



2019-02-07

Tid 2019-02-14, kl. 19:00

Plats Kommunhuset plan 2, konferensrum Stange

Ärenden

Justering
Förvaltningsinformation

- 1 Omvärldsanalys 2020-2023, informationsärende
- 2 Utfall för YH-ansökningarna, informationsärende
- 3 Svenskt Näringslivs ranking av företagsklimat, informationsärende
- 4 Årsredovisning 2018
- 5 Uppföljning av internkontroll 2018
- 6 Uppföljning av aktivitetsplan för jämlikt Botkyrka
- 7 Kompetensförsörjningsplan
- 8 Inriktningsbeslut Xenter
- 9 Val av politisk representant till Nyföretagarcentrum
- 10 Reviderad delegationsordning
- 11 Anmälningsärenden
- 12 Delegationsbeslut

Gruppmöten börjar 18:30. Majoriteten har sitt gruppmöte på plan 2, i Stange, och oppositionen har sitt gruppmöte på plan 9, i avux hörna. Kaffe/te och smörgås kommer att serveras i anslutning till dessa.

Sammanträdet börjar 19:00 på plan 2, i mötesrum Stange.

Vänligen meddela frånvaro till annette.westerberg@botkyrka.se

Välkomna!

Lars Johansson
ordförande

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Annette Westerberg
nämndsekreterare

**1****Omvärldsanalys 2020-2023 (AVUX/2018:82)****Beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

Sammanfattning

Omvärldsanalysen ger en beskrivning av omvärldsfaktorer som de närmsta åren antas komma att påverka nämndens verksamheter. Analysen utgör även underlag till nämnden inför Analysdagarna i mars 2019.

Botkyrka är en del av en växande huvudstadsregion med stark tillväxt där efterfrågan på arbetskraft ökar. Vi behöver ta vara på våra styrkor och det växande intresset från företag som vill etablera sig i kommunen. Näringslivets utveckling är avgörande för kommunens framtida ekonomi och sysselsättning. Fler medborgare får det bättre. Arbetslösheten minskar också både bland inrikes och utrikesfödda sett till hela landet. Det är fortsatt alltjämt stora skillnader i arbetslöshet mellan inrikes och utrikes födda samt de med eller utan utbildning i Botkyrka. Under de kommande åren finns inga tecken på mättnad av behoven av insatser inom nämndens område. Långtidsarbetslöshet och låg utbildningsnivå leder till ett ökat behov av utbildning av vuxna och effektiva arbetsmarknadsåtgärder.

För att möta framtidens behov ställer det krav på organisationens förmåga att ta tillvara teknikens möjligheter och bedriva en god personalpolitik som säkrar kompetensförsörjningen.



Referens
Hanna Wallinder

Mottagare
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Omvärldsanalys 2020-2023

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

Sammanfattning

Omvärldsanalysen ger en beskrivning av omvärldsfaktorer som de närmsta åren antas komma att påverka nämndens verksamheter. Analysen utgör även underlag till nämnden inför Analysdagarna i mars 2019.

Botkyrka är en del av en växande huvudstadsregion med stark tillväxt där efterfrågan på arbetskraft ökar. Vi behöver ta vara på våra styrkor och det växande intresset från företag som vill etablera sig i kommunen. Näringslivets utveckling är avgörande för kommunens framtida ekonomi och sysselsättning. Fler medborgare får det bättre. Arbetslösheten minskar också både bland inrikes och utrikesfödda sett till hela landet. Det är fortsatt alltför stora skillnader i arbetslöshet mellan inrikes och utrikes födda samt de med eller utan utbildning i Botkyrka. Under de kommande åren finns inga tecken på mättnad av behoven av insatser inom nämndens område. Långtidsarbetslöshet och låg utbildningsnivå leder till ett ökat behov av utbildning av vuxna och effektiva arbetsmarknadsåtgärder.

För att möta framtidens behov ställer det krav på organisationens förmåga att ta tillvara teknikens möjligheter och bedriva en god personalpolitik som säkrar kompetensförsörjningen.

Bilaga

- AVUX Omvärldsanalys 2020-2023

2019-01-31

Dnr AVUX/2018:82

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Arbetsmarknadsdirektör

Nina Angermund-Carlsson
Utvecklingschef

Expedieras till
Kommunledningsförvaltningen

**DET HÄR ÄR
BOTKYRKA**

Omvärldsanalys

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen



Innehållsförteckning

_Toc536690180

Sammanfattning	3
Inledning	4
Osäkra tider ökar trycket på digitalisering och att dra fördel av sina styrkor	4
Möjliggöra arbete och företagande för Botkyrkaborna	6
Fler växande småföretag och ökat behov av strategiska etableringar	6
En tilltagande polarisering ställer högre krav på kommunens verksamheter.....	7
Insatser till både individ och arbetsgivare för en fungerande arbetsmarknad	8
Samverkan med idéburen sektor om insatser blir viktigare	10
Möta Botkyrkabornas behov av stöd för att leva ett självständigt liv	12
Allt fler beviljas stöd och service till daglig verksamhet	12
Möjliggöra Botkyrkabornas livslånga lärande.....	13
Stora rekryteringsbehov kräver ett heltäckande system för kompetensförsörjning	13
Vuxenutbildningens växande betydelse för arbetsmarknaden	13
Expansion och konkurrens driver på yrkeshögskolans roll som jobbmatchare	14

Sammanfattning

Botkyrka är en del av en växande huvudstadsregion med stark tillväxt där efterfrågan på arbetskraft ökar. Företagens intresse för att etablera sig i kommunen växer. Småföretagen blir fler och allt viktigare för kommunens ekonomi och sysselsättning. Andelen medborgare med eftergymnasial utbildning ökar. Kompetensförsörjningen stärks succesivt genom att bland annat fler vuxna utbildar sig, vidareutbildar sig eller byter yrkesbana. Och behoven ökar.

Samtidigt har utsatta grupper svårare att bli en del av arbetsmarknaden. Polariseringen mellan grupper och stadsdelar är oroande. Vi verkar samtidigt i en omvärld med allt större politisk och ekonomisk osäkerhet. Befolkningsutvecklingen, företagsstrukturen och den förhållandevis låga sysselsättningsgraden påverkar skatteunderlagets utveckling i kommunen. Förändringstrycket ökar och vår förmåga att ta vara på teknikens möjligheter blir viktigare.

Möjliggöra arbete och företagande för Botkyrkaborna

Konjunkturläget innebär fortsatt goda möjligheter att starta och driva företag. Småföretagen, deras förutsättningar och möjliga innovationskraft, blir allt viktigare för kommunens framtida utveckling. Det blir viktigare att ha kunskap om och dra nytta av kommunens konkurrensfördelar för att skapa attraktiva etableringsmöjligheter och främja företagets tillväxt.

Efterfrågan på arbetskraft fortsätter vara stark, men situationen blir svårare för utsatta grupper, framför allt för personer med funktionsnedsättning samt de som saknar gymnasieutbildning. Socialt stöd till både individer och arbetsgivare är av allt viktigare betydelse för att förbättra och effektivisera matchningen på den lokala arbetsmarknaden.

Den idéburna sektorn spelar en allt viktigare roll, både när konjunkturen ändras och individerna i delar av kommunens arbetsmarknadsinsatser har en bredare problematik. Samverkan med idéburna organisationer, föreningsliv och andra intressenter, får allt viktigare betydelse för stabilitet, sammanhållning och social innovation.

Möta Botkyrkabornas behov av stöd för att leva ett självständigt liv

Fler personer med funktionsnedsättning får rätt till daglig verksamhet i takt med ett tuffare arbetsliv samt fler och mer komplexa diagnoser. Fler kommuner anlitar privata aktörer inom välfärdens verksamheter. I kommunen har intresset för lagen om valfrihet (LOV) väckts och utreds närmare för andra verksamheter inom välfärdsområdet.

Möjliggöra Botkyrkabornas livslånga lärande

Behovet av ett sammanhållet system för kompetensförsörjning som med fokus på vägledning mot både arbetsmarknad och studier och effektiv validering för samtliga prioriterade målgrupper blir allt viktigare för att stärka studiemotivation, underlätta omställning och inträde till arbetsmarknaden de kommande åren.

Utbildningsmöjligheterna för vuxna får en allt viktigare betydelse för att vi ska kunna höja utbildningsnivån och för kommunens kompetensförsörjning i stort. En ändamålsenlig och flexibel vuxenutbildning och yrkeshögskola behövs för att möta omvärldens krav samt medborgarnas behov och framtida förutsättningar för att få ett arbete.

Inledning

Varje år presenterar kommunledningsförvaltningen en omvärldsanalys tillsammans med stadsdelsanalyser med ett perspektiv på tre år. Dessa ska bidra till goda planeringsförutsättningar i mål -och budgetarbetet för att bland annat underlätta det kommunala uppdraget.

Denna rapport beskriver Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens omvärld utifrån nämndens uppdrag och ansvarsområden med samma tidsperspektiv.¹ Vi beskriver kortfattat några utmaningar verksamheterna står inför med utgångspunkt från de beslutade kommunala medborgarprocesserna.

Förvaltningen ansvarar för den medborgarprocess som kommunfullmäktige valt att kalla ”Att möjliggöra arbete och företagande för Botkyrkaborna” samt för delar av medborgarprocesserna ”Möta Botkyrkabornas behov av stöd för att leva ett självständigt liv” och ”Möjliggöra Botkyrkabornas livslånga lärande”.

Omvärldsanalysen ska sammantaget bidra till en positiv utveckling och utveckla nämndens förändringsberedskap. Med en gemensam bild av omvärlden kan verksamheterna jobba gemensamt mot de långsiktiga målen och skapa goda förutsättningar att nå de årligt målsatta måtten. Förmår vi att få de olika verksamheterna, både obligatoriska och frivilliga, att verka i samma riktning och bli ömsesidigt förstärkande, underlättar vi att nå vårt uppdrag.

Osäkra tider ökar trycket på digitalisering och att dra fördel av sina styrkor

Digitalisering, globalisering och betydelsen av en hållbar värld är några av de stora trenderna som påverkar arbetsmarknaden och näringslivet. Med en accelererande förändringshastighet blir även förutsättningarna för verksamheterna inom resursorganisationen allt mer osäkra, både de politiska och ekonomiska. Vi ser också ett läge framöver med en konjunktur som mattas av och ett ökat tryck på grund av demografiska förändringar. Och därtill kan det, på lite sikt, bli tal om förändrade utjämningsbidrag.² Det blir därmed allt viktigare att ta tillvara teknikens möjligheter och känna till och dra fördel av sina styrkor.

Botkyrka kommun har en jämförelsevis ung befolkning och ingen annan kommun i landet har samma mångkultur. Här talar de snart hundra tusen medborgarna hundra språk, och världen finns runt hörnet, i centrum av landets viktigaste tillväxtregion, Stockholm. Genom att ta vara styrkorna och vidga de sociala nätverken i regionen och världen utanför, kan företag startas, handeln vidgas och fler företag kan expandera och växa. Med alla dessa krafter, den breda massan från alla världens hörn, finns det goda förutsättningar för innovationer, både i

¹ Nämnden har till uppgift att vara huvudman för vuxenutbildningen inklusive svenskundervisning för invandrare samt yrkeshögskoleutbildningar, kvalificerade yrkesutbildningar och annan eftergymnasial utbildning. Nämnden är också huvudman för anläggningen Xenter. Dessutom ska nämnden ha huvudansvaret för kommunens arbetsmarknadsåtgärder och samordna sådana åtgärder inom nämndorganisationen samt ha ansvaret för samhällsorientering enligt lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare. Nämnden ansvarar för kommunens aktivitetsansvar för ungdomar.

² SOU 2018:74, *Lite mer lika. Översyn av kostnadsutjämnningen för kommuner och landsting*, 2018

näringslivet och i det offentliga. Det är inte många andra kommuner i landet som har samma tillväxtpotential och starka grund för interkulturell tillväxt som Botkyrka.³

Osäkra tider gör det emellertid svårare att förutsäga vad som kommer att ske och ställer högre krav på förändringsberedskap. Särskilt eftersom väsentliga delar av verksamheterna finansieras av externa medel, och inte sällan är specialdestinerade. Med mindre generella medel försvåras möjligheterna att utveckla och driva långsiktiga verksamheter med väl implementerade och uppföljningsbara insatser utifrån medborgarnas behov, politikens mål och prioriteringar.

En tämligen ny verklighetsbild med krav om effektiviseringar och ständiga förbättringar växer fram. Det blir allt viktigare att systematiskt och fortlöpande utveckla och följa upp verksamheterna så att dessa uppfyller lagar, föreskrifter och ingångna avtal till rätt kvalitet och pris. Utvecklingen kommer att behöva mötas på nya sätt, med nya metoder, tekniker och obeprovnade koncept. Det ökar påtagligt trycket på att stimulera en digital transformation i förvaltningens verksamheter och ta tillvara teknikens möjligheter.

Numera använder alla unga och studenter internet och utrikesfödda är enligt undersökningar mer frekvent ute på internet än svenskfödda.⁴ Den nya tekniken blir följaktligen ett allt viktigare verktyg för att öka kvaliteten i och tillgängligheten till verksamheterna. Unga och nyanländas frekventa internetanvändning öppnar exempelvis upp för service via digitala kanaler, oavsett språkkompetens. Digitaliseringen gör det vidare möjligt att utveckla helt nya utbildningserbjudanden samt utöka och förnya servicen till kommunens medborgare och företag.

Utvecklingen ställer i förlängningen även krav på medlemmarnas digitala kompetens och ett digitalt ledarskap. Att våga testa och vara öppen för nytänkande med stor tilltro till medlemmar som vill utmana och skapa tillsammans blir viktigare. I takt med att utbildningsnivån ökar i kommunen som helhet stärks förutsättningarna att ta sig an en digital transformation. Men för att alla medborgare ska ges samma möjligheter är det viktigt att beakta att utbildningsnivån fortfarande är påtagligt låg jämfört med exempelvis länet i stort. Det är viktiga signaler som vittnar om att många medborgare inte har varken ekonomi för eller kunskap om ny teknik.

³ Interkulturell innebär att personerna som finns i ett mångkulturellt sammanhang agerar tillsammans. Mångkultur definieras som personer med olika kulturella bakgrunder som existerar.

⁴ Internetstiftelsen, *Svenskarna och internet 2018*, 2018

Möjliggöra arbete och företagande för Botkyrkaborna

Fler växande småföretag och ökat behov av strategiska etableringar

Stockholm är Sveriges jobb- och tillväxtmotor och Botkyrka är en tillväxtkommun. När Stockholmsregionen växer, sysselsättningen ökar och infrastrukturen byggs ut gynnas Botkyrka. För de privata tjänstenäringarna är utsikterna goda och företagen både växer och blir fler, framför allt inom handel, bygg och logistik.

Samtidigt blir det färre stora företag med många anställda i kommunen. Trots de stora företagens strategiska betydelse är det nu en tid sedan de genererade den huvudsakliga sysselsättningen. Den globala konkurrensen sätter sina spår. Idag är 99,9 procent av alla företag i Sverige små och medelstora.⁵ De växande små företagen är således av allt större betydelse för kommunens framtida tillväxt och sysselsättning. I Botkyrka står småföretagen för mer än en tredjedel av kommunens skatteintäkter.⁶

Detta innebär att det blir viktigare för Botkyrka att använda den konkurrenskraftiga positionen som etableringsplats för nya företag för att skapa framtidstro och tillväxt. Kommunen har betydande och konkurrensfördelar som kan dra nytta av närheten till den växande regionen kring Stockholm. Förmågan att dra till sig strategiska etableringar i Södra porten och utveckla miljöerna i stadsdelarna blir allt viktigare för att utveckla Botkyrka som attraktiv företagskommun och en plats för nya affärer.⁷

Kommunen behöver därför ge rätt förutsättningar för ett växande näringsliv.⁸ Det fordrar att kommunen möter företagens behov och skapar goda förutsättningar så att fler, framför allt kvinnor, vågar förverkliga sina idéer eller skala upp en befintlig affär. Frågor som rör tillstånd, expansion, finansiering, nätverk och tillgång till kompetens blir allt viktigare att hantera effektivt för att företag ska fatta beslut om etablering eller investering på platsen Botkyrka.

Nyföretagandet utvecklas positivt i kommunen relativt många andra kommuner och utvecklingen förväntas fortsätta.⁹ Både gruppen egenanställda och soloföretag ökar i hela landet och utvecklingen i Botkyrka går i samma riktning.¹⁰ Trenden är tydlig även bland mikroföretagen, men inte riktigt lika skarp.¹¹ Bakom varje företag står individer och entreprenörer som förverkligar sina drömmar och tagit kontroll över sin försörjning.

⁵ SCB, *Företagsregistret*, 2017

⁶ Företagarna, *Företagandet i Botkyrka*, Rapport, 2018

⁷ Attraktivitet handlar i stora drag om att öka eller bibehålla befolkningstillväxt i en kommun eller stadsdel, det vill säga skapa en positiv nettoinflyttning. En attraktiv kommun/stadsdel erbjuder ett brett utbud och möter många olika behov.

⁸ De senaste tio åren har Botkyrka tappat 50 placeringar i svenskt Näringslivs kommunranking av företagsklimatet och trenden är densamma i nyföretagarbarometern. Företagsamheten är särskilt låg bland kvinnor och unga.

⁹ Nyföretagarcentrum, *Nyföretagarbarometern 2018*, 2018

¹⁰ Egenanställda kallas den grupp som utför arbete på uppdrag. Soloföretag är de som bara har 1 anställd, ägaren.

¹¹ Statistiska centralbyrån, 2017

Det är samtidigt viktigt att tänka på att de nya solo- och mikroföretagarna i kommunen inte givet är entreprenörer som vill företagen ska växa. Många erbjuder sina tjänster till kunder inom ett geografiskt område eller till en given kundkrets. Flera av dessa företag kan emellertid ha eller skulle kunna ha kapacitet att växa, men står kanske utan strategi eller utan direkta behov. Det kan exempelvis bero på bristande marknads- och omvärldskänedom.

Vi bedömer alltså likväl att det finns en grupp av mindre små- och mikroföretagen med god tillväxtpotential. Med ett förbättrat serviceutbud till och fördjupad samverkan mellan solo- och mikroföretag och kommunen finns troligen påtagliga möjligheter att stimulera till utveckling och tillväxt. Strategiska och lärande nätverk blir allt viktigare för utveckling, entreprenörskap och innovationer.

Fler företagare väljer också att bli egenanställda för att få ökad flexibilitet och frihet, eller av nödvändighet eftersom kunden kräver att uppdraget faktureras. Osäkra anställningar och svårigheten att komma in på den reguljära arbetsmarknaden är väsentliga faktorer som ligger bakom ett ökat egenföretagande runt om i världen och i landet.¹² Vi ser också att denna utveckling når Botkyrka. Utifrån bland annat arbetsmarknadsläget vågar vi anta att gruppen med så kallade "levebrödsföretagare" i form av ofrivilliga egenanställda ökar i kommunen.

Trots fortsatt tämligen goda utsikter i samhällsekonomin som helhet, faller stämningläget i omvärlden. En svagare konjunktur väntar relativt den mycket positiva utvecklingen de senaste åren regionen.¹³ Framför allt är det en vikande tilltro i Stockholms förortskommuner, som Botkyrka, och andra områden med socioekonomiska utmaningar.

En tilltagande polarisering ställer högre krav på kommunens verksamheter

En tilltagande polarisering ställer högre krav på kommunens verksamheter. Ojämligheten ökar runt om i hela landet, mellan de som har arbete och de som står utanför, mellan inrikes födda och utrikes födda samt mellan invånare i attraktiva och mindre attraktiva områden.

Samtidigt ser vi att fler får det bättre. Varken polariseringen eller konjunkturläget påverkar de med högre utbildning som har arbete och bostad i någon allvarligare grad. Individer med gymnasieexamen torde även de ha ett förhållandevis gott arbetsmarknadsläge och goda möjligheter att leva ett självständigt liv framöver. Sett utifrån hela landet fortsätter även arbetslösheten att minska både bland inrikes och utrikesfödda.¹⁴

Men grupper som står långt från arbetsmarknaden har svårt att dra nytta av goda tider och en svagare konjunktur tenderar att förstärka polariseringen ytterligare. Det är därför fortsatt alltjämt mycket stora skillnader i arbetslöshet mellan inrikes och utrikes födda samt de med eller utan utbildning.

I Botkyrka kommun är den totala andelen arbetslösa och nyanlända nästan dubbelt så hög i jämförelse med både länet och övriga landet.¹⁵ Särskilt stora är utmaningarna dessutom för

¹² Futurion, *Egenanställningar – den svenska partsmodellens ingenmansland*, 2017

¹³ Konjunkturinstitutet (2017), Arbetsförmedlingen (2017), Stockholms Handelskammare (2018)

¹⁴ Arbetsförmedlingen, *Arbetsmarknadsutsikter – prognos 2018-2019*, 2018

¹⁵ Arbetsförmedlingen 2018

kvinnor som kommer från länder med ett lågt deltagande i arbetskraften. Vi ser också att andelen långtidsarbetslösa som står långt från arbetsmarknaden ökar relativt andra grupper i Botkyrka. Det råder även påtagliga utmaningar kring gruppen unga upp till 24 år som varken arbetar eller studerar.¹⁶ Andelen utrikes födda är särskilt hög och det blir därför allt viktigare med lokal närvaro och uppsökande arbete i de mest utsatta stadsdelarna i kommunen.¹⁷

Hushållens ekonomiska tillstånd i kommunen är allt mer beroende av var man bor och vilken stadsdel hushållet tillhör. Skillnaden i medelinkomst mellan boende i det mer välbärgade Tullinge och den norra förorten Alby har ökat med mer än 50 procent sedan 2000 och skillnaden är avsevärt högre för kvinnor än för män.¹⁸ Inkomstskillnaderna är också starkt förknippade med och kopplade till individernas möjligheter till arbete, boende och hälsa.

Trots att både asyl- och anknytningsärenden förväntas minska i landet som helhet kommer mottagandet av nyanlända vara fortsatt högt i kommunen framöver.¹⁹ Många kommer fortsatt välja att bosätta sig här på egen hand. Trångboddhet och segregation, bland annat som en följd av lagen om egen bosättning, för med sig höga individuella och kommunala kostnader. För att leva upp till bostadsförsörjningsansvaret blir det allt viktigare att skapa förutsättningar för tillkomsten av bostäder. Den föreslagna begränsningen för eget boende är angelägen och kommer enligt den nya politiska överenskommelsen att införas under nästa år.²⁰ Hur mycket förändringen kommer motverka Botkyrkas segregation i ett kortare perspektiv är dock ovisst.

Vi ser också en tilltagande polarisering av människors tillgång till socialt och kulturellt kapital. Det kan handla om individers tillgång till nätverk och sociala strukturer och om möjligheterna att bli en del av olika gemenskaper, något som ökar chanserna för social inkludering och som kan underlätta och ge fler möjligheter till att få ett arbete och leva ett självständigt liv.

Insatser till både individ och arbetsgivare för en fungerande arbetsmarknad

När fler får svårt att få fotfäste på den reguljära arbetsmarknaden blir kommunens insatser på arbetsmarknadsområdet allt viktigare. Detta frivilliga åtagande, som många kommuner gör, beror bland annat på att de utsatta grupperna, ungdomar, nyanlända, personer med funktionshinder och förgymnasial utbildning inte bedöms få ett tillräckligt stöd. Att många arbetslösa inte omfattas av arbetslöshetsförsäkringen och är i behov av ekonomiskt bistånd leder vidare till att många kommuner tar ett allt större ansvar och intensifierar sina insatser.

I takt med tiden i arbetslöshet minskar individens humankapital, den förväntade produktiviteten och jobbchanserna. Långa tider i arbetslöshet ökar också riskerna för långvarig psykisk och fysisk ohälsa.²¹ I Botkyrka kommun har unga långtidsarbetslösa med funktionsnedsättning, missbruksproblematik, kriminell livsstil och utrikes bakgrund, mycket svårt med jobbchanser. Däremot ser vi att yngre personer med fullgjord gymnasieutbildning generellt har enklare att lämna långtidsarbetslöshet.

¹⁶ År 2016 var mer än 1000 av Botkyrkas unga mellan 16-24 år varken i arbete eller studier. MUCF, 2019

¹⁷ SOU 2018:11, *Vårt gemensamma ansvar – för unga som varken arbetar eller studerar*, 2018

¹⁸ Kommunens stadsdelsanalys 2018

¹⁹ Migrationsverket, *Migrationsverkets prognos*, november 2018

²⁰ Regeringen, *Ett socialt hållbart eget boende för asylsökande*, Promemoria, 2018 och Januariavtalet 2019

²¹ Kommissionen för jämlik hälsa, *Arbete, arbetslöshet och jämlik hälsa – en kunskapsöversikt*, 2015

Utbildning och arbetslivserfarenhet är de två viktigaste faktorerna till att få ett arbete. Forskningen visar, liksom resultaten från verksamheterna i kommunen, att intensifierade arbetsfrämjande insatser, som möter individens förutsättningar och behov, ger resultat.²² För att nå framgång i insatserna till arbetslösa långt från arbetsmarknaden, och unga utan arbete eller studier, behöver det avsättas tid till varje individ med fördjupad vägledning som ger information och kunskap om studier och arbetsmarknaden. Det kan handla om motiverande insatser utöver studie- och yrkesvägledning, såsom coachande samtal eller aktiviteter inom det civila samhället. Det behöver även finnas goda möjligheter att kombinera kommunal vuxenutbildning, arbetsplatsförlagd utbildning, språkstöd och praktik.

I fråga om aktivitetsansvaret är detta särskilt komplicerat. Det beror bland annat på målgruppens sociala rörlighet, digitala omvärld och psykiska hälsa. Vi noterar en tilltagande och mer problematisk frånvaro från gymnasieskolan, ohälsa och sociala problem.²³ Det ställer helt nya krav på vilket sätt de unga kontaktas och vidare på hur vi förmedlar betydelsen av utbildning, synen på bildning och att plugga vidare och möjligheterna till självförverkligande. I Botkyrka kommun går ett par procent till utbildning inom det kommunala aktivitetsansvaret, i jämförelse med drygt 10 procent för hela landet.²⁴

I omvärlden ser vi en utveckling där arbetsgivare använder individens arbetslöshetshistorik som ett sorteringsinstrument vid rekrytering eller anställning. Nyanlända och långtidsarbetslösa har särskilt svårt att få anställningar trots lönesubventioner och det faktum att stöden förefaller ha både positiva sysselsättningseffekter och ger ökad produktivitet.²⁵ Oberoende av lönesubventioner, och ovan nämnda positiva effekter för arbetsgivare, är det alltså många som avstår att anställa med stöd. En anledning är att det ofta är viktigare för arbetsgivare att hitta personer med rätt kompetens och som passar i verksamheten, än att anställningskostnaden är låg. En annan anledning är, som beskrivits ovan, att det förekommer diskriminering. I och med detta går samhället, kommunen och arbetsgivare miste om värdefull kompetens som inte tas tillvara och produktivitet som uteblir.

Allt fler kommuner utvecklar bland annat därför metoder, koncept, projekt och ibland särskilda bolag för att bättre bistå de arbets sökande i samverkan med Arbetsförmedlingen, civilsamhället och näringslivet. Dessa initiativ är i huvudsak komplement till ordinarie arbetsmarknadspolitiska åtgärder och reguljära utbildningar. Det skapar möjligheter att anpassa insatserna till individerna, möta mindre gruppers särskilda behov likväl som de lokala arbetsgivarnas efterfrågan på kompetens. Det gör det också möjligt för en arbetsgivare att pröva hur en individ fungerar i verksamheten, samtidigt som individen får arbetslivserfarenhet.

Även om kommunerna inte bär alla kostnader för de arbetsmarknadspolitiska insatserna är det betydande, och frivilliga, resurser som investeras för att utveckla kvalitet, effektivitet och resultat i insatser och projekt av detta slag. Men det finns tendenser till rundgång. Det betyder

²² Ratio, *Ungas etablering och kommunala arbetsinsatser*, 2017

SKL, *Extratjänster i kommuner och landsting*, 2018

²³ Ungdomsbarometern, 2018

²⁴ Skolinspektionen, *Att motivera ungdomar tillbaka till utbildning - En uppföljande kvalitetsgranskning av kommuners aktivitetsansvar 2018*, 2018

²⁵ IFAU, *Hur påverkar anställningsstöd och nystartsjobb de anställande företagen*, 2018

att personer går mellan olika ersättningssystem och placering i arbetsmarknadspolitiska åtgärder och på så sätt är utanför den ordinarie arbetsmarknaden under mycket lång tid. Intresset för att granska ändamålsenligheten, kvaliteten och långsiktiga effekter av de egna insatserna ökar därför hos många kommuner, och är ett förhållandevis utforskat område med utvecklingspotential.²⁶

Den politiska osäkerheten gör att det är svårt att sia om hur de framtida arbetsmarknadsinsatserna och verktygslådan med subventionerade anställningar kommer att se ut de närmaste åren. De av parterna aviserade etableringsjobben kommer att innebära en delvis ny modell med ett förstärkt upphandlat matchningsstöd till både arbetssökande och arbetsgivare för att stimulera att anställningar för nyanlända och långtidsarbetslösa kommer till stånd mer i den privata sektorn.²⁷

Vi vågar dock anta att arbetsmarknadspolitiken står inför betydande förändringar, bland annat i fråga om ansvarsfördelningen mellan stat och kommun samt troligen i användandet av privata aktörer. Hur omfattande förändringarna blir beror sannolikt på hur regeringen kommer att klara av att bedriva sin nya politik utifrån det parlamentariska läget och hur Arbetsmarknadsutredningen tas emot.²⁸ Samtidigt kvarstår utmaningarna för landets alla kommuner och de omfattande behoven hos många medborgare.

Samverkan med idéburen sektor om insatser blir viktigare

Vi ser en utveckling där fler individer får rätt till daglig verksamhet (se sid.12). Många får samtidigt erfara avslag om eller indragen sjuk- eller aktivitetsersättning. Efter sådana besked visar det sig också att både hälsan och inkomsterna hos de här individerna försämras.²⁹ Arbetslivets krav och villkor samt bristen på arbetstillfällen för målgrupperna gör situationen tuff, för både individerna och kommunen. Det leder följaktligen till att gruppen av individer med nedsatt arbetsförmåga inom kommunens arbetsmarknadsinsatser även får en bredare problematik.

Samverkan med den idéburna sektorn blir i detta sammanhang allt viktigare för att möta individers rätt till arbete och ett självständigt liv. Det blir också viktigare att utveckla möjligheterna för sektorn i takt med att de ekonomiska resurserna blir mindre. I tider av ekonomisk och politisk osäkerhet är den idéburna sektorn dessutom stabiliserande eftersom den är mindre konjunkturkänslig. Men framför allt bidrar relationerna med civilsamhället och ideella sektorn allt oftare till sociala innovationer genom exempelvis nya metodtillämpningar och därigenom ett breddat utbud av insatser till målgrupperna.

Till skillnad från de privata aktörerna inom välfärden har idéburna aktörer minskat i landet som helhet under en tid. I Botkyrka är utvecklingen den omvända. Här utvecklar den idéburna sektorn stadsdelarna och bidrar till integration och är en interkulturell främjandeskapare. Konkret spelar den idéburna sektorn en allt viktigare roll och samverkan utökas och

²⁶ Ratio, *Ungas etablering och kommunala insatser*, 2017

²⁷ Arbetsförmedlingen, *Modell för upphandlad matchning till etableringsjobb*, Återrapportering, 2018

²⁸ Direktiv 2016:56: Det statliga åtagandet för en väl fungerande arbetsmarknad och Arbetsförmedlingens uppdrag; Arbetsmarknadsutredningen lämnar slutbetänkande i 31 januari 2019.

²⁹ Riksrevisionen, *Nekad sjuk- och aktivitetsersättning – effekter på inkomst och hälsa*, 2018

formaliseras i alla verksamheter i kommunen genom både idéburna offentliga partnerskap (IOP)³⁰ och arbetsintegrerande sociala företag (ASF).³¹

Med utgångspunkt från omvärlden och arbetsmarknadens utveckling i kommunen ser vi ett ökat behov av kunskap om den idéburna sektorn. Dessa aktörer finns överallt, oavhängigt kommunens verksamhet. En anledning till bristerna i kunskap är att begreppen och lagstiftningen rörande både idéburna partnerskap och sociala företag är otydlig, bland annat i relation till EU-rätten. En annan anledning är att det kan vara svårt att se möjligheterna och vad som kan utföras och uppnås i praktiken eller hur eventuella kostnader ska bäras och rapporteras av olika aktörer.

Det finns dock, från flera politiska partier, en ambition att främja och underlätta för ett ökat idéburet deltagande inom både välfärd och arbetsmarknad för att fler i de mest utsatta grupperna ska kunna försörja sig och kunna leva ett självständigt liv. Framför allt är möjligheterna stora och den sociala innovationskraften enorm inom detta område.³²

³⁰ Idéburet offentligt partnerskap, IOP, är en form av samverkan mellan offentlig och idéburen verksamhet. Samverkan handlar ofta om att tillsammans lösa en samhällsutmaning, där den idéburna organisationen och den offentliga verksamheten båda bidrar med erfarenhet och kunskap.

³¹ Arbetsintegrerande sociala företag, sysselsätter framför allt sjukskrivna och personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, nyanlända flyktingar i etableringsuppdraget samt långtidsarbetslösa, dvs. grupper som står långt från arbetsmarknaden.

³² Regeringen, Kommittédirektiv, *En tydlig definition av idéburna aktörer i välfärden*, Dir 2018:46

Möta Botkyrkabornas behov av stöd för att leva ett självständigt liv

Allt fler beviljas stöd och service till daglig verksamhet

Vi ser att samhället blir tuffare och att fler personer inte alltid får den plats i samhället de har rätt till. Detta gör att personer inom målgruppen som prövats mot arbetsmarknaden allt oftare till slut, ibland efter flera misslyckanden, beviljas insatser inom funktionshinderområdet. Det beror bland annat på att allt fler behov tillgodoses och att kommunerna tar ett allt större ansvar inom funktionshinderområdet. Dessutom ser vi fler personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, autismdiagnoser, missbruk samt individer med flera olika, och allt svårare, diagnoser.

Ju mer komplex problematiken blir kring individerna, desto svårare blir det att förutse utvecklingen för den dagliga verksamheten. Den kommunala samordningen blir i takt med detta också viktigare. Daglig verksamhet är den vanligaste insatsen inom lagen om stöd och service (LSS).³³ De senaste tio åren har antalet deltagare ökat med ungefär 35 procent i hela landet.³⁴ I Botkyrka kommun har platserna, i ett förhållandevis konstant lokalbestånd, ökat med i snitt 15–20 platser per år under samma period.³⁵ Behovet ökar i takt med att människor lever längre och fler elever lämnar gymnasiesärskolan.³⁶

I omvärlden ser vi vidare att allt fler kommuner anlitar privata aktörer inom välfärden och i daglig verksamhet. Botkyrka har ännu inte tillämpat lagen om valfrihet (LOV), men intresset för att få in fler aktörer växer.³⁷ Privata aktörer kan, precis som civilsamhället, bidra till en ökad individanpassning, innovation och metodutveckling. Men upphandling enligt LOV kan också innebära risker i form av lägre flexibilitet. Det kan handla om beläggning kombinerat med höga kostnader för lokaler, personal och övrig drift, beroende på hur förfrågningsunderlagen är utformade. Det ställer höga krav på beställarkompetens.

³³ Daglig verksamhet innebär sysselsättning för person med funktionsnedsättning som är i yrkesverksam ålder, som saknar förvärvsarbete och inte utbildar sig. Rätten till daglig verksamhet gäller personer i yrkesverksam ålder och endast personer som tillhör personkrets 1 och 2

³⁴ Socialstyrelsen, *Insatser och stöd till personer med funktionsnedsättning – lägesrapport 2018*, 2018

³⁵ Delårsrapport Daglig verksamhet 2018. Det innebär att antalet platser bedöms öka med runt 40 procent på 10 år.

³⁶ Skolverkets statistik, 2018

³⁷ SKL, *Köp av verksamhet - Kommuner, landsting och regioner 2006-2016*, 2017

Möjliggöra Botkyrkabornas livslånga lärande

Stora rekryteringsbehov kräver ett heltäckande system för kompetensförsörjning

Kompetensbristen i Sverige – och framför allt i Botkyrka kommun – är starkt kopplad till medborgarnas utbildningsnivå och utländsk bakgrund. Dessa faktorer har stor betydelse för möjligheten att matcha mot ett arbete och betydelsen ökar. Samtidigt är rekryteringsbehoven hos arbetsgivarna i kommunen stora och ökar de kommande åren. När företagen i Botkyrka fått bedöma tillgången på arbetskraft med relevant kompetens i kommunen är situationen kritisk.³⁸ För Botkyrka kommun, som är den största arbetsgivaren i kommunen, innebär utvecklingen fortsatt konkurrens om resurserna och det blir viktigare att behålla den redan anställda arbetskraften.

Det är särskilt svårt för arbetsgivare att rekrytera utbildad personal inom exempelvis bygg, logistik, teknik och systemutveckling/IT. Med en ökad andel unga och äldre ökar även rekryteringsbehoven i kommunens organisation, framför allt inom utbildning, socialt arbete, vård och omsorg. Vi ser att strukturomvandlingen från varu- till tjänsteproduktion tilltar och att mer digitalisering, automatisering och artificiell intelligens gör att många yrken kräver helt nya kompetenser och uppdaterad kunskap.

Ett heltäckande system för kompetensförsörjning som matchar arbetsgivarnas behov och regionens potential utifrån individens förutsättningar är en förutsättning för att möta förändringarna i omvärlden. Med ett livslångt lärande ökar även kommunens attraktivitet och gynnar både inflyttning och nyetableringar av företag. Att höja utbildningsnivån och utöka arbetet med vägledning och motivation samt underlätta omställning mitt i livet kommer att bli de mest centrala frågorna de kommande åren.

Vuxenutbildningens växande betydelse för arbetsmarknaden

Kompetens är en avgörande konkurrensfaktor på arbetsmarknaden och fullgjord gymnasieutbildning en allt viktigare förutsättning för att få ett arbete. Den kommunala vuxenutbildningen utgör därmed en allt viktigare pusselbit inom arbetsmarknadspolitiken.³⁹ Förutom den kompensatoriska rollen att ge människor en andra chans till utbildning, spelar vuxenutbildningen en central roll i nyanländas etablering och förutsättning för en effektiv kompetensförsörjning.

Trots en positiv utveckling med allt fler som klarar gymnasieexamen i kommunen de senaste åren är trycket på vuxenutbildningen högre än någonsin. Det följer bland annat av rättighetslagstiftningen som införts i skollagen. Enligt den ska kommunen anta alla sökande till kurser som leder till grundläggande och särskild behörighet. Den största andelen elever som studerar på vuxenutbildningen omfattas således av lagen. Utvecklingen förstärks av att en stor grupp nyanlända ungdomar och vuxna som omfattas av utbildningsplikten är i behov av vuxenutbildning, både svenska för invandrare (SFI) och yrkesvux.

³⁸ Svenskt Näringsliv, *Rekryteringsenkäten 2018 - Jobbskaparna larmar! Kompetensbristen ökar*, 2018

³⁹ I Botkyrka är kommunen både huvudman och anordnare. Idag läser nästan hälften av landets elever inom vuxenutbildningen hos en annan anordnare än kommunen, men variationerna är stora mellan kommuner.

Utbildningsbehoven är omfattande och vi ser att fler behöver prioriteras oavsett utbildningsbakgrund vid antagning till utbildning inom yrkesvux. Bestämmelserna om urval där de som fått minst utbildning ska prioriteras leder således till att vuxenutbildningen inte klarar att inkludera flera grupper och många nekas plats. Bland dessa grupper finns exempelvis nyanlända med längre utbildningsbakgrund, individer med funktionsnedsättning som har tagit gymnasieexamen och långtidsarbetslösa unga vuxna med examen från gymnasium eller högskola. Ett utbyggt yrkesvux är, sett till behoven, ett effektivt sätt att nå de grupper som saknar gymnasieutbildning och stärka anknytningen till arbetsmarknaden. Det kan påtagligt effektivisera matchningen och stärka avkastningen på insatsen. I dag skapar de finansiella ramarna en återvändsgränd i fråga om yrkesvux. Även urvalsreglerna hämmar möjligheterna jobba med omställning och lärande i livets alla skeden.⁴⁰

Vi ser också en utveckling där möjligheterna att få kunskaper validerade blir viktigare. Validering innebär en möjlighet för den enskilde att få sin kunskap och kompetens synliggjord, dokumenterad och erkänd. I många fall kan studietiden förkortas och matchningen effektiviseras. Med utgångspunkt från valideringsdelegationens arbete nationellt och behoven utifrån Botkyrka kommuns många nyanlända ökar behoven av valideringsinsatser. Det kan handla om att utveckla metodstöd och processer för validering inom vuxenutbildningen såväl som inom yrkeshögskolan. Detta är särskilt angeläget för att möta bristyrken och i flera fall kan det handla om behov av samverkan mellan vägledare och professionen.

Även vägledningen är en allt viktigare del av vuxenutbildningen, inte minst med anledning av den höga andelen nyanlända och vuxenutbildningens förhållandevis varierande och komplicerade system som även omfattar folkhögskoleutbildningar, utbildningar inom yrkeshögskolan och utbildningar vid universitet och högskolor. Inom kommunernas vuxenutbildning finns också ett brett utbud av olika utbildningsanordnare som bidrar till ett stort och differentierat utbud av kurser. För att elever ska kunna finna sin egen väg genom systemet och möta omvärldsförändringar och arbetsmarknadens behov blir stödet i stöd i form av vägledning viktigare.

En ändamålsenlig och flexibel vuxenutbildning som innefattar vägledning och validering behövs för att möta omvärldens och lagstiftarens krav samt medborganas behov och framtida förutsättningar för att få ett arbete. Trots ett stort tillskott av utbildningsplatser är situationen fortsatt utmanande för vuxenutbildningen de kommande åren.

Expansion och konkurrens driver på yrkeshögskolans roll som jobbmatchare

Även yrkeshögskolan blir en allt viktigare aktör för att klara kompetensförsörjningen. Yrkeshögskolan blir därmed en allt viktigare pusselbit i det livslånga lärandet.⁴¹ Genom en yrkeshögskoleutbildning kan en individ lättare matchas mot ett jobb och göra yrkes- och karriärbyten. Det är en historisk utbyggnad som pågår av yrkeshögskolan de kommande åren.

⁴⁰ SOU 2018:71, *En andra och en annan chans – ett Komvux i tiden*, 2018

⁴¹ Drygt hälften av utbildningsanordnarna är privata och knappt hälften är offentliga, i huvudsak kommunala. I Botkyrka kommun är kommunen anordnare genom Xenter. Därtill finns det i Stockholmsregionen ytterligare 70 utbildningsanordnare. Och antalet har ökat de senaste åren och bedöms öka i takt med att yrkeshögskolan byggs ut.

I takt med att förändringstakten i arbetslivet ökar blir det viktigare att snabbt kunna erbjuda helt bransch- och yrkesanpassade utbildningar. Yrkeshögskolans styrka är också att den är anpassad utifrån arbetsmarknadens behov. Innehållet, inriktningen och det lokala utbildningsutbudet kan därför ändras över tid. Yrkeshögskolan är alltså en flexibel utbildningsform i ett annat förhållandevis trögrörigt utbildningsystem. Nio av tio studenter går vidare till arbete eller studier efter avslutad utbildning och 70 procent tar examen.

Konkurrensen mellan de olika utbildningsanordnarna ökar i takt med utbyggnaden av platser. Det innebär en indirekt tävlan i att ta fram utbildningar och väl underbyggda ansökningar som kvalitetsgranskas utifrån en rad olika parametrar utifrån behov och intresse. För att vara framgångsrik krävs inte sällan egen research och omvärldsbevakning för att veta var behov kan uppstå. Branschrelationerna är en förutsättning för att nå resultat och kvalitet.

Botkyrka kommun har genom Xenter allt oftare fått erfara den höga konkurrensen. Tidskrävande ansökningsprocesser försvårar utvecklingen av och nivån på ansökningarna. Det finns en risk att denna utveckling hämmar viljan att anordna utbildningar eller gör att anordnare som inte lyckas i konkurrensen slås ut. Det senaste året har till exempel antalet årsplatser för data- och IT-utbildningar minskat i Stockholmsregionen trots behoven, men vi ser en positiv vändning i takt med utbyggnaden.

Sammantaget blir det utifrån arbetsmarknadsläget lokalt, regionalt och nationellt allt viktigare att fördjupa befintliga relationer med näringslivet samtidigt som nya relationer hela tiden behöver etableras och utvecklas. Att ha tidig och nära dialog med företag, offentliga arbetsgivare och branscher är av allt mer strategisk betydelse.

För individen är det vidare viktigt att yrkeshögskolan blir ett tydligare och mer känt alternativ efter gymnasieskolan. Men det tar tid och resurser att sprida kunskap och kännedom om nya utbildningar. Ska yrkeshögskolan i någon grad spegla och möta rekryteringsbehoven utifrån befolkningssammansättningen i kommunen och bli en effektiv jobbmatchare är validering en möjlig väg.⁴² I Botkyrka kommun finns det goda möjligheter att attrahera nya målgrupper till framtida utbildningar i takt med att allt fler klarar gymnasiet. Idag finns dock inga ekonomiska incitament att jobba med validering hos utbildningsanordnare inom yrkeshögskolan.

Validering kan både öka genomströmningen och intresset för yrkeshögskolan. Reell kompetens utgör dock en egen behörighetsgrund till utbildning inom yrkeshögskolan vid sidan av formell behörighet.⁴³ Vi ser utifrån hur andra länder utvecklat validering som ett verktyg för att få en mer inkluderande arbetsmarknad även kan behöva bli ett viktigare verktyg för Botkyrka kommun och Xenter.

⁴² Läs mer på Valideringsdelegationens webb-plats.

⁴³ Reell kompetens är den samlade faktiska kompetens som individer har oberoende av hur, när eller var den har utvecklats.



2

Utfall för YH-ansökningar

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.



3

Svenskt Näringslivs ranking av företagsklimat

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

/



4

Årsredovisning 2018 (AVUX/2018:80)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner årsredovisningen för 2018.

Sammanfattning

Det ekonomiska resultatet för förvaltningen uppgår 2018 till strax över 1 miljon kronor. Det ekonomiska resultatet för förvaltningen uppgår 2018 till strax över 1 miljon kronor. Överskottet beror på att förvaltningens buffert för oförutsedda kostnader inte nyttjats fullt ut. Det finns variationer i verksamheternas resultat som på helheten tar ut varandra.

Förvaltningen uppnår en majoritet av de uppsatta målen 2018, vilket är positivt. Av de totalt 14 nämndmålen så uppnår förvaltningen god måluppfyllelse på 5 mål och godtagbar måluppfyllelse på 6 mål, medan 3 mål har en ej godtagbar måluppfyllelse.

Vi ser att förvaltningen bidrar till att fler Botkyrkabor kommer ut i arbete och att fler företag etableras i Botkyrka. Vårt arbete med ungdomar och unga vuxna ger effekt och vi ser resultatförbättring avseende kommunens ungdomsgaranti. Även resultatet för det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) förbättras och fler går till studier. Däremot ser vi en fallande utveckling vad gäller betygsresultat inom den gymnasiala vuxenutbildningen samt försämrad genomströmning inom SFI. Förvaltningen bevakar utvecklingen noga och gör större satsningar som kommer att ge effekter under nästa år. Dessutom ser vi att kommunen tappar i Svenskt Näringslivs ranking över företagsklimat, ett kommungemensamt krafttag är nödvändigt för att förbättra resultatet. Samtidigt är vi årets tillväxtkommun 2018 vilket är mycket positivt.



Referens
Regina Jalvemyr

Mottagare
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Årsredovisning 2018

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner årsredovisningen för 2018.

Sammanfattning

Det ekonomiska resultatet för förvaltningen uppgår 2018 till strax över 1 miljon kronor. Det ekonomiska resultatet för förvaltningen uppgår 2018 till strax över 1 miljon kronor. Överskottet beror på att förvaltningens buffert för oförutsedda kostnader inte nyttjats fullt ut. Det finns variationer i verksamheternas resultat som på helheten tar ut varandra.

Förvaltningen uppnår en majoritet av de uppsatta målen 2018, vilket är positivt. Av de totalt 14 nämndmålen så uppnår förvaltningen god måluppfyllelse på 5 mål och godtagbar måluppfyllelse på 6 mål, medan 3 mål har en ej godtagbar måluppfyllelse.

Vi ser att förvaltningen bidrar till att fler Botkyrkabor kommer ut i arbete och att fler företag etableras i Botkyrka. Vårt arbete med ungdomar och unga vuxna ger effekt och vi ser resultatförbättring avseende kommunens ungdomsgaranti. Även resultatet för det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) förbättras och fler går till studier. Däremot ser vi en fallande utveckling vad gäller betygsresultat inom den gymnasiala vuxenutbildningen samt försämrad genomströmning inom SFI. Förvaltningen bevakar utvecklingen noga och gör större satsningar som kommer att ge effekter under nästa år. Dessutom ser vi att kommunen tappar i Svenskt Näringslivs ranking över företagsklimat, ett kommungemensamt krafttag är nödvändigt för att förbättra resultatet. Samtidigt är vi årets tillväxtkommun 2018 vilket är mycket positivt.

Bilaga

1. Årsredovisning 2018

2019-02-01

Dnr AVUX/2018:80

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Arbetsmarknadsdirektör

Regina Jalvemyr
Administrativ chef

Expedieras till
Kommunledningsförvaltningen

**DET HÄR ÄR
BOTKYRKA**

Årsredovisning 2018

Arbetsmarknad- och
vuxenutbildningsnämnden



Innehållsförteckning

1	Årsredovisningen i sammanfattning	3
2	Måluppfyllelse sammanfattning	5
3	Mål och målsatta mått	6
3.1	1 Möjliggöra Botkyrkabornas medskapande av samhället.....	6
3.2	2 Möjliggöra Botkyrkabornas livslånga lärande	8
3.3	3 Möjliggöra arbete och företagande för Botkyrkaborna.....	11
3.4	4 Möta Botkyrkabornas behov av stöd för att leva ett självständigt liv	15
3.5	7 Effektiv organisation.....	16
4	Betydelsefulla händelser	20
5	Ekonomisk uppföljning och analys	22
5.1	Driftredovisning	22
5.2	Investeringsredovisning	25
6	Mått och nyckeltal.....	26
7	Personalredovisning.....	28
7.1	Personalsammansättning	28
7.2	Tidsanvändning	32
7.3	Deltidsanställda som önskar arbeta heltid.....	32
7.4	Kompetensutveckling.....	33
7.5	Arbetsmiljö och hälsa.....	33
8	Förvaltnings specifika uppdrag.....	35
8.1	Yrkesutbildningar.....	35
8.2	Näringslivskontakter	35
8.3	Möjlighet för idéburna organisationer att utveckla nya idéer och initiativ	36
8.4	Breddad kompetensförsörjning avseende extratjänster	36

1 Årsredovisningen i sammanfattning

Verksamhet (i miljoner kronor)	Utfall 2016	Utfall 2017	Budget 2018	Utfall 2018	Avvikelse 2018
Intäkter (+)	95	93	133	119	-14
Kostnader (-)	-339	-343	-397	-382	15
Netto (+/-)	-245	-250	-264	-263	1
Nettoinvesteringar (+/-)	- 5	-6	-5	-4	1

Sammanfattning

Det ekonomiska resultatet för förvaltningen uppgår 2018 till strax över 1 miljon kronor. Överskottet beror på att förvaltningens buffert för oförutsedda kostnader inte nyttjats fullt ut. Det finns variationer i verksamheternas resultat som på helheten tar ut varandra. Xenter och Jobbcenter redovisar i princip en budget i balans medan Näringslivsenheten och Daglig verksamhet redovisar ett underskott i jämförelse med budget.

Vuxenutbildningen redovisar ett positivt resultat vilket beror på att de medel som varit avsedda för att köpa gymnasial vuxenutbildning inte förbrukats i den grad som prognostiserats. I samband med delår 1 fick förvaltningen beskedet om ytterligare budgettillskott riktat till gymnasial vuxenutbildning. Det ledde till en skyndsamt utlysning av extra utbildningsplatser under sommaren. Förvaltningen kunde, i och med de extra medlen, anta fler personer till utbildningsplatser. Fler medborgare fick alltså möjligheten att skaffa sig en starkare attraktionskraft ute på arbetsmarknaden. Den korta tidsfristen och intensiva arbetet med att locka och anta elever till utbildning har lett till svårigheter i prognosarbetet. En försiktighet i att dra på sig för mycket kostnader in i kommande budget år har gjort att verksamheten inte använt alla medel.

I prognosberäkningar har förvaltningen räknat med ett högre pris för utbildning än vad utfallet visat sig vara. Priset har blivit lägre på grund av den ökade andelen distansutbildningar vilka är 15-20 procent lägre än klassrumsutbildningar. I prognosberäkningar har förvaltningen tagit hänsyn till avhoppsfrekvensen men inte kunnat ta hänsyn till ej påbörjade utbildningar. Det har visat sig att den utökade möjligheten till studier som öppnade upp sig under hösten 2018, i samband med satsningen på utbildning, ledde till att personer som redan blivit antagna till utbildning sökte nya utbildningar.

Förvaltningen uppnår en majoritet av de uppsatta målen 2018, vilket är positivt. Av de totalt 14 nämndmålen så uppnår förvaltningen god måluppfyllelse på 5 mål och godtagbar måluppfyllelse på 6 mål, medan 3 mål har en ej godtagbar måluppfyllelse.

Vi ser att förvaltningen bidrar till att fler Botkyrkabor kommer ut i arbete och att fler företag etableras i Botkyrka. Vårt arbete med ungdomar och unga

vuxna ger effekt och vi ser resultatförbättring avseende kommunens ungdomsgaranti. Även resultatet för det kommunala aktivitetsansvaret KAA förbättras och fler går till studier. Däremot ser vi en fallande utveckling vad gäller betygsresultat inom den gymnasiala vuxenutbildningen samt försämrade genomströmning inom SFI. Förvaltningen bevakar utvecklingen noga och gör större satsningar som kommer att ge effekter under nästa år. Dessutom ser vi att kommunen tappar i Svenskt Näringslivs ranking över företagsklimat, ett kommungemensamt krafttag är nödvändigt för att förbättra resultatet. Samtidigt är vi årets tillväxtkommun 2018 vilket är mycket positivt.

Generellt sett så förbättras resultaten i de allra flesta målsatta måtten, men den överlag höga målsättningen vi har haft gör att vi i flera fall inte når upp till målen. Under 2019 mäter vi progression istället för fasta procentsatser vilket ger en bättre bild av måluppfyllelse.

Vi ser ett fortsatt processorienterat arbete för att få fler Botkyrkabor i jobb, höja utbildningsnivån, driva en meningsfull Daglig verksamhet och bedriva ett framgångsrikt näringslivsarbete som viktigast i att nå framgång 2019 och framåt.

2 Måluppfyllelse sammanfattning

Måluppfyllelse 2018

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

	God	Godtagbar	Ej godtagbar
Målområde 1 Möjliggöra Botkyrkabornas medskapande av samhället			
Nämndmål - Främja valdeltagandet	◆		
Nämndmål - Elever och studerande upplever en möjlighet att påverka sin utbildning	◆		
Målområde 2 Möjliggöra Botkyrkabornas livslånga lärande			
Nämndmål – Goda kunskapsresultat		◆	
Nämndmål - Ökad genomströmning			◆
Nämndmål - Kvalitativ studie- och yrkesvägledning		◆	
Målområde 3 Möjliggöra arbete och företagande för Botkyrkaborna			
Nämndmål - Ökad egenförsörjning	◆		
Nämndmål - Främja entreprenörskap och företagande			◆
Nämndmål - Främja samverkan med idéburna organisationer	◆		
Nämndmål - Främja ett positivt företagsklimat			◆
Målområde 4 Möta Botkyrkabornas behov av stöd för att leva ett självständigt liv			
Nämndmål - Ökad delaktighet i Daglig verksamhet		◆	
Målområde 5 Effektiv organisation			
Nämndmål - God arbetsmiljö		◆	
Nämndmål - Ett jämlikt bemötande		◆	
Nämndmål - God lokalthushållning	◆		
Nämndmål - Ökad andel ekologisk och vegetarisk mat		◆	

3 Mål och målsatta mått

Målområde/Process:

3.1 1 Möjliggöra Botkyrkabornas medskapande av samhället



Förvaltningen gör bedömningen att nämnden utifrån god måluppfyllelse i de två kopplade nämndmålen bidrar till processens måluppfyllelse.

Fullmäktiges utvecklingsmål:

1:1 Botkyrkaborna är delaktiga i den lokala demokratin

Nämndens mål:

Nämndens mål 1:1a - Främja valdeltagandet



Analys

Flera aktiviteter har under perioden genomförts för att informera Botkyrkaborna om valet. Exempelvis bjöds politiker in till verksamheterna att berätta om sin politik, särskilda politikveckor har arrangerats och tidningar kring valet har producerats. Förvaltningen anser att målet är uppnått.

Målsatta mått	Utfall 2016	Utfall 2017	Mål 2018	Utfall 2018
Respektive verksamhet genomför minst två insatser för att öka valdeltagandet under 2018. (Källa: respektive verksamhet)			8	10

Fullmäktiges utvecklingsmål:

1:2 Botkyrkaborna upplever att de kan påverka kommunala frågor som intresserar dem

Nämndens mål:

Nämndens mål 1:2a - Elever och studerande upplever en möjlighet att påverka sin utbildning



Analys

De verksamheter som tillhandahåller utbildning till Botkyrkaborna säkerställer att elever får vara med och påverka sin utbildning, helt i enlighet med de fastställda läroplanerna.

Vissa verksamheter erbjuder exempelvis att lägga egna scheman utifrån sina möjligheter att studera. Det är viktigt att kunna erbjuda utbildning på ett mer flexibelt sätt då vi måste förhålla oss till den verklighet vi befinner oss i, med livspussel att få ihop osv.

Vad det gäller resultaten så redovisar våra studenter att man har möjlighet att påverka sin utbildning vilket är glädjande.

Förvaltningens bedömer att målet är uppnått

Målsatta mått	Utfall 2016	Utfall 2017	Mål 2018	Utfall 2018
Studerande upplever att deras synpunkter till ledningsgruppen har nått fram via studeranderepresentanterna. (Källa: Xenter)	3,8	3,9	4,1	4,2
Elever upplever att de kan vara med och bestämma vad de ska göra på lektionerna. (Källa: Svenska för invandrare, KSL, skala 1-5)		3,8	3,9	3,8
Eleverna är nöjda med sitt inflytande på utbildningen. (Källa: Grundläggande och gymnasial vuxenutbildning, KSL, skala 1-5)		4,2	4,3	4,3

Målområde/Process:

3.2 2 Möjliggöra Botkyrkabornas livslånga lärande



Förvaltningen gör bedömningen att nämnden utifrån delvis måluppfyllelse i nämndmålen kring goda kunskapsresultat och en kvalitativ studie- och yrkesvägledning och att nämndmålet kring ökad genomströmning bedöms som inte uppnått, att man delvis bidrar till processens måluppfyllelse.

Fullmäktiges utvecklingsmål:

2:1 Botkyrkaborna har tillgång till likvärdig och kompensatorisk utbildning med hög kvalitet som leder till goda kunskapsresultat och rustar dem för framtiden

Nämndens mål:

Nämndens mål 2:1a - Goda kunskapsresultat



Analys

Förvaltningens mål att leverera goda kunskapsresultat utvecklas och förbättras ständigt. Vad beträffar andelen ungdomar som omfattas av KAA som går vidare till studier har resultatet förbättrats avsevärt. Under året har avtal gällande praktik för ungdomar inom introduktionsprogrammet arbetats fram med gymnasiet med mål att stimulera och motivera vikten av studier. Vidare har verksamheten arrangerat öppna kvällar för föräldrar med ungdomar för att visa på vilka alternativ som finns för de som inte fått gymnasieplats.

Betygsresultaten i Svenska som andraspråk 1 är högre än föregående år, men målsättningen i måttet har inte nåtts. För att förbättra kunskapsresultaten i Svenska som andraspråk har resurser tillsatts som syftar till att förbättra resultaten och på sikt ger bättre och hållbarare kunskapsresultat. I juli 2018 tecknades ett nytt auktorisationsavtal i samverkan med 4 andra kommuner. Syftet är att skapa långsiktigt samarbete med våra externa utbildningsanordnare för att på så sätt få ökad kvalitet och kontinuitet vilket leder till ökad måluppfyllelse hos eleverna. Det nya avtalet som trädde i kraft hösten 2018 ställer även högre krav på möjlighet till extra stöd och språkstärkande insatser.

Förvaltningen bedömer målet som delvis uppnått.

Målsatta mått	Utfall 2016	Utfall 2017	Mål 2018	Utfall 2018
Andel elever med lägst betyget E på kursen Svenska som andraspråk 1 på gymnasial nivå ökar. (Källa: Skolverket)	81 %	79 %	83 %	80 %

Målsatta mått	Utfall 2016	Utfall 2017	Mål 2018	Utfall 2018
Andel ungdomar som är föremål för det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) och som har gått till studier på ett nationellt program på gymnasieskola, gymnasial särskola eller motsvarande utbildning, ökar. (Källa: UEDB och Accorda)		5 %	6 %	11 %*

* Från juli 2018 räknas inte de individer som går det individuella programmet in i den totala populationen mättet bygger på. På grund av att det totala underlaget är mindre blir således utfallet högre.

Fullmäktiges utvecklingsmål:

2:2 Botkyrkaborna har goda förutsättningar för livslångt lärande som stärker egenmakten och skapar jämlika livschanser.

Nämndens mål:

Nämndens mål 2:2a - Ökad genomströmning



Analys

Yrkehögskolans examensgrad är fortsatt hög, vilket är positivt.

Måttet avseende SFI-elever som klarar sin högsta kurs inom två år når inte upp till det högt uppsatta målet och vi ser även en försämring av resultatet jämfört med tidigare år. Detta beror på skolverkets förändring av upplägg av SFI som innebär att man generellt är i studier längre eftersom man nu läser fler kurser än i den tidigare organiseringen. Därför är målet svårt att nå.

Vad gäller att andelen elever på gymnasial vuxenutbildning/påbyggnadsutbildning som slutför kurs är utfallet bättre än 2017. Målet i måttet nås dock inte. En möjlig orsak till det förbättrade resultatet är att de elever som har genomgått ett yrkesspår redan i SFI, är bättre förberedda för studier på gymnasial nivå. 99 % av kvinnorna avslutar sina kurser, medan männens motsvarande siffra är 46 %. Analysen visar att männen i hög utsträckning avbryter sina studier för arbete.

Under året har en kvalitetssamordnare anställts hos vuxenutbildningen vars uppgift bland annat är att se över de avtal förvaltningen har med de 18 utbildningsleverantörer förvaltningen använder sig av i syfte att belysa kvalitetsfrågan och på sikt stärka resultaten ytterligare.

Yrkehögskolan har nått målet vilket innebär att en mycket hög andel studerande tar examen vilket är mycket glädjande.

Förvaltningen anser inte att nämndens mål är uppnått.

Målsatta mått	Utfall 2016	Utfall 2017	Mål 2018	Utfall 2018
Andelen elever på Sfi som klarat högsta kurs på sin studieväg inom två år ska öka. (Källa: Kolada/Skolverket)	37 %	36 %	75 %	33 %
Andelen elever på gymnasial vuxenutbildning/påbyggnadsutbildning som slutför kurs. (Källa: Skolverket)	75 %	73 %	77 %	74 %
Andel studerande på Yrkehögskoleutbildning som har tagit examen ökar eller är likvärdig. (Källa: Xenter, Myndigheten för yrkehögskolan)	93 %	85 %	95 %	95 %

Nämndens mål:

Nämndens mål 2:2b - Kvalitativ studie- och yrkesvägledning



Analys

Förvaltningen har under året utökat tillgängligheten för Botkyrkabon att få studie- och yrkesvägledning, bland annat genom att erbjuda möjligheten till drop-in. Stödet att ansöka till vuxenutbildningen och till CSN utökades genom schemalagda tider som kommunicerades ut till medborgarna. Den uppsökande verksamheten till gymnasieskolor, medborgarkontor och arbetsförmedling inför varje sökperiod till vuxenutbildningen har fortsatt.

Trots detta uppnås inte målet i måttet med en nöjdhet på 90% hos de som söker studie- och yrkesvägledning. En orsak till detta kan vara att enheten under året varit underbemannade på grund av sjukdom och vakans.

Med tanke på satsningen på ökad tillgänglighet under året men att målet i det målsatta måttet inte uppnåddes så gör förvaltningen att bedömningen att nämndens mål delvis är uppfyllt.

Målsatta mått	Utfall 2016	Utfall 2017	Mål 2018	Utfall 2018
Andelen besökare som upplever att de är nöjda med studie- och yrkesvägledning ökar. (Källa: Vuxenutbildningen)	86 %	93 %	90 %	89 %

Målområde/Process:

3.3 3 Möjliggöra arbete och företagande för Botkyrkaborna



Förvaltningen gör bedömningen att nämnden utifrån god måluppfyllelse kring ökad egenförsörjning och arbetet med att främja idéburna organisationer, men att målen avseende entreprenörskap och företagsklimat inte är uppnådda, att man delvis bidrar till processens måluppfyllelse.

Fullmäktiges utvecklingsmål:

3:1 Botkyrkaborna kan försörja sig på eget arbete eller företagande

Nämndens mål:

Nämndens mål 3:1a - Ökad egenförsörjning



Analys

Under 2018 har 31 % av deltagare i någon form av arbetsmarknadsprogram gått vidare till arbete vilket är över förvaltningens målsättning. Därutöver har 200 Botkyrkabor matchats till extrajobb. Under året har två rekryteringsträffar arrangerats med totalt 900 deltagare och 70 arbetsgivare representerade.

Vad beträffar de feriepraktikanterna som arbetade i kommunen under sommaren, så hade de en bra upplevelse av sin feriepraktik, vilket är positivt.

Vad gäller att fler personer med yrkeshögskoleexamen ska komma ut i arbete ser vi ett försämrat utfall än det målsatta. Den främsta förklaringen är att andelen examinerade som nått arbete är extremt låg i de grafiska utbildningarna. Arbetsmarknaden för grafiker är betydligt försvagad, och av den anledningen finns sedan 2017 inte utbildningen längre kvar. Resultatet av måttet har en viss förskjutning då examinerade personer kontaktas en viss tid efter examen

SFI-kursen Svenska för entreprenörer visar att över 23 % av eleverna startat företag två år efter avslutad utbildning vilket är en förbättring mot tidigare år, men där vi inte når det högt uppsatta målet. Vad vi ser är en minskning av antalet sökande till Svenska för entreprenörer vilket kan bero på ett ökat utbud av möjligheter för nyanlända som är intresserade av entreprenörskap.

Vad gäller vår prioriterade målgrupp ungdomar så överträffas målet i måttet rejält och vi ser att 58 procent av ungdomar som omfattas av ungdomsgarantin

går vidare till studier eller arbete vilket är en förbättring med 10 procentenheter jämfört med förra året.

Förvaltningen bedömer att nämndens mål är uppnått.

Målsatta mått	Utfall 2016	Utfall 2017	Mål 2018	Utfall 2018
Andelen deltagare som efter avslutad insats på Jobbcenter går vidare till arbete ökar. (Källa: Accorda exkl. KAA)	23 %	32 %	28 %	31 %
Andelen deltagare som efter avslutad insats på Jobbcenter går vidare till studier ökar. (Källa: Accorda exkl. KAA)	9 %	5 %	12 %	10 %
Andelen studerande som går vidare till arbete eller eget företag efter avslutad Yrkeshögskoleutbildning med godkända resultat ökar eller är likvärdig. (Källa: Xenter)	90 %	93 %	92 %	81 %
Andelen elever som startar eget företag inom två år efter att ha deltagit i svenska för entreprenörer med godkända resultat ökar. (Källa: Vuxenutbildningen)	20 %	22 %	30 %	23,3 %
Andelen unga som genomfört hela sin feriepraktikperiod i kommunen och som upplever den som meningsfull ökar. (Källa: Jobbcenter)	64 %	73 %	70 %	73 %
Andelen unga 16-24 år som efter avslutad insats inom ramen för Ungdomsgarantin går vidare till arbete eller studier ökar. (Källa: Jobbcenter, Accorda)	44 %	48 %	52 %	58 %
Efter upp till fyra år ska minst 60 % av de nyanlända Botkyrkaborna vara förvärvsarbetande eller studerande.				

Fullmäktiges utvecklingsmål:

3:2 Botkyrka präglas av entreprenörskap, växande företag och ett rikt näringsliv

Nämndens mål:

Nämndens mål 3:2a - Främja entreprenörskap och företagande



Analys

Fler företag i kommunen kan ge fler Botkyrkabor arbete, därför är målsättningen att locka fler företag till kommunen mycket viktig.

Resultatet av måtten visar att antalet företag i kommunen ökar och att vi dessutom har fler nystartade företag 2018 än 2017, vilket är helt i enlighet med vår ambition. Dock var målsättningarna i måttet högre än utfallet.

Vad gäller kvinnligt företagande så var det färre företag som startades av kvinnor i år än förra året vilket inte var förvaltningens ambition men som förvaltningen har begränsad rådighet över.

Det är positivt att företagandet i Botkyrka ökar. Botkyrka är en attraktiv plats för etablering och expansion vilket förvaltningen noterat i ökande antal inkommande förfrågningar till näringslivsenheten, genom andra förvaltningar samt genom Tillväxt Botkyrka där vi har upprättat en bra samverkan för att hantera ärenden utanför bolagets uppdrag.

Botkyrka utsågs av kreditupplysningsföretaget Syna AB till årets tillväxtkommun i Stockholms län. Att det finns ett tillväxtfokus hos många företag har vi dessutom märkt i samband med näringslivsenhetens företagsbesök som har varit mycket uppskattade.

Förvaltningen anser inte att nämndens mål är uppnått.

Målsatta mått	Utfall 2016	Utfall 2017	Mål 2018	Utfall 2018
Antalet aktiva företag i Botkyrka ökar i minst samma takt som befolkningen. (Källa: Upplysningscentralen)	5 752	5 611	5 800	5 713
Antalet nystartade företag i Botkyrka ökar. (Källa: Upplysningscentralen)	590	536	610	549
Andelen nystartade företag i Botkyrka som drivs av kvinnor ökar. (Källa: Upplysningscentralen)	29 %	32 %	31 %	27,6 %

Nämndens mål:

Nämndens mål 3:2b - Främja samverkan med idéburna organisationer



Analys

Antalet idéburna organisationer som har anslutit sig till överenskommelsen har överträffats. Under året har vi formaliserat organisationen i syfte att stärka samverkan med nätverket Plattformen för idéburna organisationer. Det ger möjligheter till utökad kommunikation till civila samhällets aktörer och till den interna kommunorganisationen. En dialogkonferens genomfördes under hösten med ett 30-tal organisationer, vilket var en god uppslutning.

Förvaltningen bedömer att nämndens mål är uppnått.

Målsatta mått	Utfall 2016	Utfall 2017	Mål 2018	Utfall 2018
Antalet organisationer som har anslutit sig till den lokala överenskommelsen mellan Botkyrka kommun och idéburna organisationer ökar. (Källa: Förvaltningskontoret)	5	7	15	18

Nämndens mål:

Nämndens mål 3:2c - Främja ett positivt företagsklimat



Analys

Förvaltningen har ett gott samarbete med näringslivet i kommunen.

I Svenskt näringslivs årliga ranking tappade Botkyrka kommun 25 placeringar från plats 145 till 170. Den samlade analysen av resultatet är att kommunen behöver jobba systematiskt för att förbättra exempelvis service till företagen och långsiktig planering för infrastruktur. Förvaltningen behöver även behålla godkända resultat gällande tillgång till kompetens, tjänstepersoners attityder till företag och konkurrens från kommunen.

Förvaltningen är medveten om vad som behöver fokuseras på för att förbättra resultatet i Näringslivsranking framöver. Detta är ett arbete som bör genomsyra samtliga förvaltningar i kommunen för att det ska ge bäring över tid.

Vad gäller servicenivå i medborgarundersökningen så har den frågan tagits bort i årets medborgarundersökning.

Förvaltningen anser inte att nämndens mål är uppnått.

Målsatta mått	Utfall 2016	Utfall 2017	Mål 2018	Utfall 2018
Botkyrkas ranking i Svenskt Näringslivs mätning när det gäller företagsklimat ska förbättras. (Källa: Svenskt näringsliv)	143	145	130	170
Nivån på servicen som Näringslivscenter erbjuder företagen ökar. (Källa: Medborgarundersökningen, skala 1-5)	3,4	3,3	3,6	

Målområde/Process:

3.4 4 Möta Botkyrkabornas behov av stöd för att leva ett självständigt liv



Förvaltningen gör bedömningen att nämnden utifrån delvis måluppfyllelse i det kopplade nämndmålet kring ökad delaktighet i Daglig verksamhet, delvis bidrar till processens måluppfyllelse.

Fullmäktiges utvecklingsmål:

4:1 Botkyrkabor med behov av stöd har trygga, meningsfulla och självständiga liv

Nämndens mål:

Nämndens mål 4:1a - Ökad delaktighet i Daglig verksamhet



Analys

Resultatet avseende deltagarnas upplevelse av delaktighet har förbättrats vilket är positivt. Verksamheterna arbetar aktivt med lokala arbetstagarråd vilket leder till en ökad delaktighet och påverkansmöjlighet för deltagarna. Under året har verksamheten haft samarbeten med forskare vad gäller att öka delaktighet i genomförandeplaner.

Även om vi ser en tydlig förbättring i vårt resultat från föregående års mätning,

når vi inte upp till det högt uppsatta målet i måttet.

Förvaltningen bedömer nämnden mål som delvis uppnått.

Målsatta mått	Utfall 2016	Utfall 2017	Mål 2018	Utfall 2018
Andelen deltagare i Daglig verksamhet som upplever en hög grad av delaktighet och inflytande ökar. (Källa: Nationella brukarundersökningen)	75 %	65 %	76 %	70 %

Målområde/Process:

3.5 7 Effektiv organisation



Förvaltningen gör bedömningen att nämnden utifrån god måluppfyllelse i målet kring lokalhushållande och delvis måluppfyllelse i målen avseende god arbetsmiljö, jämlikt bemötande och inköp av ekologisk mat delvis bidrar till processens måluppfyllelse.

Fullmäktiges utvecklingsmål:

7:1 Botkyrka kommun attraherar, rekryterar, utvecklar och behåller rätt kompetens på rätt plats och i rätt tid för verksamhetens behov

Nämndens mål:

Nämndens mål 7:1a - God arbetsmiljö



Analys

Frisknärvaron 2018 är högre än 2017 vilket är positivt.

Vad gäller frisknärvaron mellan könen är sjukfrånvaron högre bland kvinnor i förvaltningen vilket speglar samhället i stort och är en utmaning.

Vi har en relativt hög personalomsättning i förvaltningen, som vi arbetar med att sänka. En delförklaring till det kan vara det stora förändringsarbete som förvaltningen genomför.

Förvaltningens medarbetarenkät visar ett HME (hållbart medarbetarengagemang) på 76 vilket är över målsättning. Förvaltningen visar att vi är framgångsrika gällande personalens upplevelse av meningsfulla arbetsuppgifter men vi behöver arbeta med uppföljning av resultat i verksamheterna.

Under hösten påbörjades pilotprojektet Arbetsmiljö och hälsa i fokus, vars uppgift syftar till att minska sjukfrånvaron i kommunen. Effekterna av detta

projekt kommer att visa sig under 2019 och förvaltningen är hoppfull att minska sjukfrånvaron ytterligare under 2019.

Arbetet med att upprätthålla en god arbetsmiljö är viktig för förvaltningen och kommer vara så även 2019. Förvaltningen bedömer att nämndens mål delvis är uppnått.

Målsatta mått	Utfall 2016	Utfall 2017	Mål 2018	Utfall 2018
Personalomsättning (antal nyanställda/avslutade under året i % av antalet anställda) ska minska i förvaltningen. (Källa: Beslutsstöd)	Nyanställda	Nyanställda	Nyanställda	Nyanställda
	22,3 %	13,6 %	11 %	13,6 %
	Avslutade	Avslutade	Avslutade	Avslutade
	14,9 %	11,7 %	11 %	13,6 %
Andelen frisknärvaro för medarbetare i förvaltningen ökar. (Källa: Beslutsstöd)	93 %	92,9 %	95 %	93,8 %
Förvaltningens genomsnittliga nivå på ett hållbart medarbetarengagemang ökar. (Källa: Medarbetarundersökningen)	69 %	77 %	74 %	76 %

Nämndens mål:

Nämndens mål 7:1b - Ett jämlikt bemötande



Analys

Förvaltningen arbetar med en medveten strategi kring ett jämlikt bemötande, främst i mötet med Botkyrkabor men även gentemot varandra.

Under våren togs en aktivitetsplan för ett Jämlikt Botkyrka fram vilken syftar till att intensifiera och strukturera förvaltningens framtid kring jämlikhetsarbetet.

I slutet av 2018 skickades en enkät ut med frågan till samtliga medarbetare huruvida man anser att man har kompetens i jämlikhetsfrågor. Resultatet av enkäten visar att en stor majoritet av medlemmarna har kompetens i jämlikhetsfrågor vilket är väldigt positivt. Måttets mål är inte uppnått men resultatet är bättre än förra årets mätning.

Förvaltningen bedömer nämndens mål som delvis uppnått.

Målsatta mått	Utfall 2016	Utfall 2017	Mål 2018	Utfall 2018
Andelen medarbetare i förvaltningen som har kompetens i jämlikhetsfrågor för att förverkliga jämlikhetsstrategin ska öka. (Källa: Medarbetarundersökning)		75 %	80 %	78 %

Fullmäktiges utvecklingsmål:

7:2 Botkyrka kommun har en god lokalthushållning

Nämndens mål:

Nämndens mål 7:2a - God lokalthushållning



Analys

Förvaltningen har under året arbetat aktivt för att se över sin lokalanvändning på ett sådant sätt som kan skapa möjligheter för andra att vistas i våra lokaler samt att vi i så hög utsträckning som möjligt använder våra befintliga lokaler så effektivt som möjligt.

Huruvida förvaltningen når målet är svårt att bedöma då det saknas resultat i måttet. Men i den nya kommungemensamma internhyresmodell så landar förvaltningen på en låg kvadratmeterkostnad vilket visar på ett effektivt lokalutnyttjande.

Förvaltningen bedömer att nämndens mål är uppfyllt.

Målsatta mått	Utfall 2016	Utfall 2017	Mål 2018	Utfall 2018
Samnyttjande av lokaler mellan förvaltningens verksamheter införs och ökar eller bibehålls därefter.	23 %		27 %	

Fullmäktiges utvecklingsmål:

7:3 Den kommunala organisationen är klimatneutral

Nämndens mål:

Nämndens mål 7:3a - Ökad andel ekologisk och vegetarisk mat



Analys

Förvaltningen har under året haft som målsättning att öka andelen inköpta ekologiska livsmedel och minska andelen kött. Utfallet av de mått som åsyftar målet visar att förvaltningen inte når målsättningen kring inköpta ekologiska livsmedel. Däremot ser man en ökning av andelen inköpt ekologisk mat vilket förvaltningen ser som positivt.

Vad det gäller andelen köttmängd som köpts in levererar förvaltningen ett resultat motsvarande vår målsättning.

Förvaltningen bedömer nämndens mål som delvis uppnått.

Målsatta mått	Utfall 2016	Utfall 2017	Mål 2018	Utfall 2018
Andel ekologiska livsmedel som köps in (inköpsvärde, kr) ökar.	24,4 %	24,4 %	32 %	26,1 %
Andelen kött som köps in ska minska och sedan kvarstå. Beräkning av hur stor andel av de totala matvaruinköpen räknat i kg som utgörs av kött.			7 %	7,4 %

4 Betydelsefulla händelser

Medborgarprocess - Livslångt lärande

Satsning på gymnasial yrkesvuxenutbildning

Under sommaren fick vuxenutbildningen ett budgettillskott riktat till gymnasial vuxenutbildning, vilket ledde till en skyndsam utlysning av extra utbildningsplatser under sommaren. Vi kunde, i och med de extra medlen, anta fler personer till utbildningsplatser från målgrupper som tidigare ej kunnat beviljats utbildningsplatser. Totalt gav satsningen ytterligare 510 Botkyrkabor förstärkta möjligheter att få ett arbete.

Uppbyggnad av delregionalt Lärvoxcenter

Från och med den 1 augusti 2018 erbjuder Botkyrka särskild utbildning för vuxna för samtliga kommuner inom vux5. Syftet är att stärka den regionala samverkan samt att stärka målgruppens ställning i samhället genom en regional arena för eleverna att verka på.

Medborgarprocess - Arbete och företagande

Extratjänster

Under året har Jobbcenter arbetat med att få ut flera Botkyrkabor till arbete inom ramen för Extratjänster och därmed möjliggöra vägen för många Botkyrkabor långt ifrån arbete en bra start mot ett självständigt liv. Totalt under 2018 har 200 personer haft en extratjänst.

Att få en chans att pröva ett kommunalt arbete med lön och få vara en del av våra viktiga verksamheter betyder mycket för Botkyrkaborna som får chansen till en extratjänst.

Årets tillväxtkommun

Under 2018 utsågs Botkyrka av kreditupplysningsföretaget Syna till årets tillväxtkommun i Stockholms län. Det är ett erkännande till alla drivna företagare. Att det finns ett tillväxtfokus hos många företag har vi även märkt i samband med näringslivsenhetens företagsbesök som har varit mycket uppskattade.

Medborgarprocess - Självständigt liv

Habersättning

Botkyrka beviljades ett statsbidrag på 3,3 mkr för att höja

habiliteringsersättningen 2018. Detta fördelades ut till samtliga medborgare som haft eller har insatsen daglig verksamhet enligt LSS under året.

Habiliteringsersättningen var i början av året 7 kr per närvarotimme. I och med höjningen är habersättningen för deltagarna numera 10 kr per timme. Beslutet togs i november och verkade retroaktivt genom en extra utbetalning på drygt 6800 kr till alla Botkyrkabor som haft ett beslut om Daglig Verksamhet under 2018.

Digitalisering

Daglig Verksamhet fick ett tillskott på drygt 1 miljon kronor att investera i välfärdsteknik under året. Investeringar har gjorts i form av inköp av digitala hjälpmedel som ska användas av deltagarna i pedagogiska och kommunikativa insatser.

5 Ekonomisk uppföljning och analys

5.1 Driftredovisning

Nämnd	Utfall 2016	Utfall 2017	Budget 2018	Utfall 2018	Avvikelse 2018
Intäkter	94 829	93 032	133 354	119 456	-13 898
Personal	-203 520	-209 289	-247 451	-232 992	14 459
Övriga kostnader	-135 924	-134 102	-149 404	-148 913	491
Totalt	-244 615	-250 359	-263 501	-262 449	1 052
Investering	4 854	5 573	4 700	3 687	1 013

Uppföljning och analys

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens resultat för 2018 är 262,5 mkr vilket är en positiv avvikelse med ca 1 mkr jämfört med budget. Det avviker med 1 mkr från årets sista prognos som visade på ett nollresultat.

Både intäkter och kostnader har ökat mot föregående år, vilket till stor del kan härröras till arbetet med extratjänster. Extratjänsterna har ökat verksamhetens intäkter i form av ersättning från arbetsförmedlingen samtidigt som personalkostnaderna ökat i samma utsträckning eftersom jobbcenter betalar lön för alla de personer som har en extratjänst i kommunens verksamheter. De övriga kostnaderna har även de ökat och detta beror främst på en ökning inom köp av verksamhet. Vi har köpt fler utbildningsplatser inom gymnasial vuxenutbildning. Det statsbidrag på ca 3,3 mkr som erhållits för att höja habiliteringsersättningen till deltagarna inom Daglig verksamhet har även det påverkat intäkterna och de övriga kostnaderna.

Verksamhet	Utfall 2018	Budget 2018	Avvikelse
Xenter	-16 749	-16 558	-191
Vuxenutbildning	-90 964	-94 118	3154
Jobbcenter	-39 727	-39 717	-10
Näringslivsenheten	-6 041	-5 497	-544
Daglig verksamhet	-91 123	-88 746	-2377
Förvaltningskontoret	-17 402	-18 365	963
Nämnden	-443	-500	57
Total	-262449	-263501	1052

Xenter

Xenter fick inför 2018 en minskad ram motsvarande 1 500 tkr. Verksamheten har utifrån det inte rekryterat på tjänster vid naturliga avgångar. Utöver det så har verksamheten sålt fler utbildningar inom kommunen men även hissteknikerutbildning på gymnasienivå till arbetsförmedlingen. Xenters

resultat avviker negativt mot budget. Underskottet på - 191 tkr motsvarar ca 1% av budget.

Vuxenutbildningen

Det ekonomiska resultatet 2018 för Vuxenutbildningen landar på ett överskott med 3 154 tkr. Verksamheten har under 2018 fått tillskott av medel vid två tillfällen. I samband med delår 1 gjordes en satsning på gymnasial yrkesvuxenutbildning, för att öka Botkyrkabornas möjligheter till studier och egenförsörjning. Satsningen på 5 000 tkr ledde till att andelen antagna ökade till 100% under årets två sista antagningsomgångar och att 510 personer fler fick möjlighet till utbildning. Det ledde även till att statsbidraget inom verksamheten ökade och trots att verksamheten köpte utbildning för mer än de 5 000 tkr som tilldelats så kunde inte alla medel användas. Det redovisades i samband med delår 2 då verksamheten även beviljades 1 600 tkr för att täcka det underskott som orsakats av den så kallade rättighetslagstiftningen. Prognosen för den sista tertiet av 2018 var att verksamheten vid årets slut skulle landa på en budget i balans.

Det överskott som nu redovisas i verksamheten beror på två faktorer. Dels så har vi räknat på ett för högt snittpris per poäng när vi beräknat kostnaden för de gymnasiala utbildningarna i prognoserna. Nyckeltalen nedan visar att kostnaden per årsstudieplats har minskat med nästan 2 000 kr vilket motsvarar närmare 1,7 mkr i minskade kostnader. Anledningen till att kostnaden minskat är att andelen distansutbildningar ökat drastiskt under 2018. En distansutbildning är 15-20 % billigare än en klassrumsutbildning.

Den andra faktorn är ej påbörjade utbildningar, med andra ord de studenter som blivit antagna till en utbildning men ej påbörjat denna. Det har visat sig att den utökade möjligheten till studier som öppnade upp sig under hösten 2018, i samband med satsningen på utbildning, ledde till att personer som redan blivit antagna till utbildning sökte nya utbildningar. Denna elevgrupp har vi inte tagit hänsyn till i vår beräkningsmodell där vi endast räknar med avhoppsfrekvensen.

Båda dessa faktorer är sådant som vi bara kan ta reda på i efterhand, vilket gör att det inte tidigare har tagits hänsyn till i våra prognosberäkningar. Däremot har modellen för beräkningarna korrigerats med hänsyn till detta för säkrare prognoser nästa år.

Från och med augusti 2018 erbjuds studier inom särskild utbildning för vuxna för samtliga kommuner inom vux5. Läravux utveckling ger en möjlighet till utökad verksamhet och högre kvalitet för Botkyrkaborna utan att kostnaderna ökar.

SFI har under året haft fler årsstudieplatser än budgeterat. Ett effektivt arbetssätt har gjort så att kostnaderna inte har ökat i motsvarande grad.

Grundläggande vuxenutbildning har ett överskott, vilket beror på minskade personalkostnader till följd av mindre antal elever.

Jobbcenter

Jobbcenter redovisar en budget i balans. Insatser/Yrkesträning går minus mot budget med nästan 800 tkr. Vilket beror på att verksamheten har haft svårt att få deltagare från arbetsförmedlingen inom ramen för arbetsträning. Det positiva är att Helges Restaurang och Café går bra med fler betalande gäster samt en lägre råvaruprocent som balanserar underskottet på insatsen något. Under 2019 kommer verksamheten se över insatserna. Verksamheten har i övrigt hållit ner sina kostnader och har det resultat som förväntats.

Näringslivsenheten

Näringsliv redovisar ett resultat på minus 544 tkr. Det beror till största delen på extra kostnader i samband med chefsbyte. Enheten har under året vidtagit åtgärder för att minska underskottet, bland annat genom att inte utföra vissa planerade aktiviteter.

Daglig verksamhet

Daglig verksamhet har under hösten arbetat med att anpassa verksamheten till den tillströmning av nya deltagare som skedde i augusti. Vissa enheter har behövt bemanna upp med mer personal under perioder. Det har även lett till ökade transportkostnader. En enhet behövde utöka med ytterligare en lokal och personal på grund av ökat omsorgsbehov. På vissa enheter har problem med lokaler och arbetsmiljön lett till ökade kostnader. Daglig verksamhets resultat för 2018 är en negativ avvikelse mot budget motsvarande 2 377 tkr. Under året är det även deltagare som slutat, vilket gör att verksamheten på årsplatsnivå inte har ökat mot föregående år.

Förvaltningskontoret och nämnd

Förvaltningskontoret och nämnden har ett positivt resultat motsvarande 1 020 tkr. Förvaltningskontoret har under året belastats med ökade kostnader för inhyrd personal, rekrytering samt chefsbyten. Detta har delvis balanserats genom vakanshållning. Det positiva resultatet beror på att bufferten för oförutsedda kostnader inte behövts nyttjas fullt ut.

5.2 Investeringsredovisning

Uppföljning och analys fleråriga investeringsprojekt

Förvaltningen har inga fleråriga investeringsprojekt

Uppföljning och analys årliga investeringsprojekt

Förvaltningen har under året genomfört reinvesteringar i form av inventarier och teknik i den utsträckning som planerats. Xenters YH-utbildningar har däremot inte behövt investera i den utsträckning som budgeten tillåter.

	utf 2018 (mnkr)	Budget 2018 (mnkr)	Avvikelse (mnkr)
Reinvesteringar	2,6	2,7	0,1
Yrkehögskola	1,1	2	0,9
Total	3,7	4,7	1

6 Mått och nyckeltal

Uppföljning och analys

Volymer		Utfall 2017	Budget 2018	Utfall 2018
Arbetsmarknad sprogram	Antal årsplatser	341	400	400
Sommarjobb/ feriepraktik	Antal personer	1 350	1 350	1299
Gymnasial vuxenutbildning	Antal årsplatser	814	390	895
Grundläggande vuxenutbildning	Antal årsplatser	334	350	278
Svenska för invandrare	Antal årsplatser	1052	1100	1275
SÄRVUX	Antal elever	45	40	64
Yrkeshögskola	Antal årsplatser	350	400	380
Xenter, Spetsutbildningar	Antal årsplatser	179	170	169
Daglig verksamhet, LSS	Antal årsplatser	339	340	338

Nyckeltal, resursmätt		Utfall 2017	Budget 2018	Utfall 2018
Arbetsmarknadsåtgärder				
Arbetsmarknadsprogram	Kostnad / årsplats	Ej jämförbart	-72 705	-73 125
Sommarjobb/ feriepraktik	Kostnad/ person	-7 728	-7 878	-8 071
Vuxenutbildning				
Gymnasial vuxenutbildning	Kostnad / årsplats	-18 154	-23 796	-21 876
Grundläggande vuxenutbildning	Kostnad / årsplats	-28 979	-34 026	-39 745
Svenska för invandrare	Kostnad / årsplats	-31 938	-33 949	-30 935
SÄRVUX	Kostnad/ plats	-26 556	-34 200	-29 781

Nyckeltal, resursmätt		Utfall 2017	Budget 2018	Utfall 2018
Yrkehögskola	Kostnad / årsplats	-5177	-8940	-8 514
	Nettokostnad/ årsplats	-5 177	-8 940	-13 266
Uppdragsutbildning, Xenter				
Spetsutbildningar	Kostnad / årsplats	-81 670	-80 853	-76 574
	Nettokostnad/ årsplats	-4 441	-5 641	-1 467
Daglig verksamhet, LSS	Kostnad / årsplats	-259 917	-261 018	-269 595

Kostnaden för arbetsmarknadsprogram och feriepraktik har ökat inom ramen för ökningen för pris och lön.

Kostnaden för gymnasial vuxenutbildning har minskat per årsplats. Det beror som tidigare nämnts på den ökade andelen distansutbildningar. Särvux har börjat ta emot elever från närliggande kommuner vilket leder till ökade intäkter samtidigt som kostnaderna inte ökar i samma utsträckning. Det leder till att kostnad per plats har minskat med ca 4 500 kr. Även kostnaden per årsplats på SFI har minskat, vilket beror på fler elever men att kostnaderna har inte ökat i samma utsträckning. Däremot har kostnaden per årsplats på grundläggande vuxenutbildning ökat med över 5 000 kr, vilket har sin förklaring i att antalet elever minskat men att kostnaderna för denna utbildning, som till stor del bedrivs i egen regi, inte minskat i samma utsträckning.

Kostnaden per årsplats inom daglig verksamhet har ökat med mer än ökningen för pris och lön.

7 Personalredovisning

7.1 Personalsammansättning

Anställningsförhållanden

Uppföljning och analys

I december 2018 är antalet årsarbetare inom förvaltningen 344 st vilket är samma antal som 2017. Antalet visstidsanställda har minskat med 17 st.

Anställningsförhållanden: Anställda, årsarbetare	2015	2016	2017	2018
Antal anställda*	344	387	397	386
kvinnor	244	280	288	282
män	100	107	108	104
Antal Tillsvidareanställda*	280	308	323	331
kvinnor	204	226	239	245
män	76	82	85	85
Antal visstidsanställda månadsavlönade*	48	61	53	45
kvinnor	31	47	39	29
män	17	14	15	16
Antal visstidsanställda timavlönade*	25	27	24	15
kvinnor	16	15	15	10
män	9	12	9	5
Årsarbetare	305	344	344	344
kvinnor	215	251	250	248
män	90	93	94	96
Tillsvidareanställda årsarbetare	253	282	291	300
kvinnor	181	205	213	219
män	72	77	79	81
Visstidsanställda årsarbetare månadsavlönade	42	53	45	39
kvinnor	27	41	32	26
män	15	12	12	13
Visstidsanställda årsarbetare timavlönade	9	9	8	5
kvinnor	6	5	5	3
män	3	4	3	2

Andel tillsvidareanställda av månadsavlönade*	87,8%	85,5%	86,9%	89,1%
kvinnor	89,6%	85,4%	87,5%	90,3%
män	83,3%	85,9%	85,2%	86,0%
Andel visstidsanställda av månadsavlönade*	15,1%	17,0%	14,3%	12,1%
kvinnor	13,6%	17,8%	14,1%	10,7%
män	18,7%	14,8%	15,0%	16,0%

* Snittantal under året

Anställningsförhållanden: Heltid, deltid (månadsavlönade)	2015	2016	2017	2018
Andel heltidsanställda av månadsavlönade*	91,0%	89,7%	90,8%	92,0%
kvinnor	91,7%	91,2%	93,1%	94,0%
män	89,4%	85,5%	84,7%	86,8%
Andel deltidanställda (75-99%) av månadsavlönade*	2,7%	3,2%	1,7%	2,1%
kvinnor	2,3%	2,8%	0,9%	1,4%
män	3,7%	4,4%	4,0%	4,1%
Andel deltidanställda (1-74%) av månadsavlönade*	6,6%	7,3%	7,6%	5,8%
kvinnor	6,4%	6,2%	6,2%	4,7%
män	7,2%	10,1%	11,3%	9,1%
Sysselsättningsgrad (%) månadsavlönade*	96,0%	96,0%	96,0%	97,0%
kvinnor	96,0%	96,0%	97,0%	97,0%
män	96,0%	95,0%	94,0%	95,0%

* Snittantal under året

Personalstruktur

Uppföljning och analys

Personalstruktur utländsk bakgrund: Siffror för 2018 är ännu inte klara. HR-enheten får tillgång till dessa inom 4 veckor. Siffrorna kompletteras innan den kommunövergripande årsredovisningen för 2018 antas.

Åldersstrukturen samt andelen kvinnor och män håller sig relativt oförändrad jämfört med 2017.

Personalomsättningen i förvaltningen har ökat något från 2017 och håller fortfarande en relativt hög nivå. Den största skillnaden mot föregående år ser vi i åldersgruppen 50-59 år.

Ser vi till rekryteringar så är den största delen i åldersintervallet 30-49 år vilket kan tolkas som att det sker en förnying av medlemarna i förvaltningen.

Personalstruktur: Könsfördelning, åldersstruktur	2015	2016	2017	2018
Årsarbetare	305	344	344	344
Andel kvinnor	215	251	250	248
Andel män	90	93	94	96
Andel årsarbetare <= 29 år	6,9%	9,4%	9,2%	8,6%
kvinnor	7,4%	10,3%	9,8%	8,5%
män	5,5%	7,0%	7,7%	8,9%
Andel årsarbetare 30-49 år	53,2%	53,6%	53,8%	49,6%
kvinnor	53,8%	54,2%	54,9%	51,1%
män	52,0%	51,8%	51,1%	45,7%
Andel årsarbetare 50-59 år	28,8%	26,9%	26,3%	28,5%
kvinnor	27,2%	25,6%	25,7%	27,3%
män	32,5%	30,3%	27,9%	31,4%
Andel årsarbetare >= 60år	11,1%	10,1%	10,6%	13,3%
kvinnor	11,6%	9,9%	9,6%	13,0%
män	10,0%	10,8%	13,3%	14,0%
Medelålder månadsavlönade*	45,7	45,1	45,2	46,1
kvinnor	45,2	44,7	44,8	45,9
män	46,9	46,2	46,3	46,7

Personalstruktur: Utländsk bakgrund	2015	2016	2017	2018
Andel anställda[1] med utländsk bakgrund[2]				
kvinnor				
män				
Andel chefer[3] med utländsk bakgrund[2]				
Andel medarbetare[4] med utländsk bakgrund[2]				

* Snittantal under året

[1] Månadsavlönade anställda

2017-11-30 enligt AB 01

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

[3] Chef definieras här som anställd med personalansvar.

[4] Medarbetare definieras här som anställd utan personalansvar.

Personalstruktur: Personalomsättning	2015	2016	2017	2018
Personalomsättning Nya		22,3%	13,6%	13,6%
<= 29 år		61,1%	42,9%	12,0%
30-49 år		27,2%	10,7%	18,7%
50-59 år		10,7%	11,4%	5,4%
>= 60år		0,0%	3,7%	3,4%
Personalomsättning Slutat		14,9%	11,7%	13,6%
<= 29 år		33,3%	28,6%	28,0%
30-49 år		17,2%	13,5%	14,0%
50-59 år		1,9%	3,8%	9,8%
>= 60år		10,5%	3,7%	2,3%

Personalstruktur: Personal bristyrken	2015	2016	2017	2018
Personalomsättning Nya				
104011 Rektor		25,0%	16,7%	0,0%
401016 Speciallärare		25,0%	0,0%	33,3 %
Personalomsättning Slutat				
104011 Rektor		0,0%	16,7%	20,0%
401016 Speciallärare		0,0%	25,0%	33,3 %

7.2 Tidsanvändning

Uppföljning och analys

Tidsanvändning	2015	2016	2017	2018
Faktiskt arbetad tid i % av totaltid	83,3%	84,5%	83,8%	83,9%
Sjukfrånvaro i % av totaltid	5,3%	6,2%	6,5%	5,6%
Föräldraledighet i % av totaltid	5,5%	4,2%	5,3%	5,4%
Övrig lagstadgad frånvaro och ledighet i % av totaltid	0,6%	0,7%	0,7%	0,6%
Övrig ej lagstadgad frånvaro och ledighet i % av totaltid	5,2%	4,5%	3,7%	4,4%
Övertid i % av totaltid	0,04%	0,03%	0,05%	0,02%
Fyllnadstid i % av totaltid	0,01%	0,03%	0,04%	0,02%
Kompledighet i % av totaltid	0,01%	0,02%	0,02%	0,03%

Tidsanvändning: Föräldraledighet	2015	2016	2017	2018
Föräldraledighet i % av ordinarie arbetstid	6,1%	4,6%	5,7%	6,0%
Kvinnor föräldraledighet i % av ordinarie arbetstid för kvinnor	7,2%	5,3%	6,7%	7,5%
Män föräldraledighet i % av ordinarie arbetstid för män	3,4%	2,5%	3,3%	2,0%

7.3 Deltidsanställda som önskar arbeta heltid

Uppföljning och analys

Tillsvidareanställda på deltid	2015	2016	2017	2018
Antal tillsvidareanställda* på deltid	17	19	18	17
kvinnor	12	11	10	10
män	6	8	8	7
Antal tillsvidareanställda* på deltid (75-99%)	5	6	4	4
kvinnor	3	4	2	2
män	2	2	2	2
Antal tillsvidareanställda* på deltid (1-74%)	12	14	14	14
kvinnor	8	7	8	9
män	4	6	6	5

Sysselsättningsgrad (%) tillsvidareanställda*	97,0%	97,0%	98,0%	98,0%
kvinnor	97,0%	98,0%	98,0%	98,0%
män	97,0%	96,0%	96,0%	97,0%

* Snittantal under året

7.4 Kompetensutveckling

Uppföljning och analys

Förvaltningen har under 2018 fått medel från omställningsfonden via TLO-KL (Tidig lokal omställning). Med dessa medel har 38 medledare inom daglig verksamhet läst sammanlagt 79 gymnasiekurser med målet att komma närmare socialstyrelsens utbildningskrav för titeln Stödassistent.

7.5 Arbetsmiljö och hälsa

Sjukfrånvaro

Uppföljning och analys

Sjukfrånvaro	2015	2016	2017	2018
Total sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	5,9%	6,7%	7,1%	6,2%
Dag 1-14 i % av ordinarie arbetstid	2,8%	3,1%	2,8%	2,7%
Dag 15-90 i % av ordinarie arbetstid	0,9%	1,5%	1,5%	1,4%
Dag 91- i % av ordinarie arbetstid	2,1%	2,2%	2,7%	2,1%
Sjukersättning/aktivitetsersättning i % av ordinarie arbetstid	0,03%	0,00%	0,01%	0,00%
Kvinnor i % av ordinarie arbetstid för kvinnor	7,0%	8,2%	8,5%	7,2%
Män % av ordinarie arbetstid för män	3,3%	2,8%	3,2%	3,7%
Ålder <29 i % av ordinarie arbetstid <29	3,0%	4,1%	6,8%	5,9%
Ålder 30-49 i % av ordinarie arbetstid 30-49	5,1%	6,0%	7,0%	6,7%
Ålder 50-59 i % av ordinarie arbetstid 50-59	6,9%	8,2%	7,3%	5,7%
Ålder >60 i % av ordinarie arbetstid >60	8,9%	8,9%	6,7%	5,8%

Tillbud och arbetsskador

Uppföljning och analys

I juni 2018 infördes det webbaserade systemet KIA (Kommunernas Informationssystem för Arbetsmiljö) där medledare ska rapportera tillbud, olycksfall, riskobservationer, färdolycksfall och förbättringsförslag. KIA stödjer det systematiska arbetet med att rapportera, följa upp och åtgärda händelser. Sammanställningar av inträffade skador och tillbud används som underlag för analys och åtgärder i verksamheternas systematiska arbetsmiljöarbete.

Medarbetarupplevelse

Uppföljning och analys

Den årliga medarbetarundersökningen gjorde ett uppehåll 2018 och istället fick kommunens medledare svara på en kortare enkät med fokus på frågor om hållbart medarbetarengagemang (HME). Resultatet nedan anger förvaltningens totala HME- resultat.

Medarbetarupplevelse	2015	2016	2017	2018
HME (Hållbart medarbetarengagemang)	81	79	77	76

8 Förvaltningsspecifika uppdrag

8.1 Yrkesutbildningar

Arbetsmarknad och vuxenutbildningsnämnden gav förvaltningen i uppdrag att kartlägga, effektivisera och samordna förvaltningens yrkesutbildningar. Syftet var att nå synergieffekter och därmed förbättra och effektivisera utbildningarna för Botkyrkaborna.

En kartläggning har genomförts av yrkesutbildningarna i förvaltningen. Utifrån den är slutsatsen att det finns stora möjligheter till samordning av utbildningar, i syfte att uppnå synergieffekter.

Synergieffekterna kan utvinnas genom bättre samordning mellan verksamhetsområdenas planeringsprocesser samt fördjupade kontakter och närmare samarbeten avseende utbildningsplaneringen såväl internt som externt, framförallt inom ramen för DUA. Samarbetsformer har tagits fram mellan Vuxenutbildning och Arbetsförmedlingen för att korta etableringstiden med SFI och parallella lokala jobbspår. Många nya arbetsgivarkontakter har tagits och förslag på hur nära samarbete genom överenskommelser utformats.

Arbetet fortsätter som en del i förvaltningens förändringsarbete. Bland annat genom samorganisering av utbildningsverksamheterna och satsningen på Campus Botkyrka.

8.2 Näringslivskontakter

Arbetsmarknad och vuxenutbildningsnämnden gav förvaltningen i uppdrag att kartlägga, samordna och effektivisera kontakterna med näringslivet. Uppdraget skulle bidra till en väl fungerande samverkan med näringslivet och förbättrad matchning mot arbetsmarknaden, samt i förvaltningen.

Uppdragets arbetsgrupp har under året sett att vägen framåt gentemot en bättre samordnad kontakt med näringslivet är en strukturerad och mer samordnad kommunikation inom förvaltningen. Under hösten har arbetet fortsatt och en kartläggning över de olika verksamheternas näringslivskontakter har tagits fram. Detta har lett till bedömningen att förvaltningen behöver ta fram en gemensam kommunikationsplan för att tydliggöra och förbättra kommunikationen kring kommunens näringslivsarbete. Arbetsgruppen har dessutom påbörjat arbetet med en gemensam årsplanering kring de kontakter och aktiviteter som förvaltningens verksamheter genomför. På så sätt kan synergier lättare uppnås.

Vidare har förvaltningen nått en tydligare ansvarsfördelning och processtyrning gällande samverkan och kontakter med näringslivet. Arbetet fortsätter som en del i förvaltningens förändringsarbete.

8.3 Möjlighet för idéburna organisationer att utveckla nya idéer och initiativ

Under året har idéburna organisationer tagit initiativ till överenskommelser om partnerskap inom olika områden, där organisationer tillsammans med kommunen bidrar till att skapa ett mervärde och lösa en samhällsutmaning. En utmaning som emellanåt uppstår är att den idé eller insats organisationen önskar bidra med oftast är tvärasektionell och spänner över flera förvaltningar eller medborgarprocesser.

Projektet Arbetsintegrerade sociala företag (ASF) som har avslutats under året, har bidragit till att synliggöra det stora engagemang och initiativrikedom som finns hos organisationer i kommunen. Det är särskilt glädjande att insatserna oftast riktar sig till en av nämndens prioriterade målgrupper arbetslösa utrikesfödda kvinnor.

Under året har i arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ingått överenskommelse om fem nya idéburna offentliga partnerskap (IOP) som inkluderar 16 organisationer och med en bredd av intresseområden. En särskilt intressant och viktig överenskommelse är IOP feriepraktik för ungdomar med särskilda behov som vi prövar under två år. Utfallet efter första sommaren visade på goda erfarenheter. Bland annat upplevde de idéburna organisationerna att de kunde erbjuda kvalitativa platser. Respektive organisation fick möjlighet att erbjuda en praktikperiod med ett väl genomtänkt program för ungdomarna. Partnerskapet bidrar till jämlika förutsättningar för ungdomar med särskilda behov. De idéburna organisationerna styrka är också att kunna bidra till ökad tillgänglighet. Samarbetet skapar det mervärde och innovativa lösningar för målgruppen som kommunen eftersträvar

IOP kvinna Botkyrka är ett unikt samarbete genom att såväl Botkyrka kommun, Arbetsförmedlingen och tre idéburna organisationer har ingått partnerskap, en samverkan för att främja utrikesfödda kvinnors möjligheter till ett långt arbetsliv och ökat livsutrymme.

Det är glädjande att fler förvaltningar under året har ingått överenskommelse om idéburet offentligt partnerskap med en idéburen organisation, eller har diskuterat möjligheten. Förvaltningen har i sin roll som sakkunniga bidragit med stödjande insatser. En stor del av arbetet består av att informera och utbilda om partnerskap, synsättet kring samarbete och juridiken kring samarbetsformen.

8.4 Breddad kompetensförsörjning avseende extratjänster

I början av 2018 arbetade vi fram strukturer och arbetssätt med centrala HR och fackliga ombud för att säkerställa undanträngningseffekter. Medledare på Jobbcenter har tagit fram utbildning och genomfört sju handledarutbildningar för att säkerställa att våra extratjänstanställda får ett bra stöd på sina

arbetsplatser. Vi har utrett hur vi kan öka anställningsbarheten och i samband med utredningen och i intervjuer av chefer och medledare på Jobbcenter styrks våra tankar av att en extratjänst är bra för individen genom att man får en bra start ute på våra kommunala arbetsplatser. Detta bidrar till att individens kunskaper och språk både utvecklas och stärks vilket underlättar i arbetet med att ta ett steg ut i arbetslivet.



5

Uppföljning av internkontroll 2018(AVUX/2018:9)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner uppföljningen av internkontrollplanen.

Sammanfattning

Nämndens uppföljning av internkontrollplanen ska årligen tas upp i nämnden.

Internkontrollplanen innehåller kontrollmoment inom områdena ekonomi, HR, upphandling, kvalitet och effektivitet och efterlevnad av lagar, riktlinjer och föreskrifter. Totalt finns 22 kontrollpunkter som ska kontrolleras inom de olika områdena varav 14 av punkterna är tilldelade av kommunledningsförvaltningen och kontrolleras av samtliga förvaltningar. Syftet med internkontroll är att säkra en effektiv och rättssäker förvaltning där man aktivt arbetar med riskminimering.

Internkontrollen 2018 har utförts enligt plan.

Avvikelse har upptäckts i rutinerna inom vissa av kontrollmomenten och förslag på hur arbetet för att dessa avvikelser ska förhindras under nästkommande år föreslås. Förvaltningens bedömning har gjorts utifrån riskerna i internkontrollplanen.



Referens
Saam Beik

Mottagare
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Uppföljning av internkontroll 2018

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner uppföljningen av internkontrollplanen.

Sammanfattning

Nämndens uppföljning av internkontrollplanen ska årligen tas upp i nämnden.

Internkontrollplanen innehåller kontrollmoment inom områdena ekonomi, HR, upphandling, kvalitet och effektivitet och efterlevnad av lagar, riktlinjer och föreskrifter. Totalt finns 22 kontrollpunkter som ska kontrolleras inom de olika områdena varav 14 av punkterna är tilldelade av kommunledningsförvaltningen och kontrolleras av samtliga förvaltningar. Syftet med internkontroll är att säkra en effektiv och rättssäker förvaltning där man aktivt arbetar med riskminimering.

Internkontrollen 2018 har utförts enligt plan.

Avvikelse har upptäckts i rutinerna inom vissa av kontrollmomenten och förslag på hur arbetet för att dessa avvikelser ska förhindras under nästkommande år föreslås. Förvaltningens bedömning har gjorts utifrån riskerna i internkontrollplanen.

2019-02-07

Dnr AVUX/2018:9

Ärendet

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

Område	Kontrollmoment	Resultat
Ekonomi och Upphandling	Ramavtal med rangordning	Grön
	Korthantering	Röd
	Upphandlingsform	gul
	Ramavtal	gul
	Direktupphandling	gul
	Representation, kurser och konferenser	Röd
HR	Rekrytering	Grön
	Löneprocessen	gul
	Introduktion	gul
	Rehabilitering	Röd
	Arbetsmiljö	gul
Kvalitet och effektivitet	Statsbidrag och övriga bidrag	Grön
	Kontanthantering	Grön
	Att rätt intäkter rekvireras från Arbetsförmedlingen	Grön
	Delegationsordning för arbetsmiljö	gul
	Ej antagen till utbildning på Komvux	Grön
	Avtalsuppföljning	Grön
	Avstämning studenter/elever och rekvirering av medel	Grön
	Uppdaterad information på hemsida/websidor	Grön
Efterlevnad av lagar, riktlinjer och föreskrifter	Informationssäkerhet	Grön
	Personuppgiftsförteckning	Grön

2019-02-07

Dnr AVUX/2018:9

Genomförd granskning

Ekonomi

1. Ramavtal med rangordning

Kontrollmoment: Att rangordning i ramavtalen följs.

Resultat/Analys: Granskningen som är gjord på årets första 9 månader visar att förvaltningen förhåller sig väl till de rangordningar som finns i ramavtal. Under året har avstämning skett regelbundet med upphandlingsenheten med ambitionen att utöka denna dialog till 2019. Med hjälp av regelbundna avstämningar får både förvaltningen och upphandlingsenheten en ökad förståelse för frågorna och vi kan tillsammans uppnå en regelrätt förvaltning. Förvaltningen gör bedömningen att vi har en godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Ingen direkt åtgärd nödvändig, men kontinuerlig avstämning med upphandlingsenhet samt utbildningsinsatser i förvaltningsorganisationen är lämplig att fortsätta under 2019.

2. Korthantering

Kontrollmoment: Att korthantering sker enligt gällande regelverk.

Resultat/Analys: Granskningen visar brister kring korthantering i förvaltningen. Förvaltningen bifogar sällan kvitton, vilket således gör det omöjligt att göra rätt momsavdrag. Omfattningen är totalt 4 kort i förvaltningen, begränsat till en verksamhet.

Förvaltningen gör bedömningen att vi inte har en godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Förvaltningen bytte kortlösning under våren 2018 vilket ledde till att de riktlinjer som finns inte är applicerbara. Förvaltningen arbetar intensivt med frågan genom att upprätta en handlingsplan innehållande riktlinjer för hantering av kortköp och återsökning av moms. I handlingsplanen kommer utbildningsinsatser tillsammans med kommunens redovisningsenhet och förvaltningens ekonomer att tas fram och hållas.

3. Upphandlingsform

Kontrollmoment: Att direktupphandling inte sker när annan upphandlingsform krävs.

Resultat/Analys: Kontrollen visar att förvaltningen har relativt god följsamhet. Utifrån den centrala granskningen har förvaltningen fått nedslag i två fall, där ett

2019-02-07

Dnr AVUX/2018:9

av fallen är ett avtal avseende idéburet offentligt partnerskap som tecknats. Förvaltningen har sedan 2017 arbetat utifrån de av nämnden beslutade riktlinjerna för idéburet partnerskap. Denna riktlinje bygger på SKLs rekommendationer kring hantering av idéburet offentligt partnerskap i Sveriges kommuner. Under 2019 förvaltningen tillsammans med upphandlingsenheten att diskutera hur man ska hantera idéburna offentliga partnerskap utifrån upphandlingspliktsgranskningar framöver. Det andra nedslaget har förvaltningen under lång tid drivit behovet av en upphandling.

Förvaltningen gör bedömningen att vi har en delvis godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Ingen särskild åtgärd är nödvändig, men förvaltningen ser fram emot att upprätta en dialog med upphandlingsenheten kring idéburet offentligt partnerskap så att en gemensam förståelse för hur hanteringen huruvida idéburna offentliga partnerskap är upphandlingspliktiga eller inte i framtiden.

4. Ramavtal

Kontrollmoment: Att ramavtalen används.

Resultat/Analys: Granskningen som gjorts av upphandlingsenheten visar att förvaltningen avviker till viss del från upprättade ramavtal i kommunen. I de nedslag som upphandlingsenheten har gjort så ser vi tydliga förbättringsåtgärder som kommer att förbättra resultatet under nästa år.

Förvaltningen gör bedömningen att vi har en delvis godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Genom kontinuerliga uppföljningar och direkt kontakt med de verksamheter som gör avsteg från ramavtal kommer förvaltningen kunna förbättra resultatet till nästa år. Under 2019 kommer avtalsdatabasen att göras mer lättillgänglig att söka i, ett nytt inköpssystem ska sättas i drift vilket dessutom kommer göra det lättare att göra rätt i framtiden.

5. Direktupphandling

Kontrollmoment: Att krav på dokumentationsplikt för direktupphandlingar över 100 000 kronor uppfylls.

Resultat/Analys: I de nedslag som förvaltningen fått återfinns flertalet avtal avseende idéburna offentliga partnerskap. Dessa har uppmärksammats i en tidigare

2019-02-07

Dnr AVUX/2018:9

kontrollpunkt, och där finns en handlingsplan för hur detta ska hanteras under nästa år och dialog med upphandlingsenheten pågår.

Granskningen visar vidare att förvaltningen behöver bli bättre på att använda det verksamhetssystem som ska användas för direktupphandlingar. Då detta uppdagades redan i början av året har samtliga verksamheter uppmanats att gå på utbildning i systemet där alla direktupphandlingar ska registreras i.

Förvaltningen gör bedömningen att vi har en delvis godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Förvaltningen ser att de verksamheter med specifika inköpsbehov som inte alltid kan uppfyllas av redan upprättade avtal, måste få särskilt stöd i direktupphandlingsprocessen. Tillsammans med upphandlingsenheten kommer dessa ges särskilt stöd från upphandlingsenheten och förvaltningen.

6. Representation, kurser och konferenser

Kontrollmoment: Att gällande regelverk tillämpas vid representation, kurser och konferenser.

Resultat/Analys: Den centrala- och förvaltningens egna granskning visar att vi har avvikelser gällande att hålla sig till regelverken vad gäller representation. Vi gör förbättringar mellan kvartal 1 och 2, men lyckas inte upprätthålla det i kvartal 3. I de flesta fall vi har avvikelser har deltagarlista och syfte saknats.

Förvaltningen gör bedömningen att vi inte har en godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Förvaltningen behöver bli bättre på att informera om de regelverk som man har att förhålla sig till. I förvaltningens interna grupp för redovisningsfrågor kommer man påminna verksamheterna om vikten av att använda sig av de centralt upprättade riktlinjer som finns kring representation i kommunen.

HR

7. Rekrytering/lagefterlevnad

Kontrollmoment: Kontroll av utdrag av belastningsregister genomförs före anställning för befattningar där detta krävs. Kontrollen hanteras i enlighet med gällande rutin och informationshanteringsplan: utdraget registreras eller noteras och utdraget sparas eller gallras.

2019-02-07

Dnr AVUX/2018:9

Resultat/Analys: Granskningsresultatet visar en avvikelse, där vi har kontrollerat registerutdrag men inte dokumenterat i diariet. De anställningar som berörs av registerutdrag är totalt 10 lärare på gymnasial spetsutbildning.

Förvaltningen gör bedömningen att vi har en god intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: En central rutin för att detta efterlevs är nödvändig. Förvaltningen anser inte att en särskild förvaltningsspecifik åtgärd är nödvändig.

8. Löneprocessen – Attest

Kontrollmoment: Att frånvaro och registrerad tid för timavlönade attesteras korrekt i lönesystemet.

Resultat/Analys: Resultatet av den centrala granskningen visar att 64 % av de granskade attesttillfällena var helt godkända enligt kontrollmetoden. Enligt granskningen fanns inga oattesterade timmar efter påminnelser.

Förvaltningen gör bedömningen att vi har en delvis godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Tydliggöra rutinen för chefer och medledare. Speciellt med den nya månadsvisa rapporteringen till skatteverket vilken innebär att en löneskuld har större effekt för den individuella medledaren

9. Introduktion

Kontrollmoment: Att nya ledare deltar i det kommungemensamma introduktionsblocken.

Resultat/Analys: Resultatet visar att inte alla nyanställda ledare deltagit i det kommungemensamma introduktionsblocken. Då introduktionen för nya ledare görs om 2019 kommer det finnas möjligheter för chefer som anställdes för mindre än två år sedan att gå på dessa introduktionstillfällen. Granskningen visar att endast två chefer inte har deltagit i introduktionsblocken, övriga har möjligheten att gå sin introduktion under 2019.

Förvaltningen gör bedömningen att vi har en delvis godkänd intern kontroll.

2019-02-07

Dnr AVUX/2018:9

Föreslagen åtgärd: Genom att man centralt förkortar chefsintroduktionen kommer det tillgängliggöra den centrala introduktionen för nya chefer vilket kommer innebära att fler chefer genomgår introduktionen.

10. Rehabilitering

Kontrollmoment: Att rehabiliteringsinsats görs vid upprepade korttidsfrånvaro.

Resultat/Analys: Granskningen visar att saknas dokumentation i verksamhets-systemet i hälften av de granskade fallen. I granskningsunderlaget har även anställda inom arbetsmarknadsåtgärder ingått, dvs. anställda på s.k. beredskapsav-tal. Den rutin som finns upprättad kring dokumentation av rehabiliteringsinsats i vårt verksamhetssystem har inte använts tillräckligt väl. Förvaltningen ser att re-habinsatser genomförs i högre utsträckning än granskningen visar, men vi har brister i registrering i systemet.

Förvaltningen gör bedömningen att vi inte har en godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Under hösten 2018 startade ett pilotprojekt med Arbetsmiljö och hälsa i fokus som syftar till att minska korttidsfrånvaron. En rehabledare har fått i uppgift att följa upp att rehabiliteringsinsatser. Effekten av detta kommer visa sig under 2019.

11. Arbetsmiljö

Kontrollmoment: Att den årliga kartläggningen av arbetsmiljön är genomförd.

Resultat/Analys: Förvaltningen har i granskningen visat att man har följsamhet med vissa avvikelser. Bilden förvaltningen har är att kartläggningen genomförs i större utsträckning än vad kontrollpunkten visar. De brister som finns rör fram-för allt dokumentation och sammanställning av denna.

Förvaltningen gör bedömningen att vi har en delvis godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Årshjulet för systematiskt arbetsmiljöarbete behöver aktua-liseras och tydliggöras för cheferna i förvaltningen. Till viss del kommer kun-skapen öka i och med den nya formen för chefsintroduktion. Förvaltningen kommer även att uppmana chefer och skyddsombud att gå den arbetsmiljöut-bildning som finns i kommunen.

2019-02-07

Dnr AVUX/2018:9

Kvalitet och effektivitet

12. Statsbidrag och övriga bidrag

Kontrollmoment: Att det finns dokumenterade och uppdaterade rutiner för ansökan av olika typer av statsbidrag och övriga bidrag.

Resultat/Analys: En sammanställning över vilka sökbara bidrag har gjorts och rutiner för hur dessa ska sökas finns.

Förvaltningen gör bedömningen att vi har en godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Ingen åtgärd anses nödvändig. Vidare information ut i organisationen om vilka statsbidrag som finns tillgängliga bör spridas.

13. Kontanthantering

Kontrollmoment: Att alla kontantintäkter är registrerade i någon av verksamheternas kassa-apparater. Hämtning av pengar varannan vecka.

Resultat/Analys: Granskningen visar att rutinen avseende registrering av kontantintäkter följs väl.

Förvaltningen gör bedömningen att vi har en godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Ingen åtgärd är nödvändig

14. Att rätt intäkter rekvireras från Arbetsförmedlingen

Kontrollmoment: Deltagarförteckning och egen förteckning över utbetalningar stäms av med Arbetsförmedlingens rekvisitionshemsida.

Resultat/Analys: Avstämning sker enligt fastslagen rutin. Arbetsförmedlingens beslut stäms av mot anställningsavtal och registreras. Vid rekvirering stäms av att vi erhållit ersättning för samtliga och enligt beslutade villkor.

Förvaltningen gör bedömningen att vi har en godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Ingen åtgärd bedöms nödvändig.

15. Delegationsordning för arbetsmiljö

2019-02-07

Dnr AVUX/2018:9

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

Resultat/Analys: Delegationsordningen är till största delen uppdaterad och aktuell, dock ej fullt ut kommunicerad i samtliga delar av organisationen.

Förvaltningen gör bedömningen att vi har en delvis godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Delegationsordningen kommer att kommuniceras ut på APT under våren 2019 till berörda verksamheter.

16. Ej antagen till utbildning på Komvux

Kontrollmoment: Kontrollera köerna, i Extens och Excelfil, till SFI. Kontroll av antagning i IST VUX SFI. För att se hur många som inte antas

Resultat/Analys: Under 2018 har köerna till SFI kapats. Genom ett extra budgettillskott kunde förvaltningen anställa fler lärare och erbjuda elever som stått i kö till SFI. När det gäller gymnasial vuxenutbildning var den identifierade risken en korrekt farhåga när det gäller antagningsperiod 1, 2 och 3. Förvaltningen antog endast de som vi enligt lag måste anta och vi nekade därmed utbildning till ett stort antal sökande. Tack vare ett tillskott på extra tilldelade medel i juni på 5 miljoner i kommunala medel och 5 miljoner i statsbidrag kunde verksamheten under antagningsperiod 4 och 5 anta samtliga sökande och risken eliminerades därför under årets andra halva. Risken att alla behöriga sökande inte antas under 2019 kvarstår, och kommer därför att finnas med i nästa års internkontrollplan.

Förvaltningen gör bedömningen att vi har en godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Fortsätta bevaka köerna vid intagningsomgångarna så att vi aktivt kan arbeta bort de köer som finns och se till att vi antar de personer som omfattas av rättighetslagstiftningen.

17. Avtalsuppföljning

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

Resultat/Analys: Resultatet visar att våra avtal följs upp via den centrala upphandlingsavdelningen, som också handlägger omförhandling och indexreglering.

2019-02-07

Dnr AVUX/2018:9

Förvaltningen gör bedömningen att vi har en godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Ingen åtgärd nödvändig

18. Avstämning studenter/elever och rekvirering av medel

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

Resultat/Analys: De upprättade rutinerna efterlevs väl visar granskningen.

Förvaltningen gör bedömningen att vi har en godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Ingen åtgärd nödvändig.

19. Uppdaterad information på hemsida/websidor

Kontrollmoment: Se över hemsidorna för att säkerställa att innehållet är korrekt och aktuellt.

Resultat/Analys: Kontinuerlig uppföljning har skett under året och resultat visar att hemsidan hålls uppdaterad och aktuell.

Förvaltningen gör bedömningen att vi har en godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Ingen åtgärd är nödvändig.

Efterlevnad av lagar, riktlinjer och föreskrifter

20. Informationssäkerhet

Kontrollmoment: Att verksamhetssystemen inom kommunen är informations-säkerhetsklassade i enlighet med verktyget KLASSA

Resultat/Analys: Granskningen visar att förvaltningen säkerhetsklassar i enlighet med verktyget Klassa. Informationssäkerhetsklassning av verksamhetssystem inom förvaltningen har genomförts för nya system samt för system där större förändringar har skett.

Förvaltningen gör bedömningen att vi har en godkänd intern kontroll.

2019-02-07

Dnr AVUX/2018:9

Föreslagen åtgärd: Ingen åtgärd är nödvändig. Nuvarande rutin följs väl.

21. Personuppgiftsförteckning

Kontrollmoment: Att aktuell personuppgiftsförteckning finns (årlig uppdatering).

Resultat/Analys: Under hösten 2017 och våren 2018 har förvaltningen inventerat vilka system och register som vi har inom vår förvaltning. Inventeringen resulterade i en registerförteckning som är heltäckande för hela förvaltningen. Det här är ett arbete som kommer att ingå i arbete med förvaltningens övergripande arbete med IT-förvaltning för att alltid ha en aktuell registerförteckning.

Förvaltningen gör bedömningen att vi har en godkänd intern kontroll.

Föreslagen åtgärd: Ingen åtgärd är nödvändig.

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Förvaltningschef

Regina Jalvemyr
Administrativ chef

Expedieras till
Kommunledningsförvaltningen



6

Uppföljning av aktivitetsplan för jämlikt Botkyrka (AVUX/2018:56)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner förvaltningens slutredovisning.

Sammanfattning

I mål och budget för 2018 har alla nämnder fått i uppdrag att utifrån kommunens värdegrund och strategi och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka ta fram och inleda genomförandet av en aktivitetsplan för nämndens verksamheter.

En första delrapportering till kommunfullmäktige gjordes vid samma tidpunkt som redovisningen av delår 2 och en slutredovisning sker här vid samma tidpunkt som årsredovisningen 2018.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har beaktat de förslag på kompletteringar som kommunledningsförvaltningen gett till nämnderna inför slutrapportering i samband med årsredovisningen 2018. Förvaltningen har reviderat aktivitetsplanen och förtydligat där planen varit otydlig, samt följt upp de aktiviteter som genomförts 2018. Samtliga aktiviteter i planen är genomförda eller påbörjade. Förvaltningen har även tagit fram en nulägesanalys.



Referens
Maria Svenn

Mottagare
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Uppdrag - Ta fram aktivitetsplan i arbetet för ett jämlikt Botkyrka

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner förvaltningens slutredovisning.

Sammanfattning

I mål och budget för 2018 har alla nämnder fått i uppdrag att utifrån kommunens värdegrund och strategi och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka ta fram och inleda genomförandet av en aktivitetsplan för nämndens verksamheter.

En första delrapportering till kommunfullmäktige gjordes vid samma tidpunkt som redovisningen av delår 2 och en slutredovisning sker här vid samma tidpunkt som årsredovisningen 2018.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har beaktat de förslag på kompletteringar som kommunledningsförvaltningen gett till nämnderna inför slutrapportering i samband med årsredovisningen 2018. Förvaltningen har reviderat aktivitetsplanen och förtydligat där planen varit otydlig, samt följt upp de aktiviteter som genomförts 2018. Samtliga aktiviteter i planen är genomförda eller påbörjade. Förvaltningen har även tagit fram en nulägesanalys.

Ärendet

Kommunfullmäktige har i Mål och Budget 2018 gett samtliga nämnder i uppdrag att utifrån kommunens värdegrund och strategi och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka ta fram och inleda genomförandet av en aktivitetsplan för nämndens verksamheter. Nämnderna fick även i uppdrag att göra en första delrapportering till kommunfullmäktige vid samma tidpunkt som redovisning av delår 2 samt en slutredovisning vid samma tidpunkt som redovisning av årsredovisning 2018.

2019-02-07

Dnr AVUX/2018:56

Inför slutredovisningen har kommunledningsförvaltningen gett följande övergripande medskick till nämnderna:

- Ta klivet från process till resultat
- Behov av nulägesanalys för den beslutade styrningen i sin helhet
- Säkerställ att resurser finns för samordning, stöd och analys
- Lagkrav på plan för genomförande för aktiva åtgärder
- Koppla ihop lagstiftade aktiviteter med den lokala jämlikhetspolitiken
- Tydliggör vad som pågår och vad som behöver utvecklas
- Sträva efter aktiviteter som integreras i ordinarie verksamhet
- Omsätt värdegrunden i den egna verksamheten
- Ta stöd av medledar- och arbetsmiljöpolicy - men se risken
- Klarspråksgranska aktivitetsplanerna

Kommunledningsförvaltningens specifika medskick till Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsnämnden:

Framgångsfaktorer

- Konkretiserat vad framgångsfaktorerna mål och annan styrning, utbildning, metoder och arbetssätt samt stöd och samordning betyder för förvaltningen.
- Tydliggjort tidsplan, ansvarig och stöd samt uppföljning för alla aktiviteter.
- Det övergripande stödet och samordningen är tydligt.
- Har aktiviteter för att se över målstyrningen utifrån ett jämlikhetsperspektiv.
- Höga ambitioner för alla jämlikhetsdimensioner.
- Aktiviteter för att konkretisera värdegrunden.
- Planen har ett långsiktigt perspektiv fram till 2021.

Förslag på kompletteringar

- Särskilj mellan pågående och nya aktiviteter.
- Tydliggör vad som är de viktigaste utvecklingsbehoven.
- Formulera om mål till syfte.
- Vissa aktiviteter har en otydlig koppling till den beslutade styrningen.
- I vissa fall står det utskrivet att kommunledningsförvaltningen ska göra uppföljningen av aktiviteten, tydliggör förvaltningens ansvar.
- Tydliggör varför medledarpolicy lyfts in i aktivitetsplanen.
- Vissa beskrivningar av aktiviteter för värdegrunden använder andra ord än de som är beslutade.

2019-02-07

Dnr AVUX/2018:56

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har beaktat de förslag på kompletteringar som kommunledningsförvaltningen gett till nämnderna inför slutrapporteringen. Förvaltningen har reviderat aktivitetsplanen och förtydligat där planen varit otydlig, samt följt upp de aktiviteter som genomförts 2018.

Samtliga aktiviteter i planen är genomförda eller påbörjade, med mindre avvikelser som noterats i uppföljningskolumnen på den reviderade aktivitetsplanen.

Förvaltningen har även tagit fram en nulägesanalys som kompletterar aktivitetsplanen och utgår ifrån en analys av omvärlden, verksamheternas redovisade resultat för 2018 och några av de utvecklingsarbeten som pågår inom förvaltningens verksamheter. En analys som behöver arbetas vidare med under året och ligga som grund för nästa revidering av aktivitetsplanen.

Bilagor

1. Aktivitetsplan för gemensam värdegrund samt strategi och riktlinjer jämlikt Botkyrka 2018-2021
2. Nulägesanalys

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Arbetsmarknadsdirektör

Nina Angermund-Carlsson
Utvecklingschef

Expedieras till
Kommunledningsförvaltningen

DET HÄR ÄR BOTKYRKA

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens
aktivitetsplan för gemensam värdegrund samt
strategi och riktlinjer jämlikt Botkyrka 2018 - 2021



I mål och budget för 2018 fick samtliga nämnder i uppdrag att utifrån kommunens värdegrund och strategi och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka ta fram och inleda genomförandet av en aktivitetsplan för nämndens verksamheter. Aktivitetsplanen är långsiktig och gäller därför för perioden 2018 – 2021 som även är styrdokumentens giltighetstid. Den kommer att revideras varje år för att se över de planerade aktiviteterna så att de bidrar till de uppsatta målen och det kommunövergripande utvecklingsarbetet. Aktivitetsplanen har reviderats i januari 2019 i samband med årsredovisningen.

Aktivitetsplanen är utformad med stöd av MUMS-metoden¹. MUMS bygger på fyra strategiska framgångsfaktorer för jämställdhetsintegrering:

- Mål och annan styrning
- Utbildning
- Metoder och arbetssätt
- Stöd och samordning

Checklistan är även användbar för att planera och organisera arbetet med samtliga jämlikhetsdimensioner för ett jämlikt Botkyrka. De fem jämlikhetsdimensionerna är: interkultur, jämställdhet, frihet från hedersrelaterat våld och förtryck, tillgänglighet samt en god och jämlik hälsa.

Mål och annan styrning

För att lyckas med förverkligandet av ett jämlikt Botkyrka är det viktigt med mål och styrning. I arbetet behövs styrdokument och mål som tydliggör vad som förväntas. En konsekvent uppföljning av målen är även viktig. Integrering av jämlikhetsdimensionerna kräver avsatta resurser i form av arbetstid, stöd och samordning, utbildning samt aktiviteter. I efterföljande aktivitetsplan är målen formulerade efter de ambitioner och målsättningar som satts upp i styrdokumenterna: *Strategi för ett jämlikt Botkyrka*, *Riktlinjer för en jämlik verksamhet*, *Riktlinjer för en jämlik arbetsplats* och *policy Värdegrund*.

Utbildning

Utbildning är själva grundbulten när det gäller framgång med jämlikhetsarbetet. Vi behöver kunskap om den ojämlikhet som råder i

¹ MUMS är en checklista för planering och organisering av utvecklingsarbete som är framtagen av *JämStöd 2007 i Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten*.

kommunen samt vilka strukturer och mekanismer som upprätthåller den, och fortsätter att reproducera ojämlikheten. Det behövs dessutom kompetens för att behärska de verktyg, metoder och arbetssätt som finns för att aktivt motverka diskriminering och ojämlikhet.

Metoder och arbetssätt

Metoder och arbetssätt säkerställer ett systematiskt arbete för att integrera jämlikhetsperspektiv i ordinarie verksamhet. Det kan t.ex. handla om att redovisa resultat uppdelat efter kön och stadsdel när så är möjligt, för att sedan kunna utföra jämlikhetsanalyser – jämföra resultat för olika grupper och försöka urskilja eventuella mönster. Metoderna som tillhandahålls behöver vara anpassade efter verksamheten för att medlemmar ska kunna utföra det arbetet på bäst möjliga sätt.

Samordning och stöd

För att arbetet ska bli framgångsrikt krävs dessutom samordning och stöd. Det behöver finnas en samordningsfunktion så att arbetet kan koordineras inom organisationen. Det behövs också en stödorganisation där medlemmarna får inspiration och råd. Alla ska ges samma chans till förståelse och alla erfarenheter är viktiga i förbättringsarbetet. På arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen kommer arbetet samordnas av utvecklingsledare på förvaltningsstaben tillsammans med andra nyckelfunktioner som verksamhetscontroller, HR-specialist och kommunikatör. Samma funktioner fungerar tillsammans med kommunledningsförvaltningen som stöd i arbetet. Samma funktioner deltar även i kommungemensamma forum för erfarenhets- och kunskapsutbyte i förverkligande av strategin och riktlinjer för jämlik verksamhet och arbetsplats, samt policyn för värdegrund.

Se även bilaga *Nulägesanalys* för att få en uppdaterad bild av Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens nuläge och en samlad jämlikhetsanalys av resultaten i förvaltningens verksamheter och de utmaningar de ska svara mot på platsen Botkyrka, samt en beskrivning av några av förvaltningens utvecklingsarbeten.

Mål	Aktivitet	Tidsplan	Ansvarig och stöd	Uppföljning
Jämlik verksamhet Styrdokument: Riktlinjer för en jämlik verksamhet				
1. Nämndmål och målsatta processmått är formulerade så att de bidrar till en jämlik och jämställd verksamhet.	<p>1.1 Förvaltningen² säkerställer att målsatta mått går att följa upp könsuppdelat, d.v.s. att förvaltningens olika uppföljningssystem stödjer detta.</p> <p>1.2 Om resultat inte går att följa upp könsuppdelat p.g.a. att systemen inte stödjer detta eller uppföljning sker hos extern aktör, så ser vi till att få in krav om könsuppdelad statistik i kravspecifikationen vid upphandling.</p> <p>1.3 Förvaltningens verksamheter tar fram åtgärder för att rätta till de skillnader i resultaten som är oönskade och omotiverade, dvs. formulerar nya mål och målsatta mått som bidrar till jämlikhet.</p>	Årligen återkommande 2018 – 2021.	<p>1.1 Ansvarig: Verksamhetschefer Stöd: Verksamhetscontroller.</p> <p>1.2 Ansvarig: Verksamhetschefer Stöd: Verksamhetscontroller</p> <p>1.3 Ansvarig: Förvaltningens ledningsteam Stöd: Verksamhetscontroller och utvecklingsledare.</p>	<p><i>Uppföljning i samband med årsredovisningen.</i> <i>Status 2019–01:</i> 1.1 – 1.2 De flesta av uppföljningssystemen stödjer könsuppdelad uppföljning idag. I vissa fall sker uppföljning med externa källor och där förvaltningen kan påverka försöker vi efterfråga resultaten uppdelade efter kön. Dock fungerar inte redovisning av samtliga mått i Stratsys vilket gör att dessa även saknas i årsredovisning 2018.</p>
2. Förvaltningen har en fördjupad bild av hur verksamheterna svarar mot olika gruppers behov och förutsättningar. Vi arbetar systematiskt utifrån ett jämlikhetsperspektiv och säkerställer Botkyrkabornas grundläggande rättigheter.	<p>2.1 Samtliga ansvariga för uppföljning och analys av resultat genomgår utbildning i den kommungemensamma analysmodellen.³</p> <p>2.2 Förvaltningens verksamheter följer upp och analyserar resultat och måluppfyllelse utifrån juridiskt kön.</p> <p>2.3 Förvaltningens verksamheter följer upp och analyserar resultat och måluppfyllelse utifrån stadsdel när det är möjligt och relevant.</p> <p>2.4 Förvaltningen utvecklar arbetet med resultatuppföljning så att den omfattas av fler indikatorer än kön och stadsdel (s.k. jämlikhetsdata). Arbetet sker i samverkan med Klf.</p> <p>2.5 Förvaltningen integrerar ett jämlikhetsperspektiv i Omvärldsanalysen.</p>	<p>2.1 Hösten 2018</p> <p>2.2 Årsredovisning 2018 och sedan återkommande vid delårs-rapportering och årsredovisning varje år.</p> <p>2.3 Årsredovisning 2019 och sedan återkommande vid delårs-rapportering och årsredovisning varje år.</p> <p>2.4 Ett utvecklingsarbete sker inom BASUN 2018 – 2019. Därefter ser förvaltningen över vad som är möjligt att implementera i ordinarie</p>	<p>2.1 Ansvarig: Verksamhetschefer Stöd: Verksamhetscontroller och utvecklingsledare.</p> <p>2.2 Ansvarig: Verksamhetschefer Stöd: Verksamhetscontroller och utvecklingsledare.</p> <p>2.3 Ansvarig: Verksamhetschefer Stöd: Verksamhetscontroller och utvecklingsledare.</p> <p>2.4 Ansvarig: Utvecklingsledare i förvaltningsstaben. Stöd: Klf</p> <p>2.5 Ansvarig: Verksamhetscontroller</p>	<p>2.1 - 2.3 <i>Uppföljning i samband med årsredovisningen.</i> <i>Status 2019–01:</i> Hösten 2018 anordnades utbildning i <i>Analysmodellen</i> för förvaltningens ledningsgrupp och nyckelfunktioner, närvaron var dock låg. 2019 erbjuds fler utbildningstillfällen och ambitionen är att fler då tar del av utbildningen. Idag redovisar förvaltningens verksamheter inte samtliga(relevanta) resultat könsuppdelat. En del av förklaringen är att vissa av måtten följs upp med externa källor där uppgifterna inte är tillgängliga könsuppdelade. En annan förklaring är att Stratsys inte stödjer redovisning av samtliga mått könsuppdelat, vilket gör att dessa även saknas i årsredovisning 2018. Men det finns utrymme för förbättring 2019-2021. Jämställdhetsanalyser finns delvis men inte till en tillfredsställande grad. Utvecklingsarbete fortsätter 2019.</p>

² Förvaltningen syftar till Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen.

³ Utbildning kommer att erbjudas och anordnas av Klf.

	<p>2.6 Förvaltningens brukarundersökningar har alltid med bakgrundsvariabler kön och stadsdel, och försöker även fånga andra relevanta bakgrundsvariabler.</p> <p>2.7 Förvaltningens verksamheter har kommunens hälsorelaterade tryckmaterial tillgängligt för besökare och nyttjar <i>hälsoinformatörerna</i> och <i>hälso-kommunikatörerna</i>.</p> <p>2.8 Respektive verksamhet ska tagit fram rutiner för att säkerställa att skyldigheten om att informera på finska (muntligt eller skriftligt) följs, i enlighet med minoritetspråklagen.</p> <p>2.9 Förvaltningsspecifik information som är av särskild vikt på Botkyrka.se ska översättas till finska.</p>	<p>uppföljning fr.o.m. 2020.</p> <p>2.5 2018 – 2021</p> <p>2.6 2018 – 2021</p> <p>2.7 2018 – 2021</p> <p>2.8 2019</p>	<p>Stöd: Utvecklingsledare</p> <p>2.6 Ansvarig: Relevanta medledare på respektive verksamhet. Stöd: Verksamhetscontroller och Utvecklingsledare.</p> <p>2.7 Ansvarig: Chefer</p> <p>2.8 Ansvarig: Chefer</p>	<p>2.4 <i>Följs upp och redovisas i projektets slutrapport senare under 2019.</i></p> <p>2.5 <i>Förvaltningsstaben säkerställer att jämlikhetsperspektiv finns i Omvärldsanalysen. Status 2019-01:</i> Förvaltningens Omvärldsanalys 2019 har integrerat ett jämlikhetsperspektiv. Utsatta grupper har lyfts särskilt och de jämlikhetsutmaningar förvaltningen identifierat på platsen Botkyrka.</p> <p>2.6 <i>Uppföljning utförs av förvaltningsstaben i dialog i ansvariga ute på verksamheterna. Status 2019-01:</i> De flesta enkäter innehåller kön som bakgrundsvariabel men inte alla. En del enkäter är regionala eller nationella och förvaltningen kan inte få resultaten uppdelade efter kön och stadsdel i samtliga enkäter.</p> <p>2.7 <i>Status 2019-01:</i> Vuxenutbildningen/SFI nyttjar hälsokommunikatörerna men fler inom förvaltningens verksamheter skulle kunna ta del av den servicen.</p> <p>2.8 – 2.9 <i>Uppföljning sker i internkontrollen.</i></p>
<p>3. Förvaltningens skriftliga kommunikation är värdad, enkelt och begripligt, i enlighet med Språklagen och kommunens skrivregler.</p>	<p>3.1 Medledare som skriver och kommunicerar inom sin yrkesroll tar del av kurser i klarspråk.⁴</p> <p>3.2 Alla texter som kommuniceras externt och blir offentliga klarspråksgranskas.</p>	<p>Kontinuerligt 2018 – 2021</p>	<p>Ansvarig: Chefer. Stöd: Nämndsekreterare, utvecklingsledare och kommunikatör.</p>	<p>3. <i>Uppföljning av nämndhandlingar och översyn av webbsidor/tryckmaterial/Botwebb görs varje vår i workshopsform på förvaltningsstaben. Status 2019:</i> P.g.a. personalomsättning har workshopen skjutits fram till våren 2019. Idag finns delvis kompetens bland skribenter men inte hos samtliga. Utbildning är inplanerad under våren 2019.</p>
<p>4. Förvaltningens medledare och chefer har ett jämlikt och icke-diskriminerande förhållningssätt och arbetssätt.</p>	<p>4.1 Förvaltningens verksamheter använder sig av <i>Dialogpaketet</i> och <i>Checklista för ett hållbart och jämlikt möte</i> eller <i>Genushanden</i> eller annan normkritisk metod som stöd i mötet med Botkyrkabon.</p> <p>4.2 Förvaltningens processer jämlikhetsintegreras när de kartläggs och utvecklas.</p>	<p>2018 – 2021</p>	<p>Ansvarig: Chefer Stöd: Utvecklingsledare</p> <p>4.2 Ansvarig: processägare och processansvariga Stöd: processhandledare</p>	<p>4.1 <i>Uppföljning utförs av förvaltningsstaben i dialog i ansvariga ute på verksamheterna. Status 2019-01:</i> Arbetet med Dialogpaketet har påbörjats hösten 2018 genom en utbildning för förvaltningens ledningsgrupp och nyckelfunktioner. Under våren 2019 fördjupar sig förvaltningens samtliga chefer i Dialogpaketet och fokuserar på arbetet med värdegrunden. Genushanden kommer även att implementeras och spridas till ordinarie verksamhet när BASUN-projektet avslutas.</p> <p>4.2 <i>Innan publicering av processkartor har dessa granskats av ansvarig processhandledare.</i></p>

⁴ Utbildning kommer att erbjudas kommunens samtliga verksamheter och anordnas av Klif.

				<p><i>Status 2019-01:</i> Processkartläggnings-arbetet påbörjades hösten 2018 men kravställandet av processerna har inte än utförts. Under våren 2019 fortsätter arbetet.</p>
<p>5. Förvaltningen förebygger, motverkar och fångar upp hedersrelaterat våld och förtryck inom sina verksamheter.</p>	<p>5.1 Medledare och chefer tar del av utbildning i hedersrelaterat våld och förtryck⁵. 5.2 Medledare hänvisar vuxna våldsutsatta och våldsutövare till Socialförvaltningens <i>Mottagning våld i nära relation</i> och <i>Origo</i> när våldsutsatthet/våldsutövande har framkommit i samtal med Botkyrkabon. 5.3 Förvaltningens verksamheter integrerar jämställdhet och mänskliga rättigheter som utgångspunkt i sitt dagliga arbete (utbildningssammanhang, individuella samtal osv).</p>	<p>5.1 2019 5.2 2019 – 2021 5.3 Kontinuerligt 2018 – 2021</p>	<p>Ansvarig: Chefer Stöd: Utvecklingsledare</p>	<p><i>Uppföljning sker årligen genom jämlikhetsenkät.</i></p> <p>5.3 Status 2019-01: Idag pågår flera utvecklingsarbeten inom förvaltningen, .t.ex. inom BASUN. Framöver behöver förvaltningen sprida metoder/arbetsätt för att skapa systematik i arbetet och integrera perspektiven jämnare i verksamheterna.</p>
<p>6. Förvaltningens verksamheter är tillgängliga för alla Botkyrkabor oavsett behov och förutsättningar (t.ex. funktionsnedsättning , etnisk eller religiös tillhörighet, ålder, kön osv.) Funktionsnedsättning är inte ett funktionshinder i förvaltningens verksamheter.</p>	<p>6.1 Tolk används vid mötet med den Botkyrkabo som inte behärskar det svenska språket eller som är hörsel- eller talskadad.⁶ 6.2 När förvaltningen bjuder in till möten följer vi de råd och checklistor som finns på Botwebb för att säkerställa ett jämlikt möte, t.ex. <i>Checklista för tillgängliga möten.</i> 6.3 Förvaltningens verksamheter ska verka för att ställa ”sysselsättningskrav” och nyttja de redan ställda i kommunens upphandlingar. 6.4 Förvaltningens verksamheter ser över skyltning – skyltar ska vara tydliga och det ska vara lätt att hitta rätt.</p>	<p>Kontinuerligt 2018 – 2021</p>	<p>Ansvarig: Chefer Stöd: Utvecklingsledare och Administrativ chef</p>	<p>6.1 – 6.2 Uppföljning sker i internkontrollen. <i>Status 2019-01:</i> Särskild insats med tolk finns för deltagare på YH-utbildning. Tolk används även i Daglig verksamhet. På vissa verksamheter finns en bredd av språkkompetenser bland medledare som nyttjas. Kommunikationsinsatser behövs för att kommunicera internt de verktyg som finns tillgängliga på Botwebb. Under 2019 finns kommunikationsinsatser planerade. 6.3 Uppföljning sker i dialog med Upphandlingsenheten. Status 2019-01: Under 2018 har endast en upphandling utförts av förvaltningen och där har dialogkrav ställts i avtalet. Inom BASUN pågår ett utvecklingsarbete att hitta systematik i arbetet med att nyttja redan befintliga. Få deltagare matchar leverantörens kompetenskrav. 6.4 Uppföljning sker genom dialog med verksamheternas ledningsgrupper. Status 2019-01: Xenter, Näringslivscenter och Jobbcenter har tillgänglighetsinventerats under</p>

⁵ Utbildning kommer att erbjudas kommunens samtliga verksamheter och anordnas av Klif.

⁶ I enlighet med Förvaltningslagen(2017: 900).

				2018. Under 2019 kommer Vuxenutbildningen att inventeras. Efter inventeringen så vidtas åtgärder och information om lokalen ur ett tillgänglighetsperspektiv finns då på botkyrka.se.
7. Förvaltningens verksamheter planerar och fattar beslut utifrån medborgarens fokus. Botkyrkaborna är självklara medskapare i utvecklingen av verksamheterna och bidrar därmed till en interkulturell utveckling.	7.1 Förvaltningen för dialog med berörda målgrupper vid beslutsfattande och planering, t.ex. genom referensgrupper, fokusgruppsintervjuer och brukarenkäter. Vi ser etnisk och kulturell mångfald som en resurs och styrka. 7.2 Förvaltningen för dialog och samarbetar med det lokala civilsamhället, genom t.ex. IOP:n och samverkansnätverket Plattformen för idéburna organisationer. Vi strävar efter en etnisk och kulturell mångfald bland organisationerna.	Kontinuerligt 2018 – 2021	Ansvarig: Chefer Stöd: Utvecklingsledare	<i>I samband med årsredovisningen kartlägger utvecklingsledarna på förvaltningsstaben antalet brukarenkäter och IOP:n som tecknats under föregående år. Status 2019-01: Under året har nämnden ingått överenskommelse om fem nya IOP:n som inkluderar 16 organisationer. Det är en mångfald av organisationer som strävar efter en bred samverkan och inkluderar olika gruppers behov och perspektiv. Samtliga verksamheter använder sig inte av brukarenkäter så det finns utrymme för förbättring.</i>
9. Förvaltningens kommunikation i bild och text representerar alltid den mångfald som finns i Botkyrka kommun.	9.1 Kommunikationsansvariga på förvaltningen genomgår utbildning normkritisk ⁷ kommunikation. 9.2 Förvaltningen säkerställer att riktlinjer för bilder efterföljs.	Kontinuerligt 2018 - 2021	Ansvarig: Chefer Stöd: Kommunikatör	<i>Uppföljning av nämndhandlingar och översyn av webbsidor/tryckmaterial/Botwebb görs varje vår i workshopsform på förvaltningsstaben. Status 2019-01: P.g.a. personalomsättning har workshoppen skjutits fram till våren 2019. Idag finns kompetensen hos vissa skribenter men inte samtliga. Utbildning är därför inplanerad under våren 2019.</i>
Mål	Aktivitet	Tidsplan	Ansvarig och stöd	Uppföljning
Jämlika arbetsplatser Styrdokument: Riktlinjer för en jämlik arbetsplats				
10. Förvaltningen har en systematisk styrning för jämlikhetsarbetet.	10.1 Förvaltningen utför lönekartläggningar enligt diskrimineringslagen, som syftar till att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. 10.2 Rutiner för att hantera händelser av trakasserier och diskriminering efterlevs och chefer kommunicerar dessa till medlemmarna. 10.3 Rutinerna för att hantera händelser av trakasserier och diskriminering presenteras även för nyanställda i <i>Introduktion av nyanställda.</i>	Kontinuerligt 2018 - 2021	10.1 Ansvarig: HR-specialist 10.2 Ansvarig: Chefer Stöd: HR-specialist 10.3 Ansvarig: HR-specialist	10.1 <i>Uppföljning sker i samband med årsredovisningen. Status 2019-01: Det finns inga osakliga löneskillnader på förvaltningen. Enligt lönekartläggning som gjorts under hösten 2018.</i> 10.2 - 10.3 <i>Uppföljning sker årligen genom jämlikhetsenkät. Status 2019-01: Chefer efterlever rutinerna och återkopplar till HR-specialist vid eventuell anmälan. Kommunikationen behöver förbättras eftersom samtliga medlemmar inte känner till rutinerna.</i>

⁷ Utbildnings erbjuds och anordnas av Klif.

				En kommungemensam checklista håller på att tas fram centralt av HR till ansvariga chefer.
11. Förvaltningen är en representativ arbetsplats – medledare och chefer speglar de som bor i Botkyrka kommun.	<p>11.1 Ansvariga för rekrytering tar del av utbildning i Kompetensbaserad rekrytering (KBR) och använder sig av rekryteringsverktyget <i>Visma Recruit</i> som möjliggör arbetet i praktiken.</p> <p>11.2 Förvaltningen kartlägger hur representationen ser ut på förvaltningen. Sätter sedan upp mål för att förbättra representation och följer upp.</p> <p>11.3 Chefer skapar förutsättningar för att medledare ska kunna kombinera föräldraskap och arbete.</p> <p>11.4 Förvaltningen erbjuder platser inom satsningarna <i>extratjänster</i> och <i>feriepraktik</i> vilket möjliggör att fler Botkyrkabor kommer ut i arbete.</p> <p>11.5 Tillsammans med Klf ser HR-specialist och utvecklingsledare över möjligheter att delta som pilot-förvaltning i ESF-projektet <i>Vidga normen</i>.</p>	<p>11.1 Kontinuerligt 2018 - 2021</p> <p>11.2 Kontinuerligt 2018 - 2021</p> <p>11.3 Kontinuerligt 2018 - 2021</p> <p>11.4 Kontinuerligt 2018 – 2021</p> <p>11.5 Hösten 2018</p>	<p>11.1 Ansvariga: Chefer Stöd: HR-specialist och utvecklingsledare</p> <p>11.2 Ansvariga: HR-specialist i samråd med chefer.</p> <p>11.3 Ansvariga: Chefer</p> <p>11.5 Ansvariga: HR-specialist och utvecklingsledare.</p>	<p>11.1 <i>Uppföljning sker i internkontrollen.</i> <i>Status 2019-01:</i> HR-specialist följer upp och uppmanar chefer att gå den kommungemensamma utbildning som finns. Utöver detta så stötts cheferna i metodiken vid rekrytering.</p> <p>11.2 <i>I samband med kommunövergripande årsredovisningen.</i> <i>Status 2019-01:</i> Siffrorna för 2018 är ännu ej klara och förvaltningen får dem i samband med att den kommunövergripande årsredovisningen.</p> <p>11.3 <i>Uppföljning sker årligen genom jämlikhetsenkät.</i> <i>Status 2019-01:</i> Av de 154 anställda som svarade instämmer ca 37% helt på påståendet <i>Det går bra att förena arbete med föräldraskap</i>, 18% instämmer till stor del, 7% instämmer delvis. Sannantaget är svaren därmed positiva.</p> <p>11.4 Jobbcenter lyckades få 140 Botkyrkabor anställda inom satsningen <i>extratjänster</i> under 2018. 1300 ungdomar fick även ta del av kvalitativa feriepraktikplatser, 73% upplever den meningsfull och bra.</p> <p>11.5 Förvaltningen har beslutat att inte delta i ESF-projektet <i>Vidga normen</i>.</p>
12. Förvaltningen är en tillgänglig arbetsplats.	<p>12.1 Förvaltningens verksamheter ser över arbetsplatserna utifrån tillgänglighet för olika funktionsnedsättningar och vidtar relevanta åtgärder.</p> <p>12.2 Vi tar hänsyn till fysisk tillgänglighet i valet av möteslokaler och ser till att det finns mikrofoner och ljudslinga vid behov.</p> <p>12.3 Förvaltningens verksamheter följer kommunens checklista för tillgänglighet vid renovering och ombyggnation av lokaler.</p>	<p>12.1 2019</p> <p>12.2 2018 - 2021</p>	<p>Ansvariga: Chefer Stöd: Administrativ chef</p>	<p>12.1 <i>Uppföljning utförs av förvaltningsstaben i dialog i ansvariga ute på verksamheterna.</i> <i>Status 2019-01:</i> Xenter, Näringslivscenter och Jobbcenter har tillgänglighetsinventerats under 2018. Under 2019 kommer Vuxenutbildningen att inventeras. Efter inventeringen så vidtas åtgärder och information om lokalen ur ett tillgänglighetsperspektiv kommer finnas på botkyrka.se.</p> <p>12.3 Från 2019 och framåt kommer förvaltningens verksamheter påminnas om checklistan.</p>
13. Förvaltningen har en kreativ och öppen arbetsmiljö.	<p>13.1 Vid interna möten sådana som APT:n eller enhetsmöten följer vi de råd och checklistor som finns på Botwebb för att säkerställa ett jämlikt möte.</p> <p>13.2 Samtliga medledare informeras och introduceras i det nya informationssystemet</p>	<p>Kontinuerligt 2018 - 2021</p>	<p>Ansvarig: Chefer Stöd: HR-specialist och SAMS-gruppen i förvaltningsstaben.</p>	<p><i>Uppföljning sker årligen genom jämlikhetsenkät.</i> <i>Status 2019-01:</i> Anmälningar har kommit in via KIA från nästan samtliga förvaltningens verksamheter. Det tyder på att informationen spridits. Men kommunikationssinsatser är</p>

	om arbetsmiljö, KIA, i samband med arbetsplatsträffar. ⁸			planerade 2019 för att sprida det stöd som finns tillgängligt på Botwebb.
14. Förvaltningens medledare och chefer har relevant och bärande kunskap inom jämlikhetsområdet.	14.1 Samtliga medledare och chefer tar del av <i>Dialogpaketet</i> . 14.2 Medledare och chefer tar del av utbildning i samtliga jämlikhetsdimensioner: interkulturalitet, jämställdhet, tillgänglighet, hedersrelaterat våld och förtryck, jämlik hälsa. ⁹	14.1 Hösten 2018 14.2 2019 - 2021	Ansvarig: Chefer Stöd: HR-specialist och Utvecklingsledare på staben.	<i>Uppföljning sker årligen genom jämlikhetsenkät. Status 2019-01:</i> 14.1 Arbetet med Dialogpaketet har påbörjats hösten 2018 genom en utbildning för förvaltningens ledningsgrupp och nyckelfunktioner. Under våren 2019 fördjupar sig förvaltningens samtliga chefer i Dialogpaketet och tar arbetet vidare i sina verksamheter. Av de 154 medledare som svarat på jämlikhetsenkäten anser sig 78% ha tillräcklig kunskap inom jämlikhetsområdet.
15. Förvaltningen ska vara fri från diskriminering och trakasserier. Alla medarbetare ska ha lika rättigheter och möjligheter.	15.1 Samtliga chefer tar del av: <i>Välkomstdag för nya chefer</i> 15.2 Förvaltningens verksamheter ska undersöka om det finns risker för diskriminering, analysera orsakerna till de risker och hinder som identifieras, åtgärda dessa samt följa upp och utvärdera arbetet ¹⁰ . 15.3 Vi samtalar med varandra om jämlikhetsfrågor och diskriminering på APT:n 15.4 Kränkande särbehandling och trakasserier anmäls, hanteras och dokumenteras. 15.5. Förvaltningen strävar efter att erbjuda heltid till alla deltidsanställda.	15.1 Kontinuerligt under 2018 – 2021. 15.2 Arbetet ska genomföras och dokumenteras löpande 2018 – 2021. 15.3 Kontinuerligt 2018 – 2021. 15.4 Kontinuerligt 2018 – 2021.	Ansvarig: chefer Stöd: HR-specialist och Utvecklingsledare på staben.	<i>Uppföljning sker inom internkontroll. Ny rutin tillämpas sedan 2018. Status 2019-01:</i> <i>Välkomstdag för nya chefer</i> ersätter de tidigare introduktionsutbildningar(4st) för nya chefer som behandlar arbetsmiljöfrågor osv. Närvaron på de tidigare utbildningarna har varit låg på förvaltningen, 6 av 8 chefer har inte tagit del av samtliga fyra utbildningar. 15.3 <i>Uppföljning sker årligen genom jämlikhetsenkät fr.o.m. 2019.</i> 15.4 <i>Status 2019-01:</i> Anmälningar kommer in och dokumenteras. Förvaltningen har fått in 1 anmälning under 2018 som har omhändertagits. 15.5 <i>Uppföljning sker vid årsredovisningen. Status 2019 – 01:</i> Vi har en sysselsättningsgrad på ~98% och HR har gjort bedömningen att alla som vill ha heltid har det.
16. Nämnden har kunskap som svarar upp till <i>Strategin jämlikt Botkyrka</i> och efterfrågar resultat på jämlik arbetsplats och verksamhet.	16. Utbildning till nämndledamöter i <i>Jämlikt Botkyrka och värdegrunden</i> .	2019	Ansvarig: Förvaltningschefen Stöd: Utvecklingsledare från Klf.	<i>Uppföljning utförs i samband med årsredovisningen.</i>

⁸ KIA är ett verktyg för medledare och chefer som behöver stöd i att anmäla tillbud, arbetsskada, riskobservation eller annat som ingår i kommunens KIA-modul.

⁹ Utbildningar kommer att erbjudas kommunens samtliga verksamheter och anordnas av Klf.

¹⁰ I enlighet med de nya bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen sedan 1 januari 2017. Arbetsgivare och utbildningsanordnare ska bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att inom verksamheten motverka diskriminering och på andra sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

Mål	Aktivitet	Tidsplan	Ansvarig och stöd	Uppföljning
Gemensam värdegrund				
Styrdokument: Policy för gemensam Värdegrund, Medledar- och arbetsmiljöpolicy				
17. Förvaltningens dagliga arbete ska präglas av värdegrunden.	<p>17.1 Alla nyanställda tar del av <i>Välkomstdag</i>.</p> <p>17.2 Alla nya chefer tar del av <i>Introduktionsutbildning för nya chefer</i>.</p> <p>17.3 Förvaltningens verksamheter för dialog kontinuerligt och konkretiserar samt förtydligar vad <i>värdeorden</i> och <i>medledarskap</i> betyder inom verksamheten.</p> <p>17.4 Chefer samtalar och ger individuell feedback utifrån värdegrunden på medarbetarsamtalen och lönesamtal.</p> <p>17.5 Förvaltningen tar fram en kommunikationsplan.</p>	Kontinuerligt 2018 - 2021	<p>17.1 – 17.4 Ansvariga: chefer Stöd: HR-specialist och SAMS-gruppen i förvaltningsstaben.</p> <p>17.5 Ansvarig: Kommunikatör Stöd: utvecklingsledare</p>	<i>Uppföljning sker årligen genom jämlikhetsenkät med start 2019. Status 2019-01:</i> Arbetet med Dialogpaketet påbörjades hösten 2018 genom en utbildning för förvaltningens ledningsgrupp och nyckelfunktioner. Under våren 2019 fördjupar sig förvaltningens samtliga chefer i Dialogpaketet och fokuserar på arbetet med värdegrunden och medledarskap. 17.5 Kommunikationsplan har tagits fram och ska spridas bland ansvariga.
18. Förvaltningens möten (sådana som APT:n och andra typer av möten internt inom kommunen och med Botkyrkabon) är jämlika och öppna. ¹¹	<p>18. 1 Chefer använder sig av <i>Dialogpaketet</i> på APT:n.</p> <p>18.2 Vid möten följer vi de råd och checklistor som finns på Botwebb för att skapa öppna möten fria från härskartekniker.</p>	<p>18. 1 Med start 2018</p> <p>18. 2 Kontinuerligt 2018 - 2021</p>	<p>Ansvariga: chefer Stöd: HR-specialist och SAMS-gruppen i förvaltningsstaben.</p>	<i>Uppföljning sker årligen genom jämlikhetsenkät med start 2019.</i>

¹¹ Ett av kommunens värdeord. Som innebär att olikheter och mångfald är en tillgång. Samspelet med omvärlden och en öppenhet för olika synsätt är en förutsättning. Vi samspekar, lyssnar och är nyfikna och ställer frågor. Vi delar med oss av kunskaper och erfarenheter. Detta gäller vid både interna och externa möten.

DET HÄR ÄR BOTKYRKA

Nulägesanalys

av Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens
förverkligande av gemensam värdegrund samt
strategi och riktlinjer jämlikt Botkyrka 2018 – 2021



Inledning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens aktivitetsplan för förverkligandet av den gemensamma värdegrunden samt strategin och riktlinjerna för Jämlikt Botkyrka är en plan som syftar till att synliggöra hur förverkligandet sker inom förvaltningens samtliga verksamheter. Både genom pågående ordinarie verksamhet men även genom specifika utvecklingsarbeten enligt den tidsplan som satts upp. Aktivitetsplanens aktiviteter har tagits fram i samråd med ansvariga chefer och sakkunniga inom relevanta områden: HR, kommunikation och verksamhetsutveckling. Aktiviteterna har identifierats utifrån det behov och nuläge som förvaltningens verksamheter befinner sig i. De är aktiviteter som förvaltningen bedömer bidrar till de målsättningar som satts upp i strategin och riktlinjerna för Jämlikt Botkyrka, samt *Policy för värdegrund* och *Medledar- och arbetsmiljöpolicy*.

Denna nulägesanalys kompletterar aktivitetsplanen och utgår ifrån en analys av omvärlden¹, verksamheternas redovisade resultat för 2018² och några av de utvecklingsarbeten som pågår inom förvaltningens verksamheter.

Jämlikhet på platsen Botkyrka

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens uppdrag ska möta upp mot de samhällsutmaningar och ojämlika villkor som råder på platsen Botkyrka. Förvaltningen ska även ta tillvara på den kompetens och främja den tillväxtpotential som finns. Därför gäller det för förvaltningen att ha koll på den närmaste omvärlden och analysera de orsaker som bidrar till ojämlikheten på platsen, samt identifiera den potential som finns bland Botkyrkaborna och externa aktörer som verkar eller potentiellt skulle kunna verka på platsen.

En tilltagande polarisering ställer högre krav på kommunens verksamheter. Ojämlikheten ökar runt om i hela landet, mellan de som har arbete och de som står utanför, mellan inrikes födda och utrikes födda, samt mellan invånare i attraktiva och mindre attraktiva områden. Trots att efterfrågan på arbetskraft fortsätter vara stark i Stockholmsregionen så är situationen fortsatt svår för utsatta grupper, framför allt för personer med funktionsnedsättning samt de som saknar gymnasieutbildning. Fler personer med funktionsnedsättning får rätt till daglig verksamhet i takt med ett tuffare arbetsliv samt fler och mer komplexa diagnoser.

Psykisk ohälsa ökar bland unga och finns även hos långtidsarbetslösa och nyanlända. Långa tider i arbetslöshet ökar riskerna för långvarig psykisk och fysisk ohälsa. De Botkyrkabor som går utan sysselsättning och inte får den plats i samhället de har rätt till

¹ Förvaltningens *Omvärldsanalys 2019*

² Förvaltningens *Årsredovisning 2018* och resultat i planerings- och uppföljningssystemet Stratsys.

riskerar därmed en försämrad hälsa. De nya Botkyrkabor som flytt från krig och utsatthet bär även med sig trauman och skador som gör dem särskilt utsatta.

I Botkyrka kommun är den totala andelen arbetslösa och nyanlända nästan dubbelt så hög i jämförelse med både länet och övriga landet.³ Särskilt stora är utmaningarna dessutom för kvinnor som kommer från länder med ett lågt deltagande i arbetskraften. Bland dessa utrikes födda kvinnor är sysselsättningsgraden låg. Det råder även påtagliga utmaningar kring gruppen unga upp till 24 år som varken arbetar eller studerar. Särskilt i de norra stadsdelarna. I Botkyrka kommun har unga långtidsarbetslösa med funktionsnedsättning, missbruksproblematik, kriminell livsstil, och utrikes bakgrund, mycket svårt med jobbchanser. Däremot ser vi att yngre personer med fullgjord gymnasieutbildning generellt har enklare att lämna långtidsarbetslöshet.

Arbetsmarknaden är kraftigt könssegregerad i Stockholms län⁴ och Botkyrka är en del av den verkligheten⁵. Kvinnor fortsätter till stor utsträckning att arbeta inom s.k. kvinnodominerade yrken och män inom de mansdominerade. Det finns ett tydligt samband där kvinnodominerade yrken är förknippade med betydligt lägre lönenivåer än mansdominerade sådana. En minskad segregering på arbetsmarknaden skulle bidra till att utjämna de ekonomiska klyftorna mellan män och kvinnor.

Hushållens ekonomiska tillstånd i kommunen är allt mer beroende av var man bor och vilken stadsdel hushållet tillhör. Skillnaden i medelinkomst mellan boende i Tullinge och Alby har ökat med mer än 50 procent sedan år 2000 och skillnaden är avsevärt högre för kvinnor än för män.⁶ Inkomstskillnaderna är också starkt förknippade med och kopplade till individernas möjligheter till arbete, boende och hälsa.

Botkyrka kommun har en jämförelsevis ung befolkning och har en kulturell mångfald som många andra kommuner saknar. Med den kulturella mångfalden och kompetensen från alla världens hörn, finns det goda förutsättningar för innovationer både i näringslivet, idéburna sektorn och i det offentliga. Det är inte många andra kommuner i landet som har samma tillväxtpotential och stark grund för interkulturell tillväxt som Botkyrka.

Kommunen behöver ge rätt förutsättningar för ett växande näringsliv. Företagsamheten är särskilt låg bland kvinnor och unga. Det fordrar att kommunen möter företagets behov och skapar goda förutsättningar så att fler, framför allt kvinnor, vågar förverkliga sina idéer och starta företag.

³ Arbetsförmedlingen 2018

⁴ Länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2018 – 2020 - *Ett jämställt Stockholm*, 2017 Stockholms länsstyrelse

⁵ *På tal om kvinnor och män – Stockholms län 2018*, Länsstyrelsen Stockholm och SCB.

⁶ Kommunens stadsdelsanalyser 2018

Jämlika verksamheter

Det är ovan bild av Botkyrka som förvaltningens verksamheter ska möta upp med jämlik service och kompensatoriska insatser för att minska klyftorna. Eftersom Botkyrkaborna som verksamheterna möter har olika stora behov av kommunens tjänster, service och stöd, så behöver vi utforma våra verksamheter utifrån individers och grupperns olika behov och förutsättningar. Att göra jämlikt innebär att ibland göra olika på ett medvetet sätt. Jämlikhet leder även till att vi uppnår våra mål och en hög kvalitet.

För att förvaltningens samtliga verksamheter ska kunna bidra till mer jämlikhet behöver vi analysera inte enbart den omvärld som verksamheterna möter utan även de resultat och sammansättningen av våra deltagare, elever, studerande, besökare osv. Orsakerna till en avvikelse kan vara både strukturella faktorer i omvärlden och inom den egna organisationen. Om orsakerna finns i omvärlden kan det vara svårt för verksamheten att ändra på roten till problemet men det kan finnas kompensatoriska åtgärder som går att göra inom verksamheten. Därför är denna kunskap viktig att bära med sig till följande års planering av verksamheten.

Årsredovisning och uppföljning av resultat 2018

Idag redovisar förvaltningens verksamheter mer konsekvent resultat uppdelat efter juridiskt kön (man/kvinna) vid uppföljning. Men fortfarande fungerar redovisningen inte i enlighet med *Riktlinjer för en jämlik verksamhet* och nämndens tillhörande aktivitetsplan. Resultaten i förvaltningens *Årsredovisning 2018* är exempelvis inte könsuppdelade eftersom Stratsys⁷ i nuläget inte stödjer att redovisa samtliga mått könsuppdelat. Några jämställdhetsanalyser finns men saknas fortfarande till stor del.

Det är dock av stor vikt att synliggöra skillnader i resultaten som finns mellan män och kvinnor, eftersom omotiverade skillnader inte är önskvärda. Könsuppdelad statistik behövs för att kunna analysera vilka bakomliggande orsaker som finns till skillnaderna och vad vi inom verksamheterna kan göra för att ändra på utfallet till följande år. Den kommungemensamma *Analysmodellen* är ett bra stöd i analysarbetet.

Daglig verksamhet är den av förvaltningens verksamheter som kommit längst i sitt arbete med att analysera skillnader i sina resultat när det gäller kön. Ansvariga inom verksamheten har tagit del av utbildningsinsatser som kommunledningsförvaltningen har erbjudit i jämlikhetsanalyser. Daglig verksamhet är även den verksamheten som kommer under 2019 att delta som pilotverksamhet i SKL:s satsning *Modellkommuner jämställdhetsintegrering*, där Botkyrka kommun är en av modellkommunerna. Medverkan i satsningen innebär bl.a. att just förbättra och systematisera arbetet med jämställdhetsanalyser.

Likt tidigare år har Xenter även under 2018 haft en del samarbeten och insatser med fokus på jämlikhet och mänskliga rättigheter. Exempelvis har eleverna på den gymnasiala spetsutbildningen skapat en bok med illustrationer av de mänskliga rättigheternas artiklar och hållit i en öppen utställning på Mångkulturellt centrum. Xenter har dessutom tillsammans med Daglig verksamhet startat upp en tjejgrupp som arbetat på Xenters

⁷ Kommunens planerings- och uppföljningssystem.

Lärcentra med digitala verktyg. Tjejgruppen har bland annat jobbat med digital storytelling, tränat på att göra intervjuer, att producera instruktionsfilmer, fotografering och fått lära sig att arbeta med ljud. Detta är en medveten satsning för att stärka upp tjejs digitala kompetens på Daglig verksamhet på företag (DVF), eftersom deras deltagande varit lågt på tidigare digitala kurser.

Vid uppföljning av resultat för 2018 har Daglig verksamhet identifierat att deras deltagare känner högre grad av delaktighet jämfört med 2017. Kvinnor känner i högre grad delaktighet än män. Möjligtvis kan detta bero på att en stor andel av männen har sin dagliga verksamhet förlagd inom enheten DVF. Inom detta enhetsområde är produktionsinnehållet lite högre än på de andra enhetsområdena, och många deltagare har sin sysselsättning integrerad på ett företag.

Vuxenutbildningen har de senaste åren bestått till en majoritet av kvinnliga elever, endast på SFI är könsfördelningen mer jämställd. Resultaten från Vuxenutbildningen/SFI för 2018 visar att kvinnor till mycket högre grad slutför sina studier. Resultaten visar även att fler kvinnor klarar av att studera SFI i ett snabbare tempo än män. Kvinnor får även i större omfattning högre betyg i svenska som andra språk. En möjlig bakomliggande orsak kan vara att män till större grad avbryter sina studier helt eller periodvis för att arbeta.

I årsredovisningen 2018 ser vi att företagandet i Botkyrka ökar. Botkyrka är en attraktiv plats för etablering och expansion. Men vad gäller kvinnligt företagande så var det färre företag som startades av kvinnor under 2018, än året innan. Vilket inte var förvaltningens ambition men som förvaltningen har begränsad rådighet över.

Utvecklingsarbeten

I aktivitetsplanen har förvaltningen satt upp som ambition att även följa upp andra relevanta individbaserade indikatorer, som till exempel stadsdel. Eftersom förvaltningen har infört ett nytt sätt att följa upp verksamheternas arbete så har den ambitionen planerats långsiktigt och är ett framtida utvecklingsarbete för verksamheterna. Att följa upp andra relevanta indikatorer är en stor utmaning då vi har att förhålla oss till GDPR som reglerar hantering och registrering av personuppgifter. Men ett utvecklingsarbete gällande s.k. jämlikhetsdata pågår inom Jobbcenters ESF-projekt BASUN. Lärdomar inom projektet kommer att överföras och spridas inom förvaltningen och lämpliga metoder kommer att implementeras. Inom Jobbcenter finns idag en möjlighet att följa upp resultat uppdelat efter stadsdel(postort). Att tillvarata och analysera den informationen behöver vidareutvecklas.

Ett annat utvecklingsarbete som sker inom ramen för ESF-projekt BASUN är arbetet med jämlikt bemötande och likvärdig service för unga Botkyrkabor. Med stöd av en checklista/metod som heter *Genushanden* kan projektmedarbetarna vägleda normkritiskt. Metoden är ett stöd för att undvika normfällor och könsstereotypa val av arbete och studier. Den påminner om att visa på alternativ till stereotypa val. Den är även ett stöd vid arbetsgivarkontakter – för att utmana traditionella föreställningar om vem som är mest lämpad för arbetet. Metoden har utvecklats inom projektet för att bidra till att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden och motverka diskriminering. Vid projektavslut

kommer metoden implementeras i ordinarie verksamhet på Jobbcenter och spridas inom förvaltningen.

Uppdraget *feriepraktik* är ett annat gott exempel där förvaltningen systematiskt arbetat med jämlikhetsfrågor. Ungdomar med särskilda behov får igenom satsningen den likvärdiga feriepraktik de har rätt till. Arbetet inom uppdraget har lett till en tydlig prioriteringsordning, extra stöd vid utförande, noggrant utvalda platser där det är möjligt att ge dessa unga en kvalitativ och meningsfull feriepraktik. Ett arbete där kvalitetssäkring av jämlika villkor varit ledstjärna. Den stora utmaningen är att fortsatt upprätthålla hög kvalitet och systematik i arbetet, då antalet ungdomar med särskilda behov har ökat de senaste åren.⁸

Under 2018 har förvaltningen dessutom ingått överenskommelser med idéburna organisationer verksamma i Botkyrka som särskilt syftar till att öka kvinnors livsutrymme och främja hälsa hos målgruppen.⁹ Det grundar sig i en ambition att i samverkan med civilsamhället skapa jämlika förhållanden eftersom förvaltningen sedan en tid tillbaka identifierat utrikes födda kvinnor som en särskilt utsatt målgrupp.¹⁰ Ett exempel på en sådan samverkan är projektet *Tillväxt kvinna* som finansieras av Tillväxtverket – ett samverkansprojekt mellan Jobbcenter, Hela människan och Studieförbundet Bilda. Där samverkande parter ska tillsammans utveckla strukturer för att främja kontaktvägar mellan arbetsgivare och utrikes födda kvinnor i arbetslöshet.

Jämlik arbetsplats och värdegrund

Utbildning är själva grundbulten när det gäller framgång med jämlikhetsarbetet. Förvaltningens chefer och medledare behöver kunskap om den ojämlikhet som råder i Botkyrka, samt vilka strukturer och mekanismer som upprätthåller den, och fortsätter att reproducera ojämlikheten. Det behövs dessutom kompetens för att behärska de verktyg, metoder och arbetssätt som kommunen och andra tagit fram för att aktivt motverka diskriminering och ojämlikhet. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har därför sedan 2015 arbetat aktivt med att utbilda samtliga medledare och chefer, samt utveckla metoder och checklistor för att säkerställa en jämlik service till de Botkyrkabor verksamheterna möter. Verksamheterna har även utvecklat kompensatoriska insatser för de kommuninvånare som av olika skäl inte deltar i samhället på lika villkor.

Det handlar inte alltid om att utveckla nya arbetssätt och utbildningsinsatser för att förbättra jämlikhetsarbetet, utan det handlar även om att bli bättre på att tillvarata och säkra att de kungemensamma utbildningar och verktyg som finns tillgängliga används systematiskt och sprids inom samtliga verksamheter. Många av de kungemensamma utbildningarna har integrerats med moment som behandlar värdegrunden och de styrdokument som finns som stöd för förverkligandet av en jämlik arbetsplats och verksamhet, det är därför av stor vikt att chefer och medledare tar del av

⁸ *Utvärdering feriepraktik 2018*

⁹ *IOP Kvinna*(Hela människan, , Bilda, Botkyrka folkhögskola), *IOP kvinna norra Botkyrka*(Verdandi och Kvinnoresurscenter).

¹⁰ *Omvärldsanalys 2016, 2017, 2018. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningens insatser för utrikes födda kvinnor(2017), Från osynliga till synliga – En studie av invånare i norra Botkyrka som står helt utanför arbetsmarknad och bidragssystem(2011)*

dessa. Det kan till exempel handla om *Välkomstdag för nya chefer* eller utbildningar inom det processorienterade arbetet. Det kan även handla om fördjupningsutbildningar i kommunens jämlikhetsdimensioner. Om förvaltningen hittar en systematik och säkrar en jämn kunskapsspridning inom organisationen så har vi kommit en bra bit på vägen. Vi har då de bästa förutsättningarna att utveckla våra processer och arbetssätt så de säkerställer Botkyrkabornas behov och rättigheter.

För att lyckas förverkliga riktlinjerna och strategin för ett jämlikt Botkyrka behöver förvaltningen även förstärka den gemensamma organisationskulturen som bygger på kommunens värdegrund. För att genomsyras av en kultur där jämlikhet och medborgarens fokus är ledstjärnor i det dagliga arbetet behöver den kommungemensamma värdegrunden vara stark inom förvaltningens samtliga verksamheter. Därför har förvaltningens ledning tagit initiativ att inleda 2019 med att med ett samlat och fokuserat grepp påbörja värdegrundsarbetet på förvaltningens *Ledardagar*. Med syfte att få förvaltningens chefer och ledare att bli bärare av den kommungemensamma värdegrunden och föra ut den bland samtliga medledare i organisationen.



7

Kompetensförsörjningsplan (AVUX/2019:20)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden antar kompetensförsörjningsplanen för 2019.

Sammanfattning

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



Referens
Andreas Blixt

Mottagare
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Kompetensförsörjningsplan 2020-2023

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden antar kompetensförsörjningsplanen för 2019.

Sammanfattning

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

Utvecklingen inom de områden som lyfts fram i kompetensförsörjningsplanen varierar. När det gäller sjukfrånvaro och kompetensutveckling går arbetet i en positiv riktning. Sjukfrånvaron har minskat med nästan en procentenhet i förvaltningen och vi har under året genomfört en större utbildningsinsats inom daglig verksamhet med hjälp av medel från omställningsfonden. Förvaltningen har inga direkta bristyrken även om vissa kompetenser kan vara svåra att attrahera inom den lönenivå som ligger inom ram.

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

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

Ärendet

God beredskap för att möta de behov som finns

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

2019-02-01

Dnr AVUX/2019:20

och kompetensutveckling samt sjukfrånvaro. Inom båda fälten finns variationer mellan verksamheterna, men den generella bedömningen är att utvecklingen går i rätt riktning. Kommunens övergång till en processorienterad organisation kommer att kräva kompetenshöjande insatser i alla led i organisationen.

Under 2018 har sjukfrånvaron minskat från 7,1 % 2017 till 6,2 % under 2018. Detta är ett resultat av dialog kring hälsa, ett idogt arbete från chefer och medledare i förvaltningen samt projektet Arbetsmiljö och hälsa i fokus, som kommunen driver tillsammans med SKL, RISE samt företaget Aino health.

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

När det gäller kompetensutveckling så vill förvaltningen lyfta fram den utbildningsinsats som gjorts inom daglig verksamhet. Genom medel från omställningsfonden har vi kunnat låta ett antal medledare gå gymnasiekurser för att närma sig socialstyrelsens formella krav för att uppnå titeln Stödassistent.

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

Arbetsmiljön behöver stärkas

Förvaltningens arbete med arbetsmiljö och sjukfrånvaro är områden som behöver utvecklas. Medarbetarundersökningen 2018 visar att arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i sin helhet backar marginellt från 2017 års resultat. Under budgetperioden 2020 – 2023 behövs ett långsiktigt och samlat arbete för att stärka arbetsmiljön.

Bilaga

1. Kompetensförsörjningsplan 2020-2023

Marie-Louis Khan-Tamakloe
Arbetsmarknadsdirektör

Expedieras till
Kommunledningsförvaltningen

STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

Kompetensförsörjningsplan

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen



Strategi
Program
Plan
Policy
Riktlinjer
Regler

Diarienummer: AVUX/2019:20
Dokumentet är beslutat av: arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden
Dokumentet beslutades den: 14 februari 2019
Dokumentet gäller för: arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden
Dokumentet gäller till den: Tills vidare

**BOTKYRKA
KOMMUN**

Dokumentet ersätter: Kompetensförsörjningsplan avux 2019-2022, AVUX/2018:18

Dokumentansvarig är: arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

För revidering av dokumentet ansvarar: arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

För uppföljning av dokumentet ansvarar: arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

Relaterade dokument:

Innehåll

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

1. Inledning

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

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

2. Tidplan – kompetensförsörjningsplan - mål och budget

Tid	Aktivitet
Okt	Mall kompetensförsörjningsplan utskick till HR förvaltning
17 okt	Workshop Cesam (fackliga parters medskick)
Jan - feb	Samverkan och nämndbeslut resp. förvaltning
27 feb	Sista dag inlämning kompetensförsörjningsplan, HR-chef
	Fortsatt mål och budget 2020 – 2023
5 - 7 mars	Analysdagar – kompetensförsörjningsbehov/lönesatsningar
April	Ev. fördjupningsuppdrag i förutsättningarna mål och budget
April	Spug (samordning- och processutvecklingsgrupp) – fördjupning av förslag utifrån analysdagens underlag och äskanden utöver ram (kompetens utv. och lönesatsningar)
Maj	SGO (strategisk grupp organisationsutveckling) – berett förslag
Juni	Utskott Botkyrka som organisation - äskanden utöver ram (anses då överlämnat till budgetberedningen)
Aug	Utskott Botkyrka som organisation - avstämning eventuella politiska uppdrag
Aug	Förvaltningsberedning – ev. tjänsteskrivelser politiska uppdrag
Sept	Inlämning av ev. tjänsteskrivelser till budgetberedning

**BOTKYRKA
KOMMUN**



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

3.1 Politisk inriktning

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

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

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

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

3.2 Målområde 7 - Effektiv organisation

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

Kommunövergripande mål

Målsatta mått (procent)	Utfall 2018	Mål 2019	Mål 2022
Personalomsättning (antal nyanställda/ avslutade under året i % av antalet anställda) ska minska. (Källa: Beslutsstöd qlik)	14/13	Minskar	12/10
Frisknärvaron för medledare i Botkyrka ska öka (%) kvinnor/män. (Källa: Beslutsstöd qlik)	92/96	Ökar	97/97
Botkyrka kommuns genomsnittliga nivå på SKL's HME index (hållbart medarbetar-engagemang) ska öka. (Källa: Medarbetarundersökning 2017)	79	Ökar	84

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens mål

Målsatta mått (procent)	Utfall 2018	Mål 2019	Mål 2022
Personalomsättning (antal nyanställda/ avslutade under året i % av antalet anställda) ska minska. (Källa: Beslutsstöd qlik)	13,6/13,6	Minskar/minskar	Minskar/minskar
Frisknärvaron för medledare i Botkyrka ska öka (%) kvinnor/män. (Källa: Beslutsstöd qlik)	93/96	ökar/ökar	ökar/ökar
Botkyrka kommuns genomsnittliga nivå på HME index (SKL), hållbart medarbetar-engagemang ska öka. (Källa: Medarbetarundersökning)	76	ökar	ökar

4. Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet

4.1 Arbetsmarknad

Arbetsmarknads- och utbildningsprognoser för olika yrkesgruppen: SCB, Länsstyrelsen, Arbetsförmedlingen

Vi kan se att de yrkesgrupper som finns inom arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen överlag inte är speciellt svårrekryterade generellt sett. Det finns ett par undantag dock, där studie- och yrkesvägledare dels är svåra att rekrytera och dels på grund av rekryteringsmarknaden har en ganska hög lön som grupp sett. För att lyckas med kompetensförsörjningen för denna grupp bör förvaltningen säkerställa att vi inte halkar efter lönemässigt. Personalomsättningen för gruppen under 2018 var att 11% slutat. Vi behöver jobba vidare med arbetsmiljön för att behålla yrkesgruppen så långt det är möjligt.

SFI- och SVA-lärare är andra bristyrken inom förvaltningen. Vi upplever dock att vi inte har några större problem att rekrytera dessa grupper och en förklaring kan vara att vi driver de verksamheten i egen regi och att grupperna föredrar anställning i en kommun snarare än hos privata aktörer.

4.2 Demografi

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

4.3 Politiska beslut

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

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

Heltid som norm

Alla anställda som önskar det ska inom planperioden erbjudas heltidsanställningar. I förvaltningen har vi en låg andel visstids- och/eller deltidsanställda (sysselsättningsgraden är 97% i förvaltningen) och de som inte arbetar heltid har i stor utsträckning ingen önskan om att göra det heller.

Effektivisering

Vi är fortfarande inne i en högkonjunktur men ser redan att skatteunderlaget minskar samtidigt som befolkningen ökar. Förvaltningen står inför ekonomiska effektiviseringar som under kommande planperiod kommer att fortsätta och dessutom öka. Det ställer stora krav på att effektivisera all verksamhet så att vi samtidigt når fler medborgare med minskade resurser.

Verksamhetsområdet Xenter har under året genomgått en genomlysning på uppdrag av arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden. Denna genomlysning kommer att resultera i förändringar gällande finansiering av verksamheten vilket kan innebära organisationsförändringar. Dessa förändringar kan påverka kompetensförsörjningen i förvaltningen genom att vi riskerar att stå inför övertalighet.

4.4 Digitalisering

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

Som exempel kan nämnas e-handel inom verksamheten jobbcenter där vi minskar den administrativa arbetsbelastningen.

Vi har även ett målsatt mått i mål och budget att den digitala kompetensen i förvaltningen ska öka och vi har i förvaltningen beslutat att under 2019 genomföra minst 10 insatser för att öka kompetensen.

Förvaltningen har dessutom planer på att inrätta en egen digitaliseringsfond för att finansiera digitaliseringsprojekt inom förvaltningen.

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

5. Nuläge och analys av framtida behov

Förvaltningen står inför organisatoriska förändringar under 2019 som dels har sin grund i det effektiviseringskrav som finns men även utifrån det beredningsuppdrag rörande verksamheten Xenter som genomfördes under hösten 2018. Utöver detta så kommer verksamheten Jobbcenter att påverkas utifrån att mötesplatserna för unga vuxna stängs 2019-03-31. Här har förvaltningen tillsammans med social- och kultur och fritidsförvaltningarna lagt ett förslag för andra arbetssätt att nå den målgruppen som mötesplatserna tidigare ansvarade för. Framför allt kommer förslaget att påverka enheten som ansvarar för det kommunala aktivitetsansvaret där vi ser att nya arbetssätt och fler medledare kommer att behövas. Vi ser dock att den ökningen kommer att kunna hanteras inom nuvarande organisation.

5.1 Attrahera/rekrytera

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

Mångfald och jämställdhet

Sedan flera år tillbaka så har förvaltningen som mål att våra medarbetares och chefers sammansättning bättre ska spegla sammansättningen hos medborgarna. När det gäller medelålder och könsfördelning så har förvaltningen en medelålder på 46,1 år och andelen kvinnor är 72% vilket ligger en bit ifrån befolkningssammansättningen. En förklaring till den höga andelen kvinnor inom förvaltningen kan dels vara att de största verksamheterna (Daglig verksamhet samt vuxenutbildning) yrkesgrupper hör till traditionellt kvinnodominerade yrken.

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

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

Nyligen slog DO fast att den positiva särbehandlingen som Göteborgs kommun använde för att öka andelen chefer med utomnordisk bakgrund strider mot diskrimineringslagen. Vi behöver alltså använda oss av andra metoder för att nå andra målgrupper av sökande och fortsätta utveckla interna kandidater som vill utvecklas inom kommunen inom nytt yrkesområde. En del i den interna satsningen på egna kandidater till framtida chefsuppdrag är kommunens program Ledarskapsforum. Dit kan våra medledare som vill utveckla sig till att i framtiden få chefsuppdrag söka. Förvaltningen har och kommer fortsätta med att utveckla våra egna medledare till andra befattningar.

5.2 Arbetsmiljö (fysisk, social, organisatorisk)

Vi kan konstatera att sjukfrånvaron minskat under 2018 jämfört med föregående år. Det är framför allt den långa sjukfrånvaron (över 91 dagar) som sjunkit och detta beror på ett fokuserat arbete med rehabilitering av de medledare som stått för den frånvaron men vi kan även se effekter på den korta frånvaron vilket kan höras samman med projektet arbetsmiljö och hälsa i fokus som startade under hösten 2018.

Förvaltningen backar något från 2017 gällande hållbart medarbetarengagemang (HME), från 77 till 76. Målet är dock att det ska öka kommande år och vi jobbar därför vidare med de handlingsplaner som sattes upp efter 2017 års medarbetarundersökning samt att vi fokuserar på de enheter som halkar efter i 2018 års HME-mätning.

Kommunen har under året infört ett nytt system (KIA) för att rapportera och hantera arbetsskador, tillbud, förbättringsförslag och riskobservationer. Systemet kommer att ge oss som arbetsgivare mycket större möjligheter att utreda och följa upp tillbud och därmed skapa en bättre arbetsmiljö för våra medledare.

5.3 Avslut/pensionsavgångar

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

5.4 Externa bidrag

Förvaltningen har under 2018 fått medel från omställningsfonden via TLO-KL (Tidig lokal omställning). Med dessa medel har 38 medledare inom Daglig verksamhet läst sammanlagt 79 gymnasiekurser med målet att komma närmare socialstyrelsens utbildningskrav för titeln Stödassistent.

Förvaltningen ämnar söka ytterligare medel via TLO-KL under 2019 för att ytterligare stärka utbildningsnivån hos medledarna inom daglig verksamhet.

6. Insatser utifrån identifierade behov

6.1 Kompetens

Förvaltningen har organisatoriska utmaningar där vi utifrån effektiviseringskraven genomför organisationsförändringar i verksamheterna. Förändringarna påverkar arbetsmiljön som behöver följas noggrant. Vi ser dock inga förändrade kompetenskrav då förändringarna inte rör kärnverksamheten.

6.2 Arbetsmiljö

Förvaltningen har upprättat en handlingsplan för jämlik arbetsplats där vi arbetar aktivt med olika aktiviteter för att öka jämlikheten i förvaltningen.

Vidare så arbetar vi aktivt med att sänka sjukfrånvaron genom en fokusering på området.

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

7. Lönebildning

7.1 Nuläge och analys av framtida behov

Aktuell statistik efter löneöversyn 2018 för Stockholmskommunerna finns inte att tillgå ännu då delar av löneöversynen för 2018 var starkt försenad på grund av sent slutet avtal inom läraryrket.

Förvaltningen hade inga särskilda lönesatsningar under 2018 men ser att studie- och yrkesvägledare behöver lyftas lönemässigt kommande år för att vi fortsatt ska kunna konkurrera på marknaden.

7.2 Insatser utifrån definierade behov - lönebildning/satsningar

Förvaltningen har en ambition att skapa en metod för att kunna lyfta särskilda grupper lönemässigt över verksamhetsgränserna, till exempel tidigare nämnda studie- och yrkesvägledare. Tanken är att förvaltningens ledningsgrupp gemensamt tar ansvar för lönebildningen och håller koll på de medel som finns för löneöversyn.

8. Önskvärda kommunövergripande insatser

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



8

Inriktningsbeslut Xenter (AVUX/2019:17)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att upphäva beslut fattat 2016-05-30, enligt ”Redovisning av beredningsuppdrag - Frilägga anslagsmedel inventera synergieffekter med näringsliv”, avseende uppdrag för Xenter.

Sammanfattning

2016 ändrades inriktningen för Xenter och följande fyra uppdrag beskrev verksamheten:

- Yrkeshögskola
Xenter skall bedriva och utveckla yrkeshögskoleutbildningar, med särskilt beaktande av bristyrkesutbildningar i Botkyrka och i regionen.
- Spetsutbildningar
Xenter skall bedriva och utveckla spetsutbildningar inom estetik och de kreativa näringarna.
- Näringslivs- och sektorsutveckling
Xenter skall upprätthålla och utveckla mötesplatsen Xenter som en kvalitativ mötesplats inom det geografiska området Botkyrka kommun och genom denna etablera samarbete och nätverk med näringsliv, offentlig sektor, organisationer och föreningsliv.
- Kompetensutveckling
Xenter skall baserat på efterfrågan utveckla och leverera kompetenshöjande utbildningar inom utvecklings- bristyrkesområden så att fler Botkyrkabor kan rustas för arbete eller vidare studier

Utifrån beredningsuppdraget, AVUX/2018:27, framgick det att det att det finns otydligheter i de olika verksamhetsdelarnas uppdragsbeskrivning. Detta föranledde en översyn av verksamheten där det blev tydligt att fokus ska ligga på Xenters kärnverksamhet som yrkeshögskolan, vilket också framgår tydligt av reglementet. Därmed finns inte behov av specifika uppdrag för xenter



Referens
Annette Westerberg

Mottagare
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Inriktningsbeslut Xenter

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att upphäva beslut fattat 2016-05-30, enligt ”Redovisning av beredningsuppdrag - Frilägga anslagsmedel inventera synergieffekter med näringsliv”, avseende uppdrag för Xenter.

Sammanfattning

2016 ändrades inriktningen för Xenter och följande fyra uppdrag beskrev verksamheten:

- Yrkeshögskola
Xenter skall bedriva och utveckla yrkeshögskoleutbildningar, med särskilt beaktande av bristyrkesutbildningar i Botkyrka och i regionen.
- Spetsutbildningar
Xenter skall bedriva och utveckla spetsutbildningar inom estetik och de kreativa näringarna.
- Näringslivs- och sektorsutveckling
Xenter skall upprätthålla och utveckla mötesplatsen Xenter som en kvalitativ mötesplats inom det geografiska området Botkyrka kommun och genom denna etablera samarbete och nätverk med näringsliv, of-fentlig sektor, organisationer och föreningsliv.
- Kompetensutveckling
Xenter skall baserat på efterfrågan utveckla och leverera kompetenshöjande utbildningar inom utvecklings- bristyrkesområden så att fler Botkyrkabor kan rustas för arbete eller vidare studier

Utifrån beredningsuppdraget, AVUX/2018:27, framgick det att det att det finns otydligheter i de olika verksamhetsdelarnas uppdragsbeskrivning. Detta föranledde en översyn av verksamheten där det blev tydligt att fokus ska ligga på Xenters kärnverksamhet som yrkeshögskolan, vilket också framgår tydligt av reglementet. Därmed finns inte behov av specifika uppdrag för xenter.

2019-01-28

Dnr AVUX/2019:17

Bilagor

- Redovisning av beredningsuppdrag - Frilägga anslagsmedel, inventera synergieffekter med näringsliv

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Arbetsmarknadsdirektör

Expedieras till
Xenter



9

Val av politisk representant till Nyföretagarcentrum (AVUX/2019:18)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden utser Helle Larsson (M) som politisk representant till styrelsen för Nyföretagarcentrum, istället för Willy Viitala (M).

Sammanfattning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden representerar Botkyrka kommun i styrelsen för Nyföretagarcentrum. Willy Viitala (M) har suttit som representant men vill nu avgå och nu föreslås Helle Larsson (M) utses som representant i Nyföretagarcentrums styrelse.



Referens
Annette Westerberg

Mottagare
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Val av politisk representant till styrelsen för Nyföretagarcentrum

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden utser Helle Larsson (M) som politisk representant till styrelsen för Nyföretagarcentrum, istället för Willy Viitala (M).

Sammanfattning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden representerar Botkyrka kommun i styrelsen för Nyföretagarcentrum. Willy Viitala (M) har suttit som representant men vill nu avgå och nu föreslås Helle Larsson (M) utses som representant i Nyföretagarcentrums styrelse.

Marie-Louise Khan-Tamakloe

Expedieras till

Helle Larsson (M)
Nyföretagarcentrum

**10****Reviderad delegationsordning (AVUX/2019:26)****Beslut**

1. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner revidering, enligt nedan ändring från, verkställighet till delegationsbeslut för anställning av övriga medarbetare.
2. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner revidering av befattningen förvaltningschef till befattningen arbetsmarknadsdirektör.

Sammanfattning

2019-01-24 fattade arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslut om en delegationsordning. Efter fattat beslut upptäcktes ett fel avseende ett beslut som står som verkställighet men som ska vara ett delegationsbeslut, se gulmarkerad rad i tabellen.

C 1 Anställa ny medarbetare på vakant befattning eller nrätta en ny tjänst som			
a) verksamhetschef		Förvaltningschef	Delegationsbeslut (ska anmälas till nämnden).
b) enhetschef		Verksamhetschef	Delegationsbeslut (ska anmälas till nämnden).
c) övriga medarbetare		Verksamhetschef, näringslivschef, administrativ chef, utvecklingschef enhetschef, var för sig	Anställning av övriga medarbetare är Verkställighetsåtgärd (ska inte anmälas till nämnden).

Revideringen innebär att vi ändrar från verkställighet till delegationsbeslut för punkten C1, för ”övriga medarbetare”.

2019-02-07

Dnr AVUX/2019:26

Alla förvaltningschefer har bytts ut mot direktör, vilket för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen innebär att det nu blir arbetsmarknadsdirektör. I den nuvarande delegationsordningen står förvaltningschef som beslutsfattare vilket vi nu behöver ändra till arbetsmarknadsdirektör.



Referens
Annette Westerberg

Mottagare
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Revidering av delegationsordningen

Förslag till beslut

1. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner revidering, enligt nedan ändring från, verkställighet till delegationsbeslut för anställning av övriga medarbetare.
2. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner revidering av befattningen förvaltningschef till befattningen arbetsmarknadsdirektör.

Sammanfattning

2019-01-24 fattade arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslut om en delegationsordning. Efter fattat beslut upptäcktes ett fel avseende ett beslut som står som verkställighet men som ska vara ett delegationsbeslut, se gulmarkerad rad i tabellen.

C 1 Anställa ny medarbetare på vakant befattning eller nrätta en ny tjänst som		Förvaltningschef	Delegationsbeslut (ska anmälas till nämnden).
a) verksamhetschef		Verksamhetschef	Delegationsbeslut (ska anmälas till nämnden).
b) enhetschef		Verksamhetschef,	Anställning av övriga medarbetare är
c) övriga medarbetare		näringslivschef,	Verkställighetsåtgärd (ska inte anmälas
		administrativ chef,	till nämnden).
		utvecklingschef	
		enhetschef, var för	
		sig	

Revideringen innebär att vi ändrar från verkställighet till delegationsbeslut för punkten C1, för ”övriga medarbetare”.

Alla förvaltningschefer har bytts ut mot direktör, vilket för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen innebär att det nu blir arbetsmarknadsdi-

2019-02-07

Dnr AVUX/2019:26

rektör. I den nuvarande delegationsordningen står förvaltningschef som beslutsfattare vilket vi nu behöver ändra till arbetsmarknadsdirektör.

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Arbetsmarknadsdirektör

Expedieras till
Kommunledningsförvaltningen
Daglig verksamhet
Näringslivsenheten
Jobbcenter
Vuxenutbildningen
Xenter



10

Anmälningssärenden (AVUX/2019:11)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

Ärendet

Följande ärenden anmäls till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden:

Handlingsplan 2019 – Den lokala överenskommelsen i Botkyrka kommun



Överenskommelsen i Botkyrka kommun Idéburna organisationer och Botkyrka kommun i samverkan

Handlingsplan 2019

Handlingsplan 2019 för idéburna organisationer¹ och Botkyrka kommun i samverkan utgår ifrån Överenskommelsens² principer. Dessa principer är självständighet och oberoende, dialog, kvalitet, långsiktighet, öppenhet och insyn, mångfald samt demokrati.

Målbild 2019

- Vår arbetsorganisation är etablerad och inarbetad för båda parter.
- Ett stabilt och representativt forum där politiker, tjänstepersonal samt idéburna organisationers aktörer agerar tillsammans.
- Samverkan mellan idéburna organisationer och Botkyrka kommun är ett tillvägagångssätt för kommunens utveckling.
- En ökad delaktighet och förståelse för varandras unika uppdrag.
- Flera idéburna offentliga partnerskapsavtal (IOP) har slutits mellan Botkyrka kommun och idéburna organisationer.

1. Sprida, förankra och utveckla Överenskommelsen och IOP

- Öka kunskap om Överenskommelsen genom informationsinsatser och utbildningsinsatser för kommunorganisationen, politiker och idéburna organisationer.
- Främja idéburet offentligt partnerskap (IOP) som en möjlig samverkansmodell.
- Anordna minst två seminarier/dialogkonferenser under året om Överenskommelsen och IOP.

¹ Ett annat namn för idéburna organisationer är civilsamhällets organisationer.

² Överenskommelsen Botkyrka Idéburna organisationer och Botkyrka i samverkan för ett socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbart Botkyrka (avux/2016:55, KS/2016:639).

- Ansvarsområden:
- Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen (avux) ansvarar för att arrangera seminarier i samverkan med nätverket Plattformen.
- Avux bidrar med information och stödsatser om IOP som en möjlig avtalsmodell.
- Nätverket Plattformen bidrar med att sprida, förankra och utveckla Överenskommelsen och öka antalet medlemsorganisationer med målbild 40 organisationer.

2. Förbättra och utveckla dialogen samt samverkan mellan kommunen och idéburna organisationer

- Ta fram en kommunikationsplan för 2019 och med stöd av denna genomför planerade insatser under året.

Ansvarsområden:

- Avux ansvarar för kommunikationsplanen 2019 i samverkan med nätverket Plattformen.
- Avux ansvarar för beredning med förtroendevalda och nätverket Plattformen.
- Avux, nätverket Plattformen, samordningsgruppen och förtroendevalda ansvarar tillsammans för att utveckla dialogen mellan kommunen och idéburna organisationer.
- Avux ansvarar för att säkra resurstilldelning om motsvarande personalresurs på 100% samt medel för samverkansinsatser finns tillgängligt under året.

3. Skapa strukturer för olika samverkansmodeller

- Stärka rutiner för hur idéburna organisationer och kommunen ska kunna ta stöd av Överenskommelsen i ett fördjupat samarbete.

Ansvarsområden:

- Avux och nätverket Plattformen ansvarar tillsammans för att stärka rutiner för hur idéburna organisationer ska kunna ingå i Överenskommelsen.
- Nätverket Plattformen ansvarar för att utveckla föreningen till ett konstruktivt nätverk för samverkan mellan medlemsorganisationer.

**11****Delegationsbeslut (AVUX/2019:3)****Beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner redovisningen av delegationsbesluten.

Sammanfattning

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

Följande listor över delegationsbeslut har lämnats in:

- Daglig verksamhet januari 2019
- Jobbcenter januari 2019
- Vuxenutbildningen januari 2019
- Xenter januari 2019



Delegationsbeslut januari 2019

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- num- mer	Delegat
2019-01-17	C 24	Indragning av tjänster	2019:6	Kerstin Berglund

Kerstin Berglund
Verksamhetschef
Jobbcenter Botkyrka



Delegationsbeslut januari 2019

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

Beslutsdatum	Delegationspunkt	Beslut	Diarienummer	Delegat
2019-01-01 - 2019-01-31	F 2	7 yttrande beträffande gymnasial vuxenutbildning i annan kommun		Michaela Blume
2019-01-01 - 2019-01-31	F 2	46 yttrande beträffande grundläggande vuxenutbildning i annan kommun		Birgitta Wählstrand
2019-01-01 - 2019-01-31	F 2	31 yttrande beträffande SFI i annan kommun		Birgitta Wählstrand
2019-01-09	F 4	Anställning av 1 lärare, Särvux, tidsbegränsat, behörig, arbetstagare som fyllt 67 år, 50 %		Michala Blume
2019-01-18	F4	Anställning av 1 receptionist, tidsbegränsat, 50 %		Luljeta Spahijaj
2019-01-01 - 2019-01-31	F 4	2 avtal för arbetslagsledare, tidsbegränsat, lönetillägg		Birgitta Wählstrand
2019-01-17	F 4	1 avtal för arbetslagsledare, tidsbegränsat, lönetillägg		Michaela Blume
2019-01-14	F 4	Anställning av 1 förstelärare, tidsbegränsat, 100 %		Birgitta Wählstrand
2019-01-14	F 4	Anställning av 1 lärare SFI, tidsbegränsat, behörig, 100 %		Birgitta Wählstrand
2019-01-14	F 4	Anställning av 1 lärare SFI, timanställning, tidsbegränsad, behörig		Birgitta Wählstrand
2019-01-04	F 4	Anställning av 1 lärare SFI, timanställning, tidsbegränsad, obehörig		Birgitta Wählstrand
2019-01-07	F 4	Anställning av 1 lärare SFI, tidsbegränsad, obehörig, 100 %		Michaela Blume
2019-01-07	F 4	Anställning av 1 lärare SFI, tidsbegränsad, obehörig, 90 %		Birgitta Wählstrand

Lars Brandin
Tf. Verksamhetschef
Botkyrka Vuxenutbildning

**Delegationsbeslut januari 2019**

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

Beslutsdatum	Delegationspunkt	Beslut	Diarie-nummer	Delegat
2019-01-15	E4	Samverkansprotokoll	2019:1	Håkan Sundborg

Håkan Sundborg
Tf. Verksamhetschef
Xenter Botkyrka