



Kallelse till möte för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden 2022

Tid: 2022-10-20, **Kl:** 19:30

Plats: Borgvägen 2, Norsborg

Ordförande: Ing-Marie Viklund Liberalerna (L)

Sekreterare: Özlem Sönmez

Ärenden:

		Dnr:
1.	Information från förvaltningsdirektören	
2.	Information om ESF ansökan	
3.	Information om slutrapport feriepraktik 2022	
4.	Information om förändringar i förslag till investeringsplan 2023-2026	
	Ärende för beslut	
5.	Sammanträdesordning AVUN 2023 - Reviderad	AVN/2022:00030
6.	Kompetensförsörjningsplan för Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden 2023-2026	AVN/2022:00067
7.	Anmälningsärende (2022-10-20)	AVN/2021:00086
8.	Delegationsbeslut (2022-10-20)	AVN/2021:00085

Nämndsammanträdet äger rum på Daglig verksamhet, Borgvägen 2 i Norsborg (Hallunda centrum). **Rundvandring och information från enhetschefen för Daglig verksamhet 19:00- 19:30. Sammanträdet börjar 19:30** Majoritetens gruppmöte börjar 18:00 och oppositionens gruppmöte 18:30. Kaffe/te och smörgåsar kommer att serveras. Vänligen meddela frånvaro till ozlem.sonmez@botkyrka.se

Välkomna!

Ing-Marie Viklund
Ordförande

Özlem Sönmez
Nämndsekreterare



1

Information från förvaltningsdirektören

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.



2

Information om ESF ansökan

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.



3

Information om slutrapport feriepraktik 2022

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

DET HÄR ÄR BOTKYRKA

Rapport Feriepraktik 2022

Alina Fehrm



Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Sökande 2022	3
Platser 2022	5
Redovisning av platser inom kommunens förvaltningar	5
IOP	6
Digitalisering	6
Utvärdering feriepraktik 2022	7
Ungdomar	7
Handledare	7
Utvecklingsarbete 2022	8
Kommunikation	8
Digitalisering	8
Ökad svarsfrekvens	8
Avslutning	9

Sammanfattning

Botkyrka erbjuder *feriepraktik* till kommunens folkbokförda ungdomar (16-18 år) motsvarande 90 timmar under tre veckor i sina kommunala verksamheter, hos stadens entreprenörer och i ideella föreningar.

Uppdraget till Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen 2022 var bl.a. att ta fram och erbjuda 1350 feriepraktikplatser.

Förvaltningen tog med stöd av kommunens förvaltningar, bolag och stiftelser, privata entreprenörer och ideella föreningar fram 1410 feriepraktikplatser.

Feriepraktiken har i år erbjudits under tre treveckorsperioder under sommaren, för att möjliggöra att så många unga som möjligt ska kunna erbjudas en plats. Stor variation av arbetsuppgifter har kunnat erbjudas i syfte att ge bra erfarenheter för den som är ung på arbetsmarknaden. Lönen som utgår till feriepraktikanterna är 70 kr/timme inkl. semesterersättning.

1818 ungdomar har i år ansökt om en feriepraktikplats varav 1751 var behöriga. Förvaltningen matchade 1654 av dessa ungdomar (91%) till de tillgängliga platserna och 1300 ungdomar accepterade och genomförde möjligheten feriepraktiken (71%).

Många ungdomar har trivts på sin arbetsplats och var nöjda med sin feriepraktik. Det totala resultatet på 85% i ungdomarnas utvärdering av sin praktik ligger i linje med 2019 och 2020, men är en minskning jämfört med 2021 som var på 89%. I utvärderingsenkäten framgår det bl.a. att en del ungdomar tyckte att de hade för lite arbetsuppgifter. Målet för 2022 var att ha en ökad nöjdhet med feriepraktiken jämfört med föregående år.

Förvaltningen har i år fortsatt utvecklingen av digitala verktyg inom feriepraktiken. Tillsammans med löneenheten har inmatning av löner och avtal i Botlön digitaliserats.

Sökande 2022

I år hade ungdomar födda 2004–2006, folkbokförda i Botkyrka kommun, rätten att söka feriepraktik mellan den 1–28 februari. Det resulterade i ett sökantal på 1818. Av de som sökte så hade 1751 behörighet till feriepraktik inom Botkyrka kommun. Jämfört med tidigare år (innan pandemin) är detta en ökning av sökande med 16%.

Förvaltningen bedömer att den ökade kännedomen om feriepraktiken bidragit till att söktrycket successivt ökat. Många ungdomar uppger att de får information via bekanta.

I år kunde förvaltningen påbörja sitt matchningsarbete tidigare jämfört med föregående år och det har medfört att ungdomarna fått en längre svarsperiod (10 dagar). Med en längre svarsperiod har risken för att ungdomen ska förlora sin erbjudna plats minskat. Tidigare år har svarstiden varit fem dagar och det har upplevts negativt. I årets utvärdering har ingen visat missnöje över svarsperioden.

Av de 1818 ungdomar som sökt feriepraktik inom Botkyrka kommun 2022 var 83 ungdomar remitterade från socialtjänsten och studievägledningen. Remittering ligger till grund för att en ungdom ska kunna prioriteras och därmed få förtur till en plats. Den prioriterade gruppen avser

gymnasieelever med funktionsnedsättning (neuropsykiatrisk eller kognitiv) utifrån individens behov till särskilt stöd, ensamkommande samt ungdomar som har en social faktor som socialtjänsten bedömer särskilt angelägen att beakta.

Födelseår	Sökande		Jobbat	
	Flicka	Pojke	Flicka	Pojke
2003 (Särskoleelev enl. tidigare prioriteringsbeslut)*	1	6	0	5
2004	249	217	153	138
2005	340	296	221	215
2006	381	328	307	261
könsfördelning	971	847	681	619
Summering:	1818		1300	

*Särskoleelever födda 2003 ingår inte i ordinarie målgrupp, men är inräknade i statistiken för den prioriterade gruppen 2022.

Det totala antalet ungdomar som blivit erbjuden feriepraktik i Botkyrka kommun 2022 är 1654, vilket är en ökning jmf med föregående år med 30%.

Utöver de 1300 ungdomar som i år fick en feriepraktikplats, erbjöds alltså ytterligare 354 ungdomar en plats under matchningsprocessen. Utfallet beror dels på att ungdomar tackat nej till sin plats av olika skäl dels att vissa praktikperioder var mer attraktiva än andra. Medan det fanns lediga platser kvar under feriepraktikperiod 2 och 3 var period 1 tidigt fullbelagd.

För att uppmärksamma och möjliggöra för alla de ungdomar som inte fått sin önskade plats under period 1, gick förvaltningen ut med ett mejl om lediga platser under period 2 och 3. Detta bidrog till att ungdomar som tidigare bara kunnat arbeta period 1 hörde av sig och meddelade att dom kunde arbeta under andra perioder. Dessa fick då ett erbjudande om en feriepraktikplats.

Nedan är en uppdelning mellan Botkyrka södra och Botkyrka norra. Uppdelningen är gjord utifrån postnummer.

Södra Botkyrka	Sökande		Jobbat	
	Flicka	Pojke	Flicka	Pojke
Grödinge	29	24	20	17
Tullinge	210	171	133	125
Tumba	222	193	167	148
Uttran	32	34	28	28
Könsfördelning	493	422	348	318
Summering:	915		666	

Norra Botkyrka	Sökande		Jobbat	
	Flicka	Pojke	Flicka	Pojke
Norsborg	85	63	71	45
Slagsta	39	28	29	18
Hallunda	60	66	46	56
Eriksberg	12	7	7	5
Hammersta	13	17	8	12
Gamla Norsborg	2	0	1	0
Fittja	71	83	53	68
Alby	153	130	117	93
Övriga	45	29	1	4
Könsfördelning	480	423	333	301
Summering:		903		634

Gällande fördelningen mellan södra och norra Botkyrka, så fick 72% av de som sökt från södra sidan plats. Från norra Botkyrka fick 70% plats av de som sökt.

71% av alla som sökte feriepraktik i Botkyrka 2022 accepterade sin erbjudna och matchade plats. Totalt erbjöds 91% av alla sökande en feriepraktikplats.

Platser 2022

Förvaltningen tog fram fler platser än målet om 1350 platser. Ytterligare 60 platser fanns till fogande, vilket innebar att verksamheten bättre kunde matcha utifrån ungdomarnas önskemål. En stor anledning till ökningen av totalt platser 2022 jmf 2021, har varit att de kommunala platserna har ökat. Flera förvaltningar som inte tidigare har kunnat bidra bl.a. p.g.a. pandemin, har nu åter kunnat erbjuda feriepraktikplatser.

Men trots en minskning av Covid-19, har det fortfarande funnits många arbetsplatser där förvaltningen varit tvungna att vidta försiktighetsåtgärder för att inte öka risken för smitta. Tillsammans med dessa arbetsplatser och förvaltningar har det hittats lösningar för att göra feriepraktiken så säker som möjligt för alla parter.

Nedan en tabell över alla feriepraktikplatser kopplat till organisation.

Organisation	Anmälda platser 2020	Anmälda platser 2021	Anmälda platser 2022
Kommunal förvaltning	310	475	752
Kommunalt bolag eller stiftelse	195	178	172
Privat entreprenör	83	102	199
Förening inkl. IOP	259	275	284(189)
Statlig verksamhet	3	3	3

Summering:	850	1033	1410
-------------------	------------	-------------	-------------

Redovisning av platser inom kommunens förvaltningar

Inom de kommunala förvaltningarna finns ett ökat antal platser hos merparten av alla förvaltningar, som erbjudit platser, jämfört med 2021. Förvaltningar som inte kunnat ta emot feriepraktikanter tidigare år på grund av Covid-19 pandemin, har åter kunnat ta emot. Vi ser en ökning med 37% jämfört med 2021 av de kommunala platserna till årets feriepraktik.

Förvaltning	Anmälda platser 2020	Anmälda platser 2021	Anmälda platser 2022
avux	18	20	34
klf	0	98	43
kof	114	145	149
sbfb	14	5	58
soc	0	0	0
tef	107	153	199
uf	57	54	103
vof	0	0	166
Summering:	310	475	752

IOP

Syftet med *Idéburet offentligt partnerskap* (IOP) är att erbjuda ungdomar med särskilda behov extra handledning inom feriepraktik. Dessa är överenskomna med föreningar som finns i Botkyrka kommun.

Organisationer som i år har bidragit med platser, inom ramen för IOP, har erbjudit 189 platser varav 89 har erbjudits till ungdomar med särskilda behov. Följande organisationer har vi IOP med: Assyrien Kulturcenter Botkyrka, Botkyrka Pingstförsamling-Second hand, Botkyrka volontärcenter, Hela människan Huddinge-Botkyrka-Salem, Hyresgästförening Alby, Inanna Familjeförening, Studieförbundet Stockholms län, Teater Carpa EF, The Good Talents, Tullinge triangelpojkar Fotbollsklubb Samt Verdandi.

IOP har bidragit med att skapa likvärdiga möjligheter för ungdomar med särskilda behov inom Botkyrkas feriepraktik. Genom IOP skapar vi möjlighet till inkludering och delaktighet.

Digitalisering

I år har arbetet fortsatt vad gäller digitaliseringsarbetet som startade förra året. På grund av Covid-19 så gjordes 2020 och 2021 en stor satsning för att kunna digitalisera avtalsskrivningar och tidrapporter bland ungdomar. Det möjliggjorde att vi i år slutförde ett arbete med att digitalisera den manuella registreringen av avtalen och arbetade timmar.

Tillsammans med löneenheten och systemutvecklarna 2bra gjorde vi det möjligt att överföra avtal och arbetade timmar från Feriebas (systemet för feriepraktiken) in i Botlön. Tidigare har manuella registreringar gjorts av både avtal och arbetade timmar, men inför årets feriepraktik blev detta digitalt.

Detta har resulterat i en minskning av felregistreringar som måste korrigeras i efterhand. Vidare har det bidragit till frigörande av personal hos AME, tidigare behövdes det lånas in från annan del av verksamheten för att kunna registrera alla ungdomars tider.

Tidigare år har det varit otydligt avseende registrering av sjuktimmar i timrapporteringen från ungdomarna. I år har det varit tydligare och sjukfrånvaron har registrerats på samma sätt som när ungdomarna registrerar sina timmar. Därmed uppstod inga oklarheter kring detta under årets feriepraktik.

Utvärdering feriepraktik 2022

Ungdomar

En enkät skickades ut till alla de ungdomar som feriepraktiserat under sommaren 2022. Enkäten skickades ut två gånger under sista veckan av ungdomens feriepraktikperiod. I år var svarsfrekvensen 60%.

Målet för 2022 var att ha en ökad nöjdhet med feriepraktiken jämfört med föregående år. I år nådde vi en nöjdhet på 85% som ligger i linje med 2019 och 2020 men är en minskning jämfört med 2021 som var på 89%. Det skedde alltså inte en ökning från föregående år till i år.

En av anledningarna till minskad nöjdhet kan bero på arbetsuppgifterna. I tabellen nedan menar 22% att de inte är nöjda med de arbetsuppgifter som de haft. Flera ungdomar påpekade att de hade haft lite arbetsuppgifter och mycket av tiden gick ut på att invänta nya. I år har det tillkommit många nya platser som inte varit med de senaste åren. Förvaltningen bedömer att det är viktigt att inför nästa års feriepraktik arbeta förebyggande och ge kvalitativa förutsättningar för både ungdomarna och arbetsplatserna. Exempelvis är det såklart viktigt att det i hög grad finns meningsfulla och tillräckliga arbetsuppgifter samt handledning under hela feriepraktikperioden.

Många ungdomar har trivts på sin arbetsplats där 89% har svarat positivt på trivsel och 91% positivt på bemötande. Det är viktigt att ungdomarna känner sig välkomna och att de trivs på de arbetsplatser som de blir placerade på, att det hålls en hög nivå i inkluderingen av ungdomarna på arbetsplatsen.

Frågor	Positivt	Negativt
Hur upplever du:		
Informationen på hemsidan	81%	19%
Första kontakt med handledaren	85%	15%
Introduktion vid start	85%	15%
Arbetsuppgifter	78%	22%
Trivsel	89%	11%
Bemötande	91%	9%
Handledning	85%	15%
Avslutning	88%	12%

Handledare

I år gick enkäten till handledarna ut vid två tillfällen och det bidrog till en svarsfrekvens på 54%. De senaste åren har vi satt en minskning på svarsfrekvensen hos handledarna över tid. Av den anledningen så kommer förvaltningen försöka öka svarsfrekvensen. Under avsnitt Utvecklingsarbete finns mer information om hur vi ska öka svarsfrekvensen.

Det finns en hög grad av positivitet när det kommer till kommunikation och tillgänglighet vilket är viktigt för oss. Att det ska vara lätt att komma i kontakt med de som arbetar inom feriepraktiken om man har frågor eller funderingar som vill diskuteras. Det är även viktigt att vi finns där för att bolla frågor med arbetsplatserna så att det kan bli en lyckad feriepraktik för alla parter.

När det kommer till matchning fanns det en viss missnöjdhet. Många arbetsplatser menade dock på att det snarare berodde på att ungdomarna inte kändes så arbetsvilliga, snarare än att det var själva arbetet i sig. Till kommande år ska vi försöka lägga lite mer fokus på att informera ungdomarna om förväntat beteende på en arbetsplats.

Frågor	Positivt	Negativt
Hur upplever du:		
Kommunikation	91%	9%
Information	89%	11%
Tillgänglighet	92%	8%
Matchning	81%	19%

Utvecklingsarbete framåt

Kommunikation

Något som har blivit påtagligt de senaste två åren är informationsförmedlingen till ungdomarna. Tidigare år, innan digitaliseringen, så bjöds alla ungdomar in till AME för avtalsskrivning. Under sammankomst fick det även en informationsgenomgång inför sin feriepraktik. Nu får ungdomarna informationen skickade till sig från oss via mejl eller sms. Det har visat sig att ungdomarna inte tar del av informationen när den kommer i text som när de fick en muntlig genomgång. Det här är något som måste ses över inför kommande år. Hur vi kan lättare förmedla information samt säkerställa att ungdomarna tar del av den.

Digitalisering

De senaste åren har präglats av ett intensivt digitaliseringsarbete inom feriepraktiken. Ambitionen är att fortsätta det arbetet framgent. Ett utvecklingsområde är att säkerställa att de adresser som ungdomar anger är korrekta. Det skulle minska problemen med att man angivit fel adress samt skulle säkerställa att alla ungdomar som anställs är folkbokförda i kommunen. Diskussioner om lösningar för detta har påbörjats och vår förhoppning är att detta ska kunna genomföras inom de närmaste åren.

Ökad svarsfrekvens

För att öka svarsfrekvensen i enkäterna till kommande år så kommer arbetsmarknadscoach ta över utskicken. De senaste åren har vi haft en extern person som gjort utskicken till både handledare och ungdomar och utskicken har varit under fasta tider. Bedömningen är att om

förvaltningen istället tar hand om utskicken internt så kan svarsfrekvensen följas under tiden och vid behov skicka ut påminnelser. Förhoppningsvis ökar det svarsfrekvensen hos både handledare och ungdomar.

Övrigt

Antalet feriepraktikplatser har ökat. Förvaltningen har kunnat erbjuda 1654 ungdomar en feriepraktikplats, 1300 tackade ja och har genomfört feriepraktiken. Återigen kan förvaltningen fokusera på att skapa en kvalitativ och meningsfull feriepraktik för Botkyrkas ungdomar. Målet är att fortsätta utveckla feriepraktiken kvalitativt och inom både det digitala och sociala för att förenkla och förbättra för både ungdomar och arbetsplatser. För att lyckas behöver förvaltningen fortsätta samarbeta tätt med de organisationer, stiftelser, företag och föreningar som har gjort och fortsätter att göra feriepraktiken möjlig för många av Botkyrkas ungdomar.



4

Information om förändring i förslag till investeringsplan 2023-2026

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.



4

Sammanträdesordning AVUN 2023

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar om datum för nämndsammanträden 2023 i enlighet med förvaltningens förslag.

Sammanfattning

I oktober fattar arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslut om datum för sammanträden följande år. Följande sammanträdesordning föreslås för 2023:

- Torsdag 19 januari
- Tisdag 21 februari
- Torsdag 23 mars
- Torsdag 20 april
- Tisdag 23 maj
- Torsdag 15 juni
- Torsdag 24 augusti
- Torsdag 21 september
- Torsdag 19 oktober
- Torsdag 16 november
- Torsdag 7 december

**Referens**

Özlem Sönmez
Ozlem.sonmez@botkyrka.se

Mottagare

Arbetsmarknads- och
vuxenutbildningsnämnden

Sammanträdesordning AVUN 2023

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutar om datum för nämndsammanträden 2023 i enlighet med förvaltningens förslag.

Sammanfattning

I oktober fattar arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslut om datum för sammanträden följande år. Följande sammanträdesordning föreslås för 2023:

- Torsdag 19 januari
- Tisdag 21 februari
- Torsdag 23 mars
- Torsdag 20 april
- Tisdag 23 maj
- Torsdag 15 juni
- Torsdag 24 augusti
- Torsdag 21 september
- Torsdag 19 oktober
- Torsdag 16 november
- Torsdag 7 december

Jesper Theander
Arbetsmarknadsdirektör

Katarina Salomonsson
Ekonomi- och kvalitetschef



Bilagor

Sammanträdesordning AVUN 2023 inklusive årsplanering

Expedieras till:

Kommunstyrelsen



Nämndsammanträden 2023 med tillhörande beredningar

Ordförandeberedning 09.00-10.30	Oppositionsberedning 15.00-16:00	Nämndsammanträde 19.00
Tisdag 10 januari	Måndag 16 januari	Torsdag 19 januari
Fredag 10 februari	Torsdag 16 februari	Tisdag 21 februari
Tisdag 14 mars	Måndag 20 mars	Torsdag 23 mars
Tisdag 11 april	Måndag 17 april	Torsdag 20 april
Fredag 12 maj	Måndag 22 maj	Tisdag 23 maj
Måndag 5 juni	Måndag 12 juni	Torsdag 15 juni
Tisdag 15 augusti	Måndag 21 augusti	Torsdag 24 augusti
Tisdag 12 september Extra OFB onsdag 13 september	Måndag 18 september	Torsdag 21 september
Tisdag 10 oktober	Måndag 16 oktober	Torsdag 19 oktober
Tisdag 7 november	Måndag 13 november	Torsdag 16 november
Tisdag 28 november	Måndag 4 december	Torsdag 7 december



5

Kompetensförsörjningsplan för Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden 2023–2026

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden antar kompetensförsörjningsplan för 2023–2026.

Sammanfattning

I Botkyrka kommun ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan. Nämndernas planer analyseras och sammanställs till ett kommunövergripande medskick till mål- och budgetprocessen.

I förvaltningens förslag till kompetensförsörjningsplan för 2023–2026 presenteras den beredskap som finns för att möta kompetensförsörjningsbehoven. Ett prioriterat område för de kommande åren är arbetsmiljöarbetet. Medarbetarundersökningen 2021 visar att den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön har förbättrats sedan föregående år, men förvaltningen behöver fortsätta fokusera på arbetsmiljöarbetet.

**Referens**Andreas Blixt
HR-specialist**Mottagare**Arbetsmarknads- och
vuxenutbildningsnämnden

Kompetensförsörjningsplan för Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden 2023–2026

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden antar kompetensförsörjningsplan för 2023–2026.

Sammanfattning

I Botkyrka kommun ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan. Nämndernas planer analyseras och sammanställs till ett kommunövergripande medskick till mål- och budgetprocessen.

I förvaltningens förslag till kompetensförsörjningsplan för 2023–2026 presenteras den beredskap som finns för att möta kompetensförsörjningsbehoven. Ett prioriterat område för de kommande åren är arbetsmiljöarbetet. Medarbetarundersökningen 2021 visar att den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön har förbättrats sedan föregående år, men förvaltningen behöver fortsätta fokusera på arbetsmiljöarbetet.

Ärendet

Bakgrund

För att säkerställa kommunens strategiska behov av såväl kompetensutveckling, lönebildning och övriga viktiga insatser i kompetensförsörjningen ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan. Nämndernas planer analyseras och sammanställs till ett kommunövergripande medskick till mål- och budgetprocessen.



Kompetensförsörjningsområdet i kommunen behandlar områdena; kompetenser- och kompetensutveckling, personalomsättning, arbetsmiljö, sjukfrånvaro och lönebildning. Det medför en bred ansats för kompetensförsörjningsplanerna.

Förvaltningens förslag

I förvaltningens förslag till kompetensförsörjningsplan för 2023-2026 presenteras dels den beredskap som finns för att möta kompetensförsörjningsbehoven, dels att arbetsmiljöarbetet behöver fortsätta prioriteras.

God beredskap för att möta de behov som finns

Årets analys kring förvaltningens kompetensförsörjningsbehov visar en positiv utveckling inom områdena kompetenser- och kompetensutveckling. Förvaltningen har inga direkta bristyrken även om vissa kompetenser kan vara svåra att attrahera inom den lönenivå som ligger inom ram.

Under 2021 har sjukfrånvaron minskat från 6,55% 2020 till 6 % under 2021. Bedömningen är att minskningen är ett resultat av förbättrade hygienrutiner inom daglig verksamhet samt att sjukfrånvaro är ett fokusområde där förvaltningens chefer arbetar systematiskt med att minska korttidsfrånvaron.

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

Arbetsmiljö prioriteras

Den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön har förbättrats sedan föregående år. Vi ser en kraftig förbättring i vissa delar av förvaltningen som tidigare år haft ett lågt resultat.

Samtidigt behöver arbetsmiljön fortsatt prioriteras.

Medarbetarundersökningen 2021 visar att arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen gå framåt, men vi behöver även framåt fortsätta fokusera på arbetsmiljön, inte minst utifrån det stora omställningsarbete som arbetsmarknadsenheten genomfört.

Jesper Theander
Arbetsmarknadsdirektör



Bilagor

1. Kompetensförsörjningsplan, Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden 2023-2026

Expedieras till:

Kommunledningsförvaltningen

STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

Kompetensförsörjningsplan 2023 - 2026

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden



Strategi
Program
Plan
Policy
Riktlinjer
Regler

Diarienummer: AVN/2022:00067
Dokumentet är beslutat av: Arbetsmarknads- och utbildningsnämnden
Dokumentet beslutades den: 2022-10-20
Dokumentet gäller för: Arbetsmarknads- och utbildningsnämnden
Dokumentet gäller till den: september 2023

**BOTKYRKA
KOMMUN**

Dokumentet ersätter:

Dokumentansvarig är: skriv namn på funktion eller politiskt organ

För revidering av dokumentet ansvarar: skriv namn på funktion eller politiskt organ

För uppföljning av dokumentet ansvarar: skriv namnet på funktion eller politiskt organ

Relaterade dokument:

Innehåll

1. Inledning	4
2. Tidplan – kompetensförsörjningsplan - mål och budget	4
3. Mål för kompetensförsörjning Botkyrka kommun, utdrag ur ”Mål och budget 2018 med flerårsplan 2019 - 2021	5
3.1 Politisk inriktning	5
3.2 Målområde 7 - Effektiv organisation	6
4. Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet	6
4.1 Arbetsmarknad	7
4.2 Demografi	7
4.3 Politiska beslut.....	7
4.4 Digitalisering.....	8
5. Nuläge och analys av framtida behov	8
5.1 Attrahera/rekrytera	9
5.2 Arbetsmiljö (fysisk, social, organisatorisk).....	10
5.3 Avslut/pensionsavgångar	11
6. Insatser utifrån identifierade behov	11
6.1 Kompetens	11
6.2 Arbetsmiljö	11
7. Lönebildning	11
7.1 Nuläge och analys av framtida behov	11
7.2 Insatser utifrån definierade behov - lönebildning/satsningar	11
8. Önskvärda kommunövergripande insatser	12

1. Inledning

För att säkerställa kommunens strategiska behov av såväl kompetensutveckling, lönebildning och övriga viktiga insatser i kompetensförsörjningen ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan. Nämndernas planer analyseras och sammanställs till ett kommunövergripande medskick till mål- och budgetprocessen. Riktlinje för kompetensförsörjningsplanering (KS/2019:358).

Botkyrkas väg fram - för att möta kompetensutmaningen

För att vi ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder god välfärd och service till Botkyrkaborna **är den politiska målsättningen** att vi:

- har en arbetsgivarpolitisk som gör att medarbetare och chefer mår bra och trivs med sitt arbete
- erbjuder goda villkor och en bra arbetsmiljö
- knyter till oss och behåller kompetenta medarbetare som ges möjlighet att utvecklas inom organisationen
- tar tillvara medarbetarnas engagemang, kompetens och kreativitet
- litar på medarbetarnas förmåga att tillsammans förbättra verksamheterna
- har en sammansättning av medarbetare och chefer som speglar befolknings-sammansättningen i kommunen
- erbjuder heltid till medarbetare som önskar

2. Tidplan – kompetensförsörjningsplan - mål och budget

Nedan tidplan visar en ungefärlig process för arbetet med kompetensförsörjningsplanerna.

Tid	Aktivitet
Mars	Uppstart kompetensförsörjningsplanering SPUG kompetensförsörjning -utskick av anvisning för kompetensförsörjningsplanering, CESAM's medskick (arbetet utgår från förvaltningarnas omvärldsanalyser)
Aug	Lokal samverkan av kompetensförsörjningsplan på respektive förvaltning
Q3	Nämndbeslut av kompetensförsörjningsplan i respektive nämnd



9 sep	Inlämning av kompetensförsörjningsplan till HR-direktör (om nämndbeslut ej ännu tagits meddela eventuell justering i efterhand)
okt	Budgetberedning - kommunövergripande medskick avseende kompetensförsörjning till mål- och budgetprocessen

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

3.1 Politisk inriktning

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

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

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

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

3.2 Målområde 7 - Effektiv organisation

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

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens mål

Målsatta mått (procent)	Utfall 2021	Mål 2022	Mål 2023
Personalomsättning (antal nyanställda/ avslutade under året i % av antalet anställda) ska minska. (Källa: Beslutsstöd qlik)	5,5/13,5	Minskar/minskar	5-15%/5-15%
Frisknärvaron för medarbetare i Botkyrka ska öka (%) kvinnor/män. (Källa: Beslutsstöd qlik)	93,7/95	ökar/ökar	94%
Botkyrka kommuns genomsnittliga nivå på HME index (SKL), hållbart medarbetar-engagemang ska öka. (Källa: Medarbetarundersökning)	76	ökar	80

Personalomsättningen har ökat under 2021. Framför allt vad gäller avslutade. Detta har sin förklaring av det omställning som skett inom Arbetsmarknadsenheten, där organisationen nästan halverats vad det gäller antal anställda. Vad som är en rimlig personalomsättning kan variera beroende på vilken fas en organisation befinner sig i. En alltför låg personalomsättning kan hämma möjligheten till utveckling och nya influenser som kommer med nya medarbetare.

4. Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet

4.1 Arbetsmarknad

Vi kan se att de yrkesgrupper som finns inom arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen överlag inte är speciellt svårrekryterade.

SFI- och SVA-lärare är uttalade bristyrken som vi har i förvaltningen. Förvaltningen upplever dock att den inte har några större problem att rekrytera dessa grupper, vilket delvis kan förklaras av att Botkyrka kommun är en attraktiv arbetsgivare för dessa yrkesgrupper.

Med utgångspunkt i att arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen ansvarar för utbildning för vuxna, daglig verksamhet samt arbetsmarknadsåtgärder ser vi stora möjligheter för förvaltningen att vara en naturlig part för kommunen som helhet i frågor gällande kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Detta är något som redan pågår till exempel genom uppdragsutbildningar i språk i samarbete mellan vård- och omsorgsförvaltningen, utbildningsförvaltningen och utbildning för vuxna.

Även kompetensförsörjningen i kommunen bidrar förvaltningen till genom till exempel ungdomsjobb, feriepraktik och andra subventionerade anställningar. Vi ser även en möjlighet till ytterligare utveckling inom området där vi inlett samtal med HR-avdelningen inom kommunledningsförvaltningen och andra förvaltningar för att skapa en dialog och naturlig väg för att våra deltagare inom arbetsmarknadsenheten ska kunna rekryteras till Botkyrka kommun och därmed bidra till den systematiska kompetensförsörjningen för hela kommunen.

4.2 Demografi

Botkyrkas befolkning fortsätter att växa och framför allt blir barn, unga och äldre fler. Detta gör förvaltningens arbete med att få fler i studier och arbete och bidra till kommunens kompetensförsörjning än viktigare. För att klara välfärden kommande år behöver kommunen fler i arbetsför ålder som utbildar sig och arbetar, gärna inom kommunen, än idag och därmed bidrar till kommunens skatteintäkter.

4.3 Politiska beslut

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

Nämnden ansvarar också för samhällsorientering enligt lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare (2010:197), utbildningsplikten samt utförandet av daglig verksamhet enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (1993:387) i Botkyrka kommun. Nämnden ansvarar också från och med 2021 för utförande av sysselsättning enligt socialtjänstlagen.

Heltid som norm

Alla anställda som önskar det ska inom planperioden erbjudas heltidsanställningar. I förvaltningen har vi en låg andel visstids- och/eller deltidsanställda (sysselsättningsgraden är 98% i förvaltningen) och de som inte arbetar heltid har i stor utsträckning ingen önskan om att göra det heller.

Effektivisering

Förvaltningen står inför ekonomiska effektiviseringar som under kommande planperiod kommer att fortsätta. Det ställer stora krav på att effektivisera all verksamhet så att vi samtidigt når fler medborgare med minskade resurser.

Förvaltningen har från och med 1/1 2022 organiserat Arbetsmarknadsenheten i en enhet samtidigt som vi har skapat en projektenhet som kan bemannas upp vid behov, exempelvis när förvaltningen får olika uppdrag eller projekt av olika slag. Detta för att kunna möta upp Arbetsförmedlingens förändrade uppdrag samtidigt som vi får en mer flexibel organisation som kan arbeta mer effektivt.

Vi har även fortsatt att arbeta med att göra Utbildning för vuxna till en stabil verksamhet med ökade synergier. En viktig del i detta är satsningen Campus Botkyrka, där ambitionen är att; sänka trösklarna till utbildning i syfte att höja medborgarnas utbildningsnivå samt att synliggöra vägar till arbete eller vidare studier. Det är framför allt vår vägledningsenhet som utför detta arbete.

4.4 Digitalisering

Digitaliseringen kommer att underlätta vid utförandet av flera av arbetsuppgifterna i förvaltningen.

Som exempel kan nämnas flera förvaltningsövergripande projekt med bland annat utbildning i tjänstedesign, ny förenklad kontohantering för elever vid vuxenutbildningen/SFI och digitaliserat anställningsförfarande feriepraktik etcetera.

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

5. Nuläge och analys av framtida behov

Förvaltningen har under de senaste åren genomfört omfattande förändringsarbete i syfte att skapa en effektivare organisation. Framför allt arbetsmarknads-

enheten och det nya verksamhetsområdet Utbildning för vuxna har varit i fokus.

Den globala pandemin satte sin prägel på 2020-2021 där vi tvingades till stora förändringar i arbetssätt i hela förvaltningen.

Inom daglig verksamhet bedrevs verksamheten delvis utlokaliserad från ordinarie lokaler och vi förändrade rutiner och arbetssätt för att minska smittspridningen. Medarbetarna har visat på stor kreativitet och engagemang vilket har resulterat i att det nya arbetssättet fungerat mycket bra. Vi har tagit med oss flera bra lärdomar från denna period vilket gagnar verksamheten även framåt.

Utbildning för vuxna har under pandemin fått ställa om till distansundervisning på väldigt kort varsel vilket har inneburit nya utmaningar för medarbetare och organisationen i stort. Det har dock fungerat på ett väldigt bra sätt och har även gett möjligheter till en mer flexibel undervisning även i framtiden.

Resten av förvaltningen har under pandemin arbetat både på distans och till viss del på plats.

Vi har i och med detta tvingats utveckla vår digitala kompetens och tagit ett stort steg i utvecklingen på kort tid. Distansarbetet har fungerat långt bättre än förväntat och vi ser att arbetslivet kommer att förändras även efter pandemin. Det handlar då främst om att vi kommer att bli mindre beroende av att mötas fysiskt för att kunna delta i möten och sammanträden. Därför har vi utrustat våra konferensrum med teknik som möjliggör så kallade hybridmöten.

Detta gör att vi blivit mer effektiva och flexibla i våra mötesformer. Det finns också en risk, vilket är att vi som sociala varelser behöver social kontakt för att må bra samt att det ställer högre krav på våra chefer när det gäller att fånga upp tidiga signaler på ohälsa.

En annan utmaning är den fysiska arbetsmiljön i hemmen vilken är svår att ha kontroll över som arbetsgivare.

5.1 Attrahera/rekrytera

När det gäller svårrekryterade kompetenser inom förvaltningen så ser vi att det över lag inte förekommer speciellt många. När vi rekryterar har vi goda sökunderlag och lyckas hitta rätt kompetens.

Förvaltningen ser dock att yrkesgruppen rektorer är svårrekryterad och eventuella ersättningsrekryteringar kommer att bli kostsamma då lönenivån under de senaste åren ökat betydligt i regionen. Även vissa specialistkompetenser som ekonomer och HR-specialister har blivit svårare att rekrytera efter pandemin.

En faktor i att attrahera nya medarbetare är att vidhålla det flexibla arbetssätt vi lärt oss under pandemin, då hela arbetsmarknaden på kort tid förändrats. Detta gäller i första hand de yrken där detta är en praktisk möjlighet.

Mångfald och jämställdhet

Sedan flera år tillbaka så har förvaltningen som mål att våra medarbetares och chefers sammansättning bättre ska spegla sammansättningen hos medborgarna. När det gäller medelålder och könsfördelning så har förvaltningen en medelålder på 47 år och andelen kvinnor är 75% (77,4% 2021) vilket ligger en bit ifrån befolkningssammansättningen. En förklaring till den höga andelen kvinnor inom förvaltningen kan dels vara att de största verksamheternas (Daglig verksamhet samt utbildning för vuxna) yrkesgrupper hör till traditionellt kvinnodominerade yrken.

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

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

En del i den interna satsningen på egna kandidater till framtida chefsuppdrag är kommunens program Ledarskapsforum. Dit kan våra medarbetare som vill utveckla sig till att i framtiden få chefsuppdrag söka. Förvaltningen har och kommer fortsätta med att utveckla våra egna medarbetare till andra befattningar.

5.2 Arbetsmiljö (fysisk, social, organisatorisk)

Vi kan konstatera att sjukfrånvaron minskat något 2021 jämfört med föregående år. Detta har flera förklaringar. Dels att våra medarbetare inom Daglig Verksamhet haft goda rutiner för hygien i spåren av pandemin, dels att våra tjänstemän i stor utsträckning kunnat arbeta på distans och därmed hållit nere smittspridning. Det finns dock en risk i detta vilket är att medarbetare kunnat arbeta hemifrån trots sjukdom.

Förvaltningen ökar jämfört med föregående år gällande hållbart medarbetaren-gagemang (HME), från 72 till 76. Att resultatet ökar trots en omfattande omställning i en av våra verksamheter är mycket positivt. Förvaltningens arbete med arbetsmiljön visar sig ge resultat.

Förvaltningsledningen arbetar med ledarskapsfrågor på de ledardagar som genomförs under året för att stärka ledarskapet i förvaltningen och ge våra chefer bättre förutsättningar att leda sina verksamheter på ett bra sätt. Förvaltningens chefer har under 2022 påbörjat ett arbete med att identifiera förvaltningsöver-

gripande frågor att arbeta med från medarbetarundersökningen som ett komplement till varje enhets och verksamhets handlingsplaner.

5.3 Avslut/pensionsavgångar

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

6. Insatser utifrån identifierade behov

6.1 Kompetens

Förvaltningen har utifrån effektiviseringskraven genomfört organisationsförändringar i verksamheterna under de senaste åren. Förändringarna har påverkat arbetsmiljön för en del medarbetare vilket behöver följas noggrant genom bland annat uppföljning av de risk- och konsekvensanalyser som upprättas i samband med förändringarna.

6.2 Arbetsmiljö

Förvaltningen arbetar aktivt med att sänka sjukfrånvaron genom en fokusering på området där förvaltningens HR-specialist arbetar tillsammans med förvaltningens chefer för att rehabilitera de medarbetare som är långtidssjukskrivna samtidigt som förvaltningsledningen följer upp att vi agerar snabbt vid upprepad korttidsfrånvaro.

7. Lönebildning

7.1 Nuläge och analys av framtida behov

Aktuell statistik efter löneöversyn 2022 för Stockholmskommunerna visar att Botkyrka kommuns lönenivå är i nivå med andra jämförbara kommuner i länet för de arbetsgrupper som finns inom förvaltningen. Förvaltningen ser en poäng i att ha en dialog med Utbildningsförvaltningen för att säkerställa att yrkesgruppen lärare inte halkar efter lönemässigt om det skulle ske några större satsningar på lärarlöner i kommunen.

7.2 Insatser utifrån definierade behov - lönebildning/satsningar

Förvaltningen har en metod för att kunna göra lönesatsningar över verksamhetsgränserna. Förvaltningens ledningsgrupp tar gemensamt ansvar för lönebildningen och håller koll på de medel som finns för löneöversyn och kan flytta medel när behov av särskilda satsningar finns.

8. Önskvärda kommunövergripande insatser

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

Förmånsväxling

Kommunen behöver se över möjligheterna till förmånsväxling utöver de redan befintliga semesterväxling och löneväxlingen till pension. Det behövs andra attraktiva förmåner än de vi har för att behålla och attrahera nya medarbetare i framtiden.



6

Anmälningssärende (2022-10-20)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av anmälningssärendena.

Sammanfattning

Följande ärenden anmäls till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden:

- Sammanträdesordning 2023 – kommunstyrelsen
 - Protokollsutdrag från Kommunstyrelsen 2022-09-05 – Sammanträdesordning 2023 – kommunstyrelsen.

- Firmatecknare 2022 – ändring 2022-09-05
 - Protokollsutdrag från Kommunstyrelsen 2022-09-05 – Firmatecknare 2022 – ändring 2022-09-05

- Handlingsplan mot hedersrelaterat våld och förtryck
 - Handlingsplan mot hedersrelaterat våld och förtryck
 - Remissammanställning



Referens

Özlem Sönmez
Ozlem.sonmez@botkyrka.se

Mottagare

Arbetsmarknads- och
vuxenutbildningsnämnden

Anmälningssärende (2022-10-20)

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av anmälningssärendena.

Sammanfattning

Följande ärenden anmäls till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden:

- Sammanträdesordning 2023 – kommunstyrelsen
- Protokollsutdrag från Kommunstyrelsen 2022-09-05 –
Sammanträdesordning 2023 – kommunstyrelsen.
- Firmatecknare 2022 – ändring 2022-09-05
-Protokollsutdrag från Kommunstyrelsen 2022-09-05 –
Firmatecknare 2022 – ändring 2022-09-05
- Handlingsplan mot hedersrelaterat våld och förtryck
- Handlingsplan mot hedersrelaterat våld och förtryck
- Remissammanställning

**§ 120****Sammanträdesordning 2023 – kommunstyrelsen
(KS/2022:00059)****Beslut**

Kommunstyrelsen beslutar om följande sammanträdesdagar 2023:
9 januari, 13 februari, 13 mars, 11 april*, 8 maj, 9 juni*+^, 11 september,
9 oktober, 27 oktober ^** samt 27 november.

*) ändrad veckodag

^) ändrad starttid (09:00)

^**) KS behandling av mål och budget 2024 med flerårsplan 2025–2027

Sammanfattning

Kommunstyrelsen ska enligt kommunallag 6 kap, § 23, besluta om sina sammanträden under verksamhetsåret. Praxis för kommunstyrelsens sammanträden är att de ska infalla den första måndagen varje månad förutom i juli och augusti då kommunstyrelsen inte sammanträder. Avsteg från praxis kan ske vid till exempel helgdagar och med hänsyn till kommunfullmäktiges process.

Propositionsordning

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är ordförandeförslaget. Ordföranden finner att kommunstyrelsen beslutar enligt ordförandeförslaget.

Expedieras till:

Samtliga gruppledare och politiska sekreterare

Samtliga förvaltningar, nämnder, beredningar, utskott m. fl.

**§ 131****Firmatecknare 2022 – ändring 2022-09-05 (KS/2021:00826)****Beslut**

1. Kommunstyrelsen bemyndigar följande personer att teckna kommunens firma:

kommunstyrelsens ordförande Ebba Östlin
eller, vid hennes förfall, kommunstyrelsens
1:e vice ordförande Gabriel Melki
eller, vid förfall för de ovannämnda,
kommunstyrelsens 2:e vice ordförande Stina Lundgren
i förening med en av följande personer:
kommundirektör Leif Eriksson
ekonomidirektör Per Malmquist
utvecklingsdirektör Charlotta Brask

2. Kommunstyrelsen bemyndigar kommunens förvaltningsdirektörer: arbetsmarknadsdirektör Jesper Theander, kultur- och fritidsdirektör Helena Hellström, samhällsbyggnadsdirektör Carina Molin, socialdirektör Charlotte Lagerkvist, teknik- och fastighetsdirektör Mikael Henning, utbildningsdirektör Anette Älmdalen samt vård- och omsorgsdirektör Petra Oxonius att teckna kommunens firma i fråga om löpande förvaltningsåtgärder inom den egna förvaltningens verksamhetsområde.

Respektive förvaltningsdirektör ska kunna delegera delar av denna behörighet till underställd personal under förutsättning av att en tydlig avgränsning av berörda personers behörighet och befogenhet görs.

Hyreskontrakt ska undertecknas av fastighetschef Lena Myrelid Knöös, teknik- och fastighetsdirektör Mikael Henning eller ekonomidirektör Per Malmquist.

3. Kommunstyrelsen bemyndigar kommundirektör Leif Eriksson och ekonomidirektör Per Malmquist att var för sig underteckna borgensförbindelser, leasingkontrakt och ansökningar om statsbidrag.
4. Kommunens firmatecknare kan underteckna samtliga skuldebrev och derivatkontrakt. Därutöver har kommundirektören rätt att genom delegationsbeslut utse ytterligare personer som kan underteckna denna typ av avtal.



5. Kommunstyrelsen bemyndigar tf mark- och exploateringschef Camilla Schultz, samhällsbyggnadsdirektör Carina Molin och kommundirektör Leif Eriksson att var för sig underteckna avtal som reglerar genomförande av exploateringsprojekt såsom exploateringsavtal samt marköverlåtelse- och genomförandeavtal, samt underteckna köpehandlingar och andra överlåtelse- eller upplåtelseavtal avseende fast egendom.

6. Kommunstyrelsen bemyndigar följande personer, var och en för sig, att inom kommunstyrelsens verksamhetsområde besluta om och genomföra alla typer av finansiella affärstransaktioner för Botkyrka kommuns räkning som är godkända i kommunens finansriktlinje, samt hantering och placering av likvida medel:

Erik Ohlson, räntehandlare internbanken, Södertälje kommun
Stefan Hamilton Ouzounidis, investeringscontroller, Huddinge kommun

Mattias Rensfeldt, finansansvarig, Botkyrka kommun

7. Kommunstyrelsen bemyndigar följande personer, två i förening, att inom kommunstyrelsens verksamhetsområde underteckna handlingar avseende finansiella affärstransaktioner för kommunens räkning, i enlighet med kommunens finansriktlinje:

Edit Konrad, finansekonom internbanken, Södertälje kommun
Magdalena Österberg, finansekonom internbanken, Södertälje kommun

Anne-Britt Nilsson, ekonomiassistent, Södertälje kommun
Elisabeth Lundin-Nilsson, ekonomiassistent, Södertälje kommun
Mattias Rensfeldt, finansansvarig internbanken, Botkyrka kommun
Annette Ödalen, controller, Botkyrka kommun

8. Kommunstyrelsen bemyndigar följande personer, två i förening, att teckna kommunens firma vid uttag av medel på kommunens plusgiro, bankgiro och bankkonton:

kommundirektör	Leif Eriksson
ekonomidirektör	Per Malmquist
finansansvarig internbanken	Mattias Rensfeldt
ekonomikonsult	Susanna Brenander



tf redovisningschef	Maria Edblad-Jansson
ekonomikonsult	Irina Järvinen
ekonomiassistent	Suzana Milosavljevic
ekonomiassistent	Marie Björklund
ekonomiassistent	Tiina Kinnunen Hallgren
ekonomiassistent	Hanna Shiferaw
redovisningsekonom	Dilek Ünal
redovisningsekonom	Linda Räsänen

De ovan nämnda personerna, två i förening, har tillträde till kommunens bankfack.

Tf redovisningschef Maria Edblad-Jansson, eller den hon utser, ges rätt att underteckna deklaration för mervärdeskatt.

Sammanfattning

Enligt kommunstyrelsens reglemente, § 19, ska skrivelser från kommunstyrelsen och andra handlingar undertecknas på det sätt som styrelsen bestämmer. Kommunstyrelsen uppdaterar beslut om firmatecknare årligen eller vid behov.

Följande ändringar är gjorda sedan tidigare beslut 2022-01-10:

Punkt 5: Mark- och exploateringschef Sara Hagelin har slutat i kommunen och ersatts med tf mark- och exploateringschef Camilla Schultz.

Punkt 8: Redovisningschef Alexandra Leijonhufvud har slutat i kommunen och ersatts med tf redovisningschef Maria Edblad-Jansson. Ekonomiassistent Eunice Flyckt har slutat i kommunen och tagits bort.

Propositionsordning

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är ordförandeförslaget. Ordföranden finner att kommunstyrelsen beslutar enligt ordförandeförslaget.



Expedieras till:

Berörda

Samtliga nämnder



FRI ATT LEVA I BOTKYRKA

Handlingsplan mot hedersrelaterat våld och förtryck





Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
2. Bakgrund till handlingsplanen	5
3. Arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck i Botkyrka kommun	7
3.1 Ett arbete på flera nivåer	9
4. Handlingsplanens målbilder, mått och aktiviteter	11
4.1 Målbild 1 – Botkyrka kommuns verksamheter arbetar förebyggande mot hedersrelaterat våld och förtryck	11
4.2 Målbild 2 – Botkyrka kommun arbetar aktivt för att upptäcka barn och unga som utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck.....	12
4.3 Målbild 3 – Botkyrka kommun verkar för att förvaltningarna samverkar bättre med varandra så att barn och unga som utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck har tillgång till kunskapsbaserade insatser utifrån sina behov.	14
4.4 Målbild 4 – Botkyrka kommun arbetar med systematisk kunskapsutveckling, utvärdering och uppföljning avseende allt den genomför på HRV-området.	15
5. Aktiviteter med utgångspunkt i respektive aktörs ansvar	16
5.5 Kultur- och fritidsnämndens ansvar	17
5.6 Polisen i Botkyrka kommun	17
5.7 Botkyrkabyggens ansvar	18
5.8 Botkyrka kvinnojour.....	18
5.9 Arbetsgruppen för handlingsplanen.....	18
6 HRV – en kunskapsöversikt.....	19
7. Andra styrdokument som berör arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck	21
8. Ansvar och genomförande.....	22
9. Referenser	23

1. Inledning

Inget barn eller ung person i Botkyrka kommun ska behöva vara rädd eller orolig för att utsättas för hedersrelaterat våld och förtryck (HRV), riskera att könsstymplas eller giftas bort mot sin vilja. Ingen ska ka tvingas åka utomlands i något syfte som inskränker på den personens frihet eller mänskliga rättigheter

Syftet med den här kommunövergripande handlingsplanen är att utveckla och stärka kommunens arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck och könsstympling – med målsättningen att tillgodose alla barn och ungas rätt till ett liv fritt från våld och förtryck.

Avsikten framåt är att målen och måtten ska bli en del av ordinarie styr och -uppföljningssystem för Botkyrka kommun. Handlingsplanen syftar till att skapa, utveckla och förstärka ett kommunövergripande arbete när det kommer till att arbeta mot hedersrelaterat våld och förtryck. En ytterligare ambition är att kommunen även ska ta fram ett kommunövergripande program för våld i nära relationer – där denna handlingsplan ska införlivas.

Det kommer tas fram en aktivitetslista för tjänsteorganisationen där aktiviteterna är samlade på en sida. Syftet är att få en bättre översikt där även tidsplan, utbildningar och ansvarig nämnd för varje aktivitet skrivs fram. Arbetsgruppen kommer använda den för att kunna följa upp arbetet. En kortversion av handlingsplanen kommer tas fram under hösten.

Handlingsplanen har identifierat fyra övergripande målsättningar, eller målbilder som var och en kommer att definiera arbetet framåt:

1. Botkyrka kommuns verksamheter arbetar förebyggande mot hedersrelaterat våld och förtryck (HRV).
2. Botkyrka kommun arbetar aktivt för att upptäcka barn och unga som utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck.
3. Botkyrka kommun verkar för att förvaltningarna samverkar bättre för att säkerställa att barn och unga som är utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck har tillgång till insatser utifrån sina behov
4. Botkyrka kommun arbetar med systematisk kunskapsutveckling och utvärdering och uppföljning i allt den genomför avseende HRV.

På de kommande sidorna beskrivs målsättningarna och hur vi ska nå dem tillsammans. Handlingsplanen redovisar vidare hur samverkan ska äga rum mellan olika verksamheter, vilka åtgärder och insatser som krävs för kommunens anställda, hur en utbildningssatsning för olika verksamheter ska genomföras och inte minst hur arbetet ska följas upp. Planen specificerar olika behov av kunskap och kompetens beroende på verksamhet och funktion.

Aktiviteterna mot målen i denna handlingsplan ska komplettera, utveckla och förstärka det arbete som äger rum i kommunen. Handlingsplanen har även målsättningen att beskriva det arbete som redan sker, i syfte att synliggöra det för kommunens alla medarbetare.



Vad är hedersrelaterat våld och förtryck?

Hedersrelaterat våld och förtryck bygger på traditioner och normer och syftar till att bevara, eller återuppta, en familjs heder inför en specifikt definierad omgivning. Det finns ett samband mellan religiositet och bevarande av hedersnormerna, dock finns inget samband mellan våldsutövandet och någon speciell religion. Hedersförtryck förekommer inom olika etniska och religiösa grupper.

I hederskontexten är den enskilda individens intressen underordnade kollektivets, det vill säga familjens eller släktens heder. Om en person bryter mot de regler och normer som finns kring sexualitet och relationer anses det vanära familjen och släkten. Alla typer av normöverträdelser riskerar att mötas med repressalier såsom ökad kontroll, att tvingas åka utomlands för att uppfostras av släkt eller att tvingas gifta sig mot sin vilja. Tvångsäktenskap är en form av fysiskt, psykiskt och sexuellt våld mot barnet och ungdomen.

Hedersrelaterat våld och förtryck kan därmed inkludera olika former av våld, inklusive psykiskt, socialt, sexuellt och fysiskt våld – och angränsar ofta till, eller överlappar med, våld i nära relationer och mäns våld mot kvinnor. I verkligheten finns inga skarpa gränser mellan dessa olika våldsuttryck och i många fall är det psykiska våldet i form av begränsningar, kontroll, hot, kränkningar och ryktesspridning mer utbrett än det fysiska våldet.

Ofta är våldet också dolt och rädslan för att bli utsatt bidrar till att ständigt vara på sin vakt eller anpassa sig. Våldet och förtrycket utövas inte uteslutande i hemmet av den närstående familjen, utan kan även utföras av en större gemenskap där bostadsområden, skolor, sociala medier och transnationella nätverk framträder alltmer som arenor för hedersrelaterat våld och förtryck. Förståelsen för hedersrelaterat våld och förtryck i denna handlingsplan utgår ifrån en ansats som även inkluderar barn- och tvångsäktenskap och heder:

Hedersnormer

Ett system av föreställningar om vad som är ett önskvärt/tillåtet beteende eller ett skamligt/förbjudet beteende präglad av uppfattningar om maskulinitet, femininitet och heteronormativitet och där social status för familj/släkt/klan är beroende av individers faktiska eller påstådda beteende. Inom begreppet hedersnormer inryms både oskuldsnormer (förväntningar på individens, främst kvinnors kyskhet) och våldsnormer (upprätthållande av regelsystem via våld eller hot om våld).

Hedersrelaterat förtryck

Att leva med hedersrelaterade normer och förväntningar som är starkt begränsade för individens frihet och inskränker mänskliga fri- och rättigheter eller inverkar negativt på barns rättigheter enligt barnkonventionen.



Hedersrelaterat våld

Våld som utövas med avsikt att korrigera ett beteende eller påstått beteende som upplevs leda till att familj/släkt/klan drabbas av skam eller våld som utövas för att återupprätta familj/släkt/klans heder när normbrott skett.

Våld är här att betrakta som "varje handling som genom att den skrämmer, smärtar, skadar eller kränker eller försöker påverka annan person att göra något mot sin vilja eller avstå från att göra något den vill.

2. Bakgrund till handlingsplanen

Hedersrelaterat våld och förtryck (HRV) förekommer i hela vårt samhälle, och Botkyrka kommun är inget undantag. Organisationen TRIS och Origo, som gjort kartläggningar och fört statistik över Botkyrka kommun, har uppmärksammat att Botkyrka kommun har stora problem – som kräver ett större och mer sammanhållet arbete än det som sker idag.

Denna plan är resultatet av ett beslut i Kommunfullmäktige år 2021. I budgeten fick Våldspreventivt center, som ligger under Kommunledningsförvaltningen, i uppdrag att ta fram en plan för hur berörda förvaltningar kan verka tillsammans. Samordnaren tog även med polisen och Botkyrka kvinnojour i arbetet för att stärka kommunens arbete med att förebygga och agera mot hedersrelaterat våld och förtryck och könsstympling. Planen har således arbetats fram tillsammans med representanter från kommunens verksamheter och från andra samverkanspartners såsom Botkyrkabyggen, kommunpolisen i Botkyrka och Botkyrka kvinnojour.

Det övergripande målet är att få till ett mer sammanhängande arbete kring hedersrelaterat våld och förtryck – så att inget barn eller ung person ska behöva vara rädd för att utsättas för förtryck eller våld. Barn och unga är dock inte ensamma om att utsättas, och under hösten ska också en nulägesanalys av situationen för äldre och människor med olika funktionsnedsättningar göras.

Handlingsplanen syftar också till att integrera och tillgängliggöra lärdomar ifrån nationella och lokala kartläggningar och annat kunskapsunderlag som finns på området. Det är dessutom värdefullt att samla det som görs inom området i ett dokument. Det gör i sin tur att arbetet med att förhindra våldet och förtrycket kan bedrivas kommunövergripande. Det är enligt forskning och utvärderingar det mest framgångsrika sättet att arbeta på.

En del av aktiviteterna som nämns i handlingsplanen är lagstadgade skyldigheter och därmed en del av kommunens ordinarie arbete. Att dessa ändå inkluderas här beror på att de inte nödvändigtvis är kända för alla förvaltningar och samarbetspartners som berörs av handlingsplanen. Dessutom förändras ständigt lagrummet inom HRV-området, och en aktuell bild är viktig för att främja ett effektivt samarbete.

Utbildningar och konferenser om hedersrelaterat våld och förtryck samt åtgärder för att förebygga och informera om könsstympling ska äga rum kontinuerligt. Arbetsgruppen samordnar sig kring vilka utbildningar som ska genomföras över fler än två förvaltningar. Utbildningarna ska innehålla fakta om våld i synnerhet



och särskilt hedersrelaterat våld och förtryck, vilka åtgärder som finns för att upptäcka förtrycket och våldet och vilken hjälp man som anställd kan erbjuda den som är utsatt. Förebyggande arbete mot våld krävs för att hindra att hedersrelaterat våld och förtryck uppstår samt så behöver anställda veta vilken hjälp och stöd som finns att få för våldsutsatta barn och våldsutövare. Och slutligen utbildningar och dialoger om vilka åtgärder som finns för att förhindra att förtrycket och våldet upprepas.

För övrigt ansvarar de enskilda nämnderna själva för sina egna utbildningar inom ämnet. Det kommer vara upp till förvaltningarna själva att avgöra vilka av sin personal som ska genomgå utbildningarna.

Våldspreventiva centret som är en del av Kommunledningsförvaltningen kommer under hösten ta fram ett utbildningspaket/koncept som kommer gälla när flera förvaltningar inkluderas.

Basutbildningarna kommer vara ”webbaserade” och övriga utbildningar som kräver dialog och samförstånd över förvaltningsgränserna kommer vara fysiska. Det underlättar arbetet med att hitta vikarier och det blir billigare och effektivare.

Kommunledningsförvaltningen kommer via Våldspreventiva centret se till att nyttja redan befintliga utbildningar som finns kring t ex oro för barn och lägga till kunskap om HRV på dessa utbildningstillfällen.

Sex viktiga perspektiv i arbetet framåt

- För att de nya bestämmelser och lagar som syftar till att bekämpa hedersrelaterat våld och brottslighet ska kunna tillämpas effektivt behövs välfungerande samverkan mellan berörda aktörer, inte minst mellan socialtjänsten, hälso- och sjukvården, skolan och polisen. Med en stärkt kompetens och ett nära samarbete mellan ansvariga myndigheter kan det förebyggande arbetet förstärkas och stödet till dem som utsätts förbättras. Alla berörda yrkesgrupper måste ha tillräcklig kunskap och relevanta rutiner för att kunna göra detta.
- Ökad segregation kan leda till att hedersnormer i områden med socioekonomiska utmaningar förstärks. Därför är det angeläget att främja jämställdhet och utmana hedersnormer. För att nå alla unga behöver det universella våldsförebyggande arbetet omfatta olika grupper och bostadsområden samt ta hänsyn till hur normer kring maskulinitet och kvinnors och flickors självbestämmanderätt formas i olika sammanhang. Även här är samverkan mellan berörda aktörer, däribland fritiden, socialtjänsten, hälso- och sjukvården och skolan avgörande.
- Sveriges kommuner och regioner (SKR) skriver att det viktigt att stärka myndighetssamverkan för att i enskilda ärenden om våld mot kvinnor säkerställa samordningen och samarbetet mellan alla berörda parter – särskilt lokala myndigheter (brottsbekämpande myndigheter, socialtjänst, arbetsförmedling), offentlig hälso- och sjukvård samt specialiserade stödtjänster till våldsutsatta kvinnor. SKR har, med stöd av regeringen, sedan 2018 bedrivit ett utvecklingsarbete för att stärka jämställdhets- och kvinnofridsarbetet lokalt, regionalt och nationellt. Mycket har åstadkommit



men det finns fortsatta utvecklingsbehov hos kommuner och regioner särskilt när det gäller hedersrelaterat våld och förtryck.

- Botkyrka kommun hanterar dagligen frågor som berör såväl kvinnors och mäns makt och inflytande som ekonomisk jämställdhet, jämställdhet i hälsa samt ansvar för hem- och omsorgsarbete. Förvaltningarna insatser för både kvinnor och män, flickor och pojkar behöver förbättras så att de främjar jämställdhet och utmanar hedersnormer.
- För att ett utvecklingsarbete ska bli hållbart bör det integreras i hela verksamheterna – från system för ledning och styrning hela vägen ut till invånaren. Ett träffsäkert jämställdhetsarbete måste också beakta jämlikhet genom att se till andra diskrimineringsgrunder som påverkar människors livsvillkor.

3. Arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck i Botkyrka kommun

Det sker redan en rad aktiviteter, insatser och utbildningar inom HRV i de olika förvaltningarna idag – främst inom utbildnings- och socialförvaltningen. Det föreligger inga otydligheter gällande vem som ska göra vad när det kommer till de myndighetsspecifika uppdragen. Däremot saknas riktlinjer och rutiner för hur man ska samverka mellan förvaltningarna, hur uppföljning och utvärdering av insatserna ska ske samt kring vilka som har ansvar för att rapportera in insatserna som sker kommunövergripande och till vem. Detta bidrar till ineffektivitet i arbetet.

Samordningen mellan de olika förvaltningarna behöver därför utvecklas för att skapa ett effektivare arbete med att förebygga och motverka hedersrelaterat våld och förtryck i kommunen. De aktiviteter som genomförts har för det mesta bestått i separata punktinsatser. Det behövs en större långsiktighet i arbetet, och även en bättre samverkan med aktörer utanför kommunens förvaltning.

Samtliga medarbetare som jobbar med målgruppen barn och unga ska ha kunskap om vad hedersrelaterat våld och förtryck är och hur man känner igen utsattheten och våldsutövandet. Det ska också finnas kunskap i organisationen kring vem man ska kontakta för att inte enda barn eller ungdom ska riskera en uppväxt präglad av förtryck och hot.

Socialförvaltningen har tagit fram en digital utbildning gällande våld i nära relationer där ett av avsnitten handlar om hedersrelaterat våld och förtryck. Den finns tillgänglig på kommunens intranät Botwebb. Den kommer kompletteras med digitala utbildningar som ska gälla för samtliga förvaltningar.

Det ska enligt ny lag föras särskild statistik på när barn förts utomlands och där hedersrelaterat våld/förtryck misstänks vara orsaken. Utbildningsförvaltningen har skolpliktsansvariga som följer upp barn utan skolplacering. Ett fortsatt utvecklingsområde är att se över hur kommunen kan följa upp de barn som man misstänker har förts utomlands.

Eftersom det tar tid att ta med nya statistikindelningar i de redan befintliga system



som finns i Botkyrka kommun kommer arbetsgruppen för denna handlingsplan att ta fram en egen pilotenkät. Här får varje förvaltning som berörs föra in relevant statistik kring HRV och arbetsgruppen får som uppgift att årligen följa upp enkäten. Tanken med piloten är att se över nyttan med enkäten och därefter se över statistikindelningarna som finns i Botkyrka kommun och revidera dem så att relevant data kring HRV förs in i befintliga system efter en provotid på fyra år.

Under våren 2022 genomfördes det en kampanj i sociala medier för unga om deras rättigheter, brev har gått ut till samtliga rektorer och elevhälsan på grundskolor och även till socialtjänsten och det finns numera information på Botkyrka webbplats om barnäktenskap och könsstämpning. Det ska vara något som tas fram varje vår innan barn och unga tar sommarlov.



3.1 Ett arbete på flera nivåer

Ett framgångsrikt arbete för att motverka och förebygga hedersrelaterat våld och förtryck behöver förekomma på olika nivåer. Ett sätt att dela in nivåerna är genom att kategorisera dem utifrån indikerad, selektiv och universell nivå. En rad insatser genomförs redan på dessa olika nivåer i kommunen, men det finns också mycket som behöver påbörjas eller stärkas upp. Här nedan sker en sammanställning av nuläget och det som kan utvecklas för arbetet på de olika nivåerna i kommunen. För en sammanställning av ansvarsfördelning för arbetet, se punkt 4 och 5 i denna handlingsplan.

3.1.1 Indikerad nivå – Åtgärder/insatser som riktas där kännedom om hedersutsatthet finns.

Yrkesverksamma inom Botkyrka kommun som kommer i kontakt med personer som är utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck – eller personer som utsätter andra – ska ha tillräcklig kunskap om vad hedersrelaterat våld och förtryck är samt vilka uttryck det kan ta, för att på så sätt kunna upptäcka förekomsten. Det finns rutiner för var och hur dessa ärenden ska hanteras. Men det behöver ses över så att det blir synligt även för andra förvaltningar som man samverkar med.

Det ska föras statistik på antal ärenden som aktualiseras hos socialförvaltningen och som rör hedersrelaterat våld och förtryck.

Det ska föras särskild statistik på när barn förts utomlands och där hedersrelaterat våld/förtryck misstänks vara orsaken. Sådan statistik ska inrapporteras till det nationella kompetensteamet.

3.1.2 Selektiv nivå – Åtgärder/insatser riktat till grupper där det anses finnas risk för förekomst av hedersrelaterat våld eller förtryck

Detta kan handla om att i mötet med religiösa samfund eller sammanhang där många unga och äldre män samlas vara uppmärksam på hur samtalen äger rum om barn, unga och kvinnor.

Den riktade information som finns i Botkyrka kommun vad gäller barnkonventionen, ny lagstiftning gällande våld i nära relationer och hedersrelaterat våld ska sedan upp på intranätet Botwebb.

Information om könsstympling som ges på ungdomsmottagningen ska även finnas att tillgå på skolorna och de öppna verksamheterna.

3.1.3 Universell nivå – Åtgärder/insatser som rikas till alla

I samtliga förskolor och skolor i Botkyrka kommun där man idag informerar föräldrar om barnkonventionen och barns rättigheter ska man även prata om hedersrelaterat våld och förtryck.

Enligt den nya skollagen ska kunskapsområdet sexualitet, samtycke och relationer stärkas upp ytterligare. Bland annat ska elevernas hälsa och väl-befinnande främjas och förmågan att göra medvetna och självständiga val ska stärkas. Skolan ska även bidra till ökad förståelse för egna och andras rättigheter och förmedla betydelsen av samtycke. Det är viktigt att den nya lagstiftningen blir känd för andra utanför skolans värld.

Skolplikten upphör vid utgången av det tionde året (vårterminen årskurs 9). Unga som inte är inskrivna i gymnasieskolan omfattas av det kommunala aktivitetsansvaret, dessa ungdomar har arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ansvar för. Detta är ett viktigt perspektiv för att inte vissa ungdomar ska falla utanför kommunens strategiska arbete mot HRV.

Det ska finnas samverkan runt enskilda individer såväl som övergripande och systematisk samverkan mellan olika enheter och verksamheter som i sitt yrkesutövande kan möta hedersrelaterat våld och förtryck.

I Botkyrka kommun finns det flera universella program för föräldrar rörande barn och unga.

- ABC för föräldrar till barn 3–12 år: bygger på att stärka relationen mellan förälder och barn och uppmuntra föräldrar i sin föräldraroll.
- ABC Tonår för föräldrar till barn 13–18 år: bygger på att stärka relationen mellan förälder och barn med fokus på bra samtal.
- FÖS = Föräldraskap i Sverige: ett program som är ett samhällsorienterat stöd till alla föräldrar som är nya i Sverige. Programmet innehåller ämnen såsom att vara en familj i nytt land, utbildning och jämställdhet, information om hälsa- och sjukvård och föräldrars skyldigheter och rättigheter.

Samtliga av dessa program är licensierade och det går därmed inte att ändra i innehållet. Det finns ett moment om heder under pass 4 i FÖS samt på återträffen i ABC tonår. I FÖS tar man även upp könsstämpning och omskärelse. Det är viktigt att de som möter barn och unga på andra förvaltningar känner till dessa program för att kunna samverka effektivt.

I Botkyrka kommun arbetar man idag med de universella programmen Tåget och MVP. I de programmen ska man inkludera kunskap som finns om HRV.

Tåget är ett våldsförebyggande program som riktar sig till skolans yngre årskurser. Elever, skolpersonal och föräldrar får utbildning i hur de kan förebygga våld. Inom det arbetet jobbar man på olika sätt för att skapa en trygg skolmiljö. Varje barn ska känna sig tryggt med de vuxna på skolan, så att de känner att de kan vända sig till en vuxen när det uppstår svåra situationer.

Man talar med barnen om skillnaden mellan att bara titta på och att vara en del av en förändring. Vi vill hjälpa barnen att kunna känna igen olika situationer och lära sig att hantera dem på ett bra sätt. Barnen får också vara ”förändringsagenter” genom att träna på att i olika situationer säga ifrån mot våld. Tåget finns i nuläget på åtta skolor i Botkyrka kommun.

Mentorer i våldsprevention, MVP, är ett ledarskapsprogram för mentorer i årskurs 9. Under elva tillfällen under ett år utbildar mentorerna barn i årskurs sex i hur de kan förebygga våld, motverka stereotyper och könsnormer och vara förebilder på sin skola.



Ungdomar lyssnar på andra ungdomar och kan sprida budskapet om MVP vidare. Vuxna från skola, socialtjänst, polis och räddningstjänst stöttar ungdomarna och handleder dem. MVP finns i nuläget på fem skolor i Botkyrka kommun och målet är att det ska bli fler.

4. Handlingsplanens målbilder, mått och aktiviteter

Här listas handlingsplanens målbilder, mått för att mäta måluppfyllnad, aktiviteterna som ska genomföras för att arbeta mot målbilden samt ansvariga aktörer.

Nämnden som är fetstilad är den nämnd som ansvarar för att aktiviteten påbörjas. Men det görs alltid i samarbete med övriga nämnder som står som ansvariga

4.1 Målbild 1 – Botkyrka kommuns verksamheter arbetar förebyggande mot hedersrelaterat våld och förtryck

För att nå hit behöver följande vara på plats:

- Kunskap finns om universella våldsförebyggande metoder och arbetssätt inom kommunens verksamheter.
- Universella våldsförebyggande insatser, metoder och arbetssätt kopplat till kön, sexualitet och våld tillämpas inom arenor där barn, unga, vuxna och äldre vistas. För närvarande är Tåget, MVP och några föräldrastödsprogram de främsta universella metoderna som Botkyrka kommun arbetar med.
- Kommunen samverkar med polisen, Botkyrkabyggen, Södertörns Brandförsvaret och Botkyrka kvinnojour kring det våldsförebyggande arbetet.

Mått
Andelen skolor och förskolor som bedriver ett systematiskt våldsförebyggande arbete där kunskap om HRV finns inkluderat ökar.

Aktivitet	Ansvariga aktörer
Informera om HRV och könsstämpning i introduktionen för dem som deltar i föräldrastödsprogram.	Socialnämnden och Kommunstyrelsen



<p>Implementera HRV i Tåget och MVP med fokus på män, pojkar och maskulinitet i det befintliga skolprogrammet och även i det som ska påbörjas inom ungas fritid.</p>	<p>Kommunstyrelsen, Socialnämnden, Utbildningsnämnden, Kultur- och fritidsnämnden</p>
<p>Säkerställa att skolan i samtliga ämnen, men särskilt inom sex- och samlevnadsundervisning, inkluderar frågor om jämställdhet och frihet från våld i skolan – med inslag av HRV – i enlighet med den nya läroplanen.</p>	<p>Utbildningsnämnden och Kommunstyrelsen via MVP och Tåget.</p>
<p>I den utsträckning det är relevant inom ramen för vuxenutbildningens nya läroplan ska perspektiv kring sexualitet, samtycke och relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck belysas i utbildningen. Det arbetet ska i den mån det bidrar till kvalitetsförbättring samverka med hur utbildningen ser ut kring dessa ämnen inom grundskolan.</p>	<p>Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, Utbildningsnämnden</p>
<p>Det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) ska i sin verksamhet informera om HRV. I mötet med ungdomen ska ämnet HRV tas upp på ett lämpligt sätt, individuellt eller i grupp.</p>	<p>Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden</p>
<p>Sträva efter att de föreningar som har aktiviteter riktade till barn och unga – och som erhåller bidrag från kommunen – har den kunskap som krävs och granskas utifrån hur de arbetar</p>	<p>Kommunstyrelsen, Kultur- och fritidsnämnden och Socialnämnden</p>

4.2 Målbild 2 – Botkyrka kommun arbetar aktivt för att upptäcka barn och unga som utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck

För att nå hit behöver följande vara på plats:

- Kommunen har rutiner och kompetens för att upptäcka barn och unga som är särskilt utsatta för hedersförtryck.
- Kommunen har rutiner och kompetens för att upptäcka förövarna som



utövar våld i hederns namn.

- Kommunen har ett väl fungerande samarbete med polisen

Mått
Andel förskolor som använder frågor kring våld för att upptäcka hedersrelaterat våld och förtryck samt eventuell könsstämpning ökar.
Andel förskolor som skapat rutiner för att upptäcka hedersrelaterat våld och förtryck samt könsstämpning ökar.

Aktivitet	Ansvariga aktörer
Fortsätta med att ta fram, anpassa och sprida lättillgänglig information på flera språk om stöd- och skyddsinsatser via de arenor och verksamheter där människor vistas.	Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden , Kultur och Fritidsnämnden, Socialnämnden och Bostadsbolagen
Information ska ges om könsstämpning och hedersrelaterat våld och förtryck enligt den nya läroplanen. Det ska även göras på barns och ungas fritid, via exempelvis fritidsklubbarna. Inom socialtjänsten ska det finnas en kontaktväg till den expertis som finns på området så den unga får adekvat hjälp.	Utbildningsnämnden , Socialnämnden, Kultur och fritidsnämnden, i samarbete med regionen
Främja tidig upptäckt av våld mot barn och unga genom att rutinemässigt ställa frågor om våld och HRV enligt standardiserade metoder.	Socialnämnden Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, , Kultur och fritidsnämnden och Utbildningsnämnden
Om det är fler än en förvaltning som ska få utbildning i HRV så ska VPC vara en del av arrangörskapet	Kommunstyrelsen via VPC och arbetsgruppen för framtagandet av handlingsplanen
Föra statistik i de fall där man ser att utsatthet för våld kan identifierats som just HRV.	Utbildningsnämnden och Socialnämnden



4.3 Målbild 3 – Botkyrka kommun verkar för att förvaltningarna samverkar bättre med varandra så att barn och unga som utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck har tillgång till kunskapsbaserade insatser utifrån sina behov.

För att nå hit behöver följande vara på plats:

- Medarbetare i kommunen har kunskap om vilket stöd socialnämnden har att erbjuda barn och unga som lever under hedersrelaterat våld och förtryck.
- Medarbetare i socialförvaltningen har kunskap om metoder och arbetssätt för att kunna erbjuda individuellt anpassade insatser till barn och unga som är utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck.
- Socialnämnden verkar för att barn och unga som är föremål för skyddsinsats från socialtjänsten på grund av hedersrelaterat våld och förtryck ska erbjudas trygg kontakt med sin familj endast i de fall detta bedöms lämpligt ur säkerhetsaspekt. Socialförvaltningen utgår alltid från barnets bästa.
- Kommunen samverkar med polis, Botkyrkabyggen, Botkyrka kvinnojour, åklagare, hälso- och sjukvården samt andra relevanta civilsamhällsorganisationer såväl på övergripande nivå som kring specifika ärenden rörande personer som lever i en hederskontext.
- Kommunen synliggör kontaktvägarna till Origo då den unge inte vill anförtra sig till någon i kommunen eller hälso-och sjukvården.

Mått

Andel nämnder som har rutiner/arbetssätt för att samverka med andra instanser avseende att förebygga, upptäcka samt säkerställa kompetens inom området hedersrelaterat våld och förtryck ökar.

Andel föräldrar som tar emot behandling och stöd mot att utöva hedersrelaterat våld och förtryck, ökar.

Aktivitet	Ansvariga aktörer
Socialförvaltningen, Utbildningsförvaltningen och kommunledningsförvaltningen (VPC) har särskilda behov att få till dialoger och erbjuder därmed i samverkan kontinuerlig utbildning avseende våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck	Kommunstyrelsen, Socialnämnden, Utbildningsnämnden



<p>Ta fram gemensamma rutiner över förvaltningsgränserna för att motivera föräldrar som utövar hedersrelaterat våld och förtryck att ta emot stöd för att upphöra med förtrycket och våldet. Rutiner ska tas fram i samarbete med skolorna, de öppna verksamheterna som finns inom fritiden och AVUX som möter föräldrarna i ett tidigt stadium.</p>	<p>Arbetsmarknad och utbildningsnämnden, Socialnämnden, Utbildningsnämnden och Kultur och fritidsnämnden</p>
<p>Erbjuda föräldrar som utövar hedersrelaterat våld och förtryck familjebehandling och stöd</p>	<p>Socialnämnden</p>

4.4 Målbild 4 – Botkyrka kommun arbetar med systematisk kunskapsutveckling, utvärdering och uppföljning avseende allt den genomför på HRV-området.

För att nå hit behöver kommunens verksamheter använda systematisk kunskapsutveckling, utvärdering och uppföljning för att utveckla verksamheten.

<p>Mått</p>
<p>Andelen förvaltningar och enheter som har säkerställt att medarbetare har relevant kunskap om våld i nära relationer, könsstymning och hedersrelaterat våld och förtryck ökar.</p>

Aktivitet	Ansvariga aktörer
<p>Yrkesverksamma inom förskola ska genomgå utbildning kring HRV samt kring könsstymning.</p>	<p>Kommunstyrelsen tillsammans med Utbildningsnämnden</p>
<p>Yrkesverksamma inom skola, fritid och kultur, socialtjänst och arbetsmarknad ska utbilda sig om HRV samt könsstymning.</p>	<p>Kommunstyrelsen tillsammans med samtliga nämnder</p>



<p>Erfarenhetsträffar och utbildningar ska genomföras för utbildningsförvaltningen och socialtjänsten rörande effektiv samverkan kring enskilda HRV-ärenden.</p>	<p>Kommunstyrelsen, Utbildningsnämnden och Socialnämnden</p>
<p>Medarbetare ska i medarbetarenkäten få frågan om utsatthet kring våld samt om man erbjudits utbildning i HRV vilket innebär en nollmätning från år 2022</p>	<p>Kommunstyrelsen</p>

5. Aktiviteter med utgångspunkt i respektive aktörs ansvar

I punkt 4 anges handlingsplanens målbilder, mått, aktiviteter och ansvarig instans med utgångspunkt i respektive målbild. Under denna punkt listar vi i stället ansvaret och aktiviteter med utgångspunkt i respektive aktör.

5.1 Kommunstyrelsens ansvar

Våldspreventivt center har ett särskilt uppdrag att samordna arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck och i detta uppdrag ingår det att ta fram denna handlingsplan, följa upp den, ombesörja en kompetensförsörjningsplan, hålla i utbildningar som genomförs av fler än två förvaltningar, samt annan samordning som området kräver.

Att detta sker ska följas upp av kommunstyrelsen.

5.2 Utbildningsnämndens ansvar

Arbetet med att motverka hedersrelaterat våld och förtryck ska ske systematiskt och vara en del av skolans jämställdhetsuppdrag. Skolpersonal behöver ha kunskap inom området för att kunna upptäcka utsatta elever och behandla frågorna.

Enligt den nya skollagen ska kunskapsområdet sexualitet, samtycke och relationer stärkas upp ytterligare. Bland annat ska elevernas hälsa och välbefinnande främjas och förmågan att göra medvetna och självständiga val ska stärkas. Skolan ska även bidra till förståelse för egna och andras rättigheter och förmedla betydelsen av samtycke.

Detta ska följas upp av kommunstyrelsen

5.3 Socialnämndens ansvar

Socialnämnden ansvarar för att gällande rutiner för utredning i allmänhet och avseende hedersrelaterat våld och förtryck i synnerhet är väl kända för samtliga berörda medarbetare. Detta sker i introduktionen av nya medarbetare inom ramen för den kompetenstrappa som är framtagen för introduktion, grundutbildning och



fördjupningsutbildning.

Kunskapen om metoden att utröna möjlighet och lämplighet att inleda familjebehandling för att återknyta kontakt mellan den unge och familjen ska implementeras.

Det finns alltid en risk att återknyta kontakten och därför är arbetssättet extra noggsamt och grundlig genomfört. Centrala faktorer är personalens hederskompetens och säkerhetstänkande med utgångspunkt från barnets bästa och mänskliga rättigheter. Det arbetet kräver omvärldsbevakning och ska utvärderas.

Att detta sker ska följas upp av Socialnämnden.

5.4 Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens ansvar

Nämnden ansvarar för att relevanta medarbetare har grundläggande kompetens i att identifiera utsatthet för hedersrelaterat våld och förtryck bland Botkyrkabor de möter i sin verksamhet, samt kunskap om vilket stöd kommunen, polisen och civilsamhället kan ge den våldsutsatta. Nämnden ansvarar även för att relevanta verksamheter har kända rutiner på plats för hur en medarbetare ska agera vid misstanke eller vetskap om våldsutsatthet. Nämndens verksamheter ska därutöver informera om barnkonventionen och de rättigheter barn och unga har i Sverige ute i sina olika verksamheter.

Att detta sker följs upp av Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden.

5.5 Kultur- och fritidsnämndens ansvar

Kultur- och fritidsnämnden ansvarar för att relevanta medarbetare har grundläggande kompetens i att identifiera utsatthet för hedersrelaterat våld och förtryck bland Botkyrkabor de möter i sin verksamhet, samt besitter kunskap om vilket stöd kommunen, polisen och civilsamhället kan ge den våldsutsatta. Nämnden ansvarar även för att genom sina verksamheter sprida den information och kunskap kommunen tillhandhåller om hedersrelaterat våld och förtryck till Botkyrkaborna och civilsamhällets organisationer.

Nämnden ska se över hur föreningarna verkar när det kommer till jämställdhet och om det finns skäl att stödja eller granska de bidragsberättigade föreningarna i deras arbete mot våld och förtryck. Nämnden ansvarar även för att samtliga medarbetare inom kultur och fritid arbetar utifrån demokratiska och mänskliga rättigheter och har kunskap om barnkonventionen och jämställdhet.

Att detta sker följs upp av Kultur- och Fritidsnämnden.

5.6 Polisen i Botkyrka kommun

Polisen deltar genom att ingå i arbetsgruppen för HRV. De ska se till att relevant personal inom polisen får utbildning om hedersrelaterat våld och förtryck, samt se över sina egna processer och rutiner när det kommer till att samarbeta med kommun i dessa frågor.



5.7 Botkyrkabyggens ansvar

Botkyrkabyggen deltar genom att ingå i arbetsgruppen. De ska se till att relevant personal får utbildning om hedersrelaterat våld och förtryck, hjälpa till att sprida information i sitt boendebestånd samt se över sina egna processer och rutiner. Botkyrkabyggen kommer även se över de rutiner som finns för arbetet med våld i nära relationer så att det inkluderar HRV.

5.8 Botkyrka kvinnojour

Botkyrka kvinnojour ska ta del av de utbildningar som ges till anställda i kommunen.

I volontärutbildningen som Botkyrka kvinnojour tillhandahåller kommer man att skapa mer fokus på HRV genom utökad tid för grundutbildningen. Kvinnojouren ser det också som angeläget att de volontärer och anställda som är i verksamheten får ta del av den utbildning som tas fram i kommunen nu.

I dagsläget har Botkyrka kvinnojour haft regelbunden kontakt med SFI där de bjuds in, både till personalmöten och i klasser, för att föreläsa om våld i nära relationer, svensk lagstiftning och vilken hjälp som erbjuds. Det finns då också möjlighet att boka enskilda möten för den som vill.

Tillsammans med SFI har Botkyrka kvinnojour tillsammans med en lärare på SFI hållit kursen

”Föräldraskap i Sverige”, senast som sommarkurs för SFI-studerande.

5.9 Arbetsgruppen för handlingsplanen

Eftersom arbetet ska genomföras förvaltningsövergripande och tillsammans med andra samarbetspartners så har arbetsgruppen som tagit fram denna handlingsplan i nära samarbete med samordnaren bestått av representanter från samtliga förvaltningar som har mål och ansvar i handlingsplanen. Samtliga representanter har bidragit med kunskaper och återkopplat processen till sin förvaltning. I arbetsgruppen sitter även representanter från Botkyrkabyggen, Polisen och Botkyrka kvinnojour. Samverkan med Botkyrkabyggen, Polisen och Botkyrka kvinnojour är särskilt viktigt för att tillvarata deras speciella kompetens och kontaktytor.

För det fortsatta arbetet är det av vikt att bibehålla en tvärssektoriell arbetsgrupp bestående av medarbetare och funktioner som har bred kunskap om den organisation de representerar. Arbetsgruppens uppdrag framåt består i flera delar:

- Arbetsgruppen ska säkerställa införsel av kunskap för fortsatt utveckling i det kommunövergripande arbetet, genomföra behovsinventering för området samt se över hur handlingsplanen kan följas upp.
- Gruppen ska vidare verka för att olika verksamheters kommunikation och information rörande hedersförtryck och hedersvåld, och därtill relaterade ämnen, blir entydig och sammanhängande och finns på webbplatsen.
- Arbetsgruppen spelar även en viktig roll i det fortgående strategiska arbetet för att för att skapa lämpliga arenor för dialog med och information till både kommuninvånare och medarbetare inom kommunen.

- Arbetsgruppen ska ses till att planen ses över årligen och att den utvärderas vartannat år.

6 HRV – en kunskapsöversikt

Botkyrka kommuns kartläggning bland niondeklassare, ”Ung i Botkyrka”, är en av dem och dess resultat är en viktig bas i varför kommunen har behov av en kommunövergripande handlingsplan. Här nedan beskrivs nyckelresultaten i den och några andra kartläggningar och mätningar som gjorts de senaste åren.

6.1 Botkyrkas kartläggning bland niondeklassare

Nedan presenteras valda resultat från kartläggningen Ung i Botkyrka. En viktig fråga för aktuell kartläggning är om det i Botkyrka kommun finns unga som omfattas av oskuldsnormer och i så fall hur stor andel. Att leva med oskuldsnormer har i tidigare studier visat sig ha ett samband med hedersrelaterat våld och förtryck (se [Ung 018 — TRIS](#)).

Det övergripande resultatet visar att mer än var tredje flicka (35%) och nästan var femte pojke (19%) förväntas vänta med sex tills de gifter sig.¹ Kravet på oskuld är en markör som framhäver skillnader i de förväntningar som finns på ungdomar. Resultatet i denna kartläggning visar att det i Botkyrka kommun finns en stor grupp ungdomar som lever med ett oskuldskrav och att det finns tydliga könsskillnader – där flickor i mycket större utsträckning svarar att de förväntas vänta med sex tills de gifter sig.

Andra centrala frågor är andelen unga som lever i ett sammanhang där det finns en uttalad äktenskapsplikt och där ungdomar har en förväntning hemifrån att vara heterosexuella. Ungefär 40 procent av ungdomarna oberoende av kön svarar att de dels förväntas gifta sig som vuxen och dels att de förväntas vara heterosexuella.

6.2 Risk för tvångsäktenskap

Andelen unga som är i riskzonen för att utsättas för tvångsäktenskap har i tidigare kartläggningar mäts med frågan; Vem väljer din framtida partner? I den här kartläggningen har svarsalternativen kodats om till tre svarsgrupper där unga som svarat att de väljer sin framtida partner *själva* bildar en första grupp. Unga som svarat att *familjen väljer en partner som de kan ta ställning till* eller svarat att den *tilltänkta partnern måste accepteras av familjen först* har tillsammans bildat den andra gruppen som definieras som unga med *villkorade* möjligheter i valet av framtida partner.

Med villkorade möjligheter avses att en flicka eller en pojke *inte* kan ta ett individuellt självständigt beslut kring valet av framtida partner. I stället är den unge förpliktigad att följa familjens ställda krav. Den tredje och sista gruppen består av unga som inte själva får bestämma sin framtida partner. Dessa har antingen svarat att det är mest familjen som väljer åt dem eftersom de vet bäst eller att det är endast familjen som väljer och den unge har inte mycket att säga till om. Det övergripande resultatet visar att en större andel flickor (3 procent) än pojkar (1 procent) svarar att det är familjen som bestämmer deras framtida

partner. 20 procent av flickorna och 13 procent av pojkarna svarar att de har villkorade möjligheter i valet av framtida partner.

6.3 Kartläggning – Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar

En större kartläggning genomfördes 2018 i Stockholm, Göteborg och Malmö. Den heter *Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar*. De tre städerna vill stärka arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck och gick ihop för att få ett samlat kunskapsunderlag, förbättrade möjligheter att förebygga hedersrelaterat våld och förtryck samt förutsättningar för att vidta adekvata åtgärder riktade mot såväl de som utsätts som våldsutövarna. Nedan följer en kort sammanfattning av de viktigaste resultaten.

Omfattning

Hur många som är utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck är svårt att mäta och försök att fånga omfattningen kan göras på olika sätt. I denna kartläggning görs det genom att bland annat ställa frågor om utsatthet för våld samt användandet av våld som är kollektivt legitimerat av familj/släkt och utövas enligt en hederslogik. I enkätstudien uppger 8 procent att de lever med våldsnormer och 13 procent att de lever med oskuldsnormer (att inte få ha en villkorslös kärleksrelation och att förväntas vänta med sex tills giftermål). Detta resultat ligger inom det intervall som andra svenska undersökningar kommit fram till och som varierar mellan 3 och 23 procent.

Utsatthet och våldsutövande

Det är i första hand pappor eller andra vuxna män i släkten som utsätter ungdomarna som svarat på enkäten i kartläggningen för våld. Därefter är det en bror eller annan ung man i släkten, och därefter mammor och kvinnor i släkten. Pojkar som lever med våldsnormer är mest sannolika att ha utsatt andra för våld. Nästan samtliga har våldsutsatt andra. Hälften av dem har utsatt en bror eller annan ung man i familjen. Av flickorna som lever med hedersnormer har nästan hälften använt våld eller kontroll mot någon – och den de oftast utsätter inom familjen är en syster eller annan ung kvinna.

Intervjuerna visar att det bland de utsatta finns flickor och kvinnor, pojkar och män, binära och icke binära transpersoner och hbtq-personer i alla åldrar. De utsatta har olika etniska och religiösa tillhörigheter och har bott olika lång tid i Sverige. Flickors och unga kvinnors utsatthet är mest tydlig. Gemensamt för personer med normbrytande funktion, hbtq-personer och personer med riskbruks- och beroendeproblematik är dels större våldsutsatthet, dels att normbrotten gör det mer riskabelt att berätta om utsattheten och söka hjälp samt att samhällsinstanserna inte förmår identifiera och adressera våldsutsattheten.

Följder av utsatthet och tendens att söka hjälp

Det psykiska våldet tenderar att sätta djupare spår än det fysiska. Flera informanter som har varit i kontakt med samhällsinstanser erfar att våldets psykiska följder inte har uppmärksamats tillräckligt.

Flest ungdomar i enkätstudien skulle vända sig till skolan om de ansåg sig behöva hjälp. Här har ungdomarna upparbetade relationer med och tillit till personalen. Flickor kan i högre grad än pojkar tänka sig att vända sig till Ungdomsmottagningen, medan Polisen är den instans som fler pojkar än flickor vänder sig till. Socialtjänsten får i allmänhet dåligt omdöme och många som uppger att de någon gång tidigare sökt hjälp där vill inte söka fler gånger. Det finns dock berättelser i intervjumaterialet om lyckade insatser där socialtjänsten förmått göra stor skillnad för den utsatte. I dessa fall är framgångsfaktorerna lyhördhet, trygghet och tydlighet – samt att samhällets stödfunktioner fungerar i samverkan och klarar att hålla ut i längden. Ungdomar söker i låg grad stöd från verksamheter som har begreppet ”heder” i sitt namn.

Inställningar till grundläggande fri- och rättigheter

Sammantaget är skillnaderna i attityder till mänskliga fri- och rättigheter signifikanta mellan de som lever med hedersnormer och de som inte gör det. Ungdomar som lever med hedersnormer är generellt sett mer negativt inställda till frågor som rör jämställdhet, fri abort, barns rätt till ett liv fritt från våld och samkönade äktenskap. Pojkar är genomgående mer negativt inställda till mänskliga rättigheter än flickorna. Förbudet mot att gifta sig under 18 år anser en femtedel av ungdomarna som lever med hedersnormer inte alls är bra. Cirka en tredjedel av pojkarna i gruppen tycker att den svenska lagen som förbjuder könsstympning är dålig. Rätten till fri abort stöds av cirka hälften av ungdomarna som lever med hedersnormer och drygt var tionde flicka tycker att lagen mot barnaga är dålig.

6.4 Statistik från Origo

Origo är ett länsövergripande resurscentrum mot hedersrelaterat förtryck och våld. Origo har som mål att motverka och förebygga hedersrelaterat förtryck och våld, samt att förbättra livssituationen för den som begränsas av hedersnormer. De som vänder sig till Origo får stöd och vägledning. Fler som jobbar med unga får kunskap om hedersrelaterat förtryck och våld och dess konsekvenser. I den statistik som förs av Origo kring antalet barn och unga som lever i ett hedersrelaterat förtryck och våld så ligger Botkyrka kommun bland de kommuner som fått in flest orosanmälningar i hela regionen.

7. Andra styrdokument som berör arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck

7.1 Nationella och regionala strategier

2016 antog regeringen en tioårig nationell strategi (Skr. 2016/17:10) för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Strategin har utgångspunkt i det sjätte jämställdhetspolitiska målet och styr arbetets inriktning fram till 2026. Utifrån den nationella strategin har en regional strategi utformats vilken styr det regionala arbetet mot att förebygga och bekämpa våld i Stockholms län. Den regionala strategin omfattar Länsstyrelsen, Kriminalvården, Polisen, Region Stockholm, Stockholm Stad och StorSthlm som företräder länets 26 kommuner.

7.2 Internationella konventioner

Botkyrka kommun verkar för att samtliga kommuninvånare ska ha rätt att åtnjuta sina friheter och mänskliga rättigheter – samt för att efterleva barnkonventionens samtliga artiklar. Botkyrka kommun ställer sig bakom hållbarhetsmålen i FN:s Agenda 2030 och som stöd i detta arbete finns tillämpningsanvisningar för att nå målen (Dnr 2019/0624 KS). Två av delmålen under det femte målet har direkt bäring på arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck:

- Avskaffa alla former av diskriminering av alla kvinnor och flickor överallt.
- Avskaffa alla skadliga sedvänjor, såsom barnäktenskap, tidiga äktenskap och tvångsäktenskap samt kvinnlig könsstympning.

8. Ansvar och genomförande

Handlingsplanen har identifierat ett antal mål, aktiviteter och mått som olika nämnder har ansvar för. Ansvariga nämnder kan även ta fram och följa upp egna aktiviteter. Arbetet utförs inom ramen för ordinarie planering och uppföljning av verksamheten. I verksamhetsplanerna ska nämnder precisera hur de kommer att arbeta med och följa upp handlingsplanens mål och aktiviteter.

Arbetsgruppen ska ha ansvaret att föra dialog med förvaltningsledning och sin egen förvaltning för att säkerställa att målen följs och att aktiviteterna genomförs. Det är viktigt att även använda befintliga strukturer för återkoppling och beslut som t ex Kraftsamling utgör.

8.1 Ansvar för uppföljning

Varje nämnd ansvarar för att genomföra angivna aktiviteter likväl som för att delta och bidra i de kommungemensamma aktiviteterna.

Resultaten från arbetet i enlighet med handlingsplanen följs upp årligen i kommunens budgetprocess både på fullmäktige- och nämndnivå. Löpande uppföljning sker inom berörda förvaltningar och samordnas i arbetsgruppen. Möjlighet till revidering av handlingsplanen finns vartannat år, då kommunstyrelsen, med stöd från arbetsgruppen, avgör om planen behöver uppdateras. Om man så finner, ska ny version beslutas av kommunstyrelse och kommunfullmäktige. Första tillfälle till revidering är 2024.

Arbetsgruppen ska stödja Kommunstyrelsen så att de kan göra en god samlad uppföljning av handlingsplanen.



9. Referenser

Ghadimi, M., & Gunnarsson, S. (2019). *Ung 018 – En kartläggning av hedersrelaterat våld och förtryck bland unga i Uppsala.* Uppsala: TRIS – tjejeers rätt i samhället.

Jernbro, C., & Landberg, Å. (2018). *Det är mitt liv! Om sambandet mellan barnmisshandel och att inte få välja sin framtida partner.* Stockholm: Stiftelsen Allmänna Barnhuset.

Socialstyrelsen. (2014). *Vänd dem inte ryggen – Utbildningsmaterial om hedersrelaterat våld och förtryck.*

Fri från våld en gemensam angelägenhet – Plan för barn och kvinnofrid och mot våld i nära relation, hedersrelaterat våld och förtryck, sexuellt våld, sex mot ersättning och människohandel (2021-2026)

Stockholms stads program mot våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution, människohandel för sexuella ändamål samt sexuellt våld oberoende relation (2021- 2025)

Göteborgs stadsplan för arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck 2020-2023

Skolverkets nya läroplan

Rapporten från TRIS

Statistik från Origo

Heder och samhälle - Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar Working Papers and Reports Social work RAPPORT NR 17, ÖREBRO 2019 Rúna í Baianstovu, Sofia Strid, Hanna Cinthio, Emmie Särnstedt Gramnaes och Jan-Magnus

Regeringens definition på heder

Socialstyrelsen om könsstympling

UD om uppfostringsresor och vad som gäller enligt lagen



Remissredogörelse gällande handlingsplan mot hedersrelaterat våld och förtryck

Process

Arbetet med att ta fram en handlingsplan mot hedersrelaterat våld och förtryck har letts av kommunledningsförvaltningen under tidsperioden februari 2022 till juni 2022. Arbetet har bedrivits av en samordnare som har haft tillgång till en arbetsgrupp med representanter från kommunledningsförvaltningen, socialförvaltningen, utbildningsförvaltningen, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen, kultur- och fritidsförvaltningen och samarbetspartners såsom Botkyrkabyggen, Botkyrka kvinnojour och lokalpolisområdespolisen i Botkyrka.

Planen har gått ut till ovannämnda förvaltningar för intern remisshantering under maj månad.

Förankring har skett kontinuerligt med en politiskt utsedd styrgrupp för kommunstyrelsen där även Trygghet och -säkerhetsdirektör samt chef på Individ och familjeomsorgen varit närvarande på mötena.

Därefter har planen gått ut på remisshantering för berörda nämnder efter ett kommunstyrelsebeslut den 7 juni 2022.

Remisshantering

En remissversion av handlingsplanen har gått ut till följande nämnder den 7 juni 2022 och samtliga har inkommit med svar inom den tidsramen. Totalt inkom fyra remissvar. Tabellen nedan redogör för remissinstanser och vilka som har svarat.

Remissinstans	Remissyttrande
Botkyrka kommun, socialnämnden	Ja



Botkyrka kommun, utbildningsnämnden via ordförande	Ja
Botkyrka kommun, kultur- och fritidsnämnden via ordförande	Ja
Botkyrka kommun, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden	Ja

Övergripande utlåtande

Remissinstanserna är generellt positiva till handlingsplanen. Socialnämnden och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden samt ordföranden i kultur och fritidsnämnden samt ordförande i utbildningsnämnden skriver att det är mycket positivt att det tas fram en kommunövergripande handlingsplan för HRV. Det är en viktig fråga för kommunens barn och unga. Ingen ska behöva leva med inskränkta fri- och rättigheter skriver samtliga.

Socialnämnden

Socialnämnden tillstyrker handlingsplanen i sin helhet och överlämnar det till Kommunstyrelsen. Socialnämnden ser mycket positivt på handlingsplanen och delar uppfattningen att det behövs ett samordnat och kommunövergripande arbete för att motverka hedersrelaterat våld och förtryck i kommunen.

Utbildningsnämnden

Utbildningsnämnden är positivt inställda till att det tas fram en kommunövergripande handlingsplan för HRV. Det är en viktig fråga för kommunens barn och unga, ingen ska behöva leva med inskränkta fri- och rättigheter. I yttrandet lyfts nämndens övergripande synpunkter som bedöms vara de viktigaste.

Från och med höstterminen 2022 gäller en ny läroplan för grundskolan och gymnasieskolan. Inom kunskapsområdet sexualitet, samtycke och relationer (tidigare sex och samlevnad) finns bland annat nya skrivningar om hedersrelaterat våld och förtryck med avsikt att stärka skolans arbete avseende detta.

I skolan ska diskriminering eller kränkande behandling, inklusive HRV, förebyggas och bemötas med kunskap och aktiva insatser. Eleverna ska få möjlighet att kritiskt granska maktstrukturer kopplade till kön och HRV. Elever som går i de obligatoriska skolformerna ska även få kännedom om



hur de kan få hjälp om de upplever otrygghet i eller utanför skolan.¹ Även förskolan har ett viktigt uppdrag när det gäller arbetet mot diskriminering och kränkande behandling inklusive HRV. De ska arbeta aktivt för att främja alla barns rättigheter och möjligheter. Förskolan har ett ansvar för att motverka könsmonster som begränsar barnens utveckling, val och lärande.²

Botkyrkas kommunala förskolor och skolor arbetar främjande och förebyggande för att motverka alla former av våldsuttryck. Förskolan har en viktig roll, bland annat genom att barns utsatthet kan upptäckas tidigt. Förskolorna arbetar aktivt för att barn ska få möjlighet att utveckla sin integritet och självständighet. På samma sätt har skolan ett viktigt uppdrag i att stärka elevers förmåga att göra medvetna och självständiga val. Den nya läroplanen för grundskolan och gymnasieskolan kommer från och med höstterminen 2022 ytterligare att förbättra det pågående arbetet.

Synpunkt	Hanteras	Kommentar
Utbildningsnämnden anser att det är positivt att handlingsplanen tydliggör aktiviteter som kan bidra till målbilderna. Det hade dock varit önskvärt att samla aktiviteterna under ett avsnitt	J A	Det kommer tas fram en kortversion där aktiviteterna får en mer framträdande plats. I och med framtagandet av en "kortversion" kan vi få utrymme för en gemensam kommunikationsstrategi och kommunikationsplan för det gemensamma arbetet - när ska vi kommunicera, vad/var ska vi kommunicera och hur ska det ske.
I planen som är ute på remiss finns aktiviteter som berör nämnden under avsnitt 3, 4 och 5. Det är otydligt hur dessa avsnitt förhåller sig till varandra samt vilka aktiviteter som redan pågår och vilka nya aktiviteter som är en del av handlingsplanen. Därtill finns aktiviteter som innebär att nämnden ska följa	DEL VIS	Det kommer bli en översyn av strukturen. Bra kommentar om tidsplan för de olika aktiviteterna. Detta bör ses över. Däremot är det snårigt och tidskrävande att reda ut vilka verksamheter som pågår och vilka som ska starta. Bilden över det är inte entydigt därav den redogörelse som ligger.

¹ Motverka hedersrelaterat våld och förtryck i skolan - Skolverket

² Motverka hedersrelaterat våld och förtryck i förskolan - Skolverket



<p>skollagstiftningen. Nämnden anser att detta tar fokus från sådant som är prioriterade utvecklingsområden kommunen. Det framgår inte heller tidplan för när respektive aktivitet ska genomföras vilket hade varit önskvärt.</p>		<p>Lagstiftning som berör olika nämnder finnas kvar i handlingsplanen. Lagstadgade skyldigheter är inkluderade eftersom handlingsplanen är kommunövergripande och därför är lagar nödvändigtvis inte kända för alla men viktigt för de som arbetar med handlingsplanen att känna till. Dessutom är det föränderligt och behöver uppdateras kontinuerligt.</p>
<p>Under avsnitt 5 framgår det indirekt att nämndens ansvar är att följa skollag och läroplaner samt att detta ska följas upp av kommunstyrelsen. Nämnden ställer sig frågande till att kommunstyrelsen i en handlingsplan ska följa upp nämndens kärnuppdrag och följsamhet till lagstiftning.</p>	<p>NEJ</p>	<p>Lagstadgade skyldigheter är inkluderade i handlingsplanen för att tydliggöra dessa för samtliga förvaltningar som arbetar med handlingsplanen. Eftersom planen är kommunövergripande är det viktigt för alla att känna till andra nämnders kärnuppdrag och lagstiftning.</p>
<p>Utbildningsnämnden önskar att ansvarsfördelningen mellan olika nämnder skrivs fram tydligare i handlingsplanen. Det gäller bland annat aktiviteter under målbild 3. Som exempel kan nämnas att utbildningsnämnden står som medansvarig för att ta fram rutiner för att motivera föräldrar som utöver hedersrelaterat våld och förtryck att ta emot stöd. Förskolan och skolan ska ge stöd och skydd till barn och elever genom anmälan till socialtjänsten. Det är socialtjänsten som ska utreda och bedöma barnets situation</p>	<p>DELVIS</p>	<p>Bra förslag att ansvarsfördelningen skrivs fram tydligare. Det är dock viktigt att Utbildningsnämnden är en samverkande part. Det är det den här kommunövergripande handlingsplanens syfte. Det vill säga att samverka med barn och unga i centrum.</p>



<p>och familjens behov av stöd.³ Med nuvarande skrivningar kan handlingsplanen tolkas som att utbildningsnämnden får ett utökat ansvar som även omfattar vuxnas stödbehov. Nämnden önskar att det tydliggörs att detta är socialnämndens ansvar. Nämnden vill dock poängtera att det är positivt med samverkan mellan förvaltningarna och att det finns tydliga rutiner. Tillit mellan olika funktioner och tilltro till varandras kompetenser är viktigt.</p>		
<p>I handlingsplanen berörs på flera ställen frågan om barn och unga som förs utomland i samband med skollov. Det nämns bland annat att utbildningsförvaltningen ansvarar för skolpliktsbevakning men tydliggörs inte om ytterligare ansvar ska läggas på förvaltningen med anledning av ny lagstiftning på området. Utbildningsnämnden vill poängtera att skolplikten upphör vid utgången av det tionde året (vårterminen årskurs 9). Gymnasieskolan är en frivillig skolform. Unga som inte är inskrivna i gymnasieskolan omfattas av det kommunala aktivitetsansvaret, dessa ungdomar har</p>	<p>J A</p>	<p>Bra påpekande. Förslaget är att handlingsplanen kompletteras med det perspektivet kring det kommunala aktivitetsansvaret.</p>

³ Motverka hedersrelaterat våld och förtryck i skolan - Skolverket



<p>arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ansvar för. Handlingsplanen bör kompletteras med detta perspektiv för att inte vissa ungdomar ska falla utanför kommunens strategiska arbete mot HRV.</p>		
<p>I linje med handlingsplanen anser nämnden att det är viktigt att personal i förskola och skola har kompetens inom området HRV. Medarbetare på utbildningsförvaltningen genomgår olika relevanta utbildningar kopplat bland annat till våldsprevention och HRV. Som exempel kan nämnas utbildningspaketet "Våldsprevention i förskolan" som anordnas i samverkan med Kraftsamling. För personal i skolan finns utbildningar från Skolverket, bland annat Brunnaskolan har genomgått webbkursen "Arbeta mot hedersrelaterat våld och förtryck". Utbildningsnämnden önskar att det tydliggörs i handlingsplanen vilka utbildningsinsatser som ska genomföras och målgrupperna för dessa. Exempelvis omnämns utbildningsinsatser både under målbild 3 och 4 men det framgår inte tydligt om det är olika utbildningar och olika målgrupper. För det fall utbildningen under målbild 3 riktar sig till medborgare ställer sig nämnden tveksam till att ha ett ansvar i</p>	<p>DELVIS</p>	<p>För närvarande tas det fram en projektplan över vilka utbildningar som bör genomföras för hela kommunen. Arbetsgruppen som har tillsatts för att se över handlingsplanen och utbildningar kommer endast ansvara för genomförandet av de kommunövergripande utbildningarna tillsammans med de förvaltningar som är berörda. För övrigt ansvarar de enskilda nämnderna själva för sina egna utbildningar inom ämnet.</p> <p>Kommunledningsförvaltningen kommer under hösten ta fram ett utbildningspaket/koncept som kommer gälla när flera förvaltningar inkluderas.</p> <p>Basutbildningarna kommer vara webbaserade och övriga utbildningar som kräver dialog och samförstånd över förvaltningsgränserna kommer vara fysiska. Det underlättar svårigheten med att hitta vikarier och det blir billigare och effektivare.</p> <p>Kommunledningsförvaltningen kommer via VPC se till att nyttja redan befintliga utbildningar som finns kring t ex oro för barn och lägga till kunskap om HRV på dessa utbildningstillfällen.</p> <p>För närvarande ser Kommunstyrelsen över mål och</p>



<p>aktiviteten. Det är inte heller tydligt hur handlingsplanens genomförande ska finansieras. Utbildningsnämndens verksamheter omfattar närmare 4000 medarbetare. En obligatorisk utbildning för all personal förutsätter att det finns medel för exempelvis vikariekostnader.</p>		<p>mått för frågan om det våldsförebyggande med kunskap om HRV. Finns det mål kring detta i budgeten så förpliktigar det att genomföra utbildningar inom området. Utbildningsnämnden ska inte ha ansvar för utbildningar som riktar sig till allmänheten. Det ska ses över. Det får inte missuppfattas.</p>
<p>Ett liv fritt från förtryck, våld, barnäktenskap, tvångsäktenskap och könsstypning är en rättighetsfråga. Det är viktigt att upptäcka de som är utsatta för att samhället ska kunna hjälpa dem att tillvarata sina rättigheter. Utbildningsnämnden har goda förhoppningar om att kommunens gemensamma arbete mot HRV i högre grad kommer att bidra till detta.</p>	<p>J A</p>	<p>På initiativ från VPC har man under våren genomfört socialmediakampanj för unga om deras rättigheter, brev har gått ut till samtliga rektorer och elevhälsan på grundskolor och även till socialtjänsten och det finns numera information på Botkyrka webbplats om barnäktenskap och könsstypning. Det borde vara något som tas fram varje vår innan barn och unga tar skolledigt. Förhoppningsvis ännu tidigare på våren nästa vår- 2023.</p>

Kultur och fritidsnämnden

Kultur- och fritidsnämnden godkänner kultur- och fritidsförvaltningens förslag till yttrande i upprättad tjänsteskrivelse och överlämnar det som sitt svar till Kommunstyrelsen.

Kultur- och fritidsnämndens förtroendevalda har getts möjlighet att inkomma med synpunkter på handlingsplanen. Förvaltningen har mottagit synpunkter vad gäller handlingsplanens målbild 2 "Botkyrka kommun arbetar aktivt för att upptäcka barn och unga som utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck.

Synpunkt	Hanteras	Kommentar
----------	----------	-----------



<p>Handlingsplanen mot hedersrelaterat våld och förtryck lyfter fram fyra övergripande målsättningar för att beskriva arbetet i kommunen framöver i frågan om hedersrelaterat våld och förtryck. Till målsättningarna anger handlingsplanen tillhörande mått, aktiviteter och vilken nämnd/styrelse som är ansvarig för respektive aktivitet. Handlingsplanens mål och mått ska framöver utgöra en del av de ordinarie styr- och uppföljningssystemen i Botkyrka kommun. Kultur- och fritidsnämnden ska framöver framhålla hur arbetet med handlingsplanen genomförs och hur arbetet följs upp.</p>	<p>JA</p>	<p>För närvarande ser Kommunstyrelsen över mål och mått för frågan om det våldsförebyggande med kunskap om HRV. Finns det mål kring detta i budgeten så förpliktigar det att genomföra utbildningar inom området</p>
---	-----------	--

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ställer sig bakom innehållet i handlingsplanen mot hedersrelaterat våld och förtryck, men har några synpunkter att framföra.

Nämnden anser att förslaget till handlingsplan i sin helhet uppfyller syftet att utveckla och förstärka arbetet kring hedersrelaterat våld och förtryck i kommunen. Handlingsplanen tar upp vilket ansvar respektive nämnd och andra för arbetet betydelsefulla aktörer har, samt vikten av samverkan emellan olika parter. Den listar även aktiviteter som pågår i kommunen sedan tidigare och aktiviteter som ska förstärka det pågående arbetet. På så sätt skapas en helhetsbild av alla insatser i kommunen och vad som saknas för att få till en förstärkning och utveckling av arbetet.

Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningens svar

De föreslagna aktiviteterna i handlingsplanen kan innebära ekonomiska konsekvenser i form av kostnader för personella resurser. Det handlar då om medarbetares arbetstid för kompetensutveckling och eventuell arbetstid för samverkan vid misstanke eller upptäckt av våldsutsatthet. Den faktiska



kostnaden kan inte förutses eftersom den faktiska arbetstiden som kan komma att krävas inte går att beräkna i detta skede. Eventuella kostnader för specifika utbildningsinsatser inom hedersrelaterat våld och förtryck kan även tillkomma. Om nämndens verksamhet har ett behov av utbildningar som utgår ifrån specifika behov, som till exempel olika typer av funktionsnedsättningar, så kan de vara något som behöver upphandlas av verksamheten då kompetensen eventuellt saknas i kommunen. Men även sådana kostnader är svårt att förutse i detta skede.

Förvaltningen föreslår att nämnden i sitt yttrande ställer sig bakom innehållet i handlingsplanen. Handlingsplanen uppfyller syftet att utveckla och förstärka arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck, men den skulle vinna på en enhetligare struktur. En kortare och mer koncis utformning skulle göra dess innehåll mer lättillgängligt för de som ska verkställa planens ambitioner.

Synpunkt	Hanteras	Kommentar
Under tre rubriker behandlas aktiviteter, insatser och ansvarsfördelning – både pågående och nya insatser. En sådan uppdelning gör handlingsplanen något otydlig i sin struktur. Det går inte att snabbt och lättillgängligt identifiera ansvar och aktiviteter för respektive nämnd. En mer enhetlig struktur hade gjort handlingsplanen kortare och mer koncis i sin utformning och dess innehåll därmed lättillgängligt. Eftersom kärnverksamheterna har många handlingsplaner, program, strategier, policys och riktlinjer m.m. att beakta i sin verksamhetsplanering så behöver viktig och relevant information vara lättillgänglig.	JA	En översyn av struktur ska göras.



<p>För aktiviteter och insatser i handlingsplanen som förutsätter samarbete mellan flera nämnder, behövs ett förtydligande om vilken nämnd som har samordningsansvaret. Det gäller till exempel aktiviteten att ta fram gemensamma rutiner över förvaltningsgränserna för att motivera föräldrar som utövar hedersrelaterat våld och förtryck att ta emot stöd. En tydlig ansvars- och rollfördelning ger bättre förutsättningar för genomförandet.</p>	<p>JA</p>	<p>Bra kommentar. Det ska ses över.</p>
<p>Utbildningsinsatser görs med fördel som kommungemensamma digitala utbildningar, eftersom det är ett sätt att tillgängliggöra och möjliggöra att fler går utbildning.</p>	<p>DELVIS</p>	<p>Tanken är att grundutbildningar ska äga rum digitalt. Det är dock så att det behöver anordnas konferenser och mötestillfällen då medarbetare möts över förvaltningsgränser för att diskutera samordning, samverkan och rutiner för arbetet med att förebygga hedersrelaterat våld och förtryck. Det görs med fördel i fysisk form.</p>
<p>Aktiviteten om en fråga i medarbetarenkäten om man erbjudits utbildning i hedersrelaterat våld bör avgränsas så att den avser berörda medarbetare. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens ansvar är att relevanta medarbetare har grundläggande kompetens i att identifiera utsatthet för hedersrelaterat våld och</p>	<p>JA</p>	<p>Tanken är att utbildningarna om våld ska vända sig till alla yrkesverksamma som arbetar i mötet med barn och unga. I dessa utbildningstillfällen kommer det att ingå kunskap även om hedersrelaterat våld och förtryck. Någon annan uppdelning av personalen i Botkyrka kommun bör kommunen av etiska skäl inte göra.</p>



förtryck, vilket inte innebär alla medarbetare.		
För att handlingsplanens viktiga innehåll ska få önskvärt genomslag behövs en slutlig redigering och korrekturläsning av texten.	JA	Det har redan gjorts men i och med att det kommer tillföras förändringar i text så ska en slutgiltig korrekturläsning ägas rum.



7

Delegationsbeslut 2022-10-20

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del 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 förvaltningsdirektören som i sin tur delegerar vidare till verksamhetschefer, rektorer med flera.

Följande verksamheter har anmält delegationsbeslut:

- Förvaltningskontoret september 2022
- Utbildning för vuxna september 2022

**Referens**

Özlem Sönmez
Ozlem.sonmez@botkyrka.se

Mottagare

Arbetsmarknads- och
vuxenutbildningsnämnden

Delegationsbeslut 2022-10-20

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del 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 förvaltningsdirektören som i sin tur delegerar vidare till verksamhetschefer, rektorer med flera.

Följande verksamheter har anmält delegationsbeslut:

- Förvaltningskontoret september 2022
- Utbildning för vuxna september 2022

Bilagor

Delegationsbeslut – Ekonomiärende D2
Delegationsbeslut – Avtal F1
Delegationsbeslut – Avtal F3
Delegationsbeslut – A3
September 2022 UFV Delegationsbeslut



Anmälan av delegationsbeslut

Rubrik/ärendemening: Hyresavtal – Hågelbyparken 2022-2024		
Ärendetyp	Diarienummer	Handläggare
F1	AVN/2022:00061	Özlem Sönmez
Beskrivning av ärendet		
Hyra av lokal för Daglig Verksamhet		
Leverantör (vid upphandling)		Kontraktssumma (vid upphandling)
Beslutsdatum	Delegat (namn och befattning)	Signatur (delegaten):
2022-09-06	Jesper Theander	

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN:	Måns Jesper Theander
IDENTIFIKATIONSTYP:	Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID:	_08821cf2bd56ea723526f1b2e7e2949bff
DATUM & TID:	2022-09-28 10:53:30 +02:00



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2022-09-28 10:53:36 +02:00
Ref: 49380SE
www.comfact.se



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)



Anmälan av delegationsbeslut

Rubrik/ärendemening: ESF ansökan – Projekt Albys Hjärta		
Ärendetyp	Diarienummer	Handläggare
A3	AVN/2022:00066	Özlem Sönmez
Beskrivning av ärendet		
ESF ansökan, projekt Albys Hjärta		
Leverantör (vid upphandling)		Kontraktssumma (vid upphandling)
Beslutsdatum	Delegat (namn och befattning)	Signatur (delegaten):
2022-10-03	Ing-Marie Viklund	

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN:	ING-MARIE VIKLUND
IDENTIFIKATIONSTYP:	Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID:	_07b5cc207fd9102052db2323d77d02a137
DATUM & TID:	2022-10-03 17:27:35 +02:00



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2022-10-03 17:27:41 +02:00
Ref: 49891SE
www.comfact.se



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)

**Anmälan av delegationsbeslut**

Rubrik/ärendemening: Överlåtelseavtal – Brf Botkyrka Hantverkshus III - container		
Ärendetyp	Diarienummer	Handläggare
D 2	AVN/2022:00063	Özlem Sönmez
Beskrivning av ärendet		
Överlåtelse av container. Inför beslut har dialog förts med tekniska förvaltningen inklusive jurist.		
Leverantör (vid upphandling)		Kontraktssumma (vid upphandling)
Beslutsdatum	Delegat (namn och befattning)	Signatur (delegaten):
2022-09-21	Jesper Theander	

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN:	Måns Jesper Theander
IDENTIFIKATIONSTYP:	Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID:	_06289ef82c6f4af315277678a879acaae7
DATUM & TID:	2022-09-30 13:39:54 +02:00



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2022-09-30 13:40:01 +02:00
Ref: 49665SE
www.comfact.se



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)