



2013-03-05

Tid 2013-03-14, kl 19:00

Plats Vuxenutbildningen, Gröndalsvägen 20, Tumba

Ärenden

Justering

- 1 Presentation och rundvandring på Vux
- 2 Sommarjobb
- 3 KOMiJOB
- 4 Jobbpaket
- 5 Information - Medarbetarundersökning
- 6 Muntlig redovisning för kontaktmannabesök
- 7 Redovisning av delegationsbeslut
- 8 Anmälningsärenden

Samtliga ledamöter/ersättare i nämnden för (M), (FP), (KD) och (TUP) har gruppmöte klockan 18:30 sammanträdesdagen i anslutning till möteslokalen.

Samtliga ledamöter/ersättare i nämnden för (S), (V) och (MP) har gruppmöte klockan 18:00 sammanträdesdagen i möteslokalen.

Vänligen anmäl förhinder till Vanja Möller,  
[vanja.moller@botkyrka.se](mailto:vanja.moller@botkyrka.se) eller 08-530 634 85

Varmt välkomna!

Jill Melinder  
Ordförande

Vanja Möller  
Sekreterare



## **1**

### **Presentation och rundvandring på Vux**

#### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen och lägger densamma till handlingarna.



## 2

### **Sommarjobb (AVUX/2013:34)**

#### **Förslag till beslut**

Under förutsättning att kommunstyrelsen beviljar arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ekonomiska medeltillskott för ett samlat jobbpaket, föreslås nämnden besluta:

1. att föreslå kommunfullmäktige att fastställa nya riktlinjer för feriepraktik och sommarjobb enligt utredningens bilaga 1.
2. att föreslå kommunstyrelsen att ge arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i uppdrag att tillsätta en kommunövergripande samordningsgrupp för feriepraktik/sommarjobb. Samordningsgruppen ska ha i uppdrag att tillse att verksamheten når uppsatta mål och förväntad effekt.
3. att ge förvaltningschefen i uppdrag att genomföra en satsning på fler feriepraktikplatser och sommarjobb för Botkyrkas ungdomar, enligt utredningens alternativ 1.
4. att ge förvaltningschefen i uppdrag att tillse att ungdomar som går i sommarskola erbjuds möjlighet att delta i feriepraktik.

#### **Sammanfattning**

Nämndens avsikt är att erbjuda totalt 1 500 ungdomar feriepraktik / sommarjobb från 2014 (utredningens alternativ 1), till en total kostnad om 11.05 mnkr. En utvidgning av uppdraget kräver cirka 1 års förberedelser, vilket gör att det är möjligt att verkställa först 2014.

I syfte att kvalitetssäkra och effektivisera processen med att ta fram platser är det angeläget att satsningen lyfts till ett kommunövergripande åtagande. Satsningen ska betraktas som en gemensam angelägenhet där alla förvaltningar och bolag bidrar utifrån sina förutsättningar. Arbetsmarknads- och

2013-03-14

vuxenutbildningsnämnden ska ha en central roll för att organisera samverkan.

I syfte att säkerställa hög kvalitet, kontinuerligt förbättringsarbete och god effekt krävs tydliga mål, riktlinjer för hur arbetet ska genomföras, samt relevant uppföljning. Hög kvalitet ska avspeglas i såväl planering som genomförande och efterarbete. Utredningen presenterar förslag på nya riktlinjer, se tillhörande bilaga. Riktlinjerna omfattar syfte och uppdrag, målgrupp, urvalsprocessen, ideella föreningar och företag inom sociala ekonomin, kvalitet och effekt.

Nämnden bedömer att det inte finns några hinder för att elever, nyanlända och andra, ska kunna delta i såväl sommarskola som feriepraktik. Nämnden bedömer också att detta är eftersträvansvärt, särskilt för nyanlända elever som kan ha behov av att utöka sitt nätverk och få kontakt med arbetsmarknaden. Men feriepraktik ska inte kunna bestå av sommarskola, alltså att ungdomen får lön för att gå i skola. Detta kan sända felaktiga signaler till ungdomar.



2013-02-26

Referens  
Lisa AlmMottagare  
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

## Förslag till beslut om feriepraktik och sommarjobb för ungdomar i Botkyrka kommun

### Förslag till beslut

Under förutsättning att kommunstyrelsen beviljar arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ekonomiska medeltillskott för ett samlat jobbpaket, föreslås nämnden besluta:

1. att föreslå kommunfullmäktige att fastställa nya riktlinjer för feriepraktik och sommarjobb enligt utredningens bilaga 1.
2. att föreslå kommunstyrelsen att ge arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i uppdrag att tillsätta en kommunövergripande samordningsgrupp för feriepraktik/sommarjobb. Samordningsgruppen ska ha i uppdrag att tillse att verksamheten når uppsatta mål och förväntad effekt.
3. att ge förvaltningschefen i uppdrag att genomföra en satsning på fler feriepraktikplatser och sommarjobb för Botkyrkas ungdomar, enligt utredningens alternativ 1.
4. att ge förvaltningschefen i uppdrag att tillse att ungdomar som går i sommarskola erbjuds möjlighet att delta i feriepraktik.

2013-02-26

### **Sammanfattning**

Nämndens avsikt är att erbjuda totalt 1 500 ungdomar feriepraktik / sommarjobb från 2014 (utredningens alternativ 1), till en total kostnad om 11.05 mnkr. En utvidgning av uppdraget kräver cirka 1 års förberedelser, vilket gör att det är möjligt att verkställa först 2014.

I syfte att kvalitetssäkra och effektivisera processen med att ta fram platser är det angeläget att satsningen lyfts till ett kommunövergripande åtagande. Satsningen ska betraktas som en gemensam angelägenhet där alla förvaltningar och bolag bidrar utifrån sina förutsättningar. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ska ha en central roll för att organisera samverkan.

I syfte att säkerställa hög kvalitet, kontinuerligt förbättringsarbete och god effekt krävs tydliga mål, riktlinjer för hur arbetet ska genomföras, samt relevant uppföljning. Hög kvalitet ska avspeglas i såväl planering som genomförande och efterarbete. Utredningen presenterar förslag på nya riktlinjer, se tillhörande bilaga. Riktlinjerna omfattar syfte och uppdrag, målgrupp, urvalsprocessen, ideella föreningar och företag inom sociala ekonomin, kvalitet och effekt.

Nämnden bedömer att det inte finns några hinder för att elever, nyanlända och andra, ska kunna delta i såväl sommarskola som feriepraktik. Nämnden bedömer också att detta är eftersträvansvärt, särskilt för nyanlända elever som kan ha behov av att utöka sitt nätverk och få kontakt med arbetsmarknaden. Men feriepraktik ska inte kunna bestå av sommarskola, alltså att ungdomen får lön för att gå i skola. Detta kan sända felaktiga signaler till ungdomar.

### **Ärendet**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har fått nämndens uppdrag att utreda förutsättningarna för att fler ungdomar som vill och kan, ska ges förutsättningar att matchas in på kvalitativa sommarjobb. Nämnden har även fått kommunfullmäktiges uppdrag att se över hur deltagande i sommarskola skulle kunna kombineras med att erbjuda sommarjobb till nyanlända elever.

### **Utredningen**

I *Utredning om fler sommarjobb för ungdomar, och översyn av möjligheten att kombinera sommarskola med sommarjobb* har förvaltningen gjort en analys av befintlig verksamhet avseende organisation, urvalsmetoder, kvalitet och samarbete med näringsliv. Utredningen innefattar även en omvärldanalys där verk-

2013-02-26

samheterna hos Växjö kommun och Malmö stad beskrivs samt bristen på effektivvärderingar av kommuners satsningar på feriepraktik belyses.

Förvaltningen har i dialog med nämnden kommit fram till följande avgränsningar:

1. Det huvudsakliga syftet med feriepraktik är att Botkyrkas ungdomar ska ges förutsättningar till en meningsfull sysselsättning under sommaren. Satsningen ska också bidra till ungdomarnas erfarenheter av arbetslivet, inför ett framtida inträde på arbetsmarknaden.
2. Kommunen ska bekosta feriepraktikplatser inom kommunal verksamhet och i ideella föreningar.
3. Kommunen ska underlätta för ungdomar att skaffa sommarjobb i näringslivet genom matchningsförfarande.

Två alternativa scenarior för fler platser

Utifrån analysen av befintlig verksamhet, omvärldsanalysen samt de avgränsningar som har gjorts, beskrivs möjligheterna för att ta emot fler ungdomar från 2014 enligt följande två alternativ:

*Alternativ 1: 1 500 ungdomar erbjuds feriepraktik / sommarjobb*

Enligt detta alternativ erbjuds ungdomar 1 000 feriepraktikplatser i kommunala verksamheter och bolag, 250 feriepraktikplatser i ideella föreningar och sociala ekonomins aktörer och 250 sommarjobb i näringslivet. Kostnaden blir totalt 11.05 mnkr

*Alternativ 2: 2 000 ungdomar erbjuds feriepraktik / sommarjobb*

Enligt alternativ 2 erbjuds 1 500 feriepraktikplatser i kommunala verksamheter och bolag (varav 500 inom skapade verksamheter), 250 feriepraktikplatser i ideella föreningar och sociala ekonomins aktörer och 250 sommarjobb i näringslivet. Kostnaden blir totalt 17.84 mnkr

### **Förvaltningens slutsatser**

Förvaltningen föreslår att nämnden erbjuder fler platser enligt alternativ 1 från 2014. Framst för att de skapade platserna i alternativ 2 har en svagare anknytning till arbetsmarknadens reella villkor. Vi ser också att skapade platser är mindre kostnadseffektivt, de är nästan dubbelt så dyra som platser inom ordinarie verksamhet. En utvidgning av uppdraget kräver cirka 1 års förberedelser, vilket gör att det är möjligt att verkställa först 2014.



2013-02-26

I syfte att kvalitetssäkra och effektivisera processen med att ta fram platser är det angeläget att satsningen lyfts till ett kommunövergripande åtagande. Satsningen ska betraktas som en gemensam angelägenhet där alla förvaltningar och bolag bidrar utifrån sina förutsättningar. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen ska ha en central roll för att organisera samverkan.

I syfte att säkerställa hög kvalitet, kontinuerligt förbättringsarbete och god effekt krävs tydliga mål, riktlinjer för hur arbetet ska genomföras, samt relevant uppföljning. Hög kvalitet ska avspeglas i såväl planering som genomförande och efterarbete. Utredningen presenterar förslag på nya riktlinjer, se bilaga. Riktlinjerna omfattar syfte och uppdrag, målgrupp, urvalsprocessen, ideella föreningar och företag inom sociala ekonomin, kvalitet och effekt.

För att stödja måluppfyllelse och hög kvalitet inom feriepraktik/sommarjobb är det viktigt att kommunen är tydlig i sin marknadsföring av insatsen. Marknadsföringen ska bidra till att skapa realistiska förväntningar hos ungdomar och föräldrar kring lönenivå, arbetsuppgifter med mera. Det ska inte finnas några tveksamheter kring syftet med insatsen och vad den omfattar.

Förvaltningen bedömer att det inte finns några hinder för att elever, nyanlända och andra, ska kunna delta i såväl sommarskola som feriepraktik. Förvaltningen bedömer också att detta är eftersträvänsvärt, särskilt för nyanlända elever som kan ha behov av att utöka sitt nätverk och få kontakt med arbetsmarknaden. Men feriepraktik ska inte kunna bestå av sommarskola, alltså att ungdomen får lön för att gå i skola. Detta kan sända felaktiga signaler till ungdomar.

### **Bilagor**

- Utredning om fler feriepraktikplatser och sommarjobb för flickor och pojkar i Botkyrka, inkluderande en översyn av möjligheten att kombinera sommarskola med feriepraktik.
- Förslag till riktlinjer för sommarjobb/feriepraktik.

Jan Strandbacke  
Förvaltningschef

Lisa Alm  
Verksamhetsutvecklare

2013-02-26

Expedieras till

- Kommunstyrelsen
- Samtliga nämnder



Referens: Lisa Alm

## **Utredning om fler feriepraktikplatser och sommarjobb för flickor och pojkar i Botkyrka**

- Inkluderande en översyn av möjligheten att kombinera sommarskola med feriepraktik.

### ***Bakgrund***

Sommarjobb för Botkyrkas flickor och pojkar anordnas sedan 2009 av arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen (dåvarande utbildning- och arbetsmarknadsförvaltningen) på uppdrag av kommunfullmäktige<sup>1</sup>. Sommarjobben anordnas inom ramen för så kallad feriepraktik. Uppdragets volym har stigit kraftigt under perioden, från 150 platser 2009 till 1 000 platser 2011 och 2012.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har den 25 september 2012 fått i uppdrag av nämnden att utreda förutsättningarna för att fler flickor och pojkar som vill och kan, ska ges förutsättningar att matchas in på kvalitativa sommarjobb 2013. Utredningen ska redovisa förväntade konsekvenser av lagda förslag avseende kvalitet, ekonomi och organisation.

Den 22 november 2012 fick Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i uppdrag av Kommunfullmäktige att se över hur deltagande i sommarskola skulle kunna kombineras med att erbjuda feriepraktikplats till nyanlända elever. Uppdraget inkluderas i denna utredning.

Utredningen ska presenteras på nämndens möte den 31 januari 2013.

---

<sup>1</sup> KS/2009:73 och KS/2010:203. Uppdraget lyftes över från Tumba Gymnasium till Arbets- och kompetenscenter 2009.

## Syfte

Kommunalt anordnade sommarjobb ingår som en del av det så kallade *Ungdomspaketet – jobsatsningar för Botkyrkas unga*, som antogs av Kommunfullmäktige 2010.<sup>2</sup> Ungdomspaketet syftar till att halvera ungdomsarbetslösheten i Botkyrka och innehåller en rad satsningar där sommarjobb utgör en av satsningarna.

Syftet med sommarjobben är flera; att flickor och pojkar får meningsfull sysselsättning under sommarlovet, egen inkomst, erfarenheter av arbetslivet och att ungdomar attraheras till välfärdsjobben.

## Definitioner och avgränsningar

Feriepraktik och sommarjobb är inte samma sak. Feriepraktik är en arbetsmarknadsåtgärd och skiljer sig mot ett sommarjobb som är en visstidsanställning på ett riktigt jobb. De största skillnaderna är att en ungdom på feriepraktik:

1. inte får ersätta en ordinarie anställd
2. ska ha tillgång till en handledare
3. har lägre lön

I Botkyrka har samtliga ungdomar anställts som feriepraktikanter på beredskapsavtal till lönen 61,50 kr per timme inklusive semesterersättning (2012 års nivå).

Även det tidigare uppdraget kring sommarjobb till gymnasieskolan genomfördes inom ramen för feriepraktik. Valet av feriepraktik som anställningsform har flera fördelar, handledarstöd till ungdomen och de låga kvalifikationskraven, möjliggör att även sämre rustade ungdomar kan få en feriepraktikplats. Den låga kostnaden möjliggör dessutom att fler ungdomar kan erbjudas plats.

Framöver använder vi begreppen feriepraktik och sommarjobb enligt ovanstående definitioner.

---

<sup>2</sup> KS/2010:203

## Målgrupp

Målgruppen som omfattas av kommunens satsning är flickor och pojkar på gymnasiet 15-18 år. Årligen motsvarar det cirka 3 400 ungdomar.<sup>3</sup> Flickor och pojkar remitterade från socialförvaltningen, särskolegymnasier<sup>4</sup> eller studie- och yrkesvägledare prioriteras i första hand. Nytt för 2013 är förslaget att även flickor och pojkar med sommarskola ska prioriteras.

## Utgångspunkter

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har haft en kontinuerlig dialog med nämnden kring de skiljelinjer och vägval som har identifierats under utredningens gång. Dialogen har resulterat i följande utgångspunkter som var för sig utgör viktiga avgränsningar för satsningen:

*1. Det huvudsakliga syftet med satsningen är att Botkyrkas flickor och pojkar ska ges förutsättningar till en meningsfull sysselsättning under sommaren. Satsningen ska också bidra till ungdomarnas erfarenheter av arbetslivet, inför ett framtida inträde på arbetsmarknaden.*

Tyngdpunkten i syftet, meningsfull sysselsättning, får konsekvenser för val av anställningsform och urvalsprocess. Med utgångspunkt i syftet utgör feriepraktik, som är att betrakta som en arbetsmarknadsåtgärd, en bra anställningsform. Kommunen ska följaktligen inte anordna sommarjobb inom kommunal verksamhet.

För att bidra till ungdomars erfarenhet av arbetslivet bör feriepraktiken ge möjlighet att träna sig i hur arbetsmarknadens villkor ser ut och fungerar. Detta kan bland annat få genomslag i urvalsprocessen till vissa feriepraktikplatser, då ungdomarna kan få träna sig i hur det går till att söka arbete.

*2. Kommunen ska bekosta feriepraktikplatser inom kommunal verksamhet och ideella föreningar.*

Kommunen ska bekosta flickors och pojkars feriepraktiklöner inom kommunala verksamheter och bolag, ideella föreningar och sociala ekonomins aktörer, verksamma i Botkyrka kommun.

---

<sup>3</sup> Prognos antal 16-18-åringar enligt UF

2011: 3609    2012: 3470    2013: 3373    2014: 3343    2015: 3347    2016: 3462    2017: 3509

<sup>4</sup> Cirka 100 ungdomar år 2012

*3. Kommunen ska underlätta för flickor och pojkar att skaffa sommarjobb i näringslivet genom matchningsförfarande.*

Kommunen ska, i samarbete med Arbetsförmedlingen, stödja fler ungdomar att komma ut i sommarjobb i näringslivet, och stödja näringslivets behov av rekrytering av sommarjobbare. Kommunen ska inte bekosta ungdomars löner för feriepraktik eller sommarjobb i näringslivet.

### ***Erfarenheter från Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen***

#### **Organisationens förmåga att ta emot unga**

Kommunen har cirka 6 000 anställda, varav en stor del är på semester under juni och juli. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen erfarenhet är att kommun och bolag kan hantera maximalt 800 ungdomar på feriepraktik med nuvarande arbetssätt.

Förvaltningarna har i dagsläget inget uppdrag att ta emot ett visst antal feriepraktikanter och förmågan och viljan att ta emot varierar. Att rekrytera feriepraktikplatser är en mycket resurskrävande del för Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen och består till stor del av att uppvakta och påminna förvaltningarna.

#### **Möjligt att kombinera sommarskola med feriepraktik**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har fått i uppdrag av kommunfullmäktige att se över hur deltagande i sommarskola kan kombineras med erbjudande om feriepraktik till eleverna (KS2012:187). Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen bedömer att det inte finns några hinder för att elever, nyanlända och andra, ska kunna delta i båda aktiviteterna. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen bedömer också att detta är eftersträvanvärt, särskilt för nyanlända elever som kan ha behov av att utöka sitt nätverk och få kontakt med arbetsmarknaden.

Den organisatoriska utmaningen ligger i att synkronisera tidsperioder för skola och för feriepraktik, vilket bör kunna lösas i dialog mellan Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen och utbildningsförvaltningen under våren 2013.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen vill poängtera att feriepraktik inte bör utgöras av sommarskola, alltså att ungdomen får lön för att gå i skola, då detta kan sända felaktiga signaler.

### **Urvalsmetoder kan bli mer flexibla**

Urval till feriepraktikplatser har skett enligt följande ordning:

1. förtur till prioriterade flickor och pojkar
2. resterande platser har lottats ut med hänsyn till ungdomarnas intressen samt jämn köns- och åldersfördelning

Lottningsmetoden motiveras framförallt utifrån rättvisa. Alla flickor och pojkar oavsett nätverk och förmåga får samma chans till en feriepraktikplats i kommunen. Lottning är också kostnadseffektivt jämfört med mer traditionellt rekryteringsförfarande där arbetsgivares önskemål matchas med ungdomarnas intressen och erfarenheter.

Lottningsmetoden innebär dock att arbetsgivarna inte har möjlighet att "välja" vilka ungdomar de vill anställa, vilket har lett till en del kritik. Någon förvaltning har framfört önskemål om att träffa ungdomarna för att bedöma om de är lämpade för platsen, framförallt utifrån motivation och intresse.

### **Kvalitetsarbetet kan förstärkas**

En feriepraktik är ofta det första mötet med arbetsmarknaden för unga. Feriepraktik är därmed viktiga för det första intryck unga får av arbetsmarknaden, av vad ett jobb innebär men också av den bransch man arbetar i. För att uppnå politikens målsättning om att attrahera flickor och pojkar till välfärdssektorn, krävs att ungdomen får en positiv erfarenhet av sin praktik.

Hög kvalitet inom feriepraktik innebär bland annat att ungdomen:

- upplever praktiken som meningsfull
- har tillgång till god handledning i nödvändig omfattning
- får värdefulla lärdomar och erfarenheter av arbetslivet
- får referenser och meriter för sitt CV
- omgärdas av rutiner och struktur på arbetsplatsen, avseende arbetsmiljö, arbetssätt med mera.

#### *Resultat från enkät*

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har skickat ut en enkät till 384 slumpmässigt utvalda ungdomar som genomförde fe-

riepraktik 2012. Vi fick in 112 svar, vilket ger en svarsfrekvens på 29 %. På grund av den låga svarsfrekvensen går det inte att dra några säkra slutsatser av materialet. På frågan om ungdomarna trivdes på sin feriepraktik svarade 74 % av flickorna och 70 % av pojkarna ja. På frågan om de fick god hjälp av sin handledare svarade 68 % av flickorna och 77 % av pojkarna ja.

Under 2013 kommer Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen att förstärka kvalitetsarbetet kring feriepraktik, bland annat för att höja svarsfrekvensen på enkäter. Målet är att säkerställa kvalitet inom både planering, genomförande och utvärdering.

### **En del flickor och pojkar har behov av särskilt utformade platser**

Vår erfarenhet är att en del flickor och pojkar med särskilda behov, till exempel unga med funktionsnedsättning, behöver särskilt utformade platser. I vissa fall kan det finnas behov av Supported Employment. Deras behov har inte mötts i tillräcklig utsträckning inom ramen för befintligt uppdrag. Nya arbetssätt och metoder behöver utvecklas för att praktiken ska bli meningsfull för såväl ungdom som arbetsgivare.

### **Tydligare krav från Arbetsmiljöverket**

Arbetsmiljöverket har ställt tydligare krav på Botkyrka kommun att göra en riskbedömning av de arbetsuppgifter som ska utföras av ungdomar på feriepraktik. Endast arbetsuppgifter som bedöms rymmas inom reglerna och är lämpliga för minderåriga kan godtas. Det nya förfarings sättet ska vara fullt utarbetat i december 2012 när kommande års rekrytering av feriepraktik startar.

### **Begränsat samarbete med näringslivet**

Botkyrka kommuns satsning på feriepraktik har framförallt fokuserat på platser inom kommunala verksamheter, bolag och föreningsliv. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har endast haft ett begränsat samarbete med näringslivet kring feriepraktikplatser. Under 2011 och 2012 har vi i samarbete med Arbetsförmedlingen genomfört en mäs sa som syftat till att sammanföra näringsliv och ungdomar för matchning mot sommarjobb.

Näringslivsenheten har under 2013 fått inspel från företagare att de gärna vill ha kommunens hjälp med att hitta ungdomar som kan



sommarjobba hos dem. Detta är ett arbete som kan förstärkas redan under 2013.

## ***Omvärldsanalys***

De flesta kommuner har under många år arbetat med att erbjuda ungdomar sommarjobb/feriepraktik under sommarmånaderna. Flera kommuner delar Botkyrkas erfarenhet att det under semestertider är svårt att få fram tillräckligt med kvalitativa platser inom den egna verksamheten. Kommuner har löst detta på olika sätt, framförallt genom att arrangera aktiviteter utanför det ordinarie uppdraget riktade till ungdomar, eller genom att ge ungdomarna möjlighet att studera under sommaren.

### **Växjö kommun**

Kommunen har en lång erfarenhet av att anordna feriepraktik. 2012 fick cirka 1 000 ungdomar feriepraktik, varav nästan hälften inom föreningslivet. Kommunen har dessutom cirka 1 100 kommunala sommarjobb inom vård och teknisk förvaltning. Förvaltningarna sköter själva rekrytering av sommarjobbare.

Föreningslivet i Växjö tar in nästan 500 ungdomar och sköter rekryteringen helt själva. Administrationen kring dessa platser blir därför mycket begränsad från kommunens sida. Föreningarna ersätts av kommunen för ungdomarnas löner. 200-250 ungdomar får kommunala platser inom olika projekt. Projekten drivs av ideella organisationer i samarbete med kommunen.

Hela ansökningsförfarandet till de kommunala platserna sköts via en hemsida. Ungdomarna får önska plats och platserna lottas ut i möjligaste mån. Plats i *Ung i vården* (90 platser) förutsätter att ungdomen går en 4 dagars utbildning innan.

Kostnaden för 2012 var 4 miljoner vilket till största består av löner till ungdomarna. Ungdomarna är 60 timmar på feriepraktik, men en del är mindre än så.

### **Malmö stad**

2010 var cirka 2 600 Malmöungdomar i feriepraktik under 4 veckor, främst inom kommunal verksamhet. Kommunen hade även 300 platser inom privat verksamhet och 800 inom ideell sektor. Platserna matchades, särskilt för de 281 ungdomar som hade särskilda behov.

För de ungdomar som lämnade grundskolan och behövde komplettera något eller några ämnen för att vara behöriga till gymnasieutbildning fanns möjlighet att kombinera sommarpraktiken med sommarskola. Den sammanlagda personal- och administrationskostnaden uppgick till 24,8 miljoner kronor.

### **Ovanåkers kommun**

Ovanåkers kommun visar hur man kan arrangera feriepraktik på lite annorlunda sätt. Under 2012 lät kommunen ungdomarna själva komma med förslag på sommarjobb. Det resulterade i att ungdomar arrangerade aktiviteter för andra ungdomar, bland annat *Summer-breeze*, en singer-song-writer festival med många musikungdomar på scenen, beachvolley turneringar och utomhusbio.

### **Effektutvärderingar saknas**

Det är svårt att hitta effektutvärderingar av kommuners satsningar på feriepraktik och sommarjobb med avseende på arbetsmarknads målet. I vilken utsträckning leder en feriepraktik till att ungdomen får erfarenheter av arbetslivet och därigenom stärker sin ställning på arbetsmarknaden efter avklarade studier?

TCO genomförde 2011 studien "Unga som inte får jobb efter gymnasiet". Där konstaterar man generellt att: *"Individer som under gymnasietiden har haft någon typ av förvärvsarbete, under helger eller lov, har högre arbetsutbud. Feriearbete verkar ge en "inträdesbiljett" till att få arbeta mera samt en högre framtida inkomst."*

TCO's studie tar inte hänsyn till andra faktorer, såsom att ungdomar som feriearbetar kan ha större nätverk och resurser än ungdomar som inte feriearbetar, vilket kan ha betydelse för deras framgång på arbetsmarknaden. Resultatet är därför inte helt överförbart på Botkyrkas satsning på feriepraktik.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen bedömer att det är bekymmersamt att genomföra en omfattande kommunal satsning utan god kunskap om vilka effekter som kan förväntas. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen föreslår därför att kommunen 2014 ska utvärdera satsningen utifrån arbetsmarknads målet, alltså i vilken utsträckning en feriepraktik bidrar till ungdomars erfarenhet av arbetslivet, inför ett framtida inträde på arbetsmarknaden. Det kan med fördel utgöra ett underlag för framtida beslut om feriepraktik.

## ***Förutsättningar att ta emot fler flickor och pojkar***

Målgruppen för feriepraktik/sommarjobb består av cirka 3 400 flickor och pojkar i Botkyrka. Om kommunen skulle marknadsföra möjligheten till feriepraktik/sommarjobb mer proaktivt än i dag antar vi att cirka 60 % skulle vara intresserade av erbjudandet. Detta motsvarar cirka 2 000 platser.

Satsningen på fler platser har att förhålla sig till följande fyra förutsättningar:

### **1. Kommunen kan ta emot 1 000 flickor och pojkar på feriepraktik i ordinarie verksamhet**

Kommunens förvaltningar och bolag har förmåga att hantera 1 000 flickor och pojkar på feriepraktik inom ordinarie verksamhet, varav cirka 850 i kommunen och cirka 150 i bolagen. Detta förutsätter att uppdraget blir ett kommunövergripande åtagande. I annat fall uppgår kommunens förmåga till 800 platser.

### **2. Föreningar och sociala ekonomins aktörer kan ta emot 250 flickor och pojkar på feriepraktik**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen har tillsammans gjort bedömningen att föreningslivet i Botkyrka kan ta emot betydligt fler flickor och pojkar på feriepraktik än de gör i dag. Detta förutsätter en bred och proaktiv satsning på föreningar, framförallt till idrotts- och fritidsföreningar som riktar sig till ungdomar, samt att urvalsprocessen lämnas över till föreningarna. Även sociala ekonomins aktörer ska ha möjlighet att ta emot ungdomar på feriepraktik.

### **3. Kommunen kan matcha ut 250 flickor och pojkar på sommarjobb i näringslivet**

Matchning till sommarjobb mellan ungdomar och arbetsgivare är huvudsakligen Arbetsförmedlingens uppdrag. Vi bedömer dock att kommunen tillsammans med Arbetsförmedlingen kan intensifiera och stötta arbetet med sommarjobb i näringslivet genom till exempel mässor och marknadsföring. Kontaktytor med näringslivet underlättas genom stöd från kommunens näringslivsenhet.

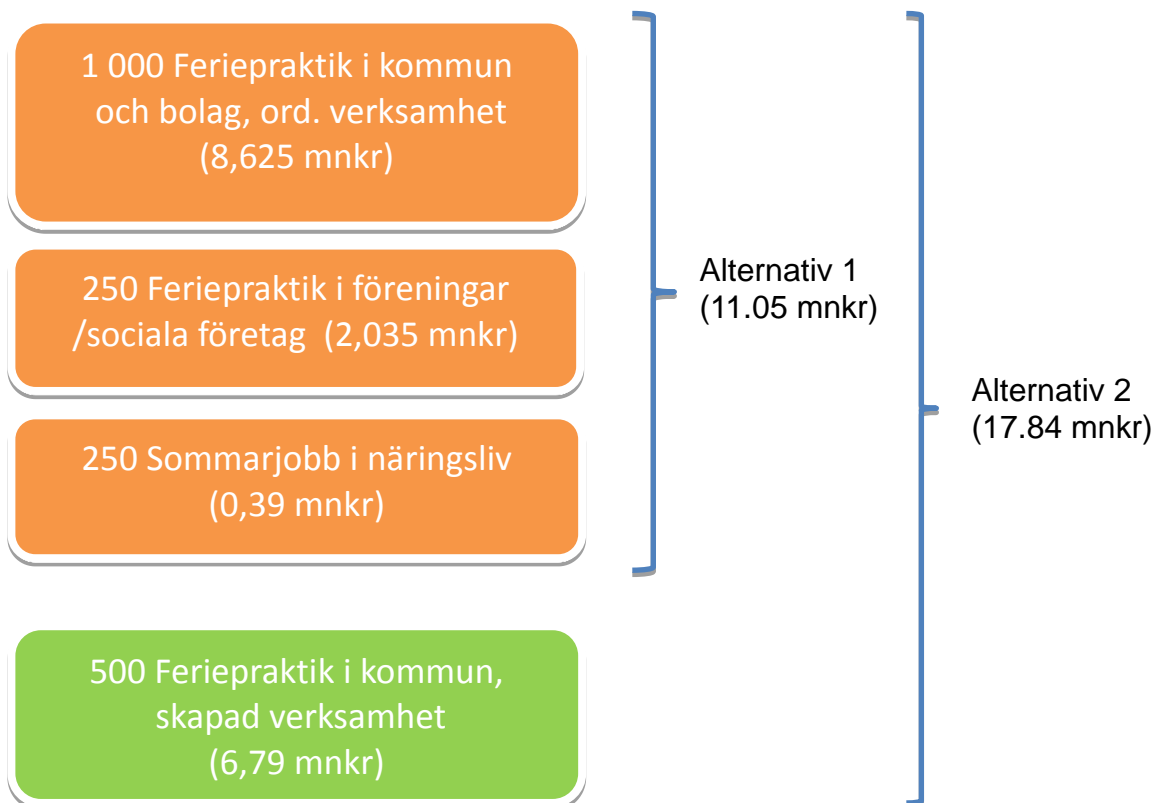
#### 4. Flickor och pojkar med särskilda behov får stöd och för- tur

En del flickor och pojkar har behov av anpassade praktikplatser och ibland särskilt stöd på grund av funktionsnedsättning eller sociala faktorer. Kommunen ska ha resurser att ta fram anpassade platser, samt vid behov stötta ungdomarna ute på arbetsplatsen.

#### Två alternativa scenarior

Förutsättningarna beskrivna ovan ger en möjlighet för kommunen att erbjuda 1 500 flickor och pojkar feriepraktik och sommarjobb från 2014. För att nå upp till ambitionen om 2 000 ungdomar behöver ytterligare 500 platser tas fram. Detta görs lämpligen genom att kommunen anordnar särskilda aktiviteter för flickor och pojkar på feriepraktik. Exempel på sådana aktiviteter är kulturaktiviteter, idrottsarrangemang, offentlig utsmyckning med mera.

Detta resulterar i följande två alternativa scenarior med tillhörande kostnader:



Skillnaden mellan alternativ 1 och 2 är att ytterligare 500 feriepraktikplatser skapas i kommunal regi i alternativ 2. Platserna skapas utanför den ordinarie verksamheten.

### ***Konsekvensanalys och slutsatser***

Ett nytt uppdrag med en högre ambition för feriepraktik och sommarjobb förutsätter cirka ett års förberedelser. Således är det möjligt att erbjuda fler flickor och pojkar feriepraktik och sommarjobb tidigast 2014.

Inför 2013 bör organisationen istället rikta in sig på att kvalitetssäkra nuvarande ambitionsnivå på 1 000 feriepraktikplatser samt utöka samarbetet med näringslivet.

### **Volym och ekonomi**

Nämnden har att ta ställning till två alternativa paket av sommarjobb/feriepraktik. Skillnaden utgörs av ytterligare 500 feriepraktikplatser skapade i kommunal verksamhet i alternativ 2. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen bedömer att alternativ 1 är att föredra, främst för att skapade platser har en svagare anknytning till arbetsmarknadens reella villkor. Vi ser också att skapade platser är mindre kostnadseffektivt, de är nästan dubbelt så dyra som platser inom ordinarie verksamhet.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har sett över möjligheten att omdisponera medel inom befintlig ram för att täcka utökade kostnader enligt den ekonomiska kalkylen men vi gör bedömningen att detta inte är genomförbart under överskådlig tid. Detta beror främst på att nämnden har tagit på sig betydande effektivitetskrav för att klara finansieringen av annan prioriterad verksamhet (framtagande av en ny vägledningfunktion).

### **Organisatoriska förutsättningar**

I syfte att kvalitetssäkra och effektivisera processen med att ta fram platser är det angeläget att satsningen lyfts till ett kommunövergripande åtagande. Satsningen ska betraktas som en gemensam angelägenhet där alla förvaltningar och bolag bidrar utifrån sina förutsättningar. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen ska ha en central roll för att organisera samverkan.

## **Kvalitet och effekt**

I syfte att säkerställa hög kvalitet, kontinuerligt förbättringsarbete och god effekt krävs tydliga mål, riktlinjer för hur arbetet ska genomföras, samt relevant uppföljning. Hög kvalitet ska avspeglas i såväl planering som genomförande och efterarbete. Utredningen lägger därför förslag på nya riktlinjer enligt bilaga 1.

## **Sommarskola**

Förvaltningen bedömer att det inte finns några hinder för att elever, nyanlända och andra, ska kunna delta i såväl sommarskola som feriepraktik. Detta är eftersträvansvärt särskilt för nyanlända elever som kan ha behov av att utöka sitt nätverk och få kontakt med arbetsmarknaden.

## **Ökad tydlighet i marknadsföring**

För att stödja måluppfyllelse och hög kvalitet inom feriepraktik/sommarjobb är det viktigt att kommunen är tydlig i sin marknadsföring av insatsen. Marknadsföringen ska bidra till att skapa realistiska förväntningar hos flickor och pojkar och föräldrar kring lönenivå, arbetsuppgifter med mera. Det ska inte finnas några tveksamheter kring syftet med insatsen och vad den omfattar.



2013-02-28

Referens  
Lisa Alm

Mottagare  
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

## Förslag till riktlinjer för feriepraktik och sommarjobb

### Syfte och uppdrag

Det huvudsakliga syftet med kommunens satsning på feriepraktik och sommarjobb är att ge Botkyrkas flickor och pojkar förutsättningar för meningsfull sysselsättning under sommaren. Satsningen ska också bidra till flickornas och pojkarnas erfarenheter av arbetslivet, inför ett framtida inträde på arbetsmarknaden.

Kommunen ska bekosta feriepraktikplatser inom kommunala verksamheter och bolag, ideella föreningar och sociala ekonomins aktörer, verksamma i Botkyrka kommun.

Kommunen ska underlätta för flickor och pojkar att skaffa sommarjobb i näringslivet genom matchningsförfarande i samarbete med Arbetsförmedlingen.

### Målgrupp

Flickor och pojkar som går ut grundskolan eller gymnasiet år 1 eller 2 kan ansöka om en feriepraktikplats. På särgymnasiet omfattas flickor och pojkar som går ut år 1, 2 eller 3.

Flickor och pojkar med prioritet har förtur och vid behov rätt till särskilt anpassade platser. Prioritet ges till ungdomar på följande grunder:

- kognitiv funktionsnedsättning
- sociala faktorer
- deltagande i sommarskola

Ungdomar med prioritet hänvisas från socialförvaltningen, studie- och yrkesvägledare på gymnasieskolan, särskolegymnasiet samt efter särskild överenskommelse.

2013-01-15

Asylsökande flickor och pojkar som saknar arbetstillstånd kan inte erbjudas praktikplats. Arbetstillstånd är en förutsättning för anställning och löneutbetalning.

### **Urvalsprocessen**

Till kommunala feriepraktikplatser ska urvalsprocessen vara flexibel och utgå från såväl ungdomens som arbetsgivarens behov. Kommunen ska ta hänsyn till att ungdomen ska ha möjlighet att få en feriepraktikplats, oavsett erfarenhet och förmåga. Det är samtidigt positivt att ungdomar genom urvalsprocessen får träna sig i hur det är att söka arbete.

Urvalet genomförs enligt följande ordning:

- 1: Riktade platser för flickor och pojkar med särskilda behov.
- 2: Lottning.
- 3: I särskilda fall inslag av matchning till platser där arbetsgivaren bedömer att det är relevant, till exempel för att säkerställa motivation och intresse hos ungdomen. Detta kan handla om informationsmöten samt en enkel variant av speeddating. En bedömning görs i dialog med samordnaren.

### **Ideella föreningar och sociala ekonomins aktörer**

Ideella föreningar får ansöka om kommunala medel för att ta emot och anordna feriepraktik för flickor och pojkar. Även sociala ekonomins aktörer får ansöka om medel och anordna feriepraktik, oavsett organisationsform. Samordnande förvaltning ska väga in i sin bedömning att feriepraktiken inte ger några positivt särbehandlande konkurrensfördelar för aktören.

Feriepraktik är en arbetsmarknadsåtgärd som kan jämföras med annan praktik som kommunen anordnar och bekostar, såsom språk- och yrkespraktik. Det huvudsakliga syftet med praktiken är att ungdomen ska få en meningsfull sysselsättning och erfarenheter från arbetslivet. En feriepraktikplats får inte ersätta ett företags behov av ordinarie arbetskraft.

Föreningen/aktören ska visa att platsen är lämplig för en ungdom och uppfyller säkerhetsföreskrifter från Arbetsmiljöverket. Föreningen/aktören ska på ett godtagbart sätt efter feriepraktikperioden redovisa till kommunen hur medlen har använts.



2013-01-15

Föreningen/aktören tar arbetsgivaransvar. De sköter själva sin rekrytering, och omfattas inte av kommunens urvalsprocess.

### **Kvalitet**

Feriepraktikplatser och sommarjobb ska hålla hög kvalitet och samordnande förvaltning ska säkerställa detta i såväl planering som genomförande och efterarbete.

Exempel på kriterier som återspeglar hög kvalitet är att ungdomen:

- upplever praktikplatsen som meningsfull
- har tillgång till god handledning i nödvändig omfattning
- får värdefulla lärdomar och erfarenheter av arbetslivet
- får referenser och meriter för sitt CV
- omgärdas av rutiner och struktur på arbetsplatsen

Efter varje praktikperiod ska samordnande förvaltning genomföra en utvärdering av kvaliteten, förslagsvis med både ungdomar och arbetsgivare. Resultatet från utvärderingen ska användas i det kontinuerliga förbättringsarbetet.

### **Effekt**

Samordnande förvaltning ska utvärdera vilken effekt insatsen har, kopplat till ställda mål. Det vill säga, undersöka i vilken utsträckning feriepraktikplatsen bidrar till en meningsfull sysselsättning och stärkt koppling till arbetsmarknaden för ungdomen.



### 3

#### **KOMiJOB (AVUX/2013:3)**

##### **Förslag till beslut**

Under förutsättning att kommunstyrelsen beviljar arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ekonomiska medelstillskott för ett samlat jobbpaket ger nämnden förvaltningschefen i uppdrag att genomföra en satsning på kommunala resursjobb (KOMMiJOB) i enlighet med redovisat utredningsunderlag.

##### **Sammanfattning**

Botkyrka kommun skapar nya förutsättningar för arbetslösa Botkyrkabor att via KOMMiJOB komma ut på arbetsmarknaden. Arbete och egenförsörjning utgör grunden för individens möjligheter att skapa ett självständigt liv.

Botkyrka kommun som arbetsgivare avser att etablera en kommunal resursverksamhet vars mål är att tillhandahålla 100-150 riktiga jobb. Jobb med varaktighet upp till 12 månader. Nya jobb som förväntas vara en framgångsrik brygga till varaktig anställning, såväl inom som utom den kommunala organisationen. Det som särskilt skall känneteckna de nya arbetsformerna är ökad fokusering på individuellt anpassade insatser, förbättrat matchningsförfarande och ökad fortlöpande coachning. Botkyrka kommun som arbetsgivare skall vara vägledande och en förebild när det gäller att skapa utrymme för arbetslösa att etablera sig på arbetsmarknaden. Vi tar i och med detta ett naturligt samhällsansvar samtidigt som vi visar vårt sociala engagemang genom att arbetsplatserna öppnar upp sina verksamheter för de målgrupper som har svårast att ta sig in på arbetsmarknaden.

Den nya satsningen bygger på ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen som med sina arbetsmarknadspolitiska ekonomiska möjligheter står för en väsentlig del av anställningarnas totala kostnader. Vi gör bedömningen att detta genomsnittligen kommer att omfatta cirka 75 % av de totala lönekostnaderna. De sökande kommer att vara personer som är berättigade till anställningsstöd.

2013-03-14

KOMMiJOBB kommer att bedrivas i nära samarbete med, och med hänsyn tagen till, de två påbörjade HR-satsningarna inom omställningsarbeten och ökad sysselsättningsgrad.



2013-03-04

Referens

Mottagare

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

## **KOMMiJOB – En kommunal resurspool**

### **Sammanfattning**

Botkyrka kommun skapar nya förutsättningar för arbetslösa Botkyrkabor att via KOMMiJOB komma ut på arbetsmarknaden. Betydelsen av att ha ett arbete är för den enskilde individen avgörande för att skapa sig ett gott liv med långsiktig självförsörjning.

Botkyrka kommun som arbetsgivare avser att etablera en kommunal resurspool vars mål är att tillhandahålla 100-150 nya riktiga jobb. Jobb med varaktighet upp till 12 månader. Nya jobb som förväntas bli en framgångsrik brygga till varaktig anställning, såväl inom som utom den kommunala organisationen. Det som särskilt skall känneteckna de nya arbetsformerna är ökad fokusering på individuellt anpassade insatser, förbättrat matchningsförfarande och ökad fort-löpande coachning. Botkyrka kommun som arbetsgivare skall vara vägledande och en förebild när det gäller att skapa utrymme för arbetslösa att etablera sig på arbetsmarknaden. Vi tar i och med detta ett naturligt samhällsansvar samtidigt som vi visar vårt sociala engagemang genom att arbetsplatserna öppnar upp sina verksamheter för de målgrupper som har svårast att ta sig in på arbetsmarknaden.

Den nya satsningen bygger på att ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen som med sina arbetsmarknadspolitiska ekonomiska möjligheter står för en väsentlig del av anställningarnas totala kostnader. Vi gör bedömningen att detta genomsnittligen kommer att omfatta cirka 75 % av de totala lönekostnaderna. De sökande kommer att vara personer som är berättigade till anställningsstöd.

KOMMiJOB kommer att bedrivas i nära samarbete med, och med hänsyn tagen till, de två påbörjade HR-satsningarna inom omställningsarbeten och ökad sysselsättningsgrad.

### **Bakgrund**

I kommunens flerårsplan beskrivs behovet av fortsatta insatser för att så rusta Botkyrkaborna att de får bättre förutsättningar för att klara kraven på arbets-

2013-03-04

marknaden. Här beskrivs också behovet av att driva igenom ambitiösa utvecklingsidéer till ett faktiskt genomförande ute i organisationen.

Det finns idag en arbetskraftsreserv som vi bör ta ökad nytta av. Genom att öppna upp våra verksamheter för medborgare som annars har svårt att ta sig ut på arbetsmarknaden kommer Botkyrka kommun att stärkas på flera sätt. Tillgången till 100-150 nya arbetstillfällen ger också ett värdefullt tillskott av kvalitativa arenor och mötesplatser där människor med olika bakgrund kan etablera nya värdefulla nätverk.

De kommunala arbetskraftsbehoven är till och med 2019 mycket omfattande inom bland annat vård, omsorg och förskola. Mellan 2010 och 2019 ökar andelen unga och äldre i befolkningen vilket ökar efterfrågan på välfärdstjänster inom kommunerna. Antalet anställda i Sveriges kommuner behöver därför öka med ca 165 000 arbetstillfällen. Det stora rekryteringsbehovet gör att det blir ännu viktigare för kommunerna att på ett effektivt sätt ta tillvara den arbetskraft och kompetens som finns hos de egna kommuninvånarna.

Botkyrka kommun och Arbetsförmedlingen har under en längre period haft ett nära samarbete för att identifiera, matcha och rekrytera deltagare för liknande arbetssätt som KOMMiJOBb. Vi har även identifierat behovet av att intensifiera det samarbetet med Arbetsförmedlingen utifrån en längre diskussion. Se bifogad avsiktsförklaring.

### **Resurspoolen**

KOMMiJOBb-konceptet drivs som ett projekt som innebär att starta upp och etablera en kommunal resurspool. Detta dokument fokuserar i första hand på individens process inom KOMMiJOBb-konceptet.

KOMMiJOBb-konceptet innebär att de 100-150 jobben är riktiga jobb, det vill säga arbetsuppgifter som måste utföras inom verksamheten och är en del av det dagliga arbetet.

Den kommunala resurspoolen inom KOMMiJOBb är unik och ett nytt grepp som i första hand syftar till att gynna deltagarna men som också ger positiva effekter för kommunen i sin roll som arbetsgivare.

– För arbetsgivarna finns i och med resurspoolen möjligheten att anpassa sin arbetskraft och en möjlighet att förstärka sin personalstyrka. Vid ordinarie re-

2013-03-04

kryteringsbehov finns även möjligheten för arbetsgivare att rekrytera utifrån den kommunala resurspoolen, vilket ger ett snabbare rekryteringsförfarande.

– Deltagare har en möjlighet att bli rustade med utbildningsinsatser som gör att de lättare matchas och bättre klarar KOMMiJOBb-jobbet innan de kommer in i resurspoolen. Detta på ett sätt som tidigare inte genomförts. I och med att deltagarna är bättre rustade innan de kommer ut i KOMMiJOBb-anställningen, bör de även ha en större chans att få stanna kvar på arbetsplatsen, alternativt vara aktuella för ett liknande arbete/liknande arbetsplats på den reguljära arbetsmarknaden inom eller utanför Botkyrka kommun.

– Kommunen tar tillfället i akt att ta sitt naturliga samhällsengagemang genom att öppna upp för KOMMiJOBb-anställningar. Det bör rimligtvis stärka den positiva bilden av Botkyrka kommuns och vara vägledande för andra arbetsgivare.

KOMMiJOBb gynnar även kommunens ekonomiska situation genom att medborgare som tidigare uppburit försörjningsstödi högre grad kommer att klara sig på egen hand då de övergår till att vara yrkesarbetande. De bidrar därmed med skattemedel.

### **Varför bemanna med arbetslösa?**

Genom KOMMiJOBb kommer betydligt fler Botkyrka bor än tidigare att få möjlighet till ett arrangerat, men samtidigt riktigt jobb. Detta ökar chanserna att personerna efter sin KOMMiJOBb-anställning har bättre konkurrenskraft på den reguljära arbetsmarknaden.

Botkyrka kommun avser att under 2013 starta en kommunal resurspool om 100–150 platser för arbetslösa Botkyrkabor som primärt tillhör de målgrupper som kommunen identifierat. Vanligt är att de finns vid Socialförvaltningen och/eller finns registrerade vid Arbetsförmedlingen.

Tilltänkta anställningar skall omfatta som längst 12 kalendermånader. Verksamheten avses att bedrivas som en permanent verksamhet.

Inom ramen för denna satsning skall det närmare prövas om den tilltänkta resurspoolen även kan rikta sig till privata näringsidkare. Här behöver dock närmare undersökas om det föreligger rättsliga hinder för en sådan inriktning.

Genom detta ser vi följande vinningar:

2013-03-04

- Betydelsen av att ha ett arbete är för den enskilde individen av mycket stor vikt. Att vara en del i ett socialt sammanhang och känna sig behövd. Individen bryter ett socialt mönster och kan därmed bli ett föredöme i sin omgivning. Att som barn ha föräldrar som yrkesarbetar har visat sig påverka i positiv riktning i flera aspekter, bland annat bättre skolresultat mm. Rent ekonomiskt gagnar detta samhället inte bara genom uteblivet bidragsberoende utan även genom att personen som anställd bidrar med skattemedel genom sin anställning.
- För Botkyrka som kommun och arbetsgivare är det naturligt att skapa dessa arbeten som ett led i att ta sitt samhällsansvar. Med ambition att skapa det goda samhället behöver det stora flertalet arbetsgivare öppna upp sina verksamheter till ALLA medborgare som kan ta ett arbete. Genom att göra detta kan Botkyrka kommun bli en positiv vägledare för andra arbetsgivare och kommuner.
- Medborgare ska uppleva en ökad service och kvalitet som brukare av Botkyrka kommuns tjänster.
- Botkyrka kommun som varumärke stärks ytterligare.

### Mål

Att skapa arbetstillfällen för de medborgare som har svårigheter att ta sig in på den reguljära arbetsmarknaden på egen hand. Med möjligheterna som skapas inom ramen för KOMMiJOBb kommer dessa personer att öka sina chanser till en reguljär anställning.

Målet är att 50 % av personerna med KOMMiJOBb-anställningar skall gå ut i ett reguljärt arbete efter att ha haft denna anställning i max ett år.

### Delmål

Ökad anställningsbarhet genom:

- Att alla individer får en kompetenshöjning som ökar förutsättningarna för att återgå till arbetsmarknaden.
- Karriärplanering.
- Aktuella erfarenheter och referenser.

2013-03-04

- Uppdaterade ansökningshandlingar.
- Skapandet av nya värdefulla sociala och arbetsmässiga nätverk.

### **"Flöde"**

"Deltagarinflödet" till KOMMiJOBB sker löpande. Antalet per månad beräknas till cirka 15-30 personer, av dessa beräknas cirka 10-20 kunna gå in i den kommunala resurspoolen inom två till tre månader. Enligt denna plan beräknas de 100-150 platserna då vara tillsatta under jan-feb 2014, beroende på bortfall.

När arbetssättet är fullt utbyggt och de 100-150 helårs anställningstillfällen är på plats skall en träffsäker matchning och metoder för effektiv rustning mot ett reguljärt arbete finnas. Därmed beräknas att hälften av personerna med en kommunal plats kommer att gå vidare till reguljärt arbete innan de 12 månaderna fortlöpt, vilket ger plats åt nya personer. Resultatet blir att fler Botkyrkabor årligen kan påbörja resan mot ett reguljärt arbete.

Varje deltagare i KOMMiJOBB har en garantiplats inom resurspoolen på 100 %, detta kommer att förläggas på arbetsplats på ca 75 %. Resterande 25 % kommer eventuell kompetenshöjning att bedrivas. När det uppstår behov på andra arbetsplatser kan personen gå till det tillfälliga uppdraget på andra arbetsplatser för att sedan återvända till sin garantiplats.

### **Hur skapar vi meningsfulla riktiga arbeten?**

Vi ser tre viktiga områden som gynnar förvaltningarna och den enskilde individen:

- De kommunala verksamheterna kan påräkna möjligheter till kvalitetshöjande förstärkning eller erbjudas ett stöd i form av KOMMiJOBB-anställning för att möjliggöra att ordinarie personal får kompetensutveckling.
- Traditionell kompetensförsörjning. Vid rekryteringsbehov kan verksamheten hitta rätt person inom den kommunala resurspoolen och KOMMiJOBB.
- De enskilda personerna ges möjligheter att komma in i nya sociala och arbetsmässiga nätverk som ökar möjligheterna för att hitta vägar till anställningar som blir mer varaktiga.

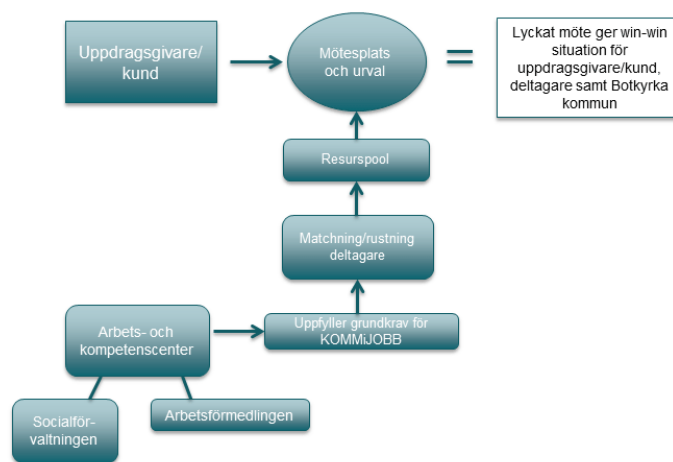


2013-03-04

- Kommunens vikarier med tim- och deltidsanställning kommer att erbjudas karriärvägledning för att öka sin kompetens och få formell behörighet, vilket ökar deras chanser till en ordinarie anställning.
- De stora pensionsavgångarna de närmaste åren kommer att innebära att ett stort antal befintliga tjänster behöver tillsättas med ny personal.

Processbild rekryteringsförfarande.

## Rekryteringsprocess KOMMiJOBb



### Målgrupp

Målgrupper är de som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden och därmed löper en ökad risk att bli långvarigt inskrivna på Arbetsförmedling och/eller socialförvaltningen.

Kommunen har identifierat de målgrupper som särskilt bör prioriteras och som bör aktualiseras för en plats inom KOMMiJOBb.

Här avses bland annat personer som uppbär försörjningsstöd, vuxna ungdomar i riskzon, personer med funktionsnedsättningar vilka har ytterligare svårigheter att ta sig ut på egen hand, personer från så kallade "osynliga gruppen" (de som idag står utanför socialförsäkringssystemen men som med motiverande samtal kan aktualiseras för inskrivning på Arbetsförmedlingen).

### Struktur

Individens process

2013-03-04

Mot bakgrund av de omfattande arbetskraftsbehoven i Sveriges kommuner avser KOMMiJOBb att utveckla arbetsmetoder för de aktuella målgrupperna. Detta så att målgruppen blir så matchningsbar som möjligt mot den reguljära arbetsmarknaden.

Inom KOMMiJOBb får deltagaren förstärkt handledning, en funktion som erbjuder coaching och regelbundet stöd före och under pågående KOMMiJOBb anställning. Deltagaren kan ta del av kompetenshöjande aktiviteter inför och under tiden som en anställning pågår. Detta för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Dessa aktiviteter kan till exempel vara jobbsökaraktiviteter, datorkurser, friskvård eller andra kompletterade utbildningar. Kombinationen av handledning, kompetenshöjande utbildningar och en kommunal anställning med ett ökat nätverk och referenser som följd kommer att öka deltagarens möjlighet att ta sig vidare ut på den reguljära arbetsmarknaden.

#### Strukturell process

KOMMiJOBb kommer att bedrivas i nära samarbete med, och med hänsyn tagen till, de två påbörjade HR-satsningarna inom omställningsarbeten och ökad sysselsättningsgrad.

En övergripande samrådsgrupp för KOMMiJOBb tillsätts som har särskilt ansvar att följa utvecklingen av de kommunala arbetsmarknadspolitiska jobben, samt i övrigt utgöra samarbetsforum som sträcker sig mellan de kommunala förvaltningarna. Samrådsgruppen avses bestå av representanter för arbetsgivaren, arbetsförmedlingen samt för berörda fackförbund.

Här kan upphandlingar med sociala villkor, flexibla anställningsformer där individen får stöd under anställningsperioden samt möjligheter att frigöra anpassade arbetsuppdrag för att öka kvalitén i verksamheter komma att aktualiseras. Detta utan en merkostnad för organisationen som anställer den sökande.

#### Samarbetet med förvaltningarna

Vi ser främst tre vinningar med detta;

1. Genom att frigöra arbetsuppgifter skapar vi arbetstillfällen för målgruppen. Samtidigt bidrar detta till en kostnadsbesparing då utbildad personal i ökad omfattning kan ägna sig åt sina kärnuppdrag. Detta medför att en arbetsplats behöver färre utbildade personer då de enklare okvalificerade arbetsuppgifterna lyfts bort från arbetsbelastningen.

2013-03-04

Förvaltningarna kan även hyra in förstärkning vid utbildning av ordinarie personal samt förtäta personalstyrkan.

2. För de "KOMMiJOBbBare" som har erfarenhet och/eller formell behörighet inom ett yrke så finns för dem möjligheten att även genomföra verksamhetens kärnupdrag, och inte bara de enklare arbetsuppgifterna.
3. Tim- och deltidsanställda ges möjlighet till karriärvägledning mot reguljära utbildningar via Botkyrka kommuns vägledningsfunktion. Detta för att få formell behörighet inom sitt yrke och stärka sina möjligheter till en anställning med bättre villkor.

För de kompetensinsatser som ordinarie personal ska genomgå så bokar verksamheten en "KOMMiJOBbBare" utan en extra kostnad för verksamheten.

Vid kompetenshöjande insats för ordinarie personal kan KOMMiJOBbBaren hyras in under hela utbildningsperioden, även om utbildningen sker vid enstaka tillfällen under en längre period. På det viset bidrar KOMMiJOBbBaren både med att ersätta personal när den är borta och vid övrig tid bidrar personen med en förstärkning i personalstyrkan samt en kvalitetshöjning för verksamheten.

När ordinarie personal blir sjukskrivna så hänvisas arbetsplatsen i första hand till ordinarie vikarier. Om ingen ordinarie vikarie finns tillgänglig kan KOMMiJOBbBare finnas som ett alternativ. En jourtelefon kommer att finnas öppen på AKC för sådana situationer.

2013-03-04

## Processbeskrivning

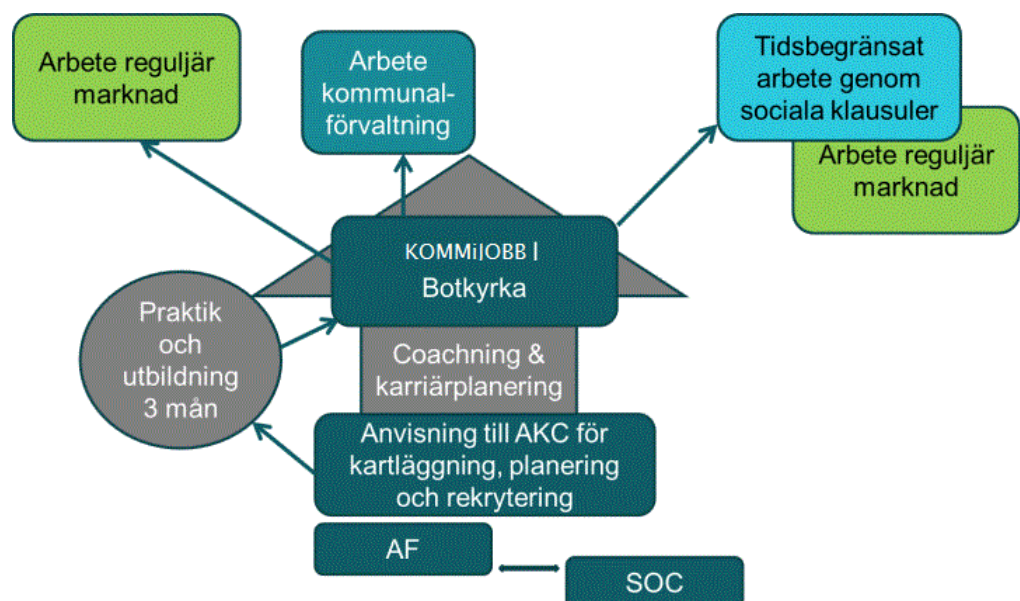
### Före

- En samrådsgrupp tillsätts.
- Övergripande politiskt beslut kring genomförande av KOMMiJOBB.
- Etablera ett samarbete med berörda förvaltningar, personalchef och personalsamordnare, vägledningsfunktionen.
- Fackens accept av den kommunala resurspoolen och KOMMiJOBB anställningarna.
- Förankring i alla led i organisationen som blir berörda av KOMMiJOBB.
- Ett positivt ställningstagande från Arbetsförmedlingen via gemensamt påtecknad avsiktsförklaring. Ett nära och positivt samarbete med främst Socialtjänsten är angeläget.
- Planering kring driften och uppföljningen.

### Drift

- Volymen beräknas till 100-150 helårsplatser så länge arbetslösheten ser ut som idag. I takt med att antalet långtidsarbetslösa förändras kan också volymen i KOMMiJOBB komma att behöva justeras.

Processbild för individen.



2013-03-04

#### Uppföljning/utvärdering

- Planering av uppföljning och utvärdering för deltagaren, berörda enheter, upphandlingsenheten, Socialförvaltningen med flera.

#### Behov/strategianalys

Utifrån den arbetskraftsreserv som idag finns i Botkyrka om minst 1700 personer så finns ett behov av att ta ett långsiktigt helhetsgrepp för att gynna hela Botkyrka kommun, såväl med avseende på individ som till organisation.

#### Intag och volym

Givet att de kommunala förvaltningarna kan identifiera riktiga arbetstillfällen i tillräcklig omfattning ska de första platserna beräknas kunna tillsättas under andra kvartalet 2013.

Planerat intag för att fylla samtliga platser beräknas ske enligt följande:

Ett intag av nya deltagare om cirka 15-30 personer sker successivt, av dessa beräknas ca 10-20 kunna ta ett kommunalt jobb inom två till tre månader. Enligt denna plan kan de 100 platserna då vara tillsatta under jan-feb 2014, mellan september och november beroende på bortfall.

Deltagarna kommer att kartläggas inom ramen för AKC och därefter görs en tids och aktivitetsplanering utifrån detta. Ambitionen är att majoriteten av deltagarna skall vara redo att gå ut i ett kommunalt arbete inom tre månader, detta anpassas utifrån varje individ.

#### Fakta

Antalet långtidsarbetslösa som varit inskrivna tolv månader eller mer på Arbetsförmedlingen uppgår (2012-11-10) till 1777 personer. Av dessa har 872 personer en dokumenterad funktionsnedsättning.

Antalet ungdomar som varit inskrivna sex månader eller mer är 188 personer.

Inom Socialförvaltningen har de cirka 1000-1100 ansökningar om ekonomiskt bistånd per månad. Av dessa beviljas majoriteten någon ersättning.

Majoriteten av målgruppen bedöms vara "inskrivna" på både arbetsförmedling och socialförvaltning.

2013-03-04

Dessa siffror visar tydligt att detta arbete är av stor vikt för att öka hela kommunens välmående och välfärd.

### **Kalkyl och budget**

Den totala bruttokostnaden för projektet beräknas till strax över 72 mkr för tidsperioden 2013-2015. Med statligt stöd och efter en omDispositionering inom befintlig ekonomisk ram kommer kostnaden för Botkyrka kommun, för samma period, att uppgå till knappt 17 mkr. För vardera år ser kostnaderna ut för kommunen enligt följande.

År 1, 2013: 3,0 mkr

År 2, 2014: 6,7 mkr

År 3, 2015: 6,9 mkr

*För specificerad kalkyl se bifogat dokument.*

Arbetet dessa tre år har till syfte att etablera KOMMiJOBb på ett sådant sätt inom hela organisationen att det därefter permanentas inom ordinarie verksamhet.

### **Andra ekonomiska synergieffekter**

- I och med KOMMiJOBb så kommer försörjningsstödet i Botkyrka kommun att bli lägre då personer kommer att gå ut i arbete och därmed inte vara fortsatt bidragstagare.
- Personerna i KOMMiJOBb kommer att arbeta upp en ny A-kasseperiod. Detta gör att även OM personen inte får en anställning efter avslutad KOMMiJOBb anställning kommer att denne inte att belasta Botkyrka kommuns ekonomi i form av försörjningsstöd.

### **Organisation för att driva KOMMiJOBb**

På Arbets- och kompetenscenter beräknas ett team 2-3 personer att sköta det operativa arbetet för att verksamhetens skall fungera väl. När arbetet är fullt utvecklat kommer den administrativa belastningen att öka vilken kan innebära behov att anställa en administrativ tjänst.

Därutöver beräknas en handläggare från vardera Arbetsförmedling och socialtjänsten vara involverade i arbetet.

2013-03-04

Arbetsmarknads- och Vuxenutbildningsförvaltningen (AKC) ser för närvarande över möjligheterna att omdisponera delar av sina nuvarande resurser för att möta de behov som uppstår genom denna jobb-satsning. Behovet av nya ekonomiska resurser för att förverkliga den tilltänkta satsningen kan klarläggas under januari månad 2013.

Bilagda dokument:

- Avsiktsförklaring
- Ekonomisk kalkyl 2013-2015

Jan Strandbacke  
Förvaltningschef

Anette Berggren  
Verksamhetschef

Expedieras till

- Kommunstyrelsen
- Samtliga nämnder

## Kommunal bemmanningspool

	2013	2014	2015
<b>Organisation</b>			
Samordnare	104	391	536
Handledare	784	1411	1455
Administration	131	420	433
Lokaler	26	31	39
Data, tele	55	72	90
Materiel	15	20	25
<b>Totalt</b>	<b>1115</b>	<b>2345</b>	<b>2578</b>
<b>Bemmanningspool</b>			
Praktik, utbildning	200	200	200
Lönenivå 15500	5602	11526	11634
Lönenivå 16500	5963	13417	13761
Trainee 10000	400	1680	1820
<b>Totalt</b>	<b>12165</b>	<b>26823</b>	<b>27415</b>
<b>Anställningsstöd</b>			
Lönenivå 15500	4202	8645	8726
Lönenivå 16500	4472	10063	10321
Handledarbidrag	650	2280	2340
<b>Totalt</b>	<b>9324</b>	<b>20987</b>	<b>21386</b>
<b>Faktisk kostnad</b>	<b>13280</b>	<b>29168</b>	<b>29993</b>
Beräknat af stöd	9324	20987	21386
Kommunkostnad	3956	8181	8607
Omdisponering av befintlig ram	984	1443	1663
<b>Netto</b>	<b>2972</b>	<b>6738</b>	<b>6944</b>





## 4

### **Jobbpaket (AVUX/2013:33)**

#### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden begär netto 3 000 000 kronor i ramhöjning från kommunstyrelsen för ett samlat jobbpaket innebärande en varaktig satsning på ytterligare kommunala vuxenutbildningsplatser, kommunala resursjobb, ny vägledningsfunktion och förstärkt satsning på sommarjobb och feriepraktikplatser för ungdomar.

#### **Sammanfattning**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden gör en kraftsamling för fler Botkyrkabor i arbete. Med utgångspunkt från bland annat kommunens arbetsmarknadspolitiska program har nämnden tagit fram ett jobbpaket som inleds 2013 och därefter utvidgas. Insatserna bedöms fortgå under längre tid. Jobbpaketet består av en satsning på en ny vägledningsfunktion med arbetsmarknadsfokus, fler kommunala vuxenutbildningsplatser, en förstärkning av feriepraktikplatser och sommarjobb för ungdomar samt en satsning på kommunala resursjobb för dem som står längst från arbetsmarknaden.

Jobbpaketet beräknas omfatta en brutto kostnadsökning på 6 100 000 kronor för 2013. Förvaltningen kommer med kraft att söka hitta de effektivitetsförbättringar som kan frilägga 3 1 000 000 kronor för att ändå klara ett genomförande. Detta resulterar därför i en begäran från kommunstyrelsen på netto 3 000 000 kronor. Begäran förutsätter att nämnden kan träffa överenskommelser med de fackliga organisationerna.



2013-03-14

Referens  
Jan StrandbackeMottagare  
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

## Begäran om ramhöjning hos kommunstyrelsen för 2013

### Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden begär netto 3 000 000 kronor i ramhöjning från kommunstyrelsen för ett samlat jobbpaket innebärande en varaktig satsning på ytterligare kommunala vuxenutbildningsplatser, kommunala resursjobb, ny vägledningsfunktion och förstärkt satsning på sommarjobb och feriepraktikplatser för ungdomar.

### Sammanfattning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden gör en kraftsamling för fler Botkyrkabor i arbete. Med utgångspunkt från bland annat kommunens arbetsmarknadspolitiska program har nämnden tagit fram ett jobbpaket som inleds 2013 och därefter utvidgas. Insatserna bedöms fortgå under längre tid. Jobbpaketet består av en satsning på en ny vägledningsfunktion med arbetsmarknadsfokus, fler kommunala vuxenutbildningsplatser, en förstärkning av feriepraktikplatser och sommarjobb för ungdomar samt en satsning på kommunala resursjobb för dem som står längst från arbetsmarknaden.

Jobbpaketet beräknas omfatta en brutto kostnadsökning på 6 100 000 kronor för 2013. Förvaltningen kommer med kraft att söka hitta de effektivitetsförbättringar som kan frilägga 3 000 000 kronor för att ändå klara ett genomförande. Detta resulterar därför i en begäran från kommunstyrelsen på netto 3 000 000 kronor. Begäran förutsätter att nämnden kan träffa överenskommelser med de fackliga organisationerna.

### Begäran om medelförstärkning för ett jobbpaket (netto)

KOMMiJOBB	2 700 000 kr
Feriepraktik/sommarjobb	300 000 kr
<b>Summa</b>	<b>3 000 000 kr</b>

2013-03-14

Nämndens bedömning är att satsningen på Jobbpaketet genererar minskade kostnader för försörjningsstöd med omkring 1 560 000 kronor – 2 340 000 kronor under 2013.

Denna begäran om medelstillskott kommer att innebära justeringar i tidigare inlämnad framåtsikt.

2013-03-14

## Ärendet

Botkyrka kommun står inför stora utmaningar men har också stora möjligheter. Botkyrka är en del av en storstadsregion som är en av Europas mest segregerade. Regionen präglas av stora skillnader i livsvillkor där fattigdom, religion, social och etnisk bakgrund samverkar mer än i någon annan huvudstadsregion i Europa. Sverige och Stockholmsregionen har en i internationell jämförelse svag förmåga att dra nytta av invandring och mångfald på arbetsmarknaden. Samtidigt är Stockholm en av Europas mest framgångsrika storstadsregioner med ekonomisk tillväxt och stark konkurrenskraft. Behoven av arbetskraft kommer att öka, vilket är en faktor som rätt utnyttjad ökar möjligheterna för Botkyrkabor att få arbete och egen försörjning.

Botkyrka har en hög arbetslöshet, oktober 2012 var 12 % av arbetskraften registrerade som arbetslösa i Botkyrka, en ökning med 1 procentenhet sedan förra året. Siffran kan jämföras med riksgenomsnittet som var 8,6 % och läns genomsnittet på 6,8 %.

Samtidigt har Botkyrka länets högsta befolkningsandel med enbart förgymnasial utbildning. Skillnaderna mellan kommundelarna är stora. Det råder ingen tvekan om att den låga utbildningsnivån skapar besvärande hinder för att klara konkurrensen på arbetsmarknaden, mot bakgrund av att sambandet mellan utbildningsnivå och förvärvsfrekvens är mycket starkt.

### Arbetsmarknadspolitiskt program – Åtta punkter för arbete

Kommunens nyligen beslutade arbetsmarknadspolitiska program har tagit fasta på ovan beskrivna utmaningar och aviserar ambitionen att andelen Botkyrkabor utan arbete eller utbildningsplats inte ska vara högre än genomsnittet för hela Stockholmsregionen samt att ingen under 25 år ska sakna arbete, praktik eller utbildning.

Kommunens förvaltningar och bolag har i uppdrag att gemensamt uppfylla programmets målsättningar. Programmet pekar ut åtta framgångsfaktorer för att få ut fler Botkyrkabor i arbete och egen försörjning. Sex av de åtta framgångsfaktorerna har direkt koppling till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens verksamhet. Det handlar om ökad kunskaps- och utbildningsnivå för Botkyrkaborna, skapa bryggor till arbete för prioriterade grupper, förstärkt samverkan med Arbetsförmedlingen, uppsökande verksamhet för att nå

2013-03-14

prioriterade grupper, vägledningsverksamhet med arbetsmarknadsfokus samt bekämpa strukturell diskriminering – ta tillvara mångfalden.

#### Nytt jobbpaket

Nämnden arbetar systematiskt och fokuserat med insatser som stärker förutsättningarna till ökad anställningsbarhet och egen försörjning för flickor och pojkar, kvinnor och män i Botkyrka, oavsett etnicitet eller trosuppfattning. För att möta de utmaningar som majoriteten tydliggjort i sitt arbetsmarknadspolitiska program höjer nu nämnden sin ambitionsnivå genom fyra riktade insatser i ett jobbpaket. På så vis vill nämnden ytterligare markera behovet av kraftsamling kring åtgärder som stärker individens väg till jobb.

Satsningarna i jobbpaketet ska vara långsiktiga och de ska omfatta flera påverkande faktorer som är av stor relevans för flickor och pojkar, kvinnor och män som står utanför arbetsmarknaden. Innehållet i jobbpaketet omfattar:

1. Förbättrat vägledningsarbete genom en ny vägledningsfunktion med arbetsmarknadsfokus.
2. Fler möjligheter för kvinnor och män med låg utbildningsnivå att kompensera detta via kommunal vuxenutbildning. Målgruppen unga vuxna är särskilt betydelsefull.
3. Ökad tillgång till meningsfull sysselsättning och arbetsmarknadsintroduktion via fler och bättre feriepraktikplatser och sommarjobb för flickor och pojkar.
4. Utökade åtgärder som en brygga för kvinnor och män långt från arbetsmarknaden att närma sig ett arbete, via en satsning på kommunala resurs-jobb.

#### Vägledning med arbetsmarknadsfokus

En ny vägledningsverksamhet etableras successivt under 2013. Det sker med utgångspunkt i övertygelsen om att rätt vägledningsinsatser är en viktig framgångsfaktor för individens väg till arbete och egen försörjning.

Botkyrkabor som normalt inte kommer i kontakt med studie- och yrkesvägledning, exempelvis kvinnor och män som står helt utanför arbete och bidragssystem, kan komma att uppsökas av vägledare inom helt nya arenor. De förväntade effekterna av en ny vägledningsfunktion är att fler Botkyrkabor kommer ut i varaktigt arbete och meningsfull sysselsättning.

Beräknade merkostnader för ny vägledningsfunktion 2013 är 1 000 000 kronor. Nämndens avsikt och uppgift är att genomföra effektivitetshöjningar i andra delar av verksamheten för att klara finansieringsbehovet 2013 utan anslagshöjningar.

#### Fler platser inom kommunal vuxenutbildning

I syfte att höja den generella utbildningsnivån i kommunen behövs fler platser för Botkyrkabor inom den gymnasiala vuxenutbildningen. I dagsläget utbildar Botkyrka vuxenutbildning ungefär 20 % av dem med behov av sådan utbildning. Under 2013 har nämnden **som målsättning** att denna andel ska öka till 25 %. Nämndens viljeinriktning är att succesivt kunna höja denna andel under flerårsplaneperioden. Här ser vi det särskilt viktigt att pröva möjligheterna att möta de behov som unga kvinnor och män kan ha.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har i ettårsplanen 2013 en målsättning om 86 nya årsplatser till gymnasial vuxenutbildning oavsett finansieringsform. Vi har nyligen fått besked om att kommunen erhåller statsbidrag för 59 platser inom vuxenutbildningen 2013. Nämnden kommer med kraft att söka hitta de effektivitetsförbättringar inom hela förvaltningens ansvarsområde som möjliggör en finansiering av övriga 27 nya platser.

#### Fler ungdomar erbjuds feriepraktik och sommarjobb

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har på nämndens uppdrag utrett förutsättningarna att erbjuda fler flickor och pojkar feriepraktik och sommarjobb. Nämnden föreslår att kommunen under 2013 utökar sommarjobbssatsningen till att även inkludera näringslivet, genom att tillsammans med Arbetsförmedlingen stödja matchning av sommarjobb mellan ungdom och företag. Nämnden föreslår också att kommunen ytterligare ska prioritera kvaliteten på feriepraktik och sommarjobb, vad avser planering, genomförande och uppföljning. Satsningarna beräknas innebära utökade kostnader med 300 000 kronor 2013.

Från och med 2014 föreslår nämnden att totalt 1 500 flickor och pojkar ska erbjudas feriepraktik och sommarjobb, framför allt genom utökade satsningar på näringsliv och föreningsliv.

2013-03-14

### KOMMiJOBB – En kommunal resurspool

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har på nämndens initiativ utrett möjligheterna att i samarbete med Arbetsförmedlingen skapa 100-150 tolv månaders resursanställningar inom den kommunala organisationen. Satsningen beräknas innebära utökade kostnader med 3 700 000 kronor 2013. Nämndens avsikt är att genom effektiviseringar inom andra delar av verksamheten omdisponera 1 000 000 inom ram, vilket innebär en nettobegäran för KOMMiJOBB på 2 700 000 kr.

Resursjobben förväntas bli en framgångsrik brygga till varaktig anställning, såväl inom som utom den kommunala organisationen. Målet är att 50 % av deltagande kvinnor och män ska gå ut i reguljärt arbete efter ett års resursanställning. Det som särskilt skall känneteckna de nya arbetsformerna är ökad fokusering på individuellt anpassade insatser, förbättrat matchningsförfarande och ökad fortlöpande coachning. Botkyrka kommun som arbetsgivare skall vara vägledande och en förebild när det gäller att skapa utrymme för arbetslösa kvinnor och män oavsett etnicitet och trosuppfattning att etablera sig på arbetsmarknaden. Vi tar i och med detta ett självklart interkulturellt samhällsansvar samtidigt som vi visar vårt sociala engagemang genom att arbetsplatserna öppnar upp sina verksamheter för de målgrupper som har svårast att ta sig in på arbetsmarknaden.

Den nya satsningen bygger på ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen som med sina arbetsmarknadspolitiska ekonomiska möjligheter står för en väsentlig del av anställningarnas totala kostnader, uppskattningsvis cirka 75 %. Ett framgångsrikt genomförande bygger på en nära dialog och positiv samverkan med de fackliga organisationerna. Ett sådant förberedande arbete har inletts.

2013-03-14

### Jobbpaketet som helhet 2013-2015

Nämndens ambition är att de olika delarna i jobbpaketet ska vara permanenta satsningar i kommunen, som skapas i ordinarie verksamhet och finansieras inom kommunens budget. Nämnden avser återkomma med ytterligare begäranden för jobbpaketet kommande år (helårseffekt). Förväntad nivåhöjning är ca 10 400 000 kronor för 2014 relativt 2013, för 2015 förväntas medeltillskott om ytterligare 1 300 000 kronor behövas.

År	2013	2014	2015
KOMMiJOBB	2,7	4	0,2
Feriepraktik/sommarjobb	0,3	2,2	-
Vuxenutbildning	-	2,2	1,1
Vägledningsfunktion	-	2	-
<b>Summa</b>	<b>3</b>	<b>10,4</b>	<b>1,3</b>

### Förväntade effekter

Den förväntade effekten av jobbpaketet är att ett betydande antal arbetslösa kvinnor och män i Botkyrka kommer ut i arbete och egen försörjning. Under år 2014 uppskattar vi att enbart satsningarna på fler vuxenutbildningsplatser och KOMMi-JOBB leder till att minst 75 Botkyrkabor kommer ut i reguljärt arbete. Detta får positiva konsekvenser för såväl individ som kommun och samhälle.

Utöver de positiva konsekvenser som följer av att fler Botkyrkabor kommer ut i arbete kommer satsningen resultera i minskade kommunala kostnader för försörjningsstöd. En av grundtankarna för KOMMiJOBB är att nå personer aktuella hos såväl socialförvaltningen som hos Arbetsförmedlingen, och vi räknar därför med att en majoritet av deltagarna uppbär försörjningsstöd.<sup>1</sup> Enligt socialförvaltningen är det genomsnittliga utbetalningsbeloppet för försörjningsstöd för närvarande 7 500 kr/hushåll. Hos deltagarna i KOMMiJOBB finns det sannolikt individer som har såväl fullt som kompletterande försörjningsstöd.

<sup>1</sup> På grund av sekretesskäl kan inte Arbetsförmedlingen leverera uppgifter om hur många inom målgruppen för KOMMiJOBB som har försörjningsstöd och hur stort deras försörjningsstöd är.



2013-03-14

Mot bakgrund av ovanstående uppgifter är det troligt att kommunen kan räkna med kraftigt minskade kostnader. Vi kan få en grov uppskattning av beloppen med hjälp av följande två scenarior:

*Scenario 1*

En majoritet, 75 %, av deltagarna i KOMMiJOBb uppbär försörjningsstöd med i genomsnitt 6 000 kr/månad. Under 2013 kommer sammanlagt 520 insatsmånader att genomföras inom ramen för satsningen. Detta innebär minskade kostnader för kommunen med **2 340 000 kronor** (75 % av 520 månader x 6 000 kr/månad).

*Scenario 2*

Hälften av deltagarna i KOMMiJOBb uppbär försörjningsstöd med i genomsnitt 6 000 kr/månad. Detta innebär minskade kostnader för kommunen med **1 560 000 kronor** (50 % av 520 månader x 6 000 kr/månad).

I projektet Smart ekonomi har vi tillsammans med SKL och en konsult verksam vid Riksrevisionen gjort en samhällsekonomisk studie av lågutbildade kvinnors väg till arbete. Där kan vi konstatera att de ekonomiska effekterna för kommunen är mycket stora när en person går från försörjningsstöd till arbete genom vuxenutbildningsinsatser från kommunen. Exempelvis räcker det med att 1 person får arbete för att kommunala utbildningsinsatser för 25-50 personer ska "löna sig", på samhällsnivå, beroende på den enskildes förutsättningar. Rapportförfattaren konstaterar att den samhällsekonomiska positiva effekten uppstår inom mycket kort tid när personer lämnar försörjningsstöd.

Jan Strandbacke  
Förvaltningschef

Expedieras till

- Kommunstyrelsen
- Samtliga nämnder



2013-03-04

Referens

Mottagare

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

## **KOMMiJOB – En kommunal resurspool**

### **Sammanfattning**

Botkyrka kommun skapar nya förutsättningar för arbetslösa Botkyrkabor att via KOMMiJOB komma ut på arbetsmarknaden. Betydelsen av att ha ett arbete är för den enskilde individen avgörande för att skapa sig ett gott liv med långsiktig självförsörjning.

Botkyrka kommun som arbetsgivare avser att etablera en kommunal resurspool vars mål är att tillhandahålla 100-150 nya riktiga jobb. Jobb med varaktighet upp till 12 månader. Nya jobb som förväntas bli en framgångsrik brygga till varaktig anställning, såväl inom som utom den kommunala organisationen. Det som särskilt skall känneteckna de nya arbetsformerna är ökad fokusering på individuellt anpassade insatser, förbättrat matchningsförfarande och ökad fort-löpande coachning. Botkyrka kommun som arbetsgivare skall vara vägledande och en förebild när det gäller att skapa utrymme för arbetslösa att etablera sig på arbetsmarknaden. Vi tar i och med detta ett naturligt samhällsansvar samtidigt som vi visar vårt sociala engagemang genom att arbetsplatserna öppnar upp sina verksamheter för de målgrupper som har svårast att ta sig in på arbetsmarknaden.

Den nya satsningen bygger på att ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen som med sina arbetsmarknadspolitiska ekonomiska möjligheter står för en väsentlig del av anställningarnas totala kostnader. Vi gör bedömningen att detta genomsnittligen kommer att omfatta cirka 75 % av de totala lönekostnaderna. De sökande kommer att vara personer som är berättigade till anställningsstöd.

KOMMiJOB kommer att bedrivas i nära samarbete med, och med hänsyn tagen till, de två påbörjade HR-satsningarna inom omställningsarbeten och ökad sysselsättningsgrad.

### **Bakgrund**

I kommunens flerårsplan beskrivs behovet av fortsatta insatser för att så rusta Botkyrkaborna att de får bättre förutsättningar för att klara kraven på arbets-

2013-03-04

marknaden. Här beskrivs också behovet av att driva igenom ambitiösa utvecklingsidéer till ett faktiskt genomförande ute i organisationen.

Det finns idag en arbetskraftsreserv som vi bör ta ökad nytta av. Genom att öppna upp våra verksamheter för medborgare som annars har svårt att ta sig ut på arbetsmarknaden kommer Botkyrka kommun att stärkas på flera sätt. Tillgången till 100-150 nya arbetstillfällen ger också ett värdefullt tillskott av kvalitativa arenor och mötesplatser där människor med olika bakgrund kan etablera nya värdefulla nätverk.

De kommunala arbetskraftsbehoven är till och med 2019 mycket omfattande inom bland annat vård, omsorg och förskola. Mellan 2010 och 2019 ökar andelen unga och äldre i befolkningen vilket ökar efterfrågan på välfärdstjänster inom kommunerna. Antalet anställda i Sveriges kommuner behöver därför öka med ca 165 000 arbetstillfällen. Det stora rekryteringsbehovet gör att det blir ännu viktigare för kommunerna att på ett effektivt sätt ta tillvara den arbetskraft och kompetens som finns hos de egna kommuninvånarna.

Botkyrka kommun och Arbetsförmedlingen har under en längre period haft ett nära samarbete för att identifiera, matcha och rekrytera deltagare för liknande arbetssätt som KOMMiJOBb. Vi har även identifierat behovet av att intensifiera det samarbetet med Arbetsförmedlingen utifrån en längre diskussion. Se bifogad avsiktsförklaring.

### **Resurspoolen**

KOMMiJOBb-konceptet drivs som ett projekt som innebär att starta upp och etablera en kommunal resurspool. Detta dokument fokuserar i första hand på individens process inom KOMMiJOBb-konceptet.

KOMMiJOBb-konceptet innebär att de 100-150 jobben är riktiga jobb, det vill säga arbetsuppgifter som måste utföras inom verksamheten och är en del av det dagliga arbetet.

Den kommunala resurspoolen inom KOMMiJOBb är unik och ett nytt grepp som i första hand syftar till att gynna deltagarna men som också ger positiva effekter för kommunen i sin roll som arbetsgivare.

– För arbetsgivarna finns i och med resurspoolen möjligheten att anpassa sin arbetskraft och en möjlighet att förstärka sin personalstyrka. Vid ordinarie re-

2013-03-04

kryteringsbehov finns även möjligheten för arbetsgivare att rekrytera utifrån den kommunala resurspoolen, vilket ger ett snabbare rekryteringsförfarande.

– Deltagare har en möjlighet att bli rustade med utbildningsinsatser som gör att de lättare matchas och bättre klarar KOMMiJOBb-jobbet innan de kommer in i resurspoolen. Detta på ett sätt som tidigare inte genomförts. I och med att deltagarna är bättre rustade innan de kommer ut i KOMMiJOBb-anställningen, bör de även ha en större chans att få stanna kvar på arbetsplatsen, alternativt vara aktuella för ett liknande arbete/liknande arbetsplats på den reguljära arbetsmarknaden inom eller utanför Botkyrka kommun.

– Kommunen tar tillfället i akt att ta sitt naturliga samhällsengagemang genom att öppna upp för KOMMiJOBb-anställningar. Det bör rimligtvis stärka den positiva bilden av Botkyrka kommuns och vara vägledande för andra arbetsgivare.

KOMMiJOBb gynnar även kommunens ekonomiska situation genom att medborgare som tidigare uppburit försörjningsstödi högre grad kommer att klara sig på egen hand då de övergår till att vara yrkesarbetande. De bidrar därmed med skattemedel.

### **Varför bemanna med arbetslösa?**

Genom KOMMiJOBb kommer betydligt fler Botkyrka bor än tidigare att få möjlighet till ett arrangerat, men samtidigt riktigt jobb. Detta ökar chanserna att personerna efter sin KOMMiJOBb-anställning har bättre konkurrenskraft på den reguljära arbetsmarknaden.

Botkyrka kommun avser att under 2013 starta en kommunal resurspool om 100–150 platser för arbetslösa Botkyrkabor som primärt tillhör de målgrupper som kommunen identifierat. Vanligt är att de finns vid Socialförvaltningen och/eller finns registrerade vid Arbetsförmedlingen.

Tilltänkta anställningar skall omfatta som längst 12 kalendermånader. Verksamheten avses att bedrivas som en permanent verksamhet.

Inom ramen för denna satsning skall det närmare prövas om den tilltänkta resurspoolen även kan rikta sig till privata näringsidkare. Här behöver dock närmare undersökas om det föreligger rättsliga hinder för en sådan inriktning.

Genom detta ser vi följande vinningar:

2013-03-04

- Betydelsen av att ha ett arbete är för den enskilde individen av mycket stor vikt. Att vara en del i ett socialt sammanhang och känna sig behövd. Individen bryter ett socialt mönster och kan därmed bli ett föredöme i sin omgivning. Att som barn ha föräldrar som yrkesarbetar har visat sig påverka i positiv riktning i flera aspekter, bland annat bättre skolresultat mm. Rent ekonomiskt gagnar detta samhället inte bara genom uteblivet bidragsberoende utan även genom att personen som anställd bidrar med skattemedel genom sin anställning.
- För Botkyrka som kommun och arbetsgivare är det naturligt att skapa dessa arbeten som ett led i att ta sitt samhällsansvar. Med ambition att skapa det goda samhället behöver det stora flertalet arbetsgivare öppna upp sina verksamheter till ALLA medborgare som kan ta ett arbete. Genom att göra detta kan Botkyrka kommun bli en positiv vägledare för andra arbetsgivare och kommuner.
- Medborgare ska uppleva en ökad service och kvalitet som brukare av Botkyrka kommuns tjänster.
- Botkyrka kommun som varumärke stärks ytterligare.

### **Mål**

Att skapa arbetstillfällen för de medborgare som har svårigheter att ta sig in på den reguljära arbetsmarknaden på egen hand. Med möjligheterna som skapas inom ramen för KOMMiJOBb kommer dessa personer att öka sina chanser till en reguljär anställning.

Målet är att 50 % av personerna med KOMMiJOBb-anställningar skall gå ut i ett reguljärt arbete efter att ha haft denna anställning i max ett år.

### **Delmål**

Ökad anställningsbarhet genom:

- Att alla individer får en kompetenshöjning som ökar förutsättningarna för att återgå till arbetsmarknaden.
- Karriärplanering.
- Aktuella erfarenheter och referenser.

2013-03-04

- Uppdaterade ansökningshandlingar.
- Skapandet av nya värdefulla sociala och arbetsmässiga nätverk.

### **"Flöde"**

"Deltagarinflödet" till KOMMiJOBB sker löpande. Antalet per månad beräknas till cirka 15-30 personer, av dessa beräknas cirka 10-20 kunna gå in i den kommunala resurspoolen inom två till tre månader. Enligt denna plan beräknas de 100-150 platserna då vara tillsatta under jan-feb 2014, beroende på bortfall.

När arbetssättet är fullt utbyggt och de 100-150 helårs anställningstillfällen är på plats skall en träffsäker matchning och metoder för effektiv rustning mot ett reguljärt arbete finnas. Därmed beräknas att hälften av personerna med en kommunal plats kommer att gå vidare till reguljärt arbete innan de 12 månaderna fortlöpt, vilket ger plats åt nya personer. Resultatet blir att fler Botkyrkabor årligen kan påbörja resan mot ett reguljärt arbete.

Varje deltagare i KOMMiJOBB har en garantiplats inom resurspoolen på 100 %, detta kommer att förläggas på arbetsplats på ca 75 %. Resterande 25 % kommer eventuell kompetenshöjning att bedrivas. När det uppstår behov på andra arbetsplatser kan personen gå till det tillfälliga uppdraget på andra arbetsplatser för att sedan återvända till sin garantiplats.

### **Hur skapar vi meningsfulla riktiga arbeten?**

Vi ser tre viktiga områden som gynnar förvaltningarna och den enskilde individen:

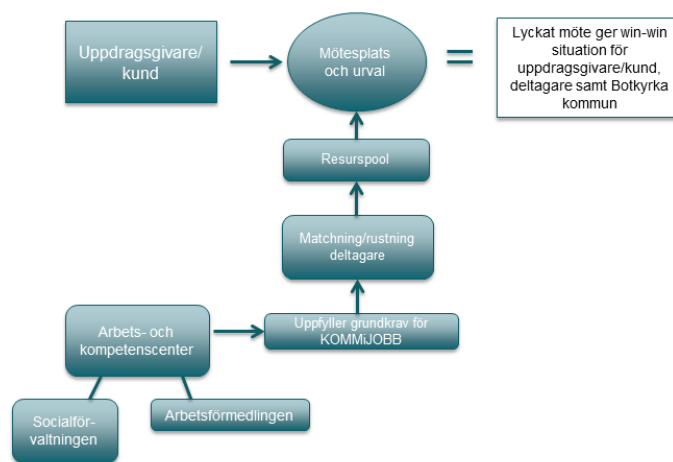
- De kommunala verksamheterna kan påräkna möjligheter till kvalitetshöjande förstärkning eller erbjudas ett stöd i form av KOMMiJOBB-anställning för att möjliggöra att ordinarie personal får kompetensutveckling.
- Traditionell kompetensförsörjning. Vid rekryteringsbehov kan verksamheten hitta rätt person inom den kommunala resurspoolen och KOMMiJOBB.
- De enskilda personerna ges möjligheter att komma in i nya sociala och arbetsmässiga nätverk som ökar möjligheterna för att hitta vägar till anställningar som blir mer varaktiga.

2013-03-04

- Kommunens vikarier med tim- och deltidsanställning kommer att erbjudas karriärvägledning för att öka sin kompetens och få formell behörighet, vilket ökar deras chanser till en ordinarie anställning.
- De stora pensionsavgångarna de närmaste åren kommer att innebära att ett stort antal befintliga tjänster behöver tillsättas med ny personal.

Processbild rekryteringsförfarande.

## Rekryteringsprocess KOMMiJOBB



### Målgrupp

Målgrupper är de som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden och därmed löper en ökad risk att bli långvarigt inskrivna på Arbetsförmedling och/eller socialförvaltningen.

Kommunen har identifierat de målgrupper som särskilt bör prioriteras och som bör aktualiseras för en plats inom KOMMiJOBB.

Här avses bland annat personer som uppbär försörjningsstöd, vuxna ungdomar i riskzon, personer med funktionsnedsättningar vilka har ytterligare svårigheter att ta sig ut på egen hand, personer från så kallade "osynliga gruppen" (de som idag står utanför socialförsäkringssystemen men som med motiverande samtal kan aktualiseras för inskrivning på Arbetsförmedlingen).

### Struktur

Individens process

2013-03-04

Mot bakgrund av de omfattande arbetskraftsbehoven i Sveriges kommuner avser KOMMiJOBb att utveckla arbetsmetoder för de aktuella målgrupperna. Detta så att målgruppen blir så matchningsbar som möjligt mot den reguljära arbetsmarknaden.

Inom KOMMiJOBb får deltagaren förstärkt handledning, en funktion som erbjuder coaching och regelbundet stöd före och under pågående KOMMiJOBb anställning. Deltagaren kan ta del av kompetenshöjande aktiviteter inför och under tiden som en anställning pågår. Detta för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Dessa aktiviteter kan till exempel vara jobbsökaraktiviteter, datorkurser, friskvård eller andra kompletterade utbildningar. Kombinationen av handledning, kompetenshöjande utbildningar och en kommunal anställning med ett ökat nätverk och referenser som följd kommer att öka deltagarens möjlighet att ta sig vidare ut på den reguljära arbetsmarknaden.

#### Strukturell process

KOMMiJOBb kommer att bedrivas i nära samarbete med, och med hänsyn tagen till, de två påbörjade HR-satsningarna inom omställningsarbeten och ökad sysselsättningsgrad.

En övergripande samrådsgrupp för KOMMiJOBb tillsätts som har särskilt ansvar att följa utvecklingen av de kommunala arbetsmarknadspolitiska jobben, samt i övrigt utgöra samarbetsforum som sträcker sig mellan de kommunala förvaltningarna. Samrådsgruppen avses bestå av representanter för arbetsgivaren, arbetsförmedlingen samt för berörda fackförbund.

Här kan upphandlingar med sociala villkor, flexibla anställningsformer där individen får stöd under anställningsperioden samt möjligheter att frigöra anpassade arbetsuppdrag för att öka kvalitén i verksamheter komma att aktualiseras. Detta utan en merkostnad för organisationen som anställer den sökande.

#### Samarbetet med förvaltningarna

Vi ser främst tre vinningar med detta;

1. Genom att frigöra arbetsuppgifter skapar vi arbetstillfällen för målgruppen. Samtidigt bidrar detta till en kostnadsbesparing då utbildad personal i ökad omfattning kan ägna sig åt sina kärnuppdrag. Detta medför att en arbetsplats behöver färre utbildade personer då de enklare okvalificerade arbetsuppgifterna lyfts bort från arbetsbelastningen.



2013-03-04

Förvaltningarna kan även hyra in förstärkning vid utbildning av ordinarie personal samt förtäta personalstyrkan.

2. För de "KOMMiJOBbBare" som har erfarenhet och/eller formell behörighet inom ett yrke så finns för dem möjligheten att även genomföra verksamhetens kärnupdrag, och inte bara de enklare arbetsuppgifterna.
3. Tim- och deltidsanställda ges möjlighet till karriärvägledning mot reguljära utbildningar via Botkyrka kommuns vägledningsfunktion. Detta för att få formell behörighet inom sitt yrke och stärka sina möjligheter till en anställning med bättre villkor.

För de kompetensinsatser som ordinarie personal ska genomgå så bokar verksamheten en "KOMMiJOBbBare" utan en extra kostnad för verksamheten.

Vid kompetenshöjande insats för ordinarie personal kan KOMMiJOBbBaren hyras in under hela utbildningsperioden, även om utbildningen sker vid enstaka tillfällen under en längre period. På det viset bidrar KOMMiJOBbBaren både med att ersätta personal när den är borta och vid övrig tid bidrar personen med en förstärkning i personalstyrkan samt en kvalitetshöjning för verksamheten.

När ordinarie personal blir sjukskrivna så hänvisas arbetsplatsen i första hand till ordinarie vikarier. Om ingen ordinarie vikarie finns tillgänglig kan KOMMiJOBbBare finnas som ett alternativ. En jourtelefon kommer att finnas öppen på AKC för sådana situationer.

2013-03-04

## Processbeskrivning

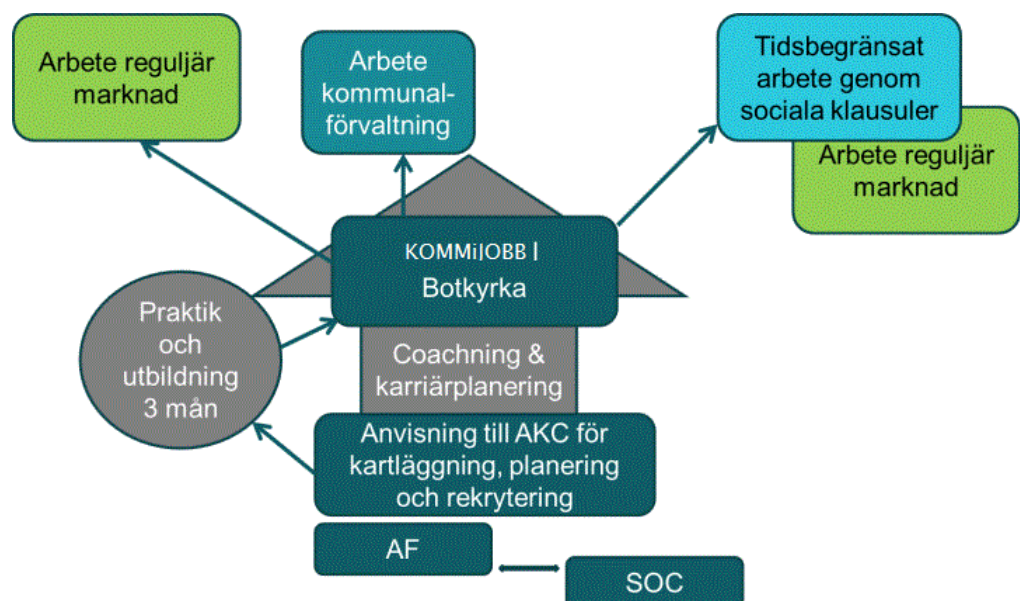
### Före

- En samrådsgrupp tillsätts.
- Övergripande politiskt beslut kring genomförande av KOMMiJOBb.
- Etablera ett samarbete med berörda förvaltningar, personalchef och personalsamordnare, vägledningsfunktionen.
- Fackens accept av den kommunala resurspoolen och KOMMiJOBb anställningarna.
- Förankring i alla led i organisationen som blir berörda av KOMMiJOBb.
- Ett positivt ställningstagande från Arbetsförmedlingen via gemensamt påtecknad avsiktsförklaring. Ett nära och positivt samarbete med främst Socialtjänsten är angeläget.
- Planering kring driften och uppföljningen.

### Drift

- Volymen beräknas till 100-150 helårsplatser så länge arbetslösheten ser ut som idag. I takt med att antalet långtidsarbetslösa förändras kan också volymen i KOMMiJOBb komma att behöva justeras.

Processbild för individen.



2013-03-04

#### Uppföljning/utvärdering

- Planering av uppföljning och utvärdering för deltagaren, berörda enheter, upphandlingsenheten, Socialförvaltningen med flera.

#### Behov/strategianalys

Utifrån den arbetskraftsreserv som idag finns i Botkyrka om minst 1700 personer så finns ett behov av att ta ett långsiktigt helhetsgrepp för att gynna hela Botkyrka kommun, såväl med avseende på individ som till organisation.

#### Intag och volym

Givet att de kommunala förvaltningarna kan identifiera riktiga arbetstillfällen i tillräcklig omfattning ska de första platserna beräknas kunna tillsättas under andra kvartalet 2013.

Planerat intag för att fylla samtliga platser beräknas ske enligt följande:

Ett intag av nya deltagare om cirka 15-30 personer sker successivt, av dessa beräknas ca 10-20 kunna ta ett kommunalt jobb inom två till tre månader. Enligt denna plan kan de 100 platserna då vara tillsatta under jan-feb 2014, mellan september och november beroende på bortfall.

Deltagarna kommer att kartläggas inom ramen för AKC och därefter görs en tids och aktivitetsplanering utifrån detta. Ambitionen är att majoriteten av deltagarna skall vara redo att gå ut i ett kommunalt arbete inom tre månader, detta anpassas utifrån varje individ.

#### Fakta

Antalet långtidsarbetslösa som varit inskrivna tolv månader eller mer på Arbetsförmedlingen uppgår (2012-11-10) till 1777 personer. Av dessa har 872 personer en dokumenterad funktionsnedsättning.

Antalet ungdomar som varit inskrivna sex månader eller mer är 188 personer.

Inom Socialförvaltningen har de cirka 1000-1100 ansökningar om ekonomiskt bistånd per månad. Av dessa beviljas majoriteten någon ersättning.

Majoriteten av målgruppen bedöms vara "inskrivna" på både arbetsförmedling och socialförvaltning.

2013-03-04

Dessa siffror visar tydligt att detta arbete är av stor vikt för att öka hela kommunens välmående och välfärd.

### **Kalkyl och budget**

Den totala bruttokostnaden för projektet beräknas till strax över 72 mkr för tidsperioden 2013-2015. Med statligt stöd och efter en omDispositionering inom befintlig ekonomisk ram kommer kostnaden för Botkyrka kommun, för samma period, att uppgå till knappt 17 mkr. För vardera år ser kostnaderna ut för kommunen enligt följande.

År 1, 2013: 3,0 mkr

År 2, 2014: 6,7 mkr

År 3, 2015: 6,9 mkr

*För specificerad kalkyl se bifogat dokument.*

Arbetet dessa tre år har till syfte att etablera KOMMiJOBb på ett sådant sätt inom hela organisationen att det därefter permanentas inom ordinarie verksamhet.

### **Andra ekonomiska synergieffekter**

- I och med KOMMiJOBb så kommer försörjningsstödet i Botkyrka kommun att bli lägre då personer kommer att gå ut i arbete och därmed inte vara fortsatt bidragstagare.
- Personerna i KOMMiJOBb kommer att arbeta upp en ny A-kasseperiod. Detta gör att även OM personen inte får en anställning efter avslutad KOMMiJOBb anställning kommer att denne inte att belasta Botkyrka kommuns ekonomi i form av försörjningsstöd.

### **Organisation för att driva KOMMiJOBb**

På Arbets- och kompetenscenter beräknas ett team 2-3 personer att sköta det operativa arbetet för att verksamhetens skall fungera väl. När arbetet är fullt utvecklat kommer den administrativa belastningen att öka vilken kan innebära behov att anställa en administrativ tjänst.

Därutöver beräknas en handläggare från vardera Arbetsförmedling och socialtjänsten vara involverade i arbetet.

2013-03-04

Arbetsmarknads- och Vuxenutbildningsförvaltningen (AKC) ser för närvarande över möjligheterna att omdisponera delar av sina nuvarande resurser för att möta de behov som uppstår genom denna jobb-satsning. Behovet av nya ekonomiska resurser för att förverkliga den tilltänkta satsningen kan klarläggas under januari månad 2013.

Bilagda dokument:

- Avsiktsförklaring
- Ekonomisk kalkyl 2013-2015

Jan Strandbacke  
Förvaltningschef

Anette Berggren  
Verksamhetschef

Expedieras till

- Kommunstyrelsen
- Samtliga nämnder

## Kommunal bemmanningspool

	2013	2014	2015
<b>Organisation</b>			
Samordnare	104	391	536
Handledare	784	1411	1455
Administration	131	420	433
Lokaler	26	31	39
Data, tele	55	72	90
Materiel	15	20	25
<b>Totalt</b>	<b>1115</b>	<b>2345</b>	<b>2578</b>
<b>Bemmanningspool</b>			
Praktik, utbildning	200	200	200
Lönenivå 15500	5602	11526	11634
Lönenivå 16500	5963	13417	13761
Trainee 10000	400	1680	1820
<b>Totalt</b>	<b>12165</b>	<b>26823</b>	<b>27415</b>
<b>Anställningsstöd</b>			
Lönenivå 15500	4202	8645	8726
Lönenivå 16500	4472	10063	10321
Handledarbidrag	650	2280	2340
<b>Totalt</b>	<b>9324</b>	<b>20987</b>	<b>21386</b>
<b>Faktisk kostnad</b>	<b>13280</b>	<b>29168</b>	<b>29993</b>
Beräknat af stöd	9324	20987	21386
Kommunkostnad	3956	8181	8607
Omdisponering av befintlig ram	984	1443	1663
<b>Netto</b>	<b>2972</b>	<b>6738</b>	<b>6944</b>



2013-02-26

Referens  
Lisa Alm

Mottagare  
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

## **Förslag till beslut om feriepraktik och sommarjobb för ungdomar i Botkyrka kommun**

### **Förslag till beslut**

Under förutsättning att kommunstyrelsen beviljar arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ekonomiska medeltillskott för ett samlat jobbpaket, föreslås nämnden besluta:

1. att föreslå kommunfullmäktige att fastställa nya riktlinjer för feriepraktik och sommarjobb enligt utredningens bilaga 1.
2. att föreslå kommunstyrelsen att ge arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i uppdrag att tillsätta en kommunövergripande samordningsgrupp för feriepraktik/sommarjobb. Samordningsgruppen ska ha i uppdrag att tillse att verksamheten når uppsatta mål och förväntad effekt.
3. att ge förvaltningschefen i uppdrag att genomföra en satsning på fler feriepraktikplatser och sommarjobb för Botkyrkas ungdomar, enligt utredningens alternativ 1.
4. att ge förvaltningschefen i uppdrag att tillse att ungdomar som går i sommarskola erbjuds möjlighet att delta i feriepraktik.

2013-02-26

### **Sammanfattning**

Nämndens avsikt är att erbjuda totalt 1 500 ungdomar feriepraktik / sommarjobb från 2014 (utredningens alternativ 1), till en total kostnad om 11.05 mnkr. En utvidgning av uppdraget kräver cirka 1 års förberedelser, vilket gör att det är möjligt att verkställa först 2014.

I syfte att kvalitetssäkra och effektivisera processen med att ta fram platser är det angeläget att satsningen lyfts till ett kommunövergripande åtagande. Satsningen ska betraktas som en gemensam angelägenhet där alla förvaltningar och bolag bidrar utifrån sina förutsättningar. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ska ha en central roll för att organisera samverkan.

I syfte att säkerställa hög kvalitet, kontinuerligt förbättringsarbete och god effekt krävs tydliga mål, riktlinjer för hur arbetet ska genomföras, samt relevant uppföljning. Hög kvalitet ska avspeglas i såväl planering som genomförande och efterarbete. Utredningen presenterar förslag på nya riktlinjer, se tillhörande bilaga. Riktlinjerna omfattar syfte och uppdrag, målgrupp, urvalsprocessen, ideella föreningar och företag inom sociala ekonomin, kvalitet och effekt.

Nämnden bedömer att det inte finns några hinder för att elever, nyanlända och andra, ska kunna delta i såväl sommarskola som feriepraktik. Nämnden bedömer också att detta är eftersträvansvärt, särskilt för nyanlända elever som kan ha behov av att utöka sitt nätverk och få kontakt med arbetsmarknaden. Men feriepraktik ska inte kunna bestå av sommarskola, alltså att ungdomen får lön för att gå i skola. Detta kan sända felaktiga signaler till ungdomar.

### **Ärendet**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har fått nämndens uppdrag att utreda förutsättningarna för att fler ungdomar som vill och kan, ska ges förutsättningar att matchas in på kvalitativa sommarjobb. Nämnden har även fått kommunfullmäktiges uppdrag att se över hur deltagande i sommarskola skulle kunna kombineras med att erbjuda sommarjobb till nyanlända elever.

### **Utredningen**

I *Utredning om fler sommarjobb för ungdomar, och översyn av möjligheten att kombinera sommarskola med sommarjobb* har förvaltningen gjort en analys av befintlig verksamhet avseende organisation, urvalsmetoder, kvalitet och samarbete med näringsliv. Utredningen innefattar även en omvärldanalys där verk-



2013-02-26

samheterna hos Växjö kommun och Malmö stad beskrivs samt bristen på effektivvärderingar av kommuners satsningar på feriepraktik belyses.

Förvaltningen har i dialog med nämnden kommit fram till följande avgränsningar:

1. Det huvudsakliga syftet med feriepraktik är att Botkyrkas ungdomar ska ges förutsättningar till en meningsfull sysselsättning under sommaren. Satsningen ska också bidra till ungdomarnas erfarenheter av arbetslivet, inför ett framtida inträde på arbetsmarknaden.
2. Kommunen ska bekosta feriepraktikplatser inom kommunal verksamhet och i ideella föreningar.
3. Kommunen ska underlätta för ungdomar att skaffa sommarjobb i näringslivet genom matchningsförfarande.

Två alternativa scenarior för fler platser

Utifrån analysen av befintlig verksamhet, omvärldsanalysen samt de avgränsningar som har gjorts, beskrivs möjligheterna för att ta emot fler ungdomar från 2014 enligt följande två alternativ:

*Alternativ 1: 1 500 ungdomar erbjuds feriepraktik / sommarjobb*

Enligt detta alternativ erbjuds ungdomar 1 000 feriepraktikplatser i kommunala verksamheter och bolag, 250 feriepraktikplatser i ideella föreningar och sociala ekonomins aktörer och 250 sommarjobb i näringslivet. Kostnaden blir totalt 11.05 mnkr

*Alternativ 2: 2 000 ungdomar erbjuds feriepraktik / sommarjobb*

Enligt alternativ 2 erbjuds 1 500 feriepraktikplatser i kommunala verksamheter och bolag (varav 500 inom skapade verksamheter), 250 feriepraktikplatser i ideella föreningar och sociala ekonomins aktörer och 250 sommarjobb i näringslivet. Kostnaden blir totalt 17.84 mnkr

### **Förvaltningens slutsatser**

Förvaltningen föreslår att nämnden erbjuder fler platser enligt alternativ 1 från 2014. Framst för att de skapade platserna i alternativ 2 har en svagare anknytning till arbetsmarknadens reella villkor. Vi ser också att skapade platser är mindre kostnadseffektivt, de är nästan dubbelt så dyra som platser inom ordinarie verksamhet. En utvidgning av uppdraget kräver cirka 1 års förberedelser, vilket gör att det är möjligt att verkställa först 2014.

2013-02-26

I syfte att kvalitetssäkra och effektivisera processen med att ta fram platser är det angeläget att satsningen lyfts till ett kommunövergripande åtagande. Satsningen ska betraktas som en gemensam angelägenhet där alla förvaltningar och bolag bidrar utifrån sina förutsättningar. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen ska ha en central roll för att organisera samverkan.

I syfte att säkerställa hög kvalitet, kontinuerligt förbättringsarbete och god effekt krävs tydliga mål, riktlinjer för hur arbetet ska genomföras, samt relevant uppföljning. Hög kvalitet ska avspeglas i såväl planering som genomförande och efterarbete. Utredningen presenterar förslag på nya riktlinjer, se bilaga. Riktlinjerna omfattar syfte och uppdrag, målgrupp, urvalsprocessen, ideella föreningar och företag inom sociala ekonomin, kvalitet och effekt.

För att stödja måluppfyllelse och hög kvalitet inom feriepraktik/sommarjobb är det viktigt att kommunen är tydlig i sin marknadsföring av insatsen. Marknadsföringen ska bidra till att skapa realistiska förväntningar hos ungdomar och föräldrar kring lönenivå, arbetsuppgifter med mera. Det ska inte finnas några tveksamheter kring syftet med insatsen och vad den omfattar.

Förvaltningen bedömer att det inte finns några hinder för att elever, nyanlända och andra, ska kunna delta i såväl sommarskola som feriepraktik. Förvaltningen bedömer också att detta är eftersträvänsvärt, särskilt för nyanlända elever som kan ha behov av att utöka sitt nätverk och få kontakt med arbetsmarknaden. Men feriepraktik ska inte kunna bestå av sommarskola, alltså att ungdomen får lön för att gå i skola. Detta kan sända felaktiga signaler till ungdomar.

### **Bilagor**

- Utredning om fler feriepraktikplatser och sommarjobb för flickor och pojkar i Botkyrka, inkluderande en översyn av möjligheten att kombinera sommarskola med feriepraktik.
- Förslag till riktlinjer för sommarjobb/feriepraktik.

Jan Strandbacke  
Förvaltningschef

Lisa Alm  
Verksamhetsutvecklare

2013-02-26

Expedieras till

- Kommunstyrelsen
- Samtliga nämnder



Referens: Lisa Alm

## **Utredning om fler feriepraktikplatser och sommarjobb för flickor och pojkar i Botkyrka**

- Inkluderande en översyn av möjligheten att kombinera sommarskola med feriepraktik.

### ***Bakgrund***

Sommarjobb för Botkyrkas flickor och pojkar anordnas sedan 2009 av arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen (dåvarande utbildning- och arbetsmarknadsförvaltningen) på uppdrag av kommunfullmäktige<sup>1</sup>. Sommarjobben anordnas inom ramen för så kallad feriepraktik. Uppdragets volym har stigit kraftigt under perioden, från 150 platser 2009 till 1 000 platser 2011 och 2012.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har den 25 september 2012 fått i uppdrag av nämnden att utreda förutsättningarna för att fler flickor och pojkar som vill och kan, ska ges förutsättningar att matchas in på kvalitativa sommarjobb 2013. Utredningen ska redovisa förväntade konsekvenser av lagda förslag avseende kvalitet, ekonomi och organisation.

Den 22 november 2012 fick Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i uppdrag av Kommunfullmäktige att se över hur deltagande i sommarskola skulle kunna kombineras med att erbjuda feriepraktikplats till nyanlända elever. Uppdraget inkluderas i denna utredning.

Utredningen ska presenteras på nämndens möte den 31 januari 2013.

---

<sup>1</sup> KS/2009:73 och KS/2010:203. Uppdraget lyftes över från Tumba Gymnasium till Arbets- och kompetenscenter 2009.

## Syfte

Kommunalt anordnade sommarjobb ingår som en del av det så kallade *Ungdomspaketet – jobsatsningar för Botkyrkas unga*, som antogs av Kommunfullmäktige 2010.<sup>2</sup> Ungdomspaketet syftar till att halvera ungdomsarbetslösheten i Botkyrka och innehåller en rad satsningar där sommarjobb utgör en av satsningarna.

Syftet med sommarjobben är flera; att flickor och pojkar får meningsfull sysselsättning under sommarlovet, egen inkomst, erfarenheter av arbetslivet och att ungdomar attraheras till välfärdsjobben.

## Definitioner och avgränsningar

Feriepraktik och sommarjobb är inte samma sak. Feriepraktik är en arbetsmarknadsåtgärd och skiljer sig mot ett sommarjobb som är en visstidsanställning på ett riktigt jobb. De största skillnaderna är att en ungdom på feriepraktik:

1. inte får ersätta en ordinarie anställd
2. ska ha tillgång till en handledare
3. har lägre lön

I Botkyrka har samtliga ungdomar anställts som feriepraktikanter på beredskapsavtal till lönen 61,50 kr per timme inklusive semesterersättning (2012 års nivå).

Även det tidigare uppdraget kring sommarjobb till gymnasieskolan genomfördes inom ramen för feriepraktik. Valet av feriepraktik som anställningsform har flera fördelar, handledarstöd till ungdomen och de låga kvalifikationskraven, möjliggör att även sämre rustade ungdomar kan få en feriepraktikplats. Den låga kostnaden möjliggör dessutom att fler ungdomar kan erbjudas plats.

Framöver använder vi begreppen feriepraktik och sommarjobb enligt ovanstående definitioner.

---

<sup>2</sup> KS/2010:203

## Målgrupp

Målgruppen som omfattas av kommunens satsning är flickor och pojkar på gymnasiet 15-18 år. Årligen motsvarar det cirka 3 400 ungdomar.<sup>3</sup> Flickor och pojkar remitterade från socialförvaltningen, särskolegymnasier<sup>4</sup> eller studie- och yrkesvägledare prioriteras i första hand. Nytt för 2013 är förslaget att även flickor och pojkar med sommarskola ska prioriteras.

## Utgångspunkter

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har haft en kontinuerlig dialog med nämnden kring de skiljelinjer och vägval som har identifierats under utredningens gång. Dialogen har resulterat i följande utgångspunkter som var för sig utgör viktiga avgränsningar för satsningen:

*1. Det huvudsakliga syftet med satsningen är att Botkyrkas flickor och pojkar ska ges förutsättningar till en meningsfull sysselsättning under sommaren. Satsningen ska också bidra till ungdomarnas erfarenheter av arbetslivet, inför ett framtida inträde på arbetsmarknaden.*

Tyngdpunkten i syftet, meningsfull sysselsättning, får konsekvenser för val av anställningsform och urvalsprocess. Med utgångspunkt i syftet utgör feriepraktik, som är att betrakta som en arbetsmarknadsåtgärd, en bra anställningsform. Kommunen ska följaktligen inte anordna sommarjobb inom kommunal verksamhet.

För att bidra till ungdomars erfarenhet av arbetslivet bör feriepraktiken ge möjlighet att träna sig i hur arbetsmarknadens villkor ser ut och fungerar. Detta kan bland annat få genomslag i urvalsprocessen till vissa feriepraktikplatser, då ungdomarna kan få träna sig i hur det går till att söka arbete.

*2. Kommunen ska bekosta feriepraktikplatser inom kommunal verksamhet och ideella föreningar.*

Kommunen ska bekosta flickors och pojkars feriepraktiklöner inom kommunala verksamheter och bolag, ideella föreningar och sociala ekonomins aktörer, verksamma i Botkyrka kommun.

---

<sup>3</sup> Prognos antal 16-18-åringar enligt UF

2011: 3609    2012: 3470    2013: 3373    2014: 3343    2015: 3347    2016: 3462    2017: 3509

<sup>4</sup> Cirka 100 ungdomar år 2012

*3. Kommunen ska underlätta för flickor och pojkar att skaffa sommarjobb i näringslivet genom matchningsförfarande.*

Kommunen ska, i samarbete med Arbetsförmedlingen, stödja fler ungdomar att komma ut i sommarjobb i näringslivet, och stödja näringslivets behov av rekrytering av sommarjobbare. Kommunen ska inte bekosta ungdomars löner för feriepraktik eller sommarjobb i näringslivet.

### ***Erfarenheter från Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen***

#### **Organisationens förmåga att ta emot unga**

Kommunen har cirka 6 000 anställda, varav en stor del är på semester under juni och juli. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen erfarenhet är att kommun och bolag kan hantera maximalt 800 ungdomar på feriepraktik med nuvarande arbetssätt.

Förvaltningarna har i dagsläget inget uppdrag att ta emot ett visst antal feriepraktikanter och förmågan och viljan att ta emot varierar. Att rekrytera feriepraktikplatser är en mycket resurskrävande del för Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen och består till stor del av att uppvakta och påminna förvaltningarna.

#### **Möjligt att kombinera sommarskola med feriepraktik**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har fått i uppdrag av kommunfullmäktige att se över hur deltagande i sommarskola kan kombineras med erbjudande om feriepraktik till eleverna (KS2012:187). Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen bedömer att det inte finns några hinder för att elever, nyanlända och andra, ska kunna delta i båda aktiviteterna. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen bedömer också att detta är eftersträvanvärt, särskilt för nyanlända elever som kan ha behov av att utöka sitt nätverk och få kontakt med arbetsmarknaden.

Den organisatoriska utmaningen ligger i att synkronisera tidsperioder för skola och för feriepraktik, vilket bör kunna lösas i dialog mellan Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen och utbildningsförvaltningen under våren 2013.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen vill poängtera att feriepraktik inte bör utgöras av sommarskola, alltså att ungdomen får lön för att gå i skola, då detta kan sända felaktiga signaler.

### **Urvalsmetoder kan bli mer flexibla**

Urval till feriepraktikplatser har skett enligt följande ordning:

1. förtur till prioriterade flickor och pojkar
2. resterande platser har lottats ut med hänsyn till ungdomarnas intressen samt jämn köns- och åldersfördelning

Lottningsmetoden motiveras framförallt utifrån rättvisa. Alla flickor och pojkar oavsett nätverk och förmåga får samma chans till en feriepraktikplats i kommunen. Lottning är också kostnadseffektivt jämfört med mer traditionellt rekryteringsförfarande där arbetsgivares önskemål matchas med ungdomarnas intressen och erfarenheter.

Lottningsmetoden innebär dock att arbetsgivarna inte har möjlighet att "välja" vilka ungdomar de vill anställa, vilket har lett till en del kritik. Någon förvaltning har framfört önskemål om att träffa ungdomarna för att bedöma om de är lämpade för platsen, framförallt utifrån motivation och intresse.

### **Kvalitetsarbetet kan förstärkas**

En feriepraktik är ofta det första mötet med arbetsmarknaden för unga. Feriepraktik är därmed viktiga för det första intryck unga får av arbetsmarknaden, av vad ett jobb innebär men också av den bransch man arbetar i. För att uppnå politikens målsättning om att attrahera flickor och pojkar till välfärdssektorn, krävs att ungdomen får en positiv erfarenhet av sin praktik.

Hög kvalitet inom feriepraktik innebär bland annat att ungdomen:

- upplever praktiken som meningsfull
- har tillgång till god handledning i nödvändig omfattning
- får värdefulla lärdomar och erfarenheter av arbetslivet
- får referenser och meriter för sitt CV
- omgärdas av rutiner och struktur på arbetsplatsen, avseende arbetsmiljö, arbetssätt med mera.

#### *Resultat från enkät*

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har skickat ut en enkät till 384 slumpmässigt utvalda ungdomar som genomförde fe-



riepraktik 2012. Vi fick in 112 svar, vilket ger en svarsfrekvens på 29 %. På grund av den låga svarsfrekvensen går det inte att dra några säkra slutsatser av materialet. På frågan om ungdomarna trivdes på sin feriepraktik svarade 74 % av flickorna och 70 % av pojkarna ja. På frågan om de fick god hjälp av sin handledare svarade 68 % av flickorna och 77 % av pojkarna ja.

Under 2013 kommer Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen att förstärka kvalitetsarbetet kring feriepraktik, bland annat för att höja svarsfrekvensen på enkäter. Målet är att säkerställa kvalitet inom både planering, genomförande och utvärdering.

### **En del flickor och pojkar har behov av särskilt utformade platser**

Vår erfarenhet är att en del flickor och pojkar med särskilda behov, till exempel unga med funktionsnedsättning, behöver särskilt utformade platser. I vissa fall kan det finnas behov av Supported Employment. Deras behov har inte mötts i tillräcklig utsträckning inom ramen för befintligt uppdrag. Nya arbetssätt och metoder behöver utvecklas för att praktiken ska bli meningsfull för såväl ungdom som arbetsgivare.

### **Tydligare krav från Arbetsmiljöverket**

Arbetsmiljöverket har ställt tydligare krav på Botkyrka kommun att göra en riskbedömning av de arbetsuppgifter som ska utföras av ungdomar på feriepraktik. Endast arbetsuppgifter som bedöms rymmas inom reglerna och är lämpliga för minderåriga kan godtas. Det nya förfarings sättet ska vara fullt utarbetat i december 2012 när kommande års rekrytering av feriepraktik startar.

### **Begränsat samarbete med näringslivet**

Botkyrka kommuns satsning på feriepraktik har framförallt fokuserat på platser inom kommunala verksamheter, bolag och föreningsliv. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har endast haft ett begränsat samarbete med näringslivet kring feriepraktikplatser. Under 2011 och 2012 har vi i samarbete med Arbetsförmedlingen genomfört en mäs sa som syftat till att sammanföra näringsliv och ungdomar för matchning mot sommarjobb.

Näringslivsenheten har under 2013 fått inspel från företagare att de gärna vill ha kommunens hjälp med att hitta ungdomar som kan

sommarjobba hos dem. Detta är ett arbete som kan förstärkas redan under 2013.

## ***Omvärldsanalys***

De flesta kommuner har under många år arbetat med att erbjuda ungdomar sommarjobb/feriepraktik under sommarmånaderna. Flera kommuner delar Botkyrkas erfarenhet att det under semestertider är svårt att få fram tillräckligt med kvalitativa platser inom den egna verksamheten. Kommuner har löst detta på olika sätt, framförallt genom att arrangera aktiviteter utanför det ordinarie uppdraget riktade till ungdomar, eller genom att ge ungdomarna möjlighet att studera under sommaren.

### **Växjö kommun**

Kommunen har en lång erfarenhet av att anordna feriepraktik. 2012 fick cirka 1 000 ungdomar feriepraktik, varav nästan hälften inom föreningslivet. Kommunen har dessutom cirka 1 100 kommunala sommarjobb inom vård och teknisk förvaltning. Förvaltningarna sköter själva rekrytering av sommarjobbare.

Föreningslivet i Växjö tar in nästan 500 ungdomar och sköter rekryteringen helt själva. Administrationen kring dessa platser blir därför mycket begränsad från kommunens sida. Föreningarna ersätts av kommunen för ungdomarnas löner. 200-250 ungdomar får kommunala platser inom olika projekt. Projekten drivs av ideella organisationer i samarbete med kommunen.

Hela ansökningsförfarandet till de kommunala platserna sköts via en hemsida. Ungdomarna får önska plats och platserna lottas ut i möjligaste mån. Plats i *Ung i vården* (90 platser) förutsätter att ungdomen går en 4 dagars utbildning innan.

Kostnaden för 2012 var 4 miljoner vilket till största består av löner till ungdomarna. Ungdomarna är 60 timmar på feriepraktik, men en del är mindre än så.

### **Malmö stad**

2010 var cirka 2 600 Malmöungdomar i feriepraktik under 4 veckor, främst inom kommunal verksamhet. Kommunen hade även 300 platser inom privat verksamhet och 800 inom ideell sektor. Platserna matchades, särskilt för de 281 ungdomar som hade särskilda behov.

För de ungdomar som lämnade grundskolan och behövde komplettera något eller några ämnen för att vara behöriga till gymnasieutbildning fanns möjlighet att kombinera sommarpraktiken med sommarskola. Den sammanlagda personal- och administrationskostnaden uppgick till 24,8 miljoner kronor.

### **Ovanåkers kommun**

Ovanåkers kommun visar hur man kan arrangera feriepraktik på lite annorlunda sätt. Under 2012 lät kommunen ungdomarna själva komma med förslag på sommarjobb. Det resulterade i att ungdomar arrangerade aktiviteter för andra ungdomar, bland annat *Summer-breeze*, en singer-song-writer festival med många musikungdomar på scenen, beachvolley turneringar och utomhusbio.

### **Effektutvärderingar saknas**

Det är svårt att hitta effektutvärderingar av kommuners satsningar på feriepraktik och sommarjobb med avseende på arbetsmarknads målet. I vilken utsträckning leder en feriepraktik till att ungdomen får erfarenheter av arbetslivet och därigenom stärker sin ställning på arbetsmarknaden efter avklarade studier?

TCO genomförde 2011 studien "Unga som inte får jobb efter gymnasiet". Där konstaterar man generellt att: *"Individer som under gymnasietiden har haft någon typ av förvärvsarbete, under helger eller lov, har högre arbetsutbud. Feriearbete verkar ge en "inträdesbiljett" till att få arbeta mera samt en högre framtida inkomst."*

TCO's studie tar inte hänsyn till andra faktorer, såsom att ungdomar som feriearbetar kan ha större nätverk och resurser än ungdomar som inte feriearbetar, vilket kan ha betydelse för deras framgång på arbetsmarknaden. Resultatet är därför inte helt överförbart på Botkyrkas satsning på feriepraktik.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen bedömer att det är bekymmersamt att genomföra en omfattande kommunal satsning utan god kunskap om vilka effekter som kan förväntas. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen föreslår därför att kommunen 2014 ska utvärdera satsningen utifrån arbetsmarknads målet, alltså i vilken utsträckning en feriepraktik bidrar till ungdomars erfarenhet av arbetslivet, inför ett framtida inträde på arbetsmarknaden. Det kan med fördel utgöra ett underlag för framtida beslut om feriepraktik.

## ***Förutsättningar att ta emot fler flickor och pojkar***

Målgruppen för feriepraktik/sommarjobb består av cirka 3 400 flickor och pojkar i Botkyrka. Om kommunen skulle marknadsföra möjligheten till feriepraktik/sommarjobb mer proaktivt än i dag antar vi att cirka 60 % skulle vara intresserade av erbjudandet. Detta motsvarar cirka 2 000 platser.

Satsningen på fler platser har att förhålla sig till följande fyra förutsättningar:

### **1. Kommunen kan ta emot 1 000 flickor och pojkar på feriepraktik i ordinarie verksamhet**

Kommunens förvaltningar och bolag har förmåga att hantera 1 000 flickor och pojkar på feriepraktik inom ordinarie verksamhet, varav cirka 850 i kommunen och cirka 150 i bolagen. Detta förutsätter att uppdraget blir ett kommunövergripande åtagande. I annat fall uppgår kommunens förmåga till 800 platser.

### **2. Föreningar och sociala ekonomins aktörer kan ta emot 250 flickor och pojkar på feriepraktik**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen har tillsammans gjort bedömningen att föreningslivet i Botkyrka kan ta emot betydligt fler flickor och pojkar på feriepraktik än de gör i dag. Detta förutsätter en bred och proaktiv satsning på föreningar, framförallt till idrotts- och fritidsföreningar som riktar sig till ungdomar, samt att urvalsprocessen lämnas över till föreningarna. Även sociala ekonomins aktörer ska ha möjlighet att ta emot ungdomar på feriepraktik.

### **3. Kommunen kan matcha ut 250 flickor och pojkar på sommarjobb i näringslivet**

Matchning till sommarjobb mellan ungdomar och arbetsgivare är huvudsakligen Arbetsförmedlingens uppdrag. Vi bedömer dock att kommunen tillsammans med Arbetsförmedlingen kan intensifiera och stötta arbetet med sommarjobb i näringslivet genom till exempel mässor och marknadsföring. Kontaktytor med näringslivet underlättas genom stöd från kommunens näringslivsenhet.

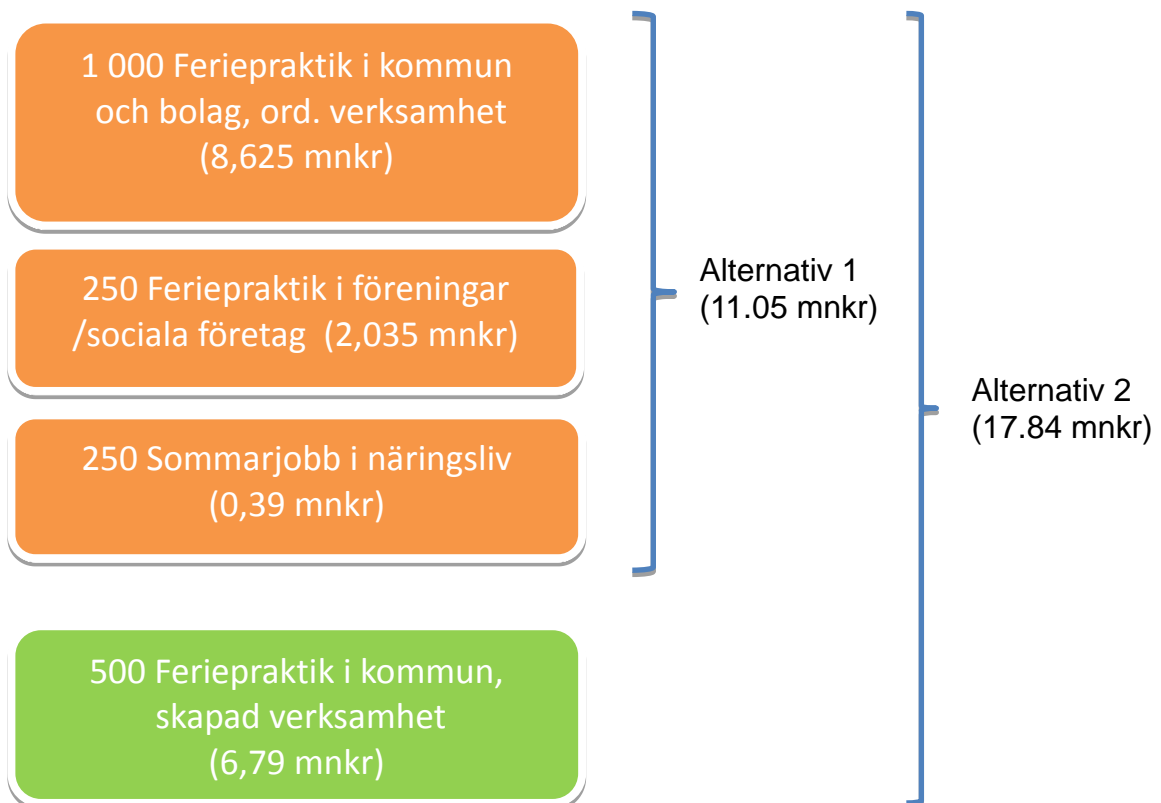
#### 4. Flickor och pojkar med särskilda behov får stöd och för- tur

En del flickor och pojkar har behov av anpassade praktikplatser och ibland särskilt stöd på grund av funktionsnedsättning eller sociala faktorer. Kommunen ska ha resurser att ta fram anpassade platser, samt vid behov stötta ungdomarna ute på arbetsplatsen.

#### Två alternativa scenarior

Förutsättningarna beskrivna ovan ger en möjlighet för kommunen att erbjuda 1 500 flickor och pojkar feriepraktik och sommarjobb från 2014. För att nå upp till ambitionen om 2 000 ungdomar behöver ytterligare 500 platser tas fram. Detta görs lämpligen genom att kommunen anordnar särskilda aktiviteter för flickor och pojkar på feriepraktik. Exempel på sådana aktiviteter är kulturaktiviteter, idrottsarrangemang, offentlig utsmyckning med mera.

Detta resulterar i följande två alternativa scenarior med tillhörande kostnader:



Skillnaden mellan alternativ 1 och 2 är att ytterligare 500 feriepraktikplatser skapas i kommunal regi i alternativ 2. Platserna skapas utanför den ordinarie verksamheten.

### ***Konsekvensanalys och slutsatser***

Ett nytt uppdrag med en högre ambition för feriepraktik och sommarjobb förutsätter cirka ett års förberedelser. Således är det möjligt att erbjuda fler flickor och pojkar feriepraktik och sommarjobb tidigast 2014.

Inför 2013 bör organisationen istället rikta in sig på att kvalitetssäkra nuvarande ambitionsnivå på 1 000 feriepraktikplatser samt utöka samarbetet med näringslivet.

### **Volym och ekonomi**

Nämnden har att ta ställning till två alternativa paket av sommarjobb/feriepraktik. Skillnaden utgörs av ytterligare 500 feriepraktikplatser skapade i kommunal verksamhet i alternativ 2. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen bedömer att alternativ 1 är att föredra, främst för att skapade platser har en svagare anknytning till arbetsmarknadens reella villkor. Vi ser också att skapade platser är mindre kostnadseffektivt, de är nästan dubbelt så dyra som platser inom ordinarie verksamhet.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har sett över möjligheten att omdisponera medel inom befintlig ram för att täcka utökade kostnader enligt den ekonomiska kalkylen men vi gör bedömningen att detta inte är genomförbart under överskådlig tid. Detta beror främst på att nämnden har tagit på sig betydande effektivitetskrav för att klara finansieringen av annan prioriterad verksamhet (framtagande av en ny vägledningfunktion).

### **Organisatoriska förutsättningar**

I syfte att kvalitetssäkra och effektivisera processen med att ta fram platser är det angeläget att satsningen lyfts till ett kommunövergripande åtagande. Satsningen ska betraktas som en gemensam angelägenhet där alla förvaltningar och bolag bidrar utifrån sina förutsättningar. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen ska ha en central roll för att organisera samverkan.

## **Kvalitet och effekt**

I syfte att säkerställa hög kvalitet, kontinuerligt förbättringsarbete och god effekt krävs tydliga mål, riktlinjer för hur arbetet ska genomföras, samt relevant uppföljning. Hög kvalitet ska avspeglas i såväl planering som genomförande och efterarbete. Utredningen lägger därför förslag på nya riktlinjer enligt bilaga 1.

## **Sommarskola**

Förvaltningen bedömer att det inte finns några hinder för att elever, nyanlända och andra, ska kunna delta i såväl sommarskola som feriepraktik. Detta är eftersträvansvärt särskilt för nyanlända elever som kan ha behov av att utöka sitt nätverk och få kontakt med arbetsmarknaden.

## **Ökad tydlighet i marknadsföring**

För att stödja måluppfyllelse och hög kvalitet inom feriepraktik/sommarjobb är det viktigt att kommunen är tydlig i sin marknadsföring av insatsen. Marknadsföringen ska bidra till att skapa realistiska förväntningar hos flickor och pojkar och föräldrar kring lönenivå, arbetsuppgifter med mera. Det ska inte finnas några tveksamheter kring syftet med insatsen och vad den omfattar.



2013-02-28

Referens  
Lisa Alm

Mottagare  
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

## Förslag till riktlinjer för feriepraktik och sommarjobb

### Syfte och uppdrag

Det huvudsakliga syftet med kommunens satsning på feriepraktik och sommarjobb är att ge Botkyrkas flickor och pojkar förutsättningar för meningsfull sysselsättning under sommaren. Satsningen ska också bidra till flickornas och pojkarnas erfarenheter av arbetslivet, inför ett framtida inträde på arbetsmarknaden.

Kommunen ska bekosta feriepraktikplatser inom kommunala verksamheter och bolag, ideella föreningar och sociala ekonomins aktörer, verksamma i Botkyrka kommun.

Kommunen ska underlätta för flickor och pojkar att skaffa sommarjobb i näringslivet genom matchningsförfarande i samarbete med Arbetsförmedlingen.

### Målgrupp

Flickor och pojkar som går ut grundskolan eller gymnasiet år 1 eller 2 kan ansöka om en feriepraktikplats. På särgymnasiet omfattas flickor och pojkar som går ut år 1, 2 eller 3.

Flickor och pojkar med prioritet har förtur och vid behov rätt till särskilt anpassade platser. Prioritet ges till ungdomar på följande grunder:

- kognitiv funktionsnedsättning
- sociala faktorer
- deltagande i sommarskola

Ungdomar med prioritet hänvisas från socialförvaltningen, studie- och yrkesvägledare på gymnasieskolan, särskolegymnasiet samt efter särskild överenskommelse.



2013-01-15

Asylsökande flickor och pojkar som saknar arbetstillstånd kan inte erbjudas praktikplats. Arbetstillstånd är en förutsättning för anställning och löneutbetalning.

### **Urvalsprocessen**

Till kommunala feriepraktikplatser ska urvalsprocessen vara flexibel och utgå från såväl ungdomens som arbetsgivarens behov. Kommunen ska ta hänsyn till att ungdomen ska ha möjlighet att få en feriepraktikplats, oavsett erfarenhet och förmåga. Det är samtidigt positivt att ungdomar genom urvalsprocessen får träna sig i hur det är att söka arbete.

Urvalet genomförs enligt följande ordning:

- 1: Riktade platser för flickor och pojkar med särskilda behov.
- 2: Lottning.
- 3: I särskilda fall inslag av matchning till platser där arbetsgivaren bedömer att det är relevant, till exempel för att säkerställa motivation och intresse hos ungdomen. Detta kan handla om informationsmöten samt en enkel variant av speeddating. En bedömning görs i dialog med samordnaren.

### **Ideella föreningar och sociala ekonomins aktörer**

Ideella föreningar får ansöka om kommunala medel för att ta emot och anordna feriepraktik för flickor och pojkar. Även sociala ekonomins aktörer får ansöka om medel och anordna feriepraktik, oavsett organisationsform. Samordnande förvaltning ska väga in i sin bedömning att feriepraktiken inte ger några positivt särbehandlande konkurrensfördelar för aktören.

Feriepraktik är en arbetsmarknadsåtgärd som kan jämföras med annan praktik som kommunen anordnar och bekostar, såsom språk- och yrkespraktik. Det huvudsakliga syftet med praktiken är att ungdomen ska få en meningsfull sysselsättning och erfarenheter från arbetslivet. En feriepraktikplats får inte ersätta ett företags behov av ordinarie arbetskraft.

Föreningen/aktören ska visa att platsen är lämplig för en ungdom och uppfyller säkerhetsföreskrifter från Arbetsmiljöverket. Föreningen/aktören ska på ett godtagbart sätt efter feriepraktikperioden redovisa till kommunen hur medlen har använts.

2013-01-15

Föreningen/aktören tar arbetsgivaransvar. De sköter själva sin rekrytering, och omfattas inte av kommunens urvalsprocess.

### **Kvalitet**

Feriepraktikplatser och sommarjobb ska hålla hög kvalitet och samordnande förvaltning ska säkerställa detta i såväl planering som genomförande och efterarbete.

Exempel på kriterier som återspeglar hög kvalitet är att ungdomen:

- upplever praktikplatsen som meningsfull
- har tillgång till god handledning i nödvändig omfattning
- får värdefulla lärdomar och erfarenheter av arbetslivet
- får referenser och meriter för sitt CV
- omgärdas av rutiner och struktur på arbetsplatsen

Efter varje praktikperiod ska samordnande förvaltning genomföra en utvärdering av kvaliteten, förslagsvis med både ungdomar och arbetsgivare. Resultatet från utvärderingen ska användas i det kontinuerliga förbättringsarbetet.

### **Effekt**

Samordnande förvaltning ska utvärdera vilken effekt insatsen har, kopplat till ställda mål. Det vill säga, undersöka i vilken utsträckning feriepraktikplatsen bidrar till en meningsfull sysselsättning och stärkt koppling till arbetsmarknaden för ungdomen.



2012-11-20

Referens  
Andreas Liljenrud

Mottagare  
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

## Förslag till beslut om ny vägledningsfunktion för vuxna i Botkyrka kommun

### Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ger förvaltningschefen i uppdrag att driftsätta en ny vägledningsfunktion senast 2014.

### Sammanfattning

Vägledningsfunktionen ska driftsättas utifrån följande mål, uppdrag och riktlinjer. Målet är att inrätta en vägledningsfunktion för vuxna Botkyrkabor som ska möta individens behov och villkor av vägledning i riktning mot arbete och meningsfull sysselsättning. Verksamheten ska driftsättas med beaktande av den kostnadskalkyl som tagits fram i utredningen av ny vägledningsfunktion.

### Uppdrag

Vägledningsfunktionen ska:

1. Bedriva studie- och yrkesvägledning med hög kompetens kring arbetsmarknadens behov och villkor så att individens vägval leder mot varaktigt arbete eller meningsfull sysselsättning.
2. Skapa förutsättningar för bred samverkan med näringsliv, myndigheter och andra centrala aktörer kring individens behov av vägledning.
3. Bedriva verksamheten utifrån gällande lagstiftning (skollagen)
4. Ansvara för antagning till kommunal vuxenutbildning, utbildning i svenska för invandrare och samhällsorientering
5. Upprätta individuella studieplaner för studerande
6. Ansvara för att möta individens behov av validering
7. Upphandla externa anordnare samt ansvara för avtalsvård
8. Ansvara för kvalitetsuppföljning av externa anordnare

2012-11-20

## Riktlinjer

Vägledningfunktionen ska:

1. Bedriva verksamheten så att alla vuxna kvinnor och män i Botkyrka som är i behov av studie- och yrkesvägledning kan erbjudas detta
2. Utveckla den uppsökande verksamheten
3. Integrera jämställdhetsperspektiv i verksamheten genom att i sitt utvärderings- och utvecklingsarbete belysa och beakta förhållanden utifrån kön. Verksamheten ska redovisa statistik, uppföljningar och analyser med kön som övergripande indelningsgrund.
4. Utveckla arbetet med interkulturella förhållningssätt i verksamheten

## Ärendet

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har under 2012 haft i uppdrag att utreda och lämna förslag till hur en ny effektiv vägledningfunktion för vuxna i Botkyrka kan utformas. En kartläggning och analys av befintlig vägledning har genomförts. Resultatet presenterades i skrivelsen Delrapport ny vägledningfunktion för vuxna. Innehållet föredrogs för nämnden i maj. Utredningens slutrapport presenterades för nämnden i november.

Förslaget till ny vägledningfunktionen tar sin utgångspunkt i medborgarnas behov och villkor. Uppdrag och riktlinjer anger att verksamheten ska bedrivas så att alla vuxna Botkyrkabor som är i behov av studie och yrkesvägledning ska få det. Vägledning och antagning till utbildning i svenska för invandrare, kommunal vuxenutbildning och samhällsorientering sker under samma tak, vilket innebär att Botkyrkabor får en väg in till studier. Den uppsökande verksamheten ska utvecklas. Syftet är att nå individer som är i behov av vägledning men av olika anledningar inte kommer i kontakt med studie- och yrkesvägledning. Tillgängligheten ska öka genom att verksamheten bedrivs i ändamålsenliga lokaler. Genom samverkan med centrala aktörer ska kontaktytor och arenor för uppsökande verksamhet och individanpassad vägledning utvecklas.

Studie- och yrkesvägledning ska ske med hög kompetens kring arbetsmarknadens behov och villkor så att individens vägval leder mot varaktigt arbete eller meningsfull sysselsättning. Botkyrkabor får vägledning som fokuserar på att hon/han ska ha en varaktig sysselsättning och försörja sig själv i framtiden. Entreprenörskap och eget företagande inkluderas som en väg till egen försörjning. Vägledningen ska utgå från såväl Botkyrkaborns förutsättningar och mål,

2012-11-20

som arbetsmarknadens villkor och behov. Botkyrkabon ska få rätt insats i rätt tid, bland annat genom att vägledningsfunktionen har en god samverkan med andra myndigheter och med näringslivet.

Botkyrkabon erbjuds vägledning till studier och yrke som är fristående från de kommunala utförarna av utbildning och arbetsmarknadsinsatser. En ny vägledningsfunktion har i uppdrag att utveckla samverkan mellan centrala aktörer kring individens behov av vägledning. Arbetsförmedlingen, CSN, kommunala verksamheter, högskolor, branschorganisationer, näringsliv och civilsamhället är aktörer som en ny vägledningsfunktion behöver samverka med.

Jan Strandbacke  
Förvaltningschef

Andreas Liljenrud  
Utvecklingsledare

#### Bilagor

Slutrapport ny vägledningsfunktion för vuxna i Botkyrka, bilaga 1  
Delrapport ny vägledningsfunktion för vuxna i Botkyrka, bilaga 2



## Slutrapport

### Ny vägledningsfunktion för vuxna i Botkyrka

Under 2012 är ett av arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens (Avux) operativa mål att utreda och lämna förslag till hur en ny effektiv vägledningsfunktion för vuxna i Botkyrka kan utformas. Utredningsarbetet bedrivs i projektform och leds av utvecklingsfunktionen på förvaltningskontoret.

Denna slutrapport redovisar styrgruppens<sup>1</sup> förslag till hur en ny vägledningsfunktion kan utformas. Förslagen rör verksamhetens mål och uppdrag, styrning och organisation, målgrupp, lokaler samt budget och finansiering. Styrgruppen lämnar även förslag på tidsplan för verksamhetens förändring med start januari 2013. Slutrapporten avslutas med en konsekvensbeskrivning av lagda förslag, avseende ekonomi, mål och förväntade effekter.

Förslagen grundar sig på styrgruppens kartläggning av nuvarande vägledningsverksamhet i Botkyrka kommun. Analys och slutsatser har tagit sin utgångspunkt i medborgarnas behov. Kartläggning, analys och slutsatser tillsammans med metod och organisation för projektets genomförande har presenterats i en delrapport.<sup>2</sup> Delrapporten har presenterats för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden i början av juni 2012. Samtliga samverkanspartner under analysfasen har delgivits delrapporten, dessa aktörer har även fått slutrapporten på remiss under hösten 2012.

I slutrapporten avses styrgruppen när orden; *vi* eller *våra* används.

Andreas Liljenrud  
projektledare/målägare

---

<sup>1</sup> Andreas Liljenrud (projektledare), Lisa Alm verksamhetsutvecklare, Lisbeth Jacobsson Verksamhetschef Vuxenutbildning, Anette Berggren Verksamhetschef AKC och Agneta Göransson Verksamhetschef Xenter

<sup>2</sup> *Delrapport Ny vägledningsfunktion för vuxna* Slutsatser och analys utifrån en kartläggning av befintlig vägledning för vuxna i Botkyrka kommun. 2012-05-30

2012-11-15

## Innehållsförteckning

	sida
Inledning	1
Bakgrund	3
Sammanfattning	4
Förslag till ny vägledningsfunktion	
1. Mål	6
2. Uppdrag och riktlinjer	6
3. Rapportering	7
4. Målgrupp	7
5. Organisation	8
6. Lokaler	9
7. Budget och finansiering	10
8. Plan för uppbyggnad av ny vägledningsfunktion	11
9. Konsekvenser och förväntade effekter	12
10. Budget och ekonomisk konsekvensbeskrivning	15
11. Remisshantering	17

2012-11-15

## Bakgrund

Den operativa visionen för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden är;

*”Vi främjar ökad anställningsbarhet och bereder utökade möjligheter för Botkyrkabor att skaffa meningsfulla jobb eller sysselsättning. Detta ger medborgarna i Botkyrka högre livskvalitet”.*

I förvaltningens ettårsplan för 2012 anges två strategiska fokusområden; anställningsbarhet och meningsfulla jobb och sysselsättning.

Utifrån den strategiska visionen har nämnden antagit sex operativa mål. Ett av målen adresserar ett uppdrag till förvaltningen att utveckla/förändra vägledningsverksamheten. Under projektets analysfas har bilden av vad vägledning betyder för att stödja medborgarnas väg till arbete och meningsfull sysselsättning stärkts. I utredningsuppdraget *Botkyrka nästa*<sup>3</sup> har vägledning identifierats som en viktig framgångsfaktor för medborgarnas väg till arbete och meningsfull sysselsättning.

### Ny vägledningsfunktion med utgångspunkt i medborgarnas behov

Vår kartläggning visar att åtgärder och insatser i nuvarande vägledningsverksamhet inte alltid utgår från medborgarens behov och förutsättningar. Utifrån denna kunskap och mot bakgrund av att arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden identifierat vägledning som en av de främsta framgångsfaktorerna för att stärka medborgarnas möjligheter till arbete och meningsfull sysselsättning är alla förslag utformade för att i så hög grad som möjligt möta medborgarnas behov.

Vi har även vägt in kraven om en kostnadseffektiv och kvalitativ verksamhet i de förslag som presenteras. Nämndens förväntan på att en ny vägledningsfunktion möter både kvinnors och mäns villkor och behov samt interkulturellt förhållningssätt ska hanteras enligt särskilda direktiv.

---

<sup>3</sup> *Botkyrka nästa* - Projektets syfte är att kartlägga kommunens insatser inom arbetsmarknadspolitiska och näringslivspolitiska området och ge förslag till möjliga arbetssätt och organisering som väsentligt kan öka kommunens måluppfyllelse i arbetet med att fler Botkyrkabor ska försörja sig på eget arbete eller företagande samt hur kommunens förmåga att stimulera och stödja entreprenörskap, etablering av nya företag och verksamheter kan utvecklas.



2012-11-15

## **Sammanfattning**

Slutrapportens förslag till ny vägledningsfunktion för vuxna Botkyrkabor innebär en rejäl uppväxling och breddning av vägledningsarbetet inom kommunen. De främsta förändringarna sker genom:

### **Arbetsmarknadsfokus**

Botkyrkabor får vägledning som fokuserar på att hen ska ha en varaktig sysselsättning och försörja sig själv i framtiden. Entreprenörskap och eget företagande inkluderas som en väg till egen försörjning. Vägledningen ska utgå från såväl Botkyrkaborns förutsättningar och mål, som arbetsmarknadens villkor och behov. Botkyrkabor ska få rätt insats i rätt tid, bland annat genom att Vägledningsfunktionen har en god samverkan med andra kommunala verksamheter, myndigheter och med näringslivet.

### **Oberoende studie- och yrkesvägledning**

Botkyrkabor får en vägledning till studier och yrke som är fristående från de kommunala utförarna av utbildning och arbetsmarknadsinsatser. Detta säkerställer att Botkyrkabor får en oberoende vägledning och ett bredare utbud, såväl inom som utanför kommunens egna verksamheter.

### **En väg in till studier**

Botkyrkabor får ”en väg in” till sina studier. Vägledning och antagning till utbildning i svenska språket, kommunal vuxenutbildning och samhällsorientering sker under samma tak, vilket innebär att Botkyrkabor får färre aktörer att kontakta på sin väg till studier.

### **Hög tillgänglighet avseende lokaler och kompetens**

Botkyrkabor kommer ha lätt att hitta och ta sig till en ny vägledningsfunktion. Verksamheten ska bedrivas i ändamålsenliga lokaler med hög tillgänglighet för Botkyrkaborna. Tillgängligheten återspeglas också i generösa öppettider och varierande forum för vägledning, exempelvis reception, telefon, digitala informations- och möteskanaler etc.

Målsättningen om hög tillgänglighet återspeglas också i den kompetens som Vägledningsfunktionen besitter. Vägledningen ska vara individanpassad och kunna möta individers särskilda behov och förutsättningar. Det kan röra sig om utrikes födda akademiker, unga vuxna, individer med olika svårigheter/ diagnoser samt personer med psykiska funktionsnedsättningar eller personer med studiesocial problematik. Oavsett vilka villkor och behov som omgärdar individen ska en ny vägledningsfunktion sträva mot målet att alla som är i behov av vägledning ska få det utifrån sina behov och förutsättningar. Verksamheten ska bedrivas utifrån ett jämställt och interkulturellt förhållningssätt.

2012-11-15

#### Uppsökande verksamhet

Botkyrkabor som normalt inte kommer i kontakt med studie- och yrkesvägledning, till exempel "osynliga" gruppen, kan komma att uppsökas av vägledare inom helt nya arenor. Detta skapar möjligheter för Botkyrkabor i utanförskap att närma sig arbetsmarknaden.

#### Valideringsenhet

Botkyrkabor som har reell kompetens inom ett visst område får möjlighet att validera sina kunskaper. Detta är en tidsbesparande åtgärd för individen som kan korta vägen till arbete.

#### Övriga förstärkningar till följd av en ny vägledningfunktion

Ovanstående redovisar vad en ny vägledningfunktion medför för Botkyrkabor. Därutöver innebär förslaget:

- förstärkt samverkan med näringslivet, myndigheter som Arbetsförmedlingen och CSN samt centrala aktörer som kommunala verksamheter, högskolor, branschorganisationer med flera,
- stärkt uppdrag avseende kvalitetsuppföljning, upphandling och avtalsvård av externa anordnare för utbildning,
- förstärkning av lednings- och vägledningsresurser för att säkerställa en kvalitativ verksamhet.

#### Förväntade effekter

Utvecklandet av en ny vägledningfunktion sker med utgångspunkt i idén att vägledningsinsatser är en viktig framgångsfaktor för individens väg till arbete och meningsfull sysselsättning. De förväntade effekterna av en ny vägledningfunktion är att fler Botkyrkabor kommer ut i varaktigt arbete och meningsfull sysselsättning.

2012-11-15

## Förslag - Ny vägledningsfunktion

### 1. Mål

En ny Vägledningsfunktion ska leverera en effektiv studie- och yrkesvägledning för vuxna Botkyrkabor i riktning mot arbete och meningsfull sysselsättning.

En ny vägledningsfunktion tar sin utgångspunkt i Avux operativa vision.

*”Vi främjar ökad anställningsbarhet och bereder utökade möjligheter för Botkyrkabor att skaffa meningsfulla jobb eller sysselsättning. Detta ger medborgarna i Botkyrka högre livskvalitet”.*

Kommentar: Avux operativa vision anvisar att verksamheten ska bedrivas med sikte på arbete och meningsfull sysselsättning, med utgångspunkt i individens förutsättningar och mål.

### 2. Uppdrag och riktlinjer

En ny vägledningsfunktion har i uppdrag att bedriva verksamheten utifrån gällande lagstiftning och utifrån de riktlinjer som arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutat om. Verksamheten ska bedrivas med ett tydligt arbetsmarknadsfokus. En ny vägledningsfunktion har ett samordningsuppdrag som innebär att samla myndigheter och centrala aktörer i bred samverkan kring individens behov av vägledning.

### Uppdrag

En ny vägledning ska:

1. Bedriva studie- och yrkesvägledning med hög kompetens kring arbetsmarknadens behov och villkor så att individens vägval leder mot varaktigt arbete eller meningsfull sysselsättning.
2. Skapa förutsättningar för bred samverkan med näringsliv, myndigheter och andra centrala aktörer kring individens behov av vägledning.
3. Bedriva verksamheten utifrån gällande lagstiftning (skollagen)
4. Ansvara för antagning till kommunal vuxenutbildning, utbildning i svenska för invandrare och samhällsorientering
5. Upprätta individuella studieplaner för studerande
6. Ansvara för att möta individens behov av validering
7. Upphandla externa anordnare samt ansvara för avtalsvård
8. Ansvara för kvalitetsuppföljning av externa anordnare

2012-11-15

## Riktlinjer

En ny vägledningsfunktion ska:

1. Bedriva verksamheten så att alla vuxna kvinnor och män i Botkyrka som är i behov av studie- och yrkesvägledning kan erbjudas detta
2. Utveckla den uppsökande verksamheten
3. Integrera jämställdhetsperspektiv i verksamheten genom att i sitt utvärderings- och utvecklingsarbete belysa och beakta förhållanden utifrån kön. Verksamheten ska redovisa statistik, uppföljningar och analyser med kön som övergripande indelningsgrund.
4. Utveckla arbetet med interkulturella förhållningssätt i verksamheten

*Kommentar:* En ny vägledningsfunktion ska bedriva sin verksamhet med utgångspunkt i individens behov och med tydligt arbetsmarknadsfokus. Detta ställer krav på verksamhetens förmåga att ha en god målgruppsanalys för att möta individen med rätt vägledning. Arbetet med jämställdhetsintegrering är en viktig strategi för att säkra servicen mot både kvinnor och män i behov av vägledning. En ny vägledningsfunktion åläggs krav på utökad samverkan med myndigheter och andra centrala aktörer i syfte att stärka individens väg mot arbete och meningsfull sysselsättning. Att utveckla den uppsökande verksamheten har bedömts som avgörande för att nå den del av målgruppen som i dag inte har kontakt med kommunen men som är i behov av vägledning.

## 3. Rapportering

En ny vägledningsfunktion ska bedriva kvalitets- och verksamhetsuppföljning enligt arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningens ordinarie uppföljningsstruktur

## 4. Målgrupp

Alla vuxna kvinnor och män i Botkyrka kommun som är i behov av studie- och yrkesvägledning.

En ny vägledningsfunktion ska vända sig till alla vuxna kvinnor och män i Botkyrka kommun, inklusive de ungdomar som faller under det kommunala informationsansvaret. Verksamheten ska bedrivas så att de villkor och behov som personer med särskilda behov har inte lägger hinder för tillgången till god vägledning.

2012-11-15

*Kommentar:* Eftersom målgruppen för en ny vägledningsfunktion omfattar alla vuxna medborgare i kommunen är det särskilt viktigt att ta till vara på de brister i nuvarande vägledning som vår kartläggning identifierat. Vår kartläggning visar att dagens vägledningsverksamhet inte är anpassad för att möta alla medborgare med de varierande behov och förutsättningar som finns. Det kan röra sig om utrikes födda akademiker, individer med olika svårigheter/ diagnoser samt psykisk funktionsnedsättning, unga vuxna, personer med studiesocial problematik etc. Oavsett vilka villkor och behov som omgärdar individen ska en ny vägledningsfunktion sträva mot målet om att alla som är i behov av vägledning ska få detta utifrån sina behov och förutsättningar. Denna målsättning kräver en god målgruppsanalys, därför ligger detta som ett särskilt uppdrag till en ny vägledningsfunktion. Målgruppsanalysen lägger grunden för det val av metoder och insatser som verksamheten behöver använda för att skapa kvalitet i vägledningsarbetet.

## 5. Organisation

En ny vägledningsfunktion har sin organisatoriska tillhörighet i arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen. Den är fristående från övriga verksamhetsgrenar i förvaltningen och leds av en verksamhetschef direkt underställd förvaltningschefen. En ny vägledningsfunktion ska ha medarbetare som besitter hög kompetens kring arbetsmarknadens villkor och behov.

En ny vägledningsfunktion har behov av tydliga mål och uppdrag. Verksamhetschefen ansvarar för hur arbetet ska ledas och organiseras. De verksamhetsdelar som ingår i uppdraget är följande:

- **Verksamhetsledning** – att leda verksamheten mot uppsatta mål, samordning och samverkan med myndigheter och andra centrala aktörer samt verksamhetsutveckling.
- **Verksamhet/drift** -Vägledning, intest SFI, validering, antagning komvux, kvalitetsuppföljning, upphandling och avtalsvård
- **Administration** – kontor, reception, administration, web, ekonomi etc.

*Kommentar:* Hur en ny vägledningsfunktion ska ledas och organiseras är verksamhetschefens uppdrag. De verksamhetsdelar som följer av uppdraget synliggör ett antal områden som var och en är i behov av tydlig ledning. Flera av dessa kräver också särskild beslutsbehörighet för verksamhetens genomförande, ett sådant exempel är antagning till vuxenutbildning som är rektors

2012-11-15

ansvar. I den tidsplan för uppbyggnad av en ny vägledningsfunktion som presenteras i detta underlag följer att organisering av en ny vägledningsfunktion blir en av verksamhetschefens första uppgifter att lösa.

En ny vägledningsfunktion ska ha medarbetare som besitter hög kompetens kring arbetsmarknadens villkor och behov. Detta innefattar även kompetens kring vägledning mot aktörer som kan ge stöd och rådgivning kring entreprenörskap/eget företagande.

## 6. Lokaler

En ny vägledningsfunktion ska vara placerad i ändamålsenliga lokaler med hög tillgänglighet för medborgarna i Botkyrka kommun.
--

Nuvarande lokaler för vägledningscenter ska avvecklas. En ny vägledningsfunktion ska placeras i ändamålsenliga lokaler med hög tillgänglighet. Målsättningen är att en ny vägledningsfunktion ska vara i drift i nya lokaler senast 2014.

*Kommentar:* Processen kring framtagandet av nya lokaler för en ny vägledningsfunktion samordnas av förvaltningskontoret

2012-11-15

## 7. Budget och finansiering

En ny vägledningsfunktion ska bedriva sin verksamhet med hög kvalitet och kostnadseffektivitet. Under uppbyggnadsfasen behöver investeringsmedel tillföras för lokalanpassning. Avseende finansiering kommer utökade kostnader för lednings- och personalresurser omfördelas inom det verksamhetsanslag som arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen förfogar över.

Förslaget till en ny vägledningsfunktion utgår från nämndens bedömning att studie- och yrkesvägledning är ett framgångsrikt verktyg för att skapa förutsättningar för individens möjlighet till arbete och meningsfull sysselsättning. För att möta nämndens ambitioner kring en utökad satsning på vägledning kommer det förslag som styrgruppen presenterar i denna slutrapport innebära en kostnadsökning för en ny vägledningsfunktion på 3708 000 kronor.

Huvuddelen av kostnaderna finns redan i förvaltningen. Vissa kostnader flyttas internt mellan verksamheter i förvaltningen av organisatoriska skäl. En del av kostnaderna blir nya och behöver finansieras genom omprioriteringar inom förvaltningens budget alternativt genom en ramhöjning till Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden.

Budgeten för en ny vägledningsfunktion utgår från de kostnader förslagen i denna rapport genererar. Kostnaderna redovisas i sin helhet i en bilaga sist i slutrapporten.

<b>Budget för ny vägledningsfunktion:</b>	<b>8 820 000 kronor</b>
<b>Budget för nuvarande vägledningsfunktion:</b>	<b>- 5 112 000 kronor</b>
<b>Differens:</b>	<b>3 708 000 kronor</b>

*Kommentar:* Satsningen på en ny vägledningsfunktion innebär en större prioritering av studie- och yrkesvägledning inom Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen. Den uppsökande verksamheten, valideringsenheten, kvalitetsarbetet tillsammans med nya lokaler och ökade personalkostnader är förklaringen till kostnadsökningen. I takt med att en ny vägledningsfunktion utvecklas kommer detta få budgetkonsekvenser för förvaltningen som helhet.

2012-11-15

## 8. Plan för uppbyggnad av ny vägledningsfunktion

Uppbyggnaden av en ny vägledningsfunktion påbörjas i januari 2013. Prioriterade insatser under 2013 är rekrytering av verksamhetschef samt process för lokal- och personalförsörjning. Riktlinjer och uppdrag för en ny vägledningsfunktion träder i kraft när en verksamhetschef rekryterats. Målsättningen är att en ny vägledningsfunktion är driftsatt i nya lokaler, med full bemanning januari 2014.

### Prioriteringar

Januari – Mars 2013

- Rekrytering av ny verksamhetschef

Januari – december 2013

- Lokalförsörjningsprocess<sup>4</sup>

April – 2013

- Implementering av riktlinjer och uppdrag för ny vägledningsfunktion
- Personalförsörjning och organisationsstruktur

2014

- Ny vägledningsfunktion i full drift

*Kommentar:* Under 2012 har Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen haft i uppdrag att utreda hur en ny vägledningsfunktion kan utformas. När projektgruppen lämnar över sitt slutliga förslag till genomförande tar den politiska processen över. Vår plan för uppbyggnad av en ny vägledningsfunktion med start i januari 2013 bygger på att Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden fattar erforderliga beslut under 2012.

Uppbyggnaden av en ny vägledningsfunktion utifrån det förslag som presenterats i denna rapport kräver långsiktiga beslut förankrade i förvaltningens styrdokument. Lokalförsörjningsprocessen och omdisponering av medel för finansiering av en ny vägledningsfunktion är processer som behöver implementeras i förvaltningens flerårsplan.

---

<sup>4</sup> Lokalförsörjningsprocessen har påbörjats av förvaltningskontoret under 2012



2012-11-15

## 9. Konsekvenser och förväntade effekter



### Arbetsmarknadsfokus

Botkyrkabon får vägledning som fokuserar på att hen ska ha en varaktig sysselsättning och försörja sig själv i framtiden. Entreprenörskap och eget företagande inkluderas som en väg till egen försörjning i framtiden. Vägledningen ska utgå från såväl Botkyrkabons förutsättningar och mål, som arbetsmarknadens villkor och behov. Botkyrkabon ska få rätt insats i rätt tid, bland annat genom att Vägledningfunktionen har en god samverkan med andra kommunala verksamheter, myndigheter och med näringslivet.

### Oberoende studie- och yrkesvägledning

Botkyrkabon får en vägledning till studier och yrke som är fristående från de kommunala utförarna av utbildning och arbetsmarknadsinsatser. Detta säkerställer att Botkyrkabon får en oberoende vägledning och ett bredare utbud, såväl inom som utanför kommunens egna verksamheter.

2012-11-15

#### En väg in till studier

Botkyrkabon får ”en väg in” till sina studier. Vägledning, intest och antagning till Sfi, Komvux och samhällsorientering sker under samma tak, vilket innebär att Botkyrkabon får färre aktörer att kontakta på sin väg till studier.

#### Hög tillgänglighet avseende lokaler och kompetens

Botkyrkabon kommer ha lätt att hitta och ta sig till en ny vägledningsfunktion. Verksamheten ska bedrivas i ändamålsenliga lokaler med hög tillgänglighet för Botkyrkaborna. Tillgängligheten återspeglas också i generösa öppettider och varierande forum för vägledning, exempelvis reception, telefon, digitala informations- och möteskanaler etcetera.

Målsättningen om hög tillgänglighet återspeglas också i den kompetens som Vägledningsfunktionen besitter. Vägledningen ska vara individanpassad och kunna möta individers särskilda behov och förutsättningar. Det kan röra sig om utrikes födda akademiker, unga vuxna, individer med olika svårigheter/ diagnoser samt psykisk funktionsnedsättning och personer med studiesocial problematik. Oavsett vilka villkor och behov som omgärdar individen ska en ny vägledningsfunktion sträva mot målet om att alla som är i behov av vägledning ska få det utifrån sina behov och förutsättningar. Verksamheten ska bedrivas utifrån ett jämställt och interkulturellt förhållningssätt.

#### Uppsökande verksamhet

Botkyrkabor som normalt inte kommer i kontakt med studie- och yrkesvägledning, till exempel ”osynliga” gruppen, kan komma att uppsökas av vägledare inom helt nya arenor. Detta skapar möjligheter för Botkyrkabor i utanförskap att vidta åtgärder för att närma sig arbetsmarknaden.

#### Valideringsenhet

Botkyrkabor som har reell kompetens inom visst område får möjlighet att validera sina kunskaper. Detta är en tidsbesparande åtgärd för individen som kan korta vägen till arbete.

#### Övriga förstärkningar till följd av en ny vägledningsfunktion

Ovanstående redovisar vad en ny vägledningsfunktion medför för Botkyrkabon. Därutöver innebär förslaget:

- förstärkt samverkan med myndigheter som Arbetsförmedlingen och CSN samt centrala aktörer som kommunala verksamheter, högskolor, branschorganisationer etc.
- stärkt uppdrag avseende kvalitetsuppföljning, upphandling och avtalsvård av externa anordnare för utbildning.
- förstärkning av lednings- och vägledningsresurser för att säkerställa en kvalitativ verksamhet.

2012-11-15

#### Förväntade effekter

Utvecklandet av en ny vägledningsfunktion sker med utgångspunkt i idén att vägledningsinsatser är en viktig framgångsfaktor för individens väg till arbete och meningsfull sysselsättning. De förväntade effekterna av en ny vägledningsfunktion är att fler Botkyrkabor kommer ut i varaktigt arbete och meningsfull sysselsättning.

2012-11-15

## 10. Budget och ekonomisk konsekvensbeskrivning

---

### Botkyrka Vägledningscenter (nuvarande vägledningsfunktion)

#### Kostnader

Verksamhetschef	140.000 kr
Rektorstjänst (antagning Komvux, SFI, upphandling, avtalsvård)	220.000 kr
Studie- och yrkesvägledare 6 tjänster	2.822.000 kr
Administration 2 tjänster	760.000 kr
Intest SFI 2 tjänster	950.000 kr
Kvalitetsuppföljning	190.000 kr

#### Övrigt

Kompetensutveckling, friskvård kontorsmaterial	30.000 kr
--	-----------

**Summa** **5.112.000** Kr\*

### Ny vägledningsfunktion (enligt slutrapportens förslag)

#### Kostnader

Verksamhetschef	850.000 kr
Rektorstjänst (antagning Komvux, SFI, Upphandling, avtalsvård)	800.000 kr
Studie- och yrkesvägledare 7,5 tjänster	3.540.000 kr
Administration 3 tjänster	1.140.000 kr
Intest SFI 2 tjänster	950.000 kr
Valideringsenhet	700.000 kr
Kvalitetsuppföljning	540.000 kr

#### Övrigt

Kompetensutveckling, friskvård kontorsmaterial	150.000 kr
Marknadsföring / information	150.000 kr

**Summa** **8.820.000** Kr\*

\* Lokalkostnader ej inräknade, se konsekvensbeskrivning nästa sida

2012-11-15

### **Ekonomisk konsekvensbeskrivning**

Slutrapportens förslag på ny vägledningsfunktion genererar kostnadsökningar på **3.708.000** kr jämfört med nuvarande verksamhet vid vägledningscenter. Siffrorna nedan redovisar hur kostnadsökningarna är fördelade samt summan för dessa. De delar som stärks är följande:

<b>Resursförstärkning</b>	<b>Kostnadsökning</b>
Ledningsresurser Verksamhetschef och rektorstjänst är heltider. Detta krävs för att uppdraget är långt mer omfattande än idag.	1.290.000 kronor
Studie- och yrkesvägledning Gruppen stärks med 1,5 tjänst. Utökade resursbehov motiveras av att uppdraget omfattar en bredare vägledning än tidigare, samt en uppsökande verksamhet.	718.000 kronor
Administration 1 tjänst	380.000 kronor
Kvalitets- uppföljning/utveckling	350.000 kronor
Marknadsföring / Information Ett utökat uppdrag kring uppsökande verksamhet och prioriterade målgrupper kräver informationsinsatser.	150.000 kronor
Valideringsenhet Validering är ett av de viktigaste verktygen som tillförs den nya vägledningsfunktionen.	700.000 kronor
Kompetensutveckling Förändrade kompetensprofiler för personalen kräver resurser för kompetensutveckling.	120.000 kronor
Lokalkostnader Kostnaden står i direkt relation till val av lokal, nya externa eller interna befintliga.	0 - 800.000 kronor

2012-11-15

## 11. Remisshantering

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har skickat slutrapporten på remiss till följande aktörer:

Socialförvaltningen Botkyrka kommun  
Utbildningsförvaltningen Botkyrka kommun  
Kommunledningsförvaltningen Botkyrka kommun  
Kultur- och fritidsförvaltningen Botkyrka kommun  
Serviceförvaltningen Botkyrka kommun  
Arbetsförmedlingen  
Försäkringskassan  
Samordningsförbundet  
Mångkulturellt Centrum

Förvaltningen har valt att lämna ett förslag till beslutsunderlag till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens sammanträde den 6:e december 2012. Nämnden har då att fatta beslut om mål, uppdrag och riktlinjer för en ny vägledningsfunktion. Detta beslutsunderlag vilar på slutrapportens förslag.

Att operativt driftsätta en ny vägledningsfunktion är förvaltningens uppdrag. Huvuddelen av de frågor som lyfts i remisserna hanterar operativa frågor. Hur dessa frågor ska lösas avser förvaltningen att finna sin lösning på i fortsatt dialog med deltagande aktörer.



## **5**

### **Information - Medarbetarundersökning**

#### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen och lägger densamma till handlingarna.



**6**

**Muntlig redovisning för kontaktmannabesök  
(AVUX/2013:13)**

**Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen om muntlig redogörelse för kontaktmannabesök.





## **7**

### **Redovisning av delegationsbeslut (AVUX/2013:19)**

#### **Förslag till beslut**

Redovisning av Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner redovisningen av delegeringsbesluten.

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

Följande listor har lämnats in:

Överenskommelse om arbetsbefrielse – Jan Strandbacke (A 27)

Godkännande av pensionsavgång – Jan Strandbacke (A 27)

Förordnande som vik. Rektor/verksamhetschef – Jan Strandbacke (A 13)

Daglig verksamhet februari 2013

Vuxenutbildning december 2012

Vuxenutbildning januari 2013

Vuxenutbildning februari 2013

Xenter februari 2013



# BOTKYRKA KOMMUN

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

ANMÄLAN AV DELEGATIONSBESLUT

2013-02-28

Enhet  
AVUX Daglig verksamhet

## Månad feb 2013

Inlämnas till förvaltningskontoret senast den 5:e i månaden efter beslutsmå-  
naden

Beslutsda- tum	Delegat- ions punkt	Beslut (ange t.ex. bevil- jande av anställning)	Dnr	Delegat
2013-02-13	D4	Arbetskada olycka	2013:6	Eva Holtze
2013-02-15	D1	Anställningsavtal Arbetskonsulent	2013:7	Yvonne Lundén

Delegat: \_\_\_\_\_

Verksamhetschef Yvonne Lundén



# BOTKYRKA KOMMUN

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

ANMÄLAN AV DELEGATIONSBESLUT

2013-02-04

Enhet  
Botkyrka Vuxenutbildning

## Månad december 2012

Inlämnas till förvaltningskontoret senast den 5:e i månaden efter besluts-  
månaden

Beslutsda- tum	Delegat- ions punkt	Beslut (ange t.ex. bevil- jande av anställning)	Dnr	Delegat
2012-12-01 – 2012-12-21	B 20	6 beslut angående SFI-bonus varav 5 beviljade		Per Anders- son
2012-12-18	B 10	Nytt anställningsavtal av 1 SFI- lärare, behörig, ändring av tjänst- göringsgrad		„
2012-12-19	B 10	Lönetillägg för 2 personer 130101- 141231, Arbetslagsledare		„
2012-12-18	B 10	Anställning av 1 studie- och yr- kesvägledare, tidsbegränsat		„

Delegat: \_\_\_\_\_

Rektor Per Andersson



# BOTKYRKA KOMMUN

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

ANMÄLAN AV DELEGATIONSBESLUT

2013-03-05

Enhet  
Botkyrka Vuxenutbildning

## Månad februari 2013

Inlämnas till förvaltningskontoret senast den 5:e i månaden efter besluts-  
månaden

Beslutsda- tum	Delegat- ions punkt	Beslut (ange t.ex. bevil- jande av anställning)	Dnr	Delegat
2013-02-01 – 2013-02-28	B 20	4 beslut angående SFI-bonus varav 2 beviljade		Per Anders- son
2013-02-25 – 2013-02-26	B 10	Anställning av 2 SFI-lärare, tills- vidare, behöriga		„
2013-02-21	B 10	Anställning av 1 SFI-lärare, tids- begränsat, obehörig, heltid för pro- jekt BAS		„

Delegat: \_\_\_\_\_

Rektor Per Andersson



# BOTKYRKA KOMMUN

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

ANMÄLAN AV DELEGATIONSBESLUT

2013-02-04

Enhet  
Botkyrka Vuxenutbildning

## Månad januari 2013

Inlämnas till förvaltningskontoret senast den 5:e i månaden efter beslutsmå-  
naden

Beslutsda- tum	Delegat- ions punkt	Beslut (ange t.ex. bevil- jande av anställning)	Dnr	Delegat
2013-01-01 – 2013-01-31	B 20	11 beslut angående SFI-bonus varav 5 beviljade		Per Anders- son
2013-01-07	B 10	Anställning av 1 SFI-lärare, tids- begränsat, behörig, arbetstagare över 67 år, heltid		„
2013-01-14	B 10	Anställning av 1 SFI-lärare, tids- begränsat, behörig, deltid (kvälls- kurser)		„
2013-01-14	B 10	Anställning av 1 SFI-lärare, tids- begränsat, obehörig, deltid (kvälls- och lördagskurser)		„
2013-01-09	B 10	Lönetillägg för 1 person 130101- 141231, Arbetslagsledare		

Delegat: \_\_\_\_\_

Rektor Per Andersson





## **8**

### **Anmälningssärenden (AVUX/2013:5)**

#### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

#### **Ärendet**

Följande anmäls till Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden:

Verksamhetsplan med internbudget, KS/2012:559

**§ 23****Verksamhetsplan med internbudget (KS/2012:559)****Beslut**

Kommunfullmäktige godkänner att 775 000 kronor omfördelas från vård- och omsorgsnämnden till kommunstyrelsen avseende kommunens tillgänglighetssamordnare.

Kommunfullmäktige omfördelar 1 245 000 kronor i enlighet med det förslag som kommunledningsförvaltningen redovisat.

**Kommunstyrelsens beslut i ärendet**

Kommunstyrelsen godkänner förslaget till verksamhetsplan med kompletterande åtaganden för kommunstyrelsen, samt internbudget för 2013.

Kommunstyrelsen omfördelar 200 000 kronor till valnämnden från anslaget för oförutsedda behov i enlighet med kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse.

**Ärendet**

Kommunstyrelsen har 2013-02-04 § 30 lämnat ett förslag till beslut.

Kommunledningsförvaltningen har utarbetat ett förslag till verksamhetsplan med 13 kompletterande åtaganden för kommunstyrelsen samt internbudget för kommunstyrelsens och kommunledningsförvaltningens verksamhetsområden 2013.

Förslaget baseras på de förutsättningar och ramar som Ettårsplan 2013 innehåller. Budgetförslaget omsluter 251,3 miljoner kronor, vilket är i överensstämmelse med den ram som kommunfullmäktige fastställt för 2013. I det nuvarande förslaget finns dock en underfinansiering på 1 950 000 kronor som förvaltningens ledningsgrupp genom olika förslag ska åtgärda.



2013-02-21

Dnr KS/2012:559

Ekonomidelen redovisas på verksamhetsnivå. I och med den nya organisationen är det inte i alla delar möjligt att jämföra budgetsiffrorna för 2012 och 2013.

Som en del av omorganisationen har man beslutat att kommunens tillgänglighetsarbete personalmässigt ska överföras från vård- och omsorgsförvaltningen till kommunledningsförvaltningen. Det innebär att 775 000 kronor ska överföras mellan de berörda förvaltningarna.

I anslutning till arbetet med förvaltningens ettårsplan har två frågor diskuterats med den politiska ledningen som inte beaktades i ettårsplanen för 2013. Det första avser förberedelser inför 2014 års val. Här föreslås att valnämnden får ett utökad anslag på 200 000 kronor för detta arbete.

Som en del i budgetförslaget föreslås att det avkastningskrav som fanns på den gamla serviceförvaltningen sänks med 1 245 000 kronor för kommunens städverksamhet. Bakgrunden är att man inom städservice bedrivit ett omfattande effektiviseringsarbete under 2011/12. Detta kommer nu att resultera i en sänkning av priserna för 2013 och därmed lägre priser för de som köper städtjänsterna. Mot den bakgrunden bör de berörda nämndernas budgetramar sänkas med 1 245 000 kronor samtidigt som avkastningskravet för den nya kommunledningsförvaltningen sänks med motsvarande belopp. Fördelningen mellan de berörda förvaltningarna framgår av bilaga 1 till tjänsteskrivelsen.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i en tjänsteskrivelse 2013-01-09 med tillhörande bilaga 2013-01-09.

Expedieras till:

- Samtliga förvaltningar och nämnder
- Controller Magnus Eriksson, kommunledningsförvaltningen
- Controller Monica Blommark, kommunledningsförvaltningen
- Ekonomiassistent Suzana Milosavljevic, kommunledningsförvaltningen



2013-01-09

Dnr

Referens  
Magnus Eriksson

Mottagare  
Kommunstyrelsen

## **Verksamhetsplan och internbudget för kommunledningsförvaltningen/kommunstyrelsen 2013**

### **Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen godkänner förslaget till verksamhetsplan med kompletterande åtaganden för kommunstyrelsen, samt internbudget för 2013.

Kommunstyrelsen omfördelar 200 000 kronor till valnämnden från anslaget för oförutsedda behov i enlighet med kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse.

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige godkänner att 775 000 kronor omfördelas från vård- och omsorgsnämnden till kommunstyrelsen avseende kommunens tillgänglighetssamordnare.

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige omfördelar 1 245 000 kronor i enlighet med det förslag som kommunledningsförvaltningen redovisat.

### **Ärendet**

Kommunledningsförvaltningen har utarbetat ett förslag till verksamhetsplan med 13 kompletterande åtaganden för kommunstyrelsen samt internbudget för kommunstyrelsens och kommunledningsförvaltningens verksamhetsområden 2013.

Förslaget baseras på de förutsättningar och ramar som Ettårsplan 2013 innehåller. Budgetförslaget omsluter 251,3 miljoner kronor, vilket är i överensstämmelse med den ram som kommunfullmäktige fastställt för 2013. I det nuvarande förslaget finns dock en underfinansiering på 1 950 000 kronor som förvaltningens ledningsgrupp genom olika förslag ska åtgärda.

Ekonomidelen redovisas på verksamhetsnivå. I och med den nya organisationen är det inte i alla delar möjligt att jämföra budgetsiffrorna för 2012 och 2013.

2011-12-21

Dnr KS/2011:486

Som en del av omorganisationen har man beslutat att kommunens tillgänglighetsarbete personalmässigt ska överföras från vård- och omsorgsförvaltningen till kommunledningsförvaltningen. Det innebär att 775 000 kronor ska överföras mellan de berörda förvaltningarna.

I anslutning till arbetet med förvaltningens ettårsplan har två frågor diskuterats med den politiska ledningen som inte beaktades i ettårsplanen för 2013. Det första avser förberedelser inför 2014 års val. Här föreslås att valnämnden får ett utökat anslag på 200 000 kronor för detta arbete.

Som en del i budgetförslaget föreslås att det avkastningskrav som fanns på den gamla serviceförvaltningen sänks med 1 245 000 kronor för kommunens städverksamhet. Bakgrunden är att man inom städservice bedrivit ett omfattande effektiviseringsarbete under 2011/12. Detta kommer nu att resultera i en sänkning av priserna för 2013 och därmed lägre priser för de som köper städtjänsterna. Mot den bakgrunden bör de berörda nämndernas budgetramar sänkas med 1 245 000 kronor samtidigt som avkastningskravet för den nya kommunledningsförvaltningen sänks med motsvarande belopp. Fördelningen mellan de berörda förvaltningarna framgår av bilaga 1 till tjänsteskrivelsen.

### **Övrigt**

Som bilaga till verksamhetsplanen och internbudgeten finns en förteckning över budgetansvariga och beslutsattester.

---

Expedieras till  
Samtliga förvaltningar

# LÅNGT IFRÅN LAGOM

## Verksamhetsplan och internbudget 2013

Kommunledningsförvaltningen/kommunstyrelsen



BOTKYRKA  
KOMMUN



Långt ifrån lagom



<b>VERKSAMHETSOMRÅDE .....</b>	<b>5</b>
<b>EKONOMISKA RAMAR.....</b>	<b>5</b>
EKONOMISKA FÖRUTSÄTTNINGAR: .....	5
INVESTERINGAR: .....	7
<b>KOMMUNSTYRELSENS OCH KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNINGENS ÅTAGANDEN .....</b>	<b>9</b>
<b>MÅLOMRÅDE - MEDBORGARNAS BOTKYRKA .....</b>	<b>9</b>
MÅLOMRÅDE - MEDBORGARNAS BOTKYRKA .....	9
MÅL 1. BOTKYRKABORNA ÄR MER DELAKTIGA I SAMHÄLLSUTVECKLINGEN (KF) .....	10
MÅL 2. BOTKYRKABORNA HAR MER JÄMSTÄLLDA OCH JÄMLIKA FÖRUTSÄTTNINGAR OCH MÖJLIGHETER (KF) .....	10
MÅL 3. BOTKYRKABORNA ÄR FRISKARE OCH MÅR BÄTTRE (KF).....	11
MÅL 4. FLER BOTKYRKABOR KAN FÖRSÖRJA SIG PÅ EGET ARBETE ELLER FÖRETAGANDE (KF) .....	12
MÅL 5. BOTKYRKA ATTRAHERAR FLER FÖRETAG, SÄRSKILT INOM MILJÖ, HÄLSA OCH KREATIVA N. (KF) .....	12
<b>MÅLOMRÅDE - VÄLFÄRD MED KVALITET FÖR ALLA.....</b>	<b>13</b>
MÅLOMRÅDE - VÄLFÄRD MED KVALITET FÖR ALLA: .....	13
<b>MÅLOMRÅDE - GRÖN STAD I RÖRELSE.....</b>	<b>14</b>
MÅLOMRÅDE - GRÖN STAD I RÖRELSE .....	14
MÅL 9. I BOTKYRKA BYGGS FLER ATTRAKTIVA BOSTÄDER (KF).....	14
<b>MÅLOMRÅDE - KULTUR OCH KREATIVITET GER KRAFT .....</b>	<b>16</b>
MÅLOMRÅDE - KULTUR OCH KREATIVITET GER KRAFT .....	16
MÅL 10. KOMMUNEN STIMULERAR KREATIVITET OCH ENTREPRENÖRSKAP (KF) .....	16
<b>MÅLOMRÅDE - EN EFFEKTIV OCH KREATIV KOMMUNAL ORGANISATION.....</b>	<b>17</b>
MÅLOMRÅDE - EN EFFEKTIV OCH KREATIV KOMMUNAL ORGANISATION .....	17
MÅL 12. EFFEKTIV ORGANISATION MED ÖKAD KVALITET OCH RÄTT KOMPETENS (KF) .....	17
MÅL 13. FOSSILBRÄNSLEFRI KOMMUNAL ORGANISATION SENAST 2015 (KF) .....	19
DETALJERAD BUDGET FÖR 2013 .....	20
KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNING INKLUSIVE GEMENSAM VERKSAMHET.....	20
<i>Beskrivning och analys av förändringar:</i> .....	23
POLITISK VERKSAMHET.....	25
<i>Beskrivning och analys av förändringar:</i> .....	25
BIDRAG, AVGIFTER OCH ERSÄTTNINGAR .....	26
<i>Beskrivning och analys av förändringar:</i> .....	27
EXPLOATERINGSVERKSAMHET.....	28



## Verksamhetsområde

Kommunledningsförvaltningen är kommunstyrelsens ledningsorgan och ska i den rollen:

Leda och följa upp kommunens övergripande styrning av verksamhet och ekonomi.

Samordna, styra, utveckla och följa upp kommunövergripande strategiska processer; exploatering, näringsliv, samhällsplanering, områdebaserat arbete, internationella frågor, frågor om trygghet och säkerhet, medborgarservice m fl.

Samordna, styra, utveckla och följa upp kommunövergripande stödprocesser; ekonomi, upphandling, personal, information, IT, telefoni, juridik, ärende- och dokumenthantering.

Kommunledningsförvaltningen utgör också kanslifunktion för kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Under kommunledningsförvaltningen redovisas även de politiska organen, bidrag, ersättningar och medlemsavgifter samt vissa kommungemensamma verksamheter.

## Ekonomiska ramar

### Ekonomiska förutsättningar:

Miljoner kronor	Bokslut	Bokslut	Budget	Budget
	2010	2011	2012	2013
Verksamhetens intäkter (+)	410,3	400,3	380,6	405,6
Verksamhetens kostnader (-)	-624,8	-636,4	-616,3	-656,9
Nettokostnad (+/-)	-214,5	-236,1	-235,7	-251,3
Nettoinvesteringar (+/-)	-19,1	-24,6	-34,4	-29,1

### Beskrivning och analys av förändringar:

Kommunstyrelsens budget har arbetats om med hänsyn till den nya organisation som trädde i kraft den 1 januari 2013. Det innebär att den budget som antogs av fullmäktige i november är förändrad så att den nu är anpassad till organisationen för de nu hopslagna förvaltningarna (kommunledningsförvaltningen och serviceförvaltningen). Den ekonomiska ramen är dock oförändrad i förhållande till den budget som antogs av kommunfullmäktige. Ramen uppgår till 251,3 miljoner kronor, vilket motsvarar en ökning med 15,6 miljoner jämfört med 2012. I förhållande till flerårsplanen har netto 7,2 miljoner tillförts.

I samband med att budgeten har arbetats om har dock konstaterats att det finns en underfinansiering på cirka 1,5 miljon kronor. Därtill kommer att det behöver sättas av ungefär en halv miljon kronor för olika omställningsinsatser för den nya organisationen. Sammantaget innebär det en brist på 1 950 000 kronor för 2013. Kommunledningsförvaltningens ledningsgrupp kommer under våren att påbörja ett arbete med att åstadkomma besparingar som ska syfta till att täcka den aktuella bristen.

Under 2012 har effektiviseringar genomförts inom kommunens städverksamhet. Detta har varit en del av kommunens effektiviseringsarbete. Mot den bakgrunden höjdes resultatkravet för 2012 med 1,2 miljoner kronor. Det gör att det nu finns utrymme att sänka priserna för



2013. För att uppnå den tilltänkta besparingseffekten måste de verksamheter som köper dessa städtjänster få sänkta anslag som motsvarar de sänkta priserna. Samtidigt sänks då avkastningskravet för 2013 med samma belopp. Vi föreslår att denna budgetjustering genomförs i samband med att kommunstyrelsen fastställer verksamhetsplanen för 2013 och då även föreslår en reglering för de berörda nämndernas budgetramar för detta år. Det aktuella beloppet i 2013 års prisläge uppgår till 1 245 000 kronor.

#### *Pris- och löneökningar*

Av året ramökning utgör kompensation för pris- och löneökningar 6,1 miljoner kronor.

#### *Volym- och ambitionsförändringar*

Utöver kompensationen för priser och löner har ramen sammantaget ökat med 9,5 miljoner kronor enligt nedanstående:

I syfte att stärka samordning och utveckling av evenemangsplatsen Hågelby och skidtunneln vid Lida tillförs 2,5 miljoner för att finansiera den särskilda projektorganisationen.

För att förstärka exploateringsverksamheten på kommunledningsförvaltningen tillförs 1,0 miljon.

För att möjliggöra fortsatt deltagande från kommunens sida under Almedalsveckan avsätts 0,3 miljoner.

För utökad samhällskommunikation genom utökning av kommunannonser avsätts 0,6 miljoner.

För att genomföra en fest under 2013 riktad till alla medarbetare i kommunen avsätts 1,5 miljoner. Festen ska i likhet med den senaste festen (2010) genomföras under flera kvällar för att möjliggöra för så många som möjligt att delta.

År 2011 fick kommunstyrelsen/kommunledningsförvaltningen 5 miljoner kronor för införandet av nytt HRM system, 4 miljoner av dessa har återförts 2012 och i senaste flerårsplan gjordes den sista reduceringen med 1 miljon. I och med att omställningen tagit längre tid än planerat återförs beloppet till kommunstyrelsens ram.

För förteckningsarbete inom kommunens arkiv avsätts 1 miljon som en punktinsats under 2013.

Till upphandling- och inköpsprojektet avsätts 1,5 miljoner, vilket avser införandet av en ny teknisk lösning under 2013. I full drift uppskattas ett nytt system innebära en besparingspotential på cirka 10 miljoner per år.

Till följd av att ett ökat antal pensionsavgångar, ökar även kostnaderna för personaladministration från KPA. Ramen utökas därför med 0,2 miljoner.

Ramen för programarbete Hågelby-Eriksberg-Lindhov reduceras med 0,5 miljoner.

I 2012 års ettårsplan tillfördes 0,5 miljoner för Entreprenörskapsakademin. Dessa medel ingår även i 2013 års ettårsplan.

### Budgetjustering

Justering görs till följd av att det i det nya personalsystemet ingår administrativa funktioner som tidigare betalats av respektive förvaltning. För serviceförvaltningen innebar justeringen en minskad ram med 67 000 kronor och för kommunledningsförvaltningen innebar justeringen en utökad ram med 1,6 miljoner för att finansiera förändringen. Serviceförvaltningens budgetram innehöll dessutom ett höjt avkastningskrav på netto 0,3 miljoner kronor. Denna budgetjustering bestod dels av ökat avkastningskrav för städverksamheten på 1,2 miljoner och ett minskat avkastningskrav för IT-stöd på 0,9 miljoner kronor.

### Investeringar:

Projekt, miljoner kronor	Bokslut 2011	Budget 2012	Budget 2013
<i>Kommunledningsförvaltningen</i>			
IT investeringar	-5,2	-6,0	-10,0
Kommunportal		-3,0	-1,5
Stadsnät	-9,5		
Inventarier, klf	-0,5	-0,2*	-1,0
Lokaler, plan 4		-1,6*	
"Minskad fossilbränsleanvändning"		-1,1	
<i>Serviceförvaltningen</i>			
Inköp av fordon och maskiner	-6,4	-16,8	-10,7
IT-investeringar	-1,2	-5,8	-2,7
Investeringar IT stöd			-3,2
Inventarier m.m.	-1,1		
Summa	-23,9	-34,4	-29,1

\* 2012 beslutades om en utökad budgetram för inventarier samt lokaler plan 4

### Beskrivning av projekt:

Medel för IT investeringar avser det fortsatta arbetet med att utveckla kommunens IT miljö och en fortsatt utveckling av kommunportalen och intranätet. Här ingår även projekt för att säkra åtkomsten till kommunens digitala tjänster och behovet av en säkrad digital identitetshantering i kommunen.

Bland kommunledningsförvaltningens investeringar ryms även medel för inventarier och mindre upprustningar.

Inom teknik och logistik ryms kommunledningsförvaltningens investeringar i fordon och utrustning i linje med Botkyrka kommuns klimatstrategi. Garage- och laddningsutrustning för el-bilar räknas hit men även att ersätta en gammal dieselbuss med en ny biogasbuss. Investering i GPS-utrustning för att skapa digitala körjournaler

som möjliggör kartläggning av körvägar för att minimera utsläpp kommer också att göras.

Övriga större fordonsinvesteringar som beräknas för 2013 utgörs av kranbil och skopa för VA driften 2,6 miljoner, hjullastare för gata/park 1,8 miljoner samt ismaskin för fritidsservice med 3 miljoner.

Summan för reinvesteringar på IT stöd uppgår till 3,2 miljoner. Bland IT investeringar i övrigt ingår utveckling av ekonomisystemet/beslutsstöd med 2 miljoner.

## **Kommunstyrelsens och kommunledningsförvaltningens åtaganden**

### **Målområde - Medborgarnas Botkyrka**

Demokratien är grunden och utgångspunkten för all kommunal verksamhet. Kommunen är medborgarnas verktyg för att ta ett gemensamt ansvar för gemensamma angelägenheter i lokalsamhället. Engagerade, informerade och aktiva kommuninvånare, med lika rättigheter och möjligheter att bidra till samhällsbygget, är en förutsättning för en långsiktigt hållbar utveckling.

Men skillnaderna i inflytande och levnadsvillkor är stora och diskriminering inskränker människors rättigheter. Det begränsar demokratin. Därför är det ett centralt kommunalt uppdrag att verka för jämlikhet, jämställdhet mellan kvinnor och män och lika rättigheter och möjligheter för alla.

Den representativa demokratin lägger ytterst den politiska makten i folkets händer. Genom sitt deltagande i valen tar medborgarna ansvar för sitt samhälle. Därför är ett högt valdeltagande både en mätare av demokratins förankring och ett värde i sig självt. Men den representativa demokratin kräver också ett ständigt pågående offentligt samtal och ett myller av arenor för dialog och påverkan på samhällsutvecklingen. Genom kultur, föreningsliv och folkbildning hålls demokratin levande.

Botkyrka är ett interkulturellt samhälle rikt på erfarenheter och kunskaper. Vår kulturella och språkliga mångfald är en oerhörd tillgång i en alltmer gränslös värld - en tillgång som bara delvis är utnyttjad. Det handlar om att skapa förutsättningar för att individer och grupper inte bara ska samexistera, utan också samspela för att nå gemensamma mål. Så kan vi skapa en positiv spiral som ger kommunens invånare ökad framtidstro, fler arbetstillfällen och bättre levnadsvillkor.

### **Målområde - Medborgarnas Botkyrka**

#### ***Kompletterande åtagande***

Kommunstyrelsen åtar sig att genomföra utåtriktade aktiviteter kopplat till flerårsplanen.

#### ***Åtaganden***

Kommunstyrelsen ska verka för en ökad upplevd trygghet bland kommuninvånarna.

Kommunstyrelsen ska stödja det förebyggande arbetet mot våldsbejakande extremism utifrån ett religiöst, kulturellt och politiskt perspektiv.

Kommunstyrelsen åtar sig att starta ett bemötandeprojekt som syftar till att skapa förutsättningarna för kommunorganisationen att ge ett gott bemötande i alla verksamheter.

Kommunstyrelsen åtar sig att ta fram en välfungerande kommunikationsprocess som ger kommuninvånarna god samhällsinformation oavsett målgrupp

Kommunstyrelsen åtar sig att erbjuda moderna mötesplatser med modern teknik på medborgarkontoren i varje område, genom att förbättra den fysiska miljön på medborgarkontoren.

## **Mål 1. Botkyrkaborna är mer delaktiga i samhällsutvecklingen (kf)**

### *Analys*

Under åren har en rad insatser gjorts för att öka deltagandet i den lokala demokratin bland olika grupper. Insatserna har sannolikt inneburit att vi nått grupper som tidigare inte varit delaktiga i den lokala demokratin. I medborgarundersökningen 2011 tyckte en knapp tredjedel att de kan var med och påverka i kommunala frågor som berör dem. Vi behöver därför förbättra kommunikationen med både kommuninvånarna, nämnder och förvaltningar kring vilka möjligheter som finns för dialog och delaktighet, liksom återkopplingen av våra dialoger.

Med den befolkningsstruktur Botkyrka har är deltagande i de allmänna valen inte självklar. Genom aktiva insatser har Botkyrka kommun genom åren arbetat aktivt för att höja valdeltagandet. För fortsatt positiv utveckling krävs fortsatta insatser.

### *Åtaganden*

Kommunstyrelsen ska förbättra strukturen för återkoppling av medborgardialogen/resultaten till förvaltningarna.

Kommunstyrelsen ska förbättra strukturen för återkoppling av dialogen/resultaten till medborgarna.

Kommunstyrelsen ska arbeta för ett ökat valdeltagande i valen 2014.

## **Mål 2. Botkyrkaborna har mer jämställda och jämlika förutsättningar och möjligheter (kf)**

### *Analys*

Andelen barn som lever i ekonomiskt svaga familjer har minskat men Botkyrka har fortfarande en av de högsta andelarna i landet. Utvecklingen i kommunorganisationen ger grund för en försiktig optimism men samtidigt varierar medvetenheten om barnperspektivet – utgångspunkten i barns rättigheter.

Ungefär var femte svensk har någon form av funktionsnedsättning. Ett funktionshinder uppstår när miljö och omgivning är otillgänglig. Kommunstyrelsen har tidigare fattat beslut om att alla enkelt avhjälpbara hinder ska vara åtgärdade 2014 och den senaste statistiken visar att drygt 40 procent återstår. Bristande rutiner gör dessutom att fler hinder hela tiden skapas.

Botkyrka är en av Sveriges mest internationella kommuner. 54 procent av invånarna har utländsk bakgrund, över 160 nationaliteter finns representerade och det talas över 100 språk. Botkyrkas ambition är att gå från ett mångkulturellt tillstånd där invånarna lever sida vid sida utan något egentligt utbyte till ett interkulturellt där det finns ett långsiktigt och hållbart samspel mellan människor.

Det finns stora utmaningar när det gäller jämställdhet i Botkyrka: bl.a. kring makt och inflytande, arbete och företagande, utbildning, hälsa samt patriarkala begränsningar, förtryck och våld. Analyser och kartläggningar som genomförts i kommunen tyder också på att de båda könen inte får del av kommunens verksamheter på lika villkor och med lika gott resultat.

### ***Kompletterande åtagande***

Utveckla kvalitativ mätbarhet och uppföljning av kommunens arbete för mänskliga rättigheter och interkulturell utveckling.

### **Kommunstyrelsens mål 2a: Kommunorganisationens styrsystem ska säkerställa en jämställd resursfördelning och bidra till en positiv utveckling av verksamheternas kvalitet och resultat för båda könen**

#### ***Åtagande***

Kommunstyrelsen ska säkerställa att kommunorganisationen följer barnkonventionen.

Kommunstyrelsen ska särskilt granska att regler för tillgänglighet i fysisk planering följs.

Kommunstyrelsen ska i samverkan med andra kommuner etablera ett lokalt Unesco-center i Botkyrka i syfte att fylla kunskapsluckor för en hållbar interkulturell utveckling fri från diskriminering.

Kommunstyrelsen ska arbeta med den interkulturella strategin så att fler Botkyrkabor, regionens planeringsfunktioner och den nationella integrationsdiskussionen bidrar till att den interkulturella strategin uppfylls.

Kommunstyrelsen åtar sig att genomföra kompetensutveckling för att ge kommunens chefer och medarbetare grundläggande kunskap för att utveckla ett jämställt interkulturellt förhållningssätt fritt från diskriminering i den egna verksamheten.

Kommunstyrelsen åtar sig att genomföra en utvärdering av kommunens projekt för att förebygga hedersrelaterat förtryck och våld som grund för förslag till fortsatt arbete.

### **Mål 3. Botkyrkaborna är friskare och mår bättre (kf)**

#### ***Analys***

Hälsoklyftorna i landets städer är liksom i Botkyrka stora. Inom länet skiljer det exempelvis fem år i medellivslängd mellan olika grupper. I vissa delar av Botkyrka har vi hög självskattad ohälsa, övervikt, fetma, tobaksrökning och fysisk inaktivitet. Dessa faktorer har samband med bakomliggande faktorer som utbildning, arbetslöshet och låg inkomst.

### **Kommunstyrelsens mål 3a: Kommunstyrelsen ska bidra till minskade skillnader i hälsa mellan olika grupper**

#### ***Åtaganden***

Kommunstyrelsen åtar sig att följa hälsoläget bland olika grupper inklusive nämndernas arbete som bidrar till att minska dessa skillnader.

Kommunstyrelsen ökar kunskapen i kommunorganisationen om vad som bidrar till minskade skillnader i hälsa.

## **Målområde - Framtidens jobb**

### *Analys*

Situationen på arbetsmarknaden är fortfarande pressad i Botkyrka. Läget ser olika ut för olika grupper av Botkyrkabor. Unga har en svag ställning och integrationen på arbetsmarknaden är fortfarande en utmaning. Under 2012 har kommunstyrelsen arbetat med att ta fram en ny arbetsmarknadspolitik, de kommande åren behöver fokus ligga på att på olika sätt vända utvecklingen i en positiv riktning.

### **Mål 4. Fler Botkyrkabor kan försörja sig på eget arbete eller företagande (kf)**

#### *Åtaganden*

Kommunstyrelsen ska stötta arbete inom den sociala ekonomin och samhälls-entreprenörskap i syfte att skapa en bredd av arbetstillfällen för Botkyrkaborna.

Kommunstyrelsen ska vidareutveckla sin styrning, samordning och uppföljning av kommunens arbetsmarknadspolitik.

### **Mål 5. Botkyrka attraherar fler företag, särskilt inom miljö, hälsa och kreativa näringar (kf)**

#### *Åtaganden*

Kommunstyrelsen ska utveckla ett offensivt och strategiskt näringslivsarbete byggt på förbättrad service och kommunikation för att stödja utvecklingen av det befintliga näringslivet och attrahera nya aktörer till Botkyrka.

Kommunstyrelsen ska förbättra bilden av företagsklimatet och Botkyrkas varumärke som näringslivskommun.

Kommunstyrelsen ska som aktiv ägare driva på att stadsnätet kan erbjuda tjänster som stödjer företagsutvecklingen i kommunen.

## **Målområde - Välfärd med kvalitet för alla**

### *Analys*

I årsredovisningen konstateras att det finns flera områden där verksamheternas resultat behöver förbättras och att det är dags att utveckla styrsystemet ytterligare. Även flera revisionsrapporter har lyft fram behovet av att utveckla kommunens styrning.

## **Målområde - Välfärd med kvalitet för alla**

**Kommunstyrelsens mål: Säkerställa en effektiv ekonomi- och verksamhetsstyrning som bidrar till en positiv utveckling av verksamheternas resultat och kvalitet**

### *Åtagande*

Kommunstyrelsen ska inleda ett flerårigt projekt i syfte att utveckla en resultatorienterad styrning.

Kommunstyrelsen åtar sig att verksamheternas resultat jämförs med andra kommuner samt att utvecklingen av verksamhetsresultaten över tiden tydligt ska framgå av kommunens årsredovisning för 2013.

Kommunstyrelsen åtar sig att synliggöra utbud och service för medborgarna så att det är tillgängligt för alla.



## **Målområde - Grön stad i rörelse**

Botkyrka har goda förutsättningar att bygga den moderna, gröna staden där miljöer med boende, offentliga rum och verksamheter ger utrymme för kreativitet och utveckling samtidigt som våra naturområden värnas och görs tillgängliga för fler. En hållbar utveckling förutsätter rörelse och förändring. Attraktiva och tillgängliga offentliga miljöer bidrar till en bättre folkhälsa.

Vi måste säkra en ekologiskt hållbar utveckling som minskar miljöbelastningen och gynnar biologisk mångfald. Botkyrka ska bli fossilbränslefritt och klimatneutralt. Med den utgångspunkten ska vi utveckla levande stadsdelar och ge Botkyrkaborna förutsättningar att göra klimatsmarta val. Energisparande och hållbara transportsystem ska stimuleras.

Genom strategiska utvecklingsprogram i varje stadsdel, som innefattar såväl sociala som fysiska faktorer, engageras medborgarna i samhällsutvecklingen och kommundelarnas förutsättningar tas tillvara. Vi ska verka för en varierad struktur, såväl inom stadsdelarna som i kommunen som helhet, och för närmare kontakter mellan kommunens alla delar.

## **Målområde - Grön stad i rörelse**

### ***Kompletterande åtaganden***

Kommunstyrelsen åtar sig att ge ny kraft åt stadsdelsarbetet.

Kommunstyrelsen åtar sig att driva stadsutvecklingsprojekt av större dignitet.

## **Mål 8. Fler företag och hushåll är fossilbränslefria och energieffektiva (kf)**

### ***Analys***

I Botkyrka kommuns klimatstrategi finns mål om att platsen Botkyrka ska vara fossilbränslefri senast 2030. För att nå det långsiktiga målet behövs en plan för vilka steg som ska tas när och av vem.

### ***Åtaganden***

Kommunstyrelsen åtar sig att samla och mobilisera en bredd av aktörer lokalt och i omvärlden för att utarbeta en plan för att Botkyrka som plats är fossilbränslefritt 2030.

## **Mål 9. I Botkyrka byggs fler attraktiva bostäder för ökad variation och mer levande stadsmiljöer (kf)**

### ***Analys***

Stockholmsregionen laddar för att göra upp om två heta politikområden – infrastruktursinvesteringarna och bostadsbyggandet. Intresset för Botkyrka och södra Stockholm ökar och planeringen av Spårväg Syd samt Förbifart Stockholm förbättrar vårt läge.

**Kommunstyrelsens mål 9a. Kommunstyrelsen ska från 2013 säkerställa att det årligen finns 550 byggstartklara bostäder**

*Åtaganden*

Kommunstyrelsen åtar sig att tydliggöra kommunens politiska vilja och ambitioner för miljonprogrammets fysiska och sociala förnyelse.

Kommunstyrelsen ska positionera kommunen i fråga om nationella och regionala investeringar i trafik- och vägsystem.

## **Målområde - Kultur och kreativitet ger kraft**

Botkyrka ger kulturen utrymme. Kulturen är ett redskap för kreativitet, kommunikation och personlig utveckling. Kultur bidrar till att skapa identitet och hemkänsla. Den främjar demokrati och delaktighet, entreprenörskap och näringslivsutveckling. Den sociala ekonomin är ett viktigt verktyg.

Föreningslivet och folkbildningen spelar en särskilt viktig roll för utvecklandet av ett starkt, interkulturellt samhälle där alla invånares förmågor tas till vara. Att ge goda förutsättningar för kultur- och föreningslivet är därför en viktig kommunal uppgift.

## **Målområde - Kultur och kreativitet ger kraft**

### *Åtaganden*

Kommunstyrelsen ska utveckla, stärka och marknadsföra Botkyrka kommuns varumärke.

## **Mål 10. Kommunen stimulerar kreativitet och entreprenörskap (kf)**

### *Analys*

Botkyrka kommun har gott renommé i omvärlden för sina satsningar på kreativitet, upplevelse och entreprenörskap. Botkyrkaborna upplever inte kommunens satsningar i lika stor utsträckning på samma positiva sätt. Satsningarna på kreativitet och entreprenörskap som verktyg för en positiv samhällsutveckling tydliggörs i den nya strategin som är under framtagande.

### *Åtagande*

Kommunstyrelsen åtar sig att ta fram och inleda arbetet med att implementera en strategi inom områdena upplevelser, kreativitet och entreprenörskap.

## **Mål 11. Fler Botkyrkabor har möjlighet att uppleva och skapa kultur (kf)**

### *Åtagande*

Kommunstyrelsen åtar sig driva arbetet med ett nytt idéhus i Tullinge där fler kommuninvånare får möjlighet att uppleva och skapa kultur.

## **Målområde - En effektiv och kreativ kommunal organisation**

Kommunens förvaltningar och verksamheter är inga självändamål utan Botkyrkabornas redskap för att organisera sina gemensamma angelägenheter. Den kommunala verksamheten ska bedrivas effektivt så att vi på både kort och lång sikt uppnår bästa möjliga kvalitet med tillgängliga resurser. Resurser ska fördelas efter behov.

Kommunen ska vara en föredömlig arbetsgivare som erbjuder goda villkor och tar tillvara personalens kunskaper och kreativitet. Organisation och metoder, grundade på vetenskap och beprövad erfarenhet, ska kontinuerligt kunna anpassas till samhällsutvecklingen och förändrade uppgifter.

För att behålla handlingsfriheten är det nödvändigt att kommunens ekonomi är stabil, under kontroll och långsiktigt balanserad.

Kommuninvånarna ska få ett bra bemötande i kontakten med de anställda i kommunen. Alla ska bemötas med respekt, få sakkunnig information, stöd och hjälp. Ingen ska särbehandlas eller diskrimineras.

För att vi ska kunna fullgöra våra uppgifter på ett bra sätt måste kommunens anställda i allmänhet och cheferna i synnerhet, spegla befolkningssammansättningen

## **Målområde - En effektiv och kreativ kommunal organisation**

### ***Kompletterande åtaganden***

Kommunstyrelsen åtar sig att arbeta med den kommunala förvaltningen som innovationssystem.

Kommunstyrelsen åtar sig att utveckla kommunens interna kommunikation.

Kommunstyrelsen åtar sig att utveckla lokalförsörjnings- och investeringsprocessen.

Kommunstyrelsen åtar sig att öka samordning och tillgänglighet till interna serviceprocesser.

Kommunstyrelsen åtar sig att införa nya system- och åtkomstlösningar samt att utveckla processer, roller och ansvar för att sammantaget bidra till utvecklingen mot en e-förvaltning.

Kommunstyrelsen åtar sig att ta fram en palett för kommunens ledarutveckling.

Kommunstyrelsen åtar sig att ta fram en framtida lönepolitisk bild för att stärka kommunens konkurrenskraft.

Kommunstyrelsen åtar sig att driva sina intäktsfinansierade verksamheter med jämnt positivt ekonomiskt resultat utifrån uppdraget att kostnadseffektivt och med god kvalitet leverera kundnytta för medborgare, förvaltningar och nämnder i Botkyrka kommun.

## **Mål 12. Effektiv organisation med ökad kvalitet och rätt kompetens (kf)**

### ***Analys***

Det finns stora utvecklingsbehov inom flera av de stödprocesser och system som kommunledningsförvaltningen ansvarar för, vilket konstaterats i flera revisionsrapporter samt i utredningar och analyser. Botkyrka har också utvecklingsbehov för att bli en modern kommun som i samspel med de regionala och nationella initiativen ligger i

framkant när det gäller att nyttja den nya informationstekniken för att utveckla verksamheten.

**Kommunstyrelsens mål 12a: Kommunens stödprocesser, organisation och system; HR, IT och ekonomi ska utgöra ett effektivt stöd för förvaltningarnas arbete**

*Åtaganden*

Kommunstyrelsen ska utveckla redovisningsstödet och beslutsstödssystemet så att de bättre motsvarar förvaltningarnas behov.

Kommunstyrelsen åtar sig att vidareutveckla intranätet som ett redskap för effektivt samarbete och dokumenthantering.

**Kommunstyrelsens mål 12b: Kommunen ska utvecklas som en attraktiv arbetsgivare**

*Åtaganden*

Kommunstyrelsen åtar sig att uppdatera strukturen och innehållet i medarbetarsamtalet för att öka målstyrningen i kommunen.

Kommunstyrelsen åtar sig att arbeta igenom aktiviteterna i handlingsplanen till arbetsgivarstrategin. Bland annat genom att beskriva de möjliga karriärvägarna i kommunen.

**Kommunstyrelsens mål 12c: Alla tillsvidareanställda ska erbjudas rätten till att arbeta heltid**

*Åtaganden*

Kommunstyrelsen åtar sig att under 2013 genomföra den av personalutskottet beslutade stödprocessen för ett införande av heltidsreformen.

Kommunstyrelsen åtar sig att ta fram riktlinjer för hur anställningsformerna ska tillämpas i kommunen.

**Kommunstyrelsens mål 12d: Kommunen ska utvecklas till en e-förvaltning enligt kommunens e-strategi, SKL:s strategi för e-samhället och e-delegationens intentioner**

*Åtaganden*

Kommunstyrelsen ska etablera SKL:s eBlomlåda som ett verktyg för mätning, stimulans och utvecklingsdrivare för en starkare kommunövergripande e-utveckling.

Kommunstyrelsen ska vidareutveckla en verksamhetsdriven strategi för e/IT samt utveckla styrning - och förvaltning av e/IT.

### ***Övriga åtaganden till fullmäktiges mål 12***

Kommunstyrelsen åtar sig att öka kvaliteten i uppföljningsarbetet.

Kommunstyrelsen ska samordna och driva genomförandet av de effektiviseringar som lagts fast i flerårsplanen.

Kommunstyrelsen ska fortsätta utvecklingen av kommunens krisberedskapsorganisation.

Kommunstyrelsen ska bedöma hållbarhetskONSEKVENSER i sina ärenden.

Kommunstyrelsen ska ta fram en strategi för kommunens internationella samarbete och engagemang.

Kommunstyrelsen ska säkerställa att kommunens informationshantering sker på ett säkert sätt och enligt gällande lagar och förordningar.

Kommunstyrelsen ska vidareutveckla kommunens arkivfunktion genom att skapa förutsättningar för att finna tillräckliga och ändamålsenliga lokaler för kommunarkivet samt bringa ordning i befintlig arkivstruktur.

### ***Kompletterande åtagande under Mål 12d***

Kommunstyrelsen åtar sig att förbättra kommunens telefonitjänster och telefonkultur.

## **Mål 13. Fossilbränslefri kommunal organisation senast 2015 (kf)**

### ***Analys***

För att nå målet krävs både ny teknik och beteendeförändringar. Krafttag behövs för att komma tillrätta med kvalitén i underlaget för att fatta rätt beslut. En plan finns framme för vilka steg som behöver tas de kommande tre åren. Kommunstyrelsen behöver ha fokus på vad som uppnås i det arbetet.

### ***Åtagande***

Kommunstyrelsen åtar sig att minska fossilbränsleutsläppen med 25 procent utifrån dagens nivå under 2013.

## Detaljerad budget för 2013

### Kommunledningsförvaltning inklusive gemensam verksamhet

Här redovisas verksamhet som kommunledningsförvaltningen i sin roll som kommunstyrelsens ledningsorgan ansvarar för samt vissa kommungemensamma verksamheter.

Vid sammanslagning mellan kommunledningsförvaltningen och serviceförvaltningen har det skett förändringar i budgetstrukturen på grund av den ändrade organisation och genom att man nu slutar och köpa tjänster inom den nya förvaltningen. Det har medfört att det inte går att direkt jämföra kostnaderna mellan 2012 och 2013. I denna uppställning redovisas dock hur budgeten såg ut 2012 och hur budgeten för 2013 såg ut före sammanslagningen.

Verksamhet i tkr	Budget 2012 netto	Budget KF 2013 netto	Budget 2013 kostnader	Budget 2013 intäkter	Budget 2013 netto
<b>Kommunikation</b>					
Löner mm	3 045	3 122	6 132		6 132
Kommunikation	6 143	6 887	3 801		3 801
Marknadsföring	448	459	459		459
<b>Summa</b>	<b>9 635</b>	<b>10 468</b>	<b>10 392</b>	<b>0</b>	<b>10 392</b>
<b>Medborgarservice</b>					
Medborgarservice			1 345		1 345
Medborgarkontor	11 921	12 249	12 895	748	12 147
Kontaktcenter	9 533	9 795	9 012	923	8 089
Personliga ombud			1 134	529	605
Postservice			4 241	2 864	1 377
Tolkförmedling			3 628	3 628	0
Tryckeri			2 560	2 560	0
<b>Summa</b>	<b>21 454</b>	<b>22 044</b>	<b>34 815</b>	<b>11 252</b>	<b>23 563</b>
<b>Trygghet &amp; säkerhet</b>					
Löner mm	0	0	3 008	1 950	1 058
Trygghetsskapande åtgärder	1 846	1 895	1 100		1 100
Informationssäkerhet	921	930			
Internt försäkringssystem	0	0	2 000	2 000	0
<b>Summa</b>	<b>2 767</b>	<b>2 825</b>	<b>6 108</b>	<b>3 950</b>	<b>2 158</b>
<b>Kansli &amp; juridik</b>					
Löner mm enheten	2 320	2 381	6 666	767	5 899
Arkiv och juridik	3 011	4 084	1 200		1 200
<b>Summa</b>	<b>5 331</b>	<b>6 465</b>	<b>7 866</b>	<b>767</b>	<b>7 099</b>

Verksamhet i tkr	Budget 2012 netto	Budget KF 2013 netto	Budget 2013 kostnader	Budget 2013 intäkter	Budget 2013 netto
<b>Ekonomi &amp; styrning</b>					
Löner mm	5 337	5 474	5 474		5 474
Ekonomitjänster	6 822	7 010	12 791	6 028	6 763
Kommungemensam kontorsse.	1 301	1 337			
Finansförvaltning	1 000	1 026	400		400
Beslutsstöd	0	0	2 000	2 000	0
Jämställdhet	150	153	153		153
Hedersrelaterat	1 000	1 010	1 010		1 010
<b>Summa</b>	<b>15 610</b>	<b>16 010</b>	<b>21 828</b>	<b>8 028</b>	<b>13 800</b>
<b>Upphandling</b>					
Löner mm	7 103	8 798	8 496	429	8 067
<b>Summa</b>	<b>7 103</b>	<b>8 798</b>	<b>8 496</b>	<b>429</b>	<b>8 067</b>
<b>HR</b>					
Löner mm	3 690	3 783	6 244	602	5 642
Rekryteringsstrategier	160	160	200		200
Ledarutveckling	1 927	2 064	1 550		1 550
Arbetsmiljö	80	80	100		100
Medarbetarundersökning	200	200	300		300
Samverkan	20	20	0		0
HRM-system inkl. löneutbetaln.	1 000	2 634	3 200		3 200
HRM-system konsultköp			1 000		1 000
Personalfest	0	1 500	1 500		1 500
Löneadministration	9 736	10 042	10 596	1 877	8 719
Lönebildning	86	86	170		170
Pensionshantering	1 300	1 500	1 200		1 200
Introduktion	100	100	70		70
Attrahera	80	80	300		300
Övergripande HR	1 456	1 456	100		100
Kompetensutveckling	134	134	50		50
<b>Summa</b>	<b>19 967</b>	<b>23 839</b>	<b>26 580</b>	<b>2 479</b>	<b>24 101</b>
<b>IT &amp; E-utveckling</b>					
Löner mm	3 215	3 298	3 298		3 298
IT-verksamhet	6 790	6 967	6 967		6 967
Verksamhet i tkr	Budget 2012 netto	Budget KF 2013 netto	Budget 2013 kostnader	Budget 2013 intäkter	Budget 2013 netto



Telefoni	0	0	0		0
Portalen	4 240	4 356	4 356		4 356
IT-stöd			72 427	72 427	0
<b>Summa</b>	<b>14 245</b>	<b>14 621</b>	<b>87 048</b>	<b>72 427</b>	<b>14 621</b>
<b>Samhällsutveckling</b>					
Löner mm	8 450	6 991	6 991		6 991
Översiktsplan	588	597	597		597
Stadsdelsutveckling	855	878	878		878
Exploatering	924	1 319	1 319		1 319
Projektorganisation Hågelby		1 431	1 431		1 431
Hållbarhet och klimat	1 624	1 659	1 659		1 659
Områdesutveckling	3 511	3 616	3 266		3 266
Partnerskap o områdesgrupp	1 227	1 237	1 237		1 237
Folkhälsoarbete	1 428	1 467	1 467		1 467
<b>Summa</b>	<b>18 607</b>	<b>19 196</b>	<b>18 845</b>		<b>18 845</b>
<b>Demokrati och mänskliga rättigheter</b>					
Löner mm		2 155	2 635		2 635
Ungdomsarbete	853	873	343		343
Demokratiarbete	414	437	537		537
Interkulturellt arbete	225	225	575		575
Tillgänglighetsarbete			Från vof		
Personligt ombud	542	557			
Unesco-kontor			300	300	
<b>Summa</b>	<b>2 034</b>	<b>4 247</b>	<b>4390</b>	<b>300</b>	<b>4 090</b>
<b>Näringsliv</b>					
Löner mm	1 898	2164	2164		2164
Näringsliv	2 441	2270	2270		2270
<b>Summa</b>	<b>4 339</b>	<b>4 434</b>	<b>4 434</b>		<b>4 434</b>
<b>Intern service</b>					
Städservice			60 631	60 631	0
Teknik och logistik			140 913	140913	0
<b>Summa</b>			<b>201 544</b>	<b>201 544</b>	
Verksamhet i tkr	Budget 2012 netto	Budget KF 2013 netto	Budget 2013 kostnader	Budget 2013 intäkter	Budget 2013 netto
<b>KD-stab och intern samordning</b>					

Löner mm	6 840	7 765	15 647	6 992	8 655
Konsulter	758	779	779		779
Chefsträffar	408	416	416		416
Upplevelsenäring	3300	995	995		995
EU-samordning	874	898	691		691
Vänort			75		75
Entreprenörsskapsakademin	500	510	510		510
Omställningskostnader			500		500
<b>Summa</b>	<b>12 680</b>	<b>11 363</b>	<b>19 613</b>	<b>6 992</b>	<b>12 621</b>
Serviceförvaltning	-3 346	-3 713			
Besparingsbeting			-1 950		-1 950
Minskat avkastningskrav			-1 245		-1 245
Summa kommunledningsförvaltningen	130 565	140 596	448 764	308 168	140 596

Förändringar 2013	Tkr
Totalt för verksamhetsblocket	10 031
Varav	
Uppräkning priser och löner	3 530
Utökat anslag tidningsannonsering	600
Arkivhantering	1 000
Införande av inköpssystem	1 500
Omföring av medel från andra förvaltningar för HRM-systemet	1 634
Personalfest	1 500
Pensionsadministration	200
Projektorganisation Hågelby/skidtunnel	2 500
Förstärkt exploateringsorganisation	1 000
Minskat anslag programarbete Hågelby- Eriksberg	-500
Överfört till bidrag mm	-2 430
Minskat avkastningskrav	-367
Övrigt	-136

#### Beskrivning och analys av förändringar:

Budgeten för verksamhetsblock kommunledningsförvaltningen uppgår till 140,6 miljoner kronor netto. Det är en utökning av ramen med 10 miljoner kronor jämfört med 2011.

### *Pris- och löneökningar*

Kompensationen för pris- och löneökningar är 3,5 miljoner kronor.

### *Verksamhetsförändringar*

Verksamhetsförändringarna uppgår till 6,5 miljoner kronor och framgår av ovanstående tabell.

### *Övrigt*

Inom kommunledningsförvaltningen kommer det även under 2013 finnas vissa verksamheter som ska finansieras genom intäkter från andra förvaltningar. Dessa är i första hand IT-stöd, städservice, samt teknik och logistik. Även tolkförmedlingen och tryckeri kommer fortsättningsvis finansieras genom intäkter. Övriga förvaltningar ska även under 2013 betala för de tjänster som köpts av serviceförvaltningen på samma sätt som under 2012.

## Politisk verksamhet

Under detta block redovisas kommunfullmäktige, kommunstyrelse och dess utskott/beredningar, de heltidsengagerade förtroendevalda, de politiska sekreterarna, partistöd, stöd till ungdomsförbund och valnämnd.

Verksamhet i tkr	Budget 2012 netto	Budget 2013 KF	Budget 2013 kostnader	Budget 2013 intäkter	Budget 2013 netto
Kommunfullmäktige	3 081	3 146	3 146		3 146
Kommunstyrelsen	10 697	11 297	11 697	400	11 297
Folkhälsokommitté	51	51	51		51
Borgerliga förrättningar	72	72	72		72
Demokratiberedning	153	153	153		153
Personalutskott	51	51	51		51
Dialogforum	513	513	513		513
Arbets- och näringslivsberedning	123	123	123		123
Klimat- och planeringsberedning	102	102	102		102
Partistöd	3 865	3 904	3 904		3 904
Papperslösa sammanträden	500				
Stöd till ungdomsförbunden	375	379	379		379
Politiska sekreterare	3 843	3 843	3 843		3 843
Valnämnd	187	192	192		192
<b>Summa politisk verksamhet</b>	<b>23 614</b>	<b>24 440</b>	<b>24 844</b>	<b>400</b>	<b>24 440</b>

Förändringar 2013	Tkr
Totalt för verksamhetsblocket	826
Uppräkning priser och löner	526
Deltagande i Almedalsveckan	300

### Beskrivning och analys av förändringar:

Budgeten för verksamhetsblock politisk verksamhet uppgår till 24,4 miljoner kronor netto. Det är en utökning av ramen med 0,8 miljoner kronor jämfört med 2012.

#### *Pris- och löneökningar*

Kompensationen för pris- och löneökningar är 0,5 miljoner kronor.

## Bidrag, avgifter och ersättningar

Här återfinns avgifter, ersättningar och bidrag till olika typer av organisationer som till exempel Sveriges kommuner och landsting, Kommunförbundet Stockholms län, Södertörns brandförsvär, Södertörns överförmyndarverksamhet, Mångkulturellt Centrum och Karolinska institutet enhet för Nutrition och Toxikologi i Flemingsberg. Härtill kommer ersättningar för utförda tjänster enligt avtal med Upplev Botkyrka AB, Hågelbyparken AB och Folkets Hus i Hallunda. Under detta verksamhetsblock redovisas även ersättning till fackliga företrädare och bidrag till kommunens personalförening (Boka PF).

Verksamhet i tkr	Budget 2012 netto	Budget 2013 KF	Budget 2013 kostnader	Budget 2013 intäkter	Budget 2013 netto
Karolinska institutet	2 912	2 941	2 941		2 941
Hela Människan	300	303	303		303
Botvidsgården	319	322	322		322
Vattenvårdsförbundet	114	115	115		115
Hallunda Frikyrkoförsamling	42	43	43		43
Filmbas SLL		800	800		800
Filmregion		330	330		330
Kungliga musikhögskolan		300	300		300
Programmering Subtopia		1 000	1 000		1 000
Sponsring	343	346	346		346
Samarbetsavtal Södertörn	173	175	175		175
Diverse bidrag					
Mångkulturellt centrum	8 821	9 010	9 010		9 010
Avgifter SKL, KSL mm	3 726	3 763	3 763		3 763
Överförmyndarverksamheten	6 141	6 310	6 310		6 310
Boka personalförening	744	755	755		755
Fackliga företrädare	6 078	6 239	6 239		6 239
Södertörns brandförsvär	33 036	33 836	33 836		33 836
Upplev Botkyrka AB	21 086	21 629	21 629		21 629
Hågelbyparken AB	5 763	5 921	5 921		5 921
Hallunda Folkets Hus	3 385	3 419	3 419		3 419
<b>Summa bidrag och avgifter</b>	<b>92 983</b>	<b>97 557</b>	<b>97 557</b>		<b>97 557</b>

Förändringar 2013	Tkr
Totalt för verksamhetsblocket	4 574
Varav	
Uppräkning priser och löner	2 144
Överfört fr. kommunledningsförvaltning	2 430

**Beskrivning och analys av förändringar:**

Budgeten för verksamhetsblock bidrag, avgifter och ersättningar uppgår till 97,6 miljoner kronor netto. Det är en utökning av ramen med 4,5 miljoner kronor jämfört med 2012.

*Pris- och löneökningar*

Kompensationen för pris- och löneökningar är 2,1 miljoner kronor.

*Övrigt*

Bidragen/ersättningarna till filmbas, filmregionen, Kungliga musikhögskolan och programstöd Subtopia har tidigare redovisats under rubriken upplevelsenäring som legat på verksamhetsblocket för kommunledningsförvaltningen

## Exploateringsverksamhet

Under detta block redovisas kommunens exploateringsverksamhet. I budgeten för 2013 räknas med ett oförändrat resultat för kommunens exploateringsverksamhet vilket innebär att vi räknar med ett överskott på 11,3 miljoner kronor.

Verksamhet i tkr	Budget 2012 netto	Budget 2013 KF	Budget 2013 kostnader	Budget 2013 intäkter	Budget 2013 netto
Exploateringsverksamhet	11 300	11 300		11 300	+11 300
<b>Summa politisk verksamhet</b>	<b>11 300</b>	<b>11 300</b>		<b>11 300</b>	<b>+ 11 300</b>



2013-01-09

Dnr

Referens  
Magnus ErikssonMottagare  
Kommunstyrelsen

## Bilaga 1.

### Bilaga till tjänsteskrivelse verksamhetsplan och internbudget för kommunledningsförvaltningen/kommunstyrelsen 2013

Budgetjusteringar pga. av sänkt avkastningskrav för städverksamheten

<b>Sänkt av kastningskrav för KLF</b>	<b>1 245 000</b>
<b>Reducering av budgetramar för 2013</b>	
Arbetsmarknads- o vuxenutbildningsnämnden	58 000
Kommunledningsförvaltningen	54 000
Kultur- o fritidsnämnden	159 000
Samhällsbyggnadsnämnden	17 000
Socialnämnden	54 000
Utbildningsnämnden	798 000
Vård- och omsorgsnämnden	105 000
<b>Summa</b>	<b>1 245 000</b>

Expedieras till  
Samtliga förvaltningar