

## Kallelse till Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens sammanträde

**Datum och tid:** 2023-12-19 kl. 18:00 OBS tisdag

**Plats:** Albert Sahlin/Emanuel Möller

Förhinder anmäls till [susanne.jonasson@eslov.se](mailto:susanne.jonasson@eslov.se), 0413-622 62

### Ärenden

- 1 Upprop
- 2 Val av justerare
- 3 Verksamhetsinformation:  
Eva Östberg, Rektor  
Jörgen Larsson, Förvaltningschef
- 4 Andel behörig pedagogisk personal i nämndens verksamheter 2023/101
- 5 Kompetensförsörjningsplan 2023 2023/12
- 6 Medarbetarenkät 2023 2023/102
- 7 Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2023/100
- 8 Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens mål för mandatperiod 2023-2026 2023/253
- 9 Ekonomisk månadsuppföljning 2023 2023/4
- 10 Internbudget 2024 2023/105
- 11 Interkommunala ersättningar, gymnasiet 2023/97
- 12 Bidrag till fristående gymnasieskolor 2023/104
- 13 Redovisning av resultat och utveckling - Åtagande från försörjningsstöd till egen försörjning 2023/39
- 14 Uppföljning av intern kontrollplan 2023 2023/436
- 15 Redovisning av delegeringsbeslut
- 16 Anmälningar för kännedom  
Inga anmälningar att redovisa

### Ordförande

Tony Ekblad (M)

2023-11-30

Nina-Maria Stahre

+4641362374

nina-maria.stahre@eslov.se

Ange beslutsinstans

## **Tjänsteskrivelse: Andel behörig pedagogisk personal i gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter 2023**

### **Förslag till beslut**

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden föreslås besluta:

- att godta förvaltningens redovisning.

### **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, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2023

### **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 3 ämneslärare som undervisar inom teoretiska gymnasiala kurser har alla 3 en lärarlegitimation. Inom anpassad vuxenutbildning undervisar 4 lärare varav 3 lärare har legitimation. En lärare saknar legitimation men innehar lärarexamen. Inom Grundvux finns 11 ämneslärare varav alla har lärarlegitimation.

14 anställda SFI-lärare är behöriga för att undervisa i SFI varav 13 har lärarlegitimation. En av dessa är föräldraledig och vikarien har en pågående lärarutbildning.

Tio av elva yrkeslärare har lärarlegitimation. En har en pågående lärarutbildning. Lärarlegitimation är dock inte ett krav för anställning som yrkeslärare.

Av gymnasiet totalt drygt 40 anställda ämneslärare har samtliga lärarlegitimation.

Av de 25 yrkeslärare som undervisar på gymnasiet är 7 inte behöriga. En av dessa 7 läser sin näst sista termin för att bli behörig lärare.

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

**Beslutet skickas till**

Rektor Carl Engströmgymnasiet

Rektor Carl Engström Vuxenutbildningen

Jörgen Larsson  
Förvaltningschef

Nina-Maria Stahre  
HR-Konsult

	Vad	Hur	Aktivitet/Åtgärd	Vem	När
Attrahera	BoU ska synliggöra förvaltningen verksamheter och Eslövs kommun som en god arbetsplats och arbetsgivare för framtida och befintliga medarbetare	VFU-upplevelsen inom BoU ska vara god och hålla högkvalitet	<i>Genomför nulägesanalys. Utvärderingsenkät skickas till studenter vid avslutad VFU för att uppmärksamma ständiga förbättringsområden</i>	VFU-ansvarig, administrativ chef	
		BoU ska eftersträva heltid som norm utifrån centrala parterers målsättning; att alla medarbetare som nyanställs ska anställas på heltid, att alla deltidsanställda ska erbjudas heltidsarbete, att fler av de som redan har en heltidsanställning, men av olika anledningar jobbar deltid i dagsläget, ska eftersträva heltidsarbete.	<i>Se över organisatoriska förutsättningar för att erbjuda alla medarbetare som önskar arbeta heltid, en heltidsanställning</i>	BoU	

	Vad	Hur	Aktivitet/Åtgärd	Vem	När
Rekrytera	BoUs medarbetares kompetenser ska motsvara verksamhetens behov	Rekrytering genomförs enligt KBR-metoden	<i>Nya chefer ska genomgå kommunens rekryteringsutbildning om kompetensbaserad rekrytering samt introduceras i rekryteringssystemet Visma Recruit</i>	Avdelningschefer och HR-konsulter	Vid behov
		Marknadsföra Lärarlyftet	Förtydligad information på Barn och Utbildnings portal om lärarlyftet och Eslövs erbjudande.	Rektorer	Inför ansökningstillfälle

	Vad	Hur	Aktivitet/Åtgärd	Vem	När
Behålla	Arbetsmiljön i BoUs verksamheter ska vara god och ge BoUs medarbetare ska förutsättningar att orka arbeta heltid ett helt arbetsliv	Ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete ska ingå som en naturlig del i alla BoUs verksamheter.	<i>Nya chefer och skyddsombud ska genomgå kommunens arbetsmiljöutbildning "Bättre arbetsmiljö" (BAM). Vart femte år ska chefer och skyddsombud genomgå en kortare uppdateringsutbildning.</i>	BoU chefer + fackliga företrädare	Kontinuerligt
		Fortsatt arbete utifrån HÖK-24 med fokus på arbetsorganisation och arbetsmiljö	<i>Stygruppsmöten med Lärarförbunden</i>		
			<i>Grundskolan ska se över arbetstidsförläggning (schemaläggning) utifrån verksamhetens fluktuerande behov över skolåret.</i>	Avdelningschef Grundskolan	
		BoUs chefer ska ha förutsättningar att vara närvarande ledare i sina verksamheter.		AC/FC	
		Introduktionen för nyanställda ska vara god	<i>Genomföra nulägesanalys för att identifiera eventuella förbättringsområden. Utveckla stödmaterial för introduktion</i>	Administrativ chef	

	<b>BoU ska arbeta aktivt för att ta tillvara på den kompetens som finns i verksamheten</b>	BoU arbetar aktivt med löneutveckling och lönestrukturer	<i>Alla chefer och fackliga ombud ska genomgå kommunens utbildning gällande löneutveckling och lönestruktur</i>		
			<i>Ett arbete med löneutveckling och lönestruktur ska fortgå, bland annat genom uppföljning och analys av lönenivåer och lönestruktur utifrån kompetens, särskilt ansvar, yrkesskicklighet och erfarenhet som bidrar till verksamhetens mål sett över tid.</i>	HR-strategi lön och förhandling	Årligen efter löneöversyn

	Vad	Hur	Aktivitet/Åtgärd	Vem	När
Avsluta	<b>Medarbetare som slutar sin anställning hos BoU ska vara goda ambassadörer</b>	BoU ska eftersträva goda avslut	<i>Avgångssamtal erbjuds till alla tillsvidareanställda medarbetare vars anställningstid varat minst 6 månader och som slutar på grund av egen uppsägning eller pensionsavgång.</i>	BoU chefer	I god tid innan avslutad anställning
		BoU ska ta tillvara på medarbetares kompetenser vid avslut.	<i>Arbeta och planera för kompetensöverföring och överlämning när en medarbetare avslutar sin anställning</i>	BoU chefer	I samband med ny rekryteringsprocess

2023-12-07

Jörgen Larsson

+4641362558

jorgen.larsson@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

## **Tjänsteskrivelse; Kompetensförsörjningsplan Barn och Utbildning**

### **Förslag till beslut**

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden föreslås besluta:

- att lägga informationen till handlingarna.

### **Ärendebeskrivning**

Medarbetarna är kommunens viktigaste resurs och kompetensförsörjning är en av Eslövs kommuns större utmaningar. En god kompetensförsörjning ska leda till att kommunen framöver klarar sitt samhällsuppdrag och når Eslövs kommuns politiska mål. Kompetensförsörjning är ett brett begrepp som innefattar att attrahera och rekrytera rätt kompetens, utveckla och behålla befintliga medarbetare och värna om goda avslut.

Inom alla yrken är det viktigt att vidareutvecklas och få kompetensutveckling. Individens kompetens behöver utvecklas och fördjupas under hela det yrkesverksamma livet, dels för att kunna möta verksamhetens behov men också för att ge personlig stimulans, utmaning och meningsfullhet vilket bidrar till arbetsglädje. Medarbetare som redan finns i verksamheten och trivs är goda ambassadörer och en resurs i arbetet med att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse; Kompetensförsörjningsplan Barn och Utbildning

Kompetensförsörjningsplan BoU

### **Beredning**

Syftet med en kompetensförsörjningsplan är att kartlägga nuläget i organisationen, tydliggöra kommande kompetensbehov, samt att visa på planerade åtgärder och arbetssätt för att fylla kompetensbehovet på kort och lång sikt.

Under våren 2024 kommer förvaltningars ledningsgrupper bjudas in till workshop kring kompetensförsörjning. I arbetet utgår vi från kommunens övergripande mål om attraktiv arbetsgivare:

”Eslövs kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och präglas av ett gott ledarskap avseende rekrytering, arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter som ska leda till ett ökat frisktal.”

Syftet med arbetet är att:

- skapa en gemensam förståelse för begreppen ”attraktiv arbetsgivare” och ”kompetensförsörjning”
- få in så många olika perspektiv och behov som möjligt som sedan kommer att ligga till grund för att ta fram en långsiktigt övergripande kompetensförsörjningsstrategi.

Då ett övergripande arbete kommer att ske under våren 2024 har förvaltningens kompetensförsörjningsplan enbart reviderats tillsammans med de fackliga organisationerna i FÖSAM och där i samråd valt att invänta vårens arbete med en kommunövergripande plan.

**Beslutet skickas till**

Kommunstyrelsen

Jörgen Larsson  
Förvaltningschef

2023-11-30

Nina-Maria Stahre

+4641362374

nina-maria.stahre@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

## Tjänsteskrivelse; Medarbetarenkät 2023

### Förslag till beslut

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden föreslås besluta:

- att godta förvaltningens rapport

### Ärendebeskrivning

Medarbetarenkäten distribuerades via mail till samtliga medarbetare med tillsvidare- eller månadsanställning och gick att besvara under veckorna 40-42. I år har gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens (GoV) verksamheter en svarsfrekvens på 82,4 % jämfört med 90,06 % 2021.

Enkäten inleds med temat Hållbart medarbetarengagemang (HME) och efterföljande frågor i enkäten undersöker förhållanden gällande arbetsmiljö utifrån kommunens mål kring organisatorisk- och social arbetsmiljö (OSA). I år har kommunen valt att endast undersöka kommunens OSA-mål utifrån att kommunen hade förhoppningar om att ett nytt upphandlat verktyg för medarbetarenkäten skulle vara på plats, vilket inte blev fallet. Utifrån dessa förutsättningar valde kommunen ledningsgrupp att göra en förkortad medarbetarenkät.

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.

I årets medarbetarenkät har resultatet inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens (GoV) sjunkit något marginellt sedan enkäten 2022. Jämfört med 2022 är medelvärdet per fråga också marginellt lägre vad gäller frågorna om organisatoriska- och sociala arbetsmiljön utifrån återhämtning och arbetsbelastning. Dessa frågor kan eventuellt härröras till avdelningens besparingar. Dock uppnår varken Eslövs kommun eller gymnasie- och vuxenutbildningen riktvärdet i dessa frågor.

Inom området "Hållbart medarbetarengagemang" (HME) håller medarbetarna i allra högsta grad med om att deras arbete känns meningsfullt. Majoriteten av HME



frågorna överstiger riktvärdet om 4 men verksamheterna kommer att fortsätta behöva fokusera på ledarskap och styrning utifrån de frågor som berör områdena och som inte når över riktvärdet. För att kunna jämföra kommunens resultat gent emot andra kommuner tas ett HME-värde fram. Gymnasie- och vuxenutbildningens verksamheter når ett HME-värde på 77 av 100 vilket är samma värde som föregående år. Detta är dessvärre under det kommungemensamma målet om ett HME-värde på 83.

Verksamheterna behöver även fortsätta att arbeta för att förebygga kränkande särbehandling och diskriminering, även om arbete med att kunskapshöja kring dessa frågor tycks ha gett gott resultat.

### **Beslutsunderlag**

Rapport och analys av Medarbetarenkät 2023.  
Medarbetarenkät 2023, GoV.

### **Beredning**

Förvaltningen följer upp medarbetarenkäten årligen.

### **Beslutet skickas till**

Rektor Carl Engströmgymnasiet  
Rektor Carl Engström Vuxenutbildningen  
Enhetschef Arbetsmarknadsenheten

Jörgen Larsson  
Förvaltningschef

Nina-Maria Stahre  
HR-konsult

2023-11-21  
Nina-Maria Stahre  
HR-konsult

## **Medarbetarenkät 2023, Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden**

### **Sammanfattning och förslag till förbättringsåtgärder:**

I årets medarbetarenkät har resultatet inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens (GoV) sjunkit något marginellt sedan enkäten 2022. Jämfört med 2022 är medelvärdet per fråga också marginellt lägre vad gäller frågorna om organisatoriska- och sociala arbetsmiljön utifrån återhämtning och arbetsbelastning. Dessa frågor kan eventuellt härröras till avdelningens besparingar.

Det är dock svårt att dra några generella slutsatser om vilka orsaker som kan ligga bakom resultaten vare sig utvecklingen varit i positiv eller negativ riktning. Det viktigaste för att göra framsteg är att låta dialogen om resultatet ta plats i arbetsgrupperna och att vara tydlig med att det är ett förbättringsarbete som ska göras tillsammans. Utifrån dialogen är det var arbetsgrupp som gemensamt beslutar vilka områden de behöver jobba vidare med och på vilket sätt.

Inom området ”Hållbart medarbetarengagemang” (HME) håller medarbetarna i allra högsta grad med om att deras arbete känns meningsfullt. Majoriteten av HME frågorna överstiger riktvärdet om 4 men verksamheterna kommer att fortsätta behöva fokusera på ledarskap och styrning utifrån de frågor som berör områdena och inte når över riktvärdet. För att kunna jämföra kommunens resultat gent emot andra kommuner tas ett HME-värde fram. Gymnasie- och vuxenutbildningens verksamheter når ett HME-värde på 77 av 100 vilket är samma värde som föregående år. Detta är dessvärre under det kommungemensamma målet om ett HME-värde på 83.

2023-11-21  
Nina-Maria Stahre  
HR-konsult

Ett förbättringsområde som identifierades förra året var att öka medarbetarnas kunskaper om anmälnings- och utredningsförfarande gällande kränkande särbehandling och diskriminering. I år syns förbättrade resultat vad gäller medarbetarnas kunskaper om hur de anmäler samt hur utredningen sedan går till. Nämndens verksamheter tycks ha gjort ett bra arbete med att kunskapshöja kring kränkande särbehandling och diskriminering under året. Dock finns de fortsatt medarbetare inom nämndens verksamheter som upplevt kränkande särbehandling eller diskriminering. De medarbetare som upplevt kränkande särbehandling och/eller diskriminering på arbetsplatsen av närmsta chef behöver även få kännedom kring hur en sådan anmälan hanteras. Det är av stor vikt att medarbetare anmäler upplevelser gällande kränkande särbehandling, diskriminering eller repressalier så att åtgärder kan vidtas. För kränkande särbehandling och diskriminering gäller nolltolerans och det är ett område att arbeta vidare med tills detta uppnås.

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 man att följande områden kan komma att behöva fokuseras mer på.

#### **Förslag till förbättringsåtgärder:**

- Verksamheterna som inte når upp till medelvärde 4 inom HME frågorna behöver fortsätta att fokusera främst på HME områdena gällande områdena ledarskap och styrning. Detta genom att bland annat fortsätta arbeta med att tydliggöra processen kring måluppföljning. Dialog behöver också föras om på vilket sätt medarbetarna önskar få feedback och uppskattning samt vad dessa begrepp står för. Vidare kan verksamheterna behöva arbeta med att främja arbetsglädje.
- Arbetsgivaren, i enlighet med Eslövs kommuns arbetsmiljöpolicy behöver följa upp OSA-målen samt vidta åtgärder där brister uppmärksammats gällande medarbetares arbetsbelastning samt möjlighet till återhämtning. På chefsportalen på kommunens intranät finns tips om hur chefen kan arbeta och föra dialog kring OSA-målen med sin arbetsgrupp exempelvis på APT. Vidare kan individuella samtal behövas med enskilda individer för att ha en

2023-11-21  
Nina-Maria Stahre  
HR-konsult

deras förutsättningar gällande krav och resurser.

- Verksamheternas arbete för att förebygga kränkande särbehandling och diskriminering ska fortsätta. Uppgifter som kommer chef till känna om att kränkande särbehandling eller diskriminering har förekommit ska alltid utredas och åtgärder vidtas för att undvika att liknande händelse upprepas. Arbetsgivaren behöver informera om riktlinjerna kring kränkande särbehandling regelbundet i dialog med medarbetarna, exempelvis på APT. På chefsportalen på kommunens intranät finns APT material samt fördjupningsmaterial.

Nedan presenteras resultat av medarbetarenkäten och den bifogas i sin helhet.

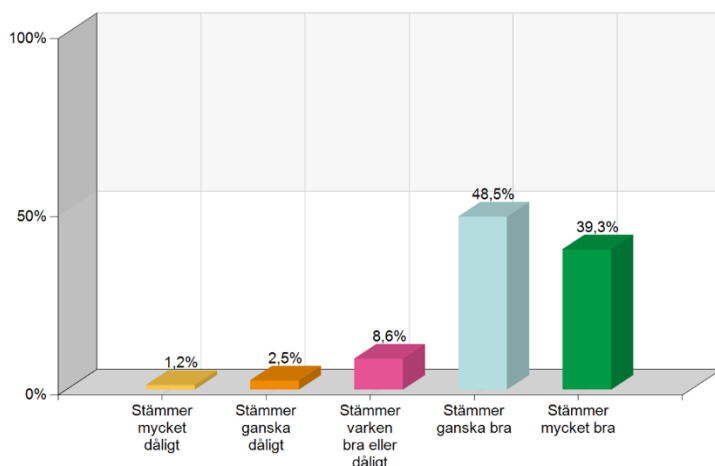
### **Bakgrundsinformation**

I år har gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens (GoV) verksamheter en svarsfrekvens på 82,4 % jämfört med 90,06 % 2021. Svarsfrekvensen baseras på antal respondenter/antal utskickade mail. Det är svårt att svara på varför svarsfrekvensen är lägre i år än föregående år.

Enkäten inleds med temat HME och efterföljande frågor i enkäten undersöker förhållanden gällande arbetsmiljö utifrån kommunens mål kring organisatorisk- och social arbetsmiljö (OSA). I år har kommunen valt att endast undersöka dessa två områden, som är obligatoriska, utifrån att kommunen hade förhoppningar om att ett nytt upphandlat verktyg skulle vara på plats för medarbetarenkäten, vilket tyvärr inte blev fallet. Utifrån dessa förutsättningar valde kommunens ledningsgrupp att göra en förkortad medarbetarenkät i år med förhoppningen om att ha ett nytt verktyg på plats till nästa år.

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.

2023-11-21  
Nina-Maria Stahre  
HR-konsult



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
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>100</b>

Statistik	
Medelvärde	4,22
Median	4

Exempelbild redovisning av resultat

### Hållbart medarbetarengagemang (HME)

	GoV 2023	GoV 2022	GoV 2021	Eslöv 2023	Eslöv 2022	Eslöv 2021
<i>Motivation</i>	4,17	4,25	4,26	4,2	4,28	4,28
<i>Ledarskap</i>	4,07	4,01	4,05	4,24	4,26	4,26
<i>Styrning</i>	4,05	3,99	4,02	4,27	4,29	4,27

Trots en liten nedgång av resultatet på HME frågorna visar ändå det övergripande resultatet av HME områdena uppnå medelvärde 4. Dock finns det enheter som inte når upp till medelvärdet där åtgärder behöver vidtas utefter dialog kring de brister som uppmärksammats.

Högst värde har frågorna *Mitt arbete känns meningsfullt (4,46)* samt *Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete (4,29)*. Tre frågor hamnar under medelvärde 4 i årets enkät och det är *Jag ser fram emot att gå till arbetet (3,96)*, *Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser (3,91)*, samt *Min arbetsplats mål följs upp på och utvärderas på ett bra sätt (3,67)*.

2023-11-21  
Nina-Maria Stahre  
HR-konsult

Men vad gäller de två sistnämnda frågorna har ändå resultatet förbättrats ifrån föregående år.

I jämförelse med 2022 års medarbetarenkät har gymnasie- och vuxenutbildningen höjt sitt resultat i frågorna *Min närmsta chef visar förtroende för mig som medarbetare (4,19)*, *Min närmsta chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete (4,11)* samt *Mitt arbete känns meningsfullt (4,46)*. I övriga frågor har resultatet minskat marginellt men trots detta ligger alla medelvärden för HME över 4. Det är endast området motivation som har sänkt sitt medelvärde ifrån 4,25 år (2022) till 4,17 (2023). Detta skulle kunna härledas till de besparingar som gjorts inom avdelningen.

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 årets medarbetarenkät ställer arbetsgivaren endast frågor kring den organisatoriska- och sociala arbetsmiljön utifrån föreskriften AFS 2015:4 med samma namn. Föreskriften innebär att arbetsgivaren ska utifrån de organisatoriska och sociala förhållandena främja en god arbetsmiljö samt förebygga risk för ohälsa kopplat till områdena arbetsbelastning, arbetstidens förläggning samt kränkande särbehandling. Enligt föreskriften ska arbetsgivaren sätta mål på området som kompletterar arbetsgivarens arbetsmiljöpolicy. Eslövs kommun har gemensamma mål för den organisatoriska- och sociala arbetsmiljön, så kallade OSA-mål:

- Att våra medarbetare upplever att deras arbetsbelastning är rimlig
- Att våra medarbetare upplever att det finns balans mellan krav och resurser
- Att våra arbetsscheman ger utrymme till återhämtning
- Att ingen medarbetare ska utsättas för kränkande särbehandling eller diskriminering på sin arbetsplats
- Att uppnå ett hälsotal om minst 95%

Alla mål utom hälsotalet mäts via frågor i medarbetarenkäten. Hälsotalet kan följas månad för månad i analysystemet Qlickview som alla chefer har tillgång till. Målet om hälsotal 95% uppfylls när sjukfrånvaron är max 5%.

2023-11-21  
Nina-Maria Stahre  
HR-konsult

### **Arbetsbelastning**

Enkätresultaten visar att den stora merparten av respondenterna upplever en god arbetsmiljö även om det finns förbättringar att göra när det kommer till arbetsbelastning och återhämtning. Merparten upplever att de har tillräckliga befogenheter i förhållande till sina arbetsuppgifter (4).

Att arbetsschemat är planerat med möjlighet till återhämtning (3,84) och att arbetsbelastning mestadels är rimlig (3,69) håller respondenterna med om i något lägre utsträckning och på dessa frågor hamnar medelvärdet i år under riktvärdet om 4. Jämfört med kommunen uppnår varken Eslövs kommun eller gymnasie- och vuxenutbildningen riktvärdet i dessa frågor vilket kan härledas till ojämn fördelning mellan krav och resurser som i sin tur kan bero på kommunens arbete kring besparingar.

Enligt föreskriften för organisatoriskt- och social arbetsmiljö är det arbetsgivarens ansvar att anpassa resurserna till kraven i arbetet. Chef kan i dessa situationer antingen sänka kraven eller öka resurserna. Om kraven är för höga i förhållande till medarbetarens resurser kan chef hjälpa medarbetaren med att sänka kraven och exempel på detta kan vara att prioritera och/eller omfördela arbetsuppgifter, förlänga deadlines eller att sätta rimliga mål och förväntningar för medarbetaren. Om resurserna behöver öka kan chefen stötta medarbetaren genom att till exempel öka kompetensen, ge handledning om svårt eller psykiskt påfrestande, öka bemanningen, förbättra rutiner/ändra arbetsmetoder, utveckla/förbättra arbetsredskap, öka det sociala stödet samt öka möjligheten till återhämtning.

### **Kränkande särbehandling och diskriminering**

För OSA-målet gällande kränkande särbehandling/ diskriminering har Eslövs kommun nolltolerans, det vill säga att målet är uppnått när inga svar i medarbetarenkäten indikerar att medarbetare utsatts för kränkande särbehandling/diskriminering i sitt arbete. Det innebär dock 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 och att alla behandlas lika oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsvariation, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller ålder (4,23).

2023-11-21  
Nina-Maria Stahre  
HR-konsult

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

	<b>Ja 2023</b>	<b>Ja 2022</b>	<b>Ja 2021</b>	<b>Nej 2023</b>	<b>Nej 2022</b>	<b>Nej 2021</b>
<i>Repressalier</i>	86,1%	83,4%	78,8%	13,9%	16,6%	21,2%
<i>Kränkande särbehandling</i>	91,3%	90,8%	82,9%	8,6%	9,2%	17,1%
<i>Diskriminering</i>	91,3%	89,6%	82,9%	8,6%	1,4%	17,1%

En högre andel anger i år att de känner till hur man anmäler kränkande särbehandling, diskriminering eller repressalier vilket är en positiv riktning och enheterna tycks ha gjort ett bra arbete med att kunskapshöja kring kränkande särbehandling och diskriminering under året.

Majoriteten (87,3 %) anger att de inte utsatts för vare sig kränkande särbehandling eller diskriminering. Av dem som upplevt kränkande särbehandling och/eller diskriminering på arbetsplatsen anger de flesta att de utsatts av närmsta chef, därefter kollega, samt kund/brukare/anhörig. Utifrån förra årets resultat kan det konstateras en ökning av att fler upplevt kränkande särbehandling och/eller diskriminering på arbetsplatsen av närmsta chef. Det är svårt att svara på vad som ligger bakom det resultatet men en rädsla för repressalier skulle kunna vara en orsak.

Nina-Maria Stahre  
Hr-konsult



2023-11-30  
Nina-Maria Stahre  
+4641362374  
nina-maria.stahre@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

## **Tjänsteskrivelse; Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2023**

### **Förslag till beslut**

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden föreslås besluta:  
- att godta förvaltningens rapport.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse – Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2023, GoV  
Sammanställning av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **Beredning**

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.

Sammanställningen av checklistorna visar att arbetsmiljöarbetet i Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter över lag fungerar tillfredställande. Identifierade förbättringsområden är baserade på enstaka enheters behov av åtgärder utifrån svaren i checklistan och handlar om att göra organisatoriska och sociala arbetsmiljömålen, rutiner för systematisk arbetsmiljö, kränkande särbehandling och diskriminering samt rehabilitering kända på arbetsplatsen, se till att chefer och skyddsombud genomgår kommunens gemensamma arbetsmiljöutbildning (BAM) och att skriftligt dokumentera riskbedömningar samt att vidtagna åtgärder ska följas upp systematiskt för att säkerhetsställa att utförda åtgärder haft avsedd effekt.

### **Beslutet skickas till**

Kommunledningskontoret  
Rektor Carl Engströmgymnasiet  
Rektor Carl Engström Vuxenutbildningen  
Enheten för arbetsmarknadsenheten

Jörgen Larsson  
Förvaltningschef

Nina-Maria Stahre  
HR-konsult

2023-11-21  
Nina-Maria Stahre  
HR-konsult

## **Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2023**

### **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. Uppföljning sker genom att samtliga verksamheter besvarar checklistan för årlig uppföljning tillsammans med skyddsombud/arbetsplatsombud/ elevskyddsombud samt eventuellt några medarbetare. Checklistan besvaras digitalt i kommunens riskhanteringssystem KIA. Resultatet nedan är en sammanställning av inkomna checklistor från Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter

### **Förslag till förbättringsåtgärder:**

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

- De organisatoriska och sociala arbetsmiljömålen (OSA-målen) ska göras kända i gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter. På så vis blir målen kända för alla medarbetare.
- Chefer och skyddsombud erbjuds genomgå den arbetsmiljöutbildning (BAM – Bättre Arbetsmiljö) som arbetsgivaren erbjuder. På så vis säkerställs att dessa har tillräckliga kunskaper för sitt uppdrag.
- Rutinen för möjligheten att kunna returnera tillbaka en arbetsmiljöuppgift till ovan led ska vara känd för dem som mottagit fördelning av arbetsmiljöuppgifter.
- De skriftliga rutinerna för systematiskt arbetsmiljöarbete lyfts minst en gång per år på arbetsplatsträffar, samt informeras om vid nyanställning. På så vis blir rutinerna kända för alla medarbetare.
- Eslövs kommuns riktlinjer för rehabilitering bör lyftas på minst en arbetsplatsträff varje år samt på förekommen anledning. På så vis kan arbetsgivaren säkerställa att alla medarbetare får denna information.
- Riskbedömningar ska dokumenteras skriftligen och vidtagna åtgärder ska följas upp systematiskt för att säkerställa att utförda åtgärder haft avsedd effekt.

2023-11-21  
Nina-Maria Stahre  
HR-konsult

- Eslövs kommuns riktlinjer för kränkande särbehandling och diskriminering bör lyftas på minst en arbetsplatsträff varje år samt på förekommen anledning. På så vis kan arbetsgivaren säkerställa riktlinjerna blir kända för alla medarbetare.

### **Sammanställning av resultatet**

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

*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 enheter 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) är dessa kommungemensamma och framtagna på central nivå i den centrala samverkansgruppen (CESAM). Majoriteten av enheterna har svarat att målen är kommunicerade samt att förklaring av dess innebörd genomförs kontinuerligt. En enhet anger att målen delvis är kända i verksamheten men att kommunikationen är svår men att arbetet är pågående och 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 alla tillräckliga kunskaper för sitt uppdrag. Det finns en enhet som lyfter upp att deras skyddsombud inte fått sig tilldelad dokumentation efter utförd arbetsmiljöutbildning. 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 enheter 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*

2023-11-21  
Nina-Maria Stahre  
HR-konsult

*arbetsmiljöarbetet skall gå till. Arbetsmiljöpolicyen och rutinerna skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.*

Samtliga enheter har svarat att alla medarbetare fått information om kommunens arbetsmiljöpolicy, att den lyfts på APT samt informeras om vid introduktion av nyanställd. Enheterna svarar även att det finns skriftliga rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet varav en enhet lyfter att rutinerna delvis är kända på arbetsplatsen, att kommunikationen är svår att få till och ständigt har behov av förbättring. Men arbetet är pågående och kontinuerlig. Gällande riktlinjerna och rutinerna för rehabilitering svarar majoriteten av enheterna att det är kända för all personal i verksamheten. En enhet uppger även här att kommunikationen är svår att få till och ständigt har behov av förbättring. Men arbetet är pågående och kontinuerlig.

*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 enheter uppger att det finns en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter och det säkerställs att uppgifterna utförs. Det finns en kommunövergripande rutin för returneringen av arbetsmiljöuppgifter. Dock uppger en enhet att rutinen inte är känd. Alla 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 enhet lyfter att de behöver se över behov av arbetsmiljöutbildning för deras arbetsledare/handledare i yttre verksamheter. Arbetsgivaren erbjuder arbetsmiljöutbildningen BAM (Bättre arbetsmiljö) två gånger per år å 3 tillfällen samt två gånger per år en uppdateringsutbildning å 1 tillfälle.

*7 § Arbetsgivaren skall se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall skall förebyggas och en*

2023-11-21  
Nina-Maria Stahre  
HR-konsult

*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. Nyanställda medarbetare och medarbetare med nya arbetsuppgifter får en bra introduktion där arbetsmiljö ingår. En enhet lyfter att de behöver utveckla introduktionen för nyanställda medarbetare som inte börjar på arbetsplatsen vid läsårsstart.

*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 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 inför förändring samt under förändringsarbetet genom en skriftlig riskbedömning och handlingsplan som följs upp och åtgärdas. En enhet lyfter att det ibland kan vara svårt att veta var gränsdragningen går för att falla inom ramen för ändring av verksamhet.

*9 § Om någon arbetstagarare 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*

2023-11-21  
Nina-Maria Stahre  
HR-konsult

*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 enhet framför 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.*

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. En enhet framför att det har varit svårt att få till insatsen kring Hälsosamtal på plats i Eslöv. Eslövs kommun upphandlade förra hösten ny företagshälsovård och från januari 2023 använder sig kommunen av företagshälsovården Feelgood. Feelgood har sin närmsta mottagning i Lund. Men för att medarbetare inte ska behöva ta sig till Lund finns Feelgood på plats i Stadshuset varje fredag för att kunna möjliggöra dels Hälsosamtal samt efterhjälpande samtal.

*Diskrimineringslagen 3 kap Aktiva åtgärder 1 § I 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 och att arbetsgivaren arbetar i enlighet med dessa om de får kännedom om att någon upplevt kränkande särbehandling. Enheterna undersöker, åtgärdar och följer upp de sociala och organisatoriska

2023-11-21  
Nina-Maria Stahre  
HR-konsult

arbetsförhållandena på ett sådant sätt att kränkande särbehandling och diskriminering kan motverkas. Majoriteten av enheterna uppger att löpande arbetet med att motverka diskriminering dokumenteras. En enhet uppger att detta arbete kan förbättras. Det aktiva arbetet med att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter sker tillsammans i våra samverkansgrupper.

Nina-Maria Stahre  
HR-konsult



## Mål för Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden under mandatperioden 2023–2026

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens uppdrag är att fullgöra kommunens skyldigheter vad gäller gymnasieskola, anpassad gymnasieskola, vuxenutbildning inklusive yrkeshögskolan samt arbetsmarknadsenheten. Ansvaret innefattar såväl egen verksamhet som elever bosatta i kommunen som valt annan huvudman.

Process att ta fram målen för mandatperioden inleddes med en workshop för politiker och tjänstemän. Detta resulterade i 5 övergripande mål som beslutades i kommunfullmäktige den 25 september:

- Trygg och säker kommun
- Tillväxt och hållbar utveckling
- Fokus på medborgarens behov
- Attraktiv arbetsgivare
- Ekonomi i balans

Nästa workshop var för politiker och tjänstemän i respektive nämnd, där det arbetades med de tre första målen enligt ovan. Riktlinjerna var att de målen som nämnderna tog fram skulle vara ”SMARTa” mål, dvs specifika, mätbara, accepterade/attraktiva, realistiska och tidsatta.

Kommunfullmäktigemål	Nämndsmål	Indikator	Rapport till nämnden
Trygg och säker kommun	Målet är att elevernas upplevda trygghet ska öka under mandatperioden.	Enkäter ”Trygghet och studiero” i gymnasieskolan samt Skolsköterskornas hälsosamtal	Elevers upplevda trygghet och studiero på gymnasieskolan, <b>Redovisas i november</b>
Tillväxt och hållbar utveckling	Målet är att andel elever som avslutar sina studier med examen eller godkända studieresultat ska ligga över riksnittet (GY, VUX)	Statistisk jämförelse i Kolada	Uppföljning av elevernas kunskapsutveckling på programnivå (GY) och utbildningsnivå (VUX) <b>Redovisas i oktober</b>
Fokus på medborgarens behov	Målet är att andelen klienter på arbetsmarknadsenheten som	Statistisk jämförelse över åren.	Uppföljning av insatser för vuxna inom arbetsmarknadsenheten.

	avslutar sina insatser genom att gå vidare till egenförsörjning ökar jämfört med föregående år. (AME)		Redovisas i november
--	--	--	----------------------

2023-12-07  
Jörgen Larsson  
+4641362558  
jorgen.larsson@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

## **Tjänsteskrivelse; Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens mål för mandatperiod 2023-2026**

### **Förslag till beslut**

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden föreslås besluta:

- att godkänna gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens mål för mandatperiod 2023-2026.

### **Ärendebeskrivning**

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens uppdrag är att fullgöra kommunens skyldigheter vad gäller gymnasieskola, anpassad gymnasieskola, vuxenutbildning inklusive yrkeshögskolan samt arbetsmarknadsenheten. Ansvaret innefattar såväl egen verksamhet som elever bosatta i kommunen som valt annan huvudman.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens mål för mandatperiod 2023-2026

Mål för gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden under mandatperiod 2023-2026

### **Beredning**

Process att ta fram målen för mandatperioden inleddes med en workshop för politiker och tjänstemän. Detta resulterade i 5 övergripande mål som beslutades i kommunfullmäktige den 25 september:

- Trygg och säker kommun
- Tillväxt och hållbar utveckling
- Fokus på medborgarens behov
- Attraktiv arbetsgivare
- Ekonomi i balans

Nästa workshop var för politiker och tjänstemän i respektive nämnd, där det arbetades med de tre första målen enligt ovan. Riktlinjerna var att de målen som nämnderna tog fram skulle vara "SMARTa" mål, dvs specifika, mätbara, accepterade/attraktiva, realistiska och tidsatta.

**Beslutet skickas till**  
Kommunstyrelsen

Jörgen Larsson  
Förvaltningschef

2023-12-11  
Mimmi Bertilsson  
+4641362204  
mimmi.bertilsson@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

## Ekonomisk månadsrapport november 2023

### Förslag till beslut

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden föreslås besluta:

- att lägga den ekonomiska månadsrapporten för november 2023 med godkännande till handlingarna.

### Ärendebeskrivning

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

### Beslutsunderlag

Ekonomisk sammanställning november 2023

11 Nov 2023- Volymer GoV

11 Nov 2023- Frisktal GoV

### Beredning

Den ekonomiska redovisningen till och med november visar på ett överskott för gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden. Överskottet återfinns främst inom vuxenutbildningens verksamheter och de främsta anledningarna till överskottet är att fakturor saknas för köp av kurser hos andra anordnare. I utfallet saknas statsbidrag som tillhör perioden, för Arbetsmarknadsenheten.

I arbetet med den ekonomiska åtgärdsplanen som nämnden beslutade om i januari, är insatsen att avveckla gymnasial teoretisk vuxenutbildning i egen regi genomförd. Åtgärden omstrukturering och omfördelning av resurser inom gymnasieskolan, pågår och kommer inte vara helt genomförd under 2023.

Helårsprognosen om ett överskott om 3 mkr, förväntas kvarstå.

**Beslutet skickas till**  
Kommunstyrelsen

Jörgen Larsson  
Förvaltningschef

Mimmi Bertilsson  
Controller

## VOLYMER GYMNASIE- OCH VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN 2023 - Nov

### Vuxenutbildningen

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Snitt 2023	Årsbudget
Grundläggande vux	78	78	90	90	80	57	50	47	62	69	63	69	140
Gymnasial vux (inkl hos andra utförare)	166	166	188	220	145	167	149	127	196	249	268	186	150
Yrkesvux (inkl Äldreomsorgslyftet*)	176	176	189	192	113	1	0	141	165	178	184	138	150
Anpassad utbildning	10	10	10	10	10	0	0	11	11	11	11	9	10
SFI (inkl folkhögskolan)	203	203	245	245	253	245	238	216	239	243	254	235	300
Yrkehögskolan	179	179	150	149	149	146	82	98	180	174	170	151	230
Uppdragsutbildning	0	0	6	19	0	0	0	0	21	21	0	6	
<b>Antal elever totalt</b>	<b>812</b>	<b>812</b>	<b>878</b>	<b>925</b>	<b>750</b>	<b>616</b>	<b>519</b>	<b>640</b>	<b>874</b>	<b>945</b>	<b>950</b>	<b>793</b>	<b>980</b>

\* I Äldreomsorgslyftet deltar en klass om 21 elever t o m 2023-12-31.

### Arbetsmarknadsenheten

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Snitt 2023	Snitt 2022
Aktiva	217	215	221	215	207	214	200	213	209	198	193	209	
varav nyinskrivna	18	8	19	16	15	31	2	21	18	11	23	17	
varav avslutade*	12	8	17	23	21	16	7	23	23	24	14	17	

### \* Avslutningsorsak

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov
A-kassa		1	1		4			3	2	7	6
Aktivitetsersättning	2			2							
Arbete	1	1	4	11	8	3	4	3	2	7	1
Flyttat från kommunen		1	2	1	2	4		1	2	1	
Kontakt upphört	3	1	1	2					1		1
Planering med Arbetsförmedlingen	1	1	1			1	2		3	3	1
Sjukersättning/sjukskriven									1	2	
Studier	1		3	1	2	2		6	4	1	3
Ung kompetens											
Åter i ekonomiskt bistånd	3	3	3	4	5	5	1	4	6	2	2
Övrigt	1		2	2		1		6	2	1	
<b>Totalt</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>14</b>

## Särskilda anställningar

	Jan		Feb		Mars		April		Maj		Juni	
	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB
Trygghetsanställningar		23		23		23		23		23		23
Utvecklingsanställning	4		4		4		4		4		4	
Nystartsjobb	56		52		43		46		37		36	
<b>Totalt</b>	<b>60</b>	<b>23</b>	<b>56</b>	<b>23</b>	<b>47</b>	<b>23</b>	<b>50</b>	<b>23</b>	<b>41</b>	<b>23</b>	<b>40</b>	<b>23</b>

	Juli		Aug		Sept		Okt		Nov	
	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB
Trygghetsanställningar		23		23		23		23		23
Utvecklingsanställning	5		5		5		4		3	
Nystartsjobb	30		22		11		11		21	
<b>Totalt</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>23</b>

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 2023 - Nov

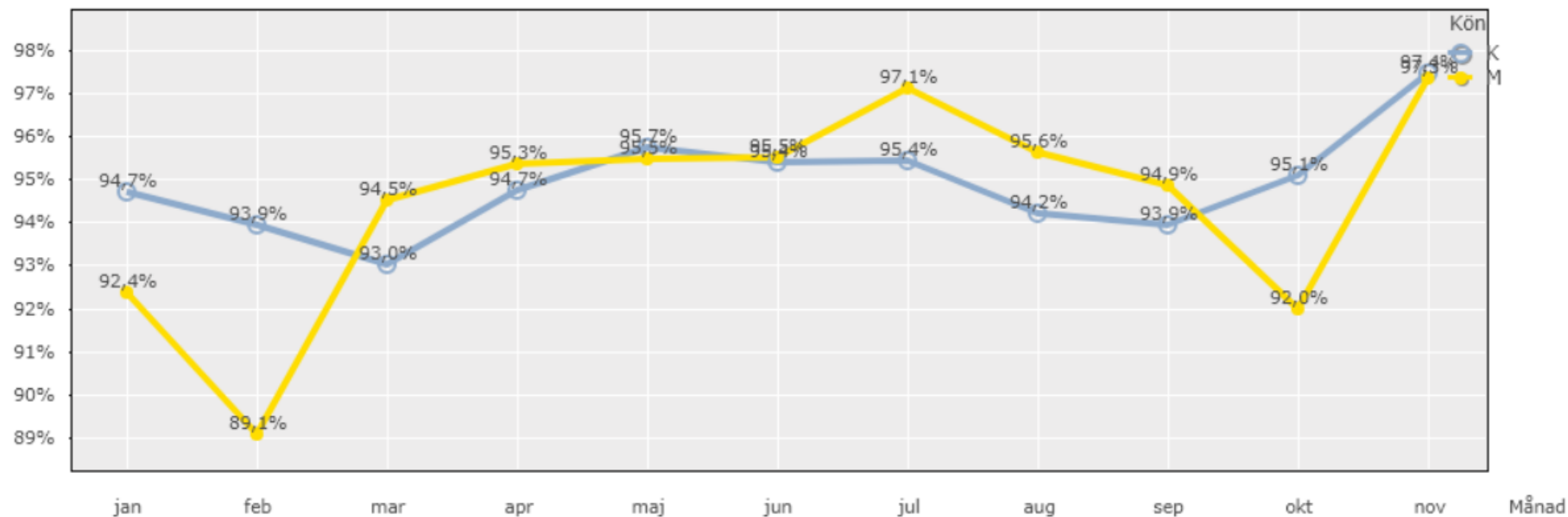
### Gymnasieskolan

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Snitt 2023	Årsbudget
<b>Totalt Eslövs elever gymnasieskola exkl asylsökande</b>	<b>1 298</b>	<b>1 295</b>	<b>1 296</b>	<b>1 287</b>	<b>1 280</b>	<b>1 268</b>	<b>1 338</b>	<b>1 338</b>	<b>1 343</b>	<b>1 336</b>	<b>1 340</b>	<b>1 311</b>	<b>1 328</b>
<b>Carl Engströms gy totalt</b>	<b>727</b>	<b>727</b>	<b>727</b>	<b>715</b>	<b>709</b>	<b>706</b>	<b>727</b>	<b>727</b>	<b>727</b>	<b>726</b>	<b>725</b>	<b>722</b>	<b>796</b>
Åk 1	281	282	283	276	277	275	279	279	279	280	281	279	
Åk 2	227	227	227	222	217	217	250	250	250	248	246	235	
Åk 3	219	218	217	217	215	214	198	198	198	198	198	208	
<i>varav Eslövs elever inkl asylsökande</i>	<i>450</i>	<i>448</i>	<i>449</i>	<i>442</i>	<i>436</i>	<i>431</i>	<i>460</i>	<i>460</i>	<i>460</i>	<i>457</i>	<i>463</i>	<i>451</i>	<i>462</i>
<i>varav från andra kommuner</i>	<i>277</i>	<i>279</i>	<i>278</i>	<i>273</i>	<i>273</i>	<i>275</i>	<i>267</i>	<i>267</i>	<i>267</i>	<i>269</i>	<i>262</i>	<i>272</i>	<i>265</i>
Eslövs elever till andra skolor	848	847	847	845	844	837	878	878	883	879	877	860	866

### Anpassad gymnasieskola

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Snitt 2023	Årsbudget
Anpassad gymnasieskola i Eslöv	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	32
<i>varav Eslövs elever inkl asylsökande</i>	<i>24</i>	<i>24</i>	<i>24</i>	<i>24</i>	<i>24</i>	<i>24</i>	<i>26</i>	<i>26</i>	<i>26</i>	<i>26</i>	<i>26</i>	<i>25</i>	<i>25</i>
<i>varav från andra kommuner</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Eslövs elever till andra skolor	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	12	11	11

## Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden - Frisktal t o m nov 2023: 94,5 %



### Frisktal totalt per månad och jämfört med 2022

År	Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec	Totalt
<b>2022</b>	92,6 %	92,9 %	95,5 %	94,7%	94,3%	96,5%	96,3%	96%	93,3%	94,6%	93,8%	92,8%	<b>94,5 %</b>
<b>2023</b>	93,8%	92,1%	93,6%	94,8%	95,7%	95,4%	96,1%	94,7%	94,3%	93,9%	97,4%		

\*Frisktal är preliminärt

2023-11-24  
Mimmi Bertilsson  
+4641362204  
mimmi.bertilsson@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

## Tjänsteskrivelse; Internbudget 2024

### Förslag till beslut

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden föreslås besluta:

- att Internbudget 2024 för gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden antas.

### Ärendebeskrivning

Kommunfullmäktige har den 27 november 2023 fastställt gymnasie- och vuxenutbildningens budgetram 2024 samt flerårsplan för 2025–2027. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har att fastställa budgeten för verksamheterna inom budgetramen.

### Beslutsunderlag

Internbudget 2024

Bilaga 1, Internbudget 2024

Kommunfullmäktige, Antagande av budget 2024 samt flerårsplan 2025–2027

### Beredning

Budget 2024 samt flerårsplan för 2025 till 2027 som är beslutad av kommunfullmäktige anges gymnasie- och vuxenutbildningens driftsbudget och investeringsbudget för perioden.

I internbudgeten är erhållen budgetram fördelad till nämndens verksamheter och kontogrupper.

### Beslutet skickas till

Controller, Mimmi Bertilsson, Kommunledningskontoret

Kommunstyrelsen

Jörgen Larsson  
Förvaltningschef

Mimmi Bertilsson  
Controller

**INTERNBUDGET 2024****GYMNASIE- OCH VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN (MKR)**

Driftsbudget per verksamhet		2024
<b>Nämndsverksamhet</b>		<b>-0,6</b>
<i>Gymnasieskola</i>		
<i>Gymnasieskola - egen regi</i>		<i>-67,7</i>
<i>Gymnasieskola - annan anordnare</i>		<i>-127,6</i>
<b>Totalt gymnasieskola</b>		<b>-195,2</b>
<i>Anpassad gymnasieskola</i>		
<i>Anpassad gymnasieskola - egen regi</i>		<i>-9,7</i>
<i>Anpassad gymnasieskola - annan anordnare</i>		<i>-4,1</i>
<b>Totalt anpassad gymnasieskola</b>		<b>-13,9</b>
<i>Vuxenutbildning</i>		
<i>Grundläggande VUX</i>		<i>-3,6</i>
<i>Gymnasial VUX</i>		<i>-4,4</i>
<i>Särskild utbildning för vuxna</i>		<i>-0,6</i>
<i>Yrkeshögskola</i>		<i>0,0</i>
<i>SFI</i>		<i>-9,8</i>
<i>Uppdragsutbildning</i>		<i>0,0</i>
<i>Övergripande vuxenutbildning</i>		<i>-16,2</i>
<b>Totalt vuxenutbildning</b>		<b>-34,6</b>
<i>Arbetsmarknadsenheten</i>		
<i>Administration</i>		<i>-14,1</i>
<i>Feriearbetare</i>		<i>-2,8</i>
<i>Arbetsmarknadsåtgärder</i>		<i>-7,5</i>
<b>Totalt arbetsmarknadsenheten</b>		<b>-24,5</b>
<b>Övrig kommungemensam verksamhet</b>		<b>-5,7</b>
<b>Totalt</b>		<b>-274,5</b>

**Resultatbudget per kontogrupp 2024**

<b>Intäkter</b>	<b>76,4</b>
Försäljningar	3,9
Taxor och avgifter	0,0
Hyror och arrenden	0,0
Bidrag	34,1
Försäljning av verksamhet och konsulttjänster	35,2
Övriga ersättningar och intäkter	3,2

<b>Kostnader</b>	<b>-350,9</b>
Personalkostnader	-144,7
Lokalkostnader	-27,5
Köp av verksamhet	-145,8
Övriga kostnader	-30,22
Avskrivning	-2,6
Intern ränta	0,0

<b>Nettokostnader</b>	<b>-274,5</b>
-----------------------	---------------





2023-11-24  
Mimmi Bertilsson  
+4641362204  
mimmi.bertilsson@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

## **Tjänsteskrivelse; Interkommunal ersättning gymnasieskolan 2024**

### **Förslag till beslut**

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslutar:

- att fastställa de interkommunala ersättningarna för gymnasieskolans nationella program 2024 enligt bifogat underlag
- att paragrafen justeras omedelbart

### **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 2024

### **Beredning**

Beräkningarna för de interkommunala ersättningarna följer de anvisningar som finns i samverkansavtalet för beräkningar av interkommunala programpris. Eslövs kommuns interkommunala ersättningar för 2024 utgår från uppskattat elevunderlag, rimliga gruppstorlekar, lokaler och bemanningskoefficient per program på kommunens egna gymnasieskola.

### **Beslutet skickas till**

Handläggare för interkommunala ersättningar

Jörgen Larsson  
Förvaltningschef

Mimmi Bertilsson  
Controller



**INTERKOMMUNAL ERSÄTTNING GYMNASIESKOLAN 2024**

	LÖN	LÄROMEDEL INKL FORTBILDNING	ELEVHÄLSA	MÅLTIDER	LOKALER	ADMINISTRATION	TOTALT PER ELEV OCH ÅR
Bygg o anläggningsprogrammet	73 814	21 351	3 345	4 928	31 341	7 312	142 092
Barn- och fritidsprogrammet	48 614	18 415	3 345	4 928	27 993	7 312	110 608
El-och energiprogrammet	78 976	21 067	3 345	4 928	16 561	7 312	132 190
Ekonomiprogrammet	49 314	18 457	3 345	4 928	27 993	7 312	111 350
Försäljnings- och serviceprogrammet	47 395	18 433	3 345	4 928	27 993	7 312	109 406
Fordonsprogrammet	98 183	23 623	3 345	4 928	30 312	7 312	167 704
Handelsprogrammet	47 395	18 435	3 345	4 928	27 993	7 312	109 408
Naturprogrammet	54 799	19 162	3 345	4 928	27 993	7 312	117 539
Restaurang- o livsmedelprogrammet	97 498	20 726	3 345	4 928	15 625	7 312	149 435
Samhällsprogrammet	45 532	18 374	3 345	4 928	27 993	7 312	107 486
Teknikprogrammet	62 195	19 158	3 345	4 928	27 993	7 312	124 932
Vård o omsorgsprogrammet	59 337	18 709	3 345	4 928	9 639	7 312	103 270

2023-11-24  
Mimmi Bertilsson  
+4641362204  
mimmi.bertilsson@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

## **Tjänsteskrivelse; Bidrag till fristående gymnasieskolor 2024**

### **Förslag till beslut**

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslutar:

- att fastställa bidragen till fristående gymnasieskolor 2024 enligt bifogat beslutsunderlag
- att paragrafen justeras omedelbart.

### **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 2024

### **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 2024 utgår ifrån uppskattat elevunderlag, rimliga gruppstorlekar, lokaler och bemanningskoefficient per program på kommunens egna gymnasieskola.

### **Beslutet skickas till**

Handläggare för interkommunala ersättningar

Jörgen Larsson  
Förvaltningschef

Mimmi Bertilsson  
Controller

**BIDRAG FRISTÅENDE GYMNASIESKOLOR 2024**

	LÖN	LÄROMEDEL INKL FORTBILDNING	ELEVHÄLSA	MÅLTIDER	LOKALER	Delsumman	ADMINISTRATION 3 %	TOTALT EXKL MOMS PER ELEV OCH ÅR
Bygg o anläggningsprogrammet	73 814	21 351	3 345	4 928	31 341	134 780	4 043	138 823
Barn- och fritidsprogrammet	48 614	18 415	3 345	4 928	27 993	103 296	3 099	106 395
El-och energiprogrammet	78 976	21 067	3 345	4 928	16 561	124 878	3 746	128 624
Ekonomiprogrammet	49 314	18 457	3 345	4 928	27 993	104 038	3 121	107 159
Försäljnings- och serviceprogrammet	47 395	18 433	3 345	4 928	27 993	102 094	3 063	105 157
Fordonsprogrammet	98 183	23 623	3 345	4 928	30 312	160 392	4 812	165 204
Handelsprogrammet	47 395	18 435	3 345	4 928	27 993	102 096	3 063	105 159
Naturprogrammet	54 799	19 162	3 345	4 928	27 993	110 227	3 307	113 534
Restaurang- o livsmedelprogrammet	97 498	20 726	3 345	4 928	15 625	142 123	4 264	146 387
Samhällsprogrammet	45 532	18 374	3 345	4 928	27 993	100 173	3 005	103 179
Teknikprogrammet	62 195	19 158	3 345	4 928	27 993	117 619	3 529	121 148
Vård o omsorgsprogrammet	59 337	18 709	3 345	4 928	9 639	95 958	2 879	98 837

**MOMS****KOMPENSATION 6 TOTALT PER ELEV  
% OCH ÅR**

8 329	<b>147 153</b>
6 384	<b>112 778</b>
7 717	<b>136 342</b>
6 430	<b>113 589</b>
6 309	<b>111 466</b>
9 912	<b>175 116</b>
6 310	<b>111 468</b>
6 812	<b>120 346</b>
8 783	<b>155 170</b>
6 191	<b>109 369</b>
7 269	<b>128 417</b>
5 930	<b>104 767</b>

2023-12-01  
Edward Jensinger  
+4641362388  
edward.jensinger@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

## **Tjänsteskrivelse; Delårsredovisning 2023 Åtagandeplan från försörjningsstöd till egen försörjning**

### **Förslag till beslut**

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden föreslås besluta:

- att lägga informationen till handlingarna.

### **Ärendebeskrivning**

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden och Vård- och omsorgsnämnden önskar en uppföljning delårsvid av *Åtagandeplanen för ökad egenförsörjning – En handlingsplan för Eslövs kommun*. Vid decembermötena under 2023 – 2025 kommer dessa att redovisas och vid juni-mötena i samma nämnder åren 2024 – 2026 kommer helårsredovisningar att presenteras.

### **Beslutsunderlag**

Delårsredovisning Åtagandeplan 2023  
Åtagandeplan för ökad egenförsörjning

### **Beredning**

På juni-mötena 2023 för respektive GoV och VoO antogs *Åtagandeplanen för ökad egenförsörjning – En handlingsplan för Eslövs kommun*. Åtagandeplanen har blivit en central del av målarbetet för arbetsmarknadsenheten, enheten för ekonomiskt bistånd, vuxenutbildningen (SFI) och gymnasieskolan (individuella alternativet). Syftet med åtagandeplanen är både att få resultat inom ramen för verksamheterna kopplat till de sju åtagandena men också att få till ett mer övergripande samarbete över verksamhets- och förvaltningsgränser.

Resultaten för de sju olika åtagandena som ingår i planen är försiktigt positiva under perioden. Då det är tidigt in i den period då åtagandeplanen ska arbetas aktivt med (1/7-2023 till 30/6-2026) är resultaten så här långt någon form av baslinje eller startläge.

Redovisningarna av åtaganden visar att arbetet med att ge klienter till EEB och AME aktivitet från dag 1 i form av praktik, arbete, utbildning och liknande är under gång. Alla klienter har en handlingsplan om än att graden av aktivitet varierar från individ till individ. Samverkan runt klienter och elever har formaliserats och är igång på alla nivåer.

Resultaten på mer detaljerad nivå redovisas i bilagan Delårsredovisning Åtagandeplan 2023.

**Beslutet skickas till**

Enhetschef AME

Jörgen Larsson  
Förvaltningschef

Edward Jensinger  
Avdelningschef

# Delårsredovisning Åtagandeplan för en ökad egenförsörjning december 2023

I enlighet Åtagandeplanen för en ökad egenförsörjning: En handlingsplan för Eslövs kommun ska de sju antagna åtaganden delårsredovisas vid varje decemberråd för GoV och VoO mellan 2023 till 2025. Dessutom ska handlingsplanen årsredovisas varje juni för GoV och VoO mellan åren 2024 till 2026.

Nedan redovisas de antagna åtaganden i korthet för 2023. Då åtagandeplanen varit aktiv en relativt kort tid blir delårsresultaten en baslinje för vad som kan jämföras med under senare del av perioden 2023 – 2026.

## Redovisning

### Åtagande 1: Aktivitet från dag 1

1. Med anledning av att verksamhetssystemet Lifecare inom den modul som ekonomiskt bistånd nyttjar inte registrerar på individnivå utan istället per hushåll (vari allt från en individ till ibland upp emot 12 personer kan ingå) finns det i dagsläget inget enkelt sätt att få ut statistik på individnivå. Systemet stödjer inte den typen av uppföljning. Därför har EEB tagit fram siffror för varje hushåll som erhållit ett första möte. Den totala siffran för hushåll som haft ett första möte under perioden 230701 - 231130 blir då 219 st.

2. På AME har 268 individer skrivits in under mätperioden och alla dessa har en aktiv handlingsplan. Av dessa är dessutom de flesta uppbokade på någon sorts aktivitet. De vanligaste aktiviteterna är språkpraktik, arbetspraktik, arbetsträning, anställning med stöd (ex nystartsjobb), Rusta och Matcha via Arbetsförmedlingen, arbetsmarknadsutbildning eller annan utbildning.

### Åtagande 2: Inrätta individuella motkrav för individer som uppbär ekonomiskt bistånd

1 – 4. Då verksamhetssystemet inte understödjer framtagandet av data på individnivå, finns inte sådan data rörande varje individs aktuella planering att tillgå. Det innebär att manuell räkning för varje hushåll samt individer inom det hushållet behöver ske (vilket om nöden kräver det kommer att ske till årsredovisningen i juni). Aktuell planering finns för individer inom hushållen. Generellt kan sägas att om den *inte* är inriktad mot arbetsmarknaden är detta med anledning av att individen först behöver ta del av annan insats inom samhället, oftast vård inom sjukvården eller missbruksvård.

### Åtagande 3: Säkerställ att individer som får nystartsjobb /.../

1. Från och med 1/7 är det 17 personer som har gått till arbete. Av dessa är det 5 som har kommit ut i vanligt jobb efter nystartsjobb. I dagsläget är det inga fasta anställningar utan visstidsanställningar.

2. De flesta som under perioden har anställts via Nystartsjobb är fortfarande anställda eller så har de fått a-kassa. Det är för tidigt för att få fram mer statistik. AME har ännu inte fått tillbaka någon som erhållit nystartsjobb sedan 1/7.



#### **Åtagande 4:** Placera klienter från AME, EEB eller SFI på språkpraktik

1. AME har sedan 1/7 placerat 19 individer i språkpraktik

#### **Åtagande 5:** Samverka genom ESF-projektet RIKTA för att skapa stegförflyttning

1. Under perioden 1/7 till 30/11 har 32 deltagare skrivits in i projektet. Utöver detta är 6 individer inbokade för att ingå i projektet eller hålla trepartssamtal i syfte att föra in individer i projektet.

2. Under den korta tid som gått sedan åtagandeplanen antogs har 2 individer identifierats som kan vara aktuella att ansöka om sjukersättning istället för ekonomiskt bistånd. Det är rimligt att förutsätta att fler individer kan komma att bli aktuella för detta men arbetet med utredningar och bedömningar har ännu ej hunnit så långt.

3. En deltagare har under hösten avslutats mot arbete och ytterligare en deltagare har en pågående timanställning men denne är ännu ej avslutad i projektet.

Utöver de ovan redovisade siffrorna rapporteras det från personalen inne i projektet att många av deltagarna redan gjort stegförflyttningar närmare arbetsförmåga. 7 individer är ute i arbetsträning.

#### **Åtagande 6:** Samverka runt elever på SFI som har långsam progression

1. Under perioden 1/7 till 30/11 har det samverkats runt elever på SFI 20 gånger. Av dessa är 17 enskilda individer (varav två har samverkats runt vid två tillfällen) och vid ett tillfälle har det samverkats runt en grupp (ukrainska) elever och deras unika behov. Eleverna läser generellt på Studieväg 1 på SFI kurs A. Studieväg 1 har under perioden haft ca 60 elever. Samverkan har oftast sammankallats av vuxenutbildningen på grund av elevers bristande progression. Effekter av samverkan har ibland blivit att individen avbrutit SFI och ingått i språkpraktik men också att elev skrivits ut från SFI till okänd aktivitet.

2. Det har gått för kort tid för att se om någon av dessa individer har slutfört SFI.

#### **Åtagande 7:** Samverka runt elever på IMA som riskerar hamna i långvarigt utanförskap

1. Under perioden 1/7 till 30/11 har det samverkats runt 11 ungdomar på individuellt alternativ (IMA). De som deltar på dessa samverkansmöten är dels gymnasieskolan men dessutom tjänstepersoner från AME inklusive det kommunala aktivitetsansvaret och Ung kompetens, familjeenheten, socialtjänst under 18, LSS och en kvalitetscontroller med ansvar för tilläggsbelopp från förvaltningskontoret.

2. Det har gått kort tid från det att åtagandeplanen sjosattes men under hösten 2023 har IMA på Carl Engströmgymnasiet tagit emot 60 elever. Av dessa har sedan 5 elever tagits in på nationella program, 4 elever har gått vidare till Yrkesintroduktion (IMY) eller programinriktat val (IMV). Dessutom har en elev bytt skolform till vuxenutbildningen.

3. Av de ungdomar som det har samverkats runt har dessutom 4 fått feriearbete under hösten och 3 ungdomar tagits över av Ung Kompetens. Dessutom har 2 ungdomar återgått till gymnasieskolan för studier inom ramen för individuellt alternativ (IMA).

# ÅTAGANDEPLAN FÖR ÖKAD EGENFÖRSÖRJNING 2023-06-13

# Åtagandeplan för ökad egenförsörjning: En handlingsplan för Eslövs kommun

## 1. Bakgrund

I mars månad 2023 uppbär 513 personer försörjningsstöd i Eslövs kommun. Alla dessa personer är över 18 år och ska därmed stå till arbetsmarknadens förfogande. Endast 7 av de 513 är inskrivna i etableringen. Kostnaden för det totala försörjningsstödet i Eslövs kommun uppgår till 3,4 miljoner under mars månad 2023. De senaste åren har behovet av ekonomiskt bistånd inte ökat numerärt i personer men dock har den monetära summan av det ekonomiska biståndet ökat i perioder på grund av uppskrivning av riksnormen för försörjningsstöd.

Det finns flera olika förklaringar till individers behov av försörjningsstöd. Det kan vara faktorer som ligger på individuell likväl som på gruppnivå. Exempel kan vara att försörjningsstödstagare ofta har ofullständig eller oavslutad skolgång (både grundskola och gymnasial utbildning), bristande integration, ofullständig eller oavslutad SFI, psykosociala problem. Dessutom ser vi att arbetsmarknaden ställer allt högre krav på individen att ha goda svenskkunskaper även för enklare jobb vilket fungerar som ett hinder för många arbetssökande.

Som ett verktyg för att minska individers utanförskap och behov av försörjningsstöd antog både Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (GoV) och Vård- och omsorgsnämnden (VoO) i maj 2020 en åtgärdsplan kallad *Strategisk plan från försörjningsstöd till egenförsörjning*. Planen innehöll 12 åtgärder varav 11 stycken var genomförda vid utgången av 2022 (en åtgärd hade ej kunnat genomföras då förutsättningarna för denna åtgärd hade förändrats genom politiska beslut på nationell nivå). Båda berörda nämnder lade åtgärdsplanen och redovisningen av dessa åtaganden till handlingarna på deras respektive nämndsmöte i december 2022. Samtidigt uppdrog båda nämnderna åt respektive förvaltning att upprätta en ny gemensam åtagandeplan i syfte att fortsätta öka andelen Eslövsbor i egenförsörjning och minska utbetalningarna av försörjningsstöd.

Ansvariga chefer på GoV och VoO skapade en styrgrupp för arbetet och organiserade workshops, arbetsplatsmöten och andra insatser för att inkludera medarbetarna på enheten för ekonomiskt bistånd (EEB), arbetsmarknadsenheten (AME), SFI och IM-programmet på gymnasieskolan för att dessa skulle bidra till att gemensamt identifiera ett antal områden kring målgruppen där samverkan kan utvecklas och där samverkande insatser bedöms kunna åstadkomma både ökad andel i egenförsörjning och minskade utbetalningar i försörjningsstöd.

Arbetet som bedrivits av personalen och ledningen inom berörda enheter har resulterat i sju olika aktiva förslag på aktiviteter som syftar till att bromsa behovet av försörjningsstöd och öka graden av egen försörjning.

## **2. Bakomliggande orsaker till utanförskap**

Det finns många olika orsaker som var och en för sig kan innebära att en individ hamnar i en situation där hen behöver söka försörjningsstöd. De individer som vid korta och enstaka perioder behöver samhällets stöd utgör i sig inte en större svårighet för kommunens förvaltningar att stötta och hjälpa vidare till stabil egenförsörjning. Det är istället de individer som av olika skäl är illa rustade för att kunna uppnå egenförsörjning som är den målgrupp för de åtaganden och insatser som denna handlingsplan lyfter fram.

Orsaker som är typiska för den aktuella målgruppen kan vara ofullständig eller oavslutad skolgång (grundskola, gymnasieskola och SFI), bristande integration och psykosociala orsaker. Inte sällan går det att hos individerna i fråga identifiera flera av dessa orsaker till deras utanförskap och behov av ekonomiskt bistånd.

### **2.1 Ofullständig eller oavslutad skolgång**

En stor grupp av de med ofullständig skolgång är de 10 % - 15 % av alla 16-åringar som årligen går ut grundskolan utan behörighet till gymnasiet. I Eslöv handlar det om mellan 60 och 120 ungdomar varje år. Drygt hälften av dessa blir aktuella för Introduktionsprogrammen IM-A (individuellt alternativ) och IM-S (språkintröduktion). De ungdomar inom denna grupp som inte påbörjar gymnasiestudier på ett introduktionsprogram faller under

det kommunala aktivitetsansvaret. Många av ungdomarna som går ut grundskolan utan behörighet till gymnasiet har en komplex bakgrund, vilket kan innebära höga trösklar för att återgå till studier.

Den andra stora gruppen som har ofullständig skolgång är en stor del av de som går på SFI. Många av SFI-deltagarna saknar utbildning eller har låg utbildningsnivå från sina hemländer. Som exempel kan nämnas att vid kartläggning inom vuxenutbildningen visar det sig att en stor grupp kvinnor (ca 20 %) som startade SFI helt saknade någon form av utbildning.

En stor grupp av de studerande inom vuxenutbildning har svårigheter att fullfölja sina studier på grund av bristande grundförutsättningar, bristande skolbakgrund, ekonomiska faktorer, familjeskäl, bristande motivation och psykosociala faktorer.

## **2.2 Bristande integration**

Utan svenskt personnummer kan en nyanländ inte påbörja etableringsprogrammet, vilket betyder att den nyanlända inte får ersättning från Arbetsförmedlingen. I avvaktan på att etableringsprogrammet kan påbörjas är det kommunens ansvar att bära kostnaden för den nyanländes försörjning. Kommunen ersätts för kostnaderna för ekonomiskt bistånd i efterhand, men inte fullt ut. Det uppstår alltså en kostnad för kommunen före etableringstiden.

Många av de nyanlända som kommer till Eslövs kommun har en låg utbildningsbakgrund med sig. Detta innebär att det tar lång tid för individer att klara av sin SFI-utbildning. 2022 tog det för elever som läser på studieväg 1 (de med mycket låg studiebakgrund) över 2 600 timmar (lektioner) för att bli klara med SFI D. Detta går att översätta till att det tar över 4 år i snitt för denna grupp elever att klara av det första, och kanske det störste, hindret för att kunna få en fast anställning.

**2.3 Psykosociala faktorer** Missbruk, psykiatrisk problematik inklusive neuropsykiatriska funktionshinder och kognitiva svårigheter kräver en tät samverkan med Försäkringskassan och sjukvården. Dessa två aktörer är också av stor vikt när det gäller rehabilitering av enskilda individer. Det är av stor vikt att identifiera dessa personer så att de kan beredas utvecklingstjänst, lönebidrag eller eventuellt en tillsvidareanställning som trygghetsanställd istället för att de ska ingå i gruppen som uppbär försörjningsstöd under lång tid.

**2.4 Övergångar mellan studier och arbete** Efter etableringstiden har många svårt att finna ett arbete. I samhället i stort, och så också i Eslöv, råder stor brist på så kallat ”enkla jobb” utan krav på utbildning och erfarenhet. Av de som får arbete efter etableringstiden är en viss majoritet män, enligt AF:s statistik. Kvinnor har lättare att klara studierna men män har lättare att få arbete efter studierna.

Efter SFI-studier behöver många läsa mer svenska, grundläggande och/eller gymnasial, vilket innebär att den enskilde måste ta CSN-lån. Många nyanlända är rädda för att ta lån för vidare studier. Arbetsförmedlingen satsar därför på att utöka möjligheten att studera på vuxenutbildningen med aktivitetsstöd.

Arbetsmarknadsutbildningar i AF:s regi ger ersättning till den enskilde från AF, och innebär inga kostnader för den enskilde. Studier inom kommunala vuxenutbildningen, inklusive yrkesvuxutbildningar, förutsätter däremot att den enskilde tar lån via CSN för att finansiera sitt uppehälle under studietiden. Medan det främst är män som deltar i arbetsmarknadsutbildningar i AF:s regi, är det främst kvinnor som deltar på yrkesvuxutbildningar. Dessa skillnader har lyfts fram bland annat av Lars Stjernqvist i hans utredning om planering och dimensionering av gymnasial utbildning (SOU 2020:33).

## 2.5 Organisatoriska faktorer

Efter omorganisationen av AF och utflyttning från lokalkontoret i Eslövs kommun 2017 har ett arbete med att få till en fungerande samverkan mellan kommunen och AF bedrivits. Samverkansformer finns på olika nivåer men trots detta har individsamverkan mellan kommunen och AF blivit sämre och genomförs i princip inte längre. Detta är ett faktum som tjänstemän i Eslöv lyfter frekvent som ett mycket stort problem. Sedan januari 2023 ingår Eslöv i en övergripande samverkan med AF där vi fortfarande väntar på att se konkreta effekter. Det går att identifiera små ljuspunkter som indikerar att förbättringar från myndighetens sida kan komma.

Kommunen såväl som andra arbetsgivare har höga utbildningskrav på de flesta tjänster, vilket skapar höga trösklar in på arbetsmarknaden för individen. Det blir svårt att få det första jobbet för såväl unga som nyanlända.

## 3. Gemensamma, övergripande, åtaganden för förändring

Eslövs kommun har en relativt stor grupp individer som uppbär försörjningsstöd. Detta innebär en ekonomisk belastning som innebär att kostnader för försörjningsstöd blir en belastning när kommunen i stort har stora ekonomiska utmaningar. För att kunna satsa mer på kommunens välfärdsinsatser behöver volymen försörjningsstöd över tid minska.

För att få till en önskvärd förändring, minskad volym försörjningsstöd, har det identifierats att samordnade insatser behövs för att stödja gruppen som uppbär försörjningsstöd så att de kan nå egenförsörjning. Målgruppen är i stora delar densamma. Enheten för ekonomiskt bistånd, Arbetsmarknadsenheten, SFI och introduktionsprogrammen på Carl Engströmgymnasiet varvid det blir naturligt att dessa fyra verksamheter får ett direkt ansvar för förändringen. Samtidigt är frågan om försörjningsstöd och förflyttningen av individer i utanförskap ett gemensamt ansvar för alla kommunens förvaltningar.

Genom att tillsammans, över verksamhets och förvaltningsgränserna, samverka kring målgruppen tror vi att fler individer kan rustas för att gå ut i egenförsörjning. Sättet för denna samverkan är att över verksamhetsgränserna identifiera ett antal åtaganden som kan påverka volymen individer som behöver försörjningsstöd och samtidigt stärka målgruppens ställning på arbets- och utbildningsmarknaden. I kapitel 4 listas de åtaganden som sommaren 2023 anses ge störst effekt för detta mål.

#### 4. Förslag på åtaganden

**Åtagande 1:** *”Aktivitet<sup>1</sup> från dag ett” – Arbetslösa och individer som är aktuella för ekonomiskt bistånd ska ges en aktivitet inom 48 – 72 h efter sitt nybesök (första mötet).*

*Syfte:*

*Detta åtagande syftar till att motverka utanförskap. Genom att ge arbetslösa individer olika former av aktiviteter kan de komma in i sammanhang som stärker deras förmåga att ta sig ut ur utanförskapet. Dessutom kan den enskilde individen få erfarenheter genom aktiviteterna som gör att hen kommer närmare arbetsmarknaden.*

Planerad uppföljning

- Antal individer som registrerats för ett första möte hos EEB
- Andel individer som är i aktivitet via primärt AME

*Huvudansvar:*

AC GoV, Enhetschefer på EEB och AME

*Delansvar:*

Förvaltningschefer för kommunens alla förvaltningar vilka bistår genom att identifiera uppdrag och arbetsuppgifter för målgruppen, så kallat ”enkla jobb”.

---

<sup>1</sup> Begreppet Aktivitet skiljer sig i detta sammanhang från möte, kartläggning och annat som sker inom det ordinarie arbetet på AME och EEB när vi möter och arbetar med klienter.



## ***Redovisning:***

**Åtagande 2:** *Inrätta individuella motkrav för individer som uppbär ekonomiskt bistånd och som har arbetsförmåga (och i samverkan med Arbetsförmedlingen inkludera de som är inskrivna i Rusta och Matcha)*

### *Syfte*

*Detta åtagande syftar till att motverka utanförskap och passivitet hos den som uppbär ekonomiskt bistånd men ej har någon eller full sysselsättning. Att som individ bli passiviserad vid arbetslöshet är vanligt och ofta ett sätt att fördjupa sitt utanförskap. Genom att den som uppbär motkrav för att erhålla ekonomiskt bistånd kan risken för passivisering minskas och den enskilde individen kan också få motivation att söka sig vidare till egenförsörjning. Ett ytterligare syfte är att åtagandet kan bidra till fördjupad samverkan med Arbetsförmedlingen och de fristående aktörerna inom Rusta och Matcha.*

### Planerad uppföljning

- Antal individer som ingår i aktivitet som motkrav för att erhålla ekonomiskt bistånd
- Antal individer som ingår i aktivitet som motkrav för att erhålla ekonomiskt bistånd utöver att de också ingår i Rusta och Matcha
- Antal deltagare i aktivitet i förhållande till antalet aktiva individer hos EEB
- Redogörelse för vad de som inte ingår i aktivitet har för sysselsättning/planering

### *Huvudansvar:*

VC VoO, Enhetschefer på EEB och AME

### *Delansvar:*

Arbetsförmedlingen som genom samverkansavtal godkänner att individer inom Rusta och Matcha parallellt med den åtgärden kan ingå i kommunala aktiviteter.

Förvaltningschefer för kommunens alla förvaltningar vilka bör identifiera uppdrag och arbetsuppgifter för målgruppen, så kallat ”enkla jobb” och dessutom ta emot deltagare ute i verksamheterna.

### **Redovisning:**

**Åtagande 3:** Säkerställ att individer som får nystartsjobb och andra arbetsmarknadspolitiska anställningar matchas mot faktiska arbeten och kommande rekryteringsbehov

#### *Syfte*

*Detta åtagande syftar till att stödja både individer och arbetsgivare genom att individer som är lämpliga för en viss typ av arbete i möjligaste mån får ett sådant nystartsjobb eller anställningsstödsformer via Arbetsförmedlingen på en arbetsplats där det finns en realistisk chans att få anställning eller där erfarenheten av arbete på arbetsplatsen kan ge individen en sådan erfarenhet som gör att hen kan ta sig vidare till ett sådant yrke eller till studier. Dessutom är detta en möjlighet för att möta kommunens framtida behov av arbetstagare.*

#### Planerad uppföljning

- Antal individer som efter nystartsjobb fått en fast anställning antingen på den plats de har haft nystartsjobbet på eller inom det yrke de arbetade på när de hade nystartsjobb
- Redovisning av uppföljning av klienterna genom arbetsmarknadssekreterare

#### *Huvudansvar:*

AC GoV och Enhetschef AME

#### *Delansvar:*

Förvaltningschefer för kommunens alla förvaltningar som bör identifiera uppdrag och arbetsuppgifter för målgruppen och dessutom ta emot deltagare inom ramen för Nystartsjobb.

Näringslivsstrateg och näringslivskontoret i samspel med AME.

### **Redovisning:**

#### **Åtagande 4: Placera klienter från AME, EEB eller SFI på språkpraktik**

##### *Syfte*

*Detta åtagande syftar till att genom språkpraktik utveckla klienternas språk både i det vardagliga och i det professionella sammanhanget och att på så sätt både skapa meningsfull sysselsättning för individen och att rusta individen att komma närmare arbetsmarknaden. Dessutom kan praktik vara en del av kommunens övergripande rekryteringsprocess*

##### Planerad uppföljning

- Antal individer från AME, EEB och SFI som har placerats på språkpraktik

##### *Huvudansvar:*

AC GoV, EC på AME och Rektor för vuxenutbildningen

##### *Delansvar:*

Förvaltningschefer för kommunens alla förvaltningar som bör identifiera uppdrag och praktikplatser för målgruppen och dessutom ta emot deltagare

### **Redovisning:**

#### **Åtagande 5: Samverka genom ESF-projektet RIKTA för att skapa stegförflyttning för klienter inom målgrupp 3<sup>2</sup>**

##### *Syfte*

*Detta åtagande syftar till att på övergripande nivå få deltagare att göra en stegförflyttning från mycket långt ifrån arbetsmarknaden till att komma närmare densamma. Projektet har som mål att arbeta med totalt 80 deltagare varav 40 kvinnor och 40 män under*

---

<sup>2</sup> Målgrupp 3 är personer som har långvarigt behov av försörjningsstöd och står långt ifrån arbetsmarknaden.

*projektperioden. I förlängningen är syftet att minska behovet av försörjningsstöd hos målgruppen. Målet är att efter tre år ska 60 % av deltagarna fått ett arbete eller är inskriven i någon form av studier. Övriga 40% ska ha gjort stegförflyttningar närmre arbete eller studier.*

#### Planerad uppföljning

- Antal deltagare som blivit inskrivna i projektet
- Identifiera antalet individer som skulle kunna vara aktuella för annan långsiktig försörjning, till exempel sjukersättning.
- Antal deltagare som gått vidare till arbete eller studier

*Huvudansvar:*

VC VoO och EC AME

#### ***Redovisning:***

#### **Åtagande 6: Samverka runt elever på SFI som har långsam progression**

##### *Syfte*

*Detta åtagande syftar till att stödja individen i att långsiktigt göra stegförflyttningar närmare utbildnings- eller arbetsmarknaden. Dessutom är åtagandet en metod för att identifiera olika hinder för den enskilde så att hen kan klara av sin utbildning genom att erbjuda ett multikompetent team<sup>3</sup> som kan identifiera åtgärder för individen.*

##### *Planerad uppföljning*

- Antal elever som samverkats runt
- Andel av dessa som har slutfört SFI

*Huvudansvar:*

AC GoV och Rektor Carl Engström Vuxenutbildning

---

<sup>3</sup> Ett multikompetent team består av olika befättningshavare från bland annat SFI, AME, EEB och andra verksamheter. Det kan också innebära att tjänstepersoner från FK eller AF ingår i teamet.

***Redovisning:***

**Åtagande 7:** *Samverka runt elever på IMA som riskerar hamna i långvarigt utanförskap (IMA, KAA, Ung Kompetens och Familjeenheten)*

*Syfte*

*Detta åtagande syftar till att stödja individen i att långsiktigt göra stegförflyttningar närmare utbildnings- eller arbetsmarknaden.*

*Dessutom är åtagandet en metod för att identifiera olika hinder för den enskilde så att hen kan klara av sin utbildning genom att erbjuda ett multikompetent team som kan identifiera åtgärder för individen.*

Planerad uppföljning

- Antal elever som samverkats runt
- Andel av dessa som har slutfört IMA och antagits till Nationellt program
- Andel av dessa som kommit ut i aktiviteter via KAA eller AME

*Huvudansvar:*

AC GoV, EC AME och Rektor Carl Engström Vuxenutbildning

## *Redovisning:*

### **5. Redovisning av åtaganden**

Resultaten av de olika åtagandena ska redovisas till VoO-nämnden och GoV-nämnden två gånger årligen. Vid decembernämnden redovisas delårsaktivitet och frekvenserna av genomförda aktiviteter. Vid juninämnden redovisas helårsaktiviteter och jämför år för år. Detta innebär följande redovisningschema i nämnderna:

- December 2023 – De 7 åtagandena och dess frekvenser
- Juni 2024 – Årsberättelse med jämförelse med basåret 2023
- December 2024 – De 7 åtagandena och dess frekvenser
- Juni 2025 – Årsberättelse med jämförelse med 2023 och 2024
- December 2025 – De 7 åtagandena och dess frekvenser
- Juni 2026 – Årsberättelse med jämförelse med 2023, 2024 och 2025.

Vid varje redovisning bör en återkoppling göras visavi förändringar av resultaten för åtaganden.

2023-12-01  
Susanne Jonasson  
+4641362262  
susanne.jonasson@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

## **Tjänsteskrivelse; Uppföljning av intern kontrollplan 2023**

### **Förslag till beslut**

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden föreslås besluta:

- att godkänna att komplettering av kontrollområde *Tillgänglighet till teoretiska gymnasiala kurser för Eslövsborna* görs till nämnden i februari.
- att godkänna redovisning av uppföljning av intern kontrollplan 2023

### **Ärendebeskrivning**

Enligt Eslövs kommuns författningssamling, Reglemente för intern kontroll § 10, ska nämnden senast i samband med årsanalys upprättande rapportera resultatet från uppföljningen av den interna kontrollen till kommunstyrelsen och kommunens revisorer.

### **Beslutsunderlag**

Intern kontrollplan 2023  
Redovisning av uppföljning av intern kontrollplan 2023

### **Beredning**

Redovisning av granskning enligt intern kontrollplan 2023 har upprättats.

Kontrollområdet *Rapportering av avhoppade gymnasieelever* ska rapporteras till nämnden i februari och i augusti. Riskerna som beskrivs i processen i intern kontrollplanen är att anmälan till hemkommuner inte sker vid avhopp av mottagande skolenhet.

Redovisning i februari har inte gjorts då det inte går att få med hela flödet av avhopp eftersom avhoppningen sker primärt mellan 16 september och 1 maj.

Redovisningen som skulle gjorts i augusti flyttades fram till september på grund av att nämndens sammanträde i augusti ställdes in. I redovisningen som gjordes till nämnden i september ser vi en ökning jämfört med året innan, framför allt elever inom ramen för de individuella programmen. Skälet till ökningen inom det

individuella programmet kan bero på att verksamheten har fått större krav på att säkerställ att inskrivna elever verkligen går på utbildningen.

Kontrollområdet *Aktiva planeringar för klienter inom Arbetsmarknadsenheten (AME)* ska rapporteras till nämnden i oktober. Riskerna som beskrivs i processen är att klienter som ingår i arbetsmarknadspolitiska åtgärder inte har aktiva planeringar och uppföljningar vilken kan föra med sig att klienten inte kommer ut i egenförsörjning.

I redovisningen till nämnden i oktober beskrivs AMEs tre olika verksamhetsgrenar, Arbetsmarknadssekreteriatet, Ungdomssektionen och Externa verksamheter. Verksamheterna är de verktyg som AME har för att stötta medborgare som är, eller riskerar att hamna utanför arbetsmarknaden.

Kontrollområdet *Tillgänglighet till teoretiska gymnasiala kurser för Eslövsborna* ska rapporteras till nämnden i januari. Nämndens sammanträde i januari 2024, kommer att ställas in på grunda av det är få ärenden. Redovisningen till nämnden kommer att göras på sammanträdet i februari.

**Beslutet skickas till**

Kommunstyrelsen  
Kommunrevisionen

Jörgen Larsson  
Förvaltningschef

Susanne Jonasson  
Nämndsekreterare



# Uppföljning av intern kontroll 2023

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

# Uppföljning av intern kontroll 2023

## Inledning

Enligt kommunallagen och det för året gällande reglementet för intern kontroll ansvarar nämnderna för att den interna kontrollen är tillräcklig och utformad så att den till en rimlig grad av säkerhet uppnår:

- efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, policys och riktlinjer
- ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet
- tillförlitlig finansiell rapportering och information om verksamheten
- skydd mot förluster eller förstörelse av kommunens tillgångar
- eliminering eller upptäckande av allvarliga fel

Nämnderna ska årligen identifiera och analysera väsentliga risker i den egna verksamheten och utifrån riskanalysen upprätta en internkontrollplan.

## Årets internkontrollplan

Kontrollområdet *Rapportering av avhoppade gymnasieelever* ska rapporteras till nämnden i februari och i augusti. Redovisningen som skulle gjorts i februari har inte genomförts då det inte går att få med hela flödet av avhopp eftersom avhoppet sker primärt mellan 16 september och 1 maj. Redovisningen som skulle gjorts i augusti flyttades fram till september på grund av att nämndens sammanträde i augusti ställdes in och redovisades i september.

Kontrollområdet *Aktiva planeringar för klienter inom Arbetsmarknadsenheten (AME)* rapporterades till nämnden i oktober.

Kontrollområdet *Tillgänglighet till teoretiska gymnasiala kurser för Eslövsborna* ska rapporteras till nämnden i januari. Nämndens sammanträde i januari 2024, kommer att ställas in på grund av det är få ärenden. Redovisningen till nämnden kommer att göras på sammanträdet i februari.

# Uppföljning av granskningsaktiviteter

Period: 2023-01-01—2023-12-31

Kategori	Kontrollmoment	Granskningsaktivitet	Svar	Resultat/iakttagelser	Ansvarig
Rapportering av avhoppade gymnasieelever	Rapporterar skolan till elevens hemkommun av elev gjort ett avhopp Har alla elever som hoppat av kontaktats Information till fristående skolor om vikten att rapportera elevs avhopp till hemkommunen	Avstämning mot IKE varje månad Samlad rapportering terminsvis  Rapportering till nämnden i februari och augusti	Redovisningen har delvis gjorts. Se inledande texten	Ett större antal elever har gjort avhopp på IM-programmen skälet till det kan bero på att det är högre krav på att säkerställa att alla inskrivna elever verkligen går på utbildningen.	Avdelningschef
Aktiva planeringar för klienter inom AME	Kontroller att alla klienter har kartläggning, aktivitet och ingår i uppföljning	Stickprovsgranska register och aktiviteter i verksamhetssystemet  Rapporteras till nämnden i oktober	Redovisning har genomförts		Avdelningschef
Tillgänglighet till teoretiska gymnasiala kurser för Eslövsborna	Strategisk jämförelse från när verksamheten skedde i egen regi	Stämma av frekvensen sökande till kurser och fenomförda kurser som avslutats med godkända resultat  Rapporteras till nämnden i januari	Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnds sammanträde i januari ställs in, redovisningen görs till nämnden i februari.		Avdelningschef

## INTERN KONTROLLPLAN 2023

### Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Process	Risk – Beskrivning	Kontrollmoment (1)	Granskningsaktivitet (2)	Ansvarig
<b>Rapportering av avhoppade gymnasieelever</b>	Anmälan till hemkommuner sker ej vid avhopp av gymnasiestudier av mottagande skolenhet	Kontroll att Carl Engströmsskolan rapporterar till hemkommun vid avhopp av elever från andra kommuner  Kontroll att alla avhoppade gymnasieelever kontaktas efter avhopp  Informera fristående skolenheter om vikten att rapportera avhopp till hemkommun	Avstämning mot IKE varje månad  Samlad rapportering terminsvis  <b>Rapportering:</b> Februari och augusti	Avdelningschef
<b>Aktiva planeringar för klienter inom AME</b>	Att klienter som ingår i arbetsmarknadspolitiska åtgärder ej har aktiva planeringar och uppföljningar vilket kan föra med sig att klienten ej kommer ut i egenförsörjning	Kontroller att alla klienter har kartläggning, aktivitet och ingår i uppföljning.	Stickprovsgranska register och aktiviteter i verksamhetssystemet LifeCare  <b>Rapportering:</b> Oktober	Avdelningschef
<b>Tillgänglighet till teoretiska gymnasiala kurser för Eslövsborna</b>	Att Eslövsbor har tillgänglighet till teoretiska gymnasiala kurser via upphandlad verksamhet eller via samverkanskommun	Strategisk jämförelse från när verksamheten skedde i egen regi.	Stämma av frekvensen sökande till kurser och genomförda kurser som avslutats med godkända resultat.  <b>Rapportering:</b> Januari	Avdelningschef

# Delegeringsbeslut

Utskriftsdatum: 2023-12-11

Utskriven av: Susanne Jonasson

<b>Diarieenhet:</b>	Barn och Utbildning (GoV)
<b>Beslutsfattare:</b>	Alla
<b>Kategori:</b>	Alla
<b>Beslutsinstans:</b>	Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden
<b>Sammanträdesdatum:</b>	2023-12-19
<b>Sekretess:</b>	Visas

<b>Id</b>	<b>Beskrivning</b>	<b>Paragraf</b>
<b>Datum</b>	<b>Avsändare/Mottagare</b>	<b>Beslutsfattare</b>
<b>Ärendenummer</b>	<b>Ärendemening</b>	<b>Kategori</b>
		<b>Ansvarig</b>
2023.1102	Läsårstider för läsåret 2024-2025 för gymnasieskola i Eslövs kommun	A.1.19
2023-10-30	- Dold -	Jörgen Larsson
GOV 2023/430	Läsårstider för läsåret 2024-2025 för gymnasieskola i Eslövs kommun	A.1.19
		Alexandra Julin
2023.1118	Uppdragsavtal Redovisning 4	E.1.1
2023-10-02	- Dold -	Kristina Buhre
GOV 2023/435	Uppdragsavtal Redovisning 4	E.1.1
		Annika Affenita
2023.1123	Beslut om ställföreträdande rektor	A.1.1
2023-11-01	- Dold -	Edward Jensinger
GOV 2023/68	Beslut om ställföreträdande rektor 2023	A.1.1
		Karin Hansson
2023.1128	Ställföreträdande rektor	A.1.1
2023-11-17	- Dold -	Edward Jensinger
GOV 2023/68	Beslut om ställföreträdande rektor 2023	A.1.1
		Karin Hansson
2023.1129	Ställföreträdande rektor	A.1.1
2023-11-23	- Dold -	Edward Jensinger
GOV 2023/68	Beslut om ställföreträdande rektor 2023	A.1.1
		Karin Hansson
2023.1130	Ställföreträdande rektor	A.1.1
2023-11-30	- Dold -	Edward Jensinger
GOV 2023/68	Beslut om ställföreträdande rektor 2023	A.1.1
		Karin Hansson