



2016-03-09

Tid Torsdag den 17 mars 2016, kl.19.00

Plats Rum 2:3, plan 2, Kommunhuset, Munkhättevägen 45 i Tumba

Ärenden

Justering

- 1 Muntlig redovisning – Verksamhetsområde näringsliv
- 2 Överenskommelse mellan Jobbcenter Botkyrka och Arbetsförmedlingen i Botkyrka Salem om platser
- 3 Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens omvärldsanalys 2017-2020
- 4 Muntlig redovisning – Medarbetarundersökning 2015
- 5 Återkoppling – Attitydundersökning om ungas syn på jobb och arbetsmarknad
- 6 Delegationsbeslut
- 7 Anmälningsärenden

Gruppmöten börjar kl. 18.30.

Anmäl eventuellt förhinder till Emma Jacobsson på telefon 08-530 615 23
eller mail emma.jacobsson1@botkyrka.se

Välkommen!

Marcus Ekman (S)
Ordförande

Emma Jacobsson
Nämndsekreterare



Muntlig redovisning – Verksamhetsområde näringsliv

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.



Överenskommelse mellan Jobbcenter Botkyrka och Arbetsförmedlingen i Botkyrka Salem om platser (AVUX/2016:18)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner följande överenskommelser:

- Överenskommelse om förstärkt arbetsträning inom jobbgarantin för ungdomar
- Överenskommelse om platser för förstärkt arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin
- Överenskommelse om platser för arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ger verksamhetschefen för Jobbcenter Botkyrka rätt att för nämndens räkning underteckna överenskommelserna.

Ärendet

Jobbcenter Botkyrka och Arbetsförmedlingen i Botkyrka Salem avser att ingå överenskommelser om platser för förstärkt arbetsträning inom jobbgarantin för unga, arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin (för vuxna över 24 år) och förstärkt arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin. Syftet med detta är bland annat att erbjuda personer med lång tid utan arbete en period av förstärkt arbetsträning för bedömning av arbetsförmågan samt anpassad återgång till arbetslivet.

För att Jobbcenter Botkyrka ska kunna arbeta med fler deltagare så är överenskommelserna inte sifferbundna. Vart och ett av besluten för med sig en ersättning till anordnaren på mellan 115-150 kr per deltagare och dag. Arbetsförmedlingen i Botkyrka Salem står för olika grader av lön för de som kommer i arbete med stöd av en åtgärd. De beslut som kan fattas är särskilt anställningsstöd, förstärkt särskilt anställningsstöd, nystartsjobb och extratjänster.

2016-03-17

Dnr AVUX/2016:18

Överenskommelserna måste godkännas av nämnden eftersom de beräknas överstiga 1 000 000 kr (enligt nämndens delegationsordning har verksamhetschefen för Jobbcenter Botkyrka bara rätt att ingå överenskommelser om försäljning av tjänster upp till ett belopp om 1 000 000 kr).

Överenskommelserna ska gälla till och med 2016-12-31.



Referens
Emma Jacobsson

Mottagare
Arbetsmarknads- och
vuxenutbildningsnämnden

Överenskommelse mellan Jobbcenter Botkyrka och Arbetsförmedlingen i Botkyrka Salem om platser

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner följande överenskommelser:

- Överenskommelse om förstärkt arbetsträning inom jobbgarantin för ungdomar
- Överenskommelse om platser för förstärkt arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin
- Överenskommelse om platser för arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ger verksamhetschefen för Jobbcenter Botkyrka rätt att för nämndens räkning underteckna överenskommelserna.

Ärendet

Jobbcenter Botkyrka och Arbetsförmedlingen i Botkyrka Salem avser att ingå överenskommelser om platser för förstärkt arbetsträning inom jobbgarantin för unga, arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin (för vuxna över 24 år) och förstärkt arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin. Syftet med detta är bland annat att erbjuda personer med lång tid utan arbete en period av förstärkt arbetsträning för bedömning av arbetsförmågan samt anpassad återgång till arbetslivet.

För att Jobbcenter Botkyrka ska kunna arbeta med fler deltagare så är överenskommelserna inte sifferbundna. Vart och ett av besluten för med sig en ersättning till anordnaren på mellan 115-150 kr per deltagare och dag. Arbetsförmedlingen i Botkyrka Salem står för olika grader av lön för de som kommer i arbete med stöd av en åtgärd. De beslut som kan fattas är särskilt anställningsstöd, förstärkt särskilt anställningsstöd, nystartsjobb och extratjänster.

Överenskommelserna måste godkännas av nämnden eftersom de beräknas överstiga 1 000 000 kr (enligt nämndens delegationsordning har verksam-

2016-02-23

Dnr AVUX/2016:18

hetschefen för Jobbcenter Botkyrka bara rätt att ingå överenskommelser om försäljning av tjänster upp till ett belopp om 1 000 000 kr).

Överenskommelserna ska gälla till och med 2016-12-31.

Bilaga

Bilaga 1 – Överenskommelse om förstärkt arbetsträning inom jobbgarantin för ungdomar

Bilaga 2 – Överenskommelse om platser för förstärkt arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin

Bilaga 3 – Överenskommelse om platser för arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin

Jan Strandbacke
Förvaltningschef

Martin Persson
Verksamhetschef
Jobbcenter Botkyrka

Expedieras till
Arbetsförmedlingen i Botkyrka Salem
Jobbcenter Botkyrka

Överenskommelse om platser för förstärkt arbetsträning inom jobbgaranti för ungdomar

Diarienummer
At-2016/038216Mellan Arbetsförmedlingen i Botkyrka Salemoch Botkyrka Kommun

nedan kallad anordnaren,

träffas följande överenskommelse med stöd av 6§ förordning (2007:813) om jobbgaranti för ungdomar. Överenskommelsen reglerar dels hur samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och anordnaren ska gå till och dels innehållet i den förstärkta arbetsträningen.

1. Syfte

Samarbetet mellan parterna har till syfte att erbjuda personer med lång tid utan arbete en period av förstärkt arbetsträning för bedömning av arbetsförmågan och för att stärka deltagarens ställning på arbetsmarknaden och möjligheten att få ett reguljärt arbete. Anordnaren tillhandahåller platser för förstärkt arbetsträning.

2. Mål

Målet med arbetsträningen är att den ska ge ett säkrare underlag för fortsatt planering mot ett arbete.

3. Omfattning

- Verksamheten inom ramen för denna överenskommelse omfattar personer som är anvisade till det arbetsmarknadspolitiska programmet jobbgaranti för ungdomar.
- Tiden för varje person ska vara individuellt anpassad men får inte överstiga sex månader.
- Anvisningen skall omfatta minst 75 procent av den sökandes arbetsutbud.

4. Arbetsmiljöansvar.

Av lagen (SFS 2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program framgår att om ett arbetsmarknadspolitiskt

program bedrivs på en arbetsplats skall den som tar del av programmet likställas med arbetstagare vid tillämpning av följande regler i arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)

- 2 kap. 1-9 §§ om arbetsmiljöns beskaffenhet,
- 3 kap. 1-4 och 7-14 §§ om allmänna skyldigheter,
- 4 kap. 1-4 och 8-10 §§ om bemyndiganden,
- 5 kap. 1 och 3 §§ om minderåriga,
- 7 kap. om tillsyn,
- 8 kap. om påföljder, och
- 9 kap. om överklagande.

Vad som i arbetsmiljölagen sägs om arbetsgivare skall gälla den som har upplåtit en arbetsplats för programverksamhet.

5. Arbetsförmedlingens åtagande

Arbetsförmedlingen åtar sig att:

- ge service i form av jobbsökaraktiviteter, matchning och coaching parallellt med anvisningen.

6. ANORDNARENS ÅTAGANDE

Anordnaren åtar sig att:

- för verksamheten utse en namngiven verksamhetsansvarig
- att ge en beskrivning av planerade arbetsuppgifter inom den förstärkta arbetsträningen, beskriva handledarens roll och beräknad omfattning. Den beskrivningen ska biläggas överenskommelsen
- tillhandahålla lämpliga arbetsuppgifter och handledare till arbetsuppgifterna
- meddela Arbetsförmedlingen om en deltagare avbryter aktiviteten i förtid samt orsaken till avbrottet
- meddela Arbetsförmedlingen om en deltagare missköter sig eller på annat sätt inte följer reglerna för arbetsplatsen
- medverka i Arbetsförmedlingens uppföljning av arbetsträningen
- lämna skriftlig redogörelse över iakttagelser under arbetsträningen om så begärs av Arbetsförmedlingen
- när en anvisad arbetslös placeras på en arbetsplats, ska anordnaren se till att ansvarig för arbetsplatsen får information om det ansvar som följer av som följer av arbetsmiljöansvaret, se punkt 4.

I syfte att utveckla kvaliteten i verksamheten ska anordnaren tillsammans med Arbetsförmedlingen fortlöpande samråda om innehåll, omfattning och inriktning.

Överenskommelse om platser för förstärkt arbetsträning inom jobbgaranti för ungdomar

Diarenummer

7. Innehåll i arbetsträningen

- Förstärkt arbetsträning innebär att den enskilde erbjuds en arbetsplats för arbetsträning under en längre period.

8. Ersättningar och kostnader

1. Arbetsförmedlingen ska ersätta anordnaren med 300 kronor per närvarodag och person.
2. Ersättning för merkostnader lämnas med ett scabloniserat belopp (se ovan punkt 8.1). Merkostaderna skall täcka kostnaderna för handledning, skyddskläder, terminalglasögen, telefonkostnader samt andra kostnader som är relaterade till arbetsträningen.
3. Om anordnaren har fått ersättning för merkostnader som *man inte är berättigad till*, är anordnaren införstådd med att för mycket utbetald ersättning *kan* komma att återkrävas enligt 14§ förordningen (2007:813) om jobbgaranti för ungdomar.
4. *Arbetsförmedlingens Enhet för ekonomi- och programredovisning* administrerar utbetalning av bidrag till anordnaren, utifrån rekvisition. Bidrag utbetalas månadsvis i efterskott.

9. Uppföljning

Uppföljning av verksamheten ska ske kontinuerligt mellan verksamhetsansvarig och ansvarig arbetsförmedlare.

10. Uppsägningstid

Denna överenskommelse gäller under överenskommen period med en ömsesidig uppsägningstid på en månad.

11. Giltighetstid

- Överenskommelsen gäller under perioden...160101.....- 161231.....
- Överenskommelsen gäller endast under förutsättning att Regering eller Riksdag inte förändrar nuvarande regler eller ekonomiska förutsättningar för Arbetsförmedlingen.

Underskrift handläggare

Datum	Ort	Namnteckning
Namnförtydligande		
Signatur	Telefonnummer	

Underskrift anordnaren

Datum	Ort	Namnteckning	
Namnförtydligande			
Adress		Organisationsnummer	Telefonnummer

Dnr. Af 2016/038266

Överenskommelse om platser för arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin

Överenskommelse om arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin

Mellan Arbetsförmedlingen i Botkyrka Salem

och Botkyrka kommun nedan kallad anordnare, träffas följande överenskommelse med stöd av 18§ förordning (2007:414) om jobb- och utvecklingsgarantin.

Denna överenskommelse reglerar dels hur samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och anordnaren ska gå till och dels innehållet i arbetsträningen.

1. SYFTE

Samarbetet mellan parterna har till syfte att erbjuda personer med lång tid utan arbete en anpassad återgång till arbetslivet.

2. MÅL

Målet med arbetsträningen är att den ska leda till ett arbete alternativt ge ett säkrare underlag för fortsatt planering mot ett arbete.

3. OMFATTNING

- Verksamheten inom ramen för denna överenskommelse omfattar personer som är anvisade till det arbetsmarknadspolitiska programmet jobb- och utvecklingsgarantin.
- Tiden för varje person ska vara individuellt anpassad men får inte överstiga 6 månader.
- Anvisningen skall omfatta minst 75 procent av den sökandes arbetsutbud.



4. ARBETSMILJÖANSVAR.

Av lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program framgår att om ett arbetsmarknadspolitiskt program bedrivs på en arbetsplats skall den som tar del av programmet likställas med arbetstagare vid tillämpning av följande regler i arbetsmiljölagen (1977:1160)

- 2 kap. 1-9 §§ om arbetsmiljöns beskaffenhet,
- 3 kap. 1-4 och 7-14 §§ om allmänna skyldigheter,
- 4 kap. 1-4 och 8-10 §§ om bemyndiganden,
- 5 kap. 1 och 3 §§ om minderåriga,
- 7 kap. om tillsyn,
- 8 kap. om påföljder, och
- 9 kap. om överklagande.

Vad som i arbetsmiljölagen sägs om arbetsgivare skall gälla den som har upplåtit en arbetsplats för programverksamhet.

5. ARBETSFÖRMEDLINGENS ÅTAGANDE

Arbetsförmedlingen åtar sig att:

- ge service i form av jobbsökaraktiviteter, matchning och coaching parallellt med anvisningen.

6. ANORDNARENS ÅTAGANDE

Anordnaren åtar sig att:

- för verksamheten utse en namngiven verksamhetsansvarig
- ge en beskrivning av planerade arbetsuppgifter, handledarens roll och beräknad omfattning. Den beskrivningen ska biläggas överenskommelsen
- tillhandahålla lämpliga arbetsuppgifter och handledare till arbetsuppgifterna
- meddela Arbetsförmedlingen om en deltagare avbryter aktiviteten i förtid samt orsaken till avbrottet
- meddela Arbetsförmedlingen om en deltagare missköter sig eller på annat sätt inte följer reglerna för arbetsplatsen
- medverka i Arbetsförmedlingens uppföljning av arbetsträningen
- lämna skriftlig redogörelse över iakttagelser under arbetsträningen om så begärs av Arbetsförmedlingen



- när en anvisad arbetslös placeras på en arbetsplats, ska anordnaren se till att ansvarig för arbetsplatsen får information om det ansvar som följer av arbetsmiljöansvaret, se punkt 4.

I syfte att utveckla kvaliteten i verksamheten ska anordnaren tillsammans med Arbetsförmedlingen fortlöpande samråda om innehåll, omfattning och inriktning.

7. INNEHÅLL I ARBETSTRÄNINGEN

Arbetsträningens syfte är att ge en arbetssökande arbetslivserfarenhet under anpassade former. Personen utför arbetsuppgifter utifrån sina förutsättningar och någon annan på arbetsplatsen har det yttersta ansvaret för att arbetet blir utfört.

8. ERSÄTTNINGAR OCH KOSTNADER

- 1) Arbetsförmedlingen ska ersätta anordnaren med 150 kronor i merkostnadsersättning per anvisningsdag och person.
- 2) Ersättning för merkostnader lämnas med ett schabloniserat belopp, se ovan punkt 8.1. Merkostnaderna skall täcka kostnaderna för handledning, skyddskläder, terminalglasögon, telefonkostnader samt andra kostnader som är relaterade till arbetsträningen.
- 3) Om anordnaren har fått ersättning för merkostnader som *man inte är berättigad till*, är anordnaren införstådd med att för mycket utbetald ersättning *kan* komma att återkrävas enligt 20§ förordningen (2007:414) om jobb- och utvecklingsgarantin.
- 4) *Arbetsförmedlingens Enhet för ekonomi- och programredovisning* administrerar utbetalning av bidrag till anordnaren, utifrån rekvisition. Bidrag utbetalas månadsvis i efterskott.

9. UPPFÖLJNING

Uppföljning av verksamheten ska ske kontinuerligt mellan verksamhetsansvarig och ansvarig arbetsförmedlare.

10. UPPSÄGNINGSTID

Denna överenskommelse gäller under överenskommen period med en ömsesidig uppsägningstid på en månad.

11. GILTIGHETSTID

Överenskommelsen gäller under perioden.....2016-01-01.....2016-12-31.....



Överenskommelsen gäller endast under förutsättning att Regering eller Riksdag inte förändrar nuvarande regler eller ekonomiska förutsättningar för Arbetsförmedlingen.

Överenskommelsen har upprättats i två likalydande exemplar av vilka parterna erhållit ett vardera.

Ort och datum	Ort och datum
Arbetsförmedlingen	Anordnaren
Namn	Namn
Namnförtydligande	Namnförtydligande
Signatur	Orgnr
Telefon	Adress
	Telefon

Dnr..... AF-2016/038294

Överenskommelse om platser för förstärkt arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin

Överenskommelse om förstärkt arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin

Mellan Arbetsförmedlingen i Botkyrka Salem

och Botkyrka kommun nedan kallad anordnaren, träffas följande överenskommelse med stöd av 18§ förordning (SFS 2007:414) om jobb- och utvecklingsgarantin.

Överenskommelsen reglerar dels hur samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och anordnaren ska gå till och dels innehållet i den förstärkta arbetsträningen.

1. SYFTE

Samarbetet mellan parterna har till syfte att erbjuda personer med lång tid utan arbete en period av förstärkt arbetsträning för bedömning av arbetsförmågan och för att stärka deltagarens ställning på arbetsmarknaden och möjligheten att få ett reguljärt arbete. Anordnaren tillhandahåller platser för förstärkt arbetsträning.

2. MÅL

Målet med förstärkt arbetsträning är att den ska leda till ett arbete alternativt ge ett säkrare underlag för fortsatt planering mot ett arbete.

3. OMFATTNING

- Verksamheten inom ramen för denna överenskommelse omfattar personer som är anvisade till det arbetsmarknadspolitiska programmet jobb- och utvecklingsgarantin.
- Tiden för varje person ska vara individuellt anpassad men får inte överstiga 12 månader. Fördjupad bedömning inom förstärkt arbetsträning får högst omfatta tre månader.
- Anvisningen skall omfatta minst 75 procent av den sökandes arbetsutbud.

4. ARBETSMILJÖANSVAR.

Av lagen (SFS 2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program framgår att om ett arbetsmarknadspolitiskt program bedrivs på en arbetsplats skall den som tar del av programmet likställas med arbetstagare vid tillämpning av följande regler i arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)

- 2 kap. 1-9 §§ om arbetsmiljöns beskaffenhet,
- 3 kap. 1-4 och 7-14 §§ om allmänna skyldigheter,
- 4 kap. 1-4 och 8-10 §§ om bemyndiganden,
- 5 kap. 1 och 3 §§ om minderåriga,
- 7 kap. om tillsyn,
- 8 kap. om påföljder, och
- 9 kap. om överklagande.

Vad som i arbetsmiljölagen sägs om arbetsgivare skall gälla den som har upplåtit en arbetsplats för programverksamhet.

5. ARBETSFÖRMEDLINGENS ÅTAGANDE

Arbetsförmedlingen åtar sig att:

- ge service i form av jobbsökaraktiviteter, matchning och coachning parallellt med anvisningen.

6. ANORDNARENS ÅTAGANDE

Anordnaren åtar sig att:

- för verksamheten utse en namngiven verksamhetsansvarig
- att ge en beskrivning av planerade arbetsuppgifter inom den förstärkta arbetsträningen, beskriva handledarens roll och beräknad omfattning. Den beskrivningen ska biläggas överenskommelsen
- att ge en beskrivning av den fördjupade bedömningens innehåll och omfattning. Den beskrivningen ska biläggas överenskommelsen
- tillhandahålla lämpliga arbetsuppgifter och handledare till arbetsuppgifterna
- meddela Arbetsförmedlingen om en deltagare avbryter aktiviteten i förtid samt orsaken till avbrottet
- meddela Arbetsförmedlingen om en deltagare missköter sig eller på annat sätt inte följer reglerna för arbetsplatsen
- medverka i Arbetsförmedlingens uppföljning av arbetsträningen
- lämna skriftlig redogörelse över iakttagelser under arbetsträningen om så begärs av Arbetsförmedlingen
- när en anvisad arbetslös placeras på en arbetsplats, ska anordnaren se till att ansvarig för arbetsplatsen får information om det ansvar som följer av som följer av arbetsmiljöansvaret, se punkt 4.

I syfte att utveckla kvaliteten i verksamheten ska anordnaren tillsammans med Arbetsförmedlingen fortlöpande samråda om innehåll, omfattning och inriktning.

7. INNEHÅLL I ARBETSTRÄNINGEN

- Förstärkt arbetsträning innebär att den enskilde erbjuds en arbetsplats för arbetsträning under en längre period.
- Den fördjupade bedömningen inom förstärkt arbetsträning: För vissa deltagare kan det finnas behov av en fördjupad bedömning inom förstärkt arbetsträning hos anordnaren. Det kan till exempel handla om oklarheter när det gäller deltagarens arbetsförmåga som motiverar en möjlighet att prova på olika arbetsuppgifter innan arbetsträningen. Bedömningen ska även omfatta andra områden som behöver klarläggas.

8. ERSÄTTNINGAR OCH KOSTNADER

1. Arbetsförmedlingen ska ersätta anordnaren med 300 kronor per närvarodag och person. Under en period med fördjupad bedömning (se punkt 7) skall Arbetsförmedlingen ersätta anordnaren med ytterligare 200 kronor dvs totalt 500 kronor per närvarodag och person.
2. Ersättning för merkostnader lämnas med ett scabloniserat belopp (se ovan punkt 8.1). Merkostaderna skall täcka kostnaderna för handledning, skyddskläder, terminalglasögen, telefonkostnader samt andra kostnader som är relaterade till arbetsträningen.
3. Om anordnaren har fått ersättning för merkostnader som *man inte är berättigad till*, är anordnaren införstådd med att för mycket utbetald ersättning *kan* komma att återkrävas enligt 20§ förordningen (SFS 2007:414) om jobb- och utvecklingsgarantin.
4. *Arbetsförmedlingens Enhet för ekonomi- och programredovisning* administrerar utbetalning av bidrag till anordnaren, utifrån rekvisition. Bidrag utbetalas månadsvis i efterskott.

9. UPPFÖLJNING

Uppföljning av verksamheten ska ske kontinuerligt mellan verksamhetsansvarig och ansvarig arbetsförmedlare.

10. UPPSÄGNINGSTID

Denna överenskommelse gäller under överenskommen period med en ömsesidig uppsägningstid på en månad.

11. GILTIGHETSTID

- Överenskommelsen gäller under perioden 2016-01-01- 2016-12-31
- Överenskommelsen gäller endast under förutsättning att Regering eller Riksdag inte förändrar nuvarande regler eller ekonomiska förutsättningar för Arbetsförmedlingen.

Överenskommelsen har upprättats i två likalydande exemplar av vilka parterna erhållit ett vardera.

Ort och datum	Ort och datum
Arbetsförmedlingen	Anordnaren
Namn	Namn
Namnförtydligande	Namnförtydligande
Signatur	Org.nr
Telefon	Adress:
	Telefon:



Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens omvärldsanalys 2017-2020 (AVUX/2015:129)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

Ärendet

Omvärldsanalysen ger en beskrivning av omvärldsfaktorer som de närmsta åren antas komma att påverka nämndens verksamheter.

Under de kommande åren finns inga tecken på mättnad av behoven av insatser inom nämndens område. Ett bättre konjunkturläge de närmaste åren ger en generellt lägre arbetslöshet. Fler nyanlända och fortsatt högre andel Botkyrkabor med låg utbildningsbakgrund och utan nätverk och anknytning till arbetsmarknaden leder till ett fortsatt och ett ökat behov av utbildning och arbetsmarknadsåtgärder.

Vi välkomnar nya lagförslag som ger fler tillgång till vuxenutbildning och studie- och yrkesvägledning. Fler beviljade omgångar för sökta yrkeshögskoleutbildningar bidrar till bättre framförhållning och minskade kostnader. För att möta framtidens behov ställer det krav på organisationens administration, IT-system och personalförsörjning.



Referens

Linda Folke

Mottagare

Arbetsmarknads- och
vuxenutbildningsnämnden

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens omvärldsanalys 2017-2020

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

Ärendet

Omvärldsanalysen ger en beskrivning av omvärldsfaktorer som de närmsta åren antas komma att påverka nämndens verksamheter.

Under de kommande åren finns inga tecken på mättnad av behoven av insatser inom nämndens område. Ett bättre konjunkturläge de närmaste åren ger en generellt lägre arbetslöshet. Fler nyanlända och fortsatt högre andel Botkyrkabor med låg utbildningsbakgrund och utan nätverk och anknytning till arbetsmarknaden leder till ett fortsatt och ett ökat behov av utbildning och arbetsmarknadsåtgärder.

Vi välkomnar nya lagförslag som ger fler tillgång till vuxenutbildning och studie- och yrkesvägledning. Fler beviljade omgångar för sökta yrkeshögskoleutbildningar bidrar till bättre framförhållning och minskade kostnader. För att möta framtidens behov ställer det krav på organisationens administration, IT-system och personalförsörjning.

Bilaga

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens omvärldsanalys 2017-2020

Jan Strandbacke
Förvaltningschef

Tove Bodin
Administrativ chef

Expedieras till

Kommunledningsförvaltningen

**LÅNGT
IFRÅN LAGOM**

Omvärldsanalys 2017-2020

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen



Innehåll

Sammanfattning	2
Migration	3
Arbetslöshet och sysselsättning.....	4
Jämställdhet och hälsa.....	5
Utbildning för vuxna	6
Botkyrkabor idag.....	8
Lokaler	9
Samverkan mellan kommun, stat och andra viktiga aktörer på arbetsmarknaden	9
Bilaga 1	10
Bilaga 2	11

Sammanfattning

Under de kommande åren finns inga tecken på mättnad av de behoven av insatser inom nämndens område. Ett bättre konjunkturläge närmast åren ger en generellt lägre arbetslöshet. Fler nyanlända och fortsatt högre andel Botkyrkabor med låg utbildningsbakgrund och utan nätverk och anknytning till arbetsmarknaden leder till fortsatt behov och ett ökat behov av utbildning och arbetsmarknadsåtgärder

Vi välkomnar nya lagförslag som ger fler tillgång till vuxenutbildning och studie- och yrkesvägledning. Fler beviljade omgångar för sökta yrkeshögskoleutbildningar bidrar till bättre framförhållning och minskade kostnader.

För att möta framtidens behov ställer det krav på organisationens administration, IT-system och personalförsörjning.

Migration

Det stora antalet asylsökande, däribland ökningen av ensamkommande barn, till Sverige under 2015 kommer påverka vuxenutbildningen och på sikt även arbetsmarknadsinsatser för Botkyrka kommun. Majoriteten av de asylsökande som kom under 2015 kom från Syrien, Afghanistan och Irak (i nämnd ordning). Det finns idag ingen tillgänglig statistik för utbildningsnivå för dessa personer. En studie av SCB¹ visar att de utrikes födda i befolkningen har en något lägre utbildningsnivå än de som är födda i Sverige. När det gäller eftergymnasial utbildning är dock skillnaden liten. Däremot har en större andel av de utrikes födda en förgymnasial utbildning än de inrikes födda. Skillnaden i utbildningsnivå mellan utrikes- och inrikes födda är något större för kvinnor än för män.

Fler nyanlända inom vuxenutbildningen

Ålderssammansättningen påverkar den totala utbildningsnivån, där yngre har en högre formell utbildningsnivå än äldre. Framöver kan vi också tänkas se att fler ensamkommande barn mellan 18-20 år väljer att inte slutföra sin utbildning inom gymnasiet utan går vidare till vuxenutbildningen. I och med det ökande antalet ensamkommande ser vi ett behov att Vuxenutbildningen, i första hand Sfi, kompletterar gymnasieskolan för att de nyanlända ska få påbörja studier snabbare.

Utbildningsnivån för personer som invandrat till Sverige varierar mycket beroende på vilka länder varifrån utvandring har skett. Se bilaga 1. De personer som sökt asyl under 2015 kan antas ha en blandad åldersstruktur och utbildningsbakgrund, där både gymnasial vuxenutbildning, studie- och yrkesvägledning och validering av kompetens blir viktiga insatser. I ett första skede kommer fler att läsa Sfi (utbildning i svenska för invandrare) och grundläggande vuxenutbildning. Då just gruppen asylsökande ökat markant kan fler på sikt antas delta i etableringsprogrammet (för de som beviljats upphållstillstånd). Dessa har rätt till att påbörja Sfi-studier inom en månad.

Utmaningar att etablera sig på arbetsmarknaden

27 % av de som avslutade etableringsprogrammet var i sysselsättning (arbete eller studier) efter avslutat program mars 2014. Kvinnor har svårare än män att få jobb efter avslutat program. Många har svårt att nå gymnasiebehörighet inom etableringsprogrammet. Gapet mellan utrikes och inrikes föddas arbetslöshet är 10 % för riket². Riksrevisionens slutsatser från sin rapport om nyanländas kompetens är att insatserna inte i tillräcklig utsträckning utgår ifrån den enskildes behov och förutsättningar eller erbjuds tillräckligt snabbt. Här kan också yrkeshögskolan spela en roll.

Det ställs fortsatt ökade krav på att migranter snabbare ska kunna etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. En stor grupp nyanlända har både akademisk yrkesutbildning och yrkeserfarenhet inom sitt område. Det krävs därför fortsatt utvecklingsarbete för att öka möjligheterna till att validera utbildning och yrkeskompetens i syfte att synliggöra en

¹ Utbildningsbakgrund bland utrikes födda, temarapport 2014:6, SCB 2014.

²Riksrevisionen, Att tillvarata och utveckla nyanländas kompetens – Rätt insats i rätt tid? nr 2014:11

persons kompetens oberoende på vilket sätt personen har lärt sig. Det finns därför en fortsatt stark nationell politisk riktning att påskynda de strukturella insatser som behöver göras. Ett led i detta är en ökad efterfrågan av vägledning och matchning utifrån individens behov. Ett fortsatt utvecklingsområde är flexibelt lärande med individen i fokus. Ett exempel på insats som regeringen aviserar att genomföra under perioden är att hitta paketlösningar som passar branschens kompetensförsörjningsbehov, så kallade snabbspår.

Tillgänglighet är en av kommunens största utmaningar när det gäller den enskilda personens tillgång till det svenska talade språket. Kommunikativ tillgänglighet, att få mötas och utvecklas med stöd av sitt eget modersmål, är a och o för att nå långsiktig framgång för etablering på arbetsmarknaden. Likvärdig samhällsservice är ett åtagande som ställer krav på oss som utövar detta. För att kunna garantera denna rättighet har kommunen ett åtagande att exempelvis erbjuda tolk eller språkstöd. För att etableringen ska kunna ske i en snabbare takt än idag, ser vi ett ökat behov av språkstöd i olika former. Brist på kunskap av tolkkompetens har uppmärksammats i flertal nationella rapporter och av Regeringen under höstens kraftiga ökning av asylsökande. Svårigheten att få rätt yrkeskompetensbedömning på grund av språkförbistring, har bland annat uppmärksammats i ett samverkansprojekt i Västra Götalandsregionen.

Arbetslöshet och sysselsättning

Arbetsförmedlingens prognos hösten 2015 är att antalet sysselsatta i Stockholms län bedöms förstärkas ytterligare 2016. Antalet sysselsatta förväntas öka med 29 000 personer vilket motsvarar en tillväxt på 2,5 procent. Bäst bedöms utvecklingen bli för byggverksamheten och delar av den privata respektive offentliga tjänstenäringen. Under 2016 väntas antalet arbetslösa öka med ytterligare (2 000 personer så att antalet inskrivna arbetslösa vid fjärde kvartalet nästa år uppgår till 73 100.) Detta skulle motsvara en oförändrad arbetslöshetsnivå jämfört med slutet av 2015.

Yrkena som det kommer att råda brist inom påverkas av en ökad invandring, ökad automatisering och digitalisering, få som vill utbilda sig inom bristyrken och för få utbildningar inom yrken där det råder brist på arbetsmarknaden. Yrken som prognoser³ och omvärldsanalyser av olika slag ser kommer att finnas jobb inom är: tolkar, vissa yrkesgrupper inom vård- och omsorg (undersköterskor, sjuksköterskor, tandsköterskor, barnmorskor), kockar och annan kökspersonal, bagare, byggyrken (anläggningsarbetare, byggnadsplåtslagare, betongarbetare och VVS-montörer), teknikyrken (ingenjörer inom byggbranschen), datayrken, bilmekaniker.

Svårast för de med låg utbildning eller utrikes födda

Den enskilda grupp i Stockholms län som i genomsnitt hade högst arbetslöshetsnivå andra och tredje kvartalen 2015 var personer med högst förgymnasial utbildning. Detta skiljer sig från situationen i riket där samma grupp istället var utrikes födda. Bakgrunden till detta är

³ Arbetsförmedlingen, SCB, fackorganisationer.

bland annat att Stockholms län har en högre andel jobb med krav på teoretisk specialistkompetens än i riket som helhet. Detta medför att individer med låg utbildningsnivå står sig, relativt andra grupper, sämre på länets arbetsmarknad. Ju längre tid en person är utan arbete, desto sämre blir hennes chanser att komma ut på arbetsmarknaden och desto större blir risken att fastna i utanförskap. Utmaningarna på Stockholms arbetsmarknad är mer av strukturell karaktär än konjunkturella med skillnader mellan utbud och efterfrågan. Detta gäller på såväl arbets- som bostadsmarknaden. Det råder brist på personer med gymnasieutbildning eller eftergymnasial utbildning. Missmatchen kan lösas med utbildning och med fler jobb med lägre kvalifikationskrav.⁴ Konjunkturinstitutets prognos på medellång sikt är att arbetslösheten sjunker något för riket (1-procentenhet) fram till 2018 för att sedan öka något igen⁵.

Sammanfattningsvis ställer ovan krav på mer samarbete mellan berörda aktörer för att möta de utmaningar som finns på arbetsmarknaden i Stockholms län i form av kapacitetsbegränsningar som riskerar att verka dämpande på hela landets arbetsmarknad och ekonomi. Med närhet till Stockholm befinner sig Botkyrka i ett relativt gynnsamt arbetsmarknadsområde. Utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser behöver ta till vara på detta, för att fler ska komma i arbete och minska gapet mellan utrikes och inrikes födda sysselsättningsnivå.

Ungas syn på arbetsmarknaden

Ungas syn på arbetsmarknaden i Stockholmsområdet är positiv. Det visar den attitydundersökning som gjordes under hösten 2015. Endast 17 % upplever det svårt att få jobb. 40 % av ungdomarna svarade att de kan välja mellan olika jobberbjudanden. Däremot upplevde ungdomarna en frustration av att arbetsgivaren ställer höga krav på arbetserfarenhet och på utbildning. Dessa krav är svåra att uppfylla för målgruppen. Den problematiken har funnits med i tidigare större attitydundersökningar och är alltså oförändrad. Trygghet och jobb är viktigt för ungdomar samt att deras samhällsengagemang är fortsatt starkt.

Jämställdhet och hälsa

Arbetsmarknaden är fortsatt ojämsställd⁶. Den är fortfarande i hög grad könsuppdelad – kvinnor och män arbetar i olika sektorer och yrken. Likt tidigare är de kvinnodominerade yrkena vård- och omsorgs- samt serviceyrken, medan mansdominerade är tekniska och manuella yrken. Förändringar i den könssegregering som råder på arbetsmarknaden har sakta börjat förändras. Det är kvinnorna som står för förändringen – fler kvinnor finns nu inom mansdominerade yrken medan män i mindre grad återfinns i de kvinnodominerade. Orsaker till könssegregeringen är könsstereotypa yrkesval och könsbundna föreställningar hos arbetsmarknadens parter. Framtida utmaningar som det svenska samhället står inför är att försöka bryta denna könssegregering. Förändringar behöver ske hos studie- och

⁴ Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2015, Stockholms län, Prognos för arbetsmarknaden 2016, Arbetsförmedlingen.

⁵ 2017 och 2018: 6,5%, 2019: 6,9%, 2020: 7,4%. Konjunkturinstitutet, prognos dec 2015.

⁶ Mål och myndighet – Eneffektiv styrning av jämställdhetspolitiken SOU 2015:86 och annan forskning som presenteras av Nationella sekretariatet för genusforskning.

yrkesvägledare och arbetsmarknadens parter (arbetsgivare, statliga och kommunala arbetsmarknadsansvariga).

Kvinnor fortsätter att arbeta deltid i stor omfattning och den vanligaste orsaken till detta är att lämpligt heltidsarbete saknas. Deltidsarbete påverkar så klart framför allt kvinnors inkomster men även sämre löneutveckling och karriärmöjligheter. Även arbetsvillkor och arbetsmiljö behöver förbättras för att kvinnor (och män) ska välja att arbeta heltid. Idag riskerar framför allt kvinnor sin hälsa om de väljer heltidsarbete och av den orsaken väljer att arbeta deltid. Arbetsmarknaden behöver även i framtiden garantera kvinnor heltid och förbättra arbetsvillkoren samt öka lönerna för att Sverige ska uppnå ekonomisk jämställdhet.

Utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsanknytning är fortsatt svag. Utrikes födda kvinnor har en lägre sysselsättningsgrad och en högre arbetslöshet än inrikes födda. Utrikes födda kvinnor utanför Europa tillhör de som har allra lägst sysselsättningsgrad.

Ohälsa påverkar möjligheterna på arbetsmarknaden

Hälsan är sämst bland lågutbildade kvinnor i åldern 35–64 år och detta påverkar så klart arbetsförmågan och möjligheter till heltidssysselsättning. Psykisk ohälsa är störst bland unga kvinnor. Männen är i högre grad underdiagnostiserade och det finns studier som pekar på att det kan ha kopplingar till högre självmordsfrekvens och alkoholmissbruk bland män. Med en ökande försämrade psykisk ohälsa ökar även utmaningarna för arbetsmarknaden – fler blir arbetslösa och halkar längre och längre ifrån arbetsmarknaden.

Mäns våld och kontroll över kvinnor påverkar även kvinnors hälsa och möjligheter till arbete. Försäkringskassan har påbörjat ett aktivt arbete att fånga upp våldsutsatta kvinnor då de upptäckt ett samband mellan våldsutsatta kvinnor och sjukskrivna kvinnor.

Utbildning för vuxna⁷

Sfi försvinner som skolform

Från den 1 juli 2016 förändras skollagen i syfte att få en effektivare och mer individanpassad vuxenutbildning. Förändringarna innebär att Sfi upphör som skolform och blir gemensam skolform med grundläggande och gymnasial kommunal vuxenutbildning. Från och med 1 juli 2016 kommer studievägarna inom Sfi förändras för att ytterligare individanpassa utbildningen. Med den nya skolformen förändras kursplanen för svenska som andraspråk och delkurser i andra grundläggande ämnen skapas för att förkorta studietiden. Lärarna kommer behöva avsätta tid att sätta sig in i kursplanerna. Förändringen kommer också leda till ökad administration och vägledning då högre krav ställs på registrering, CSN-rapportering

⁷ Se bilaga två för utförligare lagändringar samt lagförslag.

och validering. Det är endast inom gymnasial vuxenutbildning där de som har minst utbildning prioriteras⁸.

Förstärkt vägledning och individuella studieplaner

Förändringarna innebär även att hemkommunen får huvudansvar för den individuella studieplanen, tidigare var det elevens rektor som ansvarade för att plan upprättades. För Botkyrka får det betydelse vad gäller den upphandlade gymnasiala vuxenutbildningen, där utbildningsanordnaren tidigare haft ansvar. Detta kommer att kräva nya rutiner och administration för Botkyrka vuxenutbildning. Kommunen får också en ökad skyldighet att erbjuda studie- och yrkesvägledning. Botkyrka erbjuder idag studie- och yrkesvägledning till alla Botkyrkabor, men vi ser ett ökat behov och resursförstärkning för elever som läser Sfi och grundläggande vuxenutbildning.

Utökad rätt till gymnasial vuxenutbildning

Regeringen föreslår att rätten till kommunal vuxenutbildning ska utökas och ge fler rätt att uppnå grundläggande behörighet till högskola. Utökad rätt föreslås börja gälla 1 januari 2017. Detta skulle medföra att fler personer har rätt till kommunal vuxenutbildning. Flertalet av dessa personer som söker blir antagna redan idag, men det kan komma att innebära ett högre söktryck och fler med rätt till utbildning av de som har fullständig gymnasieutbildning och ges möjlighet att byta karriär samt nyanlända med tidigare studiebakgrund med rätt att påbörja nya vägval. Detta leder sannolikt till att fler söker studie- och yrkesvägledning.

2016 har Skolverket 19 200 platser att fördela till landets kommuner och kommunförbund för utbildningsplatser inom Komvux och yrkesvux (yrkesutbildningar på gymnasial nivå för vuxna). Från 2017 och framåt kommer det finnas 15 000 platser.⁹

Personalförsörjning

Sverige står inför en framtida lärarbrist. Lärarförbundet beräknar att om 10 år kommer det saknas mer än 65 000 lärare.¹⁰ Till följd av det ökade mottagandet av flyktingar ökar även efterfrågan på personal inom offentlig sektor. Behovet av exempelvis Sfi-lärare ökar enligt Skolverkets prognos.¹¹ Svenskundervisning från dag 1 för asylsökande ökar också det trycket på fler Sfi-lärare – kommuner börjar likt studieförbunden att erbjuda asylsökande studier i svenska. Det går att anta att även den nya förordningen som ger en utökad rätt till kommunal vuxenutbildning från och med 1 januari 2017 kommer att öka elevantalet och behovet av ytterligare lärare inom vuxenutbildningen.

⁸ Innan 2016-01-01 prioriterades de som fått minst utbildning inom all kommunal vuxenutbildning. Detta hade dock i praktiken ingen betydelse på grundläggande nivå, eftersom vuxna som uppfyllde kraven hade rätt att delta i utbildningen (20 år, bosatt i landet, sakna sådana kunskaper som normalt uppnås i grundskolan och ha förutsättningar för att tillgodogöra sig utbildningen). I och med lagändringen är det idag endast inom kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå som prioritering av de som fått minst utbildning ska ske. Grundläggande vuxenutbildning och särskild utbildning för vuxna påverkas således inte av denna utökade rätt.

⁹ Budgetpropositionen för 2016

¹⁰ Lärarförbundet augusti 2015.

¹¹ Redovisning av uppdrag om prognos över behovet av olika lärarkategorier, Dnr U2014/4128/S

Redan idag är det brist på legitimerade lärare i svenska som andraspråk samt specialpedagoger med inriktning utvecklingsstörning som leder till svårigheter att rekrytera behörig personal. Regeringens satsning på lärarlöner omfattar inte vuxenutbildningen, vilket ger konkurrensnackdel då denna lärargrupp exkluderas en lönesatsning.

Fler sökperioder för yrkeshögskolan

Gällande yrkeshögskolan föreslår regeringen att de utbildningar som beviljas ska omfatta tre omgångar som huvudregel (idag är det två) från och med 1 april 2016. Detta innebär ökad möjlighet till framförhållning för t.ex. investeringar samt minskad administration. Antalet yrkeshögskoleplatser ökar från 2 500 till 6 000 platser mellan 2016 och 2017. Vad det kommer att innebära för Botkyrkas tilldelning av platser är idag svårt att bedöma.

Nationell IT-strategi för skolväsendet

Regeringen har gett Skolverket i uppdrag att föreslå nationella IT-strategier för skolväsendet, däribland även skolformer för vuxna. Strategierna ska bidra till ökad måluppfyllelse och likvärdighet genom att den strategiska potential som IT har tillvaratas i hela skolväsendet.

Strategierna ska innehålla målsättningar och insatser för att stärka förutsättningarna för en likvärdig tillgång till IT inom skolväsendet, en stärkt digital kompetens hos elever och lärare och en IT-strategisk kompetens hos skollära samt för att digitaliseringens möjligheter ska tas till vara för skolutveckling och för utveckling av undervisningen. Detta innebär för Botkyrka vuxenutbildning krav på en uppdatering av de digitala verktygen samt även av kompetensen hos lärare, skollära och övrig personal.

Botkyrkabor idag

Andelen utrikes födda ökar i Botkyrka som helhet. Förvärvsfrekvens och inkomstskillnader är betydande mellan norra och södra Botkyrka¹². Medborgarna i norra Botkyrkas stadsdelar har en lägre förvärvsfrekvens och inkomst än i södra Botkyrka och också en lägre utbildningsnivå. Det är också större skillnader mellan män och kvinnor i norra Botkyrka (där kvinnor har en lägre förvärvsfrekvens och inkomst) än södra Botkyrka. Botkyrka kommun har en högre arbetslöshet än länet. Andelen unga 20-24 år som varken arbetar eller studerar är fler i Botkyrka än genomsnittet i länet, och fler i norra stadsdelarna än i de södra, men där andel minskar i Fittja.¹³ Många av dessa är inte inskrivna på Arbetsförmedlingen. Våra egna erfarenheter visar att ungdomarna (inkluderat de 16-19 åringar som varken arbetar eller studerar) har en mångfacetterad problematik, däribland med mobbing, outhärliga diagnoser och dåliga hemförhållanden.

I Botkyrka har 20 % av kvinnorna och 23 % av männen endast grundskoleutbildning. I Fittja är den som högst med 33 % för kvinnor och 31 % för män. Andelen med grundskola har varit konstant senaste åren, men minskat i ett längre perspektiv. Botkyrkaborna är mer utbildade idag än för 15 år sedan, förvärvsfrekvensen är oförändrad för kvinnor och ökat

¹² Storvreten i södra Botkyrka har dock en lägre förvärvsfrekvens och inkomstnivå.

¹³ Sammanfattning av Botkyrka kommuns områdesstatistik.

något (3 % sedan 1998) för män¹⁴. Dock ser vi fortsatt att de med högre utbildning och arbete flyttar ifrån kommunen och de med lägre utbildning och utan arbete flyttar in i kommunen. Det leder till en fortsatt stor efterfrågan på utbildning och insatser inom våra verksamheter.

Generellt för samtliga utbildningar och insatser har män i något högre utsträckning än kvinnor arbete efter avslutad insats¹⁵.

Antal personer inom Daglig verksamhet ökar. Detta kan bero på att fler söker sig till verksamheten i Botkyrka. Ökningen kan inte enbart förklaras av befolkningsökningen i kommun.

Lokaler

Redan under 2017 kommer lokalbeståndet att behöva utökas för att möta volymökningar. Främst med ett resurscenter inom Daglig verksamhet på 1000 kvm och ytterligare ett vartannat år fram till 2020. Här ser vi att kommunens låga tillgång till detaljplanerad mark kan påverka möjligheter för nyetablering. Framtida volymökningar inom Sfi ställer också krav på utökade lokaler alternativt ett annat användande av befintliga lokaler.

Samverkan mellan kommun, stat och andra viktiga aktörer på arbetsmarknaden

Arbetsmarknadspolitiken är fortsatt ett statligt ansvarsområde. Men för att få en väl fungerande arbetsmarknad krävs samverkan mellan stat, kommun och den privata sektorn. För att individer inte ska hamna mellan stolarna eller bli s.k. osynliga grupper behöver samhället framöver förstärka samverkan i olika former. Till exempel kan interkommunal samverkan bidra till ett utökat utbud av insatser, flexibilitet och kostnadseffektiva lösningar. Även kommunernas samverkan med den s.k. sociala ekonomin blir viktig. Den sociala ekonomin kan bidra med nya lösningar på samhällsutmaningar för kommuner och har ett företrädesvis högt förtroende bland kommuninvånarna.

Genom riktade medel och överenskommelser stimuleras och förstärks samverkan mellan arbetsmarknadens parter. Särskilt fokus ligger framöver att få unga som varken studerar eller arbetar tillbaka till studier eller i arbete. Medel från europeiska socialfonden och andra statliga bidrag har tilldelats och parterna har ett arbete framför sig att utveckla samverkansformer och kompletterande insatser för att fånga de unga som hamnat i utanförskap.

¹⁴ Information om gymnasialvuxenutbildning, 2014-06-09, Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen.

¹⁵ Resultat från uppföljning av utbildning och insatser inom AVUX.

Bilaga 1

Utbildningsnivå för inrikes/utrikes födda efter kön 2013. 25–64 år. Procent

	Kön Befolkning (antal)	Förgymnasial utb.%	Gymnasial utb.%	Eftergymnasial utb. kortare än 3 år %	Eftergymnasial utb. 3 år eller Längre %	Uppgift om utbildning saknas %
Samtliga Totalt	4 910 989	13	45	15	25	2
Kvinnor	2 421 477	11	42	16	30	1
Män	2 489 512	15	48	15	21	2
Inrikes födda Totalt	3 877 266	11	48	15	25	0,4
Kvinnor	1 896 573	8	45	16	30	0,3
Män	1 980 693	14	51	15	20	0,4
Utrikes födda Totalt	1 033 723	20	35	14	25	7
Kvinnor	524 904	20	33	14	28	5
Män	508 819	19	36	14	23	8

Utrikes födda befolkningen (25–64 år) 2013 med invandringsår 2009-2013 från de 20 största invandringsländerna fördelade efter födelseland, kön och utbildningsnivå

Födelseland	Kön Befolkning (antal)	Förgymnasial utb.%	Gymnasial utb.%	Eftergymnasial utb. kortare än 3 år %	Eftergymnasial utb. 3 år eller Längre %	Uppgift om utbildning saknas %
Afghanistan Totalt	4 480	49	16	9	8	18
Kvinnor	2 463	53	12	7	4	23
Män	2 017	43	21	12	12	12
Irak Totalt	15 122	34	19	16	20	12
Kvinnor	7 408	34	18	16	21	11
Män	7 714	33	20	15	19	14
Syrien Totalt	13 284	39	17	22	10	13
Kvinnor	4 997	36	17	24	9	14
Män	8 287	41	17	20	10	13

Källa: Utbildningsbakgrund bland utrikes födda, temarapport 2014:6,SCB 2014.

Bilaga 2

Ökad individanpassning – en effektivare sfi och vuxenutbildning (prop. 2015/16:17)

I syfte att få en effektivare och mer individanpassad vuxenutbildning ändras skollagen (2010:800). Ändringarna börjar tillämpas från och med den **1 juli 2016**.

Utbildning i svenska för invandrare upphör som egen skolform och bli en del av den kommunala vuxenutbildningen. Den kommunala vuxenutbildningen kommer därmed att bestå av utbildning för svenska för invandrare, grundläggande nivå och gymnasial nivå. Det är endast inom kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå som de som fått minst utbildning prioriteras (tidigare var de som fått minst utbildning prioriterad inom all kommunal vuxenutbildning).

Ansvaret för att en individuell studieplan upprättas för varje elev flyttas över från rektorn till hemkommunen i syfte att få en bättre helhetsbild av elevens utbildning och förbättra möjligheterna för eleven att parallellt kunna studera svenska för invandrare och övrigt kursutbud inom kommunal vuxenutbildning. Detta förväntas leda till kortare studietider.

Hemkommunen har skyldighet att erbjuda studie- och yrkesvägledning till den som planerar att påbörja utbildning i svenska för invandrare eller på grundläggande nivå inom kommunal vuxenutbildning samt särskild utbildning för vuxna. Detta förväntas inte medföra några ytterligare behov av resurser för kommunerna eftersom kommunerna redan idag har en skyldighet att se till att det finns tillgång till studie- och yrkesvägledning för alla vuxna elever inom skolväsendet.

Rätt till behörighetsgivande utbildning inom komvux (Ds 2015:60)

I syfte att stärka vuxnas tillgång till kommunal vuxenutbildning och ge dem möjlighet att uppnå behörighet till högskola och yrkeshögskola föreslår regeringen vissa ändringar i skollagen (2010:800) och förordningen (2011:1108) om vuxenutbildning från och med den **1 januari 2017**.

Kravet på gymnasieexamen från ett yrkesprogram för att uppnå *grundläggande behörighet* till kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå föreslås tas bort. Det ska vara tillräckligt att man inte har uppnått grundläggande behörighet till högskoleutbildning som påbörjas på grundnivå eller utbildning inom yrkeshögskolan. Vidare utökas rätten att delta i kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå i syfte att uppnå *särskild behörighet* till högskoleutbildning som börjas på grundnivå eller *särskilda förkunskaper* för utbildning inom yrkeshögskola. Kommunen bestämmer vilken utbildning som ska erbjudas och ska så långt det är möjligt beakta tidigare utbildning, planerade yrkesval, arbetslivserfarenhet med mera.

Vid urval till kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå föreslås även sökande med längre tidigare utbildning omfattas (i dag ska företräde bara ges till sökande som har kort

tidigare utbildning). Individer med svag ställning på arbetsmarknaden ska också prioriteras vid urvalet.

En stärkt yrkeshögskola – ett lyft för kunskap (Ds 2015:41)

Förordningen (2009:130) om yrkeshögskolan ändras så att examensarbete även ska ingå i utbildningar som får avslutas med yrkeshögskoleexamen (i dag ingår examensarbete bara i utbildningar som får avslutas med *kvalificerad* yrkeshögskoleexamen). Dessutom så ska det ingå minst en företrädare för skolväsendet i ledningsgruppen för en yrkeshögskoleutbildning. De nya bestämmelserna börjar tillämpas på utbildningar som påbörjas efter den **31 december 2016**.

Regeringen föreslår att det införs en ny bestämmelse i förordningen om yrkeshögskolan som ska träda i kraft den **1 april 2016** och som innebär att ett beslut om att en utbildning ska ingå i yrkeshögskolan som huvudregel ska omfatta *tre* omgångar (i dagsläget kan man bara beviljas två omgångar av en tvåårig utbildning). Myndigheten för yrkeshögskolan kan under vissa förutsättningar besluta om färre eller fler omgångar, dock högst fem. Detta förväntas leda till minskade administrativa kostnader och mindre tidsåtgång för utbildningsanordnare.

Regeringen föreslår att en ny förordning om behörighetsgivande förutbildning inom yrkeshögskolan införs och träder i kraft den **1 januari 2017**. Om det finns brist på behöriga sökanden och det behövs arbetskraft med sådan kompetens som utbildningen syftar till att ge ska behörighetsgivande förutbildningar på gymnasial nivå kunna erbjudas i anslutning till utbildningen. Andra krav på särskilda förkunskaper än kunskaper från en eller flera kurser i nationellt program i gymnasieskolan eller motsvarande får bara ställas om det finns särskilda skäl.



Muntlig redovisning – Medarbetarundersökning 2015

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.



Återkoppling – Attitydundersökning om ungas syn på jobb och arbetsmarknad

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.



Delegationsbeslut (AVUX/2015:132)

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:

- Botkyrka Vuxenutbildning, februari 2016
- Daglig verksamhet, februari 2016
- Förvaltningskontoret, februari 2016
- Xenter Botkyrka, februari 2016

**Delegationsbeslut februari 2016**

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
160101- 160131	F 2	16 yttrande beträffande gymnasial vuxenutbildning i annan kommun		Leif Sejnered
160101- 160131	F 2	16 yttrande beträffande grundläggande vuxenutbildning i annan kommun		Leif Sejnered
160101- 160131	F 2	12 yttrande beträffande SFI i annan kommun		Leif Sejnered
160118	E 4	Anställning av 2 SFI-lärare, obehörig, tidsbegränsat, deltid arbete lördag och 1 kväll/vecka		Leif Sejnered

Leif Sejnered
Rektor
Botkyrka Vuxenutbildning

**Delegationsbeslut februari 2016**

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
2016-02-17	B 6	SE-projekt Case Management	2016:06	Yvonne Lundén
2016-02-16	E 13	Tjänsteresa IT i London	2016:08	Jan Strandbacke
2016-02-18	E 4	Anställningsavtal arbets- handledare	2016:10	Annika Gindin
2016-02-18	E 4	Anställningsavtal arbets- handledare	2016:10	Annika Gindin
2016-02-18	E 4	Anställningsavtal arbets- handledare	2016:10	Annika Gindin
2016-02-18	E 4	Anställningsavtal arbets- handledare	2016:11	Eija Päivärinta
2016-02-18	E 4	Anställningsavtal arbets- handledare	2016:12	Inger Erikson
2016-02-18	E 4	Anställningsavtal arbets- handledare	2016:12	Inger Erikson
2016-02-19	E 4	Anställningsavtal enhetschef	2016:13	Yvonne Lundén

Yvonne Lundén
Verksamhetschef
Daglig verksamhet

**Delegationsbeslut februari 2016**

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
2016-02-09	E 2	Beslut om tillförordnad administrativ chef		Jan Strandbacke
2016-02-09	E 2	Beslut om tillförordnad utvecklingschef		Jan Strandbacke

Jan Strandbacke
Förvaltningschef

**Delegationsbeslut februari 2016**

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- numm er	Delegat
2016-01-08	E 4	Anställningsavtal tillsvidare	2016:56	Håkan Sundborg
2016-02-19	E 4	Anställningsavtal timme	2016:69	Håkan Sundborg

Tor-Erik Lillsebbas
Verksamhetschef
Xenter Botkyrka



Anmälningssärenden (AVUX/2015:131)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

Ärendet

Följande ärende anmäls till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden:

§ 30 KS Internkontrollplan 2016, kommunstyrelsens övergripande ansvar (KS/2015:849)

**§ 30****Internkontrollplan 2016, kommunstyrelsens övergripande ansvar (KS/2015:849)****Beslut**

1. Kommunstyrelsen godkänner upprättad internkontrollplan för kommunstyrelsens övergripande ansvar.

Sammanfattning

Syftet med intern kontroll är att säkra en effektiv förvaltning och undgå allvariga fel och skador.

Nämnderna ansvarar inom sina respektive verksamhetsområden för att utforma och organisera den interna kontrollen och finna effektiva system för uppföljning. Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för att se till att det finns en god intern kontroll.

Kommunledningsförvaltningen har för 2016 upprättat ett förslag till internkontrollplan. Som grund för internkontrollplanen har en risk- och väsentlighetsanalys gjorts, vilken ligger till grund för vilka områden/rutiner/processer som ska granskas särskilt under 2016.

Planen tar upp kommunövergripande områden och kontrollmoment som en del av kommunstyrelsens uppsiktsansvar. Jämfört med 2015 års plan har fem nya kontrollmoment lagts till i 2016 års internkontrollplan. Ett antal kontrollmoment har tagits bort, vilket till stor del beror på att det finns säkerställda rutiner som bedöms fungera, men också på att några av kontrollmomenten och kontrollmetoderna inte gett förväntad information, till exempel har flera kontrollmoment granskats samma sak.

I likhet med 2015 års internkontrollplan har vi gjort bedömningen att några av våra övergripande kontrollmoment bättre kan granskas av förvaltningarna/nämnderna. Därför kommer kommunledningsförvaltningen att föreslå att respektive förvaltning föreslår sin nämnd att de tar in sex av kommunstyrelsens 19 kontrollmoment i sina interna kontrollplaner. De kontrollmoment som avses framgår av internkontrollplanen och har nummer 4, 5, 6, 7, 8 och

2016-02-01

Dnr KS/2015:849

15. Föreslagna kontroller är kontroller utöver nämndernas egna risk- och väsentlighetsbedömda kontrollmoment.

Till skillnad från tidigare år, då förvaltningarna informerats om resultatet av kommunledningsförvaltningens granskning efter det att de egna granskningarna behandlats av nämnden, kommer årets granskning som utförs av kommunledningsförvaltningen att överlämnas till berörd förvaltning senast den 31 augusti. Respektive förvaltning ska tillsammans med egen granskning arbeta in också detta resultat i sin rapport till nämnden. Nämnderna ska som tidigare lämna sina rapporter till kommunstyrelsen senast i början av november. Återrapport till kommunstyrelsen kommer som tidigare ske till sammanträdet i januari 2017.

Den förändrade rapporteringsordningen medför behov av att ändra i reglemente för intern kontroll. Kommunledningsförvaltningens förslag till ändring i reglementet kommer att lämnas till kommunstyrelsen under våren.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i en tjänsteskrivelse 2016-01-11.

Expedieras till:
Samtliga nämnder och förvaltningar



2016-01-07

Internkontrollplan 2016

Nämnd: Kommunstyrelsen kommunövergripande

Nr	Rutin/process/system	Kontrollmoment	Riskkategori/Beskrivning	Kontrollmetod och frekvens	Ansvarig	Rapporteras till	Risk 1-16*
	<i>Vad heter risken?</i>	<i>Vilken kontroll/åtgärd måste finnas eller fungera för att motverka risken?</i>	<i>Vad innebär risken?</i>	<i>Hur kommer kontrollen att ske och ofta?</i>	<i>Vem är ansvarig?</i>	<i>Till vem rapporteras kontrollerna?</i>	<i>Vilket riskvärde är bedömt?</i>
Ekonomi							
1	Attest	Att attestförteckningar finns och är sparade enligt krav i reglementet.	Obehörig beslutsatsterar betalningar.	Kontroll av att samtliga förvaltningar lämnat in förteckning till ekonomienheten på kommunledningsförvaltningen. Kontroll februari/mars.	Ekonomichef	Kommundirektör och kommunstyrelsen	12
2	Attest	Att överordnad attesterar personliga eller förtroendekänsliga fakturor/utlägg.	Felaktiga utbetalningar. Skadat förtroende för kommunen.	Stickprov 4 gånger per år med hjälp av respektive förvaltning.	Ekonomichef	Kommundirektör och kommunstyrelsen	9-16
3 ny	Utanordning /handkassor	Att utanordning/handkassa inte används när faktura kan erhållas.	Felaktigt utbetalnings sätt, dyrare hantering och fler felkällor.	Stickprov 4 gånger per år. Kontroll av att anvisning för utanordning följs.	Ekonomichef	Kommundirektör och kommunstyrelsen	9

2016-01-07

Nr	Rutin/process/system	Kontrollmoment	Riskkategori/Beskrivning	Kontrollmetod och frekvens	Ansvarig	Rapporteras till	Risk 1-16*
4 Ny	Korthantering	Att kontrollera att det till varje faktura finns bifogat samtliga kvitton, att moms är rätt avdragen och att regelverk följs.	Felaktiga utbetalningar. Skadat förtroende.	Stickprov 4 gånger per år.	Förvaltning	Nämnd	12
5	Representation	Att belopp, momsavdrag, uppgifter om syfte och deltagare överensstämmer med gällande regler.	Skadat förtroende.	Stickprov 4 gånger per år med hjälp av respektive förvaltning.	Ekonomi- chef/Förvaltning	Kommundirektör och kommunstyrelsen/Nämnd	9-12
6	Anläggningsregistret	Att bokförda värden i anläggningsregistret är rimliga och att anläggningen existerar.	Skadat förtroende.	Förvaltningens samtliga anläggningar ska bedömas. Utfallet skickas till ekonomienheten för justering av bokfört värde utifrån den inventering som gjorts.	Förvaltning	Nämnd	9
7	Inköp och hyra av personbil (leasing)	Att rätt kostnadskonto och rätt momsavdrag görs enligt gällande avdragsbegränsningar.	Skadat förtroende.	Stickprov 3 gånger per år.	Förvaltning	Nämnd	9

2016-01-07

Nr	Rutin/process/system	Kontrollmoment	Riskkategori/Beskrivning	Kontrollmetod och frekvens	Ansvarig	Rapporteras till	Risk 1-16*
HR							
8	Rekrytering/ lagefterlevnad	Utdrag hämtas ur belastningsregister och diarieförs	Förtroendeskada, brott mot lagstiftning och interna beslut.	20 stickprov, 1 gång år	Förvaltning	Nämnd	16
9	Rekrytering/ lagefterlevnad	Anställningsformerna tillämpas korrekt	Felaktiga anställningsformer	30 stickprov, 1 gång per år	HR-chef	Kommundirektör och kommunstyrelsen	9
10	Rekrytering/lagefterlevnad	AID-koder tillämpas korrekt	Felaktig statistik, felaktiga beslutsunderlag	Registerutdrag för att upptäcka avvikelser	HR-chef	Kommundirektör och kommunstyrelsen	6
11	Löneadministrativa processen	Att utbetalda löner är korrekta.	Förtroendekänsligt	Kontroll att semester och tjänstledigkvoter är korrekta	HR-chef	Kommundirektör och kommunstyrelsen	9
12	Löneadministrativa processen	Att utbetalda löner är korrekta.	Förtroendekänsligt	Kontroll vid varje löneköring enligt fastställd rutin. Sammanställs och redovisas årligen.	HR-chef	Kommundirektör och kommunstyrelsen	9

2016-01-07

Nr	Rutin/process/system	Kontrollmoment	Riskkategori/Beskrivning	Kontrollmetod och frekvens	Ansvarig	Rapporteras till	Risk 1-16*
13 Ny	Löneadministrativa processen	Att utbetalda löner är korrekta.	Förtroendekänsligt	Kontroll av att den totala sysselsättningsgraden inte överstiger 100 %. Kontroll 1 gång per månad av oattesterade avvikelser.	HR-chef	Kommundirektör och kommunstyrelsen	12
14 Ny	Löneadministrativa processen	Att utbetalda löner är korrekta	Förtroendekänsligt	Kontroll per månad av oattesterad frånvaro för att förhindra att löneskuld uppstår.	HR-chef	Kommundirektör och kommunstyrelsen	12
15	Rehabilitering	Rehabiliteringsutredning görs vid upprepade korttidsfrånvaro.	Högre sjukfrånvaro, ohälsa	Kontroll 1 gång per år att en utredning gjorts för medarbetare som varit sjukskriven minst 4-6 gånger senaste året	Förvaltning	Nämnd	9
16 Ny	Arbetsmiljö	Att aktuell handlingsplan för arbetsmiljö finns.	Brott mot AML/risk för ohälsa och olycksfall	Stickprov, 30 stycken, avser olika verksamheter.	HR-chef	Kommundirektör och kommunstyrelsen	9

2016-01-07

Nr	Rutin/process/system	Kontrollmoment	Riskkategori/Beskrivning	Kontrollmetod och frekvens	Ansvarig	Rapporteras till	Risk 1-16*
Upphandling							
17	Upphandlingsform	Att direktupphandling inte sker när formaliserad upphandling krävs		Stickprov, 90 fakturor /leverantörer med fakturerat totalt belopp som överstiger 500 000 kronor.	Upphandlingschef	Kommundirektör och kommunstyrelsen	12
18	Ramavtal	Att ramavtalen används.		Registeranalys. Stickprov, Totalt 180 fakturor konterade på kontogrupp 46, 60, 61, 64, 65, 70, 72, 74 samt 75.	Upphandlingschef	Nämnd	12
19	Direktupphandling	Att tillåten beloppsgräns för direktupphandling inte överskrids vid beställning där direktupphandlingsrapport lämnats.		Stickprov av sammanlagt fakturerat belopp för samtliga direktupphandlingar som genomförts via direktupphandlingsmodulen.	Upphandlingschef	Nämnd	12

2016-01-07

*Risk 1-16 grundar sig på genomförd risk- och väsentlighetsbedömning. Summan är beräknad genom att multiplicera konsekvensen och sannolikheten.

Konsekvenser vid fel (väsentlighet). Påverkan på verksamheten/ kostnaden om fel uppstår:

Försumbar = 1	Är obetydlig för de olika intressenterna och kommunen
Lindrig = 2	Uppfattas som liten av såväl intressenter som kommun
Kännbar = 3	Uppfattas som besvärande för intressenter och kommun
Allvarlig = 4	Är så stor att fel helt enkelt inte får inträffa

Sannolikhetsnivåer för fel (risk för fel)

Osannolik = 1	Risken är praktiskt taget obefintlig att fel ska uppstå
Mindre sannolik = 2	Risken är mycket liten att fel ska uppstå
Möjlig = 3	Det finns risk för att fel ska uppstå
Sannolik = 4	Det är mycket troligt att fel ska uppstå