



4

Tillväxt Botkyrka (AVUX/2017:56)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner förvaltningens redovisning av beredningsuppdraget Tillväxt Botkyrka men avstyrker den rekommenderade slutbedömningen.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden föreslår Kommunstyrelsen att fortsätta arbeta för att starta stiftelsen Tillväxt Botkyrka tillsammans med investerare från det privata näringslivet under förutsättning att det i avtalet om ett Tillväxt Botkyrka säkerställs att:

- Det finns en utträdesklausul som gör det möjligt för kommunen att avsluta avtalet i förtid (efter ett år och efter tre år) om resultaten inte är tillfredsställande.
- Det finns tydliga mål och mätbara mått kopplade till de arbetsinsatser som stiftelsen gör samt att resultaten redovisas kontinuerligt till kommunen.
- Det upprättas en incitamentsmodell som bygger på att ekonomisk ersättning utbetalas till stiftelsen i samband med att uppsatta mål uppfylls.
- Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen är huvudansvarig för upprättandet av ett avtal om Tillväxt Botkyrka samt att innehållet utformas på ett sådant sätt som av förvaltningen anses tillförlitligt och ändamålsenligt.

Sammanfattning

Initiativet Tillväxt Botkyrka handlar om en offentlig- privat samverkan mellan kommunen och representanter från näringslivet som tillsammans startar en stiftelse. Stiftelsens syfte är att arbeta med tillväxt genom investeringar och rådgivning i lokala små- och medelstora företag och därigenom skapa arbetstillfällen som kommer Botkyrkaborna till del.

2017-10-18

Dnr AVUX/2017:56

Tillväxt Botkyrka har presenterats som en långsiktig samverkan för tillväxt och företagsamhet i kommunen. Ärendet har varit föremål för två parallella utredningar som har undersökt förutsättningar, möjligheter och relevans för ett förverkligande av initiativet i kommunen.

I Botkyrka är vi duktiga på att stärka Botkyrkaborna så att alla kan ta ett jobb. Kommunledningen har som mål att alla som kan jobba, ska jobba. Stiftelsen Tillväxt Botkyrka skulle kunna bli ännu ett ben i arbetet med att stötta Botkyrkabor till arbetsmarknaden samtidigt som det är en tydlig satsning mot kommunens företagare. På så sätt kan Tillväxt Botkyrka blir en naturlig del i kommunens arbetsmarknadsarbete.

I den utredning som näringslivsföreträdarna har framställt framgår att det finns ett bra företagsklimat i kommunen med många små- och medelstora företag (5-50 anställda) vars största hinder för tillväxt är svårigheten att hitta rätt kompetens. Initiativtagarna menar att investeringskapital, rådgivning och de pro-bono tjänster som Tillväxt Botkyrka kan erbjuda skulle kunna möjlig-göra för företagen att ta större risker och prova nya strategier vid rekrytering. Här skulle det skapas möjligheter för Botkyrkabor att matchas mot de arbets-tillfällena som uppstår.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen lyfter i sin utredning de utmaningar som behöver hanteras innan en stiftelse startas. Här handlar det bland annat om att säkerställa att det finns uppföljningsmodeller som mäter resultat samt att det finns tydligt angivet hur kommunens ekonomiska resurser används.

Erbjudandet om Tillväxt Botkyrka är som även förvaltningen understryker i tjänsteskrivelsen särskilt värdefullt utifrån aspekten att kommunen och näringslivet skulle skapa en gemensam plattform för jobbskapande och hållbarhet med samhällsnyttan i fokus. Ett sådant arbete saknas lokalt och initiativet skulle kunna bli en föregångare när det gäller offentlig- privat samverkan.

De farhågor som förvaltningen lyfter är viktiga men kan hanteras inom ramen för genomförandet. Riskerna kan minimeras om det i avtalet med näringslivets investerare om ett Tillväxt Botkyrka säkerställs att:

- Det finns en utträdesklausul som gör det möjligt för kommunen att avsluta avtalet i förtid (efter ett år och/eller efter tre år) om resultaten inte är tillfredställande.

2017-10-18

Dnr AVUX/2017:56

- Det finns tydliga mål och mätbara mått kopplade till de arbetsinsatser som stiftelsen gör samt att resultaten redovisas kontinuerligt till kommunen.
- Det upprättas en incitamentsmodell som bygger på att ekonomisk ersättning utbetalas till stiftelsen i samband med att uppsatta mål uppfylls.
- Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen är huvudansvarig för upprättandet av ett avtal om Tillväxt Botkyrka samt att innehållet utformas på ett sådant sätt som av förvaltningen anses tillförlitligt och ändamålsenlig.



Referens

Lumnije Mehmeti

Mottagare

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Svar på beredningsuppdrag Tillväxt Botkyrka

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner förvaltningens redovisning och bedömning att Botkyrka kommun inte bör starta och medfinansiera stiftelsen Tillväxt Botkyrka tillsammans med det privata näringslivet.

Sammanfattning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har fått i uppdrag att utreda huruvida projektet Tillväxt Botkyrka är relevant för Botkyrkaborna. I uppdraget ingår att ta reda på vad initiativet skulle innebära i praktiken och bedöma vilket mervärde det skulle kunna få för Botkyrkaborna.

Inom ramen för uppdraget har nyckelpersoner på Näringslivscenter, Xenter, Jobbcenter, Basun och Vuxenutbildning intervjuats. Samtal har även först med representanter för Tillväxt Malmö och Helsingborg samt näringslivscheferna i respektive kommun. Kevin Ryan och Max Lauritzen som driver initiativets förverkligande har fungerat som kontinuerliga samtalsparter.

Ytterligare tre kommuner i Stockholmsregionen har fått samma erbjudande som Botkyrka. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har haft kontakt med dessa och tagit del av deras resonemang kring erbjudandet.

Den samlade bedömningen är att Botkyrka kommun inte bör starta stiftelsen Tillväxt Botkyrka. Tillväxt på företag är ett viktigt arbete och investerarnas erbjudande är intressant, men de risker kommunen skulle ta om erbjudandet accepteras är för omfattande. Den bristande mål- och resultatstyrningen, att stiftelseformen begränsar kommunens möjlighet till verksamhetsstyrning, de betydande ekonomiska kostnaderna samt det faktum att endast kommunen tar en reell ekonomisk risk löpande under en femårsperiod är exempel på förhållanden som föranlett förvaltningens bedömning.

Uppdraget

2017-10-16

Dnr AVUX/2017:56

Beredningsuppdraget Tillväxt Botkyrka är föremål för två parallellutredningar, en som utförs av arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen och en av Max Lauritzen, företrädare för det privata näringslivet.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har fått i uppdrag att:

- Utredda hur arbetet med tillväxt och företagsamhet ser ut idag.
- Utredda eventuella målgrupper för insatsen.
- Utredda Tillväxt Botkyrkas relevans för kommunen.
- Tydliggöra om samverkan genom stiftelsen är förenlig med upphandlingsreglerna.
- Undersöka om stiftelseformen är det mest ändamålsenliga verktyget.

Näringslivets representant har fått i uppdrag att:

- Undersöka vilka förutsättningar som finns i kommunen för ett lyckat "Tillväxt Botkyrka".
 - Undersöka hur stiftelsen interagerar i ett samspel med investerare, rådgivare, kommunen och stiftelsens styrelse.
 - Undersöka vad en investering i stiftelsen innebär för investerarna och vad som motiverar till ett sådant samarbete.
 - Undersöka hur mål- och resultatredovisning har sett ut i andra "tillväxt-initiativ".
 - Undersöka på vilket sätt Tillväxt Botkyrka har ett mervärde för Botkyrkaborna och beskriva hur insatserna kommer medborgarna till del.
 - Undersöka hur det kan utvecklas en incitamentsmodell om eventuell ekonomisk ersättning per Botkyrkabo för anställningar som är ett resultat av stiftelsens arbete.

Bedömningsgrunder

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen anser att initiativet Tillväxt Botkyrka är intressant och understryker betydelsen av ett arbete för tillväxt och jobbskapande i kommunen. Kommunens verksamheter arbetar visserligen både med matchning och med tillväxt på företag, men genom Tillväxt Botkyrka sätts fokus också på ett investeringsperspektiv i tillväxtarbetet.

Erbjudandet är också värdefullt utifrån aspekten att näringslivet och kommunen skulle skapa en gemensam plattform för jobbskapande och hållbarhet med samhällsnyttan i fokus. Ett sådant gemensamt arbete saknas lokalt och Tillväxt Botkyrka skulle kunna bli en föregångare när det gäller offentlig-privat samverkan.

Utmaningarna med ett Tillväxt Botkyrka är dock omfattande och riskerar att försätta kommunen i en situation där det inte finns möjligheter till verksamhetsstyrning utifrån kommunens målsättning och vision. Detta trots att

2017-10-16

Dnr AVUX/2017:56

kommunen förväntas bidra med en betydande ekonomisk insats om 25 miljoner kronor över en femårsperiod. Kommunen är dessutom den enda aktör som tar en reell ekonomisk risk. Investerarnas kapital kommer inte in i stiftelsen utan finns tillgängliga när tillväxtföretag matchas fram till investerarna och det, utifrån investerarnas bedömning, kan bli fråga om ekonomiska investeringar/räntefria lån för tillväxt. Kommunen däremot täcker genom sin ekonomiska insats de löpande kostnaderna för driften av verksamheten. Om projektet inte skulle lyckas med sina mål innebär det i praktiken att kommunen tar de ekonomiska förlusterna och har en fast kostnad över längre tid.

Stiftelseformen är ytterligare en faktor som är av betydelse utifrån ett kommunalt perspektiv. Objektivitetsprincipens tillämpning är begränsad i en stiftelse och innebär en stor risk sett utifrån medborgarens möjligheter att ha insyn i samt påverka hur skattemedel hanteras. Ytterligare ett förhållande av betydelse är att kommunen tilldelas endast en plats i styrelsen och har därmed begränsad möjlighet att styra verksamhetens riktning.

En samlad bedömning av de ovan beskrivna omständigheter samt tankegångar hos de tillfrågade kommunerna i Stockholmsregionen gör att arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen anser att kommunen inte bör starta och medfinansiera stiftelsen Tillväxt Botkyrka.

Bilaga

PM - Tillväxt Botkyrka

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Förvaltningschef

Nina Angermund Carlsson
Utvecklingschef

Expedieras till
Kommunstyrelsen

**DET HÄR ÄR
BOTKYRKA**

Tillväxt Botkyrka



Innehåll

Kommunen och näringslivet i samverkan för minskad arbetslöshet	3
Investerarnas erbjudande om ett Tillväxt Botkyrka	3
Tillväxt Malmö och Tillväxt Helsingborg	5
Arbete, sysselsättning och utbildningsnivå.....	6
Tillväxt och företagande	8
Kommunens arbete med tillväxt-, utbildning- och arbetsmarknadsfrågor	8
Verksamheternas erfarenheter av pågående insatser	9
Tillväxt Botkyrkas relevans för Botkyrkaborna.....	10
Tillväxt Botkyrka och upphandlingsreglerna.....	12
Sammanfattande omvärldsbevakning	13

Kommunen och näringslivet i samverkan för minskad arbetslöshet

Näringslivet är en viktig nyckelaktör för ökad tillväxt i hela landet, så också i Botkyrka kommun. Aktörer från det privata näringslivet i Malmö har sedan 2011 engagerat sig i tillväxtföretag utifrån ett jobbskaparperspektiv. Initiativet kom att kallas Uppstart Malmö och handlar om att motverka arbetslöshet och utanförskap genom ökad tillväxt hos lokala företag.

Den offentlig- privata samverkan i Malmö har kommit att kallas Malmömodellen och spridit sig till Helsingborg där en snarlik samverkan mellan kommunen och näringslivet har utvecklats. Aktörer från det privata näringslivet i Stockholmsregionen har uppvakttat Botkyrka kommun med uppmaningen att ingå ett samarbete och gemensamt grunda stiftelsen Tillväxt Botkyrka.

Investerarnas erbjudande om ett Tillväxt Botkyrka

Michael Treschow och Kevin Ryan är två av de privata näringslivsaktörer som har uppvakttat Botkyrkas politiker med förslaget om en privat- offentlig samverkan i likhet med Tillväxt Malmö och Helsingborg.

Det förslag som har förts fram till kommunen är följande:

- Botkyrka kommun och investerare från näringslivet grundar en icke vinstdrivande stiftelse. Den stiftelsen får namnet Tillväxt Botkyrka och har som målsättning att genom ökad tillväxt och entreprenörskap skapa 1 000 arbetstillfällen inom fem år.
- Den huvudsakliga målgruppen är lokala tillväxtföretag med 5 – 50 anställda. Företagen ska ha haft en stadig ekonomisk utveckling de senaste tre åren, ha betalande kunder och vilja växa långsiktigt.
- Fokusgruppen bland de arbetssökande är Botkyrkas prioriterade grupper.
- Botkyrka kommun bekostar driften av Tillväxt Botkyrka under en femårsperiod. Denna beräknas uppgå till 5 miljoner kronor per år.
- Investerarna matchar kommunens ekonomiska satsning genom att avsätta lika mycket till investeringar i tillväxtföretagen. Utöver detta erbjuder näringslivets representanter pro-bono tjänster i form av bland annat rådgivning för värde av minst 1,5 miljoner per år.

Arbetsgången är att stiftelsen anställer affärsutvecklare som arbetar för att utveckla små- och medelstora företag som bedöms ha långsiktig livskraft och vill växa. Affärsutvecklarna jobbar tillsammans med verksamheterna inom Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen (avux), Arbetsförmedlingen och de lokala företagen för att förverkliga de mål som formuleras.

Den ekonomiska basen för stiftelsen är 30 miljoner kronor. Näringslivets investerare åtar sig att avsätta totalt 30 miljoner för investeringar under en femårsperiod genom en s.k. ”soft commitment”. Detta innebär att investerarnas pengar aldrig kommer till stiftelsen utan används direkt i de tillväxtföretag som matchas fram via stiftelsens affärsutvecklare. Ett krav

för att investerare och tillväxtföretag ska uppnå en lyckad matchning och investeringar/räntefria lån bli aktuella är att investerarna, efter egen bedömning, anser att den tillväxtanalys och affärsmodell som presenteras är hållbar. De ekonomiska resurser som kommunen sätter in i stiftelsen används för att driva verksamheten och går till bl.a. löner och administrativa kostnader.

Tillväxt Botkyrka betraktar sig själva som en kompletterande aktör till Jobbcenters stöd- och matchningsarbete. Deras bidrag hamnar inom näringslivsområdet där de blir experter på de lokala företagens tillväxtbehov. Stödet till företagen väntas generera ett förhållande som gör det möjligt för stiftelsen att arbeta för att de rekryteringsbehov som uppstår tillsätts med arbetssökande Botkyrkabor.

Tillväxt Botkyrka använder Arbetsförmedlingens palett av lönesubventioner vid anställning som ett erbjudande till de företag som ska anställa och säkerställer, i samverkan med Jobbcenter, att rekryteringsprocessen blir lyckosam. Inom den infrastruktur för samverkan som skapas mellan stiftelsen och avux verksamheter utvecklas ett gemensamt arbete för urval av kandidater och intervjuer innan matchning mot jobb görs.

Inom Tillväxt Botkyrka finns externa partners som kan kopplas till arbetet och erbjuda kompletterande stöd, coachning, utbildning och andra värdeskapande aktiviteter som är viktiga för individens väg till arbete. Almi, Arbetsförmedlingen och arbetsmarknadsprojektet Entry Hub är exempel på externt stöd som kan erbjudas. Entry Hub är initierat av nyanlända i syfte att, utifrån egenidentifierade utmaningar med matchning och rekrytering, erbjuda ett alternativ som möjliggör för utrikesfödda att komma i arbete. Projektet är Vinnovafinansierat och har utvecklat metoder för bl.a. kompetensutveckling hos arbetsgivare, validering av kandidaternas kompetens och matchning.

Kommunen är med och utformar verksamheten genom en ledamot i stiftelsen. Exempel på representanter kan vara verksamhetschefen för Näringslivcenter eller chef från förvaltningskontoret.

Grundare och investerare

Investerarna i ett Tillväxt Botkyrka väljs ut utifrån att de vill medverka till att skapa tillväxt och jobbomöjligheter genom näringslivs- och arbetsintegrerade projekt. Investerarna är också beredda att avsätta 30 miljoner kronor i investeringar att ta ifrån när det blir aktuellt att stödja företag som Tillväxt Botkyrka arbetar med.

Grundarna och investerarna i Tillväxt Stockholmsområdet är följande:

- Michael Treschow, tidigare ordförande för Unilever och Ericsson samt tidigare koncernchef för Atlas Copco och Electrolux.
- Kristoffer Jeansson, grundare av Ryskaposten och serieentreprenör.
- Dani Evanoff, grundare av Godiskungen och tidigare VD för Candyking.
- Patrik och Carin Wahlén, grundare av Volati AB och Wahlen & Partner.
- Jeremias Andersson, grundare av Academic Work.
- Sebastian af Jochnick, grundare av Retail Knowledge.
- Alexander af Jochnick, ordförande för Oriflame, styrelseledamot i Postkodföreningen.
- Emad Zand, tidigare VD för familjeföretaget Avesina hörsel.
- Dimitris Gioulekas, VD Knighttec AB.

Kopplat till Tillväxt Stockholmsområdet finns följande rådgivare:

- Faje Gani, Twitters Nordenchef.

Det löpande arbetet och utvecklingen av verksamheten i Tillväxt Stockholmsområdet är tänkt att drivas av:

- Kevin Ryan, VD Tillväxt Stockholm.
- Max Lauritzen, partneransvarig.
- Staffan Andersson, styrelseledamot och är i egenskap av medgrundare av Uppstart Malmö ansvarig för kunskapsöverföring inom Tillväxt- initiativet.

Tillväxt Malmö och Tillväxt Helsingborg

Samverkanskonceptet mellan det offentliga och privata näringslivet är pågående i Malmö och Helsingborg. I båda kommunerna har arbetet syftat till att skapa arbetstillfällen för unga arbetssökande. Jobben har skapats inom personalintensiva branscher som exempelvis restaurang, lokalvård, lager och administration.

Tillväxt Malmö

Tillväxt Malmö är en verksamhet under stiftelsen Uppstart Malmö. Denna är den gemensamma uppdragsgivaren för tre verksamheter som på olika sätt understödjer varandra och stiftelsens övergripande målsättning att skapa jobb genom tillväxt och entreprenörskap. De tre verksamheterna är Tillväxt Malmö, Uppsök Malmö och Good Malmö.

Tillväxt Malmö erbjuder stöd till etablerade företag att växa och anställa fler, Uppsök Malmö matchar arbetssökande med de rekryteringsbehov som uppstår hos företag tack vare stöd från Tillväxt Malmö och Good Malmö möjliggör en ettårig anställning för unga på företag som vill bredda sitt utbud av ung kompetent arbetskraft. Den gemensamma målgruppen för samtliga verksamheter är unga arbetssökande.

Samarbetsavtalet mellan Tillväxt Malmö och Malmö Stad förlängdes under hösten och nytt avtal finns undertecknat för perioden 2017-11-01 – 2020-10-31. Målsättningen är att, genom stöd från stiftelsen Uppstart Malmö, skapa minst 1000 nya arbetstillfällen under de kommande tre åren. Malmö Stad förbinder sig att under en treårsperiod ingå avtal med stiftelsen och betala totalt 15 miljoner kronor för hela avtalstiden. Uppföljning och rapportering av verksamheten görs årligen. I utvärderingen ska särskilt framgå hur många arbeten som har tillfallit malmöbor.

Tillväxt Helsingborg

Samarbetet mellan kommunen och investerarna har formaliserats i stiftelsen Uppstart Helsingborg. Till skillnad från Malmö använder parterna i Helsingborg namnet Tillväxt Helsingborg som ett samlingsbegrepp för alla insatser inom ramen för samarbetet mellan näringslivet och det offentliga. Arbetet riktar sig till unga arbetssökande med målsättningen att skapa 1 000 jobb fram till år 2020.

Helsingborgs ekonomiska ersättningsmodell till stiftelsen bygger på två delar där den ena delen avser en generell grundersättning och den andra delen bygger på stiftelsens prestation. Enligt det avtal som finns ska ersättning med 10 000 kr utgå för affärsutveckling av företag, dock för max 60 företag per avtalsår. På motsvarande sätt utgår ersättning för matchning av deltagare ut i arbete med 10 000 kronor per helsingborgsbo. Ersättningen för matchningen betalas ut vid uppvisande av anställningskontrakt. En godtagbar anställning ska vara på halvtid och pågå i minst tre månader.

Arbete, sysselsättning och utbildningsnivå

Sverige befinner sig i en högkonjunktur med generellt sett låg arbetslöshet i hela riket. Detsamma gäller för Stockholms län i helhet. I Botkyrka är arbetslösheten nästan den dubbla sett till både länet och riket. Med arbetslösa avses individer som är registrerade vid Arbetsförmedlingen som öppet arbetslösa eller sökande i program som berättigar till aktivitetsstöd.

De personer som befinner sig utanför arbetsmarknaden är till störst del utrikesfödda personer. Detta gäller även för Botkyrka kommun. Andelen öppet arbetslösa eller sökande i program med aktivitetsstöd som är utrikesfödda utgör merparten av totalen arbetssökande kvinnor och män i Botkyrka kommun. I tabellerna nedan presenteras en lägesbild från september 2017 och grundar sig på Arbetsförmedlingens månadsstatistik.

Öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd, andel och antal av befolkningen 16 – 64 år. Uppgifter från september 2017		
	Andel	Antal
Riket	5,90	359 263
Stockholms län	4,90	70 884
Botkyrka	8,40	4 946

Öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd, andel och antal av den registerbaserade arbetskraften 16 – 64 år per kön. Uppgifter från september 2017				
	Kvinnor		Män	
	Andel	Antal	Andel	Antal
Riket	7,10 %	167 041	7,70 %	192 222
Stockholms län	6,20 %	35 179	6,10 %	35 705
Botkyrka	12,20 %	2 559	10,20 %	2 087
Total	46,50 % (167 041) av totala andelen arbetssökande i landet är kvinnor		53,50 % (192 222) av totala andelen arbetssökande i landet är män	

Öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd, andel och antal av den registerbaserade arbetskraften 16 – 64 år per kön och utrikesfödd. Uppgifter från september 2017				
	Kvinnor		Män	
	Andel	Antal	Andel	Antal
Riket	21,90 %	98 791	22,30 %	109 174
Stockholms län	15,50 %	23 374	13,60 %	21 965
Botkyrka	20,30 %	2 066	15,20 %	1 832
Total	59,10 % (98 791) av totalen arbetssökande kvinnorna i landet är utrikesfödda		56,80 % (109 174) av totalen arbetssökande männen i landet är utrikesfödda	

En sökning på lediga jobb¹ via Arbetsförmedlingens sökfunktion Platsbanken visar att det i hela Stockholms län finns 13 187 lediga jobb. I Botkyrka kommun finns 208 lediga jobb att söka.

När det gäller utbildningsnivån i kommunen visar statistik från Statistiska centralbyråns (SCB) mätning av utbildningsnivån per kommun, kön och utrikesfödd för 2016 siffror enligt tabellerna nedan. Utbildningsnivån mellan inrikes- och utrikesfödda är ungefär densamma på eftergymnasial nivå. Skillnaden uppstår när det gäller förgymnasial och gymnasial utbildning. Där är det utrikesfödda kvinnor och män som utgör merparten av antalet personer.

Utbildningsnivå efter kön, befolkning 2016, 25 – 64 år				
Källa: SCB ²				
	Kvinnor, antal/andel		Män, antal/andel	
	Riket	Botkyrka	Riket	Botkyrka
Förgymnasial utbildning	7 % - 133 645	18 % - 4 159	12 % - 234 677	22 % - 5 443
Gymnasial utbildning	43 % - 820 963	41 % - 9 473	51 % - 997 375	43 % - 10 640
Eftergymnasial utbildning kortare än tre år	16 % - 305 475	14 % - 3 235	15 % - 293 346	14 % - 3464
Eftergymnasial utbildning minst tre år	33 % - 630 041	23 % - 5314	21 % - 410 684	16 % - 3959
Total	1 909215	23 105	1 955638	24 744

Utbildningsnivå efter utrikesfödd och kön, befolkning 2016, 25 – 64 år				
Källa: SCB ³				
	Kvinnor, utrikesfödda, antal/andel		Män, utrikesfödda, antal/andel	
	Riket	Botkyrka	Riket	Botkyrka
Förgymnasial utbildning	20 % - 118 131	25 % - 3210	19 % - 112 481	25 % - 3507
Gymnasial utbildning	32 % - 189 009	37 % - 4750	35 % - 207 202	36 % - 5050
Eftergymnasial utbildning kortare än tre år	14 % - 82 691	13 % - 1669	15 % - 88 801	14 % - 1964
Eftergymnasial utbildning minst tre år	29% - 171 289	19 % - 2439	23 % - 136 161	15 % - 2104
Total	590 652	12 838	592 006	14 029

Sammantaget kan utifrån ovan presenterade tabeller sägas att arbetslösheten i Botkyrka är störst bland utrikes födda personer. Detta samstämmer med erfarenheterna från kommunens

¹ Sökning på Platsbanken gjord 2017-10-15

² En summering av andel och antal av totalen visar en felmarginal. Detta beror på att andel och antal som saknar uppgifter om utbildningsnivå inte finns med i tabellen.

³ Samma som ovanstående förklaring.

verksamheter och den statistiken om finns för Botkyrka kommun. Utrikesfödda med lägre utbildningsnivå är en riskgrupp i hela landet och en av de prioriterade grupperna i kommunen.

Tillväxt och företagande

Enligt uppgifter från företagarregistret finns det 428 aktiva företag med 5 – 49 anställda i Botkyrka kommun.

Antal anställda	Antal företag i Botkyrka
5 – 9 anställda	239
10 – 19 anställda	110
20 – 49 anställda	77
Totalt	428

De fem största sektorerna inom följande företagskategorier			
Bransch	Antal företag med 5 – 9 anställda	Antal företag med 10 – 19 anställda	Antal företag med 20 – 49 anställda
Bygg	72	23	17
Handel/reparation	41	28	13
Transport	33	19	10
Tillverkning	28	13	10
Juridik/ekonomi	24	5	5

Summa företag per de fem största sektorerna i företag med 5 – 49 anställda	
Bransch	Antal företag
Bygg	112
Handel	81
Transport	57
Tillverkning	47
Hotell/restaurang	38

Av totalen 6 294 aktiva företag i Botkyrka är 61 % enmansföretag.

Kommunens arbete med tillväxt-, utbildning- och arbetsmarknadsfrågor

Avux har ett övergripande ansvar för frågor som bland annat berör arbete, företagande och vuxenutbildning. Medborgarprocessen *Möjliggöra arbete och företagande* är avux huvudsakliga riktning och något som alla verksamheter arbetar för att stärka och förverkliga. Denna medborgarprocess riktar fokus på kommunens ansvar att säkerställa att alla Botkyrkabor har platser och förutsättningar för arbete och företagande som ger ekonomisk självständighet livet ut. De uppdrag som åligger avux förverkligas genom de verksamheter som ingår i förvaltningen: Näringslivscenter, Xenter, Jobbcenter, Vuxenutbildningen och Daglig verksamhet.

I Botkyrka kommun finns det en stark koppling mellan näringslivs- och arbetsmarknadsfrågor. Näringslivscenters placering under avux är ett strategiskt ställningstagande som tydliggör kommunens hållning när det gäller företagande, tillväxt och arbetsmarknad. Likt Tillväxt-initiativet ser kommunen att det är angeläget att stödja företag

att etablera sig i Botkyrka, växa långsiktigt och på så sätt skapa arbetstillfällen för Botkyrkaborna.

Näringslivcenter fungerar som ett nav för information, lotsning, rådgivning och samordning för företag. Verksamheten samverkar med externa aktörer som exempelvis ALMI i frågor om ekonomi och rådgivning, Nyföretagarcentrum kring starta-eget-satsningar och Changers Hub och The Good Talents när det gäller ungt entreprenörskap.

På Xenter pågår ett omfattande arbete kring kompetensförsörjning för kommunens och regionens företag. En stor del av Xenters verksamhet fokuserar på yrkesutbildning vilket bidrar till att kompetensförsörja Botkyrkas företag med bristyrkesutbildad personal. Utöver detta är Xenter också en mötesplats för utveckling, innovation och kreativitet. Genom konceptet InnoXenter får små- och medelstora företag ett forum att arbeta, samverka, nätverka och utvecklas. Xenters insatser fokuserar på hållbarhet i arbetslivet genom att tillgodose behov av kompetensförsörjning och kompetensväxling hos regionens företag.

Jobbcenter möter de flesta av kommunens arbets sökande i sin verksamhet. Deltagarna kommer från Arbetsförmedlingen eller Socialförvaltningen. Innan de arbets sökande matchas ut mot arbete görs en individuell kartläggning och planering för fortsatt etablering på arbetsmarknaden. Grunden i anställningarna är lönesubventionerade arbeten. Möjlighet till kompletterande utbildningsinsatser finns i Jobbcenters regi via yrkesspår eller i samverkan med Vuxenutbildningens yrkesutbildningar och övrig ordinarie verksamhet.

Inom ramen för Jobbcenters verksamhetsområde finns projektet *Botkyrka kommun och Arbetsförmedlingen i samverkan för sänkt ungdomsarbetslöshet* (BASUN) som är ett utvecklingsprojekt finansierat av Europeiska socialfonden (ESF). BASUN arbetar metodutvecklade med målgruppen unga 16 – 24 år och kommer efter projekttidens slut implementeras i Jobbcenters ordinarie verksamhet.

Basun har ett omfattande arbetsgivarnätverk som stäcker sig över hela Stockholmsregionen. Projektets arbets sätt bygger på en helhetslösning för företagen där hela rekryteringsprocessen med matchning och kontakt med Arbetsförmedlingen hanteras av medarbetarna. En nyckelfaktor för Basuns goda resultat är samverkan med Arbetsförmedlingen, aktiva arbetet med företag och god matchning av arbets sökande.

Vuxenutbildningens prioritet är grundläggande gymnasial utbildning, undervisning i svenska för invandrare (sfi) samt samhällsorientering för deltagare i Etableringsuppdraget vid Arbetsförmedlingen. Verksamheten arbetar också med yrkesutbildningar inom t.ex. vård- och omsorg och driver konceptet svenska för företagare (SFF). SFF vänder sig till nyanlända entreprenörer som vill starta företag i kommunen.

Avux verksamheter har många beröringspunkter. Kommunens processorienterade arbets sätt är ett verktyg som kan ge starka effekter när det gäller samordnande insatser utifrån gemensamma ansträngningar och med medborgarens fokus i sikte.

Verksamheternas erfarenheter av pågående insatser

En samlad bedömning av avux erfarenheter av arbetet med arbets sökande, stöd och service till näringslivet samt utbildningsfrågor visar att många olika insatser behöver göras parallellt för

att möta de samlade och ibland mycket varierade behov som medborgarna har. Härav det mångfacetterade utbudet av arbetsmarknads- och utbildningsinsatser.

Arbetsmarknadens krav på nätverk, erfarenhet och utbildning

Idag förmedlas ungefär 70 % av jobben via kontakter. Det påverkar personer som saknar ett utbrett kontaktnät och ställer krav på kommunens insatser att uppväga detta. Rätten till arbete är en del av rätten till ett självständigt ekonomiskt liv. Men eftersom arbetsmarknaden inte är tillgänglig för alla behövs aktörer som ser till helheten utifrån både ett arbetsgivar- och arbetstagarperspektiv. Företag ska kunna anställa personer som kan och vill utföra arbete, men arbetstagare måste ges möjligheten att visa att de kan även om vissa stödbehov anses finnas. En kombination av utbildning, erfarenheter från arbetslivet och möjligheten att skapa sig ett nätverk är en nyckel till arbete. Företagens behov av attitydförändring när det gäller arbete och kompetens är ytterligare en del som behöver finnas på plats.

Små- och medelstora företag riskminimerar

Erfarenheterna av arbetet med små- och medelstora företag visar att de inte är beredda att anställa vuxna som ännu inte har gjort sitt inträde på arbetsmarknaden. Att växa genom att anställa anses generellt sett vara en risk och små- och medelstora företag är angelägna om att riskminimera i det läget. Detta innebär ofta att de eftersöker kvalificerad arbetskraft och är inte beredda att ta emot personer som ännu inte varit del av arbetsmarknaden. Det är istället de stora företagen som är mer benägna att bereda plats åt arbetssökande från de prioriterade målgrupperna och satsa resurser på handledning och kompetensutveckling.

Kompetensbristen hämmar tillväxten

En av de avgörande frågorna för framtida tillväxt kommer att vara kompetensförsörjningen. Bristen på kompetent arbetskraft är redan en aktuell utmaning som väntas bidra till att Sveriges tillväxtkurva stagnerar den närmaste perioden. Företagen i Botkyrka och regionen efterfrågar kvalificerad arbetskraft utifrån bristyrkesprofiler och utbudet av arbetssökande som kan jobba möter inte de kompetenskrav som arbetsgivarna ställer. Erfarenheterna från kommunens verksamheter är att matchningen av arbetssökande kan bli utmanande eftersom företagen sätter kompetenskrav som är för omfattande i relation till det faktiska arbete som ska utföras. Företag behöver stöd att formulera reella kompetenser som underlättar en god matchning och som innebär att rätt person utför rätt arbete med den kompetens som krävs. Om företag får stöd att växa behövs också ett perspektivskifte som ifrågasätter rådande idéer om de krav på kunskap och erfarenhet som ställs. Validering blir i sammanhanget ett viktigt instrument för att synliggöra den kompetens som finns och som kan nyttjas på arbetsmarknaden.

Tillväxt Botkyrkas relevans för Botkyrkaborna

Frågan om Tillväxt Botkyrkas relevans hanteras utifrån ett resonemang om vad kommunen saknar och/eller behöver för att säkerställa Botkyrkabornas rätt till arbete och ekonomisk självständighet. I sammanhanget är det viktigt att belysa vad som redan görs i kommunal regi och värdera detta utifrån de möjligheter och utmaningar som ett Tillväxt Botkyrka medför.

Möjligheter

Ett Tillväxt Botkyrka med företag som huvudsaklig målgrupp och med syftet att skapa tillväxt som genererar fler arbetstillfällen är en intressant modell. Genom initiativet ges kommunen möjlighet att vara en aktiv aktör i ett tillväxtprojekt som skapar arbetstillfällen, vilket är en av initiativets främsta styrka. Den rollen har kommunen inte idag i arbetet med företagande och näringsliv. Kommunen arbetar både med matchning och med tillväxt på företag, men genom Tillväxt Botkyrka sätts fokus också på ett investeringsperspektiv i tillväxtarbetet.

Samverkanskonceptet där privata investerare engagerar sig i det lokala näringslivet med samhällsnyttan i fokus kan bli en kraft för det offentliga och privata att närma sig varandra. Gemensamma insatser med samma mål och grund kan bidra till att skapa en lokal infrastruktur för hållbarhet och företagande. Tillgång till arbete är en avgörande fråga för samhällets förutsättningar att hålla ihop. Ett Tillväxt Botkyrka kan vara en grogrund för ett sådant gemensamt arbete.

En stor del av Botkyrkas befolkning har högst förgymnasial eller gymnasial utbildning och en betydande del av dessa är utrikesfödda. Nyanlända hör också till gruppen utrikesfödda och är inkluderade i de siffror på utbildningsnivå som finns. Utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv och de bristyrkeskunskaper som efterfrågas på arbetsmarknaden kan den generella utbildningsnivån hos kommunmedborgarna bli en utmaning. För gruppen nyanlända finns ytterligare utmaningar i form av exempelvis språkkunskaper och validering som behöver tas med i beräkningen. Om Tillväxt Botkyrka kan använda det företagsinriktade arbetet till att öka andelen företag som tar ansvar för arbetsplatsförlagd kompetensutveckling kan initiativet bidra till ett mervärde.

Kan Tillväxt Botkyrka bidra till att företag tillämpar ett tankesätt kring kunskap och utbildning som är mer inkluderande för personer med andra kompetenser än de som vanligen lyfts fram, samt matchar dessa med arbetssökande i kommunen, får modellen relevans för Botkyrkaborna. Ett lyckat arbete med att få företag att öka benägenheten att anställa utrikesfödda förebygger ett framtida utanförskap och bidrar till minskad segregation.

Utmaningar

De betydande ekonomiska kostnaderna på 25 miljoner kronor över en femårsperiod för ett arbete med målgrupper som inte har prövats förut är en risk. Konceptet är oprövat på Stockholmsområdets arbetsmarknad som dessutom är Sveriges motor för arbete och sysselsättning. Tanken kring hur de förväntade resultaten om 1 000 arbetstillfällen under avtalsperioden ska förverkligas är bristfällig. Tillväxt skapar arbete men det behöver inte innebära att arbetstillfällena kommer de valda grupperna till del. I sammanhanget behövs ett matchningsarbete som delvis måste byggas på ett perspektivskifte hos företagen om vad kunskap och kompetens är. Arbetsmarknadens trösklar har skapats av arbetsgivare och måste också förändras av arbetsgivare.

Ytterligare en utmanande aspekt handlar om stiftelsens ekonomi. Investerare och rådgivare går in med motsvarande summa som kommunen men de pengarna är tänkta att användas för investeringar i företag som matchas fram genom Tillväxt Botkyrka. Arbetsförmedlingen går heller inte in med ekonomiska resurser i arbetet utan håller sin medverkan till att vara en samarbetspart som kan erbjuda personella resurser som stöd i matchningsarbetet. Detta innebär att kommunen blir den enda aktör som uppstår en reell ekonomisk risk och får fasta

kostnader över en längre tidsperiod utan att vara säker på att målen kan uppnås. Kommunens ekonomiska insats bör dessutom värderas i relation till andelen medborgare i behov av insatser och antal företag som kan bli föremål för affärsutveckling och tillväxt inom ramen för konceptet.

Stiftelseformen innebär att kommunens inflytande över verksamhetens styrning begränsas. Detta betyder att kommunens möjligheter att påverka vad skattemedlen ska användas till försvinner. Den påverkansmöjlighet som ges är en plats i styrelsen och är i relation till den ekonomiska insats som kommunen förväntas bidra med liten. Utöver detta kan stiftelseformen innebära att offentlighetsprincipen som är vägledande för all offentlig verksamhet inte blir tillämplig på Tillväxt Botkyrka. Ur regeringens utredning *Offentlighetsprincipen och sekretess*⁴ framgår att ”Statliga aktiebolag, ekonomiska föreningar och stiftelser är bara skyldiga att tillämpa offentlighetsprincipen och offentlighets- och sekretesslagen om organet i fråga har tagits med i bilagan till sistnämnda lag och i sådana fall bara i den verksamhet som anges i bilagan”. Detta innebär en stor risk sett utifrån medborgarens möjligheter att ha insyn i samt påverka hur kommunen hanterar skattemedel.

Matchningen av deltagare inom ramen för konceptet är tänkt att utgå från redan befintlig verksamhet. Tillväxt Botkyrkas affärsutvecklare skulle visserligen ha i uppdrag att arbeta med matchning, men eftersom deltagarna kommer från Jobbcenter och/eller Arbetsförmedlingen finns det en risk att det uppstår ytterligare arbetsmoment för Jobbcenters medarbetare. Inom Jobbcenter finns redan ett omfattande uppdrag att arbeta med extratjänster och utrymme för merarbete utöver redan befintliga uppdrag finns inte.

De lokala företagen uttrycker att det är svårt att hålla reda på vem som gör vad och varför inom områdena näringsliv och arbetsmarknad. Ytterligare en aktör som förväntas arbeta tillsammans med de redan befintliga verksamheterna inom ett snarligt arbetsfält men ändå profilera sig som nytänkande kan bli en utmaning som får negativa effekter. Tillväxt Malmö och Helsingborg marknadsför sig genom uttrycket ”vi är inte kommunen, men arbetar tillsammans med kommunen”. Utöver den externa otydligheten är det inte otänkbart att det uppstår en konkurrenssituation om företagskontakterna.

Slutligen ska även betonas att det finns en risk för negativ medial uppmärksamhet om projektet inte lyckas leverera det som lovats.

Tillväxt Botkyrka och upphandlingsreglerna

Enligt upphandlingsenheten i kommunen är det föreslagna initiativet om ett Tillväxt Botkyrka i nuläget inte en fråga om upphandling. Eftersom det handlar om att kommunen och privata investerare startar en stiftelse blir det fråga om en samverkan och inte upphandling. Det som däremot behöver utredas vidare är om initiativet är kompetensligt i enlighet med Kommunallagen. Det offentliga ska inte gynna specifika näringsidkare. Samverkansmodellen och dess arbetssätt med investerare och företagare som introduceras för varandra genom stiftelsen skulle kunna falla utanför kommunens kompetens. Frågan behöver utredas vidare av kommunens jurister.

⁴ <http://www.regeringen.se/contentassets/bf7be71e6ad145e8a4e4a56ac3c3d726/offentlighetsprincipen-och-sekretess>, s. 16

Sammanfattande omvärldsbevakning

Tre kommuner i Stockholmsregionen har fått samma erbjudande som Botkyrka om att ingå en offentlig – privat samverkan. Alla kommunerna anser att det finns fördelar med initiativet men önskar en tydligare beskrivning av konceptets helhet, hur ett Tillväxt-initiativ skulle kunna etableras och se ut samt en beskrivning av hur mål- och resultat följs upp av stiftelsen. Detta särskilt med tanke på de betydande ekonomiska summor som kommunerna förväntas investera i stiftelsen (3-5 miljoner kronor per år i fem år). Avux har efterfrågat tydliga mål- och resultatbeskrivningar från Malmö och Helsingborg men det har varit svårt att få fram redogörelser på ett så konkret sätt som önskats.

Även de tre andra kommunerna i Stockholmsregionen har ansett att det saknas grundlig dokumentation om mål och resultat samt kopplingen till medborgarna. Detta medför att bedömningen av effekterna på framförallt lång sikt blir svår att göra. Den otydliga mål- och resultatstyrningen har betraktats som en osäkerhetsfaktor och frågan: vad har varit en effekt av insatser via Tillväxt-initiativet och vad skulle troligtvis ha skett ändå? har inte kunnat besvaras. I övrigt har kommunerna delat Botkyrkas analys och har på liknande grunder som de utmaningar som avux presenterar valt att avböja erbjudandet.

Summering av kommunledningsförvaltningens utredning enligt uppdragets sex punkter:

1. Undersöka vilka förutsättningar som finns i kommunen för ett lyckat "Tillväxt Botkyrka".

- Det finns tillräckligt många företag i målgruppen 5-50 anställda som vill växa.
- Antalet arbetslösa utomeuropeiskt födda ökar varav 7 av 10 är långtidsarbetslösa.
- Det finns stort intresse och potential för samverkan mellan AVUX's enheter och TB

2. Undersöka hur stiftelsen interagerar i ett samspel med investerare, rådgivare, kommunen och stiftelsens styrelse.

- Rådgivare förbereder och matchar lokala företag mot investerare*
- Investerare hjälper företag med kapital, erfarenhet och nätverk.
- Kommunen bidrar med driftfinansiering och samverkan med egna verksamheten.
- Styrelsen bestämmer över stiftelsens verksamhet och budget.

3. Undersöka vad en investering i stiftelsen innebär för investerarna och vad som motiverar till ett sådant samarbete.

- Att på ett hållbart sätt bidra till positiv samhällsutveckling.

4. Undersöka hur mål och resultatredovisning har sett ut i andra "tillväxtinitiativ".

- Tillväxt Malmö och Helsingborg rapporterar årligen antal jobb de skapat och vilka de anbefaller, samt andra uppgifter som resp. förvaltning kan fråga om.
- Tillväxt Helsingborg ska utöver det undersöka hur många som har jobb efter 6 mån och presentera på halvårsvisa uppföljningsmöten.

5. Undersöka på vilket sätt Tillväxt Botkyrka har ett mervärde för (Botkyrkaborna och beskriva hur insatserna kommer medborgarna till del)

- Tillgängliga mötesplatser och aktiviteter på olika platser i kommunen garanterar att alla Botkyrkabor har möjlighet att söka de 1000 jobb som skapas.
- Övriga potentiella mervärden: ökad sammanhållningen, minskad otryggheten, kommunbesparingar och attraktivare Botkyrka

6. Undersöka hur det kan utvecklas en incitamentsmodell om eventuell ekonomisk ersättning per Botkyrkabo för anställningar som är ett resultat av stiftelsens arbete.

- Ambitiösa och långsiktiga mål kombinerat med kreativ frihet har varit en framgångsfaktor för Tillväxt Helsingborg och Tillväxt Malmö
- Resultatstyrningen går att utveckla så den i större grad premierar rekrytering av de som står långt från arbetsmarknaden.
- Incitaments-modell riskerar leda till ökad administration, ett alltför kortsiktigt fokus och undanträngning av de värden som inte mäts (relationer, samverkan, etc).
- SKL kan hjälpa till att ta fram en långsiktigt hållbar resultatstyrnings-modell.

SUMMERING AV UPPDRAG

Kommunledningsförvaltningen får i uppdrag att utreda följande sex punkter:

1. Undersöka vilka förutsättningar som finns i kommunen för ett lyckat "Tillväxt Botkyrka".
2. Undersöka hur stiftelsen interagerar i ett samspel med investerare, rådgivare, kommunen och stiftelsens styrelse.
3. Undersöka vad en investering i stiftelsen innebär för investerarna och vad som motiverar till ett sådant samarbete.
4. Undersöka hur mål- och resultatredovisning har sett ut i andra "tillväxt-initiativ".
5. Undersöka på vilket sätt Tillväxt Botkyrka har ett mervärde för (Botkyrkaborna och beskriva hur insatserna kommer medborgarna till del)
6. Undersöka hur det kan utvecklas en incitamentsmodell om eventuell ekonomisk ersättning per Botkyrkabo för anställningar som är ett resultat av stiftelsens arbete.

"Möjligheten till arbete och därigenom egen försörjning är av stor vikt för Botkyrka. Kommunens åtgärder och satsningar ska möta medborgarnas behov och skapa förutsättningar för självständighet, utveckling och trygghet livet ut. Ett rikt näringsliv är en viktig förutsättning för tillväxt och Botkyrka vill stärka företagsamheten i kommunen. Vår målsättning är att fler Botkyrkabor kommer i arbete och att utanförskapet för de som befinner sig längst ifrån arbetsmarknaden bryts.

Tillväxt Botkyrka har presenterats som ett initiativ för tillväxt och företagsamhet i kommunen. Förslaget ligger i linje med kommunens målsättning och intresset för uppstart av ett "Tillväxt Botkyrka" finns. Innan beslut kan fattas i kommunen behövs ett underlag som tydligt visar varför ett "Tillväxt Botkyrka" är relevant och viktigt att stödja."

Mattias Jansson, kommundirektör

Beslutsunderlag: Tillväxt Botkyrka

Tillväxt Botkyrka är ett jobbskapande näringslivsprojekt med målet att skapa 1000 jobb under 5 år. Se bilaga 1: "Presentation av Tillväxt Botkyrka", för mer information om initiativet. Nedan presenteras utredning baserat på uppdragets sex punkter.

1. Undersöka vilka förutsättningar som finns i kommunen för ett lyckat "Tillväxt Botkyrka"

Analysen för förutsättningar i kommunen för ett lyckat "Tillväxt Botkyrka" (nedan kallat TB) är uppdelad i fyra olika frågeställningar (a,b,c,d)

a. Finns det företag i kommunen som idag skulle kunna växa och anställa fler om de hade bättre tillgång till nätverk, finansiering och kompetens?

Småföretag skapar 4 av 5 jobb. TB fokuserar på etablerade småföretag (aktiebolag mellan 5-50 anställda), då dessa har bättre förutsättningar att anställa fler. I stort sett samtliga av Botkyrkas 7853 aktiva företag är småföretag¹, varav 405 tillhör TB's målgrupp.

Dessa 405 företag sysselsätter ca 5000 personer och skapade 920 jobb förra året², vilket innebär att de ökade antalet anställda med ca 20%. Det kan jämföras med totala antalet sysselsatta i Stockholms län som ökade med ca 2%.

Ekonomiskt visar de flesta företagen ett bra resultat, och de branscher som dominerar inom det här segmentet har generellt sett stort rekryteringsbehov. Drygt en fjärdedel tillhör byggbranschen, en bransch där 70% tvingades tacka nej till uppdrag förra året och den största anledningen var att de inte hade tid³.

Enligt småföretagarbarometern vill 9 av 10 småföretag i Stockholm växa. Vid en rundringning till 30 slumpvis valda företag i Botkyrka inom målgruppen sade 7 av 10 att de ville växa och anställa fler, varav ungefär hälften var redo att direkt boka möte för tillväxtanalys.

Bland de som svarade att de inte ville växa vad det flera som hänvisade att det inte fanns personal. Ett byggbolag menade att han gett upp efter att ha letat i över två år⁴. En affärsutvecklare på Tillväxt Botkyrka bör vara

¹ 44 företag har över 50 anställda (allabolag.se)

² UC 2017

³ Småföretagarbarometern 2017

⁴ Egen telefonundersökning

förberedd på att möta företag som redan kan anställa, men behöver hjälp att hitta kompetens. I många fall handlar det om att leta utanför egna nätverk och traditionella kravprofiler, något som TB kan hjälpa till med⁵. Xenter har positiva erfarenheter av att utmana företags egna kravprofiler och få dem att reflektera över vilket kompetens de *egentligen* behöver⁶.

Slutsats

Ja, det finns tillräckligt många aktiebolag mellan 5-50 anställda med stor tillväxtpotential och antal företag i denna storleksklass kommer sannolikt öka under den närmsta tiden. Det största hindret för företagens tillväxt är att hitta passande kompetens. Tillgång till investeringskapital, rådgivning och pro-bono tjänster skulle kunna möjliggöra att företag tar större risker och kan testa nya strategier i sin rekrytering.

b. *Finns det ett bra företagsklimat i kommunen?*

Liksom på många platser i landet upplever just småföretagen att de inte blir sedda och får det stöd från kommunen som de skulle önska, vilket bland annat syns när Svenskt näringsliv gör sin undersökning för bästa företagsklimat⁷. 2013 satte sig kommunen och lokala näringslivet tillsammans och utvecklade en ambitiös näringslivsstrategi. Man definierade ett antal åtgärder och satte målet att 2017 skulle kommunen hamna på plats 30 eller högre i rankingen av företagsvänligaste kommuner. Då var man på plats 131. Istället för att öka till plats 30 har Botkyrka sjunkit till plats 145, trots att många satsningar har genomförts för att möta näringslivets behov med allt från renovering av industriområden till drop-in bygglov och 75 företagsbesök per år. Områden som får sämre betyg i år är tillgång på kompetens, men även attityden från tjänstemän, politiker och allmänhet.

Slutsats

Botkyrka sjunker i rankingen för bästa företagsklimat, men flera kommunala verksamheter visar en stark vilja och ambition att förbättra relationen med näringslivet. TB skulle kunna bli en neutral plattform som skapar förutsättningar för en ömsesidig dialog mellan kommunen och etablerade småföretag.

⁵ Intervju Kevin, VD

⁶ Interju Tor-Erik Lillsebbas

⁷ www.foretagsklimat.se/botkyrka

c. ***Finns det invånare i kommunen som idag står utanför arbetsmarknaden, men som har goda förutsättningar att få ett jobb om någon såg deras potential?***

Botkyrka kommun tillhör en av Europas snabbast växande storstadsregioner och idag råder en arbetsbrist som direkt hämmar tillväxten. Trots det ökar antalet arbetslösa i regionen, vilket beror på en allt mer tudelad arbetsmarknad.

Intentionen hos Tillväxt Botkyrka är inte att avgränsa initiativet till specifik målgrupp, utan att utse en fokusgrupp där extra insatser genomförs för att garantera att de får ta del av de möjligheter som erbjuds⁸. Denna fokusgrupp har varit unga i både Malmö och Helsingborg, men efter närmare analys föreslår initiativtagarna bakom Tillväxt Botkyrka att fokusgruppen istället är utomeuropeiskt födda, i alla åldrar.

Botkyrka har länge satsat framgångsrikt på att få fler unga i arbete och de senaste två åren har antalet svenskfödda unga arbetslösa minskat med 50%. Samtidigt har antalet unga arbetslösa som är utomeuropeiskt födda ökat. Detta är med stor sannolikhet nyanlända ungdomar med bristande språkkunskaper i svenska. Projektledare på ESF-projektet BASUN bekräftar att de flesta arbetsgivare kräver att ungdomarna som söker talar flytande svenska⁹.

Idag utgör utomeuropeiskt födda totalt 60% av alla arbetslösa i kommunen, varav knappt hälften har varit arbetslösa över ett år. Antalet ökar för varje år, samtidigt som antalet arbetslösa svenskfödda sjunker (antalet utrikes födda inom EU förblir oförändrat). Utomeuropeiskt födda är en väldigt bred fokusgrupp, men vad många har gemensamt är ett behov av språkträning och annan utbildning för att kunna bli anställningsbara. Idag är det endast 33% som går ut SFI i Botkyrka med godkända betyg¹⁰.

Det finns flera framgångsrika exempel i Botkyrka på att kombinera språkutbildning till konkreta jobb och studiemöjligheter. Botkyrkabyggen låter 9 kvinnor studera SFI parallellt med arbete som städare, mot löfte om heltidsanställning om de klarar utbildningen¹¹. Efter en 2 terminers yrkes-SFI kombinerat med gymnasiestudier blev 9 nyanlända antagna till Xenters yrkesutbildning¹². Trots bristande betyg i SFI, hade de tillräckliga kunskaper för att studera vidare och kan även ta hjälp av Xenters egna

⁸ Bilaga 1 "Tillväxt Botkyrka"

⁹ Intervju med anställda på BASUN 28 sep, Cwi Akierman och Levent Bozkir

¹⁰ SCB

¹¹ Telefonintervju [Helen Myskek](#), verksamhetschef VUX

¹² Intervju, Tor-Erik Lillsebbas, Xenter

språkpedagoger. Botkyrka kommun är bland de bästa i landet på att skapa jobb till nyanlända enligt SKL¹³, vilket borde betyda att det finns fler bra erfarenheter och positiva exempel för lokala arbetsgivare att inspireras av.

Slutsats

Det är tydligt att det finns en stor (och växande) grupp Botkyrkabor som står utanför arbetsmarknaden, nämligen utomeuropeiskt födda. Det finns en risk att lokala företag inte är villiga att ge dessa personer en chans, trots utbildningsinsatser och stödåtgärder, för att det är för komplext.

I många fall kan denna ovilja grunda sig på att företaget saknar tid, resurser eller strategier som krävs för en lyckad rekrytering. Bemötandet är också en stor bidragande faktor, där TB initierar en dialog om rekrytering utifrån företagets potentiella lönsamhet istället för att endast prata om samhällsansvar. TB kommer inte heller tvinga företag att rekrytera lokal kompetens, utan applicera samma upplägg som Malmö och Helsingborg - Företagen väljer själva vilka de anställer i sina bolag, *men TB möjliggör och förenklar om de vill rekrytera lokalt.*

d. *Tillväxt Botkyrka fyller en funktion som behövs i och kompletterar existerande verksamheter?*

Inom ramen för kommunens Arbets och vuxenutbildningsenheten finns fyra olika verksamheter som alla på olika sätt kompletterar ett framtida "Tillväxt Botkyrka": Vuxenutbildningen, Jobbcenter, Xenter och Näringslivsenheten. Respektive verksamhetsledare har fått en presentation av initiativet och reaktionen har varit positiv. De ser alla hur en partner med högt förtroende hos lokala små arbetsgivare har potential att skapa mervärde till egna verksamheten. Vuxenutbildningen vill utveckla mer samarbeten med språkträning på arbetsplatser, jobbcenter vill bli bättre på att möta näringslivets behov och Xenter vill erbjuda lokala företag kompetensutveckling av befintlig och framtida personal¹⁴.

Arbetsförmedlingen är en aktiv samverkanspartner i Malmö och Helsingborg, och vill även vara så i Stockholm. Marknadschef för Stockholm, Pia Ackmark, har tackat ja till att medverka i satsningen och lokala företagsrådgivaren Annika Edvardsson ser fram emot konkreta samarbeten.

¹³ <https://www.dagenssamhalle.se/nyhet/haer-far-flyktingar-jobb-trots-oddsen-32883>

¹⁴ Slutsatser från intervjuer med resp. verksamhetschef.

Changers Hub, Almi, Företagarna, Connect Sverige och DUA har alla blivit introducerade till initiativet och ser hur initiativet kompletterar deras erbjudande. (För mer detaljerad redogörelse se bilaga 3, kartläggning av potentiella partners)

Slutsats

Många viktiga företagsfrämjande och arbetsmarknadsaktörer har blivit introducerade till initiativet och reaktionen har varit 100% positiv. Den samlade synen är att behovet är så stort så ju fler aktörer som kan hjälpa till i samverkan desto bättre. Det faktum att initiativet inte är vinstdrivande skapar och har tydligt lokalt fokus gör det intressant som samverkanspartner. Detta skapar goda förutsättningar för att mobilisera resurser och erbjuda flera mervärden.

2. Undersöka hur stiftelsen interagerar i ett samspel med investerare, rådgivare, kommunen och stiftelsens styrelse.

Se bilaga 1: Presentation av Tillväxt Botkyrka, samverkansmodell

3. Undersöka vad en investering i stiftelsen innebär för investerarna och vad som motiverar till ett sådant samarbete.

Personerna i Tillväxt Botkyrkas investerargrupp investerar inte bara med pengar, utan också med sin tid och sina egna nätverk. Det finns många alternativ där investerarna hade kunnat få mycket mer avkastning, men här får de möjlighet att använda sina erfarenheter inom entreprenörskap för att hjälpa framtidens företagare skapa fler jobb. De vill inte donera pengar till välgörenhet, utan aktivera kapital på ett sätt som kan skapa ett mer långsiktig positiv samhällsutveckling.

Läs mer om investerarnas roll i bilaga 1: "Presentation av Tillväxt Botkyrka" och om deras personliga motivation i bilaga 2: "Motivering från investerare"

4. Undersöka hur mål- och resultatredovisning har sett ut i andra "tillväxt-initiativ".

a. Uppstart Malmö

Bakgrund

Filantropen Dan Olofsson och politikern Luciano Astudillo var oroliga över det växande utanförskapet i Malmö och ville använda kraften i entreprenörskap för att möta denna samhällsutmaning. Det hela började med en enkel idé: Att vända sig till regionens framgångsrika entreprenörer

och fråga om de ville bidra med nätverk, erfarenheter och kapital för att stödja mindre erfarna entreprenörer att skapa fler arbetstillfällen. Som mål sattes 1000 nya jobb i Malmö.

I början var tanken att formulera projektet som en inkubator för nystartade företag. Detta skapade dock inte jobb i den takt man förväntat sig och delade istället upp verksamheten i Uppsök Malmö och Tillväxt Malmö.

Resultatredovisning: Tillväxt Malmö

Enligt tillväxt Malmös projektplan hade man flera mål om vilka värden en inkubatorverksamhet skulle skapa, antal investeringar och antal jobb till kvinnor resp. män. Det har varit tydligt att man har låtit projektet utvecklas dynamiskt, vilket gjorde att man tidigt lämnade idén med inkubator för att istället arbeta med endast etablerade företag. Det enda målet som uppfylldes från projektplanen var att företagen skapade totalt 600 jobb¹⁵ på tre år. Följeforskare Fredrik Björk på Malmö Högskola beskriver processen så här:

“ Tillväxt Malmö har hela tiden befunnit sig i förändring, en ständig innovationsprocess – vilket också tydliggör hur viktigt det är att inte låta sig låsas av projektplaner och förutfattade meningar om man vill skapa något nytt och lära av sina erfarenheter. En viktig del i detta har varit att styrgruppen, och därigenom projektets viktigaste strategiska samarbetspartners, varit öppna för projektets utvecklingspotential och haft stort förtroende för projektgruppen.”

Idag har Malmö Stad förnyat det treåriga samarbetsavtalet två gånger. Resultatredovisningen har också utvecklats. Tillväxt Malmö redovisar nu hur många företag man hjälper, hur mycket investeringskapital man investerat och har dessutom gjort en utvärdering med de tillväxtbolagen som fått hjälp. Naturligtvis redovisar man hur många jobb man medverkat till, även fördelat på kön. Från och med kommande period ska det även redovisas hur många som kommer från Malmö. Utöver det har man även gjort längre case-studies på företag som fått hjälp att anställa fler.

Idag har Tillväxt Malmö hjälpt 170 företag växa och därmed bidragit till 1188 nya jobb i Malmö, dvs drygt 200 jobb per år. Under perioden 2015-2017 gick drygt 70% av alla jobb till Malmöbor och 30% till kvinnor. Man har nu tillsatt åtgärder för att skapa en jämnare könsbalans.

¹⁵ jobb = minst 3 mån, minst 50%

Resultatredovisning: Uppsök Malmö / GOOD MALMÖ

Utöver Tillväxt Malmö har stiftelsen uppskattningsvis skapat 940 jobb skapats via uppsökande verksamhet. Ca 400 jobb beräknas ha skapats i samarbete med Manpower och Randstad (då Proffice), 443 jobb har skapats av med Uppsök Malmö och 98 jobb har skapats via det nya initiativet GOOD Malmö. GOOD Malmö utmärker sig från övriga, dels för att samtliga jobb är 12 mån¹⁶ och 90% får förlängt med tillsvidareanställning och dels för att målgruppen är med definierad, med bättre uppföljning.

b. Tillväxt Helsingborg

Modellen för tillväxt Helsingborg ser annorlunda ut än Malmö, då man har satt ihop affärsutvecklingen och rekryteringen i samma projekt. Målet är detsamma - har skapa fler jobb främst för kommunens unga. Varje halvår ska stiftelsen bjuda in kommunen till möte för rapportering och utvärdering.

Målet var först att skapa 300 jobb på 3 år, men man hade redan nått målet på 2 år. Då gjorde man istället ett nytt mål på 1000 jobb innan 2020, varav minst hälften av jobben är tänkt att gå till arbetslösa unga.

Under 2015 skapades 80 jobb i tillväxtbolagen, och ytterligare 60 jobb matchades via arbetslösa unga. 2016 skapade tillväxtbolagen 119 jobb och ytterligare 43 unga matchades. Nu har man satt målet 88 tillväxt-jobb och 88 jobb åt unga arbetslösa. 90% av de unga blev anställda med anställningsstöd, men en kandidatuppföljning 2015 visade att 77% hade fortfarande ett jobb efter 12 månader.¹⁷ Den visade också att närmare 80% av alla unga hade varit arbetslösa 12 månader eller mer.

Målet är att skapa totalt 175 jobb per år och i detta nu uppdateras avtalet i Helsingborg. Tidigare har de fått incitament á 10' per långtidsarbetslös i arbete + 10' per företag och år som får affärsutveckling.

c. Slutsats

Den viktiga siffran i resultat-mätningen för Tillväxt Helsingborg och Uppstart Malmö är antalet jobb. Det är den siffran man konsekvent har mätt hela tiden, och här har man även nått eller överträffat uppsatta mål. Helsingborg och Malmö har långsiktigt kunnat skapa 15-200 jobb per år vilket gör TB's mål rimligt i sammanhanget. En lärdom från uppstart Malmö är att mäta det resultatet som man vill skapa men inte de olika stegen dit då det låser in projektet i att arbeta på visst sätt.

¹⁶ i uppsök och tillväxt räknas jobb som minst 50% anställning, minst 3 mån

¹⁷ varav 49 % arbetade kvar på samma arbetsplats.

5. **Undersöka hur det kan utvecklas en incitamentsmodell om eventuell ekonomisk ersättning per Botkyrkabo för anställningar som är ett resultat av stiftelsens arbete.**

Det finns två incitamentsmodeller som man kan inspireras av:

Tillväxt Helsingborg

25 % av Tillväxt Helsingborgs driftbudget är incitamentsdriven, där kommunen betalar stiftelsen 10 000 SEK per företag och år som får affärsutveckling och 10 000 SEK för varje arbetslös ungdom som får anställningskontrakt. Ett maxtak är satt på 60 företag och 60 ungdomar, men kommunen vill nu höja denna siffra.

Arbetsförmedlingen, stöd och matchning

Arbetsförmedlingen upphandlar stöd och matchning av arbetslösa enligt en incitamentsmodell. Leverantören av stöd och matchning får en grundersättning, en resultatersättning och en snabbhetspremie. Grundersättning under matchnings-perioden och ligger på 100-280 kr per dag beroende på omfattning av språkstöd, etc. Leverantören får en resultatersättning på mellan 12-18' om personen går vidare i heltidsarbete, studier eller deltidsarbete. Summan beror på hur mycket stöd som den sökandes förväntas behöva. Vid deltidsarbete utgår 50% av ersättningen.

Nästa steg

En incitamentsmodell likt den Tillväxt Helsingborg använder, men med inspiration från arbetsförmedlingens modell. Tex. skulle modellen kunna belöna rekrytering av personer som står längre bort från arbetsmarknaden och där halvtidsjobb endast ger halva ersättningen. Det finns dock ett antal risker med incitamentsmodeller, bland annat att den kan låsa fast projektet kring tidig tanke om vad som är "bra resultat". Det riskerar samtidigt att tränga undan de resultat och värden som inte mäts.

För att inte fastna i en incitamentsmodell som skapar en kortsiktigt fokus, eller låser fast projektet i fel inriktning så rekommenderas att göra ett ordentligt förarbete för att ta reda på vilken riktning man vill att projektet tar och vilka mätpunkter som på bästa sätt kan navigera projektet i den riktningen. SKL har tagit fram verktyg och inspiration för hur man kan arbeta resultatstyrt, och vad som är viktigt att tänka på. Ett första steg skulle kunna vara att tillsammans med övriga initiativtagare genomföra en process baserad på de sex principer som presenteras i filmen "resultatstyrning i praktiken"¹⁸.

¹⁸ <https://skl.se/demokratiledningstyrning/kvalitetstyrafoljaupputveckla/styramotresultat.397.html>

6. **Undersöka på vilket sätt Tillväxt Botkyrka har ett mervärde för Botkyrkaborna och beskriva hur insatserna kommer medborgarna till del.**

Förutom att skapa direkt mervärde för de Botkyrkabor som får jobb och de entreprenörer som får hjälp med sina bolag finns det ett antal sätt som initiativet kan skapa indirekt, långsiktigt mervärde.

- **Ökad sammanhållning och framtidstro**

Botkyrkaborna uppger redan att man har hög framtidstro, men det ökade utanförskapet kan leda till att alla inte känner likadant. Oavsett behövs initiativ som får olika samhällsgrupper att mötas och ger alla en chans att synas och skapa en karriär. Tillväxt Botkyrka med sin strategi kring mötesplatser kan vara ett av flera sådana initiativ.

- **Ökad trygghet och minskad kriminalitet**

Företagen i Botkyrka har haft mycket problem med kriminalitet på sistone¹⁹, samtidigt som många som bor i Norra Botkyrka vittnar om att känner sig trygga och tex. aldrig blivit rånade. Genom att anställa lokalt minskar du gapet mellan de som bor och de som arbetat på en plats, och kan på så vis bidra till att minska kriminellt beteende som rån och skadegörelse.

- **Effektivare välfärdstjänster till högre kvalité**

Tillväxt Botkyrka bidrar till ett mer engagerat näringsliv där arbetsgivare kan ta egna initiativ och lättare komma i direkt kontakt med sökande. Det sparar i längden på kommunens resurser då allt inte längre behöver gå genom kommunala enheter. Det har en potential att både spara kostnader och öka den upplevda kvalitén av kommunens arbete för en inkluderande och tillgänglig arbetsmarknad.

- **Mer attraktivt Botkyrka**

Botkyrka har arbetat länge på att förändra sin image från brotts-tyngd fd miljonprogram till kreativ och attraktiv stad. Inspirerande berättelser med framgångsrika lokala företagare och det fokus på entreprenörskap generellt som Tillväxt Botkyrka kan skapa bidrar till en mer positiv bild av kommunen. Botkyrka har potentialen att bli känd som kommunen där det är lätt att ta var på utrikesfödd potential, detta kan locka intressanta entreprenörer till att vilja etablera sig i kommunen.

¹⁹Rapport "Brottplats stockholm", Stovkholms Handelskammare

BILAGA 1 - PRESENTATION AV TILLVÄXT BOTKYRKA

Entreprenörskap – vägen till minskat utanförskap

Det växande utanförskapet i storstäderna är en av Sveriges största framtidsutmaningar. Lösningarna; stivas jobb - ett spirande näringsliv är den bästa integrationsmotorn en stad/kommun kan önska sig.

Samtidigt skapas de flesta arbetstillfällena i små och medelstora företag, som ofta har svårt att hitta kompetens, kontakter och kapital. Genom att hjälpa entreprenörer växa vill vi få loss potentialen som vi ser på marknaden och samtidigt skapa en mer inkluderande arbetsmarknad. Vi vill göra det tillsammans med Botkyrka kommun, vars befolkning representerar 109 nationaliteter och pratar över 100 språk. En kommun som vi bedömer har förutsättningarna att gå före och leda Sverige mot ett mer mångfald och framgångsrikt samhälle.'

Michael Treschow, Styrelseordf. Tillväxt Botkyrka

(1) VISION

ENTREPRENÖRSKAP SKAPAR JOBB. JOBB STÄRKER TILLVÄXT OCH FRAMTIDSTRO – OCH MINSKAR SEGREGATION OCH UTANFÖRSKAP.

(2) VÄRDEGRUND

Tillväxt Botkyrka bygger på en innovativ samverkansmodell och verksamhetsidé som har visat väldigt bra resultat i andra kommuner - men det är stiftelsens värdegrund och förmåga att leverera på detta som är avgörande. Värdegrunden är ett ramverk som guidar oss i alla beslut och som vi tror och hoppas smittar av sig till alla vi jobbar med. Vi förväntar oss komplexa utmaningar och förändringar. Det är vår värdegrund som ger oss en stabil plattform att stå på, så att vi kan agera handlingskraftigt oavsett vad som händer.

Tillväxt Botkyrkas värdegrund:

- Vi tror på **kraften i individen** och tror att alla människor kan utvecklas med rätt förutsättningar och egen vilja.
- Vi fixar inte något åt någon, vi **skapar bättre förutsättningar** för individer som vill växa som entreprenörer eller som anställda.
- Vi **ser möjligheter** där andra ser problem.
- Vi förväntar oss inte framgång utan även vissa motgångar. Sådant är livet! Vi uppmuntrar ihärdighet och **förenklar för individer att våga** tänka nytt, agera med förtroende och lära sig på vägen.
- Vi **tror på möten** mellan människor där lusten att växa överbryggat alla motsättningar och förutfattade meningar samt ökar förståelsen för hur olikheter kan utnyttjas för att nå framgång.

Vi tror att detta förhållningssätt är avgörande för att lyckas nå målen på ett hållbart sätt. Ännu viktigare än till ex. vår affärsplan, marknadsföring eller strategi.

(3) VAD VI GÖR

Tillväxt Botkyrka hjälper etablerade småföretag kostnadsfritt att öka lönsamheten och hitta nya medarbetare, samtidigt som vi skapar bättre förutsättningar för arbetslösa botkyrkabor att komma in på arbetsmarknaden. Tillväxt Botkyrka är en ideell stiftelse som arbetar i samverkan med Investerarare, Rådgivare, Arbetsförmedlingen och Botkyrka kommun.

(4) MÅL – 1000 JOBB på 5 år

Vår målsättning är att minska utanförskap och segregation genom att bidra till fler jobb. Vårt mål är att hjälpa 1000 personer in i arbete under första fem åren genom att förenkla för duktiga entreprenörer att växa och för arbetssökande att visa upp sina förmågor. Detta är inte bara till glädje för företagen och för individen som får ett arbete, det är också en viktig pusselbit för att öka tillväxten och minska arbetslösheten i Botkyrka kommun.

Vår modell har redan skapat resultat i andra kommuner genom att skapa 150-200 jobb per år i Malmö och Helsingborg.

(5) BESKRIVNING AV VERKSAMHETEN



(6) ERBJUDANDE



Affärsutveckling till Företag

Affärsutvecklare erbjuder en fri tillväxtanalys till alla etablerade bolag (5-50 anställda) med en erfaren affärsutvecklare. Om affärsutvecklaren bedömer att det finns förutsättningar för tillväxt erbjuds företaget att bli ett "tillväxtbolag" och därigenom få tillgång till affärsutveckling, kapital, nätverk och rekryteringskonsultation.

Med tillväxtbolaget formuleras först en överenskommelse - att företaget vill växa och anställa fler¹ - varefter en handlingsplan tas fram. Den planen arbetas efter med stöd av regelbundna uppföljningsmöten. Affärsrådgivningen är helt behovsanpassad med möjlighet att bli matchad

¹ Se exempel på avtal från Helsingborg (bilaga 3)

mot investerare, få ta del av pro-bono erbjudande, tillsätta en skuggstyrelse, mm.

Parallellt med utvecklingen av tillväxtföretag skapar vi möjligheter för investerare och företag att mötas, samt även företag och kompetens. Så byggs nätverk och informella kontakter. Det kan vara i form av egna events, eller i samarbete med Xenter, Företagarna, Jobbcenter och/eller Näringslivsenheten.

Rekrytering till Företag

Rekryteringskonsultation blir ett naturligt nästa steg i affärsutvecklingen där vi tillsammans med företaget formulerar vilket kompetensbehov bolaget har och hur en kravprofil kan se ut. När kravprofilen är klar, engagerar vi våra partners för att hitta start-klara kandidater. Om vi hittar en kandidat med potential men som behöver någon typ av träning eller annan extra insats för att kunna bli anställd, tar vi fram lösningar tillsammans med partners och tillväxtföretaget. Det kan till exempel vara att personen går 50% på SFI samtidigt som hen arbetat 50%.

Baserat på tillväxtföretagens behov arrangerar vi rekryteringsevent och/eller tar fram samlade förfrågningar på specifika utbildningar. Det kan vara formella utbildningar i samverkan med VUX eller Xenter, men kan också handla om informell träning med Jobbcenter, Changers Hub eller annan partner.

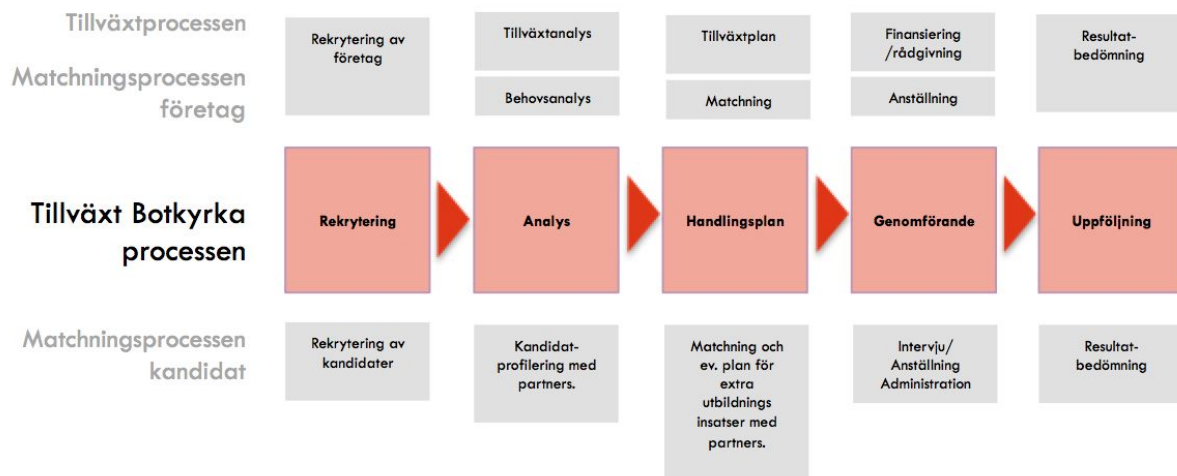
Slutmålet är att när arbetstagare och arbetsgivare lärt känna varandra och det eventuella kompetensgapet är överbryggt, ska det resultera i riktiga jobb utan subventionering av AF.

En Väg in till Arbete för Botkyrkabor

Vi planera att använda en evidensbaserad modell för smartare etablering på arbetsmarknaden (se bilagan - Entry Hub) och jobbar ihop med befintliga aktörer i kommunen som till exempel Jobbcenter, Xenter, AF, Changers hub mfl. för att få engagerade arbetssökande. Med starka relationer till lokala arbetsgivare kan vi öppna dörrar för fler oupptäckta talanger som är långt ifrån arbetsmarknad.

(7) ARBETSPROCESS

Alla erbjudande bygger på följande 5-stepsprocess för att maximerar förutsättningarna för samverkan och synergier mellan olika Tillväxt Botkyrka-aktiviteter.



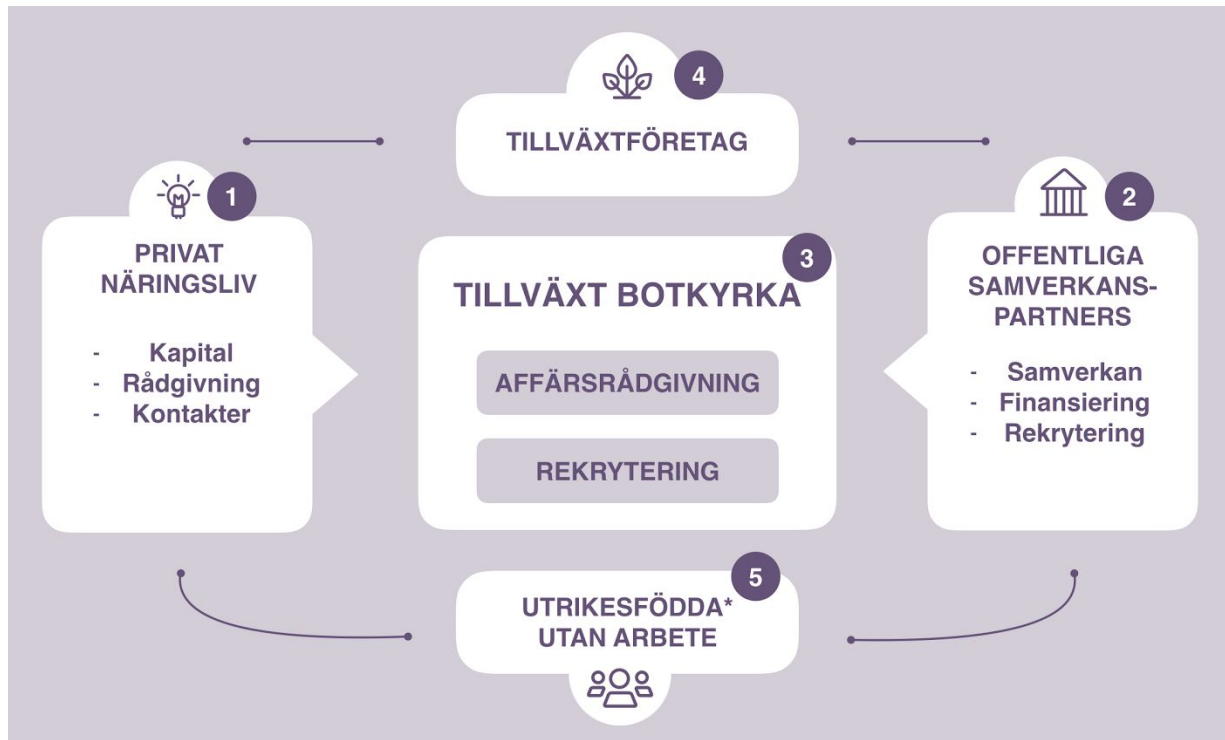
(8) PEDAGOGIK - Tre faser:

Vi arbetar långsiktigt genom att bygga starka relationer med arbetsgivare och arbetssökande i tre steg.

- (1) Tillit - Skapa förtroende och tillit för verksamheten hos arbetsgivare och arbetssökande.
- (2) Mod - Förenkla för arbetsgivare att visa mod och våga testa nya upplägg som praktik, arbetsträning eller provanställning med stöd från AF.
- (3) Åtagande - I fas tre har arbetsgivarna och arbetstagarna lärt känna varandra och byggt ett förtroende dem emellan. Arbetsgivarna har kapacitet att anställa och arbetssökande är mer anställningsbara.

(9) SAMVERKANSMODELL

Samverkansmodell inspirerad av Uppstart Malmö och Tillväxt Helsingborg.



#1 Privat Näringsliv

a. **Investerare**

Investerargruppen i “Tillväxt Botkyrka” består av några av Stockholms ledande investerare och företagsledare som vill hjälpa fler företag att växa och skapa fler jobb. Det kan ske genom att investeraren till exempel lånar ut pengar räntefritt eller blir delägare. Tillväxtföretagen får även tillgång till deras erfarenhet, kompetens och nätverk. Engagemanget bygger alltid på en affärsmässighet där båda parter kan se en långsiktig hållbarhet. Det unika med investerarna är att de mäter avkastningen i nya jobb istället för ekonomisk vinning.

b. **Pro-Bono Partners**

Vi samlar samhällsengagerade företag och personer som kostnadsfritt erbjuder sin tid och kunskap för att bidra till att fler människor får ett arbete. Det kan handla om tex. juridiska tjänster, marknadsföring eller strategiskt trygghetsarbete. Exempel på Pro-Bono partners i Malmö

och Helsingborg är Swedbank, PwC, Setterwalls, KPMG och Länsförsäkring.

#2 Offentliga Samverkanspartners

a. **Kommunen**

Interagerar med stiftelsens personal när det är motiverat för utbyte av information. I övrigt arbetar organisationerna självständigt och kompletterar varandras insatser.

b. **Arbetsförmedlingen**

Interagerar med stiftelsen personal när det är motiverat för utbyte av information. I övrigt arbetar organisationerna självständigt och kompletterar varandras insatser.

#3 Tillväxt Botkyrka

Vid överenskommelse med kommunen grundar investerarna stiftelsen 'Tillväxt Botkyrka'. Det grundande investerarna tillsätter totalt 500 000 kr och utser en styrelse som därefter leder verksamheten. Stiftelsen är icke vinstdrivande samt politiskt och religiöst obunden.

a. **Stiftelsens styrelse**

Styrelsen fattar beslut årligen om stiftelsens budget och sammanträder kvartalsvis. Kommunen har full insyn på det som händer inom Stiftelsen och i övrigt rapporterar styrelsemedlemmarna tillbaka till sina resp. organisationer. Styrelseledamoter får inte ersättas på möten av andra representanter utan styrelses beslut.

Förslag till Styrelsens sammansättning

Michael Treschow, ordförande

Kevin Ryan, tillförordnad vd

Alexander Af Jochnick, Investerar-representant

Ebba Östlin, Kommunstyrelsen, Botkyrka Kommun

Marie-Louise Khan-Tamakloe, Förvaltningschefen för

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen, Botkyrka Kommun

Pia Ackmark, Arbetsförmedlingen

b. **Verksamhetsbeskrivning**

Se figuren ovan.

#4 Tillväxtföretag

Lokala företag med ca 5-50 anställda som vill växa och anställa fler. Vi når dessa företag genom lokala partners och nätverkande, samt genom PR och annan marknadsföring som leder till en hemsida där de kan boka kostnadsfri tillväxtanalys.

Vi bjuder in lokala näringslivet till events och middagar där våra investerare närvarar, men samarbetar även med de aktörer i kommunen som redan arrangerar events för målgruppen. Givetvis deltar vi på rekryteringsmässor, näringslivsforum och Xenters workshops för att möta företagen där de är. Den viktigaste rekryteringskanalen är rekommendationer från företag vi redan jobbat med och vunnit förtroende hos.

#5 Utrikesfödda* utan jobb

Tillväxt Botkyrka kan skapa jobb åt alla olika typer av arbetslösa i Botkyrka, samt i vissa fall hela Stockholmsregionen. Vårt fokus ligger dock på utomeuropeiskt födda från Botkyrka som är inskrivna på Arbetsförmedlingen. Nästan 70% av denna målgrupp är långtidsarbetslösa och många behöver språkträning och/eller annan utbildning innan de kan få en anställning. För att effektivt nå ut till denna målgrupp och hitta kandidater som passar våra tillväxtföretag samarbetar vi med Vuxenskolan, Jobbcenter och Arbetsförmedlingen. Vi planerar även ett partnerskap med Entry Hub som har en validerad metod för att snabbt får ut utrikes födda i arbete.

(10) FINANSIERING

Botkyrka kommun bidrar med ett driftsstöd på 5 m kr per år, som avser att täcka verksamhetens kostnader för bl.a. personal, lokaler, administration, events och marknadsföring enligt nedanstående budget. Summan matchas av minst lika mycket privat riskkapital och det uppskattade marknadsvärdet på pro bono-tid från våra partners under de kommande 5 åren.

Budget:

DRIFTKOSTNADER	
Overhead	
- Lokal, kontorskostnader, transport	150 000 SEK
Marknadsföring och event	400 000 SEK
Personal	
- Affärsutvecklare (2,5 heltidstjänster)	2 350 000 SEK
- Jobbmatchare (2 st heltidstjänster)	1 400 000 SEK
- Event & kommunikationsansvarig (1 st heltid)	700 000 SEK
Total	5 000 000 SEK

Bilaga 2 - Motivering från Investerare

Tillväxt Botkyrka - Hjärtat + plånboken (i det ordningen.)

'Jag har arbetat med samhällsfrågor de senaste 15 åren inte minst projektet med skolorna-företag i Botkyrka. Minska utanförskap genom jobb och tillväxt är för mig en stark drivkraft.' **Michael Treschow**, Tidigare Ordförande för Unilever, Ericsson m fl. samt tidigare koncernchef för Atlas Copco samt Electrolux

“En av de viktigaste aspekterna för Sveriges framtid är jobbskapande. Lyckas vi med detta så är vi alla vinnare! Genom Tillväxt Stockholm kan jag stötta och bidra med mina erfarenhet kring entreprenörskap och bolagsbyggande. Detta är såklart en väldigt liten uppoffring för att bidra med tid, energi och kapital för att fler människor kan få jobb och därmed kommer in på arbetsmarknaden”. **Jeremias Andersson**, Grundare av Academic Work. Serieentreprenör

“Jag tror på kraften i att tillsammans verka för tillväxt och därmed nya arbetstillfällen. I kombinationen av entreprenörens egen drivkraft, ett professionellt nätverk och individanpassad coaching samt vid behov kapital ligger nyckeln till framgång. “ **Lina von Post**, VD Nära Hjärtat AB

“Många funderar över hur man kan bidra till att lösa de problem vårt samhälle just nu brottas med. Genom att stödja lokala entreprenörer och därmed skapa nya riktiga jobb vill jag bidra på ett meningsfullt sätt. Detta projekt kan på ett beprövat sätt skapa en effektiv process där olika intressenter jobbar ihop för maximal nytta till lägsta möjliga kostnad.” **Alexander af Jochnick**, Ordförande Oriflame, aktiv investerare, styrelseledamot Postkodföreningen

“Som investerare tror jag att det finns en stor potential att hitta morgondagens vinnare då mötet mellan entreprenörer och kapital är väldigt långt bort i förorten. Personligen för mig som arbetar med handel ser jag en möjlighet att bidra men även ha en ekonomisk uppsida. Jag ser denna satsning rent kommersiellt med ide att skapa värden för alla inblandade. Jag är övertygad att nästa stora handelsbolag finns där ute i orten” **Dani Evanoff**, Grundare Godiskungen och tidigare VD CandyKing, serieentreprenör

“Vi vill bidra till ett bättre Stockholm genom att stödja enskilda entreprenörer, med råd och kapital, så deras företag kan växa och anställa fler i förorten. På så sätt kan vi kombinera investeringar med vårt samhällsengagemang.” **Patrik och Carin Wahlén**, Grundare Volati och Wahlén & Partner.

Andra medlemmar i Investerare och Rådgivare gruppen:

Kristoffer Jeansson, Grundare av Ryskaposten och serieentreprenör

Sebastian af Jochnick, Grundare Retail Knowledge, aktiv investerare och stort socialt engagemang

Emad Zand, Tidigare VD för familjeföretaget Avesina hörsel, aktiv investerare

Dimitris Gioulekas, VD Knighttec AB

Faje Gani, Head of Twitter Nordics, Sellbranch

Leo Razzak, Social entreprenör och media profil från Norsborg.

Bilaga 3 - Kartläggning av kommunala aktörer

- **Jobbcenter - vill bli ännu bättre på att möta näringslivets behov.**

Både verksamhetsledare Kerstin Berglund och Johan Andersson är nya i sina roller med ett tydligt fokus på att bli bättre på att kommunicera vad de kan erbjuda arbetsgivare. Johan ska arbeta uppsökande mot näringslivet och skapar nu en överblick på vad han kan erbjuda i form av arbetslös kompetens. Jobbcenter genomför egna utbildningar i bristyrken (bland verkstad och kök), har egna språkpedagoger, grundläggande IT-utbildning, samt huserar de framgångsrika arbetsmarknad-projekten BASUN och START.

Både Johan och Kerstin ser stor potential i att samarbeta med Tillväxt Botkyrka för att få ett uppdaterad och samlad bild av lokala näringslivets behov¹. Johan gillar att Tillväxt Botkyrka att de inte bara frågar företagen om de vill anställa. Lokala arbetsgivare blir ordentligt uppvaktad av både handledare på både arbetsförmedlingen och jobbcenter som vill få folk ut i arbete. Det kan vara bra med en annan approach, menar han².

- **BASUN - Arbetsgivarperspektivet har varit framgångsfaktorn.**

Efter drygt ett år har jätte-satsningen BASUN redan skapat 86 jobb till unga som står långt utanför arbetsmarknaden, ett resultat som imponerar Swi och Levant som arbetar med projektet och båda länge har arbetat för Arbetsförmedlingen. Genom att ta ett helhetsansvar mot arbetsgivarna, och hjälpa dem med hela deras rekryteringsbehov har de hamnat i ett bra förhandlingsläge och på så vis övertalat många att öka andelen rekryteringar från målgruppen. Det gör också att de behöver ta hjälp av ett större nätverk för att rekrytera personer utanför egen målgrupp. Tillväxt Botkyrka skulle kunna vara en del av detta nätverk, dvs BASUN kan indirekt hjälpa Tillväxt Botkyrka skapa fler jobb.

Den största utmaningen för BASUN har varit att möta det stora behovet från arbetsgivarna, dvs hitta tillräckligt många motiverade kandidater. Det kan delvis bero på att deras urval inte är tillräckligt stort. BASUN kan även hjälpa tillväxtföretag rekrytera ungdomar, om det är en samlad förfrågan på över 10 personer.

¹ Intervju, Kertin Berglund

² Intervju, Johan Andersson

- **Vuxenutbildningen - Behov av bättre praktikplatser**

Det är Vuxenskolan som sköter SFI-utbildning i kommunen. Här finns även yrkes-SFI, gymnasie för vuxna och specialutbildningar. Praktikanskaffning och uppföljning är ett område där verksamhetsledare Helen Myskek ser utvecklingspotential³. När det kommer till personer med funktionsvariationer leder praktik ofta till jobb, men då ligger det ett gediget arbete bakom att hitta och utbilda rätt arbetsgivare samt följa upp och behålla relationen med både arbetsgivare och arbetstagare.

Hon hoppas att Tillväxt Botkyrka kan hitta engagerade arbetsgivare som vill ta emot relevanta praktikanter som kan tänkas arbeta hos dem. De har en gedigen kartläggning av alla 5500 studenter som skulle kunna bidra till en bra match. De kan även ta fram ett upplägg där personer får en visstidsanställning och studerar SFI parallellt. Idag Botkyrkabyggen har anställt 9 kvinnor som under ett års kombinerar arbete med SFI, men erbjuder om heltidsanställning när året är slut.

- **Xenter - Utbildar framtidens arbetsmarknad**

Xenter är södra Stockholms största leverantör av yrkesutbildningar med gott rykte, ett nära samarbete med näringslivet och där 95% får jobb. Behörig .behöver gymnasieutbildning för att bli behörig till YH utbildning, men Tor-Erik Lillsebbas berättar om flera initiativ för att minska den tröskeln.

Tillsammans med VUX gjorde man tex. en SFI-utbildning där 19 elever läst 2 terminer svenska kombinerat med styr-reglerteknik och gymnasiekurser. 9 av dem blev sedan godkända till YH utbildning där de får fortsatt stöd av språkpedagoger. De betyder att de har bra förspant då 95% av de som fullföljer utbildningen får jobb. En av Xenters framgångar är att man inte bara tar emot kravspecar från näringslivet utan utmanar deras perspektiv och attityd för att ta reda på vad de egentligen behöver, med ett långsiktigt perspektiv på 5-10 år.

Xenter bedömer att man har med potential att göra mer, både när det kommer till skräddarsydd yrkesutbildning men annan typ av utbildning och fortbildning⁴.

³ Intervju med Helen Myskek, VUX

⁴ Möte med Tor-Erik, mfl. (datum)

- **InnoXenter - en mötesplats för lokala näringslivet**

Nyligen anställdes tidigare ordförande i Företagarna Botkyrka Salem, Petja Svensson med ett uppdrag att aktivt stödja lokala näringslivet med kompetensutveckling och mötesplatser. Hon har tagit initiativ till Innoxenter, en neutral mötesplats för lokala företag med tillgång till workshops, föreläsningar, tillgång till faciliteter och möjlighet till nätverkande. Xenter erbjuder numer även en språngbräda för nya affärsidéer, Xpira, som ger tillgång till kompetens och resurser som behövs för att starta upp ett företag och förverkliga sin affärsidé.

- **Näringslivsenheten - har svårt att hinna med**

Näringslivsenheten arbetar uppsökande mot lokala näringslivet med bla 75 företagsbesök per år, näringslivsforum och andra aktiviteter. De ska vara "en dörr in" för företagen till kommunen, en serviceinstans som kan hjälpa till med alla typer av ärenden. Enheten arbetar även med företagsetablering och har kontakt med 5-7 företag per vecka som vill flytta till Botkyrka. Dessutom arrangerar man events, utbildningar och satsningar berende på föregens behov. Det kan vara allt från att förmedla enskilda ärenden till att möta ett större behov med tex. utbildning i bygglov. Enheten hjälper inte till med rekrytering, utan förmedlar vidare till jobbcenter i de fall företag har rekryteringsbehov. Kommunen, näringslivsenheten inräknad, har sedan länge ett dåligt rykte hos små medelstora bolag. Något som man inte lyckats ändra på med åren, trots stora ansträngningar. Detta försvårar förtroendefulla relationer, och skapar istället mer en skeptisk och kravställande roll hos företagen.

- **Arbetsförmedlingen** har tidigt visat starkt intresse för etableringen av ett "Tillväxt"-initiativ i Stockholm, och man är en aktiv samverkanspartner både i Malmö och Helsingborg. Annicka är företagsrådgivare i Botkyrka Salem Huddinge och hon ser hur initiativet kan hjälpa småföretag med rekrytering, en målgrupp hon inte hinner med då fokus av praktiska skäl är större arbetsgivare. Hon ser även att det kan hjälpa AF nå ut bättre till denna målgrupp med de erbjudanden man har. Marknadschefen för Stockholm, Pia Ackmark, har haft möte med vd och ordförande på Tillväxt Botkyrka och tackat ja till erbjudandet att sitta i styrelsen.

- **Changers Hub & Good Talents** har båda IOP med kommunen för att inspirera, utbilda och coacha unga arbetslösa, båda ser samarbetsmöjligheter med TB. Changers Hub kontakt med ett hundratal unga talanger som bor i kommunen och som antingen är arbetslösa eller har

fel jobb. En stor del av dem är sk “homegrown talents” vilket innebär att de har kompetensen som behövs men saknar den formella utbildningen. De ser behovet av ett initiativ som TB för att ta bättre vara på denna talang⁵.

- ***Forskning och kompetens:***

Botkyrka har sedan 90-talet satsat på att ta tillvara på och lyfta den internationella kompetens som finns i kommunen. Med allt från instiftandet av Mångkulturellt centrum till den interkulturella strategin som fastslogs 2010. MKC bedriver egen forskning om mångfald och bidrar gärna med sin kompetens när det kommer till kulturell förståelse. Nyligen startades även ett UNESCO-center som arbetat med samma frågor, där man bedriver aktionsforskning och välkomnar mer samarbete med näringslivet.

⁵ Intervju Fares, Changers Hub

Bilaga 4 - ENTRY HUB

Tillväxt Botkyrka Partner

Vad är ENTRY HUB?

Entry Hub är en modell för smartare etablering på arbetsmarknaden som har tagits fram under flera års omvärldsanalys, dialogforum och testaktiviteter i nära samverkan mellan aktörer och individer i olika sektorer. Det började som en förstudie av potentialen finansierad av Vinnova. Ytterligare stöd har sedan beviljats genom Vinnova och Tillväxtverket. Modellen har från grunden utvecklats utifrån individens perspektiv och har en stark förankring i forskning och best practice.

Kunskapen bakom Entry Hub bygger på:

- Erfarenheter från personer med egen erfarenhet av att vara ny i Sverige och etablera sig på svensk arbetsmarknad
- Insikter och lärdomar från tidigare insatser i Sverige
- Bred sektorsöverskridande samverkan
- Goda exempel från andra länder med stor andel internationell kompetens, som Kanada och USA, genom att We Link Sweden är den svenska representanten i det internationella nätverket Global Diversity Exchange som drivs från Ryerson University i Kanada

Som en följd av arbetet med modellen kunde världens första Entry Hub invigas som fysisk, lokalt förankrad plats hösten 2017 i Umeå, där bland annat Umeå kommun är med som viktig partner. Samtidigt sker testaktiviteter i Stockholm, Göteborg och andra orter runtom i landet med ambitionen att kunna öppna Entry Hubs i fler närområden. Just nu ligger fokus på nyanländ kompetens, en grupp som möter allra störst utmaningar i att snabbt nå relevant sysselsättning. Men modellen har ett bredare perspektiv. Den är utformad för att kunna anpassas till lokala förhållanden och behoven på arbetsmarknaden, här och nu. Ett forskarteam vid Örebro universitet följer utvecklingen med ambitionen att göra en socioekonomisk utvärdering i kommande etapper.

Den grupp som står för mest outnyttjad potential i Sverige idag är de utomeuropeiskt födda kvinnorna. Entry Hub har i sitt outreach-team särskilt fokus på att uppsöka och bygga relationer med både formella och informella nätverk som drivs av och engagerar kvinnor som står långt från arbetsmarknaden.