



## Kallelse till möte för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden 2021

**Tid:** 2021-11-11 , **Kl:** 19:00

**Plats:** Munkhättevägen 49/Teams

**Ordförande:** Ing-Marie Viklund (L)

**Sekreterare:** Sofia Wahlström

### Ärenden:

		Dnr:
1.	<b>Information från förvaltningsdirektören</b>	
2.	<b>Information om arbetsmiljöarbete</b>	
3.	<b>Lägesrapport ny inriktning för arbetsmarknadsinsatser</b>	
	<b>Ärende för beslut</b>	
4.	Ekonomisk helårsprognos för oktober 2021	AVN/2021:00020
5.	Ansökan om medel från Samordningsförbundet START 2022	AVN/2021:00073
6.	Svar på remiss - Botkyrka kommuns nödvattenplan	AVN/2021:00057
7.	Svar på remiss – Arbetsmarknadsinsatser	AVN/2021:00058
8.	Rättad sammanträdesordning 2022	AVN/2021:00045
9.	Anmälningensärende (2021-11-11)	AVN/2020:00012
10.	Delegationsbeslut (2021-11-11)	AVN/2021:00013

Novembersammanträdet kommer vara till stor del ett digitalt möte via Teams. Sammanträdet börjar kl. 19.00, med möjlighet att ringa in till mötet redan från kl. 18.30 gör gärna det om ni har möjlighet. Vänligen meddela frånvaro till [sofia.wahlstrom@botkyrka.se](mailto:sofia.wahlstrom@botkyrka.se).  
Välkomna!

Ing-Marie Viklund

Ordförande

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Sofia Wahlström

Nämndsekreterare



## 1

### **Information från förvaltningsdirektör**

#### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.



## 2

### **Information om arbetsmiljöarbete**

#### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.



### **3**

## **Lägesrapport ny inriktning för arbetsmarknadsinsatser**

### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av informationen.

**4****Ekonomisk helårsprognos för oktober 2021****Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner prognosrapport för oktober 2021.

**Sammanfattning**

I kommunens budget- och uppföljningsprocess ingår att nämnderna ska göra minst sex ekonomiska uppföljningar med prognos under året inklusive årsbokslut.

Helårsprognosen för oktober 2021 är 286,6 miljoner kronor jämfört med budget på 298,1 miljoner kronor, vilket innebär ett överskott på 11,5 miljoner kronor. Merparten av överskottet, 9,8 miljoner, kommer från daglig verksamhet där effekterna av coronapandemin medför lägre kostnader. Gemensam verksamhet, Utbildning för vuxna och Jobbcenter redovisar också mindre överskott.

**Referens**

Katarina Salomonsson  
katarina.salomonsson@botkyrka.se

**Mottagare**

Arbetsmarknads- och  
vuxenutbildningsnämnden

## Ekonomisk helårsprognos för oktober 2021

### Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner prognosrapport för oktober 2021.

### Sammanfattning

I kommunens budget- och uppföljningsprocess ingår att nämnderna ska göra minst sex ekonomiska uppföljningar med prognos under året inklusive årsbokslut.

Helårsprognosen för oktober 2021 är 286,6 miljoner kronor jämfört med budget på 298,1 miljoner kronor, vilket innebär ett överskott på 11,5 miljoner kronor. Merparten av överskottet, 9,8 miljoner, kommer från daglig verksamhet där effekterna av coronapandemin medför lägre kostnader. Gemensam verksamhet, Utbildning för vuxna och Jobbcenter redovisar också mindre överskott.

Yvonne Lundén  
Tf. Arbetsmarknadsdirektör

Katarina Salomonsson  
Ekonomi- och kvalitetschef

## Bilagor

Ekonomisk rapport med helårsprognos för oktober 2021

### Expedieras till:

Kommunledningsförvaltningen

**DET HÄR ÄR  
BOTKYRKA**

# Ekonomisk rapport med helårsprognos oktober 2021

Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsnämnden



## Innehållsförteckning

<b>1 Sammanfattning .....</b>	<b>3</b>
<b>2 Ekonomisk uppföljning och analys.....</b>	<b>4</b>
<b>2.1 Driftuppföljning .....</b>	<b>4</b>
2.1.1 Analys.....	4
2.1.2 Åtgärder med anledning av budgetavvikelse .....	6
2.1.3 Övrig betydelsefull ekonomisk information .....	6



# 1 Sammanfattning

Verksamhet (i miljoner kronor)	Bokslut 2020	Utfall period 2021	Budget 2021	Prognos helår 2021	Avvikelse 2021
Intäkter (+)	94,0	88,8	122,9	103,9	-19,0
Kostnader (-)	-342,8	-322,9	-421,0	-390,5	30,5
Netto (+/-)	-248,8	-234,1	-298,1	-286,6	11,5
Nettoinvesteringar (+/-)	-1,3	-0,6	-4,7	-1,0	3,7

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen prognosticerar en positiv budgetavvikelse om 11,5 miljoner kronor vid årets slut. Merparten av överskottet, 9,8 miljoner, kommer från daglig verksamhet där effekterna av coronapandemin medför lägre kostnader. Gemensam verksamhet, Utbildning för vuxna och Jobbcenter redovisar också mindre överskott.

## 2 Ekonomisk uppföljning och analys

### 2.1 Driftuppföljning

#### 2.1.1 Analys

Netto (tkr)	Bokslut 2020	Utfall period 2021	Ack. Budget 2021	Budget 2021	Prognos helår 2021	Avvikelse 2021
Nämnd	-482	-446	-409	-490	-490	0
Gemensam verksamhet	-14 454	-12 804	-13 608	-16 331	-15 831	500
Utbildning för vuxna	-108 314	-90 996	-96 572	-115 890	-115 390	500
Jobbcenter	-40 691	-47 990	-46 825	-52 530	-51 830	700
Daglig verksamhet	-84 874	-81 853	-94 051	-112 895	-103 095	9 800
<b>Total</b>	<b>-248 821</b>	<b>-234 088</b>	<b>-251 465</b>	<b>-298 136</b>	<b>-286 636</b>	<b>11 500</b>

Text	UTFALLJan 21 - Okt 21	UTFALLJan 20 - Okt 20	UTFALLJan 20 - Mån 13 20	BUDGETJan 21 - Dec 21	PROGNOS	AVVIKELSEBUDGET - PROGNOS
<b>NÄMND</b>						
Intäkter	0	0	0	0	0	0
Kostnader	-446	-480	-482	-490	-490	0
Netto	-446	-480	-482	-490	-490	0
<b>GEMENSAM VERKSAMHET</b>						
Intäkter	16	-8	-6	0	0	0
Kostnader	-12 819	-11 175	-14 428	-16 331	-15 831	500
Netto	-12 804	-11 183	-14 434	-16 331	-15 831	500
<b>UTBILDNING FÖR VUXNA</b>						
Intäkter	56 488	43 921	64 947	63 221	63 221	0
Kostnader	-147 484	-135 434	-173 260	-179 111	-178 611	500
Netto	-90 996	-91 513	-108 313	-115 890	-115 390	500
<b>JOBBCENTER</b>						
Intäkter	26 343	11 208	21 237	57 296	38 272	-19 024
Kostnader	-74 333	-49 634	-61 927	-109 826	-90 102	19 724
Netto	-47 990	-38 426	-40 690	-52 530	-51 830	700
<b>DAGLIG VERKSAMHET</b>						
Intäkter	5 948	6 727	7 856	2 378	2 378	0
Kostnader	-87 801	-74 304	-92 730	-115 273	-105 473	9 800
Netto	-81 853	-67 578	-84 874	-112 895	-103 095	9 800
<b>TOTALT</b>						
Intäkter	88 795	61 857	94 045	122 895	103 871	-19 024
Kostnader	-322 883	-272 167	-342 867	-421 031	-390 507	30 524
Netto	-234 088	-210 310	-248 821	-298 136	-286 636	11 500

Prognosen för 2021 är 286,6 miljoner kronor jämfört med budget på 298,1 miljoner kronor, vilket innebär ett överskott på 11,5 miljoner kronor.

**Gemensam verksamhet** prognosticerar ett överskott på 0,5 miljoner kronor.

Det är ett något lägre överskott än vid delår 2, vilket beror på att ett utvecklingsarbete har påbörjats för förvaltningens ekonomifunktioner. Överskottet beror huvudsakligen på en vakant tjänst samt lägre kostnader med tanke på distansarbetet.

**Utbildning för vuxna** prognosticerar ett överskott på 0,5 miljoner kronor.

Inom Grundläggande vuxenutbildning har vi färre Botkyrkabor som väljer att studera i andra kommuner jämfört med budget vilket ger lägre kostnader för kommunen. Verksamheten har också lägre kostnader för tillfällig inhyrd personal. Dessa lägre kostnader täcker de högre kostnaderna för det nya hyresavtalet för Gröndalsvägen och ger ett prognosticerat överskott. Gymnasial vuxenutbildning ser en ökning av årsplatser som följer prognos i delår 2 och prognosticerar att den extra kostnaden kommer att täckas av det extra statsbidraget som har beviljats.

**Jobbcenter** prognosticerar ett överskott med 0,7 miljoner kronor.

Feriepraktiken visar ett överskott på 1,9 miljoner kronor på grund av färre antal praktikplatser med anledning av coronapandemin. Nettoöverskottet för verksamhetsområdet är lägre, eftersom vi har fler beredskapsanställningar med lägre subvention än vi haft vid tidigare prognoser. Verksamhetens personalrestaurang Helges prognostiserar lägre försäljningsintäkter motsvarande 0,8 miljoner kronor.

#### Nedan presenteras feriepraktikens efterkalkyl

Ordinarie feriepraktik	Budget	Prognos	Avvikelse
Feriepraktikanter	1 350	1 045	-305
Lönekostnader inkl PO feriepraktikanter (tsek)	-9 253	-7 753	1 500
Lönekostnader inkl PO ordinarie personal (tkr)	-1 263	-913	350
Övriga kostnader IOP (betalning till organisationer) (tkr)	-1 011	-1 011	0
Övriga kostnader (tkr)	-746	-696	50
Netto	-12 273	-10 373	-1 900

**Daglig verksamhet** prognosticerar ett överskott på 9,8 miljoner kronor.

Överskottet är kopplat till effekten av pandemin. Under pandemin har deltagare valt eller inte haft möjlighet att delta i insatsen daglig verksamhet varför kostnader för verksamheten varit lägre. I och med återgång till ordinarie verksamhet ser vi att fler deltagare nu väljer att delta i insatsen. Det något högre överskottet sen delår 2 beror på uppdaterade beräkningar av återgångstakten till fullt ut ordinarie verksamhet.

### **2.1.2 Åtgärder med anledning av budgetavvikelse**

Inget att rapportera.

### **2.1.3 Övrig betydelsefull ekonomisk information**

För investeringar prognostiseras sammantaget ett överskott om 3,7 miljoner kronor. Förvaltningens investeringsbehov har visat sig vara är lägre än beräknat med hänsyn till återgång till ordinarie verksamhet.



## 5

# Ansökan om medel från Samordningsförbundet START 2022

## Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden föreslår kommunstyrelsen att bevilja arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden att ansöka om 2 000 000 kr till Samordningsförbundet Huddinge, Botkyrka Salem (HBS), för insatsen START-stöd till arbete.

## Sammanfattning

START-stöd till arbete, erbjuder ett samordnat stöd och arbetsfrämjande insatser för personer mellan 18–35 år med lindrig utvecklingsstörning, autismspektrumtillstånd eller hjärnskador som förvärvats i vuxen ålder. Målet är att individen med stöd utifrån den evidensbaserade metoden Supported Employment ska finna, få och behålla en anställning på den reguljära arbetsmarknaden.

START är en integrerad del inom Jobbcenter. Verksamheten sker i samarbete med Arbetsförmedlingen och finansieras årligen med stöd av Samordningsförbundet HBS.

Samordningsförbundet HBS avser att fortsätta medfinansiera insatsen.

Ansökan till Samordningsförbundet HBS, avser medel om 2 000 000 kr, vilket innebär ett utökad stöd med 650 000kr för att kunna ta emot fler ungdomar från Huddinge och Salems kommun.

**Referens**

*Kerstin Berglund*  
*Kerstin.berglund@botkyrka.se*

**Mottagare**

Arbetsmarknads- och  
vuxenutbildningsnämnden

## **Ansökan om medel från Samordningsförbundet START 2022**

### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden föreslår kommunstyrelsen att bevilja arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden att ansöka om 2 000 000 kr till Samordningsförbundet Huddinge, Botkyrka Salem (HBS), för insatsen START-stöd till arbete.

### **Sammanfattning**

START-stöd till arbete, erbjuder ett samordnat stöd och arbetsfrämjande insatser för personer mellan 18–35 år med lindrig utvecklingsstörning, autismspektrumtillstånd eller hjärnskador som förvärvats i vuxen ålder. Målet är att individen med stöd utifrån den evidensbaserade metoden Supported Employment ska finna, få och behålla en anställning på den reguljära arbetsmarknaden.

START är en integrerad del inom Jobbcenter. Verksamheten sker i samarbete med Arbetsförmedlingen och finansieras årligen med stöd av Samordningsförbundet HBS.

Samordningsförbundet HBS avser att fortsätta medfinansiera insatsen.

Ansökan till Samordningsförbundet HBS, avser medel om 2 000 000 kr, vilket innebär ett utökad stöd med 650 000kr för att kunna ta emot fler ungdomar från Huddinge och Salems kommun.



## Ärendet

Det behövs samordnat stöd och insatser riktade till personer med lindrig utvecklingsstörning, autism och hjärnskador förvärvade i vuxen ålder. Dessa individer riskerar annars att ”hamna mellan stolarna” och på så sätt fastna i ett utanförskap utan arbete och egen försörjning trots en ofta hög vilja och ambition hos individen själv.

Målgruppen återfinns i Arbetsförmedlingens statistik om utsatta gruppers situation på arbetsmarknaden. Arbetslösheten är fortsatt hög för denna grupp som har svårigheter att såväl finna som få och behålla en anställning. Målgruppen behöver ett samordnat, långsiktigt och effektivt stöd. Särskilt prioriterade i detta arbete är unga vuxna.

START-stöd till arbete, erbjuder ett samordnat stöd och arbetsfrämjande insatser för personer mellan 18–35 år med lindrig utvecklingsstörning, autismspektrumtillstånd eller hjärnskador som förvärvats i vuxen ålder.

Insatsen START-stöd till arbete har redovisat goda resultat sedan starten 2011. START medarbetare arbetar med den evidensbaserade metoden Supported Employment (SE). Målet är att individen med stöd utifrån SE-metoden kan finna, få och behålla en anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Detta kan ske med hjälp av subventionerade anställningsformer som utvecklings- och trygghetsanställningar. Som en röd tråd i SE-metoden finns begrepp som egenmakt, social integration, värdighet och respekt för individen.

Enligt delegationsrätten beslutas ärendet i arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden.

Yvonne Lundén  
Tf. Förvaltningschef

Kerstin Berglund  
Verksamhetschef



## **Expedieras till**

Jobbcenter  
Kommunledningsförvaltningen



**6****Svar på remiss – Botkyrka kommuns nödvattenplan****Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner förvaltningens yttrande över förslag på Botkyrka kommuns nödvattenplan och överlämnar den till kommunstyrelsen.

**Sammanfattning**

Kommunstyrelsen har remitterat förslaget på Botkyrka kommuns nödvattenplan 2022 - 2026 till samtliga nämnder och vill ha nämndernas yttrande senast den 30 november 2021.

Syftet med nödvattenplanen är att beskriva de scenarier som utgör grund för kommunens nödvattenplanering, beskriva vilka som kommer att prioriteras vid en händelse och hur mycket vatten som kommer att distribueras. Planen syftar även till att klargöra ansvarsområden och arbetsfördelning mellan de ansvariga aktörerna i kommunen vid en störning i vattenförsörjningen. Planen är tänkt att fungera som ett stöd för att effektivt kunna hantera en vattenbrist eller störning i Botkyrka kommuns ordinarie dricksvatten.

Förvaltningen har inga synpunkter på den föreslagna nödvattenplanen. Planen är tydlig och kan fungera som stöd vid en störning i vattenförsörjningen.

**Referens**

*Maria Svenn*  
*maria.svenn@botkyrka.se*

**Mottagare**

Arbetsmarknads- och  
vuxenutbildningsnämnden

## Tjänsteskrivelse - Yttrande över förslag på Botkyrka kommuns nödvattenplan

### Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner förvaltningens yttrande över förslag på Botkyrka kommuns nödvattenplan och överlämnar den till kommunstyrelsen.

### Sammanfattning

Kommunstyrelsen har remitterat förslaget på Botkyrka kommuns nödvattenplan 2022 - 2026 till samtliga nämnder och vill ha nämndernas yttrande senast den 30 november 2021.

Syftet med nödvattenplanen är att beskriva de scenarier som utgör grund för kommunens nödvattenplanering, beskriva vilka som kommer att prioriteras vid en händelse och hur mycket vatten som kommer att distribueras. Planen syftar även till att klargöra ansvarsområden och arbetsfördelning mellan de ansvariga aktörerna i kommunen vid en störning i vattenförsörjningen. Planen är tänkt att fungera som ett stöd för att effektivt kunna hantera en vattenbrist eller störning i Botkyrka kommuns ordinarie dricksvatten.

Förvaltningen har inga synpunkter på den föreslagna nödvattenplanen. Planen är tydlig och kan fungera som stöd vid en störning i vattenförsörjningen.

### Ärendet

Kommunstyrelsen har remitterat kommunledningsförvaltningens förslag på Botkyrka kommuns nödvattenplan 2022 - 2026 till samtliga nämnder. Nämnderna ska ha överlämnat sitt yttrande senast den 30 november 2021.

Eftersom förvaltningen inte har någon samhällsviktig verksamhet i ett krisläge, som en vattenbrist eller störning i vattenförsörjningen innebär, så



är det endast begränsade delar i nödvattenplanen som berör förvaltningen. Dessa delar känns tydliga och fyller sitt syfte. Därför har förvaltningen inga synpunkter att överlämna gällande förslaget på kommunens nödvattenplan.

Yvonne Lundén  
T.f. Arbetsmarknadsdirektör

Katarina Salomonsson  
Ekonomi- och kvalitetschef

## **Bilagor**

1. Yttrande över förslag på Botkyrka kommuns nödvattenplan
2. Botkyrka kommun nödvattenplan

**Expedieras till:**  
Kommunstyrelsen



*Referens*

*Mottagare*  
Kommunstyrelsen

## **Yttrande över förslag på Botkyrka kommuns nödvattenplan**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har inga synpunkter på den föreslagna nödvattenplanen för Botkyrka kommun. Planen är tydlig vad gäller ansvarsområden och arbetsfördelning vid en störning i kommunens vattenförsörjning, samt kan fungera som ett bra stöd för att effektivt kunna hantera en vattenbrist eller störning.

Ing-Marie Viklund  
Ordförande  
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

**Expedieras till:**  
Kommunstyrelsen

**DET HÄR ÄR  
BOTKYRKA**

**BOTKYRKA  
KOMMUN**



# Botkyrka kommun nödvattenplan

Gäller perioden 2022- 2026



## Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
1.1	Botkyrka kommun nödvattenplan .....	3
	syfte och mål .....	3
1.2	Beslut och revidering .....	3
1.3	Tillgänglighet till Nödvattenplanen .....	4
<b>2</b>	<b>Definitioner och förkortningar .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Tänkbara scenarier .....</b>	<b>6</b>
3.1	Scenario 1: Avbrott i hela eller delar av kommunen .....	6
3.2	Scenario 2: Otjänligt vatten.....	6
3.3	Scenario 3: Vattenbrist .....	7
<b>4</b>	<b>Prioriterade abonnenter och bedömt vattenbehov .....</b>	<b>8</b>
4.1	Prioritering av abonnenter .....	8
4.2	Bedömt vattenbehov.....	9
<b>5</b>	<b>Roller och ansvar .....</b>	<b>10</b>
5.1	Kommunen.....	10
5.1.1	Kommunledningsförvaltningen .....	10
5.1.2	Teknik och fastighetsförvaltningen .....	10
5.1.3	Kommunledningsförvaltningen .....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
5.1.4	Samtliga förvaltningar .....	10
5.2	Stockholm Vatten.....	11
5.3	Utövare av samhällsviktiga verksamhet .....	11
5.4	Ej samhällsviktig verksamhetsutövare, kommunala som privata	11
5.5	Den enskilde kommunmedborgaren.....	11
<b>6</b>	<b>Placering av nödvattenstationer .....</b>	<b>12</b>
6.1	Generella riktlinjer .....	12

## 1 Inledning

Kontaminering, elavbrott och större vattenläckor kan leda till att medborgare och verksamheter i kommunen blir utan rent dricksvatten eller vatten överhuvudtaget. Samhället är mycket sårbart utan tillgång till rent dricksvatten och brist kan bland annat leda till hälso- och produktionsproblem.

Det går inte att förutsäga när en större störning i vattenförsörjningen kommer att inträffa. Det vi med säkerhet vet är att det för eller senare kommer att inträffa och då krävs en plan för hur denna typ av störning ska hanteras.

### 1.1 Botkyrka kommun nödvattenplan syfte och mål

Nödvattenplanen ska aktiveras vid avbrott i ordinarie dricksvattenförsörjning eller vid bekräftad förorening av dricksvatten. Planen ska utgöra ett stöd vid såväl ett mindre avbrott som när hela eller delar av kommunen drabbas av störning i dricksvattenförsörjningen under en längre tid.

**Syftet** med denna nödvattenplan är att beskriva de scenarier som utgör grund för kommunens nödvattenplanering, beskriva vilka som kommer att prioriteras vid en händelse och hur mycket vatten som kommer att distribueras.

**Syftet** är även att klargöra ansvarsområden och arbetsfördelningen mellan ansvariga aktörerna vid en störning i vattenförsörjningen.

**Målet** är att planen ska utgöra ett stöd för att effektivt kunna hantera en situation med vattenbrist eller störning i Botkyrka kommun ordinarie dricksvattenförsörjning.

### 1.2 Beslut och revidering

Botkyrka kommun nödvattenplan fastställs av kommunfullmäktige

För att garantera en aktuell nödvattenplan ansvarar Kommunledningsförvaltningen för att en revidering av nödvattenplanen genomförs vid behov eller som minst en gång per mandatperiod.

I revideringsarbetet bör samtliga förvaltningar delta.

### **1.3 Tillgänglighet till Nödvattenplanen**

Nödvattenplanen ska finnas tillgänglig på kommunens hemsida och intranät, tillsammans med övrig dokumentation kring kommunens krisberedskap.



## 2 Definitioner och förkortningar

### Definitioner

Nödvatten	Det dricksvatten som distribueras i samband med att det ordinarie dricksvattendistributionen inte fungerar eller att det är kontaminerat.
Reservvatten	Det vatten som levereras från en alternativ källa eller alternativ huvudledning med distribution via det ordinarie ledningsnätet. I Botkyrka undersöks möjligheten att driftsätta Tullinge vattenverk för detta.
Nödvattenstationer	Den plats dit medborgarna ska gå för att få nödvatten.
Nödvattentankar	Den utrustning som används för att distribuera dricksvatten i en nödvattensituation till nödvattenstationer.

### Förkortningar

TiB	Tjänsteperson i beredskap
KiB	Kommunikatör i beredskap
VA	Vatten och avlopp

### 3 Tänkbara scenarier

Nedan beskrivs de tre scenarier som har varit dimensionerande i arbetet för framtagandet av denna nödvattenplan.

#### 3.1 Scenario 1: Avbrott i hela eller delar av kommunen

I det här scenariot finns det inget tryck i det markförlagda ledningsnätet. Konsumenter har då inget dricksvatten vare sig för konsumtion eller för hygienändamål. Orsaken till detta kan till exempel vara produktionsstörningar på vattenverket eller en större vattenläcka i distributionsnätet.

##### Ett mindre avbrott

Vid ett mindre avbrott är det främst kommunens ordinarie vatten- och avloppsenhet (VA-enheten) som distribuerar dricksvatten enligt denna nödvattenplan.

Med ett mindre avbrott menas ett kortare (ett par dagar) avbrott som drabbar ett område stort som Vårsta i Botkyrka kommun.

Vid ett mindre avbrott använder VA-enheten ordinarie resurser för att säkerhetsställa att samhällsviktig verksamhet och berörda abonnenter försörjs med nödvatten i tankar vid nödvattenstationer.

##### Ett större avbrott

Om nödvattensituationen berör fler än vad som ovan anges som ”mindre avbrott” aktiveras central krisledning i kommunen. Det innebär att kommunens samlade resurser kommer att samordnas för att säkerhetsställa att distribution av nödvatten sker enligt denna nödvattenplan.

#### 3.2 Scenario 2: Otjänligt vatten

I det här scenariot har dricksvattnet verifierats som otjänligt med hjälp av analyser.

Det är kommunens VA-huvudman som informerar medborgare och verksamheter om vilket av nedanstående scenarier som har inträffat samt hur medborgare ska hantera situationen med exempelvis kokningsrekommendationer m.m.

Med otjänligt vatten avses att vattnet ej kan användas som dricksvatten eller till livsmedelsberedning. Beroende på typen av förorening finns tre möjliga scenarier.

1. Mikrobiologisk förorening. Genom att koka vattnet kan dricksvattenkvalitet uppnås. Okokt vatten kan användas för dusch, tvätt och för att spola i toaletten.
2. Kemisk förorening utan lukt. Kan till exempel vara att kemikalier har detekterats i dricksvattnet. Vattnet går inte att koka för att uppnå dricksvattenkvalitet. Här kommer resultat från vattenprover vara avgörande för att bedöma om vatten kan användas för dusch, tvätt och för att spola i toaletten.
3. Kemisk förorening med lukt. Kan till exempel vara diesel som kommit in i ledningsnätet. Vattnet går inte att koka för att uppnå dricksvattenkvalitet. På grund av luktproblemen upplever troligen de flesta att vattnet ej är lämpligt att använda för personliga hygienändamål förutom att spola i toaletten.

### **3.3 Scenario 3: Vattenbrist**

Detta kommer troligen var ett eskalerande scenario där mätningar och produktionskapacitet kommer ge indikationer på att dricksvatten håller på att ta slut. I praktiken kommer det finns dricksvatten men medborgarna och verksamheter kommer att behöva vidta åtgärder för att minska konsumtionen av dricksvatten.

Om produktionskapaciteten sjunker så mycket så det inte finns dricksvatten kommer denna nödvattenplan att aktiveras enligt scenario 3.1 ovan.

## 4 Prioriterade abonnenter och bedömt vattenbehov

En samhällsviktig verksamhet definieras som en samhällsfunktion av sådan betydelse att ett bortfall av, eller en svår störning i funktionen, skulle innebära stor risk eller fara för befolkningens liv och hälsa, samhällets funktionalitet eller samhällets grundläggande värden.

En samhällsfunktion (exempelvis räddningstjänst) som har till uppgift att hantera en pågående allvarlig händelse eller kris så att skadeverkningarna blir så små som möjligt är också en samhällsviktig verksamhet.

Här bör förtydligas att de privatägda samhällsviktiga verksamheterna i kommunen kommer att prioriteras på samma sätt som de kommunalägda samhällsviktiga verksamheterna.

I prioritering av abonnenter samt bedömningen av vattenbehov har följande dokument utgjort riktlinje:

- Livsmedelverkets: Guide för planering av nödvattenförsörjning (Utgåva 1 – september 2017 ISBN: 978-91-7714-254-6)
- MSB: Vägledning för identifiering av samhällsviktig verksamhet (MSB1408)
- MSB: Handbok i kommunal krisberedskap: 2. Kommunala verksamheter, dricksvatten (MSB1573)

### 4.1 Prioritering av abonnenter

Vid ett scenario med störning i vattenförsörjningen i Botkyrka kommun kommer följande typer av samhällsviktiga abonnenter prioriteras:

- Vård- och omsorgsboende
- Kriminalvården
- Nödvattenstationer för invånarna

Om resurserna räcker till prioriteras därefter

- Vårdcentraler
- Skola och förskola
- Tandläkare

Dessa kommer i dagsläget inte att prioriteras vid en nödvattensituation

- Privata aktörer som ej har samhällsviktig verksamhet

Gruppboendestäder samt serviceboenden är hänvisade till att själva hämta vatten från nödvattenstationer vid störning.

Skolor och förskolor kan inte förses med nödvatten i den omfattning att det förser toaletter och hygien. Det innebär att verksamheter kan behöva stänga eller lösa toalett och hygien på annat sätt.

Kommunala verksamheter och privata aktörer som inte är samhällsviktiga bör upprätta egna beredskapsplaner för nödvattenförsörjning vid störning.

## **4.2 Bedömt vattenbehov**

För att skapa en bild av vilka mängder dricksvatten det kan handla om vid störning har Livsmedelsverket tagit fram riktlinjer för ett genomsnittligt beräknat vattenbehov enligt följande:

- Första dygnet är behovet för överlevnad beräknat till 3-5 liter vatten per person.
- Dygn 2-3 ökar beräknat behov för viss hygien till 10-15 liter vatten per person och dygn för att klara de allra viktigaste behoven.
- Vid längre avbrott är behovet beräknat till 50-100 liter per person och dygn för att klara sitt basala hushållsbehov.

Dessa riktvärden har varit styrande för Botkyrka kommuns dimensionering av förmågan att distribuera nödvatten.

## 5 Roller och ansvar

### 5.1 Kommunen

Kommunen ansvarar för att i möjligaste mån minska konsekvenserna för medborgarna vid en störning i dricksvattenförsörjningen. Denna nödvattenplan är riktlinjen för de proaktiva åtgärder förvaltningarna ska göra för att förbereda sig inför en sådan händelse.

Vid en inträffad händelse sker arbetet med att minska konsekvenserna genom samordning av de åtgärder som berörda förvaltningar genomför vid den specifika händelsen.

#### 5.1.1 Kommunledningsförvaltningen

- Kommunledningsförvaltningen ansvarar för att det ska finnas en nödvattenplan samt för att det ska finnas rutiner för att den ska hållas uppdaterad.

#### 5.1.2 Teknik och fastighetsförvaltningen

- Är sammanhållande för VA-enheten och Driftenheten

##### 5.1.2.1 VA-enheten

- VA-enhet ansvarar för att tillgodose behov av dricksvattenförsörjning genom den allmänna VA-anläggningen.
- VA-enheten ansvarar för att kontrollera dricksvattenkvaliteten.
- VA-enheten ansvarar för att vid behov utfärda rekommendationer för att minska dricksvattenförbrukning

##### 5.1.2.2 Drift-enheten

- Driftenhet ansvarar för att säkerhetsställa att det finns en grundberedskap för nödvattendistribution i kommunen för mindre avbrott enligt kapitel 3.1 ovan
- Driftenheten ansvarar för att kommunicera om akut eller planerade avbrott till berörda abonnenter.

#### 5.1.3 Samtliga förvaltningar

- Respektive förvaltning ansvarar för att informera verksamheter inom sitt verksamhetsområde om hur en störning i vattenförsörjningen kan påverka respektive verksamhet
- Respektive förvaltning ansvarar för att informera och säkerhetsställa att verksamheterna är förberedda för att kunna hantera en nödvattensituation.

## 5.2 Stockholm Vatten och Avfall

- Ansvarar för att producera dricksvatten enligt Livsmedelsverkets föreskrifter om dricksvatten (2001:30)
- Ansvarar för att leverera dricksvatten till leveranspunkter enligt avtal med kommunen.

## 5.3 Utövare av samhällsviktiga verksamhet

- Utövare av samhällsviktig verksamhet ansvarar för att reducera vattenförbrukning. Till exempel bör vårdboenden ha en egen plan där bland annat tvättlappar, flaskvatten och handsprit kan finnas på lager för att minska vattenförbrukningen
- Samhällsviktig verksamhetsutövare bör ha förbered rutin och utrustning för att kunna ta emot och lagerhålla den mängd vatten som behövs för verksamheten under minst en dag.
- Alla verksamheter har ett eget ansvar för att skapa alternativa lösningar för sanitet, som exempelvis toalettspolning.

## 5.4 Ej samhällsviktig verksamhetsutövare, kommunala som privata

- Vid begränsad vattentillgång är ej samhällsviktiga verksamheter skyldiga att reducera sin vattenförbrukning enligt VA-huvudmannens anvisningar,
- Det är verksamhetsutövarens ansvar att vidta proaktiva åtgärder för att minska konsekvenser av ett avbrott i dricksvattenförsörjningen.
- Verksamhetsutövare, som exempelvis livsmedelsproducerande företag och djurhållare, som har behov av kontinuerlig vattentillförsel bör tillse en egen plan för att kunna hantera störningar i dricksvattenförsörjningen.  
Exempelvis bör lantbrukare med stora djurbesättningar som ansluter sig till kommunalt VA behålla sin enskilda vattentäkt som reserv.

## 5.5 Den enskilde kommunmedborgaren

- Ansvara för att ha en eller flera vattendunkar hemma för att underlätta hämtning vid ett dricksvattenavbrott
- Ansvara för att följa kommunens information avseende hämtning av vatten, begränsning av vattenförbrukning, kokningsrekommendationer m.m.
- Ansvar för att skapa alternativa lösningar för sanitet, som exempelvis toalettspolning.

## 6 Placering av nödvattenstationer

### 6.1 Generella riktlinjer

Vid en nödvattensituation kommer utplacering av nödvattenstationer ske jämnt fördelat över berörda stadsdelar. Syftet är att förhindra att någon kommundel blir helt utan vatten under en längre tid.

Placering av nödvattenstationer ses över löpande för att uppfylla Livsmedelverkets rekommendationer om placering enligt nedan:

- Dricksvattenabbonenter i tätorter bör ha gångavstånd till en nödvattenstation
- Under vinterhalvåret kan det finnas behov av att nödvattenstationerna antingen placeras inomhus, förses med isolerande skyddshuva eller värmas upp med elektrisk värmematta. Om de placeras inomhus måste de placeras i anslutning till en golvbrunn
- Nödvattenstationer ska vara framkomliga för tankbilar, kranbilar, plogbilar och för konsumenter som kommer med bil för att hämta vatten.
- Nödvattenstationer som står uppställda för att invånarna själva ska kunna hämta vatten lämnas inte alltid ifred. Här kan val av uppställningsplats ha betydelse, och om det kan förmodas att de inte får stå ifred för sabotage bör någon form av vakt eller tillsyn ordnas.
- Nödvattenstationerna ska placeras på en central och upplyst plats.





## 7

### Svar på remiss – Arbetsmarknadsinsatser

#### Förslag till beslut

1. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner och överlämnar yttrandet som kommuns svar på Arbetsmarknadsdepartementet remiss *Vissa lagförslag med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitik verksamhet (Ds 2021:27)*
2. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden justerar paragrafen direkt.

#### Sammanfattning

Kommunen har getts möjlighet att yttra sig över förslagna lagändringar som Arbetsmarknadsdepartementet finner nödvändiga för att upphandlade leverantörer ska kunna arbeta på uppdrag av Arbetsförmedlingen. Socialtjänsten påverkas i stor utsträckning av lagförslaget och förvaltningen har därför samarbetat med socialförvaltningen i framtågandet av yttrandet. Lagförslaget riskerar att leda till fördröja beslutsprocesser eftersom kommunerna fortsatt ska hämta information hos Arbetsförmedlingen men uppgifterna som kommunen behöver finns hos de upphandlade leverantörerna. Ändringarna föreslås träda i kraft 1 december 2022.

**Referens**

Sara Andersson  
sara.andersson@botkyrka.se

**Mottagare**

Arbetsmarknads- och  
vuxenutbildningsnämnden

## Svar på remiss - Vissa lagförslag med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet (Ds 2021:27)

### Förslag till beslut

1. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden godkänner och överlämnar yttrandet som kommuns svar på Arbetsmarknadsdepartementet remiss *Vissa lagförslag med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitik verksamhet (Ds 2021:27)*
2. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden justerar paragrafen direkt.

### Sammanfattning

Kommunen har getts möjlighet att yttra sig över förslagna lagändringar som Arbetsmarknadsdepartementet finner nödvändiga för att upphandlade leverantörer ska kunna arbeta på uppdrag av Arbetsförmedlingen. Socialtjänsten påverkas i stor utsträckning av lagförslaget och förvaltningen har därför samarbetat med socialförvaltningen i framtagandet av yttrandet. Lagförslaget riskerar att leda till fördröja beslutsprocesser eftersom kommunerna fortsatt ska hämta information hos Arbetsförmedlingen men uppgifterna som kommunen behöver finns hos de upphandlade leverantörerna. Ändringarna föreslås träda i kraft 1 december 2022.



## Ärendet

I november 2019 gav Regeringen en särskild utredare i uppdrag att analysera vissa frågor kring kommunernas roll i den statliga arbetsmarknadspolitiken där Arbetsförmedlingen reformeras och upphandlade aktörer ska matcha och rusta arbetssökande för de lediga jobben. I september 2020 gavs kommunerna i uppdrag att svara på betänkandet *Kommunerna som utförare av tjänster åt Arbetsförmedlingen (SOU 2020:41)*. Kommunen fann förslaget relevant och instämde i de regeländringar som utredaren föreslog. Fler synpunkter framkommer i yttrandet till SOU 2020:41.

Mot denna bakgrund har Botkyrka kommun har getts möjlighet att yttra sig över Arbetsmarknadsdepartementets lagremiss *Vissa lagförändringar med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet (Ds 2021:27)*. Vi har inhämtat de flesta synpunkterna från Socialförvaltningen eftersom de i störst utsträckning påverkas av föreslagna lagändringar.

Arbetsmarknadsdepartementet har i aktuell remiss klargjort att Arbetsförmedlingen fortsatt ska ha myndighetsansvaret för arbetsmarknadspolitiken, men matchande och rustande insatser ska i huvudsak utföras av upphandlade leverantörer. För att de upphandlade leverantörerna ska kunna fullgöra sina respektive uppdrag på ett effektivt sätt behöver utbytet av information mellan Arbetsförmedlingen och leverantören kunna ske mer effektivt. För att skyddet för enskildas integritet ska kunna upprätthållas och ett effektivt informationsutbyte ska kunna ske krävs vissa lagändringar. Reformeringen innebär även att begrepp behöver anpassas i några lagar.

## Synpunkter i korthet

Departementsskrivelsen betonar att kommunen fortsatt kommer ha en viktig roll på den arbetsmarknadspolitiska arenan. Däremot finns det fortsatt oklarheter i hur den rollen ska komma att se ut. Mot den bakgrunden och den i övrigt generella skrivelsen anser kommunen att det är svårt att yttra sig över något annat än förslag till lagändringar.

De lagförändringar som föreslås är nödvändiga för att genomföra arbetsmarknadsreformen. Botkyrka hade önskat ett djupare resonemang och vilka konsekvenser förslaget kan komma att innebära för såväl kommunen som för den enskilde. Förslaget innebär att Offentlighet- och sekretesslagen ska gå från ett omvänt skaderekvisit, sekretess som huvudregel, till ett rakt skaderekvisit, uppgifter är i huvudsak offentliga.

Med anledning av den arbetsmarknadspolitiska reform som pågår är det nödvändigt att genomföra den här lagändringen varför kommunen



instämmer med lagförslaget och ser fram emot ett förtydligande för kommunens roll som ska komma från Departementet under våren 2022.

### Författningar som påverkas

- Lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring
- Lagen (2000:625) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten
- Lagen (2002:546) om personuppgifter i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten
- Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)
- Lagen (2017:584) om ansvar för etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare.

Ändringarna föreslås träda i kraft 1 december 2022.

### Konsekvenser av lagförslaget

Lagförslaget medför inga direkta merkostnader för kommunen. Förslaget riskerar dock att leda till ineffektivt och resurskrävande arbetssätt för att inhämta nödvändiga uppgifter som i sin tur kan till mer administrativ arbetstid inom socialtjänsten.

Yvonne Lundén                      Kerstin Berglund  
Tf Arbetsmarknadsdirektör    Verksamhetschef Jobbcenter

### Bilagor

- Yttrande över remiss – Vissa lagförslag med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet (Ds 2021:17)
- [Vissa lagförslag med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet \(Ds 2021:17\)](#)

### Expedieras till:

- Yttrandet och protokollet expedieras till
- Arbetsmarknadsdepartementet, Regeringen
  - Socialnämnden

**Mottagare**

Arbetsmarknadsdepartementet

## **Yttrande över remiss - Vissa lagförslag med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet (Ds 2021:27)**

### **Sammanfattning**

Kommunen ser positivt på att fortsatt anses som en viktig aktör på den arbetsmarknadspolitiska arenan. Inom kommunen berör lagförslaget i huvudsak socialtjänstens samverkan med Arbetsförmedlingen och de upphandlade leverantörerna. Utifrån remissen är det inte, för kommunen tydligt hur arbetsflödet ska fungera på ett smidigt sätt för den enskilde vilket önskas förtydligas. Kommunen ser att det finns risker för den enskilde med att gå från omvänt till rakt skaderekvisit. Med anledning av den arbetsmarknadspolitiska reform som pågår är det nödvändigt att genomföra den här lagändringen varför kommunen ändå instämmer med lagförslaget och ser fram emot Departementets förtydligande för kommunens roll som presenteras våren 2022.

### **Kapitel 3 inriktning för en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet**

Departementsskrivelsen är generellt formulerad varför det är svårt för kommunen att uttala sig om annat än direkta föreslagna lagförändringarna. Det är tydligt fastslaget att Arbetsförmedlingen fortsatt ansvarar för den arbetsmarknadspolitiska verksamheten samt samverkan med berörda parter nationellt, regional och lokalt. Botkyrka kommun har en hög arbetslöshet och en låg utbildningsnivå varför det är ytterst angeläget för kommunen att fortsatt ha en god samverkan med Arbetsförmedlingen och andra arbetsmarknadsaktörer i syfte att fler botkyrkabor ska komma i egen försörjning. Botkyrkas främsta prioritering är unga och kvinnor med utländsk bakgrund.



Departementet betonar i skrivelsen att kommunen fortsatt har en viktig roll inom arbetsmarknadspolitiken, men det är ännu oklart hur den rollen ska komma att se ut. Botkyrka kommun välkomnar klargörandet som Departementet ska presentera under våren 2022. Oroande är att det ostadiga samverkansläget, framför allt på regional och lokal nivå, fortsatt kommer bestå till våren 2023.

#### **Kapitel 4 förslag på förändring i Offentlighets- och sekretesslagstiftningen (OSL)**

Förslagna lagändringar kommer inom kommunen främst påverka socialtjänstens verksamhet. Socialtjänsten är beroende av kontakten med Arbetsförmedlingen för att kunna genomföra planeringar för klienter som uppbär försörjningsstöd. Socialtjänstens möjlighet att inhämta uppgifter regleras bland annat genom 11 kap 11 a Socialtjänstlagen (SoL) samt 10 kap 28 § Offentlighets- och sekretesslagstiftningen (OSL).

Det ökande användande av upphandlade leverantörer för arbetsmarknadsinsatser som det nya arbetssättet medför, kommer innebära att Arbetsförmedlingen har mindre information om den enskilde eftersom informationen i stället finns hos leverantörerna. Socialtjänsten måste dock fortfarande gå via Arbetsförmedlingen för att få informationen, som i sin tur måste få kontakt med leverantörerna. Detta kan medföra att det blir mer komplicerat och tidskrävande att inhämta den information som behövs i samband med utredning om försörjningsstöd och uppföljning av den enskildes situation. Detta riskerar att resultera i längre ställtider vilket skapar en fördröjning av utbetalning för den enskilde.

Lagförslaget reglerar informationsdelning, sekretess och uppgiftsskyldighet mellan leverantörer och Arbetsförmedlingen, men besvarar inte hur andra aktörer så som kommun påverkas. Medan förslaget verkar vara direkt nödvändigt för att de tilltänkta förändringarna i arbetssätt ska fungera för de upphandlade leverantörerna missar förslaget i dess nuvarande lydelse att besvara frågor som uppstår indirekt på grund av förslaget, särskilt för andra aktörer än Arbetsförmedlingen. Det önskas ett tydliggörande om det ska finnas någon möjlighet för kommun eller socialtjänst att ha direkt kontakt med leverantörer i samband med utredningar om ekonomiskt bistånd.

Kommunens bedömning är att den föreslagna ändringen i 28 kap 11 § OSL om rakt skaderekvisit samt omformulering till ”arbetsmarknadspolitiska verksamheten” inte enbart skapar en ökad möjlighet för leverantörer utan även för utomstående att ta del av information som finns hos Arbetsförmedlingen och andra myndigheter då Offentlighet och sekretesslagstiftningen främst ska tillämpas avseende allmänna handlingar.



Motsvarande möjlighet för myndigheter att inhämtande handlingar och uppgifter hos upphandlade leverantörer finns inte i dagsläget. Detta skulle hypotetiskt kunna lösas genom att samtycke inhämtas från den enskilde. Det är emellertid inte tydligt om de upphandlade leverantörerna då har en skyldighet att lämna ut uppgifter även om samtycke finns eftersom det inte är tydligt om de omfattas av OSL.

### **Kapitel 9.2 Konsekvenser för den enskilde**

Kommunen hade önskat ett djupare resonemang i skrivelsen beträffande konsekvenserna för den enskilde, avseende förslaget om att gå från omvänt (sekretess är huvudregeln) till rakt skaderekvisit (offentlighet är huvudregeln) och vad det kan komma att innebära för den enskilde. Förändringen riskerar också innebära betydligt högre antal efterfrågningar av uppgifter som i sin tur medför fler prövningar om risk för men föreligger. Varje prövning ska bedömas individuellt och kan därför föra med sig ett betungande arbetsmoment. Det finns också en risk att prövningar inte göras tillräckligt grundligt och att integritetskänsliga uppgifter därför lämnas ut. Samma effekt hade kunnat uppnås om det regleras att det är just leverantörerna som har möjlighet att begära ut uppgifterna i stället för allmänheten i stort.

Ing-Marie Viklund

**Ordförande**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

**8**

## Rättad sammanträdesordning 2022

### Förslag till beslut

Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsnämnden ändrar sammanträdestiden för december 2022 till 2022-12-12.

### Sammanfattning

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutade om nämndtider 2022, 2021-09-16. Mötestiden den 15 december 2022 behöver flyttas då det sammanfaller med kommunfullmäktige. Förvaltningen föreslår därför måndag den 12 december 2022 som nytt datum för decembersammanträdet.





**Referens**

*Sofia Wahlström*  
*sofia.wahlstrom@botkyrka.se*

**Mottagare**

Arbetsmarknads- och  
vuxenutbildningsnämnden

## **Rättad sammanträdesordning 2022**

### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsnämnden ändrar sammanträdestiden för december 2022 till 2022-12-12.

### **Ärendet**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden beslutade om nämndtider 2022, 2021-09-16. Mötestiden den 15 december 2022 behöver flyttas då det sammanfaller med kommunfullmäktige. Förvaltningen föreslår därför måndag den 12 december 2022 som nytt datum för decembersammanträdet.

### **Expedieras till:**

Kommunledningsförvaltningen



## 9

### Anmälningssärende (2021-11-11)

#### Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av anmälningssärendena.

#### Sammanfattning

Följande ärenden anmäls till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden:

Protokollsutdrag från Kommunfullmäktige 2021 sammanträde den 2021-09-30 - Avsägelser och fyllnadsval 2021-09-300

Protokollsutdrag från Kommunfullmäktige 2021 sammanträde den 2021-09-30 - Sammanträdesordning 2022 – kommunfullmäktige

210924 Vägval för hållbart arbetsliv Botkyrka kommun

Protokollsutdrag från Kommunstyrelsen 2021 sammanträde den 2021-10-04 - Riktlinjer för distansarbete

Riktlinjer för distansarbete

Protokollsutdrag från Kommunstyrelsen 2021 sammanträde den 2021-10-04 - Implementering av visselblåsarfunktion

Rapport KAA 2021



**Referens**

*Sofia Wahlström*  
*sofia.wahlstrom@botkyrka.se*

**Mottagare**

Arbetsmarknads- och  
vuxenutbildningsnämnden

## **Anmälningssärende (2021-11-11)**

### **Förslag till beslut**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av anmälningssärendena.

### **Sammanfattning**

Följande ärenden anmäls till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden:

Protokollsutdrag från Kommunfullmäktige 2021 sammanträde den 2021-09-30 - Avsägelse och fyllnadsval 2021-09-300

Protokollsutdrag från Kommunfullmäktige 2021 sammanträde den 2021-09-30 - Sammanträdesordning 2022 – kommunfullmäktige

210924 Vägval för hållbart arbetsliv Botkyrka kommun

Protokollsutdrag från Kommunstyrelsen 2021 sammanträde den 2021-10-04 - Riktlinjer för distansarbete

Riktlinjer för distansarbete

Protokollsutdrag från Kommunstyrelsen 2021 sammanträde den 2021-10-04 - Implementering av visselblåsarfunktion

Rapport KAA 2021

**§ 107****Avsägelse och fyllnadval 2021-09-30 KS/2021:00033****Beslut**

Kommunfullmäktige godkänner avsägelse och hemställer hos Länsstyrelsen i Stockholm om ny sammanräkning efter Johan Fredin (M) samt förrättar val enligt nedan samt bordlägger övriga val.

**Sammanfattning**

Följande avsägelse har inkommit:

Anton Johansson (M), ersättare i arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden.

Erik Agnorelli (M), ersättare i utbildningsnämnden.

Maj Ferdinandsson, nämndeman vid Södertörns tingsrätt.

Pierre Lundgren (M), ersättare i teknik- och fastighetsnämnden.

Fredrik Ahlinder (TUP), ledamot i vård- och omsorgsnämnden.

Ewa Norrgård (TUP), ersättare i socialnämnden.

Johan Fredin (M), ersättare i kommunfullmäktige.

Karin Nakamura Lindholm (TUP), ledamot i utbildningsnämnden.

Åsa Falck (MP), ersättare i utbildningsnämnden.

**Kommunfullmäktige förrättar följande val:**

ARBETSMARKNADS- OCH VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN t o m  
2022-12-31

Ersättare efter Anton Johansson (M)

Umair Bhatti (M)



ARBETSMARKNADS- OCH VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN t o m  
2022-12-31

Ersättare efter Östen Granberg (SD)

Stefan Froby (SD)

BOTKYRKA SÖDRA PORTEN AB t o m årsstämman 2023

Suppleant efter Johan Westin (opol)

Charlotta Brask (opol)

BOTKYRKA SÖDRA PORTEN HOLDING AB t o m årsstämman 2023

Suppleant efter Johan Westin (opol)

Charlotta Brask (opol)

KOMMUNENS REVISORER t o m 2023-04-30

Ledamot efter Owe Lavin (L)

Karl-Rudolf Pettersson (L)

MILJÖ- OCH HÄLSOSKYDDSNÄMNDEN t o m 2022-12-31

Ersättare efter Tara Thelin (V)

Andrea Andersson-Tay (V)

MILJÖ- OCH HÄLSOSKYDDSNÄMNDEN t o m 2022-12-31

Ersättare efter Emil Mattar (S)

Anton Andersson (S)

SOCIALNÄMNDEN t o m 2022-12-31

Ersättare efter Ewa Norrgård (TUP)

Janna Ljung (TUP)

TEKNIK- OCH FASTIGHETSNÄMNDEN t o m 2022-12-31

Ersättare efter Pierre Lundgren (M)

Anki Lauberg (M)



UTBILDNINGSNÄMNDEN t o m 2022-12-31  
Ledamot efter Karin Nakamura Lindholm (TUP)

Helena Jonasson Widerberg (TUP)

UTBILDNINGSNÄMNDEN t o m 2022-12-31  
Ersättare efter Erik Agnorelli (M)

Stefan Teodorovic (M)

VÅRD- OCH OMSORGSNÄMNDEN t o m 2022-12-31  
Ledamot efter Fredrik Ahlinder (TUP)

Ewa Norrgård (TUP)

VÅRD- OCH OMSORGSNÄMNDEN t o m 2022-12-31  
Ersättare efter Ewa Norrgård (TUP)

Helena Jonasson Widerberg (TUP)

**Kommunfullmäktige bordlägger följande val:**

ARBETSMARKNADS- OCH VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN t o m  
2022-12-31  
Ersättare efter Aday Bethkinne (KD)

STIFTELSEN SVERIGES INVANDRARINSTITUT OCH MUSEUM –  
MKC t o m årsstämman 2023  
Revisorssuppleant efter Leif Hedström (MP)

SÖDERTÖRNS TINGSRÄTT t o m 2023-12-31  
Nämndeman efter Maj Ferdinandsson

TILLVÄXT BOTKYRKA AB t o m årsstämman 2023  
Ledamot efter Kevin Ryan (opol)

TILLVÄXT BOTKYRKA AB t o m årsstämman 2023  
Suppleant efter Catharina Angermund-Carlsson (opol)

UTBILDNINGSNÄMNDEN t o m 2022-12-31  
Ersättare efter Åsa Falck (MP)



I ärendet yttrar sig Östen Granberg (SD).

### **Propositionsordning**

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

### **Expedieras till:**

Länsstyrelsen i Stockholm, Allmänna enheten (ny sammanräkning KF)  
Nyvalda förtroendevalda  
Berörda sekreterare  
Botkyrka Södra Porten AB  
Botkyrka Södra Porten Holding AB  
Kommunens revisorer  
Södertörns tingsrätt  
Botlön  
Förtroendemannaregistret



## § 104

### Sammanträdesordning 2022 - kommunfullmäktige KS/2021:00308

#### Beslut

Kommunfullmäktige beslutar om följande sammanträdesdagar 2022:  
27 januari, 24 februari, 31 mars, 28 april, 24 maj\*, 22 juni\*, 29 september,  
27 oktober, 24 november\*\* samt 15 december\*\*\*.

\* ändrad veckodag

\*\* skattesats

\*\*\* mål och budget 2023 med flerårsplan 2024 - 2026, start kl 9.00 - heldag

#### Sammanfattning

Kommunstyrelsen har 2021-09-06 § 129 lämnat ett förslag till beslut.

Kommunfullmäktige ska enligt kommunallag 5 kap, § 12, besluta om sina sammanträden under verksamhetsåret. Enligt kommunfullmäktiges arbetsordning § 6, ska kommunfullmäktige hålla ordinarie sammanträden varje månad med undantag för juli och augusti.

Om det föreligger särskilda skäl, får ordföranden efter samråd med vice ordförandena, enligt arbetsordningen § 8, ställa in ett sammanträde eller ändra dagen eller tiden för sammanträdet. Om ordföranden beslutar att ett sammanträde ska ställas in eller att dagen eller tiden för ett sammanträde ska ändras, ska ordföranden se till att varje ledamot och ersättare underrättas om beslutet. Uppgift om beslutet ska snarast tillkännages på lämpligt sätt.

Med anledning av att det under 2022 är valår föreslås att kommunfullmäktige behandlar mål och budget vid sitt sammanträde 15 december. Skattesatsen behöver dock, enligt kommunallagen 8 kap, § 9, behandlas av kommunfullmäktige i november.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse 2021-08-20.

#### Propositionsordning

Ordföranden konstaterar att det finns ett förslag till beslut och det är kommunstyrelsens förslag. Ordföranden finner att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.





**Expedieras till:**

Samtliga gruppledare och politiska sekreterare

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



**BOTKYRKA  
KOMMUN**



## **Vägval för hållbart arbetsliv** (2020/00731)

En förstudierapport inom ramen för utlysningen *Förstudier inom fem tematiska områden*

Programområde 2, Ökade övergångar till arbete

Specifikt mål: 2.1 Kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden ska komma i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden

Förstudien har bedrivits av verksamheten Utbildning för vuxna med tillhörighet i Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen, Botkyrka kommun.

Februari – oktober 2021

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>4</b>
<b>Inledning .....</b>	<b>5</b>
<b>Bakgrund.....</b>	<b>6</b>
<b>Projektorganisation .....</b>	<b>8</b>
<b>Arbetsätt och metoder .....</b>	<b>8</b>
Arbetsätt.....	8
Metoder .....	9
Kvalitativ metod.....	9
Kvantitativ metod .....	10
Horisontella principer .....	10
<b>Avgränsningar .....</b>	<b>11</b>
<b>Omvärldsanalys .....</b>	<b>12</b>
Validering .....	13
Definition .....	13
Validering som verktyg .....	13
Validering nationellt och regionalt.....	15
Validering inom Arbetsförmedlingen.....	16
Validering på Island och i Norge.....	19
Validering i Botkyrka kommun .....	22
Validering i branscher .....	23
Validering Väst.....	25
Studie- och yrkesvägledning.....	26
Studie- och yrkesvägledning Botkyrka vuxenutbildning .....	26
Studie- och yrkesvägledningens etiska riktlinjer .....	28
Studie- och yrkesvägledning enligt Skolverket .....	29
Sammanhållna utbildningskedjor .....	31
Kliva-utredningen .....	31
Exempel på sammanhållna utbildningskedjor .....	32
<b>Intressentanalys .....</b>	<b>33</b>
Medborgarcenter.....	33
Jobbcenter .....	34
Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH).....	34
Studerande på uppdragsutbildning inom vård och omsorg .....	35
Studerande inom yrkesvux .....	35
Xenter Yrkeshögskola.....	35
Arbetsförmedlingen .....	36
Stöd till arbete (START).....	36

Kommunala aktivitetsansvaret (KAA) .....	36
Vägledningsenheten på vuxenutbildningen .....	37
<b>Resultat .....</b>	<b>37</b>
Resultat av intervjuer .....	37
Validering .....	38
Studie- och yrkesvägledning .....	40
Sammanhållna utbildningskedjor .....	42
Resultat från enkäter .....	43
Studerande inom yrkesvux .....	43
Deltagare på uppdragsutbildning vård och omsorg .....	44
Medborgarcenter .....	44
<b>Problem- och behovsanalys .....</b>	<b>46</b>
Validering .....	46
Studie- och yrkesvägledning .....	49
Sammanhållna utbildningskedjor .....	51
<b>Slutsats .....</b>	<b>52</b>
Förslag .....	54
<b>Referenslista .....</b>	<b>56</b>
<b>Bilagor .....</b>	<b>57</b>
Riskanalys och riskhanteringsplan .....	57
Tidsplan .....	57
Datainsamling .....	57
Intervjuguider .....	57
Enkätfrågor .....	57

## Sammanfattning

Förstudien har bedrivits av verksamheten Utbildning för vuxna med tillhörighet i Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen, Botkyrka kommun. Utbildning för vuxna består av Botkyrka vuxenutbildning och Yrkeshögskolan Xenter.

Förstudien har genomförts inom ramen för ESF-rådets programområde 2 *Ökade övergångar till arbete*. Projektgruppen har tagit fram tre fokusområden; studie- och yrkesvägledning, validering samt sammanhållna utbildningskedjor. Samtliga fokusområden har en central betydelse för individens möjligheter till ökade övergångar till studier och arbete.

Intervjuer har gjorts med medarbetare i Botkyrka kommun som arbetar inom olika verksamheter som är relevanta för förstudiens fokusområden samt målgrupp. Samtal har även förts med studie- och yrkesvägledningen på Vuxenutbildningen samt projektledare för andra ESF förstudier och projekt där man är inne på samma område. Vi har också haft kontakt med branscher samt utbildningsanordnare som kan ha betydelse för förstudiens resultat. För att ta reda på huruvida yrkesvux elever känner till sina möjligheter när det gäller validering samt studie- och yrkesvägledning har enkäter skickats ut till samtliga yrkesvux elever som påbörjade studierna höstterminen 2020 samt vårterminen 2021.

Enkäter har även skickats ut till dem som påbörjade uppdragsutbildningen inom vård- och omsorg i april 2021.

För att kunna ställa frågor till våra medborgare som besöker Medborgarcenter i syfte att fråga om studier tog projektgruppen fram en enkät som Medborgarcentret i Alby varit behjälpliga med att dela ut till medborgare, för att sedan sammanställa och skicka dessa enkäter åter till projektgruppen.

Resultatet av intervjuer och enkäter pekar på att kunskapen kring både studie- och yrkesvägledning och validering är något bristfällig. När det gäller studie- och yrkesvägledning är dessutom kunskapen om vad funktionen erbjuder än lägre. En möjlig orsak kan vara att information kring att studie- och yrkesvägledningen finns inte når kommunens invånare i önskad utsträckning. Samtidigt visar underlaget från framför allt intervjuerna att det finns ett behov av studie- och yrkesvägledning. Det finns även ett behov av matchning mot yrkeskategorier där arbetskraftsbristen är stor och att få veta vilka valmöjligheter som finns, när det gäller ren matchning krävs det en annan roll än studie- och yrkesvägledning, då ett sådant arbete skulle strida mot vägledningens etiska riktlinjer.

Av enkätsvaren att döma är det få som känner till möjligheterna till validering och vad begreppet innefattar. Validering skulle kunna underlätta för en individ att snabbare komma in på arbetsmarknaden eller kompletterande studier. Men för att nå dit krävs informationsinsatser och nya arbetssätt. Validering innefattar flera olika varianter och delar, vilket vi tror är en bidragande faktor till att man uttrycker att man inte vet vad validering innebär eller har fått information om det.

En positiv aspekt med validering är att individen får ett bevis på kompetenser, erfarenheter och kunskaper vilket i sin tur kan leda till ett ökat självförtroende att ta det steg som krävs för att komma ut i arbete eller studier.

När det gäller sammanhålla utbildningskedjor har vi genom förstudiens process fått uppfattningen att det egentligen inte finns stora glapp mellan utbildningar. Hindret ligger snarare i de behörighetskrav som måste uppfyllas för att komma in på en utbildning och ta sig vidare i utbildningskedjan. Behörighetskraven är givetvis inget vi anser att man ska se över, de är nödvändiga i den mening att man som individ ska kunna tillgodogöra sig utbildningen. Språket en bidragande faktor som gör att individer inte kommer vidare i sin utbildning eller har möjlighet att ta nästa steg. De gymnasiala vuxenutbildningarna kräver att man har betyg i svenska/svenska som andraspråk på en grundläggande nivå. Att leta efter luckor i utbildningssystemet har vänt till att fundera över hur man skulle kunna arbeta vidare med åtgärder för att öka en individs möjligheter att bli behörig till utbildning.

## **Inledning**

Arbetet med förstudien ska leda fram till en tydlig analys om behov av och kännedom om de aktuella fokusområdena; studie- och yrkesvägledning, validering samt sammanhållna utbildningskedjor. Därför undersöks behov samt kännedom om begreppet validering, dels med perspektiv från medarbetare i kommunen, dels från elever och deltagare på Botkyrka vuxenutbildning samt kommunens medborgare. Förstudien gör ett försök att bena lite grann i begreppet validering; vad validering innebär, visa på exempel hur validering används inom skolan och av arbetslivet samt i av oss utvalda branscher.

Förstudien redogör för hur man inom verksamheten Utbildning för vuxna arbetar idag med studie- och yrkesvägledning samt belyser hur behovet och kännedomen av begreppet ser ut ur både från ett medarbetar- och elev-, deltagar- och kommuninvånar-perspektiv. Redogörelsen omfattar även vad studie- och yrkesvägledare har att förhålla sig till i sin profession samt hur studie- och yrkesvägledningen skulle kunna utvecklas för att

motsvara det behov som finns i Botkyrka kommun när det kommer till informationsinsatser samt renodlad studie- och yrkesvägledning.

Dessutom redogörs det för hur verksamheten Utbildning för vuxna arbetar med sammanhållna utbildningskedjor idag samt om det finns behov av att utveckla det arbetet i någon form.

Kanske visar förstudiens resultat på ett behov av nya arbetssätt, att vi behöver utveckla eller förändra arbetet kring validering, studie- och yrkesvägledning samt sammanhållna utbildningskedjor. Därtill kommer vi att lämna förslag på vad Utbildning för vuxna skulle kunna göra för att möta de behov som finns kring våra fokusområden.

## Bakgrund

Botkyrka kommun är en tillväxtkommun som har gynnats av en växande region och en god sysselsättning. Men 2020 var ett exceptionellt år som till följd av det nya viruset Covid-19 påverkar hela världen på ett sätt som ingen kunde förutse. Näringar som hotell, restaurang, kultur- och fritid och resebranschen har drabbats hårt av restriktioner. Det är branscher som generellt är ingångsjobb för arbetssökande särskilt för unga, nyanlända och för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

För Botkyrka innebär det att arbetslösheten har ökat igen och är hög jämfört med länet och övriga landet. I november 2020 var andelen öppet arbetslösa och arbetslösa i program med aktivitetsstöd 13,2 procent. Det är en ökning med 2,6 procentenheter jämfört med föregående år. Andelen långtidsarbetslösa låg år 2020 på 6,9% i åldersspannet 25–64 år.<sup>1</sup> Särskilt utsatta grupper är personer med kort utbildning, nyanlända, utrikesfödda kvinnor samt personer med funktionsnedsättning. För långtidsarbetslösa är svårigheten att få och behålla ett jobb på den reguljära arbetsmarknaden stor. Utbildning på gymnasienivå är oftast ett minimikrav för att få och behålla ett jobb. Det finns därför en ökad efterfrågan på utbildning på grund- och gymnasienivå. I Botkyrka kommun är det 18,5 % av befolkningen i åldersspannet 20–64 år som har maximalt nio års skolbakgrund, när det gäller avklarad eftergymnasial utbildning så ligger siffran på 35,5%, i åldersspannet 25–64 år.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> [www.kolada.se](http://www.kolada.se)

<sup>2</sup> [www.kolada.se](http://www.kolada.se)

Arbetsmarknaden är kraftigt könssegregerad i Stockholms län och Botkyrka är en del av den verkligheten. Kvinnor fortsätter till stor utsträckning att arbeta inom s.k. kvinnodominerade yrken och män inom de mansdominerade. Kvinnor söker sig idag i lite högre grad till mansdominerade yrken, till exempel inom teknik. Men det motsatta gäller inte män – män söker sig t.ex. inte till yrken inom vård och omsorg. Det finns ett tydligt samband där kvinnodominerade yrken är förknippade med betydligt lägre lönenivåer än mansdominerade yrken. En minskad segregering på arbetsmarknaden skulle bidra till att utjämna de ekonomiska klyftorna mellan män och kvinnor.

Förutom den kompensatoriska rollen till vidare utbildning, spelar vuxenutbildningen en central roll i kompetensförsörjning och nyanländas etablering. Regeringen har avsatt medel de närmaste åren för att kraftigt förstärka möjligheter till utbildning. För regionen innebär det främst ökade insatser inom gymnasial vuxenutbildning, yrkeshögskoleutbildning och högskoleutbildning.

Mot den bakgrunden blir insatser som studie- och yrkesvägledning och validering ett viktigt stöd på individens väg mot ett hållbart arbetsliv. I förstudien gör vi också ett begränsat försök att titta på om det finns eventuella luckor i utbildningskedjan, vilka i sin tur kan vara en orsak till att individen inte söker sig vidare.

## **Syfte**

Syftet är formulerat utifrån de fokusområden som vi valde för förstudien.

### Syftet med förstudien

- att identifiera behov av och kännedom om studie-, och yrkes- och (karriär)vägledning och validering
- att identifiera behov av och kännedom om begreppet validering samt en mindre kartläggning av hur validering används som verktyg i olika verksamheter såsom skola, organisationer, branscher och aktörer.
- att identifiera om det finns behov av insatser för att underlätta stegen mellan olika utbildningsformer



## Mål

Målet med förstudien är att ta fram underlag för att kunna bedöma om verksamheten Utbildning för vuxna ska gå vidare med en projektansökan.

## Projektorganisation

Styrgruppen består av ledningsgruppen för verksamheten Utbildning för vuxna: verksamhetschef, chef Yrkeshögskolan Xenter, två rektorer Vuxenutbildningen och en utvecklingsledare. Förstudien har också haft stöd av en utvecklingsledare från Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen.

Projektgruppen har formats utifrån de olika kompetenser som har bedömts behövas i gruppen. Projektgruppen består av en projektledare, en studie- och yrkesvägledare på vuxenutbildningen, två utvecklingsledare, samt en samordnare på vuxenutbildningen. Under projektets gång har projektledare bytts ut på grund av att den första projektledaren avslutade sin anställning i kommunen.

En av studie- och yrkesvägledarna i projektgruppen tog över rollen som projektledare och en annan studie- och yrkesvägledare från vuxenutbildningen tog över rollen som studie- och yrkesvägledare i gruppen.

## Arbetsätt och metoder

Nedan beskrivs de arbetsätt och metoder som projektgruppen har valt att använda vid insamling av data. Hur de horisontella principerna har integrerats i förstudien och projektet beskrivs också.

### Arbetsätt

Projektgruppen har haft regelbundna möten varje eller varannan vecka för att följa upp att arbetet löper enligt ursprunglig plan och att stämna av aktivitetsplanen för insamling av data. För att få en tydlig struktur på aktiviteter, skrivande av rapport samt viktiga datum så har vi följt det GANTT-schema som projektgruppen tog fram vid förstudiens start.

I början av projektet arbetade projektgruppen tillsammans fram en projektplan. Projektplanen har vi sedan använt som vägledning under förstudiens gång.

Vi har tagit stöd av LFA-metoden vid planeringen av förstudien, utformning av projektorganisation och förstudierapport. Men alla delar i metoden har inte bedömts vara

relevanta för en förstudie av vår storlek. Distansarbetet p.g.a. pandemin har även gjort det omöjligt att genomföra vissa delar med hänsyn till den tidsplan och de resurser som projektet haft att tillgå.

Data har samlats in genom enskilda intervjuer, fokusgruppsintervjuer, enkäter samt webinarium. Vid skrivande av rapport har samtliga i projektgruppen stöttat projektledaren med struktur och innehåll.

## Metoder

Förstudiens projektgrupp har använt sig av olika metoder och arbetssätt för att utreda och analysera. I första hand har projektgruppen genom intervjuer och utskick av enkäter arbetat fram datainsamlingen. Med det i åtanke är förstudien av både kvalitativ och kvantitativ karaktär. Projektgruppen har även undersökt tidigare forskning, projekt och utredningar för att få en fördjupad kunskap om behov och efterfrågan samt ett lärande av goda exempel från tidigare projekt.

## Kvalitativ metod

Syftet med att använda kvalitativa intervjuer är att få en bättre uppfattning om respondenternas erfarenhet av och kunskap om respektive fokusområde.

Projektgruppen har genomfört *fokusgruppsintervjuer* med representanter från två olika enheter från kommunens arbetsmarknadsenhet Jobbcenter för att skapa en kvalitativ förståelse utifrån arbetet med enhetens deltagare. *Individuella intervjuer* har genomförts med representanter från kommunens vård- och omsorgsförvaltning, Jobbcenter, det kommunala aktivitetsansvaret, stöd till arbete samt Medborgarcenter.

## Semistrukturerade intervjuer, fokusgrupper och individuella intervjuer

Metoden kvalitativa intervjuer bygger på att ta del av respondenternas erfarenheter. Förstudien fokuserar på områden som knyter an till arbetsmarknadsenheten Jobbcenters reguljära arbete (vägledning och insatser som stöttar deltagare att närma sig arbetsmarknaden) och valet föll naturligt på kvalitativa intervjuer eftersom de ställda frågorna gett innehållsrika och komplexa svar.

För att på bästa sätt uppfylla förstudiens syfte ansåg projektgruppen det lämpligt med valet av *semistrukturerade intervjuer*. Vald metod har gett projektgruppen möjlighet att utifrån en intervjuguide följa upp respondenternas svar för ytterligare fördjupning, det blir öppet för följdfrågor och även eventuella sidospår kopplade till validering, studie- och yrkesvägledning samt sammanhållna utbildningskedjor.

## Kvantitativ metod

Enkäterna har tagits fram via verktyget *In Survey*. Syfte med enkäten var att ta reda på yrkesvux-elevs och deltagare på uppdragsutbildningen inom vård och omsorg yrkeserfarenhet samt deras kunskaper om validering. Valet föll på kvantitativ metod för att få en överblick på *hur många* elever som har arbetslivserfarenhet samt *hur många* som har en kunskap om möjligheter till validering. Enkäten har erbjudit fasta frågor med flera svarsalternativ samt en del öppna frågor som gett respondenter möjlighet att svara fritt. Projektgruppen har gjort bedömningen att utskick av enkäter skulle kunna ge oss en bild av hur behovet av validering ser ut i målgruppen yrkesvuxstuderande.

## Horisontella principer

Projektet har arbetat med de horisontella principerna och integrerat dessa i LFA-metodens olika delar, till exempel intressentanalys, omvärldsanalys, samt riskanalys. Vid utformningen av projektorganisation har projektet strävat efter en jämn könsfördelning, men då kommunen i det stora hela och vuxenutbildningen specifikt är en kvinnodominerad arbetsplats så speglar även sammansättningen av både styrgrupp och projektgrupp detta.

Eftersom vi till vår förstudie inte har rekryterat projektmedarbetare utan använt oss av befintliga personalresurser och beslutsfattande funktioner så har det inte gått att få till en jämnare könsfördelning. Av den anledningen är projektgruppen något kvinnodominerande. Dock är vi medvetna om problematiken och har strävat efter att få till en jämnare könsfördelning i andra delar, till exempel bland respondenter vid datainsamling samt val av yrkeskategorier som vi har valt att presentera.

Under förstudiens planeringsfas och genomförandefas har jämställdhet beaktats, både vad det gäller fokusgruppsintervjuer, enskilda intervjuer, enkätutskick samt valet av vilka branscher som vi har lagt ett extra fokus på. Det finns en jämn könsfördelning bland respondenter i intervjuerna som vi har haft med medarbetare i kommunen. Vad det gäller enkätutskicken så har kön varit svårare att styra över. Enkäterna skickades ut till samtliga elever inom yrkesvux som startade hösten 2020 samt våren 2021. Vi vet sedan tidigare att bland yrkesvux-elever är det fler kvinnor än män. I enkäterna har samtliga respondenter fått möjlighet att besvara frågan kring kön.

## Avgränsningar

De tre fokusområdena som projektgruppen har tagit fram kan delvis kopplas till varandra i behovsanalys och eventuella förslag. Vi kommer särskilt att fördjupa oss i området validering samt studie- och yrkesvägledning. Dessa två fokusområden har en tydlig sammankoppling. Fokusområdet sammanhållna utbildningskedjor kommer vi att lägga ett något mindre fokus på, då det området inte i lika stor utsträckning går ihop med validering och studie- och yrkesvägledning.

Med hänsyn till tidsaspekten för förstudien så har ett större fokus lagts på yrkeskategorin vård och omsorg. En stor andel av våra elever studerar på de utbildningarna. Det finns ett stort intresse för utbildningen vilket vi kan se då vi tagit fram statistik på antalet sökande inom samtliga yrkeskategorier under 2020 samt de perioder som hunnit starta 2021. Av totalt 2248 sökanden har 894 sökt till vård- och omsorgsutbildningarna.

Nedslag har även gjorts i yrkeskategorierna VVS, elektriker samt fastighet, eftersom vi vill undersöka både kvinnodominerade samt mansdominerade branscher. Vi har tittat på samma statistik som ovanstående fast inom yrkeskategorin hantverk/bygg- och verkstadsteknik. Av 2248 sökanden så var det 358 sökanden inom den yrkeskategorin. Jämfört med vård- och omsorgsutbildning är det en majoritet av manliga sökande till yrkeskategorin hantverk/bygg- och verkstadsteknik.

Vi har valt ovanstående branscher/branschorganisationer för att dessa är av särskilt intresse när det kommer till validering av yrkeskompetenser, det för att det råder en brist på arbetskraft inom samtliga branscher. Givetvis är vi medvetna om att det finns fler branscher där arbetskraftsbrist råder, med tanke på tidsperspektivet har vi fått välja ut ett par av dessa.

## Enkäter

Enkäter har skickats ut till elever inom yrkesvux som startade hösten 2020 samt våren 2021. Elever som har startat sin utbildning tidigare kan under utbildningens gång ha fått arbete, därmed kan svar kring arbetslivserfarenhet bli missvisande. En fördel med elever som nyligen har påbörjat sin utbildning är att de kan svara utifrån perspektivet vad de hade för kännedom om validering och studie- och yrkesvägledning innan de påbörjade sin utbildning, utan att för den delen bli påverkade av information de erhållit under studietiden. Enkäten har skickats ut till samtliga yrkeskategorier där vi erbjuder yrkesutbildning.

Enkäter har även skickats till de medarbetare som jobbar inom vård och omsorg i Botkyrka kommun men som inte har någon formell utbildning inom vården. Dessa medarbetare har precis startat en uppdragsutbildning inom vård och omsorg. Det är högst relevant att ta reda på deras arbetslivserfarenhet samt om de tidigare erhållit information kring möjligheten att validera sin arbetslivserfarenhet inom vården.

### **Intervjuer**

Vi har valt att intervjua en HR-chef på vård- och omsorgsförvaltningen i kommunen eftersom vi vill belysa vård och omsorgsutbildningarna. Övriga intervjuer har gjorts med medarbetare i kommunen som dagligen arbetar med målgruppen arbetslösa. Syftet var att få en bild av arbetslösas behov av studie- och yrkesvägledning, validering samt få en möjlighet att identifiera behovet av sammanhållna utbildningskedjor.

När det kommer till insamling av data i övrigt, till exempel medverkan vid olika seminarier, webinarier samt inhämtning av annat material som kan vara relevant för förstudien, har vi behövt göra en markant avgränsning. Orsaken är att det finns mycket information kring både validering och studie- och yrkesvägledning. Vi har därmed valt ut det vi anser är mest relevant i nuläget och som går att koppla till vår analys.

### **Omvärldsanalys**

Botkyrka kommun är den femte största kommunen i Stockholmsregionen och befolkningsprognosen väntas öka till runt 101 000 invånare år 2024. Botkyrka är en tillväxtkommun som har gynnats av en växande region med god sysselsättning. Kommunen har en ung och internationell befolkning, hög in- och utflyttning av nyanlända personer med utländsk bakgrund och låg utbildningsgrad. I Botkyrka arbetar arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen med att möjliggöra för kommunens medborgare att genom arbete, utbildning och eget företagande finna vägar till självförsörjning.

Här kommer vi att delge en definition av begreppet validering, vad betyder egentligen validering och vad innebär det, finns det olika former av validering och hur ser arbetet med validering ut idag. Vi kommer redogöra för hur man arbetar med studie- och yrkesvägledning i Botkyrka kommun idag samt hur man tidigare har arbetat. Vi kommer kort att beskriva vad studie- och yrkesvägledning innebär samt vad en studie- och yrkesvägledare har att förhålla sig till i sin yrkesutövning.

Vi kommer även att belysa tidigare forskning kring studie- och yrkesvägledning. När det gäller sammanhållna utbildningskedjor redogör vi för vad vi idag gör inom verksamheten Utbildning för vuxna för att främja det.

## Validering

Validering är ett brett begrepp som innefattar flertalet olika delar, det kan användas i olika sammanhang samt ha olika syften. Validering är ett verktyg som används i flertalet olika verksamheter, allt från privata aktörer, skolor, företag, organisationer och kommuner. Nedan följer en redogörelse av begreppet validering och dess innebörd, samt nedslag kring i hur man arbetar med validering inom olika verksamheter. Vi kommer även att lyfta hur man tidigare har arbetat med validering i Botkyrka kommun.

### Definition

Enligt Skollagens definition handlar validering om en process för kartläggning, värdering, dokumentation och ett erkännande av individers införskaffade kunskaper och kompetenser, helt oberoende av hur de förvärvats.<sup>3</sup> I SOU *Validering- för kompetens och livslångt lärande* beskrivs att utbildningsinsatser bör och kan bygga vidare på ett kunnande som införskaffats på ett eller fler sätt. Med andra ord bör validering som verktyg betraktas som en lika legitim väg till kvalifikation, på liknande sätt som en formell reguljär utbildning.<sup>4</sup>

Ett förkortande till examen av en utbildning kan för människor vara ett starkt motiverande incitament för att vidareutbilda sig och främjar det livslånga lärande. I den kommunala vuxenutbildningen är genomförandet av validering möjlig utifrån orienteringskurser och nationella kurser.

### Validering som verktyg

Det finns gemensamma europeiska principer för att validera icke-formellt och formellt lärande. Det innebär att validering ska främja livslångt lärande samt främja integration på arbetsmarknaden, validering ska baseras på varje enskild individs behov och rättigheter.<sup>5</sup>

Arbetsmarknaden är en part som skulle gynnas av validering som verktyg. Innovation och tillväxt går hand i hand med frågor som berör kompetensutveckling- och försörjning.

---

<sup>3</sup> Skollagen (2010-800) kap 20, § 42-43

<sup>4</sup> SOU 2019:69, Validering- för kompetens och livslångt lärande, s. 28

<sup>5</sup> Nordiskt nätverk för vuxnas lärande "validering och värdet av kompetenser, färdplan 2018". s 8.

Med tanke på hur pandemin har drabbat arbetsmarknaden och där arbetslösheten ökat i takt med pandemins framfart, blir validering en viktig nyckel i den fortsatta omställningen som sker på arbetsmarknaden. Det kan ge individer som hamnat i arbetslöshet att få möjligheter till att skola om sig, synliggöra införskaffandet av informella kompetenser och snabbt kunna få ett erkännande.<sup>6</sup>

För arbetsmarknaden kan validering vara ett viktigt verktyg när nya yrkesfunktioner växer där kompetensen behöver vara innovativ, uppdaterad och samspela med de förändringar som uppstår. Det har varit en stor efterfrågan på arbetskraft samtidigt som många har haft svårt att hitta ett arbete. Det är enligt Arbetsförmedlingen vanligt förekommande att arbetssökande saknar kvalifikationen som arbetsgivare efterfrågar.

Det finns ett antal olika aktörer som utför validering inom arbetsliv och inom olika utbildningsformer, däremot saknas en sammanhållen reglering kring validering.<sup>7</sup> Det finns flera olika varianter av validering, bland annat branschvalidering som innebär validering av individers införskaffade kompetens som rakt igenom anordnas under branschernas regi, där finns det arbetssätt för validering inom respektive bransch. När det gäller validering inom utbildningsväsendet förekommer begreppet bland annat inom kommunal vuxenutbildning, där man utgår från branschernas behov och det är företagens eller verksamheternas kravspecifikation som är i fokus.<sup>8</sup>

Även en inledande kompetenskartläggning som kan göras i samtal med till exempel studie- och yrkesvägledare är också en form av validering. Med undantag för högskolans system för validering framgår att validering som begrepp kan definieras på differentierade sätt beroende på i vilket område som begreppet används. Det i sin tur bidrar till att innehållet och utfallet av valideringsprocessen skiljer sig markant åt. Valideringens differentierade begreppsanvändning bidrar till stor osäkerhet inför själva användningen av validering som verktyg.<sup>9</sup> Validering sker i olika instanser och fyller olika funktion beroende på vilken typ av validering som är genomförd.

Att använda rätt verktyg för varje individs enskilda valideringsbehov är en stor utmaning. Det kan behövas en kombination av olika valideringsverktyg och modeller.

---

<sup>6</sup> SOU 2019:69, Validering- för kompetens och livslångt lärande, s. 91

<sup>7</sup> Ibid, s. 29

<sup>8</sup> Seminarium Skolverket "Utvecklingen av validering", 2021

<sup>9</sup> Ibid, s. 29



## Validering nationellt och regionalt

Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) har tillsammans med representanter från Arbetsförmedlingen, Skolverket och Tillväxtverket arbetat med att följa upp valideringsområdet, det finns sammanfattat i en rapport "Läge och utveckling av validering nationellt och regionalt" som publicerades i år.<sup>10</sup> I rapporten kan man läsa att valideringar inom kommunal vuxenutbildning däremot varken har ökat eller minskat, utan ligger kvar på en liknande nivå som föregående år, antalet valideringar är få om man jämför med antalet genomföra kurser.<sup>11</sup>

I dialog med MYH framkommer att få valideringar görs, både inom yrkeshögskola, vuxenutbildning samt högskola. MYH arbetar på hur man kan nå ut med information kring validering genom olika kanaler. Det ökade behovet av omställning på arbetsmarknaden har bidragit till att validering nu har blivit en viktig diskussionsfråga. ESF-projektet Valideringslyft, där MYH är projektägare, genomförs i samverkan med Sveriges 21 regioner, Skolverket, Tillväxtverket, Arbetsförmedlingen, Sveriges kommuner och regioner (SKR), Sveriges universitet- och högskoleförbund (SUHF), LO samt Svenskt näringsliv. Projektets mål är att öka förutsättningarna för regionerna att arbeta med validering. På lång sikt ska arbetet ge ökad likvärdighet, kvalitet samt rättsäkerhet i genomförandet av validering.<sup>12</sup>

När det gäller Yrkeshögskolan och antalet individer som söker med reell kompetens så antogs 13% av de sökande år 2020 genom den urvalsgruppen. Där har det inte heller skett någon större förändring. Under åren 2016–2019 låg siffran på 12–14%. År 2019 gjordes en utredning för att ta reda på hur man arbetar inom Yrkeshögskolan med tillgodoräknande av kurser. Utredningen visade att 2–3,5% av de studerande har minst en tillgodoräknad kurs i utbildningen. Inom Yrkeshögskolan finns så kallad YH-flex, vilket innebär att man som studerande inte behöver läsa hela utbildningen om man har erfarenhet som motsvarar kunskapskraven för kurser i utbildningen, i genomsnitt så har de studerande kunnat tillgodoräkna sig 60% av utbildningen.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Myndigheten för Yrkeshögskolan Valideringsrapport 2021 "Läge och utveckling av validering nationellt och regionalt"

<sup>11</sup> Ibid

<sup>12</sup> [www.myh.se](http://www.myh.se)

<sup>13</sup> Myndigheten för Yrkeshögskolan Valideringsrapport 2021 "Läge och utveckling av validering nationellt och regionalt"



Tillväxtverket har fått i uppdrag av regeringen att stötta regioner i arbetet vad det gäller kompetensförsörjning, ett fokusområde för det innefattar validering, att ta fram effektiva metoder för validering. Det återstår mycket arbete innan en gemensam struktur i regionerna för validering kan etableras. Tillväxtverket framhåller att validering som verktyg behöver bli mer känt, både för organisationer, företag samt den enskilda individen. Tillväxtverket hoppas, genom projektet Valideringslyft, att regionerna ska få möjlighet att ta fram likartade strukturer för validering.<sup>14</sup>

I november 2015 beslutade regeringen att tillsätta en kommitté, den s.k. Valideringsdelegationen. Uppdraget bestod av att följa upp, driva och stödja ett utvecklingsarbete inom området validering. Delegationen skulle analysera omfattning, möjligheter samt resultat av validering inom utbildning och arbete. I den sista lägesrapporten som skrevs av delegationen 2019 *”Läge och utveckling av validering – årlig redovisning”* lyfte man fem prioriterade områden inom validering: överförbarhet mellan kvalifikationer, ansvar på nationell samt regional nivå, hög kvalitet, resurser och organisation och sist men inte minst information och vägledning.

I rapporten framkommer det bland annat att det behövs en regional samverkan kring validering med företrädare för arbetslivet samt kommunala och regionala aktörer inom kompetensförsörjningsområdet. För att kunna ge valideringens resultat legitimitet är det också viktigt att kvaliteten i genomförandet är hög och att utföraren har rätt kompetens samt att metoderna är kvalitetssäkrade.<sup>15</sup> Vikten av kvalitet i validering framkommer även i projektgruppens dialog med MYH.

## Validering inom Arbetsförmedlingen

Målgruppen för anvisning till validering hos Arbetsförmedlingen är arbetslösa eller de som riskerar att bli arbetslösa och är arbetssökande, från och med den dagen individen fyller 25 år. Undantag från ålderskravet ges till personer som har en funktionsvariation som innebär nedsatt arbetsförmåga, har fyllt 18 år och står långt ifrån arbetsmarknaden på grund av särskilda skäl, tillhör etableringen och sist men inte minst om deltagaren deltar i jobb- och utvecklingsgarantin.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> Läge och utveckling av validering-årlig redovisning. Maj 2019. Valideringsdelegationen 2015–2019.

<sup>16</sup> Myndigheten för Yrkeshögskolan Valideringsrapport 2021 ”Läge och utveckling av validering nationellt och regionalt” s.10

Som inskriven på Arbetsförmedlingen går man igenom en inledande kompetenskartläggning där man kartlägger tidigare erfarenheter samt tidigare utbildning där det inte finns någon formell dokumentation. Efter den inledande kartläggningen bedömer arbetsförmedlaren om validering för den sökande är en lämplig insats, valideringen ska vara lämplig både för den sökande samt ur ett arbetsmarknadspolitiskt perspektiv. Det är viktigt att resultatet av valideringen utmynnar i lämpliga insatser som kompetensutveckling, det kan handla om vidareutbildning och matchning mot arbetsmarknaden. Inskrivna kan erbjudas särskilt stöd i valideringsinsatserna förutsatt att det är arbetsmarknadspolitiskt motiverat. Resultatet av valideringen ska leda till ett kartläggningsutlåtande som innehåller planering med andra insatser eller ett kompetens-intyg som innehåller ett kompletteringsutlåtande eller ett kompetensbevis.<sup>17</sup>

Valideringsmodellen som Arbetsförmedlingen använder är förankrad med upphandlade branschmodeller vad det gäller bristyrken, omsättningsyrken, samt yrken kopplade till snabbspår och arbetsmarknadsutbildningar. Deltagaren väljer själv bland de leverantörer som Arbetsförmedlingen har upphandlade. Idag finns det avtal inom bygg, mobila maskiner, måleri, fastighet, el, restaurang, transport samt vård- och omsorg. Det finns ett par yrkesområden där man planerar att ingå i avtal, dessa är VVS, mekaniker, fordonslackering samt produktion inom industrin.<sup>18</sup>

Arbetsförmedlingen följer upp resultatet av validering och har ett väl utvecklat uppföljningssystem för detta. Syftet med uppföljningarna är att kunna se om valideringen har lett till kompletterande arbetsmarknadsutbildning, anställning, studier eller andra insatser.<sup>19</sup>

Enligt Arbetsförmedlingen har antalet valideringar sjunkit sedan 2018. Arbetsförmedlingen får från arbetslivet anvisningar om validering och dessa har minskat från 797 aviseringar år 2018 till 233 aviseringar 2020. Om man ser till hur det ser ut med valideringar inom branscherna så har även dessa minskat, från 5700 år 2018 till 3600 föregående år. Däremot kan man se att antalet yrkeskategorier där validering är möjlig har ökat från 61 yrken de senaste åren till idag 100 yrkeskategorier. En bidragande orsak till att antalet valideringar inom arbetslivet har minskat är den pågående pandemin.

---

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Myndigheten för Yrkehögskolan Valideringsrapport 2021 "Läge och utveckling av validering nationellt och regionalt" s.11

<sup>19</sup> Ibid.

Arbetsförmedlingen planerar att fortsätta med upphandling av validering inom flera yrkesområden och att göra en översyn av befintliga valideringsmodeller.<sup>20</sup>

Anvisningar om validering sjönk mellan 2019–2010, däremot kan man nu 2021 se en liten förbättring.<sup>21</sup> År 2020 anvisades totalt 233 inskrivna på Arbetsförmedlingen till validering, 2021 är det än så länge 96 inskrivna som anvisats till validering. Om man ser till andelen aviserade till validering utifrån födelseland så var det år 2020 67,4% som var födda i ett utomeuropeiskt land, 21,9% var födda i Sverige och 10,7% födda i ett annat land i Europa. Motsvarande siffror för nuvarande år vad det gäller andelen födda i ett utomeuropeiskt land 45,8%, 38,5% är födda i Sverige och 15,6% födda i ett annat land i Europa.<sup>22</sup>

### **Validering som verktyg i skolan**

Individer som söker sig till studier är i behov av vägledning, kartläggning av tidigare utbildnings- och yrkeserfarenheter för att kunna göra väl underbyggda val. För individer med införskaffade arbets- och livserfarenheter är det viktigt att få förståelse, kunskap om valideringsprocessen, som rent teoretiskt skulle kunna korta ned individens utbildningstid. Den primära och inledande kartläggningen kan således vara kommunerna till stor hjälp avseende organiseringen av provningar och utbildningar och kan på så sätt betraktas som resurseffektivt.

Den kommunala vuxenutbildningen utgår från individens behov och förutsättningar, vilket enligt Valideringsdelegationen bör betraktas som att individer med kunskaper och kompetenser inte ska behöva studera de delar i en utbildning som införskaffats på motsvarande sätt. Studieplanen som upprättas behöver därför betraktas som en handlingsplan med tydlig dokumentation kring vilka delar av individens införskaffade kunskaper som kan bli erkända. I kontakt med en utbildningsanordnare, som bedriver utbildningar inom bland annat vård och omsorg samt barn och fritid där man kontinuerligt arbetar med validering inom de utbildningarna så validerar man mot betyg i de kurser som ingår i kursplanen. Det innebär att om läraren anser att en elev har uppnått de mål som krävs för en kurs, genom tillexempel arbetslivserfarenhet, så

---

<sup>20</sup> Myndigheten för Yrkehögskolan Valideringsrapport 2021 "Läge och utveckling av validering nationellt och regionalt"

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> Ibid.

har eleven möjlighet till att göra provning. Eleverna valideras därmed mot betyg och inte mot intyg.

Valideringsprocessen hos den utbildningsanordnare projektgruppen varit i kontakt med görs i fyra steg:

1. en analys som ska visa på syftet med valideringen
2. en självskattning samt kartläggning
3. därefter görs en prövande validering vilket innebär att eleven, muntligt och skriftligt, synliggör om man uppfyller normkrav,
4. den sista och avslutande delen av valideringsprocessen innebär att det läggs upp en plan för vad som återstår för att bli färdigutbildad inom valt yrkesområde.

Enligt rektorn hos utbildningsanordnaren är dock efterfrågan på validering inte särskild hög. Under 2020 var det endast 20 elever, folkbokförda i Botkyrka kommun, som genomgick validering. Det framhålls även att det är få elever som vill bli validerade om de saknar praktiska kunskaper även fast eleverna besitter goda kunskaper inom relevant område samt har en bred livserfarenhet som skulle kunna ligga till grund för valideringen. I stället vill eleverna ofta läsa kurserna för att förnya sin kunskap.

### **Validering på Island och i Norge**

Under seminariet deltog representanter från Island och Norge. Vi kommer nedan att kortfattat beskriva hur dessa två länder arbetar med validering. Eftersom det i en eventuell framtida projektansökan skulle vara användbart att titta närmare på både Islands samt Norges sätt att arbeta med valideringsprocessen.

På Island har man så kallade ”Education and Training Service Center, ETSC” som är ett samarbete mellan flertalet olika myndigheter. Denna verksamhet är finansierad av utbildningsdepartementet, alltså finansieringen sker via stadsbudget.<sup>23</sup>

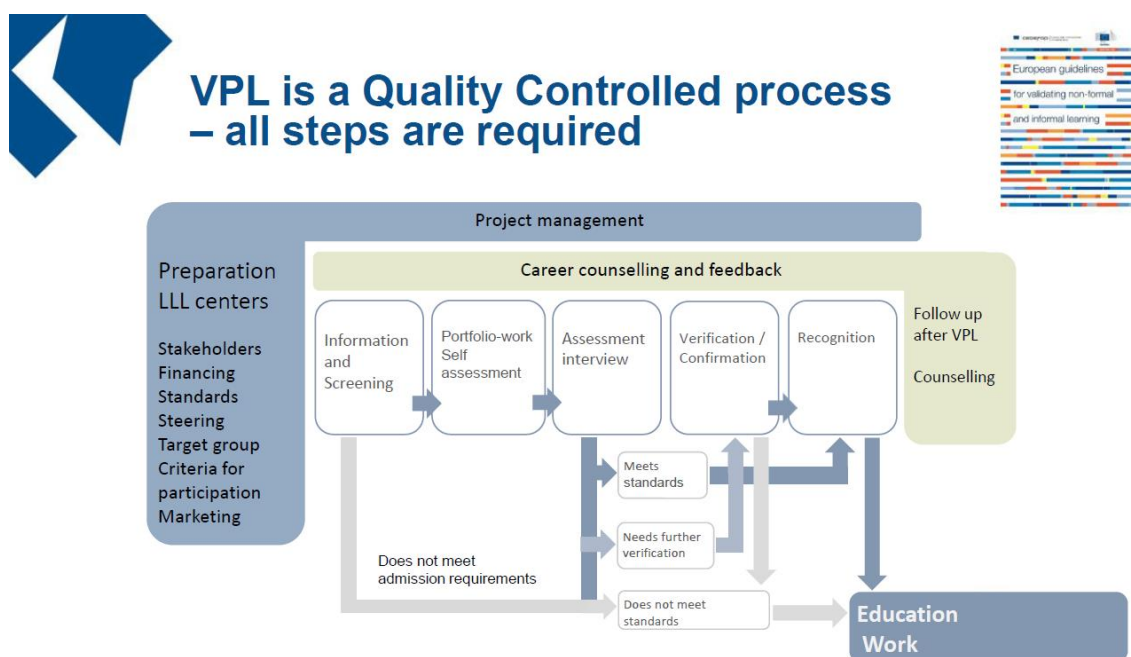
Kopplat till detta finns det 14 ”Life long Learning centers”, här erbjuds olika kurser, rådgivning samt validering. Målgruppen för denna verksamhet är vuxna individer i

---

<sup>23</sup> Seminarium med Skolverket ”validering och vägledning för att förkorta individens utbildningsväg” den 13 april 2021.

arbete som inte har slutfört gymnasieskolan. De som arbetar på dessa center är utbildade studie- och yrkesvägledare, lärare samt projektledare. Projektledarna har olika bakgrund, men de flesta är lärare eller studie- och yrkesvägledare i grunden.<sup>24</sup>

Islands valideringsprocess ser ut enligt nedan:



25

I april 2014 gjordes en undersökning kring utfall av denna valideringsprocess där man fick in totalt 419 svar, 27,7% började studera, 34,1% avslutade studier som de tidigare påbörjat, 16,7% uppgav att de fick en bättre förståelse för sin karriärutveckling. I undersökningen frågade man även hur viktig studie- och yrkesvägledaren var i processen, där uppgav en majoritet, 51,1% av 436 tillfrågade individer, att studie- och yrkesvägledningen var mycket viktig och 37,8 % svarade att studie- och yrkesvägledningen var viktig.<sup>26</sup>

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> Seminarium med Skolverket "validering och vägledning för att förkorta individens utbildningsväg" den 13 april 2021.

<sup>26</sup> Seminarium med Skolverket "validering och vägledning för att förkorta individens utbildningsväg" den 13 april 2021.

I Norge arbetar man med något som heter ”Kompetanse Norge” som ligger under kunskapsdepartementet. Deras uppdrag är att styrka befolkningens kompetens samt säkra arbetsmarknadens tillgång till kompetenta samt omställningsbar arbetskraft. Här jobbar man med fokus på ”realkompetansevurdering”, målgruppen är personer som fyllt 25 år och har fullgjort norsk grundskola.<sup>27</sup>

Valideringsprocessen ser ut enligt följande:



28

Efter genomgången ”realkompetansevurdering” följer dokumentation, vilket kan leda till kompetensbevis, vidare upplärning inom det aktuella området, examensprov eller intyg.<sup>29</sup>

I Norge har man ”Offentlige karrieresentre” där det erbjuds kostnadsfri karriärvägledning för samtliga över 19 år. Här kan man få vägledning och information inför utbildning

---

<sup>27</sup> Ibid

<sup>28</sup> Seminarium med Skolverket ”validering och vägledning för att förkorta individens utbildningsväg” den 13 april 2021.

<sup>29</sup> Seminarium med Skolverket ”validering och vägledning för att förkorta individens utbildningsväg” den 13 april 2021.

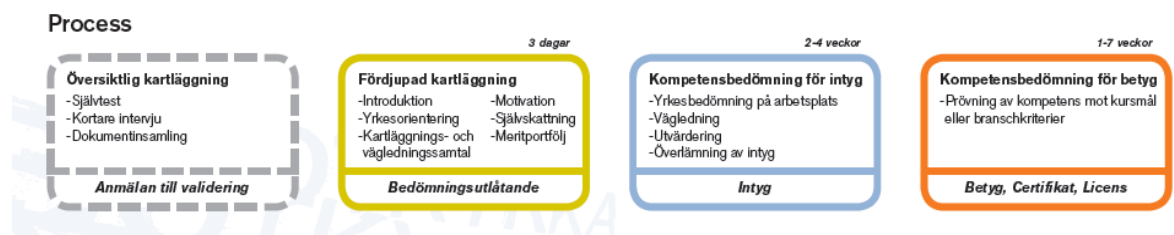
och/eller arbete, dessa styrs av kommunerna och medborgare går till det karriärcenter i den kommunen de är folkbokförda.<sup>30</sup>

## Validering i Botkyrka kommun

I dagsläget har Botkyrka kommun inga valideringsinsatser, förutom det arbete kring kompetenskartläggning som görs på START samt Jobbcenter. Under åren 2008–2012 prövade kommunen en egen modell för validering inspirerad av OCN-metoden. Frågan om validering har aktualiserats på nytt eftersom det kan vara en del i att nå ökade övergångar till arbete eller vidare utbildning och går i linje med det livslånga lärandet.

I samtal med en medarbetare från Jobbcenter som under denna tid arbetade nära den arbetsgrupp, som på uppdrag av Arbetsförmedlingen arbetade med validering, berättar att den huvudsakliga inriktningen för validering var mot yrkeskategorierna vård och omsorg samt barn och fritid. Det fanns även senare ett avtal med Motorbranschens yrkesnämnd. Man hade även en särskild insats för att validera individer med asperger, målgruppen var de individer som på ett eller annat sätt redan varit i kontakt med arbetslivet men att det av olika anledningar inte fungerade.

I det arbetet med validering i Botkyrka kommun så användes en modell enligt nedan. Modellen inleds med en kartläggning följt av en arbetsplatsförlagd kompetenskartläggning. Valideringen mynnade sedan ut i intyg och, om det var aktuellt, kompletterande utbildning.



<sup>30</sup> Ibid



### OCN-metoden (open collage network)

OCN-metoden är en kvalitetssäkrad metod som används för validering inom arbetsmarknadsinsatser. Idag använder både kommuner, företag och organisationer metoden för att öka anställningsbarheten, öka samverkan mellan deltagande aktörer, genomförande och planerande av utbildningsinsatser, hantera nödvändig omställning hos individer samt även för att kvalitetssäkra verksamheter genom att synliggöra kraven på kompetens.<sup>31</sup>

Målgruppen för OCN metoden är individer som står utanför arbetsmarknaden, och som genom denna metod få en möjlighet att synliggöra icke formella samt informella kompetenser.<sup>32</sup>

### Validering i branscher

Vi har gjort nedslag i några branscher där man arbetar med validering som verktyg. Den här typen av validering genomförs i branscherna, och kan genomföras i samarbete med den kommunala vuxenutbildningen, men det fungerar inte alltid då valideringen inte alltid kan kopplas till den formella utbildningen. Valideringen används också som verktyg för att höja statusen i branscherna genom att man definierar kompetenskraven vilket leder till tydligare karriärvägar.<sup>33</sup> Det är respektive bransch som är ägare samt ansvarar för sina valideringsmodeller.<sup>34</sup> Från staten finns det ett intresse att utveckla kvalitetssäkrade samt likvärdiga valideringsmodeller. Ett förslag kom därför från Valideringsdelegationen att branschvalideringen skulle få statlig medfinansiering, vilket finns i ett förslag i förordningen (2020:268) där Myndigheten för Yrkeshögskolan är ansvarig.

Nedan sammanfattas den information vi har inhämtat kring yrkesvalidering i några av de branscher vi har varit i kontakt med. Vi har valt nedanstående branscher just för att de är mansdominerande, då vi i andra delar av rapporten har fått med perspektiv från kvinnodominerande yrken som vård och omsorg samt barn och fritid.

---

<sup>31</sup> Webbinarium med Nordiskt Valideringsforum den 9 mars 2021.

<sup>32</sup> Webbinarium med Nordiskt Valideringsforum den 9 mars 2021.

<sup>33</sup> Myndigheten för Yrkeshögskolan Valideringsrapport 2021 "Läge och utveckling av validering nationellt och regionalt" s.7

<sup>34</sup> Validering för kompetensförsörjning och livslångt lärande. SOU 2019:69. s 278.



## Elbranschens centrala yrkesnämnd (ECY)

Vi har tagit kontakt med elbranschens yrkesnämnd eftersom vi vill veta hur efterfrågan på validering i branschen ser ut samt om de använder sig av särskilda verktyg för validering. Vi vill också få en bild av hur arbetsgivare ser på validering samt betyg.

ECY är ett samarbete mellan Installatörsföretagen samt Svenska elektrikerförbundet. Yrkesnämndens uppgift är att se till att el-utbildningarna i Sverige håller den kvalitet som branschen efterfrågar.<sup>35</sup>

ECY tillhandahåller validering som genomförs av certifierade yrkesbedömare via avtal med Arbetsförmedlingen. Totalt genomfördes 2019 ca 60 valideringar, och lika många 2020. Efter en avslutad validering blir den validerade rekommenderade kurser som behöver läsas för att kunna få en anställning. De flesta som valideras saknar någon del av utbildningen. Projektgruppens kontakt på ECY menade att det brukar ta stopp i många fall, antingen för att det som saknas inte erbjuds eller för att individen inte vill.

## VVS-branschens yrkesnämnd

Vi har också varit i kontakt med VVS-branschens yrkesnämnd för att få en inblick i hur de jobbar med validering. Syftet med det är att få reda på om de använder särskilda verktyg för validering och hur efterfrågan på validering i branschen ser ut, samt få en bild av hur arbetsgivare inom branschen ser på valideringsintyg och betyg.<sup>36</sup>

VVS-branschens yrkesnämnd är en gemensam organisation för Byggnads och Installatörsföretagen. Arbetsmarknadens parter samarbetar genom yrkesnämnden när det gäller utbildningar inom VVS-branschen; VVS-montörer, industrimontörer, VVS-isolerare, isolerings plåtslagare samt sprinklermontörer.<sup>37</sup>

## Valideringen genomförs i tre steg

**Steg 1** motsvarar halvvägs på gymnasieskolan. Det steget är nytt så där vet de inte så mycket gällande anställningsbarhet men det är möjligt att efter avklarad validering söka anställning som lärling i period 4 av totalt 10 perioder.

---

<sup>35</sup> <https://ecy.com/>

<sup>36</sup> <https://vvsyn.se/om/>

<sup>37</sup> <https://vvsyn.se/om/>

**Steg 2** motsvarar kunskaper från gymnasieskolan och där är det också en lärlingsanställning som krävs och validanden blir inskriven i period 7 (av 10). För de som saknar kontakter kan det krävas lite jobb för att få en lärlingsanställning men de ser inte att det skulle vara svårare att få en anställning för en validand jämfört med en elev som går ut gymnasiet inom VVS-programmet.

**Steg 3** motsvarar en färdig VVS-montör och att det är stor efterfrågan på VVS-montörer vittnar både Arbetsförmedlingen och SCB om.

### Fastighetsbranschens utbildningsnämnd

Fastighetsbranschen har tillsammans med Fastighetsbranschens utbildningsnämnd arbetat fram ett valideringsverktyg, FAVAL, detta är ett verktyg som används för att validera mot reellkompetens inom yrkesområdena fastighetsförvaltare, fastighetsingenjör, fastighetstekniker, fastighetsvärd samt fastighetsskötare. Först görs en kartläggning samt självskattning, därefter valideras individen mot intyg eller kompetensbevis. Om individen valideras mot intyg utarbetas därefter en utbildningsplan för att individen ska kunna läsa in det som saknas. Individen kan även bli validerad mot kompetensbevis, då erhålles ett kompetensbevis för vald yrkesroll. En validering mot intyg kan leda till en validering mot kompetensbevis. Valideringen sker vid någon av alla de testcenter som finns, testerna bygger på kursplanerna för respektive yrkesroll.<sup>38</sup>

### Validering Väst

Västra Götalandsregionen har tillsammans med kommuner samt kommunalförbunden i Västra Götaland byggt en plattform som syftar till att ge ökad kunskap och en bättre översikt samt samverkan vad det gäller kompetensförsörjning- och utbildningsområdet.<sup>39</sup>

Plattformen ska fungera som ett gemensamt stöd för valideringsverksamhet. *Validering Västs* fokus under 2021 är bland annat att utveckla, implementera samt sprida branschvalideringsmodeller och metodmaterial för validering inom vuxenutbildningen. Valideringsverksamheten startade 1998 under kunskapslyftet. Med stöd från ESF inrättades 2001 ett valideringscentrum som en enhet inom vuxenutbildningsförvaltningen i Göteborg med samarbetspartners som LO, TCO, Svenskt Näringsliv samt Företagarna. Verksamheten överfördes 2004 till Göteborgsregionens

---

<sup>38</sup> <https://faval.info/validering/vad-ar-faval/>

<sup>39</sup> <https://www.valideringvast.se/om-oss.html>

kommunalförbund, GR, som bildade ett dotterbolag vid namn Meritea AB (2012 ändrades namnet till Validering Väst).<sup>40</sup>

Valideringsverksamheten har samverkat med arbetsmarknadens parter samt branscher för att säkerställa att valideringsutbudet blir behovsstyrt samt har god kvalitet och även är tillgängligt, med både nationell och regional förankring i Västra Götalandsregionen.

Projektgruppen har haft dialog med Validering Väst för att få deras syn på validering och inspiration kring hur man kan samverka i arbetet med validering. Validering Västs uppdrag är att få till fler valideringar med bra kvalitet. Strategin för uppdraget är att påverka nationella beslutsfattare, arbeta med metoder för validering, processer och strukturer för hållbara förutsättningar. Validering Väst jobbar med validering inom branscher, vuxenutbildning, yrkeshögskola, universitet/högskola, SeQF samt KUB/FYR-modellen där målgruppen är individer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

## **Studie- och yrkesvägledning**

Nedan redogörs för hur Botkyrka vuxenutbildning arbetar med studie- och yrkesvägledning. En redogörelse för vad studie- och yrkesvägledare har att förhålla sig till i sin profession enligt Skolverket samt enligt de etiska riktlinjerna kommer att redovisas nedan.

### **Studie- och yrkesvägledning Botkyrka vuxenutbildning**

Syftet med studie- och yrkesvägledning är att som sökande få möjligheten att utveckla sin kompetens kring de olika val man ställs inför gällande studier och yrken, att ges möjlighet till stöd i att identifiera sina begränsningar, möjligheter, påverkansfaktorer och mål. Studie- och yrkesvägledningen ger den sökande stöd i att söka information om bland annat det svenska utbildningssystemet, studiefinansiering, betyg samt examens- och slutbetygsdokument. Studie- och yrkesvägledaren kartlägger den sökandes tidigare utbildnings- samt yrkesbakgrund och skapar utifrån detta, tillsammans med den sökande, en handlingsplan mot de studie- och yrkesmål den sökande har.

Studie- och yrkesvägledningen på vägledningseenheten i Botkyrka kommun vänder sig till alla vuxna från 20 år som är folkbokförda i Botkyrka kommun och som vill

---

<sup>40</sup> Ibid.

diskutera bland annat utbildning och yrkesliv, framtid och mål eller arbetsmarknad och studiefinansiering.

År 2012 fick arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen i uppdrag att utreda samt ge förslag till hur man skulle kunna upprätta en ny och mer effektiv vägledningsfunktion resultatet av detta var att studie- och yrkesvägledningen den 1 januari 2014 blev en fristående organisation inom förvaltningen. Från den 1 januari 2015 inkluderades studie- och yrkesvägledningen i Jobbcenters verksamhet. Från år 2016 sitter vägledningen i Botkyrka kommun i samma hus där SFI samt grundläggande vuxenutbildning bedrivs.

I Botkyrka kommun, Utbildning för vuxna, arbetar idag fem studie- och yrkesvägledare, varav en i dagsläget är föräldraledig. Studie- och yrkesvägledarna jobbar mot hela målgruppen för vuxenutbildningen i kommunen, presumtiva elever samt elever som är i pågående studier. Studie- och yrkesvägledningen finns till för de elever som studerar i egen regi inom SFI samt grundläggande vuxenutbildning och även för de elever som studerar hos de skolor som är upphandlade enligt auktorisationsavtal, det gäller gymnasiala yrkesutbildningar, gymnasiala teoretiska kurser samt SFI studieväg 3.

Den pågående pandemin har givetvis påverkat den studie- och yrkesvägledande verksamheten som därmed har fått ställas om och bli digital, fysiska möten såsom drop-in på plats, bokade samtal på plats. Besök i andra verksamheter samt klassrums information har helt ställts om till digitala lösningar. De digitala lösningarna har haft en del positiva effekter på tillgängligheten, de medborgare som av olika anledningar inte har haft möjligheten att fysiskt besöka oss har idag möjlighet att möta oss digitalt. Digitaliseringen har givetvis även haft en negativ påverkad hos de medborgare som har behov av att möta oss fysiskt men där det fysiska mötet under rådande omständigheter inte har kunnat erbjudas.

Innan den pågående pandemin var studie- och yrkesvägledningens drop-in på plats mycket uppskattad, detta erbjöds vid minst två tillfällen i veckan, á 3 timmar. I genomsnitt besökte 30–50 individer studie- och yrkesvägledningen per tillfälle. Studie- och yrkesvägledningen erbjuder sedan pandemins start, vägledning via telefon, i form av möjlighet till att boka in längre samtal samt även möjlighet att komma i kontakt med studie- och yrkesvägledningen via fasta telefontider, främst för kortare ärenden. Föregående år tog studie- och yrkesvägledningen emot 5603 samtal under de fasta telefontiderna. Studie- och yrkesvägledningen har under den pågående pandemin även erbjudit digitala möten via teams samt drop-in tillfällen via zoom samt kontakt via e-post.

## Studie- och yrkesvägledningens etiska riktlinjer

Sveriges vägledarförening har arbetat fram en etisk deklaration som studie- och yrkesvägledare ska kunna använda som stöd i arbetet med studie- och yrkesvägledning. Som studie- och yrkesvägledare ställs du inför komplexa frågeställningar där skyldigheter och behov kan behöva vägas mot varandra, de yrkesetiska riktlinjerna kan då finnas som stöd. Riktlinjerna ska även stöda studie- och yrkesvägledaren att självständigt ha möjlighet att agera vid eventuella intressekonflikter och lojalitetskonflikter.

Etiska frågor och ställningstaganden finns alltid närvarande i det studie- och yrkesvägledande arbetet.<sup>41</sup>

”SVF:s yrkesetik utgår från de etiska värden som kan härledas ur FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, Barnkonventionen, EU:s resolution om vägledning 9286/04 samt OECD (2007) Karriärvägledning – handbok för beslutsfattare”<sup>42</sup>

Det vägledande arbetet ska grundas i alla människors likavärde, individen ska stå i centrum och vägledningen ska inte styras av särintressen. Individen ska ges möjlighet till fria val samt egna beslut.<sup>43</sup>

Nedan följer de etiska riktlinjerna, tagna direkt från Sveriges vägledarförening:

### Profession

- Vägledare strävar efter att upprätthålla och utveckla sin professionella kompetens.
- Vägledare strävar efter att lära av varandra samt dela erfarenheter och kunskaper på ett systematiskt sätt.
- Vägledare följer den utveckling som sker avseende forskning, teorier och metoder inom området.
- Vägledare strävar efter god självkänedom och medvetenhet om egna attityder och värderingar gentemot individ och samhälle.

---

<sup>41</sup> <https://www.vagledarforeningen.se/deklaration/>

<sup>42</sup> <https://www.vagledarforeningen.se/wp-content/uploads/2016/12/SVF-Etisk-deklaration-2017.pdf>

<sup>43</sup> <https://www.vagledarforeningen.se/wp-content/uploads/2016/12/SVF-Etisk-deklaration-2017.pdf>

- Vägledare uppmärksammar gränserna för den egna professionen och hänvisar till annan kompetens när så kan vara nödvändigt för vägledningssökandes bästa.

### **Individ**

- Vägledares bemötande av individer grundas på respekt och en strävan efter att etablera goda relationer.
- Vägledare hanterar uppgifter om personliga förhållanden med respekt för individens integritet.
- Vägledare har kunskap om och följer gällande lagstiftning för tystnadsplikt och sekretess.
- Vägledare är tydlig med förutsättningarna för mötet och om sin egen kompetens, samt anpassar vägledningsinsatserna efter den sökandes behov och situation.
- Vägledare strävar efter att ge relevant, tydlig och objektiv information.

### **Samhälle**

- Vägledare har kunskap om de lagar, förordningar och mål som reglerar och påverkar vägledningsarbetet.
- Vägledare uppmärksammar samhällliga orättvisor och strävar efter att företräda individen.
- Vägledare strävar i urvalssituationer efter opartiskhet och neutralitet samt är beredd att motivera sina åsikter och handlingar.<sup>44</sup>

## **Studie- och yrkesvägledning enligt Skolverket**

Skolverket tog 2013 fram Allmänna råd för studie- och yrkesvägledning, dessa utgår från Skollagen (2010:800). Råden ska fungera som ett stöd vid planering samt genomförande av studie- och yrkesvägledning. Valmöjligheterna när det gäller utbildningar och yrken är stor, studie- och yrkesvägledningen ska arbeta för att ge individen förutsättningar att hantera frågor som rör studie- och yrkesval.<sup>45</sup>

Studie- och yrkesvägledning ska utgå från den sökandes behov och förutsättningar. Studie- och yrkesvägledningen ska anpassas för att på bästa sätt kunna stödja den sökande i dennes

---

<sup>44</sup> <https://www.vagledarforeningen.se/wp-content/uploads/2016/12/SVF-Etisk-deklaration-2017.pdf>

<sup>45</sup> Skolverkets publikation om allmänna råd – Arbete med studie- och yrkesvägledning. 2013.

valprocess samt att stödja den sökande i att genomföra sina beslut.<sup>46</sup>

Nedan följer aktuella bestämmelser för vägledningssamtal, direkt tagna från de allmänna råden.

Studie- och yrkesvägledningen bör se till att vägledningssamtalen planeras och genomförs så att

- Vidgar elevens perspektiv om såväl de egna förutsättningarna som olika utbildningar och yrken.
- Utmanar elevens föreställningar om yrken och utbildningar utifrån kön samt utifrån social och kulturell bakgrund.
- Ger eleven förutsättningar att utveckla sin förmåga att väga samman olika faktorer som har betydelse för studie- och yrkesval.
- Ger den individuella studieplanen en central roll i gymnasieskolan, gymnasiesärskolan och inom vuxenutbildningen.<sup>47</sup>

Nedan följer mål och riktlinjer för Vuxenutbildningen enligt läroplanen:

Vuxenutbildningens mål är att varje elev

- Får information om arbetslivets aktuella och förväntade kompetensbehov.
- Ges möjlighet att få sina kunskaper och kompetenser validerade.
- Utvecklar sin självkänedom och förmåga till studieplanering.
- Medvetet kan ta ställning till fortsatt studie- och yrkesinriktning på grundval av samlade erfarenheter och kunskaper.
- Ökar sin förmåga att analysera olika valmöjligheter och bedöma vilka konsekvenser dessa kan få.
- Har kännedom om arbetslivets och arbetsmarknadens villkor när det gäller bland annat arbetsrätt och arbetsmiljö generellt och om möjligt, inom sin studieinriktning.
- Har kännedom om möjligheter till vidare utbildning, praktik och arbete i Sverige och andra länder.
- Är medveten om att alla yrkesområden förändras i takt med teknisk utveckling, förändringar i samhälls- och arbetsliv samt ökad internationell samverkan och därmed

---

<sup>46</sup> Ibid.

<sup>47</sup> Skolverkets publikation om allmänna råd – Arbete med studie- och yrkesvägledning. 2013.



förstår behovet av personlig utveckling i yrket.

-Bidra till att presumtiva elever får information om skolans utbildningar.<sup>48</sup>

## Sammanhållna utbildningskedjor

Nedan redogörs i korthet för KLIVA-utredningen följt av en beskrivning av hur Botkyrka vuxenutbildning arbetar för att främja sammanhållna utbildningskedjor.

### Kliva-utredningen

Regeringen tillsatte en utredning den 26 juli 2018, ”*Stärkt kvalitet och likvärdighet inom Komvux för elever med svenska som andraspråk, KLIVA*” Syftet med utredningen var att utreda förutsättningarna till att ge SFI- studerande en utbildning av god kvalitet, anpassad efter den studerandes förutsättningar och behov. Det fanns ett behov av genomströmning samt att underlätta en kombination av SFI undervisning med andra vuxenutbildningar.<sup>49</sup> Utredning är relevant för syftet med förstudien då utbildningen i språk är en avgörande faktor för att få och behålla ett arbete, samt för att ha en möjlighet att ta sig vidare i studier.

Sammanhållna utbildningskedjor kan handla om olika typer av insatser som främjar individers stegförflyttningar. I utredningen *På väg – mot stärkt kvalitet och likvärdighet inom Komvux för elever med svenska som andraspråk*, har fokus legat på att nyanländas etablering, genom sammanhållna utbildning, kan främja individernas motivation och lärande.<sup>50</sup> I korthet innebär en sammanhållna utbildning ett sammanlänkat kursurval som behöver vara anpassat till målgruppernas olika, eller gemensamma, behov och förutsättningar. Först och främst är en sammanhållna utbildning till för individer som omfattas av utbildningsplikten, men gynnar även grupper som inte omfattas av plikten men som kan ha liknande, omfattande utbildningsbehov samt rättigheter att studera.

I korthet innebär utbildningsplikten att nyanlända som av Arbetsförmedlingen bedöms ha stort utbildningsbehov för att nå egen försörjning, ska ta del av utbildning för att matcha arbetsmarknadens krav. En arbetspraktik kan även ingå i den sammanhållna

---

<sup>48</sup> Förordning (SKOLFS 2012:101) om läroplan för vuxenutbildningen.

<sup>49</sup> Samverkande krafter – för stärkt kvalitet och likvärdighet inom Komvux för elever med svenska som andraspråk. Betänkande av KLIVA-utredningen Stockholm 2020, SOU 2020:66.

<sup>50</sup> Statens offentliga utredningar. Promemoria av utredningen för stärkt kvalitet och likvärdighet inom Komvux för elever med svenska som andraspråk (KLIVA) Stockholm 2019.



utbildningen. Den kunskap som införskaffats under en praktik kan således länkas samman med det formella lärandet i skolan <sup>51</sup>.



Källa: SKR

## Exempel på sammanhållna utbildningskedjor

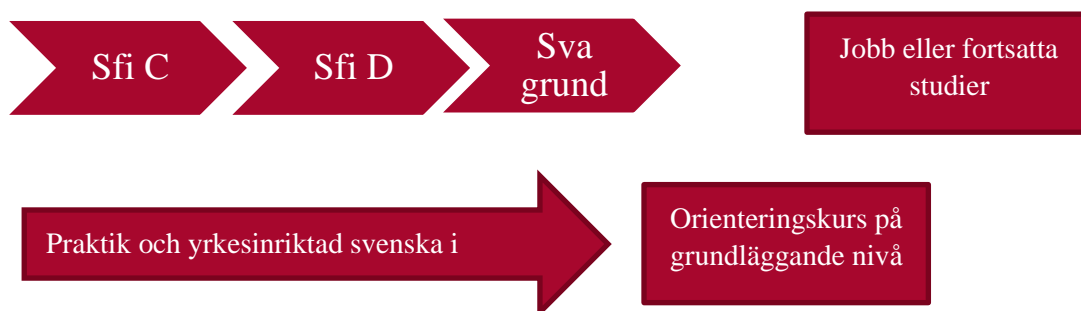
Botkyrka vuxenutbildning erbjuder utbildningar som är inriktade mot ett yrke; antingen SFI-yrkesspår eller kombinationsutbildningar. Nedan följer en kortare presentation av de utbildningsformerna.

### SFI-yrkesspår

I Botkyrka kommun har vuxenutbildningen sen många år tillbaka arbetat med yrkesorienterade språkutbildningar inom ramen för SFI. Koncepten bygger på undervisning i svenska och specifik yrkesinfärgning. Syftet med utbildningen är att studera svenska och samtidigt få inblick i hur en specifik bransch fungerar. Det finns i dagsläget fyra olika SFI-utbildningar som är yrkesinriktade. Utbildningarna tar emot elever från samtliga studievägar och erbjuder nivåerna C och D inom SFI samt svenska som andraspråk med en orienteringskurs inkluderad. De yrkesinriktningar som finns idag är barn- och fritid, vård- och omsorg, park och trädgård samt service.

<sup>51</sup> Ibid.

### Exempel på SFI yrkesspår



### Kombinationsutbildningar

Sedan 2019 bedriver Botkyrka vuxenutbildning även kombinationsutbildning, dels i egen regi, dels genom auktoriserade utbildningsanordnare.

Kombinationsutbildningarna är en annan form av sammanhållna utbildningskedjor och inkluderar både SFI och grundläggande svenska samt gymnasiala yrkesutbildningskurser. Vuxenutbildningen i Botkyrka erbjuder idag kombinationsutbildningar inom yrkesområdena kock samt våningsservice, i egen regi erbjuds park- och trädgårdsutbildning.

### Intressentanalys

Projektgruppen har identifierat olika aktörer och myndigheter som i förstudien kommer att kallas för intressenter. De bidrar med värdefull information och kunskap för att kartlägga olika behov som finns inom de olika områdena. Nedan presenteras de intressenter vi har använt oss av för intervjuer, enkätutskick samt dialog.

### Medborgarcenter

Botkyrka kommun har fem Medborgarcenter (MBC), ett kontor i varje kommundel. Här har invånarna i kommunen möjlighet att träffa samhällsvägledare som ger information om kommunens verksamheter. MBC tar bland annat emot frågor som berör utbildning och arbetsmarknad.

Vi har valt att ta hjälp av MBC för att få en inblick i vad de medborgare som besöker kontoren har för arbetslivserfarenhet samt utbildningsbakgrund. Vi vill även få en bild av om besökarna känner till möjligheten till validering samt vad de efterfrågar för att få en möjlighet att komma in på arbetsmarknaden.

## Jobbcenter

Jobbcenter i Botkyrka kommun erbjuder stöd till vuxna Botkyrkabor som behöver hjälp att komma in på arbetsmarknaden. Deltagarna kan få stöd i att anskaffa praktikplats, kortare utbildning eller/och åtgärdsanställningar. Stödet som erbjuds är individanpassat och startar med en kartläggning. För att få stöd hos Jobbcenter behöver individen vara inskriven på Arbetsförmedlingen alternativt socialtjänsten. De flesta av deltagarna är inskrivna hos socialtjänsten och blir remitterade därifrån.

Vi har valt att intervjua medarbetare som jobbar inom ESF-projektet Bas samt Enheten unga på Jobbcenter. Projektet Bas riktar sig till invånare mellan 30 - 64 år som är långtidsarbetslösa och behöver stöd att komma ut i arbete eller studier. Enheten Unga riktar sig till åldersgruppen 20 - 29 år. Dessa deltagare har ofta kombinationer av olika svårigheter, som kan handla om till exempel olika typer av diagnoser, ekonomiska problem eller sociala problem.

Vi vill få en så bred bild som möjligt av Botkyrkabornas tidigare arbetslivserfarenhet, deras vetskap om möjlighet till validering samt behovet av studie- och yrkesvägledning. Därav valet av dessa enheter då vi därmed fångar upp ett brett åldersspann.

## Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH)

Myndigheten för yrkeshögskolan är ansvariga för frågor som rör yrkeshögskolan. De beslutar, genom analyser av arbetsmarknadens behov, vilka utbildningar som skall ingå inom yrkeshögskolan och beviljar statliga medel till utbildningsanordnarna. MYH säkrar även utbildningarnas kvalitet, hanterar klagomål, utövar tillsyn samt tar fram statistik och följer upp resultat.<sup>52</sup>

När det kommer till området validering så har MYH tagit fram stöd och verktyg för de som arbetar med validering, bl.a. valideringskartan, som ger en överblick över möjligheterna till validering. MYH presenterar bland annat stöd för kompetenskartläggning, kompetensbedömning samt vägledning.

Projektgruppen har fört dialog med representanter från MYH som har lång erfarenhet av validering, både nationellt och internationellt. MYH jobbar med att finna kanaler att nå ut med information kring validering. Därför är det av intresse att genom denna förstudie visa på hur behovet av information ser ut.

---

<sup>52</sup> [www.myh.se](http://www.myh.se)

## **Vård- och omsorgsförvaltningen**

Vård- och omsorgsförvaltningen i Botkyrka kommun ger service och stöd till äldre personer, personer med funktionsnedsättning samt anhöriga.

I syfte att få en bild av hur kompetenshöjande insatser samt behovet av validering ser ut utifrån chefernas perspektiv, inom vård och omsorgsområdet har projektgruppen intervjuat en HR-chef på kommunledningsförvaltningen. Intervjun med HR-chefen berör fokusområdet validering.

## **Studerande på uppdragsutbildning inom vård och omsorg**

Regeringen har beslutat om ett äldreomsorgslyft till följd av Coronapandemin. Syftet med uppdragsutbildningen är att anställda inom äldreomsorgen ska få möjlighet till fasta anställningar. Anställda kommer därför att erbjudas betald utbildning under arbetstid för att uppnå fullständig utbildning till undersköterska.

Eftersom förstudien har stort fokus på hur validering fungerar inom just området vård- och omsorg har en enkätundersökning skickats ut till samtliga elever på uppdragsutbildningen vid St. Botvids gymnasium.

## **Studerande inom yrkesvux**

Botkyrka vuxenutbildning erbjuder yrkesutbildning på gymnasialnivå inom olika yrkesområden. Yrkesutbildningarna är upphandlade enligt auktorisationsavtal och erbjuds därmed hos olika utbildningsanordnare.

En enkätundersökning har skickats ut till de som har startat yrkesvux under HT-20 samt VT-21 via Botkyrka vuxenutbildning. Enkäterna kommer att skickas ut uppdelat per yrkesgrupp då det kan vara relevant att se hur det ser ut i de olika yrkeskategorierna.

Vi har valt elever som studerar på yrkesutbildning eftersom det i de grupperna finns en stor möjlighet att fånga upp elever som har tidigare arbetslivserfarenhet inom det området de har valt att utbilda sig inom eller eventuellt har erfarenhet inom ett helt annat område än den valda yrkesutbildningen.

## **Xenter Yrkeshögskola**

Xenter Yrkeshögskola är en del av utbildning för vuxna i Botkyrka kommun. Xenter har utbildningar inom IT, teknik, administration, media och fastighet. Här studerar det omkring 500 elever dagligen.

Vi har intervjuat chefen för Xenter Yrkehögskola för att få en bild av hur de tänker kring sammanhållna utbildningskedjor samt alternativa vägar för behörighet till utbildning.

### **Arbetsförmedlingen**

Arbetsförmedlingen är en intressent som är aktuell vad det gäller fokusområdet validering. Arbetsförmedlingen kartlägger individer och gör bedömningar om validering är aktuellt, valideringen genomförs efter den inledande kartläggningen hos en yrkesbedömare hos någon av Arbetsförmedlingens leverantörer.<sup>53</sup> Arbetsförmedlingen har varit med och skrivit en valideringsrapport ”*Läge och utveckling av validering nationellt och regionalt*”, tillsammans med Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH).

Projektgruppen har varit i kontakt med representanter från Arbetsförmedlingen kring frågor som rör validering. Majoriteten av det som redovisas kring Arbetsförmedlingens arbete med validering är taget från bland annat rapporten som nämns ovan samt från Arbetsförmedlingens webbsida.

### **Stöd till arbete (START)**

START är till för målgruppen 18–35 år och som har en lindrig utvecklingsstörning, autismspektrumstillstånd eller förvärvad hjärnskada i vuxen ålder. Hos START blir en individ inskriven genom sin kontaktperson på Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller hos Socialtjänsten. START är ett samarbete mellan Botkyrka kommun och Samordningsförbundet HBS, där kommunerna Salem, Huddinge och Botkyrka samverkar. START stöttar individer i att komma ut i arbete/praktik och/eller studier. START berörs främst av fokusområdet studie- och yrkesvägledning.

Vi har haft dialog med en medarbetare på START i syfte att få en inblick i hur studie- och yrkesvägledningen skulle kunna nå målgruppen samt vilka studie- och yrkesvägledande insatser som skulle kunna vara aktuella.

### **Kommunala aktivitetsansvaret (KAA)**

KAA, det kommunala aktivitetsansvaret, i Botkyrka kommun arbetar med målgruppen 16–20 år. Det kan handla om ungdomar som inte har börjat gymnasiet, som har hoppat av gymnasiet eller som har studerat på gymnasiet men inte erhållit slutbetyg/examen.

---

<sup>53</sup> [www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se)

KAA stöttar ungdomar med studie- och yrkesvägledning bland annat när gäller att återuppta sina studier, antingen på gymnasiet, Komvux eller Folkhögskola.

Syftet med det kommunala aktivitetsansvaret är att motivera ungdomar som inte fyllt 20 år att påbörja eller slutföra sina gymnasiestudier.

Detta är en relevant målgrupp om vi fokuserar på ett av våra syften i förstudien, hur man skulle kunna arbeta för att utveckla den studie- och yrkesvägledande verksamheten i Botkyrka kommun, dels för att öka sysselsättningen dels med utökade informationsinsatser till samtliga målgrupper.

### **Vägledningseenheten på vuxenutbildningen**

Dialog har förts med studie- och yrkesvägledarna som arbetar på vuxenutbildningen i Botkyrka kommun. Studie- och yrkesvägledarna träffar en bred målgrupp, samtliga kommunmedborgare från 20 år och uppåt.

Det är relevant för förstudien att få in studie- och yrkesvägledningens perspektiv och erfarenheter avseende vad kommuninvånaren efterfrågar när det kommer till information som rör utbildning och yrkesliv. Projektgruppen vill ha studie- och yrkesvägledningens perspektiv på validering och syn på ett eventuellt framtida arbete med valideringsinsatser.

## **Resultat**

I detta kapitel kommer vi att presentera resultatet av samtliga intervjuer och enkätundersökningar. Resultatet presenteras under två underrubriker; intervjuerna underkategorier utifrån förstudiens syfte och enkätundersökningen utifrån urvalsgrupp samt uppdelat per yrkeskategori.

### **Resultat av intervjuer**

Nedan presenteras resultat av intervjuer fördelat per fokusområde samt urvalsgrupp. Först presenteras resultatet av fokusgruppsintervjuerna med Jobbcenter, fördelat på de två olika enheterna BAS samt enheten unga, integrerat med den intervju vi hade med en projektledare på Jobbcenter. Därefter följer resultatet av intervjun med HR-chefen som arbetar på vård- och omsorgsförvaltningen i Botkyrka kommun samt chefen för Xenter Yrkeshögskola. Därefter presenteras intervjuerna med verksamheterna START, stöd till arbete samt KAA, kommunala aktivitetsansvaret.

## Validering

Nedan redogörs för respondenternas svar kring området validering.

### Enheten unga

Validering på enheten unga inleds med att coacherna bokar tid med deltagarna och startar med att kartlägga deltagarens utbildning, arbetslivserfarenhet, språkkunskaper samt datorvana och noterar vilken typ av önskemål som deltagarna har. Kartläggningen tar också fram vilka förutsättningar deltagarna har. Samtal med studie- och yrkesvägledare bokas även in i de fall där behovet finns. Medarbetarna berättar under intervju att de i nuläget mestadels har deltagare som har låg utbildningsbakgrund, vilket innebär grundskoleutbildning, majoriteten av deltagarna ligger på SFI-nivå. Enheten unga har tidigare haft en målgrupp med något längre studiebakgrund, vilket har inneburit att deltagarna har avslutad gymnasieutbildning. Arbetslivserfarenheten hos deltagarna i dagsläget är likt utbildningsbakgrunden kort. Deltagarna har en del ströarbete bakom sig, många har aldrig jobbat på grund av psykiska och/eller fysiska hinder.

När det gäller statistik över könsfördelning på inskrivna i målgruppen var det från januari 2020 fram tills nu 45% kvinnor respektive 55% män. Motsvarande i antal 318 kvinnor respektive 382 män.

Enhetens bedömning är att kunskapen om validering är låg bland deltagarna. Medarbetarna uttrycker att det inte finns ett stort behov av validering, vilket beror på att deltagarna som är inskrivna har ingen eller kort tidigare arbetslivserfarenhet. Medarbetarna belyser dock att en form av validering i kombination med någon av de insatser som de arbetar med skulle vara positivt för deltagarna. Om insats ”Extratjänst” kunde kombineras med validering efter avslutat arbete/praktik för att förkorta utbildningstiden skulle det troligen öka deltagarnas motivation.

### BAS

Målgruppen för ESF-projektet BAS är bred (långtidsarbetslösa 30–64 år) och därav också en variation gällande utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet. Projektledaren berättar att deltagare som uttrycker att de vill jobba får under tiden i projektet information om arbetsmarknaden, dess krav och annan riktad information mot den bransch deltagaren vill arbeta inom.

För perioden 1 april 2020 till och med 31 maj 2021 visar statistik över könsfördelning att av totalt 290 inskrivna var 183 kvinnor och 107 män, 63% kvinnor respektive 37% män.



Medarbetarna på ESF-projektet BAS använder sig av 7tjugo metoden, vilket innebär att de under förutsättningslösa möten utan en specifik mall bygger upp ett förtroende mellan deltagare och coach, samt arbetar med olika typer av gruppaktiviteter. Utöver denna metod, som ska genomsyra hela projektet, finns det inget bestämt kartläggningmaterial som alla coacher använder sig av. Den inledande kartläggningen är en process som kan ta längre tid då en del deltagare har svårt att språkligt uttrycka sig. En del av deltagarnas kunskaper och erfarenheter lockas oftast fram efter ett flertal samtal.

Under intervjun framkommer det att det kan vara en utmaning för coacherna att ringa in den faktiska kompetensen eftersom många av deltagarna har haft flera olika arbeten. Många har arbetat i andra länder vilket kan innebära att de saknar formell utbildning för det arbete som deltagarna i sina hemländer har utfört. De deltagare som är yrkeskunniga i branscher som finns i Sverige är de som är lättast att matcha ut på praktikplatser. Enligt projektledaren är det svårt att validera yrken där arbetssätt och arbetskultur skiljer sig från hur man arbetar i dessa yrken i Sverige.

Enligt respondenterna från BAS har deltagarna inte kännedom om validering. Även medarbetarna i BAS menar att de inte har tillräckliga kunskaper om validering. De berättar att det ibland går att hitta lärlingsplatser för deltagare som har utbildning/erfarenhet men inte rätt kvalifikationer för arbete i Sverige och att deltagare på det sättet kan nå en anställning. Gällande framtida behov av validering menar projektledaren att det är svårt att uppskatta i vilken omfattning men att det kommer finnas ett ökat behov på grund av antalet nyanlända i kommunen.

### **HR-chef på vård- och omsorgsförvaltningen**

Under intervjun vi genomförde med HR chefen på vård- och omsorgsförvaltningen kommer det fram att kunskapen om validering inom vård och omsorgsförvaltningen i Botkyrka kommun är låg både hos chefer samt hos anställda. Av den anledningen har inte validering använts för nyanställningar eller för de som arbetat en längre tid inom kommunen. HR chefen ser inte undersköterska som ett bristyrke i kommunen, vilket hon också påtalade är ganska unikt för just Botkyrka kommun. Även vikarier inom vård- och omsorg är utbildade, därav anställs inte personer utan utbildning. Vård- och omsorgsförvaltningen godkänner dock valideringsintyg. Det ska helst vara valideringar mot kurser där betyg har erhållits, snarare än intyg. I Botkyrka kommun är 90% av de anställda inom vård och omsorgsförvaltningen utbildade, de som inte är utbildade, alltså 10% är de som har jobbat inom vården i Botkyrka kommun i flertalet år.



### **START (stöd till arbete)**

I samtalet med en medarbetare på START så får vi en inblick i hur en kartläggning av en deltagares kompetens och arbetslivserfarenhet kan gå till. Kartläggning är en del utav en validering i den meningen att under dessa inledande kartläggningsamtal går igenom individens styrkor, svagheter, önskemål samt även vad deltagaren tidigare har erfarenhet av. Kartläggningen lägger en grund för hur de kan arbeta vidare med individen.

Målgruppen står långt ifrån arbetsmarknaden, flertalet arbetar med sådant de inte vill, det kan finnas en önskan om att studera vidare för att få det jobb som man vill ha men samtidigt ha svårt för att tillgodogöra sig studier av olika anledningar. Sett till könsfördelning så finns inga exakta siffror att presentera, men det är ungefär 40–45% kvinnor respektive 55–60% män. Ca 50% av deltagarna går ut i arbete eller studier, just nu är siffran högre och ligger på 75%.

De deltagare som inte går ut i arbete eller studier fortsätter med daglig verksamhet eller har ingen aktivitet alls, det kan bero på till exempel ångest eller andra besvär. Den här målgruppen har drabbats hårt av den pågående pandemin, då fysiska möten är A och O och distansundervisning via Komvux inte är ett alternativ som fungerar.

När START deltagarna är ute på praktik/arbete sker en ständigt pågående validering gentemot arbetsgivaren; vad kan man utföra på arbetsplatsen? och vad man har svårare för att utföra på arbetsplatsen? START går i god för vad deltagaren klarar av rent arbetsmässigt. START har en lista de utgår ifrån, med 25 olika personliga egenskaper som används i arbete/praktik som ett slags självskattningsverktyg, detta arbetssätt kan beskrivas som en form av validering.

### **Studie- och yrkesvägledning**

Nedan redogörs för respondenternas svar vad det gäller studie- och yrkesvägledning.

#### **Enheten unga**

Medarbetarna redogör för att behovet av studie- och yrkesvägledning är en ”periodare”, någonting som kommer och går, mycket beroende på vilka deltagarna enheten får in. Den nuvarande målgruppen har relativt kort studiebakgrund. Statistik från januari 2020 fram tills nu visar att av totalt 717 inskrivna har 290 en utbildning som motsvarar grundskola eller lägre, 4 personer har angett att de helt saknar utbildning och 14 personer har angett att de har ”annan utbildning”, 108 inskrivna har angett att de har gymnasial utbildning med grundläggande behörighet och 74 av de inskrivna har gymnasieutbildning utan grundläggande behörighet.

Det finns ett varierat intresse för att studera vilket påverkar behovet av studie- och yrkesvägledning. I många fall gäller studiefrågorna SFI. Coacherna som jobbar på enheten unga berättar att de kan stötta och vägleda personer med SFI frågor på egen hand, att de därför inte är i behov av studie- och yrkesvägledning. De uppskattar att ungefär 20–25% av deltagarna som är inskrivna i deras insatser har kännedom om möjligheten till studie- och yrkesvägledning.

Gällande behov av studie- och yrkesvägledning menar coacherna på enheten unga att det hade varit önskvärt med en möjlighet för dem att få ökade kunskaper om vägledning för att kunna stötta sina deltagare och skapa en brygga mellan Jobbcenter och vägledningsenheten. Enheten unga önskar mer stöd till anpassade studier, studiehjälp, uppföljning mm.

### **BAS**

BAS har deltagare som i varierande utsträckning känner till studie- och yrkesvägledning och möjligheterna att få tillgång till den. Några har studerat på Vuxenutbildningen tidigare, andra har det inte, några är inte studiemotiverade och andra har helt enkelt inte fått den informationen.

Projektledaren har sett att kunskapen om studie- och yrkesvägledning har ökat under tiden samarbetet mellan vägledningsenheten och Jobbcenter har fortgått. I många av de projekt som finns och är under planering hos Jobbcenter har studie- och yrkesvägledning en central roll. Deltagarna får alltid information om möjligheten till studier och studie- och yrkesvägledning men fokus hos deltagarna ligger ofta på jobb, därför blir frågor om studier sekundärt.

BAS har i sitt projektbeslut inskrivet att det ska ingå inspirationsbesök, som till exempel studiebesök hos olika lärosäten. På grund av pandemin har detta inte blivit av. Det är en studie- och yrkesvägledande insats som BAS menar kan sänka trösklar för deltagarna och motivera till studier. Fokus hos coacherna på BAS ligger i att inspirera deltagarna. De nämner även ”prova på” dagar på Vuxenutbildningen som en insats som skulle vara till stor hjälp.

### **Kommunala aktivitetsansvaret (KAA)**

I samtal med studie- och yrkesvägledare på KAA framkommer att studievägledning är en viktig insats som behöver erbjudas i god tid. Deltagarna behöver ofta stöd med studier och här skulle det vara bra om det fanns tillgång till studiecoacher. Målgruppen som finns hos KAA är individer som själva har svårt att söka upp studie- och yrkesvägledare på vuxenutbildningen, det här är individer som av olika anledningar inte har klarat av sina gymnasiestudier och är därför i stort behov av

studie- och yrkesvägledning samt även studiecoacher. Könsfördelningen inom KAA visar att män är överrepresenterade inskrivna i KAA, 60% män respektive 40% kvinnor.

### **Stöd till arbete (START)**

START har 60 personer per år pågående, 25–30 nya deltagare skrivs in varje år. Behovet av studie- och yrkesvägledning finns, för de deltagare som vill börja studera. START - deltagarna känner inte till möjligheterna till studie- och yrkesvägledning. Studie- och yrkesvägledningen skulle behöva synas mer utåt, till exempel mer besök på gymnasieskolor för att i ett tidigt skede fånga upp den här målgruppen.

### **Sammanhållna utbildningskedjor**

För att undersöka sammanhållna utbildningskedjor har vi intervjuat chefen för Xenter Yrkeshögskola.

På Xenter finns behörighetsgivande förutbildning (BFU) för vissa av utbildningarna. Förutbildningen är riktad direkt till den utbildning man sökt och innehåller kurser motsvarande de särskilda behörighetskraven för aktuell utbildning. Efter genomförd BFU, med godkända resultat, är man garanterad en plats på utbildningen. Några exempel på BFU är kortare utbildningar som motsvarar särskild behörighet i de gymnasiala kurserna, Dator och nätverksteknik, Elteknik, Pedagogiskt ledarskap, Svenska 2/Svenska som andraspråk samt Lärande och kommunikation.

Xenter Yrkeshögskola deltar i Myndigheten för yrkeshögskolans försöksverksamhet som kallas YH-flex. Verksamheten innebär en snabbare och mer flexibel väg till en yrkeshögskoleexamen, för den som redan har yrkeskunskaper som motsvarar en betydande del av en yrkeshögskoleutbildning. Syftet med YH-flex är att utveckla metoder för att genomföra bedömning av studerandes tidigare lärande som grund för omfattande tillgodoräknanden och med resultatet som utgångspunkt genomföra individualiserad kompletterande utbildning mot examen. De utbildningar som deltar är Automationsspecialist, Lärarassistent, Dokumentkontroller, Hiss- och rulltrappstekniker samt Elkonstruktör.

Xenter Yrkeshögskola fortsätter att, utifrån försöksverksamheten Yh-flex, utveckla ett stöd för genomförande av validering, tillgodoräknanden och genomförande av individualiserad kompletterande utbildning baserat på genomförd validering/tillgodoräknande.

## Resultat från enkäter

Nedan presenteras resultatet från enkätutskicken. Resultatet av enkäterna är presenterat uppdelat under två olika rubriker då dessa har gått ut till två olika målgrupper; pågående studerande inom yrkesvux samt medarbetare inom Botkyrka kommun som har påbörjat uppdragsutbildning inom vård och omsorg. Vi redovisar först resultatet från enkäterna från studerande på yrkesvux, därefter presenteras resultatet av enkäten som skickats ut till medarbetare som deltar på uppdragsutbildningen inom vård- och omsorg. Slutligen presenteras resultatet av enkäterna som MBC fått in.

### Studerande inom yrkesvux

Enkäten har gått ut digitalt till totalt 512 studerande inom yrkesvux, samtliga påbörjade sina studier höstterminen 2020 samt vårterminen 2021.

Enkäten har skickats ut till elever på samtliga yrkesinriktningar (Barn och fritid, vård och omsorg, fordon, data/media/information, försäljning/ekonomi/administration/service, hantverk/bygg/verkstadsteknik samt hotell/restaurang/turism).

Vi har fått in totalt 224 svar, vilket ger en svarsfrekvens på 44%. Om vi ser till könsfördelningen bland respondenterna så är det 164 kvinnor respektive 57 män samt 3 respondenter som inte vill uppge kön. Kvinnor är överrepresenterade vad det gäller samtliga studieformer på Komvux, med samtliga studieformer menar vi SFI, gymnasiala yrkesutbildningar, gymnasiala teoretiska kurser, grundläggande vuxenutbildning samt särskild utbildning för vuxna. Den totala könsfördelningen för de elever som var antagna hösten 2020 så var det 3549 kvinnor respektive 1823 män. Våren 2021 var antalet antagna studenter 4034 kvinnor respektive 2090 män.

När det kommer till respondenternas erfarenhet av den bransch de studerar inom så har 108 personer inte erfarenhet vilket motsvarar 48%, medan 116 personer har erfarenhet, vilket motsvarar 52%. Det är en relativ jämn fördelning vad det gäller att ha tidigare erfarenhet eller inte ha tidigare erfarenhet.

Av respondenterna som svarat ja på frågan om att de har yrkeserfarenhet inom det utbildningsområde de studerar inom så har 45% 1–3 års yrkeserfarenhet, 21% har 5–7 år erfarenhet eller längre.

Gällande kännedom om validering svarade 61% att de känner till validering respektive 39% som inte känner till validering. Totalt har 216 respondenter besvarat frågan. Det är alltså en övervägande del av respondenterna som känner till validering.

I enkäten hade vi en fritext fråga där respondenterna med egna ord fick beskriva vad de tänker att en studie- och yrkesvägledare kan hjälpa till med. Det är totalt 66 respondenter som har svarat på den frågan, av dessa så är det 28 respondenter som har en delvis riktig uppfattning om vad en studie- och yrkesvägledare kan vara behjälplig med.

### **Deltagare på uppdragsutbildning vård och omsorg**

Enkäten har gått ut till samtliga deltagare som vid tidpunkt för enkätutskick var antagna till uppdragsutbildningen inom vård och omsorg, totalt 25 personer, av dessa har 23 personer svarat, alla 23 personer har besvarat samtliga frågor. Av respondenterna så är 15 kvinnor och 8 är män. Samtliga respondenter uppger att de har arbetslivserfarenhet inom vården, 13 respondenter har angett att de har jobbat inom vården 5–7 år eller längre, 6 respondenter har arbetat inom vården i 3–5 år och 4 respondenter har angett en erfarenhet på 1–3 år.

När det kommer till frågan om kännedom kring validering så uppger 11 av respondenterna att de har känt till möjligheten till validering, 9 respondenter hade ingen kännedom och 3 respondenter har svarat att det inte vet.

En majoritet av respondenterna svarar att de känner till sina möjligheter att få studie- och yrkesvägledning, 16 av dem har svarat att de känner till möjligheten medan 5 av dem har svarat att de inte känner till möjligheten. Endast 2 respondenter har svarat att de inte vet.

### **Medborgarcenter**

Totalt har det inkommit 11 enkätsvar från Medborgarcenter (MBC).

*Av dessa så är det;*

- 9 respondenter, som inte vet vad validering är.
- 1 respondent har svarat ”har inga dokument att validera” vilket vi tolkar som att det finns en förståelse för vad validering är.
- 1 respondent har svarat ”vet vad det är och har kollat på det, men verkar krångligt och som en lång process”, den respondenten har arbetat som läkare i hemlandet i många år.

*När det kommer till utbildningsbakgrund ser det ut enligt följande;*

- 6 respondenter har grundskola från hemlandet som högst avslutade utbildning.
- 5 av respondenterna angivit gymnasialutbildning eller universitetsutbildning från

hemlandet.

- 2 av respondenterna med grundskola som högsta avslutade utbildning har ingen arbetslivserfarenhet, medan övriga respondenter har tidigare arbetslivserfarenhet.

Den respondent som har 15 års studiebakgrund har arbetat som lärare i sitt hemland. En har haft varierande arbeten både i hemlandet och i Sverige. En arbetade som försäljare i hemlandet samt inom restaurang i Sverige och en annan respondent arbetade som frisör i hemlandet och gör det även nu i Sverige. En annan respondent har arbetat med IT i hemlandet, den respondenten har angivit, på frågan *vad behöver du för information för att komma närmare arbetsmarknaden eller byta karriär*, svaret ser ut enligt följande: ”rätt stöd i hela utbildningsresan för att kunna hamna rätt på mitt drömjobb som It-tekniker” Flera av respondenterna svarar på samma fråga, att de behöver lära sig svenska. En annan respondent svarar på samma fråga ”behöver stöd med rätt vägledning stöd med CV-skrivning”.

## Problem- och behovsanalys

Nedan presenteras problem- och behovsanalys utifrån förstudiens fokusområden. Analyserna bygger på de data som redovisats under resultat samt den fakta projektgruppen inhämtat under omvärldsanalyserna, samt på den kunskap och erfarenheter som projektgruppen och styrgruppen besitter.

## Validering

Förstudien har ytterligare förstärkt projektgruppens ursprungliga tankar kring begreppet validering. Begreppet validering innefattar olika varianter och arbetssätt. Arbetssättet kring validering skiljer sig åt beroende på vilken typ av validering det handlar om. Branscherna vi har varit i kontakt med har modeller för de valideringar som de utför. Men dessa branscher är inom mansdominerade yrken och speglar det Valideringsdelegationen kommit fram till i sin slutrapport, om att huvuddelen av branschmodellerna finns just inom traditionellt mansdominerade områden.<sup>54</sup> Detta leder till ojämställdhet då det innebär att Arbetsförmedlingen anvisar fler män till att ta del av validering. Branschvalideringen behöver därför utvecklas för att omfatta fler yrken.

Det finns stöd för validering inom vuxenutbildningen som Skolverket har tagit fram, detta stöd är något som vuxenutbildningen skulle kunna titta närmare på och eventuellt arbeta vidare med.

Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) har tagit fram material och stöd för arbete med validering. Materialet kommer också kunna vara en del i den kompetensutveckling som studie- och yrkesvägledningen önskar.

Genom förstudiens gång har vi förstått att det finns mycket att arbeta med samt utveckla kring validering, både vad det gäller frågan kring hur man faktiskt ska arbeta med validering och även hur information kring möjligheter till validering ska nå ut. Något som vi nu funderar över är hur vi på ett framgångsrikt sätt skulle kunna arbeta med validering inom ramen för vuxenutbildningen i Botkyrka kommun. Regionala och även nationella riktlinjer skulle vara ett stöd i det arbetet. I ett eventuellt genomförandeprojekt skulle ett område kunna vara att närmare undersöka vilka

---

<sup>54</sup> Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande SOU 2019:69, s.357



modeller som vi inom vuxenutbildningen skulle kunna använda oss av samt tillsammans med andra kommuner samverka kring modeller för validering.

Det är också av vikt att de som ska arbeta med validering får adekvata utbildningar kring exempelvis handledning. Det är viktigt att ha rätt kunskaper och verktyg för både handledning och själva utförandet. MYH understryker att kvaliteten är viktig. Validering ska inte ses som en snabb genväg.

Inspirerande är det arbete som våra grannländer, Island och Norge, har vad det gäller validering. De har kommit långt i att utforma fungerande processer, som kanske skulle kunna vara något att titta närmare på om detta i framtiden skulle leda till ett genomförandeprojekt. I samtal med en projektledare för en annan ESF- förstudie, som har erfarenhet av valideringsarbete i bland annat Finland, framkommer att där är validering en inledande del för de som ska studera inom vuxenutbildningen. Det är ett moment som alltid ingår i starten av en utbildning. Det skulle därför vara intressant att i en genomförandefas lära sig av våra nordiska grannar och utveckla en modell för Botkyrka i samverkan med andra valideringsprojekt.

Vi får inte heller glömma medborgarens perspektiv på vad validering är, om vi som arbetar inom skola/utbildning och inom andra insatser i kommunen tycker att validering är svårt att definiera, då kan vi ana hur svårt det är för individer som inte har någon anknytning till skola/utbildning eller andra verksamheter där validering lyfts som begrepp. Validering som begrepp behöver därmed bli mer känt bland Botkyrkabor.

Av enkätsvaren att döma samt av studie- och yrkesvägledningens egna erfarenheter är det få som känner till möjligheterna till validering. Varför begreppet validering inte är känt i större utsträckning uppfattar vi till stora delar beror på att de yrkesgrupper som skulle kunna informera individer om validering inte har tillräcklig kunskap kring området. Validering kan handla om en kartläggning av personliga egenskaper, om arbetslivserfarenhet som ska värderas ut på en arbetsplats, om arbetslivserfarenhet som ska appliceras på kurser enligt kursplaner som ska mynna ut i prövning och betyg, det kan handla om validering som branscher utför, eller validering av utländsk utbildning, samt kombinationer av dessa. Kunskapsnivån kring validering behöver höjas.

För de som har blivit validerade, föreligger en annan problematik. Det kan handla om att den validerade inte vet vad denne ska göra med det valideringsintyg som erhållits eller att arbetsgivare har svårigheter att tolka valideringsintyget. Studie- och yrkesvägledningen får ofta frågor kring redan utfärdade valideringsintyg och vad ett



intyg är värt. Den typen av frågor är svåra att svara på så länge det saknas nationella riktlinjer för valideringsintyg. Har en individ fått yrkeskurser validerade mot Skolverkets kursmål för respektive kurs blir det däremot enkelt att anpassa vidareutbildning efter det, eftersom individen då erhåller betyg i kurserna efter prövning. Det blir då tydligt vilka kurser som saknas för att individen ska erhålla en komplett yrkesutbildning för att sedan ha möjlighet att bli anställd.

En möjlig väg i syfte att öka kunskapen om branschvalideringar, så att studie- och yrkesvägledningen kan bedriva ett aktivt arbete vad det gäller hänvisning till branschvalidering skulle kunna vara att bygga upp ett kontaktnät av branscher. Hur ett sådant arbetssätt skulle formas är en senare fråga.

Vi tror att validering, oavsett form, snabbare kan leda till jobb eller kompletterande utbildning. Om man som individ inte känner till möjligheterna till validering så kanske utbildningsvägen blir längre, antingen för att man genomgår kurs/utbildning i onödan, eller för att man i stället väljer ett helt annat yrke, i tron om att det går snabbare, inte för att det är det yrke man vill vara verksam inom.

Även om utmaningarna är många, skulle ett gediget arbete med validering troligen vara gynnsamt både för den enskilde individen, för samhället samt de branscher där det råder brist på arbetskraft. Med ett bevis på sin kompetens ökar individens möjligheter att få en anställning och att därmed att kunna försörja sig själv. Men vi ser även det som Valideringsdelegationen lyft om att validering behöver utvecklas och omfatta fler kompetensområden och yrken för att det ska bidra till jämställdhet. Så ett framtida fokus på traditionellt kvinnodominerade yrken är även ett behov vi kan identifiera. Ett sådant fokus skulle dessutom gynna branscher med brist på arbetskraft, som till exempel vård och omsorg.

Botkyrka kommun har dessutom tidigare erfarenheter av validering inom kvinnodominerade yrken som vård och omsorg, från det tidigare arbetet kan vi dra värdefulla lärdomar och ta med det i ett framtida utvecklingsarbete.

Ur en samhällsekonomisk synpunkt är validering gynnsamt i den meningen att individer blir självförsörjande i högre grad. För arbetsgivaren är den en fördel då de får en möjlighet att anställa både utbildade och kompetenta medarbetare.

## Studie- och yrkesvägledning

Resultaten av både intervjuer och enkäter visar på att kännedomen om möjligheten till studie- och yrkesvägledning är relativt låg, det kan vara att man inte vet vad studie- och yrkesvägledare kan hjälpa till med eller att man inte vet att studie- och yrkesvägledningen finns. I intervjuer med studie- och yrkesvägledarna på vägledningseenheten i Botkyrka så framkommer det att inte alla känner till att de finns, ofta kan de ha fått information om studie- och yrkesvägledningen av kollegor som arbetar med andra insatser i kommunen eller hos Arbetsförmedlingen. Här behöver studie- och yrkesvägledningen fundera på vilka åtgärder som skulle kunna öka kännedomen om att de finns.

Studie- och yrkesvägledare ger information vid kursstart till elever på SFI samt grundläggande vuxenutbildning i egen regi. Där ställs alltid frågan om eleverna känner till studie- och yrkesvägledningen, majoriteten av eleverna menar då att de inte känner till att studie- och yrkesvägledare finns.

Frågor som rör validering av utländska betyg, vidareutbildning, behörighetskrav samt studieekonomi är mycket vanligt förekommande, både hos aktiva studerande samt de som ännu inte påbörjat sina studier. De individer som söker kurser hos vuxenutbildningen på egen hand tar ofta kontakt med vägledningen, det visar sig ofta att man har sökt fel kurser och inte känt till möjligheten att få hjälp med detta i form av studieplanering med tillsammans med en studie- och yrkesvägledare.

Av förstudiens intervjuer, samtal, publikationer samt studie- och yrkesvägledningens egna erfarenheter framgår det att det finns ett behov av matchning mot yrkeskategorier där arbetskraftsbristen är stor. Studie- och yrkesvägledningen kan inte aktivt arbeta med enbart matchning som utgångspunkt eftersom att studie- och yrkesvägledningen ska utgå ifrån vad den enskilde individen vill samt har för möjligheter, oavsett om det handlar om bristyrke eller inte. Med det menat kan inte studie- och yrkesvägledningen aktivt matcha individer ut mot bristyrken. Men däremot arbetar studie- och yrkesvägledningen normkritiskt och strävar efter god självkänedom och medvetenhet om egna attityder och värderingar gentemot individ och samhälle.

Studie- och yrkesvägledaren kan i vägledningssamtalet vidga individens perspektiv om så väl de egna förutsättningarna som olika utbildningar och yrken. Studie- och yrkesvägledaren bör även i samtalet utmana individes föreställningar om yrken och utbildningar utifrån kön samt social och kulturell bakgrund. Vilket i längden kan leda till att fler ser bristyrken inom till exempel vård och omsorg som möjliga val.

Däremot skulle andra yrkesgrupper kunna arbeta aktivt med matchning på ett annat sätt. Det är dock inte bara arbete med matchning som är viktigt, informationsinsatser kring utbildnings- samt yrkesval är en betydande del, då välunderbyggda val vad det gäller utbildning och yrke ger bra förutsättningar för ett hållbart yrkesliv. Studie- och yrkesvägledningen har inte bara en betydande roll i ett första val av utbildning och yrke utan även när det handlar om karriärväxling. Här behövs informationsinsatser om vad det finns för alternativ och möjligheter till att byta utbildnings- eller yrkesbana.

Det finns ett behov av att som individ få vetskap kring vilka valmöjligheter som finns. Vid intervjuer med vägledningseenheten på Botkyrka vuxenutbildning framkommer det att flertalet individer blir förvånade över vad de faktiskt har för möjlighet när det gäller vidare studier, arbete samt karriärväxling. Studie- och yrkesvägledningen träffar bland annat individer som behöver byta yrkesbana, av olika anledningar, det kan vara högst personliga anledningar eller helt enkelt att det inte finns jobb inom den utbildningen/yrket man redan har. Studie- och yrkesvägledningen har här en betydande roll då de besitter information samt tillvägagångssätt för det ändamålet.

Om vi ser till perspektivet ökade övergångar till arbete så spelar studie- och yrkesvägledningen en central roll, i den meningen att studie- och yrkesvägledaren dels kan ge rätt och saklig information om vilka valmöjligheter som finns, samt möjlighet att vara ett stöd för en individ att orientera sig mellan utbildningar, utbildningsformer samt arbetsmarknad.

Utmaningen för studie- och yrkesvägledningen är att utöka sina arbetssätt för att ha möjlighet att arbeta mer och i större utsträckning med de olika insatser som nämnts ovan. Man ska komma ihåg att studie- och yrkesvägledningen är till för hela målgruppen för vuxenutbildningen. Kanske finns det ett behov av andra yrkesgrupper som skulle fungera mycket väl i symbios med studie- och yrkesvägledning till exempel studiecoacher och karriärvägledare. Intervjuerna ger en bild av att ett aktivt stöd under studiernas gång skulle vara gynnsamt för flertalet individer. Arbetsmarknaden är föränderlig, yrken som var aktuella tidigare kanske inte längre är lika aktuella, omställning på arbetsmarknaden blir därmed viktigt, studie- och yrkesvägledare har en nyckelroll i det.

## Sammanhållna utbildningskedjor

När det gäller sammanhålla utbildningskedjor har vi genom förstudiens process fått uppfattningen att det egentligen inte föreligger så stora glapp mellan utbildningar. Behörighetskrav måste uppfyllas för att man som individ ska kunna ta sig vidare till nästa steg i utbildningskedjan. Dessa krav finns för att man ska kunna tillgodogöra sig en utbildning. Att leta efter luckor i utbildningssystemet har i stället vänt till att leta efter skäl till att man som individ har svårt att ta sig vidare till nästa steg och vilka insatser som skulle behövas för att stödja den enskilda individen att ta sig vidare för att slutligen nå sitt mål.

Det finns olika anledningar till att en individ inte förmår att gå vidare i utbildningssystemet. Svårigheter att uppnå behörighetskraven, bristande information om hur man tar sig vidare, samt olika typer av personliga svårigheter är exempel på orsaker till att individen inte kommer vidare. Botkyrka vuxenutbildning erbjuder stödinsatser där individer som studerar på SFI eller på grundläggande vuxenutbildning erbjuds stöd i olika former, för att kunna ta sig vidare.

Det kan även vara så att individer som redan har ett arbete faktiskt inte vill gå vidare eller har anledning att gå vidare i utbildningssystemet. Det är viktigt att ha i åtanke att alltid utgå ifrån vad en individ faktiskt vill göra, det kan ibland räcka med tillexempel SFI för att sedan få en anställning. Att tilläggas i detta, utifrån studie- och yrkesvägledarnas erfarenheter genom samtal med individer, är att dessa personer senare kan vilja utbilda sig och/eller vidareutbilda sig inom det yrke där de har arbetat, utan att ha erhållit formell utbildning. Där skulle validering spela en stor roll då utbildningstiden, i vissa fall, skulle kunna bli avsevärt kortare. Det som kan bli problematiskt är att om en individ endast erhållit SFI-betyg, så innebär det att denne behöver läsa in mer språk för att göra sig behörig till vidareutbildning.

Det kan upplevas som ett stort steg för flertalet individer att göra sig behörig till en vidareutbildning. För en del kan det dessutom innebära att man riskerar att förlora det arbete man har. Kanske kan en validering av yrkeskunskaper vara en relevant insats i dessa fall, personen i fråga vet att denne behöver komplettera med mer språk men får samtidigt veta att utbildningen därefter eventuellt kan förkortas, vilket kan vara en motivation.

Vi menar att validering, studie- och yrkesvägledning och sammanhållna utbildningskedjor hör ihop i den meningen att validering kan leda till att utbildningsvägen blir kortare, något som i sin tur kan leda till ökad motivation att studera.

Studie- och yrkesvägledningen spelar en central roll i hela processen då information kring samtliga delar ligger i deras uppdrag.

## Slutsats

### Validering

Vi har under förstudien kommit fram till att kunskapen om begreppet behöver höjas. Från intervjuer och enkäter, samt möten genom studie- och yrkesvägledningen ser vi att det finns ett behov av att få validera sina tidigare erfarenheter. Det behöver tas fram en modell i samarbete med andra regionala aktörer som är accepterad och leder individen vidare till arbete eller studier.

Validering är viktigt för både individ och arbetsmarknad, men hur arbetet med validering ska utföras och av vem är en svår fråga. Tankar kring ett valideringscenter har vid förstudiens start funnits, men vi inser att det krävs stora resurser för att kunna arbeta med validering på det sättet. Då ett valideringscenter, enligt våra ursprungstankar, skulle erbjuda valideringsinsatser inom samtliga bristyrken, vilket skulle kräva personal som har kompetens och är verksamma inom samtliga yrkesområden. Det skulle vara resurskrävande både vad det gäller personal och lokaler.

Eftersom det tidigare har bedrivits ett arbete med validering i Botkyrka så skulle det kunna vara något som tas upp igen, kanske kan metoder som då användes ses över, vad är användbart idag och vad skulle behöva utvecklas. I ett sådant framtida arbete skulle även lärdomar från validering inom START på Jobbcenter kunna tas tillvara för att få med ett tillgänglighetsperspektiv i valideringsarbetet. Idag arbetar START med validering i form av kartläggning av deltagarens egenskaper, här skulle även ett närmare samarbete med studie- och yrkesvägledningen på vuxenutbildningen kunna vara en länk vidare. Studie- och yrkesvägledningen på vuxenutbildningen skulle till exempel kunna informera om vilka utbildningsalternativ som skulle kunna vara aktuella.

En annan idé som har diskuterats under arbetet med förstudien är om det skulle vara möjligt med någon form av samarbete mellan studie- och yrkesvägledningen och branscher som utför valideringar. Hur det arbetet skulle kunna se ut rent praktiskt skulle vi vilja arbeta vidare med. Men här skulle vi även behöva se hur fler yrkesområden skulle kunna omfattas av ett sådant utvecklingsarbete, så att även traditionellt kvinnodominerade yrken skulle ingå i ett sådant arbete.

Ett eventuellt framtida arbete kring validering skulle också kunna ske i samarbete med andra aktörer utöver branschorganisationer. Ett exempel är Arbetsförmedlingen som också har etablerade kontakter med branschorganisationer. Även ett starkare samarbete med de utbildningsanordnare som bedriver yrkesutbildningar i Botkyrka kommuns regi skulle vara intressant. De besitter kunskap kring kurser och innehåll samt kunskaper kring arbetsgivares krav på kompetens. Studie- och yrkesvägledningen skulle också

kunna etablera en närmare kontakt med Myndigheten för yrkeshögskolan, främst när det kommer till kompetensutveckling för studie- och yrkesvägledningen kring valideringsområdet.

Vi skulle också gärna vilja utforska närmare hur man arbetar med validering i andra delar av Sverige. Det finns samarbeten mellan kommuner som fungerar väl som Botkyrka kommun skulle kunna lära sig ifrån, till exempel *Validering Väst* som har lång erfarenhet och som bygger upp en plattform i Västra Götalandsregionen. Vi har under förstudiens slutfas varit i kontakt med *Validering Väst*, och blivit inspirerade av att eventuellt se till möjligheterna att starta ett liknande arbete i vår region. Här skulle ett samarbete med våra grannkommuner vara intressant och det är något vi skulle behöva undersöka vidare i ett eventuellt genomförandeprojekt. Resurser och tid har gjort att vi fått göra en avgränsning och lämna den idén till en framtida kartläggning.

Ser man därefter ett behov av ytterligare insatser i form av validering skulle detta arbete kunna vara ett första steg till att inrätta ett valideringscenter i Botkyrka kommun. Dess främsta uppgift skulle vara att göra grundläggande kompetenskartläggning samt validering mot kurser enligt Skolverkets kursplaner som i sin tur mynnar ut i prövning. Studie- och yrkesvägledningens roll skulle i detta arbete vara att fånga upp målgruppen som är aktuell för validering, informera samt slussa vidare individer efter en eventuell validering för att komma ut i vidareutbildning och/eller arbete.

### **Studie- och yrkesvägledning**

Projektgruppen har genom förstudiens gång diskuterat hur man på olika sätt skulle kunna arbeta för att öka kännedomen om studie- och yrkesvägledning.

I och med förstudien har frågan om hur studie- och yrkesvägledningen skulle kunna utöka sina arbetssätt. Andra arbetssätt kanske skulle förbättra förutsättningarna för medborgaren att få stöd i att hitta rätt väg ut i studier eller arbete.

Studie- och yrkesvägledningen behöver arbeta med hänsyn till att stärka individens möjligheter till studier och kompetensväxling, att stärka en individs valmöjligheter genom planering både på lång och kort sikt.

Att nå samtliga i målgruppen för vuxenutbildningen är ett svåruppnått uppdrag. Enkät svar och intervjuer med medarbetare i Botkyrka kommun signalerar att det behövs vidare informationsinsatser från studie- och yrkesvägledningen och samverkan mellan kommunens egna verksamheter och andra aktörer som verkar i kommunen bör stärkas. Ett vidare arbete kring hur det skulle utformas behöver diskuteras vidare.



När det kommer till validering så finns ett stort intresse för kompetensutveckling, studie- och yrkesvägledningen är överens om att de önskar djupare och bredare kunskaper kring validering för att kunna utveckla ett arbete med valideringsinsatser.

### **Sammanhållna utbildningskedjor**

När det gäller sammanhållna utbildningskedjor så har projektgruppen kommit fram till att språket är i bidragande faktor som gör att individer inte kommer vidare i sin utbildning eller har möjlighet att ta nästa steg. Gymnasial utbildning, både teoretiska kurser samt yrkespaket, kräver att man har betyg i svenska/svenska som andraspråk på grundläggande nivå. Det finns individer som fastnar i sin språkutveckling, och det kan finnas olika anledningar till det. Oavsett anledning så har vi funderat över möjligheten till bredare insatser, exempelvis möjligheten till praktik och/eller inledande validering i samband med SFI/svenska/svenska som andraspråk på grundläggande nivå.

Det kommer alltid att finnas elever som har svårt att tillgodogöra sig språket i klassrummet. Däremot kan språkinläringen gå lättare om den kombineras med en praktikplats. Att i större utsträckning arbeta med praktik och språk tillsammans skulle öka individens möjligheter till etablering på arbetsmarknaden.

Oavsett vilka svårigheter som föreligger för individen behöver varje individ bemötas utifrån dennes behov och erbjudas relevanta insatser. Här krävs troligen ett närmare samarbete mellan i första hand verksamheterna inom Utbildning för vuxna för att bland annat nå ut med information vad det gäller bland annat möjligheter till utbildning och olika utbildningsvägar.

### **Förslag**

Ett förslag som är genomförbart vad det gäller arbete med validering är som nämnt ovan, att studie- och yrkesvägledningen fortbildas inom området validering, samt etablerar kontakt med Arbetsförmedlingen och branschorganisationer där det råder brist på arbetskraft och inom traditionellt kvinnodominerade områden.

Vuxenutbildningen behöver vidare arbeta med att identifiera behovet av validering och även komma i kontakt med och fånga upp medborgare som skulle kunna vara aktuella för valideringsinsatser. Ett förslag är att ha informationsinsatser kring validering. Det är viktigt att studie- och yrkesvägledningen har kunskaper kring hur individer kan gå vidare för att få möjligheten till validering, oavsett vilken typ av validering det handlar om.

En viktig del i det här arbetet är då som nämnt ovan, kompetensutveckling för studie- och yrkesvägledningen som upplever ett behov av fortbildning inom valideringsområdet, studie- och yrkesvägledningen upplever idag att det är svårt att svara på frågor kring validering. Idag hänvisar studie- och yrkesvägledningen individer med valideringsintyg till den aktuella arbetsgivaren för bedömning av anställningsbarhet.

Vuxenutbildningen erbjuder idag praktik för de som studerar på SFI-yrkeskurser. En tanke skulle kunna vara att bygga vidare på den typen av utbildningsform i den meningen att eventuellt kunna erbjuda praktik i kombination med SFI/svenska/svenska som andraspråk på grundläggande nivå. Att i framtiden arbeta vidare med hur vuxenutbildningen skulle kunna arbeta med att bygga upp nätverk med företag där praktik är möjlig är en annan intressant idé. Där skulle studie- och yrkesvägledningen kunna vara länken mellan språkundervisning, praktik och eventuell validering.

Projektgruppen har också diskuterat frågan om hur studie- och yrkesvägledningen i större utsträckning skulle kunna nå ut med information kring utbildning och yrke genom att synas mer i kommunens andra verksamheter.

Vi skulle också vilja undersöka möjligheterna att kunna ha ett regionalt samarbete kring validering i form av en gemensam plattform likt den som Validering Väst arbetat fram. Det skulle vara av intresse att undersöka möjligheterna vidare samt se över vilka som skulle kunna bygga denna plattform. Här behöver givetvis ett intresse för detta undersökas vidare.

De förslag och idéer vi har kring validering, studie- och yrkesvägledning samt sammanhållna utbildningskedjor skulle gynna både individ och samhälle. Vi tror att fler skulle komma ut i rätt form av utbildning, antingen en helt ny utbildning eller kompletterande utbildning, detta med hjälp av informationsinsatser samt lättillgänglig studie- och yrkesvägledning. När det gäller arbetsmarknaden så skulle det genom bredare valideringsinsatser innebära större möjligheter till omställning. Det är viktigt ur den synpunkten att vi lever i ett samhälle som är i ständig förändring där krav på kunskap och kompetens förändras och behöver anpassas till den utveckling som sker.



## Referenslista

Förordning (SKOLFS 2012:101) om läroplan för vuxenutbildningen.

Läge och utveckling av validering-årlig redovisning. Maj 2019.  
Valideringsdelegationen 2015–2019.

Myndigheten för Yrkeshögskolan Valideringsrapport 2021 ”Läge och utveckling av validering nationellt och regionalt”

Nordiskt nätverk för vuxnas lärande ”Validering och värdet av kompetenser, färdplan 2018”.

Seminarium Skolverket ”Utvecklingen av validering”, 2021.

Seminarium med Skolverket ”validering och vägledning för att förkorta individens utbildningsväg” den 13 april 2021.

Skollagen 2010–800 kap 20, § 42–43

Skolverkets publikation om allmänna råd - Arbete med studie- och yrkesvägledning 2013.

SOU 2019:69, Validering- för kompetens och livslångt lärande.

SOU 2019:69 Validering för kompetensförsörjning och livslångt lärande.

SOU 2019:69, Validering- för kompetens och livslångt lärande.

SOU 2020:66. Samverkande krafter - för stärkt kvalitet och likvärdighet inom Komvux för elever med svenska som andraspråk. Betänkande av KLIVA-utredningen Stockholm 2020.

Statens offentliga utredningar. Promemoria av utredningen för stärkt kvalitet och likvärdighet inom Komvux för elever med svenska som andraspråk (KLIVA) Stockholm 2019.

Sveriges vägledarförening – Etisk deklaration, mars 2017. PDF.

Webbinarium med Nordiskt Valideringsforum den 9 mars 2021.

### **Webbsidor**

[www.kolada.se](http://www.kolada.se)

[www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se)

[www.myh.se](http://www.myh.se)

<https://ecy.com>

<https://vvsyn.se>

<https://faval.info>

<https://www.valideringvast.se>

<https://www.vagledarforeningen.se>

## **Bilagor**

**Risakanalys och riskhanteringsplan**

**Tidsplan**

**Datainsamling**

**Intervjuguider**

**Enkätfrågor**



## § 165

### Riktlinjer för distansarbete KS/2021:00226

#### Beslut

Kommunstyrelsen antar Riktlinjer för distansarbete.

#### Sammanfattning

Eftersom distansarbete kommer att bli vanligare även efter pandemin har Utskottet Botkyrka som organisation, UBO, och Kommunledningsgruppen, KLG, identifierat ett behov av att ta fram riktlinjer för distansarbete. Botkyrka kommun har en positiv inställning till distansarbete när så är möjligt.

Syftet med riktlinjen är att vägleda chefer och medarbetare till överenskommelser om distansarbete som blir positiva för verksamheten, utvecklingsarbete, medborgarna och medarbetaren.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse 2021-07-20.

Utskottet Botkyrka som organisation behandlade ärendet 2021-09-16, § 23.

#### Yrkanden

Dag Ahlse (C) yrkar bifall till ordförandeförslaget.  
Willy Viitala (M) yrkar bifall till ordförandeförslaget.  
Martin Inglot (SD) yrkar bifall till ordförandeförslaget.  
Anne Rosensvärd (SD) yrkar bifall till ordförandeförslaget.

#### Propositionsordning

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

#### Expedieras till:

Samtliga nämnder och förvaltningar  
Leif Eriksson, kommundirektör  
Helena Karlsson, bitr. kommundirektör



Eva Wallin, HR-direktör  
Kerstin Ljungstedt, enhetschef  
Per Sjödin, förhandlingschef  
Samtliga avdelningsdirektörer och enhetschefer - KLF  
Botkyrka kommuns styrdokument

# STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

## Riktlinjer för distansarbete

Strategi  
Program  
Plan  
Policy  
**Riktlinje**  
Regler

**Diarienummer:** KS/2021:00226  
**Dokumentet är beslutat av:** Kommunstyrelsen  
**Dokumentet beslutades den:** 4 oktober 2021  
**Dokumentet gäller för:** alla nämnder och förvaltningar  
**Dokumentet gäller:** Tills vidare

**BOTKYRKA  
KOMMUN**

---

**Dokumentet ersätter:**

**Dokumentansvarig är:** Kommunstyrelsen

**För revidering av dokumentet ansvarar:** Kommunstyrelsen

**För uppföljning av dokumentet ansvarar:** Kommunledningsförvaltningen

**Relaterade dokument:** Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy (KS/2019:384)

## Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
<b>Syfte</b> .....	<b>4</b>
<b>Definitioner</b> .....	<b>4</b>
<b>Lagar och föreskrifter</b> .....	<b>4</b>
<b>Roller och ansvar</b> .....	<b>6</b>
<b>Allmänt om distansarbete</b> .....	<b>6</b>
<b>Omfattning</b> .....	<b>6</b>
<b>Arbets tid och tillgänglighet</b> .....	<b>6</b>
<b>Arbetsmiljö</b> .....	<b>7</b>
<b>Uppföljning</b> .....	<b>7</b>
<b>Säkerhet och sekretess</b> .....	<b>7</b>
<b>Utrustning och kostnader</b> .....	<b>7</b>
<b>Försäkringar</b> .....	<b>8</b>
Arbets skada .....	<b>8</b>
Utrustning (egendom).....	<b>8</b>



## Inledning

Botkyrka kommun är en attraktiv och flexibel arbetsgivare där medarbetare har möjlighet att kombinera arbetsliv och privatliv. Medarbetares olikheter och kompetens är en avgörande framgångsfaktorn för att lyckas ge den bästa servicen till Botkyrkaborna. Att ständigt utveckla och anpassa arbetsätt och arbetsplatser är en del i ett långsiktigt, strategiskt arbete för att attrahera och engagera medarbetare. I Botkyrka kommun har vi en positiv inställning till distansarbete när så är möjligt.

## Syfte

Syftet med riktlinjen är att vägleda chefer och medarbetare till överenskommelser om distansarbete som blir positiva för verksamheten, utvecklingsarbete, medborgarna och medarbetaren.

## Definitioner

<b>Distansarbete</b>	med distansarbete menas ordinarie arbetsuppgifter som utförs av medarbetare en eller flera dagar per vecka geografiskt skild från arbetsplatsen (i bostaden eller annan distansarbetsplats).
<b>Distansarbetsplats</b>	med distansarbetsplats menas den plats där medarbetare och chef kommit överens om att arbete kan ske.
<b>Digital arbetsmiljö</b>	med digital arbetsmiljö menas samspelet mellan medarbetare och digitala verktyg som används vid utförande av arbetsuppgifter.
<b>Inställelsetid</b>	med inställelsetid menas den tid det max får ta för medarbetaren att infinna sig på ordinarie arbetsplats.
<b>Ordinarie arbetsplats</b>	den fysiska miljö som arbetsgivaren tillhandahåller.

## Lagar och föreskrifter

Dessa riktlinjer grundar sig på:

- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Lag om arbetsskadeförsäkring (SFS 2010:110)
- Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy (KS/2019:384)





## **Roller och ansvar**

Distansarbete är frivilligt och bygger på en överenskommelse mellan chefen (arbetsgivaren) och medarbetaren, där ömsesidigt förtroende utgör grunden.

## **Allmänt om distansarbete**

Distansarbete ska inte ses som en rättighet utan som ett lämpligt sätt att lösa eller underlätta en specifik situation.

Grundregeln är att medarbetarens närmaste chef (i samråd med överordnad chef) bedömer och godkänner möjligheterna till distansarbete.

Chefen avgör vilka arbetsuppgifter som lämpar sig för distansarbete. Medarbetaren omfattas av samma avtal, regler, policys och anställningsformer som gäller vid den ordinarie arbetsplatsen och den organisatoriska placeringen.

Distansarbetet ska bedrivas så att det blir positivt för verksamheten, utvecklingsarbete, medborgarna och medarbetaren. Hit hör aspekterna tillgänglighet och service till medborgarna.

Chefen och medarbetaren ska tillsammans definiera arbetsuppgifter som lämpar sig för distansarbete, mål för dessa samt komma överens om hur arbetet ska redovisas och följas upp.

Det ska finnas en lämplig plats att utföra arbetet utifrån arbetsmiljö- och säkerhetssynpunkt och det ska finnas goda möjligheter till internetuppkoppling.

## **Omfattning**

Chef och medarbetare kommer överens om omfattning av distansarbete, efter besluta av chef. Distansarbetet behöver förläggas så att medarbetaren kan bibehålla sociala kontakterna med kollegor, arbetsplatsen och Botkyrka kommun som plats.

## **Arbets tid och tillgänglighet**

Arbets tiden är reglerad enligt kollektivavtal (Allmänna bestämmelser), samt i lokala arbetstidsavtal och i bestämmelserna om årsarbetstid. Medarbetaren ska vara tillgänglig via digitala arbetsverktyg/kanaler och telefon under ordinarie arbetstid. Om det krävs ska medarbetaren kunna komma till den ordinarie arbetsplatsen inom överenskommen inställelsetid. Övertid ska vara beordrad i förväg av närmaste chef. Sjukdom och vård av barn ska rapporteras enligt de rutiner som gäller.

## **Arbetsmiljö**

Arbetsgivaren (chefen) är ansvarig för arbetsmiljön på distansarbetsplatsen enligt Arbetsmiljölagen. Chefen behöver se till att medarbetaren har kunskaper och förmåga att upptäcka risker i den egna arbetsmiljön samt att anpassa den egna arbetsplatsen för en god arbetsmiljö. Medarbetaren har skyldighet att se till att arbetet bedrivs i enlighet med gällande lagar och föreskrifter. Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter gäller då dessa är tillämpliga.

En god arbetsmiljö innebär att distansarbetsplatsen ska vara funktionell och ergonomisk.

Vid arbete på distans krävs en nära och regelbunden dialog mellan arbetsgivare och medarbetare för att fånga upp tecken på problem och ohälsa.

## **Uppföljning**

Chefen ska tillsammans med medarbetaren följa upp och utvärdera hur distansarbetet fungerar. Utvärderingen ska göras löpande och i samband med medarbetarsamtalet.

## **Säkerhet och sekretess**

Samtliga policyer avseende säkerhet och sekretess som gäller ordinarie arbetsplats, gäller också distansarbetsplatsen. Det är medarbetarens skyldighet att se till att utrustning och känslig information inte hamnar i orätta händer.

Medarbetaren förbinder sig att följa de säkerhets- och sekretessföreskrifter som finns i kommunen. Medarbetaren får endast använda den av arbetsgivaren tillhandahållna och konfigurerade utrustningen för uppkoppling till kommunens nätverk och uppkoppling får endast göras av medarbetaren.

## **Utrustning och kostnader**

Tekniska förutsättningar för distansarbete är tillgång till internet, hårdvara och programvara för en god teknisk nivå. Medarbetaren ansvarar för tillgång till internet och arbetsgivaren för hårdvara och programvara samt en ur arbetsmiljösynpunkt bra kringutrustning.

Arbetsgivaren svarar för nödvändig installation, teknisk support (på distans) av utrustning som tillhör arbetsgivaren. Arbetsgivaren står dock inte för eventuella andra merkostnader som uppkommer till följd av distansarbete.

Detta innebär exempelvis att arbetsgivaren står för sedvanliga telefonkostnader som uppstår till följd av användning av tjänstetelefonen, men inte kringkostnader som exempelvis el, bredband eller slitage.

För verksamheter som omfattas av sekretess krävs digitala verktyg som stödjer säker hantering av samtal och informationsöverföring. Valet av utrustning bestäms av arbetsgivaren.

Huvudregeln är att arbetsgivaren inte tillhandahåller extra utrustning (till exempel bildskärm) och inventarier såsom stol och skrivbord. Undantag kan göras efter riskbedömning och beslut av chef i samråd med HR om en medarbetare av speciella hälsoskäl bedömts behöva till exempel bildskärm eller stol. Undantaget ska dokumenteras skriftligen.

## **Försäkringar**

### **Arbetskada**

Lagen om arbetsskadeförsäkring gäller om arbetstagaren drabbas av arbetsskada på distansarbetsplatsen under arbetstid. Vid distansarbete gäller arbetsskadeförsäkringen TFA-KL via AFA. Om skadan ska omfattas av försäkringen krävs att olycksfallet har ett direkt samband med arbetet.

### **Utrustning (egendom)**

Samma aktsamhetskrav gällande utrustning ställs på medarbetaren vid distansarbete som vid arbete på den ordinarie arbetsplatsen. Medarbetaren är skyldig att genast anmäla till arbetsgivaren förlust av eller skada på den utlämnade utrustningen. Medarbetaren ansvarar för förlust av eller skada på den utlämnade utrustningen som förorsakas av grov oaktsamhet. Arbetsgivaren svarar för skada på eller förlust av utrustning och annan egendom som tillhör arbetsgivaren. Arbetsgivaren svarar för arbetstagarens självriskkostnader om den utlämnade utrustningen orsakar brand- eller annan skada och reparation/ersättningsanskaffning bekostas av den anställdes hemförsäkring. Detta gäller även vid inbrott som kan anses ha uppenbart samband med utrustningen.

Den anställda ska innan distansarbetet inleds ha ett betryggande hemförsäkringsskydd. Vilket är en förutsättning för att arbetsgivaren ska svara för ersättning enligt ovan.



## § 166

### Implementering av visselblåsarfunktion KS/2021:00429

#### Beslut

1. Kommunstyrelsen godkänner förslaget och fastställer organisationen för visselblåsar tjänst från och med 2022-04-01.
2. Kommunstyrelsen beslutar att finansiering av en visselblåsar tjänst hanteras inom ram för mål- och budgetprocess för 2022 med flerårsplan 2023- 2026.

#### Sammanfattning

Utskottet Botkyrka som organisation (UBO) har uppdragit åt Kommunledningsförvaltningen att utreda och föreslå på vilket sätt kommunen kan inrätta en visselblåsarfunktion för medarbetare och medborgare (allmänheten). Kommunledningsförvaltningen föreslår att visselblåsarfunktionen organisatoriskt ska tillhöra avdelningen för Trygghet och säkerhet. Kommunledningsförvaltningen estimerar att ett resurstillskott behövs på 3,1 miljoner kronor för att årligen kunna hantera inkommande visselblåsarärenden.

Kommunledningsförvaltningen redogör för ärendet i tjänsteskrivelse 2021-09-07.

Utskottet Botkyrka som organisation behandlade ärendet 2021-09-16, § 24.

#### Yrkanden

Dag Ahlse (C) yrkar bifall till ordförandeförslaget.  
Willy Viitala (M) yrkar bifall till ordförandeförslaget.  
Anders Thorén (TUP) yrkar bifall till ordförandeförslaget.  
Anne Rosensvärd (SD) yrkar bifall till ordförandeförslaget.

#### Propositionsordning

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



**Expedieras till:**

Samtliga nämnder och förvaltningar

Leif Eriksson, kommundirektör

Helena Karlsson, bitr. kommundirektör

Pernilla Vera-Jr., trygghets- och säkerhetsdirektör

Eva Wallin, HR-direktör

Per Sjödin, förhandlingschef

Mats Öberg, t.f. ekonomidirektör

Annette Ödalen, controller – KLF

Monica Blommark, controller – KLF

# DET HÄR ÄR BOTKYRKA

## Kommunala aktivitetsansvaret 16–19 år

KAA

Lägesrapport 29 oktober 2021

Ghazaleh Salmani



## Innehåll

<b>Bakgrund</b> .....	3
<b>UEDB – Den gemensamma ungdoms- och elevdatabasen</b> .....	3
<b>Statistik</b> .....	4
<b>Aktivitetshus</b> .....	5
<b>Övriga insatser för KAA-ungdomar</b> .....	5



## Bakgrund

Syftet med arbetet som utförs inom ramen för kommunens aktivitetsansvar är i första hand att motivera ungdomar att påbörja eller att återuppta studier. I andra hand erbjuds stöd mot arbete. Varje enskild ungdom blir erbjuden individuellt anpassat stöd, allt utifrån behov. Tillsammans med ungdomen tar vi fram en plan med ett huvudmål, delmål och vilka insatser som ungdomen ska delta i för att uppnå dessa.

## UEDB – Den gemensamma ungdoms- och elevdatabasen

Kommunens aktivitetsansvar (KAA) utgår från databasen UEDB som är gemensam för alla kommuner i Stockholms län. Där registreras alla skolplatser samt ungdomar 16–19 år som inte har en skolplats och/eller saknar gymnasieexamen. I denna databas hittar man målgruppen för KAA och det utgör därmed basen för det uppsökande kartlägningsarbetet.

Flödet i UEDB följer skolåret. Databasen är stängd för inflöde under sommaren på grund av många förflyttningar. I september öppnas den igen för det stora inflödet av nya ungdomar som saknar skolplats. Uppdatering görs varje dag vilket leder till att antalet ungdomar i målgruppen är olika från den ena dagen till den andra. Dagen efter det att en ungdom skrivits ut från skolan syns det i UEDB och en coach på KAA tar då kontakt med vederbörande.

Under perioden januari till augusti 2021 har Botkyrka kommun haft 557 ungdomar i UEDB. 275 av ungdomarna hade avslutats under året och 282 ungdomar var aktuella vid mät datumet.<sup>1</sup>

Under ett helt år har KAA vanligtvis lite mer än 1 000 ärenden.

Ungefär 30% av ungdomarna är i behov av fördjupad insats såsom, motiverande samtal, individuell coaching, gruppaktiviteter, samtal med studie och yrkesvägledare alternativt insatser som till exempel kontakt med myndigheter och olika aktörer. Eftersom de flesta studier påbörjas efter sommaren är praktik en annan viktig insats samt studiemotiverande kurs inom folkhögskola.

---

<sup>1</sup> UEDB- 2021-08-25

Nedan ser vi en ögonblicksbild över olika sysselsättningar det aktuella ungdomarna hade i augusti 2021.

	Mätdatum 2021-08-25
<b>Sysselsättning vid senaste kontakt</b>	<b>Aktuella</b>
Arbete	39
Studier inom vuxenutbildning	36
Studier på folkhögskola	5
Andra studier (ej introduktions- eller nationellt progr.)	5
Studier i utlandet	26
Annan sysselsättning	12
I åtgärd via det kommunala aktivitetsansvaret	49
I åtgärd via annan aktör	10
Utlandsvistelse, ej studier	12
Ingen sysselsättning	50
Ej fått kontakt	38
<b>Totalt</b>	<b>282</b>

Källa: UEDB 2021-08-25

## Statistik

KAA har under perioden 1 januari till 28 september 2021 haft en aktiv planering med 154 ungdomar. Av dessa har 58 ungdomar avslutats till arbete och 71 ungdomar till studier. Under samma period år 2020 var det 224 ungdomar varav 39 avslutades till arbete och 96 till studier.

	År 2020	Procentandel	År 2021	Procentandel
Antal ungdomar aktiv planering	224		154	
Varav avslutats till arbete	39	17%	58	38%
Varav avslutats till studier	96	43%	71	46%

Under 2021 har KAA haft en aktiv planering med färre ungdomar jämfört med samma period år 2020. Ändå blev resultatet bättre för både dem som gick till arbete och för dem som gick till studier. 21% fler och gick till arbete och 3% fler till studier.

Av ungdomar som gick till arbete och studier (åren 2020 och 2021) blev fördelningen mellan norra och södra Botkyrka enligt följande.

	Norra Botkyrka 2021	Norra Botkyrka 2020	Södra Botkyrka 2021	Södra Botkyrka 2020
Antal ungdomar	96	125	58	99
Avslutade till arbete	39	21	19	18
Avslutade till studier	48	56	23	40

Källa: Accorda.

Statistiken i UEDB och verksamhetssystemet Accorda skiljer sig ibland åt. Det beror på att vi jobbar uppsökande och registrerar in vissa från vår målgrupp i Accorda som kommer att dyka upp i UEDB, men som ännu inte har dykt upp. Dessa ungdomar får vi information om från skolor och socialförvaltningen. Det beror också på att cirka 5-10 ungdomar per år har skyddad identitet som man då inte alls registrerar i UEDB.

Delårsrapport 2 år 2021 visar att andelen ungdomar inom KAA som kartläggs och som går till andra motsvarande gymnasiala studier eller introduktionsprogram ökar. Tabellen nedan visas jämförelse år (2019–2021).

	Utfall 2019	Utfall 2020	Mål 2021	Utfall delår 2 år 2021
Andelen ungdomar inom det kommunala aktivitetsansvaret som kartläggs ökar	70%	78%	79%	85%
Andel ungdomar inom det kommunala aktivitetsansvaret som går till andra motsvarande gymnasiala studier eller introduktionsprogram ökar		11%	12%	24%

Källa: Delårsrapport 2 år 2021, enheten för unga inom Jobbcenter

## Aktivitetshus

KAA har sin verksamhet i norra Botkyrka i aktivitetshuset Albys hjärta som är ett samarbete mellan Kultur- och fritidsförvaltningen, Socialförvaltningen och Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen. Samarbetet ger bland annat möjlighet att förstärka det uppsökande arbetet för ungdomar 16–19 år. Vissa ungdomar står långt ifrån både studier och arbete och behöver andra typer av insatser före eller parallellt med arbetet för att motivera till studier. Detta kan till exempel vara ungdomar med missbruksproblematik, psykisk och/eller fysisk ohälsa.

På södra sidan har KAA sin verksamhet i Jobbcenters lokaler.

## Övriga insatser för KAA-ungdomar

Under 2021 har 19 ungdomar inom KAA fått sommarjobb inom ramen för den statliga ungdomssatsningen. De har jobbat som parkeringsvärdar vid de kommunala badplatserna i samarbete med samhällsbyggnadsförvaltningen.

Utöver ordinarie Feriepraktik så tillsattes en extra insats för ungdomar inom kommunens aktivitetsansvar (KAA). 16 ungdomar fick feriepraktik hos Cirkus Cirkör i samarbete med kultur- och fritidsförvaltningen.



## 10

### Delegationsbeslut (2021-11-11)

#### Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av delegationsbesluten.

#### Sammanfattning

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

Följande listor över delegationsbeslut har lämnats in:

- Förvaltningskontoret oktober 2021
- Daglig verksamhet oktober 2021
- Utbildning för vuxna oktober 2021

**Referens**

*Sofia Wahlström*  
*sofia.wahlstrom@botkyrka.se*

**Mottagare**

Arbetsmarknads- och  
vuxenutbildningsnämnden

## Delegationsbeslut (2021-11-11)

### Förslag till beslut

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av delegationsbesluten.

### Sammanfattning

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

Följande listor över delegationsbeslut har lämnats in:

- Förvaltningskontoret oktober 2021
- Daglig verksamhet oktober 2021
- Utbildning för vuxna oktober 2021

### Bilagor

Anmälan av delegationsbeslut FK oktober 2021

Anmälan av delegationsbeslut DV oktober 21

Anmälan av delegationsbeslut VUX okt 2021

Anmälan av delegationsbeslut UFV 2021

**Delegationsbeslut september 2021**

Inlämnas till [arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se](mailto: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
2021-10-07	F2	Beställning av Kvalificerad specialistkompetens inom ekonomistyrning och redovisning för genomlysning	AVN/2021:0 0063-6	Yvonne Lundén
2021-10-31	D3	Avskrivning av löneskuld	AVN/2021:0 0076	Yvonne Lundén

Yvonne Lundén  
Arbetsmarknadsdirektör





## Delegationsbeslut oktober 2021

Inlämnas till [arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se](mailto:arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se) senast kl. 12.00 den 2:a i månaden efter besluts månaden.

Beslutsdatum	Delegationspunkt	Beslut	Diarienummer	Delegat
2021-10-01 – 2021-10-31	G 2	25 yttrande beträffande gymnasial vuxenutbildning i annan kommun		Luljeta Spahijaj
2021-10-01 – 2021-10-31	G 2	29 yttrande beträffande grundläggande vuxenutbildning i annan kommun		Niklas Almqvist
2021-10-01 – 2021-10-31	G 2	11 yttrande beträffande SFI i annan kommun		Niklas Almqvist
2021-10-01 – 2021-10-31	G1	Antagning till gymnasial vuxenutbildning		Luljeta Spahijaj
2021-10-01 – 2021-10-31	G1	Antagning till grundläggande vuxenutbildning		Niklas Almqvist

Chanette Andersson  
Verksamhetschef  
Botkyrka Vuxenutbildning





## Delegationsbeslut Utbildning för vuxna, oktober 2021

Inlämnas till [arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se](mailto:arbetsmarknad.vuxenutbildning@botkyrka.se) senast kl. 12.00 den 2:a i månaden efter besluts månaden.

Beslutsdatum	Delegationspunkt	Beslut	Diarie-nummer	Delegat
<b>Botkyrka vuxenutbildning</b>				
2021-10-01 – 2021-10-31	G2	25 yttrande beträffande gymnasial vuxenutbildning i annan kommun		Luljeta Spahijaj
2021-10-01 – 2021-10-31	G2	29 yttrande beträffande grundläggande vuxenutbildning i annan kommun		Niklas Almqvist
2021-10-01 – 2021-10-31	G2	11 yttrande beträffande SFI i annan kommun		Niklas Almqvist
2021-10-01 – 2021-10-31	G1	Antagning till gymnasial vuxenutbildning		Luljeta Spahijaj
2021-10-01 – 2021-10-31	G1	Antagning till grundläggande vuxenutbildning		Niklas Almqvist
<b>Yrkeshögskolan Xenter</b>				
2021-10-01 – 2021-10-31	C1	Anställning av 1 utbildningsledare 100 %		Anna Eriksson
2021-10-01 – 2021-10-31	C1	Anställning av 1 YH-samordnare 100 %		Anna Eriksson

G1 = Mottagande och antagning av elev till grundläggande samt gymnasial vuxenutbildning, utbildning i svenska för invandrare och särskild utbildning för vuxna.

G2 = Yttrande avseende frågan om Botkyrka kommun svarar för kostnaden för elev, när utbildningen anordnas av annan kommun inom ramen för grundläggande och gymnasial vuxenutbildning, utbildning i svenska för invandrare samt särskild utbildning för vuxna.

C1 = Anställa ny medarbetare på vakant befattning eller inrätta en ny tjänst som a) verksamhetschef, b) enhetschef eller c) övriga medarbetare.

Chanette Andersson  
Verksamhetschef  
Botkyrka Vuxenutbildning