

Kallelse till sammanträde med Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Datum och tid: 2022-12-20, klockan 18:00-20:00

Plats: Carl Engströmgymnasiet hus A

Förhinder anmäls till susanne.jonasson@eslov.se

Ordförande

Claus-Göran Wodlin (M)

1. **Upprop**
2. **Val av justerare**
3. **Information Kristian Kaaling**
4. **Uppföljning handlingsplan från försörjningsstöd till egen försörjning (GoV.2022.0032)** Edward Jensinger

Beslutsunderlag
 - Uppföljning handlingsplan från försörjningsstöd till egen försörjning
 - Slutrapport och Redovisningsbilaga - Åtgärder 1 till 12 Dec 2022
5. **Medarbetarenkät 2022 (GoV.2022.0085)** Nina Stahre

Beslutsunderlag
 - Medarbetarenkät 2022
 - Rapport och analys av medarbetarenkäten GoV 2022
 - Bilaga medarbetarenkäten_2022-Gov
6. **Intern kontroll - Kompetensförsörjning och personalomsättning (GoV.2022.0086)** Nina Stahre

Beslutsunderlag
 - Intern kontroll - kompetensförsörjning och personalomsättning 2022
7. **Andel behörig pedagogisk personal i nämndens verksamheter (GoV.2022.0084)** Nina Stahre

Beslutsunderlag

- Andel behörig pedagogisk personal i gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter 2022

8. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (GoV.2022.0083) Nina Stahre

Beslutsunderlag

- Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022
- Sammanställning av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022 GoV

9. Ekonomisk månadsrapport 2022 (GoV.2022.0003) Helena Tauson

Beslutsunderlag

- Ekonomisk månadsrapport november 2022
- 11 Nov 2022 - Ek sammanställning
- 11 Nov 2022 - Volymer Vux-AME
- 11 Nov 2022 - Volymer GY
- 11 Nov 2022 - Frisktal GoV

10. Interkommunala ersättningar gymnasieskolan (GoV.2022.0080) Helena Tauson

Beslutsunderlag

- Interkommunal ersättning gymnasieskolan 2023
- 2023 IKE gymnasiet

11. Bidrag till fristående gymnasieskolor (GoV.2022.0088) Helena Tauson

Beslutsunderlag

- Bidrag till fristående gymnasieskolor 2023
- 2023 Bidrag fristående gy

12. Intern kontroll - Riktade statsbidrag (GoV.2022.0087) Helena Tauson

Beslutsunderlag

- Rutin för riktade statsbidrag inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden verksamheter
- Blankett - Ansvarsfördelning för riktade statsbidrag

**13. Rapport från Rådet för Hälsa och Trygghet
(GoV.2022.0005)**

14. Förvaltningschefen informerar (GoV.2022.0001) Jörgen Larsson

15. Information om lokaler (GoV.2022.0004) Jörgen Larsson

16. Redovisning av delegeringsbeslut

- | | |
|-----------------|---|
| BoF.2022.1310-1 | Läsårstider för läsåret 2023-2024 för grundskolor i Eslövs kommun |
| GoV.2022.0440-1 | Läsårstider för läsåret 2023-2024 för gymnasieskolan i Eslövs kommun |
| GoV.2022.0455-4 | Statsbidrag Lärcentrum 2023 |
| GoV.2022.0521-1 | Anställningsbeslut för Gymnasielärare yrkesämnen vid Carl Engströmgymnasiet |
| GoV.2022.0494-2 | Beslut gällande ställföreträdande rektor |
| GoV.2022.0529-1 | Anställningsbeslut för lärare vid Carl Engströmgymnasiet |

17. Anmälningar för kännedom

- GoV.2022.0508-1 Kommunfullmäktiges beslut § 96, 2022 Delårsbokslut per 2022-08-31 för Eslövs kommun
- GoV.2022.0509-1 Kommunfullmäktiges beslut § 91, 2022 Val av kommunstyrelse inklusive ordförande och förste och andre vice ordförande för tiden den 1 november 2022 till dess att kommunfullmäktige väljer kommunstyrelse
- GoV.2022.0510-1 Kommunfullmäktiges beslut § 90, 2022 Val av valberedning för perioden fram till och med den 14 oktober 2026
- SOT.2021.0044-45 Servicenämndens beslut § 125, 2022 Uppföljning av byggprojekten för november 2022
- SOT.2021.0044-44 Uppföljningsrapport av byggprojekten för november 2022
- GoV.2022.0522-1 Kommunstyrelsens arbetsgivarutskotts beslut § 27, 2022 Uppräkning av politikerarvode 2023
- GoV.2022.0522-3 Års- och timarvoden för förtroendevalda i Eslövs kommun 2023
- GoV.2022.0531-1 Kommunstyrelsens beslut § 250, 2022 Organisering och styrning av det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet i Eslövs kommun
- GoV.2022.0222-5 Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut § 162, 2022 Uppföljning av befolkningsprognos för kvartal 3, 2022
- GoV.2022.0222-6 Prognosuppföljning 2022, kvartal 3
- GoV.2022.0532-1 Kommunstyrelsens beslut § 244, 2022 Antagande av upphandlings- och genomförandeplan för varor och tjänster 2023
- GoV.2022.0532-2 Bilaga 1 Upphandlings- och genomförandeplan för varor och tjänster 2023
- GoV.2022.0532-3 Bilaga 2 Sammanställning av nämndernas beslutade upphandlings- och genomförandeplaner för varor och tjänster 2023

**Uppföljning handlingsplan från
försörjningsstöd till egen försörjning**

4

GoV.2022.0032

2022-11-29

Edward Jensinger

+46708766763

edward.jensinger@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Uppföljning handlingsplan från försörjningsstöd till egen försörjning

Ärendebeskrivning

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har efterfrågat en uppföljning av den strategiska planen *"Från försörjningsstöd till egen försörjning"* som antogs på gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 7 juni 2021 § 63. Syftet med planen är att finna åtgärder som på sikt kan minska försörjningsstödet och öka egenförsörjningen i Eslövs kommun. Planen är ett resultat av ett samarbete mellan vård- och omsorgsnämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden.

Beslutsunderlag

Slutrapport och redovisningsbilaga – Från försörjningsstöd till egen försörjning, december 2022

Beredning

Planen "Från försörjningsstöd till egenförsörjning" består av 12 åtgärder som har till syfte att minska individens beroende av ekonomiskt bistånd. Under de 18 månader som gått sedan planen antogs av gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden och vård- och omsorgsnämnden, har 11 av de 12 åtgärdsförslagen genomförts i de delar som verksamheterna har haft möjligheter att själva göra. Åtgärderna har sedan implementerats i ordinarie verksamhet. En åtgärd har inte genomförts på grund av förändrade politiska omständigheter (åtgärd).

De från planen planerade uppföljningar är generellt av sådan art att det är svårt att hänföra om åtgärden nått önskat resultat eller inte. Uppföljning av kvantitativ art låter sig inte göras. Det kan till exempel vara uppföljning som är kopplat till ökad genomströmning på Svenska för invandrare (SFI) eller minskat beroende av ekonomiskt bistånd. Eftersom förvaltningen inte har möjlighet att jämföra resultaten, genomföra åtgärder med inte genomförda åtgärder, blir sådan uppföljning i förekommande fall endast primära spekulationer.

Vid genomgång av handlingsplanen där ledning för Vård- och omsorgsförvaltningen och Barn- och utbildningsförvaltningen, inklusive ledning för Arbetsmarknadsenheten (AME), Enheten för ekonomiskt bistånd (EEB) och Svenska för invandrare (SFI) deltagit har det kunnat konstateras att de 11 fortsatt aktuella åtgärderna är implementerade i de delar som de aktuella enheterna kan ta ansvar för. Det har framkommit att andra aktörer såsom Arbetsförmedlingen eller andra förvaltningar inom Eslövs kommun i delar har haft ansvar som Vård- och omsorgsförvaltningen och Barn- och utbildningsförvaltningen har svårt att påverka.

Genom att åtaganden är implementerade kan verksamheterna påbörja arbetet med att identifiera nya områden där fördjupat samarbete kan stödja berörda deltagare

Förslag till beslut

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslutar:

- att nämnden har tagit del av redovisningen av åtgärderna kopplade till planen ”Från försörjningsstöd till egen försörjning” och lägger den till handlingarna.
- att nämnden ger förvaltningen i uppdrag att arbeta för att en ny strategisk plan ska upprättas tillsammans med Vård- och omsorgsförvaltningen och andra aktuella förvaltningar och myndigheter.

Beslutet skickas till

Rektor vuxenutbildningen, Carl Engströmskolan
Enhetschef, Arbetsmarknadsenheten

Jörgen Larsson
Förvaltningschef

Edward Jensinger
Avdelningschef

Slutrapport: Från försörjningsstöd till egen försörjning

Sammanfattning

I juni 2021 antog gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (GoV) och vård- och omsorgsnämnden (VoO) den strategiska planen *Från försörjningsstöd till egen försörjning*. Syftet med planen var att genom ett antal åtaganden, gemensamma och förvaltningsseparata, minska behovet av försörjningsstöd och öka målgruppens egenförsörjning. Planen var ett gemensamt åtagande från GoV och VoO men inkluderade också insatser som involverade andra aktörer såsom Arbetsförmedlingen, Upphandlingsenheten och i delar också andra delar inom Eslövs kommun.

De 12 åtaganden som lyfts fram i planen hade mål som var av arten ökad genomströmning på SFI eller minskat utbetalat försörjningsstöd. Dessa typer av mål har visat sig vara svåra att följa upp då det är svårt att avgöra vad som påverkat genomströmning på SFI eller volymen försörjningsstöd. En lärdom som kommit ut av planen är att målen behöver vara mer mätbara och därmed uppföljningsbara.

En effekt av den strategiska planen har blivit att samarbetet mellan GoV och VoO har stärkts och fördjupats. Detta har identifierats som en viktig byggkloss inför fortsatt arbete med målgruppen och för att i förlängningen kunna minska behovet av ekonomiskt bistånd hos målgruppen. Det har också blivit tydligt att för att nå längre och med mer långsiktiga resultat på målgruppen behöver åtgärderna både förankras hos fler förvaltningar än GoV och VoO och dessutom behöver målsättningen att minska individers beroende av ekonomiskt bistånd bli en kommungemensam, förvaltningsöverskridande, prioritering där alla förvaltningar arbetar för att kunna ta emot klienter i praktik eller arbete.

Under de 18 månader som den strategiska planen varit aktiv har båda nämnderna haft ett antal lägesavstämningar. Under resans gång har fler och fler åtaganden kunna bockas av som genomförda eller uppfyllda. När det nu gått 18 månader kan det identifieras att av de 12 åtgärderna som ingått i planen har 11 åtgärder genomförts och implementerats i ordinarie verksamhet. En åtgärd, åtgärden nr 2, har inte genomförts på grund av förändrade omständigheter på nationell politisk nivå. Således har intentionerna med den strategiska planen uppfyllts inom ramen för vad kommunens egna verksamheter kan genomföra och planen kan som sådan kan läggas till handlingarna och utgöra den nya baslinjen inför nya åtaganden inom området.

Redovisning av hur åtgärder är igångsatta och genomförda

Åtgärd 1: *SFI-undervisningen ska kombineras med andra studier eller någon form av praktik/anställning för att motsvara en heltidssysselsättning.*

Planerad uppföljning:

- Genomströmning SFI

Huvudansvar:

Rektor vuxenutbildningen och enhetschef AME.

Redovisning:

Vuxenutbildningen har organiserat SFI så att det kan kombineras med praktik, andra studier såsom en yrkesutbildning eller arbete. Det är framför allt SFI 1 och 2 som organiserar så att elever kan kombinera SFI med praktikplats eller annan aktivitet. För SFI 3 finns redan sedan tidigare möjlighet att läsa SFI på kvällen för att kombinera med arbete.

Åtgärden är integrerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 2: *Vi ska erbjuda 100 extratjänster. Extratjänsterna ska vara minst 12 månader per person. Möjlighet finns att få pröva på fler arbetsområden om tiden förlängs.*

Planerad uppföljning:

- Antal personer/hushåll med försörjningsstöd
- Summan av utbetalt försörjningsstöd
- Genomströmning extratjänster

Huvudansvar:

Enhetschef AME

Redovisning:

Totalt hann AME med att få ut 16 individer på Extratjänster innan denna möjlighet helt togs bort av Arbetsförmedlingen (genom höstbudgeten 2021).

Åtgärden har inte genomförts.

Åtgärd 3: *En social klausul ska finnas vid kommunens upphandlingar.*

Planerad uppföljning:

- Hur många har fått nystartjobb/praktikplats till följd av sociala klausuler i

upphandling.

Huvudansvar:

AC GOV och VC VoO

Redovisning:

Samverkan mellan Upphandlingsenheten och AME är på plats och sociala klausuler implementeras vid upphandling när så är lämpligt.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 4: Vi ska erbjuda 25 nystartsjobb, främst inom det privata näringslivet.

Planerad uppföljning:

- Antal nystartsjobb och praktikplatser inom näringslivet
- Antal personer/hushåll med försörjningsstöd
- Summan av utbetalt försörjningsstöd

Huvudansvar:

Enhetschef AME

Redovisning:

AME har i oktober 2022 ca 128 individer i någon form av insatsanställningar. Ur dessa inkluderas 57 nystartsjobb inom kommunal verksamhet. AME har dessutom uppnått över 25 nystartsjobb eller fasta anställningar inom den privata sektorn. Men då deltagare som får jobb i den privata sektorn ej kan följas upp i register blir statistiken gällande deltagare hos privata sektorn något osäker.

Alla individer som gått till nystartsjobb har som en konsekvens av detta lämnat försörjningsstödet helt eller till stora delar.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 5: Vi behöver identifiera de personer som bör få stöd till anställning genom någon form av lönebidrag.

Planerad uppföljning:

- Antal personer med någon form av lönebidragsanställning
- Antal personer/hushåll med försörjningsstöd
- Summan av utbetalt försörjningsstöd

Huvudansvar:

Enhetschef AME

Redovisning:

Denna åtgärd är direkt knuten till Arbetsförmedlingen som i dagsläget inte är i ett operativt läge där det går att samverka om denna fråga just nu varvid det inte finns någonting att redovisa. AME har hemställt till hos AF att starta upp en operativ arbetsgrupp för att hantera frågan vilket inte ännu har hörsammats.

Enheten för ekonomiskt bistånd (EEB) har dock anställt en arbetsterapeut (1 juni 2022) och denne arbetar med att göra sådan bedömningar som sedan kan samverkas med AF och FK.

Åtgärden ses som implementerad i ordinarie verksamhet utifrån vad kommunen kan göra.

Åtgärd 6: Vi ska bemanna ett vägledningscentrum för att ge den enskilde god vägledning till arbete och studier.

Planerad uppföljning:

- Genomströmning SFI

Huvudansvar:

Rektor vuxenutbildningen

Redovisning:

Under 2021 - 2022 har det tillskapats ett vägledningscentrum på vuxenutbildningen, där vägledning av elever sker och där elever och deltagare kan vända sig för rådgivning. Vägledningscentrum är bemannat av studie- och yrkesvägledare från vuxenutbildningen, dock ej någon medarbetare från AF. Att härleda vägledningscentrum till ökad genomströmning på SFI låter sig inte göras.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 7: Vi ska bemanna ett lärcentrum för att förbättra stödet för personer som studerar inom vuxenutbildningen. Elever ska få tillgång till datorer och lärarpersonal varje dag utanför sina ordinarie lektioner.

Planerad uppföljning:

- Genomströmning Vux olika utbildningar

Huvudansvar:

Rektor vuxenutbildningen

Redovisning:

Det har tillskapats ett Lärcentrum på vuxenutbildningen, där möjlighet till stöd av specialpedagog, speciallärare, ämneslärare samt en resursperson för IT-stöd finns för eleverna. Elever kan låna dator (på skolan) i

datasal/grupprum eller sitta i lärcentrum. Bemanning finns under såväl förmiddagar som under eftermiddag under veckan. Att härleda lärcentrum till ökad genomströmning på SFI låter sig inte göras.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 8: Vi ska utveckla och permanenta arbetssätt från projekt som Ung kompetens.

Planerad uppföljning:

- Genomströmning Ung kompetens

Huvudansvar:

Enhetschef AME, mångfaldsstrateg tillväxtavdelningen

Redovisning:

Enheten Ung Kompetens har arbetat framgångsrikt sedan dess tillblivelse och har redan uppnått målen med projektet. Processen med att implementera arbetssätten från projektet pågår och beräknas vara fullt inkorporerat till 31/12-2022. Ung Kompetens som verksamhet kommer att fortsätta efter projektets slutförande.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 9: EEB ska anställa en integrationspedagog.

Planerad uppföljning:

- Utvärdering av tjänsten
- Tid från inskrivning EEB till utskrivning AME/alternativt genomströmning EEB

Huvudansvar:

Enhetschef EEB

Redovisning:

Integrationspedagog anställdes hösten 2021.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 10: Varje ny sökande till EEB ska ha sitt första inskrivningssamtal med en socialsekreterare och en arbetsmarknadssekreterare

Planerad uppföljning

- Genomströmning EEB
- Genomströmning AME

Huvudansvar:

Enhetschef EEB och enhetschef AME

Redovisning:

EEB och AME samverkar runt deltagarna i betydligt större omfattning än tidigare. Dock identifierades tidigt att det inte var effektivt att avsätta både en socialsekreterare och en arbetsmarknadssekreterare till det första inskrivningssamtalen då det ofta inte behövdes. Senare ändrades detta till att socialsekreterare samverkar vid första samtalet med klienter som är nära, eller ganska nära, arbetsmarknad och egen anställning. Denna process har underlättats av att EEB och AME numera är samlokaliserade.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 11: *Vi behöver identifiera de personer som bör få stöd till att få sjukersättning.*

Planerad uppföljning

- Antal personer/hushåll med försörjningsstöd
- Summan av utbetalt försörjningsstöd

Huvudansvar:

Enhetschef EEB

Redovisning:

VoO har anställt en arbetsterapeut som påbörjar sin anställning juni 2022.

Genom arbetsterapeuten kommer de som bör få stöd till att få sjukersättning få hjälp att snabbare få denna ersättning. Dessutom kommer arbetsterapeuten att arbeta med delar av de som av olika anledningar står långt ifrån arbetsmarknaden för att ge stöd dessa individer så att de kan få en förankring på arbetsmarknaden eller uppnå förflyttning närmare egen försörjning. I detta arbete kommer EEB och AME att samverka nära med deltagarna.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.

Åtgärd 12: *Vi ska finna annan sysselsättning för gruppen av individer som har svårigheter att klara av studier inom SFI.*

Planerad uppföljning

- Planerat projekt avslutas med förslag på åtgärder inom befintlig verksamhet

Huvudansvar:

AC GOV

Redovisning:

En del av denna punkt genomförs via en utredning Nyanländas studieprogression och arbetsmarknadsetablering - Möjligheter för Eslövs kommun. Rapporten är färdigställd och i delar är förslag till aktiviteter genomförda.

En ytterligare del i denna åtgärd är att samverka mellan Vuxenutbildningen, AME och EEB förstärks kring elever som har låg progression. I de fall bristande progression beror på inaktivitet anmäls detta till EEB för att stoppa utbetalningar av ekonomiskt bistånd.

Åtgärden är implementerad i ordinarie verksamhet.

Medarbetarenkät 2022

5

GoV.2022.0085

2022-11-29

Nina-Maria Stahre

+4641362374

nina-maria.stahre@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Medarbetarenkät 2022

Ärendebeskrivning

I årets medarbetarenkät har resultatet för verksamheterna inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (GoV) sjunkit något sedan enkäten 2021 och jämfört med 2021 är medelvärdet per fråga marginellt lägre, med några undantag. Dessa undantag gäller huruvida medarbetare känner till hur man anmäler kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier, huruvida medarbetare lär sig nytt och utvecklas i det dagliga arbetet, är insatt i sin arbetsplats mål samt vet vad som förväntas av dem i sitt arbete. För dessa frågor är resultaten istället förbättrade jämfört med förra året.

Jämfört med Eslövs kommun i stort har gymnasie- och vuxenutbildningen lägre resultat i övervägande del av frågorna förutom frågor som rör fysisk arbetsmiljö och arbetsbelastning. Dock uppnår varken Eslövs kommun eller gymnasie- och vuxenutbildningen riktvärdet. En anledning till resultatet kan vara att det under hösten har varit flera förändringar i skolledningen inom gymnasiets verksamheter samtidigt som en nyinrättad tjänst för att utöka ledningsfunktionen i verksamheten varit vakant.

Beslutsunderlag

Rapport och analys av Medarbetarenkät 2022

Medarbetarenkät 2022

Beredning

Förvaltningen följer upp medarbetarenkäten årligen.

Förslag till beslut

- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden godtar förvaltningens rapport.

Beslutet skickas till

Barn och Utbildning

Postadress: 241 80 Eslöv | Besöksadress: Stadshuset, Gröna torg 2
Telefon: 0413-620 00 | E-post: myndighetsbrevlåda@eslov.se | www.eslov.se

Rektor, Carl Engströmgymnasiet
Rektor, Carl Engströmskolan, Vuxenutbildningen

Jörgen Larsson
Förvaltningschef

Nina-Maria Stahre
HR-konsult

2022-11-13
Nina-Maria Stahre
HR-konsult

Medarbetarenkät Gymnasie- och vuxenutbildningen 2022

Sammanfattning och förslag till förbättringsåtgärder

I årets medarbetarenkät har resultatet för verksamheterna inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens (GoV) sjunkit något sedan enkäten 2021 och jämfört med 2021 är medelvärde per fråga marginellt lägre, med några undantag. Dessa undantag gäller huruvida medarbetare känner till hur man anmäler kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier, huruvida medarbetare lär sig nytt och utvecklas i det dagliga arbetet, är insatt i sin arbetsplats mål samt vet vad som förväntas av dem i sitt arbete. För dessa frågor är resultaten istället förbättrade jämfört med förra året. Jämfört med Eslövs kommun i stort har gymnasie- och vuxenutbildningen lägre resultat i övervägande del av frågorna förutom frågor som rör fysisk arbetsmiljö och arbetsbelastning. Dock uppnår varken Eslövs kommun eller gymnasie- och vuxenutbildningen riktvärdet.

En anledning till resultatet kan vara att det under hösten har varit flera förändringar i skolledningen inom gymnasiets verksamheter samtidigt som en nyinrättad tjänst för att utöka ledningsfunktionen i verksamheten varit vakant. Detta innebär att det för respondenterna av enkäten ifrån dessa verksamheter haft svårt att besvara vissa frågor gällande ledarskapet eftersom det tillträtt nya chefer som vid tillfället när enkäten genomfördes endast arbetat i 3 veckor. Detta innebär att reliabiliteten (tillförlitligheten) på svaren är något lägre detta år.

Utifrån resultatet kommer Gymnasie- och vuxenutbildningens verksamheter att titta närmare på de frågor som ligger under medelvärde 4. Detta kommer att ske i dialog med medarbetarna för att vidta åtgärder i syfte att förbättra verksamheterna utifrån dessa frågor. Utifrån en övergripande analys av gymnasie- och vuxenutbildningens samlade resultat av medarbetarenkäten, ser en att följande områden kan komma att behöva fokuseras mer på.

2022-11-13

Nina-Maria Stahre

HR-konsult

Inom området ”Hållbart medarbetarengagemang ” (HME) kommer verksamheterna att behöva fortsätta fokusera på Ledarskap och Styrning, bland annat arbeta med att tydliggöra processen kring måluppföljning, samt föra en dialog på arbetsplatsen kring hur chef kan visa uppskattning för medarbetarnas arbetsinsats.

Verksamheterna bör även föra en dialog kring medarbetarnas arbetsbelastning och möjligheten för en medarbetare att få hjälpa av chefen att prioritera sina arbetsuppgifter vid till exempel i uppdragsdialog och resultat- och utvecklingssamtal.

När det gäller kränkande särbehandling och diskriminering finns ett viktigt arbete att göra. Främst behöver verksamheterna se till att samtliga medarbetare känner till hur en sådan anmälan hanteras och utreds vilket i sin tur kan minimera att färre väljer att inte anmäla. Det är av stor vikt att medarbetare anmäler upplevelser gällande kränkande särbehandling, diskriminering eller repressalier så att åtgärder kan vidtas.

Verksamheterna behöver fortsätta att föra en diskussion kring hur förutsättningar ska skapas för att medarbetarna ska kunna utveckla sin kompetens inom arbetet samt att en plan för utveckling tas fram i resultat- och utvecklingssamtalet. Vidare behöver förvaltningens chefer förbättra hur de på ett förståeligt sätt för dialog med medarbetarna om de kriterier som ligger till grund för medarbetarnas lön.

Enheterna inom gymnasie- och vuxenutbildningen kommer att behöva fortsätta arbeta vidare med hur verksamheten arbetar med Nyskapande på arbetsplatsen.

Förslag till förbättringsåtgärder:

- Verksamheterna, i enlighet med Eslövs kommuns policys och riktlinjer för arbetsmiljö och hälsa samt gällande lagstiftning, följer upp medarbetares arbetsbelastning och möjlighet till återhämtning samt vidta åtgärder där brister uppmärksammas.
- Chefer, enligt rådande riktlinjer kring kränkande särbehandling i Eslövs kommun, säkerställer att samtliga medarbetare har kännedom om anmälnings- och utredningsförfarande gällande kränkande särbehandling och diskriminering. Uppgifter som kommer chef till känna om att kränkande särbehandling eller diskriminering har förekommit utreds alltid och åtgärder vidtas för att undvika att liknande händelse upprepas.

2022-11-13

Nina-Maria Stahre

HR-konsult

- Verksamheter för dialog på APT om hur måluppföljning ska göras på bästa sätt samt hur medarbetarna önskar såväl god som konstruktiv feedback. Vidare behöver dialog föras kring vad värdeordet nyskapande betyder för dem i verksamheterna samt att dialog kring lönekriterierna kommuniceras på ett förståeligt sätt.

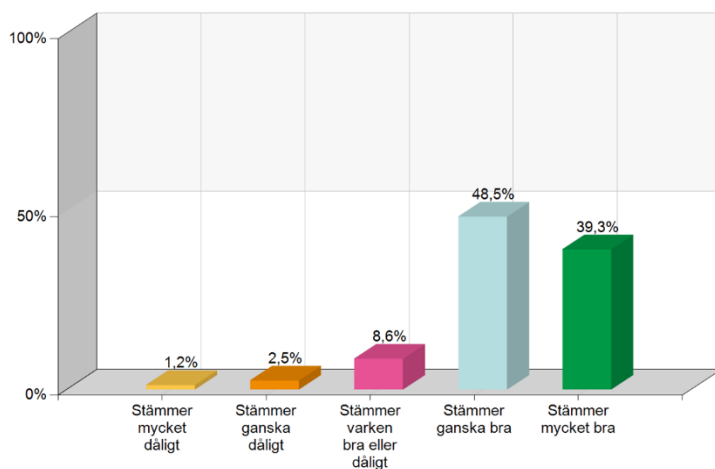
Nedan presenteras resultat av medarbetarenkäten och den bifogas i sin helhet (i det bifogade materialet finns även resultatet från den senaste pulsmätningen utifrån Coronapandemin, denna del redovisas inte i rapporten).

Bakgrundsinformation

I år har gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens (GoV) verksamheter en svarsfrekvens på 90,06 % jämfört med 71,43% 2021. Svarsfrekvensen baseras på antal respondenter/antal utskickade mail.

Enkäten inleds med temat HME och efterföljande frågor i enkäten undersöker förhållanden gällande värderingar, arbetsmiljö, utveckling och ambassadörskap.

Varje område mäts på en skala från 1-5 med svarsalternativen där 1 står för "Stämmer mycket dåligt" och 5 för "Stämmer mycket bra". Resultatet presenteras genom ett medelvärde på respektive fråga. Eslövs kommun utgår ifrån ett riktvärde om 4 och att ett medelvärde däröver ses som ett mycket gott resultat där ingen vidare åtgärd behövs.



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	2	1,2
Stämmer ganska dåligt	4	2,5
Stämmer varken bra eller dåligt	14	8,6
Stämmer ganska bra	79	48,5
Stämmer mycket bra	64	39,3
Total	163	100

Statistik	
Medelvärde	4,22
Median	4

Exempelbild redovisning av resultat

2022-11-13
Nina-Maria Stahre
HR-konsult

Hållbart medarbetarengagemang (HME)

	GoV 2022	GoV 2021	GoV 2020	Eslöv 2022	Eslöv 2021	Eslöv 2020
<i>Motivation</i>	4,25	4,26	4,12	4,28	4,28	4,34
<i>Ledarskap</i>	4,01	4,05	3,87	4,26	4,26	4,32
<i>Styrning</i>	3,99	4,02	3,86	4,29	4,27	4,31

Trots en liten nedgång visar resultatet att majoriteten av frågor inom HME har ett medelvärde över 4. Högst värde har frågorna *Mitt arbete känns meningsfullt* (4,42) samt *Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete* (4,34). Två frågor hamnar under medelvärde 4 i årets enkät och det är *Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser* (3,81), samt *Min arbetsplats mål följs upp på ett bra sätt* (3,47).

I jämförelse med 2021 års medarbetarenkät har gymnasie- och vuxenutbildningen höjt sitt resultat i frågorna *Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete* (4,22), *Jag är insatt i min arbetsplats mål* (4,17) samt *Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete* (4,34). I övriga frågor har resultatet minskat marginellt vilket även återspeglas i medelvärdet för alla tre HME områden. Det är endast styrning som hamnar sammanlagt under 4. När det gäller Styrning, visar resultatet på att respondenterna är insatta i verksamhetens mål och vet vad som förväntas av dem, men att de upplever att dessa mål inte följs upp på ett tillfredställande sätt.

Alla frågor kring HME har ett något lägre resultat än hela kommunen i stort. Den fråga som har lägst resultat gällande arbetsplatsens måluppföljning återspeglas även i kommunens resultat.

Arbetsmiljö

I medarbetarenkäten ställer arbetsgivaren frågor kring både den fysiska såväl som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Arbetsbelastning och fysisk arbetsmiljö

Enkätresultaten visar att den stora merparten av respondenterna upplever en god arbetsmiljö även om det finns förbättringar att göra när det kommer till

2022-11-13

Nina-Maria Stahre

HR-konsult

arbetsbelastning, stämning på arbetsplatsen och hjälp med prioritering av arbetsuppgifter. Merparten upplever att de har tillräckliga befogenheter i förhållande till sina arbetsuppgifter (4,09) och att de har möjlighet att påverka planering och utförande av arbetet (4,2). Att stämningen är god (3,71), att arbetsschemat är planerat med möjlighet till återhämtning (3,88), att arbetsbelastning mestadels är rimlig (3,85) och att de är nöjda med den fysiska arbetsmiljön (3,99) håller respondenterna med om i något lägre utsträckning och på dessa frågor hamnar medelvärde i år under riktvärdet om 4.

Jämfört med kommunen i stort har gymnasie- och vuxenutbildningen något lägre resultat i frågorna, men en kan se att mönstret är det samma ifrån 2021 års resultat. Det vill säga att tillräckliga befogenheter för och möjlighet att påverka och utföra sitt arbete har bättre resultat än rimlig arbetsbelastning och hjälp med prioritering av arbetsuppgifter.

Gymnasie- och vuxenutbildningen fick ett medelvärde på 4,01 på hur nöjda medarbetarna är totalt med deras arbetssituation, kommunen i stort 4,06.

Kränkande särbehandling och diskriminering

Svaren på de frågor som rör kränkande särbehandling och diskriminering hanteras utifrån en nolltolerans. Det innebär att även om resultatet inte tyder på att kränkande särbehandling och diskriminering förekommer i någon omfattande utsträckning måste, så länge någon medarbetare upplever sig utsatt, ett fortsatt arbete med att utreda, förebygga och informera kring kränkande särbehandling och diskriminering fortlöpa. Kränkande särbehandling och diskriminering är aldrig acceptabelt.

Respondenterna upplever att deras arbetsplats är fri från nedsättande eller kränkande jargong (4,04) och att alla behandlas lika oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsvariation, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller ålder (4,29). På frågan om respondenterna upplever att deras närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer är resultatet 3,71 vilket är en höjning jämfört med föregående år (3,65). Dock upplever 20,9% att det varken stämmer bra eller dåligt.

2022-11-13
Nina-Maria Stahre
HR-konsult

Arbetsgivaren har ställt frågan om medarbetarna vet hur de ska gå tillväga om de blir utsatt för:

	Ja 2022	Ja 2021	Nej 2022	Nej 2021
<i>Repressalier</i>	83,4%	78,8%	16,6%	21,2%
<i>Kränkande särbehandling</i>	90,8%	82,9%	9,2%	17,1%
<i>Diskriminering</i>	89,6%	82,9%	1,4%	17,1%

Majoriteten (85,9 %) anger att de inte utsatts för vare sig kränkande särbehandling eller diskriminering, och en högre andel i år anger att de känner till hur de ska gå tillväga för att anmäla kränkande särbehandling, diskriminering eller repressalier om detta skulle ske. Dock anger en något högre andel (25,8 %) det här året att de *inte* hade anmält om någon utsatt dem för kränkande särbehandling, diskriminering eller repressalier. Av dem som upplevt kränkande särbehandling och/eller diskriminering på arbetsplatsen anger de flesta att de utsatts av en kollega, därefter av närmsta chef, någon annan, en kund/brukare/anhörig eller liknande eller av medarbetare/chef utanför den egna arbetsgruppen men inom Eslövs Kommun.

Ambassadörskap

Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra

	2022	2021	2020
GoV	3,91	4,04	3,75
Eslöv	4,12	4,13	4,22

Årets medarbetarenkätresultat indikerar att respondenterna är goda ambassadörer för Eslövs kommun och de anger att de totalt sett är nöjda med sin arbetssituation (4,01), kommunen i stort (4,06). Upplevelsen av ledaskapet ligger på samma siffra som 2021 (3,75) och huruvida respondenterna skulle rekommendera sin arbetsplats har minskat något.

2022-11-13
Nina-Maria Stahre
HR-konsult

Utveckling

I enkäten ställs även frågor kring utveckling och kompetens.

Min närmaste chef ger mig förutsättningar för att utvecklas i min kompetens

	2022	2021	2020
GoV	3,75	3,92	3,65
Eslöv	4,12	4,09	4,12

Jag är totalt sett nöjd med resultat- och utvecklingssamtalet

	2022	2021	2020
GoV	3,89	3,89	3,83
Eslöv	4,24	4,23	3,62

Jag är totalt sett nöjd med min utveckling

	2022	2021	2020
GoV	3,96	3,9	3,7
Eslöv	4,13	4,08	4,1

Resultatet visar att samtliga frågor hamnar under gränsvärdet 4 på gymnasie- och vuxenutbildningen. Jämfört med 2021 upplever sig respondenterna något mer nöjda totalt sett med sin utveckling (3,96) och sitt resultat- och utvecklingssamtal (3,89) medan förutsättningar som ges för att utveckla sin kompetens minskat något (3,75) samt att närmsta chef för en dialog med dem på ett förståeligt sätt om lönekriterier (3,59). 13,4 % svara dock att de inte har haft någon dialog kring lönekriterier.

En något högre andel anger i årets enkät att de inte haft resultat- och utvecklingssamtal (14,1 %) och på frågan om ifall samtalet lett till en plan för deras utveckling har svarsalternativen ja minskat (57%) ifrån 2021 (65,4%). Svarsalternativet nej har även minskat (16,2%) ifrån 2021 (20,9%) vilket är en positiv riktning. De flesta anger också att de är nöjda med samtalet (3,89).

2022-11-13
Nina-Maria Stahre
HR-konsult

Våra gemensamma värderingar

På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar

	Gov 2022	GoV 2021	GoV 2020	Eslöv 2022	Eslöv 2021	Eslöv 2020
Engagemang	3,96	4,01	3,85	4,31	4,01	4,32
Nyskapande	3,69	3,82	3,72	4,18	4,11	4,18
Allas lika värde	4,15	4,15	4,11	4,39	4,32	4,38

Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar

	Gov 2022	GoV 2021	GoV 2020	Eslöv 2022	Eslöv 2021	Eslöv 2020
Engagemang	3,9	3,89	3,81	4,23	4,17	4,26
Nyskapande	3,77	3,79	3,71	4,21	4,12	4,22
Allas lika värde	3,98	4,03	3,94	4,29	4,22	4,29

Enkätresultatet visar att respondenter i GoV:s verksamheter upplever sig hålla med om att de själva, såväl som deras chefer arbetar efter kommunens värderingar även om resultatet är marginellt lägre än föregående år. Nyskapande är det värdeord som fortsatt ligger lägst och inte når upp till riktvärdet 4.

Allas lika värde är det värdeord som når högsta medelvärdet; 4,15 på frågan om det arbetas efter värderingen allas lika värde på arbetsplatsen och 3,98 när det kommer till att den närmsta chefen är en förebild för värderingen allas lika värde.

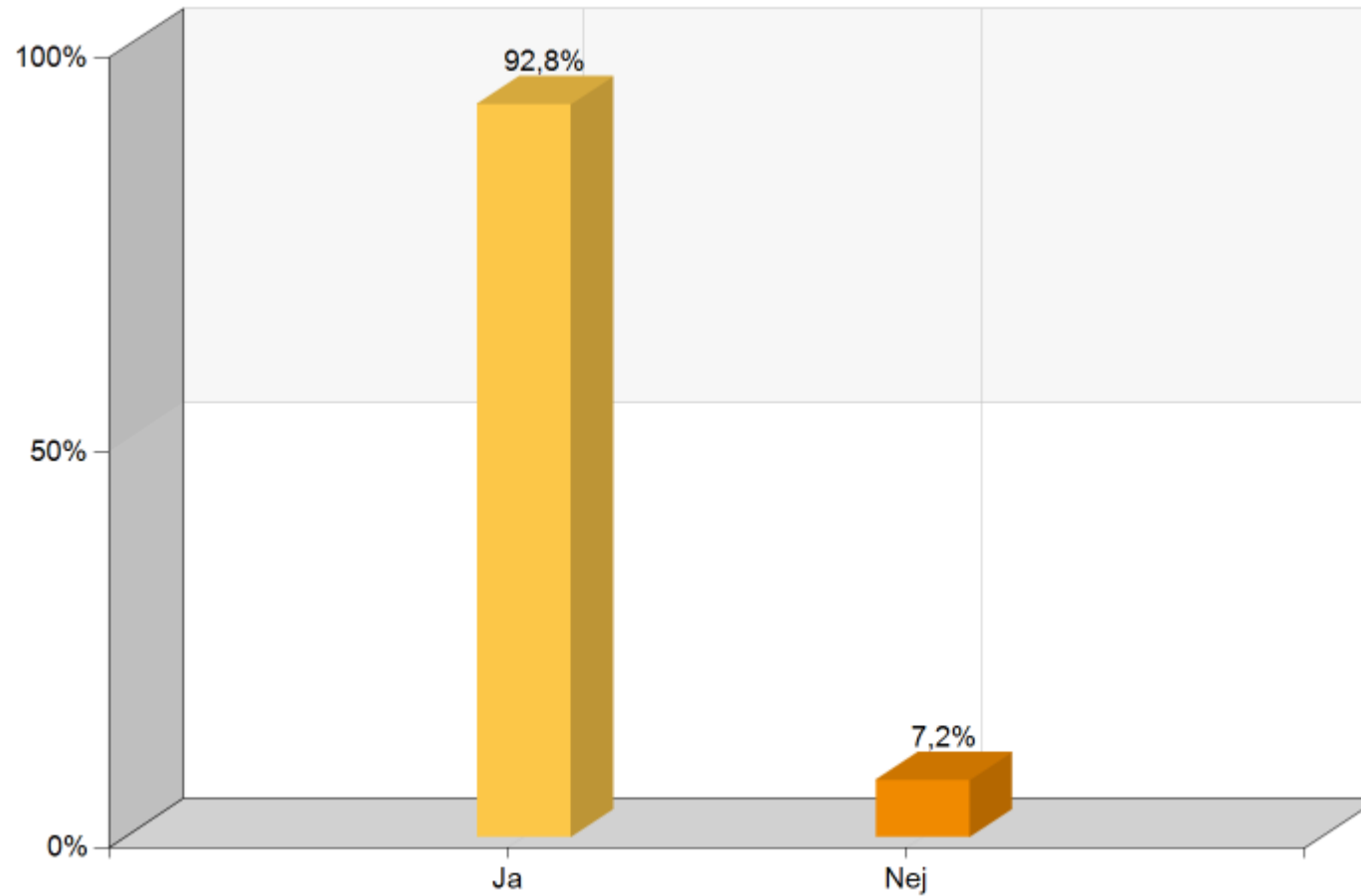
Nina-Maria Stahre
Hr-konsult

Medarbetarenkäten 2022-Gymnasie och Vuxenutbildning

	Antal utskick	Svar	
Gymnasie vux	181	163	90,06%

Detta är resultatet för medarbetarenkäten 2022. Enkäten är uppdelade i följande område: Hållbart medarbetarengagemang(HME), våra gemensamma värderingar, utveckling och ambassadörskap. Till majoriteten av frågorna presenteras ett medelvärde på skalan 1-5. Om medelvärdet är över 4 ses resultatet som bra. Resultatet ska diskuteras och ni ska ha ett särskilt fokus på de frågor som har medelvärde under 4. Vid diskussion ska ni gemensamt komma fram till vad ni ska arbeta vidare med.

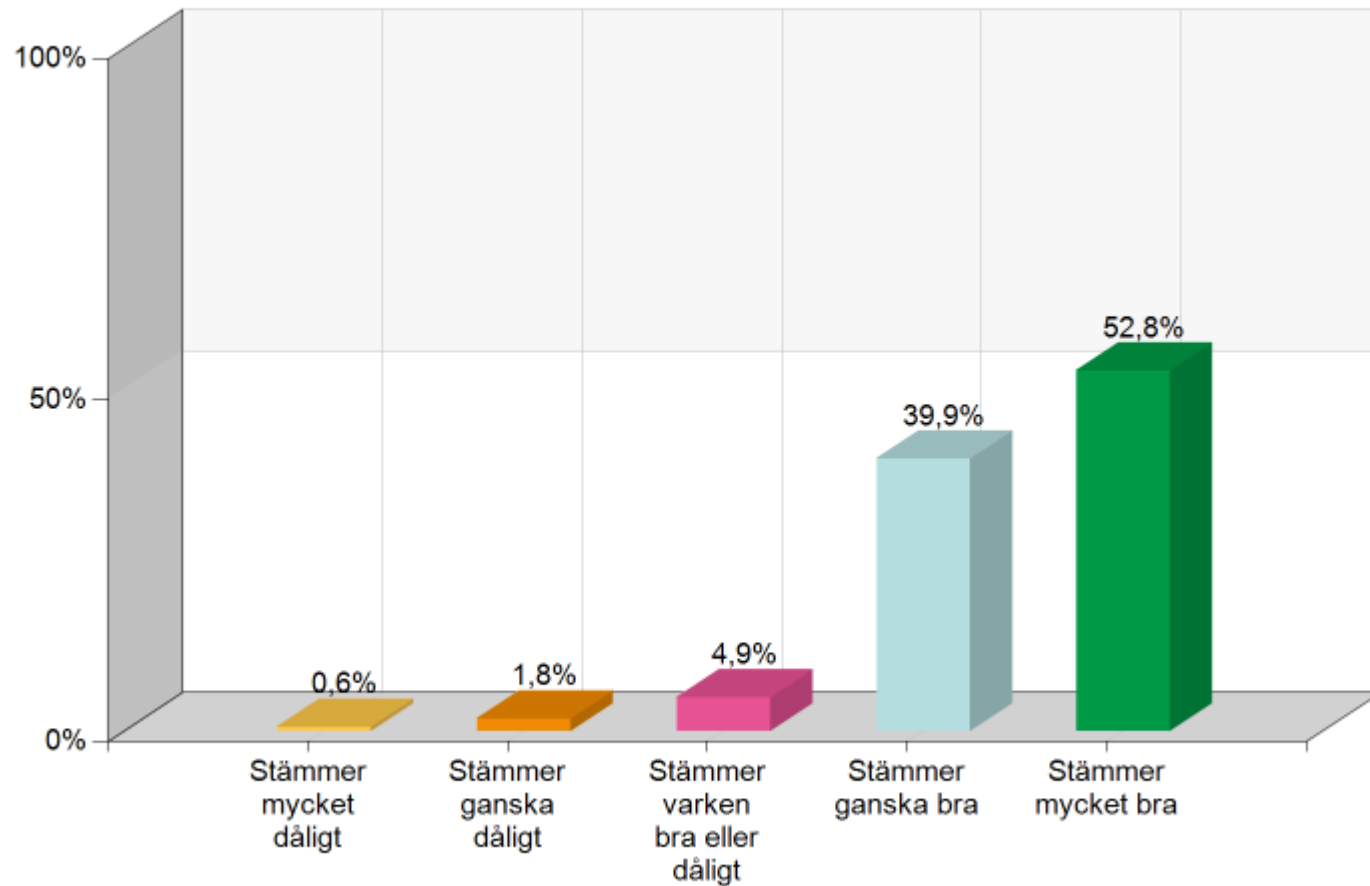
Har du en heltidstjänst eller har du blivit erbjuden en heltidstjänst i Eslövs kommun? Bortse ifrån om du i nuläget är delvis tjänstledig, föräldraledig eller sjukskriven.



Namn	Antal	%
Ja	142	92,8
Nej	11	7,2
Total	153	100

Hållbart medarbetarengagemang (HME): Inledningsvis ställs nio frågor som berör områdena 1) motivation, 2) ledarskap och 3) styrning. Områdena kommer i angiven ordning och det är tre frågor inom respektive område. Frågorna mäter hållbart medarbetarengagemang (HME) och genom frågorna kan vi jämföra oss med andra kommuners resultat. Ytterligare syfte med frågorna är att utvärdera organisationens förmåga att bidra till att medarbetarengagemang upprätthålls, samt skapa lärande och på sikt ökad kunskap om medarbetarengagemang.

Mitt arbete känns meningsfullt

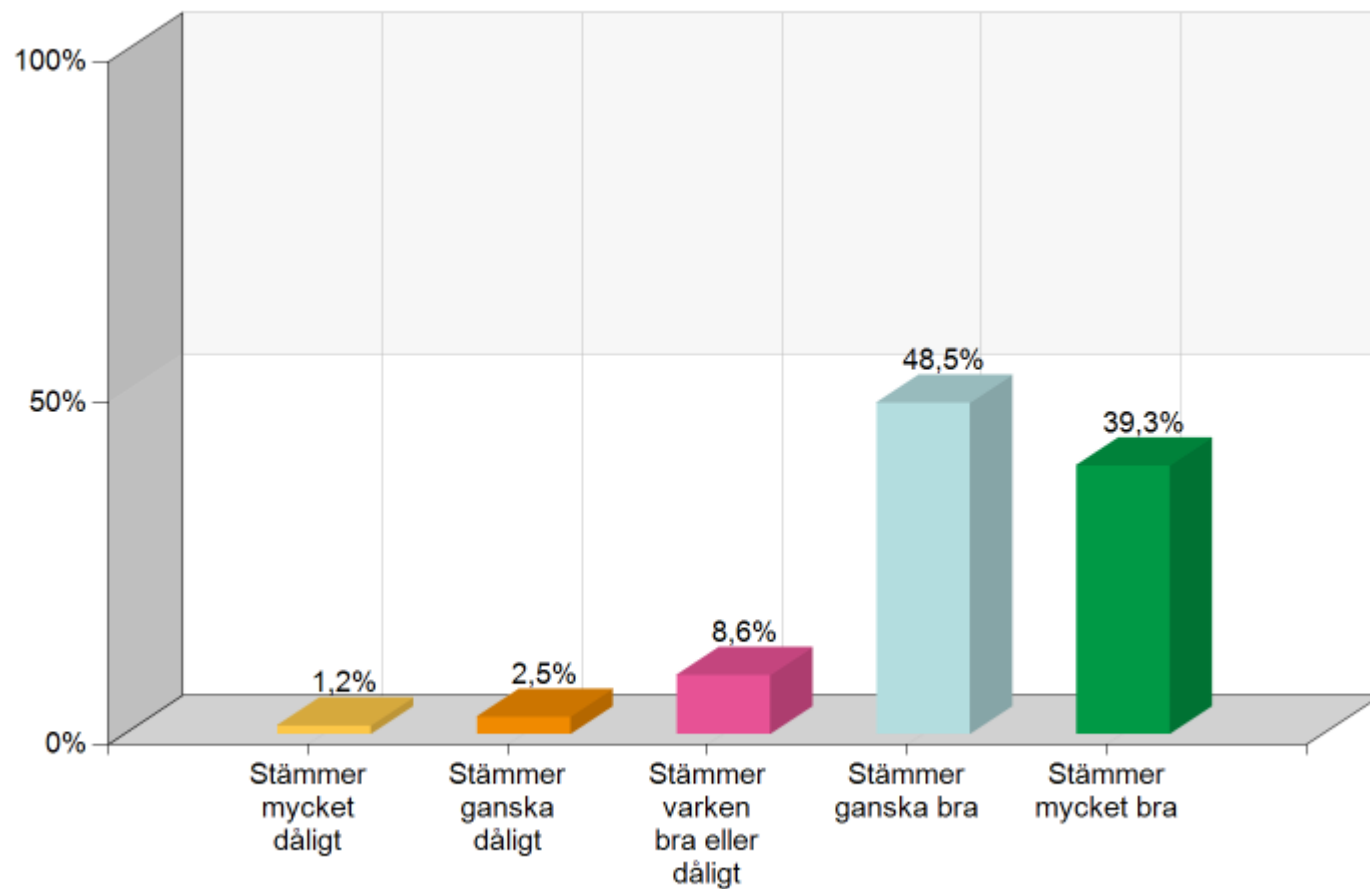


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	1	0,6
Stämmer ganska dåligt	3	1,8
Stämmer varken bra eller dåligt	8	4,9
Stämmer ganska bra	65	39,9
Stämmer mycket bra	86	52,8
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	4,42
Median	5

Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete

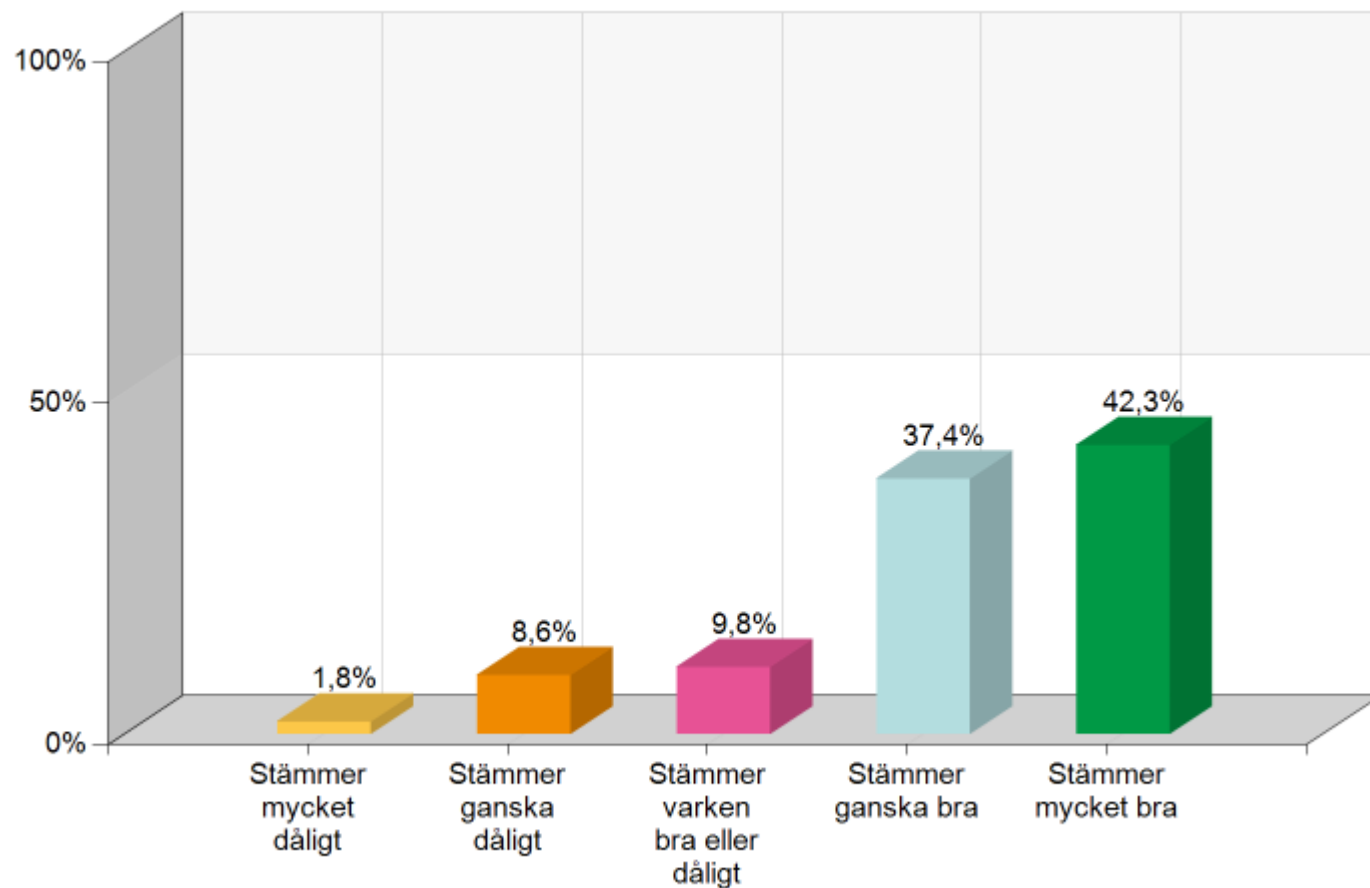


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	2	1,2
Stämmer ganska dåligt	4	2,5
Stämmer varken bra eller dåligt	14	8,6
Stämmer ganska bra	79	48,5
Stämmer mycket bra	64	39,3
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	4,22
Median	4

Jag ser fram emot att gå till arbetet

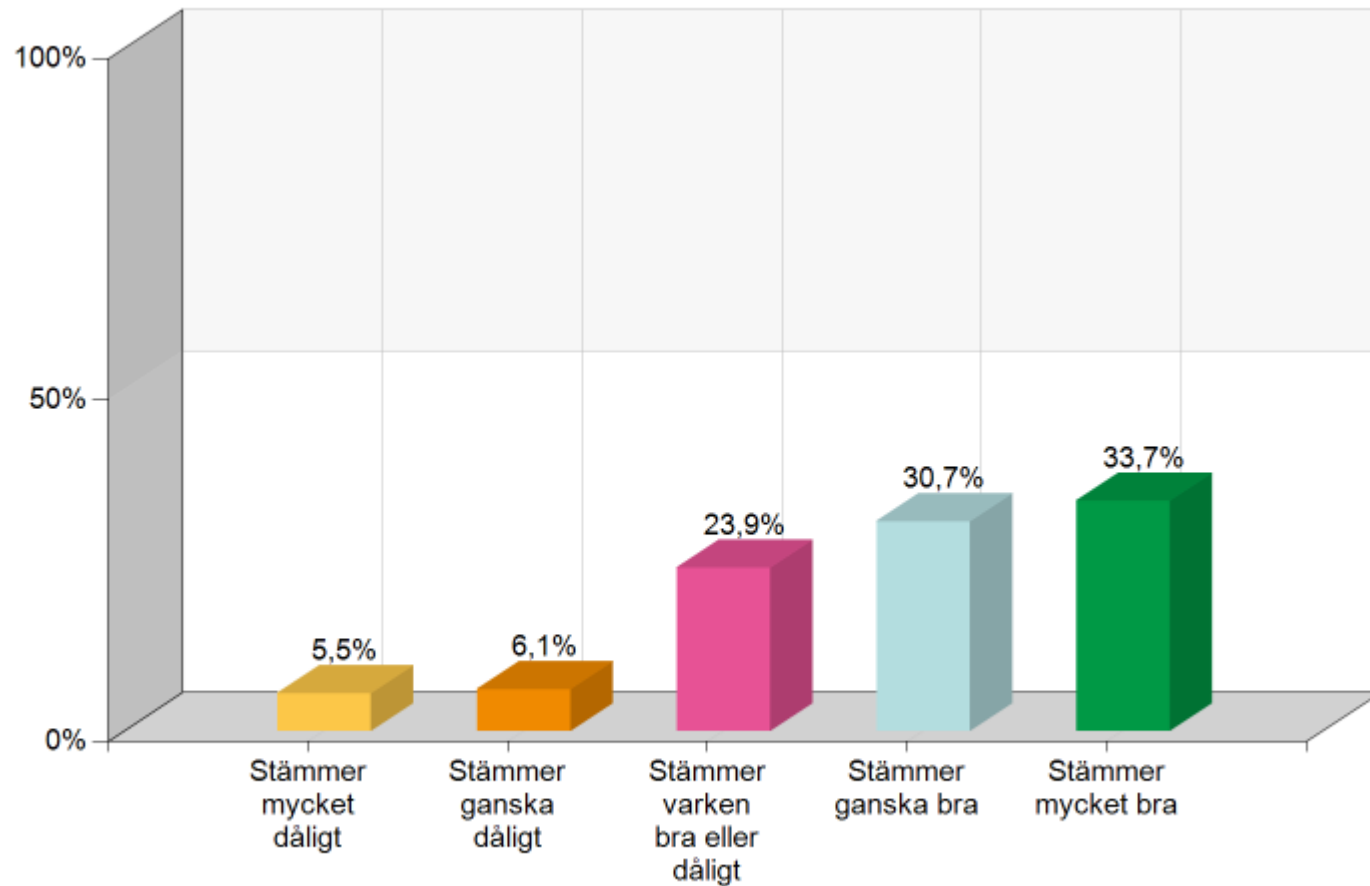


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	3	1,8
Stämmer ganska dåligt	14	8,6
Stämmer varken bra eller dåligt	16	9,8
Stämmer ganska bra	61	37,4
Stämmer mycket bra	69	42,3
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	4,1
Median	4

Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser

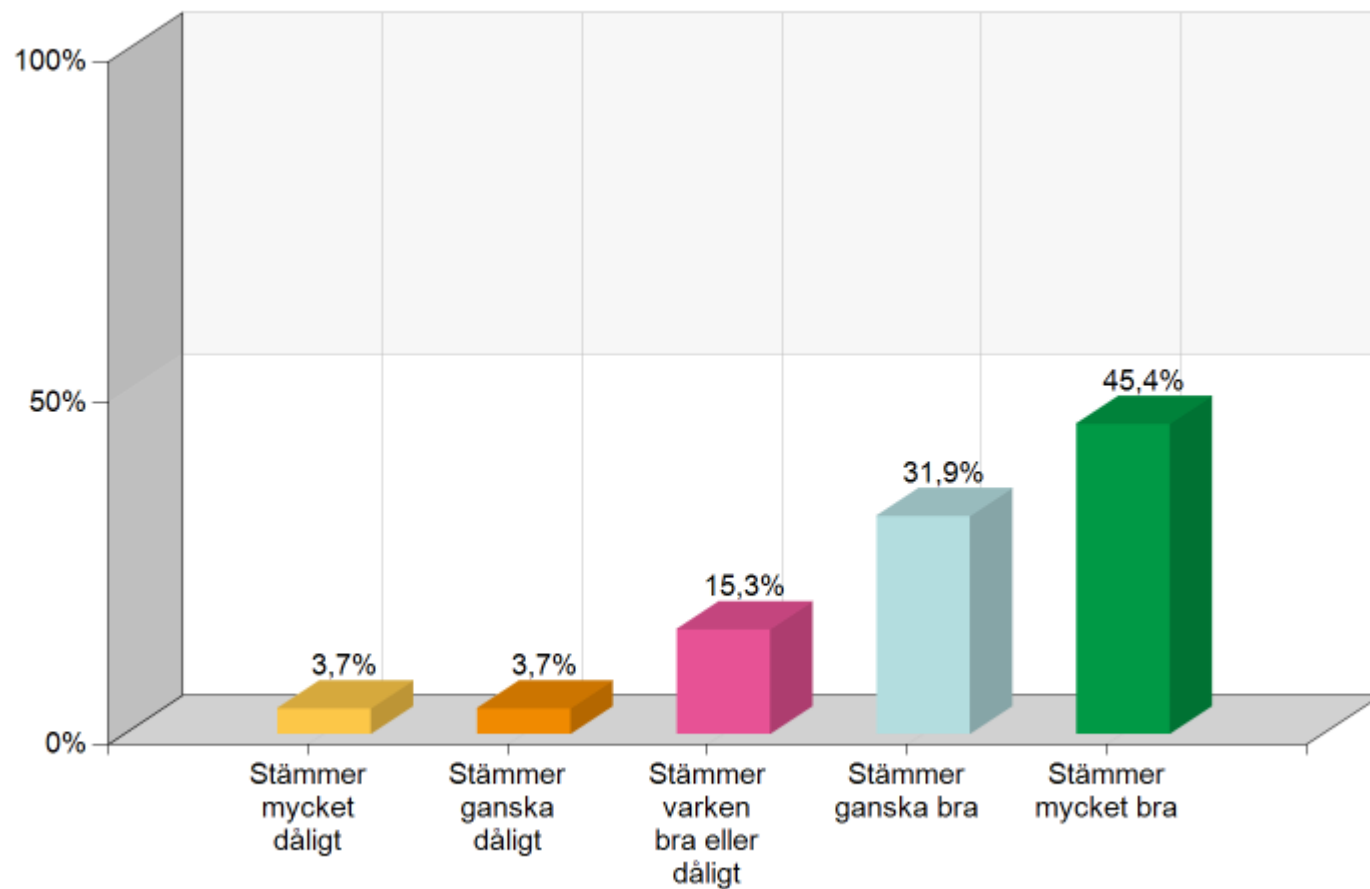


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	9	5,5
Stämmer ganska dåligt	10	6,1
Stämmer varken bra eller dåligt	39	23,9
Stämmer ganska bra	50	30,7
Stämmer mycket bra	55	33,7
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	3,81
Median	4

Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare

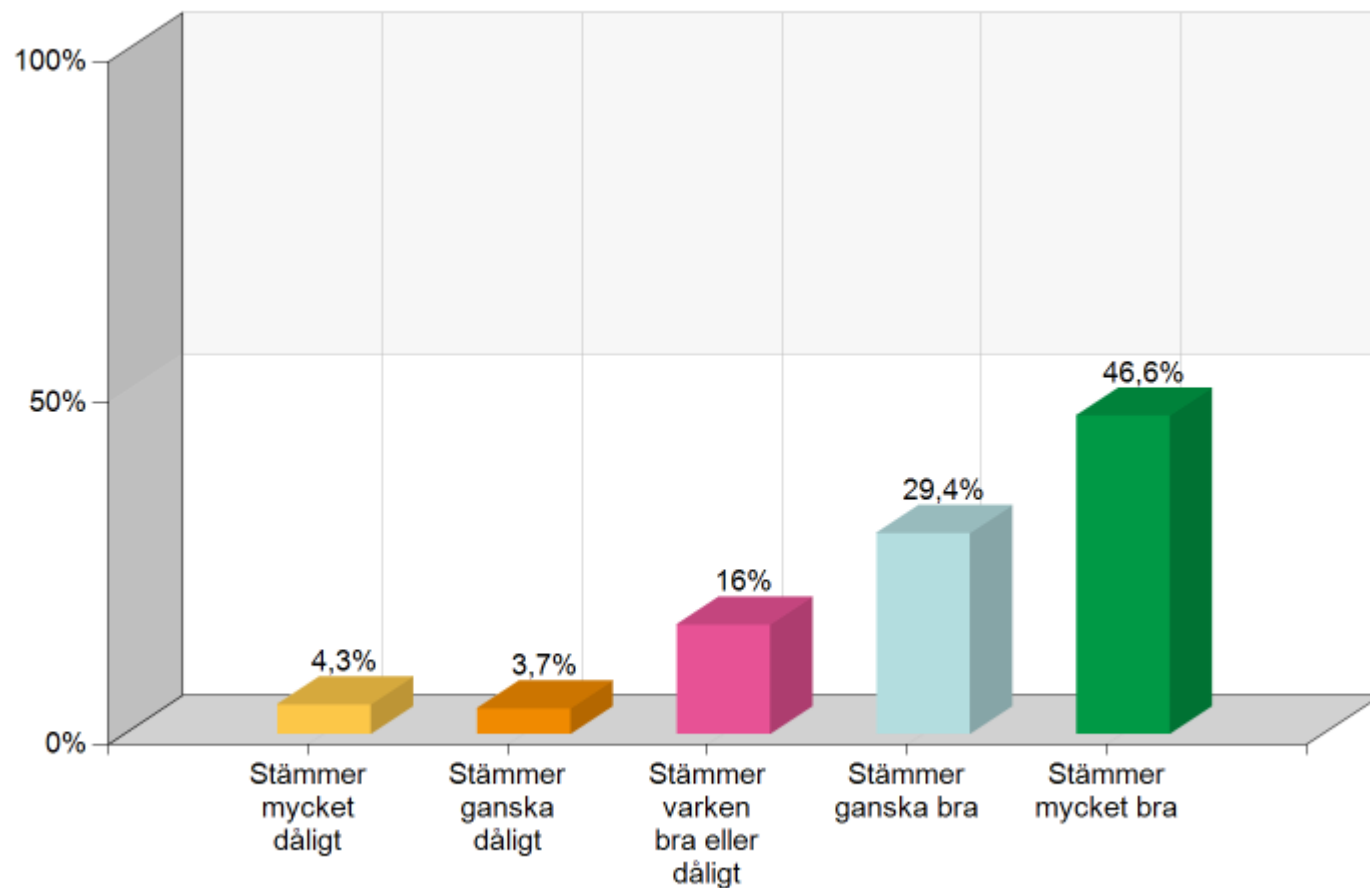


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	6	3,7
Stämmer ganska dåligt	6	3,7
Stämmer varken bra eller dåligt	25	15,3
Stämmer ganska bra	52	31,9
Stämmer mycket bra	74	45,4
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	4,12
Median	4

Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

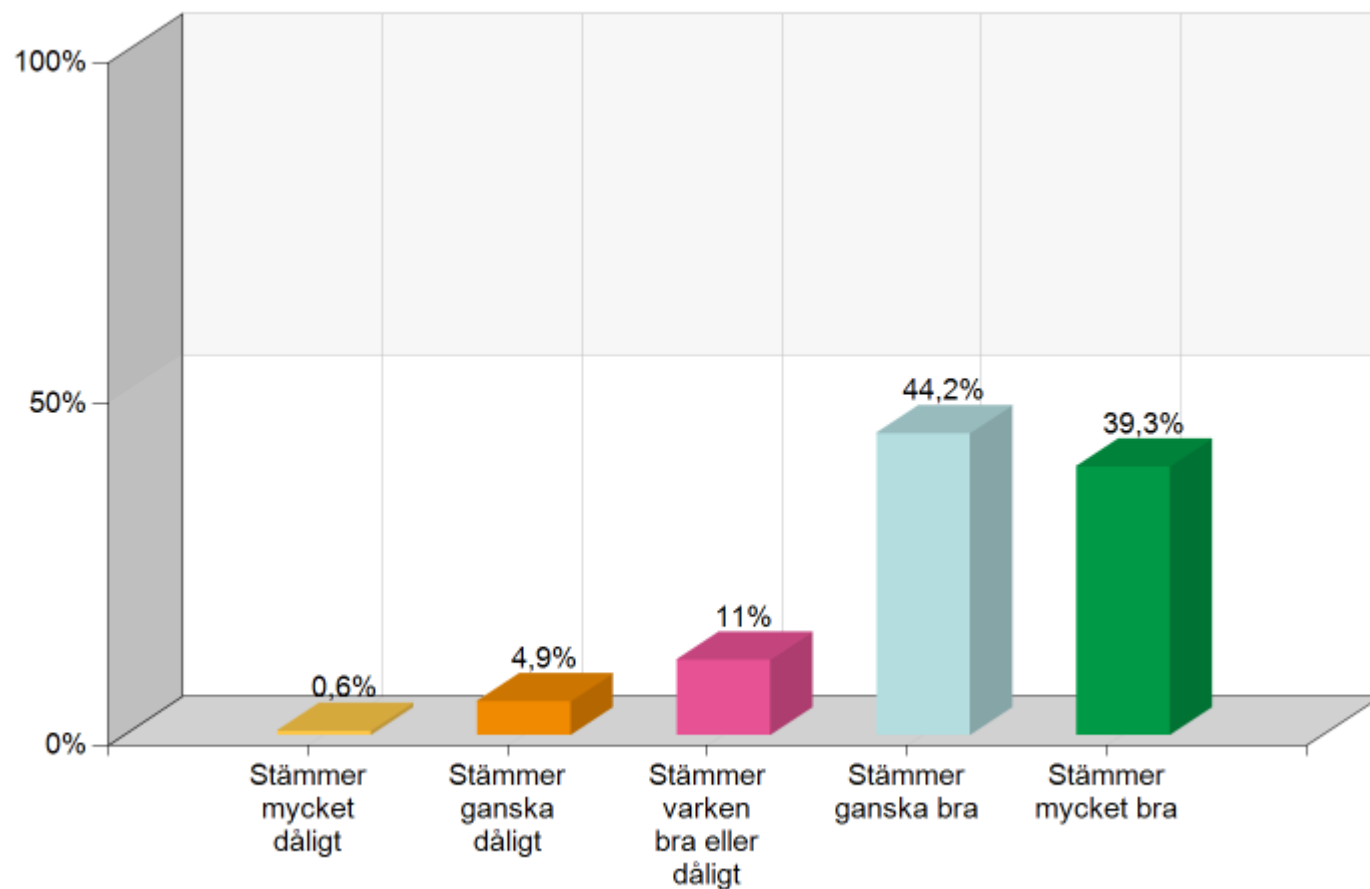


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	7	4,3
Stämmer ganska dåligt	6	3,7
Stämmer varken bra eller dåligt	26	16
Stämmer ganska bra	48	29,4
Stämmer mycket bra	76	46,6
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	4,1
Median	4

Jag är insatt i min arbetsplats mål

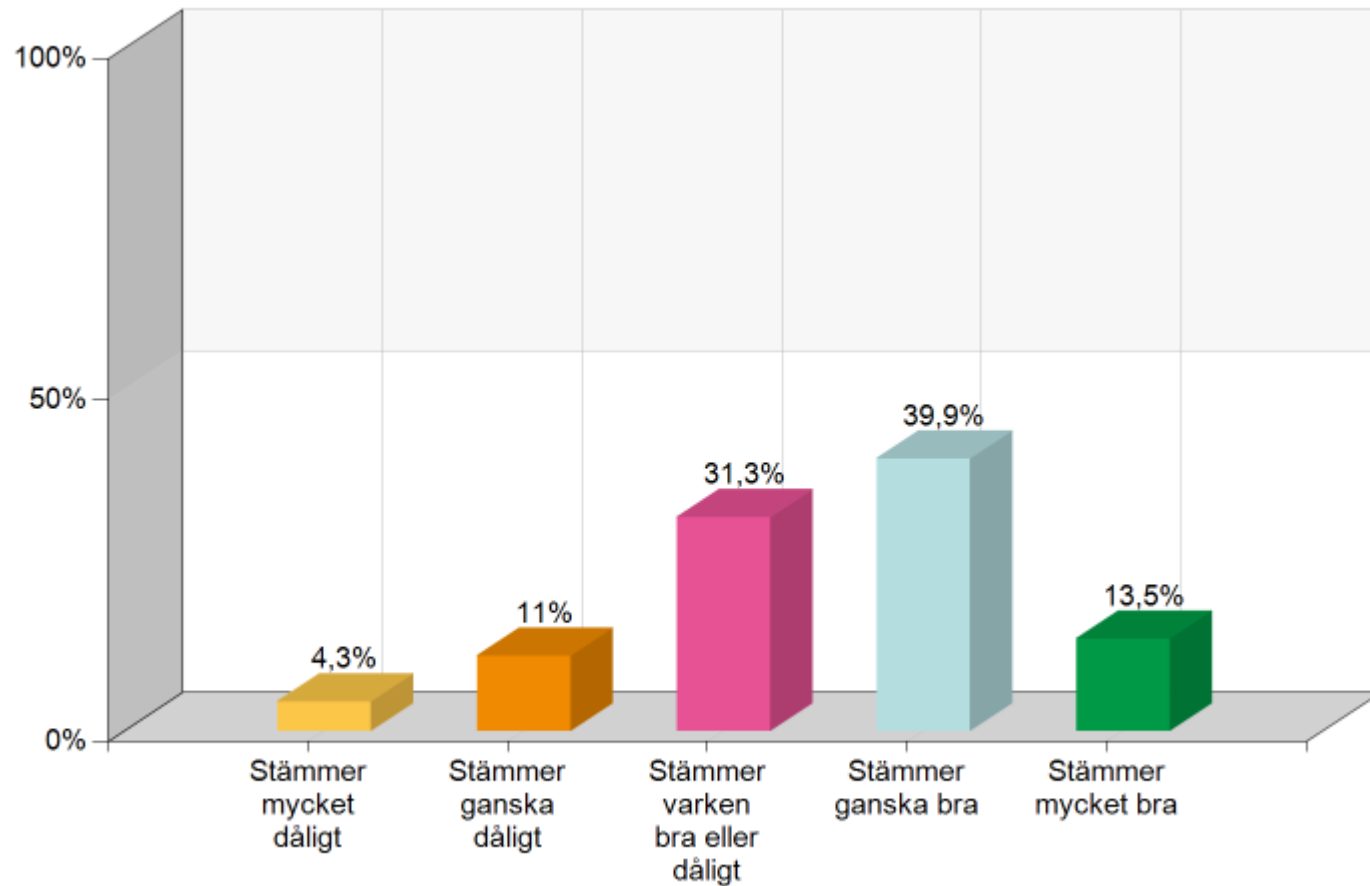


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	1	0,6
Stämmer ganska dåligt	8	4,9
Stämmer varken bra eller dåligt	18	11
Stämmer ganska bra	72	44,2
Stämmer mycket bra	64	39,3
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	4,17
Median	4

Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt

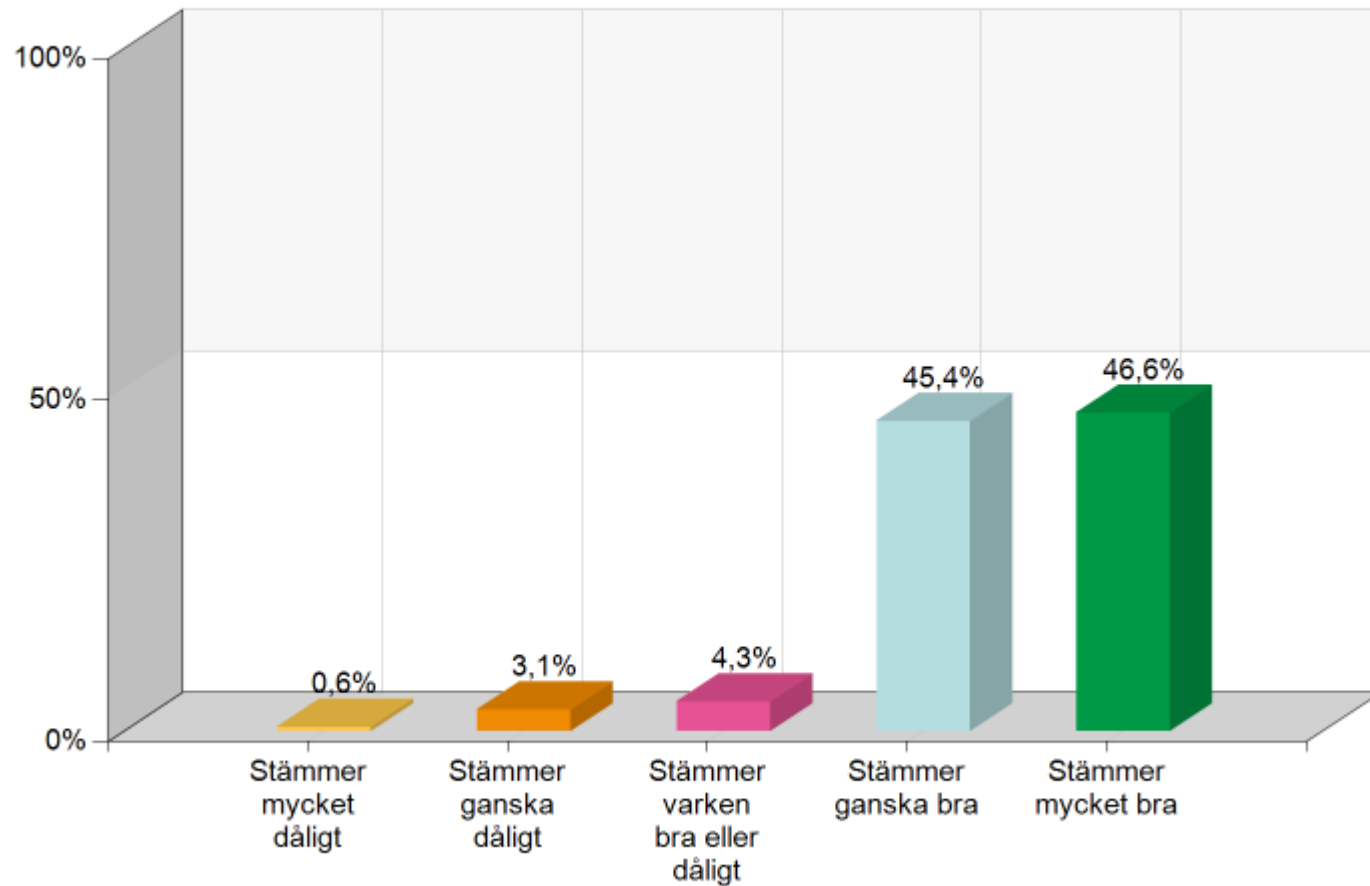


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	7	4,3
Stämmer ganska dåligt	18	11
Stämmer varken bra eller dåligt	51	31,3
Stämmer ganska bra	65	39,9
Stämmer mycket bra	22	13,5
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	3,47
Median	4

Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

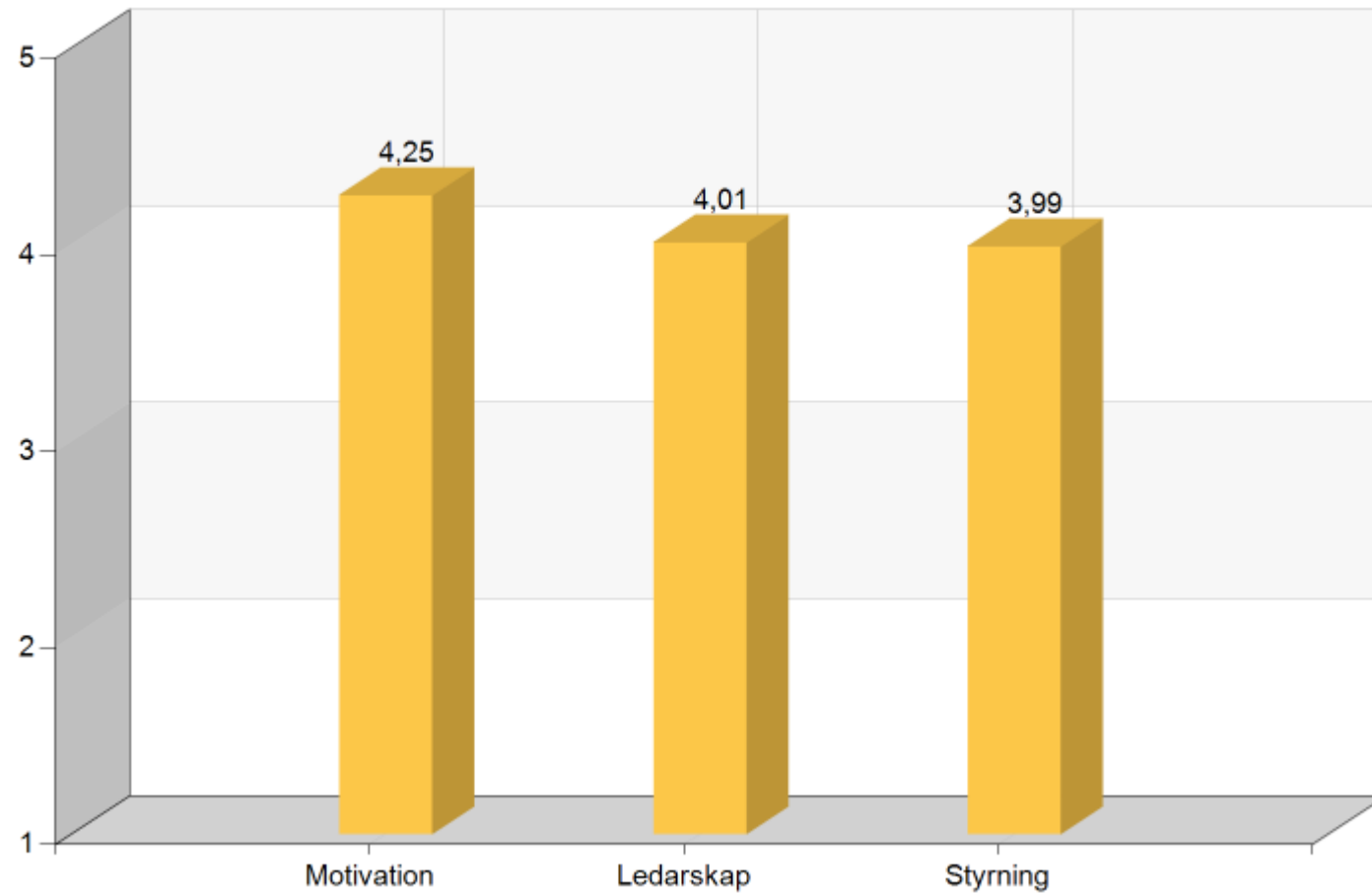


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	1	0,6
Stämmer ganska dåligt	5	3,1
Stämmer varken bra eller dåligt	7	4,3
Stämmer ganska bra	74	45,4
Stämmer mycket bra	76	46,6
Total	163	100

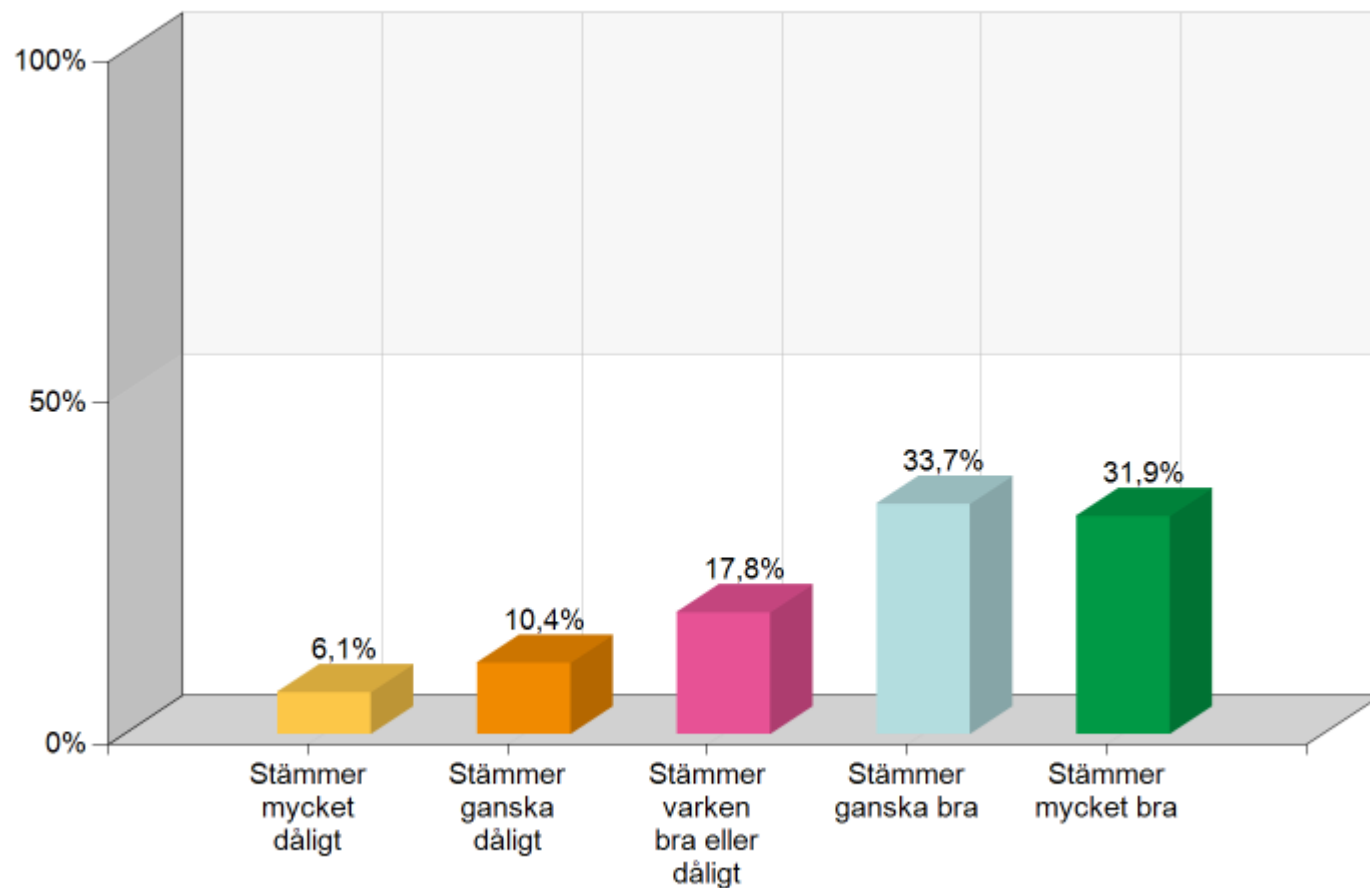
Statistik

Medelvärde	4,34
Median	4

HME: Sammanfattning av medelvärde per område



Jag är totalt sett nöjd med ledarskapet på min arbetsplats

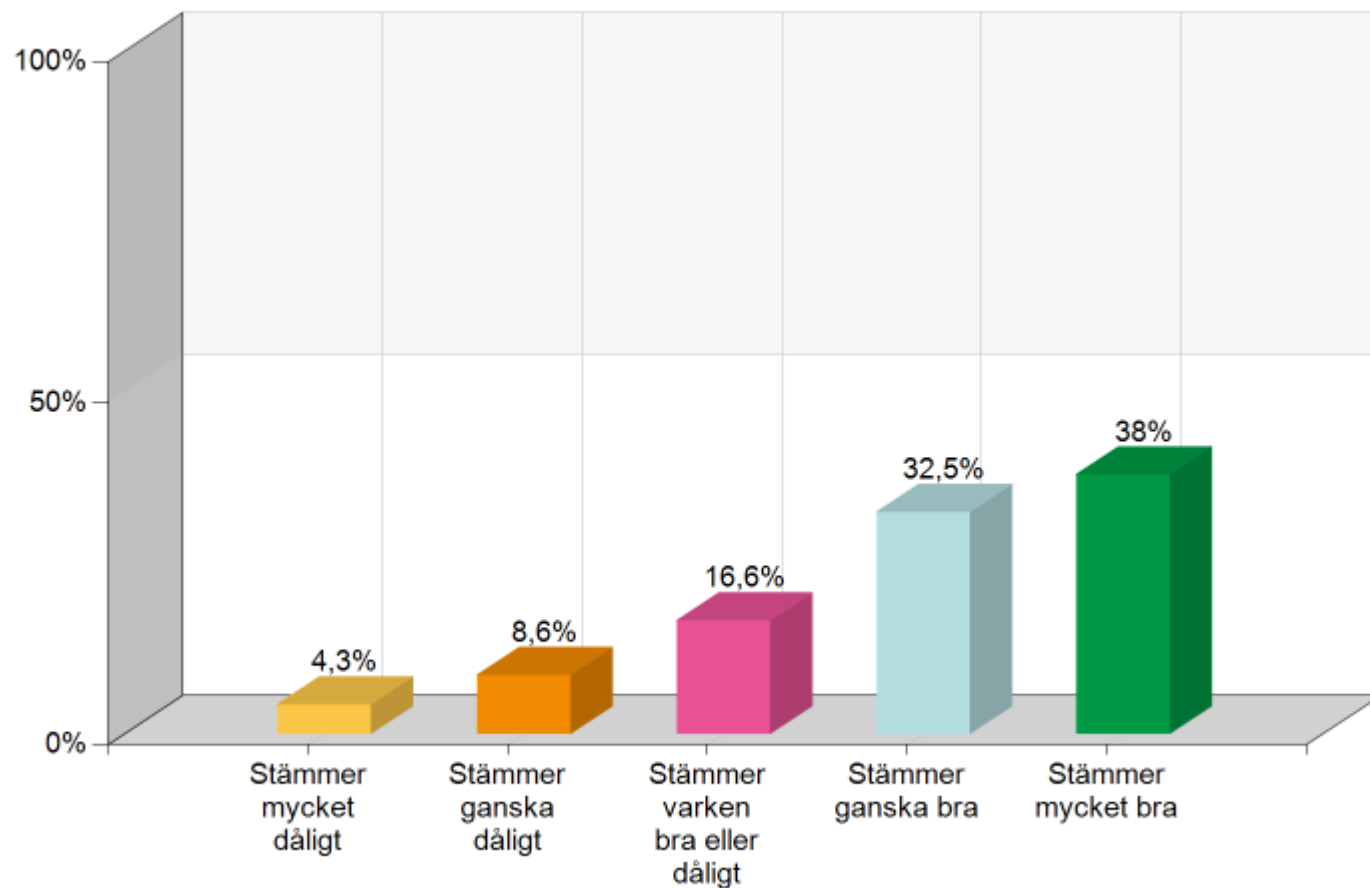


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	10	6,1
Stämmer ganska dåligt	17	10,4
Stämmer varken bra eller dåligt	29	17,8
Stämmer ganska bra	55	33,7
Stämmer mycket bra	52	31,9
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	3,75
Median	4

Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra



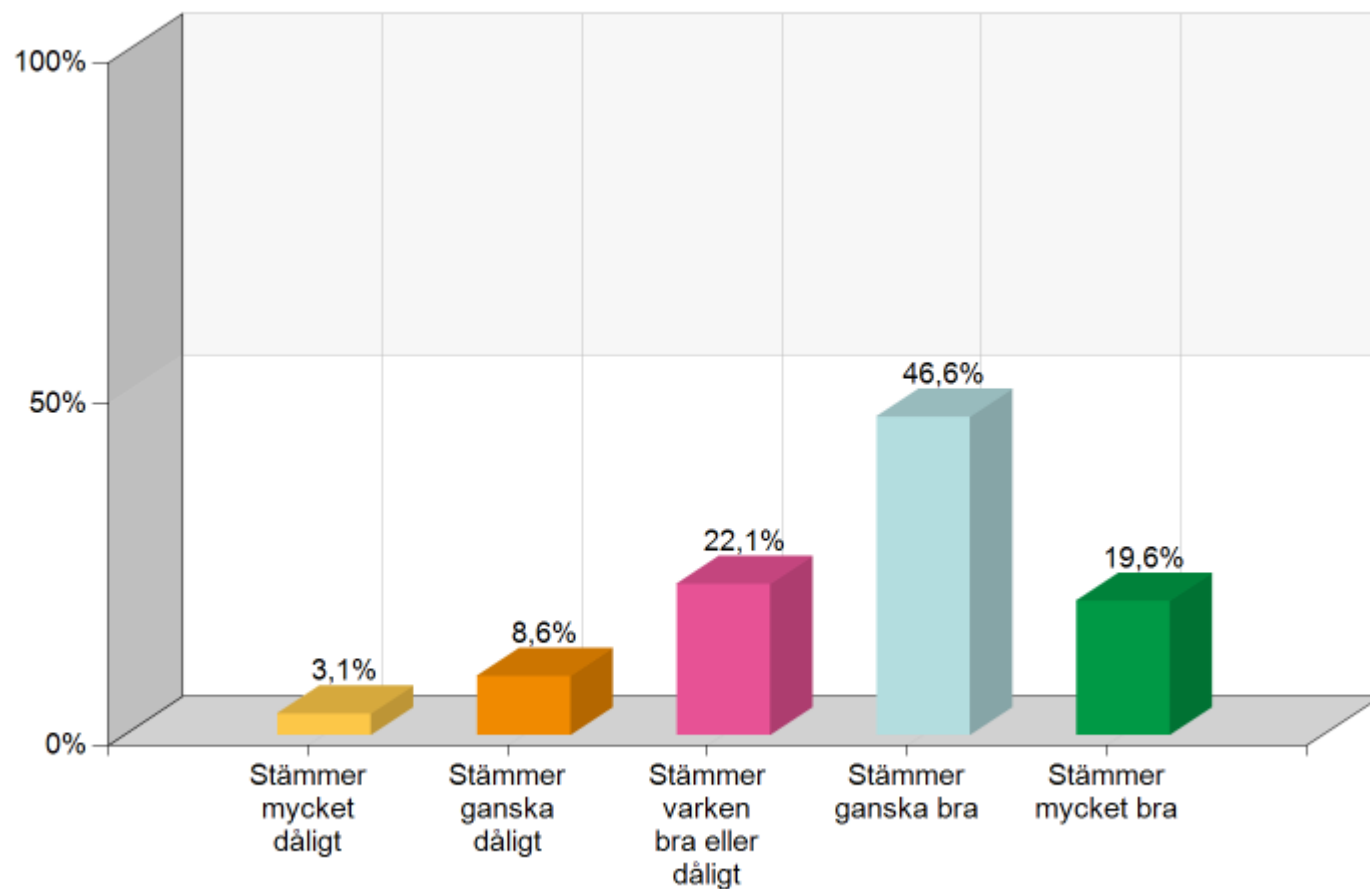
Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	7	4,3
Stämmer ganska dåligt	14	8,6
Stämmer varken bra eller dåligt	27	16,6
Stämmer ganska bra	53	32,5
Stämmer mycket bra	62	38
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	3,91
Median	4

På kommande sidor presenteras frågor som berör arbetsmiljö, kränkande särbehandling och diskriminering samt våra gemensamma värderingar.

Jag upplever att stämningen är god på min arbetsplats

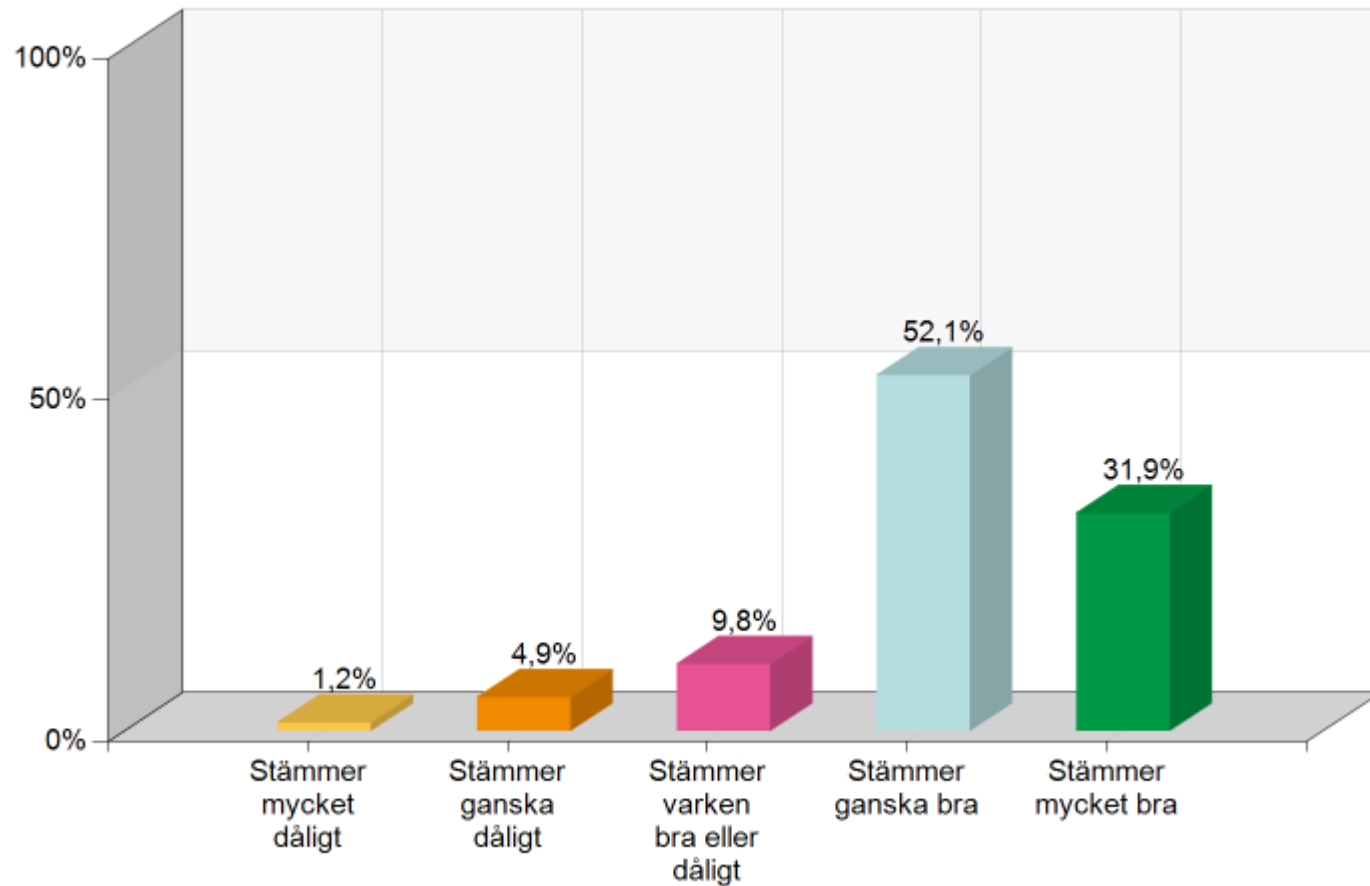


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	5	3,1
Stämmer ganska dåligt	14	8,6
Stämmer varken bra eller dåligt	36	22,1
Stämmer ganska bra	76	46,6
Stämmer mycket bra	32	19,6
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	3,71
Median	4

Jag har tillräckliga befogenheter i förhållande till mina arbetsuppgifter

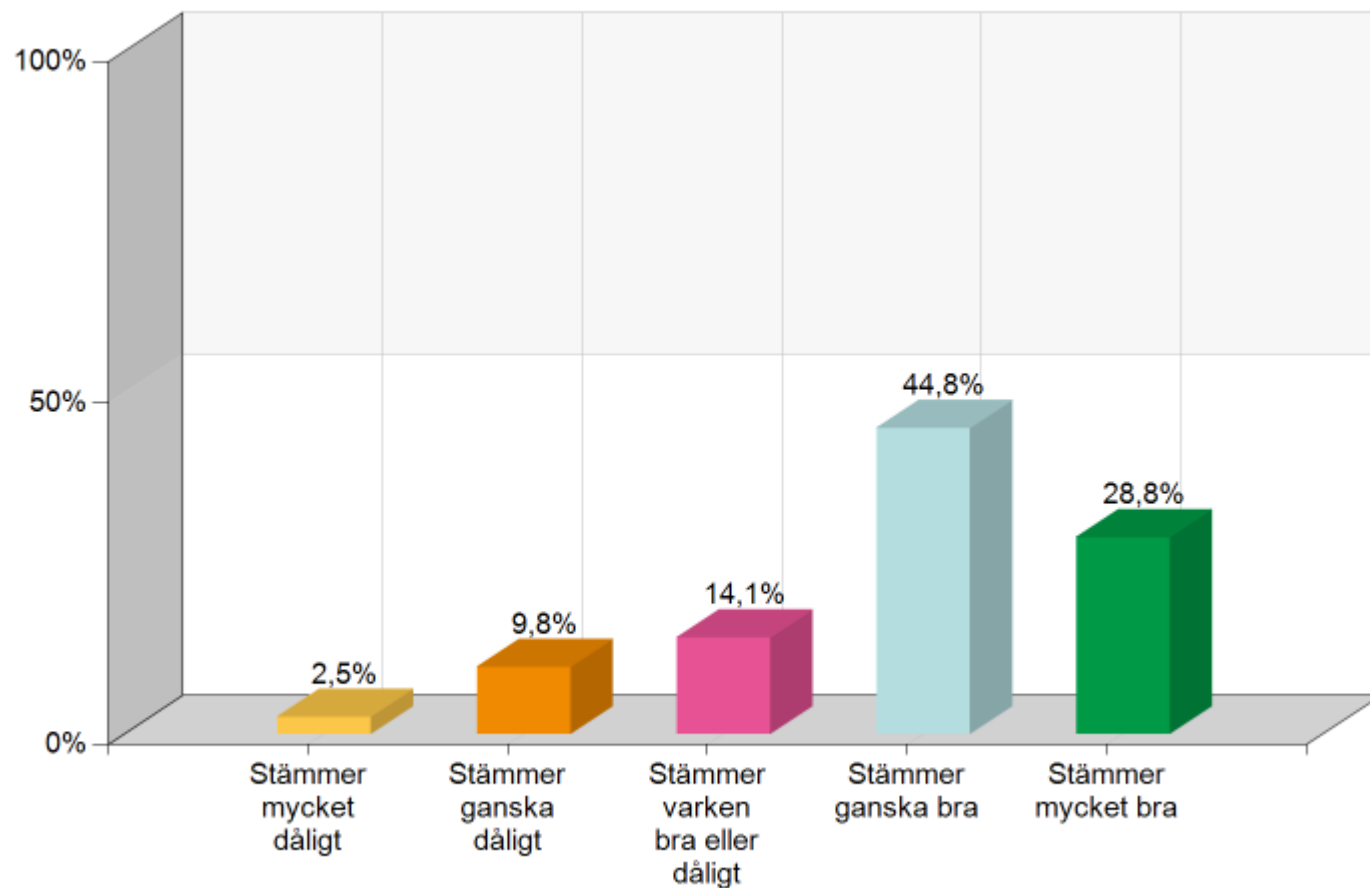


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	2	1,2
Stämmer ganska dåligt	8	4,9
Stämmer varken bra eller dåligt	16	9,8
Stämmer ganska bra	85	52,1
Stämmer mycket bra	52	31,9
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	4,09
Median	4

Mitt arbetsschema är planerat så att jag har möjlighet att återhämta mig

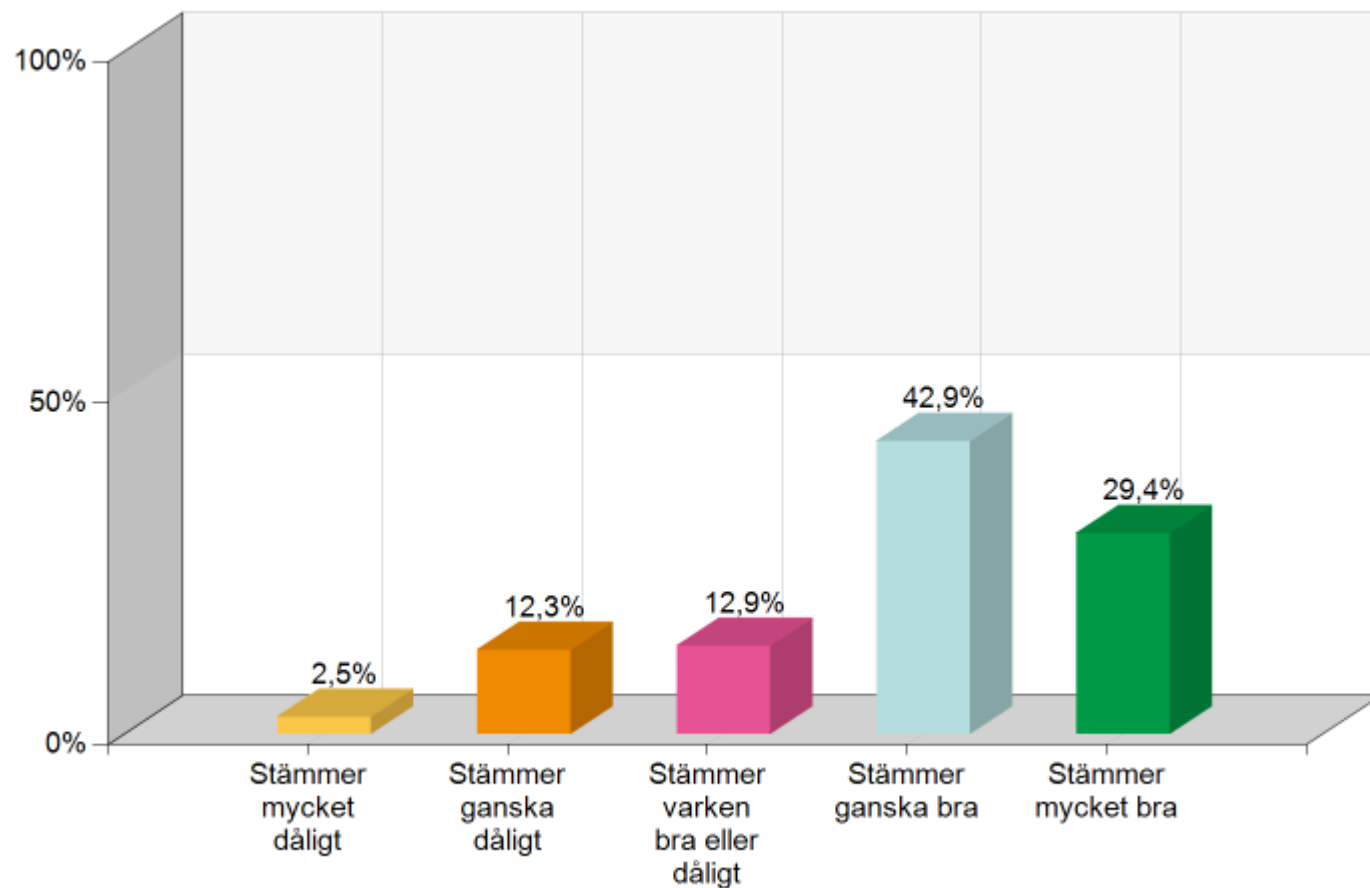


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	4	2,5
Stämmer ganska dåligt	16	9,8
Stämmer varken bra eller dåligt	23	14,1
Stämmer ganska bra	73	44,8
Stämmer mycket bra	47	28,8
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	3,88
Median	4

Min arbetsbelastning är mestadels rimlig

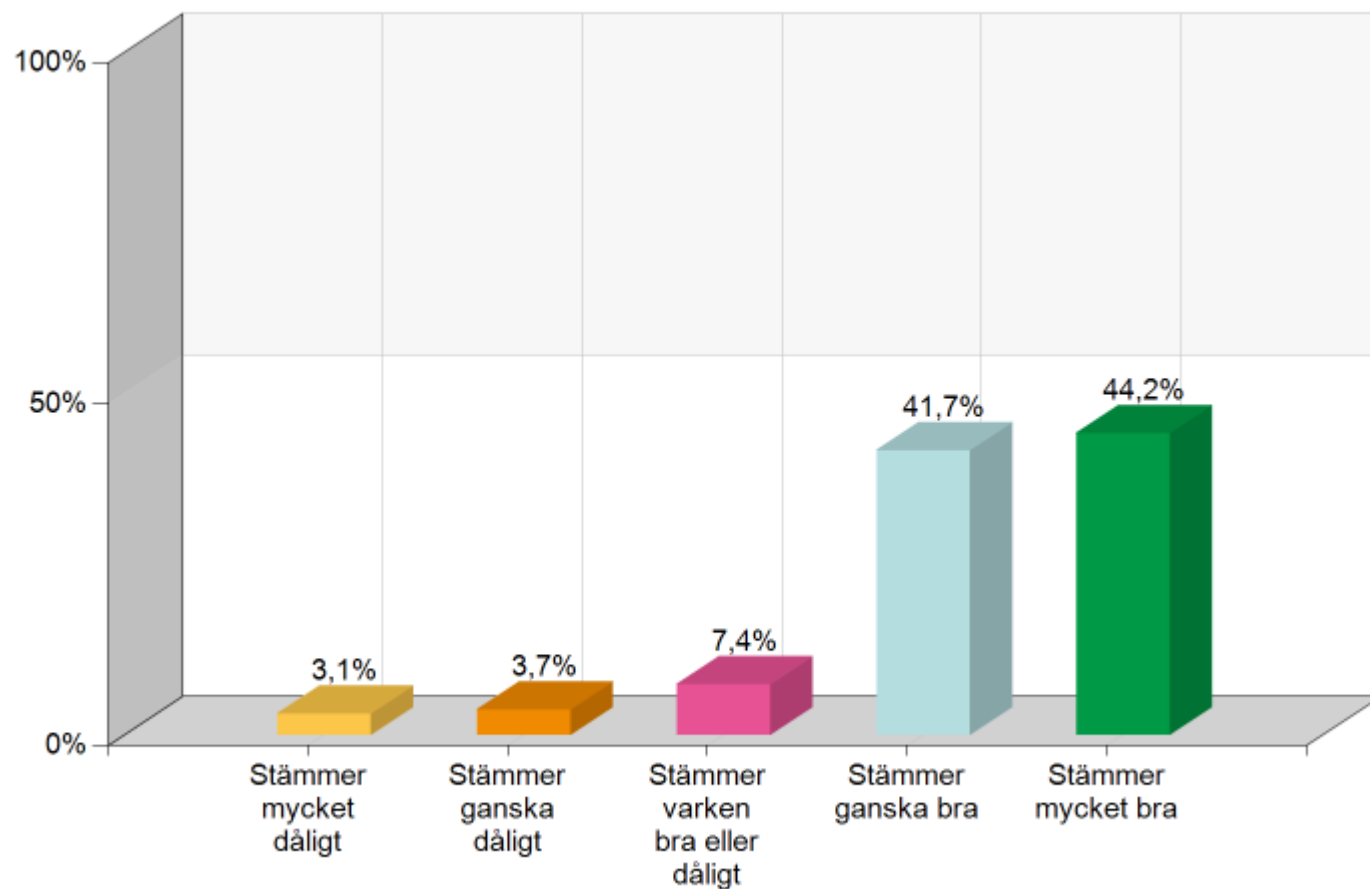


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	4	2,5
Stämmer ganska dåligt	20	12,3
Stämmer varken bra eller dåligt	21	12,9
Stämmer ganska bra	70	42,9
Stämmer mycket bra	48	29,4
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	3,85
Median	4

Jag har möjlighet att påverka planering och utförande av arbetet

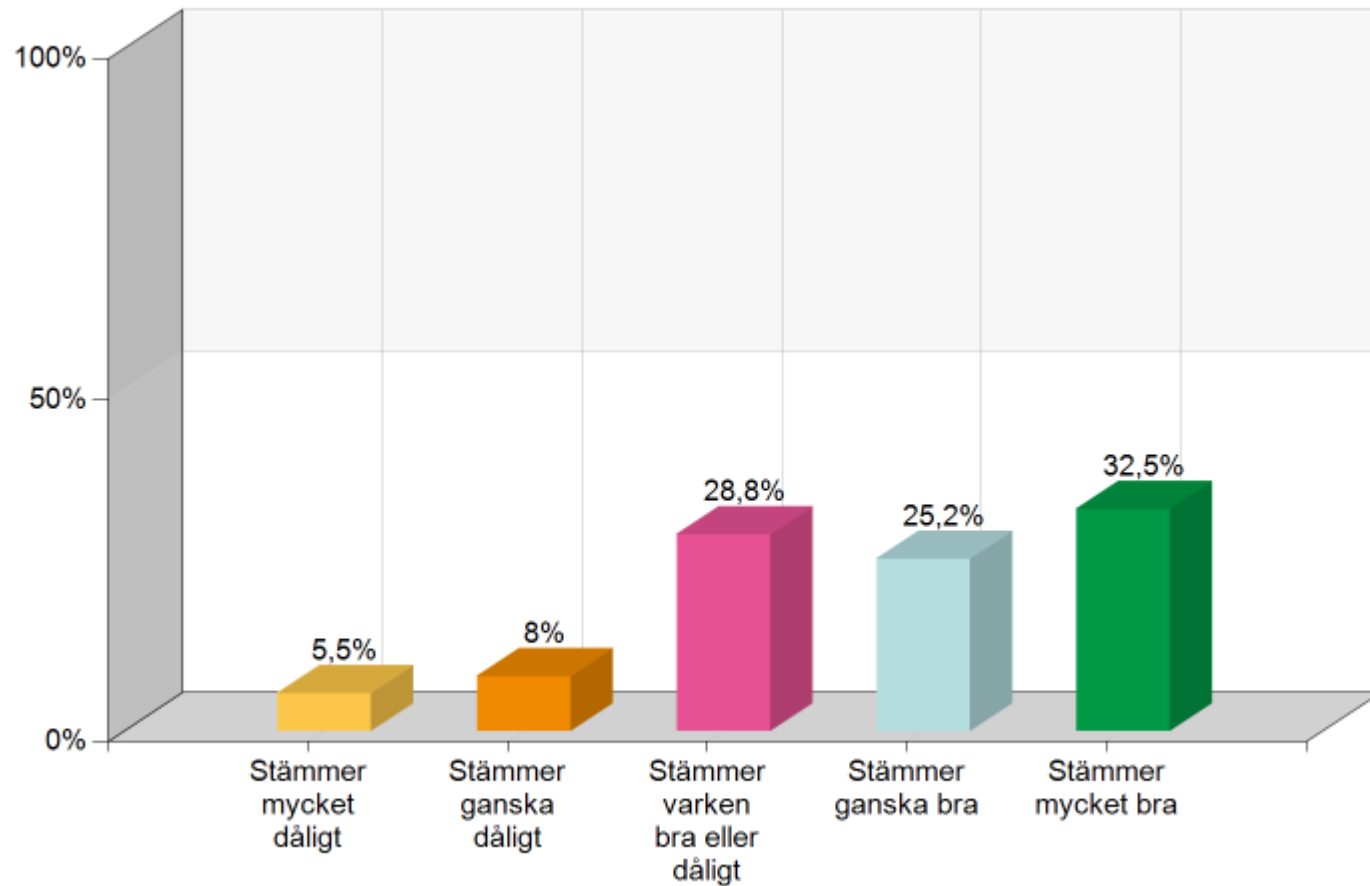


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	5	3,1
Stämmer ganska dåligt	6	3,7
Stämmer varken bra eller dåligt	12	7,4
Stämmer ganska bra	68	41,7
Stämmer mycket bra	72	44,2
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	4,2
Median	4

Jag har möjlighet att få hjälp av min närmaste chef med att prioritera arbetsuppgifter

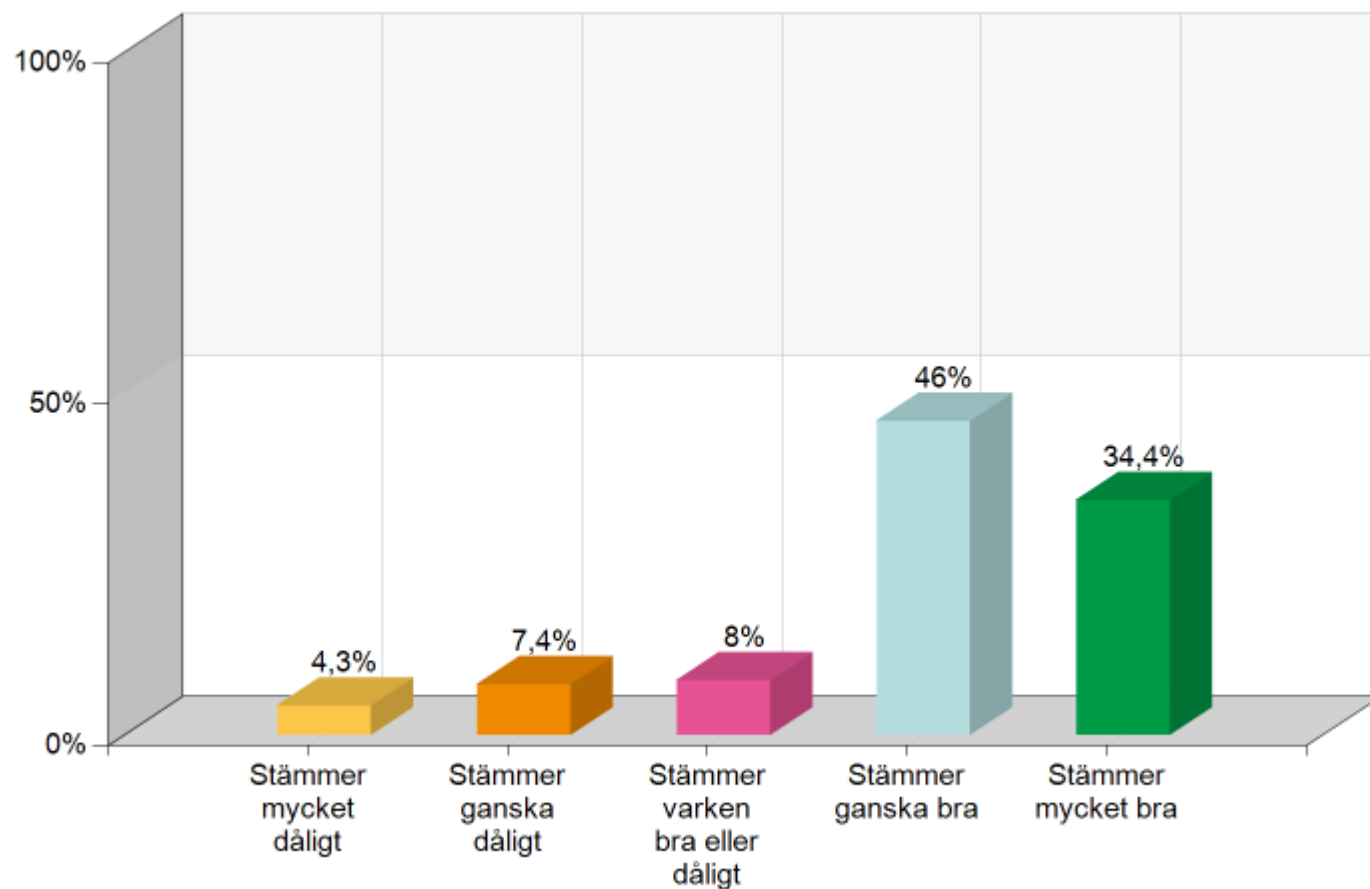


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	9	5,5
Stämmer ganska dåligt	13	8
Stämmer varken bra eller dåligt	47	28,8
Stämmer ganska bra	41	25,2
Stämmer mycket bra	53	32,5
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	3,71
Median	4

Jag är nöjd med min fysiska arbetsmiljö

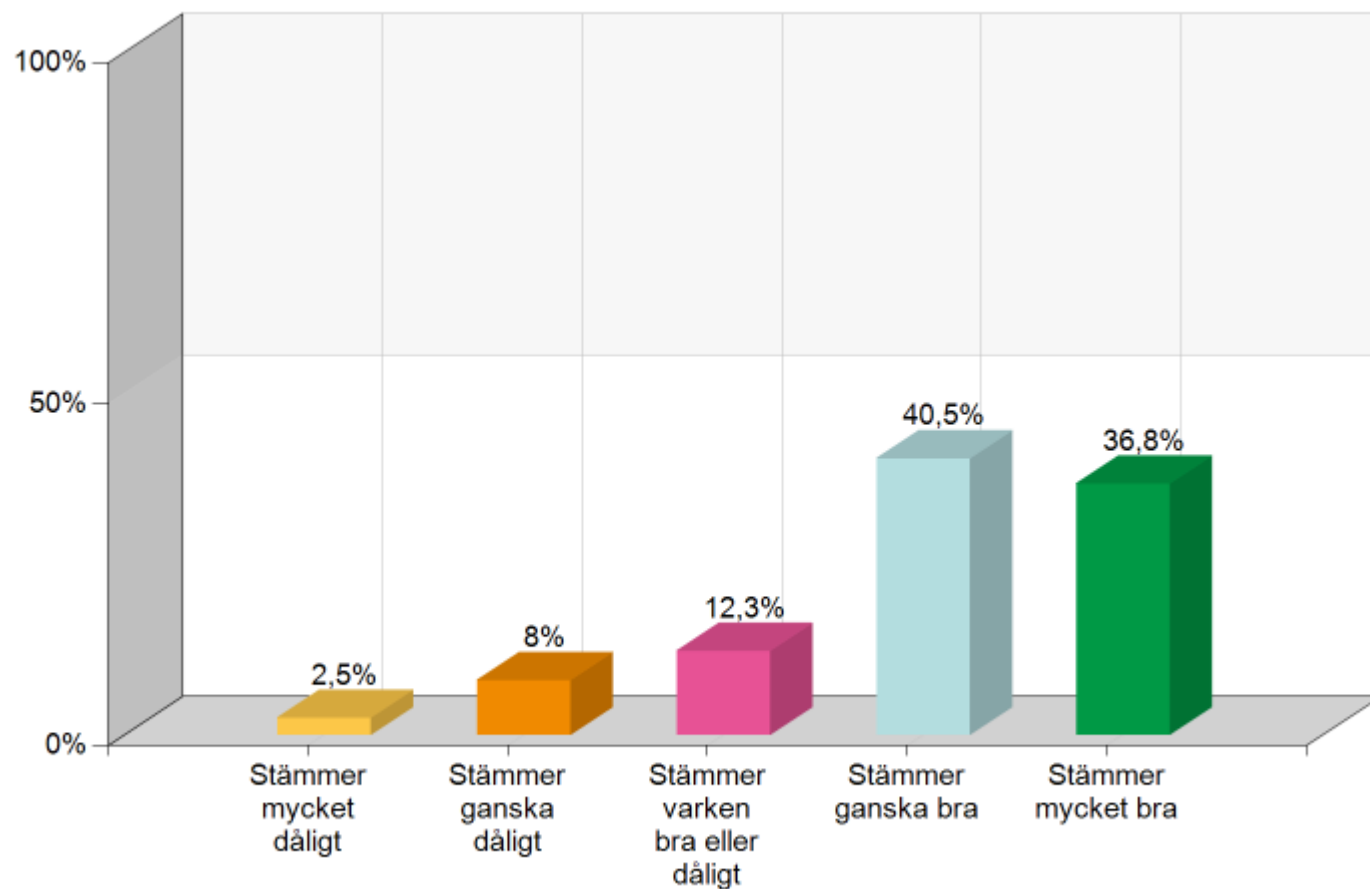


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	7	4,3
Stämmer ganska dåligt	12	7,4
Stämmer varken bra eller dåligt	13	8
Stämmer ganska bra	75	46
Stämmer mycket bra	56	34,4
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	3,99
Median	4

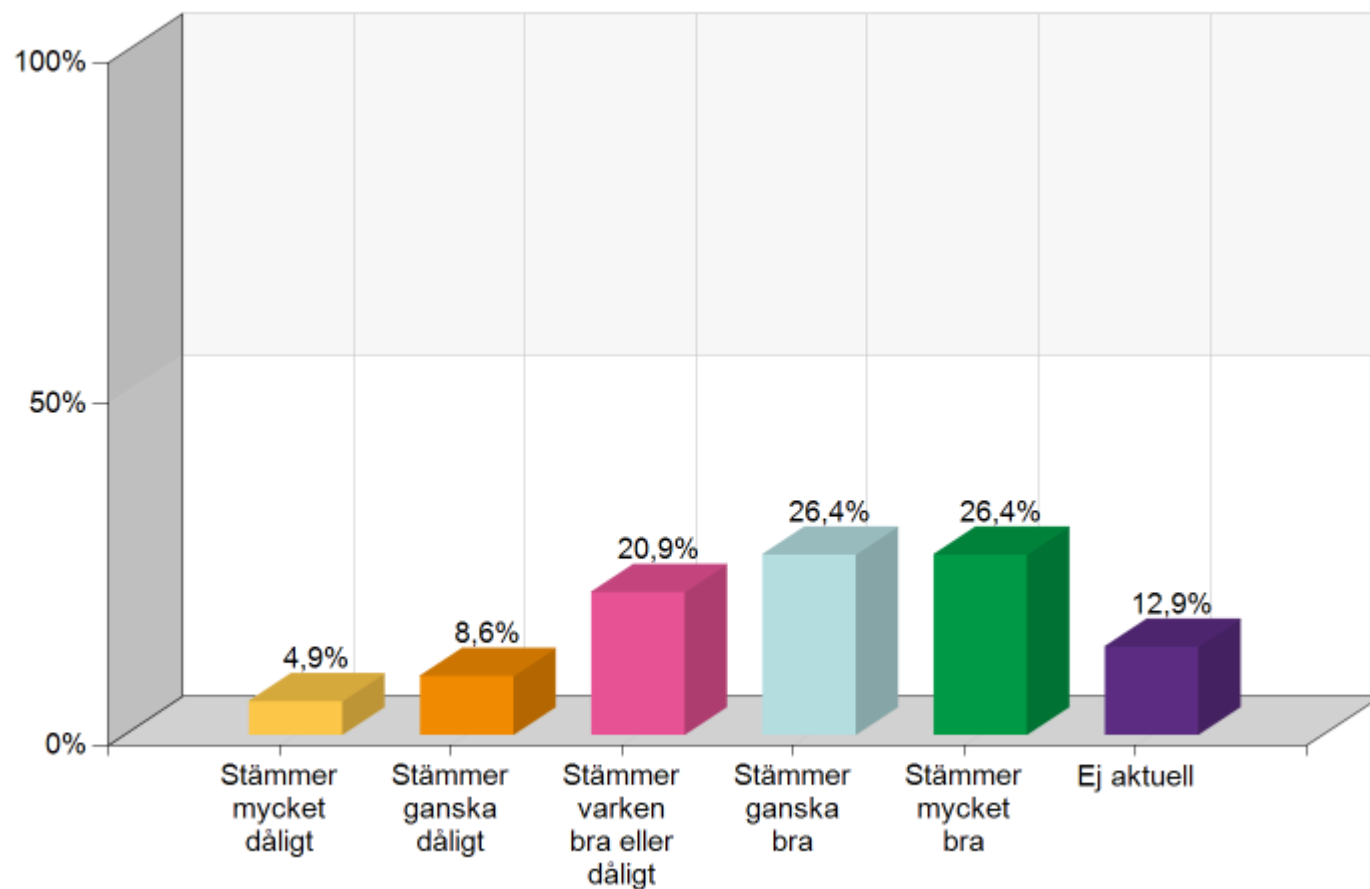
Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	4	2,5
Stämmer ganska dåligt	13	8
Stämmer varken bra eller dåligt	20	12,3
Stämmer ganska bra	66	40,5
Stämmer mycket bra	60	36,8
Total	163	100

Statistik	
Medelvärde	4,01
Median	4

Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer

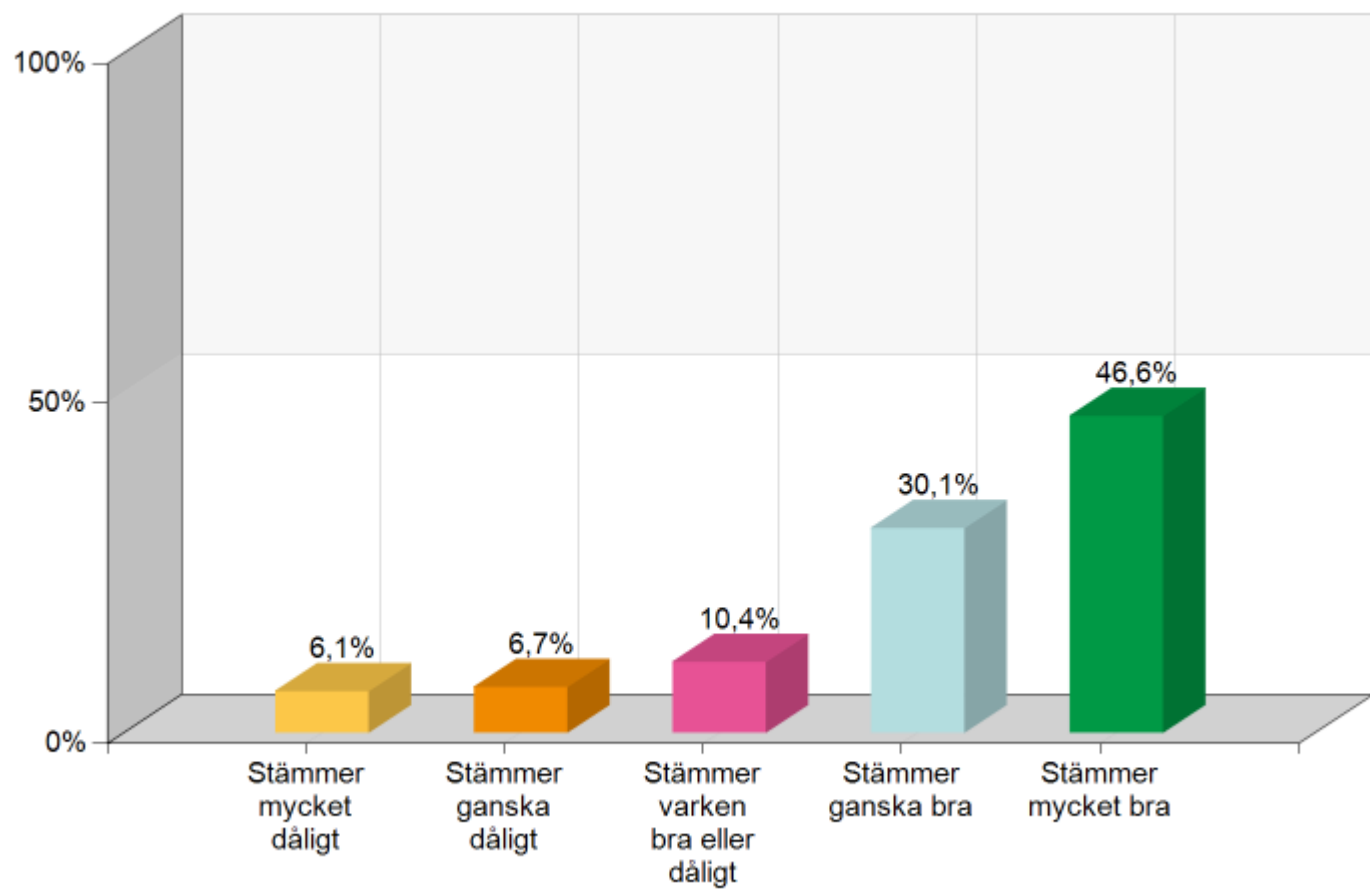


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	8	4,9
Stämmer ganska dåligt	14	8,6
Stämmer varken bra eller dåligt	34	20,9
Stämmer ganska bra	43	26,4
Stämmer mycket bra	43	26,4
Ej aktuell	21	12,9
Total	163	100

Statistik

Medelvärde	3,7
Median	4

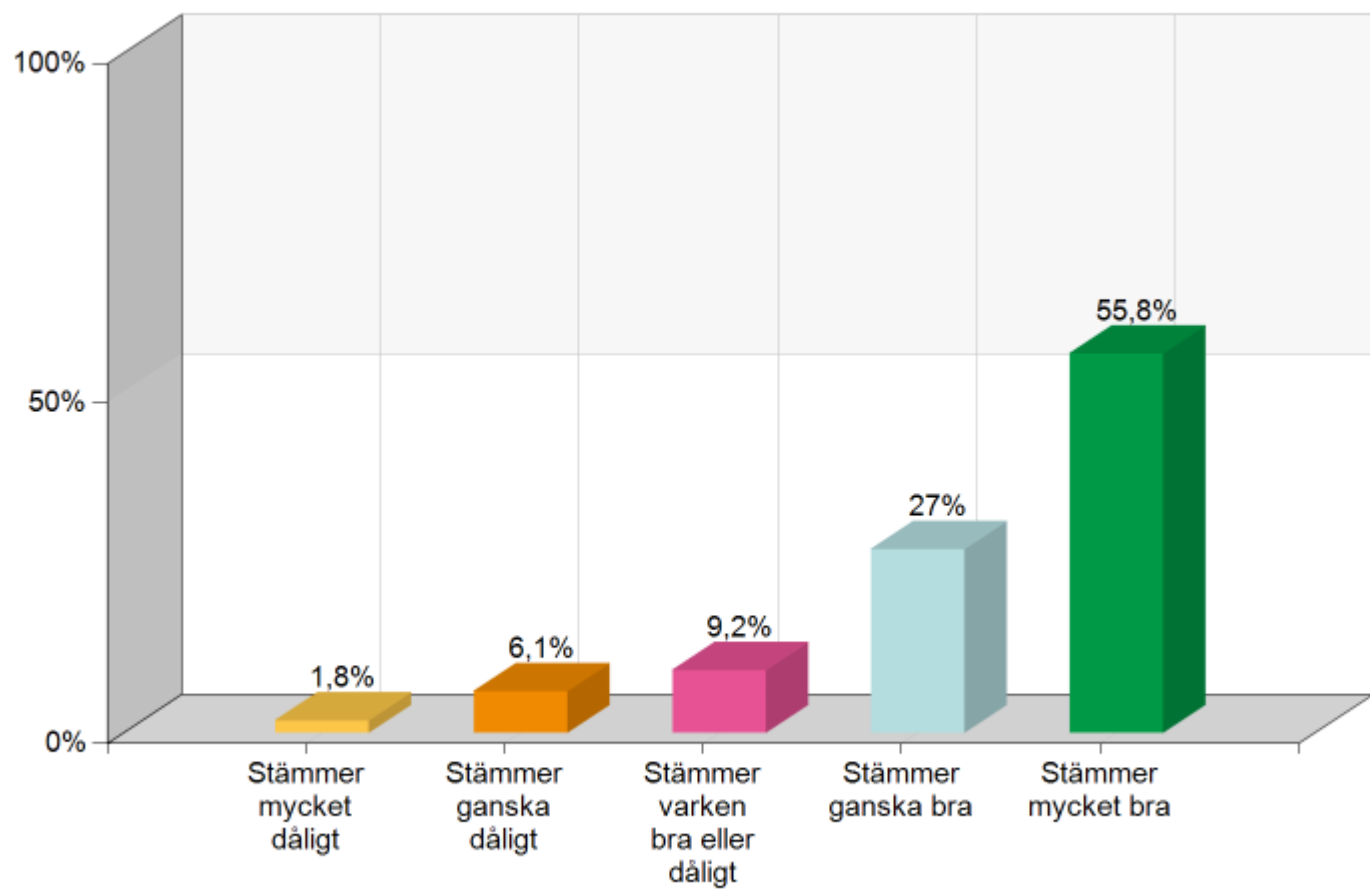
Min arbetsplats är fri från kränkande/nedsättande jargong, bilder, skämt etc om tex kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsvariation, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och ålder.



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	10	6,1
Stämmer ganska dåligt	11	6,7
Stämmer varken bra eller dåligt	17	10,4
Stämmer ganska bra	49	30,1
Stämmer mycket bra	76	46,6
Total	163	100

Statistik	
Medelvärde	4,04
Median	4

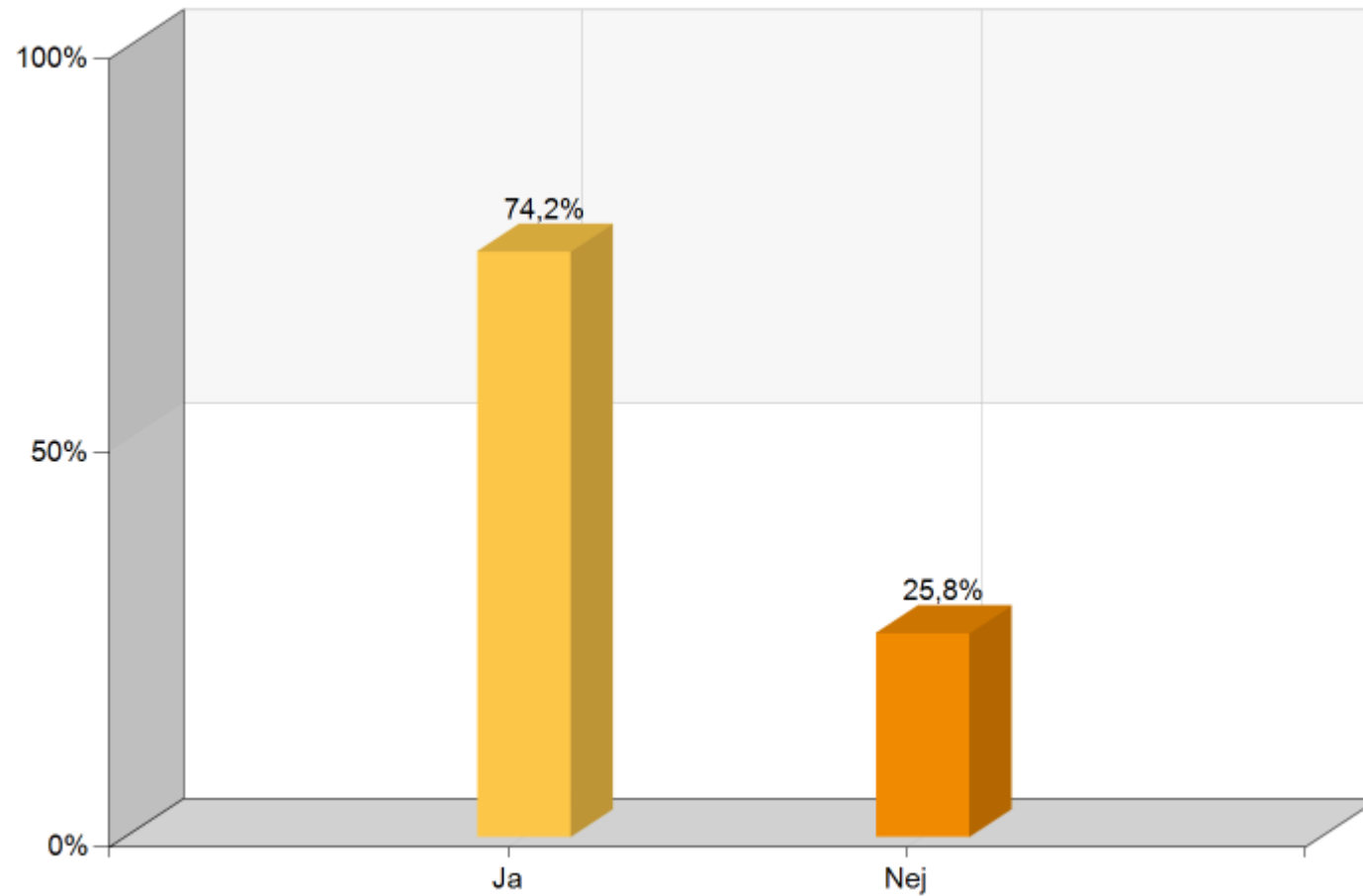
På min arbetsplats behandlas alla lika oavsett: kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsvariation, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och ålder.



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	3	1,8
Stämmer ganska dåligt	10	6,1
Stämmer varken bra eller dåligt	15	9,2
Stämmer ganska bra	44	27
Stämmer mycket bra	91	55,8
Total	163	100

Statistik	
Medelvärde	4,29
Median	5

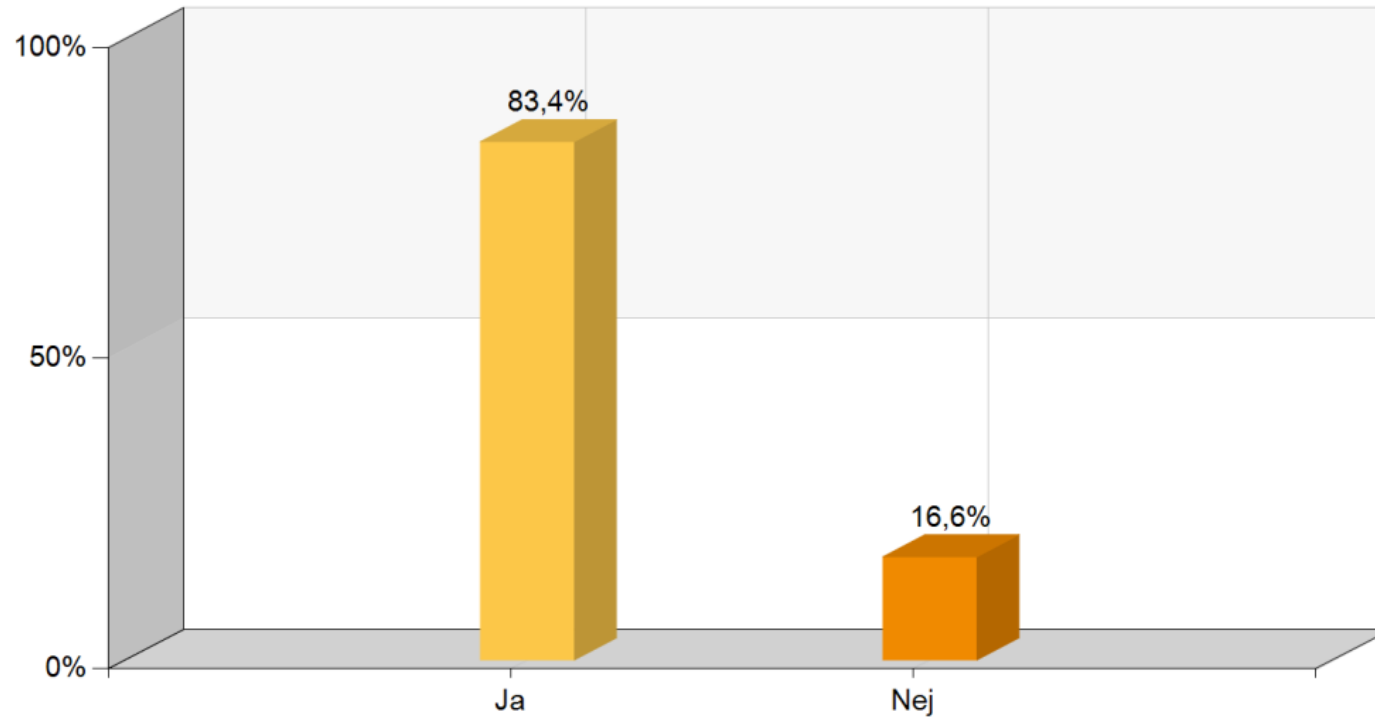
Om du hade blivit utsatt för kränkande särbehandling/diskriminering/repressalier hade du anmält det?



Namn	Antal	%
Ja	121	74,2
Nej	42	25,8
Total	163	100

Vet du hur du ska gå tillväga om du blir utsatt för:

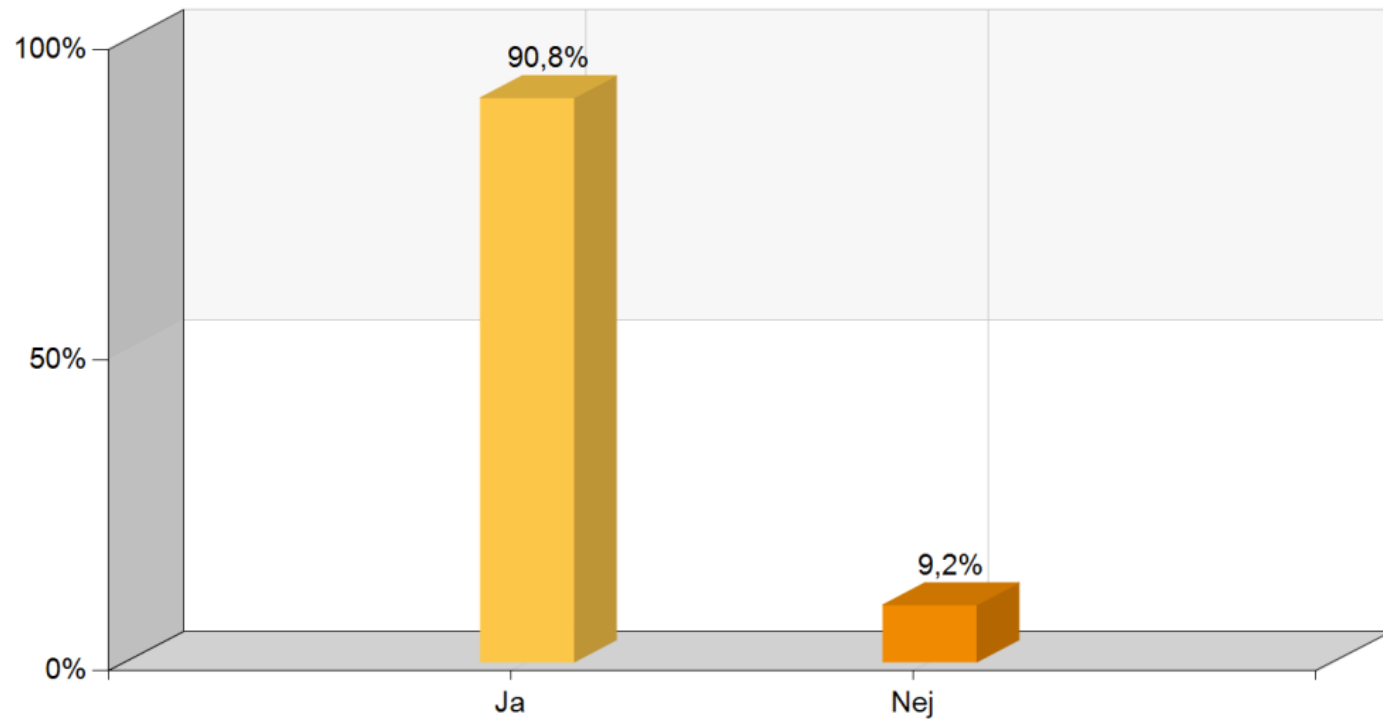
Repressalier



Namn	Antal	%
Ja	136	83,4
Nej	27	16,6
Total	163	100

Vet du hur du ska gå tillväga om du blir utsatt för:

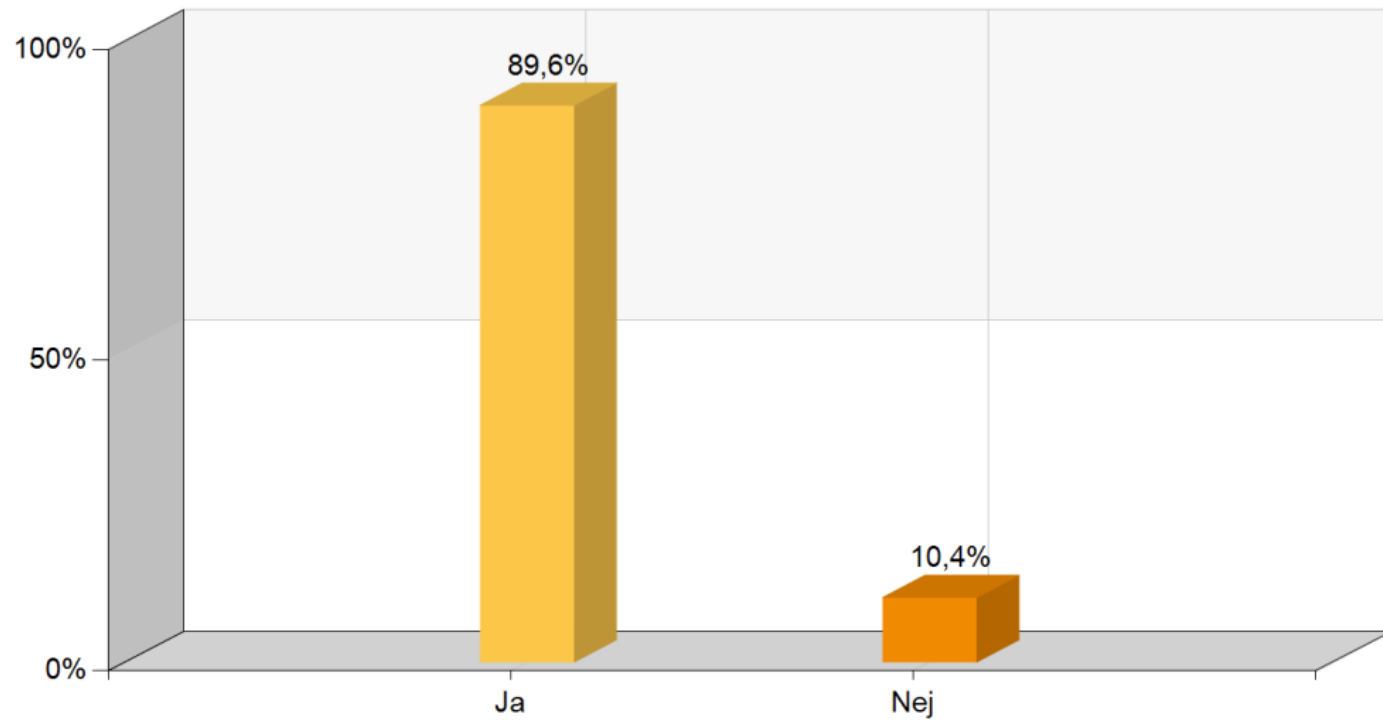
Kränkande särbehandling



Namn	Antal	%
Ja	148	90,8
Nej	15	9,2
Total	163	100

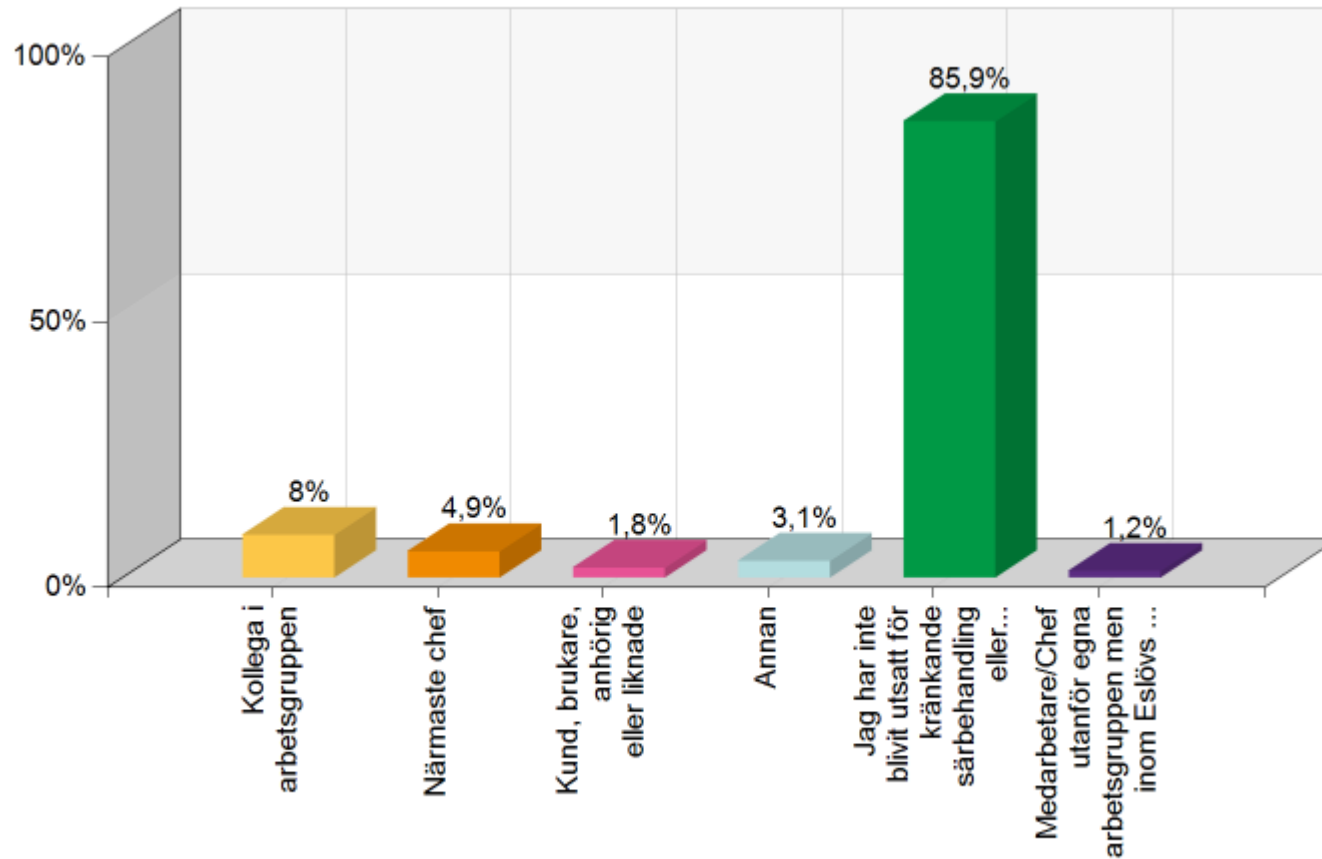
Vet du hur du ska gå tillväga om du blir utsatt för:

Diskriminering



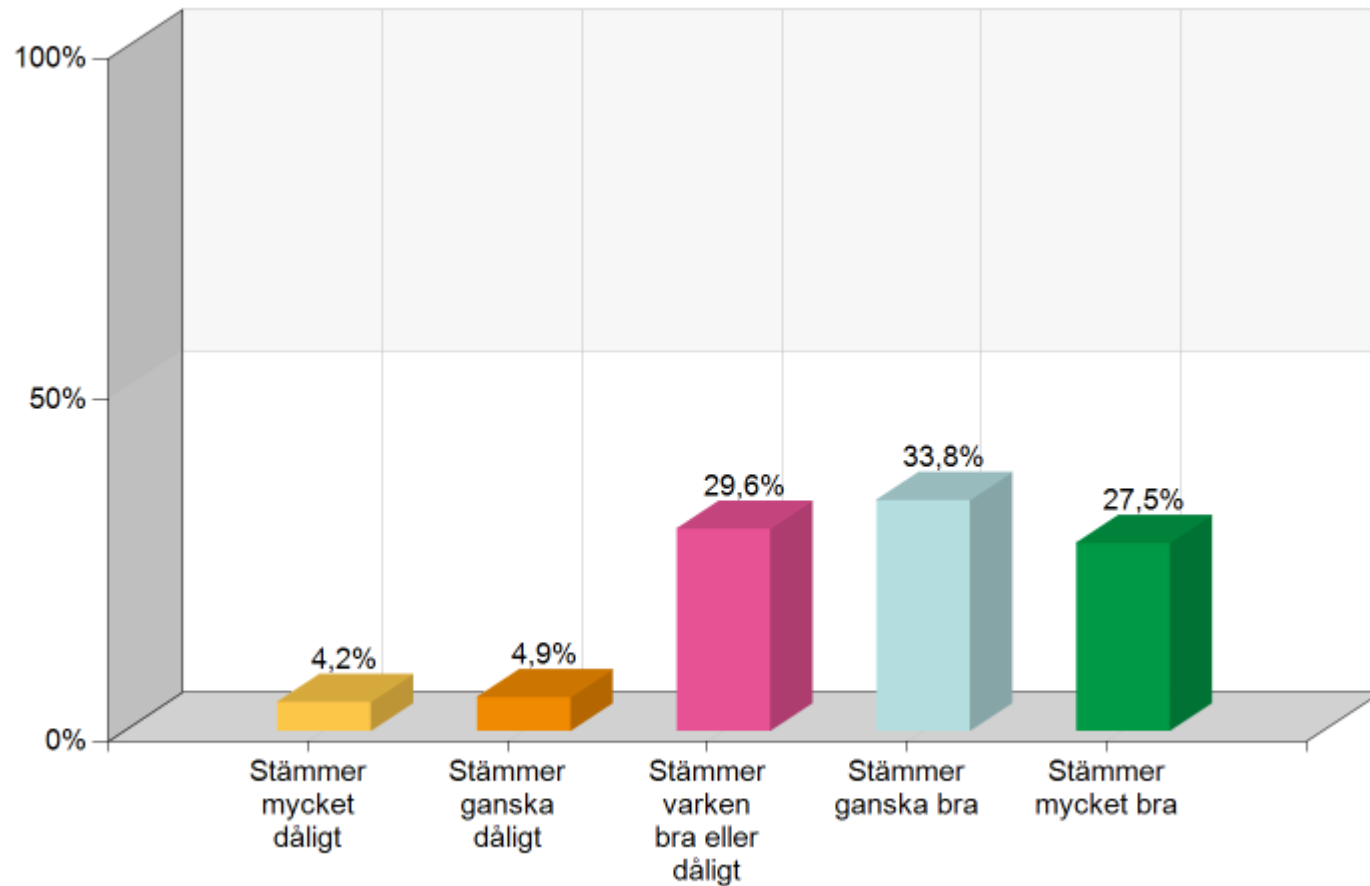
Namn	Antal	%
Ja	146	89,6
Nej	17	10,4
Total	163	100

Om du blivit utsatt för kränkande särbehandling eller diskriminering det senaste året, av vem har du blivit utsatt? (Det går att välja flera alternativ)



Namn	Antal	%
Kollega i arbetsgruppen	13	8
Närmaste chef	8	4,9
Kund, brukare, anhörig eller liknade	3	1,8
Annan	5	3,1
Jag har inte blivit utsatt för kränkande särbehandling eller diskriminering	140	85,9
Medarbetare/Chef utanför egna arbetsgruppen men inom Eslövs Kommun	2	1,2
Total	171	104,9

Min närmaste chef ger mig förutsättningar att utveckla min kompetens

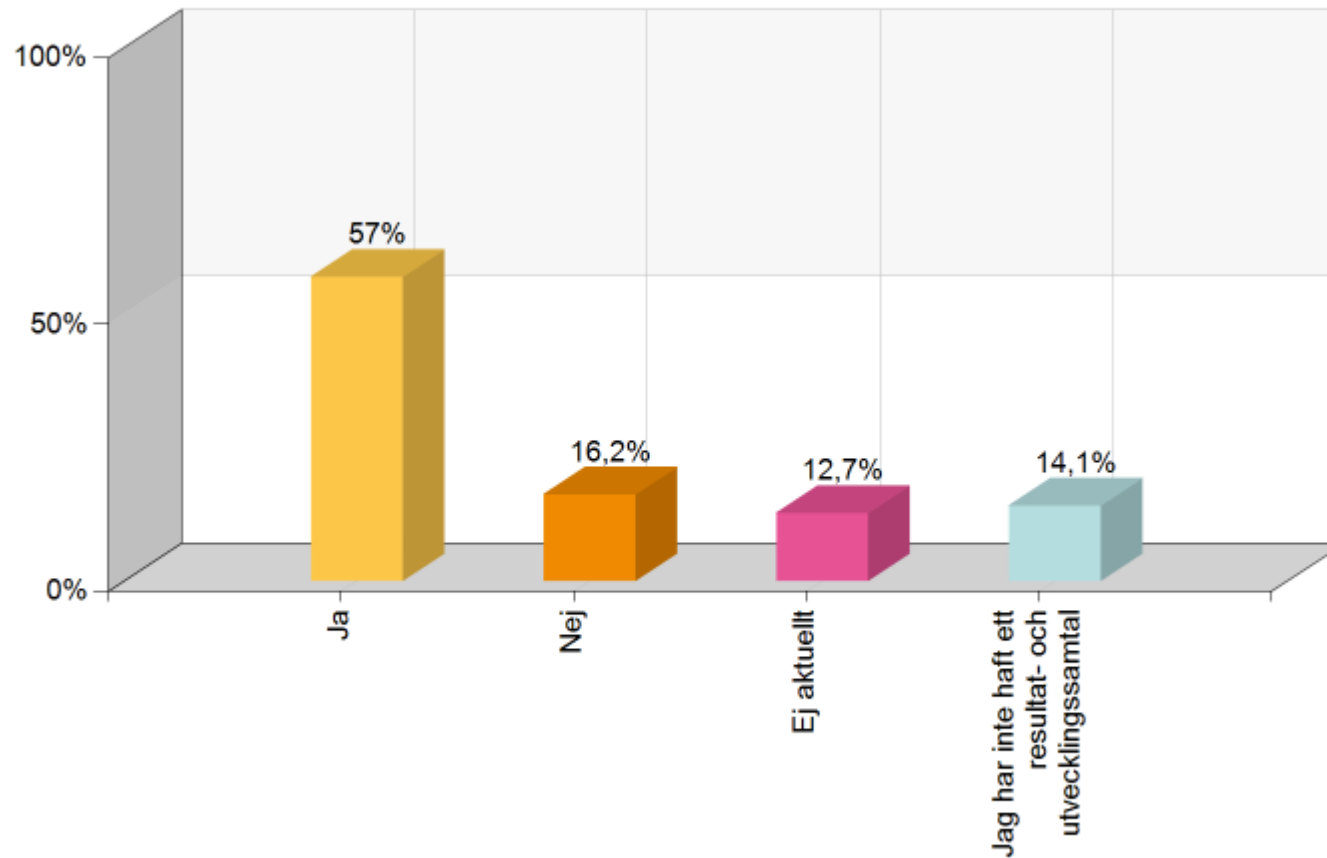


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	6	4,2
Stämmer ganska dåligt	7	4,9
Stämmer varken bra eller dåligt	42	29,6
Stämmer ganska bra	48	33,8
Stämmer mycket bra	39	27,5
Total	142	100

Statistik

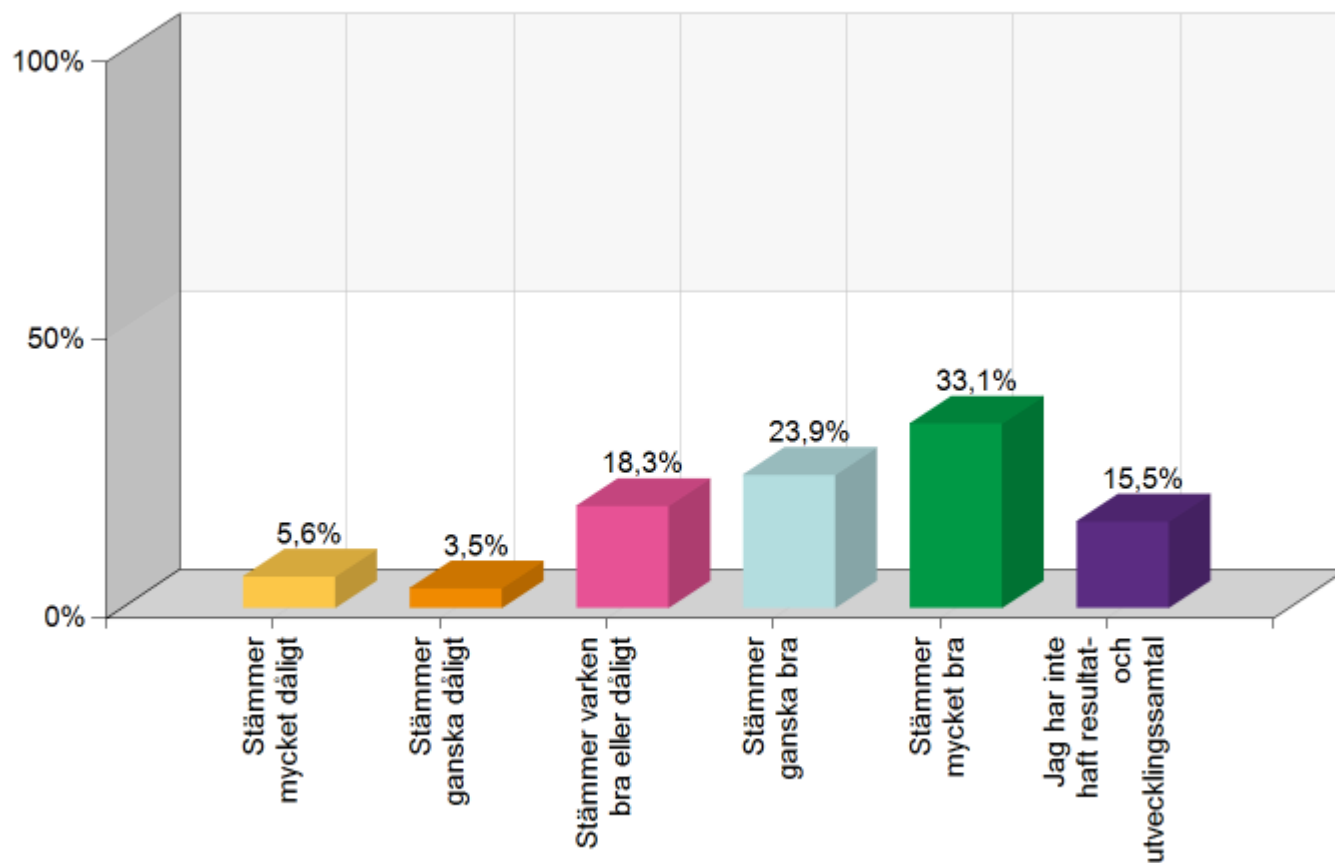
Medelvärde	3,75
Median	4

Mitt resultat- och utvecklingssamtal har lett till en plan för min utveckling



Namn	Antal	%
Ja	81	57
Nej	23	16,2
Ej aktuellt	18	12,7
Jag har inte haft ett resultat- och utvecklingssamtal	20	14,1
Total	142	100

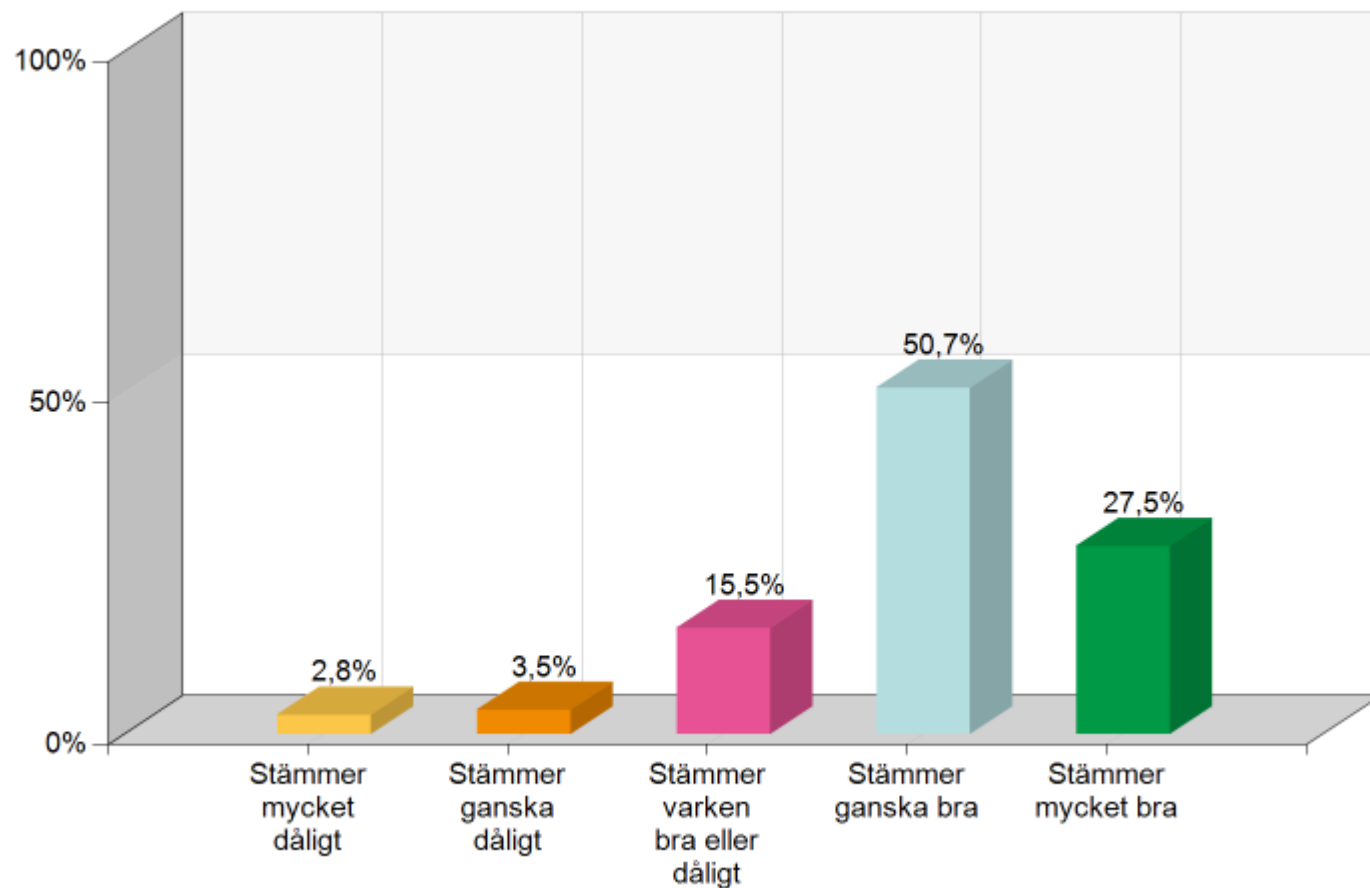
Jag är totalt sett nöjd med resultat- och utvecklingssamtalet



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	8	5,6
Stämmer ganska dåligt	5	3,5
Stämmer varken bra eller dåligt	26	18,3
Stämmer ganska bra	34	23,9
Stämmer mycket bra	47	33,1
Jag har inte haft resultat- och utvecklingssamtal	22	15,5
Total	142	100

Statistik	
Medelvärde	3,89
Median	4

Jag är totalt sett nöjd med min utveckling

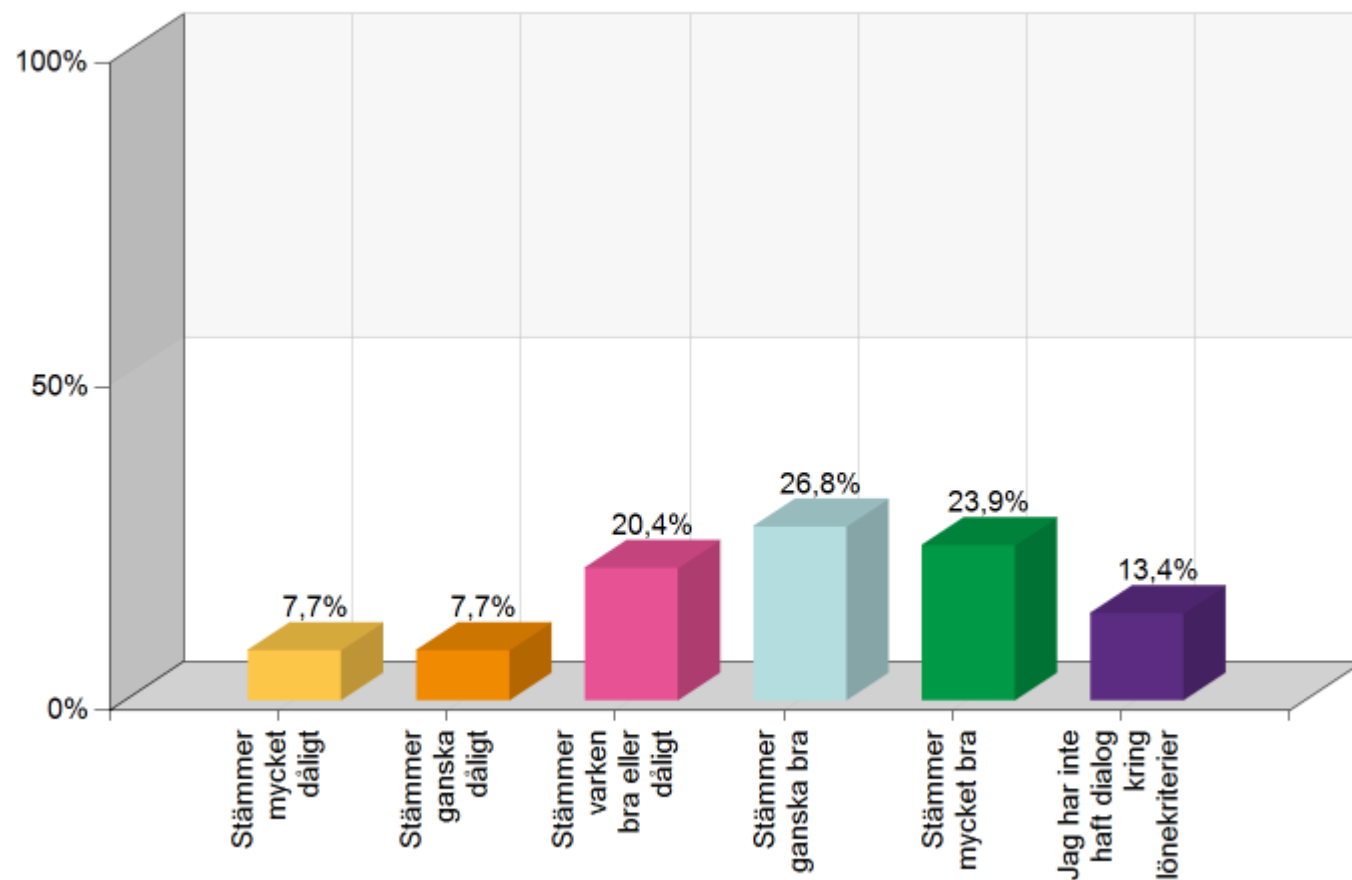


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	4	2,8
Stämmer ganska dåligt	5	3,5
Stämmer varken bra eller dåligt	22	15,5
Stämmer ganska bra	72	50,7
Stämmer mycket bra	39	27,5
Total	142	100

Statistik

Medelvärde	3,96
Median	4

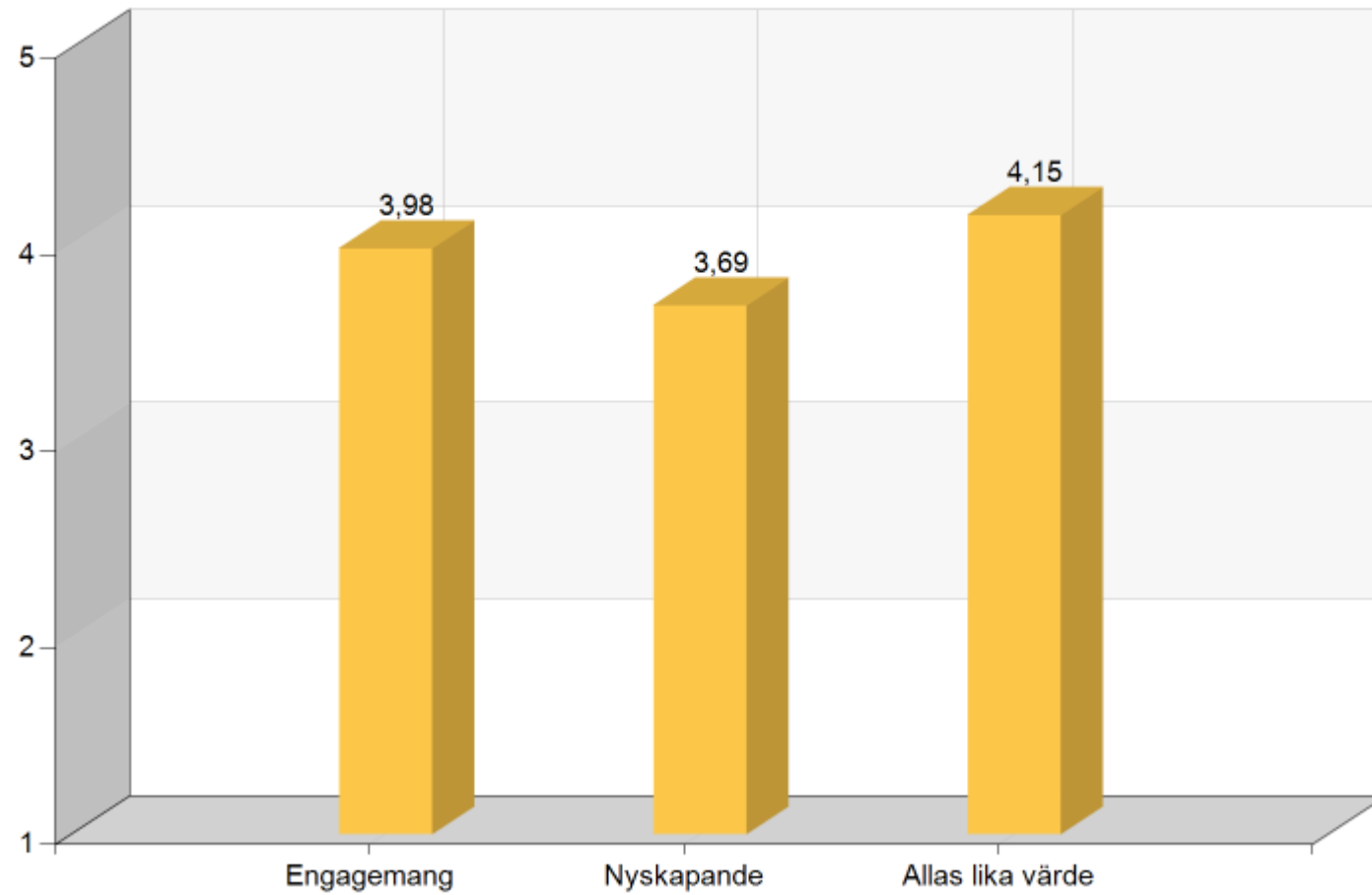
Min närmaste chef för dialog med mig på ett förståeligt sätt om de kriterier som ligger till grund för min lön



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	11	7,7
Stämmer ganska dåligt	11	7,7
Stämmer varken bra eller dåligt	29	20,4
Stämmer ganska bra	38	26,8
Stämmer mycket bra	34	23,9
Jag har inte haft dialog kring lönekriterier	19	13,4
Total	142	100

Statistik	
Medelvärde	3,59
Median	4

Värdering (arbetsplats)

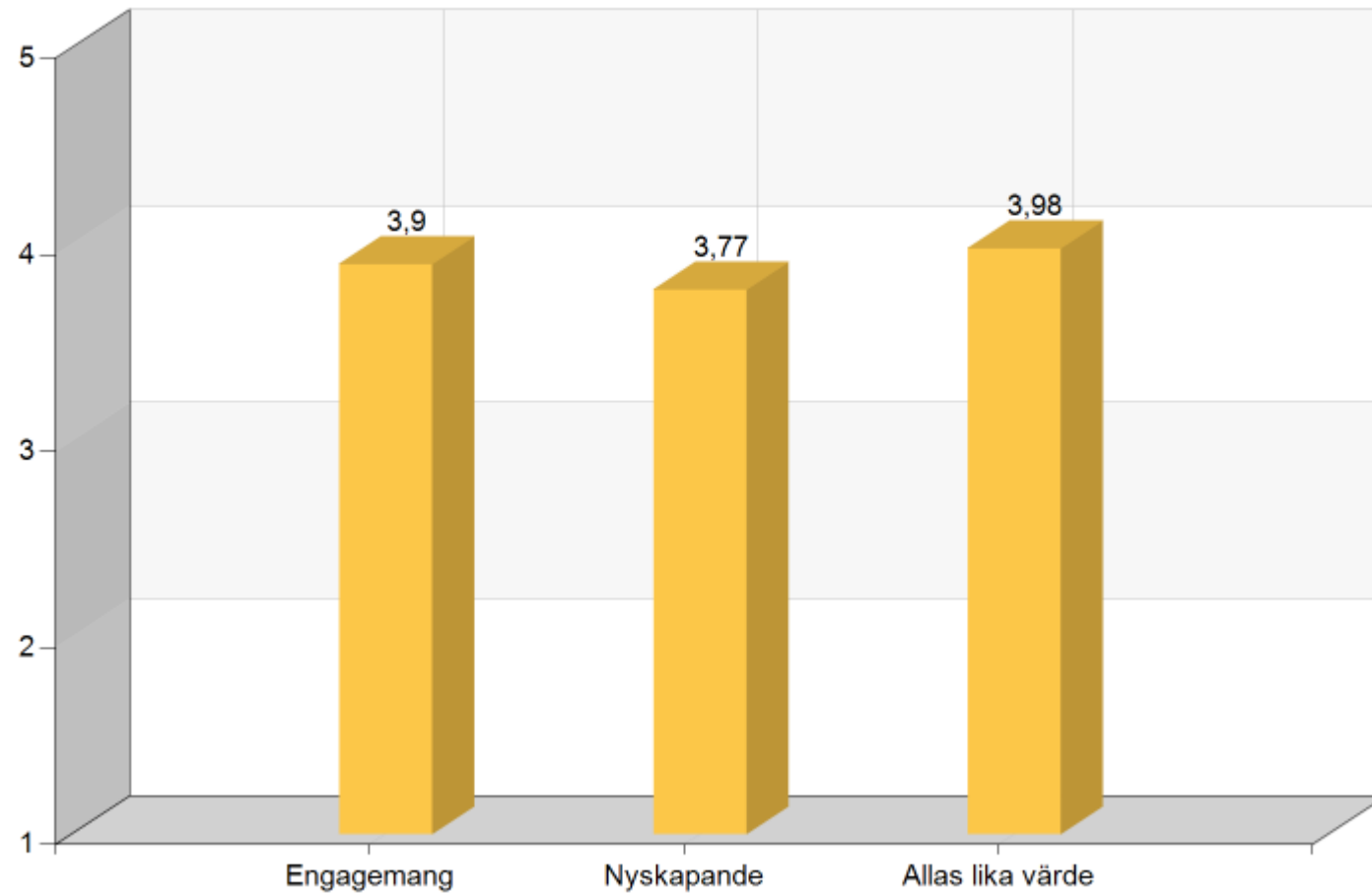


Värdering (arbetsplats)

	Stämmer mycket dåligt		Stämmer ganska dåligt		Stämmer varken bra eller dåligt		Stämmer ganska bra		Stämmer mycket bra		Total	
Namn	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Engagemang	5	3,1	13	8	16	9,8	76	46,6	53	32,5	163	33,3
Nyskapande	8	4,9	14	8,6	37	22,7	65	39,9	39	23,9	163	33,3
Allas lika värde	8	4,9	8	4,9	13	8	57	35	77	47,2	163	33,3
Total	21	4,3	35	7,2	66	13,5	198	40,5	169	34,6	489	100

Statistik	
Medelvärde	3,94
Median	4

Värderingar(chef)



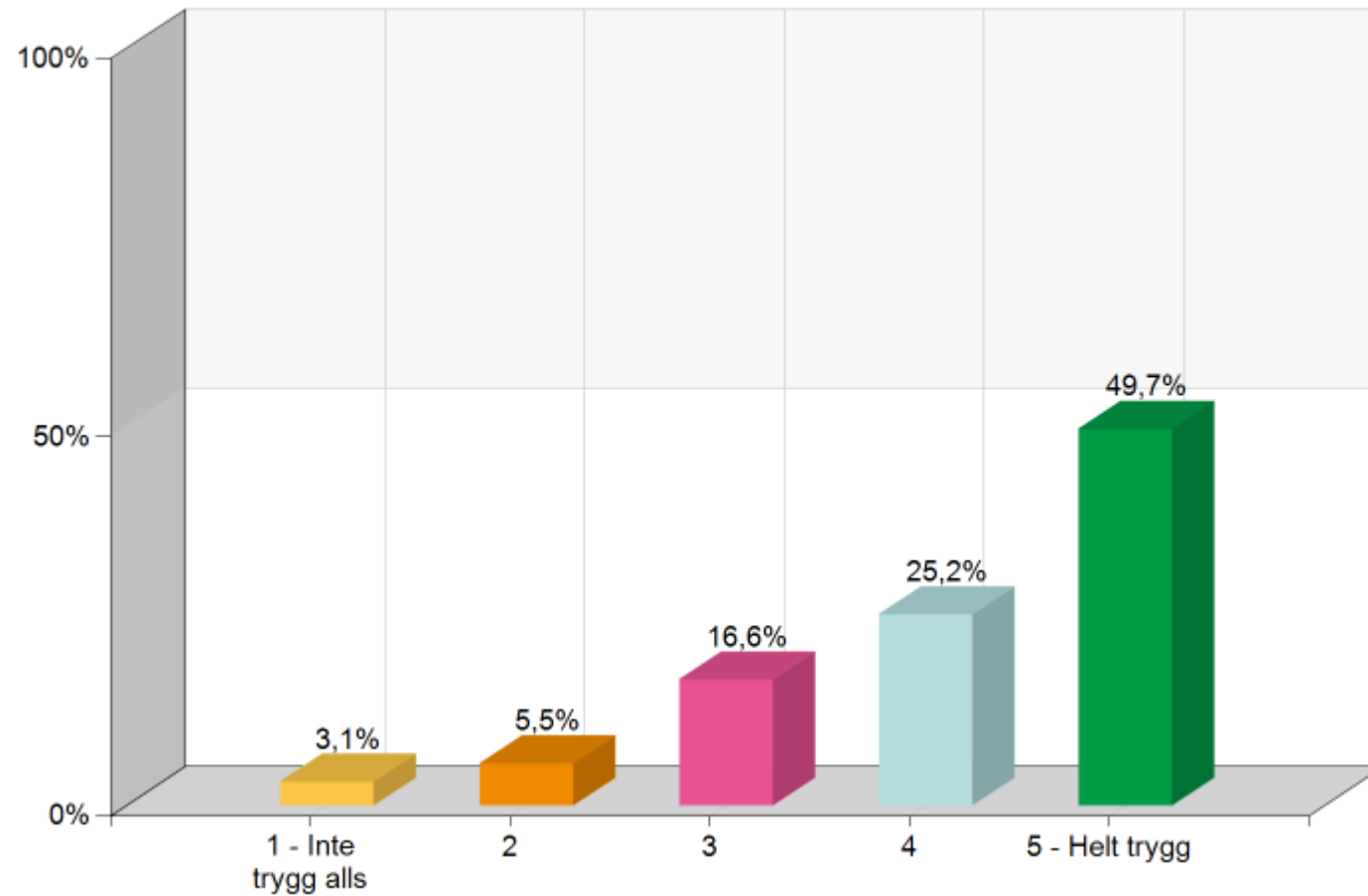
Värderingar(chef)

	Stämmer mycket dåligt		Stämmer ganska dåligt		Stämmer varken bra eller dåligt		Stämmer ganska bra		Stämmer mycket bra		Total	
Namn	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Engagemang	9	5,5	10	6,1	33	20,2	48	29,4	63	38,7	163	33,3
Nyskapande	9	5,5	11	6,7	41	25,2	50	30,7	52	31,9	163	33,3
Allas lika värde	8	4,9	10	6,1	27	16,6	50	30,7	68	41,7	163	33,3
Total	26	5,3	31	6,3	101	20,7	148	30,3	183	37,4	489	100

Statistik	
Medelvärde	3,88
Median	4

Pulsmätning av hur coronapandemin påverkar vårt arbeteKommande frågor är en del av kommunens pulsmätning som genomförs med anledning av coronapandemin. Du kommer få besvara ett par frågor om din arbetsmiljö. Besvara frågorna utifrån hur du upplever läget just nu. Beroende på ditt svar är det en eller två frågor per sida.

Hur trygg är du med de åtgärder din arbetsgivare har vidtagit för att minska risken för smittspridning på din arbetsplats?

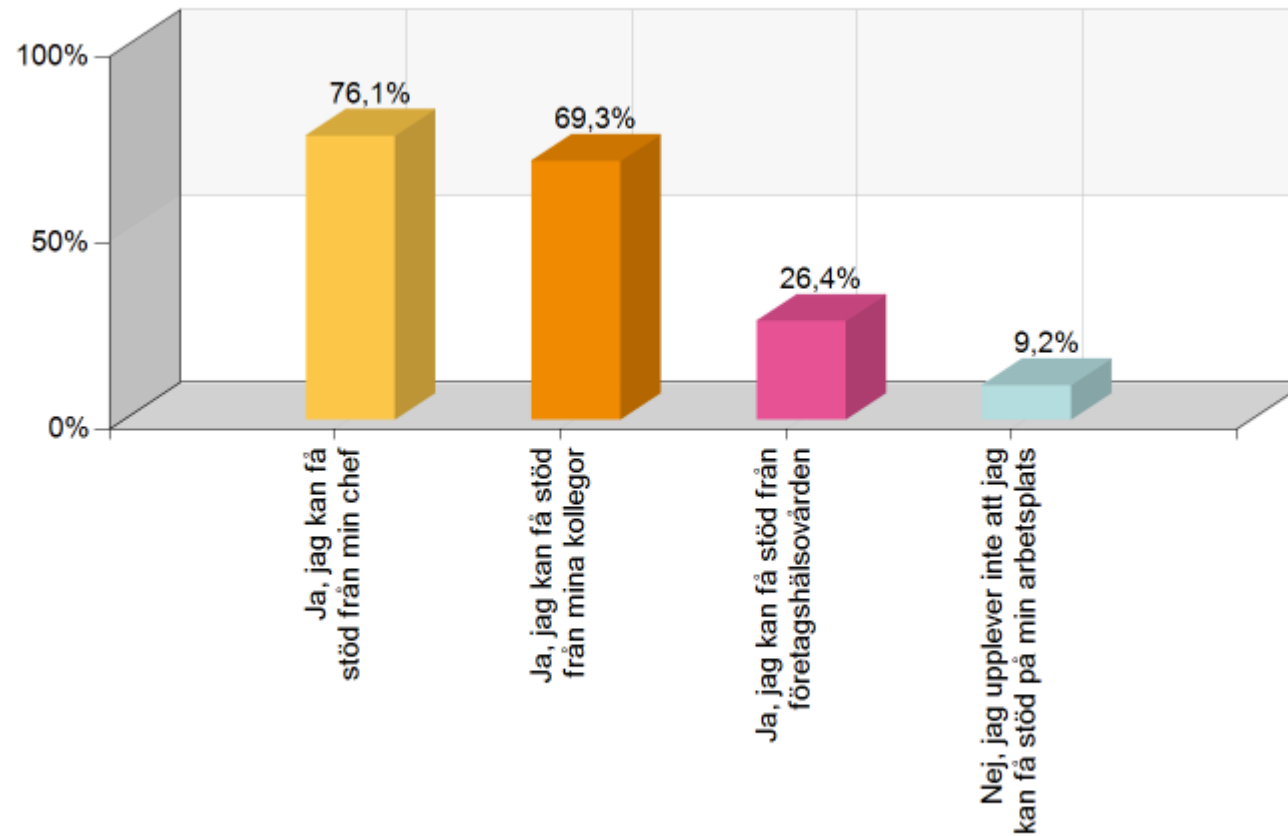


Namn	Antal	%
1 - Inte trygg alls	5	3,1
2	9	5,5
3	27	16,6
4	41	25,2
5 - Helt trygg	81	49,7
Total	163	100

Statistik

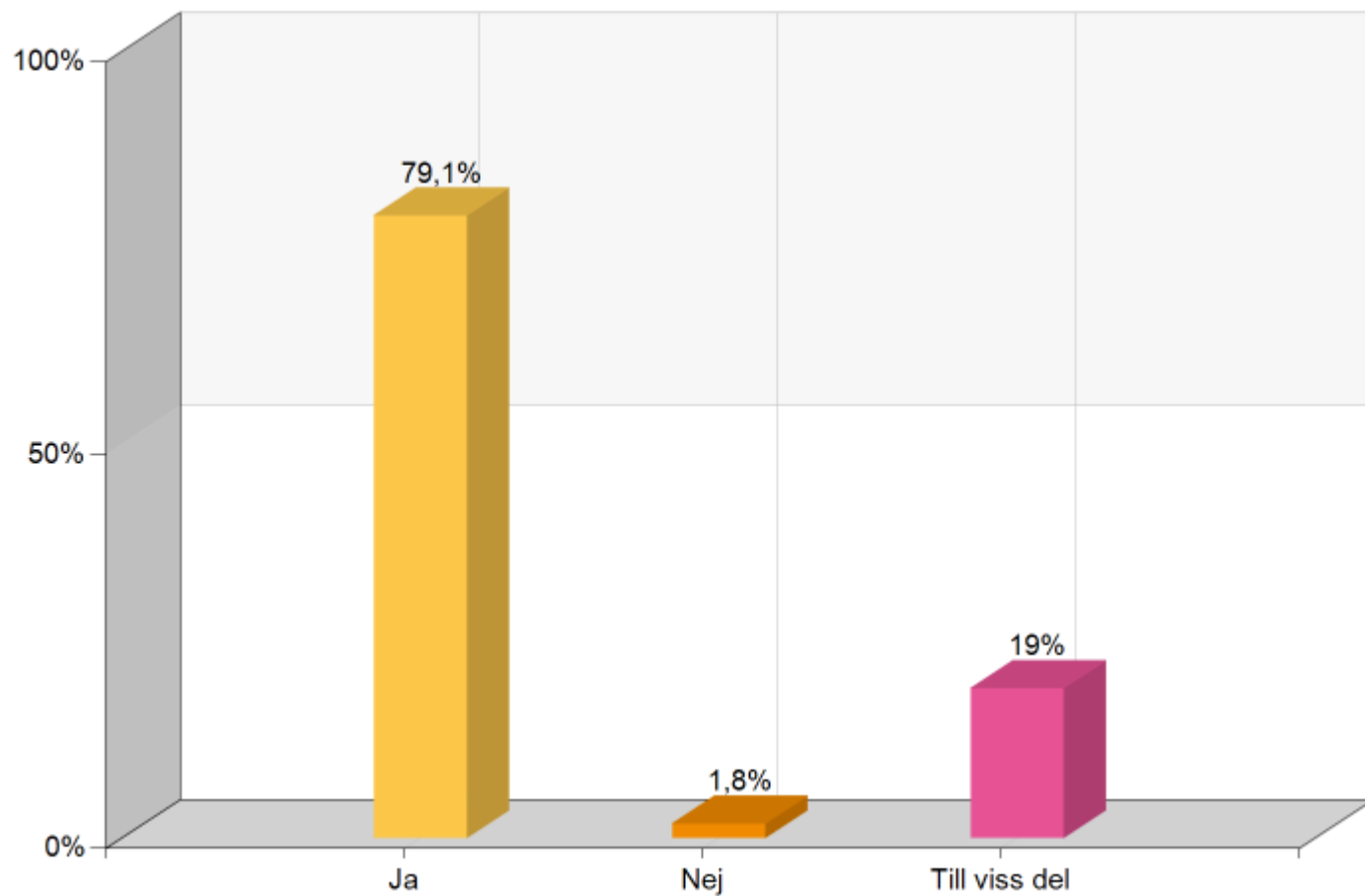
Medelvärde	4,13
Median	4

Upplever du att du kan få stöd på din arbetsplats om du känner oro för covid-19? (fler val möjliga)



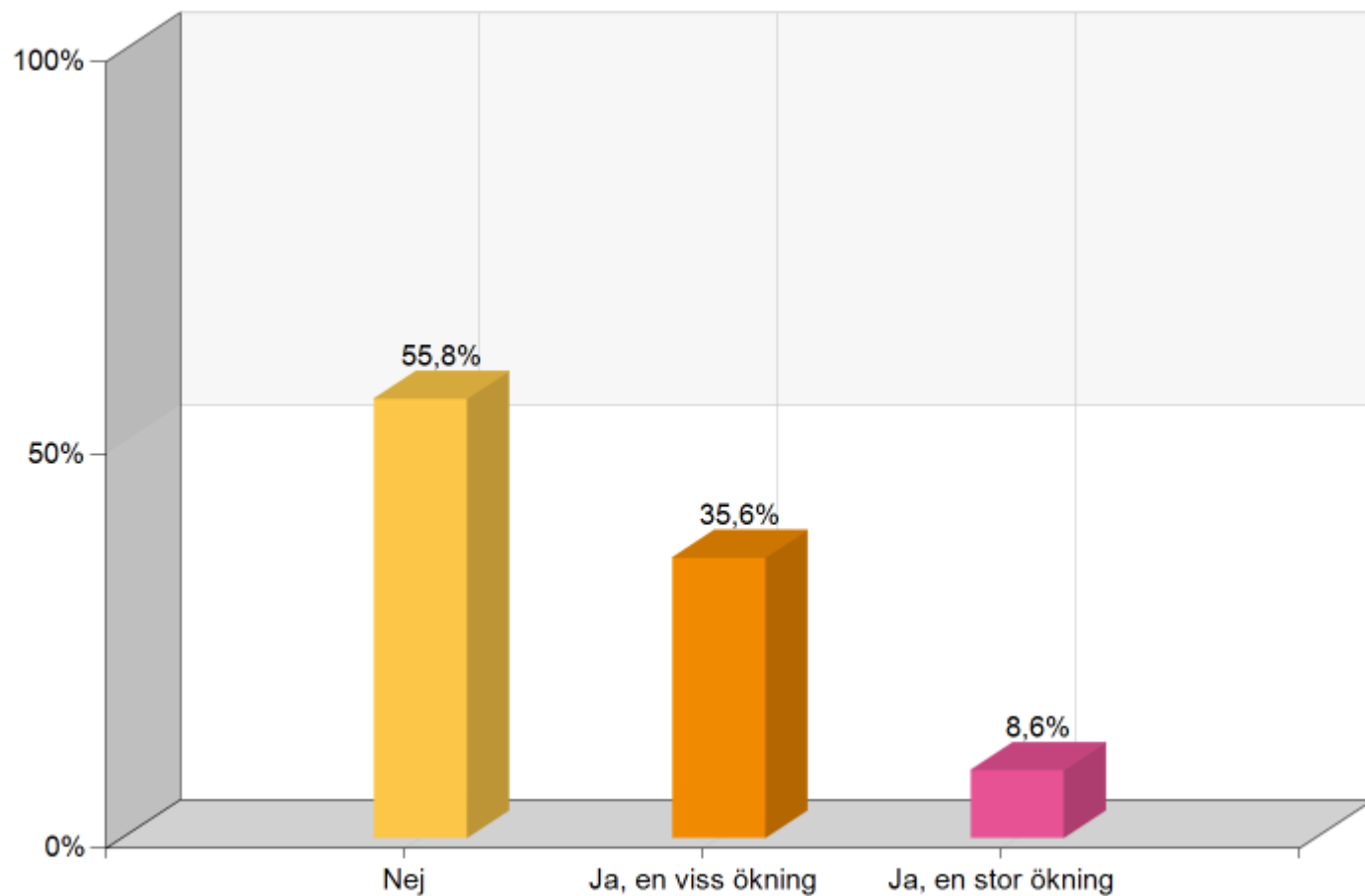
Namn	Antal	%
Ja, jag kan få stöd från min chef	124	76,1
Ja, jag kan få stöd från mina kollegor	113	69,3
Ja, jag kan få stöd från företagshälsovården	43	26,4
Nej, jag upplever inte att jag kan få stöd på min arbetsplats	15	9,2
Total	295	181

Vet du hur du ska arbeta för att minska risken för smittspridning på din arbetsplats?



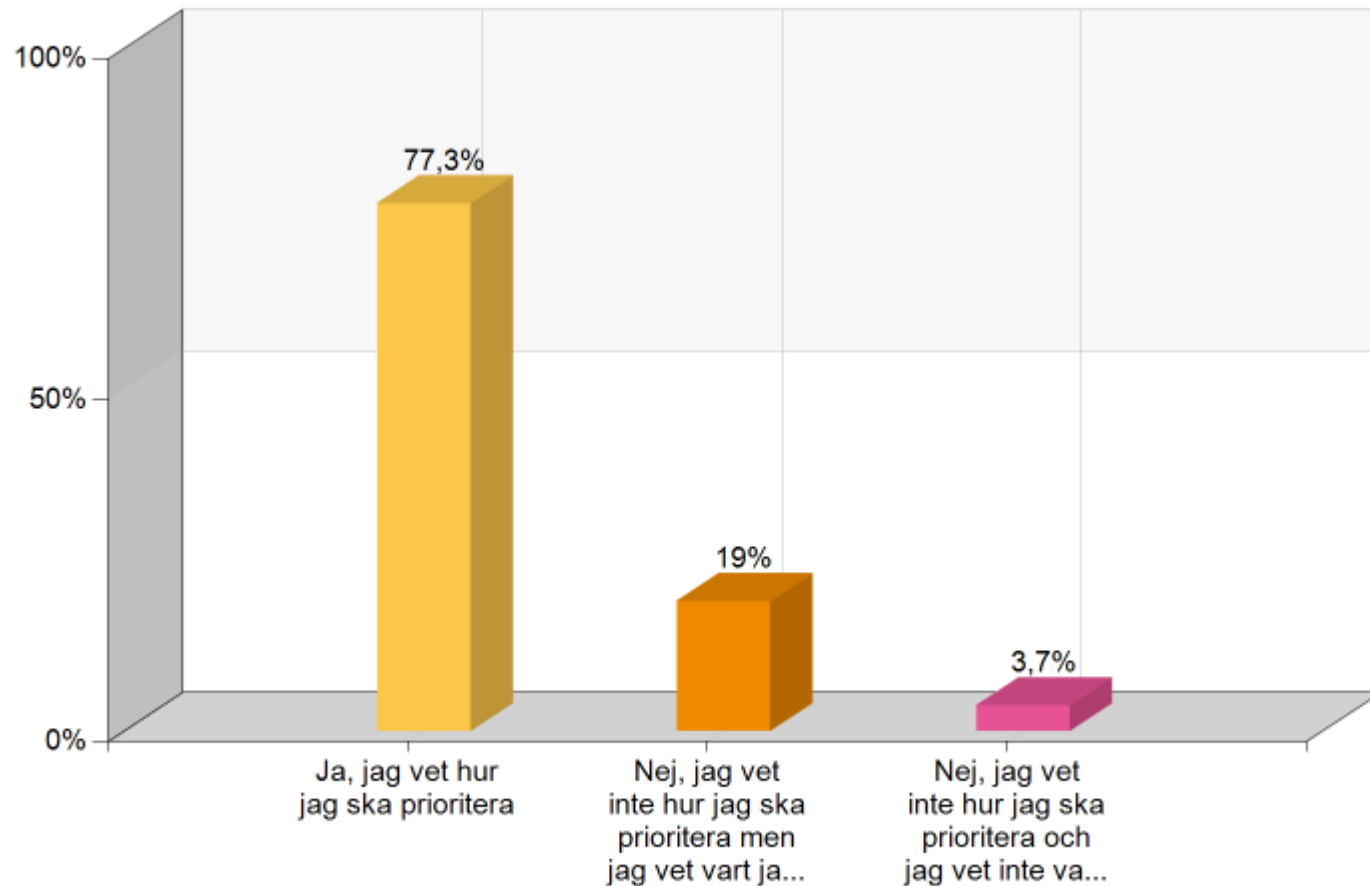
Namn	Antal	%
Ja	129	79,1
Nej	3	1,8
Till viss del	31	19
Total	163	100

Upplever du en ökad arbetsbelastning i ditt arbete på grund av coronapandemin?



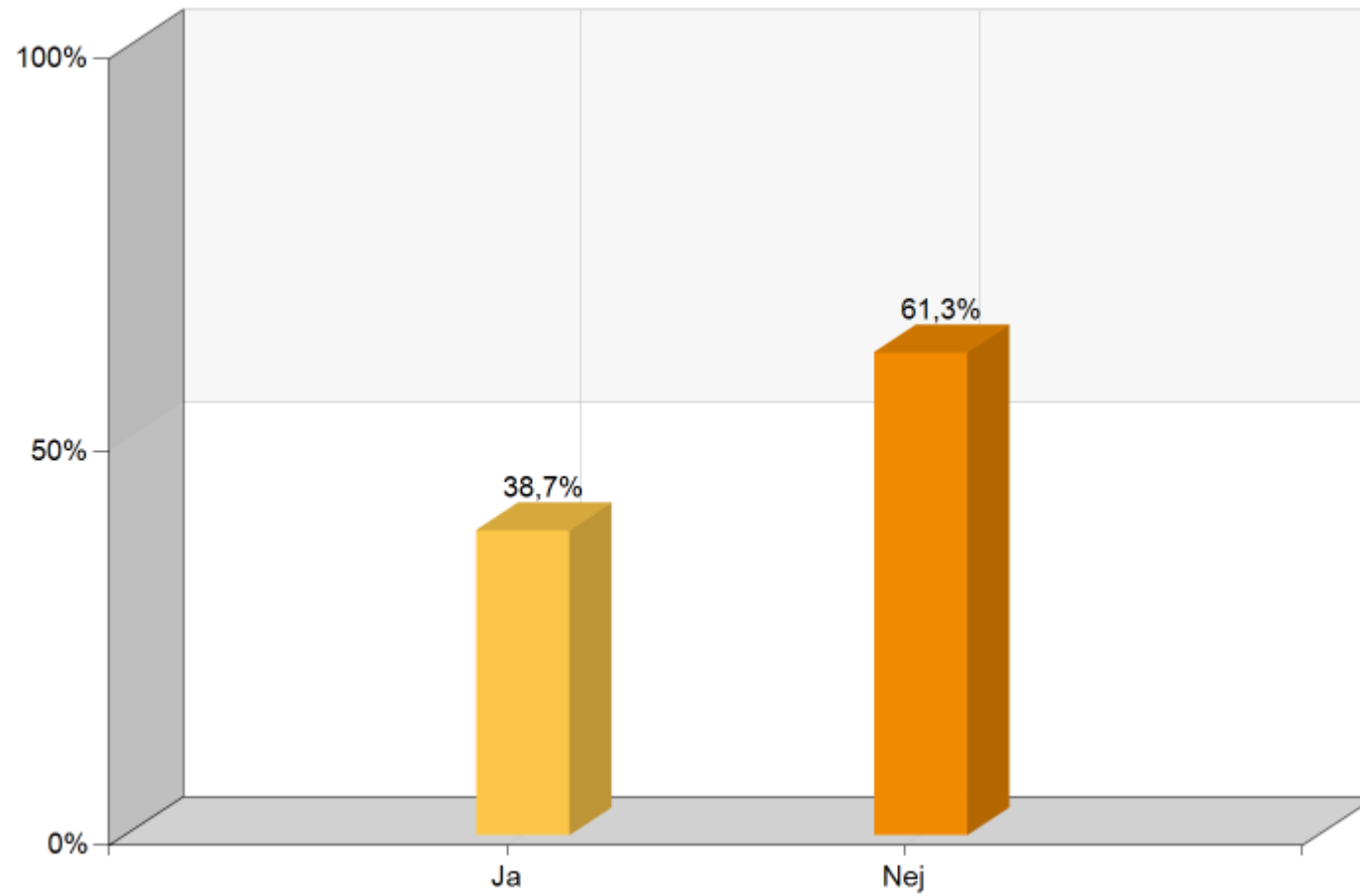
Namn	Antal	%
Nej	91	55,8
Ja, en viss ökning	58	35,6
Ja, en stor ökning	14	8,6
Total	163	100

Vet du hur du ska prioritera dina arbetsuppgifter om din arbetsbelastning blir för hög?



Namn	Antal	%
Ja, jag vet hur jag ska prioritera	126	77,3
Nej, jag vet inte hur jag ska prioritera men jag vet vart jag kan vända mig för att få hjälp	31	19
Nej, jag vet inte hur jag ska prioritera och jag vet inte vart jag kan vända mig för att få hjälp	6	3,7
Total	163	100

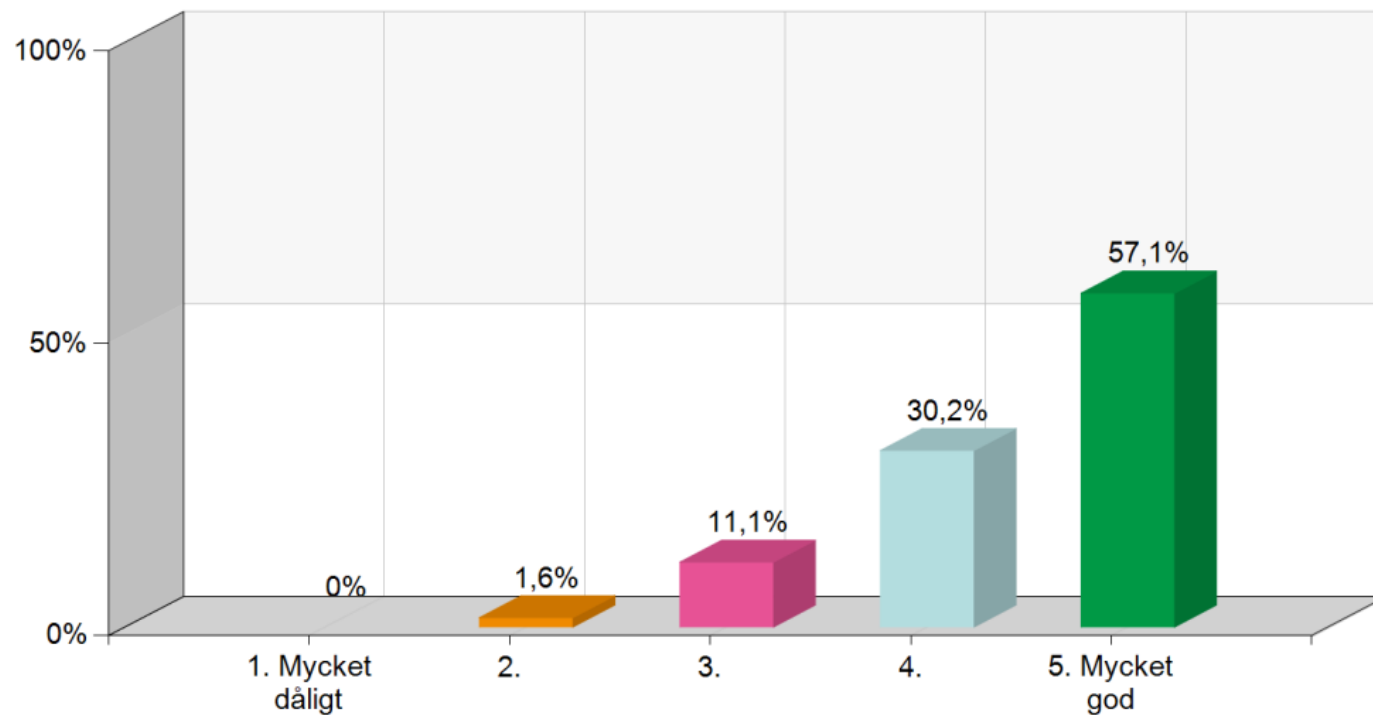
Genomförs en del av ditt arbete hemifrån?



Namn	Antal	%
Ja	63	38,7
Nej	100	61,3
Total	163	100

Bedöm din arbetsmiljö när du arbetar hemifrån utifrån fyra olika perspektiv

Hur upplever du din fysiska arbetsmiljö? (arbetsställning, belysning med mera)

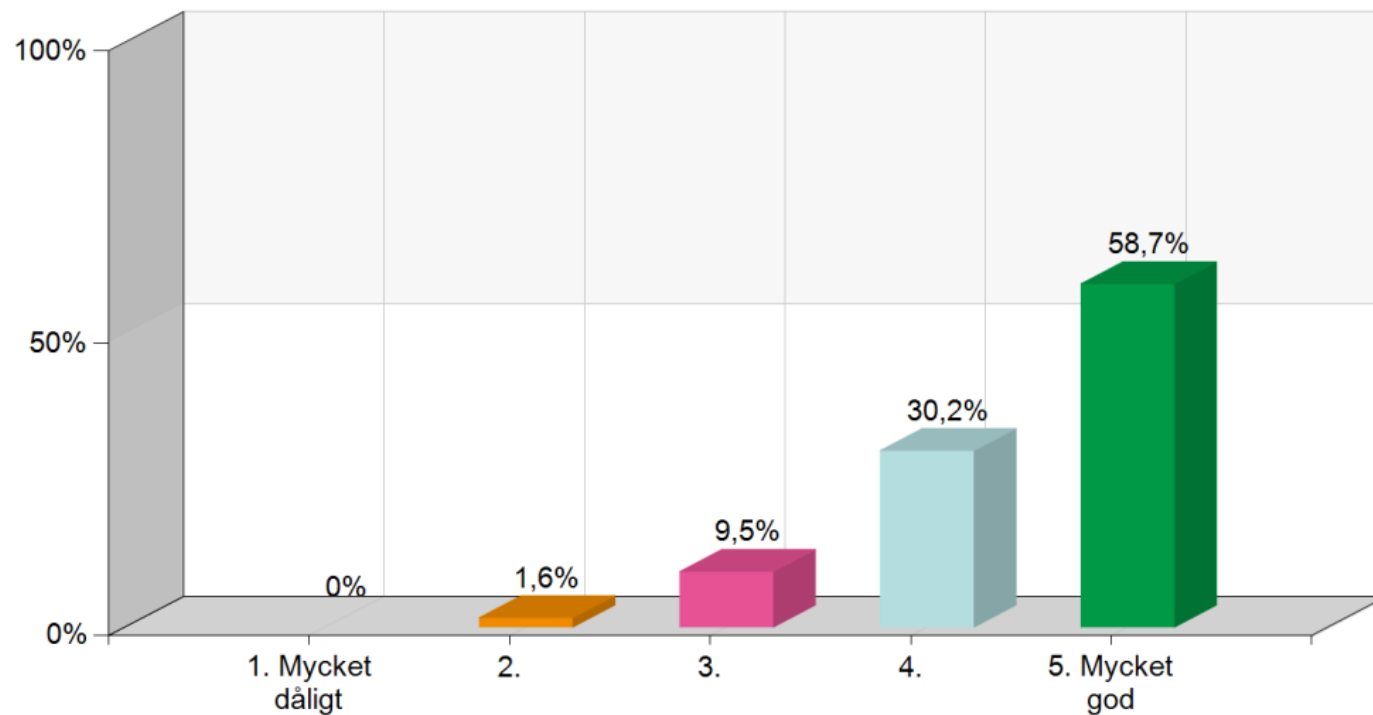


Namn	Antal	%
1. Mycket dåligt	0	0
2.	1	1,6
3.	7	11,1
4.	19	30,2
5. Mycket god	36	57,1
Total	63	100

Statistik	
Medelvärde	4,43
Median	5

Bedöm din arbetsmiljö när du arbetar hemifrån utifrån fyra olika perspektiv

Hur upplever du din organisatoriska arbetsmiljö? (effektivitet, prioritering, möjlighet att nå chef/kollegor för beslut eller samarbeten)

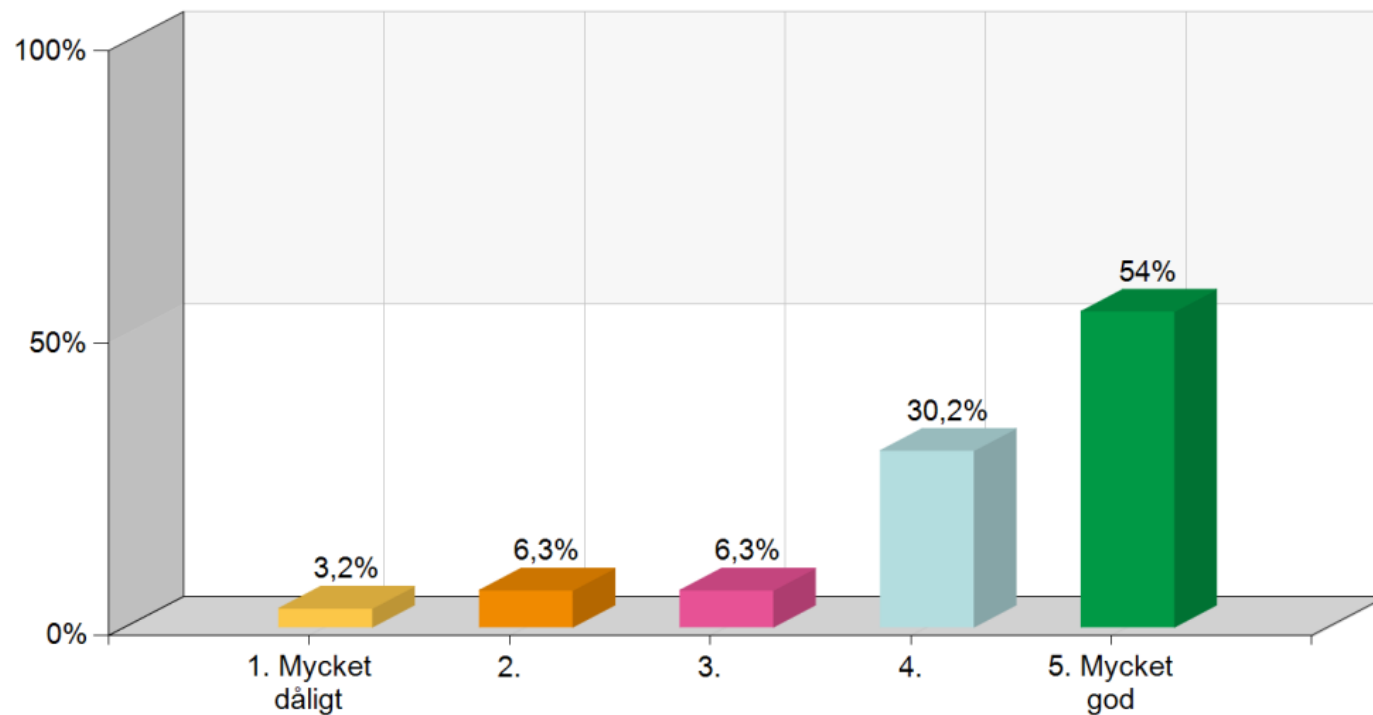


Namn	Antal	%
1. Mycket dåligt	0	0
2.	1	1,6
3.	6	9,5
4.	19	30,2
5. Mycket god	37	58,7
Total	63	100

Statistik	
Medelvärde	4,46
Median	5

Bedöm din arbetsmiljö när du arbetar hemifrån utifrån fyra olika perspektiv

Hur upplever du din sociala arbetsmiljö? (isolering, ensamhet, möjlighet till social samvaro)

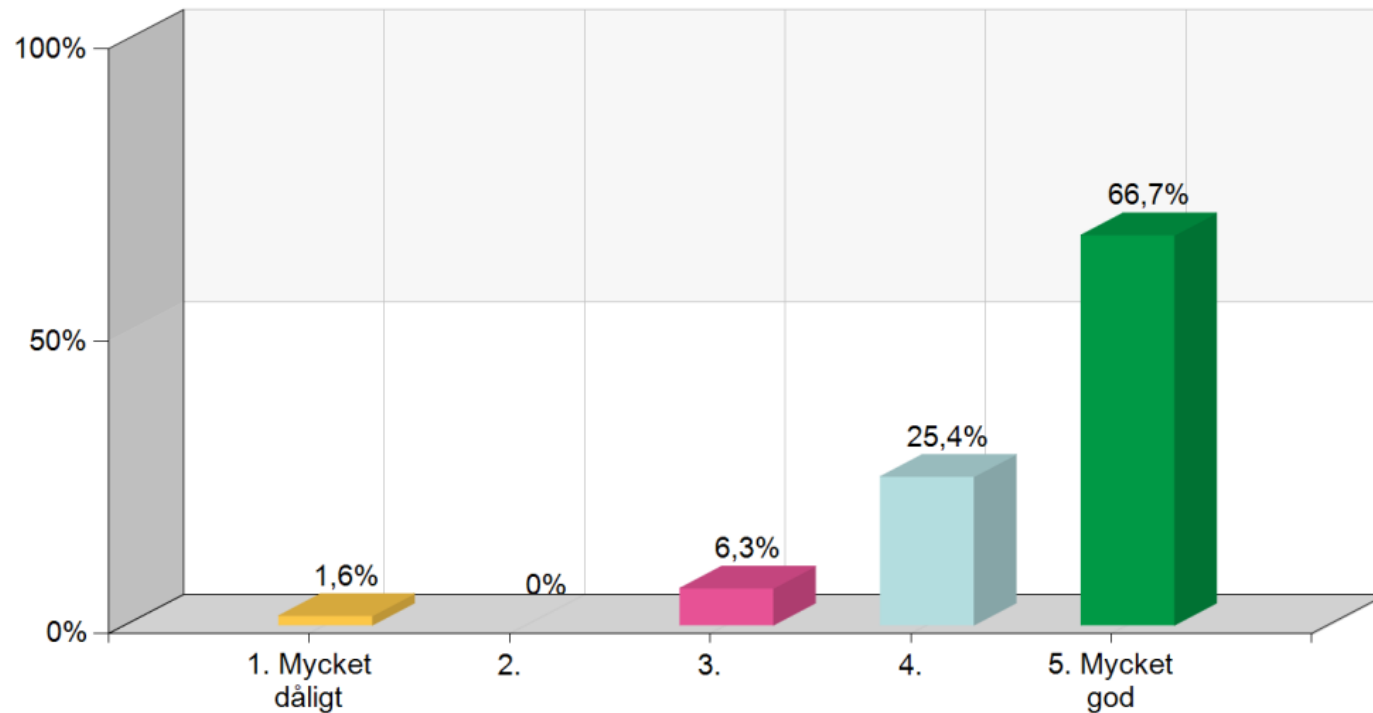


Namn	Antal	%
1. Mycket dåligt	2	3,2
2.	4	6,3
3.	4	6,3
4.	19	30,2
5. Mycket god	34	54
Total	63	100

Statistik	
Medelvärde	4,25
Median	5

Bedöm din arbetsmiljö när du arbetar hemifrån utifrån fyra olika perspektiv

Hur upplever du din digitala arbetsmiljö? (utrustning, uppkoppling, möjlighet till digitala möten med mera)



Namn	Antal	%
1. Mycket dåligt	1	1,6
2.	0	0
3.	4	6,3
4.	16	25,4
5. Mycket god	42	66,7
Total	63	100

Statistik	
Medelvärde	4,56
Median	5

Intern kontroll - Kompetensförsörjning och personalomsättning

6

GoV.2022.0086

2022-11-29

Nina-Maria Stahre

+4641362374

nina-maria.stahre@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Intern kontroll - kompetensförsörjning och personalomsättning 2022

Ärendebeskrivning

Barn och Utbildningsförvaltningen, Eslövs kommun, har liksom många andra huvudmän inom kommunal verksamhet, sedan en tid förutspått kommande utmaningar vad gäller kompetensförsörjning. Bakgrunden till detta är framför allt bristen på examinerade lärare från lärarutbildningarna, en rörligare arbetsmarknad och en konkurrens om arbetskraft tillsammans med kommande pensionsavgångar. För att hålla en hög undervisningsnivå behöver undervisningen på våra skolor bedrivas av kompetenta, behöriga lärare. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter har ännu inte påverkats nämnvärt utan har ett bra sökunderlag vid rekryteringar. Dock behövs det kartläggas i syfte att ta fram åtgärder för att behålla en hög undervisningsnivå och möta de utmaningar verksamheten står inför vad gäller kompetensförsörjning. Dessa åtgärder har tagits fram i förvaltningens kompetensförsörjningsplan.

Beslutsunderlag

Underlaget för tjänsteskrivelsen gällande antal rekryteringar är hämtat från sammanställning ifrån Eslövs Kommuns rekryteringsverktyg Visma Recruit samt kompletterande information ifrån varje verksamhet. Gällande personalomsättning är underlag hämtat ifrån förvaltningens kompetensförsörjningsplan.

Beredning

Verksamhetsområdet för Vuxenutbildningen har under läsåret 2021/2022 haft ute 5 stycken rekryteringar ute varav 7 medarbetare anställda. En rekrytering av Speciallärare/Specialpedagog har fått avbrytas med anledning av att ingen kandidat uppfyllde kompetenskravet. Samtliga tjänster förutom en har avsett tillsvidareanställningar. Av de 7 som anställda har 4 innehaft lärarlegitimation för den form de ska undervisa i. För de som saknade lärarlegitimation skulle 3 arbeta som yrkeslärare. För en tjänst som yrkeslärare krävs ingen yrkeslärarlegitimation men samtliga hade den kompetens som krävs för yrket.

Barn och Utbildning

Postadress: 241 80 Eslöv | Besöksadress: Stadshuset, Gröna torg 2
Telefon: 0413-620 00 | E-post: myndighetsbrevlåda@eslov.se | www.eslov.se

Verksamhetsområdet för gymnasiet har under läsåret 2021/2022 haft ute 21 stycken rekryteringar varav 12 medarbetare anställts. 7 rekryteringar har blivit avbrutna med anledning av att ingen kandidat uppfyllde kompetenskravet. 11 av 22 tjänster har avsett en tillsvidareanställning. Av de 12 som anställts har 8 innehåft lärarlegitimation. 2 har uppfyllt kravprofilen genom att de har pågående studier för yrkeslegitimation. I två rekryteringar har 2 medarbetare anställts som inte uppfyllt kompetenskravet på lärarlegitimation för yrkeslärare och som anställts som obehöriga. Vid anställningstillfället pågick studier avsedda för aktuell tjänst.

Personalomsättning

Personalomsättningen är framtagen utifrån antalet tillsvidareanställda medarbetare inom varje etikett/AID-kod (arbetsidentifikation, system för arbetsuppgifter för analys av lönebildning) som har avslutat sin anställning i Eslövs kommun under 2021, delat med antalet anställda i gruppen 1 januari 2021.

Personalomsättning per etikett/AID-kod	Personal omsättning 2021
401012 Lärare gymnasieskola, allmänna ämnen	9%
401013 Lärare gymnasieskola, yrkesämnen	7%
401014 Lärare idrott o hälsa, slöjd, hemkunskap *	11%
401016 Speciallärare *	8%
401017 Specialpedagog *	15%
401018 SFI lärare	0%
Total personalomsättning under 2021	>10%

*Underlaget baseras på BoU och inte enbart GoV.

Totalt sett ligger personalomsättningen på en normal nivå. Personalomsättning kan innebära att nyanställningar genomförs till gagn för verksamheten. Hög personalomsättning riskerar innebära att kompetens och kultur försämras.

Förslag till beslut

- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden godtar förvaltningens redovisning.

Beslutet skickas till

Rektor, Carl Engströmgymnasiet

Rektor, Carl Engströmskolan, Vuxenutbildningen

Jörgen Larsson
Förvaltningschef

Nina-Maria Stahre
HR-konsult

**Andel behörig pedagogisk personal i
nämndens verksamheter**

7

GoV.2022.0084

2022-11-29

Nina-Maria Stahre

+4641362374

nina-maria.stahre@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Andel behörig pedagogisk personal i gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter 2022

Ärendebeskrivning

Barn och Utbildningsförvaltningen, Eslövs kommun har, liksom många andra huvudmän inom kommunal verksamhet, sedan en tid förutspått kommande utmaningar vad gäller kompetensförsörjning. Bakgrunden till detta är framför allt bristen på examinerade lärare från lärarutbildningarna, en rörligare arbetsmarknad och en konkurrens om arbetskraft tillsammans med kommande pensionsavgångar. För att hålla en hög undervisningsnivå behöver undervisningen på våra skolor bedrivas av kompetenta lärare. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter har ännu inte påverkats nämnvärt utan har ett bra sökunderlag vid rekryteringar. Dock behövs det kartläggas i syfte att ta fram åtgärder för att behålla en hög undervisningsnivå och möta de utmaningar verksamheten står inför vad gäller kompetensförsörjning.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse – Andel behörig pedagogisk personal i nämndens verksamheter 2022

Beredning

Skollagen (2010:800) innehåller bestämmelser om skolväsendet och anger att endast de som har legitimation som lärare och är behörig för viss undervisning får bedriva undervisning i skolan. Kravet om legitimation gör att olegitimerade lärare endast kan anställas med tidsbegränsning, dock gäller detta med vissa undantag. Lärare som undervisar i yrkesämnena undantas från denna regel och kan därmed anställas tillsvidare utan att ha legitimation eller vara behöriga lärare.

Av de 16 ämneslärare som undervisar på Vuxenutbildningen har 15 en lärarlegitimation. En lärare saknar legitimation men innehar lärarexamen. Inom Grundvux finns 19 ämneslärare varav alla har lärarlegitimation.

15 SFI-lärare är behöriga att undervisa i SFI. Av dem har 14 lärarlegitimation medan en har ämnespoäng inom SFI. En lärare inom SFI läser just nu lärarutbildning.

Nio av elva yrkeslärare har lärarlegitimation. Lärarlegitimation är dock inte ett krav för anställning som yrkeslärare. De två som inte har lärarlegitimation, har den yrkeserfarenhet som krävs varav en har examen men inväntar sin legitimation.

Av gymnasiet totalt 40 anställda ämneslärare har 38 lärarlegitimation. De två övriga saknar legitimation. När ämneslärare saknar behörighet i ett ämne hen undervisar i finns det utsedda handledare. Inom IM finns 7 ämneslärare som endast undervisar på IM och alla har lärarlegitimation. Sedan finns det ett antal lärare som både undervisar på IM samt på nationella program.

Av de 26 yrkeslärare som undervisar på gymnasiet har alla utom sex legitimation. Av de utan legitimation är två behöriga inom de ämnen de undervisar i och fyra är obehöriga men har pågående lärarstudier.

Inom gymnasiet finns två lärare i praktiskt/estetiska ämnen varav en har lärarlegitimation.

Förslag till beslut

- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden godtar förvaltningens redovisning.

Beslutet skickas till

Rektor Carl Engströmgymnasiet

Rektor Carl Engströmskolan Vuxenutbildningen

Jörgen Larsson
Förvaltningschef

Nina-Maria Stahre
HR-konsult

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

8

GoV.2022.0083

2022-11-29

Nina-Maria Stahre

+4641362374

nina-maria.stahre@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022

Ärendebeskrivning

Enligt Rutin för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska en förvaltningsövergripande uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomföras. "Checklista för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet" har besvarats av de lokala samverkansgrupperna i LOSAM på enhetsnivå, vilket utgör utgångspunkt för denna sammanställning.

Beslutsunderlag

Sammanställning av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Beredning

Förvaltningen följer årligen upp checklistan för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Sammanställningen av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet visar att arbetsmiljöarbetet i gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter i huvudsak fungerar tillfredställande.

Förslag till beslut

- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden godtar förvaltningens rapport

Beslutet skickas till

Rektor Carl Engström gymnasiet

Rektor Carl Engström Vuxenutbildning

Jörgen Larsson
Förvaltningschef

Nina-Maria Stahre
HR-konsult

Nina-Maria Stahre
HR-konsult

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2022

Sammanfattning och förslag till förbättringsåtgärder

Som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs årligen en uppföljning för att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1. I checklistan följs även arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder upp, utifrån diskrimineringslagen. Därtill ska förbättringar i arbetsmiljöarbetet uppnås. Checklistan för årlig uppföljning är besvarad av samtliga verksamheter i gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter och svaren registreras digitalt i riskhanteringssystem KIA.

Sammanställningen av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet visar att arbetsmiljöarbetet i gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter fungerar tillfredställande. Nedan skrivna förbättringsområden är baserade på enstaka enheters behov av åtgärder utifrån svaren i checklistan:

Förslag till förbättringsåtgärder:

- Den verksamhet som indikerar kompetensbrist ska undersöka vilka kompetenser deras skyddsombud saknar och undersöka om det finns någon form av utbildning som de kan få utöver BAM.
- Varje verksamhet ska lyfta de skriftliga rutinerna för systematiskt arbetsmiljöarbete minst en gång per år samt informera om dessa vid nyanställning. På så vis blir rutinerna kända för alla medarbetare.
- Varje verksamhet ska fortlöpande se till att chefer och arbetsledare går den arbetsmiljöutbildning (BAM – Bättre Arbetsmiljö) som arbetsgivaren erbjuder. På så vis säkerställs att dessa har tillräckliga kunskaper för sitt uppdrag.
- Varje verksamhet ska följa upp sina handlingsplaner i riskbedömningar systematiskt för att säkerhetsställa att utförda åtgärder haft avsedd effekt.
- Varje verksamhet ska lyfta Eslövs kommuns riktlinjer för kränkande särbehandling på minst en arbetsplatsträff varje år samt på förekommen anledning. På så vis kan arbetsgivaren säkerställa att alla medarbetare får denna information.

Nedan redovisas paragraferna i AFS 2001:1 tillsammans med delar av verksamheternas svar på årets checklista för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Nina-Maria Stahre
HR-konsult

3 § Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det skall omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Samtliga verksamheter anger att arbetsmiljöfaktorer finns med när beslut fattas och åtgärder vidtas i det vardagliga arbetet. Fysiska såväl som psykiska arbetsmiljöförhållanden hanteras i verksamheten. När det gäller mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) har kommunen tagit fram dessa på central nivå i den centrala samverkansgruppen (CESAM). Samtliga verksamheter har svarat att målen är kommunicerade samt att förklaring av dess innebörd genomförs kontinuerligt.

4 § Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna, skyddsombuden och elevskyddsombuden möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Medarbetare och skyddsombud ges möjlighet till medverkan gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet. På de arbetsplatser där det finns skyddsombud har de flesta tillräcklig arbetsmiljöutbildning för sitt uppdrag. Det finns en verksamhet som lyfter upp att det finns behov av påbyggnadsutbildning för skyddsombuden. Arbetet med elevskyddsombuden fungerar bra på gymnasiet. Inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden finns det välfungerande samverkansgrupper på både avdelningsnivå och enhetsnivå och deras arbetssätt och uppgifter är väl uttalade. Samtliga verksamheter har regelbundna arbetsplatsträffar där det systematiska arbetsmiljöarbetet tas upp, samt utvecklingssamtal genomförs och är tillfredställande.

5 § Det skall finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Det skall finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall gå till. Arbetsmiljöpolicy och rutinerna skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

Samtliga verksamheter har svarat att alla medarbetare fått information om kommunens arbetsmiljöpolicy, att den lyfts på APT samt informeras om vid introduktion av nyanställd. Verksamheterna svarar även att det finns skriftliga rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet varav en verksamhet lyfter att se över var rutinerna kring det systematiska arbetsmiljöarbetet finns samlade för att göra de lättillgängliga och kända för medarbetarna på kommande arbetsplatsträffar. Riktlinjerna och rutinerna för rehabilitering är kända för all personal i verksamheten.

Nina-Maria Stahre
HR-konsult

6 § Arbetsgivaren skall fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren skall se till att de som får dessa uppgifter är tillräckligt många och har de befogenheter och resurser som behövs. Arbetsgivaren skall också se till att de har tillräckliga kunskaper om

- regler som har betydelse för arbetsmiljön*
- fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall*
- åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall*
- arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö.*

Arbetsgivaren skall se till att de som får uppgifterna skall ha tillräcklig kompetens för att bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Uppgiftsfördelningen skall dokumenteras skriftligt om det finns mer än tio arbetstagare i verksamheten.

Samtliga verksamheter menar att det finns en skriftlig fördelning av arbetsmiljö-uppgifter och det säkerställs att uppgifterna utförs. Det finns rutiner för returneringen av arbetsmiljöuppgifter. Majoriteten chefer och arbetsledare anser sig ha tillräckliga kunskaper i arbetsmiljö för sitt uppdrag såväl som kunskaper i hur ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling förebyggs. En verksamhet lyfter att en av deras arbetsledare i verksamheten behöver gå arbetsmiljöutbildningen. Arbetsgivaren erbjuder arbetsmiljöutbildningen BAM (Bättre arbetsmiljö) två gånger per år.

7 § Arbetsgivaren skall se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. När riskerna i arbetet är allvarliga skall det finnas skriftliga instruktioner för arbetet.

Arbetsgivaren ser till att medarbetare har tillräckliga kunskaper om arbetet och dess risker för att ohälsa och olycksfall ska kunna förebyggas. I de fall det förekommer riskfyllda arbetsuppgifter finns skriftliga rutiner på enheterna och det säkerställs att dessa instruktioner följs. Nyanställd personal och personal med nya arbetsuppgifter får en bra introduktion där arbetsmiljö ingår.

8 § Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömningen skall dokumenteras

Nina-Maria Stahre
HR-konsult

skriftligt. I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.

I enlighet med rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete undersöks, bedöms och åtgärdas uppkomna risker fortlöpande både vad gäller den fysiska som den psykiska och sociala arbetsmiljön. Dessa riskbedömningar dokumenteras i KIA och lyfts i samverkan. Vid omorganisationer eller förändringar i verksamheten bedöms risker genom en skriftlig riskbedömning och handlingsplan som följs upp och åtgärdas.

9 § Om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, skall arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen.

Alla tillbud och arbetsskador registreras i riskhanteringssystemet KIA. Enheterna följer de rutiner som finns för tillbudshantering, samt ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud utreds och följs upp. Inkomna arbetsskador och tillbud hanteras i den lokala samverkansgruppen (LOSAM). En sammanställning av inkomna tillbud och arbetsskador redovisas i den förvaltningsövergripande samverkansgruppen (FÖSAM) två gånger om året. Det görs regelbunden uppföljning av sjukfrånvaron på arbetsplatsen.

10 § Arbetsgivaren skall omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren skall också vidta de åtgärder som i övrigt behövs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Åtgärder som inte genomförs omedelbart skall föras in i en skriftlig handlingsplan. I planen skall anges när åtgärderna skall vara genomförda och vem som skall se till att de genomförs. Genomförda åtgärder skall kontrolleras.

För de händelser som inte omedelbart kan förebyggas finns det skriftliga handlingsplaner. Åtgärderna i handlingsplanerna följs upp systematiskt där genomförda åtgärder kontrolleras och utvärderas. En verksamhet lyfter att de kan bli bättre på att följa upp sina handlingsplaner samt klarmarkera de åtgärder i KIA som haft avsedd effekt alternativt inte längre bedöms som relevanta.

12 § När kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering, skall arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån. När företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas skall den vara av tillräcklig omfattning samt ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta arbete.

Nina-Maria Stahre
HR-konsult

Företagshälsovården och HR-avdelningen används vid behov i arbetsmiljöärenden. Kontakten med företagshälsovården anges vara välfungerande och det upplevs inte finnas några behov av ytterligare resurser för att hantera arbetsmiljöärenden.

Diskrimineringslagen 3 kap Aktiva åtgärder 1 § 1 led med det systematiska arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren undersöka, analysera, vidta åtgärder, följa upp och utvärdera arbetsförhållanden utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetsgivaren är enligt diskrimineringslagen 2008:567 skyldig att bedriva ett aktivt arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Ingen får missgynnas av arbetsförhållanden på grund av någon diskrimineringsgrund. Diskrimineringsgrunderna är: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Riktlinjerna mot kränkande särbehandling och diskriminering är kända på samtliga enheter. En verksamhet framför att dialog om riktlinjen ständigt behövs och planerar att lyfta den på ett APT framöver. Arbetsgivaren undersöker, åtgärdar och följer upp de sociala och organisatoriska arbetsförhållandena på ett sådant sätt att kränkande särbehandling och diskriminering kan motverkas. Det löpande arbetet med att motverka diskriminering dokumenteras. Det aktiva arbetet med att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter sker tillsammans i våra samverkansgrupper.

Nina-Maria Stahre
Hr-konsult

Ekonomisk månadsrapport 2022

9

GoV.2022.0003

2022-12-05

Helena Tauson

+4641362189

helen.tauson@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Ekonomisk månadsrapport november 2022

Ärendebeskrivning

Den ekonomiska månadsrapporten ska redovisas varje månad till nämnden i enlighet med kommunens ekonomiska styrprinciper. Förutom redovisning av det ekonomiska utfallet per den aktuella månaden, redovisas också de anställdas frisktal och volymer för nämndens verksamheter.

Beslutsunderlag

Ekonomisk sammanställning november 2022

Volymer vuxenutbildningen och arbetsmarknadsenheten november 2022

Volymer gymnasieskolan november 2022

Frisktal t o m november 2022

Beredning

Den ekonomiska redovisningen till och med november visar på ett överskott för gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden. Överskottet återfinns främst i verksamheterna för gymnasieskolan och vuxenutbildningen. De främsta anledningarna till överskottet på gymnasieskolan är att elever med skolgång hos andra huvudmän går program med lägre programpris än budgeterat samt att de interkommunala intäkterna på kommunens gymnasieskola är högre än budgeterat. Överskottet på vuxenutbildningen beror främst på att kostnader för köp av verksamhet saknas i utfallet, samt att statsbidrag för yrkesvux som avser december återfinns i utfallet. Utfallet för november kommer att ändras, då redovisningssystemet fortfarande är öppen för perioden.

Helårsprognosen om ett överskott på 4 mkr som lämnades i oktober månadsrapport, förväntas kvarstå.

Förslag till beslut

- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att lägga den ekonomiska månadsrapporten för november 2022 med godkännande till handlingarna.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Jörgen Larsson
Förvaltningschef

Helena Tauson
Förvaltningsekonom

EKONOMISK MÅNADSRAPPORT GYMNASIE- OCH VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN 2022 – November

Driftsnetto (mkr)	Ekonomiskt utfall jan-nov	Ackumulerad budget jan-nov	Avvikelse		Prognos 2022	Årsbudget 2022	Avvikelse
Nämndsverksamhet	0,5	0,6	0,1		0,7	0,7	0,0
<i>Gymnasieskola</i>							
Gymnasieskola - egen reg	53,3	54,2	0,9		58,5	58,2	-0,3
Gymnasieskola - annan ar	101,4	107,0	5,6		112,2	116,9	4,7
Totalt gymnasieskola	154,7	161,2	6,5		170,7	175,1	4,4
<i>Gymnasiesärskola</i>							
Gymnasiesärskola - egen	7,2	7,5	0,4		8,2	8,2	0,0
Gymnasiesärskola - annan	2,5	2,9	0,4		3,1	3,1	0,0
Totalt gymnasiesärskola	9,7	10,4	0,7		11,3	11,3	0,0
<i>Vuxenutbildning</i>							
Grundläggande VUX	3,9	3,3	-0,6		4,2	3,6	-0,6
Gymnasial VUX	0,8	3,3	2,5		6,0	4,7	-1,3
Särskild utbildning för vuxr	0,5	0,6	0,1		0,6	0,6	0,0
Yrkehögskola	-1,2	-0,1	1,1		0,0	0,0	0,0
SFI	7,5	8,4	0,9		9,1	9,2	0,0
Uppdragsutbildning	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0
Övergripande vuxenutbildr	14,1	15,5	1,4		16,0	16,9	0,9
Totalt vuxenutbildning	25,6	30,9	5,4		35,9	34,9	-1,0
<i>Arbetsmarknadsenheten</i>							
Administration	11,2	10,8	-0,4		11,8	11,8	0,0
Feriearbetare	2,9	2,7	-0,2		2,7	2,7	0,0
Arbetsmarknadsåtgärder	8,1	6,7	-1,4		7,4	7,4	0,0
Övriga arbetsmarknadsenl	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0
Totalt arbetsmarknadser	22,2	20,3	-1,9		21,9	21,9	0,0
Övrig kommungemensam	5,0	5,4	0,3		5,2	5,8	0,6
Totalt	217,6	228,8	11,2		245,7	249,7	4,0

Verksamhet	Kommentarer till avvikelserna på det ackumulerade utfallet
Gymnasieskola – egen regi	• Avskrivnings- och kapitalkostnader för november saknas: 0,1 mkr • Högre interkommunala intäkter än budgeterat • Lägre personalkostnader än budgeterat p g a effektiv organisering och fyllda klasser på flera nationella program.
Gymnasieskola – annan anordnare	• Elever går program med lägre programpris. • Budgeterat belopp för tilläggsbelopp har inte nyttjats.
Gymnasiesärskolan – egen regi	• Utfall ungefär som budgeterat
Gymnasiesärskolan – annan anordnare	• Utfall ungefär som budgeterat
Grundläggande vuxenutbildning	• Mer personal än budgeterat p g a omstrukturering av resurser till följd av verksamhetens behov
Gymnasial vuxenutbildning	• Statsbidrag för yrkesvux som avser december finns med i utfallet, ca 1 mkr • Kostnaden för kurser hos andra anordnare saknas för perioden, ca 1 mkr
Särskild utbildning för vuxna	• Utfall som ungefär som budgeterat
Yrkeshögskola	• Kostanden för köp av verksamhet saknas ut utfallet, 1 mkr
SFI	• Kostnaden för kurser hos andra anordnare saknas för perioden, ca 0,5 mkr • Mindre personal än budgeterat p g a omstrukturering av resurser till följd av verksamhetens behov.
Uppdragsutbildning	• Utfall som budgeterat
Övergripande vuxenutbildning	• Fakturor för gjorda inköp har ännu ej inkommit
Arbetsmarknadsenheten	• Samtliga bidrag för insatsanställningar i november har ännu ej inkommit, 0,4 mkr • Intäkter från KS för insatsanställningar inom ramen för de budgeterade 4 mkr saknas för perioden sept-nov: 2,5 mkr
Övrig kommungemensam verksamhet	• Budgeterade s k reserver har ännu ej behövts användas

VOLYMER GYMNASIE- OCH VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN 2022 - November**Vuxenutbildningen**

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Snitt 2022	Årsbudget
Grundläggande vux	94	92	91	96	86	50	46	73	70	72	66	76	140
Gymnasial vux	245	229	270	258	217	83	76	181	158	252	192	196	300
Yrkesvux (inkl Äldreomsorgslyftet)	180	176	169	183	152	0	0	184	181	175	193	145	
Särvux	12	12	12	12	8	0	0	9	10	9	9	8	10
SFI (inkl folkhögskolan)	244	254	240	245	240	204	185	199	192	203	234	222	300
Yrkehögskolan	222	217	213	214	209	209	209	135	212	205	205	205	230
Uppdragsutbildning	50	50	50	30	30	0	0	0	0	0	13	20	
Antal elever totalt	1047	1030	1045	1038	942	546	516	781	823	916	912	872	980

Arbetsmarknadsenheten

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Snitt 2022	Snitt 2021
Aktiva	227	215	231	218	230	242	206	230	235	233	231	227	227
varav nyinskrivna	27	13	26	13	18	23	4	30	20	25	14	19	
varav avslutade*	25	11	27	6	22	32	4	17	21	21	24	19	

*** Avslutningsorsak**

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov
Arbete	3	2	6	1	6	10	1	2	2	5	6
Åter i ekonomiskt bistånd	1		3	2	3	7		3	5	10	4
Planering med Arbetsförmedlingen	6	2	6	1	5	5		2	3	4	6
A-kassa	1					1					
Ung kompetens											
Avbrutit kontakt	3	2	5		2	3		1	4	1	1
Studier	7	3	3		2	4		5	4		2
Sjukersättning/sjukskriven						1	1	1	1	1	2
Flyttat från kommunen		1	4	1	1			3	1		2
Övrigt	4	1		1	3	1	2				1
Totalt	25	11	27	6	22	32	4	17	20	21	24

Särskilda anställningar

	Jan		Feb		Mars		April		Maj			Juni	
	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB		BEA	AB
Trygghetsanställningar		23		23		23		24		24		1	23
Lönebidrag		3		3		3		1		1		1	1
Utvecklingsanställning	4		4		4		4		4			2	
Nystartsjobb	5		5		5		5		7			10	
Extratjänster	16		15		15		14		13			13	
Intro anställning	1		1		1		1		1				
Totalt	26	26	25	26	25	26	24	25	25	25		27	24

	Juli		Aug		Sept		Okt		Nov	
	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB
Trygghetsanställningar	1	23	1	23		23		23		23
Lönebidrag	1	1	1	1	1	1				
Utvecklingsanställning	3		3		3		4		5	
Nystartsjobb	19		50		52		52		55	
Extratjänster	13		12		12		12		10	
Intro anställning										
Totalt	37	24	67	24	68	24	68	23	70	23

BEA - Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska åtgärder

AB - Tillsvidareanställda

De som är aktiva hos AME men inte har BEA eller AB anställning, kan vara sådana som utreds, har praktik, på väg in i studier. Dessa har ännu inget slutmål.

VOLYMER GYMNASIE- OCH VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN 2022 - November**Gymnasieskolan**

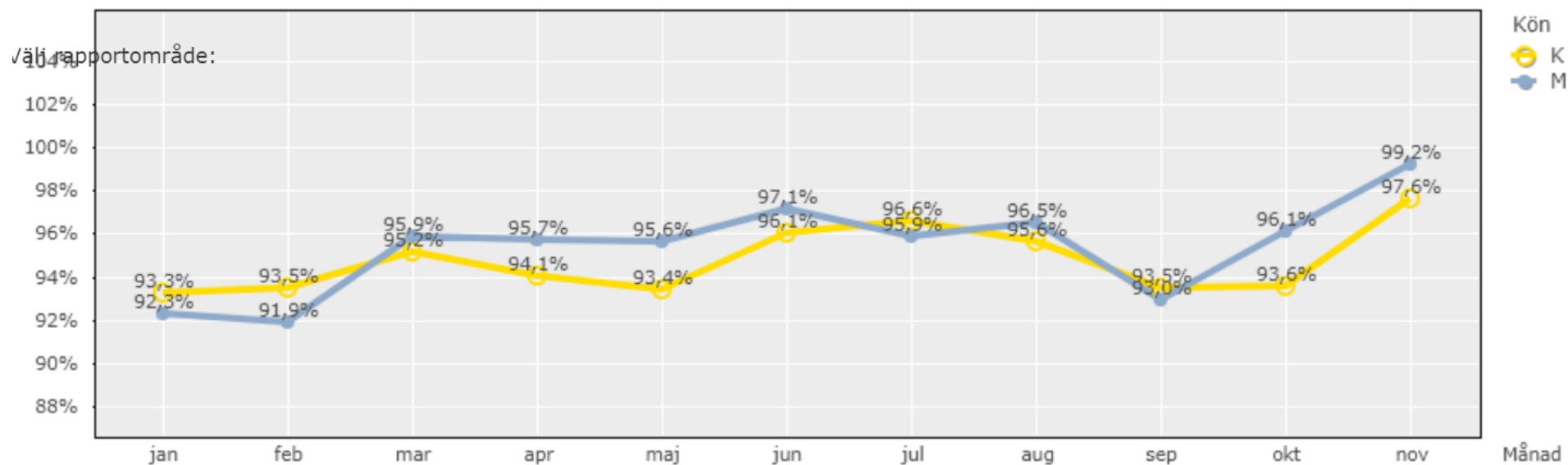
	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Snitt 2022	Årsbudget
Totalt Eslövs elever gymnasieskola exkl asylsökande	1281	1275	1276	1277	1275	1267	1300	1300	1300	1294	1306	1286	1314
Carl Engströms gy totalt	722	715	718	715	710	705	746	746	746	733	735	726	746
Åk 1	266	263	265	264	263	261	282	282	282	282	284	272	
Åk 2	234	231	231	230	227	224	238	238	238	231	231	232	
Åk 3	222	221	222	221	220	220	226	226	226	220	220	222	
varav Eslövs elever inkl asylsökande	464	460	463	464	459	453	463	463	463	457	460	461	519
varav från andra kommuner	258	255	255	251	251	252	283	283	283	276	275	266	227
Eslövs elever till andra skolor	817	815	813	813	816	814	837	837	837	837	846	826	795

Gymnasiesärskolan

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Snitt 2022	Årsbudget
Gymnasiesärskolan i Eslöv	31	31	31	31	31	31	30	30	30	31	31	31	31
varav Eslövs elever inkl asylsökande	22	22	22	22	22	22	22	22	22	24	24	22	23
varav från andra kommuner	9	9	9	9	9	9	8	8	8	7	7	8	8
Eslövs elever till andra skolor	11	11	10	10	10	9	11	11	11	11	11	11	10

Antal elever per program	Carl Engströms skolan		
	Elever från Eslövs kommun	Elever från andra kommuner	Andra huvudmän
Program			
Bygg o anläggningsprogrammet	30	32	28
Barn- och fritidsprogrammet	35	45	21
El-och energi	27	20	45
Ekonomiprogrammet	65	33	91
Estetiska programmet	0	0	67
Fordonsprogrammet	12	8	52
Flygteknisk utbildning	0	0	2
Försäljning och service	18	8	6
Handelsprogrammet	28	22	6
Hotell- och turismprogrammet	0	0	6
Humanistiska programmet	0	0	6
Hantverksprogrammet	0	0	22
International baccalaureate diplom	0	0	11
IMA	63	2	5
IMS	45	1	3
IMR	0	0	8
IMV	6	4	28
Industriprogrammet	0	0	4
Naturvetenskapliga programmet	0	0	134
Naturbruksprogrammet	0	0	51
Restaurang- o livsmedel	21	31	14
Samhällsprogrammet	56	33	139
Teknikprogrammet	40	12	62
VVS- och fastighetsprogrammet	0	0	20
VI	0	0	2
Vård o omsorgsprogrammet	14	24	13
Totalt	460	275	846

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden - Frisktal t o m november 2022: 95,1 %



Frisktal totalt per månad och jämfört med 2021

År	Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec	Totalt
2021	96,6 %	95,9 %	96,6 %	96,3 %	95,8 %	96,4 %	97 %	96,2%	95,4%	93,9%	93,1 %	93,4 %	95,4 %
2022	92,6 %	92,9 %	95,5 %	94,7%	94,3%	96,5%	96,3%	96%	93,3%	94,6%*	98,3%*		95,1 %

*Frisktal är preliminärt

Interkommunala ersättningar gymnasieskolan

10

GoV.2022.0080

2022-12-01

Helena Tauson

+4641362189

helenatauson@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Interkommunal ersättning gymnasieskolan 2023

Ärendebeskrivning

I enlighet med samverkansavtalet inom Skåne avseende interkommunala ersättningar för gymnasieskolan, ska den budgeterade kostnaden för kommunens egen verksamhet fördelas per nationellt program och fastställas i ett programpris.

Beslutsunderlag

Interkommunala ersättningar gymnasieskolan 2023

Beredning

Beräkningarna för de interkommunala ersättningarna följer de anvisningar som finns i samverkansavtalet för beräkningar av interkommunala programpris. Eslövs kommuns interkommunala ersättningar för 2023 utgår från uppskattat elevunderlag, rimliga gruppstorlekar, lokaler och bemanningskoefficient per program på kommunens egna gymnasieskola.

Förslag till beslut

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslutar

- att fastställa de interkommunala ersättningarna för gymnasieskolans nationella program 2023 enligt bifogat underlag
- att paragrafen justeras omedelbart.

Beslutet skickas till

Handläggare för interkommunala ersättningar

Jörgen Larsson
Förvaltningschef

Helena Tauson
Förvaltningsekonom

INTERKOMMUNAL ERSÄTTNING GYMNASIESKOLAN 2023

	LÖN	LÄROMEDEL INKL FORTBILDNING	ELEVHÄLSA	MÅLTIDER	LOKALER	ADMINISTRATION	TOTALT PER ELEV OCH ÅR
Bygg o anläggningsprogrammet	71 414	21 696	3 611	4 822	28 664	7 712	137 919
Barn- och fritidsprogrammet	47 034	18 760	3 611	4 822	22 447	7 712	104 385
El-och energiprogrammet	76 408	21 412	3 611	4 822	30 592	7 712	144 557
Ekonomiprogrammet	47 711	18 802	3 611	4 822	22 447	7 712	105 105
Försäljnings- och serviceprogrammet	45 854	18 777	3 611	4 822	22 447	7 712	103 223
Fordonsprogrammet	94 991	23 968	3 611	4 822	33 310	7 712	168 414
Handelsprogrammet	45 854	18 779	3 611	4 822	22 447	7 712	103 225
Naturprogrammet	53 017	19 506	3 611	4 822	22 447	7 712	111 115
Restaurang- o livsmedelprogrammet	94 329	21 071	3 611	4 822	13 378	7 712	144 923
Samhällsprogrammet	44 052	18 719	3 611	4 822	22 447	7 712	101 363
Teknikprogrammet	60 173	19 502	3 611	4 822	22 447	7 712	118 267
Vård o omsorgsprogrammet	57 408	19 054	3 611	4 822	18 643	7 712	111 249

Bidrag till fristående gymnasieskolor

11

GoV.2022.0088

2022-12-01

Helena Tauson

+4641362189

helenatauson@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Bidrag till fristående gymnasieskolor 2023

Ärendebeskrivning

Lagen om offentliga bidrag till fristående anordnare, bygger på att likabehandlingsprincipen ska tillämpas. Detta innebär att bidraget till fristående anordnare ska beräknas på samma grunder som kommunen tillämpar vid fördelning av resurser till den egna verksamheten.

Beslutsunderlag

Bidrag till fristående gymnasieskolor 2023

Beredning

Lagen om offentliga bidrag bygger på likabehandlingsprincipen, där bidraget till fristående huvudmän ska beräknas efter samma grunder som kommunen tillämpar vid fördelning av resurser till den egna verksamheten av motsvarande slag.

Eslövs kommuns bidrag till fristående gymnasieskolor för 2023 utgår ifrån uppskattat elevunderlag, rimliga gruppstorlekar, lokaler och bemanningskoefficient per program på kommunens egna gymnasieskola.

Förslag till beslut

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslutar

- att fastställa bidragen till fristående gymnasieskolor 2023 enligt bifogat beslutsunderlag
- att paragrafen justeras omedelbart.

Beslutet skickas till

Delegat för utskick av beslut till fristående huvudmän

Jörgen Larsson
Förvaltningschef

Helena Tauson
Förvaltningsekonom

BIDRAG FRISTÅENDE GYMNASIESKOLOR 2023

		LÄROMEDEL INKL				MOMS		
	LÖN	FORTBILDNING	ELEVHÄLSA	MÅLTIDER	LOKALER	ADMINISTRATION 3	KOMPENSATION 6	TOTALT PER ELEV
						%	%	OCH ÅR
Bygg o anläggningsprogrammet	71 414	21 696	3 611	4 822	28 664	3 906	8 047	142 160
Barn- och fritidsprogrammet	47 034	18 760	3 611	4 822	22 447	2 900	5 974	105 548
El-och energiprogrammet	76 408	21 412	3 611	4 822	30 592	4 105	8 457	149 407
Ekonomiprogrammet	47 711	18 802	3 611	4 822	22 447	2 922	6 019	106 333
Försäljnings- och serviceprogrammet	45 854	18 777	3 611	4 822	22 447	2 865	5 903	104 278
Fordonsprogrammet	94 991	23 968	3 611	4 822	33 310	4 821	9 931	175 454
Handelsprogrammet	45 854	18 779	3 611	4 822	22 447	2 865	5 903	104 281
Naturprogrammet	53 017	19 506	3 611	4 822	22 447	3 102	6 390	112 895
Restaurang- o livsmedelprogrammet	94 329	21 071	3 611	4 822	13 378	4 116	8 480	149 806
Samhällsprogrammet	44 052	18 719	3 611	4 822	22 447	2 810	5 788	102 248
Teknikprogrammet	60 173	19 502	3 611	4 822	22 447	3 317	6 832	120 704
Vård o omsorgsprogrammet	57 408	19 054	3 611	4 822	18 643	3 106	6 399	113 041

Intern kontroll - Riktade statsbidrag

12

GoV.2022.0087

2022-04-28

Helena Tauson

+4641362189

helena.tauson@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningen

Rutin för riktade statsbidrag inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden verksamheter

Ärendebeskrivning

Under 2021 genomfördes en granskning av kommunens hantering av riktade statsbidrag. Granskningen genomfördes på uppdrag av Eslövs kommuns förtroendevalda revisorer. I granskningsrapporten och revisionens missiv framkom att gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden rekommenderades att fastställa en process för hantering av bidragen samt säkerställa att det finns en tydlig ansvarsfördelning i vem som ansvarar för att söka respektive bidrag samt när bidragen ska sökas och återrapporteras. I nämndens yttrande över granskningsrapporten beslutades att en rutin skulle upprättas för nämndens verksamheter där processen för hantering av riktade statsbidrag skulle beskrivas, ansvarsfördelningen för ansökan och återrapporering tydliggörs samt hur återrapporeringen av statsbidrag kvalitetssäkras och kontrolleras

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse *Rutin för riktade statsbidrag inom barn- och familjenämndens verksamheter*

Blankett *Ansvarsfördelning för riktade statsbidrag inom Barn- och utbildningsförvaltningen*

Beredning

De statsbidrag som söks inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden görs utifrån de riktlinjer som utbetalade myndighet kräver. Dessa riktlinjer är olika per statsbidrag, vilket även gäller för återrapporeringen. På grund av detta kan inte en nämnds övergripande rutin där hantering och ansvarsfördelning för ansökningar och återrapporering av statsbidragen, upprättas. Ett kalendarium för ansökningar och återrapporeringar av statsbidragen kan inte heller upprättas, då datum för detta inte är känt i förväg samt att de ofta ändras.

Rutinen för riktade statsbidrag inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter föreslås vara följande:

1. Förvaltningschef alternativt avdelningschef utser den som är mest lämpad att vara administratör för statsbidraget.
2. Administratör upprättar ansökan utifrån bidragsgivande myndighets direktiv och riktlinjer, samt fyller i *blanketten Ansvarsfördelning för riktade statsbidrag inom Barn- och utbildningsförvaltningen* (återfinns i beslutsunderlaget).
3. Delegat enligt delegeringsordningen beslutar om ansökan om statsbidraget samt bifogad ansvarsfördelning.
4. Administratör skickar in ansökan till berörd myndighet samt diarieför ansökningshandlingarna och blanketten.
5. Riktat statsbidrag kvalitetssäkras och kontrolleras löpande av de angivna personerna/funktioner på blanketten Ansvarsfördelningen för riktade statsbidrag
6. Återrapportering upprättas av utsedd person på ansvarsfördelningsblanketten, utifrån respektive bidragsgivande myndighets direktiv och riktlinjer för återrapportering av respektive statsbidrag.
7. Administratör diarieför och skickar in återrapporteringen av statsbidraget till bidragsgivande myndighet.

En aktuell förteckning över de statsbidrag som finns inom nämndens verksamheter kan alltid inhämtas från kommunens ärendehanteringssystem genom en sammanställning över klassificeringskoden för statsbidrag.

Förslag till beslut

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslutar

- att fastställa blanketten *Ansvarsfördelning för riktade statsbidrag inom Barn- och utbildningsförvaltningen*
- att fastställa rutinen för hantering av riktade statsbidrag som anges i beredningstexten.

Beslutet skickas till

Handläggare för statsbidrag

Jörgen Larsson
Förvaltningschef

Helena Tauson
Förvaltningsekonom



Ansvarsfördelning för riktade statsbidrag

Barn- och utbildningsförvaltningen

Statsbidrag	Period för statsbidrag
Bidragsgivare	
Kontaktperson från BoU för statsbidraget som kommer lämnas till bidragsgivaren	
Ansvarig (namn) för upprättande av ansökan av statsbidraget	
Ansvarig (namn) för återrapportering av statsbidraget	
Beskriv kortfattat hur statsbidraget ska kvalitetssäkras under bidragstiden:	
Beskriv kortfattat hur statsbidraget löpande ska kontrolleras så det används enligt det som angivits i ansökan samt enligt riktlinjerna för statsbidraget:	

Underskrift ansvarig administratör för statsbidraget

Underskrift AC/FC
