



2016-11-03

Tid Torsdag 10 november 2016, kl.19:00

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

Ärenden

Justering

Förvaltningschefen informerar

- 1 Uppföljning av statliga åtgärder för minskad arbetslöshet, med muntlig presentation
- 2 Utvärdering av feriepraktik 2016, med muntlig presentation
- 3 Unga vuxna Storvreten, informationsärende
- 4 Ekonomisk prognos, med muntlig presentation
- 5 Förändring av organisationstillhörighet för studie- och yrkesvägledningen, med muntlig presentation
- 6 Beredningsuppdrag Utred möjligheten för mer samarbete med VOF, informationsärende
- 7 Anmälningsärenden
- 8 Delegationsbeslut

Gruppmötena börjar kl. 18:30

- Majoriteten sitter i lokal 2:3
- Oppositionen sitter i Helges restaurang

Kaffe, té och smörgås serveras i anslutning till gruppmötena.

Anmäl eventuellt förhinder till Ann Gustafsson på telefon 070-184 96 43 eller ann.gustafsson1@botkyrka.se.

Välkommen!

Marcus Ekman (S)
Ordförande

Ann Gustafsson
Nämndsekreterare



2

Utvärdering av feriepraktik 2016 (AVUX/2016:69)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

**DET HÄR ÄR
BOTKYRKA**

Feriepraktik 2016

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

Azra Jahic
Eva Wedberg



Sammanfattning

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

Inför 2016 var uppdraget att erbjuda 1300 ungdomar feriepraktik.

Därmed slopades den garanti som gällt 2014 och 2015. Garantin innebar att samtliga ungdomar inom målgruppen som sökte inom angiven tid erbjöds plats.

Slopandet av garantin har inneburit att ett mer långsiktigt och målmedvetet arbete kunnat läggas på kvalitativa ferieplatser samt att ett förstärkt stöd till prioriterade ungdomar varit möjligt.

Fler än 1300 ungdomar har erbjudits och arbetat inom feriepraktiken. Orsak till detta är bland annat en strävan att behålla goda relationer med föreningar som anmält platser. En annan orsak till att antalet är högre är att det varit viktigt att fullgöra krav på beslutad prioriteringsordning vid matchning av platser.

Tillhandahållande av platser är ett gemensamt ansvarstagande för kommunens förvaltningar. Enligt beslut ska 1000 platser fördelas inom förvaltningarna. Resultatet blev 1113(1121) platser. Totalt uppgick antalet anmälda platser uppgick till 1452, vilket översteg målet med råge.

Vi ser dock ett behov av att se över antalet platser förlagda hos förvaltningarna inför kommande år då flera förvaltningar signalerat en minskning 2017.

Totalt ansökte 1685 (1625) ungdomar om en ferieplats. Därutöver ansökte 90 ensamkommande flyktingungdomar inom åldersgruppen om plats samt 5 särskoleelever födda 1997.

Flertalet ensamkommande flyktingungdomar saknade arbetstillstånd och erbjöds istället för feriepraktik en så kallad meningsfull sysselsättning med stimulansbidrag.

Förutom kommunens förvaltningar har platser anordnats inom kommunala bolag samt föreningar. Intresset från föreningar har varit stort. De platser som föreningarna tillhandahållit har genomgående hållit god kvalitet.

Antalet arbetsställen som var anordnare uppgick till 168 (172).

Av de 1685 ungdomar som sökte en feriepraktikplats och erbjöds en sådan var det totalt 1342 (1420) ungdomar som hade tackat ja till sin plats och också jobbat under en av de tre feriepraktikperioder som genomförts. Av dessa var 24 ensamkommande flyktingungdomar med arbetstillstånd samt 4 särskoleelever födda 1997.

Vi ser en ökning av antalet prioriterade ungdomar jämfört med tidigare år. Detta medför bland annat ökad handläggning och allt fler matchningar av platser efter ansökningstidens slut. Handledarträffarna har utvecklats för att förtydliga handledarrollen.

Utmaningar för framtiden är det ökade antalet prioriterade ungdomar. Detta gäller vid matchning till platser men också att kunna tillgodose dessa ungdomars behov på arbetsplatsen under praktikperioden.

Vi behöver fortsätta arbeta med kvalitetsutveckling av feriepraktikplatserna.

Vi ser det också som värdefullt att ge ungdomarna insikt i ett vidare perspektiv kring feriepraktiken. Som ett exempel kommer vi under 2017 att genomföra ett pilotprojekt med aktören Boodla som syftar till att ungdomarna inom Fastighets- och markskötsel ska se en koppling till att det arbete de gör påverkar samhällets välbefinnande på flera plan.

(Siffror inom parentes anger 2015 års utfall)

Innehållsförteckning	
Sammanfattning	2
Innehållsförteckning	3
Uppdrag och förutsättningar	4
Organisation och budget	4
Feriepraktik i Botkyrka kommun – en helårsprocess	4
Delprocesser	4
1. Planering och utveckling	5
2. Anskaffning av platser	5
Samarbete med kommunens förvaltningar	5
Samarbete med föreningar	6
Externa aktörer	6
Feriepraktik i det privata näringslivet 2016	7
3. Ansökningsförfarande	8
Kommunikation	8
Söktryck	8
4. Matchning och erbjudande	9
Prioriteringsordning vid matchning	10
Särskilt prioriterade ungdomar	10
Övriga sökande	10
4.1 Särskilda insatser	10
Intervjuförfarandet	10
Särskoleelever i Feriepraktiken	11
Ensamkommande flyktingbarn	11
Ungdomar med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning	12
Sommarskola	12
5. Anställning och utbildning	13
Anställning	13
Anställningsförfarande	13
Feriepraktikanter per kommundel	13
Feriepraktikanter per årskull	14
Handledarutbildning	15
6. Genomförande	15
Bemanning	15
Perioder	15
Val av period	16
Skriftliga intyg	16
Incidenter	17
7. Uppföljning, utvärdering och rapportering	17
Uppmärksamhet i media	17
Kvalitetsuppföljning	18
Utvärdering feriepraktikanter	18
Utvärdering handledare och chefer	18
Bilagor:	
1. och 2. AF:s rapport	8, 13
3. Demokratiödling - pilotprojekt 2017	15
4. Sammanställning enkätsvarferiepraktikanter	18
5. Sammanställning enkätsvar handledare och chefer	18

Uppdrag och förutsättningar

Inför 2016 beslutade Kommunledningsgruppen i Botkyrka kommun om att ge Feriepraktikuppdraget en ny form. De två senaste åren har Botkyrka kommun haft en sommarjobbsgaranti, som innebar att alla ungdomar i ålder 16-18 år och folkbokförda i kommunen erbjöds en plats. Det ökade söktrycket och de stora volymer som garantin inneburit har gjort att ungdomarna i allt högre grad blivit tilldelade konstruerade arbetsuppgifter. Detta har påverkat kvaliteten i innehåll och handledning.

Den nya utformningen med ett volymtak på 1300 platser började tillämpas från och med verksamhetsåret 2016. Målgruppen som kunde söka sommarjobb i kommunen under februari månad födda någon gång under kalenderåren 1998, 1999 och 2000 och folkbokförda i Botkyrka kommun.

Organisation och budget

2016 års feriepraktikinsats hade vid årets ingång en budget på 11 887 tkr.

Den största delen av budgeten, 84 %, avsåg löner till feriepraktikanter följt av kostnaden för köpta tjänster på 8 % och ordinarie bemanning vid Avux på två tjänster. I år har verksamheten letts och bedrivits av en processledare på 100 % och en administratör på 100 % under perioden februari-augusti. Utöver det tillkom köpt tjänst för löneadministration på 2 %, samt Avux ordinarie resurser för kommunikation och administration. En fullständig ekonomisk rapportering sker i samband med ordinarie årsbokslut för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen.

Feriepraktik i Botkyrka kommun – en helårsprocess

Arbetet med 2016 års feriepraktikinsats startades i september 2015 och har pågått fram till september 2016. Processen kan delas in i sju tydliga delprocesser eller faser som delvis löper parallellt:

1. Planering och utveckling
2. Anskaffning av platser
3. Ansökningsförfarande
4. Matchning och erbjudande
5. Anställning och utbildning
6. Genomförande
7. Uppföljning och rapportering

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. Uppföljning, utvärdering och rapportering												

1. Planering och utveckling

Kvalitetsuppföljningar för ungdomar och handledare som gjordes i slutet av sommaren 2015, och dokumenterade erfarenheter och synpunkter från ungdomar, föräldrar och platsanordnare, gav ett bra underlag för ett kvalitativt utvecklingsarbete inför 2016. I planeringen låg fokus framför allt på att utveckla de områden som brustit i kvaliteten under 2015.

Platsanordnarna kontaktades tidigt under hösten 2015, i syfte att säkra kvalitativa feriepraktikplatser, inte minst för ungdomar med en funktionsnedsättning.

Vid planeringen utarbetades metoder kring utveckling av handledarträffar och avtalsskrivningar för ungdomarna. En kommunikationsplan lades kring information om uppdraget, kriterier för att kunna söka och prioritera ungdomar till Feriepraktiken, etc. Kommunikationskanaler mot medborgarna och övriga intressenter utvecklades och förnyades, med ambition att ge ungdomar och arbetsplatser tydlig och snabb information inför 2016. Strategier kring arbete med ungdomar med en funktionsnedsättning samt hantering av konflikter och incidenter togs fram.

Att samverka med interna och externa aktörer kring olika frågor som berör uppdraget ingick i det strategiska utvecklingsarbetet. Syftet med detta var att vid utbyte av synpunkter, erfarenheter och kompetenser, utveckla uppdragets innehåll och delprocesser, samt finna nya arbetsplatser med ett kvalitativt innehåll och handledning.

2. Anskaffning av platser

Arbetet med anförskaffning av platser pågick under perioden oktober – maj och inleddes med besök hos arbetsplatser som tidigare anordnat feriepraktik. Vid besöken har vi fångat upp vad som fungerat bra och vad som behöver utvecklas, vilket gav en bra grund för fortsatt samarbete.

I januari 2016 gick förfrågan ut till samtliga kommunala verksamheter, kommunala bolag, och föreningar, där vi efterfrågade ett samarbete kring feriepraktiken, och ett åtagande om att anordna enklare jobb under sommaren till ungdomar i åldern 16-18 år som är folkbokförda i Botkyrka kommun. Utskicken repeterades därefter i omgångar.

Under 2016 kom 1452 (1482) feriepraktikplatser in, fördelade på 168 (172) arbetsställen
I tabellen nedan visas antal inkomna platser per arbetsställe:

Organisation	Antal arbetsställen	Antal anmälda platser
Botkyrka kommun	132	1113
Kommunala bolag och stiftelser	11	124
Föreningar	23	209
Företag inom social ekonomin	1	3
Näringslivet	0	0
Övriga	1	3
Totalt	168	1452

Samarbete med kommunens förvaltningar

Ett beslut som Kommunledningsgruppen tog hösten 2014 om ett gemensamt ansvarstagande och en fördelning av sammanlagt 1000 platser i kommunala förvaltningar fortsatte gälla även under 2016. Resultatet blev 1113 (1121) platser inom kommunala verksamheter. Platserna anmäldes via en

platsanmälan. I denna fanns bland annat möjlighet för anordnare att informera sig om ansvarsförbindelser mellan anordnaren och arbetsgivaren, dvs. Avux.

Flest antal platser anordnades av Tekniska förvaltningen genom ett samarbete med upphandlade aktören för mark- och parksskötsel. Jobben utfördes på kommunens skolgårdar, parker och skogsområden i kommunen. Minst antal platser anordnades av Socialförvaltningen.

Tabellen här nedan visar antal anmälda platser per förvaltning:

Förvaltning	Antal arbetsställen/förvaltning	Antal anmälda platser
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen, Avux	12	107
Kommunledningsförvaltningen, klf	11	52
Kultur- och fritidsförvaltningen, kof	23	230
Samhällsbyggnadsförvaltningen, sbf	6	33
Socialförvaltningen, soc	8	11
Tekniska förvaltningen	7	415
Utbildningsförvaltningen, uf	19	82
Vård- och omsorgsförvaltningen, vof	46	183
Totalt kommunens förvaltningar	132	1113

En del av platserna inom Kultur- och fritidsförvaltningen finansierades med ett särskilt tillskott från Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen på ca 570 tkr. Genom tillskottet anordnades ytterligare 62 platser inom fritidsklubbarna, som i övrigt brukar ha stängt under sommaren. Dessa bedriver öppen fritidsverksamhet för barn i åldern 10-12 år. Satsningen innebar dessutom att 6 särskoleelever möjlighet till anpassade platser, samt att barn i kommunen fick möjlighet till att besöka sin fritidsgård även under sommarlovet.

Samarbete med föreningar

Intresset hos kommunens föreningar för ett samarbete med kommunen kring feriepraktikinsatsen har i år varit stort, och har gett bra resultat. 23 föreningar (exkl. Fanzingo som ingår i Kof:s andel) åtog sig att anordna 209 (197) platser.

Två föreningar har genom sitt engagemang utmärkt sig särskilt i år. Botkyrka Ungdomsfullmäktige Fittja och Strandstugan i Slagsta lyckades med kort varsel och med en finansiering från Avux anordna meningsfulla sysselsättningsplatser för 25 ensamkommande flyktingungdomar utan arbetstillstånd.

Externa aktörer

50 platser inom teater och entreprenörskap köptes in för att på sätt öka antal kvalitativa feriepraktikplatser, och ge uppdraget en större bredd inom arbetsområden. The Good Talents anordnade platser inom entreprenörskap, och Teater Carpa inom teater.

Ett samarbete med Stockholms läns landsting som inleddes redan under 2014, utvecklades inför 2016, och det erbjöds 10 platser inom film, med anordnarens finansiering av handledarlön. Avux stod för feriepraktikanternas löner. Dessa platser anordnades tillsammans med Botkyrkas Albybibliotek, och ungdomarna arbetade tillsammans med feriepraktikanter från andra kommuner. Ungdomarnas filmer visades under filmfestivalen i Stockholm i september 2016.

Feriepraktik i det privata näringslivet

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har inför 2017 fått i uppdrag att utreda hur det privata näringslivet skulle kunna involveras ytterligare med syfte att öka det totala antalet platser med bibehållen kvalitet (AVUX/2015:130).

Utredningen har visat på två möjligheter till att ytterligare involvera näringslivet. Dels genom att ingå särskilda överenskommelser med parter på arbetsmarknaden (särskilda villkor föreslås gälla), dels inom ramen för andra upphandlingar som ställer krav att företag tar emot feriepraktikanter.

I utredningsrapporten har det presenterats en rad villkor som kommer att gälla vid ett samarbete med det privata näringslivet under 2017. Villkoren är följande:

- Botkyrka kommun ingår anställningsavtal med feriepraktikanten och har det yttersta arbetsgivaransvaret för feriepraktikanten
- Botkyrka kommun ansvarar för att feriepraktikanten får en avtalsenlig lön i enlighet med kommunens kollektivavtal
- Företaget ansvar för handledning av feriepraktikanten
- Företaget ansvarar för att det finns meningsfulla arbetsuppgifter för feriepraktikanter
- Feriepraktiken pågår under en period om tre veckor (sex timmar per dag)
- Feriepraktikanten ska inte ersätta ordinarie anställningar som exempelvis sommarjobb eller semestervikariat

Dessa villkor kommer att gälla för varje enskild överenskommelse. Detta för att förfarandet ska vara förenligt med den kommunala likställighetsprincipen.

Erfarenheter och slutsatser 2016

Genom att ungdomar redan under gymnasietiden erbjuds feriepraktik och möjlighet till arbetslivserfarenhet stärks deras chanser för ett lättare inträde på arbetsmarknaden. Feriepraktiken stärker även individens ekonomiska egenmakt och demokratiska möjligheter att vara delaktiga i samhällsutvecklingen.

Förberedelserna inför 2016 års feriepraktikinsats handlade om att utveckla och bibehålla god kvalitet i uppdragets delprocesser, med fokus på kvaliteten i platser, handledning och information. En dialog med interna och externa aktörer inleddes i ett tidigt skede under 2015, för att säkra kvaliteten i platserna, inte minst för ungdomar med särskilda behov. Platser anordnades inom kommunala verksamheter, föreningslivet och företag inom social ekonomi.

Inför 2017

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har fått i uppdrag att se över möjligheten för utökad antal feriepraktikplatser, från nuvarande 1300 till 1400 platser för 2017. Utökad antal platser ökar risken för att kvalitetsarbetet blir mindre prioriterat. För att bibehålla kvalitét i arbetsplatser är vårt förslag att för 2017 öka antalet platser till 1350.

Erfarenheter under 2016 visar på att antalet platser förlagda hos förvaltningarna behöver ses över, särskilt hos de förvaltningar som erbjuder många platser. Till i år har några arbetsplatser minskat antalet erbjudna platser för att öka kvaliteten, och en fortsatt minskning i antal platser har antytts även inför 2017. Detta kan leda till färre platser 2017, vilket påverkar summan av antalet platser. Utökad antal platser ökar risken för att kvalitetsarbetet blir mindre prioriterat.

Att involvera näringslivet i feriepraktiken kan innebära en ökning av antal platser med bibehållen kvalitet. Dessutom skapar det möjligheter för ungdomar att snabbare komma in på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingens senaste "Statistik – och analysrapport" visar på att den högsta andelen lediga jobb finns inom privata tjänstenäringen, med växande branscher inom hotell och restaurang, information och kommunikation, finansiell verksamhet, personliga och kulturella tjänster, m fl.

Ett fortsatt samarbete med externa aktörer kommer att bli aktuellt även inför 2017. En dialog om antal platser samt dess innehåll har nu påbörjats, i syfte att skapa goda förutsättningar för ett fortsatt gott samarbete samt kvalitativa platser med god handledning.

3. Ansökningsförfarande

Kommunikation

Möjligheten att ansöka om kommunens feriepraktik har kommunicerats genom flera kanaler, bl.a. tidningsannonser i Södra sidan och MittiBotkyrka, sommarjobbportalen Botkyrka.se/sommarjobb, samt feriepraktikens egna sociala kanaler. Vidare genomfördes besök på gymnasieskolorna för att på plats informera om uppdraget, och affischer och infoblada distribuerades för uppsättning på skolor, medborgarkontor och bibliotek. Studie- och yrkesvägledare, gymnasiesärskolor och ungdomsenheter på Socialförvaltningen informerades särskilt.

Söktryck

Under 2016 fick 3269 ungdomar födda någon gång under kalenderåren 1998, 1999 och 2000 och folkbokförda i Botkyrka kommun möjlighet att ansöka om feriepraktik i kommunen. Utöver den ordinarie målgruppen kunde ensamkommande flyktingbarn knutna till Socialtjänsten i Botkyrka ansöka om en plats, under förutsättning att de tillhörde åldersgruppen och hade ett arbetstillstånd i Sverige. För ett effektivare matchningsarbete samt en snabbare hantering av information till ungdomar och arbetsplatser, lades ansökningsperioden även i år till endast februari månad.

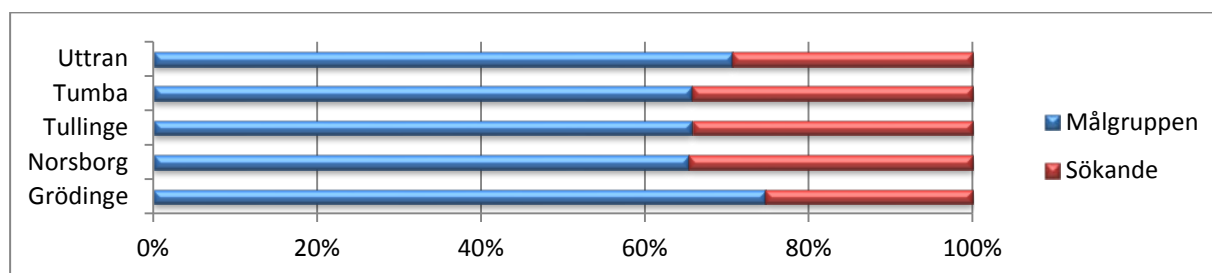
Av de 3269 ungdomar som uppfyllde sökkriterierna, dvs. var i åldern 16-18 år och folkbokförda i kommunen, var det 1685¹ (1625) som sökte, vilket utgör 52 % procent av dem som hade möjlighet att söka. Ökningen i jämförelse med tidigare året kan bero på en omfattande marknadsföring av uppdraget, samt konkurrensen bland unga på arbetsmarknaden till riktiga sommarjobb. Utav de 1685 som sökte var det 905 flickor och 780 pojkar.

Vid en mer detaljerad nivå skiljer sig andelen sökande i förhållande till målgruppen per kommunal del på följande sätt:

Kommundel	Målgruppen	Sökande
Grödinge	145	49
Norsborg ²	1593	848
Tullinge	664	346
Tumba	768	401
Uttran	99	41
Summa	3269	1685

¹ I statistiken och tabellen har ensamkommande flyktingbarn oavsett status, samt särskoleelever födda -97, exkluderats. Se förklaringen i texten här nedan.

² Innefattar Alby, Eriksberg, Fittja, Hallunda, Norsborg



Diagrammet ovan visar en fördelning av sökande inom målgruppen i förhållande till målgruppen per kommundel. Högst andel sökande återfinns i Norsborg och lägst andel i Grödinge. Talen i staplarna anger antal ungdomar i respektive kommundel medan fördelning anges i procent i nederkant.

I statistiken ovan har ensamkommande flyktingbarn samt ungdomar födda -97 uteslutits. Detta för att kunna dra paralleller mellan de potentiella och sökande inom målgruppen. Det kan nämnas att fyra av fem särskoleelever födda -97 är skrivna i Norsborg och en i Tullinge.

Statistik för särskoleelever och ensamkommande flyktingbarn som sökt feriepraktik i kommunen kommer att presenteras i nästa avsnitt "Matchning och erbjudande".

4. Matchning och erbjudande

Matchningsförfarandet är en omfattande delprocess som innebär administrering, koordinering och matchning av inkomna platser mot ungdomar. I arbetet tas hänsyn till ungdomarnas och arbetsplatsernas önskemål i möjligaste mån. Matchningsarbetet har genomförts med stöd av verksamhetssystemet FerieBas som många kommuner använder, och som utvecklats i takt med uppdraget.

1685³ ungdomar födda -98, -99, och -00 och folkbokförda i Botkyrka kommun sökte feriepraktik genom kommunens webbaserade ansökningstjänst. Därutöver ansökte 90 ensamkommande flyktingbarn inom samma åldersgrupp om feriepraktik. Fem särskoleelever födda -97 sökte och fick möjlighet till feriepraktik. 40 personer från övriga kommuner sökte genom Botkyrka men blev, innan matchningsarbetet startade, inaktiverade och inaktuella för feriepraktik i kommunen. Sammanlagt ansökte 1821 ungdomar feriepraktik i Botkyrka under februari månad.

För 2016 har fler än 1300 ungdomar erbjudits en feriepraktikplats. En av orsakerna är för att behålla goda relationer med arbetsgivare (främst inom föreningslivet) som erbjudit platser. En annan orsak är att fullgöra krav på prioriteringsordning vid matchningen som en del i den nya uppdragsutformningen, då den särskilt prioriterade gruppens och arbetsplatsernas behov kom i första hand i matchningen.

Ett erbjudandebrev med information om praktikplats och period, samt tid och plats för avtalsskrivning, skickades i god tid ut till alla som blivit matchade.

Prioriteringsordning vid matchning

Den nya uppdragsformen från sommarjobbsgaranti till ett volymtak på 1300 platser har inneburit en del förändringar i prioriteringsordning vid matchningen. Den nya matchningsordningen gav ungdomar prioriterade genom Socialtjänsten, gymnasiesärskolan, och studie- och yrkesvägledare, förtur till feriepraktik och en garanterad praktikplats. En annan prioriterad grupp var ungdomar födda 1998-2000

³ Ensamkommande oavsett status, samt särskoleelever födda -97, exkluderade.

som sökte feriepraktik för första gången. Därefter matchades ungdomar födda -99 som fått feriepraktik under ett sommarlov tidigare. Sist i matchningsordningen kom ungdomar födda -98 som redan fått feriepraktik under ett eller två sommarlov och som söker feriepraktik för andra eller tredje gången.

Särskilt prioriterade ungdomar

Prioritering av ungdomar med särskilda behov, neuropsykiatrisk eller kognitiv funktionsnedsättning, ensamkommande flyktingbarn och ungdomar med en social situation som socialtjänsten bedömer angelägen att beakta, har fortsatt vara aktuell under 2016. Dessa ungdomar fick möjlighet till förtur till feriepraktik, och därmed en garanterad feriepraktikplats. Informationsbrev med kriterier för prioritering av ungdomar till feriepraktik skickades till Socialtjänsten och Studie- och yrkesvägledare i kommunen i samband med start av ansökningsperioden. Särskoleelever födda '97 och ensamkommande flyktingbarn ansökte via ett formulär som de fick via sin socialsekreterare, god man eller studievägledare.

Ansökningar från prioriterade ungdomar inkom till oss inom utsatt tid. Sammanlagt blev 179 ungdomar prioriterade till feriepraktik: 88 ungdomar prioriterades av Socialtjänsten, 62 genom studie- och yrkesvägledare, och 29 från gymnasiesärskolan inkl. ungdomar födda '97. Bland dessa prioriterade av Socialtjänsten och studievägledare fanns ensamkommande flyktingungdomar som utgjorde 49 % av alla prioriterade under 2016.

De ungdomar inom denna grupp som uppfyllde kriterier till Feriepraktik blev erbjudna en plats.

Övriga sökande

Sökande som inte tidigare sökt eller erbjudits en feriepraktikplats prioriterades enligt matchningsordningen. Dessutom blev dessa ungdomar garanterade en plats. Denna grupp utgjorde 53 % av alla sökande inom målgruppen, och en uppdelning i årskullar var följande: 576 födda -00, 197 personer födda -99, och 123 födda -98. Samtliga sökande i denna grupp blev erbjudna en feriepraktikplats.

270 (205) personer tackade nej till platserbjudandet, 136 flickor och 134 pojkar. 101 personer inom målgruppen blev inte erbjudna en plats. Majoriteten av dessa var ungdomar födda -98, vilket berodde på matchningsordningen, dvs. att de feriepraktiserade en eller två gånger tidigare, samt inte kunde arbeta en annan period än den första. De platser som blivit otillsatta efter att matchningen gjorts klart erbjöds till de 100 lediga, som de tackade nej till.

4.1. Särskilda insatser

Intervjuförfarandet

Att kunna få välja eller intervjua ungdomar till feriepraktik blir en allt vanligare trend bland platsanordnarna. Ett 100-tal ungdomar blev i år intervjuade av flertal olika kommunala verksamheter. Anledningen är krav på särskild kompetens och säkerställande av vilja. Ungdomar som inte klarade intervjun och inte motsvarade ställda krav, erbjöds andra platser.

I år har vi fått in önskemål från flera håll om att få välja eller intervjua ungdomar inför sommaren 2017. Detta kommer att fördröja matchningsarbete ytterligare, samt försvåra för oss att hålla planerade tidsramar. Dessutom får ungdomar utan rätt kompetens ingen möjlighet att prova sig fram inom dessa områden. Å andra sidan ökar intervjuförfarandet och säkerställandet av vilja kvaliteten i innehållet, och förstärker våra relationer med befintliga platsanordnare.

Särskoleelever i Feriepraktiken

Särskoleelever födda '97 – '00 och folkbokförda i Botkyrka har ingått i den särskilt prioriterade gruppen med möjlighet till förtur till feriepraktik. Tidigare erfarenheter har visat på behov av ytterligare satsningar för dessa ungdomar i feriepraktik, nödvändiga resurser som skulle skapa goda förutsättningar för särskoleelever att ha en kvalitativ praktikperiod. Det krävdes platser med en handledning och arbetsuppgifter anpassade till ungdomarnas behov och förutsättningar.

En dialog med arbetsplatser om ett samarbete kring särskoleelever startades tidigt under hösten 2015. Därutöver bistod ungdomarnas studievägledare med information som möjliggjorde för oss och handledarna att ta fram platser med rätt stöd. Samarbetet resulterade i 25 platser inom fritidsgård, trädgårdsskötsel och hantverk, vård- och barnomsorg och butik, och samtliga plaster innehöll en pedagogisk handledning och arbetsuppgifter anpassade till ungdomarnas behov och förmågor.

Ensamkommande flyktingbarn

Socialtjänsten och studievägledare i Botkyrka kommun fick möjlighet att prioritera ensamkommande flyktingbarn för att ge dem förtur till feriepraktik. Dessa ungdomar kunde ansöka om feriepraktik i Botkyrka om de tillhörde den aktuella åldersgruppen och hade ett beviljat tillstånd av Migrationsverket att kunna arbeta i Sverige. Information om kriterier till prioritering av dessa ungdomar fick socialsekreterare och studievägledare vid start av ansökningsperioden. Ungdomar som saknade riktigt personnummer, d v s hade ett tillfälligt- eller samordningsnummer, kunde ansöka via ett formulär.

90 ensamkommande ansökte om feriepraktik under februari månad. Med avseende på långa beslutsprocesser hos Migrationsverket gällande deras arbetstillstånd, avsattes ett antal platser för dessa ungdomar. Socialtjänsten och godemän fick möjlighet att komma in med beslut från Migrationsverket fram till månadsskiftet maj/juni. I samarbetet med Löneenheten på Kommunledningsförvaltning togs det fram ett system för utbetalning av lön till feriepraktikanter som saknade personnummer.

I början av juni månad saknade 75 ungdomar ett beslut från Migrationsverket om AT-UND (undantag från skyldighet att ha arbetstillstånd). Vid kontakt med Migrationsverket blev vi informerade om att allt avlönat arbete, även sommarpraktik, räknas som arbete, och får inte utföras om man inte har ett AT-UND. Om AT-UND ska beviljas innan asylutredningen är klar, krävs att sökande lämnar in någon form av identitetshandling som kan göra identiteten sannolik⁴.

De ungdomar som saknade ett beslut från Migrationsverket om arbetsrätt blev nekade en feriepraktikplats i kommunen.

I juni månad fattades ett politiskt beslut om att ungdomar som inte beviljats en feriepraktikplats skulle få "en meningsfull sysselsättning" med stimulansbidrag. Insatsen var ett samarbete mellan Avux och Socialförvaltningen, med bestämda ansvarsrammar mellan förvaltningarna. Kravet från Socialförvaltningen var att insatsen skulle avgränsas till ensamkommande som Botkyrka kommun ansvarade för. Resultatet blev 25 ungdomar som under perioden juli-augusti fick en meningsfull sysselsättning på två olika föreningar. Sysselsättningen pågick under tre veckors period, 6 timmar om dagen och grundades på en dagsersättning på 330 kronor. Dessa ungdomar var försäkrade genom Botkyrka kommun.

⁴<http://www.migrationsverket.se/download/18.2d998ffc151ac38715984ba/1460449265666/04+Aktuellt+om+april+2016.pdf>

Ungdomar med en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning

Ca 40 sökande lämnade information i sin ansökan om att de led av en eller flera neuropsykiatriska diagnoser. En del av dessa var även prioriterade genom Socialtjänsten eller studievägledare till feriepraktik. Dessa ungdomar fick möjlighet att ge sitt samtycke till att handledaren blir informerad om deras funktionsnedsättning. Denna möjlighet uppskattades av de flesta berörda och deras föräldrar. Informationen omfattades av **sekretess och tystnadsplikt**.

Ett antal ungdomar avstod från att informera oss om sin diagnos, vilket gjorde det svårt för handledaren att planera och erbjuda ungdomen rätt stöd och arbetsuppgifter under praktiken.

Sommarskola

Ca 15 ungdomar fick möjlighet att på grund av sommarskola bli omplacerade till en annan period, under förutsättning att de uppvisar ett skriftligt bevis på att de blivit beviljade en plats under pågående termin. Tack vare omplaceringen kunde dessa ungdomar både erhålla och förbättra sina betyg, och få en sysselsättning under sommaren.

Erfarenheter och slutsatser 2016

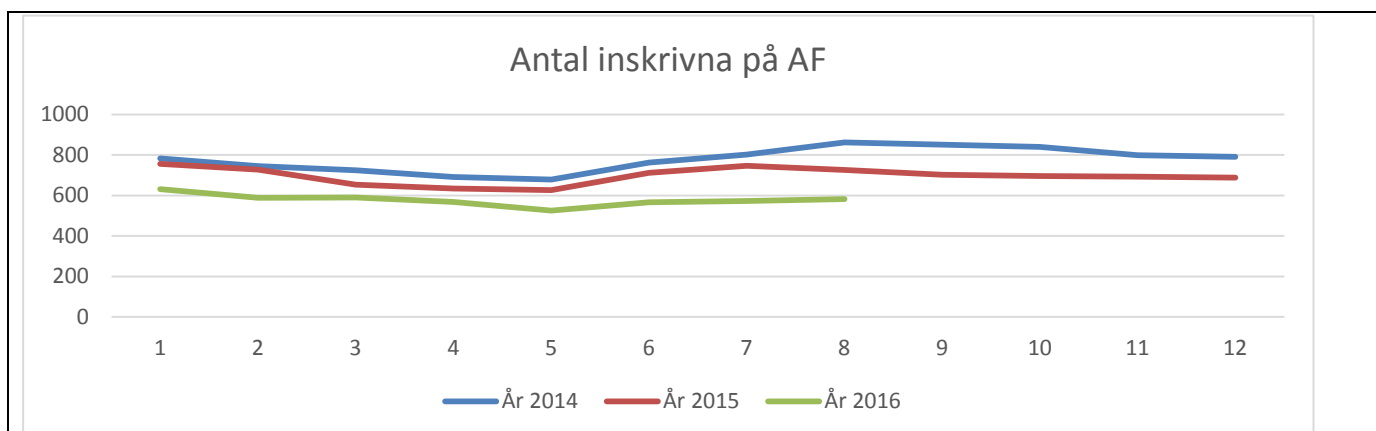
Ett kvalitativt matchningsarbete ställdes inför en stor utmaning utmaningar i år. Den förbestämda prioriteringsordningen skulle kombineras med en matchning mellan arbetsgivares behov och ungdomens kompetens och intresse, särskilt inom branscher där bristen på arbetskraft tilltar, tex. inom vård- och omsorg. Allt högre krav hos arbetsplatserna på ålder, personlig mognad och särskild kompetens ledde till att en större del av de yngre sökande blev tilldelade platser som de inte önskat. Effekten blev dålig trivsel, tidiga avhopp och svag arbetsvilja hos feriepraktikanterna under feriepraktiken. Detta väckte även ett missnöje hos handledarna, som ansåg att fel matchning missgynnar kvaliteten i innehållet, samt kräver mer tid och resurser till att motivera och entusiasmera feriepraktikanter till att vilja arbeta.

Inför 2017

Vi ifrågasätter den aktuella prioriteringsordningen i matchningen, och ger förslag på att se över den inför 2017. Målsättningen med Feriepraktiken är att erbjuda ungdomar en meningsfull praktikperiod som stärker deras möjligheter för ett framtida inträde på arbetsmarknaden. Genom att i matchningen prioritera ungdomar med särskilda behov, samt de äldre sökande, förbereds de att lättare möta de utmaningar som arbetsmarkanden innebär.

En positiv upplevelse av feriepraktiken kan leda till att de äldre ungdomarna satsar på vidareutbildning efter gymnasiet, eller bestämmer sig för att ändra sin gymnasieutbildning till en annan som leder till vidareanställning inom bristyrken.

Enligt Arbetsförmedlingens rapport om arbetsmarknadsutsikterna 2014 – (se bilaga 1 och 2) framgår det att under kommande år väntas antal arbetslösa öka, samtidigt som man ser en minskning i antal arbetslösa ungdomar 18-24 år i Botkyrka. Samtidigt är arbetslösheten bland unga i Botkyrka 6 % högre jämfört med övriga kommuner i Stockholms län.



Genom att i uppdragets matchning prioritera de äldre åldrarna, skapar vi goda förutsättningar för dessa att lättare och snabbare hitta ett arbete efter sin utbildning, som kan leda till att kurvan ovan stagnerar eller går neråt under kommande åren.

Feriepraktik som renodlat uppdrag

Vi ser det som angeläget att se över Feriepraktikuppdraget och dess definition, med förslag på att renodla och avgränsa insatsen från mindre insatser som fokuserar på ungdomar med särskilda behov och förutsättningar.

Insatsen som riktar sig mot ensamkommande/nyanlända ska vara ett uppdrag i sig med eget budget och egen personalstyrka. Likaså ska ungdomar med särskilda behov ingå i ett separat uppdrag då denna målgrupp kräver satsningar i form av extra resurser samt arbetsuppgifter och handledning anpassade till deras behov och förutsättningar.

5. Anställning och utbildning

Anställningsförfarande

Under perioden april – juni tecknades anställningsavtal med alla som tackat ja till feriepraktik. Avtalsskrivningarna anordnades vid 5 tillfällen på Xenter, och varje tillfälle bestod av tre grupper med ungdomar som fick obligatorisk information om arbetstider, lön, skattejämkning, frånvaro, tidrapportering, försäkring, m m, samt avtalsskrivning. Bemanningen bestod av 8-10 personer, anställda på Jobbcenter.

Utöver de ordinarie avtalsskrivningarna anordnades några mindre drop-in-tillfällen och enskilda möten för de som inte kunde närvara vid sin obligatoriska avtalsskrivning. De platser som blev lediga efter avtalsskrivningen, på grund av att ungdomar ej dök upp, erbjöds vidare till nästa sökande.

Anställning

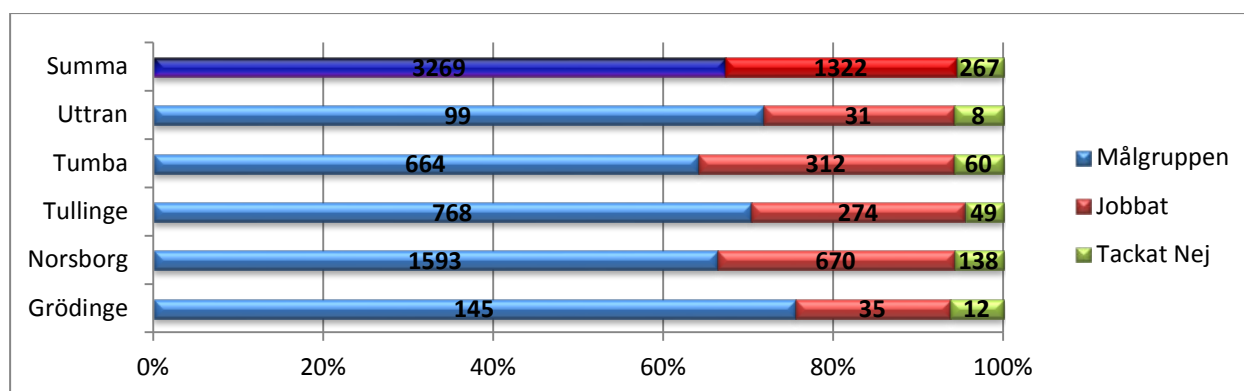
Ungdomar som tackade ja till erbjuden plats anställdes som feriepraktikanter på beredskapsavtal med en lön på 61,50 kr per timme inklusive semesterersättning. Detta är en lägre lönenivå jämfört med grannkommunerna.

Vid sjukdom blev feriepraktikanter berättigade till sjuklön efter två veckors sammanhängande genomfört arbete enligt gällande regelverk⁵.

⁵ <http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Sommarjobb/>

Feriepraktikanter per kommundel

1324 (1399) Botkyrkaungdomar av 3269 (3232) jobbade totalt sommaren 2016. Därutöver tackade 24 ensamkommande och 4 särskoleelever födda '97 ja till platserbjudandet. Viktigt att påpeka att de ensamkommande som feriepraktiserat i år uppfyllde krav på åldern samt hade ett AT-UND tilldelad av Migrationsverket. **Ensamkommande är inte medräknade i statistiken per kommundel nedan, då de är tillfälligt placerade i kommunen. Framtagning av statistik över antal erbjudna sökande som tackat nej per kommundel grundas på samma argument.**



Totalt tackade 271 personer nej till feriepraktik. Fyra personer har uteslutits ur statistiken ovan, vilket blir 267 sökande inom målgruppen som tackat nej. De fyra uteslutna består av 1 ensamkommande, 1 med skyddad identitet, och två prioriterade ungdomar skriva i Botkyrka men av särskild anledning placerade på ett boende i en annan kommun.

Feriepraktikanter per årskull

I tabeller nedan visas antal feriepraktikanter per födelseår inom den aktuella åldersgruppen, **inkluderande särskoleelever födda '97 och ensamkommande flyktingbarn**. I detta fall vill vi visa det totala antalet feriepraktikanter per årskull, oberoende av område eller kommun som de bor i. De ensamkommande som fått en meningsfull sysselsättning med stimulansbidrag är uteslutna ur denna statistik.

Födelseår	Jobbat	Pojkar	Flickor
1997*	4	1	3
1998	350	166	184
1999	439	198	241
2000	549	258	291
Summan	1342	623	719

*Avser ungdomar som går sista året på gymnasiesärskolan och som ingår i den särskilt prioriterade gruppen.

Födelseår	Tackat nej	Pojkar	Flickor
1997*	1	0	1
1998	93	42	51
1999	102	52	50
2000	74	40	34
Summan	270	134	136

Handledarutbildning

Handledare och chefer som åtagit sig att anordna feriepraktik bjöds in att delta i någon av årets tre workshops för handledare. Syftet med handledarträffen var att informera, inspirera och entusiasmera till en god och pedagogisk handledning av feriepraktikanter, samt informera om praktiska delar i uppdraget. Synpunkter som handledare lämnade vid enkätundersökning hösten 2015, påverkade till stor del utformningen av årets handledarträff.

Inspirationsdelen i workshoppen leddes av två inspiratörer från ”The Good Talents”, som bjöds in för att höja kvaliteten på handledarträffen, samt skapa goda förutsättningar till en god och kvalitativ handledning av feriepraktikanter. Dessutom fick handledarna information om arbetsmiljöregler för minderåriga, hur feriepraktikprocessen går till, ansvarsfördelning mellan feriepraktiksamordnare, arbetsplatser och ungdomar, praktiska delar såsom arbetstider och tidrapportering, försäkring, etc. Workshopsdeltagarna fick möjlighet att utbyta erfarenheter med varandra för att slutligen delge sina bästa bidrag till alla grupper.

Samtliga deltagare fick en mapp med sig med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om minderårigas arbetsmiljö, information om beställning av IT-resurser, information om sekretess- och ansvarsförbindelsen, samt information om försäkringar i kommunen.

Handledare som inte hade möjlighet att närvara vid någon av workshoppen fick samma information via e-post.

Inför 2017

Arbetsområdet ”fastighets- och markskötsel” har sedan tidigare haft en låg status bland ungdomarna. Tidiga avhopp och ovilja att arbeta inom detta område pekar på att det krävs ytterligare satsningar för att utveckla verksamheten samt ge feriepraktikanter inom detta område en positiv upplevelse av arbetsområde och feriepraktik.

Utifrån dessa behov kommer vi att satsa ytterligare på att öka kvaliteten inom ”fastighets och markskötsel”. En dialog med aktören Boodla har redan påbörjats för att genom ett pilotprojekt, ”Demokratiödling”, hitta vägar och verktyg som väcker intresse hos ungdomarna till detta arbetsområde. Syftet är att visa ungdomarna en koppling mellan arbetsuppgifter inom fastighets- och markskötsel och samhällets välbefinnande, och vad de själva åstadkommer genom sin feriepraktik. Nyckelorden i pilotprojektet är klimat, jämställdhet, arbete och ett aktivt deltagande i samhället. Dessutom kan denna satsning ha långsiktiga effekter då dagens feriepraktikanter kan vara presumtiva medarbetare inom branscher där efterfrågan på arbetskraft prognostiseras vara god. Pilotprojektet presenteras i bilaga 2.

Del 6. Genomförande

Feriepraktik 2016 pågick under 9 sammanhängande veckor, uppdelade i tre perioder. Varje period pågick i tre veckor, 30 timmar per vecka.

Bemanning

Feriepraktikinsatsen har genomförts 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. Vissa verksamheter rekryterade nya handledare för att kunna ta emot sommarjobbare. Ett sådant exempel är Tekniska förvaltningen, som rekryterade 12 nya handledare fördelade på ca 400 ungdomar under sommaren 2016.

De stora volymerna ställer höga krav på Avux bemanning under juni, juli och augusti, för att säkerställa rätt kompetens för eventuella händelser som kan inträffa med över 400 ungdomar samtidigt ute i arbete.

Perioder

Period 1: 13 juni – 1 juli

Period 2: 4 juli – 22 juli

Period 3: 25 juli – 12 augusti

Val av period

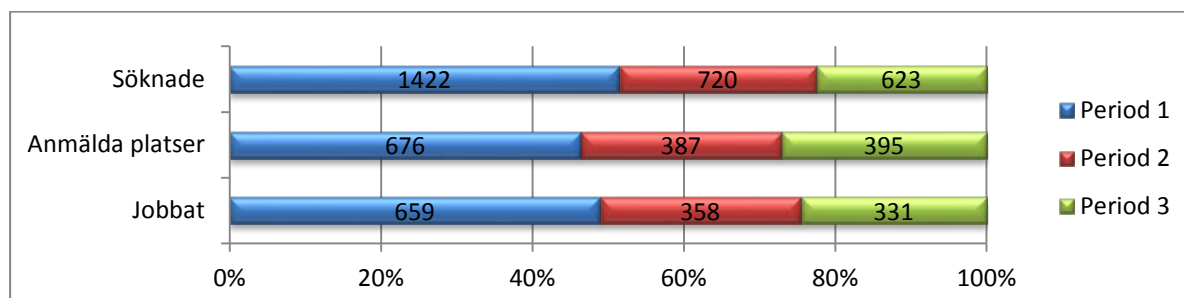
Ungdomarna kunde vid ansökan välja en eller flera perioder, samt en eller flera arbetsområden. Samtliga som erbjudits en plats har fått någon av de perioder period som de önskat i sin ansökan.

Här nedan visas en översikt, tagen ur arbetssystemet Feriebas, över ungdomarnas val av period, samt en fördelning av platser per period. Många ungdomar har valt fler än en period:

Period	Anmälda platser	Sökande	Pojkar	Flickor
1	676	1422	691	731
2	387	720	371	349
3	395	623	332	291

I tabellen här nedan visas antal feriepraktikanter inkl. ensamkommande och särskoleelever födda '97, fördelade per praktikperiod:

Period	Jobbat	Pojkar	Flickor
1	659	285	374
2	358	181	177
3	331	163	168
Totalt	1348	629	719



Skriftliga intyg

Samtliga feriepraktikanter har fått ett skriftligt intyg med information om period, plats och arbetsområde som de praktiserat inom.

Handledarna har fått möjlighet att genom en färdig mall för arbetsbetyg ge sina ungdomar skriftligt omdöme och referens.

Incidenter

Feriepraktiken har fungerat bra för de flesta ungdomarna. Ett mindre antal incidenter inträffade, såsom två lättare arbetsskador samt konflikter mellan ungdomar och handledare.

De flesta av incidenterna inträffade på någon av verksamheterna på Tekniska förvaltningen, som i år tagit emot drygt 400 ungdomar. Dåligt beteende som en del ungdomar visade gentemot sin arbetsgrupp och sin handledare ledde till varningar, omplaceringar och avstängningar från praktiken. Feriepraktikansvariga var involverade vid samtliga tillfällen, för att tillsammans med de inblandade hitta en lösning på situationen.

Klagomål från föräldrar och ungdomar om bristande handledning och tunga arbetsuppgifter inkom under sommaren. Klagomålen framfördes via mejl och telefon.

Konflikter mellan olika parter under feriepraktiken indikerar på en stor belastning i vissa verksamheter. Ett missnöje mot platsåtagandet och matchningen framkom vid samtalen. Dessutom efterfrågas rättigheter från handledarna om att på egen hand kunna hantera konfliktsituationer och själva fatta beslut om fortsatt praktik för de inblandade i konflikten, utan inblandning från Avux. Ett minskat antal platser inom dessa verksamheter har antytts inför kommande år.

Inför 2017

Incidenter som inträffade under sommaren 2016 indikerar på att det krävs ytterligare kvalitetssatsningar på handledarträffar och avtalsskrivningar för ungdomar. Ett samarbete med säkerhetssamordnare i kommunen har nu inletts för att under kommande år komplettera informationsträffar med en kort seminarium om säker och trygg arbetsmiljö. Ett utökat samarbete med Socialförvaltningen kommer att efterfrågas, för att stötta och hjälpa Avux och arbetsplatsen i hantering av krissituationer, särskilt där prioriterade ungdomar är inblandade.

Arbetsplatsbesök kommer att genomföras i högre grad än tidigare, för att på sätt stötta handledarna i deras arbete med feriepraktikanter.

7. Uppföljning, utvärdering och rapportering

Uppmärksamhet i media

Liksom tidigare år har media uppmärksammat Botkyrka kommuns satsning på ungdomar. Bland annat har SVT⁶, P4 Stockholm⁷, och lokala tidningar, visat ett stort intresse för kommunens Feriepraktiksatsning. Kommunens insats för ensamkommande utan rätt till arbete har också uppmärksammats i medier⁸.

Flertal kommuner i Stockholms län har visat sitt intresse för Botkyrkas Feriepraktiksatsning. Frågor som särskilt uppmärksammats är de stora volymerna som uppdraget innebär, prioritering och hantering av ungdomar med särskilda behov, matchning, m fl.

⁶ <http://www.svt.se/nyheter/lokalt/stockholm/nyanlanda-fick-inte-sommarjobba-botkyrka-hittade-en-losning>

⁷ <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=103&artikel=6493819>

⁸ <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=103&artikel=5893663>

Kvalitetsuppföljning

Efter insatsens genomförande har kvalitetsmätningar genomförts för både handledare och ungdomar. Samtliga ungdomar och handledare har fått möjlighet att svara på en enkät i direkt anslutning till avslutad feriepraktik.

Utvärdering feriepraktikanter

En enkät skickades ut till samtliga som arbetat. Utskicken repeterades därefter i flera omgångar. Totalt var det 40 % som svarat på enkäten, av dessa var det 59% flickor och 40 % pojkar. Ungdomarna har bland annat fått svara på frågor om kommunikation, arbetsuppgifter, handledarstöd, trivsel, meningsfullhet och tillgänglighet. Svaren har därefter kunnat sorteras efter förvaltning, arbetsställe och arbetsområde.

Kvalitetsmätningen visar att 80 % av de som slutförde enkäten trivdes på sin arbetsplats. 70 % anser att de har fått bra introduktion vid start av feriepraktiken. 77 % av de som svarat var nöjda med handledarens stöd. 74 % uppger att de har eller delvis har lärt sig något nytt och meningsfullt på arbetsplatsen. 83 % av ungdomarna kan eller kan delvis tänka sig att arbeta i kommunen i framtiden, se bilaga 3.

Den största kritiken riktas mot kommunens lönenivå för feriepraktik, brist på kvalitativa arbetsuppgifter samt handledarskap. Vård- och omsorgsförvaltningen och Tekniska förvaltningen har fått sämst betyg av de som svarat, och kritiken har bland annat riktats mot handledning och brist på meningsfulla arbetsuppgifter.

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

Utvärdering handledare och chefer

Återkoppling från verksamheter som tagit emot feriepraktikanter är en viktig del i utvecklingsarbetet. Utöver att vi erbjöd handledare och chefer att svara på en enkät, fick vi även in rapporter från de större anordnarna, med förslag på utvecklingsåtgärder inför kommande år.

En enkät skickades till 215 personer på 168 arbetsplatser. 100 personer svarade på enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 47 %. Enkäten skickades två gånger till samma personer. Den största frågan handlar om handledarnas roll, uppdrag och tillgänglighet. 92 % uppger att arbetet med feriepraktikanter fungerat bra eller ganska bra. 75 % uppger att de har kunnat erbjuda meningsfulla arbetsuppgifter till feriepraktikanterna. 32 % uppger att de skulle kunna erbjuda feriepraktikanterna en extra anställning efter sommaren. Kommunikation mellan handledare och feriepraktikansvariga har i stort sett fungerat bra. 79 % av de som svarat kan tänka sig att ta emot ungdomar nästa år.

Kritik som framkommit i handledarenkäten har riktats mot tidsbrist hos handledarna att både ta hand om feriepraktikanter och hinna med sina ordinarie arbetsuppgifter. Därutöver kritiserar ungdomarnas bristande intresse att genomföra sina arbetsuppgifter. Det efterfrågas mer närvaro från Avux sida ute på arbetsplatserna under praktikperioden och vid introduktionstillfällen, samt skriftliga rutiner, åtgärder och befogenheter mellan arbetsplatsen och Avux kring hantering av incidenter och konflikter. Dessutom önskas en bättre presentation av verksamheter och arbetsuppgifter för ungdomarna, vilket i sin tur är en uppgift som arbetsplatserna ska lämna vid platsanmälan. Den informationen får ungdomarna nu genom erbjudandebrev och avtal.



3

Unga vuxna Storvreten (AVUX/2016:41)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

2016-09-23

Dnr KOF/2016:82

Referens
Ann Gustafsson

Mottagare
Kultur- och fritidsnämnden

Uppdrag Unga vuxna i Storvreten (KS/2016:122)

Förslag till beslut

Kultur- och fritidsnämnden godkänner kultur- och fritidsförvaltningens tjänsteskrivelse om verksamhet för unga vuxna i Storvreten och överlämnar ärendet till Kommunfullmäktige.

Sammanfattning

Kultur- och fritidsnämnden fick Kommunfullmäktiges uppdrag att, i samverkan med arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, utreda möjligheterna att skapa en verksamhet för unga vuxna i Storvreten. Storvreten är det område i Botkyrka kommun som har högst andel unga vuxna som varken arbetar eller studerar. Under genomförande av uppdraget har förvaltningen haft en dialog med arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen (Avux), socialförvaltningen (Soc) inför en eventuell start av ny verksamhet.

Ovanstående förvaltningar har bedömt att en verksamhet för unga vuxna måste verka i ett sammanhang där det naturligt finns andra vuxna, föreningar med mera. Arbetet måste vara långsiktigt, involvera fler aktörer med gemensam målsättning och ske områdesbaserat. Kultur och fritidsförvaltningens erfarenheter är att ett processinriktat arbetssätt med delat ansvarstagande av olika aktörer ger mest gynnsamt resultat. Verksamheten bör drivas av en neutral aktör utan särintressen för att möjliggöra en bred inkludering.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen (Avux), socialförvaltningen (Soc) och kultur- och fritidsförvaltningen (Kof) bidrar alla med unik kunskap och egna mål som sammantaget kan skapa ett optimalt stöd för att erhålla sysselsättning och en lärorik fritid för målgruppen unga vuxna.

2016-09-23

Dnr KOF/2016:82

Kostnaden för att bedriva en verksamhet inklusive drift med fyra årsanställda landar sammanlagt på 3350 tkr samt investering 750 tkr.

Ärendet

Kultur- och fritidsnämnden fick Kommunfullmäktiges uppdrag att, i samverkan med arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, utreda möjligheterna att skapa en verksamhet för unga vuxna i Storvreten. Storvreten är det område i Botkyrka kommun som har högst andel unga vuxna som varken arbetar eller studerar.

Uppdraget omfattade behovsinventering i dialog med unga vuxna och lokala aktörer i Storvreten. I uppdraget har förvaltningen undersökt möjligheten till delat huvudmannskap mellan arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen (Avux), socialförvaltningen (Soc) och kultur- och fritidsförvaltningen (Kof) inför en eventuell start av ny verksamhet.

Storvreten har en ung befolkning. Jämfört med hela kommunen har Storvreten den högsta andelen unga vuxna som varken arbetar eller studerar. Under hösten 2015 upplevdes situationen i Storvreten som akut och Avux, Klf (områdesutvecklare) och Kof mobiliserade gemensamt. Det genomfördes försök med träffar för att få kontakt med de unga vuxna i området. Mycket tack vare arbetet tillsammans med tre engagerade unga vuxna med lokal förankring blev det väldigt lyckat och alla inblandade såg det som oerhört viktigt att man fortsätter arbetet med målgruppen.

Unga vuxnas verksamhetsidé

Att bli vuxen handlar allt mindre om att uppnå en specifik ålder, utan kännetecknas snarare genom en persons livssituation, uppnådda personliga mognad och genom faktorer som t.ex. att ha ett arbete, bostad och familj. Utmaningen med att slutföra gymnasiestudier och komma in på arbetsmarknaden i kombination med en förlängd ungdomstid med en etableringsålder som idag närmar sig 30 år gör att en stor grupp unga hamnar utan organiserade aktiviteter.

Verksamheten för unga vuxna ska vara öppen och tillgänglig för alla med fokus på målgruppen 16-22/25 år. Det ska vara ett tryggt och hälsofrämjande sammanhang där uppdraget är att stärka ungas självständighet, trygghet och positiva utveckling, att stödja/coacha unga i vuxenblivande med fokus på arbete/sysselsättning samt att stärka ungas roll i samhället. Samtliga delar i verksamheten måste bidra till detta, om än på många olika plan beroende på de olika behov som finns i målgruppen. För en ung vuxen kan det vara att närma sig och utveckla sin språk-

2016-09-23

Dnr KOF/2016:82

förståelse, för någon annan fysisk träning eller förmågan att uttrycka sig, någon annan kanske behöver hjälp med sina studier eller coachning inför att skriva sitt CV eller gå på en arbetsintervju.

Verksamheten ska stödja genom att erbjuda gemenskap i sociala sammanhang, genom att främja och stärka ungdomarnas positiva egenskaper, att utveckla eventuella ledaregenskaper, uppmuntra dem att jobba med projekt, vara delaktiga i, ha inflytande över och få ansvara för innehållet i verksamheten, oavsett om det ligger inom ramen för ett fritidsintresse, yrkesintresse, socialt engagemang eller andra områden. I processen får unga ökade kunskaper om planering, projektledning, kommunikation, logistik och andra färdigheter som är viktiga inom de flesta yrken idag. Innehållsmässigt kan stöd till vuxenblivande också innebära att man utifrån besökarna önskemål bjuder in föreläsare, informerar om olika yrkesmöjligheter, lotsar vidare till olika föreningar eller organisationer, erbjuder samtal kring sex och relationer, ger stöd till en god fysisk och psykisk hälsa, visar på globala perspektiv som exempelvis volontärprogram och utlandsutbyten, m.m. Listan kan göras lång och innehållet måste vara föränderligt och utbytbar.

Mötesplatsen ska präglas av gemenskap och bidra till möten mellan människor med inriktning på delaktighet, likabehandling och ett främjande perspektiv. Utgångspunkten är ett mångkulturellt sammanhang med ett interkulturellt förhållningssätt som bygger på demokratiska möten vilket ska resultera i goda och inspirerande samarbeten. En förutsättning för att lyckas med dessa verksamheter är öppenhet och samarbete med omvärlden vad gäller boende, föreningar, näringsliv och övriga förvaltningar.

Unga vuxnas arbetssätt

Verksamhet för unga vuxna ska ha en särskild inriktning mot att ge information, stöd och vägledning i frågor som hjälper de unga in i ett vuxenblivande. Höga krav ställs på personalens kunskaper om kommunens och samhällets funktioner, för att kunna vägleda och slussa besökare vidare till de personer och organisationer som har spetskompetens inom respektive område. För att kunna bemöta varje individs behov behövs därför personal som täcker kompetensen som idag återfinns hos personalen på arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen, socialförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen. Genom ett främjande arbete ökas individens motståndskraft mot destruktiv påverkan och benägenheten till destruktiva beteenden minskar.

På en mötesplats för unga vuxna ställs höga krav på besökarens delaktighet. Besökaren är medskapare och producent till verksamheten och

2016-09-23

Dnr KOF/2016:82

de aktiviteter som fyller den. Verksamheten ska erbjuda insatser och stöd till arbete, studier och personlig utveckling i riktning mot ett vuxenblivande.

I utvecklingsprogrammet för Botkyrkas fritidsverksamheter 2013-2017 framgår att verksamheten på mötesplatser för unga vuxna baseras på fyra övergripande perspektiv, följt av dess syfte och mål:

1. Främjande förhållningssätt/empowerment
2. Inflytande och delaktighet
3. Likabehandling och tillgänglighet
4. Öppet för alla/ bred målgrupp

Syfte och mål med verksamhet för unga vuxna är att:

1. Coacha varje individ till arbete/sysselsättning.
2. Stimulera och inspirera individen att hitta sin väg till arbete och vuxenliv.
3. Erbjuder möjligheter till en meningsfull fritid både genom egna aktiviteter och utanför verksamheten genom att fungera som en öppen mötesplats för målgruppen.
4. Stimulera individen till framtidstro, stärkt självkänsla och ökat inflytande över sig själv och sitt liv.

Kultur- och fritidsnämndens mål till 2019

Kultur- och fritidsförvaltningen ska 2019 ha medborgarens fokus, vilket innebär att en rad målområden har satts upp som genomsyrar enheten för unga vuxnas arbetsplan. De mål som tydligast är kopplade till mötesplatsen för unga vuxna och som måste tas i beaktande när beslut om en ny verksamhet skall tas, är:

- 2019 ska medborgarnas läslust och läskunnighet ha ökat
- 2019 ska omfattningen och kvaliteten på fritidsgårdar och fritidsklubbar motsvara medborgarnas behov
- 2019 är ungas deltagande i kulturskolans verksamhet jämnt fördelat mellan de olika stadsdelarna
- 2019 har alla, oavsett kön, lika goda möjligheter till motion och fysiska aktiviteter
- 2019 finns utvecklade arbetssätt med andra förvaltningar och aktörer som leder till att fler unga vuxna har sysselsättning
- Kunskapsresultaten förbättras och skillnader beroende på kön och social bakgrund minskar

2016-09-23

Dnr KOF/2016:82

Arbetsprocess för uppdraget

Arbetet inleddes med en inventering av områdets aktörer och viktiga sammanhang där nyckelpersoner tillfrågades om att ingå i en arbetsgrupp. Problem och önskemål diskuterades såväl vid enskilda intervjuer som vid möten i grupp med olika aktörer och ungdomar med civilt och socialt engagemang i kommundelen. Vidare hölls möten med representanter från socialförvaltningen, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen, kultur- och fritidsförvaltningen, Grunden/Albys hjärta, Ungdomens Hus i Fittja, områdesutvecklare, Studieförbundet, förestandare för musikhuset Lagret i Storvreten och Botkyrkabyggen. Information från tidigare insatser och rapporter från området har också inhämtats. I detta första skede valde man att inte involvera för stora grupper varför det är nödvändigt att i ett eventuellt fortsatt arbete, vid ett beslut om verksamhet i området, genomföra processerna i ett bredare sammanhang där också större grupper av boende är delaktiga.

Bakgrund och behovsinventering

Storvreten har en ung befolkning med en medelålder på 35 år. Det bor ca 7 000 personer i området och ungefär 900 är i åldern 16-24 år. 22 procent av dessa, ca 200 personer, varken arbetar eller studerar. I jämförelse med hela Botkyrka kommun har Storvreten den högsta andelen unga vuxna som är utan sysselsättning.

Utbildningsnivån i kommundelen Tumba är varierande: totalt har ca 30 procent en eftergymnasial utbildning jämfört med riksnivån på ca 25 procent. Områdesgruppen vittnar dock om att andelen utbildade är långt under det nationella snittet bland boende i Storvreten. Statistiken blir missvisande för att Storvreten "försvinner" som en del i stora Tumba, som, med Storvreten borträknat, är en socioekonomiskt stark kommundel i Botkyrka. Den låga rörligheten bland medborgarna har resulterat i att Storvreten idag upplevs som en egen del av Tumba och att de boende känner sig starkt separerade från övriga samhället. De idrottsföreningar som utövar träning i Storvreten har sin bas i andra delar av Tumba, det finns inga sociala- eller kulturföreningar adresserade i området och inga bostadsrättsföreningar.

Lokala problem kring unga vuxna i Storvreten har under flera år uppmärksamats av boende och i media. Boende rapporterar om en stor rastlöshet bland ungdomarna, bristen på meningsfulla aktiviteter och positiva förebilder har skapat en negativ spiral som unga fastnat i. Genom öppna brev och medborgarförslag till kommunala politiker har unga engagerade från området frågat om uteblivna satsningar på sysselsättning och påpekat otrygghet och upplevt utanförskap. I samtal med

2016-09-23

Dnr KOF/2016:82

boende framkommer att ”bron” har blivit en vedertagen mötesplats nära centrum där ungdomar samt unga vuxna utan sysselsättning samlas på dag- och kvällstid.

”Hela torget utanför restaurang Lilla Picasso har blivit platsen för unga att hänga på. Här kommer vissa i ung ålder i kontakt med droger och kriminalitet.”

Behovsinventering utifrån tjänstemannaperspektiv

De kommunanställda representanterna i arbetsgruppen är överens om att det behövs ett mer processinriktat arbetssätt mellan förvaltningarna för att i största möjliga mån förenkla för individen. Vid en workshop med förvaltnings- och sektionschefer från arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen, socialförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen uttrycktes en gemensam vilja att arbeta områdesbaserat utifrån ett helhetstänkande där man beaktar de olika geografiska områdenas specifika förutsättningar. En stark fokusering i arbetet är önskvärd, såsom exemplet Bryant Park, nedan. I dialog med socialförvaltningen har det framkommit att det finns ett behov och intresse av att driva ett förändringsarbete i förvaltningsövergripande samverkan och nära samarbete med räddningstjänst samt polis. Ett områdesbaserat arbete med fokus på friskhetsfaktorer hos unga vuxna där de ges förutsättningar och relevanta arbetslivserfarenheter. Att skapa verksamhet i offentliga miljöer som genom nära samverkan mellan kommun, lokalt näringsliv och föreningsliv resulterar i trygga och samtidigt stimulerande miljöer.

Kultur och fritidsförvaltningen är positiva till socialförvaltningens inspel och för att uppnå effekt är det en förutsättning att det ryms inom socialnämndens uppdrag och enligt socialförvaltningen att finansiering tillkommer. I dialog med arbetsmarknads och vuxenutbildningsförvaltningen har de informerat om att förvaltningen säkerställt finansiering av de ungdomsambassadörer som anlitas. För närvarande finns finansiering för sammanlagt sju ungdomsambassadörer som arbetar maximalt 10 timmar/vecka per person. De bedömer att behovet av lokaler för ungdomsambassadörerna inte är primärt, utan att det snarare handlar om att ungdomsambassadörerna behöver finnas i de forum och mötesplatser där ungdomarna själva finns, det vill säga exempelvis formella mötesplatser som drivs av Kultur och fritidsförvaltningen, men även informella mötesplatser där målgruppen finns. Enligt arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen är de positiva till att bedriva ett gemensamt processarbete där målgruppen ”unga vuxna” blir särskilt uppmärksammade. Olika målgrupper ställer olika krav på val av insatser men också omfattningen på insatser.

2016-09-23

Dnr KOF/2016:82

Ekonomisk kalkyl

Inför mål och budget 2017 har beräkning av investerings- och driftskostnader gjorts.

Driftkostnadskalkyl (helår)	(tkr)*	Antal årsarbetare
Personalkostnader	-2 150	4
Hyra/Lokalkostnader	-700	
Övriga driftkostnader	-500	
Intäkter		
Nettokostnader	-3 350	

Belopp anges i tkr och med en decimal.

Beräknad driftkostnad för verksamheten är 3 350 tkr. Uppskattningen av lokalkostnaderna är dock gjorda utan kännedom om vilken lokaler verksamheten ska bedrivas i så de är mycket osäkra. 1 500 tkr av dessa begärs inför starten av verksamheten för att möjliggöra etablerandet av lokal, rekrytering. Verksamhetsplanering med mera. Utöver det tillkommer investeringskostnader på 750 tkr för inventarier.

Omvärldsanalys

Unga vuxnas utbildning

Nationella rapporter pekar på en hög andel unga som inte går ut grundskolan med fullgod gymnasiebehörighet eller i nästa steg inte fullföljer sina gymnasiestudier. I Myndigheten för ungdoms och civilsamhällesfrågors rapport *Ung Idag* från 2016 poängteras vikten av att få en gymnasieexamen inom fyra år. Dels för att utbildning är viktig men även för att komma in på arbetsmarknaden och fortsätta vara attraktiv på arbetsmarknaden.¹

Försörjning

Boende i Storvreten har uttryckt oro över ökande problem med drogförsäljning och annan illegal verksamhet som ett alternativt yrkesval för unga män när dessa inte lyckas ta sig in på den legala arbetsmarknaden. Enligt rapporten *Ung Idag* visar statistiken att unga med utländsk bakgrund eller som är födda i ett annat land än Sverige har större svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden än inrikes födda unga eller unga med svensk bakgrund. Utrikesfödda är både bland unga och äldre kraftigt överrepresenterade bland dem som får ekonomiskt bistånd. I

¹ <http://www.mucof.se/publikationer/ung-idag-2016>

2016-09-23

Dnr KOF/2016:82

Botkyrka låg den öppna arbetslösheten år 2011 bland unga män 18-24 år på 4,7 procent (3,5 %) och män födda utanför Norden 7,1 procent (6,6 %). Siffror inom parentes motsvarar Stockholms län. För Botkyrkas unga kvinnor 18-24 år låg den öppna arbetslösheten år 2011 på 4,6 procent (2,8 %) och kvinnor födda utanför Norden 9,0 procent (7,1 %). År 2014 låg den öppna arbetslösheten på 3,4 procent i Tumba, en markant skillnad mot Storstretens 22 procent för unga i åldern 16-24 år.

Demokrati och delaktighet

I den kommunala medborgarundersökningen från 2012 svarade 67 procent av de boende i Tumba att de inte anser sig kunna vara med och påverka i kommunala frågor som intresserar dem. Tillgång till något slags kommunalt inflytandeforum har tidigare beskrivits som ett viktigt redskap för att unga ska vara med och påverka lokala frågor. Det finns dock en risk att dessa forum fortsätter att främst locka unga med starkt socialt och kulturellt kapital samtidigt som unga i socialt utsatta bostadsområden sällan sitter med i kommunala inflytandeforum. Statistiken från *Ung Idag* visar också att unga inrikes födda respektive unga med svensk bakgrund röstar till allmänna val samt blir nominerade och valda till lokala församlingar i större utsträckning än unga utrikes födda respektive unga med utländsk bakgrund.

Trygghet och brott

Den upplevda tryggheten kommer ofta högt upp i diskussionen om välmående och behov av insatser i ett område. I Botkyrka kommuns medborgarundersökning 2012 svarade 45 procent av de tillfrågade att det inte var tryggt att bo och leva i sin kommundel Tumba. Skillnaden mellan kvinnors och mäns upplevda trygghet är stor: år 2015 uppgav 29 procent av tjejerna jämfört med 5 procent av killarna i åldern 16-24 år att de kände sig otrygga när de gick ut ensamma på kvällen i det egna bostadsområdet. Otryggheten har ett direkt samband med mängden brott i närområdet. Unga utsätts för brott i högre utsträckning än vuxna, men begår också fler brott. Brottsstatistik från 2014 visar att i Botkyrka kommun anmäldes flest misshandelsbrott i kommundelen Tumba: 28 procent. Tumba toppar också statistiken för andelen narkotikabrott med sina 24 procent.

Andra kommuners utvärdering och resultat

I många av Sveriges kommuner finns ett utbud av insatser för att få unga vuxna närmare självförsörjning. I tidigare analyser har det dock konstaterats att många individer i målgrupperna inte känner till dessa. Den fysiska platsen har varit avgörande i de projekt som lyckats nå en bredare målgrupp av unga vuxna som aldrig sökt stöd och inte heller

2016-09-23

Dnr KOF/2016:82

besitter den kunskapen samt att få en hög återkommandefrekvens. Erfarenheten visar att framförallt unga män som lever ett passivt och destruktivt liv nära utanförskap eller i riskzonen till kriminalitet och missbruk har ett lågt förtroende för myndighetspersoner och byråkratiska processer. En av de viktigaste faktorerna för att nå majoriteten inom målgruppen unga vuxna har därför varit tillgänglighet i deras närområde. I de projekt som genomförts har det genomgående funnits en strävan att skapa förtroendeingivande och välkomnande mötesplatser med en mer informell atmosfär, än det traditionella socialkontoret med en myndighetsmässig utformning. Det tydliga behovet är en mötesplats med möjlighet att delta i fritidsaktiviteter samt möjligheten att söka arbete och kunna försörja sig själv.

Processinriktat arbete

Oavsett vilka aktörer som varit involverade har de framgångsrika projekten haft stor samverkan mellan kommunal verksamhet ansvarig för fritid och den verksamhet som ansvarat för vägledning till arbete och utbildning. Samverkansprojekt genomförda i Lund², Järva³ och Järfälla⁴ har poängterat att nyckeln till framgången legat i samarbetet och samlokaliseringen av multikompetenta team med personal från både arbets- och fritidsrelaterade instanser. Man har både nått en bredare grupp och kunnat ge ett mer sammanhållet och individualiserat stöd till de med störst behov.

ComUng i Lund

ComUng är ett samordningscenter för unga vuxna 16-24 år i Lunds kommun. Flera olika verksamheter samlas på en gemensam adress för att vägleda och guida ungdomar utan sysselsättning. En utmaning för ComUng var att hitta en balans mellan de två verksamhetsgrenarna Vägledning till arbete och utbildning och Mötesplatsen. Samtidigt lyftes det faktum att det fanns två delar i verksamheten fram som en av de tydligaste framgångsfaktorerna inom projektet. Genom en öppen mötesplats av informell karaktär blev de unga som annars inte kom i kontakt med exempelvis socialförvaltningen nu tillgängliga för dem, och en mer positiv bild av myndigheten har växt fram.

² Utvärdering av ComUng, Tranquist utvärdering, 2014. [http://www.esf.se/PageFiles/2719889/ComUng%20-%20Slutrapport%2020140108%20\(2\).pdf](http://www.esf.se/PageFiles/2719889/ComUng%20-%20Slutrapport%2020140108%20(2).pdf)

³ Projekt Merit - gör unga stockholmare redo för jobb, rapport 2013, <http://www.stockholm.se/PageFiles/267151/Merit%20Rapport%202013.pdf>

⁴ Unga in, slututvärdering, Ramböll, 2014, <http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.6d504f61146aa443d688ed/1403690755135/Slututv%C3%A4rdering+av+Unga+in+140624.pdf>

2016-09-23

Dnr KOF/2016:82

Merit

Merit initierades av Jobbtorg Stockholm för att underlätta ungas etablering i arbetslivet, öka motivationen till studier samt förebygga att unga hamnar i utanförskap i stadsdelen Järva. Merit är till för unga mellan 16-29 år som varken arbetar, studerar, deltar i någon insats eller är inskrivna hos Arbetsförmedlingen, socialtjänsten eller Jobbtorg. Ungdomskonsulenter genomförde ett uppsökande arbete för att etablera kontakt med unga vuxna och bygga nätverk med föreningarna och verksamheterna i området. Föreningar och verksamheter som kom i kontakt med målgruppen erbjöds information om vägar till arbete och studier så att företrädarna för verksamheten, de som ungdomarna redan hade förtroende för, fick verktyg att informera ungdomarna om detta. En av nyckelfaktorerna men också utmaningarna visade sig vara att snabbt slussa individerna vidare till lämplig instans medan de fortfarande var förändringsmotiverade. En förberedande utbildning på 1-3 veckor inleddes direkt följt av 8-14 veckor av antingen kurs, praktik eller studier.

Unga in

Unga in är ett samarbete mellan AMS, Fryshuset, kommuner, arbetsgivare, SKL och Rikspolisstyrelsen med syfte att genom ordinarie insatsutbud utveckla det sammantagna erbjudandet av jobb och studier till unga mellan 16-24 år som varken studerade, arbetade eller var inskrivna på AMS. Genom att i första hand arbeta med processer, arbets sätt, organisation och förhållningssätt skapades ett multikompetent team med personal från AMS och kommunen. I nära samarbete med skola och vård erbjuds målgruppen ett sammanhållet och individualiserat stöd av skraddarsydda vuxenutbildningar eller sociala insatser såsom bostad och försörjning. Korta ledtider, tid för spontana möten och en förtroendeingivande och välkomnande miljö har alla varit viktiga delar i projektet för att nå uppsatta mål för målgruppen och samarbetet.

Samordningsförbundet HBS och Slussen

Sen 2009 har det i Huddinge funnits stöd för unga mellan 16-24 år att få studie- och yrkesvägledning samt delta i mentorskapsprogram, grupaktiviteter och studiebesök genom projektet *Slussen*. Slussen startades med Samordningsförbundet i Huddinge som huvudman, men har sedermera slagits ihop till ett gemensamt Samordningsförbund med Huddinge, Botkyrka och Salem. Idag står AMS som huvudman med fyra

2016-09-23

Dnr KOF/2016:82

personer anställda av AMS och en av Huddinge kommun. Slussen sitter i AMS lokaler på Kommunalvägen i Huddinge centrum.⁵ Samordningsförbundet finansierar samordnade rehabiliteringsinsatser för att minska sjukskrivningar och arbetslöshet och involverar berörda kommuner, Försäkringskassan, SLL och AMS. Målet är att 2013-2016 ha ca 200 deltagare och att 50 procent av dessa ska få ett arbete eller börja studera. Det är i första hand genom andra myndigheter och kommunala instanser som målgruppen kommit i kontakt med Slussen. Målet har uppnåtts.

Bryant Park i New York

Flera poliser, hårdare tag och nolltolerans är något som ofta förknippas med den minskade brottsligheten i New York. Experterna talar dock istället om *ansvarsutkrävande (accountability)*, *chefskap och samverkan*. Dokumentationen (*Samverkan som framgångsfaktor till minskad brottslighet*) från Stiftelsen Sveriges studieresa till New York beskriver att det handlar om lokala näringsidkare och fastighetsägare som går samman med ideella krafter och befolkningen för att gemensamt ta ansvar för ett lokalt avgränsat område. Arbetsuppgiften handlar främst om säkerhet och renhållning men man hanterar också mer strategiska frågor för området såsom utveckling av affärslivet, boende och turism. För 20 år sedan var Bryant Park en otrygg och mörk plats med narkotikaförsäljning och omfattande våldsbrottslighet. Sedan dess har olika åtgärder vidtagits som ökat tryggheten, exempelvis förbättrad belysning och välklippta buskage men man har framförallt skapat en levande miljö med olika aktiviteter som attraherar olika grupper, unga som gamla, kvinnor som män etc. Parken är idag en grön, attraktiv och trygg plats med många besökare. Grundtanken är att skapa platser som människor vill använda och inte bara passera, och att inte låta en enskild grupp individer dominera en offentlig plats. Detta arbete sammantaget med polisens insats har gjort att New York är en av de tryggaste platserna i USA.

Slutsatser

Sammanfattningsvis påvisar omvärldsanalysen, andra kommuners utvärderingar och resultat samt Botkyrka kommuns erfarenheter att en avgörande faktor för att uppnå en framgångsrik verksamhet bygger på en gemensam vision/målbild och samverkan mellan offentlig (stat och kommunala förvaltningar), ideell samt privat sektor.

⁵ <http://www.samordningsforbundethbs.se/web/page.aspx?refid=76>

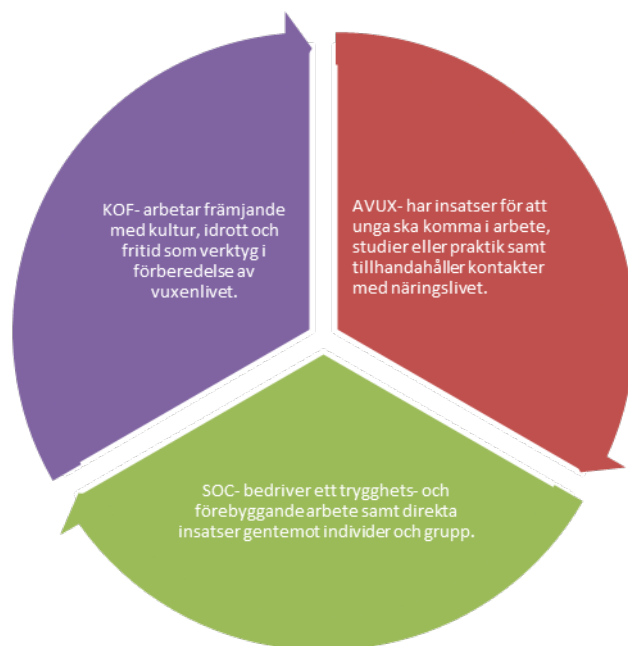
2016-09-23

Dnr KOF/2016:82

Förutsättningen för att verksamhet för Unga vuxna ska fungera framgångsrikt är att berörda förvaltningar arbetar tillsammans mot gemensamma mål, under samma tak och utefter en röd tråd. Oavsett orsak till varför de unga hamnat utanför sysselsättning behövs insatser från samtliga tre förvaltningsområden.

Det finns behov av en verksamhet (mötesplats) för fritid, jobb- och studiefrämjande aktiviteter. En plats präglad av en informell miljö och där ansvarsfördelningen är tydlig mellan kultur och fritidsförvaltningen, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen samt socialförvaltningen.

Alla förvaltningar bidrar med kompetens och unika ingångsvärden som berör målgruppen. Enligt omvärldsanalysen, utvärderingar och förvaltningens tidigare erfarenheter ser vi vikten av ett processarbete enligt samverkansmodellen nedan:



Kunskapen om respektive förvaltnings verksamhet kan belysas starkare i en gemensam verksamhet, där målgruppen naturligt samlas – ett resursstarkt sammanhang med hög effektivitet och tillgänglighet som arbetar utifrån ett helhetsperspektiv. Detta sammanfaller väl med de

2016-09-23

Dnr KOF/2016:82

ungas uttryckta behov, att mötas med positiv förväntan i ett sammanhang som upplevs meningsfullt där ovanstående kompetenser kan erbjudas.

Rekommendationer

- att inrätta en verksamhet för unga vuxna i Storvreten
- att kultur och fritidsförvaltningen är huvudman för verksamheten (mötesplatsen), respektive förvaltning (arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen samt socialförvaltningen) får ett tydligt uppdrag från respektive nämnd att arbeta med målgruppen unga vuxna och samverka med kultur och fritidsförvaltningen gällande målgruppen
- att verksamheten för unga vuxna är ett långsiktigt åtagande som sker i samverkan med fler aktörer i ett övergripande områdesbaserat arbete där verksamheten ingår i ett naturligt sammanhang

Andreas Dahlgren
Tjfr. Kultur- och fritidschef

Hewan Temesghen
Verksamhetschef
Ungdom och förening

Expedieras till
Kommunfullmäktige



5

Förändring av organisationstillhörighet för studie- och yrkesvägledningen (AVUX/2016:61)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att fastställa förändrad organisationstillhörighet för studie- och yrkesvägledning inom förvaltningens ansvarsområde.

Sammanfattning

Studie- och yrkesvägledningens kärnverksamhet styrs av Skollagens regler kring vuxenutbildning. Verksamheten är därför starkt kopplad till utbildning för vuxna som leder till hållbara val för individen.

Studie- och yrkesvägledningen har varit föremål för två större omorganiseringar under en fyraårsperiod. Trots detta kvarstår vissa problem när det gäller styrning, mandat och beslut av vägledningsfunktionen. Kommunens huvudman rektor på vuxenutbildningen har haft svårigheter att på ett kvalitets-säkert sätt fullfölja sitt uppdrag.

Under 2016 har en översyn av organisationstillhörighet för studie- och yrkesvägledningen gjorts. Resultatet av den översynen innebär att studie- och yrkesvägledning har från och med augusti 2016 flyttat in i Vuxenutbildningens lokaler på Gröndalsvägen 20. Förslaget innebär också att studie- och yrkesvägledningen överförs från Jobbcenter till Botkyrka Vuxenutbildning. Studie- och yrkesvägledningen blir en egen enhet inom Botkyrka Vuxenutbildning med namnet Botkyrka vägledningscenter.

Medel som överförs är 5 600 tkr och motsvarar personalkostnader inklusive sociala avgifter för 11 tjänster (2016 års lönenivå).

Organisationsförändringen föreslås gälla från och med 1 januari 2017.



Referens
Christina Grefveberg

Mottagare
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Förändring av organisationstillhörighet för studie- och yrkesvägledningen

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att fastställa förändrad organisationstillhörighet för studie- och yrkesvägledning inom förvaltningens ansvarsområde.

Sammanfattning

Studie- och yrkesvägledningens kärnverksamhet styrs av Skollagens regler kring vuxenutbildning. Verksamheten är därför starkt kopplad till utbildning för vuxna som leder till hållbara val för individen.

Studie- och yrkesvägledningen har varit föremål för två större omorganisationer under en fyraårsperiod. Trots detta kvarstår vissa problem när det gäller styrning, mandat och beslut av vägledningsfunktionen. Kommunens huvudman rektor på vuxenutbildningen har haft svårigheter att på ett kvalitets-säkert sätt fullfölja sitt uppdrag.

Under 2016 har en översyn av organisationstillhörighet för studie- och yrkesvägledningen gjorts. Resultatet av den översynen innebär att studie- och yrkesvägledning har från och med augusti 2016 flyttat in i Vuxenutbildningens lokaler på Gröndalsvägen 20. Förslaget innebär också att studie- och yrkesvägledningen överförs från Jobbcenter till Botkyrka Vuxenutbildning. Studie- och yrkesvägledningen blir en egen enhet inom Botkyrka Vuxenutbildning med namnet Botkyrka vägledningscenter.

Medel som överförs är 5 600 tkr och motsvarar personalkostnader inklusive sociala avgifter för 11 tjänster (2016 års lönenivå).

Organisationsförändringen föreslås gälla från och med 1 januari 2017.

Ärende

Studie- och yrkesvägledningens kärnverksamhet styrs av regelverk kring vuxenutbildning (Skollagen) samt för utbildning inom yrkeshögskolan (förordning för yrkeshögskola 2016:155 2 kap 3§). Studie- och yrkesvägled-

2016-10-17

Dnr AVUX/2016:61

ningsfunktionen är därför starkt kopplad till utbildning för vuxna som leder till hållbara val för individen.

2012 fick arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i uppdrag att utreda och lämna förslag till hur en ny effektiv vägledningsfunktion för vuxna i Botkyrka kommun skulle utformas. Förslaget som lades fram omfattade verksamhetens mål och uppdrag, styrning och organisation, lokaler samt budget och finansiering. Förslaget beslutades i nämnden den 2012-11-30 och resulterade bland annat att studie- och yrkesvägledningsfunktionen blev en fristående organisation inom förvaltningen (Vägledningscenter) den 1 januari 2014.

Våren 2014 gjordes en översyn över förvaltningens arbetsmarknadsenhet nuvarande Jobbcenter. Förvaltningen fann att ytterligare en omorganisation för studie- och yrkesvägledningen var nödvändig för att uppnå de önskvärda förändringsmål och uppdrag för Jobbcenters verksamhet. Syftet var att stärka upp ”en väg in”. Målet var att individen ska möta personal med helhetssyn för personens individuella färdväg till arbete och/eller utbildning. Ansvaret för hela kedjan av arbetsmarknads- och utbildningsinsatser skulle ligga under samma ledningsstruktur inom arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen. Det skulle stärka möjligheterna till att arbeta framgångsrikt med individen och med tydligt arbetsmarknadsfokus. Studie- och yrkesvägledningen upphörde som egen enhet och inkluderades i Jobbcenters verksamhet. Omorganisationen genomfördes 1 januari 2015.

Under 2014 och 2015 har Botkyrka Vuxenutbildning noterat en ökad frånvaro av vägledning för den utbildning som sker i egen regi. Det gäller elever som studerar inom svenska för invandare (SFI) grundläggande vuxenutbildning och särskild utbildning för vuxna (Lärvux). Åtgärder kring detta har försvårats av att styrning, beslut och mandat av vägledningen lyder under Jobbcenter men att rektorsfunktionen lyder under vuxenutbildning.

Som kommunens huvudman har Botkyrka Vuxenutbildning ansvar för att regelverk följs. Det har resulterat i att rektor för vuxenutbildningen har haft svårt att på ett kvalitetssäkert sätt fullfölja sitt uppdrag. Exempel är beslut om antagning samt information och erbjudande om utbildning, enligt skollagen¹.

För att säkerställa att elever i den egna regin erbjuds vägledning, har en vägledare anställts under våren 2016 för att arbeta med studerande på SFI, grundläggande vuxenutbildning och Lärvux.

¹ Skollagen: 20 kapitel, 10§ och 17§ och 21 kapitel 10§, 10a§ och 14§.

2016-10-17

Dnr AVUX/2016:61

Trots två stora förändringar som har skett under en fyraårsperiod, kvarstår alltså de problem som har beskrivits.

Under våren och sommaren 2016 har en översyn av nuvarande vägledningsorganisation på Jobbcenter gjorts av ansvariga verksamhetschefer Martin Persson (Jobbcenter) och Helen Myslek (Vuxenutbildning), på uppdrag av förvaltningschef Jan Strandbacke.

Syftet med genomlysningen var att undersöka vilken organisation enheten ska tillhöra för att eliminera de problem som uppstår för att på ett kvalitets-säkert och rättsäkert sätt kunna fullfölja vuxenutbildningens uppdrag.

Arbetet resulterade i att Jobbcenters vägledningsenhet och dess personal inklusive intestpedagogerna för SFI, har från och med augusti 2016 flyttat in i vuxenutbildningens lokaler Gröndalsvägen 20. Översynens förslag innebär att vägledningen även organisatoriskt flyttar från Jobbcenter Botkyrka till Botkyrka Vuxenutbildning. Vägledare som arbetar med ungdomar inom kommunala aktivitetsansvaret tillhör även fortsättningsvis Jobbcenter. Studie- och yrkesvägledningen blir en egen enhet inom Botkyrka Vuxenutbildning med namnet Botkyrka vägledningscenter.

Styrkor med förslaget enligt översynen:

- Bättre inskrivning av studerande vid SFI och grundläggande vuxenutbildning, bättre och mer tillgänglig för sökande Botkyrkabor,
- ökad närhet till elever i utbildning, lärare, rektor och övriga personal.
- Ansvarsroller och uppdrag blir tydligare.
- Beslutsvägarna blir enklare och kan bättre kvalitetssäkras.
- Mandat och beslut följer styrning och ledning, enligt regelverk.
- Minskar risken med att frågor/ärenden hamnar mellan stolarna.
- Minskar risken för dubbelt arbete och ökar möjligheter att arbeta med synergieffekter.

Svagheter med förslaget enligt översynen:

- Det finns en risk att studie- och yrkesvägledningen blir ”uppäten” av vuxenutbildningen
- Att lärare och elever tar tid från studie- och yrkesvägledarnas arbete
- Det kan innebära att nuvarande samarbete med arbetsmarknadssamordnarna på Jobbcenter försvagas.
- Kan innebära en ökad arbetsbörda för studie- och yrkesvägledare som inte blir resurssatt.

Arbetet har skett processinriktat. Dialogsamtal med personal har skett under våren. För att ta hänsyn till personalens åsikter och tankar har bland annat

2016-10-17

Dnr AVUX/2016:61

personalen vid vägledningen under två planeringsdagar arbetat med för- och nackdelar samt risker med en omorganisation.

Samverkan med förtroendevalda och skyddsombud har skett på Jobbcenter den 18 maj samt inför beslut den 28 september och på Vuxenutbildning den 9 maj, 9 juni samt inför beslut den 21 september.² Lämnande och mottagande verksamhetschefer har tillsammans tagit fram en risk- och konsekvensanalys (bilaga).

Enheten som föreslås flyttas över från Jobbcenter till Botkyrka Vuxenutbildning motsvarar den enhet som flyttades till Jobbcenter redan 2014, vilket innebär 11 tjänster: En enhetschef, sex vägledare, två administratörer och två så kallade intestare. 2014 flyttades även en verksamhetsutvecklare över till Jobbcenter. Den tjänsten är redan reglerad mellan verksamheterna.

Medel som överförs från Jobbcenter (BK7840) till Vuxenutbildning (BK 7830) är 5 600 tkr och motsvarar personalkostnader inklusive sociala avgifter för 11 tjänster (2016 års lönenivå).

Övriga kostnader för ombyggnationer av lokaler i Gröndalsvägen, skyltar, kopiatorer, it, övriga overheadkostnader hanteras inom vuxenutbildningens befintliga rambudget.

Den personal inom nuvarande vägledningseenheten på Jobbcenter som inte förs över till vuxenutbildningen ingår i resursenheten på Jobbcenter. Kostnaden regleras inom befintliga budgetramar. Ingen arbetsbrist eller övertalighet konstateras till följd av omorganisationen.

Organisationsförändringen föreslås gälla från och med 1 januari 2017.

Jan Strandbacke
Förvaltningschef

Regina Jalvemyr
Administrativ chef

Expedieras till
Jobbcenter
Botkyrka Vuxenutbildning

² Förnyelse, Arbetsmiljö, Samverkan (2009-05-01). Samverkansavtal för Botkyrka kommun

Sammanställning och uppföljning av riskbedömningar och åtgärder

Datum	Arb.plats	Chef	Anledning	SO	Kategori	Observation	S	K	Risk	Åtgärd	Klart	Ansvarig	Status	Uppföljning
2016-07-05	Vuxenutbildningen	Helen Myslek	Förestående förändring	Ja	Psykosocial	Risk att Botkyrkabon ser vägledningen som knuten till vuxenutbildningen, och inte för alla.	4	3	R4	Tydlig information, marknadsföring, organisation, kommunikation och skyltning. Tydlig styrning gentemot förvaltningens behov av vägledning.	2016-12-31	Helen Myslek	Inte startat	2016-09-30
2016-07-05	Vuxenutbildningen Avux	Helen Myslek	Förestående förändring	Ja	Fysisk	Risk att personalutrymmena blir för trånga.	3	2	R3	Personalutrymmen ses över samt om behov uppstår kan även schemalaggnings ses över för att skapa större flexibilitet mitt på dagen.	2016-09-30	Helen Myslek	Inte startat	2016-09-01
2016-07-05	Vuxenutbildningen	Helen Myslek	Förestående förändring	Ja	Psykosocial	Risk för splittring inom gruppen, Balansen en enhet kontra uppdrag förlagda hos olika huvudmän.	3	4	R4	Rullande schema ute hos de olika verksamheterna i förvaltningen. Ansvarig chef säkerställer struktur och rutiner. Uppföljning sker löpande.	2016-12-31	Helen Myslek	Inte startat	2016-09-30
			Förestående förändring	Ja	Psykosocial	Risk för ökat tryck på administrationen samt säkerställa av arbetsfördelning.	3	3	R3	Ansvariga chefer ser över uppdraget och säkerställer att rätt person gör rätt sak och att rutiner blir tydliga.	2016-12-31	Helen Myslek	Inte startat	2016-09-30
			Förestående förändring	Ja	Psykosocial	Risk att vägledningseenheten ej är neutral	2	4	R3	Tydlig styrning och ledning med struktur för hur vägledarna ska arbeta och möta Botkyrkaborna och personal inom vuxenutbildningen.	2016-12-31	Helen Myslek	Inte startat	2016-09-30
2016-06-13	Jobbcenter	Martin Persson	Förestående förändring	Ja	Psykosocial	Risk för försvagat samarbete med jobbcenter	3	4	R4	Tydlig styrning och ledning i organisationen av samarbete med Jobbcenter mfl.	2016-12-31	Martin Persson	Inte startat	2016-09-30
2016-06-13	Jobbcenter	Martin Persson	Förestående förändring	Ja	Fysisk	Risk vid vägledningens flytt till nya lokaler, att de inte är färdiga i tid.	3	3	R3	Lokalerna ej färdiga i tid, men personal inom vägledningen är kvar i sina kontor till de nya står klara.	2016-08-25	Helen Myslek	Inte startat	2016-08-05

Titel	Månadslön	Årskostnad inkl soc.avg
Chef	44 000,00	731 068,80
Vägledare	32 000,00	531 686,40
Vägledare	32 000,00	531 686,40
Vägledare	32 000,00	531 686,40
Vägledare	32 000,00	531 686,40
Vägledare	32 000,00	531 686,40
Vägledare	32 000,00	531 686,40
Administratör	25 000,00	415 380,00
Administratör	25 000,00	415 380,00
Intestare	27 000,00	448 610,40
Intestare	27 000,00	448 610,40
	Totalt	<u>5 649 168,00</u>



6

Beredningsuppdrag Utred möjligheten för mer samarbete med VOF (AVUX/2016:75)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.



Referens
Helen Myslek

Mottagare
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Redovisning av beredningsuppdrag, avux - utreda möjligheten för mer samarbete med vof (von/2016:71)

Beredningsuppdrag

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens ordförande har tillsammans med vård- och omsorgsnämnden gett respektive förvaltning i uppdrag att i samverkan utreda möjligheten till ökat samarbete när det gäller mer kompetensutveckling för vård- och omsorgsnämndens personal inom vissa områden.

Uppdraget ska redovisas till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden senast 10 november 2016. Redovisningen överlämnas därefter till vård- och omsorgsnämnden.

Sammanfattning

Botkyrka kommun har sett ett fortsatt ökat behov av utbildad personal inom vård- och omsorgssektorn. Under det senaste året har därför diskussioner förts med vård- och omsorgsförvaltningen (vof) för att se vilka synergieffekter vi kan hitta i ett intensifierat samarbete för att utveckla och säkerställa yrkeskompetensen inom vård och omsorg i Botkyrka kommun.

Det finns en efterfrågan att utbilda anställda medarbetare inom vård- och omsorgsförvaltningen till undersköterskor. Det finns också en efterfrågan att erbjuda svenskundervisning i syfte att förbättra det svenska språket för medarbetare som har behov av detta.

Vård- och omsorgsförvaltningen och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltning har därför fått i uppdrag att tillsammans undersöka om ett fördjupat samarbete kan ske kring vissa frågeställningar.

Redan idag finns ett gott samarbete mellan de båda förvaltningarna. Exempel på samarbete är praktikplatser för yrkesspåret SFI-vård samt bedömning av betyg som ett moment att säkra viss yrkeskompetens för en grupp anställda inom vof. Det finns ambition och möjligheter att fördjupa samarbetet ytterligare.

2016-10-26

Dnr AVUX/2016:75

När det gäller trainee och utbildningskontrakt är frågan mer komplicerad. Dessa två insatser styrs av relativt snäva regler och sker i samverkan med Arbetsförmedlingen. Det krävs därför fortsatt utredning, bland annat vilka rutiner som kan utvecklas för att stärka samverkan samt vård- och omsorgsförvaltningens möjligheter att ta emot personer med utbildningskontrakt eller trainee.

I dagsläget har vuxenutbildningen inom avux, inte haft möjlighet att genomföra uppdragsutbildning enligt önskemål från vård- och omsorgsförvaltningen. Vi fortsätter att undersöka möjliga lösningar för att i framtiden kunna samverka kring utbildningsinsatser.

Ärendet

Det finns en efterfrågan att utbilda anställda medarbetare inom vård- och omsorgsförvaltningen till undersköterskor. Det finns också en efterfrågan att erbjuda svenskundervisning i syfte att förbättra det svenska språket för medarbetare som har behov av detta.

Vård- och omsorgsnämnden har tillsammans med arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens ordförande gett respektive förvaltning i uppdrag:

- Att tillsammans se över möjligheterna att använda sig av traineejobb respektive utbildningskontrakt inom vård och omsorg.
- Att beskriva hur förvaltningarna kan samarbeta kring uppdragsutbildning för medarbetare inom vård- och omsorgsförvaltningen,
- Att undersöka möjligheterna att erbjuda enskilda visstidsanställda medarbetare att studera till undersköterska
- Att utreda hur förvaltningarna kan samverka kring SFI:s vårdspår gällande praktik och/eller studiebesök.

Ärendet har beretts i ett samarbete mellan vård- och omsorgsförvaltningen och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen.

Redovisning av uppdraget

Vård- och omsorgsförvaltningen (vof) och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen (avux) har sedan tidigare samarbetat kring bland annat praktksamordning samt bedömning av betyg som ett moment att säkra viss yrkeskompetens för en grupp anställda inom vof. Med anledning av nämndernas uppdrag har samarbetet utvecklats och intensifierats. Nedan beskrivs hur arbetet fortgår och vilka planer som finns framöver inom de olika uppdragsområdena.

2016-10-26

Dnr AVUX/2016:75

Att se över möjligheterna att använda sig av traineejobb respektive utbildningskontrakt inom vård och omsorg

Botkyrka kommun har ett lokalt avtal med Arbetsförmedlingen gällande DUA (Delegationen unga till arbete), där såväl *utbildningskontrakt* som *trainee* ingår som möjliga alternativ för att nå en gymnasieexamen.

Arbetsförmedlingen är den aktör som tar fram aktuella presumtiva elever till de båda insatserna och sedan sker ett parallellt samarbete mellan Jobbcenter och Vuxenutbildningen för att eleven ska få möjlighet att komma igång med sin insats.

Under våren 2016 har representanter från vuxenutbildningen (avux) träffat utförarverksamhetens ledningsgrupp inom vård- och omsorgsförvaltningen och diskuterat traineejobb. Ledningsgruppen är generellt positivt inställd till traineejobb. Däremot kan ledningsgruppen i dagsläget inte ta ställning till eventuella traineejobb bland annat på grund av att vård- och omsorgsförvaltningen står inför en omfattande ombyggnation av Tumba vård- och omsorgsboende. Detta kommer att få en effekt på den totala personalsituationen. Förvaltningarna kommer att ha en fortsatt dialog om traineejobb

Avux har förmånen att ingå i ett nationellt lärprojekt under hösten 2016 och våren 2017 som Delegationen för unga till arbete (DUA) ansvarar för. I det erfarenhetsutbyte som sker med andra kommuner i projektet, har vi identifierat flera intressanta möjligheter kring utbildningskontrakt och traineejobb som vi kan fortsätta att utveckla tillsammans med vård- och omsorgsförvaltningen.

Traineejobb

Traineejobb innebär att den enskilde arbetar upp till halvtid hos en arbetsgivare, samtidigt som denne studerar på minst 25 % på gymnasial nivå och utbildar sig inom yrket. Ett traineejobb är möjligt inom välfärdsektorn (exempelvis inom vård, omsorg och skola) samt inom bristyrken. Arbetsförmedlingen definierar vilka yrken som är bristyrken. Som arbetsgivare är detta en möjlighet att anställa en arbetssökande som utbildar sig inom yrket och även få ersättning för en stor del av lönen. Som arbetsgivare kan man få ersättning för traineejobb upp till 12 månader. För traineejobb inom välfärdssektorn finns möjlighet att förlänga perioden upp till ytterligare 12 månader om det behövs för att avsluta studierna.

Under hösten har Botkyrka kommun en deltagare som ska påbörja ett traineejobb inom förskolan och samtidigt studera till barnskötare. Botkyrka kommun arbetar aktivt tillsammans med Arbetsförmedlingen för att nå presumtiva deltagare till traineejobb.

2016-10-26

Dnr AVUX/2016:75

Utbildningskontrakt

Utbildningskontrakt är en överenskommelse mellan den sökande, Arbetsförmedlingen och Botkyrka kommun om att den sökande ska läsa in gymnasiet på Komvux eller på folkhögskola. Insatsen är avsedd för ungdomar mellan 20 och 24 år och som är inskrivna på Arbetsförmedlingen. Dessa ungdomar kan kombinera sina studier med praktik, jobb eller andra arbetsmarknadspolitiska program på deltid. För att få ekonomiskt stöd under tiden krävs det att individen följer sin utbildningsplan.

Uppdragsutbildningar

Avux kan idag inte ge uppdragsutbildning av upphandlingstekniska skäl, enligt upphandlingsenheten på kommunledningsförvaltningen. Vuxenutbildningens vård- och omsorgsutbildning är upphandlad och utlagd på externa utförare. I det gällande ramavtalet finns inte möjlighet för kommunen att köpa platser. Upphandlingsenheten hänvisar istället till separat upphandling för dessa platser.

Till nästa upphandling av utbildningsanordnare har avux dock för avsikt att närmare undersöka möjligheten till ett utökat samarbete med vof gällande vård- och omsorgsutbildningar på yrkesvux.

När det gäller uppdragsutbildningar kopplade till SFI har avux förnärvarande inte möjlighet att hjälpa till. Detta beroende på det ökade antalet SFI-elever.

Båda förvaltningarna ser positivt på att tillsammans utreda ytterligare hur vi kan samarbeta kring framtida uppdragsutbildningar.

Erbjuda visstidsanställda medarbetare att studera till undersköterska

Inom det ordinarie utbildningsutbudet finns möjlighet att som enskild individ söka till undersköterskeutbildning inom yrkesvux. De utbildningsanordnare som avux har avtal med är relativt flexibla med att hitta lösningar för att möta elevens eventuella arbetssituation. En problematik idag är att många visstidanställda medarbetare har en fullständig gymnasieutbildning vilket gör att individen nedprioriteras vid ansökningstillfället, om ett urval måste göras på grund av begränsat antal platser alternativt begränsade resurser.

Regeringen har aviserat positiv förändring inför 2017 och satsar på ett nytt kunskapslyft för Sverige. Satsningen innebär att det skapas ett stort antal nya permanenta utbildningsplatser inom bland annat komvux. Det ger fler

2016-10-26

Dnr AVUX/2016:75

presumtiva elever möjlighet att t ex läsa en yrkesutbildning mot undersköterska, även om de redan har en fullständig gymnasieexamen.

SFI:s vårdspår gällande praktik och/eller studiebesök

SFI har sedan tidigare ett yrkesspår med inriktning mot vård- och omsorgssektorn, och under 2016 har fokus satts på att ytterligare utveckla detta vårdspår för att bidra till kompetensförsörjning inom vård- och omsorg. Tanken är att elever, intresserade av ett framtida yrke inom vård- och omsorg, på ett tidigt stadium i sin utbildning ska kunna påbörja en sammanhållen utbildning som leder till en undersköterskeutbildning. Eleverna läser både SFI, grundläggande svenska som andraspråk och gymnasiekurser parallellt med samarbete kring bland annat praktik inom vof:s verksamheter. Vi ser det som mycket viktigt att hitta en bra balans kring hela utbildningen som ger vof möjlighet att följa studenterna från SFI till färdig undersköterska.

Som huvudman ser vi även vikten av att göra en noggrann avvägning kring vilka personer som ska erbjudas utbildningen och sedermera praktik, så att de utvalda är lämpade för ett framtida jobb som undersköterska. Här måste vuxenutbildningen även se sitt ansvar och till och med tvingas avbryta elever som inte uppfyller de krav som yrket ställer. För detta krävs en god vägledning och även en god dialog med vård- och omsorgsförvaltningen, så att eventuella felplaceringar kan upptäckas i god tid. För allas bästa.

Jan Strandbacke
Förvaltningschef

Helen Myslek
Verksamhetschef
Vuxenutbildningen

Expedieras till
Vård- och omsorgsnämnden



7

Anmälningsärenden (AVUX/2015:131)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

Ärendet

Följande ärenden anmäls till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden:

§ 168 KF Svar på motion - Fler meningsfulla feriejobb (M) 2016-09-29

§ 171 KF Svar på motion - Nyrekrytering i Botkyrka (SD) 2016-09-29

§ 179 KF Avsägelse och fyllnadsval (KS/2017:25) 2016-09-29

§ 199 KS Biblioteksprogram för Botkyrka kommun – bakgrund och uppdrag (KS/2016:674) 2016-10-10

§ 200 KS Samverkan mellan Botkyrka kommun och den sociala ekonomin (KS/2016:639) 2016-10-10

Beslut BASUN, dnr 2015-00266, Övergång i genomförandefas

**§ 168****Svar på motion: Fler meningsfulla feriejobb (M)
(KS/2015:700)****Beslut**

Kommunfullmäktige anser motionen vara besvarad.

Ärendet

Kommunstyrelsen har 2016-09-05 § 167 lämnat ett förslag till beslut.

Jimmy Baker (M), Kia Hjelte (M), Björn Lagerstedt (M) och Carl Baker (M), har vid kommunfullmäktiges sammanträde 2015-10-22, § 163 lämnat en motion: Fler meningsfulla feriejobb. Motionärerna ser ett behov av en ökad satsning inom vården och omsorgen på grund av bland annat en ökande och en åldrande befolkning samt särskilda vårdbehov på grund av demens eller andra former av funktionsnedsättningar. Som ett framgångsrikt exempel lyfter motionärerna Tullinge gymnasiums vård- och omsorgsprogram, där elever utbildas till undersköterskor och personliga assistenter. Under studietiden har eleverna arbetsförlagd praktik samt erbjuds feriejobb under sommarloven. Motionärerna föreslår att arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ges i uppdrag att utreda behovet av fler praktikplatser inom den kommunala omsorgen, samt att nämnden får i uppdrag att möjliggöra för fler sommarjobb inom ramen för Botkyrka kommuns åtagande rörande feriejobben, särskilt riktat mot vård- och omsorgsverksamheterna.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har behandlat ärendet 2016-02-11, § 1.

Vård- och omsorgsnämnden har behandlat ärendet 2016-02-23, § 16.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i en tjänsteskrivelse 2016-08-09.

Motivering

Motionen vidrör områden, som för den rödgröna kommunledningen, är mycket angelägna och prioriterade. Det handlar både om att skapa en väl-

2016-09-29

Dnr KS/2015:700

färd med hög kvalitet samt att ha en god jobbpolitik och om hur dessa två områden går hand i hand.

Vår vård och omsorg ska hålla hög kvalitet. En viktig faktor för detta är att vi har kompetent personal. Inom vård och omsorg finns det flera bristyrken och därför är det viktigt att vi utbildar och skapar fler möjligheter för människor att ta jobb inom vård och omsorg.

I Botkyrka jobbar vi aktivt med att kombinera dessa två delar, att få människor i jobb och ha en välfärd med hög kvalitet. Därför har vård och omsorg ett utvecklat samarbete med utbildningsförvaltningen som innebär att alla elever inom vård- och omsorgsprogrammen erbjuds praktikplatser. År 2015 fick alla elever på Tullinge gymnasiums vård- och omsorgsprogram praktikplats. Man sträcker sig också till andra gymnasier samt till vuxenutbildning för att erbjuda praktikplatser. Detta arbete genererar ett mervärde inom välfärden med högre kvalitet samt att eleverna får arbetslivserfarenhet och utökar sina kontaktnät.

Inom Botkyrka kommun har vi också en sommarjobbgaranti som innebär att man är garanterad sommarjobb minst en gång om man är i åldern 16 till 18 år. På detta vis skapar vi mervärden inom den kommunala verksamheten samtidigt som ungdomarna får en arbetslivserfarenhet och utökar sitt kontaktnät. Detta innefattar självfallet verksamheterna inom vård och omsorg som under 2015 hade 167 sommarjobbare.

Yrkande

Tuva Lund (S) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Propositionsordning

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

Protokollsanteckning

Marcus Ekman (S) anför till protokollet att han vid yrkanderätt hade yrkat bifall till kommunstyrelsens förslag.

Expedieras till:

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden (för kännedom)

Vård- och omsorgsnämnden (för kännedom)

**§ 171****Svar på motion: Nyrekrytering i Botkyrka (SD)
(KS/2015:389)****Beslut**

Kommunfullmäktige anser motionen vara besvarad.

Ärendet

Kommunstyrelsen har 2016-09-05 § 170 lämnat ett förslag till beslut.

Östen Granberg (SD), Sebastian Lindqvist (SD), Robert Stenkvist (SD) och Helén Spaak (SD) har vid kommunfullmäktiges sammanträde 2015-05-28, § 92 lämnat en motion: Nyrekrytering i Botkyrka. Motionärerna saknar ett kommunalt samlat traineeprogram, något som anses behövas för att möta pensions- och övriga avgångar. Genom god framförhållning anser motionärerna att kommunen kan möta de utmaningar som finns att hitta kompetent personal till kommunens verksamheter, samt bidra till mer utbildning. Ett traineeprogram erbjuder människor möjligheten att utvecklas både yrkesmässigt och personligt. Med anledning av ovan föreslås att kommunens rekryteringsbehov ses över, att Botkyrka kommun inrättar ett samlat traineeprogram med framtagna riktlinjer för att möta behovet av nyrekrytering inom kommunens verksamheter samt att se över och kontakta eventuella samarbetspartners.

Personalutskottet har behandlat ärendet 2016-04-11, § 5.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har behandlat ärendet 2015-09-22, § 54.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i en tjänsteskrivelse 2016-08-22.

Motivering

Kompetensförsörjning, vad gäller både nyrekrytering och att behålla och fortbilda egen personal är mycket viktigt. Genom att ha kompetent, engagerad personal så håller vi hög kvalitet och kontinuitet för våra medborgare.

2016-09-29

Dnr KS/2015:389

Motionärerna föreslår insatser som i huvudsak redan är en del av kommunens arbete med kompetensförsörjning. Idag sker en kartläggning över kommunens nuvarande och kommande rekryteringsbehov kontinuerligt samt att man genom arbetsgivarstrategin och kompetensförsörjningsarbetet gör insatser för att stärka den kommunala organisationen. Detta sker inte med ett traineeprogram utan med bredare insatser samt att man har etablerade kontakter med utbildningsinstanser och arenor där näringsliv och kommunal organisation möts.

Yrkande

Östen Granberg (SD) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Propositionsordning

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

Expedieras till:

Personalutskottet (för kännedom)

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden (för kännedom)



§ 179

Avsägelse och fyllnadsval (KS/2016:25)

Följande avsägelse har inkommit:

Saga Åshage (M), ersättare i valnämnden

Bekzod Rajabov (MP), ersättare i socialnämnden

Bekzod Rajabov (MP), ledamot i dialogforum Fittja

Kommunfullmäktige förrättar följande fyllnadsval:

ARBETSMARKNADS- OCH VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN t o
m 2018-12-31

Ledamot efter Stig-Åke Karlsson (S)

Ewa Ellis (S)

ARBETSMARKNADS- OCH VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN t o
m 2018-12-31

Ersättare efter Ewa Ellis (S)

Åsa Bruto (S)

ARBETSMARKNADS- OCH VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN t o
m 2018-12-31

Ersättare efter Staffan Teste (TUP)

Leif Thunholm (TUP)

SOCIALNÄMNDEN t o m 2018-12-31

Ersättare efter Michael Hansen (TUP)

Carl Widercrantz (TUP)

2016-09-29

Dnr KS/2016:25

SOCIALNÄMNDEN t o m 2018-12-31

Ersättare efter Bekzod Rajabov (MP)

Safiullah Khalil (MP)

DIALOGFORUM FITTJA t o m 2018-12-31

Ledamot efter Bekzod Rajabov (MP)

Frank Kanu (MP)

Kommunfullmäktige bordlägger följande val:

MÄLARDALSRÅDET t o m 2018-12-31

Ledamot efter Katarina Berggren (S)

SÖDERTÖRNS TINGSRÄTT t o m 2018-12-31

Nämndeman efter Rita Seropian (MP)

BOTKYRKA STADSNÄT AB t o m 2019-06-30

Lekmannarevisor efter Lisa Forssberg (S)

UPPLEV BOTKYRKA AB t o m 2019-06-30

Revisorssuppleant efter Lisa Forssberg (S)

HÅGELBYPARKEN AB t o m 2019-06-30

Revisorssuppleant efter Lisa Forssberg (S)

SÖDERTÖRNS ENERGI AB t o m 2019-06-30

Revisorssuppleant efter Leif Thunholm (TUP)

SÖDERTÖRNS FJÄRRVÄRME AB t o m 2019-06-30

Revisorssuppleant efter Leif Thunholm (TUP)

SÖDERTÖRNS ENERGI AB t o m 2019-06-30

Lekmannarevisor efter Lena Ingren (S)

SÖDERTÖRNS FJÄRRVÄRME AB t o m 2019-06-30

Lekmannarevisor efter Lena Ingren (S)

SRV ÅTERVINNING AB t o m 2019-06-30

Revisorssuppleant efter Lena Ingren (S)

SÖDERTÖRNS TINGSRÄTT t o m 2018-12-31

Nämndeman efter Alin Seropian (MP)

2016-09-29

Dnr KS/2016:25

VALNÄMNDEN t o m 2018-12-31
Ersättare efter Saga Åshage (M)

Expedieras till:
Nyvalda förtroendevalda
Berörda sekreterare
Jonas Litsche, löneenheten, kommunledningsförvaltningen
Hediye Güzel, kommunledningsförvaltningen
Nyhetsteamet
Förtroendemannaregistret



§ 199

Biblioteksprogram för Botkyrka kommun - bakgrund och uppdrag (KS/2016:674)

Beslut

1. Kommunstyrelsen ger kultur- och fritidsnämnden i uppdrag att ta fram förslag på ett kommunövergripande program för biblioteksverksamheten.
2. Framtagandet ska ske förvaltningsövergripande i nära samverkan mellan kultur- och fritidsnämnden, utbildningsnämnden och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden samt Mångkulturellt centrum.
3. I arbetet ska bakgrundsbeskrivning, den tekniska/digitala utvecklingen samt det demokratiska inneboende uppdraget särskilt beaktas.
4. Förslaget ska redovisas till kommunfullmäktige under 2017.

Sammanfattning

Enligt Bibliotekslagen ska alla kommuner upprätta planer för sin biblioteksverksamhet. Botkyrka kommun har ingen gällande biblioteksplan varpå kultur- och fritidsförvaltningen i samverkan med andra berörda förvaltningar gjort en förstudie till framtagande av ett biblioteksprogram för kommunen.

Programmet ska ta sin utgångspunkt i Botkyrkas specifika förutsättningar, utgöra ett underlag för strategiska beslut och implementeras genom ordinarie styrsystem. Uppdraget redovisas till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige under 2017 efter remiss i berörda nämnder.

Kultur- och fritidsnämnden har behandlat ärendet 2016-09-26, § 64.

2016-10-10

Dnr KS/2016:674

Expedieras till:
Kultur- och fritidsnämnden
Utbildningsnämnden
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden
Mångkulturellt centrum

**§ 200****Samverkan mellan Botkyrka kommun och den sociala ekonomin (KS/2016:639)****Beslut**

1. Kommunstyrelsen ger kommunledningsförvaltningen i uppdrag att ta fram förslag på en kommunövergripande strategi för samverkan med den sociala ekonomin. Detta ska ske i samverkan med arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, kultur- och fritidsnämnden och socialnämnden. Förslaget ska redovisas till kommunfullmäktige senast i juni 2017.
2. Kommunstyrelsen ger arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden i uppdrag att revidera dokumentet ”Principer för samarbete och överenskommelser mellan idéburna organisationer och Botkyrka kommun” från 2009. Detta ska ske i samverkan med kultur- och fritidsnämnden och socialnämnden. Förslaget ska redovisas till kommunfullmäktige senast i december 2017.
3. Kommunstyrelsen ger arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden i uppdrag att upprätta en handlingsplan kopplad till den reviderade överenskommelsen samt för Botkyrka kommuns räkning ingå den reviderade överenskommelsen med idéburna organisationer i kommunen.

Sammanfattning

Samverkan mellan det offentliga och civilsamhällets organisationer är en viktig framgångsfaktor för att nå de mål som finns formulerade i Botkyrka kommuns flerårsplan.

2009 tog Botkyrka kommun och civilsamhällets organisationer i Botkyrka gemensamt fram ”Principer för samarbete och överenskommelser mellan idéburna organisationer och Botkyrka kommun” (KS/2005:392), även kallad *överenskommelsen*.

2016-10-10

Dnr KS/2016:639

För att överenskommelsen ska kunna ha en aktualitet och för att vi ska kunna fortsätta utveckla partsgemensamma åtaganden mellan kommunen och civilsamhällets organisationer anser vi att överenskommelsen behöver ses över och uppdateras. Det är även vår mening att det behöver upprättas en konkret handlingsplan kopplat till överenskommelsen.

I arbetet med att se över och revidera överenskommelsen behöver vi ha ett kommunövergripande styrdokument att förhålla oss till, som är vägledande för samverkan med den sociala ekonomin Botkyrka.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har behandlat ärendet 2016-08-30, § 47.

Särskilt yttrande

Lars Johansson (L) lämnar ett särskilt yttrande, bilaga.

Expedieras till:
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden
Kultur- och fritidsnämnden
Socialnämnden
Plattformen för idéburna organisationer



SÄRSKILT YTTRANDE 2016-
10-10

Ärende 200: Samverkan mellan Botkyrka kommun och den sociala ekonomin

2009 tog Botkyrka kommun och idéburna organisationer gemensamt fram "Principer för samarbete och överenskommelser mellan idéburna organisationer och Botkyrka kommun". Kommunstyrelsen föreslås nu fatta ett beslut om att revidera detta dokument. Detta ska enligt förslaget ske i samverkan med kultur- och fritidsnämnden och socialnämnden.

Liberalerna är positiva till att ta fram förslag till strategi för samverkan med sociala ekonomin. Vi anser även att det är bra att överenskommelsen revideras. För att gå från ord till handling behöver vi gå från ord till handling så förslaget att ta fram en handlingsplan kopplad till överenskommelsen är viktigt.

Det som förvånar oss i förslaget är att det ingenstans nämns att revideringen ska ske i samverkan med organisationer som var med och tog fram den ursprungliga överenskommelsen. Om två parter sluter en överenskommelse så är det egendomligt om den ena parten reviderar dokumentet utan att den andra får vara med i processen.

Liberalerna anser att det är viktigt att revideringen sker i samverkan mellan de parter som slöt överenskommelsen.

Lars Johansson (L)

Vi förändrar arbetsmarknaden

Botkyrka kommun, Arbetsmarknads- och vuxenutb
Andreas Liljenrud
BASUN
Botkyrka kommun, Avux
14785 Tumba

Beslut om ändring

Beslut

Svenska ESF-rådet godkänner er ansökan om ändring av tidigare beslut
2015-10-19

Bakgrund

Svenska ESF-rådet tog den 2016-08-22 emot er ansökan om ändring avseende projektet BASUN med diarienummer 2015/00266.

Särskilda villkor för beslut

De villkor som ställts för övergång i genomförandefas bedöms vara uppfyllda. Projektet övergår i genomförandefas fr.o.m. 2016-09-01. Aktuell projektbeskrivning och projektplan för genomförandefasen finns att tillgå i den avstämningsrapport med tillhörande bilagor som har lämnats till och godkänts av ESF-rådet. Till ändringsbeslutet bifogas reviderad och godkänd projektbudget i Excel-format som bilaga.

Projektet bedöms ligga väl i linje med utlysningen för Hållbar stadsutveckling. I fokus för genomförandefasen är projektets målgrupp unga 15-24 år, som står långt från arbetsmarknaden. Definition och avgränsning av målgruppen framgår av projektbeskrivning och plan. Övergripande målsättning är att sänka arbetslöshetsgraden för målgruppen och därigenom minska inomregionala skillnader.

Skäl för beslut

I 8 § förordningen (2014:1383) om förvaltning av EU:s strukturfonder framgår att den förvaltande myndigheten, i det här fallet Svenska ESF-rådet, ska kontrollera att stödet är förenligt med socialfondsprogrammet och med nationella och gemenskapsrättsliga bestämmelser.

Enligt Svenska ESF-rådets bedömning är begärda ändringar i projektet förenliga med dessa krav för stöd.

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling

De villkor som ställts för övergång i genomförandefas bedöms vara uppfyllda. Projektet övergår i genomförandefas fr.o.m. 2016-09-01.

Regelverk

En förutsättning för stöd är att stödsökande och stödmottagare följer tillämplig EU-rätt, svenska lagar och förordningar. Nedan anges exempel på några av de regelverk som är tillämpliga (på Svenska ESF-rådets webbplats www.esf.se finns även länkar till bestämmelserna):

- Europaparlamentets och Rådets Förordning (EU) nr 1303/2013 om fastställande av gemensamma bestämmelser för Europeiska regionala utvecklingsfonden, Europeiska socialfonden, Sammanhållningsfonden, Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling och Europeiska havs- och fiskerifonden, om fastställande av allmänna bestämmelser för Europeiska regionala utvecklingsfonden, Europeiska socialfonden, Sammanhållningsfonden och Europeiska havs- och fiskerifonden samt om upphävande av rådets förordning (EG) nr 1083/2006
- Europaparlamentets och Rådets Förordning (EU) nr 1304/2013 om Europeiska socialfonden och om upphävande av rådets förordning (EG) nr 1081/2006
- Lag (2007:459) om strukturfondspartnerskap
- Förordning (2014:1383) om förvaltning av EU:s strukturfonder
- Förordning (2015:61) om statligt stöd inom det nationella socialfondsprogrammet
- Svenska ESF-rådets föreskrifter och allmänna råd (TVFS 2016:1) om stöd från Europeiska socialfonden inom ramen för det nationella socialfondsprogrammet och inom målet Investering för tillväxt och sysselsättning 2014-20

Svenska ESF-rådet

Beslutande

Föredragande

Magnus Stridh

Marie-Louise Norrgård

Bilagor till beslutet

1. Ansökan om budgeten om det är aktuellt
2. Lista över ändringar

**8****Delegationsbeslut (AVUX/2015:132)****Beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner redovisningen av delegationsbesluten.

Sammanfattning

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

Följande listor över delegationsbeslut har lämnats in:

- Daglig verksamhet oktober 2016
- Förvaltningskontoret oktober 2016
- Jobbcenter Botkyrka oktober 2016
- Xenter Botkyrka j oktober 2016

**E4****Delegationsbeslut oktober 2016**

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

Besluts- datum	Delega- tions- punkt	Beslut	Diarie- nummer	Delegat
2016-10-07	F16	Lex Sarah	2016:54	Tove Virtanen
2016-09-26	E4	Tre arbetshandledare vikariat		Eija Päivärinta
2016-09-29	E4	En Arbetshandledare vikariat		Tove Virtanen
2016-10-05	E4	En arbetshandledare vikariat		Eija Päivärinta
2016-09-30	E4	Två arbetshandledare vikariat		Eija Päivärinta
2016-10-18	D3	Uppsägning egen begäran internt	2016:31	Tove Virtanen
2016-10-18	E4	Arbetshandledare tillsvidare tjänst		Tove Virtanen
2016-10-19	E4	Sju assistenter all- mänvistidsanställning		Yvonne Lundén
2016-10-10	D3	Uppsägning egen begäran internt	2016:31	Tove Virtanen
2016-10-24	E4	Arbetshandledare tillsvidare tjänst		Tove Virtanen
2016-10-25	E4	En arbetshandledare vikariat		Tove Virtanen
2016-10-01	E4	Arbetshandledare tillsvidare tjänst		Tove Virtanen
2016-10-31	E4	Uppsägning egen begäran externt	2016:31	Tove Virtanen

Yvonne Lundén
Verksamhetschef
Daglig verksamhet

**Delegationsbeslut oktober 2016**

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

Besluts- datum	Delega- tions- punkt	Beslut	Diarie- num- mer	Delegat
2016-10-17		Avtal om köp av kurser inom estetiska programmet vid Tumba gymnasium och Xenter	AVUX/ 2016:78	Jan Strandbacke
2016-10-10	E2	Tjänsteförrättande verksamhetschef Daglig Verksamhet 2016-10-10-2016-12-31 Annika Gindin		Jan Strandbacke

Jan Strandbacke
Förvaltningschef

**Delegationsbeslut oktober 2016**

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

Besluts- datum	Delega- tions- punkt	Beslut	Diarie- nummer	Delegat
2016-10-06	E4	Visstidsanställning av måltidspersonal	73:2016	Johan Andersson
2016-09-01	E4	Visstidsanställning av måltidspersonal	74:2016	Johan Andersson
2016-09-05	E4	Visstidsanställning av tvättbiträde	75:2016	Petra Bondesson
2016-10-05	E4	Tillsvidareanställning av coachande pedagog Basun	76:2016	Tobias Tagesson
2016-09-22	E4	Tillsvidareanställning av jobbmatchare Basun	77:2016	Tobias Tagesson
2016-10-04	E4	Visstidsanställning av studie- och yrkesvägledare	78:2016	Camilla Falk
2016-10-20	E4	Tillsvidareanställning av studie- och yrkesvägledare	79:2016	Camilla Falk
2016-10-15	E4	Tillsvidareanställning av studie- och yrkesvägledare	80:2016	Camilla Falk

Med vänlig hälsning

Jenny Josefsson
Administratör
Jobbcenter Botkyrka

**Delegationsbeslut Oktober 2016**

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

Besluts-datum	Delega-tions-punkt	Beslut	Diarie-nummer	Delegat
2016-10-01	E4	Anställning,timme,assistent t.om 20161231		Lars Brandin
2016-10-01	E4	Anställning,avser ny titel till näringslivssamordnare		Lars Brandin
2016-09-01		Avtal mellan stockholmstad och Arbetsmarkandsförv	2016:221	Tor-Erik lillsebbas
2016-09-27	E4	Konsultavtal thssenkrupp Elevator Sverige Ab	2016:222	Håkan Sundborg
2016-10-10	E4	Anställningsavtal, tillsvidare utbildningsledare 80%		Håkan Sundborg
2016-10-04	E4	Anställningsavtal,reseption och konferensansv. avser ny lön,		Lars Brandin
2016-10-13	E4	Anställningsavtal, löntetillegg t.om 2017-09-01		Anna Eriksson
2016-10-04	E4	Samverkansprotokoll	2016:228	Tor-Erik Lillsebbas

Tor-Erik Lillsebbas
Verksamhetschef
Xenter Botkyrka