



2019-10-03

Tid 2019-10-10, kl. 19:00

Plats Kommunhuset, plan 2 i konferensrum 2:3 Stange

Ärenden

Justering

- 1 Information från Arbetsförmedlingen, informationsärende
- 2 Slutrapport BASUN, informationsärende
- 3 Rapport feriepraktik 2019, informationsärende
- 4 Information om sfi, informationsärende
- 5 Remiss - Stockholm stads näringslivspolicy
- 6 Rättelse sammanträdesordning 2020
- 7 Överföring av ansvar för näringslivsfrågor och social ekonomi från arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden till kommunstyrelsen
- 8 Anmälningssärende
- 9 Delegationsbeslut

Oktobersammanträdet har vi i kommunhuset, plan 2 i konferensrum Stange.
Gruppmötena börjar 18:30.
Kaffe/te och smörgås kommer att serveras i anslutning till dessa.
Sammanträdet börjar kl. 19:00.

Vänligen meddela frånvaro till annette.westerberg@botkyrka.se

Välkomna!
Leyla Öztürk
ordförande
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Annette Westerberg
nämndsekreterare



1

Information från Arbetsförmedlingen

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.



2

Slutrapport BASUN (AVUX/2019:60)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

DET HÄR ÄR BOTKYRKA

Slutrapport BASUN

Intern analys av arbetet och resultaten okt 2016 – juni 2019



Innehåll

Sammanfattning	3
Projektidé och förväntade resultat.....	5
Projektets resultat, mål och indikatorer.....	7
Arbetsätt.....	13
Kommunikation, spridning och påverkansarbete.....	20
Uppföljning och utvärdering	21
Användande av resultat	22
Kommentarer och tips	23

Sammanfattning

BASUN-projektet kan efter 3 år visa på väldigt goda resultat – med 538 in-remitterade ungdomar och ett resultat på 70% av avslutade ungdomar som gått till arbete eller studier. Det som projektet kan konstatera efter denna period är att ungdomar som står långt från arbetsmarknaden i första hand behöver individuellt fokus. Detta kan översättas i tid per ungdom som i vanliga fall inte är tillräcklig. Tid som ger möjlighet att faktiskt bygga ett förtroende, få förståelse för individuella förutsättningar, önskemål och behov, samt genom det ökade förtroendet även kunna ställa krav. Det individuella fokuset ses även som möjligheten till att erbjuda så mycket stöd som möjligt på en och samma plats.

Kommunens samlokalisering med Arbetsförmedlingen och mångfalden av tillgängliga insatser genom olika funktioner inom projektet har varit avgörande för projektets lyckosamma resultat. Projektet kan även konstatera utifrån deltagarnas feedback att det goda bemötandet och verksamhetens flexibilitet var faktorer som ökade förtroendet såväl som utfallet. En nyckelmening i detta sammanhang har varit att ändamålet styr verksamheten och inte tvärtom – vilket innebär att metoder kan utvecklas och/eller förändras om detta medverkar till ändamålet. Den samlade kompetensen inom projektgruppen och dess påverkan på ungdomarna kan tydligast ses i olika funktioners involvering med samma deltagare både individuellt och i grupp, samt i de samlade bedömningarna som gjordes veckovis genom ärendedragningar med samtliga funktioner representerade.

Samverkan har genomsyrat BASUN under dessa år och den har inte varit begränsad till samverkan mellan kommunen och Arbetsförmedlingen, även om just den samverkan varit den mest påtagliga.

Samtidigt som BASUN nu kan visa väldigt goda resultat så har det inte varit en helt problemfri resa. Projektet har såväl organisatoriskt som metodmässigt genomgått kontinuerliga förändringar under dessa tre år – med ett antal projektledarbyten, två ändringsansökningar till rådet för Europeiska socialfonden (ESF) och en stor budgetförändring i jämförelse med ursprungsansökan. Verksamheten har förändrats både vad gäller omfattning av förväntat deltagande, som i sig påverkade budgeten, men också i arbetsfördelningen inom projektgruppen.

Det som bör framföras här är att en del av utmaningarna är naturliga och ofrånkomliga medan andra möjligtvis kunde ha motverkats genom tidiga proaktiva åtgärder. Följande sammanfattar de förutsättningar som rådde när projektet äntligen kom in i en stabil och dynamisk fas:

- 1- En större ömsesidig förståelse av relationen med ESF-rådet. För projektet innebar detta, genom bl.a. nytillkomna erfarenheten, en större förståelse för ESF:s finansieringsmodell, projektlogik, deltagarredovisning och en god samt konstruktiv dialog med handläggare vad gäller projektets utmaningar. Viktigt att notera här är att erfarenheten av ESF-projekt inom den ansvariga förvaltningen för projektet inte var stor vid start.

- 2- En synkroniserad styrgrupp med tydlig gemensam vision och tydligt delegerat mandat till projektledare vad gäller verksamhet och personal, både kommunens och Arbetsförmedlingens.
- 3- En tydligt definierad och förankrad målgruppsdefinition och modell. Förankring gäller samtliga interna och externa intressenter.
- 4- Tydlig och relevant uppföljningsmodell med kontinuerlig uppdatering till styrgrupp och projektgrupp.
- 5- Stabila och återkommande företagssamarbeten.
- 6- Tydliga samarbetsformer mellan bl.a. Jobbcenter, Arbetsförmedlingen och socialtjänsten.

Projektet hade även en stor utmaning vad gäller jämställdhetsmålet om att få in 60% tjejer. Det finns många anledningar och analyser man kan göra om detta men framförallt kan projektet konstatera två faktum. Det ena är att målet var väl högt uppsatt och att fördelning 60/40(%) inte speglar målgruppens könsfördelning hos in-remitterade parter, framförallt Arbetsförmedlingen som utgjorde den största. För att förtydliga så är andelen tjejer inom målgruppen 16 – 24 år som är inskrivna i program på Arbetsförmedlingen ca 40% och har varit det under hela projektperioden. Det andra är att medvetet riktade insatser för att få in fler tjejer ger resultat. Insatser kan vara kommunikativa och/eller incitamentgrundade.

Vad gäller arbetet med sociala klausuler inom offentlig upphandling så kan projektet inte påstå att det resulterat i ett stort utfall vad gäller antalet ungdomar som faktiskt fick arbete via dessa under projektperioden. Däremot så har projektet och kommunen under projektperioden testat och kontinuerligt utvärderat orsakerna och möjligheterna i arbetet med dessa. Detta innebär att Botkyrka kommun har goda förutsättningar att fortsätta arbetet med sociala klausuler och utifrån erfarenhet och lärdomar utveckla mer effektiva arbetssätt inom området.

Slutligen så vill projektet tacka samtliga involverade parter för goda intentioner, goda samarbeten, och goda resultat som i första hand gynnat Sveriges framtid. Ett speciellt tack riktas till BASUN:s projektgrupp som utgjort den enskilt viktigaste framgångsfaktorn. Engagemanget, mångfalden, den lokala förankringen och utvecklingsbenägenheten hos denna grupp har gjort de goda resultaten möjliga.

Projektidé och förväntade resultat

Nedan inledning redogör för projektets syfte och övergripande projektmål, delmål och avsedda förväntade resultat som projektet tog fram vid ansökan våren 2015 och de förändringar av mål och målgrupp som skett under projekttiden.

Syfte

ESF-projektet BASUN syftar till:

Att bidra till att sänka ungdomsarbetslösheten till regiongenomsnittet.

Att bidra till en jämställd och tillgänglig arbetsmarknad.

Att skapa ”en väg in” för individen till alla insatser som kommunen och Arbetsförmedlingen har att erbjuda. Genom stödet från att delta i programmet ska individen uppnå bättre självbild, stegförflyttning, motivation och sociala färdigheter för att klara av en praktikplats, ett arbete eller studier.

Individnivå

Att unga tjejer och killar inom målgruppen i Botkyrka kommun har samma möjligheter till stöd och hjälp att få, finna och behålla ett arbete, detta genom tillgång till en sammanhållen kedja av insatser. Därmed förbättras möjligheterna till självförsörjning och en ökad delaktighet i samhället.

Organisationsnivå

Att kommunens förvaltningar har en hållbar samverkan internt och mellan kommun, stat, arbetsgivare och civilsamhället. Genom denna samverkan arbetar kommunen jämställdhetsintegrerande med en sammanhållen kedja av insatser för målgruppens etablering på arbetsmarknaden och ökad effektivisering för att förbättra målgruppens möjligheter till självförsörjning och delaktighet i samhället.

Samhällsnivå

Att utanförskap, bidragsberoende och socioekonomiska skillnader bland unga tjejer och killar minskar i Botkyrka genom att möjligheterna till målgruppens självförsörjning och ökade delaktighet i samhället förbättras.

Basun har förutom ovannämnda övergripande tre mål även sex projektmål med tillhörande delmål.

Projekt mål 1

Andelen unga tjejer och killar som står långt från arbetsmarknaden ska ha minskat med 60 procent under projektperioden genom att projektet bidragit till att skapa en sammanhållen kedja av insatser för att underlätta vägen till arbete eller studier.

I projektet översattes ovannämnda mål till att andelen ungdomar som efter avslutad insats går vidare till arbete och studier ska omfatta 60 procent. Då andelen är starkt kopplad till volymmålen så var uppföljningen av såväl volymmål som resultatmålen en av verksamhetens viktigaste mättnings indikatorer. Volymmålet förändrades under resans gång från 1065 för att i slutändan landa på 465 enligt ESF:s godkända deltagare.

Delmål

1.1 BASUN- projektet ska uppnå lika goda resultat för sina deltagare oavsett kön, kommunal och funktionsnedsättning.

Projekt mål 2

Vid projektavslut finns en hållbar, personoberoende och förankrad samverkansmodell kring målgruppen och projektets insatser, arbetsätt och metoder, som inkluderar kommunens ordinarie verksamhet (Jobbcenter), Arbetsförmedlingen, arbetsgivare och civilsamhället.

Projekt mål 3

Vid projektavslut finns en hållbar, personoberoende och förankrad samverksmodell för sociala klausuler i upphandling, som medför ökade möjligheter till anställning för målgruppen.

Projekt mål 4

Vid projektavslut har projektet bidragit till att utjämna den ojämställda resursfördelningen mellan unga tjejer och killar som står långt från arbetsmarknaden.

Delmål

4.1 Unga tjejer och killar som deltar i projektet ska få likvärdig service, bemötande och möjligheter.

4.2 Minst 60 % av deltagarna i projektet är tjejer.

Projekt mål 5

Projektets insatser ska vara individanpassade och tillgängliga för alla inom målgruppen oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Projekt mål 6

Att satsade resurser är återbetalade till samhället inom 30 månader.

Målgrupp

Målgruppen som identifierades vid ansökan var unga kvinnor och män från Botkyrka kommun i åldern 15 - 24 år som står långt från arbetsmarknaden.

Definitionen av unga som är ”långt från arbetsmarknaden” togs fram i projektet under 2017 och definierades enligt följande:

- 1) Enlighet med Arbetsförmedlingens definition har varit arbetslösa i minst 90 dagar och ingår därmed i Arbetsförmedlingens UGA eller JOB.
- 2) Ungdomar som står helt utanför systemet och inte återfinns i Arbetsförmedlingens eller socialtjänstens register s.k. mörkertalet. För åldrarna 16–19 så gäller detta de ungdomar som omfattas av det kommunala aktivitetsansvaret.
- 3) Saknar gymnasieutbildning dvs. saknar gymnasiebehörighet (examen).
- 4) Uppbär försörjningsstöd.
- 5) Har en funktionsnedsättning som medför en nedsatt arbetsförmåga. En funktionsnedsättning innebär i detta fall en kodad funktionsnedsättning.
- 6) Inte kan tillgodogöra sig insatser i ordinarie verksamhet. Detta gäller ungdomar som inte är med i program UGA eller JOB men där Arbetsförmedlingen eller annan remitterande part med gedigna och utifrån projektplanen relevanta argument bedömer att personen är i behov av ett stöd som den remitterande parten inte kan erbjuda i sin ordinarie verksamhet. Bedömningen bör ske i dialog med en medarbetare från BASUN.

Målgruppen har förändrats sedan ansökan och omfattade efter första ändringsansökan även ungdomar från Arbetsförmedlingens etableringsprogram. Detta då projektet såg ett stort värde i att faktiskt agera för alla ungdomar som står långt ifrån arbetsmarknaden i kommunen. Det projektet kan konstatera i efterhand är att ungdomar från etableringen, ungdomar med kodad och icke kodad funktionsnedsättning, ungdomar med missbruksproblematik och ungdomar i kriminalitet utgjorde de mest resurskrävande och utmanande subgrupperna. Orsakerna till detta varierar för respektive grupp.

Projektets resultat, mål och indikatorer

De faktiska resultat som projektet uppnått under projekttiden beskrivs i följande avsnitt. Både kvantitativa och kvalitativa resultat – sådana som t.ex. nya kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer och arbetssätt. Resultaten beskrivs i förhållande till projektmålen.

Resultat för projektmål 1 och 4

Vid ansökningstillfället var Botkyrka kommuns övergripande mål att sänka ungdomsarbetslösheten till regiongenomsnittet. Från år 2015 ska samtliga 756 arbetslösa ungdomar ha minskat till 423 arbetslösa ungdomar vid projektslut år 2019. I maj 2019 var det 337 arbetslösa ungdomar i Botkyrka.

Projektets volymmål för ungdomar motsvarande 465 ungdomar överträffades med ett resultat motsvarande 538 ungdomar.

Vad gäller resultatmålet så avslutades under projektperioden 693 ungdomar¹ från programmet – varav 259 tjejer och 434 killar. Av dessa har 366 personer (38% tjejer och 62% killar) gått till arbete och 123 personer till studier (45% tjejer och 55% killar). 70,5% av de ungdomar som avslutade programmet har alltså gått vidare till arbete eller studier. Vilket får ses som ett mycket gott resultat. Av de ungdomar som gått till arbete är könsfördelningen jämn, dvs. ungefär 50/50. Medan av de tjejer som har avslutat programmet är det en något högre andel tjejer (34%) som väljer att studera jämfört med motsvarande andel killar (28%). Det motsvarar nationella studier om att tjejer som grupp generellt är något mer motiverade att studera vidare än killar. Kanske beror det på att tjejer som grupp presterar bättre i skolan och därmed är även motiverade att studera längre.

Att antalet som avslutades är större än antalet in-remitterade enligt ovan beror på att projektet vid start hade utmaningar med att få närvarounderskrifter från ungdomar vilket resulterade i att samtliga in-remitterade deltagare inte kunde tillgodoräknas. Dessa deltagare omfattades dock i antalet avslutade deltagare.

En 4R-analys² av projektets resursfördelning visade att antalet veckor som ungdomen är inskriven i projektet inte skiljer sig märkbart mellan tjejer och killar. Det är killarna som har behövt längst stöd av projektet men eftersom det handlar om några få individer går det inte att dra några större slutsatser.

Det goda resultatet verifieras också genom att mäta antal ungdomar i Arbetsförmedlingens Jobbgaranti – som har minskat från 250 personer 2016 till ca 125 personer i mars 2019. Vilket innebär en halvering under perioden. Arbetsförmedlingen följer även upp omsättning av inskrivna ungdomar i Jobb- och utvecklingsgarantin (UGA). 2016 var omsättningen 8,6% och 2019 13,2% vilket är mycket positivt. I mars 2019 var ungdomar 16 - 24 år registrerade i arbetsmarknadsprogram (arbetslösa längre än 3 månader) 3,2% jämfört med 5,7% år vid samma period år 2017. Långtidsarbetslösheten gick generellt ner i hela regionen mellan 2015 och 2019 men BASUN-projektets påverkan kan bekräftas genom jämförelse med regionssnittet. Botkyrka låg i mars 2019 på endast 0,5 procentenheter över Stockholmsregion. Detta kan jämföras med 2,6 procent över regionssnittet i mars 2015. Differensen är så pass liten att målet får ses som uppfyllt.

Under projektperioden oktober 2016 till och med mars 2019 har som ovan nämnts enligt SCB:s siffror 538 ungdomar varit inskrivna i BASUN, varav 39,5% tjejer och 60,5% killar. Därmed har projektet inte nått jämställdhetsmålet om 60% tjejer och 40% killar – som syftade till att utjämna den historiskt sett ojämslidda resursfördelningen mellan långtidsarbetslösa tjejer som killar. En orsak till att projektet inte nådde upp till jämställdhetsmålet är att kunskapen om varför detta projektmål och vilka åtgärder som då behövdes göras saknades initialt hos personal på Arbetsförmedlingen och projektmedarbetare i Botkyrka kommun. Med kontinuerligt och systematiskt arbete och med stöd av aktivitetsplanen för de horisontella principerna har dock insatsen intensifierats under senare delen av projektperioden och det har avspeglats positivt i

¹ Utskrivna från projektet under perioden oktober 2016 – juli 2019, p.g.a. arbete/studier eller annan orsak. Källa SCB.

² En jämställdhetsanalys gjord med 4R-metoden – syftet är att kartlägga och analysera bl.a. resursfördelning ur ett jämställdhetsperspektiv.

volymmålet. Personalomsättning har varit hög både inom kommunen och hos Arbetsförmedlingen. En lärdom är att jämställdhets- och likabehandlingsarbete med specialinriktade insatser måste ske kontinuerligt för att en reell förändring ska kunna ske.

Projektets delmål för jämställdhet syftade även till att ge unga tjejer och killar likvärdig service, bemötande och möjligheter. Därför har projektet arbetat med metoden *genushanden*. Projektmedarbetarna har utbildats i metoden och jämlikt bemötande för att tillgodose målets syfte. Kontinuerliga uppföljningar av BASUN-deltagarnas val av arbete har dock visat på att projektet inte lyckats med att bryta könsbundna yrkesval – tjejer och killar väljer fortfarande könsstereotypiska yrken. Arbetet med *genushanden* har lett till en större medvetenhet bland projektmedarbetarna men många upplever att metoden inte bidrar till att ändra unga vuxnas attityder och därmed bryta könsstereotypa val. Projektmedarbetarna upplever även att det är en utmaning att ändra på arbetsgivares förutfattade meningar om vem de vill anställa. Användandet av metoden har lett till ökad kunskap och medvetenhet bland medarbetarna vad gäller normkritisk vägledning och den könssegregerade arbetsmarknaden. Men för att ändra attityder och yrkesval långsiktigt krävs det att samtliga medarbetare använder sig av *genushanden* under en längre tid och mer systematiskt vid varje möte med ungdomen och arbetsgivare.

Utvärderarna från Oxford Research har genom fokusgruppsintervjuer fångat deltagarnas upplevelser och uppfattning av bemötandet och vägledningen som projektets medarbetare gett dem. Fokusgruppsintervjuerna visar på att ungdomarna inte upplever några skillnader i bemötande utifrån bakgrund såsom kön, funktionsnedsättning, etnisk bakgrund osv. De upplever att alla fått lika bra bemötande. Men det framkommer även tydligt att killar fortsatt är intresserade av traditionellt manliga arbeten, exempelvis lagerarbete och IT, och tjejer av traditionellt kvinnliga arbeten såsom att arbeta i butik. Dock anser ungdomarna inte att BASUN-medarbetarna påverkat deras yrkesval.

Vad det gäller projektets tillgänglighet för kommunens alla kommundelar kan vi se att andelen inskrivna ungdomar har varit jämnt fördelat mellan norra och södra Botkyrka i förhållande till befolkningen och arbetslösheten. Då arbetslösheten bland unga i norra Botkyrka är högre än i de södra delarna, så har även projektet haft en något större andel ungdomar från norra. Vi kan därmed se att BASUN har uppfyllt målet att ge likvärdig insats oavsett kommundel(norra/södra).

Att följa upp resultat för gruppen unga med funktionsnedsättning är en utmaning. Delmål 1.1 sattes därför upp med ambitionen att metodutveckla och försöka följa s.k. jämlikhetsdata. Men eftersom gruppen med dokumenterad funktionsnedsättning varit liten så är det svårt att dra några större statistiska slutsatser. Det krävs en dokumenterad diagnos för att Arbetsförmedlingen ska kunna koda individen i sitt handläggningssystem som en person med en funktionsnedsättning som medför en nedsatt arbetsförmåga. Många unga inom BASUN:s målgrupp har ingen sådan funktionsnedsättningskodning av olika skäl – de saknar en diagnos eller medicinsk utredning, eller har inte hunnit få en sådan. Inte heller kan kommunens Jobbcenter registrera en funktionsnedsättning i sitt handläggningssystem Accorda utan en dokumenterad diagnos. Trots detta har projektmedarbetare upplevt att en funktionsnedsättning utan diagnos varit en vanligt förekommande orsak till den ungas utmaningar att komma ut i arbete eller studier. Det bekräftar den bild som kommunen och Arbetsförmedlingen hade redan vid Analys- och planeringsfasen.

Men de unga med dokumenterad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som fått SIUS-programmet beviljat inom BASUN har varit totalt 16st – varav 2 tjejer och 14 killar. Några djupare analyser av gruppens resultat och könsskillnader är inte möjliga eftersom gruppen är för liten. Men könsfördelningen speglar det kommunen och Arbetsförmedlingen visste redan vid Analys- och planeringsfasen, dvs. att fler killar har dokumenterade funktionsnedsättningar och får därmed fler insatser som t.ex. sådana som SIUS-programmet. Förklaringen till könsskillnaderna enligt flera svenska och internationella studier är att kriterierna för en diagnos av en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning utgår ifrån killars mer utåtriktade symptom, vilka oftare uppmärksammas som problematiska av omgivningen, medan tjejers svårigheter ofta tar sig andra uttryck. Tjejer är alltså underdiagnostiserade och får ofta sina diagnoser senare i livet.

Enligt SIUS-konsulten i projektet har ovan grupp haft stora behov av stöd och några har fått återvända till BASUN för ytterligare stöd p.g.a. sina utmaningar ute i arbete eller studier. I mars 2019 var 6 av dessa unga ute i arbete. Några har fått arbetsträning istället och andra har efter ett tag fått skrivas ut till annan insats då BASUN visat sig inte leda individen vidare till arbete eller studier. Totalt har en person gått vidare till studier.

Resultat för projektmål 2

Arbetsförmedlingen

Samverkan med de olika aktörerna har varierat både vad gäller typ men även i omfattning. Den tydligaste och mest strukturerade samverkan anser projektet var den mellan kommunens Jobbcenter och Arbetsförmedlingen. Samlokaliseringen och att Arbetsförmedlingen faktiskt var en del av projektet underlättade naturligtvis detta. De för verksamheten viktigaste samarbetsområdena med Arbetsförmedlingen anser vi vara:

- **In-remittering:** Arbetsförmedlingens in-remittering utgjorde under hela projektperioden en avgörande majoritet av deltagarvolymen, vilket var förväntat. Viktigt att understryka är samtidigt samlokaliseringens roll i detta och den goda relationen med Arbetsförmedlingen på handläggarnivå såväl som beslutfattande nivå. Även öppenheten vad gäller att testa olika metoder och ändra upplägg var en viktig faktor. Här bör också nämnas en annan typ av in-remittering där ungdomar från mörkertalet på plats kunde skriva in sig på Arbetsförmedlingen för att på så sätt kunna ta del av det stöd som myndigheten kan erbjuda. Här visade samlokaliseringen igen vara av stort värde.
- **Myndighetsutövning och beslutfattande:** Myndighetsutövningen, som krävs för den formella delen av arbetslösheten, i kombination med resterande projektmedarbetares coachande var väldigt viktigt. Detta då denna myndighetsutövning är avgörande vad gäller ersättning och information om förutsättningar, samt möjligheter för individen. Vad gäller beslutfattande så såg projektet ett enormt värde gentemot deltagare som snabbt kunde få beslut om till exempel praktik, subventionerad anställning, utbildningskontrakt, arbetsmarknadsutbildningar etc. Arbetsgivararbetet blev mer effektivt med nöjda kunder då beslut om anställning som annars kunde ta flera veckor ordnades fram på plats.

- **Tillgång till viktiga funktioner:** att projektet hade en SIUS-konsulent med fokus på ungdomar med funktionsnedsättning, samt under perioder kundresurser med fokus på ungdomar från etableringsprogrammet, ökade verksamhetens tillgänglighet och bidrog därmed till tilltro att ungdomar oavsett utmaningar kunde få hjälp från BASUN. Arbetsförmedlarnas kunskap och navigeringsmöjligheter internt vad gäller insatser som bl.a. specialistteam, arbetsmarknadsprogram, goda relationer med samhall etc. utgjorde en effektivitetsaspekt som i första hand gynnade ungdomarna.

De övergripande slutsatserna av kommunens samarbete med Arbetsförmedlingen är att detta samarbete bidrog till en avsevärd nedkortning av processtiderna för ungdomarna, samt en ökad trovärdighet till såväl Arbetsförmedling som kommun vad gäller tillgänglighet och känsla av att faktiskt få samlat stöd på en plats. En viktig lärdom utifrån samarbetet med Arbetsförmedlingen är att samarbetet optimerades när personal från Arbetsförmedlingen kunde arbetsledas av projektledare vilket ökade känslan av grupp känsla.

Socialförvaltningen och andra kommunala aktörer

Resultaten för samverkan inom kommunens egna organisation, förvaltningar och olika verksamheter emellan, kan sammanfattas i ett stärkt varumärke och informationsspridning, samt en direkt och indirekt in-remittering av ungdomar. Vad gäller Socialförvaltningen (till största del enheten för ekonomiskt bistånd) däremot så var samarbetet bredare utifrån de kompletterande och korrelerade uppdragen. Samarbetet med Socialförvaltning innebar ett stort ömsesidigt värde för båda parter och kan i grunden jämföras med Arbetsförmedlingen men i mindre skala. Områdena som nämndes ovan vad gäller in-remittering, myndighetsutövning och beslutfattande, samt tillgång till viktiga funktioner gäller även för Socialförvaltningen. Viktigt att veta är samtidigt att angelägenheten och komplexiteten hos de individer som samarbetet med Socialförvaltningen berörde var relativt större. I jämförelse med Arbetsförmedlingen så innebar avsaknaden av en samlokalisering med Socialförvaltningen naturligtvis att samarbetet inte hade samma effektivitet i processer. Detta försökte projektet arbeta med genom att stärka kontakten med såväl chefer som handläggare, vilket var väldigt utvecklande för samarbetet.

Civilsamhället

Under projektperioden hösten 2016 t.o.m. hösten 2017 prövade projektet uppsökande verksamhet i syfte att hitta målgruppen ungdomar som varken är inskrivna på Arbetsförmedlingen eller i Botkyrka kommuns egna verksamheter. En del av det arbetet skedde i samverkan med Ungdomens hus i Fittja, Albys Hjärta och Musikhuset i Norsborg, samtliga drivs av föreningslivet och med ett brett föreningsnätverk. I syfte att nå projektets jämställdhetsmål har också kontakt tagits med föreningar som bland annat Kvinna till Kvinna och Tjejzonen. Projektet prövade några aktiviteter men utan gemensam projektfinansiering var det svårt för organisationerna att långsiktigt bidra till BASUN.

Vid ansökan till ESF-rådet hösten 2015 var intentionen att projektet även skulle samverka med civilsamhällets organisationer i Botkyrka. Den tolkning som ESF-rådet gjorde av regelverket vid den tiden var att samarbete måste ske genom köp av tjänster, enligt lagen om offentlig upphandling (LOU). För detta ändamål var varken kommunen eller de tillfrågade organisationerna intresserade att utföra uppdrag utifrån beställning av tjänster. Den ersättningsmodellen är inte kompatibel med arbetssätt och samverkan med civilsamhället. Samverkan med civilsamhällets organisationer har istället skett i andra informella former och

med stöd av ordinarie verksamhet. Organisationer har bland annat bidragit med gästföreläsningar inom olika fokusområden.

Om ovan kan inrymmas inom ramen för formella samarbeten med civilsamhället så har projektet som en del av utvecklingen närmat sig civilsamhället informellt med goda resultat. Vid konstaterandet av svårigheterna ovan och med den nedskärning som gjordes inom projektgruppen där ansvarig person för samverkan med civilsamhället avslutades så fördelades ansvaret mellan de befintliga projektmedarbetarna utifrån område, lokalförankring och tydliga mål. Målen var att stärka varumärket genom att stärka förtroendet och närvaron på olika mötesplatser/forum samt få in ungdomar som står utanför såväl kontakter med socialtjänsten som Arbetsförmedlingen, d.v.s. mörkertalet. Detta kombinerades med tydlighet gentemot berörda aktörer vad gäller omfattning av stöd samt en specificering av projektets målgrupp. Arbetssättet gav tydliga resultat i form av ökning i antalet ungdomar från mörkertalet, ökning i kontakttillfällen från föräldrar, socialtjänsthandläggare, områdessekreterare, studie- och yrkesvägledare och andra relevanta personer från Botkyrka kommun, samt andra kommuner som hört talas om BASUN och som efterfrågade insatser för ungdomar. Andra samarbeten med civilsamhället började även utvecklas i form av inbjudningar av ungdomar och personal till event, som aktörer som exempelvis Changers Hub, The Good Talents och ABF höll, samt inremittering av ungdomar från dessa aktörer. Projektet började också titta närmare på verksamhet som bedrivs av dessa aktörer med koppling till projektets mål och bokade in aktiviteter för deltagarna. Aktiviteter som till exempel en ledarskapsutbildning som Changers Hub höll för BASUN samt en digital CV skrivningsverkstad som hölls av Fanzingo vid ett antal tillfällen. Projektet kan i efterhand konstatera att den goda dialogen med civilsamhället som fortlöper i sig är väldigt värdefull, eftersom verksamheter för unga sådana som BASUN är i stort behov av den lokala förankringen.

Resultat projektmål 3

Under projektet har en modell för sociala klausuler för BASUN utarbetats med detaljerade ansvarsområden för respektive roll i projektet.

Arbetet med de sociala klausulerna har varit stabilt och pågått under hela projekttiden. Under projekttiden har främst två särskilda kontraktsvillkor utvecklats; dialogkrav och numerära krav. Dialogkrav innebär att antagen leverantör ska åta sig att föra en dialog med projektets arbetsgivarkoordinator för att identifiera sysselsättningsmöjligheter i leverantörens verksamhet. Numerära krav innebär att leverantören är skyldig att åta sig att anställa eller erbjuda praktikplats för ett i förväg angett antal platser och månader. Erfarenheterna från projektet har tydliggjort flera utvecklingsområden som behöver utvecklas för en lyckad implementering av sociala klausuler.

Under projekttiden har endast ett fåtal unga Botkyrkabor från målgruppen kommit ut i arbete via avtal med sociala klausuler. Arbetet med sociala klausuler är en lång process och en modell som tar lång tid att implementera. Det är viktigt att utveckla den långsiktiga planeringen för anskaffning. Den planerade anskaffningen bör planeras på minst tre års sikt för att medborgare ska kunna rustas och eventuellt utbildas för de kommande upphandlingarna och investeringarna. Målgruppen måste utvidgas till att inkludera samtliga medborgare som behöver hjälp för att komma in på arbetsmarknaden, såsom unga, vuxna, äldre,

funktionsnedsatta och nyanlända. En bredare rekryteringsbas är en förutsättning för matchningen till de upphandlade kontrakten.

Under projekttiden har Botkyrka kommun även ingått som partner i ett transnationellt metodutvecklingsprojekt. *Sysselsättning genom offentlig upphandling* är ett treårigt projekt som leds av Upphandlingsmyndigheten och finansieras av Europeiska socialfonden. De lärdomar som kommit fram i BASUN har tagits vidare till detta projekt.

En potential som behöver analyseras vidare är att använda reserverad upphandling som verktyg för sysselsättningskrav – vilket inte prövades under projektperioden eftersom projektet inte hade en målgrupp som lämpade sig för detta. Enligt Lagen om offentlig upphandling (LOU) får en upphandling reserveras för leverantörer vars främsta syfte är social och yrkesmässig integration av personer med funktionsnedsättning eller av personer som har svårt att komma in på arbetsmarknaden.

Sociala krav har under BASUN-projektet ställts företrädesvis i manligt kodade branscher som innehåller möjlighet till kvalitetshöjande arbetsuppgifter. Det är nödvändigt att fortsätta att utveckla arbetet med att hitta arbetskraftsintensiva branscher som är tillgängliga för alla och icke-diskriminerande. En tänkbar möjlighet är att utbetala bonus för det fall antagen leverantör anställer från det underrepresenterade könet på arbetsplatsen, under förutsättning att kandidaterna har likartad kompetens. Bonus kan vara kostnadsdrivande i det korta perspektivet.

Arbetsätt

Följande avsnitt beskriver projektets huvudsakliga arbetsätt och metoder, samt utbildningar och andra aktiviteter som använts. Här lyfts särskilt de arbetsätt och metoder som gjorde skillnad och ledde fram till önskade resultat i projektet.

BASUN-modellen

BASUN-modellen bygger på en sammanhållen kedja av insatser och samverkan mellan Arbetsförmedlingen och olika verksamheter i kommunen. Huvudsakliga delar i modellen är samlokalisering, gemensamma utgångspunkter avseende arbetsätt och bemötande, individanpassat stöd, utveckla metoder i arbetsgivar- och matchningsarbetet, samt att verksamheten kvalitetssäkras genom att planera, följ upp och utvärdera insatser tillsammans.

Genom stöd i längre processer ska ungdomen få kunskap och insikt om sig själv och därigenom skapa en bättre självbild, motivation och sociala färdigheter som krävs för att klara av en praktikplats, ett arbete eller studier. Ungdomen kan vara inskriven i BASUN upp till sex månader, med möjlighet till förlängning. Processen sammanfattas av följande delar; *fånga upp, individuellt fokus, matchning och uppföljning*.

Fånga upp

Processen inleds med en fas som projektet kallat ”fånga upp” – där ungdomen in-remitteras av Arbetsförmedlingen, Socialförvaltningen eller annan kommunal verksamhet som varit i kontakt

med ungdomen (t.ex. Kultur- och fritidsförvaltningen), eller så dyker ungdomen upp hos Jobbcenter och BASUN på eget initiativ då hen hört talas om verksamheten och det stöd som finns att tillgå. Men huvudsakligen in-remitteras ungdomen från Arbetsförmedlingen. Även civilsamhället bidrar med att hänvisa ungdomar till BASUN. Samverkan med civilsamhällets organisationer beskrivs mer utförligt i tidigare resultatanalys för att uppnå projektmål 2.

Inskrivningen av ungdomen till BASUN efterföljs av ett trepartssamtal mellan arbetsförmedlare, coachande pedagog och deltagaren – som tillsammans skapar en individuell planering för ungdomen utifrån behov, önskemål och förutsättningar.

Individuellt fokus

Nästa fas i modellen fokuserar på individens behov och förutsättningar. Samtliga projektmedarbetare arbetar tillsammans för att öka förutsättningarna för ungdomen att gå vidare till arbete, studier eller praktik. I denna del kan man säga att insatskedjan är som tydligast. På aktivitetsnivå innebär denna fas:

- Individuella motiverings- och vägledningssamtal med coachande pedagoger och arbetsförmedlare.
- Eventuellt stöd med administrering kring ersättningar och kontakt med myndigheter.
- När förtroendet byggts upp kopplar coachande pedagoger och arbetsförmedlare på eventuella interna insatser som SIUS-programmet, riktade samtal med arbetsgivarekoordinator och studie- och yrkesvägledare. Projektet hade från start en heltidsanställd studie- och yrkesvägledare för att i slutet endast ha en på deltid. Vilket berodde på budgetförändring, svårighet i att rekrytera en studie- och yrkesvägledare, samt ett påbörjat samarbete med kommunens vägledningseenhet som minskade behovet av en heltidsanställd studie- och yrkesvägledare i projektet. Dock kan detta ha påverkat resultatet av antal unga som valt att studera vidare istället för att söka sig till arbete. I den här fasen kan även deltagarna vägledas och stöttas till externa insatser inom till exempel vården eller specifika insatser för exempelvis missbruk etc.
- Gruppaktiviteter är även en betydande del av denna fas och genomsyras av 7TJUGO-metoden och de horisontella principerna. Coachande pedagoger, arbetsförmedlare och arbetsgivarkoordinatorer ansvarar tillsammans för planering och utförande av aktiviteterna. Här har det skett en utveckling under projektiden där coachande pedagogerna var funktionen som från början ansvarade för gruppaktiviteterna. Förändringens utgångspunkt var att nyttja spetskompetens som andra funktioner besitter och på så sätt dels variera innehållet i aktiviteterna och samtidigt nyttja kompetensen inom projektgruppen på ett effektivt sätt. Gruppaktiviteterna har planerats på ett sätt som kombinerar ett standardiserat innehåll, som projektmedarbetarna har kompetens för, samt med en flexibel del där kreativitet och önskemål från ungdomar tagits tillvara på. Gruppaktiviteterna har även bestått av föreläsningar, workshops och andra aktiviteter med externa aktörer.
- Gemensamma ärendedragningar en gång i veckan där samtliga medarbetare deltar är också en väldigt viktig del av denna fas och ett arbetssätt som utvecklats under hela projektperioden. Ärendedragningarna ger en samlad bild av var deltagaren befinner sig i processen ut till arbete eller studier och medarbetarna kan tillsammans hitta kreativa lösningar för att få deltagaren snabbt ut till arbete eller studier.

Ut-matchning

Arbetsgivarkoordinatorer, SIUS-konsulent och studie- och yrkesvägledare har huvudansvaret för matchning av deltagare ut i arbete och studier, men arbetet sker i nära samarbete med arbetsförmedlarna och coachande pedagogerna. Här omfattas även arbetet med sociala klausuler. Det är arbetsförmedlarnas roll att besluta om praktikavtal eller anställningsstöd samt informerar arbetsgivaren om beviljat stöd.

Förståelsen av varje individs specifika förutsättningar, behov och önskemål är avgörande för att kunna matcha rätt, men också för att mottagande skolor och arbetsplatser ska få ett förtroende för projektet. Transparens ökar trovärdigheten och möjligheten till att matcha ut ungdomar som kanske behöver en längre startsträcka eller extra stöd. Det är viktigt att komma ihåg att det inte går att agera som ett bemannings- eller rekryteringsföretag när man stöttar långtidsarbetslösa ungdomar ut i arbete. Man riskerar då ohållbara anställningar eller studieval och når endast kortvariga resultat. Långsiktigt innebär det att ungdomar kommer tillbaka med ytterligare känsla av misslyckande och mindre förtroende för verksamheten. Dessutom väljer arbetsgivare och andra mottagande platser att inte fortsätta samarbeta p.g.a. av bristande förtroende och låg tilltro till verksamhetens arbetssätt.

Projektet har utgått från SE-metoden i arbetsgivararbetet där uppdraget är att finna, få och behålla arbetet. Längden i denna process kan skilja sig avsevärt från individ till individ beroende på förutsättningar. En SIUS-konsulent kan exempelvis arbeta med en ungdom med funktionsnedsättning i upp till två år medan en arbetsgivarekoordinator som arbetar utifrån samma metod avslutar efter en månad.

Uppföljning

Uppföljningsfasen är även en del i processen som utvecklats under projektiden. Uppföljningen var till en början begränsad till vissa individer för att senare omfatta samtliga individer och mottagande platser, med variation i uppföljningsperiodens längd. Huvudsyftet med uppföljningen är att säkerställa en hållbar matchning, men även för att ge ungdomar och mottagande platser en trygghetskänsla.

Viktigt att notera är att en styrka i BASUN-modellen är dess flexibilitet. Projektet hade exempelvis vid start en målbild om att ungdomar skulle delta på aktiviteter på heltid och det fanns en uppfattning om att arbetsgivarkoordinatorer endast hade ett matchningsuppdrag. Här har det dock skett förändringar och projektet har lagt en mer realistisk ambitionsnivå vad gäller tid per ungdom för deltagande i aktiviteter i BASUN:s lokaler. Arbetsgivarkoordinatorernas roll har även förändrats under projektiden. Under den sista halva av projektet höll arbetsgivarkoordinatorerna mer individuella samtal med ungdomarna och gruppaktiviteter med direktkoppling till arbete. Orsaken bakom den förändringen har med att göra att projektet ville tillvarata deras spetskompetens bättre men även för att hållbar matchning av ungdomar förutsätter en mer djupgående förståelse av individernas förutsättningar. Dessa förändringar innebar dock ingen större förändring i själva modellen, de var möjliga att göra inom ramen för samma modell.

Grunden i ovan process är att individen alltid ska ha en huvudsaklig kontaktperson – som i BASUN varit den coachande pedagogen. Coachande pedagogen arbetar långsiktigt och har en den starkaste relationen och det största förtroendet gentemot individen. Resterande funktioner agerar som ansvariga för insatser och har alltid en god dialog med coachande pedagog för att

säkerställa relevanta åtgärder. Att samtliga funktioner befinner sig på samma plats och att flera funktioner håller gruppaktiviteter gör att gränsdragningen suddas ut och arbetet utgår istället från ett ungdomsperspektiv, samt att projektet i sin helhet uppfattas som ett team.

Metoder och utbildningar

7tjugo

BASUN arbetar utifrån 7TJUGO-metoden i sina gruppaktiviteter och vid det individuella arbetet med deltagarna. Samtliga projektmedarbetare har vid början av sin anställning tagit del av 2-dagars handledarutbildning i metoden.

7TJUGO är en metod som främjar egenmakt. Behovet av att ha kontroll över och kunna påverka det som händer en själv är allmänmänskligt. Ingen vill bli utlämnad till andra att bestämma över en. Detta är grundbulten i egenmaktstänkandet. Frågan om egenmakt hänger nära ihop med den enskilde ungdomens avsaknad av, eller tillgång till, självkänsla och därmed förmåga att själv vilja och kunna påverka den egna vardagen. Syftet och målsättningen med 7TJUGO är att förhöja ungdomarnas självbild och tron på att de kan lyckas med det de vill företa sig, så att de känner sig styrka att ta ansvar för sitt eget liv. De ska få kunskaper som förhöjer möjligheten att förstå människors beteenden, tankar och känslor utifrån olika situationer och förutsättningar, för att också stärka bilden av sig själv tillsammans med andra. Metoden innehåller gruppaktiviteter på heltid kombinerat med individuella samtal under cirka åtta veckor, med möjlighet till flexibilitet i utförandet där pedagogen kan välja bort och lägga till övningar utifrån egen planering.

Övningarna handlar bl.a. om:

- Trygghet i gruppen – skapa en gemensam plattform som gruppen utgår ifrån hela kurs tiden.
- Medvetandegöra varje individs roll i ett större sammanhang.
- Värdet av att umgås och samarbeta med sin omgivning utifrån nya kunskaper om kommunikation, respekt och lyhördhet.
- Bygga upp sin självbild och vilka processer som präglar människor och det egna beteendet och om hälsa.
- Synliggörande om vad som inverkar den egna individen och att skapa större inflytande över sina egna beslut.
- Individens egna gränser.
- Fokus och energi på varje individs framtid.

MI

Projektmedarbetarna har även gått utbildning i *motiverande samtal* (MI) som är en samtalsmetod som har målet att öka en persons vilja till förändring utifrån antagandet att en stark motivation med större sannolikhet leder till en beteendeförändring. Metoden har utvecklats utifrån klinisk forskning och är en evidensbaserad metod för att hjälpa människor att förändra något.

MI ökar möjligheten att:

- Bygga upp en god relation med ungdomen.
- Öka den inre motivationen till förändring.
- Hjälpa till med att ta steg på väg mot en förändring.
- Bearbeta tveksamheter och hinder.
- Snabbare nå resultat med kortare och mer tillfredställande insatser.

MI-metoden har använts av framför allt de coachande pedagogerna men även av arbetsgivarkoordinatorerna och arbetsförmedlarna i coachande och vägledande samtal med ungdomen (både individuellt och i grupp).

SE-metoden

I arbetet med att stötta ungdomar och arbetsgivare vid anställning eller praktik har arbetsgivarkoordinatorerna och arbetsförmedlarna använt sig av Supported Employment (SE). SE är en metod för arbetslivsinriktad rehabilitering där målgruppen oftast är personer med funktionsnedsättning som står långt ifrån arbetsmarknaden. Syftet är att individen ska stöttas i att finna, få och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Arbetsgivarkoordinatorerna och arbetsförmedlarna har tagit del av en utbildning i metoden under 2 heldagar.

Genushanden och integrering av horisontella principer

Vid projektstart blev BASUN utvald av ESF-rådet till ett s.k. strategiskt projekt i regionen för arbetet med framför allt jämställdhetsintegrering men även för integrering av de övriga horisontella principerna (icke-diskriminering och tillgänglighet). BASUN erbjöds därför handledningsstöd under 2016 av ESI-support för att fördjupa och utveckla arbetet med att integrera de horisontella principerna i projektets samtliga delar. Kontigo, som var den upphandlade aktör för uppdraget ESI-support, har hållit i ett antal workshops och granskat projektets förändringsteori, mål och indikatorer, handlingsplan för integrering av horisontella principer, samt övriga styrdokument för projektet. Det stödet upplevde projektet som utvecklande och drev arbetet med horisontella principer med en starkare intensitet och professionalitet. Tyvärr avvecklades stödet på initiativ av ESF-rådet.

BASUN har arbetat med att integrera de horisontella principerna i projektets samtliga faser. Under Analys- och planeringsfasen tog projektgruppen fram en handlingsplan tillsammans med Utvecklingsledare från kommunens Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltning (sakkunnig inom området) – som syftade till att projektets jämställdhets- och tillgänglighetsmål skulle uppnås. Handlingsplanen är utformad med stöd av MUMS-metoden. MUMS är en checklista för planering och organisering av utvecklingsarbete och bygger på fyra strategiska framgångsfaktorer för jämställdhetsintegrering:

- Mål och annan styrning
- Utbildning
- Metoder och arbetssätt
- Stöd och samordning

Projektgruppen fann metoden(checklistan) användbar för att planera och organisera arbetet med samtliga horisontella principer. Handlingsplanen innehöll konkreta aktiviteter såsom

utbildning, metodutveckling, handledning, resultatuppföljning m.m. Aktiviteterna planerades löpande genom hela projektperioden och var en del av ordinarie verksamhet.

I enlighet med handlingsplanen skulle projektledningen även utföra en s.k. 4R-analys och planera projektets budget ur ett jämställdhetsperspektiv under Analys- och planeringsfasen. Tyvärr utfördes aldrig en sådan analys av den första projektledningen. Istället utfördes 4R-analysen i projektets avslutningsfas för att kommunen och Arbetsförmedlingen skulle kunna ta med sig lärdomar till implementering av projektet i ordinarie verksamhet.

Projektet har även integrerat de horisontella principerna i projektmålen och i resultatuppföljningen. Projektledningen har tillsammans med Utvecklingsledare försökt att utveckla en uppföljning av s.k. *jämlikhetsdata*. Projektet har lyckats att följa juridiskt kön och kommundel (socioekonomisk bakgrund), samt till viss utsträckning även funktionsnedsättning. Lärdomar har implementerats i ordinarie verksamhet och kommer att spridas i kommunen. Men registrering och uppföljning av *jämlikhetsdata* behöver vidareutvecklas och blir för kommunen ett framtida utvecklingsarbete.

Samtliga BASUN-medarbetare har tagit del av en grundutbildning(heldag) i jämställdhet och likabehandling, samt utbildning i jämlikt bemötande och metoden *genushanden*. Grundutbildning i jämställdhet och likabehandling har Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens Utvecklingsledare hållit kontinuerligt under hela projekttiden – så snart en ny projektledare eller projektmedarbetare börjat i projektet. Grundutbildningen har gett projektmedarbetarna grundläggande kunskap om genus, jämställdhet, diskriminering, intersektionalitet, normkritik, och diskrimineringslagen. Därutöver har samtliga projektmedarbetare genomgått fördjupningsutbildning i jämlikt bemötande och metoden *genushanden*. Fördjupningsutbildningen har syftat till att få projektmedarbetare att bemöta och vägleda ungdomarna normkritiskt och på så sätt bidra till att förändra attityder och beteende för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Genom jämlikt bemötande och med stöd av metoden *genushanden* ska tjejer och killars förutsättningar öka på arbetsmarknaden eftersom ungdomens val av arbete breddas – så att individen till större utsträckning ska undvika könsstereotypa val och bättre matcha arbetsmarknadens behov. Metoden kan dessutom användas i dialog med arbetsgivare för att även då tänka bortom normer och se till att arbetsgivare ser kompetensen och inte könet vid rekrytering.

Genushanden är en checklista som ursprungligen har tagits fram av en vårdcentral i Skåne i syfte att öka kvaliteten i vården för kvinnor och män. Även projektet *Jämställd vägledning* som pågick 2014 – 2015 i Norrbotten har vidareutvecklat metoden – projektet drevs av Winnet Norrbotten i samverkan med Arbetsförmedlingen och Länsstyrelsen i Norrbottens län. Inom det projektet utvecklades *genushanden* för att få arbetsförmedlare att på ett systematiskt sätt med stöd av checklistan vägleda arbetssökande kvinnor och män till att göra mindre könsbundna yrkesval. Att bättre matcha arbetsmarknadens behov av kompetens istället för att låta könsstereotypa val styra den arbetssökandes jobbsökningsprocess.

Under hela projekttiden har utvecklingsledaren från kommunen fungerat som metodutvecklings- och projektstöd, framför allt inom arbetet med de horisontella principerna. Utvecklingsledaren har hållit i workshops och kontinuerligt handlett projektmedarbetare och projektledare för att utveckla metoden *genushanden* och systematisera arbetet med jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet.

Med stöd av *genushanden* vägleder alltså medarbetarna normkritiskt. Metoden är ett stöd för att undvika normfällor och könsstereotypa val av arbete och studier. Den påminner medarbetaren om att vara uppmärksam på sina egna fördomar och visa ungdomen på alternativ till stereotypa val. Den är även ett stöd vid arbetsgivarkontakter – för att utmana traditionella föreställningar om vem som är mest lämpad för arbetet. På så sätt kan medarbetarna aktivt och systematiskt bryta mönster och bli medvetna om förutfattade meningar som de själva och andra bär på, vad gäller kön, funktionsnedsättning och annan bakgrund. Genom arbetssättet främjar kommunens och arbetsförmedlingens medarbetare aktivt jämställdhet och likabehandling, samt bidrar till att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden.

För att ytterligare fördjupa medarbetarnas kunskap om förekomst av och mekanismer bakom diskriminering och förhållningssätt till att aktivt bidra till icke-diskriminering har projektgruppen även gått utbildning i interkulturellt förhållningssätt och en utbildning i att förstå och bemöta människor med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Utbildningen i *interkulturellt förhållningssätt* var en heldagsutbildning som Mångkulturellt centrum höll för samtliga projektmedarbetare. Utbildningen syftade till att förstärka ytterligare arbetet med *genushanden* och ge tips på hur projektet kan tänka vid planering av aktiviteter och annat praktiskt i sin verksamhet – för att vara inkluderande för fler och för att säkerställa att diskriminering inte sker i mötet mellan unga kommunmedborgare och projektets medarbetare. Utbildningen utgick från ett intersektionellt perspektiv – vilket innebär att man tar ställning till alla diskrimineringsgrunder och även fler sociala kategorier när man tittar på risker för diskriminering och tips på ett mer interkulturellt förhållningssätt.

Heldagsutbildningen i att *förstå och bemöta människor med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar* bestod av:

- Genomgång av de utmaningar som finns vid autism och adhd med koppling till bemötande.
- Översikt över vanlig tilläggsproblematik och annan psykisk ohälsa.
- Råd för hur man skapar ett bra möte och etablerar en relation.
- Samtalsmetodik – skapa fungerande och konstruktiv kommunikation.
- Informella kartläggningar – att tillsammans med klienten undersöka styrkor och svårigheter.

Utbildningen resulterade i att projektmedarbetarna fick en djupare förståelse och konkreta råd för planering och utförande av individuella möten med deltagare i målgruppen som har neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Tillsammans med Utvecklingsledare tog projektmedarbetarna även fram ett underlag för en checklista som kan fungera som stöd vid mötet med deltagaren. Detta för att underlätta arbetet med de unga som tillhör målgruppen och öka förutsättningar för att ge rätt stöd ut till arbete eller studier.

Kommunikation, spridning och påverkansarbete

Följande avsnitt sammanfattar hur projektet arbetat med spridning och påverkansarbete – i vilka sammanhang erfarenheter och resultat från projektet spridits under hela projektperioden.

Projektet har i början av Genomförandefasen tagit fram en kommunikationsplan som kontinuerligt reviderats under projekttiden, framför allt vid byte av projektkommunikatör och projektledare. Kommunikationsplanen har genomsyrats av framför allt ett jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv. Med stöd av Utvecklingsledare har kommunikatorerna planerat kommunikationen så att den är inkluderande och normkritisk.

Kommunikations- och spridningsarbetet kan delas upp i två delar – en kontinuerlig och en i form av punktinsatser.

Det kontinuerliga spridningsarbetet har bestått av:

- Kommunpolitisk påverkan genom i första hand Botkyrka kommuns Arbetsmarknad-och vuxenutbildningsnämnd. Detta omfattar kontinuerlig redovisning av resultat samt politikerbesök.
- Först och främst kommunikation via deltagare själva där deltagare i projektet eller de som är på väg att avsluta sin tid i projektet uppmuntras till att informera vänner, bekanta och familj om BASUN, samt att sprida information om verksamheten i sociala medier. Här bör understrykas att denna typ av spridning/kommunikation kan anses som den enskilt viktigaste metoden med utfall som speglas i in-remittering och stärkt varumärke hos ungdomar i kommunen.
- Deltagande i kommundelarnas nätverksgruppsträffar (Hallunda/Norsborg, Alby, Fittja, Tumba/Tullinge) där lokala aktörer träffas för att informera, diskutera och hitta lösningar på lokala utmaningar.
- Närvaro på kommunens olika mötesplatser och olika event eller konferenser.
- Närvaro och kommunikation via sociala medier (Facebook och Instagram).
- Det kontinuerliga arbetsgivararbetet genom bearbetning av nya företag och bibehållandet samt utveckling av befintliga samarbeten.

Projektets lärdomar vad gäller denna typ av kommunikation kan sammanfattas till att kontinuitet är viktigare än omfattning och att resultatet av denna typ av arbete inte alltid är kortsiktig utan bör ses utifrån ett långsiktigt perspektiv genom förtroendeskapande och nätverkande internt och externt.

Punktinsatser under projekttiden:

- Presentation av BASUN för ESF:s strukturfondspartnerskap
- Spridningskonferens.
- Botkyrka kommun har informerat om BASUN:s arbetssätt vid Länsstyrelsens konferens Stockholm den 20 februari 2019.
- Almedalen sommaren 2019 tillsammans med Upphandlingsmyndigheten.
- Presentation för samordningsförbundet (Botkyrka, Huddinge och Salem) vid 3 tillfällen.
- Mottagande av studiebesök av bl.a. Socialförvaltningen Botkyrka, ESF-projekteten

- HUVAS, Map 2020 och Etableringslyftet etc.
- Tidningsartiklar både vid projektstart och innan spridningskonferens.
 - Tackansons till företagen som anställt unga från BASUN.
 - 4 BASUN filmer som spridits och kommer att fortsätta spridas.
 - Trycksaker sådana som t-shirtar, tröjor, vattenflaskor, broschyrer, affischer, och roll-ups etc.
 - Studiebesök till bl.a. projektet SUVAS, Campus Nyköping, och Telge Tillväxt m.fl.
 - Regional konferens för erfarenhetsutbyte mellan BASUN, SUVAS, HUVAS och Map2020 mars 2017.

Uppföljning och utvärdering

I det här avsnittet sammanfattas hur externa utvärderare konkret bidragit till projektarbetet och hur projektgruppen själva arbetat kontinuerligt med uppföljning och utvärdering under projekttiden.

Utvärderargruppen Oxford Research har följt den utvärderingsplan som de tog fram och presenterade i augusti 2016. Enligt planen skulle utvärderingen ligga till grund för lärande både under projektgenomförandet och efter avslutat projekt.

Under projektets Analys- och planeringsfas formulerades projektets logik och projektledningen fick stöd med att formulera målsättningar och förändringsteori, samt att säkra förutsättningar för uppföljning och utvärdering av effekter och resultat. Utvärderarna arbetade med denna typ av stöd under perioden mars – maj 2016. Utvärderarnas roll under Analys- och planeringsfasen var till stor del processtödande.

Under projektets Genomförandefas har utvärderarna övergått till en utvärderande roll, men fortfarande med tydliga processtödande inslag i form av stöd vid implementeringsworkshops, deltagande i möte hos ESF-rådet och deltagande i styrgruppsmöten. Utvärderarna har arbetat med att kontinuerligt analysera orsaker till varför resultat och läge ser ut som de gör (kvalitativt) och mäta vad som faktiskt utförts (kvantitativt).

Utvärderingsaktiviteter som genomförts under hela perioden i form av observationer, närvaron på möten, sammanställning av projektets kvantitativa datainsamling, den samhällsekonomiska analysen, samt intervjuer med såväl deltagare, som det operativa projektteamet, samverkansparterna och arbetsgivare.

Oxford Research har skrivit tre rapporter – som består av två delrapporter och en slutrapport.

Internt har projektet arbetat med uppföljning av nyckeltal kontinuerligt, minst varje månad för hela projektgruppen. Nyckeltalen som använts har varit antal in varav tjejer/killar och vilken instans de kommit ifrån, hur många som lämnat och av dessa hur många som gått till arbete och studier. Detta för att kunna fira framgångar och prioritera insatser.

Projektet har även månadsvis följt upp gentemot styrgrupp vad gäller framförallt ovannämnda nyckeltal, samt personalfrågor och ekonomi. Verksamhetschefen på Jobbcenter har i sin tur rapporterat till förvaltning och nämnd.

Uppföljning gentemot projektgrupp och styrgrupp har utvecklats under resans gång beroende på projektledare och efterfrågan från styrgrupp.

Projektledare har tillsammans med utvecklingsledare haft stående möten minst månadsvis för att följa upp projektmålen systematiskt enligt den interna uppföljningsplan som skapades i Analys- och planeringsfasen. En större uppföljning och analys av resultat har även utförts i oktober varje projektår. Då har även mer djupgående jämställdhets- och jämlikhetsanalyser utförts.

En uppföljning gentemot ESF-rådet ägde naturligtvis också rum med ett upplägg som förändrades utifrån behov och aktualitet.

Användande av resultat

Nedan beskrivs i korthet hur projektresultat kommer att användas i ordinarie verksamhet nu när projektet avslutats.

BASUN har implementerats i samband med projektavslut. Implementeringen omfattar metoderna, funktionerna och samlokaliseringen med Arbetsförmedlingen. Dessutom så kommer BASUN som ordinarie verksamhet även omfatta det kommunala aktivitetsansvaret och en uppdelning kommer äga rum för att säkerställa korrekt uppföljning. Denna uppdelning kommer innebära att verksamheten delas upp till BASUN 16 – 19år (det kommunala aktivitetsansvaret) och BASUN 20 – 29år. Anledningen till åldershöjningen var att förvaltningen ansåg att den effektivitet som BASUN visat bör tillgängliggöras för fler. Arbetsförmedlingen har även beslutat att stanna kvar i samverkansformen BASUN men med en ändring i personalkonstellation utifrån deras nya uppdrag, och kommer därmed finnas kvar med en arbetsförmedlingshandläggare och tre SIUS-konsulenter.

Kommentarer och tips

Slutligen följer några tips som BASUN:s projektledningen vill bidra med till ESF-rådet och framtida projekt.

Tipsen till framtida projekt följer i punktform:

- Inhämtning av kunskap om ESF-projekt, dess finansieringsmodell, nödvändig administration och grunduppdrag i tidigt skede bäddar vägen för en god planering. Använd ESF-handläggare till hjälp så mycket som möjligt i början och håll en öppen dialog.
- Vid val av deltagarfinansiering, se till att förstå hur detta fungerar och vad det innebär på operativ nivå.
- Ju längre man kommit med förändringsteori, och grundidé för genomförande desto lättare går det att påbörja genomförandefas och därefter utveckla.
- Ambitionsnivån för projektmålen bör vara väl genomtänkt och genomförbar. Detta dels för att hålla en hög engagemangsnivå i gruppen men också för att undvika större ändringsansökningar.
- En tydligt formulerad målgruppsdefinition, målbild och modell är av stor vikt, det är även förankringen av dessa två till samtliga intressenter i tidigt skede. Eventuella ändringar i någon av dessa bör snabbt kommuniceras till intressenter.
- Säkerställ kontinuerligt att projektgruppen är förankrade i mål, ESF-logik och projektlogik i allmänhet. Ett metodutvecklingsprojekt innebär per definition kontinuerlig förändring, vilket projektledare och projektgrupp bör påminna sig om hela tiden och inte fastna i ett förvaltningstänk. Ett sätt att formulera det är att låta ändamålet styra verksamheten och inte tvärtom. Metoder som används idag behöver inte fungera nästa år.
- Sammansvetsad styrgrupp med tydlig bild av projektet och dess ändamål, tydligt mandat och tydlig delegation av mandat till projektledare är av stor vikt och speglas i hela projektgruppen.
- En projektstart innebär alltid en etableringsfas, detta bör speglas i målsättningen för den initiala perioden.
- Påbörja implementeringsplaneringen så tidigt som möjligt och bädda för den genom kontinuerligt påverkansarbete.
- Säkerställ att all samverkan med andra aktörer inte stannar på övergripande nivå utan förankras på den operativa nivån. Med ett okej på beslutfattande nivå så har man möjlighet att själv påverka den operativa genom att skapa relationer mellan projektgrupp och exempelvis handläggare.
- Oavsett målgrupp fokusera på hur verksamheten på bästa sätt är flexibel och kan förhålla sig till individuella skillnader i förutsättningar och behov. Ingen målgrupp är homogen.
- Välmående personal är en garant för kontinuerligt engagemang och därmed goda resultat.
- Vad gäller samverkan så följer nedan ett antal tips för en lyckad sådan:
 - 1- En definierad samverkan där ändamålet varit tydligt och ömsesidigt gynnsamt. Ett tydligt exempel på detta är samverkan mellan främst Arbetsförmedlingen, socialtjänsten, och det kommunala aktivitetsansvaret där ändamålet i första hand varit in-remittering av målgruppen och dialogen kring gemensamma ungdomar.

- Naturligtvis så gynnas samtliga parter både individuellt och verksamhetsmässigt när en ungdom lämnar dessa insatser för att gå vidare till arbete eller studier. Ytterligare exempel på sådan samverkan är den mellan arbetsgivare, Arbetsförmedlingen och kommunen, där samhällsnytta och kompetensförsörjningsbehov gått hand i hand.
- 2- En kombination av övergripande och operativ samverkan för att säkerställa utfall. På övergripande nivå kan beslut fattas och på sikt även implementeras, men en snabbare och mer kvalitativ implementering av samverkan sker bäst när den operativa nivån är involverad.
 - 3- Samverkan som långsiktig investering. Viss typ av samverkan innebär inte direkta resultat utan kan ge resultat på längre sikt. Ett typexempel på detta för BASUN har varit samarbetet med civilsamhället och samarbetet med Kultur-och fritidsförvaltningen genom deltagande och inbjudan till olika forum, möten och event. Genom att bjuda in och närvara på deras aktiviteter, även när syftet inte är direkt kopplat till projektets specifika mål så har BASUN lyckats stärka förtroendet för projektet och därmed varumärket i kommunen. I konkreta resultat kan vi efter tre år se ett ökat flöde av ungdomar från mörkertalet samt en allmän god uppfattning om BASUN och dess arbete.
 - 4- Relevanta förväntningar. Lova inte mer än vad du kan leverera.

Projektet vill även göra ett medskick till ESF-rådet och framtida projekt, med fokus på utvecklingsområden. Vi ser subgrupper med stort behov av ytterligare skräddarsydda insatser och dessa är ungdomar i kriminalitet, nysvenska ungdomar, ungdomar med icke kodad funktionsnedsättning (ännu mer komplext för ungdomar som inte vuxit upp i Sverige), samt ungdomar med missbruksproblematik. Varje en av dessa subgrupper har specifika utmaningar som behöver specifika/skräddarsydda lösningar. BASUN kommer fortsätta att arbeta med dessa ungdomar och samarbete kring dem med relevanta instanser, men ser att metoder kring arbetet med dessa bör utvecklas ännu mer på lokal samt nationell nivå, och att lärdomar om goda resultat bör spridas.



3

Rapport feriepraktik 2019 (AVUX/2019:76)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

DET HÄR ÄR BOTKYRKA

Rapport Feriepraktik 2019

Azra Jahic



Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Utvärdering Feriepraktik 2019	4
Uppdrag och förutsättningar	4
Mål och syfte	4
Organisation och budget	4
Målgrupp 2018	5
Ansökningstid	5
Matchning och anställning	5
Arbetsgivararbete	7
Feriepraktik inom kommunens förvaltningar	7
Feriepraktik inom privata företag	8
Feriepraktik inom idéburna organisationer	9
Samanställning av platsanmälningar	10
Kvalitetsarbete 2019	10
Samverkan	10
Handledning	11
Utvärdering av handledarnas nöjdhet	11
Feriepraktikanter	12
Utvärdering av feriepraktikanternas nöjdhet	12
Utvecklingsarbete 2020	12
Lön för feriepraktik	12
Gemensamt åtagande	13
IOP Feriepraktik	14
Prioritering av ungdomar till feriepraktik	14
Undersökning av möjlighet till digitalisering av tidrapportering	14

∞ Sammanfattning ∞

Målgrupp för Feriepraktik i Botkyrka kommun är ungdomar 16–18 år som är folkbokförda i kommunen. Målsättning för 2019 var att erbjuda upp till 1350 ungdomar feriepraktik.

Totalt sökte 1570 (1545)¹ ungdomar inom målgruppen en feriepraktikplats. Samtliga sökande blev erbjudna feriepraktik varav 1283 (1300) jobbade. Något fler har hoppat av innan start jämfört med föregående år. En första analys av enkätundersökningar samt svar från ungdomar som avböjt sin praktikplats visar att avhoppet främst är en följd av god tillgång på övriga sommarjobb, praktikperioden sammanfaller med planerad semester, samt upplevd låg lön inom insatsen.

Totalt har platstillgången varit god och har detta år överstigit målet på 1350 platser.

Feriepraktik har fortsatt vara ett gemensamt åtagande för kommunens förvaltningar, dock med reviderat krav på målsatta mått för förvaltningarna. Förändrade ekonomiska förutsättningar inom kommunen påverkade i sin tur förvaltningarnas möjlighet till att anordna 1000 platser. En minskning av kommunala platser med ca 18% jämfört med året innan kunde kompenseras tack vare etablerade samarbeten med aktörer inom civilsamhälle och näringsliv.

Samarbetet med idéburna organisationerna kring att möta behov för de prioriterade målgrupperna avseende ungdomar med särskilda behov fortsatte vara aktuellt under 2019. En effektiv samarbetsmodell som för denna målgrupp har inneburit ökat handledarstöd i mindre grupper där dessa ungdomar varit inkluderade, samt skräddarsydda arbetsuppgifter utifrån den enskilda ungdomens förutsättningar.

Genom ett gemensamt arbete mellan kommunen och civilsamhället möjliggörs ett inkluderande arbete och skapas förutsättningar för ett hållbart Botkyrka. Det goda samarbetet med näringslivet föregående år fortsatte även i år, vilket möjliggjorde fler arbetsplatser och har fortsatt visa gott resultat både i kvalitet av arbetsplatser samt viss möjlighet till fortsatt anställning efter avslutad praktikperiod.

Feriepraktiken har under 2019 fortsatt sitt kvalitets- och utvecklingsarbete. Detta har omfattat utveckling av det förberedande arbetet av ungdomar samt handledare, men även etableringen och utvecklingen av samarbeten inom kommunen och med externa aktörer. Resultatet av detta arbete speglas tydligast i ökad nöjdhet bland ungdomarna, och handledare samt genom stärkta samarbeten med mottagande verksamheter.

¹ Siffran inom parentes anger utfall 2018

∞ Utvärdering Feriepraktik 2019 ∞

Uppdrag och förutsättningar

Feriepraktik i Botkyrka är ett politiskt uppdrag från kommunfullmäktige där utformning och målgrupp beslutas av Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden. Kommunfullmäktigesbeslut om uppdrag, mål och inriktning tas i november om nästkommande årsverksamhet. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har det samordnande ansvaret. Feriepraktikinsatsen är omfattande i sin karaktär både när det gäller det stora antalet ungdomar som omfattas samt avsatta ekonomiska medel för uppdraget.

2017 utformades uppdraget till att särskilt prioritera ungdomar med särskilda behov, förutom den volymen om målsättning av 1350 platser².

Målsättningen för feriepraktik detta år var att erbjuda 1350 kvalitativa platser till ungdomar skrivna i kommunen och födda någon gång under kalenderår 2001, 2002, 2003. Feriepraktiken pågick mellan mitten av juni till mitten av augusti.

Varje ungdom fick arbeta i tre veckor, 6 timmar om dagen. Lön för feriepraktik låg på 65 kr/timme inkl. semesterersättning. Feriepraktikanterna var berättigade till sjuklön från och med tredje arbetsveckan, samt ob-tillägg för kvälls- och helgarbete. Arbetsuppgifter och arbetstider planerades i enlighet med gällande arbetsmiljöregler.

Mål och syfte

Botkyrka kommuns feriepraktiksatsning ska ha en utformning och ett innehåll som garanterar varje ungdom en meningsfull praktikperiod.

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

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

Organisation och budget

Uppdraget för Feriepraktiken samordnas på Jobbcenter Botkyrka. De personalresurser som avsätts är en processledare som arbetar heltid och en administratör på halvtid. Dessutom tillkommer resurser från ordinarie bemanning från förvaltningen för kommunikation, utökat stöd för ungdomar med särskilda behov och administration.

2019 års feriepraktikinsats hade vid årets ingång en budget på 11 700 tkr³. De största posterna är lön till feriepraktikanter samt kvalitetshöjande insatser. Från 2018 sköts löneregistrering av Jobbcenter istället för kommunens löneenhet. Detta har medfört att medel på drygt 70 tkr har frigjorts och kunnat användas i kvalitetshöjande syfte.

² (Dnr. AVUX/2016:90)

³ 2018 år feriepraktik hade likvärdig budget om 11 700 tkr. Ingen löneuppräknig har skett för feriepraktiklön inför 2019, se även sidan 12.

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

Målgrupp 2019

Ansökningstid

3503 ungdomar, 1836 pojkar och 1667 flickor, med kommuntillhörighet i Botkyrka, har haft möjlighet att söka till årets feriepraktik.

Under ansökningstiden sökte 1570 (1538) ungdomar inom målgruppen till kommunens feriepraktik. Könsfördelningen är 737 pojkar och 833 flickor. Ungdomarna sökte via en webbaserad tjänst på sommarjobbsportalen.

Utöver dessa fick även särskoleelever födda -00 och folkbokförda i kommunen möjlighet till feriepraktik. En viktig insats som motverkar utanförskap inom denna målgrupp samt främjar ungdomarnas chanser att snabbare etablera sig på arbetsmarknaden.

2019 prioriterades ett åttiotal (113) ungdomar av Socialtjänsten och studievägledare, i enlighet med satta kriterier för prioritering.

Den prioriterade gruppen består av gymnasieelever med funktionsnedsättning (neuropsykiatrisk eller kognitiv) som gör att de behöver särskilt stöd, samt ensamkommande flyktingungdomar aktuella hos Socialtjänsten i Botkyrka, och ungdomar som har en social faktor som socialtjänsten bedömer särskilt angelägen att beakta. Ett tjugotal ensamkommande blev i år aktuella för prioritering till feriepraktiken, varav 4 till meningsfull sysselsättning med stimulansbidrag. Meningsfull sysselsättning med stimulansbidrag är en alternativ insatsform för ensamkommande ungdomar som saknar arbetstillstånd. Ett mobilt expertisstöd som Daglig verksamhet detta år erbjudit har haft en betydande funktion för stöd kring denna målgrupp.

En tydlig utmaning vad gäller målgruppen är ungdomar som innehar en kodad funktionsnedsättning som ungdomen inte informerar om, varken till sin skola eller vid ansökan om ferieplats. Då dessa inte omfattas av prioriteringsinsatser vid matchning så uppkommer istället oväntade utmaningar för handledarna under praktikperioden.

Matchning och anställning

Matchningsarbetet startar i början av mars med en kartläggning av inkomna ansökningar och platser. För feriepraktiken finns en prioriteringsordning för vilka ungdomar som erbjuds en plats i första och andra hand.

Under matchningsperioden, som pågick mellan mars-maj månad, blev samtliga 1570 sökande erbjudna feriepraktik. I matchningen togs hänsyn till arbetsplatsernas och ungdomarnas önskemål, behov och förutsättningar i möjligaste mån.

Fler ungdomar har under 2019 hoppat av innan start jämfört med föregående år. En första analys av enkätundersökningar samt svar från ungdomar som avböjt sin praktikplats visar att avhoppet främst är en

följd av god tillgång på övriga sommarjobb, praktikperioden sammanfaller med planerad semester, samt upplevd låg lön inom insatsen.

Efter sommarens slut blev antalet ungdomar som genomfört sin feriepraktik 1283, 602 pojkar och 681 flickor. En fördelning per ålder och kommundel i förhållande till målgruppen ser ut på följande sätt:

Födelseår	Målgrupp		Sökande		Jobbat	
	Pojkar	Flickor	Pojkar	Flickor	Pojkar	Flickor
2001	602	530	185	214	138	172
2002	587	548	244	290	201	236
2003	647	589	303	325	258	270
Könsfördelning	1836	1667	732	829	597	678
Summa	3503		1561		1275	
			Exkl. 9 särskoleelever födda 2000		Exkl. 8 särskoleelever födda 2000	

Kommundel			Sökande		Jobbat	
	Pojkar	Flickor	Pojkar	Flickor	Pojkar	Flickor
Grödinge	92	75	17	26	14	24
Norsborg	777	764	329 (+4)	398 (+3)	267 (+4)	339 (+3)
Tullinge	428	357	174	170	141	129
Tumba	459	404	186 (+1)	206 (+1)	154 (+1)	164
Uttran	80	67	18	26	16	20
Övriga			8	3	5	2
Könsfördelning	1836	1667	732 (+5)	829 (+4)	597 (+5)	678 (+3)
Summa	3503		1561 (+9)		1275 (+8)	

Särskoleelev födda 2000 visas inom parantes ().

Ett tiotal ungdomar som skulle gå i sommarskola fick möjlighet till en omplacering mot ett skriftligt intyg från skolan. På så sätt möjliggjorde vi att dessa ungdomar både förbättrar sina betyg och får en sysselsättning under sommaren.

Inom den prioriterade gruppen fick ett flertal ungdomar med funktionsnedsättning placeringar utifrån individuella behov och förutsättningar. Ett sätt att möjliggöra utökat handledarstöd för dessa ungdomar har varit att formalisera det befintliga samarbetet med civilsamhället (se sid 10) och på så sätt kvalitetssäkra platserna utifrån de individuella behoven.

Arbetsgivararbete 2019

Med ambitionen att kunna erbjuda kvalitativa feriepraktikplatser som garanterar varje ungdom en meningsfull praktikperiod har ett omfattande arbete för att etablera och upprätthålla kontakt med arbetsgivare genomförts inför sommaren 2019.

Kvalitetsaspekten har varit särskilt angelägen i förhållande till ungdomar med särskilda behov.

Inför sommaren 2019 anmäldes 1380 (1425) platser totalt inom 24 olika arbetsområden. Platserna anordnades inom kommunens förvaltningar, kommunala bolag, förenings- och näringsliv. Oavsett var ungdomen placeras, står platsanordnare för handledning inom egen budgetram.

Som arbetsgivare har Botkyrka kommun personal- och arbetsmiljöansvar. Feriepraktikanter omfattas av kommunens försäkringar. Anställningsvillkor regleras i kommunens kollektivavtal.

Feriepraktikanter ska inte ersätta ordinarie personal. Det är ett enklare arbete som ska ske under handledning. På grund av lagstadgade krav finns också restriktioner på arbetets beskaffenhet och på arbetstid.

Feriepraktik inom kommunens förvaltningar

Hösten 2014 togs beslut i Kommunledningsgruppen om ett gemensamt ansvarstagande för tillhandahållande av Feriepraktikplatser och en fördelning av 1000 platser inom kommunens förvaltningar. Enligt beslutet fördelas 1000 platser inom förvaltningarna, utifrån varje förvaltnings förutsättningar att ta emot feriepraktikanter.

Inför 2019 beslutade Kommunfullmäktige att ta bort nämndernas målsatta mått om antal feriepraktikanter. Enligt beslutet skulle Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden ”följa utvecklingen i särskild ordning.”⁴ Det är dock inte helt klarlagt vad det i praktiken skulle innebära för anordnande av platser inför kommande års feriepraktik, varvid detta behöver följas upp noggrant inför 2020.

Förändrade ekonomiska förutsättningar för kommunens förvaltningar, otydlig process kring gemensamt åtagande, och försenade upphandlingar med sociala klausuler, ledde bland annat till att färre anmäls i år jämfört med 2018.

Botkyrka kommun	Anmälda platser 2018	Anmälda platser 2019
avux	93	27
klf	40	40
kof	224	174
sbf	43	17
soc	9	2
tef	446	284
uf	60	123

⁴ <https://botkyrka.se/download/18.42bdc55c167c5e8706ba44e/1545390763996/0000%20KF%20Protokoll%202018-12-18.pdf>

vof	90	160
Summa	1005	827

I samarbetet med Stiftelsen Fanzingo anordnade Kultur- och fritidsförvaltningen 174 platser.

Viktigt att nämna att ett flertal organisationer som förra året inräknades i Kultur- och fritidsförvaltningens (kof) statistik har vi nu valt att lyfta ur förvaltningens utfall då dessa organisationer har verkat inom ramen för uppdragets Idéburet offentligt partnerskap. För organisationer som ABF Botkyrka Salem, Botkyrka Vi Unga, samt Byggnadsföreningen Heijmdal har det inneburit en finansiering från Avux sida för extra personalresurs och därmed utökat handledarstöd för feriepraktikanter med särskilda behov. Dessa organisationer anmälde 72 platser som kommer att presenteras inom ramen för föreningarnas åtagande 2019.

Feriepraktik inom privata företag

Feriepraktikens syfte är att erbjuda meningsfull sysselsättning till ungdomar under sommarlovet och därmed bidra till att introducera och stärka ungdomens entré till arbetslivet på jämlika villkor. En viktig roll i detta arbete har föreningar och näringsliv.

Genom dessa samarbeten skapas förutsättningar för att vi med bibehållen kvalitet ska kunna nå målet. Tillsammans stärker och utvecklar vi Botkyrkas ungdomars möjligheter till delaktighet och inflytande i lokalsamhället, viktiga förutsättningar för ett hållbart Botkyrka.

Inför 2017 genomfördes en analys av kommunens samarbete med näringsliv kring feriepraktik. (AVUX/2015:130). Ambitionen var att effektivisera samarbetsmetoder som skulle öka det totala antalet platser med bibehållen kvalitet. I analysen framgick också vikten av att särskilja på feriepraktikplatser med handledning där ålder och regelverk sätter begränsningar i förhållande till regelrätta sommarjobb.

Samarbetet med näringsliv fick 2017 en ny utformning, med utgångspunkt i premisser som har gällt för samarbetet med kommunala verksamheter och idéburna organisationer.

Bland annat har det inneburit att Botkyrka kommun tecknar anställningsavtal med och har det yttersta arbetsgivaransvaret för feriepraktikanten. Platsanordnare inom näringslivet ansvarar för att ta fram kvalitativa platser med god handledning. Enligt modellen stod företagen för lön till handledare, medan Botkyrka kommun finansierade lön till feriepraktikanter.

Analysen har visat att feriepraktik i näringsliv innebär kvalitativa platser utifrån att man tar emot det antal ungdomar som man anser sig ha möjlighet att erbjuda en bra praktikperiod till. Man erbjuder platser utifrån ett genomtänkt koncept där ungdomarna blir en viktig del.

En positiv effektiv har varit att platser hos privata aktörer genererar i större utsträckning möjlighet för ungdomarna att få fortsatt anställning efter sin feriepraktik. Exempelvis har butiker Netonnet i Slagsta, Dollarstore i Segeltorp och Pressbyrå i Tumba anställt feriepraktikanter efter avslutad praktikperiod detta år.

I arbetet kring platsanskaffning har kommunikation varit ett viktigt strategiskt verktyg som möjliggjort måluppfyllelse och arbetsplatsernas delaktighet i uppdraget.

Platsträffar med interna och externa aktörer genomfördes, likaså deltagande vid evenemang som Näringslivskontoret anordnat för externa aktörer, så som mingelträffar och Businessfrukost med företagarna Botkyrka-Salem. Vid evenemangen hölls presentation om Feriepraktik.

Företagarnas egna nyhetsblad användes för informationsspridning till privata företag.

Feriepraktik inom idéburna organisationer

Samarbetet med idéburna organisationer vad gäller ferieungdomar och i synnerhet de med särskilda behov sträcker sig flera år tillbaka genom olika former vilket har varit nödvändigt för att vi ska erbjuda kvalitativa och meningsfulla arbetsuppgifter.

Inför 2018 fördjupades samarbetet med idéburna organisationer kring att möta behov för de prioriterade målgrupperna avseende ungdomar med särskilda behov. Detta samarbete formaliserades genom Idéburet offentligt partnerskap (IOP), med grund i att kommunen och idéburna organisationer tillsammans ska verka för att stärka och utveckla Botkyrkas ungdomars möjligheter till delaktighet och inflytande i lokalsamhället.

Genom IOP möjliggörs ett inkluderande arbete och det skapas förutsättningar för ett hållbart Botkyrka. Överenskommelsen bygger på att parterna tillsammans ansvarar för att förberedelse, genomförande och kvalitetsuppföljning görs och utvecklas. Utgångspunkten är att effektivisera arbetet kring ungdomar med särskilda behov och på så sätt skapa förutsättningar för dem att slutföra sin feriepraktik med goda resultat.

Organisationer som detta år har verkat inom ramen för IOP bidrog med 183 kvalitativa platser varav 50 platser för ungdomar med särskilda behov. Åtagandet kring ungdomar med särskilda behov innebär ökat handledarstöd, mindre grupper av feriepraktikanter där dessa ungdomar varit inkluderade, samt skraddarsydda arbetsuppgifter utifrån den enskilde ungdomens förutsättningar.

12 organisationer har verkat inom ramen för IOP i samarbetet med feriepraktiken. Dessa är Hela Människan Huddinge-Botkyrka-Salem, Studieförbundet Stockholms län, Inanna Familjeföreningen, Assyrien Kulturcenter Botkyrka, Hyresgästförening Alby, Teater Carpa EF, Botkyrka Kvinnoresurscenter, Botkyrka Pingstförsamling-Second Hand, ABF Botkyrka-Salem, The Good Talents och Verdandi.

Likvärdig ersättningsmodell

Idéburna organisationer som verkat inom IOP-ramen för feriepraktik har fått ersättning i form av handledarstöd från kommunen. Den idéburna organisationen bidrar med personal, lokaler och volontärer och andra resurser. Hur medfinansieringen ser ut avgörs parterna emellan.

Ersättningsmodellens schablon har varit följande:

- 1–10 deltagare - 40 000 kr
- 11–20 deltagare - 80 000 kr
- Över 21 deltagare - 120 000 kr

Det har varit betydelsefullt att ersättningsmodellen är enkel och på förhand tydlig, så att ett åtagande inte innebär ökade administrativa kostnader för den idéburna organisationen som gör en stor frivilliginsats. Samma skäl gäller för kommunadministrationen, ersättningsmodellen ska inte generera extra administrativa resurser.

Partnerskap kommer att avslutas hösten 2019 med en gemensam utvärdering. Den kunskap och erfarenhet som utvecklats i samverkan mellan den idéburna organisationen och Botkyrka kommun kommer tas tillvara för vidareutveckling av feriepraktik. Vid workshop som kommer att hållas hösten 2019 kommer nya förslag att presenteras för idéburna organisationer.

Sammanställning av platsanmälningar

Drygt 500 platser har detta år anordnats genom samarbetet med aktörer inom civilsamhälle och näringsliv.

Organisation	Anmälda platser 2018	Anmälda platser 2019
Botkyrka kommun	1005	827
Kommunala bolag och stiftelser	139	198
Föreningar	159	240
Socialt företag	47	43
Privata företag	69	69
Övriga	6	2
Totalt	1425	1379

∞ Kvalitetsarbete 2019 ∞

En drivkraft i utvecklingsarbetet är att skapa förutsättningar för och främja ungdomarnas integration, ökad kunskap och etablering på arbetsmarknaden. Att satsa på att bygga och upprätthålla goda relationer med interna och externa arbetsplatser, och att ge ungdomarna utrymme att kunna utvecklas och visa sina färdigheter, ger mervärde åt båda parter.

Underlag som vi dessutom tagit hänsyn till i kvalitetsarbetet 2019 är Kommunledningsförvaltningens ”Omvärldsanalys 2020–2023”⁵ samt rapport ”Strategin för ett jämlikt Botkyrka”⁶ som beskriver kommunens strategiska arbete för ett interkulturellt Botkyrka.

För att möjliggöra uppföljningen av insatser och utvecklingsarbetet så arbetar feriepraktiken med utvärderingsenkäter för ungdomar och handledare. Syftet med detta är att synliggöra kvalitet och identifiera faktorer som har påverkat, samt kunna se hur resultaten ser ut i förhållande till uppdraget och politiska målen.

Samverkan

Feriepraktiken har under året uppmuntrat till ökad samverkan bland de mottagande parterna. Denna uppmuntran har varit i form av förslag på handledarträffar och i möten med idéburna organisationer, om att exempelvis skapa gemensamma projekt för ungdomarna, utbyta erfarenheter och samarbeta med varandra över sektorsgränserna.

⁵ <file:///C:/Users/dagazi/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/7NQY4900/Omvärldsanalys%202020-2023.pdf>

⁶ <file:///C:/Users/dagazi/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/7NQY4900/Strategi%20jämlikt%20Botkyrka.pdf>

Utfallet av detta har varit väldigt positivt där vi i efterhand kan se tydliga lyckosamma exempel på denna samverkan. Ett av dessa exempel är gemensamma studiebesök som anordnats av Verdandi, Assyrien kulturförening och Inanna.

Samverkan med idéburna organisationer har dessutom genererat i flertal anställningar efter avslutad feriepraktik. I detta fall är värt att nämna föreningen Verdandi och idrottsföreningen Spear.

Ett annat sådant exempel är feriepraktikanternas arbete inom projektet ”Läsa äger”⁷, en insats som har haft en positiv inverkan på barn med lässvårigheter. Ett viktigt koncept som Utbildningsförvaltningen ansvarar för med avsikt att förebygga och minska lässvårigheter hos barn och unga i kommunen.

Feriepraktikanternas bidrag i detta projekt har handlat om att genom ett välgenomtänkt och pedagogiskt upplägg inspirera barn med lässvårigheter att vilja läsa för att utvecklas i språket och därmed få bättre resultat i skolan.

En synergieffekt har i detta sammanhang varit att sammanförande av olika verksamheter för ungdomar från olika kommuner, och med olika bakgrund och förutsättningar närmare varandra. Ungdomarna fick möjlighet att verka som inspiratörer för varandra samt ambassadörer för sina intresse- och arbetsområden.

Handledning

Handledare roll är att genom sin yrkesskicklighet och förmåga lära ut och stimulera till en god arbetsprestation hos ungdomarna i gruppen. Handledarens ansvar ligger i att genom en god planering och bra introduktion skapa goda förutsättningar för en meningsfull praktikperiod. Handledaren är den första riktiga kontakten med yrkeslivet och kan i stort sätt påverka ungdomarnas bild av yrket, arbetslivet och kommunen som varumärke och arbetsgivare.

Helena Rojas, utvecklingschef på Kommunledningsförvaltningen, presenterade kommunens arbete för ett hållbart Botkyrka under handledarträffarna. Detta med syfte att implementera kommunens interkulturella arbete i handledaruppdraget.

Utvärdering av handledarnas nöjdhet

Återkoppling från arbetsplatser som tagit emot feriepraktikanter är en viktig del i utvecklingsarbetet. Enkäten skickades till 176 handledare på 157 arbetsplatser, varav 61% svarade. Detta är ökning med 14% jämfört med föregående år.

Frågor som skulle besvaras handlade bland annat om handledarroll, kvalitet i arbetsuppgifterna, handledarträff, kommunikation och samarbete.

En stor majoritet av dem som svarat anser att feriepraktiken är en viktig investering som ger ungdomarna möjlighet att få kännedom om riktiga arbetslivet och komma närmare arbetsmarknaden.

Det har framkommit blandade synpunkter kring matchning och åtagande. Omognad och ovilja hos feriepraktikanter att engagera sig i sin feriepraktik, samt begränsade resurser inom förvaltningarna att

⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=M7Y4u3qI8BM>

kunna anordna meningsfulla platser, har i viss utsträckning negativt påverkat förutsättningar för att kunna erbjuda ungdomarna meningsfull praktikperiod.

Det är viktigt att varje förvaltning bidrar med det antal platser som man bedömer är möjlig med bibehållen kvalitet. En dialog behöver ske med varje förvaltning över optimalt antal platser.

Feriepraktikanter

Som ett led i Feriepraktikens syfte att förbereda för yrkeslivet har avtalsskrivningarna i år förstärkts med inspirationsföreläsning kring motivation, långsiktighet och arbete där man särskilt pekade på arbetsgivarens perspektiv, hur man marknadsför sig vid en jobbintervju samt lyckas behålla sitt arbete.

Utvärdering av feriepraktikanternas nöjdhet

Med syfte att få högre svarsfrekvens och därmed möjliggöra en mer kvalitativ analys av enkätsvaren gjordes utskicket till feriepraktikanter via sms vid tre olika tillfällen sista praktikveckan.

Enkäten skickades till 1283 feriepraktikanter varav 740 svarade. Det blev en svarsfrekvens på 58 % (58%) Feriepraktikanterna kunde svara på frågor kring nöjdhet, information, handledning, introduktion, arbetsuppgifter, m fl.

Feriepraktiken hade för 2019 ett mål på 75% nöjdhet bland ferieungdomarna. Enkätundersökningen visade ett resultat motsvarande 85 % vilket är väldigt positivt.

Vi ser ökningen som ett resultat av årets satsningar, främst vad gäller:

- Fortsatt kvalitetssatsning på informationstillfällen för ungdomar och handledare
- Synergier av feriepraktikens ingång i ungdomsenheten där arbetet med feriepraktiken får en större ungdomskontext och mer stöttning
- Regelbundna besök hos arbetsplatser under sommarperioden
- Förstärkt stöd och förstärkta samarbeten i arbetet med ungdomar inom de prioriterade grupperna
- Här ser vi samarbetet med daglig verksamhet och föreningslivet som tydligt kvalitetshöjande
- Fortsatt konceptutveckling i hela feriepraktikprocessen och inte minst matchningsarbetet

Av enkätsvaren framgår att det finns ett visst missnöje kring lön, arbetsuppgifter, samt information inför och under feriepraktiken.

∞ Utvecklingsarbete 2020 ∞

En rad kvalitetsåtgärder behöver vidtas inför kommande år för att effektivisera och kvalitetssäkra uppdraget ytterligare.

Lön för feriepraktik

Lön för feriepraktik följer kollektivt tal så kallade BEA-avtalet. Med en målsättning på 1350 platser och en budgetram på 11,7 mkr har det inte funnits något utrymme för en årlig löneökning med 2,5%. Antal platser, lön, kvalitet samt ekonomi är fyra parametrar som samspelar och påverkar varandra. Ytterligare höjning

av lön skulle ha inneburit en högre kostnad och ett eventuellt underskott i budget. I återsrapportering av beredningsuppdrag⁸ kring justering av feriepraktiklön för 2017 och framåt, föreslås att lönejustering bör ske årligen för att inte urholka feriepraktiklönen. Då budgetramen till största delen består av lönekostnader är det därför av vikt att även pris- och löneuppräknings sker för feriepraktikens budgetram. Alternativet är nämnden beslutar om en minskad målsättning av antalet platser.

Möjlighet till lönerevision behöver ses över inför 2020 och sättas i relation till den målsättning som kommer att gälla kommande år.

Gemensamt åtagande

Effektiviseringskrav inom kommunen och ett gemensamt åtagande utan målsatta mått har resulterat i färre antal platser inom kommunens förvaltningar jämfört med året innan.

För att kunna genomföra Feriepraktiken med bibehållen kvalitet och med tydliga tidsramar är det av yttersta vikt att politiken beslutar om riktlinjer och förutsättningar i god tid. Likaså krävs ett tydliggörande kring processen gällande platsanmälan och åtagande mellan Jobbcenter och övriga förvaltningar inom kommunen. Det är också fortsatt stor betydelse att kommunledningsgruppen ansvarar för att samordning och beslut kan ske i ett tidigt skede av processen. Den volym och det kvalitetsarbete som görs vid framtagande av platser och matchning kräver skarpa krav på tidsplanering och logistik.

Ett förslag inför kommande år är att varje förvaltning utser en kontaktperson som i sin samordnade roll ska se till att platser anmäls enligt målsättningen och inom tidsramen, samt föra kontinuerliga samtal med feriepraktikteamet kring den operativa delen inom insatsen.

För att nå de målsättningar som feriepraktiksatsningen syftar till är kvalitén i de feriepraktikplatser som erbjuds avgörande. I linje med detta föreslår vi ett reviderat ansvarstagande för kommunens förvaltningar 2020. Förslaget är följande:

Förvaltning	Botkyrka kommun 2020
AVUX	35
KLF	50
KOF	180
SBF	50
SOC	5
TEF	300
UF	120
VOF	160
Botkyrka kommun	900

⁸ Avux/2016:90 Återsrapportering av beredningsuppdrag – Justeringar i förvaltningens arbete med feriepraktikhantering 2017

IOP Feriepraktik

Det finns ett behov av att tydliggöra den befintliga ersättningsmodellen och förutsättningarna för att kunna ingå ett partnerskap inom IOP Feriepraktik. Syftet med detta partnerskap kommer fortsätta handla om att möta behov för de prioriterade målgrupperna avseende ungdomar med särskilda behov.

Prioritering av ungdomar till feriepraktik

Arbetet med ungdomar med särskilda behov behöver belysas ytterligare inför 2020. En dialog med Studievägledare och Socialtjänsten kommer att genomföras under hösten 2019 i syfte att effektivisera ytterligare arbetet kring denna målgrupp.

Undersökning av möjlighet till digitalisering av tidrapportering

Feriepraktiken kommer under kommande period undersöka möjligheten till att digitalisera ungdomarnas tidsrapportering. Detta inom ramen för det fortsatta utvecklings- och effektiviseringsarbetet.



4

Information om sfi

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

**5****Remiss - Stockholm stads näringslivspolicy
(AVUX/2019:66)****Beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner yttrandet och överlämnar yttrande som Botkyrka kommuns svar på remissen Näringslivspolicy för Stockholms stad.

Sammanfattning

Botkyrka kommun har lämnats möjlighet att besvara Stockholm stads remiss om ny näringslivspolicy. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden svarar på remissen för Botkyrka kommuns räkning.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden är positiv till förslaget till Stockholm stads näringslivspolicy. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden stödjer den övergripande inriktningen och ser positivt på att Stockholms stad på ett tydligt sätt definierar genomförandeansvar och konkreta åtgärder.

Vi skulle däremot önska en tydligare koppling till grannkommunerna och betydelsen av samarbete och samverkan för att stärka näringslivsarbetet i Stockholm och i förlängningen i regionen och hela landet. När nya företag startas i Stockholm gynnar det också grannkommunerna. Det som är bra för Stockholm, gynnar även Botkyrka kommun i det längre perspektivet – och vice versa. Vi menar att denna dynamik med fördel kan vara tydligare i en policy för Sveriges huvudstads näringslivsarbete.



Referens
Hanna Wallinder

Mottagare
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Yttrande remiss - Stockholm stads näringslivspolicy

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner yttrandet och överlämnar yttrande som Botkyrka kommuns svar på remissen Näringslivspolicy för Stockholms stad.

Sammanfattning

Botkyrka kommun har lämnats möjlighet att besvara Stockholm stads remiss om ny näringslivspolicy. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden svarar på remissen för Botkyrka kommuns räkning.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden är positiv till förslaget till Stockholm stads näringslivspolicy. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden stödjer den övergripande inriktningen och ser positivt på att Stockholms stad på ett tydligt sätt definierar genomförandeansvar och konkreta åtgärder.

Vi skulle däremot önska en tydligare koppling till grannkommunerna och betydelsen av samarbete och samverkan för att stärka näringslivsarbetet i Stockholm och i förlängningen i regionen och hela landet. När nya företag startas i Stockholm gynnar det också grannkommunerna. Det som är bra för Stockholm, gynnar även Botkyrka kommun i det längre perspektivet – och vice versa. Vi menar att denna dynamik med fördel kan vara tydligare i en policy för Sveriges huvudstads näringslivsarbete.

Ärendet

Stockholms stad har på uppdrag av Kommunstyrelsen och Stockholm Business Region tagit fram ett förslag till en stadsövergripande näringslivspolicy. Arbetet har även skett i samverkan med berörda nämnder och bolagsstyrelser. Policyn ska bland annat vara ett strategiskt verktyg för att nå två kommunfullmäktigemål som är relaterade till området. Det är i första hand ett internt dokument för Stockholm stad och de anställda i stadens verksamheter.

2019-09-18

Dnr AVUX/2019:66

Staden ska enligt förslaget stärka näringslivsarbetet inom fyra fokusområden:

1. Stimulera tillväxt och företagsamhet
2. Förbättra service, tillgänglighet och myndighetsutövning
3. Attraktivare miljöer och bättre framkomlighet
4. Öka tillgången till arbetskraft med relevant kompetens

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden svarar på remissen för Botkyrka kommuns räkning.

Synpunkter

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden i Botkyrka kommun är positiv till förslaget till Stockholm stads näringslivspolicy och de valda fokusområdena. Vi delar många av Stockholms utmaningar och är positiva till att näringslivsperspektivet ska stärkas på den kommunövergripande nivån, framför allt i planering och stadsutveckling, kombinerat med ett tydligt genomförandeansvar och konkreta åtgärder.

Förstärk betydelsen av det regionala tillväxtarbetet i policyn. Stockholm är en snabbt växande storstadsregion som får en allt viktigare betydelse för såväl närliggande kommuner, som för hela landet. Vikten av samverkan med och mellan olika aktörer samt god planering i samarbete med närliggande kommuner är av största betydelse för ett bra företagsklimat och en positiv näringslivsutveckling. Till delar saknar vi betydelsen av sådan bred samverkan för tillväxt och utveckling. Det gäller också perspektiv på den dynamik som uppstår och det beroendeförhållande som råder mellan närliggande kommuner och Stockholm när Stockholms näringsliv utvecklas eller ett renodlat verksamhetsområde helt förändras och i förlängningen påverkar näringslivet i Stockholms yttre stadskärnor eller närliggande kommuner. Det är emellertid positivt att Stockholm lyfter fram att man avser intensifiera arbetet med att öka antalet arbetsplatser i Stockholms södra delar.

Att arbeta strategiskt med tillväxtsegment är rätt men det finns fler än 5–50 I förslaget till policy går det vidare att läsa att Stockholm ser störst potential i form av nya arbetstillfällen hos de redan befintliga företagen med 5–50 anställda. Vi har ungefär liknande situation i Botkyrka och förstår denna prioritering i fråga om potential. Vår bedömning är dock att nyföretagandet, andra tillväxtsegment bland mikroföretagen, nya etableringar och äldre och större företag likväl är viktiga för en hållbar och långsiktig tillväxt. De nya och unga företagen är strategiska och står för en växande del av sysselsättningen, också i Stockholm. I policyn saknar vi perspektiv kring dynamiken

2019-09-18

Dnr AVUX/2019:66

mellan olika typer av företag samt deras betydelse för det näringslivets totala utveckling.

Samtidigt kan vi konstatera att de föreslagna åtgärderna i policyn i hög grad har fokus på entreprenörskap och att det finns ett uttalat fokus på ytterstadsdelar. Det är glädjande. I Botkyrka har vi länge gjort särskilda satsningar för att stimulera entreprenörskap hos unga och kvinnor. I en tid då vi ser att nyföretagandet avtar, och då särskilt kvinnors entreprenörskap, är det Botkyrka kommuns uppfattning att det är ett särskilt viktigt område att lyfta fram – också i Stadens näringslivspolicy.

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Arbetsmarknadsdirektör

Gustav Fridlund
Näringslivschef

Expedieras till
Stockholms stad



2019-09-12

AVUX
2019:66

Referens
Hanna Wallinder, Arbetsmarknads- och
vuxenutbildningsförvaltningen

Mottagare
Kommunstyrelsen Stockholm Stad
Diarienummer KS 2019/273

Yttrande över remiss av Näringslivspolicy för Stockholms stad

Sammanfattning

Botkyrka kommun har lämnats möjlighet att besvara Stockholm stads remiss om ny näringslivspolicy. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden svarar på remissen för Botkyrka kommuns räkning.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden är positiv till förslaget till Stockholm stads näringslivspolicy. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden stödjer den övergripande inriktningen och ser positivt på att Stockholms stad på ett tydligt sätt definierar genomförandeansvar och konkreta åtgärder.

Vi skulle däremot önska en tydligare koppling till grannkommunerna och betydelsen av samarbete och samverkan för att stärka näringslivsarbetet i Stockholm och i förlängningen i regionen och hela landet. När nya företag startas i Stockholm gynnar det också grannkommunerna. Det som är bra för Stockholm, gynnar även Botkyrka kommun i det längre perspektivet – och vice versa. Vi menar att denna dynamik med fördel kan vara tydligare i en policy för Sveriges huvudstads näringslivsarbete.

Ärendet

Stockholms stad har på uppdrag av Kommunstyrelsen och Stockholm Business Region tagit fram ett förslag till en stadsövergripande näringslivspolicy. Arbetet har även skett i samverkan med berörda nämnder och bolagsstyrelser. Policyn ska bland annat vara ett strategiskt verktyg för att nå två kommunfullmäktigemål som är relaterade till området. Det är i första hand ett internt dokument för Stockholm stad och de anställda i stadens verksamheter.

Staden ska enligt förslaget stärka näringslivsarbetet inom fyra fokusområden:

2019-09-12

AVUX
2019:66

1. Stimulera tillväxt och företagsamhet
2. Förbättra service, tillgänglighet och myndighetsutövning
3. Attraktivare miljöer och bättre framkomlighet
4. Öka tillgången till arbetskraft med relevant kompetens

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden svarar på remissen för Botkyrka kommuns räkning.

Synpunkter

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden i Botkyrka kommun är positiv till förslaget till Stockholm stads näringslivspolicy och de valda fokusområdena. Vi delar många av Stockholms utmaningar och är positiva till att näringslivsperspektivet ska stärkas på den kommunövergripande nivån, framför allt i planering och stadsutveckling, kombinerat med ett tydligt genomförandansvar och konkreta åtgärder.

Förstärk betydelsen av det regionala tillväxtarbetet i policyn

Stockholm är en snabbt växande storstadsregion som får en allt viktigare betydelse för såväl närliggande kommuner, som för hela landet. Vikten av samverkan med och mellan olika aktörer samt god planering i samarbete med närliggande kommuner är av största betydelse för ett bra företagsklimat och en positiv näringslivsutveckling. Till delar saknar vi betydelsen av sådan bred samverkan för tillväxt och utveckling. Det gäller också perspektiv på den dynamik som uppstår och det beroendeförhållande som råder mellan närliggande kommuner och Stockholm när Stockholms näringsliv utvecklas eller ett renodlat verksamhetsområde helt förändras och i förlängningen påverkar näringslivet i Stockholms yttre stadskärnor eller närliggande kommuner. Det är emellertid positivt att Stockholm lyfter fram att man avser intensifiera arbetet med att öka antalet arbetsplatser i Stockholms södra delar.

2019-09-12

AVUX
2019:66

Att arbeta strategiskt med tillväxtsegment är rätt men det finns fler än 5-50

I förslaget till policy går det vidare att läsa att Stockholm ser störst potential i form av nya arbetstillfällen hos de redan befintliga företagen med 5–50 anställda. Vi har ungefär liknande situation i Botkyrka och förstår denna prioritering i fråga om potential. Vår bedömning är dock att nyföretagandet, andra tillväxtsegment bland mikroföretagen, nya etableringar och äldre och större företag likväl är viktiga för en hållbar och långsiktig tillväxt. De nya och unga företagen är strategiska och står för en växande del av sysselsättningen, också i Stockholm. I policyn saknar vi perspektiv kring dynamiken mellan olika typer av företag samt deras betydelse för det näringslivets totala utveckling.

Samtidigt kan vi konstatera att de föreslagna åtgärderna i policyn i hög grad har fokus på entreprenörskap och att det finns ett uttalat fokus på ytterstadsdelar. Det är glädjande. I Botkyrka har vi länge gjort särskilda satsningar för att stimulera entreprenörskap hos unga och kvinnor. I en tid då vi ser att nyföretagandet avtar, och då särskilt kvinnors entreprenörskap, är det Botkyrka kommuns uppfattning att det är ett särskilt viktigt område att lyfta fram – också i Stadens näringslivspolitik.

Handläggare
Evrin Erdal
Telefon: 08 508 29 611**Till**
Kommunstyrelsen

Stockholms stads näringslivspolicy

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att föreslå att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. *Stockholms stads näringslivspolicy*, i enlighet med bilaga 1, godkänns.
2. Stockholms Stadshus AB uppmanas att ge alla bolagsstyrelser inom koncernen i uppdrag att anta *Stockholms stads näringslivspolicy*, i enlighet med bilaga 1.
3. Samtliga nämnder och bolagsstyrelser ska implementera *Stockholms stads näringslivspolicy* i samband med upprättande av verksamhetsplaner och budget för kommande år.

Sammanfattning

Enligt det uppdrag som gavs i kommunfullmäktiges budget 2019 har kommunstyrelsen tillsammans med Stockholm Business Region AB och i samverkan med berörda nämnder och bolagsstyrelser tagit fram ett förslag till en stadsövergripande näringslivspolicy. Stockholms stads näringslivspolicy syftar till att vägleda stadens näringslivsarbete och vara ett strategiskt verktyg för att verka för kommunfullmäktiges mål *Stockholm är en hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt* samt att *Stockholm ska ha Sveriges bästa företagsklimat och ett internationellt konkurrenskraftigt näringsliv*. Den är i första hand ett internt dokument för Stockholms stad och målgruppen är främst anställda i stadens egna verksamheter.

Förslaget till näringslivspolicy lägger fast stadens övergripande inriktning, definierar ansvarsområden och ska ge tydlig vägledning och lägga grunden för ökad insikt och kunskap hos stadens medarbetare om näringslivets betydelse. Fyra fokusområden har definierats där staden behöver stärka sitt näringslivsarbete:

1. Stimulera tillväxt och företagsamhet
2. Förbättra service, tillgänglighet och myndighetsutövning
3. Attraktivare miljöer och bättre framkomlighet

4. Öka tillgången till arbetskraft med relevant kompetens

Bakgrund

Kommunstyrelsen fick i kommunfullmäktiges budget 2019 i uppdrag att tillsammans med Stockholm Business Region AB och i samverkan med berörda nämnder och bolagsstyrelser ta fram en näringslivspolicy.

Stadsledningskontoret har under våren 2019 i samarbete med Stockholm Business Region AB tagit fram ett förslag till näringslivspolicy för Stockholms stad. Policyn har utarbetats i dialog med representanter från berörda nämnder och bolagsstyrelser samt stadens styrgrupp för näringslivsfrågor. Arbetet har utgått från tidigare genomförda förstudier och rapporter, styrdokument som berör området samt utarbetats parallellt med revidering av Vision 2040.

Utgångspunkter i arbetet

Stockholmsregionen spelar i kraft av sin storlek och sin stora kunskapsstock en avgörande roll för tillväxten i hela landet. Stockholms stad har ett starkt näringsliv och är en attraktiv plats att verka på som företagare. Näringslivet är diversifierat och består av en mångfald av branscher där drygt 80 procent av Sveriges samtliga näringsgrenar finns representerade. Totalt finns ca 83 000 arbetsställen med drygt 680 000 arbetstillfällen i staden. De flesta företag är små, ca 45 procent har 1-4 anställda. Endast ett 40-tal företag har över 1 000 anställda, samtidigt är dessa företag mycket viktiga för arbetsmarknaden då de står för en fjärdedel av jobben i Stockholm.

Den goda konjunkturen i Stockholm har de senaste åren varit en drivande motor i en den regionalt starka arbetsmarknaden. Även om näringslivet på de flesta områden i nuläget bedöms ha en god utveckling kommer konjunkturen förr eller senare att mattas av. Sveriges och därmed Stockholms ekonomi är starkt beroende av hur världsekonomin utvecklas. Det mesta pekar på att den svenska ekonomin är på väg in i en avmattningsfas, men enligt Konjunkturinstitutet väntas högkonjunkturen trots det bestå de närmaste två åren. Den inhemska konjunkturen har drivits av en stor efterfrågan på nya bostäder och bostadsinvesteringarna har legat på historiskt höga nivåer. Sedan inledningen av 2018 har bostadsinvesteringarna minskat betydligt och nedgången väntas fortsätta under 2019. Staden måste ha beredskap för att ekonomin kommer att mattas av och att den regionala arbetsmarknaden och näringslivet står inför svårare ekonomiska tider. För att främja sysselsättning och kunna möta näringslivets behov inte minst i

tuffare ekonomiska tider, behöver stadens näringslivsfrämjande arbete vässas ytterligare.

Att Stockholm har ett gott företagsklimat är centralt för att befintliga företag ska kunna verka och växa samt att nya företag vill etablera sig i Stockholm. Enligt Svenskt Näringslivs ranking har företagsklimatet försämrats på senare år. Stockholms stad ligger bra till i rankingen i de delar av undersökning som bygger på statistik om marknadsförsörjning, kommunalskatt, entreprenader, andel i arbete, företagande och nyföretagsamhet. I den del av rankingen som baseras på enkätsvar kopplat till bland annat attityder, service och tillämpning av lagar och regler presterar Stockholm mycket sämre. En annan viktig indikator är uppföljningen av stadens myndighetsutövning och service gentemot företag. Nöjdheten med stadens sammantagna myndighetsutövning ökade år 2018 från NKI 71 till NKI 74 (nöjd-kund-index). Samtidigt finns det några verksamhetsområden där resultaten ligger på en alltför låg nivå och har gjort det under en lång tid. Målbilden för staden bör vara att samtliga områden ska ha ”Högt” i betygsskalan, vilket motsvarar resultat över 70. För att Stockholm ska vara den mest attraktiva staden för inhemska och internationella företag att etablera sig i krävs det att näringslivsperspektivet är en naturlig del av stadens arbete och att staden agerar rättssäkert, effektivt och proaktivt i kontakterna med näringslivet. Stadens medarbetare har central betydelse för ett gott företagsklimat och behöver få en djupare förståelse för näringslivets betydelse. Servicefaktorer som tillgänglighet, attityder, rättssäkerhet, kompetens och bemötande behöver ses över och utvecklas kontinuerligt. En annat viktigt utvecklingsområde är att göra stadens information lättillgänglig och begriplig.

Även om tillväxten i Stockholms stad är god ser förutsättningar olika ut runt om i staden. Stadens arbetstillfällen koncentreras främst till innerstaden och Kista. Sedan år 2018 har den så kallade arbetsplatskvoten som mäter kvoten mellan natt- och dagbefolkning minskat i hela ytterstaden med undantag av Kista. Ett viktigt mål är att minska dagens regionala obalans av arbetsplatser med en stor koncentration i innerstaden och norrort. För en jämlik utveckling krävs insatser som kan locka företag och institutioner att etablera sig där marknadsförutsättningar och god tillgänglighet finns i södra Stockholm. En stor potential för kontor finns i innerstadsnära stadsutvecklingsområden som Söderstaden, Liljeholmen, Älvsjö och Årstaberget. För stadsbyggandet är det viktigt att skapa blandade stadsmiljöer med attraktiva lokaler i goda lägen i hela staden.

Arbetsförmedlingens prognos för 2019 visar att arbetsmarknaden i Stockholm fortsätter att utvecklas starkt med en hög efterfrågan på arbetskraft. Samtidigt finns flera stora utmaningar, så som den regionala kompetensbristen. Det råder en obalans mellan arbetsgivarnas efterfrågan och arbetskraftsutbudets kompetens. Fortsatt har också många inskrivna arbetslösa en svag position på arbetsmarknaden. Stockholms stad måste bli ännu bättre i arbetet med att öka tillgången till kompetens på arbetsmarknaden och en viktig del är att utveckla samverkan med näringslivet.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av stadsledningskontorets avdelning för kvalitet och stadsutveckling och staben i samarbete med Stockholm Business Region AB.

Ärendet

Näringslivspolicyn syftar till att vägleda stadens näringslivsarbete och vara ett strategiskt verktyg för att uppfylla kommunfullmäktiges mål:

- *En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt*
- *Stockholm har Sveriges bästa företagsklimat och ett internationellt konkurrenskraftigt näringsliv*

Näringslivspolicyn ska bidra till att staden utvecklar organisation och arbetsätt för att bli mer näringslivsfrämjande och att förståelsen för näringslivets betydelse och näringslivsfrågor ökar inom staden. Policyn är i första hand ett internt dokument för Stockholms stad och målgruppen är främst anställda i stadens egna verksamheter.

De övergripande målen för stadens näringslivsarbete specificeras i fokusområden som syftar till att få nya företag att starta och befintliga företag att växa, vilket i sin tur leder till ökad tillväxt och nya arbetstillfällen. Utgångspunkterna är följande:

Stadens organisation och arbetsätt ska vara näringslivsfrämjande och förståelsen för näringslivets förutsättningar och behov ska vara hög i stadens verksamheter. Hela Stockholm ska kunna erbjuda trygga, välfungerande och innovativa miljöer för företagande.

Intern samverkan ska öka för att staden ska kunna vara proaktiv, smidig och serviceinriktad i relationerna med näringslivet. Kommunikation och kontaktvägar ska utvecklas för att skapa tydliga ingångar, bättre service och effektivare myndighetsutövning.

Näringslivsperspektivet ska stärkas i stadsutveckling för att säkerställa att näringslivets behov tas med i ett tidigt skede i planeringsprocessen och ges goda förutsättningar att långsiktigt verka i staden.

Näringslivet ska ses som möjliggörare i arbetet med att uppfylla stadens mål kring platssamverkan, integration och hållbarhet. Långsiktiga samarbeten ska finnas kring kompetensförsörjningsfrågor.

Fokusområden

Policyn pekar ut fyra fokusområden där insatser bedöms ha positiv effekt för ett växande näringsliv med fler arbetstillfällen och ett inkluderande samhälle. Fokusområdena är valda utifrån att insatser inom dessa områden bedöms göra största nytta och/eller att näringslivsperspektivet behöver förstärkas inom dessa områden. För vart och ett av de fyra fokusområdena beskrivs utgångspunkter, önskad effekt, åtgärder, samt samordning och organisation.

Fokusområde 1 - Stimulera tillväxt och företagsamhet

Fokusområdet beskriver vikten av att goda förutsättningar för företagande för en ekonomiskt och socialt hållbar utveckling. Staden ska genomsyras av en förstående och tillmötesgående inställning som stimulerar företagande, entreprenörskap och innovationer och som erbjuder mötesplatser för dialog. Staden ska främja en ökad tillväxt genom att underlätta för näringslivets etablering och tillhandahålla en tydlig serviceprocess, för både stora och små företag.

Fokusområde 2 - Förbättra service, tillgänglighet och myndighetsutövning

Fokusområdet beskriver att näringslivsperspektivet ska vara en naturlig del av stadens arbete och att alla stadens medarbetare ska agera näringslivsfrämjande. Fokusområdet handlar om att förenkla och förtydliga processer och arbetssätt kring myndighetsutövning, kommunikation, kontaktvägar, regelverk och digitalisering. Samverkan är en central del för de nämnder som ansvarar för myndighetsutövning inom sina respektive verksamheter inom staden. Samsyn, helhetsgrepp och kunskap om andra nämnders tillståndsprocesser ska finnas.

Fokusområde 3 - Attraktivare miljöer och bättre framkomlighet

Fokusområdet beskriver vikten av att näringslivets behov tas med tidigt i stadsplaneringen och stadsutvecklingsprocesserna. Staden behöver verka för en attraktiv stadsmiljö med god framkomlighet där frågor som berör företagets vardag och närmiljö är prioriterade.

Trygghet och platssamverkan är också viktiga delar. Stockholm ska vara en växande och attraktiv stad som lockar människor, företag och besökare från hela världen. Staden behöver en god tillgänglighet för både medborgare och företag för att ge alla möjlighet att utvecklas.

Fokusområde 4 - Öka tillgången till arbetskraft med relevant kompetens

Fokusområdet beskriver hur god samverkan med näringslivet är av vikt för att för att möta näringslivets behov av utbildning och kompetens. Det handlar om att erbjuda attraktiva och relevanta utbildningar, att skapa förutsättningar för en god matchning och att kunna säkerställa att kompetens finns.

Ansvarsfördelning och samordning

Näringslivspolicyn pekar ut ansvarsfördelning för det kommunala näringslivsuppdraget och hur samverkan i staden ska öka.

Utgångspunkten är att samtliga nämnder och bolagsstyrelser ska bidra till kommunfullmäktiges mål att Stockholm ska vara en hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt samt ha Sveriges bästa företagsklimat och ett internationellt konkurrenskraftigt näringsliv.

Kommunstyrelsen ska genom stadsledningskontoret leda och samordna stadens strategiska näringslivsarbete, klargöra ansvar samt följa upp arbetet. Kommunstyrelsen ska även föreslå större satsningar. En styrgrupp för näringslivsfrågor under stadsdirektörens ledning ska leda stadens strategiska näringslivsarbete med representanter från relevanta nämnder och bolag.

Huvudansvar för stadens näringslivsuppdrag ligger på Stockholm Business Region AB. Bolaget ska samordna och utveckla regionen tillsammans med näringslivet och investerare. Vidare ska bolaget leda, stödja, samordna och utveckla stadens näringslivsarbete med berörda nämnder och bolagsstyrelser.

Samtliga nämnder och bolagsstyrelser har uppdraget att säkerställa att deras arbetssätt genomsyras av ett näringslivsperspektiv samt att, inom ramen för sina budgetuppdrag, möta kommunstyrelsen och Stockholm Business Region AB i näringslivsfrågor som berör deras verksamhet.

Stadsledningskontorets synpunkter och förslag

I linje med det uppdrag som formulerats i kommunfullmäktiges budget har stadsledningskontoret tillsammans med Stockholm

Business Region AB och i samverkan med berörda nämnder och bolagsstyrelser tagit fram ett förslag till näringslivspolicy för staden. Arbetet med att ta fram policyn har utgått från kommunfullmäktiges mål att Stockholm ska vara en hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt samt ha Sveriges bästa företagsklimat och ett internationellt konkurrenskraftigt näringsliv.

Ett starkt företagsklimat är avgörande för en växande stad och bidrar till jobb, ökad skattekraft och bättre välfärd. Näringslivet är också centralt för att Stockholms stad ska klara av att möta de utmaningar som staden och regionen står inför, inte minst för att hitta lösningar för en ekonomiskt, socialt och miljömässigt hållbar stad. För företagen gäller det mer än någonsin att snabbt kunna ompröva och förbättra sin verksamhet för att vara konkurrenskraftiga. Kommuner behöver följa med i utvecklingen. Många av de myndighetskontakter och frågor som företagen möter i sin vardag, inte minst avseende myndighetsutövning, är inom stadens rådighet. Många gånger handlar det om enkla åtgärder men som för en enskild företagare kan vara avgörande. Ökad samordning och samverkan inom stadens verksamheter är av stor betydelse för att främja näringslivet i Stockholm. Arbetet med policyn har utgått från hur staden kan förbättra intern organisation och interna processer för att möta företagens behov av rättssäker, effektiv och proaktiv ärendehantering och service.

För att stadens verksamheter ska bli effektivare och bättre möta näringslivets behov behöver ett antal utmaningar lösas. En utmaning är att det saknas en gemensam syn kring ansvar och mandat mellan nämnder och bolagsstyrelser. Det gäller inte minst ansvarsfördelningen och prioriteringarna i de näringslivsrelaterade uppdrag som spänner över flera nämnder och bolag. Näringslivspolicyn strävar efter att möta behovet av en tydligare rollfördelning. Stockholms stad som organisation ska uppfattas som trovärdig, kompetent och lösningsorienterad och det ska finnas långsiktiga förutsättningar för näringslivet att växa och utvecklas. Enklare regelverk kring tillståndsfrågor och tydliga kontaktvägar är av vikt för att skapa en positiv inställning till stadens myndighetsutövning. En tydlig fördelning av ansvar för näringslivsfrågorna inom staden ska också bidra till att göra stadens medarbetare medvetna om sin egen roll för att förbättra stadens företagsklimat.

Den interna samordningen är central för att näringslivet ska uppfatta staden som effektiv och serviceinriktad. Stadens nämnder och bolag

är idag organiserade på olika sätt. En del arbetar utifrån en geografisk indelning och andra mer utifrån verksamhetsområden. Stadens nämnder och bolag måste överbrygga skillnader i organisation och utveckla samverkan för att näringslivet ska uppleva staden som en part. Staden ska ha tydliga kontaktvägar in för att göra det enkelt för företagen och uppfattas som samordnad och koordinerad.

Genom att etablera en gemensam plattform, tydliggöra ansvarsfördelning och förbättra förutsättningarna för samverkan i staden är näringslivspolicyn ett strategiskt bidrag till att företagsklimatet kan utvecklas och stärkas. Näringslivspolicyn ska utgöra ett stöd för nämnders och bolagsstyrelserns arbete och pekar ut behovet av utvecklingsarbetet för att nå stadens målsättningar inom näringslivsuppdraget. Utvecklingen av näringslivsarbetet enligt kommunfullmäktiges mål ska konkretiseras i nämndernas och bolagsstyrelsernas verksamhetsplaner. Där det finns behov av extra samordningsinsatser ska särskilda handlingsplaner tas fram. Handlingsplaner tas fram i samverkan med kommunstyrelsen och Stockholm Business Region AB.

Stadens näringslivspolicy syftar till att förbättra stadens organisation och processer och har utgått från ett stadsövergripande perspektiv. Branscher, riktade satsningar mot prioriterade grupper och anpassade insatser eller samordning baserat på lokala behov lyfts inte fram eller pekas ut i policyn men är viktigt för stadens arbete för ett bättre företagsklimat med möjligheter för alla att starta och driva företag. Detta arbete ska lyftas fram i nämnders och bolagsstyrelserns verksamhetsplaner eller i de särskilda handlingsplanerna. I det arbetet kommer arbetet med att verka för ökad jämställdhet och Agenda 2030:s globala mål tydligare synliggöras.

Stadsledningskontoret föreslår att kommunfullmäktige godkänner *Stockholms stads näringslivspolicy*, i enlighet med bilaga 1 samt att Stockholms Stadshus AB uppmanas att ge alla bolagsstyrelser inom koncernen i uppdrag att anta policyn. Samtliga nämnder och bolagsstyrelser ska implementera Stockholms stads näringslivspolicy i samband med upprättande av verksamhetsplaner och budget för kommande år.

Magdalena Bosson
Stadsdirektör

Jonas Lauri
Tf. avdelningschef

Bilaga

1. Stockholms stad näringslivspolicy

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Magdalena Bosson, Stadsdirektör	2019-07-04
Jonas Lauri, Tf. avdelningschef	2019-07-04



Stockholms
stad

Stockholms stads näringslivspolicy

stockholm.se

Förord

Text till förord

Anna König Jerlmyr
Finansborgarråd och kommunstyrelsens ordförande i Stockholms
stad

Innehåll

Inledning och bakgrund.....	5-6
Syfte och omfattning.....	6-7
Mål.....	7-8
Näringslivspolicyns fyra fokusområden.....	8-20
1. Stimulera tillväxt och företagsamhet	
2. Förbättra service, tillgänglighet och myndighetsutövning	
3. Attraktivare miljöer och bättre framkomlighet	
4. Öka tillgången till arbetskraft med relevant kompetens	
Ansvarsfördelning för det kommunala näringslivsuppdraget.....	20
Genomförande och uppföljning.....	21

Stockholm ska ha Sveriges bästa företagsklimat 2025 och ett internationellt konkurrenskraftigt näringsliv

Inledning

Ambitionen med stadens näringslivsarbete är att Stockholm ska ha Sveriges bästa företagsklimat år 2025 och ett internationellt konkurrenskraftigt näringsliv.

Ett gott företagsklimat är avgörande för en växande stad och bidrar till fler jobb, ökad skattekraft och ökad välfärd. En positiv spiral skapas när innovativa och företagsamma människor startar nya eller utvecklar befintliga företag som i sin tur leder till fler arbetstillfällen och i förlängningen till skatteintäkter för att finansiera stadens välfärdsåtagande. Företagande ger individer möjlighet till egenmakt och försörjning samt bidrar till levande och trygga stadsdelar för alla som bor och vistas där. Näringslivet spelar en också viktig roll i den lokala stadsutvecklingen.

För att Stockholm ska vara den mest attraktiva staden för inhemska och internationella företag att etablera sig i krävs det att näringslivsperspektivet och insikten om företagets betydelse för staden och dess villkor är en naturlig del av stadens arbete. Stadens agerande gentemot företagen har betydelse för företagets förutsättningar att växa samtidigt som staden är beroende av näringslivets möjligheter att skapa arbetstillfällen. Att starta och driva företag ska vara enkelt och staden ska agera rättssäkert, effektivt och proaktivt i kontakterna med näringslivet.

Alla stadens instanser ska vara välkomnande till företagande och staden ska ge likvärdigt bemötande och service till alla företag, stora som små men behöver anpassa sin information och rådgivning utifrån kundens behov. Stadens medarbetare ska verka med ett näringslivsperspektiv oavsett funktion i staden och ha en tillmötesgående och problemlösande inställning till företagets etablering och utveckling. Näringslivsperspektivet ska genomsyra stadens arbetssätt där medvetenheten om var och ens bidrag och ansvar är tydliga. Stadens medarbetare ska vara möjliggörare och trygga i att kunna vara rådgivande till företagen. Oavsett ett positivt eller negativt myndighetsbeslut ska det förmedlas på ett serviceinriktat och informativt sätt samt så snabbt som möjligt.

I kommunkoncernen Stockholms stad lägger näringslivspolicyn grunden för ett gemensamt utvecklingsarbete. Samtliga nämnder och bolagsstyrelser ska bidra till kommunfullmäktiges mål att ha Sveriges bästa företagsklimat och ett internationellt konkurrenskraftigt näringsliv. Stockholm stad ska även vara ledande i genomförande av FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling enligt Agenda 2030. Bland hållbarhetsmålen finns flera som är relevanta för näringslivsutvecklingen i Stockholm. Bland annat mål 8 som handlar om att verka för en varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt och mål 9 som handlar om innovationskraftens betydelse för hållbar samhällsutveckling. Policyn ska bidra till stadens arbete för att uppnå dessa mål.

Bakgrund

Stockholm har ett starkt näringsliv och är en attraktiv plats att verka på som företagare. Näringslivet är diversifierat och består av en mångfald av branscher där drygt 80 procent av näringsgrenarna finns representerade. Totalt finns cirka 83 000 arbetsställen med drygt 680 000 arbetstillfällen i Stockholm. De flesta företagen är små, cirka 45 procent har 1 till 4 anställda. Endast ett 40-tal företag har över 1 000 anställda, samtidigt är dessa företag mycket viktiga för arbetsmarknaden då de står för en fjärdedel av jobben i Stockholm.

Ett växande näringsliv är en förutsättning för att Stockholm ska vara en stark tillväxtregion, vilket i sin tur ger förutsättningar för en fortsatt god välfärd och ett bra liv i alla delar av Stockholm. Staden har höga ambitioner och kommunfullmäktiges mål för den växande staden är högt ställda. Näringslivet ska ses som en viktig part för att uppfylla målen men också en viktig möjliggörare för bland annat den teknikutveckling som behövs för att bemöta flera av de utmaningar staden står inför. Näringslivet är också en viktig förutsättning för att utveckla stadens verksamhet och Stockholms stad som organisation, bland annat som leverantör och utförare av kommunal kärnverksamhet som skola, förskola och äldreomsorg samt olika byggaktörer för bostäder, arbetsplatser, infrastruktur och samhällsfastigheter i stadsplaneringen.

Syfte och omfattning

Näringslivspolicyn syftar till att lägga fast en gemensam riktning för stadens näringslivsarbete för stadens nämnder och bolagsstyrelser. Policyn är i första hand ett internt dokument för Stockholms stad och målgruppen är alla medarbetare i stadens egna verksamheter. Genom att etablera en gemensam plattform, tydliggöra ansvarsfördelning och förbättra förutsättningarna för

samverkan i staden är näringslivspolicyn ett strategiskt bidrag till att företagsklimatet kan utvecklas och stärkas. Näringslivspolicyn pekar på behovet av utvecklingsarbete för att nå stadens målsättningar inom näringslivsuppdraget.

Näringslivspolicyn definierar inriktning och ansvarsområden för stadens näringslivsarbete. Policyn syftar till att tydliggöra hur samordning och samverkan ska ske för att alla gemensamt ska kunna bidra till ett bättre företagsklimat och ett internationellt konkurrenskraftigt näringsliv

Policyn beslutas av kommunfullmäktige och förvaltas av stadsledningskontoret. Uppdateringar genomförs och beslutas vid behov i samband med stadens årliga budget.

Utvecklingen av näringslivsarbetet enligt kommunfullmäktiges mål ska konkretiseras i nämndernas och bolagsstyrelsernas verksamhetsplaner. Näringslivspolicyn utgör ett stöd för nämnders och bolagsstyrelserns arbete. Där det finns behov av extra samordningsinsatser ska särskilda handlingsplaner tas fram. Handlingsplaner tas fram i samverkan med kommunstyrelsen och Stockholm Business Region.

Mål

Näringslivspolicyn vägleder och fungerar som ett strategiskt verktyg för stadens näringslivsarbete och bidrar till ökad måluppfyllelse av kommunfullmäktiges mål:

- *En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt.*
- *Stockholm har Sveriges bästa företagsklimat och ett internationellt konkurrenskraftigt näringsliv.*

De övergripande målen för stadens näringslivsarbete specificeras i fyra fokusområden som syftar till att få nya företag att starta och befintliga företag att växa, vilket i sin tur leder till ökad tillväxt och nya arbetstillfällen.

Stadens organisation och arbetssätt ska vara näringslivsfrämjande och förståelsen för näringslivets förutsättningar och behov ska vara hög i stadens verksamheter. Hela Stockholm ska erbjuda trygga, välfungerande och innovativa miljöer för företagande.

Intern samverkan ska öka för att staden ska vara proaktiv, smidig och serviceinriktad i relationerna med näringslivet. Kommunikation

och kontaktvägar ska utvecklas för att skapa tydliga ingångar, bättre service och effektivare myndighetsutövning.

Näringslivsperspektivet ska stärkas i stadsutveckling för att säkerställa att näringslivets behov tas med i ett tidigt skede i planeringsprocessen och ges goda förutsättningar att långsiktigt verka i staden.

Näringslivet ska ses som möjliggörare i arbetet med att uppfylla stadens mål kring platssamverkan, integration och hållbarhet. Långsiktiga samarbeten ska finnas kring kompetensförsörjningsfrågor.

Näringslivspolicyns fyra fokusområden

Fyra fokusområden har definierats där staden behöver stärka sitt näringslivsarbete. Fokusområdena är valda utifrån att insatser här bedöms göra största nytta, få bäst effekt och att näringslivsperspektivet behöver förstärkas inom dessa områden.

Fokusområdena är:

1. Stimulera tillväxt och företagsamhet
2. Förbättra service, tillgänglighet och myndighetsutövning
3. Attraktivare miljöer och bättre framkomlighet
4. Öka tillgången till arbetskraft med relevant kompetens

Nedan beskrivs de fyra fokusområdena tillsammans med utgångspunkt, önskad effekt, åtgärder, samordning och organisation.

1. Stimulera tillväxt och företagsamhet

Stockholm är Sveriges tillväxtmotor och företagens roll för att skapa arbetstillfällen är avgörande för en fortsatt positiv tillväxt. I Stockholm finns generellt goda förutsättningar för företagande men dessa varierar i viss utsträckning för olika grupper och i olika delar av staden. För att fler företag ska kunna startas och växa är det därför viktigt att staden bidrar med långsiktiga och goda förutsättningar för företagande i hela Stockholm.¹

Företagande ger egenmakt och försörjning till individer som startar och driver företag, skapar arbetstillfällen och bidrar till levande och trygga stadsdelar för alla som bor och vistas där. Företag producerar varor och tjänster som levererar samhällsnytta och genererar skatteintäkter som möjliggör välfärd. Att främja goda

¹ Företagande i en stad för alla, delrapport från Kommissionen för ett socialt hållbart Stockholm, sid. 52

förutsättningar för företagande är därför avgörande både för en ekonomiskt och socialt hållbar utveckling.²

Småföretagen utgör 99,4 procent av samtliga företag i Sverige. Det finns över en miljon småföretag. Fyra av fem jobb skapas i företag med färre än 50 anställda.³ För att företag ska satsa i Stockholm, behövs en förstående och tillmötesgående inställning från stadens sida som stimulerar företagande, entreprenörskap och innovationer och som erbjuder mötesplatser för branschdialog. Det sker en snabb utveckling av det svenska näringslivet som kommer ställa ytterligare krav på ett flexibelt och gynnsamt företagsklimat som bejakar innovationer och digitaliseringens möjligheter. Stockholm ska vara en stad som erbjuder goda möjligheter för fler att starta företag och uppmuntrar till innovationer och hållbar tillväxt.

Stadens nämnder och bolag gör årligen inköp av varor, tjänster och entreprenader för stora belopp. Stadens verksamheter är beroende av en mångfald av företag som ser staden som en attraktiv affärspartner och som väljer att delta i upphandlingar. Genom god konkurrens erhåller staden bästa möjliga service och nytta för stockholmarnas skattepengar.

Störst potential i form av nya jobb finns idag hos de redan befintliga företagen i Stockholm. Flertalet av de tillväxtskapande företagen är små med 5 till 50 anställda. Att göra det enklare för Stockholms företagare är av vikt för ökad tillväxt och fler arbetstillfällen. Även nya företagsetableringar, liksom nyföretagare är viktiga för ökad tillväxt.

Önskad effekt

Nya företag startas och befintliga företag växer, och därmed skapas tillväxt i form av nya arbetstillfällen. Med fler människor i arbete som klarar sin egen försörjning skapas ett inkluderande Stockholm för alla. En ökad tillväxt bidrar också till ett starkt internationellt konkurrenskraftigt näringsliv.

Åtgärder

- Främja nyföretagande och entreprenörskap för att bidra till ökad tillväxt samt ett inkluderande samhälle.

Genomförandeansvar:

Stockholm Business Region i samverkan med

² Företagande i en stad för alla, delrapport från Kommissionen för ett socialt hållbart Stockholm.

³ SCB, Rapport välfärdsskaparna, Företagarna sid 6.

kommunstyrelsen, stadens bostadsbolag samt övriga berörda nämnder och bolag.

- Främja småföretagande med fokus på ytterstadsstadsdelarna för att skapa ett inkluderande Stockholm för alla.

Genomförandeansvar:

Stockholm Business Region i samverkan med kommunstyrelsen, stadens bostadsbolag samt övriga berörda nämnder och bolag.

- Tillhandahålla en tydlig serviceprocess genom hela staden för företag som vill etablera eller omlokalisera sig i Stockholm.

Genomförandeansvar:

Stockholm Business Region i samverkan med kommunstyrelsen, exploateringsnämnden, fastighetsnämnden, stadsbyggnadsnämnden och trafiknämnden samt övriga berörda nämnder och bolag.

- Tillhandahålla en central funktion för lokal näringslivsutveckling för att möta tillväxt- och utvecklingsfrågor i stadsdelarna.

Genomförandeansvar:

Stockholm Business Region

Samordning och organisation

Kommunstyrelsen leder och samordnar stadens strategiska näringslivsarbete. Stockholm Business Region leder tillväxt- och utvecklingsarbetet av lokal näringslivsutveckling. Arbetet sker i samverkan med stadsdelsnämnderna och former för denna samverkan ska inrättas.

Vid större etableringar eller omlokaliseringar av företag ska staden samordnas för att gemensamt och tidigt möta aktuella företag. För att utveckla en tydlig och sammanhängande servicekedja krävs ett samarbetsforum som består av berörda nämnder. Stockholm Business Region ansvarar för stadens arbete med etableringsförfrågningar och ska tillhandahålla en funktion som etableringsansvarig. Arbetet sker i nära samverkan med kommunstyrelsen samt med berörda nämnder och bolag. Former för samverkan och tydliga gränssnitt mellan Stockholm Business Region och berörda nämnder och bolagsstyrelser ska upprättas. Samarbetsformer och gränssnitt ska vara situationsanpassade.

Stockholm Business Region leder arbetet med nyföretagande och entreprenörskap i samverkan med berörda nämnder och bolagsstyrelser. Samverkansformer för arbetet ska upprättas. Även arbetet med att stimulera småföretag drivs från Stockholm Business Region i samverkan med berörda parter inom staden.

Olika företag har olika behov, både utifrån sin storlek, geografiska placering, bransch etc. För en del företag är närmiljön en viktig fråga, medan andra snarare behöver fokusera på att lösa kompetensförsörjningsfrågor. För att möta företagens behov behöver olika samarbetsforum mellan staden och näringslivet finnas.

2. Förbättra service, tillgänglighet och myndighetsutövning

Stadens medarbetare har genom sitt uppdrag, bemötande och arbetssätt en viktig roll för att Stockholms stad ska upplevas näringslivsvänlig av näringslivet. Myndighetsutövning, bemötande, tillhandahållande av service, digital infrastruktur och tjänster ska kännetecknas av hög kvalitet och effektivitet. Plattformer för god dialog och tydlig information ska finnas och regelverket ska vara enkelt att förstå och efterleva. Kommunikationen med staden ska vara effektiv, begriplig och tillgänglig.

Den vanligaste kontakten mellan kommunen och företagen sker vid tillståndsansökningar och tillsyn. Företagens verksamhet påverkas därmed av flera förvaltningar inom den kommunala organisationen, inte minst vad gäller myndighetsutövning. Kommunens service är en av flera viktiga delar av hur näringslivet uppfattar företagsklimatet. Stockholm genomför därför årligen en kundundersökning (Nöjd kund index - NKI) för att ta reda på vad företagen tycker om den kommunala myndighetsutövningen. Målbilden för staden är att samtliga myndighetsområden ska ha "högt" i betygsskalan dvs. över 70 och uppåt. Arbetet med att utveckla stadens myndighetsutövning är en central del som ska utvecklas där servicefaktorer som tillgänglighet, attityder, rättssäkerhet, kompetens och bemötande behöver ses över.

En viktig del i stadens service till företag är att göra information lättillgänglig och begriplig. För att förenkla för företagarna ska kontaktvägarna in till staden vara smidiga och tydliga. För att uppnå detta krävs det bland annat att företagare inte hänvisas runt i sina kontakter med staden utan hamnar rätt och får tillgång till den information de behöver. Staden ska ha tydliga regelverk och interna

processer som är transparenta och tydliga för att kunna möta företagens behov.

Det ska vara enkelt för företag att delta i stadens upphandlingar och ha en god insyn i stadens inköpsarbete. Företag ska enkelt kunna få en samlad bild av inköpsbehoven i stadens olika verksamheter. Staden ska i sitt inköpsarbete ta tillvara företagens idéer och potential för utveckling av verksamheten. Nya tekniska lösningar och arbetssätt ska uppmuntras så att kvaliteten i stadens verksamheter kontinuerligt kan utvecklas. För att öka kunskapen om nya lösningar ska staden använda olika former för marknadsdialog och innovationsvänlig upphandling.

Staden ska samverka med externa aktörer såsom intresseorganisationer och ha ett regionalt samarbete när det gäller näringslivsfrågor. Dialogen ska stärkas med andra kommuner i regionen samt med Region Stockholm.

Önskad effekt

Staden är lyhörd inför företagens behov och har en förståelse för företagarnas vardag. Det finns en god samverkan internt inom näringslivsfrågorna i hela staden. Staden är tillgänglig och serviceinriktad i sin kontakt med företag som på ett enkelt sätt kan kontakta staden. Ändamålsenliga kontaktvägar är etablerade och bra digitala lösningar finns att tillgå. Staden har en god samverkan med andra kommuner och regionen.

Åtgärder

- Erbjud god service, effektivitet och rättssäkerhet i all kontakt med företag och entreprenörer.
Genomförandeansvar:
Alla nämnder och bolagsstyrelser.
- Vidareutveckla stadens myndighetsutövning och öka samverkan inom staden för att öka kundnöjdheten och uppnå ett resultat på minst 70 i NKI för alla berörda nämnder.
Genomförandeansvar:
Miljö- och hälsoskyddsnämnden, servicenämnden, socialnämnden, stadsbyggnadsnämnden, trafiknämnden i samverkan med kommunstyrelsen och Stockholm Business Region.
- Förenkla för företagare genom att tillhandahålla enkla och om möjligt digitala verktyg.
Genomförandeansvar:

Kommunstyrelsen, servicenämnden, Stockholm Business Region samt övriga berörda nämnder och bolagsstyrelser.

- Tillhandahålla tydliga kontaktvägar för att underlätta för näringslivet.

Genomförandeansvar:

Stockholm Business Region i samverkan med berörda nämnder och bolag.

- Säkerställa att stadens medarbetare har god kunskap om företagets vardag och processen för tillståndsgivning.

Genomförandeansvar:

Miljö- och hälsoskyddsämnden, servicenämnden, socialnämnden, stadsbyggnadsnämnden, trafiknämnden i samverkan med kommunstyrelsen och Stockholm Business Region.

Samordning och organisation

Samverkan är en central del för de nämnder som ansvarar för myndighetsutövning inom sina respektive verksamheter i staden. Samsyn, helhetsgrepp och kunskap om andra nämnders tillståndprocesser ska finnas så att staden uppfattas som en part gentemot näringslivet. För att stärka stadens interna samverkan bör samverkansforum finnas som ökar kunskapen om företagets behov vid kontakt med staden.

Genom att tidigt möta företag som har komplexa ärenden som berör flera myndighetsområden inom staden ska snabbare hjälp kunna erbjudas. Syftet är att underlätta och förenkla dialogen mellan staden och företagen i starten av tillståndprocessen vilket ger förutsättningar för en smidigare ärendehantering genom hela etableringen. Genom detta ökar också kompetensen hos stadens medarbetare kring tillståndprocessen och företagen ges en samlad bild av stadens myndighetsutövning.

3. Attraktivare miljöer och bättre framkomlighet

Stockholm ska vara en växande och attraktiv stad som lockar människor, företag och besökare från hela världen. För att åstadkomma detta behövs ett ökat byggande som skapar en sammanhållen stad för allas behov. Staden behöver en god tillgänglighet för både medborgare och företag för att ge alla möjlighet att utvecklas. Det är viktigt att näringslivets behov analyseras och tas med tidigt i stadsplaneringen och stadsutvecklingsprocessen. Tidig planering kan bidra till en bättre arbetsplatsbalans och näringslivets behov kan tas till vara för att ge

företagen en chans att växa och skapa arbetstillfällen i hela Stockholm. Denna planering syftar också till att säkerställa förutsättningarna för befintligt näringsliv. Staden behöver förbättra sin långsiktiga planering utifrån prognoser kring hur näringslivet utvecklas.

Förutsättningarna och villkoren för företagare ser olika ut runt om i Stockholm. För att företag ska kunna starta, verka och växa krävs stabila grundförutsättningar på platsen. För att uppnå detta behöver stadens verksamheter samverka och ha en långsiktighet i det gemensamma arbetet. Företag som verkar på olika platser förväntar sig att den dagliga driften i stadsmiljön, såsom renhållning, parkering, skyltning, snöröjning, klotter och trygghets- och säkerhetsfrågor, ska fungera väl och på ett likvärdigt sätt i hela staden.

Staden ska intensifiera arbetet med platssamverkan som syftar till att skapa trygga och attraktiva offentliga platser i Stockholm. I platssamverkan ingår att aktörer inom en geografiskt avgränsad plats samlas kring gemensam problemformulering, tydliga mål och aktiviteter för att nå målen. Näringslivet har en viktig roll i platssamverkan, både i problemformulering och vid aktiviteter för att nå målen.

När företag väljer en plats för sin verksamhet finns det ett antal faktorer som är särskilt intressanta, främst tillgänglighet genom god tillgång till kommunikationer, marknader och arbetskraft. Staden behöver säkerställa att företagen ges långsiktiga förutsättningar, rättvisa spelregler och en kommunal grundservice som inte skiljer sig beroende på plats. Staden eftersträvar en funktionsblandad bebyggelse med arbetsplatser, bostäder och service inom samma områden. Det finns även behov av renodlade verksamhetsområden med möjlighet till lättare industri och störande verksamheter. I stadens senaste översiktsplan pekas tio områden ut som renodlade verksamhetsområden.⁴ Dessa områden ska innehålla för staden strategiskt viktiga verksamheter samt vara strategiskt placerade ur ett logistikhänseende.

I samband med att staden växer blir framkomlighet en allt viktigare fråga för stadens näringsliv. Enligt stadens framkomlighetsstrategi är det viktigt att skilja mellan olika typer av fordonstrafik. Många transporter är nödvändiga för stadens funktion och behöver därför främjas i enlighet med stadens framkomlighetsstrategi.

⁴ Översiktsplan för Stockholms stad 2018, sid. 60-61.

Nyttotrafiken är prioriterad.⁵ Transporter innebär miljöutmaningar vilka behöver mötas med fossilfria tekniker som elektrifiering och biobränslen samt smartare transportlösningar. Transportvolymerna kan dämpas med digitalisering och smart stadsplanering. Ett effektivare trafiksystem leder till mindre utsläpp och kortare restider vilket gynnar dynamiken på arbetsmarknaden och näringslivets transporter.

Stockholm är gynnat vad gäller antalet arbetsplatser. Det finns fler arbetsplatser än förvärvsarbetande, vilket innebär en större inpendling än utpendling. Arbetsplatser är ett viktigt medel för att utveckla staden i ett långsiktigt perspektiv. Stockholms arbetsplatser är dock inte jämnt fördelade över staden. Cirka två tredjedelar av arbetsplatserna finns i innerstaden trots att bara en tredjedel av invånarna bor där. En undersökning av kontorsmarknaden i Stockholm visar att den i hög grad är intresserad av centrala lägen med hög tillgänglighet till kollektiva färdmedel och ett rikt handels- och serviceutbud. Således är Stockholms kontorsmarknad idag, i huvudsak, koncentrerad till innerstaden och Kista samt till grannkommuner som Solna och Sundbyberg. Obalansen beror främst på tillgången till bättre kommunikationer bland annat med närheten till Arlanda, Kistas utveckling samt tillgång till attraktiv byggbar mark. Detta gör att även dagbefolkningen blir snedfördelad inom staden och att underlaget för lokal handel och service ges olika förutsättningar.

Staden har under en längre tid arbetat med att öka attraktiviteten i söderort vilket har lett till en positiv utveckling. Det planeras också ett antal stora infrastruktursatsningar som kan skapa bättre förutsättningar för arbetsplatsbalans och befolkningsutveckling i de södra delarna av staden.⁶

Önskad effekt

Staden erbjuder trygga, välfungerande, kreativa och innovativa miljöer för att driva företag i hela Stockholm. Det finns effektiva processer och tillgång till mark och lokaler för företag som vill etablera sig eller växa i Stockholm samt för företag som behöver omlokalisera sin verksamhet. Staden har en välfungerande och sammanhållen service till dessa företag. Via platssamverkan stärks områden för ökad attraktivitet och i stadsplaneringsprocessen ges företagen långsiktiga förutsättningar att driva sin verksamhet.

⁵ Stockholms stads framkomlighetsstrategi, sid. 5

⁶ Översiktsplan för Stockholms stad 2018, sid 59

Åtgärder

- Stärka företagarperspektivet i stadens strategiska trygghetsarbete och säkerställa goda förutsättningar för företagande i hela staden.
Genomförandeansvar:
Stadsdelsnämnderna i samverkan med kommunstyrelsen fastighetsnämnden, stadsbyggnadsnämnden, trafiknämnden, Stockholm Business Region och stadens fastighetsbolag.
- Beakta näringslivets behov vid större infrastruktursatsningar samt i planering av stadens trafikmiljö.
Genomförandeansvar:
Kommunstyrelsen, exploateringsnämnden, stadsbyggnadsnämnden och trafiknämnden.
- Värna stadens renodlade verksamhetsområden och ge dessa långsiktiga förutsättningar för utveckling.
Genomförandeansvar:
Kommunstyrelsen, exploateringsnämnden, fastighetsnämnden, miljö- och hälsoskydds-nämnden, stadsbyggnadsnämnden, trafiknämnden, stadsdelsnämnderna, Stockholm Business Region, Stockholm Vatten och Avfall och fastighetsbolagen.
- Beakta näringslivets förutsättningar vid utveckling av ytor nära eller i Stockholms verksamhetsområden.
Genomförandeansvar:
Exploateringsnämnden, stadsbyggnadsnämnden och trafiknämnden i samverkan med Stockholm Business Region.
- Involvera det lokala näringslivet i arbetet med platssamverkan.
Genomförandeansvar:
Stadsdelsnämnderna och trafiknämnden i samverkan med kommunstyrelsen och Stockholm Business Region.
- Intensifiera det strategiska arbetet för att öka antalet arbetsplatser, särskilt i stadens södra delar, översiktsplanens fokusområden, stadens renodlade verksamhetsområden och i områden som domineras av bostäder.
Genomförandeansvar:
Stockholm Business Region i samverkan med kommunstyrelsen, exploateringsnämnden och stadsbyggnadsnämnden.

- Ta med näringslivsperspektivet tidigt i plan- och stadsutvecklingsprocesserna.

Genomförandeansvar:

Exploateringsnämnden och stadsbyggnadsnämnden i samverkan med kommunstyrelsen och Stockholm Business Region.

Samordning och organisation

Ansvar för stadsbyggnad och utveckling ligger hos de tekniska nämnderna och Stockholm Business Region bidrar med näringslivsperspektivet i den tidiga stadsutvecklingsprocessen. Samverkansforum mellan berörda nämnder och bolagsstyrelser behöver skapas och särskild hänsyn ska tas till stadens utpekade renodlade verksamhetsområden där många parter behöver samverka för att uppnå en grundnivå för att därefter kunna gå vidare med utveckling i dessa områden. En samordnare för stadens renodlade verksamhetsområden ska finnas hos Stockholm Business Region.

En tydlig kontaktväg för företagen in till staden gällande frågor som rör stadsmiljön i deras närområde ska finnas hos respektive stadsdelsnämnd. I de fall då frågorna inte berör stadsdelens ansvarsområde hanteras frågorna av ansvarig nämnd.

4. Öka tillgången till arbetskraft med relevant kompetens

Stockholms stad ska bidra till att öka tillgången till kompetens på arbetsmarknaden. En viktig förutsättning för företagens tillväxt och utveckling är tillgången till arbetskraft med relevant kompetens. En fungerande kompetensförsörjning bidrar också till ökad välfärd och en socialt hållbar stad.

Det ska finnas ett attraktivt utbud av utbildningar inom alla nivåer för snabb etablering på arbetsmarknaden och för att tillgodose näringslivets behov av rätt kompetens. Att möta utmaningen om kompetensförsörjning är ett gemensamt åtagande för många aktörer. Tillsammans med staden behöver näringslivet involveras i utformningen av utbildningar och arbetsmarknadsinsatser. Det bör ske i ett tidigt skede för att matchningen ska bli så bra som möjligt, speciellt inom yrkesgymnasium och vuxenutbildning. Samverkan mellan näringsliv, universitet, skola, vuxen- och arbetsmarknadsutbildning är viktigt för att säkerställa en väl fungerande och långsiktig kompetensförsörjning. Att redan tidigt i grundskolan föra in utbildning om entreprenörskap är ett viktigt steg för att fler ungdomar ska bli intresserade av och få kunskap om att driva eget företag.

Efterfrågan på arbetskraft och befintlig kompetens matchar inte varandra. För att möta näringslivets behov av rätt kompetens behöver olika arenor och plattformar finnas mellan staden och näringslivet. Stockholms stads integrationspakt där näringslivet och staden verkar gemensamt för ett inkluderande och hållbart samhälle är en sådan arena. Det behövs också forum där staden tillsammans med näringslivet planerar och utformar utbildningar där det finns möjligheter till arbete. Staden ska vara involverad vid nya företagsetableringar för att kunna fånga upp behovet av kompetens så tidigt som möjligt i etableringsprocessen.

För att näringslivet i Stockholm ska vara internationellt konkurrenskraftigt är specialiserade företag som verkar högt upp i de globala värdekedjorna viktiga. För dessa företag är kompetensförsörjningen avgörande. Staden har en roll i att bidra till att säkerställa att kompetens finns på plats för såväl företag som offentlig sektor. Stockholms stads ambition att möta de stora samhällsutmaningarna är hög. De lösningar som behövs ska vara hållbara och utnyttja digitaliseringens möjligheter och kräver högkvalificerad arbetskraft. Kompetensförsörjningen är redan idag en av de viktigaste parametrarna vid företags val av ort för investeringar.

När Stockholm lyckas attrahera kunskapsintensiva företag och deras investeringar följer positiva samhällsekonomiska effekter i form av arbetstillfällen, skatteintäkter och tillväxt. Konkurrensen om talangerna är i allt högre grad global och det är viktigt att Sverige inte hamnar efter utan skapar lösningar både regionalt och inte minst nationellt kring regelverken för att främja arbetskraftsinvandring. Stockholm ska vara en av världens mest attraktiva regioner att etablera sig i - för utländsk högkvalificerad arbetskraft, forskare och studenter. Det är avgörande för stadens välstånd hur väl staden kan fylla på den inhemska kompetensförsörjningen med utländska talanger inom bristyrken.

Önskad effekt

Stockholm ska vara en attraktiv stad som lockar människor och företag att arbeta, leva och verka i. Det ska vara enkelt att flytta till och arbeta i Stockholm. Näringslivet och staden ska ha långsiktiga samarbeten och näringslivet ska erbjudas tydliga kontaktvägar vid efterfrågan av kompetens. Det ska vara enkelt för näringslivet att hitta kompetens. Staden har en god samverkan med berörda aktörer både inom staden och externt. En strategi som visar på samverkan och processer för hur staden arbetar med kompetensförsörjningsfrågorna ska finnas.

Åtgärder

- Öka dialog och samverkan i staden gällande kompetensförsörjningsfrågorna.
Genomförandeansvar:
 Kommunstyrelsen, arbetsmarknadsnämnden och utbildningsnämnden.
- Öka samverkan mellan näringslivet och stadens yrkesutbildningar, både inom ungdomsgymnasium och vuxenutbildning, för att möta näringslivets behov av utbildning och kompetens.
Genomförandeansvar:
 Arbetsmarknadsnämnden och utbildningsnämnden.
- Utveckla nya och befintliga forum mellan staden och näringslivet för att tillgodose näringslivets behov av kompetens vid nya företagsetableringar.
Genomförandeansvar:
 Stockholm Business Region i samverkan med arbetsmarknadsnämnden.
- Verka för enklare regler och smidigare processer för arbetskraftsinvandring för att fler talanger ska söka sig till Stockholm.
Genomförandeansvar:
 Stockholm Business Region i samverkan med kommunstyrelsen och arbetsmarknadsnämnden.

Samordning och organisation

Samverkan är en central del mellan berörda nämnder och bolagsstyrelser samt med näringslivet för att utveckla arbetet med kompetensförsörjningsfrågorna i staden. Arbetsmarknadsnämnden och utbildningsnämnden har ett gemensamt åtagande för att det ska finnas ett attraktivt och relevant utbud av utbildningar inom alla nivåer som kan tillgodose näringslivets behov. Samverkan mellan nämnderna ska intensifieras för att utforma en plan för hur staden ska arbeta med kompetensförsörjningsfrågorna. Dialogen med näringslivet bör ske i ett tidigt skede i utformningen av utbildningar och arbetsmarknadsinsatser, speciellt inom yrkesgymnasium och vuxenutbildning.

Arbetsmarknadsnämnden ska vara involverad vid nya företagsetableringar till staden för att möta upp behovet av kompetens så tidigt som möjligt i etableringsprocessen. Nämndens samarbete med Stockholm Business Region ska därför stärkas.

Ansvarsfördelning för det kommunala näringslivsuppdraget

Samtliga nämnder och bolagsstyrelser ska bidra till kommunfullmäktiges mål att ha Sveriges bästa företagsklimat och ett internationellt konkurrenskraftigt näringsliv.

Genom näringslivspolicyn har staden en gemensam bild av ambitionerna för stadens näringslivsarbete och uppdraget att tillsammans utveckla förutsättningarna för att Stockholms stad ska vara en näringslivsfrämjande organisation. Stadens nämnder och bolagsstyrelser har ett gemensamt ansvar i genomförandet av stadens näringslivspolicy.

Kommunstyrelsen genom stadsledningskontoret leder och samordnar stadens strategiska näringslivsarbete, klargör ansvar, har uppföljningsansvar samt föreslår om större satsningar. En styrgrupp för näringslivsfrågor under stadsdirektörens ledning leder stadens strategiska näringslivsarbete med representanter från relevanta nämnder och bolag. Huvudansvar för stadens näringslivsuppdrag ligger på Stockholm Business Region. Bolaget ska samordna och utveckla regionen tillsammans med näringslivet och investerare. Stockholm Business Region fyller en viktig funktion i att leda, stödja, samordna och utveckla stadens näringslivsarbete med berörda nämnder och bolagsstyrelser.

Samtliga nämnder och bolagsstyrelser har en viktig uppgift i att säkerställa att deras arbetssätt genomsyras av ett näringslivsperspektiv samt att, inom ramen för sina budgetuppdrag, möta kommunstyrelsen och Stockholm Business Region i näringslivsfrågor som berör deras verksamhet.

Genomförande och uppföljning

Näringslivspolicyn är ett måldokument som är långsiktigt och stadsövergripande. Policyn utgår från kommunfullmäktiges mål om att Stockholm ska vara en hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt, ett gott företagsklimat och ett internationellt konkurrenskraftigt näringsliv och definierar inriktning och ansvarsområden för stadens näringslivsarbete. Policyn syftar till att tydliggöra hur samordning och samverkan ska ske för att alla gemensamt ska verka för att uppnå kommunfullmäktiges mål.

Nämnder och bolagsstyrelser ansvarar för implementering av näringslivspolicyn. Implementeringen görs inom ramen för ordinarie planering och uppföljning av verksamheten. Policyns fyra fokusområden ska vägleda nämnder och bolagsstyrelser i hur arbetet i ordinarie verksamhet ska bidra till att nå stadens mål. I verksamhetsplanerna ska nämnder och bolagsstyrelser precisera hur de arbetar med att nå kommunfullmäktiges mål i enlighet med näringslivspolicyn. Där det finns behov av extra samordningsinsatser ska särskilda handlingsplaner tas fram. Handlingsplaner tas fram i samverkan med kommunstyrelsen och Stockholm Business Region.

Den ordinarie uppföljningen i tertialrapporter och verksamhetsberättelser utgör stadens uppföljning av verksamheternas insatser för att nå målen. Vid behov kan kommunstyrelsen uppmana och anmoda nämnder och bolagsstyrelser att vidta åtgärder för att uppnå målen.

Stockholms stads näringslivspolicy gäller tills vidare. Uppdateringar av policyn kan vid behov beslutas i samband med stadens årliga budget.

**6****Rättelse sammanträdesordning 2020 (AVUX/2019:10)****Beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner rättelsen av sammanträdesordningen för 2020.

Ärendet

I september fattade arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslut om datum för sammanträden för 2020. Datum för april månad blev fel, det ska vara 16 istället för 23. Följande sammanträdesordning föreslås gälla för 2020:

- * torsdag 23 januari
- * torsdag 13 februari
- * torsdag 12 mars
- * torsdag 16 april
- * torsdag 14 maj
- * torsdag 11 juni
- * torsdag 27 augusti
- * torsdag 10 september
- * torsdag 15 oktober
- * torsdag 19 november
- * torsdag 10 december



Referens
Annette Westerberg

Mottagare
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Sammanträdesordning 2020

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner rättelsen av sammanträdesordningen för 2020.

Ärendet

I september fattade arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslut om datum för sammanträden för 2020. Datum för april månad blev fel, det ska vara 16 istället för 23. Följande sammanträdesordning föreslås gälla för 2020:

- * torsdag 23 januari
- * torsdag 13 februari
- * torsdag 12 mars
- * torsdag 16 april
- * torsdag 14 maj
- * torsdag 11 juni
- * torsdag 27 augusti
- * torsdag 10 september
- * torsdag 15 oktober
- * torsdag 19 november
- * torsdag 10 december

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Arbetsmarknadsdirektör

Bilaga

1. Sammanträdesordningen avun 2020, med datum för nämndsammanträden, ordförandeberedningar och oppositionsberedningar 2020.

Expedieras till

2019-09-26

Dnr AVUX/2019:10

Kommunledningsförvaltningen

**Sammanträdesplan 2020**

Förvaltningsberedning	Deadline inför ordförandeberedning	Ordförandeberedning	Deadline inför nämndsammanträde	Oppositionsberedning	Nämndsammanträde**
Måndag 09:00 - 09:30	Måndag 12:00	Måndag 16:00 - 17:30	Onsdag 12:00	Måndag 15:00 - 16:00	Torsdag 19:00
En måndag i månaden	6 januari	13 januari	15 januari	20 januari	23 januari
En måndag i månaden	27 januari	4* februari	5 februari	10 februari	13 februari
En måndag i månaden	24 februari	3* mars	4 mars	9 mars	12 mars
En måndag i månaden	30 mars	7* april	8 april	14 april	16 april
En måndag i månaden	27 april	5* maj	6 maj	11 maj	14 maj
En måndag i månaden	25 maj	1 juni	3 juni	8 juni	11 juni
En måndag i månaden	10 augusti	17 augusti	19 augusti	24 augusti	27 augusti
En måndag i månaden	24 augusti	31 augusti	2 september	14 september	10 september
En måndag i månaden	28 september	6 oktober	7 oktober	12 oktober	15 oktober
En måndag i månaden	2 november	9 november	11 november	9 november	19 november
En måndag i månaden	23 november	1 december	2 december	7 december	10 december

* Avvikande dag

** Lokal 2:3 i kommunhuset är bokad vid varje nämndsammanträde

**7****Överföring av ansvar för näringslivsfrågor och social ekonomi från arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden till kommunstyrelsen (AVUX/2019:70)****Beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens förslag till kommunstyrelsen:

Kommunstyrelsen förslag till kommunfullmäktige:

1. Kommunfullmäktige godkänner överföring av ansvar för *näringslivsenheten och näringslivsfrågorna* och *social ekonomi* från arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden till kommunstyrelsen från och med 2020-01-01.
2. Kommunfullmäktige fastställer reviderat reglemente för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden. Reviderat reglemente träder i kraft 2020-01-01.
3. Omfördelning av medel hanteras inom ramen för mål och budget 2020 med flerårsplan 2021-2024.

Ärendet

Ansvar för frågor rörande näringsliv och social ekonomi organiserades under arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden i samband med att Botkyrka kommun gick över till ett processororienterat arbetssätt år 2016/2017.

Syftet med organiseringen var att få en nära organisatorisk koppling till huvudprocessen *Möjliggöra arbete och företagande för medborgarna, som drivs av* förvaltningsdirektören för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen.

2019-10-03

Dnr AVUX/2019:70

Kommunen har dock konstaterat att frågor rörande näringsliv och social ekonomi är av sådan strategisk och nämndöverskridande karaktär att de lämpligen bör organiseras inom kommunstyrelsens ansvar. Därigenom skapas också bästa möjliga förutsättningar att koordinera och samordna frågorna och få ytterligare kraft i utvecklingen av dessa samhällsviktiga områden.

När det gäller området social ekonomi innebär förändringen en övergång av ansvar och budget. Det medel som kommer föras över, från arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden till kommunstyrelsen, är 0.9 mkr. Detaljer återfinns i bilaga ”Redovisning av budget” under rubriken ”Social ekonomi”.

När det gäller Näringslivsenheten innebär förändringen en verksamhetsövergång som inbegriper fyra tjänster, verksamhet och budget. De medel som kommer föras över, från arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden till kommunstyrelsen, är 6,4 mkr. Detaljer återfinns i bilaga ”Redovisning av budget” under rubriken ”Näringslivsenheten”.

Kommunens näringslivsråd och råd för civilsamhällesfrågor ligger i dagsläget under kommunstyrelsen. Det administrativa ansvaret för näringslivsrådet ligger dock idag hos arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen men kommer att föras över till kommunledningsförvaltningen.

Förändringen föreslås träda ikraft 2020-01-01 och omfördelning av budgetmedel föreslås hanteras inom ramen för budgetberedningen inför Mål och budget 2020 med flerårsplan 2021-2024.

I och med de organisatoriska förändringarna, nämnda ovan, behöver reglementen för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden.

2019-10-03

Dnr AVUX/2019:70

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens reglementen föreslås revideras genom att följande text tas bort:

Nämnden ska kunskaps- och kompetensmässigt stödja kommunstyrelsen i den strategiska utvecklingen, särskilt inom följande områden:

- Sysselsättning och näringsliv
- Entreprenörskap
- Social ekonomi

Nämnden ska ansvara för och samordna kommunens operativa verksamhet med:

- Näringslivsservice och etablering av nya företag i kommunen
- Entreprenörskap
- Social ekonomi

Formuleringar ändras på följande sätt:

Nuvarande formulering

Nämnden ska vidare:

1. verka för ökat samarbete mellan näringsliv och utbildning,

Ny formulering

Nämnden ska vidare:

1. verka för fortsatt samverkan mellan näringsliv, utbildning och arbete,



Referens
Annette Westerberg

Mottagare
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Överföring av ansvar för näringslivsfrågor och social ekonomi från arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden till kommunstyrelsen

Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens förslag till kommunstyrelsen:

Kommunstyrelsen förslag till kommunfullmäktige:

1. Kommunfullmäktige godkänner överföring av ansvar för *näringslivsenheten och näringslivsfrågorna* och *social ekonomi* från arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden till kommunstyrelsen från och med 2020-01-01.
2. Kommunfullmäktige fastställer reviderat reglemente för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden. Reviderat reglemente träder i kraft 2020-01-01.
3. Omfördelning av medel hanteras inom ramen för mål och budget 2020 med flerårsplan 2021-2024.

Ärendet

Ansvar för frågor rörande näringsliv och social ekonomi organiserades under arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden i samband med att Botkyrka kommun gick över till ett processorienterat arbetssätt år 2016/2017.

Syftet med organiseringen var att få en nära organisatorisk koppling till huvudprocessen *Möjliggöra arbete och företagande för medborgarna, som drivs av* förvaltningsdirektören för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen.

Kommunen har dock konstaterat att frågor rörande näringsliv och social ekonomi är av sådan strategisk och nämndöverskridande karaktär att de

2019-10-03

Dnr AVUX/2019:70

lämpligen bör organiseras inom kommunstyrelsens ansvar. Därigenom skapas också bästa möjliga förutsättningar att koordinera och samordna frågorna och få ytterligare kraft i utvecklingen av dessa samhällsviktiga områden.

När det gäller området social ekonomi innebär förändringen en övergång av ansvar och budget. Det medel som kommer föras över, från arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden till kommunstyrelsen, är 0,9 mkr. Detaljer återfinns i bilaga ”Redovisning av budget” under rubriken ”Social ekonomi”.

När det gäller Näringslivsenheten innebär förändringen en verksamhetsövergång som inbegriper fyra tjänster, verksamhet och budget. De medel som kommer föras över, från arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden till kommunstyrelsen, är 6,4 mkr. Detaljer återfinns i bilaga ”Redovisning av budget” under rubriken ”Näringslivsenheten”.

Kommunens näringslivsråd och råd för civilsamhällesfrågor ligger i dagsläget under kommunstyrelsen. Det administrativa ansvaret för näringslivsrådet ligger dock idag hos arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen men kommer att föras över till kommunledningsförvaltningen.

Förändringen föreslås träda ikraft 2020-01-01 och omfördelning av budgetmedel föreslås hanteras inom ramen för budgetberedningen inför Mål och budget 2020 med flerårsplan 2021-2024.

I och med de organisatoriska förändringarna, nämnda ovan, behöver reglementen för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens reglementen föreslås revideras genom att följande text tas bort:

Nämnden ska kunskaps- och kompetensmässigt stödja kommunstyrelsen i den strategiska utvecklingen, särskilt inom följande områden:

- Sysselsättning och näringsliv
- Entreprenörskap
- Social ekonomi

Nämnden ska ansvara för och samordna kommunens operativa verksamhet med:

- Näringslivsservice och etablering av nya företag i kommunen
- Entreprenörskap

2019-10-03

Dnr AVUX/2019:70

- Social ekonomi

Formuleringar ändras på följande sätt:

Nuvarande formulering

Nämnden ska vidare:

1. verka för ökat samarbete mellan näringsliv och utbildning,

Ny formulering

Nämnden ska vidare:

1. verka för fortsatt samverkan mellan näringsliv, utbildning och arbete,

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Arbetsmarknadsdirektör

Bilaga

1. Förslag till reviderat reglemente arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden
2. Redovisning av budget

Expedieras till
Kommunledningsförvaltningen



REGLEMENTE FÖR ARBETSMARKNADS- OCH
VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN

Utöver bestämmelserna om en nämnd i kommunallagen och det som sägs om verksamheten i berörda författningar ska följande gälla för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden.

Nämndens verksamhetsområde

§ 1

Nämnden har till uppgift att vara huvudman för vuxenutbildningen inklusive svenskundervisning för invandrare samt yrkeshögskoleutbildningar, kvalificerade yrkesutbildningar och annan eftergymnasial utbildning. Nämnden är också huvudman för anläggningen Xenter.

Dessutom ska nämnden ha huvudansvaret för kommunens arbetsmarknadsåtgärder och samordna sådana åtgärder inom nämndorganisationen samt ha ansvaret för samhällsorientering enligt lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare.

Nämnden är vidare utförare av daglig verksamhet enligt lagen om stöd och service till vissa personer med funktionsnedsättning.

Nämnden ansvarar för kommunens aktivitetsansvar för ungdomar.



Nämnden ska vidare:

- 1 verka för fortsatt samverkan mellan näringsliv, utbildning och arbete,
- 2 avge yttranden i ärenden som hör till nämndens verksamhetsområde,
- 3 följa utvecklingen inom sitt ansvarsområde och framföra sina synpunkter till berörda myndigheter om nämnden anser det påkallat,
- 4 delta i utvecklingen av kommunens områdesarbete.

Nämnden ska dessutom i egenskap av personalmyndighet för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen besluta i personalärenden inom ramen för lag och avtal samt av kommunstyrelsen angivna riktlinjer/policy. Undantag gäller för ärenden där beslutsrätten åvilar kommunstyrelsen. Vidaredelegation från nämnden till tjänstemän ska framgå av en delegationsförteckning. Nämnden ansvarar för att förteckningen hålls aktuell. Arbetsuppgifter inom arbetsmiljöområdet enligt arbetsmiljölag och tillämpliga föreskrifter delegeras till förvaltningschef.

Nämnden beslutar om förändringar av sin förvaltningsorganisation.

Nämnden är registeransvarig för de personregister som nämnden för i sin verksamhet.

Nämnden ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med gällande författningar, de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt bestämmelserna i detta reglemente.

Delegering från kommunfullmäktige

§ 2

Nämnden får fastställa avgifter inom sitt verksamhetsområde under förutsättning att frågan om avgiftsuttag är av mindre kommunalekonomisk betydelse och inte av principiell beskaffenhet.

Nämnden ska på det sätt som fullmäktige beslutar rapportera till fullmäktige hur fullmäktiges delegering utnyttjats.



Sammansättning

3 §

Nämnden består av elva ledamöter och elva ersättare. Mandatperioden är fyra år räknat från och med den 1 januari året efter det år då val av kommunfullmäktige har ägt rum.

Kommunfullmäktige utser ordförande, 1:e vice ordförande och 2:e vice ordförande som tjänstgör under den löpande mandatperioden.

Kallelse till sammanträdena

§ 4

Ordföranden ansvarar för att kallelse utfärdas till sammanträdena.

Kallelsen ska vara skriftlig och innehålla uppgift om tid och plats för sammanträdet samt en föredragningslista.

Kallelsen ska på ett lämpligt sätt tillställas varje ledamot och ersättare senast sju dagar före sammanträdesdagen.

Kallelsen bör åtföljas av förslag till beslut och handlingar som ger information om ärendena på föredragningslistan. Tillägg till föredragningslistan ska tillställas ledamöter och ersättare senast tre dagar före sammanträdet. Ett ärende som inte tagits med på föredragningslistan får tas upp till avgörande på sammanträde endast om alla ledamöter är ense om detta.

I undantag får kallelse ske på annat sätt.

När varken ordföranden eller en vice ordförande kan kalla till sammanträde, ska den till åldern äldste ledamoten göra det.



Förhinder att delta i ett sammanträde

§ 5

En ledamot som inte kan delta i ett sammanträde eller i en del av ett sammanträde, ska snarast anmäla det till nämndens sekreterare.

Ersättarnas tjänstgöring

§ 6

Om en ledamot inte kan delta i ett sammanträde ska en ersättare tjänstgöra i ledamotens ställe.

En ledamot som kommer under ett pågående sammanträde har rätt att tjänstgöra även om en ersättare har trätt in i ledamotens ställe.

Om inte ersättarna väljs proportionellt ska ersättarna tjänstgöra i den turordning som fullmäktige fastställer.

En ersättare som har börjat tjänstgöra har dock alltid företräde oberoende av turordningen. Om styrkebalansen mellan partierna skulle påverkas av detta får en ersättare som kommer under pågående sammanträde träda in i stället för en ersättare längre ner i turordningen. En ersättare som inte tjänstgör har rätt att delta i överläggningarna.

§ 7

En ledamot, ersättare eller anställd som är jävig i ett ärende får inte delta eller närvara vid handläggningen av ärendet i nämnden. Den som kan antas vara jävig i ett ärende ska självmant ge det till känna.

En ledamot eller en ersättare som har avbrutit sin tjänstgöring på grund av jäv i ett ärende får åter tjänstgöra, sedan ärendet har handlagts.

En ledamot som har avbrutit tjänstgöringen en gång under ett sammanträde på grund av annat hinder än jäv, får åter tjänstgöra bara om ersättarens inträde har påverkat styrkebalansen mellan partierna.



Ersättare för ordföranden

§ 8

Om varken ordföranden eller en vice ordförande kan delta i ett helt sammanträde eller i en del av ett sammanträde utser nämnden en annan ledamot att leda sammanträdet. Fram till dess fullgör den till åldern äldste ledamoten ordförandens uppgifter.

Om ordföranden på grund av sjukdom eller av annat skäl är hindrad att fullgöra uppdraget för en längre tid får nämnden utse en annan ledamot att vara ersättare för ordföranden. Ersättaren fullgör ordförandens samtliga uppgifter.

Justering av protokoll

§ 9

Protokollet justeras av ordföranden och minst en ledamot.

Nämnden kan besluta att en paragraf i protokollet ska justeras omedelbart. Paragrafen bör redovisas skriftligt innan nämnden justerar den.

Reservation, särskilt yttrande och protokollsanteckning

§ 10

Om en ledamot har reserverat sig mot ett beslut och ledamoten vill motivera reservationen ska ledamoten göra det i form av en skriftlig reservation. Reservationen ska lämnas till nämndens sekreterare före justering av protokollet.

En ledamot och en ersättare har rätt att lämna ett särskilt yttrande. Ledamoten/ersättaren ska innan sammanträdet avslutas anmäla att ett yttrande kommer att avges och yttrandet ska lämnas till sekreteraren före protokollsjusteringen. Dessutom har en ledamot och en ersättare rätt att i protokollet få intaget en kort meningsyttring (protokollsanteckning).



Ordförandens uppgifter

§ 11

Utöver vad som föreskrivs i kommunallagen och i övriga delar av detta reglemente om ordförandens uppgifter, ska nämndens ordförande:

- 1 representera nämnden vid uppvaktningar hos myndigheter och vid andra liknande tillfällen,
- 2 ansvara för beredningen av de ärenden som nämnden ska behandla och lägga fram förslag till beslut,
- 3 vara tillgänglig för allmänheten i rimlig omfattning,
- 4 bevaka att nämndens uppgifter fullgörs.

Företräda nämnden

§ 12

Nämnden får, utan särskilt bemyndigande av kommunfullmäktige, själv eller genom ombud föra kommunens talan i mål och ärenden som faller inom nämndens verksamhetsområde. Nämnden får i sådana mål, med för kommunen bindande verkan, träffa överenskommelse och sluta avtal.

§ 13

Med den behörighet och de begränsningar som kommunfullmäktige fastställer och/eller som följer av lag, har nämnden också rätt att inom eget verksamhetsområde avskriva fordran.

Nämndens förvaltning

§ 14

Nämnden biträds av arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen som lyder under nämnden.



Särskilda bestämmelser

§ 15

Nämnden ska samarbeta med de kommunala nämnder och andra myndigheter som är berörda av nämndens verksamhet.

§ 16

Skrivelser från nämnd och andra handlingar som ska skrivas under av företrädare för nämnden undertecknas på det sätt som nämnden bestämmer.

Delgivning med nämnden sker med ordföranden eller med den eller de som nämnden utser.

Social ekonomi	2017	2018	2019	2020	Kommentar	Beslut
Budgetens framväxt						
Personalresurs	400	400	400	400	Social ekonomi flyttas från KLF till AVUX (ramökning)	Nämndens medskick till kommunstyrelsens budgetberedning 2017-08-24
Changers hub	650	650	650	0	Tilläggsbudget 2017 för 3 år (ingen utökning av ram)	KS/2017:286 (separat) tidsatt 2017-2019
Personalresurs utökning		200	200	200		
Valfria IOP		800	800	800	Ramökning (1000 tkr), varav 200 tkr för personal och 800 tkr för IOP.	
Hela människan		310	310	310	Specifikt IOP KS till AVUX. Följde med ramen 2018 till 2019 (ramökning)	Internbudget 2018
The good talents (Exp Botkyrka)	250	250	250	250	Kompletterande info från Jens på KLF.	
Ospecificerat	60	60	60	60	Kompletterande info från Jens på KLF.	
Total ram social ekonomi	1 360	2 670	2 670	2 020		
varav personalkostnader	400	600	600	600		
ram för IOP	960	2 070	2 070	1 420		

Flytt av budgetmedel

Social ekonomi	2017	2018	2019	2020	
Budgetram brutto				2 020	
<i>Avtal överflyttat till Näringslivsenheten</i>					
IOP Changers hub	-650	-650	-650	0	Avtal och finansiering löper ut 2019-12-31
IOP The good talents	-250	-500	-500	-300	
Klump (Upplev Botkyrka)	-500	-500	-500	-500	Uppdragsavtal (ej ett IOP)
<i>Avtal som kvarstår inom AVUX år 2020</i>					
Kvinna Botkyrka				-400	Avtal löper ut 2020-12-31
Kvinna norra Botkyrka				-150	Avtal löper ut 2020-12-31
<i>Underfinansiering inom Avux</i>				240	Underskott under 2020 inom Avux som får täckas inom Avux ram
Budgetram netto					
Personal				600	
IOP Hela människan				310	Avtal löper ut 2019-12-31
Summa				910	

Näringslivsenheten	2017	2018	2019	2020	
Budget inkl IOP					
Övriga intäkter			0		
Personal			3 106		Fyra tjänster
Lokaler			174		
<i>IOP och uppdrag</i>					
IOP Changers hub	650	650	650	0	Avtal löper ut 2019-12-31
IOP The good talents	250	500	500	300	Avtal löper ut 2020-06-30 (lägre belopp 2020)
Uppdrag Klump (Upplev Botkyrka)	0	0	500	500	Ett uppdrag (ej IOP) inom kommunkoncernen
Övriga kostnader			2 308		
Summa budgetram			7 238	6 388	

Lista över avtal med finansiering utanför AVUX

Avtal	Typ	Årsbelopp		Avtalsslut	Motpart	Part inom Botkyrka
		2019	2020			
Klump (AVUX/2017:40)	Uppdrag	500	500	2019-12-31	Upplev Botkyrka AB	Näringslivsenheten
Changers hub	IOP	650	650	2019-12-31	Changers hub	Näringslivsenheten
The good talents	IOP	500	500	2020-06-30	The good talents AB	Näringslivsenheten
Hela människan	IOP	310	310	2019-12-31	Hela Människan Huddinge-Botkyrka-Salem	Jobbcenter/socialförvaltningen
Kvinna Botkyrka	IOP	400	400	2020-12-31	Botkyrka Folkhögskola	Jobbcenter
					Hela Människan Huddinge-Botkyrka-Salem	
					Studieförbundet Bilda Öst	
Kvinna norra Botkyrka	IOP	150	150	2020-12-31	Verdandi Botkyrkakresten	Jobbcenter
Summa			2510			



8

Anmälningssärende (AVUX/2019:71)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av anmälningssärendena.

Ärendet

Följande ärenden anmäls till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden:

Lista med synpunkter för avux 201901 - 201908

Rapport - Social integration mellan nya och etablerade svenskar, 2019

BOTKYRKA HÄNINGE SÖDERTÄLJE

Social integration mellan nya och etablerade svenskar

En kartläggning av
Kompis Sverige

Finansierad av Delegationen
mot segregation

RÖSTER FRÅN KOMMUNBOR

OM KOMPIS SVERIGE

Kompis Sverige är en ideell organisation som skapar möten mellan nya och etablerade svenskar. Kompis Sveriges vision är ett samhälle där alla deltar på lika villkor och känner tillit till varandra. Organisationen grundades 2013 i Stockholm.

Kompis Sverige skapar möten mellan nya och etablerade svenskar genom tre ben: kompismatchningar, sociala aktiviteter och workshops. Utgångspunkten för all verksamhet är synen på social integration som en tvåvägsprocess som där alla är delaktiga och möts som jämlikar.

För att lyckas skapa ett inkluderande samhälle krävs att alla är delaktiga. Kompis Sveriges arbetssätt bygger på samverkan mellan civilsamhället, offentlig sektor, skolvärlden och näringslivet. Vi har sedan 2013 samarbetat med över 20 olika kommuner i Sverige, samt ett hundratal aktörer inom såväl civilsamhälle som näringsliv.

Kompis Sverige

www.kompissverige.se

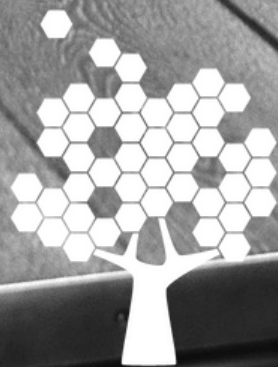
Social integration mellan nya och etablerade svenskar

Röster från kommunbor

Skriven av: Natassia Fry och Johan Bäckström

Vid frågor om rapporten kontakta natassia.fry@kompissverige.se

**Kompis Sveriges vision är
ett samhälle där alla deltar
på lika villkor och känner
tillit till varandra**



Kompis Sverige

1. INLEDNING	5
2. SAMMANFATTNING	6
3. METOD, URVAL OCH BEGREPP	7
4. OM KOMMUNERNA	8
Stora skillnader mellan kommundelar	8
Analysen kring segregation	9
Integrationsfrämjande aktiviteter	10
5. HUR STÅR DET TILL MED DEN SOCIALA INTEGRATIONEN?	12
En stor andel svenskfödda umgås inte regelbundet med utlandsfödda	12
Många vill umgås mer med personer med en annan bakgrund	13
Så varför umgås vi inte mer med varandra?	14
Vad är lösningen och vem är ansvaret?	16

1. INLEDNING

Som en del av en globaliserad värld förändras Sverige. Idag består drygt tjugo procent av Sveriges befolkning av personer med utländsk bakgrund (utlandsfödda eller med två utlandsfödda föräldrar).

Botkyrka, Haninge och Södertälje är alla kommuner som präglas av en mångfald, men också av en segregation i den mening att utlandsfödda och svenskfödda kommunmedborgare till mångt och mycket lever i parallella världar med en begränsad interaktion med varandra. Kompis Sverige har tillsammans med Arbetsmarknads- och Vuxenutbildningsförvaltningen i Botkyrka kommun, Socialförvaltningen i Haninge kommun, och Samordningsförbundet i Södertälje initierat en kartläggning med målsättningen att synliggöra problemområden och utvecklingsmöjligheter för ökad social integration mellan nya och etablerade svenskar i kommunerna. Kartläggningen har finansierats av Delegationen mot segregation.

Syftet med denna kartläggningen har varit att samla värdefull kunskap för att vägleda arbetet med att öka den sociala integrationen mellan nya och etablerade svenskar framgent genom att kartlägga hur segregationen ser ut, vilka insatser som görs för att motverka segregation samt att undersöka kommuninvånarnas attityder till social integration.

Kartläggningen genomfördes under perioden 2018-09-01 - 2019-01-31 och har, baserat på 450 telefonintervjuer och 26 djupintervjuer, undersökt barriärer samt möjligheter för fler möten mellan nya och etablerade svenskar utifrån ett tydligt målgruppsfokus. Resultaten från dessa har under 2019 sammanställts till denna rapport.



2. SAMMANFATTNING

Vår kartläggning visar att Botkyrka, Haninge och Södertälje är segregerade kommuner som präglas av tydliga skillnader mellan kommundelar. Andelen utlandsfödda varierar kraftigt mellan kommunens olika delar. Bostadsbestånd och inkomstnivåer följer ett tydligt mönster, där hyresrätter (oftast kommunalt ägda) dominerar i områden med en stor andel utlandsfödda, samtidigt som de genomsnittliga inkomstnivåerna i dessa områden är betydligt lägre än i övriga kommundelar, i vissa fall 30–40% lägre.

Nya och etablerade svenskar i dessa kommuner möter ofta varandra, men umgås inte. Bara drygt hälften av svenskfödda som bor i områden som präglas av stor mångfald uppger att de regelbundet umgås med utlandsfödda. Samtidigt visar resultaten av våra undersökningar att båda dessa grupper vill lära känna varandra i större utsträckning än vad de gör idag. 2 av 3 svenskfödda vill lära känna fler utlandsfödda och lika många utlandsfödda vill lära känna fler svenskfödda. Orsaker till att så ändå inte sker uppges bland annat vara på bristen på naturliga mötesplatser och tid samt på osäkerhet, blyghet och språkbarriärer.

Det finns ett flertal goda exempel på insatser som på olika sätt främjar nya svenskars etablering samt verkar integrationsfrämjande, både i kommunal regi samt i civilsamhället. Medan kommunala insatser fokuserar mycket på språk, bostad och insatser för att öka möjligheterna till arbete och studier utgör civilsamhället ett viktigt komplement till den kommunala verksamheten genom att skapa mötesplatser för språkträning, fritidsaktiviteter och insatser för specifika grupper, t. ex. kvinnor som inte är delaktiga i samhället. Många integrationsfrämjande insatser har dock en relativt ensidig inriktning på gruppen utlandsfödda eller nyanlända, vilket indikerar att synen på segregationen som relationell ännu inte fått fäste i tillräckligt stor utsträckning för att på allvar kunna bryta befintliga strukturer.

Den generella bilden bland etablerade svenskar är att ansvaret för integrationen först och främst ligger på myndighets- och politisk nivå, och till viss del även på dem som är nya i Sverige. Men för att insatser från den politiska nivån ska få önskad effekt måste det till ett ökat engagemang bland etablerade svenskar för att i vardagen möta och inkludera människor med en annan bakgrund.

En viktig slutsats är att behovet av olika typer av mötesfrämjande insatser är stort. Eftersom viljan att mötas finns, är det viktigt att dessa insatser fokuserar på att bryta de barriärer som finns hos båda målgrupperna. Detta kan bland annat ske genom skapandet av fler naturliga mötesplatser som är attraktiva för båda målgrupperna och genom att erbjuda aktiviteter med en tydlig målsättning att nå såväl nya som etablerade svenskar.

3. METOD, URVAL OCH BEGREPP

Kartläggningen genomfördes med särskilt fokus på tre kommuner; Botkyrka, Haninge och Södertälje. Huvuddelen av kartläggningens bidrag utgörs av information om hur nya och etablerade svenskar själva upplever sin situation och förhåller sig till varandra. Denna information har hämtats direkt från målgrupperna på två olika sätt; en undersökning via telefon som genomförts av Novus samt djupintervjuer som genomförts av Kompis Sverige

Novus har på uppdrag av Kompis Sverige genomfört totalt 450 telefonintervjuer med personer bosatta i Botkyrka, Haninge och Södertälje kommun. Undersökningen har fokuserat på områden som präglas av en hög mångfald. De intervjuade har varit personer i åldrarna 16 år eller äldre, bosatta i områden i kommunerna som definierats som särskilt utsatta. Hälften av de intervjuade har varit svenskfödda och hälften utlandsfödda. Bland de utlandsfödda representeras 57 olika nationaliteter. Deltagarfrekvensen har varit 10,2%.

Kompis Sverige har även genomfört djupintervjuer med det övergripande syftet att undersöka hur nya och etablerade svenskar själva upplever sin situation med fokus på det egna sociala nätverket och avsaknaden av umgänge med den andra målgruppen. Vi har också frågat om sociala aktiviteter, föreningsengagemang, samt potentiella upplevda begränsningar i livssituation som hindrar/försvårar egen delaktighet i social integration. Intervjupersonerna har valts ut utifrån att samtliga angett att de ej regelbundet umgås med personer från den andra målgruppen. Detta innebär att samtliga intervjuade personer utifrån Kompis Sveriges definition av social integration ej är socialt integrerade.

Totalt har 26 personer intervjuats under perioden 2018-09-01 - 2018-12-30. Av dessa har 13 varit etablerade svenskar och 13 nya svenskar. En god spridning finns när det kommer till kön, ålder, kommun, kommundel, samt boendeform.

Begreppsdefinitioner

Ny svensk: utlandsfödda individer som ej talar flytande svenska och ofta saknar ett socialt kontaktnät som innehåller etablerade svenskar.

Etablerad svensk: individer som talar så gott som flytande svenska och som ofta har ett socialt kontaktnät som innehåller andra etablerade svenskar.

Kompis Sverige betraktar segregation som ett relationellt begrepp och en strukturell fråga som berör en hel kommuns system, vilket innebär att en kommun ska betraktas som segregerad som helhet och inte endast enskilda områden. Forskningen beskriver generellt sett också segregation som någonting relationellt, och understryker att inte endast de fattiga har någonting att förlora på att segregationen ökar, utan att alla i samhället påverkas negativt.

Kompis Sverige definierar social integration som etablerandet av sociala kontakter såsom vänner, familj, relation på arbetsplatsen mellan nya och etablerade svenskar och utgår från idén att social integration är en tvåvägsprocess som för att den ska fungera kräver delaktighet från såväl nya som etablerade svenskar.

4. OM KOMMUNERNA

I Botkyrka, Haninge och Södertälje finns ett antal gemensamma nämnare vad gäller såväl demografi, existerande analyser som goda exempel på integrationsfrämjande verksamhet. Här följer en sammanfattning av lägesbild utifrån vår kartläggning.

I Botkyrka, Haninge och Södertälje finns invånare med ursprung som speglar hela världen. Många kommuninvånare, särskilt i Botkyrka och Södertälje, har i flera generationer bakåt en släkthistoria av invandring.

Stora skillnader mellan kommundelar

Kommunerna präglas av tydliga skillnader mellan kommundelar där andelen utlandsfödda varierar kraftigt mellan kommunens olika delar. Bostadsbestånd och inkomstnivåer följer ett tydligt mönster, där hyresrätter (oftast kommunalt ägda) dominerar i områden med en stor andel utlandsfödda, samtidigt som de genomsnittliga inkomstnivåerna i dessa områden är betydligt lägre än i övriga kommundelar, i vissa fall 30–40% lägre.

	Botkyrka	Haninge	Södertälje
Folkmängd	93 000 (Källa: Botkyrka kommuns kommunfakta, 2019)	89 989 (Källa: Haninge kommuns kommunfakta, 2018)	97 381 (Källa: Södertälje kommuns kommunfakta, 2018)
Andel utrikesfödda	42% (Källa: Botkyrka kommuns kommunfakta, 2018)	27% (Källa: Haninge kommuns kommunfakta, 2018)	39% (Källa: SCB, 2017)
Kommundel med högst respektive lägst andel utrikesfödda	Fittja (65%) Grödinge (14%) (Källa: Botkyrka kommuns statistikportal, 2016)	Jordbro (53%) Dalarö (7%) Statistik från Linda Kollberg, statistiker på Haninge kommun. Från 2017.	Södertälje tätort (44%) Enhörna (12%) Statistik från Magnus Lundin, statistiker på Södertälje kommun. Från 2017.
Kommundel med högst respektive lägst årsmedelinkomst	Tullinge (340 000 kr) Fittja (195 100 kr) (Källa: Botkyrka kommuns områdesfakta, 2016)	Dalarö (390 690 kr) Jordbro (226 788 kr) Statistik från Linda Kollberg, statistiker på Haninge kommun. Från 2017.	Enhörna (341 455 kr) Södertälje tätort (253 631 kr) Statistik från Magnus Lundin, statistiker på Södertälje kommun. Från 2016.
Fördelning boendeformer	Småhus: 36% Bostadsrätter i flerbostadshus: 21% Hyresrätter i flerbostadshus: 43% (Källa: Botkyrka kommuns områdesfakta, 2016)	Småhus: 41% Bostadsrätter i flerbostadshus: 30% Hyresrätter i flerbostadshus: 25% (Källa: Haninge kommuns kommunfakta, 2018)	Småhus: 40% Bostadsrätter i flerbostadshus: 12% Hyresrätter i flerbostadshus: 42% Statistik från Magnus Lundin, statistiker på Södertälje kommun. Från 2017.
Fördelning högsta utbildningsnivå	Grundskola: 20% Gymnasial utbildning: 43% Eftergymnasial utbildning: 32% (Källa: Botkyrka kommuns områdesfakta, 2016)	Grundskola: 16% Gymnasial utbildning: 49% Eftergymnasial utbildning: 31% (Källa: Haninge kommuns kommunfakta, 2018)	Grundskola: 20% Gymnasial utbildning: 44% Eftergymnasial utbildning: 32% Statistik från Magnus Lundin, statistiker på Södertälje kommun. Från 2017.

Analys kring segregation

Kartläggningen har undersökt vilka analyser som kommunerna själva gjort kring segregation och dess orsaker samt hur vi kan bryta segregation. Här en sammanfattning av olika insikter och slutsatser.

Storstockholmsregionen är segregerad i den mening att det finns stora skillnader i livsvillkor mellan kommundelar, kommuner och stadsdelar. Flyttningar och valen som sker på bostadsmarknaderna, där förutsättningarna att göra val på bostadsmarknaden blir alltmer ojämlika för olika grupper i takt med att inkomstskillnader och kostnader för att bo ökar, är nyckelfaktorer som driver segregation. I Botkyrka och Södertälje är bostadssegregationen extra tydlig. Nyanlända som flyttar in i stadsdelar där arbetslöshet och ekonomisk utsatthet är utbredd får ingen bra start i sitt nya land och riskerar mer sannolikt att själva hamna i och inte kunna ta sig ur ett ekonomiskt utanförskap (Linn Karlsson, strateg Södertälje kommun, januari 2019).

En av huvudförklaringarna till bostadssegregationen är enligt kommunerna själva den så kallade EBO-lagen (Lagen om eget boende), som givit nyanlända personer rätt att bosätta sig där de själva vill. Detta har lett till att många nya svenskar valt att bosätta sig hos släktingar och andra landsmän som redan bor i kommunen, vilket förstärkt segregationen och i många fall också skapat en extrem trångboddhet (Boverket, Rapport Boendesituationen för nyanlända, 2015).

En annan utmaning kommunerna pekar på är att boende i områden med hög andel utlandsfödda tenderar att flytta därifrån möjlighet ges, vilket också bidrar till att förstärka segregation mellan dessa områden och andra områden.

Haninge kommun har många stora bostadsprojekteringar på gång i t.ex. Vega, Västerhaninge, Tungelsta och Jordbro för att möta invånarnas växande behov av bostäder. Ett sätt kommunen arbetar för att bryta segregationen i Haninge är att skapa en förtätning av bostadshus i kommunen, och aktivt bygga bort glesområden, skapa en tydligare identitet, och bättre tillgång till regional service, vård och utbildning (Haninge kommun, Utvecklingsprogram för den regionala stadskärnan Haninge, Kommunfullmäktige 2011-02-07).

Inflyttningen från utlandet väntas ligga på ungefär samma nivå som de senaste tio åren men sammansättningen kommer se olika ut mellan åren, med t.ex. en högre andel kvotflyktingar. Kommunerna förväntar sig en fortsatt hög anhörig- och arbetskraftsinvandring, där många nyanlända innebär ett fortsatt behov av att fokusera på ingångar till arbetsmarknaden.

Kommunernas ekonomiska förutsättningar spås bli magrare kommande år där kommunerna förutspår att en försvagad arbetsmarknad och offentlig ekonomi är att vänta. Kommunerna behöver därför planera för gradvis magrare tider, såväl för kommunerna som för organisationer och kommunmedborgarna. Risken för sämre hushållsekonomi förutspås bli störst för de kommunmedborgare som nyligen kommit in på arbetsmarknaden (Se bl.a.: Strategi och Budget 2019-2020 Haninge kommun, Kommunstyrelsen Haninge kommun, fastställd 2018-10-22).

Integrationsfrämjande aktiviteter

Det finns ett flertal goda exempel på insatser som på olika sätt främjar nya svenskar etablering samt verkar integrationsfrämjande, både i kommunal regi samt i civilsamhället.

Kommunala insatser fokuserar generellt på att ge nya svenskar goda förutsättningar till etablering, med fokus på språk, bostad, och att öka möjligheter till jobb och vidare studier.

Fysiska platser som bedrivs helt eller delvis i kommunalregi och som kan anses vara viktiga arenor med potential att bryta segregation

Basun: ett kommunalt samverkansprojekt för att minska arbetslöshet och de socioekonomiska skillnaderna i Botkyrka kommun.

Etableringscentrum i Haninge: ett samverkansprojekt mellan Haninge, ett par grannkommuner och Arbetsförmedlingen. Syftet med Etableringscentrum är att nyanlända snabbare ska komma i arbete eller börja studera.

Kommunala bibliotek: utöver sin egen bokutlåningsverksamhet erbjuder de nya svenskar språkträning och möten med människor, detta i samverkan med lokala föreningar.

Kommunala bostadsbolag: Botkyrkabyggen och Telge bostäder arbetar på olika aktivt sätt med att öka trygghet och trivsel i utvalda bostadsområden. Botkyrkabyggen bedriver t.ex. projekt Qvinna som erbjuder utlandsfödda kvinnor som under lång tid stått utan sysselsättning anställning.

Kulturhuset i Jordbro (Haninge): samlar en rad olika föreningar så som ABF, Blåvägen och ett sportotek under ett och samma tak. Kulturhuset kommer dock rivas under hösten 2019.

Mångkulturellt centrum i Fittja (Botkyrka): bedriver utbildning och forskning inom mångfaldsområdet samt ett kulturhus.

Samspråk i Södertälje: Ett projekt som utgår från SFI och som främst riktar sig till utlandsfödda kvinnor, som är inskrivna på Arbetsförmedlingen och är i behov av språkutvecklande insatser.

Svenska för invandrare (SFI): Bedrivs nästan uteslutande i kommunal regi i kommunerna.

Öppna förskolor: Erbjuder föräldrar till små barn en fysisk mötesplats. Öppna förskolan i Fittja erbjuder i samarbete med Botkyrka vuxenutbildning svenskträning och öppna förskolan i Jordbro erbjuder tillsammans med studieförbundet Bilda föräldragruppen Älskade barn.



Civilsamhället utgör ett viktigt komplement till den kommunala verksamheten genom att skapa mötesplatser för språkträning, fritidsaktiviteter och insatser för specifika grupper, t. ex. kvinnor som inte är delaktiga i samhället. I kommunerna finns ett rikt utbud av olika organisationer så som idrottsföreningar, religiösa samfund, ekonomiska föreningar med tydliga sociala syften, samt kulturföreningar.

Organisationer som utmärkt sig i kartläggningen genom att ha en tydlig strategi för hur de arbetar med social integration/alternativt vars verksamhet uttryckligen har ett integrationsfrämjande syfte.

- Friskis & Svettis (Södertälje)
- Lokala Rödakors-föreningar
- Verdandi (Botkyrka)
- Blå vägen (Haninge)
- Studieförbundet (Haninge)
- Svenska kyrkan
- Hovsjö forum (Södertälje)

Majoriteten av insatser vi träffat på som verkar med ett uttryckt integrationsfrämjande fokus, har generellt en relativt ensidig inriktning på gruppen utlandsfödda eller nyanlända. Detta indikerar att synen på segregationen som relationell ännu inte fått fäste i tillräckligt stor utsträckning för att på allvar kunna bryta befintliga strukturer.

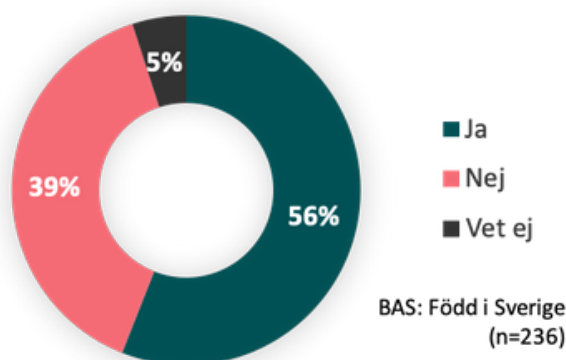
5. Hur står det till med den sociala integrationen?

Vi har låtit Novus genomföra telefonintervjuer med svenskfödda och utlandsfödda i områden som präglas av hög mångfald i Botkyrka, Haninge och Södertälje. Utöver detta har vi gjort djupintervjuer med nya och etablerade svenskar boende i kommunerna. Detta avsnitt redovisar resultatet och det samlade intrycket baserat på dessa båda undersökningar.

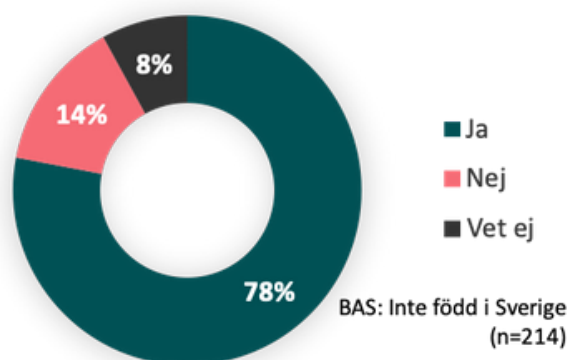
En stor andel svenskfödda umgås inte regelbundet med utlandsfödda

Av samtliga 236 tillfrågade svenskfödda personer i telefonintervjuerna anger 56% att de regelbundet umgås med personer som är utlandsfödda. Av de 214 tillfrågade utlandsfödda anger nästan 80% att de regelbundet umgås med personer som är födda i Sverige.

Umgås du regelbundet med personer som inte är födda i Sverige



Umgås du regelbundet med personer som är födda i Sverige



Noterbart är att detta är personer som bor i områden där den demografiska sammansättningen borde ge förutsättningar för umgänge i vardagen då det bor såväl många svenskfödda som utlandsfödda där. Trots det är det framförallt en stor andel svenskfödda som inte umgås med utlandsfödda.

Vidare visar Novus-undersökningen att det är på arbetsplatsen de flesta umgås med personer med en annan bakgrund. Bland utlandsfödda som regelbundet umgås med svenskfödda gör hälften det på jobbet medan motsvarande siffra för svenskfödda är cirka en tredjedel. Endast en fjärdedel av de som regelbundet umgås med personer från den andra gruppen gör det på fritiden, genom aktiviteter/föreningar eller som vänner.

Denna bild bekräftas även i djupintervjuerna. En majoritet av etablerade svenskar anger att de regelbundet ser vad de uppfattar vara nya svenskar när de går och handlar mat, samt runt om i sitt bostadsområde. De har därmed en viss kontakt med nya svenskar, men umgås inte med nya svenskar privat eller i en kollegial kontext på arbetsplatsen.

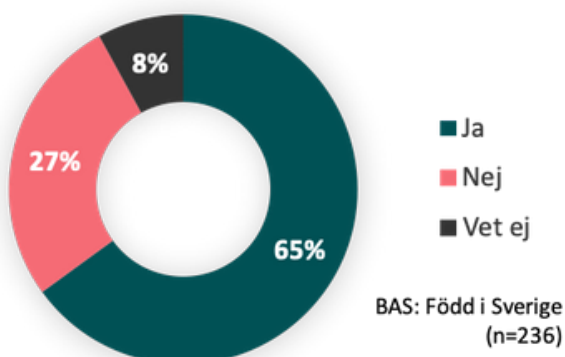
"Jag har ju personer jag jobbar med som har en invandrabakgrund. Men jag umgås inte med någon som är ny i Sverige."

Etablerad svensk man, 45 år, Järna, Södertälje

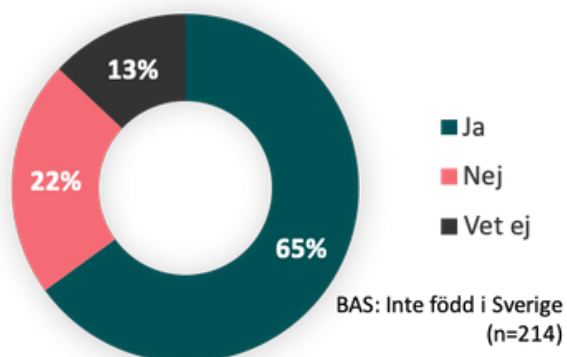
Många vill umgås mer med personer med en annan bakgrund

Såväl svenskfödda och utlandsfödda vill i högre utsträckning än vad de gör idag umgås med varandra: Nästan sju av tio svenskfödda uppger att de skulle vilja lära känna fler personer som inte är födda i Sverige, likaså anger nästan sju av tio utlandsfödda att de skulle vilja lära känna fler personer som är födda i Sverige. Det finns ett samband mellan utbildningsbakgrund och vilja att lära känna personer från den andra gruppen. Hos både nya och etablerade svenskar vill personer med hög utbildningsnivå i högre utsträckning lära känna personer från den andra gruppen, än de med ingen eller grundläggande utbildningsnivå.

Skulle du vilja lära känna fler personer som inte är födda i Sverige?



Skulle du vilja lära känna fler personer som är födda i Sverige?



"Ja. Att träffa nya människor är ju trevligt alltid. Träffa någon som kommer ifrån ett helt annat ställe måste ju vara roligt. De flesta med samma bakgrund har ju gjort samma sak. Det känns som att det kan vara väldigt kul att träffa någon annan, jag tror att det är smart för mig som människa att göra det. Förstå vart människor kommer ifrån. Min pappa var militär, chef för en svensk insats utomlands. Han sa att det är svårt att förstå hur det egentligen är i verkligheten, när man ser på TV om ett land."

Etablerad svensk man, 45 år,

"Jag har två grannar som är svenska. Jag ser dem på balkongen röka cigaretter, sedan går de in direkt. De ser trevliga ut men vi pratar inte. I mitt hus många hälsar inte. Jag tycker om att säga hej till alla. Jag sa till min dotter förut jag tycker om min granne mycket. Det skulle vara bra om min granne ville komma hem till mig och dricka kaffe. Vi kunde prata med varandra."

**Ny svensk kvinna, 58 år, Haninge
bott i Sverige i 30 år**

Samtliga nya svenskar som deltog i djupintervjuerna vill gärna lära känna etablerade svenskar. Primära anledningar för detta är att de vill ha möjlighet att öva på att prata svenska, ha vänner att göra saker med, samt bättre förstå hur det svenska samhället fungerar och vad för olika saker som man kan göra här i Sverige. Samtliga har också svarat att de tycker integration är viktigt.

Så varför umgås vi inte mer med varandra?

Trots att två av tre tillfrågade uppger att de vill umgås med fler personer med en annan bakgrund än deras egen så sker det inte. För att få en ökad förståelse på vad detta kan bero på har vi i djupintervjuerna fokuserat på att identifiera behov av insatser som kan främja fler möten mellan människor.

Brist på naturliga mötesplatser och brist på tid

En tydlig förklaring är att det saknas naturliga mötesplatser där nya och etablerad svenskar möts i vardagen. Även om man bor i samma områden så tillbringar större delen av sin tid på olika platser. Nya svenskar som läser på SFI (Svenska för invandrare) träffar enbart andra nya svenskar i skolan. De som har jobb träffar svenskfödda där, men steget från att vara kollegor till att umgås privat är långt.

"Har inte den naturliga kontakten med dem"
Svenskfödd person

"Jag umgås bara med svenska personer på jobbet"
Utlandsfödd person

"Går inga svenskar i skolan"
Utlandsfödd person

"Jag har inte varit i ett sammanhang där jag har träffat människor med utländsk bakgrund"
Svenskfödd person

I telefonintervjuerna undersöktes även föreningsengagemanget bland kommuninvånarna. Föreningslivet beskrivs ofta om en viktig del av integrationen då det möjliggör möten kring gemensamma intressen där t. ex. språk kanske spelar mindre roll än i andra sammanhang. Ungefär 3 av 10 uppger att de är aktiva i någon förening, men det finns stora skillnader mellan svenskfödda och utlandsfödda både när det gäller föreningsengagemang. Bland svenskfödda är det cirka 40% vanligare att vara aktiv i en förening än bland utlandsfödda. Det finns även skillnader i vilken typ av förening man är aktiv i. Föreningar som är vanligare hos nya svenskar är religiösa samfund och kulturföreningar och hos etablerade svenskar är det idrottsföreningar, fritidsföreningar t.ex. jaktförening samt hyresgäst- eller bostadsrättsföreningar. Så även om föreningsengagemanget bidrar till integration ska föreningsengagemang per se inte ses som en indikator på social integration. Till detta ska även läggas att flera av de civilsamhällesorganisationer vi träffat som bedriver ett uttalat integrationsarbete har ett relativt ensidigt fokus på gruppen nya svenskar. Om verksamheter enbart lockar nya svenskar kan det i värsta fall snarare förvärra segregationen genom att inte heller fritidsaktiviteterna bidrar till möten mellan nya och etablerade svenskar.

Även tidsbrist är en mycket vanligt förekommande anledning till varför etablerade svenskar inte träffar nya kompisar eller engagerar sig i föreningsliv i allmänhet. Även bland nya svenskar är upplevd brist på ledig tid en tydlig barriär där runt hälften upplever att all deras tid går åt till att ta hand om sitt hem och sin familj, studera svenska, och i några fall till att arbeta och studera svenska samtidigt. Ingen ledig tid finns i deras liv just nu.

Osäkerhet, blyghet och språkliga barriärer

Majoriteten av den nya svenskar vi träffat berättar att de uppfattar etablerade svenskar som snälla men svåra att få kontakt med, och uttrycker en osäkerhet kring sin egen förmåga att tala svenska där de är rädda att språkförbristningar kommer utgöra en barriär vid kontakt med etablerade svenskar. Alla intervjuade vill samtidigt mycket gärna träffa etablerade svenskar, just för att få möjligheten att prata svenska med någon som talar språket perfekt.

Flera av de nya svenskarna vi djupintervjuat upplever det som läskigt att initiera kontakt med etablerade svenskar då de känner sig rädda för att bli avvisade. De vet inte hur de ska göra för att skapa kontakt utan att det känns obekvämt eller konstigt. De konversationer som de intervjuade för med etablerade svenskar leder aldrig till vänskapsrelationer, troligtvis hänger detta ihop med att de äger rum genom myndighetskontakter, med lärare, eller genom korta konversationer i t.ex. matbutiken eller i trapphuset.

"Jag är blyg. Jag tänker om jag går någonstans att de kanske undrar varför jag är där. Jag gillar egentligen inte sociala medier, jag tycker det är ytligt. Jag vill träffa människor på riktigt. På tåget här alla sitter med iPhones och tittar på dem. Jag förstår inte. Jag behöver riktiga människor. Men personer här kanske är rädda för att bli kompisar med andra, från länder de hört saker om på TV. Jag tror inte svenskar är rasister, men de är lite rädda."

**Ny svensk man, 33 år, Uttran, Botkyrka
bott två år i Sverige,**

"Språket är en barriär. "De" pratar endast med varandra. I mitt hus bor två svenskar, dem har jag ganska bra kontakt med och koll på. Men jag känner ingen av de andra i huset. Jag ser dem aldrig, och de säger inte hej på samma sätt."

Etablerad man, 41 år,

Flertalet av de etablerade svenskar som djupintervjuats ger uttryck för att det är svårt som vuxen etablerad svensk att lära känna nya vänner generellt, och att det är en faktor som kan vara begränsande för nya saker man vill ta sig an i livet. De sociala kontaktytor som skulle kunna möjliggöra att nya kompisrelationer skapas är föreningsliv, arbetsplats, eller andra av tredje part arrangerade sociala sammanhang.

En handfull av de intervjuade nya svenska kvinnorna har bott i Sverige i tiotals år. De berättar att de inte är helt bekväma med att röra sig utanför geografiska områden de känner till vilket tycks utgöra en begränsande faktor i deras liv generellt. Kvinnorna har spenderat större delen av sin tid i Sverige i hemmet med ett starkt fokus på att ta hand om sin familj. Detta har enligt dem själva medfört att de talar mycket lite svenska och inte känner några etablerade svenskar. Dessa kvinnor kommer sannolikt inte själva att uppsöka ett socialt sammanhang där de kan lära känna etablerade svenskar.

"Jag pratar bara svenska i klassrummet i skolan. På rasterna vi pratar faktisk arabiska."

Ny svensk kvinna, 51 år, Ronna, Södertälje, bott sex år i Sverige

Vad är lösningen och vems är ansvaret?

Att bryta segregationen är en gemensam utmaning och ett gemensamt ansvar för hela samhället. Alla påverkas negativt av segregationens konsekvenser; direkt eller indirekt. På individnivå är det särskilt människor i områden med socioekonomiska utmaningar som drabbas. Segregationen bidrar till ojämlikhet inom såväl utbildning, arbetsmarknad, hälsa och demokrati och ökar även risken för att människor hamnar i eller drabbas av kriminalitet. De ekonomiska kostnader som kommer av segregation betalas gemensamt via skatter och avgifter. Det innebär att även de som redan är etablerade har ett egenintresse i att segregationen bryts, även om de inte upplever sig drabbade av segregationens negativa effekter i sin vardag.

Majoriteten av de etablerade svenskar vi djupintervjuat ser att lösningen på integrationen först och främst ligger på en myndighets- och politisk nivå, och till viss del också på dem som är nya i Sverige. Ett flertal lyfter att vi som land har ett stort ansvar att välkomna de människor som vi släppt in och som nu är här, och att det nu är vår skyldighet att ge dem goda förutsättningar till etablering och ett gott liv här i Sverige.

"Integrationsfrågan är jätteviktig. Jag tror inte att jag är en del av lösningen dock. Det är strukturellt. Boende. Skolor. Det handlar om stora strukturer och system."

Etablerad kvinna, 39 år, Rosenlund, Södertälje

Det finns helt klart mycket för det offentliga att arbeta med för att minska segregationen i kommunerna och öka den sociala integrationen. För att bryta bostadssegregation kan politiken verka för att bostadsområden präglas av en större mångfald. För att sänka trösklarna till arbetsmarknaden för nya svenskar kan staten erbjuda arbetsgivare incitament så som subventionerade anställningar av nyanlända.

Men, för att dessa typer av insatser ska få önskad effekt måste också vi samhällsmedborgare ta vårt ansvar på individnivå. Med det argumenterar vi för att social integration endast kan åstadkommas när vi som samhällsmedborgare ser det som självklart att i vår vardag möta och inkludera människor från andra bakgrunder än vår egen. Detta gäller såväl i skolan som på arbetsplatsen, i lekparken, på idrottsplatsen eller hemma i bostadsområdet.

"Fokus på gemensamma aktiviteter tror jag är bra. Tror mycket på att få människor att mötas i grannskapet. Min kompis bor i ett område i Flemingsberg som har en mycket stark granngemenskap. Jag vet att det bor både nya och etablerade svenskar där. Det är ju toppen!"

Etablerad kvinna, 31 år, Hamringe, Botkyrka

Även om de flesta etablerade svenskar vi intervjuat tror att de själva kan göra saker för att bidra positivt till en fungerande integration ser de ändå oftast ansvaret som någon annans. En slutsats av detta är att engagemanget hos etablerade svenskar för att möta och lära känna nya svenskar måste bli större – en avgörande faktor om vi ska skapa ett inkluderande samhälle på riktigt. En nyckel för att lyckas med detta tycks ligga i att mer strukturerat arbeta med att förlägga integrationsfrämjande mötesskapande verksamhet på platser där etablerade svenskar naturligt vistas; så som skolor, idrottsföreningar, intresseorganisationer, och i det egna bostadsområdet.

"Jag tror att jag är en del av lösningen – det är vi ju alla. Men jag tror att om jag och min kille i vår vardag skulle bli pushade till att träffa en ny svensk så skulle det bli svårt. Men om vi på något naturligt sätt; kanske behöver eldsjälar ordna "naturliga mötesplatser". Så ja, jag är en del av lösningen, men jag har inte huvudansvaret. Det har nog politiker, och kommunen. Men också organisationer kan jobba mer aktivt för att appellera till utlandsfödda. Men då krävs det ju någon som samordnar det."

Etablerad kvinna, 33 år, Västerhaninge, Haninge

Det är här civilsamhällets viktiga roll kommer in genom att skapa förutsättningar för socialt nätverkande som sträcker sig längre än våra egna etablerade kontaktnät. Detta genom att tillhandahålla fysiska mötesplatser och fylla dem med innehåll som lockar såväl nya som etablerade svenskar. Civilsamhället har också helt andra förutsättningar att bygga upp ett förtroende då det inte agerar i en politiker- eller myndighetsroll. För att fullt ut ta tillvara den möjlighet som civilsamhället erbjuder krävs dock mer av samverkan med offentlig och privat sektor och inte minst långsiktighet. Stora, ständigt närvarande samhällsutmaningar kan inte lösas genom att ständigt starta upp nya projekt som sedan rinner ut i sanden när projekttiden är slut. Vi efterlyser därför ökad styrning mot beprövade och bevisat effektiva metoder samt en tydligare och ökad långsiktighet i såväl finansiering som andra typer av stöd.

"Utan integration, och att vi fått lära oss om nya kulturer, så skulle vi sitta hemma och äta falukorv...Jag anser att det är genom integration man lär sig att anpassa sig till nya idéer och ser nya sätt att göra saker på. Nya sätt att utvecklas. Det är viktigt. Genom integration lär man sig något nytt varje dag, vare sig man vill eller inte."

**Etablerad man, 27 år,
Handen, Haninge**

"Om vi inte lyckas integrera de människor och den potential som kommit till Sverige kommer vi bli ett fattigt land. Vi kommer ha råd med vår välfärd om vi gör det, och vi kommer inte ha råd med den om vi inte gör det."

**Etablerad man, 73 år,
Tullinge, Botkyrka**

TACK TILL ER SOM PÅ OLIKA SÄTT BIDRAGIT I ARBETET MED KART- LÄGGNINGEN:

Anders Bergqvist, Svenska kyrkan i Haninge

Ann-Mari Rudolf, Röda Korsets Botkyrkakrets

Birgitta Paulander, Samspråk/Södertälje kommun

Broula Oussi, Hovsjö forum

Camilla Craas, Verdandi Botkyrka

Camilla Johansson, Stockholmsidrotten

Caroline Nilsson, Svenska kyrkan i norra Botkyrka

Cecilia Löfqvist, Haninge bostäder

Elof Hansjons, Södertälje kommun

Embla Ausinsch Kullberg, War Child

Eva Ahlberg, Haninge kommun

Fayyad Assali, Basun/Botkyrka kommun

Gunilla Bondesson, Botkyrka kommun

Helena Dahlin Kassé, Haninge kommun

Helena Rojas, Botkyrka kommun

Jessica Tanzili, Haninge kommun

Joel Jorquera Cordova, ABF Haninge

Jonas Storm, Haninge kommun

Justina Meyer, Blå vägen i Jordbro

Kjell Sjunndemark, Samordningsförbundet i Södertälje

Linda Folke, Botkyrka kommun

Linda Kollberg, Haninge kommun

Linn Karlsson, Södertälje kommun

Lumnije Mehmeti, Botkyrka kommun

Magnus Båth, Verdandi

Magnus Lundin, Södertälje kommun

Mats Wåhlman, Hela människan i Tumba

Mikael Morberg, Mkc, Fittja

Peder Johnson, Friskis & Sveltis Södertälje

Rita De Castro, Botkyrka kommun

Sophia Lövgren, Hyresgästföreningen

Therese Reisenbichler, Blå vägen



Kompis Sverige



9

Delegationsbeslut (AVUX/2019:3)

Beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av delegationsbesluten.

Sammanfattning

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

Följande listor över delegationsbeslut har lämnats in:

- Daglig verksamhet september 2019
- Förvaltningskontoret september 2019
- Jobbcenter september 2019
- Vuxenutbildningen september 2019

**Delegationsbeslut September 2019**

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

Besluts- datum	Delega- tions- punkt	Beslut	Diarie- nummer	Delegat
2019-09-03	F5	Avtal köpt plats	2019:31	Yvonne Lundén
2019-09-17	C1	Vikariat arbetshand- ledare		Tove Virtanen

Yvonne Lundén
Verksamhetschef
Daglig verksamhet



BOTKYRKA KOMMUN

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen
Förvaltningskontoret

ANMÄLAN AV DELEGATIONSBESLUT

2018-09-30

Delegationsbeslut september 2019

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

Besluts- datum	Delega- tions- punkt	Beslut	Diarie- nummer	Delegat
2019-09-03	B 7	Beslut om att inte lämna ut allmän handling	2019:67	Marie-Louise Khan- Tamakloe

Marie-Louise Khan-Tamakloe
Arbetsmarknadsdirektör

**Delegationsbeslut September 2019**

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

Besluts- datum	Delega- tions- punkt	Beslut	Diarie- nummer	Delegat
2019-09-02	C1	Anställning Projektledare BAS	ArbP/2019:54	Carl Smiding
2019-09-24	C1	Anställning Projekttekonom BAS	ArbP/2019:55	Jorgo Mosali
2019-09-06	C20	Tf Enhetschef för enheten Vuxna och Stöd	ArbP/2019:58	Carl Smiding

Kerstin Berglund
Verksamhetschef Jobbcenter



Delegationsbeslut september 2019

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

Beslutsdatum	Delegationspunkt	Beslut	Diarienummer	Delegat
2019-09-01 - 2019-09-30	F 2	18 yttrande beträffande gymnasial vuxenutbildning i annan kommun		Luljeta Spahijaj
2019-09-01 - 2019-09-30	F 2	48 yttrande beträffande grundläggande vuxenutbildning i annan kommun		Niklas Almqvist
2019-09-01 - 2019-09-30	F 2	27 yttrande beträffande SFI i annan kommun		Niklas Almqvist
2019-09-23	F 4	Anställning, vikariat, receptionist, deltid		Luljeta Spahijaj
2019-09-13	F 4	Anställning, vikariat skoladministratör, heltid		Luljeta Spahijaj
2019-09-01 - 2019-09-30	F 1	Antagning till gymnasial vuxenutbildning		Luljeta Spahijaj
2019-09-01 - 2019-09-30	F 1	Antagning till grundläggande vuxenutbildning		Niklas Almqvist

Chanette Andersson
Verksamhetschef
Botkyrka Vuxenutbildning