



2017-11-02

Tid 2017-11-09, kl. 19:00

Plats Jobbcenter, Hans Stahles väg 13 i Tumba

Ärenden

Justering

- 1 Ekonomisk prognos
- 2 Ungdomsgarantins syfte och innehåll
- 3 Avtalsform vuxenutbildning
- 4 Uppföljning av feriepraktik 2017, informationsärende
- 5 Näringslivsgalan, informationsärende
- 6 Anmälningssärenden
- 7 Delegationsbeslut

Ni är välkomna till Jobbcenter, Hans Stahles väg 13 i Tumba.
Gruppmöten börjar 18:30. Kaffe, té och smörgås serveras i anslutning till dessa.
Kl. 19:00 kommer Jobbcenter att hålla en presentation om verksamheten, sammanträdet börjar när deras presentation är klar ca 19:20.

Vänligen meddela frånvaro till annette.westerberg@botkyrka.se

Välkomna!

Marcus Ekman

ordförande

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Annette Westerberg

nämndsekreterare



Referens
Katarina Linnarsson

Mottagare
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Redovisning beredningsuppdrag ungdomsgarantins syfte och innehåll (AVUX/2016:64)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner förvaltningens redovisning.

Sammanfattning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har godkänt förvaltningens tidigare redovisning av beredningsuppdraget ungdomsgarantin och gett förvaltningen ett tilläggsuppdrag. Förvaltningen ska senast i oktober 2017 redovisa ett sammanhållet förslag kring hur Botkyrka kommuns ungdomsgaranti ska avgränsas, vilka konkreta åtgärder den ska innehålla, vilka målgrupper den ska riktas till och hur den ska följas upp. Redovisningen ska också se över hur extratjänster kan användas för unga.

Här är en lättillgänglig sammanfattning av vad förvaltningen föreslår att ungdomsgarantin ska vara:

Ungdomsgarantin i Botkyrka kommun är en satsning på unga i kommunen och siktar på insatser som leder till sysselsättning och självförsörjning. Kommunens mål är att sysselsättningsnivån för unga i Botkyrka ska ligga i nivå med resten av Stockholms län.

Målgruppen för ungdomsgarantin inom Botkyrka kommun är *unga 16-24 år utan sysselsättning och med behov av stöd för att nå jobb, utbildning eller praktik.*

Ungdomsgarantin innehåller åtgärder inom fyra områden:

1. Vi når unga Botkyrkabor via uppsökande verksamhet.

Vi når unga av alla könsidentiteter genom att arbeta uppsökande på olika sätt genom till exempel mötesplatser för unga vuxna och sociala medier.

2017-08-14

2. Vi erbjuder relevant stöd och insatser till unga Botkyrkabor.

Från dag ett när en ungdom vill ha stöd erbjuder vi ett individuellt anpassat stöd för att ungdomen ska kunna nå arbete, praktik, studier eller annan långsiktig insats. Inom 90 dagar från att ungdomen har blivit inskriven ska hen ha arbete, praktik, studier eller vara inom en annan långsiktig insats.

3. Vi följer upp hur det går för ungdomen.

Vi följer regelbundet upp hur det går för ungdomen under pågående insats. Vid behov följer vi inom tre månader efter avslutad insats upp hur det går för ungdomen och stödjer hen vidare till lämplig instans om det finns behov av det.

4. Vi samverkar inom och utanför kommunen.

Vi samverkar inom och utanför kommunen med relevanta parter. Ungdomen ska uppleva att de insatser som förvaltningen erbjuder är målgruppsanpassade och utgår från individens behov.

Mål och extratjänster

Inom alla områden ovan har förvaltningen tagit fram förslag på indikatorer för målsatta mått för arbetet med ungdomsgarantin. Jobbcenter kommer sedan att implementera relevanta mått för sin verksamhet i ordinarie uppföljningsarbete inom förvaltningen. För att kunna nå upp till dessa åtaganden är det viktigt att fortsätta att utveckla arbetet så att ungdomar och föräldrar vet var de ska vända sig i kommunen för att få hjälp att komma ut i jobb och studier. Det är också viktigt att utveckla hur vi söker upp unga, bemöter unga inom insatsen och efter avslutad insats, samt hur vi samverkar med interna och externa parter.

Vad gäller nämndens förslag att skapa ett 40-tal årsarbetsplatser inom kommunal förvaltning som en förstärkning av ungdomsgarantin är förvaltningens bedömning att extratjänster för ungdomar fångas upp i kommunfullmäktigeuppdraget *Breddad kompetensförsörjning*. Extratjänster är inte alltid en lämplig insats för unga och kan få särskilt negativa effekter för nyanlända och deras möjligheter till fortsatt vistelse i Sverige.

Ärendet

2017-08-14

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har godkänt förvaltningens tidigare redovisning av beredningsuppdraget ungdomsgarantin¹ och gett förvaltningen följande tilläggsuppdrag:

- Att arbeta vidare med förslagen kring förtydliganden och förändringar av ungdomsgarantin, enligt de intentioner som kommer till uttryck i redovisningen av beredningsuppdraget, och senast i oktober 2017 redovisa ett sammanhållet förslag kring hur Botkyrka kommuns ungdomsgaranti ska avgränsas, vilka konkreta åtgärder den skall innehålla, vilka målgrupper den ska riktas till och hur den ska följas upp osv. Dock ska någon förändring av garantins namn inte göras.
- Att arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i samband med detta utreder hur regeringens extratjänster kan användas för att skapa ett 40-tal årsarbetsplatser inom kommunal förvaltning som en förstärkning av ungdomsgarantin.

Syftet med Botkyrkas ungdomsgaranti är att ingen ung ska behöva gå utan sysselsättning. Kommunen ska erbjuda ett bra stöd till unga i målgruppen som leder till jobb, praktik eller studier. Ungdomsgarantin ska omfatta alla Botkyrka kommuns åtgärder som riktas mot målgruppen och ge alla unga som omfattas av den och saknar sysselsättning möjlighet till det stöd som behövs för att gå vidare till jobb, praktik eller studier.

Inom ramen för ungdomsgarantin ryms alltså en mängd olika åtgärder och dessa kan naturligtvis variera över tid. Vilka dessa åtgärder är och hur vi ska arbeta med att förverkliga dem måste dock vara tydligt för den kommunala organisationen och för den enskilde. Därför behövs det en lättillgänglig sammanfattning som beskriver vad Botkyrkas ungdomsgaranti är och vilka åtgärder som omfattas av den.

Ungdomsgarantin ska ta sikte på insatser som leder till sysselsättning och självförsörjning. Kommunens mål är att sysselsättningsnivån för unga i Botkyrka ska ligga i nivå med resten av Stockholms län. Ungdomsgarantin är verktyget för att nå det målet. Genom att unga kommer i arbete, eller studier, minskar risken för att de ska hamna i utanförskap. De får chans att utveckla sig

¹ Redovisning av beredningsuppdrag kring ungdomsgarantin, AVUX/2016:64.

2017-08-14

själva som individer och därmed även vara med och bidra till hela kommunens utveckling.

För att kunna uppfylla målsättningarna med vår ungdomsgaranti måste vi jobba brett. Vår garanti, och innebörden av den, ska kunna bäras av alla som jobbar inom arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen. Även om huvudansvaret för ungdomsgarantin ligger på arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden måste även andra delar av den kommunala organisationen involveras för att få unga i sysselsättning.

Redovisning av beredningsuppdraget

Avgränsning

Flera förvaltningar inom Botkyrka kommun bidrar till att nå målen för ungdomsgarantin. Denna redovisning omfattar endast arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens arbete med ungdomsgarantin. En av delarna i ungdomsgarantin är dock samverkan med ungdomen i centrum och där blir samverkan med andra förvaltningar avgörande för att nå målen. I nästa stycke sammanfattar vi vad andra förvaltningar gör för unga i Botkyrka som riskerar att vara utan sysselsättning.

Utbildningsförvaltningen bedriver bland annat arbete för att motivera elever, främja närvaro och motverka avhopp från studier inom ramen för det kommunala aktivitetsansvaret. Kultur- och fritidsförvaltningen har fokus på unga på olika sätt, bland annat genom att skapa mötesplatser för unga i kommunen och motivera dem till arbete och studier. Socialförvaltningen hjälper unga 16-24 år som varken arbetar eller studerar genom bland annat Paraplyteamet som hjälper unga att hitta rätt stöd. De olika förvaltningarna samverkar även med varandra i frågor som rör unga.

Arbetsätt

Svaren på det tidigare beredningsuppdragets frågor har förvaltningskontoret tagit fram i dialog med representanter från våra verksamheter Jobbcenter och Vuxenutbildningen.

Tilläggsuppdraget har förvaltningskontoret tagit fram och Jobbcenter har gett synpunkter.

2017-08-14

Ungdomsgarantin

Vad är ungdomsgarantin och hur ska den följas upp?

Ungdomsgarantin i Botkyrka kommun är en satsning på unga i kommunen och siktar på insatser som leder till sysselsättning och självförsörjning. Kommunens mål är att sysselsättningsnivån för unga i Botkyrka ska ligga i nivå med resten av Stockholms län. Inom ungdomsgarantin finns även uppdraget om att alla ungdomar mellan 16 och 18 ska erbjudas feriepraktik i kommunen, näringslivet eller inom den sociala ekonomin.

Ungdomsgarantin följs dels upp genom att i omvärldsanalysen årligen se hur statistiken kring ungdomsarbetslöshet ser ut jämfört med länet i stort, dels i ordinarie uppföljningssystem i förvaltningen såsom delårsrapport och årsredovisningar.

Målgruppen för ungdomsgarantin

Målgruppen för den nya ungdomsgarantin är *unga 16-24 år utan sysselsättning och med behov av stöd för att nå jobb, utbildning eller praktik*. Den tidigare målgruppen var unga mellan 18-25 år. Den föreslagna åldersgruppen är mer i harmoni med andra myndigheters åldersspann.

Det kommunen kan erbjuda som komplement till Arbetsförmedlingen är ett individuellt anpassat stöd och kombination av olika insatser, arbetsgivarkontakter och ett annat sätt att kommunicera för att nå unga. Målgruppen omfattar inte unga som huvudsakligen behöver stöd från Socialförvaltningen för sociala problem eller missbruksproblem.

Ungdomar kan komma till Botkyrka Jobbcenter på olika sätt. Inom ramen för Arbetsförmedlingens 90-dagarsgaranti och ”Jobbgarantin för ungdomar” anvisar idag Socialtjänsten och Arbetsförmedlingen till Jobbcenter. Jobbcenter arbetar även med en uppsökande verksamhet mot unga.

Erbjudandet till målgruppen

Erbjudandet till målgruppen är att:

- 1. Vi når unga Botkyrkabor via uppsökande verksamhet.**
- 2. Vi erbjuder relevant stöd och insatser till unga Botkyrkabor.**
- 3. Vi följer upp hur det går för ungdomen.**
- 4. Vi samverkar inom och utanför kommunen.**

2017-08-14

Det är individuella insatser som vi anpassar efter ungdomens behov. Det kan vara insatser inom vår förvaltning eller andra insatser som till exempel kan leda till utbildning på eftergymnasial nivå. Viktiga inslag i insatserna är möjligheten till arbetsgivarkontakter och matchning ut i arbete. Insatser som vi gör inom ramen för ungdomsgarantin finns inom följande verksamheter:

- Det kommunala aktivitetsansvaret (unga 16-19 år).
- BASUN – ett ESF-projekt i samverkan mellan Botkyrka kommun och Arbetsförmedlingen, i syfte att minska ungdomsarbetslösheten bland unga 15-24 år som står långt ifrån arbetsmarknaden.
- Överenskommelse med Arbetsförmedlingen inom ramen för Delegationen för unga och nyanlända till arbete (Dua)² som främst innehåller utbildningskontrakt och traineejobb.
- Ungdomsambassadörer som arbetar uppsökande mot unga utan sysselsättning i Botkyrka.
- Studie- och yrkesvägledning (inom KAA, BASUN och Vuxenutbildningen (från 20 år)).
- Feriepraktiken som främjar sysselsättning och motverkar utanförskap sysselsättning och motverka utanförskap på längre sikt (unga 16-18 år).
- Extratjänster inom ramen för KOMiJOBB.
- Vuxenutbildningen (20 år och uppåt).
- START - arbetar för att minska avståndet mellan personer med funktionsnedsättningar och den reguljära arbetsmarknaden (18-35 år).

Vi beskriver dessa insatser mer i detalj i bilaga 1 till den tidigare redovisningen om ungdomsgarantin.

Inom projektet BASUN sker metodutveckling och projektet utvärderas dessutom av en extern utvärderare, Oxford research. Lärdomarna från detta projekt kommer att bli värdefulla för förvaltningens arbete mot unga och de delar som är framgångsrika ska Jobbcenter implementera i ordinarie verksamhet.

² 2017-02-16 beslutade regeringen om att ge *Delegationen för unga till arbete* ett utökat uppdrag att främja samverkan om nyanlända. Namnet är nu därför *Delegationen för unga och nyanlända till arbete*.

2017-08-14

Åtgärder och målsatta mått inom ungdomsgarantin

Kommunen ska inom ungdomsgarantin erbjuda ett bra stöd till unga som leder till jobb, praktik eller studier. Det finns fyra övergripande åtgärder för ungdomsgarantin som vi beskriver nedan.

Vid varje åtgärd beskriver vi vilka indikatorer som förvaltningen kan använda för att mäta resultatet av arbetet. Jobbcenter väljer sedan indikatorerna så att de blir relevanta och går att mäta och implementerar sedan dessa i det ordinarie uppföljningssystemet och sätter målsatta mått i verksamhetsplaner och processarbetet.

1. Vi når unga Botkyrkabor via uppsökande verksamhet

Botkyrka kommun når unga 16-24 år genom uppsökande verksamhet.

Tidigare uppsökande verksamhet har främst nått killar via olika slags mötesplatser för unga i kommunen.³ Det är därför viktigt att vi hittar nya sätt att arbeta med uppsökande verksamhet för att även nå tjejer utan sysselsättning som är i behov av stöd.

Förslag på mätbara indikatorer:

Via uppsökande verksamhet har vi nått⁴

- en viss andel eller antal⁵ av de unga som Jobbcenter skriver in i systemet Accorda eller
- en viss andel unga som varken arbetar eller studerar i kommunen och som är utanför samhällets bidragssystem⁶.

Det är viktigt att målen är könsspecifika på grund av problemen som vi beskriver ovan. Det är också viktigt att vi når ungdomar i relevanta stadsdelar i kommunen.

³ Utvärdering av Jobbcenters uppsökande arbete mot unga vuxna, Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen, Botkyrka kommun, 2016.

⁴ "Nått" definierar vi här som att de blir inskrivna på Jobbcenter.

⁵ Jobbcenter gör en analys av nuläget och därefter sätts det upp mål för könsspecifika andelar eller antal.

⁶ Enligt statistik om unga som varken arbetar eller studerar var denna siffra år 2014 1047 personer enligt *Ung idag*, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF), 2017.

2017-08-14

2. Vi erbjuder relevant stöd och insatser till unga Botkyrkabor

Från dag ett när en ungdom blivit inskriven på Jobbcenter erbjuder vi stöd för att kunna nå arbete, praktik, studier eller annan långsiktig insats. Inom 90 dagar från att ungdomen har blivit inskriven ska hen ha arbete, praktik, studier eller vara inom en annan långsiktig insats.⁷

Stödet som vi erbjuder ska utgå från individen men också syfta till att bryta traditionella mönster utifrån kön, etnisk tillhörighet och social bakgrund. Ungdomarna ska få pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet och annan bakgrund.

Förslag på mätbar indikator:

- Uppföljning av att ungdomarna erbjudits relevanta insatser inom 90 dagar. Om de tackat nej till de erbjudanden som Jobbcenter gett ska de vara avslutade i systemet. Indikatoren skulle därmed kunna vara att det inte ska finnas en öppen akt i systemet utan insats i över 90 dagar.⁸

3. Vi följer upp hur det går för ungdomen

Vi följer regelbundet upp hur det går för ungdomen under pågående insats. Vid behov följer Jobbcenter upp hur det går för ungdomen inom tre månader efter avslutad insats och stödjer hen vidare till lämplig instans om det finns behov av det.

Förslag på mätbara indikatorer:

- Vid den kontinuerliga uppföljningen som Jobbcenter gör vid avslut av insats ska en viss andel av ungdomarna vara i arbete eller studier.
- De uppföljningar som görs vid tre månader efter avslutad insats ska leda till att fler arbetar eller studerar på längre sikt.

⁷ Unga inom KAA ska motiveras till att gå tillbaka till studier på nationellt program. En väg dit kan vara att tillfälligt göra någonting annat. En långsiktig insats kan till exempel vara gruppkiviteter inom BASUN.

⁸ I datorsystemet Accorda som Jobbcenter arbetar i går det inte att enkelt se om ungdomarna erbjudits en insats om de inte tackat ja till. Ungdomar inom KAA avslutas inte i systemet förrän de påbörjar ett nationellt program eller fyller 20 år.

2017-08-14

4. Vi samverkar inom och utanför kommunen

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen ska samverka internt och externt med relevanta parter. Ungdomen ska uppleva att de insatser som förvaltningen erbjuder är målgruppsanpassade och utgår från individens behov.

Förvaltningen ska redovisa en plan för intern och extern samverkan utifrån kort- och långsiktiga faktorer som vi identifierat kring ungdomsgarantin och de insatser som har gemensam bäring på frågan.

Förslag på mätbara indikator:

- Resultat från enkätutskick till unga som deltagit i förvaltningens insatser⁹.

Extratjänster

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen ska i denna redovisning av ungdomsgarantin också utreda hur vi kan använda extratjänster¹⁰ för att skapa ett 40- tal årsarbetsplatser inom kommunal förvaltning som en förstärkning av ungdomsgarantin. Nedan finns en bakgrund till området och vår samlade bedömning.

Uppdrag kring breddad kompetensförsörjning

I kommunfullmäktiges uppdrag till nämnderna framgår följande:

Kommunstyrelsen får i samverkan med arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden i uppdrag att ta fram en gemensam process för hur kommunen som arbetsgivare ska kunna ta vara på insatser så att de personer som står långt från arbetsmarknaden kan bli anställningsbara i kommunens verksamheter. I uppdraget ingår integration av nyanlända samt att effektivt utnyttja de statliga satsningarna på extratjänster och studiestartsstöd som finns.

⁹ I projektet BASUN som riktar sig till unga 15-24 år görs en enkät vid start och avslut på Jobbcenter tillsammans med personalen. Det kan vara en framgångsfaktor för att få svar på enkäterna istället för att skicka ut via mejl eller post.

¹⁰ Genom extratjänster kan kommuner, landsting, privata utförare inom välfärden samt viss kulturell, idrottslig och social verksamhet möjlighet att anställa personer som kan utgöra en extra resurs och som kan stötta verksamheten. Extratjänster ger samtidigt personer som under lång tid stått utanför arbetsmarknaden eller som nyligen kommit till Sverige en chans att få ett jobb. Extratjänsterna ger möjlighet till full subvention av lönen och de lagstadgade arbetsgivaravgifterna i 12 månader, med möjlighet till förlängning i ytterligare ett år.

2017-08-14

Arbetsgruppen för extratjänster i Botkyrka kommun¹¹ har under våren 2017 gemensamt tagit fram ett förslag på en organisationsstruktur för extratjänster inom ramen för KOMMiJOBB. Jobbcenter ska påbörja det arbetssätt som gruppen presenterar som en pilot under hösten 2017. Piloten implementeras i KOMMiJOBB under 2018 och blir då ett arbetssätt som tillämpas inom hela KOMMiJOBB och inte enbart den del som arbetar med stödet extratjänst.¹²

Vilka regler gäller för extratjänster?

En arbetssökande kan få en extratjänst om hen är arbetslös, inskriven på Arbetsförmedlingen och uppfyller något av följande:

- Har deltagit i jobb- och utvecklingsgarantin i 450 ersättningsdagar.
- Är nyanländ och har eller har haft en etableringsplan.
- Är nyanländ och inom de senaste 36 månaderna har fått uppehållstillstånd eller uppehållskort i egenskap av familjemedlem till en EES-medborgare.

För nyanlända gäller att de är minst 20 år gamla för att kunna beviljas extratjänst.¹³

Extratjänster för ungdomar inom ramen för den föreslagna organisationen för extratjänster i kommunen?

Extratjänster för ungdomar kan Jobbcenter hantera inom ramen för den ordinarie organisationen för extratjänster. Detta innebär att det skulle vara möjligt att skapa ett 40-tal årsarbetsplatser för ungdomar inom ramen för extratjänster eftersom att det är möjligt att öronmärka ett visst antal platser till ungdomar när verksamheterna gör en inventering av behov.

Vilken målgrupp bland de unga skulle kunna vara aktuell för extratjänster?

Unga arbetssökande i åldern 16 – 24 år är inte en omfattande målgrupp för extratjänster. Enligt information från den lokala Arbetsförmedlingens ungdomssektion finns det inte mer än ett tiotal som skulle kunna bli föremål för insatsen i dagsläget. Detta eftersom få unga har deltagit i Jobb- och utvecklingsgarantin

¹¹ Personal från Jobbcenter, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens förvaltningskontor samt HR från kommunledningsförvaltningen.

¹² Se redovisning om extratjänster för att läsa mer om hur det är tänkt att kommunen ska arbeta med detta (AVUX/2017:55).

¹³ Förordning (2015:503) om särskilt anställningsstöd.

2017-08-14

vid Arbetsförmedlingen i 450 dagar och uppfyller därmed inte kriterierna för extratjänster.

Unga nyanlända över 20 år kan däremot vara föremål för extratjänster. Men en viktig fråga vi behöver ställa oss är om extratjänster möter de nyanländas behov och faktiska möjligheter att etablera sig på reguljär arbetsmarknad?

Kartläggning av målgruppens behov

Inom ramen för arbetet inom Delegationen för unga och nyanlända till arbete (Dua) kommer förvaltningen tillsammans med lokala Arbetsförmedlingen att kartlägga nyanlända arbetssökandes behov under hösten 2017. I den kartläggningen kommer bland annat information om ålder, kön, utbildningsbakgrund, önskat yrke et cetera att framgå. Den informationen är relevant i diskussionen kring unga nyanlända och extratjänster.

Lönesubventionerade anställningar uppfyller inte villkoren för arbete vid bedömningar om uppehållstillstånd på Migrationsverket. Detta innebär att unga som har tidsbegränsade uppehållstillstånd och som genom arbete vill uppfylla villkoren för att stanna kvar i Sverige inte gynnas av extratjänster.

Införandet av tillfälliga uppehållstillstånd för personer som sökt asyl i Sverige innan den 24 november 2015 påverkar huruvida anställning med extratjänst är lämplig eller inte. I juli 2016 infördes regler som möjliggör beslut om permanent uppehållstillstånd om den sökande kan försörja sig genom anställning eller näringsverksamhet. För den som är under 25 år gäller detta endast om personen har fullföljt en gymnasieutbildning eller motsvarande.¹⁴

De unga måste inkluderas i beslutsprocessen och vi behöver informera om vilka möjliga effekter en extratjänst kan ha på hens möjligheter till reguljärt arbete och/eller utbildning. Möjligheten att kombinera extratjänsten med utbildning bör presenteras och uppmuntras för en långsiktighet i individens etablering. Extratjänster kan nämligen ha en inlåsnings effekt. Unga som hamnar på en arbetsplats och utför arbetsuppgifter som faller utanför ordinarie verksam-

¹⁴ Migrationsverkets webbplats, <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Nyhetsarkiv/Nyhetsarkiv-2016/2016-06-21-Riksdagen-har-beslutat-att-tillfalligt-begransa-mojligheten-att-fa-uppehallsstillstand-i-Sverige.html>, 2017-08-14

2017-08-14

het uppfyller oftast inte de kvalifikationer som arbetsmarknaden kräver för arbete på reguljär arbetsmarknad. En extratjänst behöver därför kombineras med utbildning för att inlåsningseffekter ska minimeras.

Det är också relevant att beakta målsättningen inom ramen för Dua- överenskommelsen med Arbetsförmedlingen som bland annat säger att nyanlända unga 16 – 24 år ska fullfölja en gymnasieutbildning och etablera sig på arbetsmarknaden.

Sammanfattande bedömning

Extratjänster för unga i de fall det är lämpligt, fångas upp inom ramen för KOMMIJOB. Extratjänster är nödvändigtvis inte den mest lämpliga insatsen för unga och kan få särskilt negativa effekter för nyanlända och deras möjligheter till fortsatt vistelse i Sverige.

Slutsatser och utvecklingsbehov

Samverkan med interna och externa parter

En av de föreslagna åtgärderna för ungdomsgarantin är att kommunen ska samverka internt och externt med relevanta parter och ungdomen ska uppleva att de insatser som kommunen erbjuder är målgruppsanpassade och utgår från individens behov. För att detta mål ska realiseras krävs ett utvecklingsarbete både internt inom kommunen och med externa parter som till exempel arbetsgivare och civilsamhället i Botkyrka kommun.

Resurser för ungdomsgarantin

Det tidigare beredningsuppdraget om ungdomsgarantin gick ut på att se över ungdomsgarantin inom ramen för befintliga resurser. En del av den uppföljning som vi föreslår i ungdomsgarantin görs inte av Jobbcenter idag. Det kan vara så att det krävs mer resurser för att göra detta. Jobbcenter arbetar idag med uppföljning av deltagare i pågående insatser. Förvaltningskontoret följer upp vad deltagarna gör efter sex månader med syfte att ta fram statistik hur det går för våra elever och deltagare. Den uppföljningen kommer att göras på annat sätt under 2018 och i samband med metodutveckling kring detta kommer vi att beakta unga utan sysselsättning.

Bemötande av unga

En del av åtgärderna inom den föreslagna ungdomsgarantin är att stödet som vi erbjuder ska utgå från individen men också syfta till att bryta traditionella mönster utifrån kön, etnisk tillhörighet och social bakgrund. Ungdomarna ska

2017-08-14

få pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet och annan bakgrund. Vi ska också via den uppsökande verksamheten nå unga av alla könsidentiteter.

I verksamheternas handlingsplaner för 2017 finns det utifrån nämndmålen aktiviteter kopplade till detta arbete. I BASUN pågår också ett aktivt arbete för att utveckla bemötandet gentemot unga utifrån kön och de olika diskrimineringsgrunderna. För att kunna realisera åtgärderna i ungdomsgarantin behöver vi utveckla detta arbete än mer. Det bemötande vi har sitter ofta i ryggmärgen och vi behöver arbeta aktivt och återkommande med dessa frågor för att nå resultat.

Resultat av arbetet med ungdomsgarantin

Arbete och egen inkomst är en förutsättning för egenmakt och genom att fler Botkyrkabor får arbete skapar vi ett mer jämställt och jämlikt samhälle. Som det ursprungliga beredningsuppdraget anger behöver vi vara tydligare och mer konkreta med vad ungdomsgarantin utlovar ungdomar. Samtidigt är det viktigt att vi inte fastnar i uppföljning och kvantitativ data utan att tänka mer långsiktigt och hållbart med kvalitativa aspekter. Det centrala är att vi når och motiverar unga och möjliggör för dem att utvecklas och därmed bidra till kommunens och samhällets utveckling.

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Förvaltningschef

Nina Angermund-Carlsson
Utvecklingschef



3

Avtalsform vuxenutbildning (AVUX/2017:68)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att införa auktorisationsavtal gällande utförandet av gymnasial vuxenutbildning.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att ge verksamhetschefen i uppdrag att teckna samverkansavtal med de kommuner i vux 5 (Södertälje, Salem, Nykvarn och Huddinge) som väljer att ansluta sig till systemet.

Sammanfattning

Botkyrka kommun har sedan tidigare valt att upphandla den gymnasiala vuxenutbildningen. Idag utförs den genom en tjänstekoncession av 11 utbildningsanordnare. I egen regi har Botkyrka vuxenutbildning utbildningen svenska för invandrare (sfi), Grundläggande vuxenutbildning samt Särskild utbildning för vuxna (Lärvux).

Avtalet för gymnasial vuxenutbildning är utformat som en tjänstekoncession och löper ut den 31 december 2017, med möjlighet att med sex månaders framförhållning, förlänga avtalet med 6-18 månader. Som längst dock till den 30 juni 2019. Denna tjänstekoncession har Botkyrka kommun genomfört gemensamt med Huddinges, Södertäljes, Nykvarns och Salems kommuner.

Det rådande tjänstekoncessionsavtalet är ett förlängningsavtal och löper ut den 30 juni 2018.

Ett antal olika alternativa lösningar har identifierats där en auktorisationsmodell är att föredra framför upphandling enligt LOU.



Referens
Helen Myslek

Mottagare
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Beslut om att införa auktorisation för delar av kommunal vuxenutbildning i Botkyrka kommun

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att införa auktorisationsavtal gällande utförandet av gymnasial vuxenutbildning.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att ge verksamhetschefen i uppdrag att teckna samverkansavtal med de kommuner i vux 5 (Södertälje, Salem, Nykvarn och Huddinge) som väljer att ansluta sig till systemet.

Sammanfattning

Botkyrka kommun har sedan tidigare valt att upphandla den gymnasiala vuxenutbildningen. Idag utförs den genom en tjänstekoncession av 11 utbildningsanordnare. I egen regi har Botkyrka vuxenutbildning utbildningen svenska för invandrare (sfi), Grundläggande vuxenutbildning samt Särskild utbildning för vuxna (Lärvux).

Avtalet för gymnasial vuxenutbildning är utformat som en tjänstekoncession och löper ut den 31 december 2017, med möjlighet att med sex månaders framförhållning, förlänga avtalet med 6-18 månader. Som längst dock till den 30 juni 2019. Denna tjänstekoncession har Botkyrka kommun genomfört gemensamt med Huddinges, Södertäljes, Nykvarns och Salems kommuner.

Det rådande tjänstekoncessionsavtalet är ett förlängningsavtal och löper ut den 30 juni 2018.

Ett antal olika alternativa lösningar har identifierats där en auktorisationsmodell är att föredra framför upphandling enligt LOU.

Lagen om offentlig upphandling (LOU) och Tjänstekoncession

2017-10-15

Dnr AVUX/2017:68

Reglerna för offentlig upphandling bygger på EU-direktiv och följer alltså av vårt medlemskap i unionen. Syftena med lagstiftningen är att främja ett kostnadseffektivt användande av skattemedel och att främja fri rörlighet inom unionen. Grundprinciperna bygger på objektivitet och transparens (öppenhet). De upphandlade myndigheterna ska vara sakliga och välja leverantör utifrån det som köps. Det får inte förekomma lojalitet mot det egna landets leverantörer eller tidigare leverantörer. Valet av leverantör ska ske på affärsmässig grund och baseras på vilken leverantör som erbjuder den bästa varan eller tjänsten till de bästa villkoren.

Lagen om offentlig upphandling (LOU) är den lag som oftast är tillämplig. Lagen gäller för all offentlig upphandling av byggentreprenader, varor och tjänster som inte omfattas antingen av LUF eller LUFSS, eller av något specifikt undantag som är tillämpligt för den enskilda upphandlingen.

En tjänstekoncession är ett kontrakt som gäller utförande av tjänster där ersättningen till leverantören består i en rätt att utnyttja de tjänster som är föremål för kontraktet eller dels en sådan rätt och betalning. Det krävs också att den verksamhetsrisk som finns överförs på leverantören. Verksamhetsrisken kan t ex bestå i risken för att svikande efterfrågan på de tjänster som leverantören ska tillhandahålla enligt kontraktet gör att leverantören inte får ersättning för investeringar som den tvingats göra. Risken måste innefatta verklig exponering för förändringar på marknaden och eventuella uppskattade förluster för leverantören ska inte endast vara nominella eller försumbara. Ovanstående modell är det som idag är rådande i Botkyrka kommun då det gäller driften av gymnasial vuxenutbildning.

Till fördelarna med en ovanstående modeller är möjligheten att till viss del begränsa antalet utbildningsanordnare (tjänstekoncession) och ställa tydliga leverantörskrav. Vidare erbjuder dessa modeller eleverna en mångfald av skolor att välja mellan, både vad gäller pedagogisk inriktning och geografisk belägenhet.

Till nackdelarna hör sårbarheten i leverantörens förmåga att långsiktigt planera och leverera en kvalitativ utbildning då avtalen oftast skrivs. Detta kan till viss del förklaras av avtalens längd men också påverkan av andra upphandlingsomgångar i länet. I regionen har detta visat sig genom att ett flertal leverantörer har tvingats säga upp sina avtal på grund av att de förlorat andra upphandlingsområden i länet och därmed inte haft ekonomi att leverera enligt avtal. Vidare har flera kommuner och kommunkluster i Stockholms län de senaste åren hamnat i utdragna överprövningsprocesser som tagit, och tar, mycket tid och kraft från berörda parter och drabbat den en-

2017-10-15

Dnr AVUX/2017:68

skilde eleven negativt. Sårbarheten i tjänstekoncessionen/LOU blir också tydlig sett till utvecklingen inom Komvux i Stockholms län.

Storstockholm, tidigare kommunförbundet i Stockholms län (KSL), har sedan 2007 arbetat för att skapa en gemensam vuxenutbildningsregion för att ge de som har beviljats studier inom vuxenutbildning möjlighet att välja utbildningsanordnare inom länet. Stockholms stad har dock valt att utträda ur samarbetet och Storstockholms samordnande roll har därmed förändrats. Vad gäller samverkan inom området fokuserar KSL numer främst på att verka för minskade skillnader mellan länets kommuner exempelvis genom att verka för synkronisering av avtalsperioder och kvalitetsuppföljning samt genomföra analyser och prognoser gällande vuxenutbildningen i länet.

Som ett resultat av att Stockholm valde att träda ur en gemensam upphandling för länet har ett flertal olika kommunkluster uppkommit som verkat för att genomföra gemensamma upphandlingar inom vuxenutbildningsområdet. I följande kommunkluster har en upphandlingsprocess påbörjats:

- ✓ Stockholms stad,
- ✓ Vux 9, bestående av Danderyd, Täby, Vallentuna, Vaxholm, Österåker, Solna, Sollentuna, Upplands Väsby och Järfälla kommuner,
- ✓ Vux 6, bestående av Ekerö, Sigtuna, Sundbyberg, Lidingö, Upplands Bro och Norrtälje kommuner,
- ✓ Vux 5 bestående av Södertälje, Nykvarn, Huddinge, Salem och Botkyrka kommuner.

De olika kommunklustren har genomfört offentliga upphandlingar av Komvux, men haft stora svårigheter att få till ett avtal på grund av otaliga överklagandeprocesser. Detta är ytterligare en svaghet vid LOU. Överklagandeprocesserna har föranlett att både Vux 9 och Vux 6 istället valt att genomföra auktorisationsavtal med sina leverantörer.

Auktorisationsmodell

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

2017-10-15

Dnr AVUX/2017:68

Den som uppfyller de auktorisationskrav som Botkyrka kommun har ställt ges tillstånd att bedriva vuxenutbildning för medborgare i Botkyrka kommun. Detta gäller såväl utbildningsanordnare inom som utanför den geografiska kommunen.

En fördel med auktorisationssystemet är möjligheten tillgångsiktiga relationer med leverantörerna, då förfarandet inte sätter någon fyraårsgräns på avtalsrelationer, till skillnad från ramavtal enligt LOU. Det möjliggör för en långsiktighet i planering och utförande av tjänsten och kan vara ett incitament för leverantörer att fortsätta leverera god kvalitet i högre grad under hela samarbetet. Risk för överprövning vid upphandlingstillfället minskar i och med auktorisation. En annan fördel är att systemet inte behöver upphandlas. Upphandling är förenlig med kostnader. Slutligen innebär auktorisationen att det hela tiden är möjlighet för nya leverantörer att ansluta sig till systemet samt att kommunen har lättare att säga upp avtal, med de leverantörer som inte lever upp till rådande avtal, eller i de fall där kommunen väljer att bedriva verksamheten i egen regi.

Att systemet innebär ett nytt grepp i upphandlingen bedöms som positivt även från leverantörsgruppen. Att det är ett nytt system kan dock till viss del utgöra en nackdel, då det är oprövat och kan medföra visst intresse för prövning då viss osäkerhet ännu föreligger.

En utmaning med auktorisationsmodellen är att skapa en modell som säkerställer en begränsning av antalet leverantörer. Ett för stort antal leverantörer försvårar en kvalitativ uppföljning av verksamheterna. Genom att inte begränsa antalet leverantörer ökar kommunens administration och kontaktytor med fler anordnare. Detta gäller dock oavsett om det är ett system med auktorisation eller med LOU utan begränsning av antalet leverantörer. För att begränsa antalet leverantörer och för att säkerställa en god kvalitet på utbildningen bör varje enskild aktör teckna ett avtal med Botkyrka kommun där det anges tydliga kriterier för kraven på tjänsten. Detta förenklar avtalsuppföljningen och möjliggör för Botkyrka kommun att varna eller i vissa fall säga upp leverantörer som inte bedriver avtalsenlig verksamhet.

En annan utmaning med att införa ett system med auktorisation är behovet av att administrera inkommande ansökningar löpande, inte enbart vid upphandlingstillfället samt att utöva tillsyn över ett större antal aktörer. Detta torde dock inte medföra några ökade kostnader jämfört med idag, samtidigt som risken för kostnader för upphandling och överprövning minskar.

Beslut om kravspecifikation för auktorisation antas i nämnd.

2017-10-15

Dnr AVUX/2017:68

Betygsrätt och myndighetsansvar

I samband med införandet av auktorisation föreslås att kommunen delegerar betygsrätten och det myndighetsansvar som följer betygsrätten till leverantörerna. Det innebär att en hel del arbetsuppgifter flyttas från kommunen till leverantörerna. T ex utskrift av utdrag av betygskatalog, rapportering till SCB/CSN. Detta ligger i linje med Botkyrka kommuns arbete med en effektiv organisation. Vidare blir utbildningsansvarig på skolorna kallade för rektor och genom det pedagogiskt ansvariga fullt ut jämfört med hur det fungerar idag. Rektor för vuxenutbildningen kvarstår med titeln då det är kommunen som utfärdar slutbetyg och gymnasieexamen. Kommunens huvuduppgift blir att följa upp så att leverantörerna uppfyller de krav som ställs för att vara auktoriserad leverantör av Komvux i Botkyrka kommun. Det är Skolinspektionen som godkänner leverantörernas ansökan om att få betygsrätt och detta är ett krav för att bli auktoriserad leverantör i systemet.

Undervisning i egen regi

Den tredje modellen för att bedriva kommunal vuxenutbildning är att göra det i egen regi. Idag genomför detta, som tidigare nämnts, inom ramen för Utbildning i svenska för invandrare (sfi), Grundläggande vuxenutbildning samt Särskild utbildning för vuxna. Några andra kommuner som i olika omfattning bedriver sfi och grundläggande vuxenutbildning i egen regi i Stockholms län är Haninge, Huddinge, Sundbyberg och Södertälje. Vissa av dessa bedriver även gymnasiala kurser och utbildningar i egen regi.

Att bedriva undervisning i egen regi ställer krav på att tillhandahålla adekvata faciliteter i närheten av goda kommunikationer samt att anställa pedagogisk och administrativ personal för ändamålet. Denna skrivelse utgår ifrån modellen att bedriva sfi, grundläggande vuxenutbildning och Särskild utbildning för vuxna i egen regi.

Fördelarna med att bedriva verksamheten i egen regi är flera. Det säkerställer en långsiktighet i driftsäkerhet av verksamheten. Det förenklar uppdraget om en sammanhållen studieplan och underlättar studie- och yrkesvägledningen. Vidare ger modellen reella förutsättningar att under en längre tid följa elevens kunskapsprogression och språkutveckling, det skapas bättre förutsättningar för pedagogiska diskussioner över ämnen, kurser och nivåer. Planering, utförande, uppföljning och förbättring av undervisningen underlättas då allt ligger under samma tak. Utifrån elevens perspektiv kan det finnas en trygghet i att befinna sig i samma skollokaler och i relativ närhet av

2017-10-15

Dnr AVUX/2017:68

hemmet under tiden de läser sfi, grundläggande vuxenutbildning och särskild utbildning för vuxna.

Ekonomiskt kan finnas incitament att bedriva undervisningen i egen regi. Till skillnad från en upphandlad eller auktoriserad verksamhet minskar kostnaden för verksamheten desto fler elever som finns i grupperna. En god ekonomi förutsätter dock lokaler med rimlig hyra, goda volymer på undervisningsgrupperna samt en säkerställan av flexibilitet hos den pedagogiska personalen.

Utmaningarna med att bedriva verksamheten i egen regi är främst att finna ändamålsenliga lokaler till rätt kostnad och med rätt placering. Det är som tidigare nämnts av vikt att hålla goda volymer, en snabb minskning av elevunderlag skulle initialt skapa ökade kostnader på grund av outnyttjade personalgrupper och lokaler. Rekryteringsbehovet av främst pedagogisk personal skulle initialt vara omfattande och tidskrävande. En annan utmaning är att tillgodose närheten till studier för alla kommundelar. Detta kan dock säkerställas via interkommunala samarbetsavtal mm. Vidare begränsas individens valmöjligheter av skola både ur ett verksamhets- och geografiskt perspektiv.

Förvaltningens perspektiv

Nuvarande tjänstekoncession inom vuxenutbildningen upphör och en långsiktig lösning måste därför säkerställas. Ett regionövergripande samarbete, vilket tidigare initierades av Storstockholm, bedöms inte sannolikt under de närmsta åren då bland annat Stockholms stad har valt att träda ur detta samarbete. Att genomföra en stabil och driftsäker LOU eller tjänstekoncession kräver att ett stort antal kommuner går ihop, alternativt att en gemensam upphandling med Stockholms stad genomförs. Riskerna för en utdragen överprövandeprocess är än dock överhängande och långsiktigheten i avtalen begränsas kraftigt. Botkyrka kommun föreslås därför införa ett auktorisationsförfarande gällande gymnasial vuxenutbildning från och med den 1 juli 2018, då nuvarande tjänstekoncessionsavtal för gymnasial vuxenutbildning upphör.

Förvaltningen anser det också av vikt att begränsa antalet leverantörer för att säkerställa en kvalitativ uppföljning av verksamheten. För att hantera uppföljningen och säkerställa en god kvalitet på utbildningen bör varje enskild aktör teckna ett auktorisationsavtal med Botkyrka kommun där det tydligt framgår kriterier och krav på tjänsten. Detta möjliggör för Botkyrka kommun att varna eller i vissa fall säga upp leverantörer som inte bedriver avtalsenlig verksamhet och det underlättar även uppföljningsarbetet.

2017-10-15

Dnr AVUX/2017:68

Vidare anser förvaltningen att en auktorisation av gymnasial vuxenutbildning ökar attraktiviteten för leverantörerna att teckna avtal med Botkyrka kommun. Det är också viktigt att säkerställa kommunens möjlighet att, när så krävs, starta upp eventuellt nya verksamheter/utbildningar i egen regi.

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Förvaltningschef

Helen Myslek
Verksamhetschef

Expedieras till
Vuxenutbildningen



4

Uppföljning av feriepraktik 2017 (AVUX/2017:27)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

DET HÄR ÄR BOTKYRKA

Feriepraktik 2017

Azra Jahic
Eva Wedberg
Jovana Markovic



Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Feriepraktik som kärnprocess	4
Feriepraktik – en helårsprocess	4
Uppdrag och förutsättningar	5
Mål och syfte	5
Organisation och budget	5
Kommunikation	6
Kommunikation till ungdomar	6
Kommunikation till arbetsplatser	6
Övrig kommunikation	6
2. Anskaffning av platser	7
Feriepraktik inom kommunens förvaltningar	7
Feriepraktik inom civilsamhället och näringslivet	8
Föreningar	8
Privata och sociala företag	9
Sammanfattning 2017	9
Inför 2018	10
3. Ansökningsförfarande	10
Sökande inom målgruppen	11
Övriga sökande	12
Inför 2018	12
4. Matchning och erbjudande	12
Matchningsprocess	12
Prioriterade ungdomar	13
Övriga sökande	13
Sommarskola	13
Intervjuförfarande	13
5. Anställning och utbildning	14
Avtalsskrivning för ungdomar	14
Handledarutbildning	14
Inför 2018	15
6. Genomförande	15
Bemanning	15
Feriepraktikanter per årskull	15
Feriepraktikanter per kommunedel	16
Hanteringsärenden	17
Boodla och Demokratiodling	17
Daglig verksamhet	17
Inför 2018	18
7. Kvalitetsuppföljning	18
Utvärdering – feriepraktikanter	18
Utvärdering – arbetsplatser	19
Inför 2018	19
Bilagor (separat dokument)	
Bilaga 1. Utvärdering – feriepraktikanter	1
Bilaga 2. Utvärdering – arbetsplatser	12
Bilaga 3. Jämförelse mellan Botkyrka kommun och andra kommuner	23
Bilaga 4. Feriepraktik inom Pingstkyrkan	24

Sammanfattning

Botkyrka kommun erbjuder feriepraktik till ungdomar 16-18 år som är boende i kommunen.

Inför 2017 var uppdraget en målsättning att erbjuda upp till 1350 ungdomar feriepraktik. Särskild vikt skulle läggas på kvalitetssäkring av platser, specifikt med fokus för ungdomar med särskilda behov.

En omfattande insats har gjorts för att säkerställa att de ungdomar som har störst behov av feriepraktik och sysselsättning ska erbjudas detta utifrån varje individs förutsättning.

Ungdomar inom den gruppen kan ha någon form av funktionsvariation, ha en social problematik eller vara ensamkommande ungdom med eller utan arbetstillstånd. Att säkerställa kvalitativ praktikperiod för dessa ungdomar bidrar till att motverka utanförskap och möjliggöra delaktighet i samhället. Ungdomar med funktionsvariation får handledning och arbetsuppgifter som är anpassade för att skapa förutsättningar för bra praktikperiod.

Med syfte att stärka kompetensen att arbeta med denna målgrupp har detta år ett samarbete inletts med Daglig verksamhet. Detta har inneburit att extra stöd och resurser kunnat erbjudas dessa ungdomar och deras handledare.

Ensamkommande ungdomar prioriteras av Socialtjänsten i kommunen. En förutsättning för att de ska kunna erbjudas feriepraktik är att de är inskrivna i Botkyrka Socialtjänst, ingår i åldersgruppen samt har arbetstillstånd.

Intresset hos ensamkommande ungdomar att arbeta i feriepraktiken har varit stort. Totalt sökte 70 ensamkommande flyktingungdomar Feriepraktik. Av dessa fick de 25 som hade arbetstillstånd arbete inom Feriepraktik, övriga som saknade arbetstillstånd erbjöds istället en så kallad meningsfull sysselsättning med stimulansbidrag.

Totalt sökte 1 532 (1685)¹ ungdomar inom målgruppen en feriepraktikplats. Av dessa genomförde 1350 (1342) ungdomar feriepraktik.

Lönenivån har detta år legat på 63,05 kr per timme inklusive semesterersättning, en ökning med 2,5% jämfört med tidigare år.

Antal anmälda platser har detta år överstigit målet på 1350 platser. Det är glädjande och visar på att intresset för att arbeta med ferieungdomar är stort. Trots det höga antalet platser klarade vi att under perioden kvalitetssäkra platserna i högre grad än tidigare. Detta är ett resultat av och exempel på en ständig strävan att bredda verksamheten samt öppna för innovationer för att höja ytterligare kvaliteten inom uppdraget

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen anordnade 112 platser, vilket överstiger målet för 2017. Detta år har bland annat platser inom nya områden erbjudits på Xenter:s 3D labb och caféverksamhet inom Daglig Verksamhet.

Utöver dessa fortsatte avux sitt samarbete med externa aktörer, Teater Carpa och The Good Talents, som resulterade i 56 kvalitativa platser inom entreprenörskap och teater.

¹ Siffran inom parentes anger utfall 2016

Intresset hos organisationer inom civilsamhället har varit stort även 2017. De platser som dessa aktörer erbjudit har också genomgående hållit god kvalitet.

Avsikten är att fortsätta och utveckla detta samarbete kommande år. Dessa aktörer erbjuder ofta färdiga koncept för feriepraktiken med innovativa idéer som medför lärande för ungdomarna och interaktion med övriga samhället.

Samarbetet med näringslivet har återupptagits detta år enligt de premisser som fastslagits 2017. Vi ser också att matchningen av platser behöver bli klar tidigare för att kunna lämna besked om plats senast fyra veckor innan praktiken startar. Vi avser därför att tidigarelägga ansökningsperioden kommande år.

I stort har feriepraktiken fungerat bra. Enkätundersökningen visar på att ungdomarna är mer nöjda med sin praktik än föregående år, svarsfrekvensen på enkäten har ökat, det finns också tydliga indikationer på att närvaron varit högre och att fler fullföljt sin praktikperiod.

Det finns tecken på bristande motivation hos en del ungdomar. Detta märks tydligare inom vissa arbetsområden där ett relativt stort antal tackar nej till erbjuden plats och genom att ungdomar hoppar av i förtid.

Ett stort fokus 2018 kommer att handla om insatser för att höja motivationen hos ungdomarna att tacka ja till erbjuden plats och att genomföra sin feriepraktik på ett bra sätt.

En väl genomförd Feriepraktik leder i sin tur ofta till goda referenser, fortsatt anställning efter avslutad praktikperiod samt en språngbräda inför framtida jobbsökeri.

1. Feriepraktik som kärnprocess

Feriepraktik i Botkyrka är ett politiskt uppdrag där utformning och målgrupp beslutas av Kommunstyrelsen. Beslut tas i december om nästkommande års verksamhet.

Uppdraget är en helårsprocess, och sträcker sig från september till augusti. Feriepraktikplatser anordnas utifrån de behov och riktlinjer som gäller.

Feriepraktik – en helårsprocess

Feriepraktikinsatsen är omfattande i sin karaktär både när det gäller det stora antalet ungdomar som omfattas samt de ekonomiska medel åtgärden omfattas av.

Feriepraktik är en helårsprocess och består av sju delprocesser som delvis överlappar varandra och löper parallellt:

Delprocesser	sep	okt	nov	dec	jan	feb	mar	apr	maj	jun	jul	aug
1. Planering och utveckling	■	■	■	■	■							
2. Anskaffning av platser	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
3. Ansökningsförfarande						■						
4. Matchning och erbjudande							■	■	■	■		
5. Anställning och utbildning								■	■	■		
6. Genomförande										■	■	■
7. Utvärdering och rapportering	■	■	■	■								

Efter varje år utvärderas arbetssätt och metoder för att vidareutveckla kvaliteten inom insatsen. Kvalitetsuppföljningar för ungdomar och handledare, dokumenterade erfarenheter, inspel och förslag från ungdomar, föräldrar och platsanordnare, används som grundunderlag i utvecklingsarbetet.

Utvärdering av arbetet 2016 visade på ett antal faktorer som behövde belysas ytterligare och eventuellt justeras. Utvecklingsarbetet inför 2017 har bestått av följande delar:

- En tydligare plan och strategi för platsanskaffning
- Vidareutveckling av strategier kring arbete med ungdomar med funktionsvariationer.
- Vidareutveckling av former för handledarträffar och avtalsskrivning.
- Utveckling av samarbetet med privata företag och civilsamhällets organisationer
- En översyn av lönenivån
- Vidareutveckling av metoder för utvärdering av uppdraget

Målgruppen är ungdomar 16-18 år gamla och folkbokförda i kommunen.

Uppdrag och förutsättningar 2017

Inför 2017 togs ett politiskt beslut om att ge uppdraget en ny form från ett volymtak på 1300 platser till en målsättning på 1350 platser, under förutsättning att platserna som erbjuds håller god kvalitet.

Botkyrka kommuns feriepraktiksatsning ska ha en utformning och ett innehåll som garanterar varje ungdom en meningsfull praktikperiod. För att nå de målsättningar som feriepraktiken syftar till är därför kvaliteten i de feriepraktikplatser som erbjuds avgörande.

Mål och syfte

Genom att ungdomar redan under gymnasietiden erbjuds möjlighet att få arbetslivserfarenhet genom feriepraktik stärks deras möjligheter för ett framtida inträde på arbetsmarknaden.

Feriepraktik stärker individens ekonomiska egenmakt och demokratiska möjligheter att vara delaktiga i samhällsutvecklingen. Feriepraktiksatsningen ligger i linje med kommunens interkulturella strategi.

Organisation och budget

Uppdraget för Feriepraktiken samordnas på Jobbcenter. De personalresurser som avsätts är en processledare som arbetar heltid och en administrativ assistent arbetar under perioden februari-augusti, 1,5 tjänst. Dessutom tillkommer resurser från ordinarie bemanning från avux för kommunikation och administration.

2017 års feriepraktiksinsats hade vid årets ingång en budget på 11 500 tkr. Den största delen av budgeten, 80(84)%, avsåg löner till feriepraktikanter följt av kostnaden för köpta tjänster på 10(8) %. Dessutom tillkommer köpt tjänst för löneadministration på 2(2) %.

En slutgiltig ekonomisk rapportering sker i samband med ordinarie årsbokslut för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen.

Flerårsöversikt

År	Målgrupp	Sökande	Erbjudits	Jobbat
2014	3325	1380	1380	1187
2015	3232	1625	1625	1420
2016	3269	1685	1685	1342
2017	3354	1532	1532	1350

Kommunikation

Kommunikation är ett viktigt strategiskt verktyg som möjliggör måluppfyllelse och ökar effektiviteten inom insatsen. Fokus ligger på att genom en välfungerande kommunikation ge kommunens unga och arbetsplatser möjlighet till delaktighet i uppdraget.

Kommunikation till ungdomar

Inför ansökningstiden i februari skickades informationen ut till allmänheten via lokala tidningar Mitti, Södra sidan och Pejll, sommarjobbportalen och sociala medier.

Affischer och infoblad distribuerades för uppsättning på skolor, medborgarkontor och bibliotek.

Vidare gjordes besök på gymnasieskolor i Botkyrka för att informera och hjälpa ungdomar att söka.

Studie- och yrkesvägledare och ungdomsenheter inom Socialförvaltningen informerades särskilt.

Kommunikation till arbetsplatser

En omfattande informationsinsats har genomförts i syfte att informera och attrahera arbetsplatser att ta emot Ferieungdomar.

För kommunala verksamheter fanns informationen tillgänglig på intranätet, Botwebb.

Ett stort antal platsträffar med interna och externa aktörer har genomförts.

Deltagande vid evenemang som Näringslivsenheten anordnat för externa aktörer, exempelvis mingelträffar och Businessfrukost med företagarna Botkyrka-Salem. Vid evenemangen hölls presentation om Feriepraktik.

Företagarnas egna nyhetsblad användes för informations-spridning till privata företag.

Övrig kommunikation

Kommunikationsresurser inom kommunen användes som kompletterande länk för spridning av information utåt.

Infoblad och platsanmälan togs fram och skickades via e-post samt lämnades vid besök.

Det togs fram ett presskit för hantering av frågor från medier om insatsen och resultaten.

2. Anskaffning av platser

Anskaffning av platser pågår under perioden september– maj. Platsanskaffning genomförs enligt direktiv från kommunledningen, med en målsättning att varje ungdom ska garanteras en meningsfull praktikperiod.

2017 har målsättningen varit att erbjuda 1350 kvalitativa platser till kommunens ungdomar i ålder 16-18 år. Kvalitetsaspekten har varit särskilt angelägen i förhållande till ungdomar med särskilda behov.

Tillhandahållande av platser är ett gemensamt ansvarstagande för kommunens förvaltningar. Enligt beslut ska 1000 platser fördelas inom förvaltningarna, utifrån varje förvaltnings förutsättningar att ta emot feriepraktikanter.

Övriga platser anordnas av kommunala bolag, civilsamhället, samt näringslivet.

Oavsett var ungdomen placeras står kommunen som arbetsgivare med personal- och arbetsmiljöansvar samt omfattas av kommunens försäkringar. Anställningsvillkor regleras i kommunens kollektivavtal. Feriepraktiken ska inte ersätta ordinarie personal. Det är ett enklare arbete som ska ske under handledning. På grund av lagstadgade krav finns också restriktioner på arbetets beskaffenhet och på arbetstid.

Feriepraktik inom kommunens förvaltningar

Tabellen nedan visar en fördelning bland kommunala förvaltningar enligt beslutet om gemensamt åtagande, samt resultat över antal anmälda och nyttjade platser per förvaltning.

Botkyrka kommun	Enl. beslut om gemensamt åtagande	Utfall		
		Arbetsställe/ förvaltning	Anmälda platser	Nyttjade platser
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen, avux	100	16	112	109
Kommunledningsförvaltningen, klf	52	11	55	53
Kultur- och fritidsförvaltningen, kof	120	29	238	229
Samhällsbyggnadsförvaltningen, sbf	40	4	33	31
Socialförvaltningen, soc	11	5	8	8
Tekniska förvaltningen, tef	455	10	464	394
Utbildningsförvaltningen, uf	102	39	133	129
Vård-och omsorgsförvaltningen, vof	120	14	52	49
Totalt	1000	127	1095	1002

En del av platserna inom kultur- och fritidsförvaltningen finansierades med ett särskilt tillskott från arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen på ca 500 tkr. Genom tillskottet anordnades ytterligare 33 platser inom fritidsklubbarna, som i övrigt brukar ha stängt under sommaren. Dessa bedriver öppen fritidsverksamhet för barn i åldern 10-12 år, som tack vare finansieringen från avux kunnat besöka sin fritidsgård även under sommarlovet.

Samarbete med kultur- och fritidsförvaltningen öppnade upp för ytterligare en resursfokus på ungdomar med särskilda behov.

Tekniska förvaltningen utförde en omfattande rekrytering av handledare till feriepraktik inför sommaren 2017. En resurssatsning på tolv nya handledare som tilldelades handledaransvar för ca 400

feriepraktikanter. Ca 200 av förvaltningens platser anordnades i samarbete med upphandlade aktören Bite AB.

Ett antal platser inom mark- och parkskötsel på samhällsbyggnadsförvaltningen togs fram tillsammans med privata företaget NCC.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen anordnade över 110 platser, vilket överstiger målet för 2017. Detta är ett resultat av och exempel på en ständig strävan att bredda verksamheten samt öppna för innovationer för att höja ytterligare kvaliteten inom uppdraget. Platser inom nya områden var Xenter där ungdomarna jobbade med skapande av smycken med 3D-skrivare i Xenters 3D-labb. De fick vara med om en kreativ process, med skisser och modellering i enklare CAD-program.

Daglig verksamhet anordnade uppskattad och kvalitativ caféverksamhet på Orren. Utöver dessa fortsatte avux sitt samarbete med externa aktörer, Teater Carpa och The Good Talents, som resulterade i 56 kvalitativa platser inom entreprenörskap och teater.

Det är en viktig del i utvecklingen av uppdraget att testa nya verksamhetsområden. Detta breddar uppdraget och ger ungdomarna en möjlighet att utveckla sina färdigheter inom ett nytt område.

Förutom praktiska erfarenheter så utvecklas ungdomarna även som personer där de lär sig om ledarskap, entreprenörskap, utveckling från idé till färdig produkt och så vidare. Samarbetet med teater Carpa har skapat kontaktytor mellan ungdomar och boende på äldreboenden. Därigenom har möten ägt rum som för de flesta av deltagarna annars inte varit möjligt.

Good Talent har gett ungdomarna möjlighet att utveckla idéer inom entreprenörskap. Man har också fått upp ögonen för och arbetat med kommunens hållbarhetsutmaningar. Samt lärt sig om ledarskap och kvalitet.

Fortsatt samverkan mellan Botkyrka kommun och Stockholms läns landsting utmynnade i 10 platser inom film. Landstinget stod för handledarkostnaden och Botkyrka kommun för löner till feriepraktikanter. Ungdomarna fick möjlighet att genom utarbetande av film presentera sin egen kommun. Detta avslutades med Filmfestival i Filminstitutet. Detta är ett samprojekt i Stockholms län. Vid filmfestivalen väljs sex av tjugo filmer ut att visas. Botkyrka var en av de sex utvalda kommunerna.

Feriepraktik inom civilsamhället och näringslivet

Föreningar

Intresset hos föreningslivet i Botkyrka kommun för ett samarbete med kommunen kring feriepraktik har fortsatt vara stor även 2017. 17 föreningar (exkl. Fanzingo:s 24 platser som ingår i kultur- och fritidsförvaltningens utfall) åtog sig att anordna 199 (209) feriepraktikplatser. Flera föreningar samverkade dessutom med varandra för att ge sina feriepraktikanter insyn i hur civilsamhället i Botkyrka fungerar.

Av föreningarna kan också nämnas Botkyrka Ungdomsfullmäktige Fittja som genom sitt engagemang möjliggjorde att 38 ensamkommande ungdomar som saknade arbetstillstånd kunde erbjudas och genomföra tre veckor meningsfull sysselsättning.

Privata och sociala företag

Inför 2017 genomfördes en analys av avux tidigare samarbete med näringslivet kring feriepraktikuppdraget (AVUX/2015:130). Syftet var att hitta effektiva samarbetsmetoder som skulle öka det totala antalet platser med bibehållen kvalitet.

Nya premisser för ett fortsatt samarbete mellan kommun och näringsidkare fastslogs och började gälla från årsskiftet 2016/2017.

Detta innebär att Botkyrka kommun tecknar anställningsavtal och har det yttersta arbetsgivaransvaret för feriepraktikanten. Platsanordnare inom näringslivet ansvarar för att ta fram kvalitativa platser med god handledning.

Även organisationer inom socialekonomi visade stort intresse för samarbete med kommunen kring feriepraktiken. Totalt anordnades 36 platser av företag inom socialekonomi. Platserna höll överlag en mycket god kvalitet med professionell handledning. Aktörer var Second Hand butiken i Alby, Hela Människan och Ljusets kyrka i Hallunda. Second hand butiken i Alby ordnade dessutom med extra stöd för sina feriepraktikanter med särskilda behov.

Tabellen nedan visar antal arbetsställen, anmälda och använda platser per organisation.

Organisation	Antal arbetsställen	Antal anmälda platser	Antal använda platser
Botkyrka kommun	128	1095	1002
Socialt företag	3	36	35
Kommunala bolag och stiftelser	10	126	120
Föreningar	17	199	147
Privata företag	6	42	40
Övriga	1	6	6
Totalt	165	1504	1350

Sammanfattning 2017

Utfallet ovan visar på en omfattande mobilisering inom kommunen för att möta behovet av feriepraktikplatser. Målet för förvaltningarna har varit 1000 platser, detta är stommen för Feriepraktiken. För ett antal verksamheter har åtagandet inneburit ytterligare resursåtagningar, exempelvis rekrytering av handledare, inköp av arbetsmaterial, samt SL-kort.

Vi har sett ett ökat intresse hos näringsliv, föreningar och sociala företag för att anordna platser till kommunens ungdomar. Detta är positivt då det är kvalitativa platser utifrån att man tar emot det antal ungdomar som man anser sig ha möjlighet att erbjuda en bra praktikperiod till. Man erbjuder platser utifrån ett genomtänkt koncept där ungdomarna blir en viktig del.

Utifrån detta verksamhetskoncept vill man ge ungdomarna möjlighet att lära inom ett visst område och/eller engagera dem för samhället runt omkring.

Inför 2018

Kommunala förvaltningar

Feriepraktiken genomförs under den period när stora delar av ordinarie personalstyrka har semester. Under sommaren är många funktioner i kommunens organisation bemannade på miniminivå med vikarierande personal och chefer.

För att säkerställa tillhandahållande av kvalitetssäkrade feriepraktikplatser från kommunala verksamheter, är förslaget inför 2018 ett fortsatt gemensamt åtagande inom kommunen, men att varje förvaltning bidrar med det antal platser som man bedömer är möjligt med bibehållen kvalitet. En dialog ska ske med varje förvaltning över optimalt antal platser. Detta för att spara resurser inom kommunen samt att säkerställa tillhandahållande av kvalitetssäkrade feriepraktikplatser från kommunala verksamheter.

Det finns en otydlighet och en brist i kommunikationen på arbetsplatserna om vem som ansvarar för feriepraktikanterna. En bättre förankring i verksamheten behöver göras kring åtagande och ansvarsfördelningen. Beslut och förändringar behöver i sin tur kommuniceras vidare till de berörda ungdomarna och Feriepraktikteamet.

Övriga samarbetsaktörer

Den modell som i år har gällt för samarbetet mellan kommunen och näringslivet kring insatsen, har gett positiva resultat över antal anmälda platser med god kvalitet. I enlighet med modellen stod företagen för lön till handledare, medan Botkyrka kommun finansierade lön till feriepraktikanterna.

Samarbetet med näringslivet har fungerat bra. Platserna har hållit god kvalitet och ett antal feriepraktikanter har fått möjlighet till fortsatt anställning på sin arbetsplats efter avslutad feriepraktik. Ambitionen inför 2018 är därför att bibehålla och utöka samarbetet med det lokala näringslivet.

Det pågår också ett utvecklingsarbete kring samarbetsformer med idéburna organisationer i syfte att säkerställa kvalitativa platser för ungdomar inom de prioriterade grupperna.

Anmälan av platser

Platsanmälan kommer att uppdateras och vidareutvecklas för att möta behov som uppdragats vid analys av 2017. Exempelvis får arbetsplatser möjlighet att genom platsanmälan begära av ungdomar att beställa utdrag ur belastningsregister om arbetsuppgifter kräver så.

3. Ansökningsförfarande

Beslut om ansökningsperioden tas fram årligen. I år kunde ungdomarna söka under februari månad via en webbaserad tjänst på sommarjobbsportalen.

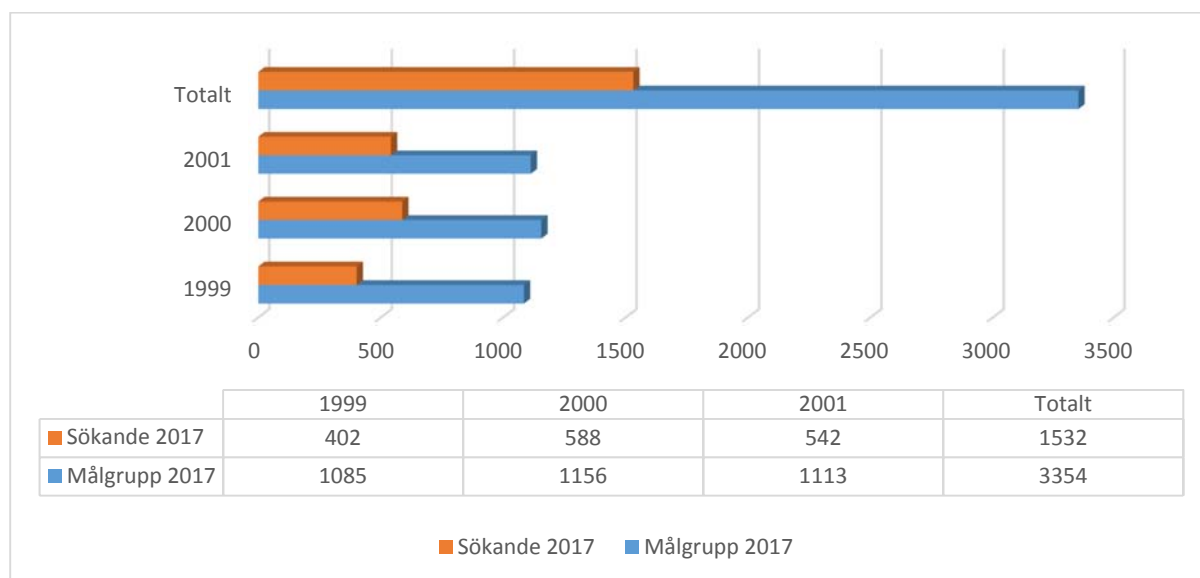
Vid inloggning informerades ungdomarna också om personuppgiftslagen, och vad det innebär för dem som sökande.

I sin ansökan kunde samtliga sökande lämna önskemål om praktikperiod och arbetsområde, samt skriva kort om sig själv. Syftet var att i möjligaste mån göra en kvalitativ matchning mellan sökande ungdomar och inkomna platser.

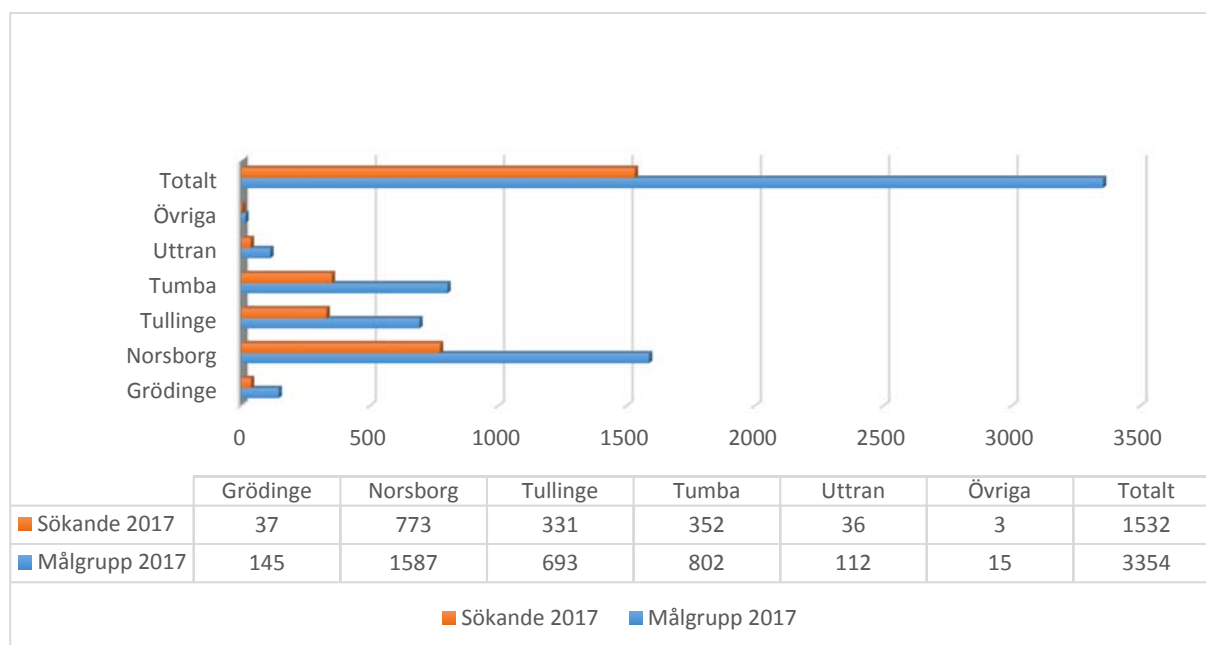
Sökande inom målgruppen

Under februari månad sökte 1532 (1685) ungdomar inom målgruppen, födda någon gång under kalenderåren '99, '00 och '01 och skrivna i Botkyrka kommun, till feriepraktik. 728 pojkar och 804 flickor. Antal sökande inom målgruppen motsvarade 46 % av det totala antalet personer inom målgruppen, som består av 3354 personer, 1784 pojkar och 1570 flickor.

Diagrammet nedan visar en fördelning av målgrupp vs sökande inom målgruppen per ålder.



Andel sökande i förhållande till målgruppen per födelseår



Andel sökande i förhållande till målgruppen per kommunal

Antalet sökande är lägre än föregående år. Det minskade antalet sökande 2017 kan troligen till viss del förklaras med att tillgången på jobb relativt sett är god och att ett flertal ungdomar på egen hand lyckades hitta ett riktigt sommarjobb med högre ersättning.

Det är också känt att inplanerade semestrar påverkar en del ungdomars möjlighet till att delta i Feriepraktiken.

Ett antal ungdomar missade också att söka i tid.

Övriga sökande

Utöver dessa har även de äldsta eleverna på gymnasiesärskola samt ensamkommande flyktingungdomar kunnat söka till feriepraktik. Antalet var nio särskoleelever födda '98-'97, och 70 ensamkommande flyktingungdomar i åldrarna 16-18 år och tillhörande Socialtjänsten i kommunen.

36 ungdomar från andra kommuner visade sitt intresse för att feriepraktisera i Botkyrka. Dessa ungdomar inaktiverades inför matchningsarbetet.

Inför 2018

Vi har sett ett behov av att kommande år tidigarelägga ansökningstiden för Feriepraktik med start den 15 januari.

Matchningsarbetet påbörjas direkt efter ansökningstidens slut. Det är ett omfattande och tidskrävande arbete som med de tidsramar som gällt tills nu medfört att en del ungdomar fått besked om placering så sent som i början av juni. En tidigareläggning av ansökningstiden skulle också innebära att samtliga ungdomar kan få besked senast i mitten av maj

Tidigareläggning av ansökningstiden kräver i sin tur att beslut om kommande års uppdragsform och målgrupp fastställs innan årsskiftet. Platser behöver också anmälas in tidigare för att matchning samt övriga delprocesser ska kunna genomföras inom inplanerade tidsramar.

Om beslut om tidigareläggning av ansökningstiden tas, kommer det att genomföras ett grundligt kommunikationsarbete i syfte att i god tid ge allmänheten och arbetsplatser information om nya riktlinjer för 2018.

4. Matchning och erbjudande

Matchningsförfarandet är en omfattande delprocess som innebär administrering, koordinering och matchning av inkomna platser och ansökningar. I arbetet tas hänsyn till ungdomarnas och arbetsplatsernas önskemål i möjligaste mån.

Matchningsarbetet genomförs med stöd av verksamhetssystemet FerieBas.

Samtliga sökande som tillhör målgruppen, 1532 ungdomar, har blivit erbjudna feriepraktik. Av dessa var 728 pojkar och 804 flickor.

För ensamkommande flyktingungdomar som under ansökningsperioden saknat arbetstillstånd men uppfyllde krav på ålder och kommund tillhörighet, anordnades särskilda platser inom Meningsfull sysselsättning med stimulansbidrag. 45 ensamkommande blev berättigade till denna insats. Resterande hänvisades till sina hemkommuner för att söka praktik.

Matchningsprocess

Matchningsarbetet startar i början av mars med en kartläggning av inkomna ansökningar och platser, för att i möjligaste mån säkerställa en kvalitativ matchning med möjligheter för ungdomar till fortsatt

anställning efter sommaren. Matchningen styrs utav en förbestämd prioriteringsordning som beskrivs här nedan.

Prioriterade ungdomar

I enlighet med prioriteringsprincipen matchas ungdomar inom den så kallade prioriterade gruppen först ut. Det gäller gymnasieelever som Socialtjänsten och Studievägledare av särskilda anledningar vill ge förtur till och därmed en garanterad feriepraktikplats. Information om kriterier för prioritering till Feriepraktik skickas till Socialtjänsten och Studievägledare vid start av ansökningstiden.

Vid matchning av denna grupp tas hänsyn till deras förutsättningar och behov.

2017 har den prioriterade gruppen bestått av 113 (179) ungdomar: 22 ungdomar prioriterade av skolor, och 91 prioriterade av Socialtjänsten.

Kriterier för vilka som kan ingå i den prioriterade gruppen har ändrats från föregående år vilket kan förklara det minskade antalet.

Till skillnad från tidigare år kunde endast ungdomar som studerar på gymnasiet prioriteras.

Det är dock viktigt att påpeka att samtliga ungdomar i åldrarna 16-18 år och skrivna i Botkyrka kunde söka till feriepraktik.

Den prioriterade gruppen har i år bestått av gymnasieelever med en funktionsvariation som gör att de behöver särskilt stöd (neuropsykiatrisk eller kognitiv funktionsvariation), ensamkommande flyktingbarn aktuella hos Socialtjänsten i Botkyrka, samt ungdomar som har en social faktor som socialtjänsten bedömer särskilt angelägen att beakta.

Antal ungdomar inom målgruppen som i år registrerats som icke-studerande har varit 275². Av dessa har enbart 5 ungdomar sökt feriepraktik.

Vi kan konstatera att intresset för feriepraktik är betydligt mindre i den gruppen än bland övriga ungdomar i målgruppen. En förklaring till detta kan vara att ungdomar som hoppat av skolan är i behov av särskilda insatser som ligger utanför Feriepraktikuppdraget och som innebär grundlig coachning och uppföljning, i syfte att hjälpa och stötta dem mot fortsatta studier eller arbete.

Övriga sökande

Matchningsarbetet av de övriga sökande till feriepraktik 2017 följde också prioriteringsprincipen, där sökande som inte tidigare blivit erbjudna feriepraktik skulle matchas ut först. Därefter blev sökande som tidigare blivit erbjudna feriepraktik en eller två gånger matchade och erbjudna platser.

Sommarskola

Ett 20-tal ungdomar som skulle gå i sommarskola fick möjlighet till en omplacering mot ett skriftligt intyg som styrkte detta. Tack vare omplaceringen kunde dessa ungdomar både erhålla och förbättra sina betyg, samt få en sysselsättning under sommaren.

Intervjuförfarande

Alltfler kommunala verksamheter uttrycker önskemål/krav att själva få välja eller intervju ungdomar till feriepraktik för att på så sätt säkerställa mognad, kompetens och vilja hos sina ungdomar till att arbeta.

² Källa UEDB

Ett 100-tal ungdomar blev i år intervjuade till feriepraktik inom dans, musik, media, hjälplärare, samt ungdomsfullmäktige och ekonomi. De ungdomar som inte klarade intervjun blev erbjudna andra platser. Intervjuförfarande kan öka innehåll och kvalitet och bidra till säkerställandet av vilja och motivation hos ungdomar att arbeta.

Men intervjuförfarandet fördröjer matchnings- och anställningsprocesserna ytterligare. Och det innebär också att de ungdomar som inte bedöms ha rätt kunskaper och färdigheter heller inte får möjlighet att prova sig fram inom dessa områden.

Det bedöms också finnas en risk för exkludering av stora grupper av ungdomar. Ambitionen är att ungdomar ska få prova nya områden och auditions och intervjuer har motsatt effekt.

En översyn kommer att göras för att skapa förutsättningar för alla ungdomar som vill praktisera inom ett intresseområde ska få möjlighet till det.

Del 5. Anställning och utbildning

Avtalsskrivning för ungdomar

Under perioden april – juni anordnades ett antal informationskvällar.

Dessa tillfällen bestod av obligatorisk information rörande anställningen samt tecknande av anställningsavtal.

Dessutom fanns en ungdom på plats som delade med sig av sina erfarenheter som Feriepraktikant.

Handledarutbildning

En god handledning är en förutsättning för en lyckad praktikperiod och är avgörande för hur ungdomen upplever sin Feriepraktik. En väl genomförd Feriepraktik kan i sin tur leda till goda referenser, fortsatt anställning efter avslutad praktikperiod och kan vara en språngbräda inför framtida jobbsökeri.

En handledare representerar sitt yrke, sin arbetsplats och Botkyrka kommun.

Även detta år skedde ett samarbete med The Good Talents som ledde inspirationspass med syfte att inspirera samt visa handledarna deras betydelse för ungdomarna och deras framtida jobbsökeri.

Vid handledarträffarna bjöds även representanter för den lokala polisen in för att tydliggöra att handledarna har en viktig roll som vuxna förebilder, samt uppmärksamma på eventuella risker för ungdomar som feriepraktiserade i utemiljöer.

En ungdomspanel var en del i programmet där ett antal feriepraktikanter berättade om sina upplevelser av feriepraktiken samt förde en diskussion med handledarna kring handledarrollen.

En handbok som ska fungera som stöd för handledare togs fram.

Handboken innehåller förutom praktisk information och arbetsmiljöreregler för minderåriga även beskrivning av rutiner för hantering av olika situationer som kan uppstå under praktiken. Handboken ska fungera som ett verktyg för att stärka handledarna i deras roll som handledare och som representanter för Botkyrka kommun.

Inför 2018

Handledarträffar kommer fortsätta att vara ett främjande forum där feriepraktikhandledare får information, inspiration och stöd inför sitt kommande handledaruppdrag.

Under nästa år planeras en introduktionsdag för samtliga handledare och ungdomar. Avsikten är att knyta kontakter och skapa bästa förutsättningarna för en bra feriepraktik.

Del 6. Genomförande

Genomförande av feriepraktiken sträcker sig över perioden juni – augusti, och pågår i sammanlagt nio veckor. Arbetet utförs på dagtid, 6 timmar per dag, och totalt 90 timmar under tre veckors period. Under 2017 pågick feriepraktiken mellan 19 juni och 18 augusti.

Bemanning

Ett samarbete med Daglig Verksamhet inleddes med syfte att hjälpa ungdomar med särskilda behov och funktionsvariationer att på bästa sätt genomföra sin praktikperiod.

Kommunens Kontaktcenter fortsatte vara en kompletterande resurs och var behjälplig vid kontakter med ungdomar och övriga.

Vissa verksamheter rekryterade nya handledare för att kunna ta emot feriepraktikanter. Ett sådant exempel är Tekniska förvaltningen, som rekryterade ett antal handledare.

Feriepraktikanter per årskull

Statistik och tabell här nedan visar på antal feriepraktikanter födda '99-'01 och skrivna i Botkyrka kommun i jämförelse med motsvarande total målgrupp 2017.

Födelseår	Målgrupp/ålder	Feriepraktikanter/ålder
1999	1085	313
2000	1156	512
2001	1113	489
Totalt	3354	1314

Tillsammans med ensamkommande med AT-UND (undantag från skyldighet att ha arbetstillstånd) och äldre särskoleelever blir det totala antalet feriepraktikanter 1350.

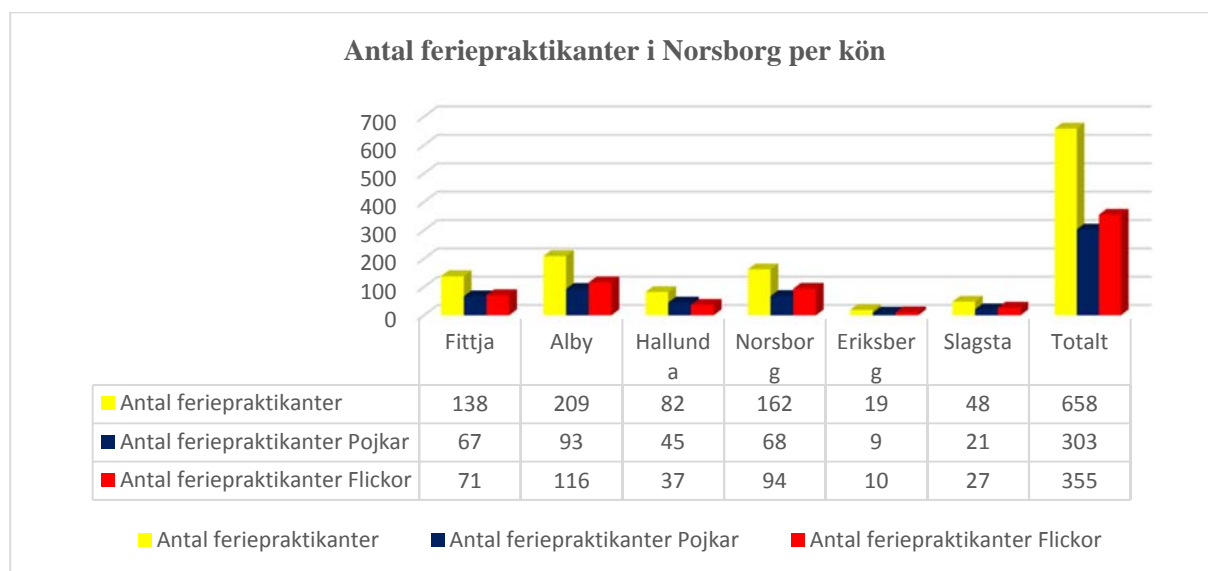
Feriepraktikanter per kommundel

I tabellen nedan visas antal ungdomar inom den aktuella målgruppen i jämförelse med antal feriepraktikanter per kommundel.

Kommundel	Målgrupp (totalt)	Pojkar	Flickor	Feriepraktikanter inom målgruppen	Pojkar	Flickor
Grödinge	145	78	67	34	14	20
Norsborg	1587	799	788	658	303	355
Tullinge	693	374	319	286	133	153
Tumba	802	461	341	304	165	139
Uttran	112	62	50	30	15	15
Skrivna i BK, men ej bor i kommunen	15	10	5	2	2	0
Summa	3354	1784	1570	1314	632	682

I denna sammanställning ingår inte ensamkommande i feriepraktik eller särskoleelever födda '98-'97.

Statistik över antal feriepraktikanter inom Norsborgområdet är följande:



Utav de ungdomar som blivit erbjudna feriepraktik tackade 224 ungdomar nej till erbjuden plats, 101 pojkar och 123 flickor. Åldersfördelningen är följande:

Tabellen visar antal ungdomar som tackat nej fördelade i kön och ålder.			
	Pojkar	Flickor	Summa
1999	35	58	93
2000	42	36	78
2001	24	29	53
Summa	101	123	224

Statistik över ungdomar som tackat nej per kommunal del visas i tabellen nedan:

Kommundel	Antal ungdomar som tackat nej	Pojkar	Flickor
Grödinge	3	1	2
Norsborg	118	54	64
Tullinge	45	21	24
Tumba	48	17	31
Uttran	6	4	2
Övriga	4	4	-
Summan	224	101	123

Hanteringsärenden

Feriepraktiken har fungerat bra för de flesta ungdomarna. Det har förekommit ett fåtal situationer där ungdomar visade brist på respekt för handledare och/eller ovilja att arbeta. Det har också inkommit några synpunkter på brist i handledning. Arbetsovilja och brist på motivation är en återkommande problematik som påverkar grupperna negativt, och ofta leder till konflikter samt i vissa fall får feriepraktikanter att avsluta sin praktik för tidigt.

Boodla och Demokratiödling

Vi har tidigare uppmärksammat bristande intresse hos ungdomar för att jobba inom fastighets- och markskötsel.

Ett samarbete har genomförts med utbildningsanordnaren Boodla. Feriepraktikanter på Tekniska förvaltningen har fått möjlighet att inom ramen för feriepraktiken delta i en kurs om ledarskap och hållbarhet. Fokus på kursen har varit klimat och jämställdhet, samt ett aktivt deltagande i samhället.

Inom ramen för kursen arbetade feriepraktikanterna med frågor kring hur man medverkar till att utveckla sitt bostadsområde, hur man är en positiv kraft för samhället och hur man leder sig själv framåt mot den framtid man önskar.

Även handledare på Tekniska förvaltningen tog del av Boodlas kurs.

Utvärdering av Boodlas kurs i demokratiödling visar på att kursen kan ha bidragit till ökat kvalitet i handledning av feriepraktikanter på Tekniska förvaltningen, samt att kursen påverkat ungdomarnas syn på och intresse för arbeten inom mark och park.

Daglig verksamhet

Ett tidigare identifierat behov att stärka stödet till feriepraktikanter med funktionsvariationer och deras handledare har resulterat i ett samarbete med Daglig verksamhet.

Två handläggare har genom telefonsamtal och arbetsplatsbesök kunnat stötta och ge råd då behov av detta funnits. Detta stöd har uppskattats av så väl handledare som ungdomar och deras föräldrar

Inför 2018

Brist på motivation och arbetsvilja hos feriepraktikanter kan påverka möjligheterna till att få arbetslivserfarenhet, referens, och eventuell fortsatt anställning.

Vi ser ett stort behov av att till nästa år satsa på resurser som vidgar ungdomarnas perspektiv inför framtida jobbsökeri.

Vid avtalsskrivningar kommer studievägledare kommer att finnas på plats för att informera och erbjuda individuell coaching och vägledning. Ambitionen är att genom att peka på vikten av feriepraktik och god relation till sin handledare, motivera feriepraktikanter till att slutföra sin praktik med goda resultat.

Fokus kommer att ligga på att visa för ungdomar hur de kan använda sina erfarenheter och kontakter vid framtida jobbsökeri.

Ambitionen är också att kommande år fortsätta samarbetet med Boodla och Daglig verksamhet, för att genom utbildning och extra stöd möjliggöra för samtliga feriepraktikanter att ha en kvalitativ praktikperiod.

Platsbesök under pågående praktikperiod kommer att fortsätta. Detta för att säkerställa att arbetsmiljöregler åtföljs, samt aktivt stötta handledare i deras arbete med feriepraktikanter.

Lönehantering

Kommunens Löneenhet har tagit emot och registrerat feriepraktikanternas tjänstgöringsrapporter

Löneenheten har även ansvarat för löneutbetalningar.

Det har förekommit en del felaktigheter vid löneutbetalningar. Ungdomar har fått fel lön, främst på grund av att fel antal arbetade timmar har registrerats i lönesystemet.

Kommunen bytte samarbetsbank till Nordea precis innan sommaren vilket skapat förvirring om hur utbetalning av lön till feriepraktikanter ska ske.

Vi kommer att se över rutiner för hantering av löneutbetalning till feriepraktik och för att säkra att ungdomarna får rätt lön i rätt period.

Del 7. Kvalitetsuppföljning

Utvärdering - feriepraktikanter

En viktig del i utvärderingsarbetet är kvalitetsmätningar i form av enkät för ungdomar och handledare.

Med syfte att få högre svarsfrekvens och därmed möjliggöra en mer kvalitativ analys av enkätsvaren ändrades rutinerna kring enkäten till feriepraktikanterna. Tidigare skickades enkäten ut till ungdomarna efter praktikperiodens slut. Denna gång skickades den till ungdomarna under sista praktikveckan. Handledarna fick dessutom instruktioner om att påminna om enkäten och att ge ungdomen möjlighet att besvara enkäten under arbetstid.

Samtliga feriepraktikanter fick möjlighet att delta i utvärdering av sin feriepraktik.

Enkäten skickades via e-post flertal gånger.

60 % av alla feriepraktikanter svarade på vilket var en ökning med 20 % jämför med året innan.

Frågorna handlade om kommunikation och information, arbetsuppgifter, handledning, trivsel och bemötande, meningsfullhet, samt om feriepraktik och handledarkontakter som ett verktyg vid framtida jobbsökeri.

46 % svarade att de skulle kunna tänka sig att jobba på Botkyrka kommun. 89 % av de som svarat fick en bra introduktion första dagen, att jämföra med 70 % som var nöjda förra året.

60 % anser att de kan använda sig av sin feriepraktik när de söker jobb i framtiden. Vi ser en tendens att andelen nöjda feriepraktikanter har ökat generellt.

21 % tyckte att de blev dåligt eller ganska dåligt bemötta av personal.

Utöver enkäten genomförde en grupp feriepraktikanter besök på arbetsplatser där de intervjuade ungdomar om vad de tyckte om sina jobb. Intervjuerna är publicerade på sommarjobbssbloggen.

Utvärdering - arbetsplatser

Återkoppling från arbetsplatser som tagit emot feriepraktikanter är en viktig del i utvecklingsarbetet. Utvärderingsenkäten skickades till handledare och ansvariga chefer till de 165 arbetsplatser som i år tagit emot feriepraktikanter. Av dessa svarade 60 % på enkäten.

Frågor som skulle besvaras handlade om handledarrollen, arbetsuppgifterna, handledarträffen, kommunikationen, med flera.

72 % av de som svarat har tidigare varit handledare, och 41 % har frivilligt anmält sig att vara handledare.

93 % har uppgett att arbetet med feriepraktikanter fungerat bra eller ganska bra. 73 % har kunnat erbjuda meningsfulla arbetsuppgifter till sina feriepraktikanter.

20 % anser att de skulle kunna erbjuda någon form av extra anställning till sina feriepraktikanter, en minskning från 36 % föregående år.

81 % kan vara referens för sin/sina feriepraktikanter. 86 % anser att de kan ta emot feriepraktikanter nästa år, vilket är en glädjande hög andel och en ökning från 79 % 2016.

Inför 2018

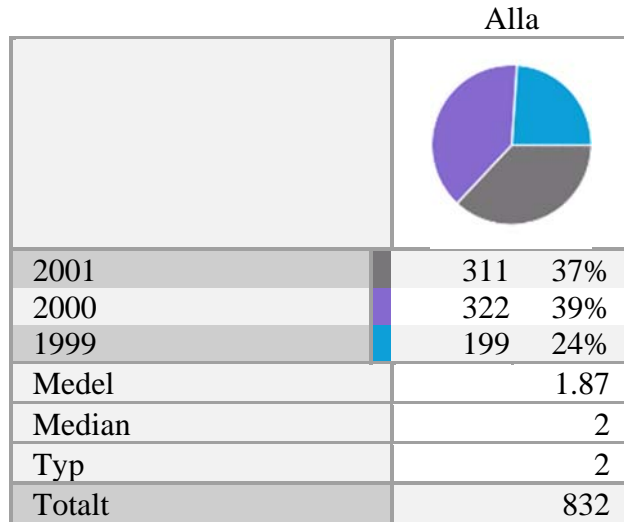
Arbetet för att ytterligare öka svarsfrekvensen på enkäterna kommer att fortsätta 2018. Enkätsvaren är viktigt underlag i utvecklingsarbetet av uppdraget.

Bilagor - Rapport Feriepraktik 2017

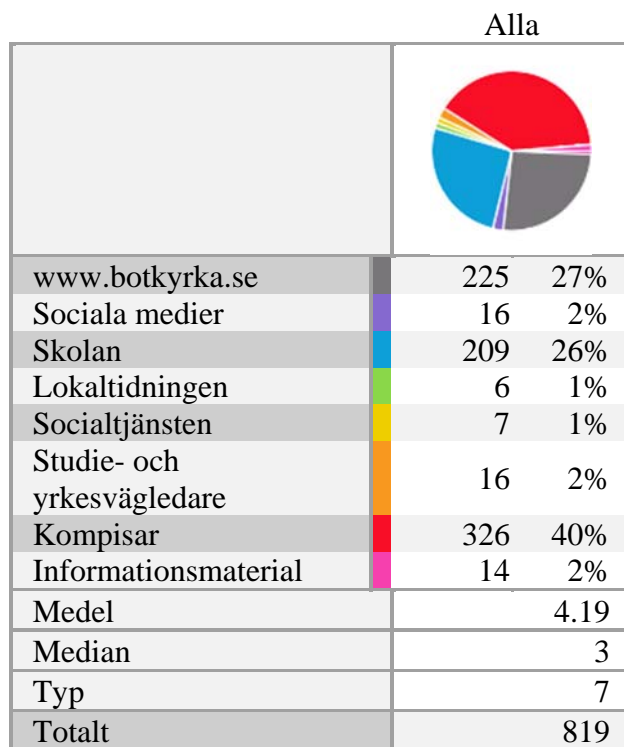
Bilaga 1.

Utvärdering Feriepraktikanter 2017

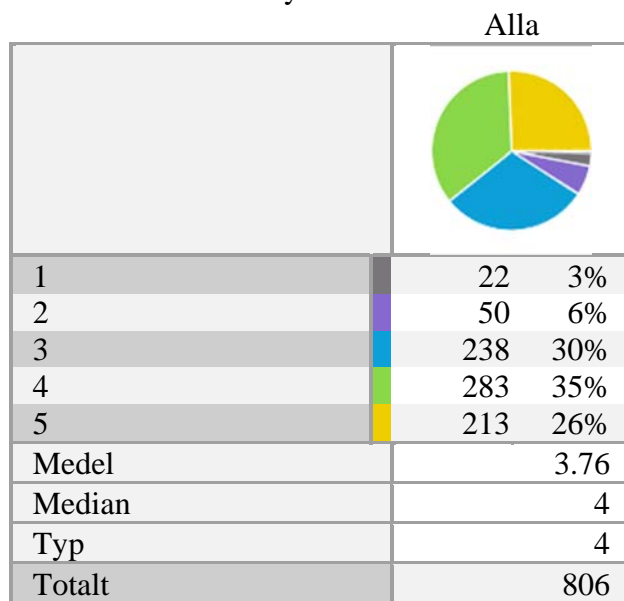
1. Vilket år är du född?



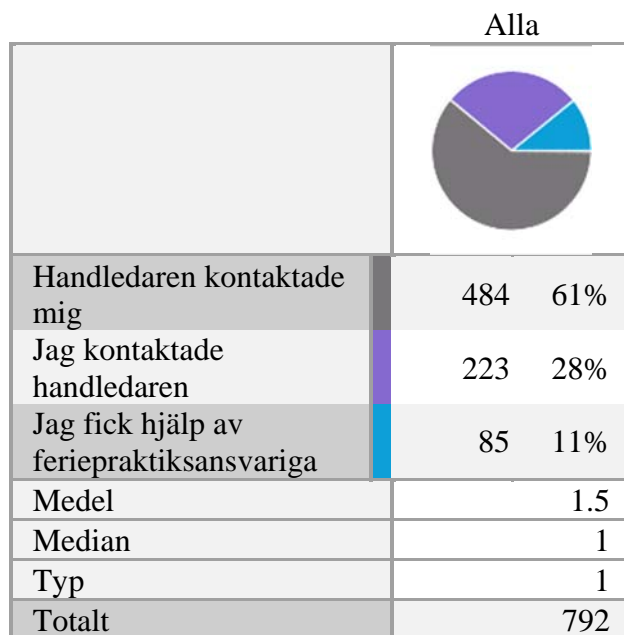
2. Hur fick du information om Botkyrka kommuns sommarjobb?



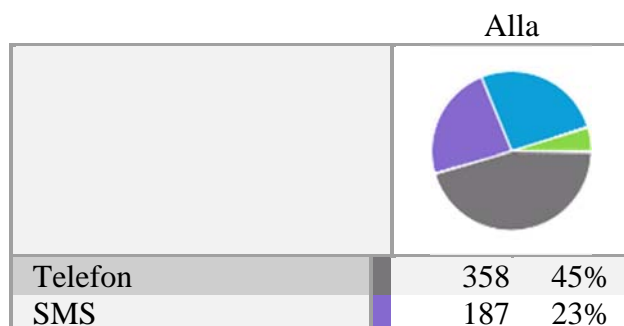
3. Vad tycker du om den information som du fick vid avtalsskrivningen?
1=inte alls bra... 5=mycket bra



4. Hur fick du kontakt med din handledare?



5. Hur skedde kontakten?



Epost	211	26%
Annat	42	5%
Medel	1.92	
Median	2	
Typ	1	
Totalt	798	

6. Hur var första dagen på din feriepraktik?

1=inte alls bra... 5=mycket bra

Alla

1	26	3%
2	57	7%
3	162	20%
4	238	29%
5	327	40%
Medel	3.97	
Median	4	
Typ	5	
Totalt	810	

7. Vad anser du om personalens bemötande?

1=inte alls bra... 5=mycket bra

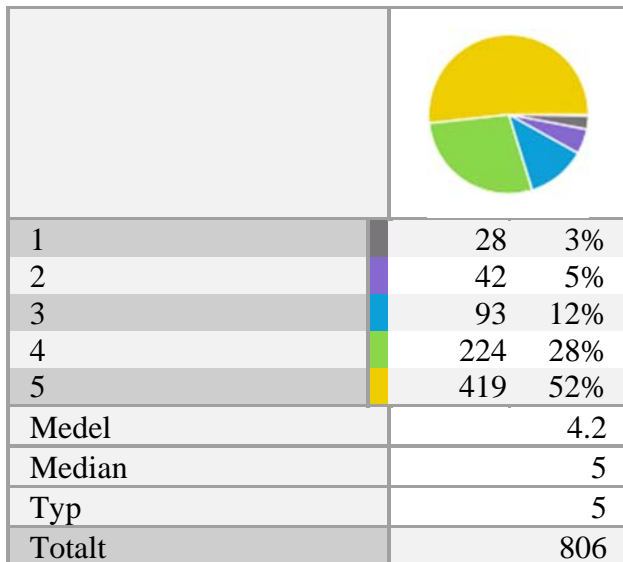
Alla

1	29	4%
2	26	3%
3	111	14%
4	210	26%
5	434	54%
Medel	4.23	
Median	5	
Typ	5	
Totalt	810	

8. Hur trivdes du?

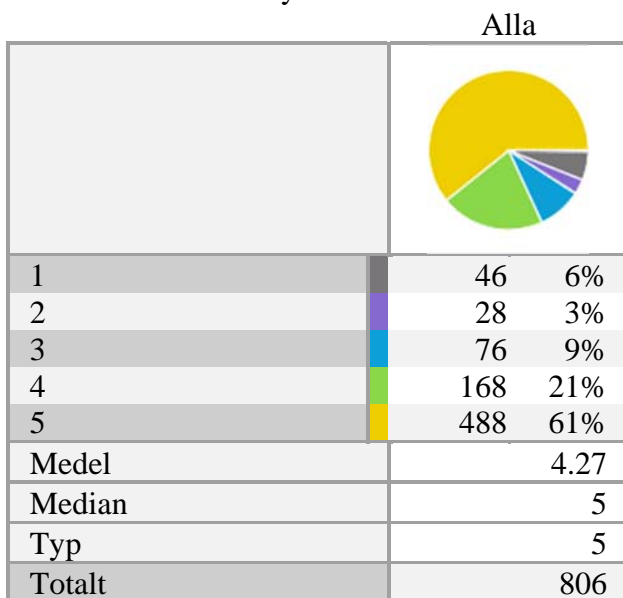
1=inte alls bra... 5=mycket bra

Alla



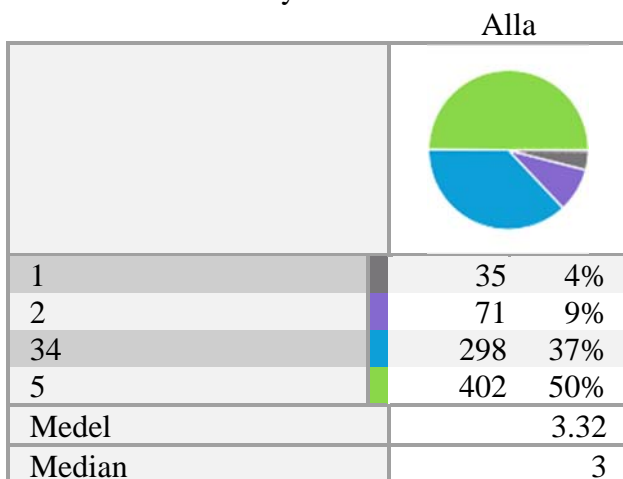
9. Vad tyckte du om din handledare?

1=inte alls bra... 5=mycket bra



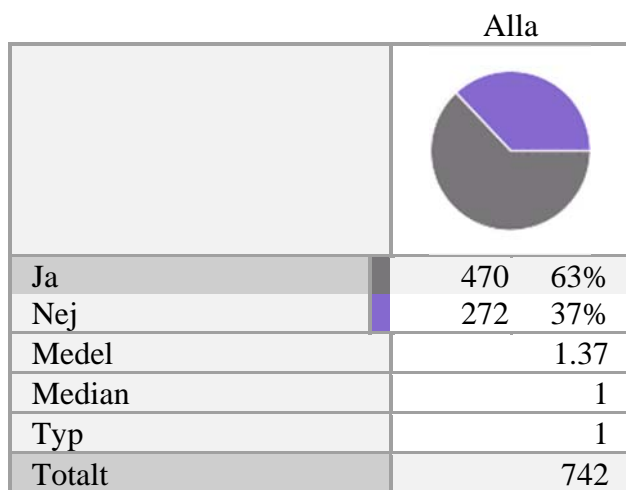
10. Hade du tillräckligt med arbetsuppgifter?

1=inte alls bra... 5=mycket bra

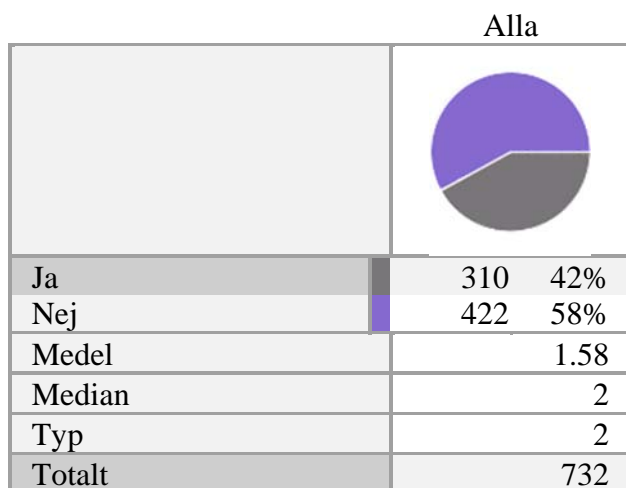


Typ	4
Totalt	806

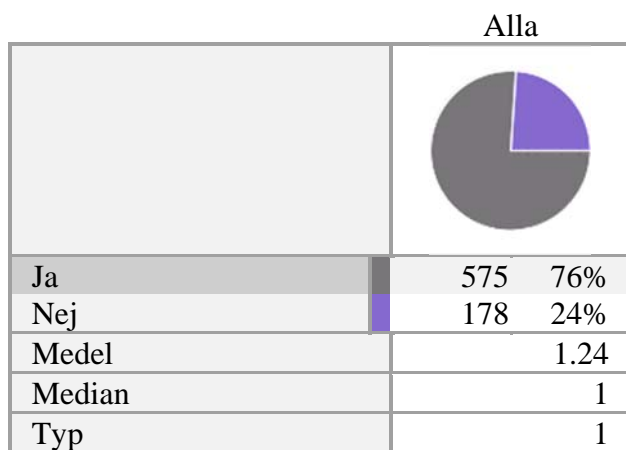
11. Hade ni avslutningssamtal?



12. Fick du betyg?



13. Fikade ni eller gjorde något annat trevligt tillsammans?



Totalt	753
--------	-----

14. Hur nöjd är du med din feriepraktik?

1=inte alls nöjd... 5=mycket nöjd

Alla

1	43 6%
2	40 6%
3	117 16%
4	185 26%
5	336 47%
Medel	4.01
Median	4
Typ	5
Totalt	721

15. Har du lärt dig något nytt och meningsfullt på din feriepraktik?

Alla

Ja	398 52%
Delvis	282 37%
Nej	81 11%
Medel	1.58
Median	1
Typ	1
Totalt	761

16. Tror du att feriepraktiken kan hjälpa dig att få arbete i framtiden?


Alla

Ja	459 60%
Nej	96 13%
Vet ej	206 27%

Medel	1.67
Median	1
Typ	1
Totalt	761


17. Har du frågat om din handläggare kan vara din referens om du söker jobb i framtiden?

Alla

	
Ja	312 41%
Nej	444 59%
Medel	1.59
Median	2
Typ	2
Totalt	756

18. Skulle du kunna tänka dig att jobba i Botkyrka kommun?

Alla

	
Ja	351 46%
Nej	114 15%
Vet ej	295 39%
Medel	1.93
Median	2
Typ	1
Totalt	760

19. Har du fler synpunkter?

För svar, se bilaga 1

Bilaga 1

Alla

139471: Arbetstiderna är för tidiga. De som börjar 8:30 och inte bor nära arbetsplatsen måste som senast vakna kl 7 och detta blir jättejobbigt då man inte kan fokusera och arbeta så effektivt som möjligt på arbetet. Jag vill hellre börja sent och sluta sent än att börja tidigt och vara jättetrött hela dagen

139482: Glass passar synnerligen väl ihop med kolasås

139499: Lönen är väldigt låg jämfört med hur mycket jobb man fick göra.

139501: Nej
139504: 34/5
139517: Bättre måltider!
139520: De va kul o jobba på samhällsutveckling avdelningen, skulle gärna vilja jobba deltid här
139522: Inget
139526: Nej
139527: Nej.
139528: Jag tycker att man borde vara mer tydlig och se till att man har arbete att göra. Istället för att får 5000 kr bara för att man satt mestadels under arbetes dagarna samma går för dem som arbetar där. Man betalar dem för att sitta och baka.
139530: Hemskt jobb.
139532: Nej
139536: tack o hej lever pastej
139540: Nrj
139556: Förra året: fantastiskt! I år: besvikelse!
139573: Nej puss
139574: Era frågor känns inte meningsfulla
139575: När vi mötte handledaren så beskrev han schemat och vi var nöjda och vi skrev på avtalet men när vi kom till jobbet så följde han inte schemat utan lät oss städa hela dagen och detta repeteras flera gånger och om vi klagade så lät han oss arbeta hårdare och vi fick inte ta några raster. Vår handledare gulabi var inte ens närvarande under vår feriepraktik utan någon från Fittja klubben hade koll över oss.
139576: Nope
139580: några av de uppgifter kändes väldigt meningslösa. det är nog pga att alla får sommarjobb, man får då väldigt konstruerade uppgifter.
139582: Just när det kommer till sommarbandet, snälla tänk på gruppdynamiken!
139584: Vår handledare var inte tillräckligt tydlig och bestämd.
139587: Inte jack shit.
139590: Bra jobb, bra information. Seriöst yrke
139599: Enkäten borde inkludera en fråga som frågar vart man har jobbat.
139609: T-shirten man får på avtalsskrivningen som måste bäras är svart. Under sommaren är en svart tröja inte optimal. Jag föreslår en ljusare tröja till nästkommande år.
139611: Nej
139616: Nej
139621: Super bra att det finns möjlighet att arbeta!
139634: Otrevlig handledare, agerar rasistiskt & kränkande
139638: nej
139650: Handledaren ska finnas på plats och inte bara lämna oss.
139653: Det vore bra det fanns längre perioder med feripraktik. Så man kan jobba mera och tjäna mera pengar
139662: Lönen är rätt så låg, särskilt om man jämför med Stockholm stads lön
139669: Nej
139674: Ja hade jätteroligt..
139677: Nej högre lön ba
139696: Nej
139697: mer lön det e under betalt
139699: Nej
139700: Högre lön
139701: Högre lön
139702: Nja
139709: Hej vi vill gärna ha fika på våra fikapauser för annars var det bara väldigt tråkigt. Man ville ju äta lite gott. De lurade mig de första dagarna med tårta och kakor men sedan försvann det och jag blev jätte ledsen :(Men men vad ska man göra... Dock vill jag jätte gärna ha lite kakor och choklad <3333
139717: Mikalela är bäst ge henne löneförhöjning

139718: Ibrahim har varit en väldigt bra handledare!
139721: Nej
139722: Emil är bättre än någon annan ledare!
139725: Att jag fick en riktigt bra handledare
139728: Höj lönen
139730: Nej
139735: Jag tycker jobbet var jätte dåligt då de känns som om ni antog min religion för min religion då min handledare klart och tydligt sa att han endast ville ha muslimer på arbetsplatsen
139794: nej
139796: Nej
139801: Nej
139804: Inte direkt
139810: Nej
139817: nej
139819: Tydligare tidsrapporter
139822: NEJ
139843: Nej
139853: Nej,allt var perfekt.
139862: Låg lön
139863: Jag fick jobba på Summer Talents och det var det bästa jag gjort typ.
139869: Nej
139870: Nej
139884: Ni borde fokusera mycket mer på de som ska sommarjobba sitt första år. Jag och många av mina vänner fick jobbet som städare, jag kände verkligen hur ni utnyttjade oss för att vi var unga och vi inte kunde säga emot om vi inte ville göra en viss sak. Detta fick mig och många andra 01:or att omväga om vi verkligen vill jobba inom Botkyrka Kommun nästa år. Väldigt dåligt gjort!
139887: Information vid avtalsskrivningen var bra men vi både hjälplärare, lärare och personal saknade information dem behövde veta.
139889: nej
139893: Jag fick sommarjobb på parkhemsgården i Tullinge med Maria som min handledare. Utöver min handledare så kunde jag inte fått bättre jobb. Då jag sommarjobbade med 4 andra där 3 av dom var syrianer som personalen på parkhemsgården också är så blev jag och den andra svesnka tjejen väldigt utanför då dom prata sitt språk 60% av tiden. Maria berättade för oss första dagen att vi måste prata svenska framför barnen men ändå nås va hon den som pratade mest syrianska. När jag frågade henne varför hon fick prata så mycket syrianska framför barnen så sa hon amen hur vet du att det inte är min rast, då får jag göra vad jag vill. När jag då svarade att hon pratar syrianska hela dagarna och barnen undrar också vad hon säger så svarade hon såhär "men tänk o jag pratar om dig Destiny då vill jag inte att du ska förstå, aa ta åt dig". Som handledare och en vuxen människa tycker jag inte att man betar sig så mot en 16åring. Detta var dock bara ett exempel men jag fick även höra av andra arbetare att hon pratade skit om mig när jag inte hörde samt att hon gav mg extra mycket uppgifter för att hon gillade mig minst. Hon var allmänt dryg och inte bara mot sommarjobbarna utan också mot barnen. Jag skulle aldrig vilja ha henne som handledare igen.
139897: Nej
139910: Allt som allt var praktiken en väldigt rolig och lärorik period där jag fick b.la träffa& skapa kontakt med nya personer!
139914: Nöjd med sommarjobbet!
139916: Lite krångligt att få tag på rätt blankett när det att få lönen insatt på ett konto, vilket dock löste sig till slut.
139922: Det var jobbigt att inte ha någon annan i min ålder och jobbigt att bara lyfta, städa flera timmar i sträck, då man bara hade lunch.
139928: nej,tack så mycke
139936: nix
139937: nej det har varit roligt att sommar jobba.
139939: Nej tyvärr.
139941: Nej

139943: Nej
139983: jag tycker man borde få bättre betalt och mattsättning
140022: Slavlön, om jag arbetat i Stockholmskommun hade jag fått 4000kr mer
140025: Nej
140033: Nej.
140038: Intresse anmälan var inget ni utgick ifrån
140040: Nej biatch.
140045: Där jag jobbade var det jätte jobbigt för att jag fick göra jobbiga grejer som va jätte svårt och jag fick ont i kroppen
140060: Nej!
140061: :)
140069: Nej det va det
140088: Nej
140090: Nej
140091: Botkyrka suger för att det är slavarbete ni erbjuder för usel, och då menar jag USEL lön. Fan ta er
140093: Mera arbetsuppgifter
140104: nej.
140105: Moataz borde inte vara handledare
140109: Nej
140111: Denna gång allt med ferieoraktiken va dåligt
140115: Nej
140123: Ni får inte lämna oss utan bevakning . Jag kunde dö och ingen hjälpte mig.
140129: Nej
140131: Det var bra att jobbar med kommunen
140135: Lönen måste höjas, asså hur kan det finnas jobb inom fritidsverksamhet? De gör ingenting
140137: Nej
140139: Aa som att höja lönerna
140144: Want some cock
140145: Nej
140181: Det var slitsamt,
140192: Nope
140210: Nej
140223: Nej
140224: Nej
140232: Nej
140239: Nej
140248: Nej, inte direkt. Bara att jag verkligen uppskattar dessa tre veckor.
140261: Första dagen var det strikta regler angående användning av mobiltelefoner och att svenska var det enda språket som skulle användas. Efter bara andra dagen pratade personalen deras hemspråk, syrianska vilket för mig inte kändes bra och något dom andra praktikanterna också reagerat på. Det kändes som att dom pratade om oss, vilket jag också tror att dom gjort vid några tillfällen. Dom använde också mobiler, vilket inte kändes professionellt. Jag önskar jag hade haft modet att ta upp detta, men fann inte rätt tillfälle. Jag önskar att detta är något dom kan ta till sig i fortsättningen. Annars var det ett bra sommarjobb, och jag kände ändå att personalen var väldigt trevliga och vi hade en fin avslutningsfest för oss sommarjobbare.
140263: Utöver den väldigt låga lönen tycker jag man kan få lite mer än 30 minuter till lunch, det är väldigt snålt med tid.
140282: Ni borde se över om ni ska ha Café Anna Giertz som en arbetsplats för ungdomar i Botkyrka kommun, när jag jobbade där fick jag helt ersätta disken och diska hela dagarna. Jag blev så stressad att jag fick sår och brännskador på armarna från den varma diskmaskinen. Jag slutade jobba efter två dagar för att jag insåg att de på arbetsplatsen utnyttjade mig, jag fick göra allt jobb och grovgöra för en minimumlön medans dom bara stod och pratade dagarna ut, jag fick även höra att praktikanterna innan mig inte heller var där så ofta vilket är förstaeligt - man orkar inte med psykiskt och fysiskt att jobba så hårt, speciellt inte för en så låg lön.

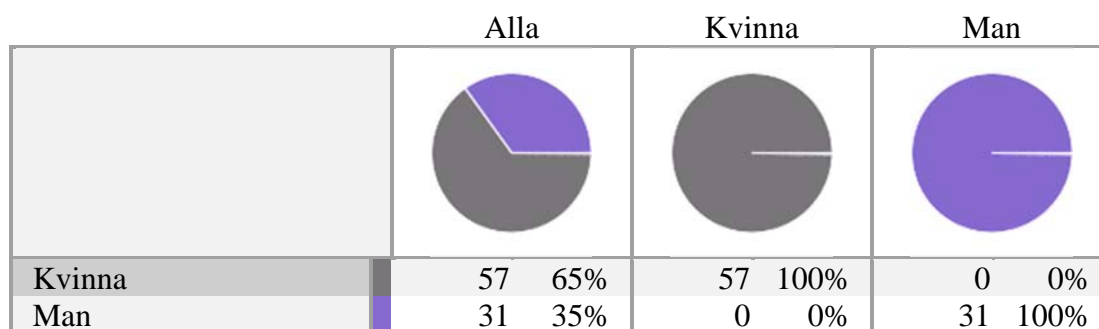
140283: Nej
140288: nej
140296: Nej
140322: Vi som jobbar i Botkyrka kommun får väldigt lite pengar i timmen jämfört med andra kommuner, därför borde ni höja lönen och det räcker inte med att ni höjer timlönen med 2 kr.
140323: Bättre behandling av handledarna och att sluta utnyttja makten de får.
140327: Nej
140328: Nej
140330: Tack så jätte mycket .Jag var mycket glad med det jobb Och jag hoppas i framtid att få nytt jobb hos er då skulle jag mycket glad
140340: Det borde bra om ni hade striktare regler kring rökning med handledarna. Det borde inte alls vara ok att röka under arbetstid och bredvid oss praktikanter.
140342: Nej
140345: Allt är bra med mig har
140353: Nej
140358: Nej tack
140360: Nej
140361: Nej
140362: Högre lön behövs
140364: För lite lön
140368: Vill nästan knappt sluta, första veckan var långtråkig men resten av tiden har vart helt underbar! Super trevlig personal och bra arbete! :)
140376: Nej
140379: Nej
140393: Alla måste vara lika värda, INGEN FAVORISERING..
140395: En micro saknas, önskar att det fanns en
140398: Bra, lönen är låg men det visste jag redan om innan
140407: jag har inga synpunkter jag är nöjd med mitt sommarjobb
140410: Nej
140412: Ja dom som jobbar där var jätte otrevlig mot mig lite ibland
140413: Japp
140417: Lågt lön!
140418: Jag tycker att det är bra att sommar jobba och prova nya saker. Det är kort tid(3 veckor) men det passar jättemycket så att man inte känner sig tråkigt på jobbet.
140425: Handledaren borde inte sätta barnen i fara, dom är bara barn dom ska inte bära tungt,
140426: Nej, fick en timanställning på Tumba Bruksmuseum i och med ferie praktiken så det var kul.
140432: Jag är 18 har körkort och är ull allergiker. Jag skrev i min ansökan om att jag var allergiker och ändå fick jag jobb som får skötare. Nu hade jag tabletter med mig men jag förstår inte kombinationen. Sen fick inte min handledare veta att jag ännu var det vilket kunde ha hjälpt situationen. Sen tycker jag att ni kan också ta bort fråga om man har bil körkort eftersom man ändå inte får köra något fordon på arbetstid.
140445: Nej
140447: jag tyckte det var lite dåligt betalt.
140453: Lönen var för låg
140474: Låg lön.
140490: Är mycket nöjd, vill söka framtida jobb hos Botkyrka kommun
140494: Nej.
140496: Nej
140497: Nej
140499: Nej,jag har inte synpunkter
140506: Nej
140513: Carl ÄGER!!!!!!!!!!!!!!
140523: Nej
140525: Nej
140529: nej

140547: Nej tack för allt
 140559: Det roliga va är att man fick måla mycket
 140562: Nej
 140569: Nej
 140571: Nej
 140578: Nek
 140580: Det var kul men inget jag skulle jobba med i framtiden.
 140581: Sommarjobb är inte bara ett jobb.det är en plats där man lär sig många nya saker. Och jag fick också lär mig många nya saker . Älskade mitt jobb. Önskar jag kan jobba mer med Botkyrka kommunen. Botkyrka = LOVE
 140590: Ftp
 140600: Nej
 140601: Jag trivdes väldigt mycket men jag har ryggproblem och vi fick rensa O gräs och bära tunga saker så jag vill helst Göra nåt som jag inte får ont utav
 140614: Jag skulle vilja jobba inom polisen, med ambulansen eller med brandmännen. Det har vi inte möjlighet att välja på det skulle vara jättekul att jobba med ordningsvakter, parkeringsvakter eller poliser. Det skulle jag gärna vilja jobba med nästa år. Om det finns möjlighet att jobba inom vården att kolla på när en operation startas något liknande.
 140618: nope
 140620: Jag ansökte samma minut Som brevet om sommarjobb kom. Det jag sökte efter va omsorg - barn/äldre även ledare för barn samt lager osv. Det jobbet jag fick var det som jag sist ville ha. Måleri och möblering vilket inte passade mig på något sätt. Lite tråkigt efter som jag sökte samma minut jag fick brevet. Lite orättvist.
 140625: Ja det är att jag har fått känna hur det är att få arbeta. Det känns faktiskt som att det är ens riktig jobb eftersom jag fick få jobba en hel period. Det var jätteskönt att få vara i bra term med kollegorna. Jag hoppas att jag kan söka liknande sommarjobb till nästa gång.
 140627: Min handledare var det bäst.
 140630: Nej
 140645: Långtråkigt jobb för 63 kr/h, aldrig igen
 140649: Ramya
 140652: I dom papperna som vi fick stod det att vi tillsammans med personalen skulle göra en del saker men så var det absolut inte. Det kändes som om vi feriearbetare fick göra allt skitarbete, (diska, städa, gå med soporna osv.) samtidigt som man blev väldigt ledsen när dom äldre påstod att dom hade det så dåligt, dock vet man ju inte vad som är sant eller ej.
 140664: Nej
 140671: Det var väldigt kul, dock så måste handledare och chefer vara mer strikta.
 140710: Det vore bra om teatern får en större budget i fortsättningen. För det vore trevligare med kostymer och mer rekvisita.

Bilaga 2.

Utvärdering – arbetsplatser 2017

1. Du är



Medel	1.35	1	2
Median	1	1	2
Typ	1	1	2
Totalt	88	57	31

2. Vilken period har du varit handledare?

	Alla	Kvinna	Man
Period 1	71 51%	48 57%	23 42%
Period 2	33 24%	18 21%	15 27%
Period 3	35 25%	18 21%	17 31%
Medel	1.74	1.64	1.89
Median	1	1	2
Typ	1	1	1
Totalt	87	57	30

3. Har du varit handledare för feriepraktikanter tidigare?

	Alla	Kvinna	Man
Ja	62 72%	38 69%	24 77%
Nej	24 28%	17 31%	7 23%
Medel	1.28	1.31	1.23
Median	1	1	1
Typ	1	1	1
Totalt	86	55	31




4. Hur fick du din handledarroll?

	Alla	Kvinna	Man

Anmälde mig frivilligt för det är ett så viktigt och roligt uppdrag	35 41%	22 41%	13 42%
Vi går i turordning, det var min tur	2 2%	1 2%	1 3%
Mina arbetsuppgifter passade bäst	11 13%	6 11%	5 16%
Jag anställdes som handledare	5 6%	2 4%	3 10%
Jag blev särskilt utsedd av min chef	25 29%	17 31%	8 26%
Annat	7 8%	6 11%	1 3%
Medel	3.05	3.17	2.84
Median	3	3	3
Typ	1	1	1
Totalt	85	54	31




5. Hur upplevde du första dagen?

1=inte alls bra... 5=mycket bra

	Alla	Kvinna	Man
			
1	2 2%	1 2%	1 3%
2	1 1%	1 2%	0 0%
3	18 22%	13 25%	5 16%
4	30 37%	15 29%	15 48%
5	31 38%	21 41%	10 32%
Medel	4.06	4.06	4.06
Median	4	4	4
Typ	5	4	N/A
Totalt	82	51	31

6. Hur har arbetet med feriepraktikanter fungerat?

1=inte alls bra... 5=mycket bra

	Alla	Kvinna	Man
			
1	3 4%	2 4%	1 3%
2	2 2%	2 4%	0 0%
3	11 13%	6 12%	5 16%
4	37 45%	21 41%	16 52%
5	29 35%	20 39%	9 29%

Medel	4.06	4.08	4.03
Median	4	4	4
Typ	4	4	N/A
Totalt	82	51	31

7. Har du kunnat erbjuda meningsfulla arbetsuppgifter till feriepraktikanterna?

	Alla	Kvinna	Man
Ja	60 73%	40 78%	20 65%
Delvis	22 27%	11 22%	11 35%
Nej	0 0%	0 0%	0 0%
Medel	1.27	1.22	1.35
Median	1	1	1
Typ	1	1	1
Totalt	82	51	31

8. Kommer det att finnas möjlighet till någon form av extraanställning för ungdomen efter feriepraktikens slut?




	Alla	Kvinna	Man
Ja	16 20%	9 17%	7 24%
Nej	42 52%	25 48%	17 59%
Vet ej	23 28%	18 35%	5 17%
Medel	2.09	2.17	1.93
Median	2	2	2
Typ	2	2	2
Totalt	81	52	29

9. Kan du tänka dig att vara referens för den/dem du varit handledare för?

	Alla	Kvinna	Man

Ja	65	81%	38	76%	27	90%
Nej	7	9%	6	12%	1	3%
Vet ej	8	10%	6	12%	2	7%
Medel	1.29		1.36		1.17	
Median	1		1		1	
Typ	1		1		1	
Totalt	80		50		30	




10. Kan du tänka dig att ta emot nya feriepraktikanter nästa år?

	Alla	Kvinna	Man			
						
Ja	70	86%	44	86%	26	87%
Nej	2	2%	1	2%	1	3%
Vet ej	9	11%	6	12%	3	10%
Medel	1.25		1.25		1.23	
Median	1		1		1	
Typ	1		1		1	
Totalt	81		51		30	

11. Vad beror det på?

För svar, se bilaga 1

12. Deltog du i handledarträff i år?




	Alla	Kvinna	Man			
						
Ja	45	56%	31	62%	14	47%
Nej	35	44%	19	38%	16	53%
Medel	1.44		1.38		1.53	
Median	1		1		2	
Typ	1		1		2	
Totalt	80		50		30	

13. Varför?

Alla

Kvinna




Man

			
Har inte haft möjlighet	15 43%	9 47%	6 38%
Hittar information ändå	2 6%	1 5%	1 6%
Har tidigare varit handledare	15 43%	7 37%	8 50%
För sent på dagen	1 3%	1 5%	0 0%
För tidigt på dagen	0 0%	0 0%	0 0%
Annat	2 6%	1 5%	1 6%
Medel	2.29	2.21	2.38
Median	3	2	3
Typ	1	3	N/A
Totalt	35	19	16

14.1 Vad tyckte du om årets handledarträff?

1=inte alls bra... 5=mycket bra




Presentationen

	Alla	Kvinna	Man
			
1	1 2%	0 0%	1 7%
2	0 0%	0 0%	0 0%
3	8 18%	4 13%	4 29%
4	21 48%	13 43%	8 57%
5	14 32%	13 43%	1 7%
Medel	4.07	4.3	3.57
Median	4	4	4
Typ	4	4	N/A
Totalt	44	30	14

14.2 Vad tyckte du om årets handledarträff?

1=inte alls bra... 5=mycket bra

Polisen

	Alla	Kvinna	Man
			
1	0 0%	0 0%	0 0%
2	1 2%	0 0%	1 7%

3	8	18%	5	16%	3	21%
4	22	49%	14	45%	8	57%
5	14	31%	12	39%	2	14%
Medel	4.09		4.23		3.79	
Median	4		4		4	
Typ	4		4		4	
Totalt	45		31		14	

14.3 Vad tyckte du om årets handledarträff?

1=inte alls bra... 5=mycket bra

Ungdomspanelen

	Alla	Kvinna	Man
1	0	0	0
2	4	3	1
3	9	2	7
4	15	12	3
5	14	13	1
Medel	3.93	4.17	3.33
Median	4	4	3
Typ	4	5	3
Totalt	42	30	12

14.4 Vad tyckte du om årets handledarträff?

1=inte alls bra... 5=mycket bra

Inspirationsföreläsningen

	Alla	Kvinna	Man
1	0	0	0
2	3	2	1
3	9	3	6
4	17	13	4
5	13	12	1
Medel	3.95	4.17	3.42
Median	4	4	3
Typ	4	4	3
Totalt	42	30	12

14.5 Vad tyckte du om årets handledarträff?

1=inte alls bra... 5=mycket bra

Maten

	Alla	Kvinna	Man
1	0 0%	0 0%	0 0%
2	3 7%	0 0%	3 25%
3	8 19%	5 17%	3 25%
4	8 19%	6 20%	2 17%
5	23 55%	19 63%	4 33%
Medel	4.21	4.47	3.58
Median	5	5	3.5
Typ	5	N/A	N/A
Totalt	42	30	12

14.6 Vad tyckte du om årets handledarträff?

1=inte alls bra... 5=mycket bra

Handledarträffen i stort

	Alla	Kvinna	Man
1	1 2%	0 0%	1 7%
2	0 0%	0 0%	0 0%
3	10 22%	5 16%	5 36%
4	19 42%	13 42%	6 43%
5	15 33%	13 42%	2 14%
Medel	4.04	4.26	3.57
Median	4	4	4
Typ	4	4	N/A
Totalt	45	31	14

15. Hur tycker du att samarbetet har fungerat med samordnarna för feriepraktiken?

1=inte alls bra... 5=mycket bra

	Alla	Kvinna	Man
1	1 1%	0 0%	1 3%
2	3 4%	2 4%	1 3%

3	12	15%	7	15%	5	17%
4	27	35%	15	31%	12	40%
5	35	45%	24	50%	11	37%
Medel	4.18		4.27		4.03	
Median	4		4.5		4	
Typ	5		5		N/A	
Totalt	78		48		30	

16. Vad anser du om informationen som du fått i samband med feriepraktiken?
1=inte alls bra... 5=mycket bra

	Alla	Kvinna	Man
1	0	0	0
2	1	0	1
3	13	9	4
4	36	18	18
5	30	23	7
Medel	4.19		4.03
Median	4		4
Typ	4		4
Totalt	80		30

17. Övriga synpunkter och tips inför kommande år:

För svar, se bilaga 2

Bilaga 1

Alla

140777: Inte tillräcklig med arbetsuppgifter

140791: Min första upplevelse som handledare har inte varit så positiv så känner mig osäker inför framtida åtaganden.

140799: Perioden är det svårt att ge bra uppgifter

140805: Det ekonomiska utfallet blev inte som förväntat

140814: Botkyrkabygge bestämmer detta tillsammans med kommunen.

140961: Pga de begränsade öppettiderna finns det allt mindre och stimulerande arbetsuppgifter under sommaren, därför är det svårt att entusiasmera (delvis skoltrötta) ungdomar i arbetsuppgifter som ibland är rent av administrativa.

140975: Förstår de ens ansvar?

Kvinna

140777: Inte tillräcklig med arbetsuppgifter

140791: Min första upplevelse som handledare har inte varit så positiv så känner mig osäker inför framtida åtaganden.

140799: Perioden är det svårt att ge bra uppgifter

140814: Botkyrkabygge bestämmer detta tillsammans med kommunen.

140961: Pga de begränsade öppettiderna finns det allt mindre och stimulerande arbetsuppgifter under sommaren, därför är det svårt att entusiasmera (delvis skoltrötta) ungdomar i arbetsuppgifter som ibland är rent av administrativa.

140975: Förstår de ens ansvar?

Man

140805: Det ekonomiska utfallet blev inte som förväntat

Bilaga 2

Alla

140763: Det välkomstbrev med när de ska infinna sig på jobbet vore bra att de gick en kopia till arbetsplatsen så man vet vilken info de fått. Bra matchning med unga från hela Botkyrka.

140774: Toppen bra jobb.

140776: Bättre flexibilitet önskas för ungdomarnas skull

140779: Vi ser fram emot nästa år.

140788: Ni måste bli tydligare med att praktikanterna måste ha med sig papper från Polisen första dagen. Skulle jag ha följt reglerna så skulle enbart 1 av 5 praktikanter kunnat jobba här.

140791: Det funkar inte att ha feriepraktikanter som inte vill arbeta eller inte är intresserade av den arbetsplats de kommer till. Viktigt att hitta rätt matchning.

140792: Något som skulle vara bra är att inte placera ungdomar på feriepraktiken i det området de bor i, barnen och ungdomar kanske känner sig mer trygga med någon de känner och sett tidigare men det skulle vara bättre och ge andra chansen från andra områden att se hur vi har det. Annars fungerade allt galant!

140796: Tack!

140797: Att välja rätt person för rätt arbetsplats

140803: Lysande säsong med ungdomarna, kunnat gå bättre i början med intrig men annan förening. Summan blev lyckad

140805: Trevliga ungdomar över lag. Några få var ambitiösa andra behövdes flera tillsägelser för att komma igång med vissa sysslor. Endast två st. fick "betyg/rekommendations utlåtande" att visa för kommande arbetsgivare.

140816: Det vore bra om alla förvaltningar anordnade en gemensam första dag + gemensamma aktiviteter. Som kommunledningsförvaltningen gör. Då får alla feripraktikanter samma information osv, nu blev det väldigt olika mellan förvaltningarna.

140821: inga

140834: Bra om man vet hur många feriearbetare man får. Jag fick tilldelat mig två stycken först. Sen plockades de bort och jag fick två nya. När det var dags kom fyra stycken till två olika förskolor och jag har svårt att klona mig. Behöver veta rätt antal från början.

140944: Tack för ett gott samarbete!

140961: -

140967: Majoriteten av ungdomarna var motiverade och inställda på att arbeta. Men en del verkade inte alls intresserade av att arbeta, och förstod inte heller varför bara närvaro inte räknas (dvs att finnas på plats men inte utför arbete). En del hade även ansökt till specifika arbetsuppgifter, t.ex. café, men det var inte vad som stod i våra papper, och därför hade vi inte heller alltid möjlighet att ge dem just dessa arbetsuppgifter. Bättre information om arbetsplatsen, vad som gäller på ett arbete samt gärna någon form av ansökskrav (t.ex. CV+personligt brev) skulle kunna öka förståelsen hos ungdomarna vad som krävs på arbetslivet (dvs att det krävs prestation, inte bara närvaro).

140969: Jag har intervjuat de som vi blev tilldelade. Det var jättebra vilket gav dem en uppfattning om jobbet och de förstod vad som förväntades av dem.

141127: Vi skulle ha haft två sommarjobbare hos oss under period 1, och bägge dök upp. En av dem var tyvärr tvungen att sluta efter den första veckan pga sjukdom i familjen. Bägge två var trevliga och arbetsamma och tog sig an alla arbetsuppgifter de fick med entusiasm. Årets upplevelse av att ha sommarjobbare var alltså bara positivt. Jag tror att vi lyckades ge tillräckligt med information innan med vårt eget välkomstbrev + personligt samtal samt den allmänna informationen från kommunen.

141209: otroligt bra att få sommarjobbare till cafe och restaurangen som går restaurangutbildning, de får även chansen att få extra jobb hos oss, de som skött sig och varit duktiga.

141298: Jag arbetar på Socialpsykiatri, Var orolig för att en mindre årig ska vara mellan mina brukare , särskild att en mådde inte bra då.

Kvinna

140763: Det välkomstbrev med när de ska infinna sig på jobbet vore bra att de gick en kopia till arbetsplatsen så man vet vilken info de fått. Bra matchning med unga från hela Botkyrka.

140774: Toppen bra jobb.

140776: Bättre flexibilitet önskas för ungdomarnas skull

140779: Vi ser fram emot nästa år.

140791: Det funkar inte att ha feriepraktikanter som inte vill arbeta eller inte är intresserade av den arbetsplats de kommer till. Viktigt att hitta rätt matchning.

140792: Något som skulle vara bra är att inte placera ungdomar på feriepraktiken i det området de bor i, barnen och ungdomar kanske känner sig mer trygga med någon de känner och sett tidigare men det skulle vara bättre och ge andra chansen från andra områden att se hur vi har det. Annars fungerade allt galant!

140816: Det vore bra om alla förvaltningar anordnade en gemensam första dag + gemensamma aktiviteter. Som kommunledningsförvaltningen gör. Då får alla feripraktikanter samma information osv, nu blev det väldigt olika mellan förvaltningarna.

140821: inga

140834: Bra om man vet hur många feriearbetare man får. Jag fick tilldelat mig två stycken först. Sen plockades de bort och jag fick två nya. När det var dags kom fyra stycken till två olika förskolor och jag har svårt att kлона mig. Behöver veta rätt antal från början.

140944: Tack för ett gott samarbete!

140961: -

140967: Majoriteten av ungdomarna var motiverade och inställda på att arbeta. Men en del verkade inte alls intresserade av att arbeta, och förstod inte heller varför bara närvaro inte räknas (dvs att finnas på plats men inte utför arbete). En del hade även ansökt till specifika arbetsuppgifter, t.ex. café, men det var inte vad som stod i våra papper, och därför hade vi inte heller alltid möjlighet att ge dem just dessa arbetsuppgifter. Bättre information om arbetsplatsen, vad som gäller på ett arbete samt gärna någon form av ansökskrav (t.ex. CV+personligt brev) skulle kunna öka förståelsen hos ungdomarna vad som krävs på arbetslivet (dvs att det krävs prestation, inte bara närvaro).

140969: Jag har intervjuat de som vi blev tilldelade. Det var jättebra vilket gav dem en uppfattning om jobbet och de förstod vad som förväntades av dem.

141127: Vi skulle ha haft två sommarjobbare hos oss under period 1, och bägge dök upp. En av dem var tyvärr tvungen att sluta efter den första veckan pga sjukdom i familjen. Bägge två var trevliga och arbetsamma och tog sig an alla arbetsuppgifter de fick med entusiasm. Årets upplevelse av att ha sommarjobbare var alltså bara positivt. Jag tror att vi lyckades ge tillräckligt med information innan med vårt eget välkomstbrev + personligt samtal samt den allmänna informationen från kommunen.

141209: otroligt bra att få sommarjobbare till café och restaurangen som går restaurangutbildning, de får även chansen att få extra jobb hos oss, de som skött sig och varit duktiga.

Man

140788: Ni måste bli tydligare med att praktikanterna måste ha med sig papper från Polisen första dagen. Skulle jag ha följt reglerna så skulle enbart 1 av 5 praktikanter kunnat jobba här.

140796: Tack!

140797: Att välja rätt person för rätt arbetsplats

140803: Lysande säsong med ungdomarna, kunnat gå bättre i början med intrig men annan förening. Summan blev lyckad

140805: Trevliga ungdomar över lag. Några få var ambitiösa andra behövdes flera tillsägelser för att komma igång med vissa sysslor. Endast två st. fick "betyg/rekommendations utlåtande" att visa för kommande arbetsgivare.

141298: Jag arbetar på Socialpsykiatri, Var orolig för att en mindre årig ska vara mellan mina brukare , särskild att en mådde inte bra då.

Bilaga 3.

Jämförelse mellan Botkyrka kommun och dess grannkommuner.

Kommun	Betäckning	Form	Ålder	Ansökningssperiod	Praktikperiod	Timlön	Övriga kriterier
Botkyrka	Sommarjobb i form av feriepraktik	Målsättning, 1350 platser.	1999, 2000, 2001	1 feb – 28 feb	Period 1: 19 juni – 7 juli Period 2: 10 juli – 28 juli Period 3: 31 juli - 18 augusti	63,05 kr per timme, inklusive semestertillägg	Särskoleelever födda 1997 och 1998, som har ytterligare år kvar i skolan kunde söka. Ensamkommande/nyanlända inom årskategorin, men utan riktigt personnummer, kunde söka och få individuell prövning gjort. Ansvarig för sommarjobben fattar beslutet utifrån den anvisning som inkom från Socialförvaltningen i Botkyrka.
Haninge	Feriepraktik	Kommunen erbjudit ca 496 platser	1999, 2000	6 feb – 5 mars	Period 1: 19 juni – 7 juli Period 2: 10 juli – 28 juli Period 3: 31 juli - 18 augusti	1999: 67 kr/timme + 12 % semesterersättning 2000: 62 kr/timme + 12 % semesterersättning	Vissa arbetsplatser hade anpassade perioder. Ungdomar arbetade sammanlagt 100 arbetstimmar.
Huddinge	Feriepraktik	Ett tjugotal platser per år är utlandspraktik.	2000, 2001 (16-17)	15 februari – 7 mars	Period 1: 12 juni-30 juni Period 2: 3 juli-21 juli Period 3: 24 juli-11 augusti	62 kr/timme	Ungdomarna som är födda 2000 och 2001, folkbokförda i kommunen och inte haft feriepraktik tidigare kunde söka.
Nynäshamn	Sommarjobb	Kommunen erbjudit sommarjobb till alla som sökte under ansökningsperiod-en – ca 600 ungdomar	16 – 18 år	18 jan – 8 feb	Period 1: 19 juni – 7 juli Period 2: 10 juli – 28 juli Period 3: 31 juli - 18 augusti	1999: 75 kr/timme +15:40 kronor semesterersättning 2000: 67 kr/timme + 15:40 kronor semesterersättning	Nynäshamns kommun erbjuder varje år tre veckors sommarjobb till ungdomar i åldrarna 16-18 år i maximalt tre år.

						ning 2001: 62 kr/timme + 15:40 kronor semesterersätt ning	
Salem	Feriearbete	Kommunen har ingen sommarjobbsgaranti	Åk 9 Åk 1 gy Åk 2 gy	1 mars – 31 mars			
Södertälje	Feriepraktik	År 2017 erbjuds alla ungdomar som söker inom ansökningstiden en feriepraktikplats.	2000 , 2001 (16-17)	21 feb – 19 mars	Period 1: 15 juni – 5 juli Period 2: 6 juli – 26 juli Period 3: 27 juli – 15 aug	67 kr per timme, inklusive semesterersättning + OB 100 % efter kl. 19:00 på vardagar	Ungdomar födda 1999, som har särskilda behov kunde söka.
Tyresö	Sommarjobb	Kommunen erbjuder medfinansiering av sommarjobb till ungdomar som är 16 eller 17 år och folkbokförda i Tyresö kommun.	16 – 17 år	Senast 11 juni		Kommunen ersätter arbetsgivare med 50 % av den totala lönekostnaden för max 90 timmar.	Ungdomarna är inte försäkrade via Tyresö kommun.

Bilaga 4.

<http://www.dagen.se/botkyrka-pingst-ger-sommarjobb-till-ungdomar-1.991874>



5

Näringslivsgalan

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.



6

Anmälningssärenden (AVUX/2017:1)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

Ärendet

Följande ärenden anmäls till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden:

Revidering av kommunstyrelsens delegationsordning (KS/2017:356)

Sammanhållen beredningsprocess för kommunens kompetensförsörjning (KS/2016:364)

Plan för Botkyrka kommuns genomförande av 100-årsjubileum för demokratin (KS/2017:543)

Brev till förvaltningen avseende neddragningar för Daglig verksamhet

**§ 200****Revidering av kommunstyrelsens delegationsordning
(KS/2017:356)****Beslut**

1. Kommunstyrelsen fastställer förslag till reviderad delegationsordning, delegationsförteckning och verkställighetsförteckning daterade 2017-09-12.
2. Kommunstyrelsen uppmanar övriga nämnder att revidera sina delegationsordningar, delegationsförteckningar och verkställighetsförteckningar i enlighet med kommunstyrelsens beslutanderätt i fråga om tjänsteresor.
3. Kommunstyrelsen beslutar att uppdraget från kommunstyrelsen 2017-05-02 § 104 (dnr KS/2016:567), är att betrakta som genomfört.

Ärendet

Ett antal förändringar av kommunstyrelsens delegationsordning, delegationsförteckning och verkställighetsförteckning föreslås i syfte att förenkla kommunstyrelsens och kommunledningsförvaltningens beslutsfattande.

Förslagen omfattar bland annat vissa förändringar avseende beslutanderätt för tjänsteresor, sponsring (med anledning av KS/2016:567), tillägg av befattningschef biträdande förvaltningschef i delegationsförteckningen, beslut i fråga om kommunens officiella flaggning, att samråd ska ske med berörd förvaltningschef före det att förlikningsavtal ingås samt vissa förändringar i delegation avseende beslut om anställning och att utse tjänsteförordnande chef. Förslaget omfattar vidare att upphandlingschef ska utgöra delegat rörande beslut om att inte lämna ut handling och beslut om förbehåll i samband med att handling utlämnas, rörande upphandlingsenhetens ärenden. Även beslut i fråga om att lämna yttrande över remiss föreslås som tillägg.

2017-10-09

Dnr KS/2017:356

Expedieras till:
Samtliga nämnder
Kommunjurist Maria Utterhall
Botkyrka kommuns styrdokument



§ 202

Sammanhållen beredningsprocess för kommunens kompetensförsörjning (KS/2016:364)

Beslut

1. Kommunstyrelsen beslutar om att en årlig kompetensförsörjningsplanering blir en del av mål- och budgetprocessen.

Sammanfattning

Idag har kommunen en kompetensfond som bereds och beslutas årligen vid sidan om den årliga mål- och budgetprocessen. Finansiering av beslutade kompetensutvecklingsinsatser görs i särskild ordning efter det att ordinarie budget beslutats och fördelats till nämnderna. Det har avsatts ca 10 miljoner kronor årligen fram till idag.

För lönebildningen har det, utöver medel som fördelats i ordinarie budgetbeslut, genomförts en följdprocess inför kommunstyrelsebeslut om att fördela ytterligare medel inför den årliga löneöversynen. Detta har gjorts i syfte att utifrån olika lönebildningsbehov ge ytterligare medel till uttalade grupper att användas inom ramen för den årliga löneöversynen. För detta har avsatts ca 4-5 miljoner kronor årligen.

Kompetensutveckling och lönebildning är två viktiga delar i kompetensförsörjningen. Vid sidan av dessa områden kan det även finnas andra större kommunövergripande verksamhetsbehov kopplade till kompetensförsörjningsprocessen.

För att kunna bedöma behoven av såväl kompetensutveckling som lönebildning samt andra behov bör dessa ses i ett större sammanhang, varför det föreslås att samtliga nämnder årligen tar fram kompetensförsörjningsplaner. Detta arbete föreslås vara en del av nämndernas årliga arbete med omvärldsanalyserna och ska följa samma tidplan. Dessa kompetensförsörjningsplaner formar underlag till analysdagarna och kommunens mål- och budgetprocess. Genom en sammanhållen beredning av kommunens olika kompetensförsörjningsbehov skapas förutsättningar för en långsiktig och strategisk helhetssyn samt ger en större tydlighet kring bakomliggande skäl för prioriterade satsningar.

2017-10-09

Dnr KS/2016:364

Personalutskottet har behandlat ärendet 2017-09-21, § 18.

Expedieras till:
Samtliga nämnder
HR-chef Ingrid Wibom, kommunledningsförvaltningen



§ 205

Plan för Botkyrka kommuns genomförande av 100-årsjubileum för demokratin (KS/2017:543)

Beslut

1. Kommunstyrelsen godkänner förslag till plan för Botkyrka kommuns genomförande av 100-årsjubileum för demokratin april 2018. Kostnaden om 250 000 kronor behandlas i samband med mål och budget 2018 som utökad ram för ökat valdeltagande.

Sammanfattning

År 2018 fyller demokratin i Sverige och Botkyrka 100 år. Kommunen ska enligt kommunfullmäktiges beslut 2016-10-27, § 197 (KS/2015:865) anordna ett lokalt jubileum i Botkyrka.

Syftet med jubileumet är att uppmärksamma demokratins genombrott, genom exempelvis allmän rösträtt 2018, och hur demokratin utvecklats sedan dess. Jubileumet syftar också till att skapa förutsättningar för en diskussion om de utmaningar som demokratin står inför idag och hur demokratin behöver utvecklas framöver i Botkyrka.

Kommunledningsförvaltningen föreslår ett upplägg med ett antal stora aktiviteter i slutet av april 2018. Genom att genomföra jubileumet under våren 2018 bedöms aktiviteten även kunna främja ett ökat engagemang och deltagande i allmänna valet i september 2018.

Jubileumet följs av löpande aktiviteter inom ramen för kommunens olika ordinarie verksamheter och civilsamhällets engagemang under hela perioden 2018-2021. De löpande aktiviteterna kommer att ske genom samarbete med, och stöd till, skolor, bibliotek, vuxenutbildning, föreningar och andra aktörer som på olika sätt vill uppmärksamma demokratins 100-årsjubileum. Här tillkommer även Botkyrka kommuns ungdomsfullmäktige.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse 2017- 08-26.

2017-10-09

Dnr KS/2017:543

Demokratiberedningen har behandlat ärendet 2017-09-14, § 16.

Yrkande

Pia Carlson (V) yrkar bifall till ordförandeförslaget.

Expedieras till:

Samtliga nämnder och förvaltningar

Controller Annette Ödalen, kommunledningsförvaltningen

Controller Monica Blommark, kommunledningsförvaltningen

Demokratiutvecklare Ahmad Azizi, kommunledningsförvaltningen

Ämne: VB: daglig verksamhet
Från: Khan-Tamakloe Marie-Louise
Till: Westerberg Annette
Mottaget: 2017-11-01 15:09:17

-----Ursprungligt meddelande-----

Från: Mai Eriksson [mailto:mai.eriksson@iogt.se]
Skickat: den 1 november 2017 09:15
Till: Khan-Tamakloe Marie-Louise <marie-louise.khan-tamakloe@botkyrka.se>;
Östlin Ebba <Ebba.Ostlin@botkyrka.se>; Marcus Ekman <marcekm@gmail.com>;
Jansson Mattias <Mattias.Jansson@botkyrka.se>
Kopia: ylvaberglund@bredband.net; Harald Strand <harald.strand@telia.com>;
mai-britt lind <majbritt_lind@hotmail.com>; Åse Johansson-Kristiansen
<ase.johansson-kristiansen@bredband.net>; almasabuco@hotmail.com;
bengtw_k@bredband.net
Ämne: daglig verksamhet

Bifogar skrivning angående sparbetning gällande daglig verksamhet. Var vänlig skicka ut detta till nämndens ledamöter. ?Som utomstående betraktare kan vi mycket väl ha fel i sakfrågor. Vi ser då gärna att vi då får tillstånd ett möte som klargör vad som gäller.

Vänligen
Mai Eriksson, FUB Botkyrka Salem e.u.
mai.eriksson@iogt.se<mailto:mai.eriksson@iogt.se>
070-530 68 86

Till

Att spara inom daglig verksamhet.

Den dagliga verksamheten i Botkyrka kommun har ett grundmurat gott rykte. Detta trots ibland dåligt anpassade lokaler som också med tiden fyllts på med allt fler arbetstagare. Skälet till det goda rykte är kunnig och oftast välutbildad personal som har arbetat länge i den dagliga verksamheten.

I vår kontakt med föräldrar och godemän/förvaltare har vi fått ta del av just detta "bra, engagerad personal, men på en del ställen med alltför många arbetstagare, med alltför mycket tid då mycket lite händer". "Att vänta på" blir en stor del av arbetstagarnas dagliga verksamhet. Det man också saknar är dialogen mellan föräldrar/godemän/förvaltare, boenden och daglig verksamhet. Återkopplingen till boende, föräldrar och godemän/förvaltare blir sporadisk. Något som också förts fram är att den dagliga verksamheten borde innehålla ett större mått av vanlig ADL träning. Främst har det sin grund i synen på DV personalen som pedagogiskt kunniga, något som man ofta saknar hos personalen i den enskildes boende. Att bo är en sak men att under ett antal timmar befinna sig i en arbets- och /eller en möjlig träningssituation är något helt annat. Återkommande har vi också önskat att den dagliga verksamheten ska omfatta mer av friskvård för att ge arbetstagarna möjlighet att bygga upp sin kondition och sin rörlighet.

Att få se en utveckling av den enskildes personliga förutsättningar står högt upp på önskelistan. **I Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade framgår det att den dagliga verksamheten ska erbjuda den enskilde stimulans, utveckling, meningsfullhet och gemenskap efter dennes önskemål.** Inriktningen ska vara eget arbete. En förutsättning för detta är att den dagliga verksamheten utgår från den enskildes behov, att grupperna inte är för stora, att lokalerna fungerar utifrån behov och att personalen fortlöpande får tillgång till utbildning. För en stor grupp av arbetstagare handlar det om träning för ett så självständigt liv som möjligt snarare än eget arbete.

FUB Botkyrka Salem ser med oro på att den dagliga verksamheten bedöms innehåll utrymme för att täcka upp förvaltningens sparbetning. Den oron har vi i samtal fört fram till kommunstyrelsens ordförande samtidigt som vi konstaterat att den fördelningsmodell baserad på befolkningsutvecklingen som införts, inte fungerar för omsorgsområdena. Där sker ingen linjär utveckling utan är en ren behovstäckning utifrån LSS lagens förutsättningar. En lag som ger den enskilde rätt till insatser då denne bedöms tillhöra lagens personkretsar. Detta påtalades också i samband med att modellen diskuteras inför införandet. Då konstaterades att omsorgsområden måste hanteras på ett särskilt sätt.

Om det nu är så att förvaltningen utgår från att Botkyrka kommun i jämförelse med andra kommuner har en "dyrare" daglig verksamhet, (detta förutsätter förstås att man verkligen vet att den är dyrare och vad det i så fall beror på), så föreslår vi att man använder den "överkapacitet" som **då antas** finnas, till att se på vilket sätt verksamheten kan och behöver utvecklas. Så i stället för att "spara" 3 miljoner motsvarande ca. sex tjänster, föreslår vi att denna förmodade "personella överkapacitet" i stället ger möjlighet till utveckling av verksamheten. Samtidigt kan detta ge möjlighet till ett motiverande, uppsökande arbete som når de personer som omfattas av LSS lagens personkrets 1, men som idag inte finns i den dagliga verksamheten. Så i stället för neddragning/effektivisering av personal föreslår vi en omfördelning till tjänster med inriktning på utveckling av befintlig verksamhet.

Därtill kommer att avgångsklasserna från särgymnasiet omfattar 18 personer 2018. Många av dessa kommer att behöva daglig verksamhet. Att tränga in 10–18 personer i den befintliga verksamheten

kommer att påverka de tillkommande likaväl som de som redan är i verksamheterna, på ett negativt sätt.

Så istället för att spara på de resurssvagaste så vill vi således att förvaltningen skapar förutsättningar till utveckling av befintlig verksamhet eller en förnyelse av densamma. I en daglig verksamhet som verkligen är anpassad efter den enskildes behov behövs förutom stimulerande arbetsuppgifter resurser för att vila, avspänning, avledning i stressituationer och medling mellan arbetstagare. Personalen behöver tid för att förbereda den enskildes arbetsuppgifter, plocka bort när dagen är slut, kommunicera med omvärlden och planera för kommande verksamhet, d v s många fler arbetsuppgifter än de som framgår av det beslut om antal timmar som den enskilde har beslut på i den dagliga verksamheten.

Vi föreslår

att om en eventuell överkapacitet på personalsidan föreligger ska detta används till en utveckling av den dagliga verksamheten som gör det möjligt att få friskare arbetstagare, mindre väntan och mindre grupper.

Att spara in på vikarier eller ersättare vid sjukdom eller annan giltig frånvaro ser vi inte som en möjlig åtgärd då detta negativt kommer belasta arbetstagarna och den kvarvarande personalgruppen.

Inte heller ser vi att s.k. effektivitetsskapande åtgärder är möjliga vad gäller gruppen snarare behövs fler i personalgrupperna för en meningsfull, individualiserad daglig verksamhet.

FUB Botkyrka Salem

genom Mai Eriksson enligt uppdrag.

Ämne: VB: daglig verksamhet
Från: Khan-Tamakloe Marie-Louise
Till: Westerberg Annette
Mottaget: 2017-11-01 15:07:15

-----Ursprungligt meddelande-----

Från: Khan-Tamakloe Marie-Louise
Skickat: den 1 november 2017 15:07
Till: 'Mai Eriksson' <mai.eriksson@iogt.se>; Östlin Ebba
<Ebba.Ostlin@botkyrka.se>; Marcus Ekman <marcekm@gmail.com>; Jansson
Mattias <Mattias.Jansson@botkyrka.se>
Kopia: ylvaberglund@bredband.net; Harald Strand <harald.strand@telia.com>;
mai-britt lind <majbritt_lind@hotmail.com>; Åse Johansson-Kristiansen
<ase.johansson-kristiansen@bredband.net>; almasabuco@hotmail.com;
bengtw_k@bredband.net
Ämne: SV: daglig verksamhet

Hej och tack för ditt mail.

Planering och underlag för detaljbudget 2018 är under beredning och är
ännu så länge bara ett arbetsmaterial. Beslut tas först i nämnden i
januari 2018.

Er skrivelse och mitt svar kommer att diariesföras och delges nämnden den 9
november som ett anmälningsärende.

Vänliga hälsningar

Marie-Louise Khan-Tamakloe
förvaltningschef

BOTKYRKA KOMMUN
arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen
147 85 Tumba
besöksadress: Munkhättevägen 45, Tumba

mobil: 076-139 75 68

e-post: marie-louise.khan-tamakloe@botkyrka.se
www.botkyrka.se

-----Ursprungligt meddelande-----

Från: Mai Eriksson [mailto:mai.eriksson@iogt.se]
Skickat: den 1 november 2017 09:15

Till: Khan-Tamakloe Marie-Louise <marie-louise.khan-tamakloe@botkyrka.se>;
Östlin Ebba <Ebba.Ostlin@botkyrka.se>; Marcus Ekman <marcekm@gmail.com>;
Jansson Mattias <Mattias.Jansson@botkyrka.se>
Kopia: ylvaberglund@bredband.net; Harald Strand <harald.strand@telia.com>;
mai-britt lind <majbritt_lind@hotmail.com>; Åse Johansson-Kristiansen
<ase.johansson-kristiansen@bredband.net>; almasabuco@hotmail.com;
bengtw_k@bredband.net
Ämne: daglig verksamhet

Bifogar skrivning angående sparbetning gällande daglig verksamhet. Var
vänlig skicka ut detta till nämndens ledamöter. ?Som utomstående
betraktare kan vi mycket väl ha fel i sakfrågor. Vi ser då gärna att vi då
får tillstånd ett möte som klargör vad som gäller.

Vänligen
Mai Eriksson, FUB Botkyrka Salem e.u.
mai.eriksson@iogt.se<mailto:mai.eriksson@iogt.se>
070-530 68 86

**7****Delegationsbeslut (AVUX/2017:2)****Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner redovisningen av delegationsbesluten.

Sammanfattning

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

Följande listor över delegationsbeslut har lämnats in:

- Daglig verksamhet oktober 2017
- Förvaltningskontoret oktober 2017
- Jobbcenter oktober 2017
- Vuxenutbildningen oktober 2017
- Xenter oktober 2017

**Delegationsbeslut oktober 2017**

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

Besluts- datum	Delega- tions- punkt	Beslut	Diarie- nummer	Delegat
2017-10-13	E4	Anställning av verksam- hetscontroller		Regina Jalvemyr

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Förvaltningschef



Delegationsbeslut oktober 2017

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

Besluts- datum	Delega- tions- punkt	Beslut	Diarie- nummer	Delegat
171013	E4	Vikarieanställning av språkpedagog	50:2017	Claes Vagelin Gauffin

Med vänlig hälsning

Jenny Josefsson
Administratör
Jobbcenter Botkyrka

**Delegationsbeslut oktober 2017**

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

Beslutsdatum	Delegationspunkt	Beslut	Diarienummer	Delegat
2017-10-01 – 2017-10-31	F 2	6 yttrande beträffande gymnasial vuxenutbildning i annan kommun		Michaela Blume
2017-10-01 – 2017-10-31	F 2	42 yttrande beträffande grundläggande vuxenutbildning i annan kommun		Birgitta Wählstrand
2017-09-01 – 2017-09-28	F 2	43 yttrande beträffande SFI i annan kommun		Birgitta Wählstrand
2017-10-03	F 4	Anställning av SFI-lärare, obehörig, tidsbegränsat, 100 %		Birgitta Wählstrand
2017-10-16	F 4	Anställning av skoladministratör 100 % tillsvidare		Eva Wallström
2017-10-27	F 4	2 avtal om lönetillägg som arbetslagsledare		Michaela Blume

Hellen Myslek
Verksamhetschef
Botkyrka Vuxenutbildning

**Delegationsbeslut oktober 2017**

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

Besluts-datum	Delega- tions- punkt	Beslut	Diarie- nummer	Delegat
2017-10-03	E4	Protokoll-Samverkan	2017: 133	Tor-Erik Lillsebbas
2017-10-18	E4	Beslut om resa i tjänsten Bergen-Norge	2017:141	Marie-Louise Tamaklo

Tor-Erik Lillsebbas
Verksamhetschef
Xenter Botkyrka