetstagare med kort utbildning drabbas i större utsträckning av negativa hälsoeffekter i samband med arbetslöshet.⁴² Även utvecklingen av psykisk ohälsa hos barn och unga har ökat⁴³ Psykisk ohälsa påverkar ungas möjligheter att avsluta grundskolan och fullfölja gymnasiet med godkända betyg. Det påverkar i sin tur inträdet på arbetsmarknaden och möjligheten till egenförsörjning.

Folkhälsomyndighetens statistik visar att nedsatt psykiskt välbefinnande har ökat bland både kvinnor och män under perioden 2006 – 2016. Kvinnor uppgår oftare än män att de drabbas av psykisk ohälsa. Exempelvis uppgav 19 procent av kvinnorna i åldern 16 – 84 år att de har ett nedsatt psykiskt välbefinnande. Motsvarande siffra för män är 12 procent.⁴⁴

Överenskommelsen om psykisk hälsa 2018 mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och staten understryker de omfattande behoven att vidga satsningen inom psykiatri och psykisk hälsa. Överenskommelsen innebär att Botkyrka kan rekvidrera medel för satsningar inom primärvården och den specialiserade psykiatrin för vuxna.⁴⁵ Med tanke på hur arbetslöshetsstatistiken ser ut är det rimligt att anta att ohälsan hos de prioriterade grupperna är påtaglig. Ökade satsningar på hälsofrämjande insatser skulle kunna ge goda effekter på både arbetsmarknad och utbildning.

Brist på samordning gör att människor hamnar mellan stolarna

I den svenska välfärdsmodellen har stat, landsting, regioner och kommuner olika uppdrag för att stödja människor att leva självständiga liv. Det innebär att tvärasektoriell samverkan är en naturlig del av systemet. Människors liv hänger samman och de olika delarna av välfärdspolitiken ska också göra det.⁴⁶ Verkligheten visar att det är svårt att samverka och samordna insatser.

Personer med funktionsnedsättning som har omfattande behov av stöd för att komma i arbete är exempel på ett område där samordningen av insatser är avgörande. Efterstöd för dessa

⁴¹ *Generella utmaningar för att skapa mer jämlika villkor*, SOU 2017:47, s. 59 ff.

⁴² *Arbete, arbetslöshet och jämlik hälsa – en kunskapsöversikt*, underlagsrapport nr 2 till Kommissionen för jämlik hälsa S 2015:02, s. 9 f.

⁴³ <http://www.socialstyrelsen.se/nyheter/2017/kraftigokningavpsykiskohalsahosbarnochungavuxna>, 2018-02-16

⁴⁴ <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/folkhalsans-utveckling/halsa/psykisk-ohalsa/nedsatt-psykiskt-valbefinnande/>, 2018-02-09

⁴⁵ <https://skl.se/halsasjukvard/psykiskhalsa/overenskommelsenpsykiskhalsa.234.html>, 2018-02-09

⁴⁶ SKL - *Funktionsnedsättning och arbete – Vad gör kommuner och landsting?*, s. 17 f.

personer som går från insats till avlönat arbete saknas. Med efterstöd avses en insats som ges när en person erhållit en anställning och syftar till att möta de behov som myndighetsaktörer, arbetsgivare och anställda har. Metoderna Supported Employment (SE) och Individual Placement and Support (IPS) är två etablerade modeller som kan användas för efterstöd. Frånvaron av ett organiserat efterstöd leder i vissa fall till att personer med funktionsnedsättning som har kompetens och förutsättningar att vara självförsörjande går arbetslösa.⁴⁷ Samordning av insatser och samsyn kring både kort- och långsiktiga behov hos målgruppen och de uppdrag som det offentliga har sker genom bland annat samordningsförbunden. Där görs ett viktigt arbete som behöver utvecklas.

Framtidens utmaningar kräver gemensamma insatser

Vår samtids utmaningar kännetecknas av en komplexitet som inte har några självklara och linjära orsak-verkan-samband. De är ofta lokalt förankrade, specifika och i ständig förändring. De är också många gånger sammanlänkande med andra komplexa orsaker och samband som förgrenar sig i olika riktningar. Frågor om arbete, företagande, livslångt lärande och självständigt liv går därför inte att dela upp i avgränsade områden, sektorer eller avdelningar.⁴⁸ En verksamhetsutveckling för vår tid behöver fråga sig vad som görs, hur det görs, varför och av vem. Genom att synliggöra svaren på dessa frågor kan felkonstruktioner korrigeras och en välfärdsstruktur som i högre grad bidrar till likvärdiga villkor och möjligheter etableras. Det arbetet kräver ett skifte i tankesätt när det gäller de ekonomiska resurserna. Förvaltningarnas övergripande målsättning måste i första hand vara att möjliggöra för människor att utvecklas och leva goda liv.⁴⁹ Kommunens övergång till processtyrning är ett led i arbetet att organisera verksamhet som bättre möter medborgaren – i alla livsskedan.

För att vi ska klara att möta medborgarnas behov behövs ett tvärsektoriellt arbetssätt som tar fasta på likvärdighet och behovsstyrda insatser. Ett mer inkluderande arbetssätt där den erfarenhetsbaserade kunskapen om vilka hinder som finns för att exempelvis komma i arbete och utbildning behöver ges en central betydelse framöver. En sådan process måste frångå en tradition av stor kontroll från det offentliga till ett samspel mellan olika sektorer och den målgrupp som ska vara föremål för eventuella insatser.⁵⁰

Social sammanhållning är avgörande för ett hållbart samhälle

I samhällen med stora skillnader utmanas det sociala kontraktet och utsätts för påfrestningar. Det är då troligt att traditionella strukturer och normer förändras och både enar och splittrar samhällen.⁵¹ Botkyrka är i vissa avseenden segregerat med skillnader i levnadsvillkor mellan de norra och södra stadsdelarna. I förlängningen kommer frågor om jämlikhet och likvärdighet vara nyckelfaktorer för den sociala hållbarheten i kommunen.

Trygghet är ytterligare en viktig grundsten för den sociala sammanhållningen. Den upplevda känslan av otrygghet har ökat och en av orsakerna är de utmaningar som finns i så kallade

⁴⁷ Samordningsförbundet Södra Vätterbygden via Ramböll, *Förstudie om efterstöd*, s. 1, 4 f. och 9 f.

⁴⁸ <https://www.mistraurbanfutures.org/sv/projekt/kairos>, se framförallt synvända 7

⁴⁹ *Generella utmaningar för att skapa mer jämlika villkor*, SOU 2017:47, s. 60 f.

⁵⁰ <https://www.mistraurbanfutures.org/sv/projekt/kairos>, se framförallt synvända 4 och 7

⁵¹ *Strategiska trender i globalt perspektiv, 2025 – en helt annan värld?*, s. 51

utsatta områden.⁵² Enligt polisen krävs strukturella, sociala och polisiära åtgärder för att kunna hantera de komplexa utmaningar och den sociala utsatthet som utvecklats över tid i dessa områden. Alby, Fittja och Hallunda/Norsborg beskrivs som särskilt utsatta områden.⁵³ De socioekonomiska aspekterna är avgörande i definitionen av ett utsatt område och kommunens insatser för att minska social oro och utjämna ekonomiska skillnader får stor betydelse. De utmaningar som finns behöver förstärkas av positiv säkerhet som utgår från den kapacitet som finns hos individerna i de olika områdena. Med hjälp av åtgärder för att öka människors deltagande i samhällslivet, sociala erkännande och tillhörighet skapas en social tillit som kan öka tryggheten och därmed förstärka en riktning som präglas av positiv säkerhet.⁵⁴

Nya tider kräver ny styrning

Att säkerställa att de offentliga resurserna används ändamålsenligt och effektivt är en grundläggande uppgift för kommunen. Det stärker rättssäkerheten och legitimiteten för hela den offentliga administrationen. Men det styr- och uppföljningssystem som följt i new public managements spår har inte varit optimalt. Tillitsdelegationen har därför tillsatts och har i uppdrag att genomföra projekt som utvecklar offentlig verksamhet med målet att uppnå en mer tillitsbaserad styrning.⁵⁵ Tillitsdelegationen uttrycker det som forskning inom hållbarhetsstudier säger – en ny tid kräver ny styrning. Här handlar det exempelvis om vikten av att jobba medskapande och inkluderande med medborgarna och tillämpa en syn på samhällsutveckling som inte enbart fokuserar på kundnyttan utan en bredare samhällsnytta.⁵⁶

Ett sätt att jobba medskapande med medborgare och lämna resurser och mandat till de som finns närmast individerna är genom avtalsformen Idéburet offentligt partnerskap (IOP). IOP är en samverkansform som bygger på att det offentliga och idéburna aktörer identifierar en samhällsutmaning och tillsammans utvecklar en lösning på den. Det är en tjänst som i början inte går att definiera i detalj men skapas och anpassas tillsammans.⁵⁷ IOP är inte reglerat i lag och det finns olika uppfattningar om när ett IOP-avtal är tillåtet. Det är troligt att reglering inom området kommer framöver, men samverkansformen uppmuntras och beskrivs som ett sätt att utveckla välfärden.

Den stora omdaning för kommunen handlar om att hitta sin roll i en välfärdsstruktur som går mot en styrning genom samverkan och nätverk, tillit och partnerskap samt delaktighet och inkludering. I takt med att samhället utvecklas förändras också kraven på det offentliga roll och mandat – det får avtryck även i Botkyrka.

⁵² <https://www.bra.se/brott-och-statistik/statistiska-undersokningar/nationella-trygghetsundersokningen.html>, 2018-02-11. Ett utsatt område är ett geografiskt avgränsat område som karaktäriseras av en låg socioekonomisk status där de kriminella har en inverkan på lokalsamhället. Inverkan är snarare knuten till den sociala kontexten i området än de kriminellas utstuderade vilja att ta makten och kontrollera lokalsamhället. Påverkan kan utgöras av direkta påtryckningar, exempelvis genom hot och utpressning, eller indirekta, som; offentliga våldshandlingar som riskerar att skada tredje man, narkotikahandel som bedrivs öppet, ett utåtagerande missnöje mot samhället.

⁵³ Polisen, *Utsatta områden – social ordning, kriminell struktur och utmaningar för polisen*, s. 36 ff.

⁵⁴ SKL, *Vår tids stora samhällsömdaning*, s. 25

⁵⁵ *Tillitsbaserad styrning och ledning – ett ramverk*, s. 3 ff.

⁵⁶ <https://www.mistraurbanfutures.org/sv/projekt/kairos>

⁵⁷ *Utmaningar och framgångsfaktorer för att initiera, genomföra och anpassa ett idéburet offentligt partnerskap*, s. 3 ff.



3

Införande av Google-Suite (AVUX/2018:26)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, utifrån nämndens personuppgiftsansvar, beslutar att ge arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i uppdrag att teckna avtal, inklusive biträdesavtal, med Google för användning av Google-Suite for Education och som avser samtliga utbildningsverksamheter.

Sammanfattning

Google-Suite for Education (G-Suite) är en molntjänst, ett kommunikations- och samarbetsverktyg som genom digital dokumenthantering och delning skapar bättre samarbete dels mellan elever men framförallt mellan elever och lärare, vilket bl. a underlättar den formativa bedömningen. Tjänsten används redan idag på utbildningsförvaltningen i Botkyrka och i februari 2014 fick de i uppdrag att utreda frågan om användandet av tjänsten i Botkyrka vidare, då önskemål (inklusive vuxenutbildningen) från flera olika skolformer kommit in.

En kommunövergripande och en intern utredning inom utbildningsförvaltningen gjordes samt ett pilotprojekt med Lin Education och G-Suite på Botkyrka vuxenutbildning. Även två enkätundersökningar om användandenyttan (oktober 2016 och oktober 2017) har genomförts på Botkyrka vuxenutbildning. Utredningarna konstaterar att G-Suite genom digital dokumenthantering underlättar och möjliggör samarbete och delning, vilket är högst eftertraktat i verksamheterna. Även enkätundersökningarna har visat att Google Classroom som pedagogisk lärplattform främjar elevers utveckling och att läraren lättare kan bevaka elevens progression i lärandet.

Molntjänsten är kostnadsfri men medför vissa kostnader för införande och förvaltning av tjänsten. Förvaltningen gör den sammanvägda bedömningen att det inte föreligger några hinder för inrättandet av G-Suite och föreslår därför att nämnden, utifrån sitt personuppgiftsansvar ska ge arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i uppdrag att teckna avtal med Google.



Referens

Helen Myslek

Mottagare

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Införande av Google-Suite for Education på Vuxenutbildningen

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, utifrån nämndens personuppgiftsansvar, beslutar att ge arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i uppdrag att teckna avtal, inklusive biträdesavtal, med Google för användning av Google-Suite for Education och som avser samtliga utbildningsverksamheter.

Sammanfattning

Google-Suite for Education (G-Suite) är en molntjänst, ett kommunikations- och samarbetsverktyg som genom digital dokumenthantering och delning skapar bättre samarbete dels mellan elever men framförallt mellan elever och lärare, vilket bl. a underlättar den formativa bedömningen. Tjänsten används redan idag på utbildningsförvaltningen i Botkyrka och i februari 2014 fick de i uppdrag att utreda frågan om användandet av tjänsten i Botkyrka vidare, då önskemål (inklusive vuxenutbildningen) från flera olika skolformer kommit in.

En kommunövergripande och en intern utredning inom utbildningsförvaltningen gjordes samt ett pilotprojekt med Lin Education och G-Suite på Botkyrka vuxenutbildning. Även två enkätundersökningar om användandenyttan (oktober 2016 och oktober 2017) har genomförts på Botkyrka vuxenutbildning. Utredningarna konstaterar att G-Suite genom digital dokumenthantering underlättar och möjliggör samarbete och delning, vilket är högst eftertraktat i verksamheterna. Även enkätundersökningarna har visat att Google Classroom som pedagogisk lärplattform främjar elevers utveckling och att läraren lättare kan bevaka elevens progression i lärandet.

Molntjänsten är kostnadsfri men medför vissa kostnader för införande och förvaltning av tjänsten. Förvaltningen gör den sammanvägda bedömningen att det inte föreligger några hinder för inrättandet av G-Suite och föreslår därför att nämnden, utifrån sitt personuppgiftsansvar ska ge arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i uppdrag att teckna avtal med Google.

2018-02-21

Dnr AVUX/2018:26

Ärendet

Tillgången på internet och digitala verktyg skapar förutsättningar för nya typer av arbetsformer och digitaliseringen har utvecklat det pedagogiska arbetet. G-Suite genomsyrar Sveriges skolväsende på grund av sin användarvänlighet och utbildningsförvaltningen i Botkyrka arbetar redan med tjänsten.

Två utredningar genomfördes, en kommunövergripande och en intern på utbildningsförvaltningen. Den kommunövergripande utredningen har bedrivits i samspel med kommunledningsförvaltningen och utredde olika alternativ inom molntjänster samt identifierade konsekvenser för ett införande på utbildningsförvaltningen i ett kommunövergripande perspektiv. Utredarnas sammanvägda bedömning är att G-Suite är det mest lämpliga alternativet.

Den andra utredningen identifierade verksamheternas behov och utredde möjlighet till samspel med redan befintliga system som finns inom kommunen. Utredningen visar på att molntjänster där man kan samarbeta, producera och stödja den formativa processen i lärandet är högst önskvärda och eftertraktade i verksamheterna. Utredarna berörde också frågan att rättsläget kring molntjänster har varit omdiskuterat, bland annat vad gäller hanteringen av personuppgiftslagen, PuL. Utredarna menar att förvaltningsrättens utlåtande i Salem och Datainspektionens utlåtande i Malmö kan ses som vägledande i frågan. Oavsett om nämndens personuppgiftsbehandling är strukturerad eller ostrukturerad står det fast att nämnden är skyldig att teckna ett personuppgiftsbiträdesavtal med molntjänstleverantören (30 § PuL),

Även ett pilotprojekt med efterföljande utvärdering har genomförts på vuxenutbildningen, och även här gjordes bedömningen att G-Suite är ett lämpligt alternativ också för vuxenutbildningens verksamheter.

Sammantaget kan konstateras att digitala verktyg tillsammans med tillgång till internet skapar förutsättningar för nya typer av arbetsformer och nyskapande pedagogiskt tänkande. G-suite är ett kommunikations- och samarbetsverktyg som genom digital dokumenthantering och delning skapar bättre samarbete dels mellan elever men framförallt mellan elever och lärare. Verkyget bidrar till en enklare inlämningshantering och underlättar i den formativa bedömningen, vilket är högst eftertraktat i verksamheterna.

2018-02-21

Dnr AVUX/2018:26

Utifrån utredningarnas resultat gör förvaltningen den sammanvägda bedömningen att det inte föreligger några hinder för inrättandet av G-Suite. Förvaltningen föreslår därför att nämnden, utifrån sitt personuppgiftsansvar ska ge arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i uppdrag att teckna avtal med Google för användning av Google-Suite for Education.

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Förvaltningschef

Helen Myslek
Verksamhetschef Vuxenutbildningen

Expedieras till
Vuxenutbildningen



4

Dataskyddsbud för avux (AVUX/2018:21)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens förslag till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden:

1. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden utser Annette Westerberg till dataskyddsbud för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden från och med den 25 maj år 2018.
2. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden entledigar Annette Westerberg som personuppgiftsbud för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden från och med den 25 maj år 2018.
3. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ger Marie-Louise Khan-Tamakloe, förvaltningschef, rätt att underteckna anmälan till Datatinspektionen om nytt dataskyddsbud samt entledigande av befintligt personuppgiftsbud.

Sammanfattning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden är ansvarig för att behandling av personuppgifter inom nämndens ansvarsområde sker i enlighet med dataskyddsförordningen (GDPR). Dataskyddsförordningen gäller som lag i alla EU:s medlemsländer från och med den 25 maj år 2018. Förordningen kommer att innebära en hel del förändringar för de som behandlar personuppgifter och stärkta rättigheter för den enskilde när det gäller personlig integritet. Kommunens nämnder måste senast den 25 maj år 2018 utse ett dataskyddsbud. Dataskyddsbudets viktigaste uppgift är att övervaka att nämnden och förvaltningen följer dataskyddsförordningen.



Referens

Annette Westerberg

Mottagare

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Beslut om att utse dataskyddsbud samt entledigande av befintligt personuppgiftsbud

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens förslag till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden:

1. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden utser Annette Westerberg till dataskyddsbud för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden från och med den 25 maj år 2018.
2. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden entledigar Annette Westerberg som personuppgiftsbud för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden från och med den 25 maj år 2018.
3. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ger Marie-Louise Khan-Tamakloe, förvaltningschef, rätt att underteckna anmälan till Datainspektionen om nytt dataskyddsbud samt entledigande av befintligt personuppgiftsbud.

Sammanfattning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden är ansvarig för att behandling av personuppgifter inom nämndens ansvarsområde sker i enlighet med dataskyddsförordningen (GDPR). Dataskyddsförordningen gäller som lag i alla EU:s medlemsländer från och med den 25 maj år 2018. Förordningen kommer att innebära en hel del förändringar för de som behandlar personuppgifter och stärkta rättigheter för den enskilde när det gäller personlig integritet. Kommunens nämnder måste senast den 25 maj år 2018 utse ett dataskyddsbud. Dataskyddsbudets viktigaste uppgift är att övervaka att nämnden och förvaltningen följer dataskyddsförordningen.

Ärendet

Dataskyddsförordningen (GDPR) gäller som lag i alla EU:s medlemsländer från och med den 25 maj år 2018. Förordningen kommer att innebära en hel del förändringar för de som behandlar personuppgifter och stärkta rättigheter för den enskilde när det gäller personlig integritet. Kommunens nämnder måste senast den 25 maj år 2018 utse ett dataskyddsbud.

2018-02-09

Dnr AVUX/2018:21

Dataskyddsbudets uppgifter

Den övergripande och viktigaste uppgiften för ett dataskyddsbud är att övervaka att nämnden och förvaltningen följer dataskyddsförordningen. Det innebär bland annat att samla in information om hur nämnden och förvaltningen behandlar personuppgifter, kontrollera att dessa följer bestämmelser och interna styrdokument och att informera och ge råd inom nämnden och förvaltningen. Dataskyddsbudet ska också ge råd om konsekvensbedömningar, vara kontaktperson för Datainspektionen, vara kontaktperson för de registrerade och personalen inom nämnden och förvaltningen samt samarbeta med Datainspektionen, till exempel vid inspektioner.

Dataskyddsbudet har inget eget ansvar för att nämnden och förvaltningen följer dataskyddsförordningen. Det ansvaret ligger alltid hos den personuppgiftsansvarige (nämnden).

Dataskyddsbudet ska alltid vara inblandat om nämnden eller förvaltningen gör, eller överväger att göra, en konsekvensbedömning för behandling av personuppgifter.

Vem kan vara dataskyddsbud?

Dataskyddsbudet ska bland annat ha kunskaper om dataskyddsförordningen, känna organisationens kärnverksamhet, hur organisationen behandlar personuppgifter och veta hur organisationens informationsteknik och IT-säkerhet fungerar samt ha förmåga att sprida information och etablera en dataskyddskultur inom organisationen. Därför är också dataskyddsbudets personliga egenskaper viktiga. Ju mer komplex personuppgiftsbehandlingen är och ju större mängd känsliga uppgifter som behandlas, desto mer sakkunskap behöver dataskyddsbudet.

Dataskyddsbudet ska kunna arbeta självständigt och oberoende, utan att bli påverkad av andra inom organisationen. Det är därför viktigt att dataskyddsbudet inte har andra arbetsuppgifter som kan krocka med rollen som dataskyddsbud. Dataskyddsbudet ska ha resurser för att kunna utföra sina uppgifter inom organisationen. Till exempel måste dataskyddsbudet ha tillräckligt med tid för uppgifterna, och få tillgång till den information som behövs. Dataskyddsbudet har också rätt till vidareutbildning.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden föreslås att utse Annette Westerberg till dataskyddsbud för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden från och med den 25 maj år 2018 samt att befintligt personuppgiftsbud entledigas från och med samma datum.

2018-02-09

Dnr AVUX/2018:21

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Förvaltningschef

Expedieras till

Annette Westerberg, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen



5

Revidering av DUA-överenskommelsen

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.



6

Näktergalen

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

**7****KAA Handlingsplan (AVUX/2018:28)****Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av handlingsplan för kommunala aktivitetsansvaret (KAA) i Botkyrka kommun.

Sammanfattning

Botkyrka kommun har enligt skollagen (29 kap. 2010:80) skyldighet att följa upp alla ungdomar ett aktivitetsansvar för ungdomar under 20 år som är folkbokförda i kommunen och som har fullgjort sin skolplikt men inte genomför eller fullföljt utbildning på nationellt program i gymnasieskolan, gymnasiesärskolan eller motsvarande utbildning.

Skolverkets allmänna råd föreskriver att det finns en strukturerad handlingsplan för arbetet (SKOLFS 2016:52). Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har i samverkan med utbildningsförvaltningen tagit fram en handlingsplan som baserar sig på Skolverkets allmänna råd. Handlingsplanen ska ses över och revideras årligen.



Referens

Christina Grefveberg

Mottagare

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Handlingsplan för Kommunala aktivitetsansvaret (KAA)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av handlingsplan för det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) i Botkyrka kommun.

Sammanfattning

Botkyrka kommun har enligt skollagen (29 kap. 2010:80) skyldighet att följa upp alla ungdomar som är folkbokförda i kommunen och som har fullgjort sin skolplikt men inte genomför eller fullföljt utbildning på nationellt program i gymnasieskolan, gymnasiesärskolan eller motsvarande utbildning. Det kommunala aktivitetsansvaret gäller för ungdomar under 20 år.

Skolverkets allmänna råd föreskriver att det finns en strukturerad handlingsplan för arbetet (SKOLFS 2016:52). Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har i samverkan med utbildningsförvaltningen tagit fram en handlingsplan som baserar sig på Skolverkets allmänna råd. Handlingsplanen ska ses över och revideras årligen.

Ärende

Botkyrka kommun har enligt skollagen (29 kap. 2010:80) ett aktivitetsansvar för ungdomar under 20 år som är folkbokförda i kommunen och som har fullgjort sin skolplikt men inte genomför eller fullföljt utbildning på nationellt program i gymnasieskolan, gymnasiesärskolan eller motsvarande utbildning.

Aktivitetsansvaret ställer krav på att kommunen håller sig informerad om vilka som tillhör målgruppen, kontaktar dessa och erbjuder dem lämpliga åtgärder. Aktivitetsansvaret förutsätter att insatser genomförs under hela året och omfattar allt från kartläggning och uppsökande verksamhet till olika insatser för att motivera ungdomar att påbörja eller återuppta sina studier.

Skolverkets allmänna råd föreskriver att det finns en strukturerad handlingsplan för arbetet (SKOLFS 2016:52).

2018-03-07

Dnr AVUX/2018:28

Det kommunala aktivitetsansvaret tillhör medborgarprocessen livslångt lärande. Utbildningsnämnden och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har ett gemensamt ansvar för uppdraget. Däremot har Jobbcenter vid arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen samordningsansvaret att följa upp enligt föreskrifterna.

Arbetet med att ta fram handlingsplanen har skett i samverkan mellan Jobbcenter och utbildningsförvaltningen. Handlingsplanen ska ses över och revideras årligen.

Innehållet i handlingsplanen redovisas i bilaga ”Handlingsplan – Det kommunala aktivitetsansvaret i Botkyrka 2018”.

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Förvaltningschef

Kerstin Berglund
Verksamhetschef

Bilaga:

Handlingsplan – Det kommunala aktivitetsansvaret i Botkyrka 2018

Expedieras till
Jobbcenter
Socialnämnden
Utbildningsnämnden
Vård- och omsorgsnämnden

DET HÄR ÄR BOTKYRKA

Handlingsplan

Det kommunala aktivitetsansvaret i Botkyrka 2018



Diarienummer: Avux/2018:28

BOTKYRKA
KOMMUN



Innehållsförteckning

1. Uppdrag och uppdragets innehåll.....	3
1.1 Målgrupp.....	4
1.2 Avgränsningar kring uppdraget.....	4
1.2.1 Drogfrihet.....	4
1.2.2 Ungdomar med psykisk eller fysisk ohälsa.....	4
1.2.3 Ungdomar som omfattas av LSS.....	5
2. Att styra och leda arbetet.....	5
2.1. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden.....	6
2.2 Utbildningsnämnden.....	6
2.3 Socialnämnden.....	7
2.4 Samverkan med Arbetsförmedlingen via DUA, Delegation för Unga i Arbete.....	7
3. Organisation.....	8
3.1 Styrgrupp/samordningsgrupp KAA.....	8
3.2 Samverkansforum.....	8
4. Arbete med att löpande identifiera, informera och kontakta.....	8
4.1 Gymnasieskolans uppdrag.....	8
4.1.1 Skolans uppdrag.....	9
4.1.2 Rektorns ansvar.....	9
4.1.3 Elevhälsa.....	10
4.1.4 Gymnasieskolans program.....	10
4.1.5 Gymnasiesärskolans program.....	10
4.1.6 Synnerliga skäl för att tas emot till yrkesintroduktion eller individuellt alternativ.....	10
4.2 Förebyggande åtgärder.....	11
4.3 Arbetssätt och metoder.....	11
4.3.1 Arbetssätt.....	11
4.3.2 Rutiner.....	11
5. Lämpliga individuella åtgärder.....	14
5.1.1 Utbildningsinsatser inom Komvux.....	14
5.1.2 Folkhögskola.....	14
5.2 Insatser inom och utanför Jobbcenter.....	15
5.2.1 Daglig verksamhet.....	15
5.2.2 Paraplyteamet.....	15
5.2.3 BASUN.....	15
6. Dokumentation och registerföring.....	16
6.1 Skolplattform UEDB.....	16
6.2 Accorda.....	16
7. Rutiner för Uppföljning och utvärdering.....	16
7.1 Uppföljning av uppsök.....	16
7.2 Uppföljning och utvärdering av stöd och insatser.....	17
7.3 Utvärdering utifrån ungdomarnas perspektiv.....	17
8. Utvecklingsområden för 2018.....	17
8.1 Skapa kunskap om målgrupp och behov.....	17
8.2 Stöd för ungdomar med fysisk och psykisk ohälsa som inte är inskrivna i skola och därför inte omfattas av elevhälsa.....	17

1. Uppdrag och uppdragets innehåll

Botkyrka kommun har enligt skollagen (29 kap. 2010:80) ett aktivitetsansvar för ungdomar under 20 år som är folkbokförda i kommunen och som har fullgjort sin skolplikt men inte genomför eller har fullföljt utbildning på nationella program i gymnasieskolan eller gymnasiesärskolan eller motsvarande utbildning.

Aktivitetsansvaret (kommunernas aktivitetsansvar, KAA) ställer krav på att kommunen håller sig informerad om vilka som tillhör målgruppen, kontaktar dessa och erbjuder dem lämpliga individuella åtgärder. Aktivitetsansvaret förutsätter att insatser genomförs under hela året och omfattar allt från kartläggning och uppsökande verksamhet för att hitta de berörda ungdomarna, till olika insatser för att i första hand motivera ungdomar att påbörja eller återuppta en utbildning. Skolverkets allmänna råd för kommunernas aktivitetsansvar (SKOLFS 2016:52) föreskriver att det finns en strukturerad handlingsplan för arbetet. Den första januari 2015 trädde en ändring av 29 kap. 9 § Skollagen i kraft och där framgår följande:

Kommunernas aktivitetsansvar för ungdomar

”En hemkommun ska löpande under året hålla sig informerad om hur de ungdomar i kommunen är sysselsatta som har fullgjort sin skolplikt men inte fyllt 20 år och inte genomför eller har fullföljt utbildning på nationella program i gymnasieskola eller gymnasiesärskola eller motsvarande utbildning (aktivitetsansvar).

Hemkommunen har inom ramen för ansvaret uppgiften att erbjuda de ungdomar som berörs lämpliga individuella åtgärder. Åtgärderna ska i första hand syfta till att motivera den enskilde att påbörja eller återuppta en utbildning. Kommunen ska dokumentera sina insatser på lämpligt sätt.

Kommunen ska föra ett register över de ungdomar som omfattas av ansvaret enligt första stycket.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om den dokumentation och den behandling av personuppgifter som är nödvändig för att kommunen ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt andra och tredje styckena.”

I kommentarerna till Skolverkets allmänna råd om kommunens aktivitetsansvar för ungdomar framgår att det för att förebygga utanförskap är viktigt att samhällets insatser för dessa ungdomar tar hänsyn till individens förutsättningar, behov och önskemål för att påbörja eller återgå till utbildning, eller ge möjlighet till annan meningsfull sysselsättning. Därför är det av vikt att dessa faktorer är utgångspunkten för samhällets insatser och inte det offentliga organisering. Kommentarerna fastställer också att ändringen i lagstiftningen innebär ett uttalat krav på att ungdomen ska erbjudas lämpliga individuella åtgärder, samt betonar att kommunen ska ha en aktiv relation med de ungdomar som omfattas av lagen.

Kommunen ska genomföra arbetet med att samla information, kontakta ungdomar och erbjuda insatser under hela året. Det omfattar allt från kartläggning och uppsökande verksamhet för att hitta de berörda ungdomarna, till olika insatser för att i första hand motivera ungdomar att påbörja eller återuppta en utbildning.

1.1 Målgrupp

För att omfattas av kommunens aktivitetsansvar gäller att ungdomarna:

- Är folkbokförda i kommunen,
- inte längre är skolpliktiga och
- inte har fyllt 20 år.

Samt kan placeras in i någon av punkterna nedan:

- Genomför utbildning på ett introduktionsprogram i gymnasieskolan,
- genomför *inte* utbildning på ett nationellt program i gymnasieskolan eller gymnasiesärskolan eller motsvarande utbildning, eller
- har *inte* fullföljt utbildning på ett nationellt program i gymnasieskolan eller gymnasiesärskolan eller motsvarande utbildning.

1.2 Avgränsningar kring uppdraget

Arbetet som utförs inom ramen för kommunens aktivitetsansvar syftar till att i första hand motivera ungdomar att påbörja eller att återuppta studier. I andra hand erbjuda stöd mot arbete. Vissa grupper av ungdomar som nås i det uppsökande arbetet står långt från både studier och arbete och behöver andra typer av insatser innan eller parallellt med ett arbete för att motivera till studier. Detta kan till exempel röra ungdomar med en missbruksproblematik eller psykisk eller fysisk sjukdom.

1.2.1 Drogfrihet

För att delta i insatser inom ramen för det kommunala aktivitetsansvaret bör ungdomarna ha påbörjat en process mot drogfrihet, även om de kanske inte inledningsvis är helt drogfria.

Ungdomar med ett aktivt, pågående missbruk erbjuds inte att delta i en insats inom ramen för KAA, men kan erbjudas vägledning och samtalsstöd med syfte att motivera ungdomen till stöd/behandling för att bryta missbruket. Samverkan kan då ske både med landsting och med kommunen. Ungdomar som kommer drogpåverkade till någon av verksamheterna inom KAA ombeds lämna verksamheten, men erbjuds kontakt när hen inte längre är påverkad. Om det uppdragas i kontakten att en ungdom som är under 18 år har ett pågående missbruk tar vi kontakt med vårdnadshavaren och med mottagningsgrupper i kommunen.

1.2.2 Ungdomar med psykisk eller fysisk ohälsa

I kommunens aktivitetsansvar ingår *inte* att erbjuda insatser inom ramen för psykiatri eller andra vårdinsatser. Här ligger ansvaret i första hand hos socialförvaltningen. Inom ramen för KAA ingår dock att motivera och stötta

ungdomar vi når med behov av sådana insatser så att de får en kontakt med lämplig vårdgivare. Motivationsarbete mot studier eller arbete kan sedan där det är lämpligt fortsätta parallellt och i samverkan med insatser inom vården eller i de fall detta inte är möjligt återupptas i ett senare skede.

1.2.3 Ungdomar som omfattas av LSS

I 15 § Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (1993:387) står det att en av kommunens uppgifter bland annat är att fortlöpande följa upp vilka som omfattas av lagen och vilka deras behov av stöd och service är. Kommunen ska vidare verka för att personer som omfattas av LSS får sina behov tillgodosedda och att de får tillgång till arbete eller studier. När en insats enligt LSS beviljas är kommunen skyldig att erbjuda den enskilde en individuell plan enligt 10 § LSS och verka för att dessa insatser samordnas. Den enskilde kan när som helst begära att en individuell plan upprättas. Sådana planer ska omprövas fortlöpande och minst en gång om året.

Inom KAA erbjuder vi stöd till ungdomar med behov av LSS i att kontakta handläggare för LSS samt stöd till ungdomen att ansöka om LSS. Insatser ges sedan inom ramen för LSS i de fall detta beviljas. Utifrån individuella behov kan även stöd och insatser inom ramen för KAA erbjudas i de fall ungdomarna tackar nej till LSS eller parallellt med LSS.

Enheten för KAA ser ett stort behov av utökat samarbete med socialförvaltningen då ungdomar med lindrig funktionsnedsättning och psykisk ohälsa ökar. Vi behöver gemensamt stärka upp arbetet så att vi säkerställer tid och resurser för målgruppen. Detta är det största och viktigaste fokusområde för alla som på något sätt arbetar med det kommunala aktivitetsansvaret för ungdomar.

2. Att styra och leda arbetet

Ur Skolverkets allmänna råd, *Kommunala aktivitetsansvar för ungdomar* (SKOLFS 2015:62) framgår följande:

Hemkommunen bör

1. Se till att det finns en ändamålsenlig organisation med tydlig ansvarsfördelning och en strukturerad handlingsplan för arbetet med aktivitetsansvaret,
2. Identifiera vilka myndigheter och andra aktörer som kan vara aktuella att samarbeta med inom ramen för aktivitetsansvaret, och
3. Skapa förutsättningar och ha ändamålsenliga rutiner för samverkan såväl inom kommunen som med berörda myndigheter och andra aktörer.

I Botkyrka kommun har arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ansvar för att *samordna* arbetet utifrån kommunens aktivitetsansvar. Ansvaret för att genomföra uppdragets olika delar är fördelat främst mellan arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen (avux), och utbildningsförvaltningen (uf). Det operativa arbetet för det kommunala aktivitetsansvaret är organiserad inom

Jobbcenter. Även socialförvaltningen (sof) och kultur- och fritidsförvaltningen (kof) har i uppdrag att samverka med avux inom uppdraget.

Utbildningsförvaltningen har ansvar för att förebygga och förhindra skolavhopp, säkra övergång från grundskola till gymnasieskola, samt erbjuda studier för de ungdomar som vill studera. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har ansvar för det uppsökande arbetet, samt för att kartlägga behov, erbjuda stöd och motivera tillbaka till studier, eller arbete, samt stötta ungdomarna i att etablera kontakter med andra stödinsatser utifrån individuella behov.

Socialförvaltningen erbjuder stöd utifrån socialtjänstlagen, fältverksamhet, samt andra förebyggande och stödjande insatser.

Kultur- och fritidsförvaltningen kommer under 2018-2019 erbjuda nya mötesplatser för unga vuxna som till viss del kan bidra till stöd för individen inom ramen för kommunala aktivitetsansvarets uppdrag.

2.1. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

I Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ansvar ingår:

- Att utföra och utveckla det uppsökande arbetet
 - Att erbjuda stöd på arbetsplatsen, både till ungdomen med också till handledaren.
- Att genomföra och utveckla motivationsarbete
 - Att erbjuda fördjupad studie- och yrkesvägledning för de ungdomar som inte är redo för studier.
 - Att utveckla samverkan med andra aktörer som erbjuder stödinsatser för att kunna stötta ungdomar i att etablera kontakter utifrån individuella behov.
 - Att erbjuda och genomföra insatser som inte ligger inom ramen för gymnasieskolan.
 - Att övergripande följa upp och rapportera arbetet som sker inom ramen för kommunens aktivitetsansvar.
 - Att utveckla och samordna arbete kring registrering och dokumentation i de delar av skolplattformen som hanterar kommunens aktivitetsansvar.
 - Att som en aktiv part medverka i arbetet med ESF-projektet BASUN och bidra till ett så lyckat resultat som möjligt enligt de riktlinjer som de har under ESF.

2.2 Utbildningsnämnden

I utbildningsnämndens ansvar ingår:

- Att erbjuda studie-och yrkesvägledning och studier.
- Att arbeta för att förebygga och förhindra skolavhopp.
- Att erbjuda insatser inom ramen för gymnasieskolan.

- Samverkan mellan grundskola och gymnasieskola och introduktionsprogrammen (IM) på kommunens gymnasieskolor.
- Att genomföra informationsinsatser om gymnasievalet, gymnasieskolans olika program med fokus på introduktionsprogrammen och om övergångar mellan skolformer för studie- och yrkesvägledare och rektorer på både grund- och gymnasieskolor oavsett huvudman.

2.3 Socialnämnden

I socialnämndens ansvar ingår:

- Att genomföra insatser främst inom ramen för socialtjänstlagen och i samverkan med vården för ungdomar med psykisk eller fysisk ohälsa.
- Att samverkan sker med KAA-teamet och Paraplyteamet.

KAA träffar Paraplyteamet kontinuerligt, ca en gång per månad. Paraplyteamet ger individanpassat personligt stöd med målsättningen att ungdomen i första hand ska komma ut i arbete eller studier. Ibland kan det i stället handla om att ge stöd att ansöka om insatser hos LSS, socialpsykiatriska enheten, söka hjälp hos psykiatri med mera. Teamet kan också om det behövs, följa med på besök hos myndigheter, hjälpa till att fylla i ansökan om ekonomiskt bistånd, ansökan om aktivitetsstöd etc. Paraplyteamet är ett komplement och ska inte ersätta insatser som kan ges av andra ordinarie verksamheter.

Vid dessa månatliga möten finns det representanter från socialförvaltningens enhet för ekonomiskt bistånd, Mini Maria, försäkringskassan, BASUN, arbetsförmedlingen och utbildningsförvaltningen. Gruppen går då igenom gemensamma ärenden. Syftet är att *tillsammans* hitta meningsfull sysselsättning för den enskilde.

2.4 Samverkan med Arbetsförmedlingen via DUA, Delegation för Unga i Arbete

Jobbcenter är huvudansvariga för arbetet inom ramen för det så kallade DUA-överenskommelsen. Det innebär att Jobbcenter har som uppdrag att samordna Botkyrka kommuns och lokala arbetsförmedlingens samverkan kring ungas och nyanländas etablering. Samverkan syftar till att ingen ung ska behöva vara utan arbete eller studier mer än 90 dagar och att långsiktigt korta etableringstiden på arbetsmarknaden för nyanlända till två år.

Under hösten 2017 har det primära varit att revidera den befintliga DUA-överenskommelsen. Revideringsarbetet sker i samverkan med avux, socialförvaltningen och arbetsförmedlingen. Syftet är att utveckla och planera för insatser inom överenskommelsen, arbeta fram en struktur och plan för hur arbetet inom DUA organiseras samt starta tvärssektoriella arbetsgrupper efter behov.

För 2018 är planen att samordnaren ser till att överenskommelsen verkställs och vidareutvecklas, ser hur samverkan fungerar, vilka utmaningar som finns samt ha uppdaterad kunskap om nuläget vad gäller målgruppens behov och insatser.

3. Organisation

3.1 Styrgrupp/samordningsgrupp KAA

En styrgrupp har i uppdrag att övergripande styra kommunens arbete utifrån KAA. Till styrgruppen kan frågor kring inriktning på arbetet, ansvarsfördelning, behov av nya insatser och resursfördelning, lyftas. Till styrgruppen skulle även rapportering av arbete och resultat kunna ske. Styrgruppen planeras att bestå av:

- Representanter från avux
- Representanter från uf
- Representant från BASUN
- Områdessekreterare

Detta är ett viktigt utvecklingsområde för Botkyrka kommun och målet är att haft ett första möte under 2018.

3.2 Samverkansforum

Ett samverkansforum har i uppdrag att diskutera konkreta utvecklingsfrågor, förbereda frågor till styrgruppen, samt planera samverkansinsatser för personalen. I samverkansforumet kan gruppen diskutera och analysera underlag till den årliga rapporten av KAA och med denna som grund uppdatera och revidera handlingsplanen årligen. Samverkansforumet kan vid behov kompletteras med ytterligare funktioner, samt utse arbetsgrupper för att behandla särskilda frågor.

Nuvarande samverkansform i Botkyrka är den mellan KAA och representanter från utbildningsförvaltningen. Detta är något som kan utvecklas. Ytterligare förslag till denna grupp skulle då vara någon representant från grundskolan och särskolan.

Detta är ett utvecklingsområde för Botkyrka kommun och målet är att ha haft ett första möte under 2018.

4. Arbete med att löpande identifiera, informera och kontakta

4.1 Gymnasieskolans uppdrag

På sid. 23 i Skolverkets allmänna råd *Kommunernas aktivitetsansvar för ungdomar* (SKOLFS 2015:62) framgår följande:

Hemkommunen bör:

1. Se till att det finns förutsättningar och rutiner för berörd personal att löpande under året identifiera och hålla sig informerad om hur de ungdomar som tillhör målgruppen för aktivitetsansvaret är sysselsatta.
2. Se till att tillvägagångssätten för att komma i kontakt med ungdomar anpassas utifrån deras situation och behov.
3. Se till att det finns ändamålsenliga rutiner för att ta emot information när en elev börjar eller slutar vid, eller utan giltigt skäl är frånvarande i betydande utsträckning från en gymnasieskola eller gymnasiesärskola med annan huvudman.

Huvudmannen för utbildningen bör:

4. Se till att det finns ändamålsenliga rutiner för att informera hemkommunen när en elev börjar eller slutar vid, eller utan giltigt skäl är frånvarande i betydande utsträckning från, en gymnasieskola eller gymnasiesärskola.

I 15 kap 8§ skollagen står det att:

”Varje kommun ska informera om de nationella programmen och om möjligheterna att få utbildning på introduktionsprogram”.

I Skolverkets allmänna råd ”*Arbete med studie- och yrkesvägledning*” (SKOLFS 2009:20) förtydligas på sid 31 att:

”kommunen bör säkerställa att kommunens medborgare informeras om sina möjligheter till utbildning”.

Vidare står på sid 34 att:

”I de fall eleven fattar beslut om att avbryta eller inte helt fullfölja sina studier bör skolan informera om och tydliggöra vilka konsekvenser det kan få när det gäller möjligheter till arbete och vidare studier.”

4.1.1 Skolans uppdrag

Utbildningen inom skolväsendet syftar till att elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Den ska främja alla elevers utveckling och lärande samt en livslång lust att lära. Elever ska ges stöd och stimulans så att de utvecklas så långt som möjligt. Skolan ska ge alla elever den ledning och stimulans som de behöver i sitt lärande och sin personliga utveckling. Utifrån sina egna förutsättningar ska de få möjlighet att utvecklas så långt som möjligt enligt utbildningens mål. En strävan ska vara att uppväga skillnader i elevernas förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen.

Elever i Botkyrkas skolor har rätt till en god arbetsmiljö i en skola som främjar elevers lärande, utveckling och hälsa. Rektor har ansvar för att undervisningen och elevhälsoverksamheten utformas så att eleverna får de extra anpassningar och det särskilda stöd och den hjälp de behöver. Skolan har ett särskilt ansvar att uppmärksamma de elever vars situation och svårigheter utgör hinder för deras inlärninng. Skolan har även ett ansvar för att uppmärksamma elever som far illa eller som uppvisar tecken på ohälsa. Vid behov av stöd ska insatser ges så tidigt som möjligt under elevens skolgång och de insatser som sätts in ska ha hög kvalitet.

4.1.2 Rektorns ansvar

Rektorn har huvudansvar för skolan och har det övergripande ansvaret för skolans arbete. Rektor har det övergripande ansvaret för att verksamheten som helhet inriktas på att nå de nationella målen. Skollagen, respektive förordning och läroplan reglerar detta liksom övrig skolpersonals ansvar. Beslut om stödinsatser till elev fattas av rektor med utgångspunkt i vad som anges i skollagen, gymnasieförordningen och Skolverkets allmänna råd om ”Arbete med extra anpassningar, särskilt stöd och åtgärdsprogram”.

Rektorn ansvarar för att planera, följa upp, utvärdera och utveckla utbildningen i förhållande till de nationella målen. Som pedagogisk ledare och chef för lärarna och övrig personal i skolan har rektorn ansvar för skolans personal och har i enlighet med läroplanen ett särskilt ansvar att bland annat organisera utbildning och anpassa efter individens behov och förutsättningar.

4.1.3 Elevhälsa

För elever i gymnasieskola och gymnasiesärskola ska det finnas elevhälsa. Elevhälsan omfattar specialpedagogiska, psykosociala, psykologiska och medicinska insatser.

4.1.4 Gymnasieskolans program

Gymnasieskolan är treårig och frivillig. Det finns 18 nationella program: tolv yrkesprogram och sex högskoleförberedande. Det finns också fem introduktionsprogram för elever som inte är behöriga till ett nationellt program: preparandutbildning, programinriktat individuellt val, yrkesintroduktion, individuellt alternativ och språkin introduktion. Introduktionsprogrammen syftar till förberedelser eller introduktion till annan gymnasial utbildning eller till arbetsmarknaden.

4.1.5 Gymnasiesärskolans program

Gymnasiesärskolan är fyraårig och frivillig. Den vänder sig till ungdomar som har utvecklingsstörning. Det finns nio yrkesinriktade nationella program. Det finns också individuella program för elever som behöver en utbildning som är anpassad efter elevens förutsättningar. Elever från grundsärskolan ska erbjudas introduktionsprogrammen yrkesintroduktion och individuellt alternativ om de önskar sådan utbildning.

4.1.6 Synnerliga skäl för att tas emot till yrkesintroduktion eller individuellt alternativ

Relevanta stödåtgärder enligt gymnasieförordningen (2010:2039) ska ha övervägts innan huvudmannen får pröva om det finns synnerliga skäl.

- För kommunens gymnasieskolor finns en rutin som innebär att när rektor har övervägt samtliga relevanta stödåtgärder för en elev och bedömer att huvudmannen ska pröva om det finns synnerliga skäl, kontaktar rektor sin gymnasiechef som i samråd med handläggare på gymnasiestaben fattar beslut om det finns synnerliga skäl för eleven i fråga att tas emot till individuellt alternativ eller yrkesintroduktion i enlighet med delegationsordningen.
- Skolan ska först ha utformat och anpassat lärmiljöerna och undervisningens innehåll samt övervägt samtliga relevanta stödåtgärder. Trots detta utvecklas eleven fortfarande inte i riktning mot kunskapsmålen eller mot att nå de kunskapskrav som minst ska uppnås.
- Eleven ska informeras om vad det innebär att byta från ett nationellt program till ett introduktionsprogram.

4.2 Förebyggande åtgärder

4.2.1 Rutiner för förebyggande arbetet gällande elever som fullgjort skolplikten

Tider erbjuds för studievägledning, hjälp med ändringsval, sen ansökan eller får information utifrån individens behov. Det sker i början av augusti, i samband med den andra reservantagningen. Detta pågår sedan fram till 15 september för de som inte blivit antagna och som sökt/söker en plats till gymnasieskolan.

4.3 Arbetssätt och metoder



4.3.1 Arbetssätt

Gruppen arbetar influerat enligt SE-metoden (Supported Employment) som går ut att ungdomen stötts på arbetsplatsen/skolan i form av besök och samtal. Det görs en noggrann kartläggning, som bland innehåller metoder om självkännedom och motivation- och utvecklingsmöjligheter.

4.3.2 Rutiner

När en ungdom tillhör målgruppen inom det kommunala aktivitetsansvaret påbörjas en process för att komma i kontakt med ungdomen, utreda dess behov och därefter erbjuda lämpliga individuella Insatser. Information kommer främst via Ungdoms- och Elevdatabasen (UEDB), föräldrar samt andra samverkansaktörer både inom och utanför kommunen.

Rutinerna följer enligt nedan i turordning till dess att ungdomen är nådd och aktuell för nästa steg. Rutinerna är skrivna utifrån att ungdomen är över 18 år. Om en ungdom är omyndig kontaktas istället vårdnadshavare.

Vad	Hur	När	Ansvarig
Telefonsamtal	Ungdomar som har ett känt telefonnummer kontaktas via telefon. Ej svar – sms skickas	Inom en vecka från att ungdomen registrerats i UEDB och/eller när information har tillkommit från olika samverkansaktörer	Studie- och yrkesvägledare och arbetsmarknadssamordnare
Brev 1	Ett första brev med information om kontaktförfrågan skickas	Inom två veckor från att ungdomen registrerats i UEDB	Administratör
Brev 2	Nytt brev skickas med erbjudande om kontakt till de som inte har svarat på tidigare kontaktförsök	Inom en månad från tidigare brevutskick	Administratör
Stora brevutskicket	Samtliga ungdomar registrerade i UEDB som saknar åtgärd	1 gång per termin	Administratör
Brev vägar vidare	Brevutskick med information om vägar vidare för ungdomar som snart fyller 20 år	2 månader innan ungdomen fyller 20 år	Administratör
Brev inför gymnasieval	Förfrågan till ungdomar som skulle ha gått i ÅK1 på gymnasiet	1 gång per år	Studie- och yrkesvägledare
Leta telefonnummer via Extens	Ungdomar som saknar kontaktuppgifter	Varje vecka	Administratör
Kontaktlista till majoriteten SYV i Stockholms läns gymnasieskolor	Skicka ut avbrottsblankett så att gymnasieskolorna kan rapportera till hemkommun när ungdom gör avbrott i studierna	1 gång per termin	Administratör

Kartläggning av behov

När ungdomen har nåtts och visat sig tillhöra målgruppen för aktivitetsansvaret påbörjas en kartläggning av individens behov.

Vad	Hur	När	Ansvarig
Kartläggningssamtal	Enligt samtalsmall.	Efter kontakt	Studie- och yrkesvägledare och arbetsmarknadssamordnare
Fördjupad kartläggning	Enligt samtalsmall.	Andra samtalet inom två veckor	Studie- och yrkesvägledare eller arbetsmarknadssamordnare beroende på ungdomens behov och önskemål i dagsläget
Planering	Utifrån kartläggningen kommer KAA överens med ungdomen om aktuell åtgärd. Det kan vara aktuellt med samverkan med andra myndigheter såsom socialtjänst, LSS, arbetsmarknadsåtgärder och Arbetsförmedlingen. Detta dokumenteras i UEDB och Accorda	Efter fördjupad kartläggning	Studie- och yrkesvägledare och/eller arbetsmarknadssamordnare
Ungdomen avböjer stöd/ är i sysselsättning	Om ungdom avböjer stöd och/eller har sysselsättning registreras detta i systemet UEDB med påminnelse om att ta ny kontakt efter överenskommelse med ungdomen. Aktivitetsansvaret har ett uppföljningsansvar tills dess att ungdomen fyller 20 år vilket gör att vi följer upp alla ungdomar regelbundet.	Efter kartläggningssamtal/telefonsamtal	Studie- och yrkesvägledare, arbetsmarknadssamordnare och administratör

Ungdomen bokas in på ett första samtal med både arbetsmarknadssamordnare och studie- och yrkesvägledare där vi berättar om aktivitetsansvaret och hör med ungdomen om dennes förväntningar. En djupare kartläggning görs på det andra samtalet utifrån ungdomens behov.

Exempel på åtgärder och insatser utifrån ungdomens behov.

I dagsläget erbjuder det kommunala aktivitetsansvaret följande:

- Coachande och motiverande samtal. Ungdomen erbjuds övningar i självkännedom, självkänsla och får stöd vid arbetsintroduktion och regelbundna uppföljningar. Målet är att stötta ungdomen i att finna, få och behålla en lämplig och varaktig sysselsättning. Studie- och yrkesvägledning. Enskilda samtal med studie- och yrkesvägledare. Samtalen kan exempelvis syfta till att motivera, vidga perspektiv eller hitta nya utbildningsalternativ.
- Studiebesök hos utbildningsanordnare och arbetsplatser.
- Genomgång av jobsökarprocessen. Ungdomen erbjuds individuell coaching, stöd i att skriva cv och personligt brev, intervjuträning, tillgång till rekryteringsträffar med mera.
- Arbetsplatsanalyser. Detta görs för att ungdomen ska kunna hitta en passande arbetsplats utifrån hans egenskaper, styrkor, intressen och önskemål. Vi tittar även på arbetsplatsens arbetsmiljö och arbetssätt så att det blir så bra förutsättningar som möjligt.
- Praktik, arbete och arbetsträning. Praktik och arbete kan innebära en möjlighet att få prova på ett yrkesområde, leda till arbetserfarenhet, referenser och motivera till fortsatt sysselsättning/ studier. Arbetsträning kan vara en möjlighet för individen att återgå till rutiner, social samvaro, aktivering och genom detta främja individens hälsa. Vi försöker att hitta arbetsplatser utifrån ungdomens intressen och studieval i så hög utsträckning som möjligt.
- Kombination av åtgärder som till exempel studier och praktik, studier och arbete osv.
- Insatser i samverkan. Möjlighet till allmän samhällsvägledning såsom stöd vid kontakt med andra myndigheter och insatser inom exempelvis LSS, daglig verksamhet, Socialförvaltningen, ESF-projekt BASUN, Landstinget osv.

Alla ungdomar erbjuds ett avslutande samtal där vi blickar tillbaka, sammanfattar och sätter upp tydliga mål för framtiden. Det är viktigt att ungdomarna får reflektera över sin egen utveckling och sitt eget lärande.

Processen slutar när ungdomen påbörjar studier på nationellt program, folkhögskola allmän kurs, vuxenutbildning, erhållit gymnasieexamen, när ungdomen har fyllt 20 år eller folkbokförs i en annan kommun. För de

ungdomar som snart fyller 20 år skickar vi ett särskilt utformat brev i förväg där vi erbjuder en kartläggning mot vägar vidare.

5. Lämpliga individuella åtgärder

5.1.1 Utbildningsinsatser inom Komvux

Kommunal vuxenutbildning är till för personer som fyllt 20 år. Vid de fall det finns särskilda skäl kan undantag om kommunal vuxenutbildning för ungdomar innan de fyllt 20 år, göras. Denna dispens görs då rektor efter samtal med handläggare och hen.

Från och med 1 januari 2017 (20 kap. 2010:80) är det en rättighet att gå utbildningar inom kommunal vuxenutbildning (komvux) för att bli behörig till högskola eller yrkeshögskola. Rätten omfattar utbildningar inom komvux på gymnasial nivå för att uppnå:

- Grundläggande behörighet till högskoleutbildning på grundnivå som vänder sig till nybörjare,
- en eller flera särskilda behörigheter till högskoleutbildning på grundnivå som vänder sig till nybörjare,
- grundläggande behörighet till yrkeshögskola,
- en eller flera särskilda kunskaper för utbildning på yrkeshögskola.

Det är möjligt att läsa in en eller flera behörigheter och/eller särskilda kunskaper, dock endast en i taget. Grundläggande behörighet krävs innan det är möjligt att läsa in särskild behörighet alternativt särskilda kunskaper.

Det är hemkommunen som ansvarar för att erbjuda utbildning eller betala för den i annan kommun eller landsting. Om det finns flera alternativa utbildningar för grundläggande behörighet bestämmer hemkommunen vilken utbildning som ska erbjudas.

5.1.2 Folkhögskola

Behörighetsgivande kurs (allmän kurs) på folkhögskola är ett alternativ till att studera på komvux. På allmän kurs bedrivs studier som motsvarar grundskole- eller gymnasienivå och dessa studier kan leda fram till samma behörigheter som på komvux/gymnasieskolan. Studietiden varierar mellan 1-3 år beroende på tidigare studiebakgrund. På folkhögskolan går man oftast i en klass som studerar tillsammans på heltid, medan man på komvux läser enstaka kurser i grupper med varierat antal deltagare. På folkhögskolan studerar man ofta i temaform.

Allmän kurs på folkhögskola har en nedre åldersgräns på 18 år. Ungdomen kan även fylla 18 år under det år studierna påbörjas. Folkhögskolorna får inte något

statsbidrag för studerande på allmän kurs förrän det år personen fyller 18 år. Vissa folkhögskolor kan däremot ta emot ungdomar som fyllt 16 år vilket då innebär att kommunen ger ett uppdrag till folkhögskolan inom individuella programmets ram (Förordning (2015:218) om statsbidrag till folkbildningen). Utbildningsförvaltningen har tagit fram riktlinjer för gymnasiestudier vid folkhögskola (dnr UF/2016:125).

Inom folkhögskolan finns det även en studiemotiverande kurs (SMF) där ungdomen får prova på hur det kan vara att studera som vuxen. Exempelvis ger Södertörns folkhögskola en sådan kurs. Kursens upplägg varierar beroende på skolans inriktning och deltagarnas önskemål. Arbetsförmedlingen som står bakom satsningen och det är också genom dem man kan få en plats på kursen. Syftet är att underlätta och motivera hen att slutföra sina studier och öka sina chanser till jobb. Kursen är tre månader lång och avslutas med ett intyg.

5.2 Insatser inom och utanför Jobbcenter

Det finns möjlighet till allmän samhällsvägledning såsom stöd vid kontakt med andra myndigheter och insatser inom exempelvis LSS och Landsting men även inom Daglig verksamhet, Paraplyteamet, BASUN och Socialförvaltningen.

5.2.1 Daglig verksamhet

Daglig verksamhet är en kommunal insats som ges till vuxna personer i yrkesförålder med utvecklingsstörning, autism eller förvärvade hjärnskador och som inte står till arbetsmarknadens förfogande.

Det finns många enheter inom daglig verksamhet fördelade i hela kommunen. Det kan vara inom café, restaurang, hantverk, park och trädgård och servicegrupper inom olika områden. Vid behov kontaktas Daglig verksamhet, för en arbetsträning inom dessa områden under förutsättning att ett beslut om LSS, finns.

5.2.2 Paraplyteamet

Målgruppen för teamet är unga Botkyrkabor 16-24 år som varken arbetar eller studerar och som av olika anledningar har svårt att följa sina planeringar och kanske ofta uteblir från möten. De ger individanpassat personligt stöd med målsättningen att ungdomen i första hand ska komma ut i arbete eller studier, men ibland kan det i stället handla om att ge stöd att ansöka om insatser hos LSS, socialpsykiatriska enheten, söka hjälp hos psykiatrin m.m.

5.2.3 BASUN

BASUN är ett ESF-projekt som pågår under perioden 2016-2019. Målet är att sänka ungdomsarbetslösheten genom stärkta insatser och ökad samverkan mellan kommunen, Arbetsförmedlingen, näringsliv och civilsamhälle.

Målgruppen är ungdomar mellan 15 och 24 år som varken jobbar eller studerar. Det är ett program som kan vara upp till sex månader, ibland längre om det finns

skäl till det. Man får träffa bland annat träffa specialutbildade coacher, studie- och yrkesvägledare, arbetsförmedlare och jobbmatchare.

KAA och BASUN träffas en gång per vecka för gemensamma ärendedragningar. BASUN är en tydlig insats för de ungdomar som direkt vill komma ut i arbete.

6. Dokumentation och registerföring

6.1 Skolplattform UEDB

Kommunen för ett register över aktuella KAA-ungdomar enligt 10 § *förordningen om register och dokumentation vid fullgörandet av kommunernas aktivitetsansvar för ungdomar* via UEDB, som är ett utbildning- och elev databas.

Uppgifterna rapporteras halvårsvis till Skolverket via Statistiska centralbyråns undersökning gällande kommunernas aktivitetsansvar. Uppgifterna innehåller framför allt information om berörda ungdomar, deras sysselsättning, och vilka insatser de har tagit del av under perioden.

Kommunernas insatser för ungdomar som omfattas av det kommunala aktivitetsansvaret ska enligt skollagen dokumenteras på lämpligt sätt.

Enligt förarbetena ska dokumentationen vara ett stöd för ungdomen och kommunen att komma överens om lämpliga individuella åtgärder utifrån en kartläggning av ungdomens mål, behov och förväntningar och på det sättet utgöra ett underlag för att professionalisera mötet mellan ungdomen och företrädare för kommunen. (SOU 2013:13, sid. 154)

6.2 Accorda

Accorda är ett internt dokumentations- och deltagarsystem som används dagligen på Jobbcenter. Här använder vi det samtycke enligt personuppgiftslagen (1998, som under maj 2018 kommer att ersättas med GDPR 25), vi gör handlingsplanen utifrån systemet och fyller i de insatser som ungdomen befinner sig i och vilka mål och delmål som är planerade för hen.

6.3 Extens

Extens är ett skoladministrativt system där man kan se ungdomens skolbakgrund från grundskolan i den egna kommunen. Detta används sparsamt av KAA då KAA-ungdomar idag kan välja mellan ca 160 stycken olika gymnasieskolor.

7. Rutiner för Uppföljning och utvärdering

7.1 Uppföljning av uppsök

Processen slutar när ungdomen påbörjar studier på nationellt program, folkhögskola allmän kurs (motsvarande grundskolenivå), vuxenutbildning, erhållit

gymnasieexamen, när ungdomen har fyllt 20 år eller folkbokförs i en annan kommun.

För de ungdomar som snart fyller 20 år skickar vi ett särskilt utformat brev i förväg där vi erbjuder en kartläggning mot vägar vidare.

Alla ungdomar erbjuds ett avslutande samtal där vi blickar tillbaka, sammanfattar och sätter upp tydliga mål för framtiden. Det är viktigt att ungdomarna får reflektera över sin egen utveckling och sitt eget lärande.

7.2 Uppföljning och utvärdering av stöd och insatser

KAA-handläggaren har kontinuerliga kontakter med ungdomen och arbetsledare på arbetsplatsen i form av besök, telefon eller mail. En del behöver och efterfrågar kontakt en gång per vecka och en del en gång per månad. Gäller det arbetsträning på Jobbcenters yrkesspår eller inom någon insats som till exempel BASUN, kan man träffas individuellt eller ha ett trepartssamtal.

7.3 Utvärdering utifrån ungdomarnas perspektiv

Detta är en utvecklingsfråga för 2018. Vi tänker oss att det kan göras vid ett avslutningssamtal, via brev eller via en länk på vår hemsida.

8. Utvecklingsområden för 2018

8.1 Skapa kunskap om målgrupp och behov

KAA-gruppen kommer 2018 att få handledning i grupp där olika utmaningar kommer att tas ut utifrån behov och önskemål. Eventuellt kommer det finnas möjlighet till individuell handledning.

8.2 Stöd för ungdomar med fysisk och psykisk ohälsa som inte är inskrivna i skola och därför inte omfattas av elevhälsa

KAA-gruppen ser ett stort behov av utökat samarbete med socialförvaltningen då ungdomar med lindrig funktionsnedsättning och psykisk ohälsa ökar. Vi behöver gemensamt stärka upp arbetet så att vi säkerställer tid och resurser för målgruppen. Detta är det största och viktigaste fokusområde för alla som på något sätt arbetar med det *kommunala aktivitetsansvaret för ungdomar*.

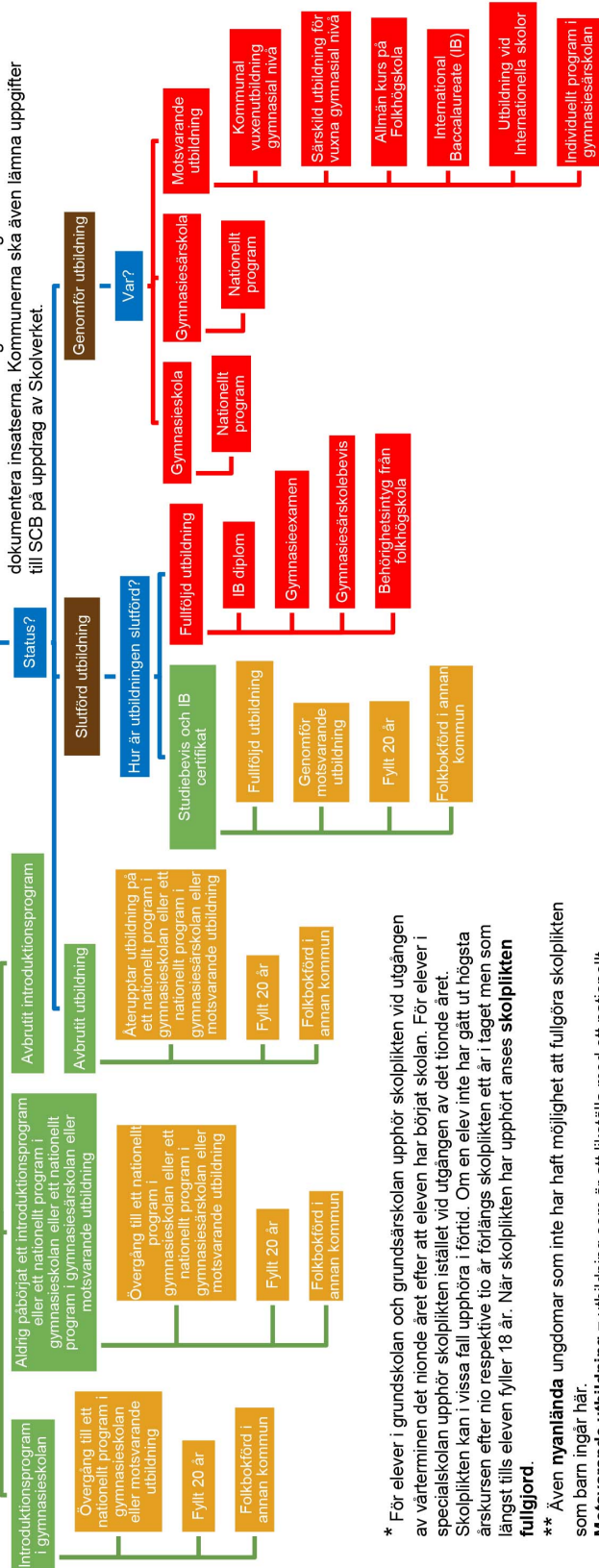
Vi ser ett ökat behov av bland annat sociala företag som har möjlighet, tid och kunskap att ta emot denna växande grupp.

Snabbguide



Kommunernas aktivitetsansvar

- Syftet med flödesschemat är att underlätta för kommunerna att avgöra vilka ungdomar som omfattas av kommunernas aktivitetsansvar.
- Kommunerna ska löpande under året hålla sig informerade om hur kommunens ungdomar är sysselsatta.
- Kommunerna ska regelbundet under hela året erbjuda lämpliga individuella åtgärder till de ungdomar som omfattas av aktivitetsansvaret. Åtgärden ska i första hand syfta till att motivera ungdomarna att påbörja eller återuppta en utbildning.
- Alla ungdomar som registreras ska så snart de inte längre omfattas av aktivitetsansvaret avregistreras.
- Ungdomar med fullföljd utbildning och ungdomar som har fyllt 20 år omfattas aldrig av KAA. Övriga ungdomar som tidigare inte har omfattats av KAA samt ungdomar som har blivit avregistrerade kan omfattas av KAA om en förändring sker.
- Kommunerna ska föra ett register över ungdomarna och dokumentera insatserna. Kommunerna ska även lämna uppgifter till SCB på uppdrag av Skolverket.



* För elever i grundskolan och grundskolan upphör skolplikten vid utgången av vårterminen det tionde året efter att eleven har börjat skolan. För elever i specialskolan upphör skolplikten istället vid utgången av det tionde året. Skolplikten kan i vissa fall upphöra i förtid. Om en elev inte har gått ut högsta årskursen efter nio respektive tio år förlängs skolplikten ett år i taget men som längst tills eleven fyller 18 år. När skolplikten har upphört anses **skolplikten fullgjord**.

** Även **nyanlända** ungdomar som inte har haft möjlighet att fullgöra skolplikten som barn ingår här.

Motsvarande utbildning = utbildning som är likställda med ett nationellt program i gymnasieskolan eller ett nationellt program i gymnasiesärskolan.

Fullföljd utbildning = utbildning som resulterat i en gymnasieexamen, gymnasiesärskolebevis, IB diplom eller behörighetsintyg från folkhögskola.

Flödesschema från SCB



9

Tilldelningsbeslut för auktorisationsavtal (AVUX/2018:32)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar

-att tilldela nitton aktörer för gymnasial vuxenutbildning inom ramen för ett auktorisationsavtal. Avtalet gäller från och med 2018-07-01.

-att delegera till verksamhetschef för vuxenutbildningen att teckna tillkommande avtal med ytterligare anordnare under avtalsperioden.

Sammanfattning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har 2017-11-09 och 2017-12-07 beslutat att upphandla den gymnasiala vuxenutbildningen genom auktorisationsavtal (Avux/2017:68). Arbetet med att ta fram förfrågningsunderlag och föreskrifter har skett under hösten 2017 och i samarbete med Huddinge kommun, Södertälje kommun, Salems kommun och Nykvarns kommun. Samordnande i ärendet är Huddinge kommun.

Auktorisationsmodellen innebär i korthet att utbildningsanordnare ansöker hos Botkyrka kommun om att bli auktoriserade för att bedriva vuxenutbildning i enlighet med de regler som kommunen har fastställt. Auktorisation sker löpande. Inom ramen för auktorisationen ställs krav på utbildningsanordnarna bland annat vad gäller tillgänglighet, arbetsmiljöansvar, samverkan och tillsyn.

Beslut om att teckna tillkommande auktorisationsavtal med ytterligare anordnare under avtalsperioden, delegeras till verksamhetschefen på vuxenutbildningen.



Referens

Michaela Blume

Mottagare

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Tilldelningsbeslut för auktorisationsavtal

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar

-att tilldela nitton aktörer för gymnasial vuxenutbildning inom ramen för ett auktorisationsavtal. Avtalet gäller från och med 2018-07-01.

-att delegera till verksamhetschef för vuxenutbildningen att teckna tillkommande avtal med ytterligare anordnare under avtalsperioden.

Sammanfattning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har 2017-11-09 och 2017-12-07 beslutat att upphandla den gymnasiala vuxenutbildningen genom auktorisationsavtal (Avux/2017:68). Arbetet med att ta fram förfrågningsunderlag och föreskrifter har skett under hösten 2017 och i samarbete med Huddinge kommun, Södertälje kommun, Salems kommun och Nykvarns kommun. Samordnande i ärendet är Huddinge kommun.

Auktorisationsmodellen innebär i korthet att utbildningsanordnare ansöker hos Botkyrka kommun om att bli auktoriserade för att bedriva vuxenutbildning i enlighet med de regler som kommunen har fastställt. Auktorisation sker löpande. Inom ramen för auktorisationen ställs krav på utbildningsanordnarna bland annat vad gäller tillgänglighet, arbetsmiljöansvar, samverkan och tillsyn.

Beslut om att teckna tillkommande auktorisationsavtal med ytterligare anordnare under avtalsperioden, delegeras till verksamhetschefen på vuxenutbildningen.

Ärendet

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har beslutat att upphandla den gymnasiala vuxenutbildningen genom auktorisationsavtal (Avux/2017:68). Arbetet med att ta fram förfrågningsunderlag och föreskrifter har skett under hösten 2017 och i samarbete med Huddinge kommun, Södertälje kommun, Salems kommun och Nykvarns kommun. Samordnande i ärendet är Huddinge kommun.

2018-03-08

Dnr AVUX/2018:32

Auktorisationsmodellen innebär i korthet att utbildningsanordnare ansöker hos Botkyrka kommun om att bli auktoriserade för att bedriva vuxenutbildning i enlighet med de regler som kommunen har fastställt. Auktorisation sker löpande. Inom ramen för auktorisationen ställs krav på utbildningsanordnarna bland annat vad gäller tillgänglighet, arbetsmiljöansvar, samverkan och tillsyn.

Den som uppfyller de auktorisationskrav som Botkyrka kommun har ställt ges tillstånd att bedriva vuxenutbildning för medborgare i Botkyrka kommun. Detta gäller såväl utbildningsanordnare inom som utanför den geografiska kommunen. För att hantera uppföljningen och säkerställa en god kvalitet på utbildningen ska varje enskild aktör teckna ett auktorisationsavtal med Botkyrka kommun där det tydligt framgår kriterier och krav på tjänsten. Detta möjliggör för Botkyrka kommun att varna eller i vissa fall säga upp leverantörer som inte bedriver avtalsenlig verksamhet och det underlättar även uppföljningsarbetet.

Utförligare beskrivning av avtalsformen och ekonomisk ersättning till anordnare enligt avtal, finns i tjänsteskrivelse inklusive bilagor 2017-11-09 och 2017-12-07 (AVUX/2017:68).

Följande aktörer inom gymnasial vuxenutbildningen tilldelas auktorisation:

Anordnare	Högskoleförberedande	Yrkesförberedande	Klassrum	Distans	Lärling
AB Sveriges Institute af Lärande		x	x	x	
ABF-S Avdelning i Stockholm	x		x		
ASTAR AB		x	x	x	x
Competens Utbildning Sverige AB	x		x	x	
Consensum Lund AB		x	x	x	
Forsman och Nydahl AB (Moa)		x	x	x	
Hermods AB	x	x	x	x	x
Information och kompetens i Sverige AB	x		x	x	
Kompetensutvecklingsinstitutet Sverige Ab		x	x	x	x
Lernia Utbildning AB		x	x	x	
Lärgården Utbildning AB		x	x	x	x
MedLearn AB		x	x	x	
Miroi AB	x	x	x	x	
Movant AB		x	x		
Niketo AB	x		x		
NTI-skolan AB	x	x	x	x	
Folkuniversitetet	x		x	x	
Stiftelsen Skillebyholm		x	x		
Svensk vård och kompetensutveckling i Stockholm AB		x	x	x	

Avtalen kommer att gälla from 2018-07-01.

2018-03-08

Dnr AVUX/2018:32

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Förvaltningschef

Helen Myslek
Verksamhetschef

Expedieras till
Upphandlingsenheten
Vuxenutbildningen



10

Anmälningsärenden (AVUX/2018:6)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

Ärendet

Följande ärenden anmäls till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden:

Tjänsteskrivelse, UN, Förändrat programutbud 2018_2019 AST
§6 Protokollsutdrag UN 2018-02-06

Medledar- och arbetsmilj
§ 6 KF 2018-01-25

NKIprojektet avslut processorg

§ 42 KF 2018-02-22

§ 11 KF 2018-01-25

Yttrande (M) Utvecklingsp



Referens
Wayra Jordán Busch

Mottagare
Utbildningsnämnden

Botkyrkas gymnasieskolor och gymnasiesärskola läsåret 2018/19 – förändring av programutbud (UF/2017:180)

Förslag till beslut

Utbildningsnämndens beslut

Förändring av programutbudet för Botkyrkas gymnasieskolor och gymnasiesärskola läsåret 2018/2019 fastställs i enlighet med utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 16 januari 2018.

Beskrivning av ärendet

Tumba gymnasium erbjuder idag utbildning med asperger stöd (AST-stöd) på fyra olika nationella program: naturvetenskapsprogrammet (NA), teknikprogrammet (TE), samhällsprogrammet (SA) samt estetiska programmet (ES): samtliga med olika inriktningar. Tumba erbjuder även ett individuellt alternativ med AST-stöd.

Ansökan sker via gymnasieantagningen och mottagande görs av utredare på utbildningsförvaltningen i samråd med biträdande rektor för AST-enheten. Sökanden folkbokförda i Botkyrka kommun har prioriterats, men vid lediga platser så har även elever från andra kommuner tagits emot.

Nuläge i antagning

AST-enheten har 45 platser. Höstterminen 2017 har Tumba 38 elever inskrivna på AST-enheten. 29 av dem är Botkyrkaelever och 9 är inpendlande elever. 8 elever går på individuellt alternativ, 8 på estetiska programmet och 22 på resterande program. Årskurs 1-4

Varje år erbjuds ungefär 2 platser på NA, 2 platser på TE, 2 platser på ES, 2 platser på SA samt 2-5 platser på IMIND.

Behovet av utbildningsplatser med AST-stöd är stort i Stockholms län. Antal Botkyrkaelever som sökte en utbildning i samverkansområdet med AST-stöd till hösten 2017 var 19 stycken. Storvretsskolans kommungemensamma grupp med AST-stöd, årskurs 9, har för närvarande nio stycken Botkyrkaelever.

2018-01-16

Dessa elever kommer med stor sannolikhet söka utbildning inom gymnasieskolan med AST-stöd till hösten 2018.

Förslag till förändring av programutbud till hösten 2018

Utbildningsförvaltningen önskar koncentrera utbudet till färre program för att höja kvaliteten på utbildningarna med AST-stöd. Skolan har just nu ett välbyggt AST-stöd, men behöver höja kvaliteten, bland annat för att kunna organisera de många schemapositioner som krävs när alla program- och kursalternativ ska erbjudas.

Genom att erbjuda AST-stöd på enbart teknik- och samhällsprogrammet, samt individuellt alternativ, kan skolan erbjuda ett mer stabilt AST-stöd/spår med mer flexibelt samarbete mellan AST-stödets lärare.

Tabell 1 - Tumba gymnasium platsutbud

Läsåret 2018/2019

Tidigare beslut (2017-05-22)		Nytt förslag till beslut	
TE	2	TE	4
SA	2	SA	4
ES	2	ES	0
NA	2	NA	0
IMIND	2-5	IMIND	2-5
Totalt antal platser	10-13	Totalt antal platser	10-13

Antalet elever som antas efter revideringen blir oförändrat, det vill säga mellan 10-15 platser i årskurs 1, se tabell 1.

Det är färre elever som söker till estetiska- och naturvetenskapsprogrammet än till teknik- och samhällsvetenskapsprogrammet, se tabell 2. Genom att koncentrera utbudet till de tre utbildningar som föreslås, kan skolan organisera grupp-lösningar som ger högre kvalitet. Estetiska programmet bedrivs tillsammans med en extern aktör (Xenter). Programmet har fler inriktningar att välja mellan, vilket ger fler parametrar som grupp- och schematekniskt försvårar organisationen, vilket i sin tur påverkar det stöd som eleverna är i behov av. Antalet elever på estetiska programmet med AST-stöd är färre till antalet (8 st på 3 årskurser och inriktningar). Detta är ännu en försvårande omständighet för att organisera stödet på ett bra och effektivt sätt till eleverna.

2018-01-16

Tabell 2

Behöriga Botkyrka elever och sökt i första hand till Tumba gymnasium.¹

Program med AST-stöd	Totalt antal sökande HT16 och HT17
Teknikprogrammet	6
Samhällsvetenskapsprogrammet	5
Estetiska programmet	3
Naturvetenskapsprogrammet	2

Det finns även ett stort utbud av sökbara utbildningar till estetiska program och naturvetenskapsprogrammet med AST-stöd för Botkyrkaelever inom samverkansområdet Stockholms län och Håbo, se bilaga 1.

Utbud av platser på utbildningar med AST-stöd i Stockholms län

En strateginätverksgrupp inom StorSthlm som ser över antagningsprocessen till AST-stödet inom länet. Utgångspunkterna är att kommunerna ska följa samverkansavtalet – det ska vara fritt för elever (med behov) att söka till nationella program med AST-stöd och det ska vara lika för alla. Urval ska göras på behov och betyg. Detta innebär att Botkyrka elever kommer att kunna söka utbildningar med AST-stöd i hela samverkansområdet men även att Botkyrka kommun ska öppna upp sina utbildningsplatser till sökande från andra kommuner i samverkansområdet. StorSthlm håller även på att ta fram en modell för beräkning av gemensamt pris. Förslaget kommer att presenteras samtidigt som prislistan för StorSthlm 2019.

Michael Caiman Larsson
Förvaltningschef

Anna Widing Niemelä
VO gymnasieskola

¹ Källa gymnasieantagningen analysverktyg, siffror uttagna 180126

2018-01-16

Bilaga 1 – utbildningsutbud, skolor med AST-stöd läsåret 2018/2019

ENHET	ES	NA	TE	SA	IMIND	EK	YP	IMYRK
Tumba gymnasium	X 5 elever	X 2 elever	X 3 elever	X 12 elever	X 8 elever			
Huddinge gymnasium		X	X	X	X	X		
ESS-gymnasiet					X 1 elev			
Fryshusets gymnasium	X	X			X			
Sofiaängen				X	X			
Gryningen (Tälje gymnasium)					X			
Magelungens gymnasium					X 1 elev			
Midsommarkransens gymnasium					X			
Novalis gymnasiet	X 2 elever				X 2 elever			
Östra Real				X 1 elev				
Snitz gymnasium	X 2 elever			X	X		EE 1 elev	
Elektriker-gymnasiet								EE 1 elev
Enskede Gårds gymnasium								X 1 elev
Häggviks Gymnasium	X				X			
Ingridskolan	X	X			X			
Lunagymnasiet	X	X		X 1 elev	X			
Mimers gymnasium, Täby		X		X	X			
Rudbeck		X		X				
Danderyds gymnasium		X		X				
Fridegårds gymnasium		X		X				
Gustavsbergs gymnasium		X		X				
Vallentuna gymnasium				X				

2018-02-06

§ 6

Botkyrkas gymnasieskolor och gymnasiesärskola läsåret 2018/19 – förändring av programutbud (UF/2017:180)

Utbildningsnämndens beslut

Förändring av programutbudet för Botkyrkas gymnasieskolor och gymnasiesärskola läsåret 2018/2019 fastställs i enlighet med utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 16 januari 2018.

Beskrivning av ärendet

Tumba gymnasium erbjuder idag utbildning med aspergerstöd (AST-stöd) på fyra olika nationella program: naturvetenskapsprogrammet (NA), teknikprogrammet (TE), samhällsprogrammet (SA) samt estetiska programmet (ES): samtliga med olika inriktningar. Tumba erbjuder även ett individuellt alternativ med AST-stöd.

Ansökan sker via gymnasieantagningen och mottagande görs av utredare på utbildningsförvaltningen i samråd med biträdande rektor för AST-enheten. Sökanden folkbokförda i Botkyrka kommun har prioriterats, men vid lediga platser så har även elever från andra kommuner tagits emot.

Expedieras till

Xenter
Tumba gymnasium

STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

Medledar- och arbetsmiljöpolicy

Strategi
Program
Plan
Policy
Riktlinjer
Regler



Diarienummer: KS/2017:757

Dokumentet är beslutat av: Kommunfullmäktige

Dokumentet beslutades den: 25 januari 2018

Dokumentet gäller för: alla nämnder och förvaltningar

Dokumentet gäller till den: 25 januari 2023 (följs upp enligt beslut inom respektive delprocess)

**BOTKYRKA
KOMMUN**



Dokumentet ersätter: Arbetsgivarstrategi, Lönepolicy, Arbetsmiljöpolicy

Dokumentansvarig är: Kommunledningsförvaltningen

För revidering av dokumentet ansvarar: Kommunstyrelsen

För uppföljning av dokumentet ansvarar: Kommunstyrelsen

Relaterade dokument: Policy Värdegrund, Riktlinjer för en jämlik arbetsplats, Förnyelse-Arbetsmiljö-Samverkan, Riktlinjer för rekrytering, Riktlinjer för en välfungerande lönepolitik, Riktlinjer för omställning

Inledning

I Botkyrka har vi medborgarens fokus. Allt vi gör ska bidra till platsen Botkyrka och de som lever och verkar här. Botkyrkaborna är självklara medskapare i all utveckling.

I Botkyrka arbetar vi processororienterat för att tillgodose medborgarnas behov på ett effektivt sätt. Vi behöver se helheten för Botkyrkaborna och samordna verksamheten i väl fungerande värdekedjor.

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.

Hur väl vi lyckas med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla rätt kompetens nu och i framtiden är därför en grundförutsättning för att vi som kommun ska kunna ta vår roll som möjliggörare för Botkyrkaborna. Denna Medledar- och arbetsmiljöpolicy styr och vägleder arbetet i kompetensförsörjningsprocessen.

**BOTKYRKA
KOMMUN**



Syfte och mål

Medledar- och arbetsmiljöpolicyen sätter ramar för arbetet med att nå de politiska målen inom kompetensförsörjning. I Botkyrka kommun är målet att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medledare med rätt kompetens. Alla medledare tar utifrån sin roll ansvar för kompetensförsörjningsprocessen i Botkyrka kommun.

Om policyen

Policyen vänder sig till alla oss som arbetar i Botkyrka kommun. Vi är alla medledare, några av oss har ytterligare ansvar i rollen som chef. Vår värdegrund vägleder oss i hur vi agerar i vardagen.

Övergripande definition av medledarskap och rollerna medledare och chef

Medledarskap bygger på att vi är engagerade och delaktiga, tar ansvar, samspelar och har ett förtroende- och tillitsskapande klimat i alla relationer.

Utveckling av medledarskapet sker genom ömsesidig kontinuerlig dialog mellan medledare och chef.

Som medledare

- har jag medborgarens fokus och är öppen, ansvarstagande, modig och energisk
- vet jag vad som förväntas av mig och har handlingsfrihet att driva utveckling och fatta verksamhetsnära beslut som skapar värde för medborgaren inom ramen för min roll
- förverkligar jag politiskt fattade beslut utifrån min roll och vet hur jag samspelar i den helhet jag ingår i.

Som chef

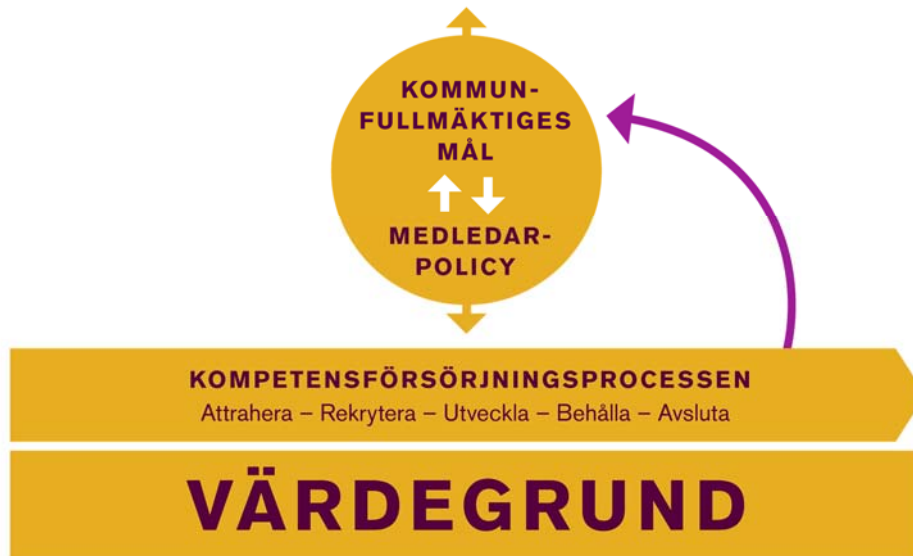
- har jag arbetsgivaransvar
- har jag det samlade ansvaret för verksamhet, ekonomi och personal
- har jag de befogenheter och förutsättningar som krävs i min roll för att kunna driva och utveckla verksamheten.

Från policy till konkret arbete

Kompetensförsörjningsprocessen beskriver hur vi förverkligar denna policy. För att skapa en tydlig koppling mellan kommunfullmäktiges mål, medledar- och arbetsmiljöpolicyen och kompetensförsörjningsprocessen är detta dokument strukturerat utifrån delprocesserna: attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta kompetens.

VISION

"Framtidens Botkyrka är en inspirerande plats full av möjligheter. Genom kontraster, kreativitet och nyfikenhet skapar vi de bästa förutsättningarna för en hållbar framtid"



Attrahera – medledarna är våra viktigaste ambassadörer

Att vara en arbetsgivare som attraherar framtidens medledare är ett centralt och prioriterat område.

Vi attraherar medledare som vill bidra till välfärden och samhällsutvecklingen och som vill utvecklas och ha de bästa förutsättningar för att göra ett utmärkt jobb.

Våra medledare är ambassadörer för kommunen och den viktigaste kommunikationskanalen för berättelser om vår verksamhet och hur vi är som arbetsgivare.

Som medledare

- är jag ambassadör för Botkyrka kommun i olika sammanhang
- är jag med och utvecklar och förbättrar Botkyrka som arbetsgivare.

Som chef

- Arbetar jag aktivt med att attrahera våra framtida medledare.

Rekrytera – kompetensbehoven styr

Vi rekryterar den kompetens kommunen behöver för att tillgodose medborgarnas behov. Vi rekryterar kompetensbaserat och låter kompetensbehovet styra hela rekryteringsprocessen, vilket ökar möjligheten för en representativ arbetsplats där medledare och chefer avspeglar befolkningssammansättningen i Botkyrka. Forskningsresultat visar att kompetensbaserad rekrytering minimerar risken för att vi diskriminerar sökanden oavsett diskrimineringsgrund.

Som chef

- rekryterar jag kompetensbaserat
- skapar jag genom rekrytering god representation i personalsammansättningen och bidrar därmed till en jämlik arbetsplats.

Introducera

Alla nya medledare och chefer får en individuellt anpassad introduktion.

Som chef

- har jag ansvar för att ge nya medledare verksamhets- och kompetensmässiga förutsättningar att ta sin roll.

Utvecklas och göra karriär – utvecklas från dag 1

Medborgarens och verksamhetens behov styr all kompetensutveckling i organisationen. Våra verksamheter är kunskapsbaserade och arbetar med utgångspunkt från forskning och vetenskap. Det påverkar möjligheten för medledare att utvecklas och göra karriär på höjden, bredden eller djupet. Hos oss utvecklas du från första arbetsdagen.

Som medledare

- tar jag ansvar för att utveckla min kompetens så att den matchar medborgarnas och verksamhetens behov
- delar jag med mig av mina kunskaper och erfarenheter.

Som chef

- arbetar jag systematiskt med att identifiera och planera för att uppfylla kompetensbehov på kort och lång sikt
- skapar jag förutsättningar för medledare att utvecklas och göra karriär.

Behålla – en förutsättning för att attrahera

Vi är en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare som tar ansvar och erbjuder bra villkor.

Delaktighet och inflytande

Vi skapar delaktighet och ger 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.

Som medledare

- utvecklar jag verksamheten och tar vara på möjligheterna till inflytande.

Som chef

- arbetar jag för delaktighet, inflytande och öppenhet på arbetsplatsen
- samarbetar och samverkar jag med de fackliga företrädarna och skyddsombuden.

Hälsa och arbetsmiljö – ett hållbart arbetsliv

Vi har en god arbetsmiljö med hög frisknärvaro som främjar hälsa och säkerhet. Vi arbetar ständigt med att stärka friskfaktorerna i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Våra jämlika arbetsplatser är en förutsättning för en god arbetsmiljö med utrymme för trivsel, utveckling och kreativitet. Alla medledare har lika rättigheter och möjligheter och våra arbetsplatser är fria från diskriminering och trakasserier.

Som medledare

- tar jag ansvar för min egen och vår gemensamma arbetsmiljö
- tar jag ansvar för min egen hälsa och för min rehabilitering om jag blir sjuk
- uppmärksammar jag hälsorisker för min chef
- bidrar jag till en jämlik arbetsplats.

Som chef

- bedriver jag ett aktivt hälso- och arbetsmiljöarbete tillsammans med medledare och skyddsombud och ser till att göra tidiga insatser vid ohälsa eller sjukskrivning.

Lön – arbetsresultat påverkar lönen

Lönerna är ett viktigt styrinstrument för verksamhetsutveckling och vi bestämmer dem utifrån arbetets svårighetsgrad, medlemarnas prestation och marknadens påverkan.

Vi har individuell och differentierad lönesättning med en verklig koppling mellan lön och arbetsresultat. Vi har jämställda och konkurrenskraftiga löner för att behålla och rekrytera medlemare med rätt kompetens.

Som medlemare

- känner jag till bedömningsgrunderna för lönesättningen i verksamheten
- kan jag påverka min löneutveckling genom mitt arbetsresultat.

Som chef

- fattar jag beslut om lön och skapar förutsättningar för saklig och individuell löneutveckling genom ändamålsenlig lönespridning
- tydliggör jag förväntningar på medlemarna och följer regelbundet upp medlemarnas arbetsresultat så att kopplingen till lönekriterier och löneutvecklingen blir tydlig
- ansvarar jag för att arbetsvärdera nya och ändrade befattningar.

Avsluta anställning – Välkommen tillbaka!

Oavsett av vilken orsak ett avslut sker så genomför vi strukturerade avslutssamtal och avslutsenkäter för att få ökad kunskap om avgångsorsaker och områden att förbättra.

Som medlemare

- berättar jag om erfarenheter från och lämnar synpunkter på min anställningstid.

Som chef

- ansvarar jag för att avslutssamtal genomförs och för att använda resultatet från samtalen till förbättringar.

Följ upp

Policyn gäller till och med 25 januari 2023 och följs upp enligt beslut inom respektive delprocess.

**§ 6****Medledar- och arbetsmiljöpolicy (KS/2017:757)****Beslut**

1. Kommunfullmäktige antar medledar- och arbetsmiljöpolicy.
2. Kommunfullmäktige beslutar att följande befintliga styrdokument upphör att gälla:
 - Arbetsgivarstrategi, KS/2011:366.
 - Lönepolicy i Botkyrka kommun, KS/2008:36.
 - Arbetsmiljöpolicy, KS/2010:394.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har 2018-01-08 § 1 lämnat ett förslag till beslut.

Hur väl arbetsgivaren Botkyrka kommun lyckas med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla rätt kompetens nu och i framtiden är en grundförutsättning för att kommunen ska kunna ta sin roll som möjliggörare för Botkyrkaborna. Medledar- och arbetsmiljöpolicy sätter ramar samt styr och vägleder arbetet med att nå de politiska målen inom kompetensförsörjning.

I Botkyrka har vi medborgarens fokus. Allt vi gör ska bidra till platsen Botkyrka och de som lever och verkar här. Botkyrkaborna är självklara medskapare i all utveckling.

I Botkyrka arbetar vi processorienterat för att tillgodose medborgarnas behov på ett effektivt sätt. Vi behöver se helheten för Botkyrkaborna och samordna verksamheten i väl fungerande värdekedjor.

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 ta tillvara kreativiteten. Tillsammans tar vi ansvar för den komplexa helhet som det kommunala uppdraget innebär.

2018-01-25

Dnr KS/2017:757

Personalutskottet har behandlat ärendet 2017-12-08, § 27.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse 2017-11-24.

Yrkande

Ebba Östlin (S) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Propositionsordning

Kommunfullmäktiges ordförande ställer kommunstyrelsens förslag under proposition och finner att kommunfullmäktige beslutar i enlighet med kommunstyrelsens förslag.

Expedieras till:

Samtliga förvaltningar och nämnder

HR-chef Ingrid Wibom, kommunledningsförvaltningen

Botkyrka kommuns styrdokument



Referens

Malin Hedman
Kvalitetscontroller (projektledare)

Mottagare

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden
Kommunstyrelsen
Miljö- och hälsoskydds-nämnden
Samhällsbyggnadsnämnden

NKI 75-projektet, avslut och processororientering

1. Projektet avslutas

Projektets frågor om ökad kundnöjdhet och service till företag kan nu hanteras inom ramen för genomförandet av en processororienterad organisation. Projektgruppen tar fram en slutrapport i enlighet med kommunens projektmodell. När den är färdigställd och har presenterats till styrgruppen överlämnas den till berörda processägare. Därefter avslutas projektet formellt.

Det övergripande projektmålet är att nå resultatet NKI 75 för 2017. Projektet slutrapporteras därför till styrgruppen efter att konsulten har överlämnat resultatrapporten för 2017, d.v.s. i maj 2018.

2. NKI-projektets förhållande till processorganisationen kan delas in i två delar:

1. service till företag som egen process där AVUX är processägande förvaltning och
2. företagen som intressenter/mottagare som ställer krav och har förväntningar på kommunens processer, till exempel ansökan om bygglov eller serveringstillstånd.

3. Samordning

Det är viktigt att samordna processen service till företag så att det blir tydligt vilken typ av samverkansytor som behöver finnas mellan olika enheter/förvaltningar. Samtidigt behöver det tydliggöras vilken enhet/förvaltning som genomför vilka aktiviteter och vilket resultat som ska överlämnas mellan olika enheter. Det är också viktigt att definiera var processen slutar, det vill säga överlämningen till andra processer.

4. Företags krav och förväntningar

Inom ramen för NKI 75-projektet har kunskap om företags krav och förväntningar på kommunen i samband med myndighetsutövning samlats in och analyserats. Denna kunskap bör sammanställas för att därefter utgöra ett underlag

vid intressent- och kravanalyser i samband med processkartläggningar. Denna sammanställning görs lämpligen i projektets slutrapport.

5. Serviceutbildning och serviceguiden

Beslut om eventuella serviceutbildningar, uppdatering av serviceguiden m.m. som har hanterats av projektet överlämnas till berörda processägare att ta ställning till efter projektets slut. Eftersom det är frågor om kompetens och ekonomiska resurser behöver dialog föras med resursägare i de fall rollerna (processägare/processansvarig) inte sammanfaller.

6. Handlingsplaner

De verksamheter som är berörda av projektet arbetar strukturerat för att uppnå högre kundnöjdhet genom handlingsplaner för respektive verksamhet (på näringslivsenheten genom näringslivsplanen). Respektive processägare eller processansvarig beslutar om arbetet med handlingsplanerna ska fortsätta eller om dessa frågor ska hanteras på annat sätt.

7. Digitaliseringsprojektet

Digitaliseringsprojektet syftar till att förenkla företagens myndighetskontakter, bland annat genom återvinning av redan lämnade uppgifter. Projektet är nationellt och drivs under namnet Serverat av SKL. Projektet är ett metodprojekt och använder bland annat tjänster gällande registrering av livsmedelsverksamhet och anmälan av försäljning av tobak och folköl. Det har ingått i NKI 75-projektet som ett delprojekt. Projektet rekommenderas fortsättningsvis hanteras fristående från NKI 75-projektet.



§ 42

Slutdatum för uppdragen att utreda utvecklingsprogrammet för Hallunda/Norsborg (KS/2015:411)

Beslut

1. Nämndernas uppdrag att återkomma med åtagande om hur de kan bidra med förverkligandet av utvecklingsprogrammet ska redovisas 2019-01-31.
2. Samhällsbyggnadsnämndens uppdrag att tillsammans med kultur- och fritidsnämnden och socialnämnden ta fram en handlingsplan för att säkra en välutnyttjad, jämlik och jämställd offentlig miljö i Hallunda/Norsborg ska redovisas 2019-10-31.
3. Samhällsbyggnadsnämndens uppdrag att ta fram en strategi för markanvändning i Hallunda/Norsborg med tanke på markförvärvet från Stockholm stad ska redovisas 2018-06-30.
4. Samhällsbyggnadsnämndens uppdrag att ta fram ytterligare 20 villatomter i Hallunda/Norsborg ska redovisas 2018-12-31.
5. Kultur- och fritidsnämndens uppdrag att göra en förstudie om en ny öppen fritidsverksamhet i Brunna ska redovisas 2018-09-30.
6. Samhällsbyggnadsnämndens uppdrag att tillsammans med vård- och omsorgsnämnden utreda möjliga platser för trygghetsbostäder och en mötesplats för äldre i Hallunda/Norsborg ska redovisas 2018-12-31.

Ärendet

Kommunstyrelsen gav 2015 kommunledningsförvaltningen i uppdrag att ta fram ett utvecklingsprogram för Hallunda-Norsborg. Kommunfullmäktige antog utvecklingsprogrammet för Hallunda-Norsborg 2018-01-25.

Uppdragen ska redovisas enligt nedan fastställda datum.

2018-02-22

Dnr KS/2015:411

7. Nämndernas uppdrag att återkomma med åtagande om hur de kan bidra med förverkligandet av utvecklingsprogrammet ska redovisas 2019-01-31.
8. Samhällsbyggnadsnämndens uppdrag att tillsammans med kultur- och fritidsnämnden och socialnämnden ta fram en handlingsplan för att säkra en välutnyttjad, jämlik och jämställd offentlig miljö i Hallunda/Norsborg ska redovisas 2019-10-31.
9. Samhällsbyggnadsnämndens uppdrag att ta fram en strategi för markanvändning i Hallunda/Norsborg med tanke på markförvärvet från Stockholm stad ska redovisas 2018-06-30.
10. Samhällsbyggnadsnämndens uppdrag att ta fram ytterligare 20 villatomter i Hallunda/Norsborg ska redovisas 2018-12-31.
11. Kultur- och fritidsnämndens uppdrag att göra en förstudie om en ny öppen fritidsverksamhet i Brunna ska redovisas 2018-09-30.
12. Samhällsbyggnadsnämndens uppdrag att tillsammans med vård- och omsorgsnämnden utreda möjliga platser för trygghetsbostäder och en mötesplats för äldre i Hallunda/Norsborg ska redovisas 2018-12-31.

Yrkande

Gabriel Melki (S) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Propositionsordning

Kommunfullmäktiges ordförande ställer kommunstyrelsens förslag under proposition och finner att kommunfullmäktige beslutar i enlighet med kommunstyrelsens förslag.

Expedieras till:

Samtliga nämnder

Tf avdelningschef Gustav Fridlund, kommunledningsförvaltningen



§ 11

Utvecklingsprogram för Hallunda/Norsborg (KS/2015:411)

Beslut

1. Kommunfullmäktige antar utvecklingsprogrammet för Hallunda-Norsborg.

Kommunfullmäktige uppdrar åt:

2. Alla nämnder att återkomma med åtagande om hur de kan bidra med förverkligandet av utvecklingsprogrammet.
3. Samhällsbyggnadsnämnden att tillsammans med kultur- och fritidsnämnden och socialnämnden ta fram en handlingsplan för att säkra en välutnyttjad, jämlik och jämställd offentlig miljö i Hallunda/Norsborg.
4. Samhällsbyggnadsnämnden att ta fram en strategi för markanvändning i Hallunda/Norsborg med tanke på markförvärvet från Stockholm stad.
5. Samhällsbyggnadsnämnden att ta fram ytterligare 20 villatomter i Hallunda/Norsborg.
6. Kultur- och fritidsnämnden att göra en förstudie om en ny öppen fritidsverksamhet i Brunna.
7. Samhällsbyggnadsnämnden att tillsammans med vård- och omsorgsnämnden utreda möjliga platser för trygghetsbostäder och en mötesplats för äldre i Hallunda/Norsborg.

Kommunstyrelsens beslut för egen del i ärendet:

8. Kommunstyrelsen uppdrar till kommunledningsförvaltningen att årligen uppdatera utvecklingsprogrammets redovisning av aktiviteter ("Det här gör vi nu och nästa år").

2018-01-25

Dnr KS/2015:411

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har 2018-01-08 § 6 lämnat ett förslag till beslut.

Kommunstyrelsen gav 2015 kommunledningsförvaltningen i uppdrag att ta fram ett utvecklingsprogram för Hallunda-Norsborg. Förslaget till program utgår från kommunens vision och omsätter den till ett områdesperspektiv för Hallunda-Norsborg genom fyra huvuduppgifter:

- Mer jämlika och trygga uppväxtvillkor
- Bättre jobbchanser, inkomster och livsvillkor
- Starkare samspel och känsla för platsen
- Förnyad stadsmiljö

För var och en av huvuduppgifterna anges långsiktiga handlingsvägar. Dessa ger en ram för prioritering och samordning av kommunens insatser för en sammanhållen inriktning över tid. De aktiviteter som vår organisation sätter i verket sker genom det ordinarie styrsystemet.

Uppdrag att ta fram utvecklingsprogram för Hallunda-Norsborg

Kommunstyrelsen beslutade enligt ordförandeförslag den 8 juni 2015 att ge kommunledningsförvaltningen i uppdrag att ta fram ett utvecklingsprogram för Hallunda-Norsborg. I ordförandeförslaget står följande bakgrundsförklaring till uppdraget:

Botkyrkas kommundelar skiljer sig åt från varandra. Därför kan vissa av hållbarhetsutmaningarna vara mer eller mindre relevanta för de olika platserna. Hittills har utvecklingsprogram tagits fram för Alby, Tullinge och Fittja. Nu står Hallunda-Norsborg på tur för ett utvecklingsprogram.

Hallunda-Norsborg byggdes till stora delar ut i och med bygget av miljonprogramsområdena. Det är ett fantastiskt område med stor potential. Dess läge som södra porten till Stockholm och dess natursköna miljöer gör Hallunda-Norsborg till en ideal plats att bo, leva och verka på.

Vi vill med detta utvecklingsprogram skapa en modern stadsdel tillsammans med boende och verkande i området. Kommunen kan inte ensam driva fram en bra utveckling. Samverkan krävs med medborgare och andra aktörer. Därför inkluderar arbetet med utvecklingsprogrammet dialog med aktörer utanför kommunorganisationen.

2018-01-25

Dnr KS/2015:411

Det slutliga förslaget till ett utvecklingsprogram är framtaget genom majoritetsberedning.

Tillvägagångssätt

Arbetet med utvecklingsprogrammet har skett genom följande steg: faktain-samling och nulägesbeskrivningar utifrån olika områden (2015), medborgar- och aktörsdialog (2015), analys (2016) samt framtagande av huvuduppgifter och handlingsvägar (2017). En återrapporering av dialogen gjordes på kli-mat- och planeringsberedningen den 17 februari 2016.

Programarbetet har skett i ett löpande samspel med områdesgruppen i Hallunda-Norsborg.

Efter kommunfullmäktiges beslut kommer programmet att formges grafiskt, sedan återkopplas till stadsdelen och spridas i den kommunala organisation-en.

Demokratiberedningen behandlade ärendet 2017-12-21, § 30.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse 2017-12-20.

Yrkanden

Gabriel Melki (S), Lars Johansson (L), Jimmy Baker (M), Stefan Dayne (KD), Stig Bjernerup (L), Robert Steffens (C), Myrna Persson (MP), Mats Einarsson (V), Ebba Östlin (S), Deniz Bulduk (MP) och Youbert Aziz (S) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Propositionsordning

Kommunfullmäktiges ordförande ställer kommunstyrelsens förslag under proposition och finner att kommunfullmäktige beslutar i enlighet med kommunstyrelsens förslag.

Särskilt yttrande

Jimmy Baker (M), Kia Hjelte (M), Stina Lundgren (M) och Yngve R K Jönsson (M) lämnar ett särskilt yttrande, se [bilaga](#).

Expedieras till:

Samtliga nämnder

Tf avdelningschef Gustav Fridlund, kommunledningsförvaltningen
Botkyrka kommuns styrdokument



SÄRSKILT YTTRANDE

Kommunstyrelsen/kommunfullmäktige

2018-01-08

Ärende 006 Utvecklingsprogram för Hallunda/Norsborg (KS/2015:411)

Moderaterna står bakom huvuddragen i utvecklingsprogrammet.

Normalt brukar ett utvecklingsprogram innehålla lite mer substans - detta har mer karaktären av en sammanfattning som går ut på att fler ska komma i arbete, att uppväxtvillkoren ska vara mer jämlika och att "stadsmiljön" bör förnyas.

Huvudpoängen är att alla förvaltningar i efterhand ska komma med förslag på hur de utifrån sina förvaltningsuppdrag kan bidra till utvecklingsprogrammet. Så detta är egentligen inte ett utvecklingsprogram; det är snarare ett uppdrag att ta fram ett utvecklingsprogram.

Vidare ifrågasätter vi målet "jämlika livsvillkor". Det är en stor skillnad på jämlika livschanser och jämlika livsvillkor - oavsett egen prestation och insats.

Det måste alltid löna sig att arbeta och det måste löna sig ännu mer för den som sliter på mer. Lägre skatter i kombination med lägre och färre bidrag är därmed frihetsreformer och några av de viktigaste incitamenten för att få människor att växa och bli självständiga individer som försörjer sig själva och sina familjer.

Moderaternas perspektiv är att alla som växer upp här ska ha så goda möjligheter som möjligt för att senare kunna forma sina egna liv. Man kan bli sin egen lyckas smed, genom att vara flitig och ambitiös så kan man komma att tjäna mer och lyckas bättre än om man exempelvis skolkar i skolan eller är inte anstränger sig tillräckligt.

Vi ser vidare ett ännu större behov av en tonvikt mot trygghetsskapande insatser och åtgärder, en högre prioritering av att anpassa offentliga rummet och ett ännu mer aktivt samarbete med de rättsvårdande myndigheterna för att komma tillrätta med kriminaliteten.

Jimmy Baker (M)

Kia Hjelte (M)

Stina Lundgren (M)

Yngve RK Jönsson (M)



11

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 februari 2018
- Jobbcenter februari 2018
- Vuxenutbildningen februari 2018
- Xenter februari 2018

**Delegationsbeslut februari 2018**

Inlämnas till 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
2018-02-07	D3	Avtal om såld plats	2018:9	Yvonne Lundén
2018-02-07	A7	Fördelning av arbets- miljöuppgifter	2018:10	Yvonne Lundén
2018-02-19	E4	Anställningsavtal arbetshandledare vi- kariat		Tove Virtanen
2018-02-21	D3	Uppsägning på egen begäran	2018:11	Tove Virtanen
2018-02-23	E4	Anställningsavtal arbetshandledare vi- kariat		Eija Päivärinta

Yvonne Lundén
Verksamhetschef
Daglig verksamhet

**Delegationsbeslut februari 2018**

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

Beslutsdatum	Delegationspunkt	Beslut	Diarienummer	Delegat
2018-02-01 – 2018-02-28	F 2	14 yttrande beträffande gymnasial vuxenutbildning i annan kommun		Michaela Blume
2018-02-01 – 2018-02-28	F 2	19 yttrande beträffande grundläggande vuxenut- bildning i annan kommun		Birgitta Wählstrand
2018-02-01 – 2018-02-28	F 2	41 yttrande beträffande SFI i annan kommun		Birgitta Wählstrand
2018-01-06	F 4	Anställning av 1 SFI- lärare, behörig, tillsvidare, 100 %		Birgitta Wählstrand
2018-02-01 – 2018-02-28	F 1	Antagning till gymnasial vuxenutbildning		Michaela Blume
2018-02-01 – 2018-02-28	F 1	Antagning till grundläggande vuxenutbildning		Birgitta Wählstrand

Helen Myslek
Verksamhetschef
Botkyrka Vuxenutbildning

**Delegationsbeslut Februari 2018**

Inlämnas till anette.westerberg@botkyrka.se senast kl. 12.00 den 1:a i månaden efter besluts månaden.

Besluts-datum	Delegationspunkt	Beslut	Diarie-nummer	Delegat
2018-02-20	E4	Beslut om resa i tjänsten Barcelona	2018:51	Tor-Erik Lillsebbas
2018-02-27	E4	Protokoll Samverkan	2018:01	Tor-Erik Lillsebbas
2018-02-20	E4	Beslut om resa i tjänsten, London	2018:50	Tor-Erik Lillsebbas
2018-02-20	E4	Beslut om resa i tjänsten, London	2018:49	Tor-Erik Lillsebbas
2018-02-20	E4	Beslut om resa i tjänsten, England	2018:48	Tor-Erik Lillsebbas
2018-02-20	E4	Beslut om resa i tjänsten, Finland	2018:47	Tor-Erik Lillsebbas
2018-02-20	E4	Beslut om resa i tjänsten, london	2018:45	Tor-Erik Lillsebbas
2018-02-15	E4	Beslut om resa utanför EU Norge	2018:44	Marie-Louise Khan-Tamakloe
2018-02-19	E4	Konsultavtal Acebrink AB	2018:43	Håkan Sundborg
2018-02-12	E4	Konsultavtal Laddapp Sweden AB	2018:41	Håkan Sundborg
2017-12-13	E4	Konsultavtal Zedell Arkitektur	2018:30	Håkan Sundborg
2018-01-09	E4	Beslut om resa i tjänsten, Nederländerna/Tyskland	2018:28	Tor-Erik Lillsebbas
2018-01-17	E4	Beslut om resa i tjänsten London	2018-01-17	Tor-Erik Lillsebbas

Lars Brandin
Tf. Verksamhetschef
Xenter Botkyrka