

Kallelse till sammanträde med Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Datum och tid: 2021-12-06, klockan 18:00-20:00

Plats: Albert Sahlin, Emanuel Möller

Förhinder anmäls till susanne.jonasson@eslov.se

Ordförande

Claus-Göran Wodlin (M)

1. Upprop

2. Val av justerare

3. Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (GoV.2021.0051) Linda Ferizi

Beslutsunderlag

- Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbetet
- Redovisning av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

4. Medarbetarenkät 2021 (GoV.2021.0053) Linda Ferizi

Beslutsunderlag

- Medarbetarenkät 2021
- Medarbetarenkäten 2021 Gymnasie och Vuxenutbildning, presentation
- Rapport och analys av medarbetarenkäten 2021

5. Andel behörig pedagogisk personal i nämndens verksamheter (GoV.2021.0052) Lovisa Frilén

Beslutsunderlag

- Andel behörig pedagogisk personal i gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter 2021

6. Yttrande över förslag Fritidspolitisk strategi (GoV.2021.0482) Erik Lensell

Beslutsunderlag

- Yttrande över förslag till Fritidspolitisk strategi 2022-2030
- Förslag till fritidspolitisk strategi för Eslövs kommun 2022-2030

- Förslag till Handlingsplan för Fritidspolitisk strategi för Eslövs kommun 2022-2030
- Kultur- och fritidsnämndens beslut § 92 2021, Fritidspolitisk strategi

7. Underrättelse om samråd. Detaljplan för Stehag 5:118 i Stehag, Eslövs kommun (GoV.2021.0498) Erik Lensell

Beslutsunderlag

- Yttrande samråd Detaljplan Stehag 5:118

8. Ekonomisk månadsuppföljning 2021 (GoV.2021.0004) Helena Tauson

Beslutsunderlag

- Ekonomisk månadsrapport november 2021
- 11 Nov 2021 - Ekonomisk sammanställning
- 11 Nov 2021 - Volymer AME och Vux
- 11 Nov 2021 - Volymer Gy
- 11 Nov 2021 - Frisktal GoV

9. Budget 2022 och flerårsplan 2023-2025 (GoV.2021.0039) Helena Tauson

Beslutsunderlag

- Intern budget 2022
- Ekonomiska ramar och verksamhetsmått 2022 och plan för 2023-2024 - Fastställt av kommunfullmäktige 2021-11-29
- Intern budget 2022 gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

10. Interkommunala ersättningar, gymnasiet (GoV.2021.0048) Helena Tauson

Beslutsunderlag

- Interkommunal ersättning gymnasieskolan 2022
- 2022 IKE gymnasiet

11. Bidrag fristående gymnasieskolor 2022 (GoV.2021.0512) Helena Tauson

Beslutsunderlag

- Bidrag till fristående gymnasieskolor 2022
- 2022 Bidrag fristående gymnasieskola

- 12. Intern kontrollplan 2022 (GoV.2021.0049)** Helena Tauson

Beslutsunderlag

- Intern kontrollplan 2022
- GoV - Intern kontrollplan 2022

- 13. Från försörjningsstöd till egen försörjning - en strategisk plan för Eslövs kommun (GoV.2021.0220)** Edward Jensinger

Beslutsunderlag

- Från försörjningsstöd till egen försörjning
- Strategisk plan från försörjningsstöd till egen försörjning
- Redovisningsbilaga - Åtgärder 1 till 12

- 14. Intern kontroll - Dimensionering och nyttjande av kommunens gymnasieskola (GoV.2021.0044)**

Beslutsunderlag

- Intern kontroll - Dimensionering och nyttjande av kommunens gymnasieskola

- 15. Förvaltningschefen informerar 2021 (GoV.2021.0005)** Kerstin Melén-Gyllensten

- 16. Information om lokaler (GoV.2021.0015)** Kerstin Melén-Gyllensten

- 17. Rapport från Rådet för Hälsa och Trygghet (GoV.2021.0016)**

18. Anmälningar för kännedom

- GoV.2021.0185-7 Kommunfullmäktiges beslut § 110, 2021 Antagande av bostadsförsörjningsstrategi för Eslövs kommun
- GoV.2021.0185-8 Kommunfullmäktiges beslut § 110, 2021 - Antagen Bostadsförsörjningsstrategi, reviderad efter KS
- GoV.2021.0508-1 Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut §147, 2021 Antagande av kommunövergripande upphandlings- och genomförandeplan för varor och tjänster 2022
- GoV.2021.0508-2 Eslövs kommuns upphandlings- och genomförandeplan för varor och tjänster 2022

19. Redovisning av delegeringsbeslut

- GoV.2021.0509-1 Beslut om beviljande av tilläggsbelopp, Carl Engströmgymnasiet
- GoV.2021.0510-1 Ansökan om tilläggsbelopp samt beslut, Thoren Innovation school Lund
- GoV.2021.0513-1 Avtal gällande handledarutbildning steg 1 och 2
- GoV.2021.0518-1 Ansökan Statsbidrag Lärcentrum 2022
- GoV.2021.0515-1 §131 Beslut om omedelbar avstängning, jml skollagen 5 kap 17 § 2 och 4 stycket
- GoV.2021.0516-1 §132 Beslut om omedelbar avstängning, jml Skollagen 5 kap 17 § 2 och 4 stycket
- GoV.2021.0517-1 §133 Beslut om omedelbar avstängning, jml Skollagen 5 kap 17 § 2 och 4 stycket
- GoV.2021.0525-1 Inköp av gräsklippare till Arbetsmarknadsenheten
- GoV.2021.0527-1 Uppdragsavtal gällande Bergagården

- GoV.2021.0528-1 Uppdragsavtal 3D printing 2021
- GoV.2021.0530-1 Uppdragsavtal gällande produktionsteknik 2021
- GoV.2021.0531-1 Avtal Örenäs slott november 2021

**Årlig uppföljning av det systematiska
arbetsmiljöarbetet**

3

GoV.2021.0051

2021-11-18
Linda Ferizi
HR-konsult

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Ärendebeskrivning

Enligt rutin för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska en förvaltningsövergripande uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomföras. "Checklista för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet" har besvarats av cheferna på gymnasiet, vuxenutbildningen och Arbetsmarknadsenheten, vilket bildar utgångspunkt för denna sammanställning.

Beslutsunderlag

Sammanställning – Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2021

Beredning

Förvaltningen följer årligen upp checklistan för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förslag till beslut

- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden godtar förvaltningens rapport och förbättringsåtgärder/handlingsplan 2021.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Förvaltningschefens namn
Förvaltningschef

Namn enligt förvaltningens rutin
Titel

2021-11-11
Linda Ferizi
HR-konsult

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2021

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

Resultatet av den årliga uppföljningen visar överlag på ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete på gymnasiet, vuxenutbildningen och Arbetsmarknadsenheten.

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.

Svaret visar på att arbetsmiljöarbete överlag ingår som en naturlig del i gymnasie- och vuxenutbildningens verksamheter. När det gäller mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA), så har de tagits fram i samverkan. De kommer att ingå i ny arbetsmiljöpolicy. En verksamhet lyfter upp att målen behöver göras kända i verksamheten.

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. Majoriteten anser att skyddsombuden har tillräcklig arbetsmiljöutbildning för sitt uppdrag. Det finns en verksamhet som lyfter upp att det finns behov av påbyggnadsutbildning för skyddsombuden. Arbetet med elevskyddsombuden fungerar bra på gymnasiet. Inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden finns det välfungerande samverkansgrupper på både avdelningsnivå och enhetsnivå

2021-11-11
Linda Ferizi
HR-konsult

och deras arbetssätt och uppgifter är väl uttalade. Samtliga verksamheter har regelbundna arbetsplatsträffar där det systematiska arbetsmiljöarbetet tas upp, samt utvecklingssamtal genomförs och är tillfredställande.

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

Det finns en arbetsmiljöpolicy samt skriftliga rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet och dessa lyfts på arbetsplatsträffar. Riktlinjerna och rutinerna för rehabilitering är kända för all personal i verksamheten.

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.

Verksamheterna har fungerande fördelning och uppföljning av arbetsmiljöuppgifter och chefer anges ha tillräcklig utbildning gällande arbetsmiljö samt kunskaper för att förebygga och hantera ohälsa och kränkande särbehandling.

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

2021-11-11
Linda Ferizi
HR-konsult

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

8 § Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.

Risker undersöks, bedöms, åtgärdas och utvärderas fortlöpande vad gäller den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön, samt vid planering av ny eller förändrad verksamhet. Riskbedömningarna dokumenteras i riskhanteringssystemet KIA och hanteras i facklig samverkan.

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

För tillbud och arbetsskador finns rutiner för rapportering och uppföljning och det säkerställs att dessa följs. Anmälan, utredning och uppföljning av tillbud och arbetsskador sker i KIA. Regelbunden uppföljning av sjukfrånvaro görs. Några verksamheter lyfter upp att det inte görs en skriftlig sammanställning av tillbud och olycksfall på arbetsplatsen.

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

För de händelser som inte omedelbart kan förebyggas finns det handlingsplaner. Åtgärderna i handlingsplanerna följs upp, kontrolleras och utvärderas.

2021-11-11
Linda Ferizi
HR-konsult

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, kontakten med företagshälsovården anges vara välfungerande och det upplevs inte finnas några behov av ytterligare resurser för att hantera arbetsmiljöärenden.

Diskrimineringslagen 3 kap Aktiva åtgärder 1 § 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.

Riktlinjer mot kränkande särbehandling och diskriminering är kända för all personal på arbetsplatsen och det säkerställs att riktlinjerna följs. Arbetsgivaren undersöker, åtgärdar och följer upp de sociala och organisatoriska arbetsförhållandena så kränkande särbehandling och diskriminering kan motverkas på arbetsplatsen. En verksamhet lyfter upp att det löpande arbetet med att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter inte dokumenteras löpande. Det aktiva arbetet med att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter sker i samverkan med arbetstagarna (i LOSAM, FÖSAM och CESAM representerade av fackliga organisationerna).

2021-11-11
Linda Ferizi
HR-konsult

Förbättringsåtgärder/handlingsplan 2021:

Förslag till förbättringsåtgärder grundar sig på i checklistan framkomna brister.

- Lyfta OSA-målen i alla gymnasie- och vuxenutbildningens verksamheter minst en gång per år på arbetsplatsträffar och vid introduktion av nya medarbetare.
- Utredda vilka kompetenser våra skyddsombud saknar och undersöka om det finns någon form av utbildning som de kan få utöver BAM.
- Ta fram en rutin för hur och när man gör en skriftlig sammanställning av tillbud och arbetsskador på arbetsplatsen.
- Belysa vikten av att dokumentera det löpande arbetet med att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter.

Linda Ferizi
Hr-konsult

Medarbetarenkät 2021

4

GoV.2021.0053

2021-11-16
Linda Ferizi
HR-konsult

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Medarbetarenkät 2021

Ärendebeskrivning

Årets medarbetarenkät gick att besvara under perioden 2020-09-19 – 2021-10-17. Enkäten distribuerades via mail och besvarades av totalt 170 medarbetare i gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter, vilket ger en svarsfrekvens på 71,43%.

Enkäten är uppdelad i följande område; Hållbart medarbetarengagemang (HME), ambassadörskap, arbetsmiljö, kränkande särbehandling och diskriminering, utveckling och våra värderingar. HME är framtagen av Sveriges kommuner och Regioner (SKR) och Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) i syfte att möjliggöra jämförelser mellan kommuner och regioner i dessa delar, men också för att möjliggöra analyser av kopplingen mellan medarbetarengagemang och verksamhetsresultat.

Varje område, med vissa undantag, mäts på en skala från 1-5 med svarsalternativen ”Stämmer mycket dåligt” (1), ”Stämmer ganska dåligt” (2), ”Stämmer varken bra eller dåligt” (3), ”Stämmer ganska bra” (4) och ”Stämmer mycket bra” (5).

Resultatet presenteras genom ett medelvärde på respektive fråga, som beräknas av enkätanteringssystemet och utgår från andelen medarbetare och deras ställningstagande. Kommunen utgår från att medelvärdet för respektive fråga bör vara 4 eller högre.

Beslutsunderlag

Medarbetarenkäten 2021, presentation
Rapport och analys av medarbetarenkäten, 2021

Beredning

Förvaltningen följer årligen upp medarbetarenkäten.

Förslag till beslut

- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden godtar förvaltningens rapport.

Beslutet skickas till

Kerstin Melén-Gyllensten
Förvaltningschef

Linda Ferizi
HR-konsult

	Svarsfrekvens
Total	67,7% (2416/3568)

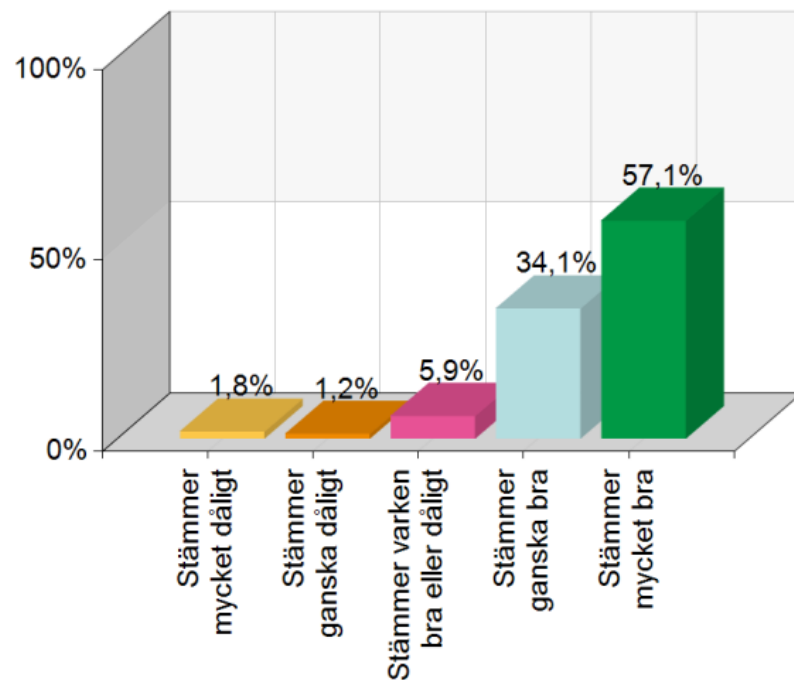
Förvaltning	Gymnasie och Vuxenutbildning
--------------------	------------------------------

Medarbetarenkäten 2021, stor Gymnasie och Vuxenutbildning

Detta är resultatet för medarbetarenkäten 2021. Enkäten är uppdelade i följande område: Hållbart medarbetarengagemang(HME), våra gemensamma värderingar, utveckling och ambassadörskap. Till majoriteten av frågorna presenteras ett medelvärde på skalan 1-5. Om medelvärdet är över 4 ses resultatet som bra. Resultatet ska diskuteras och ni ska ha ett särskilt fokus på de frågor som har medelvärde under 4. Vid diskussion ska ni gemensamt komma fram till vad ni ska arbeta vidare med.

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

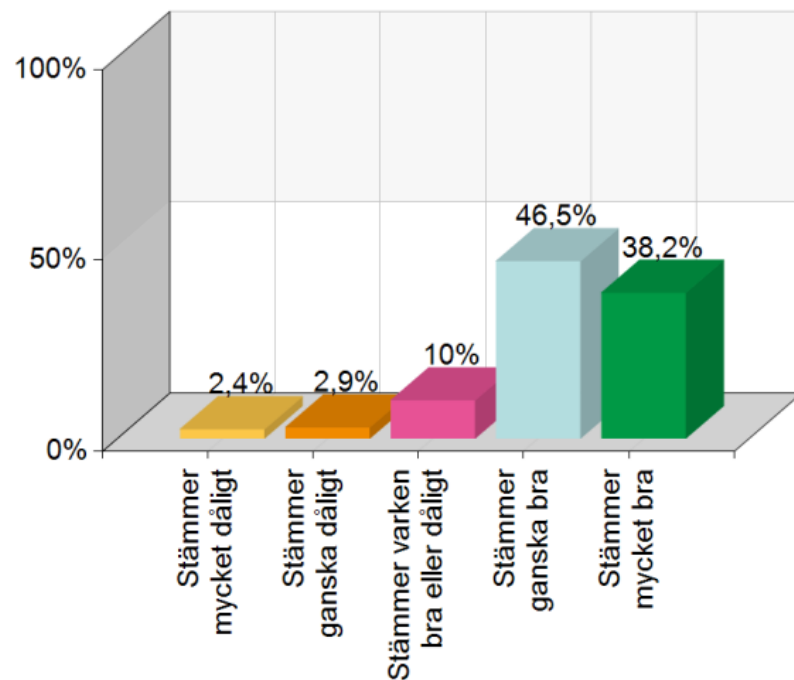
Mitt arbete känns meningsfullt



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	3	1,8
Stämmer ganska dåligt	2	1,2
Stämmer varken bra eller dåligt	10	5,9
Stämmer ganska bra	58	34,1
Stämmer mycket bra	97	57,1
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	4,44
Median	5

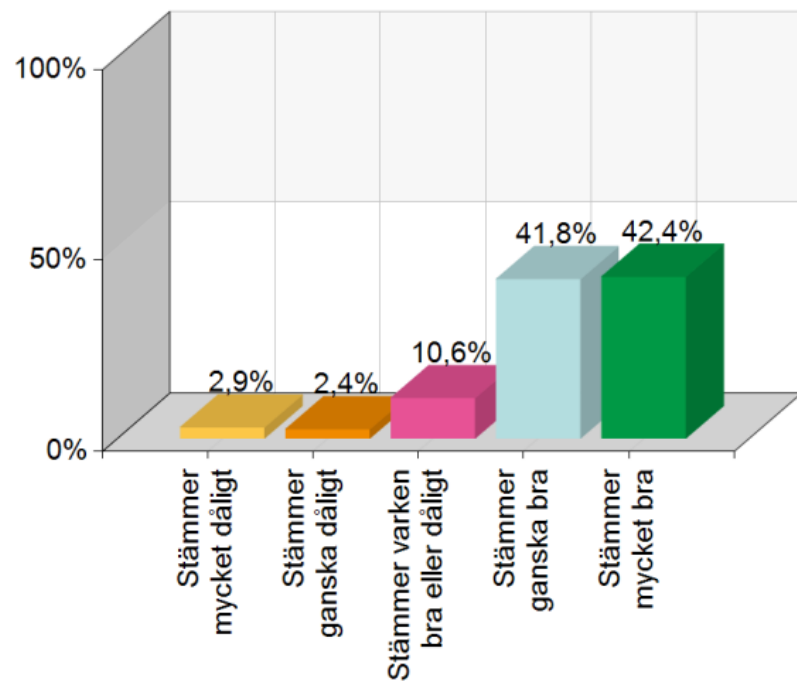
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	4	2,4
Stämmer ganska dåligt	5	2,9
Stämmer varken bra eller dåligt	17	10
Stämmer ganska bra	79	46,5
Stämmer mycket bra	65	38,2
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	4,15
Median	4

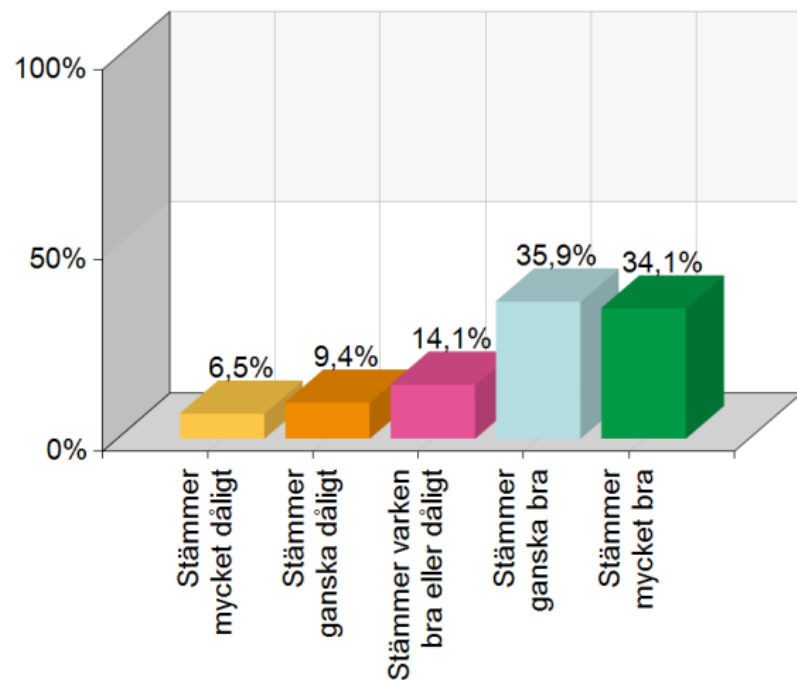
Jag ser fram emot att gå till arbetet



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	5	2,9
Stämmer ganska dåligt	4	2,4
Stämmer varken bra eller dåligt	18	10,6
Stämmer ganska bra	71	41,8
Stämmer mycket bra	72	42,4
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	4,18
Median	4

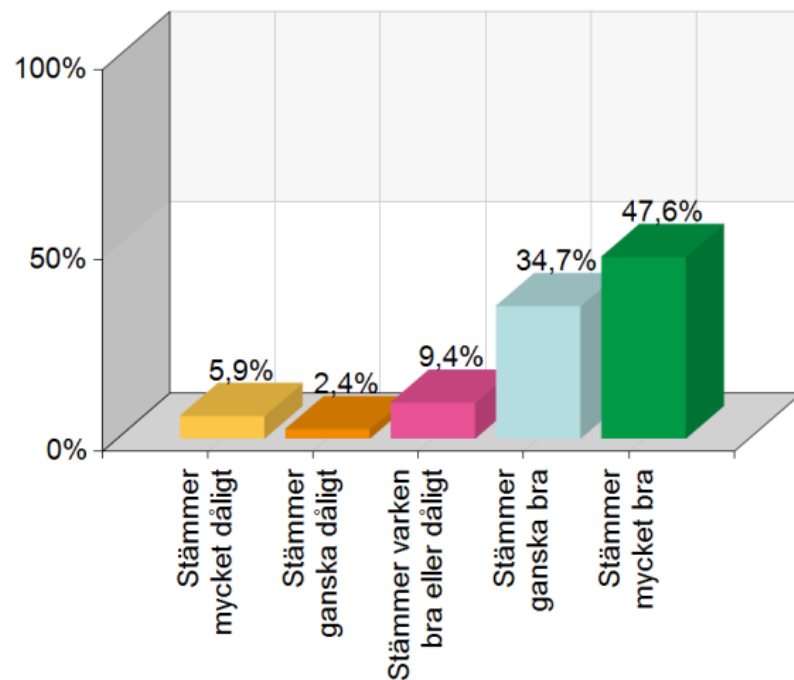
Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	11	6,5
Stämmer ganska dåligt	16	9,4
Stämmer varken bra eller dåligt	24	14,1
Stämmer ganska bra	61	35,9
Stämmer mycket bra	58	34,1
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	3,82
Median	4

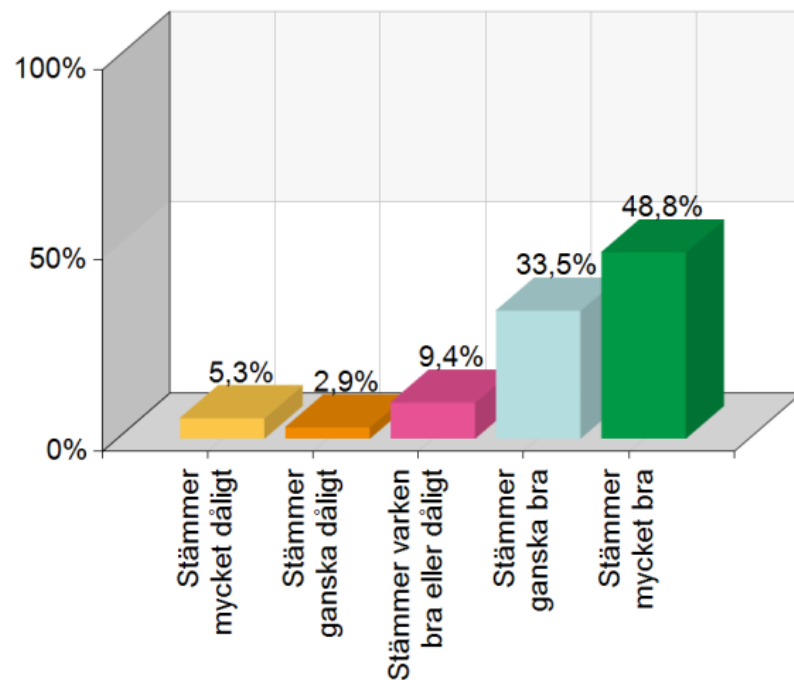
Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	10	5,9
Stämmer ganska dåligt	4	2,4
Stämmer varken bra eller dåligt	16	9,4
Stämmer ganska bra	59	34,7
Stämmer mycket bra	81	47,6
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	4,16
Median	4

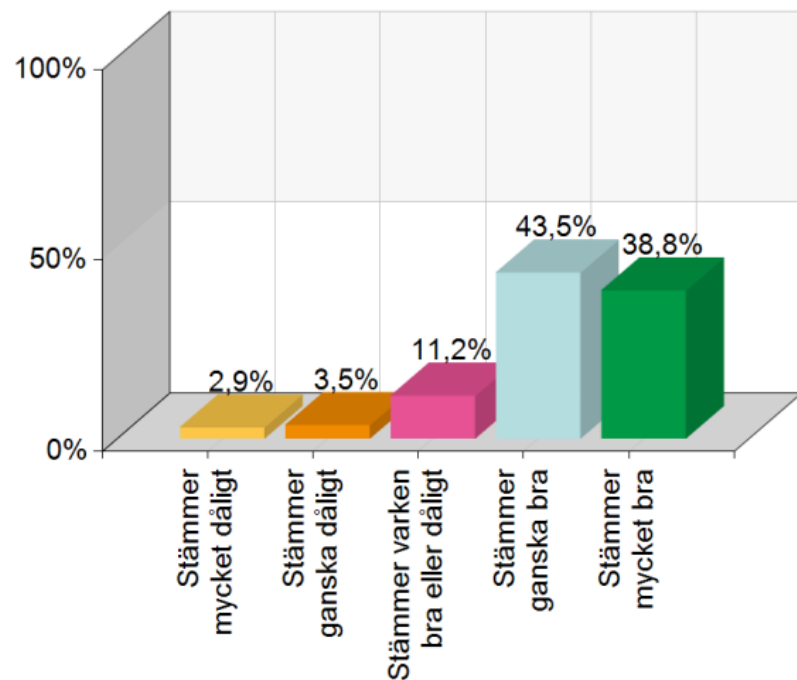
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	9	5,3
Stämmer ganska dåligt	5	2,9
Stämmer varken bra eller dåligt	16	9,4
Stämmer ganska bra	57	33,5
Stämmer mycket bra	83	48,8
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	4,18
Median	4

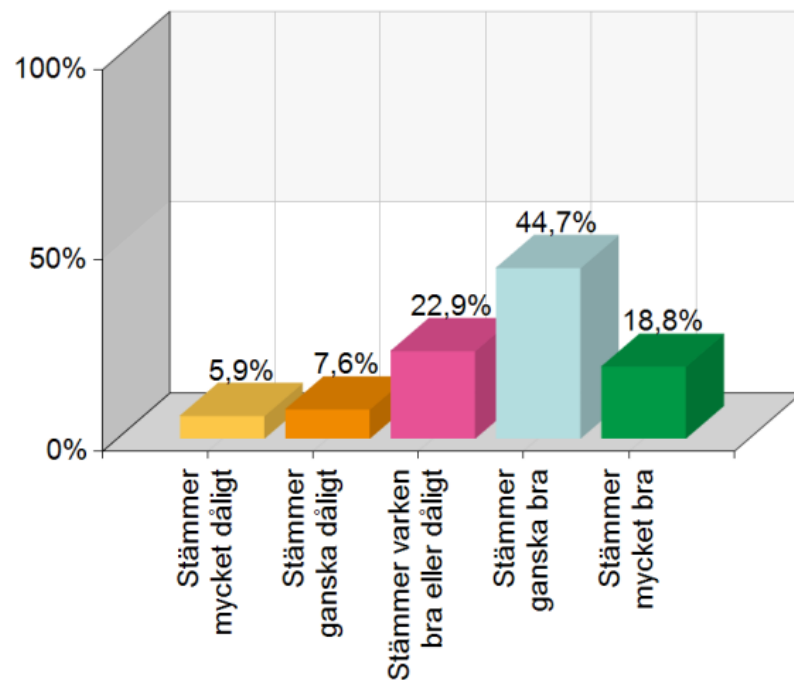
Jag är insatt i min arbetsplats mål



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	5	2,9
Stämmer ganska dåligt	6	3,5
Stämmer varken bra eller dåligt	19	11,2
Stämmer ganska bra	74	43,5
Stämmer mycket bra	66	38,8
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	4,12
Median	4

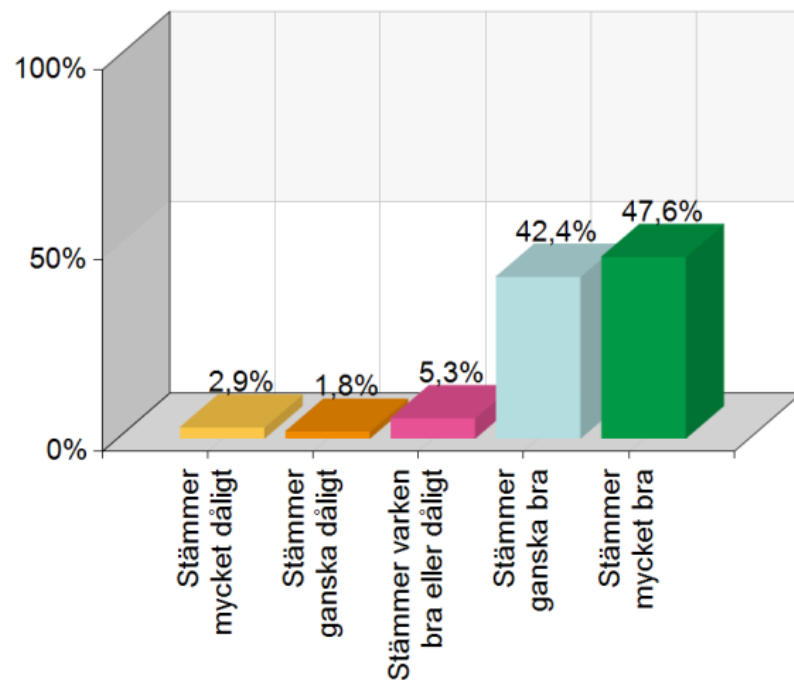
Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	10	5,9
Stämmer ganska dåligt	13	7,6
Stämmer varken bra eller dåligt	39	22,9
Stämmer ganska bra	76	44,7
Stämmer mycket bra	32	18,8
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	3,63
Median	4

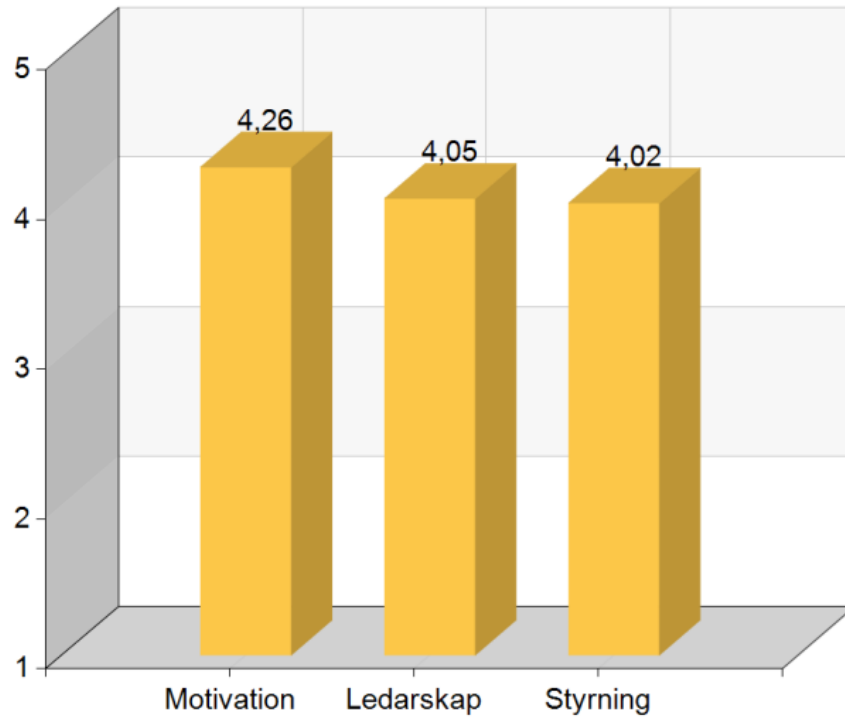
Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	5	2,9
Stämmer ganska dåligt	3	1,8
Stämmer varken bra eller dåligt	9	5,3
Stämmer ganska bra	72	42,4
Stämmer mycket bra	81	47,6
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	4,3
Median	4

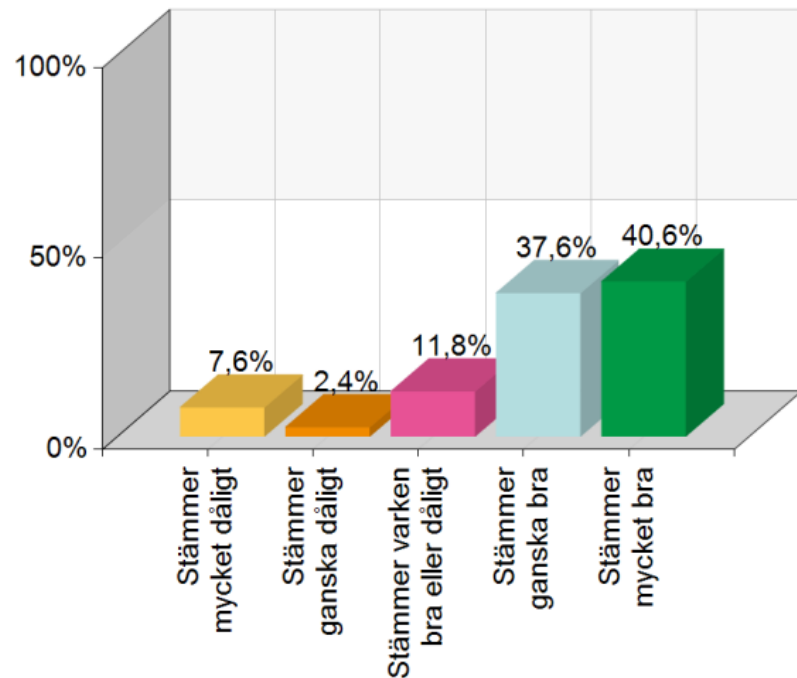
HME: Sammanfattning av medelvärde per område



På kommande sidor presenteras frågor som berör våra gemensamma värderingar, utveckling och ambassadörskap.

På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar:

Engagemang

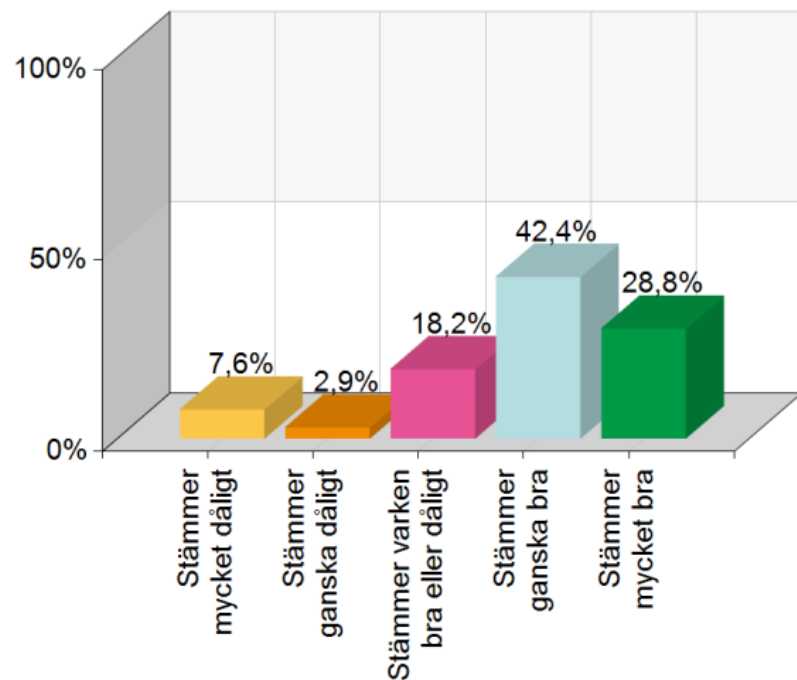


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	13	7,6
Stämmer ganska dåligt	4	2,4
Stämmer varken bra eller dåligt	20	11,8
Stämmer ganska bra	64	37,6
Stämmer mycket bra	69	40,6
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	4,01
Median	4

På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar:

Nyskapande

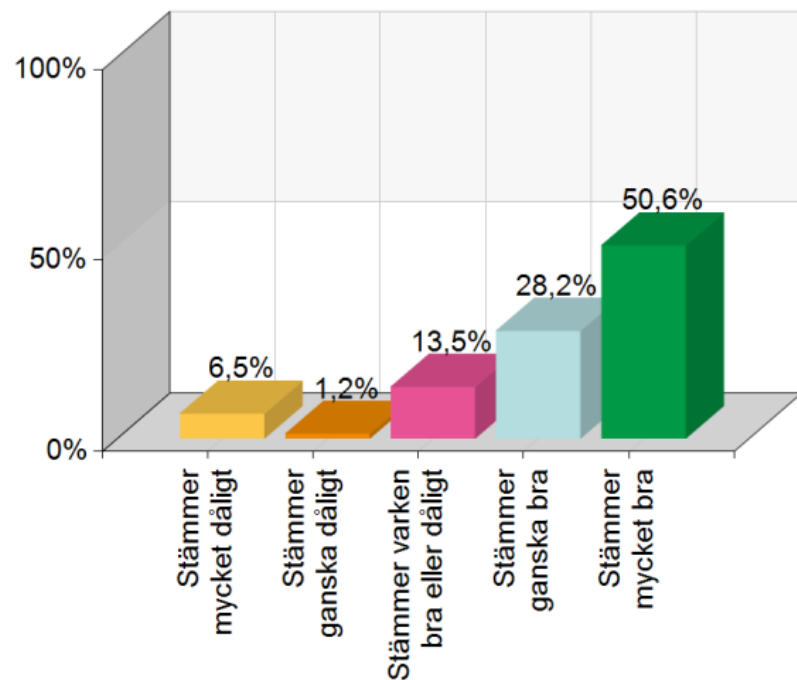


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	13	7,6
Stämmer ganska dåligt	5	2,9
Stämmer varken bra eller dåligt	31	18,2
Stämmer ganska bra	72	42,4
Stämmer mycket bra	49	28,8
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	3,82
Median	4

På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar:

Allas lika värde

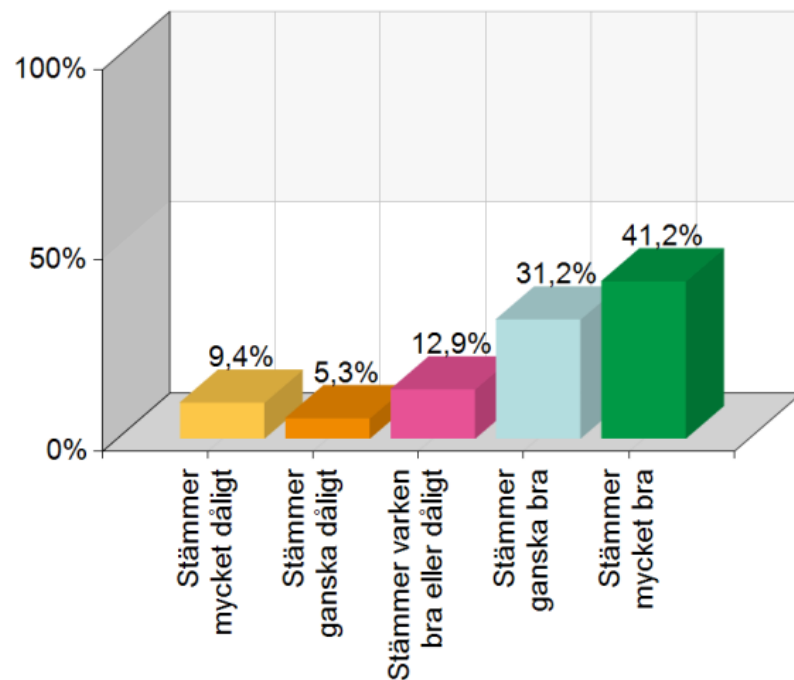


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	11	6,5
Stämmer ganska dåligt	2	1,2
Stämmer varken bra eller dåligt	23	13,5
Stämmer ganska bra	48	28,2
Stämmer mycket bra	86	50,6
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	4,15
Median	5

Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar:

Engagemang

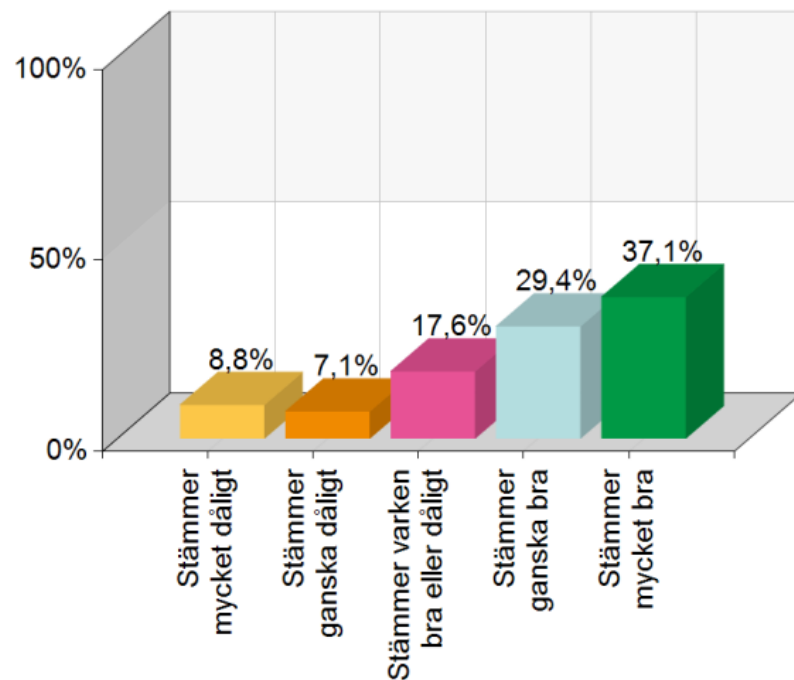


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	16	9,4
Stämmer ganska dåligt	9	5,3
Stämmer varken bra eller dåligt	22	12,9
Stämmer ganska bra	53	31,2
Stämmer mycket bra	70	41,2
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	3,89
Median	4

Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar:

Nyskapande

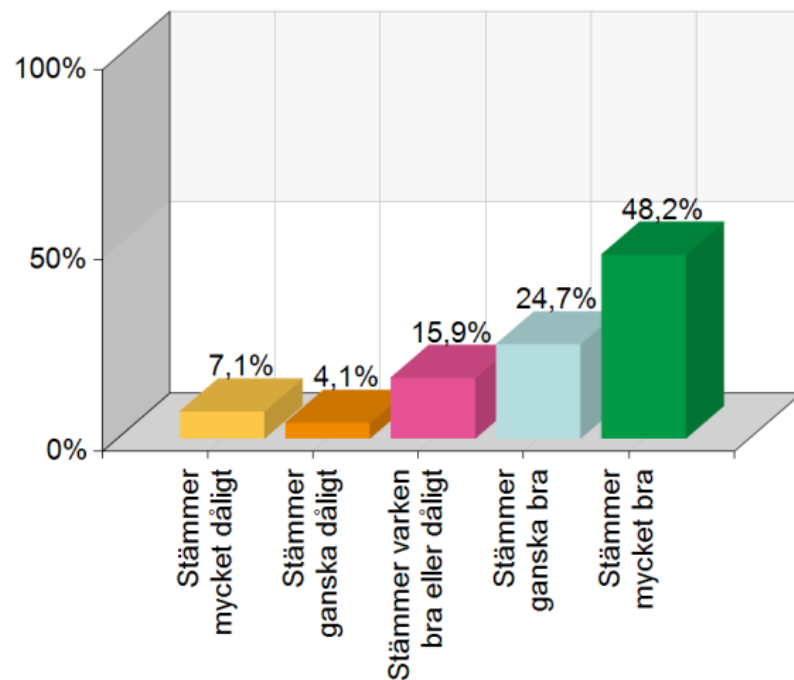


Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	15	8,8
Stämmer ganska dåligt	12	7,1
Stämmer varken bra eller dåligt	30	17,6
Stämmer ganska bra	50	29,4
Stämmer mycket bra	63	37,1
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	3,79
Median	4

Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar:

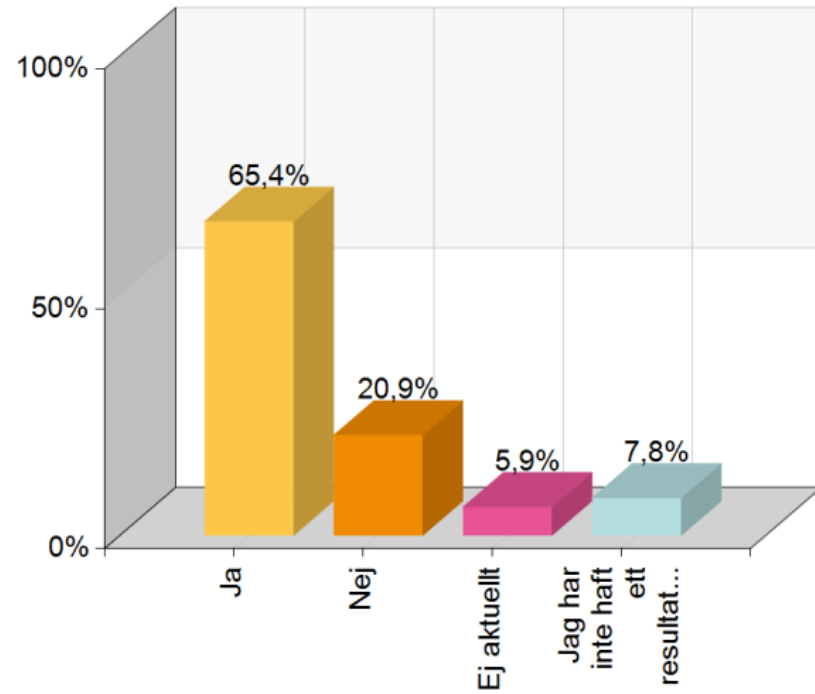
Allas lika värde



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	12	7,1
Stämmer ganska dåligt	7	4,1
Stämmer varken bra eller dåligt	27	15,9
Stämmer ganska bra	42	24,7
Stämmer mycket bra	82	48,2
Total	170	100

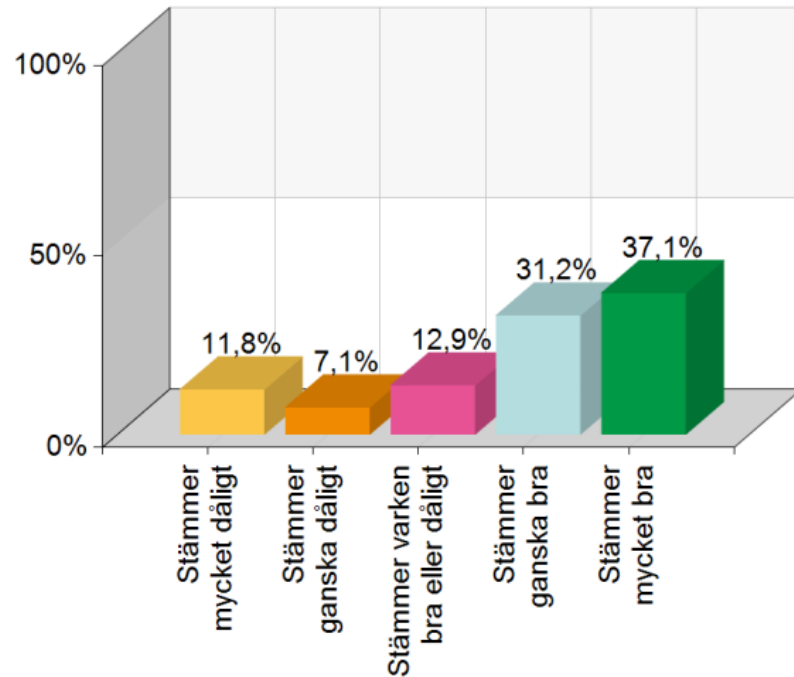
Statistik	
Medelvärde	4,03
Median	4

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



Namn	Antal	%
Ja	100	65,4
Nej	32	20,9
Ej aktuellt	9	5,9
Jag har inte haft ett resultat- och utvecklingssamtal	12	7,8
Total	153	100

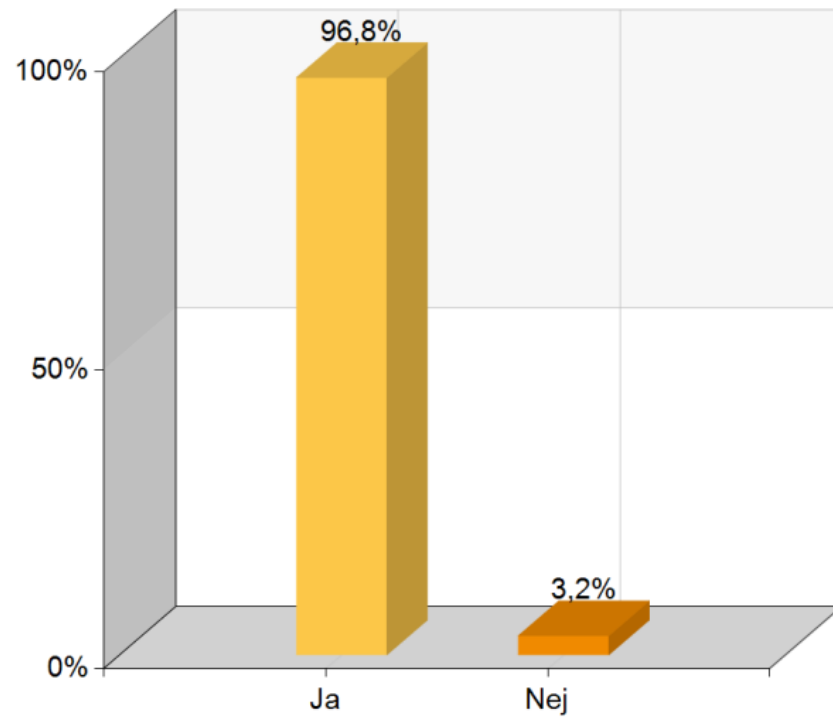
Jag är totalt sett nöjd med ledarskapet på min arbetsplats



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	20	11,8
Stämmer ganska dåligt	12	7,1
Stämmer varken bra eller dåligt	22	12,9
Stämmer ganska bra	53	31,2
Stämmer mycket bra	63	37,1
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	3,75
Median	4

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



Namn	Antal	%
Ja	150	96,8
Nej	5	3,2
Total	155	100

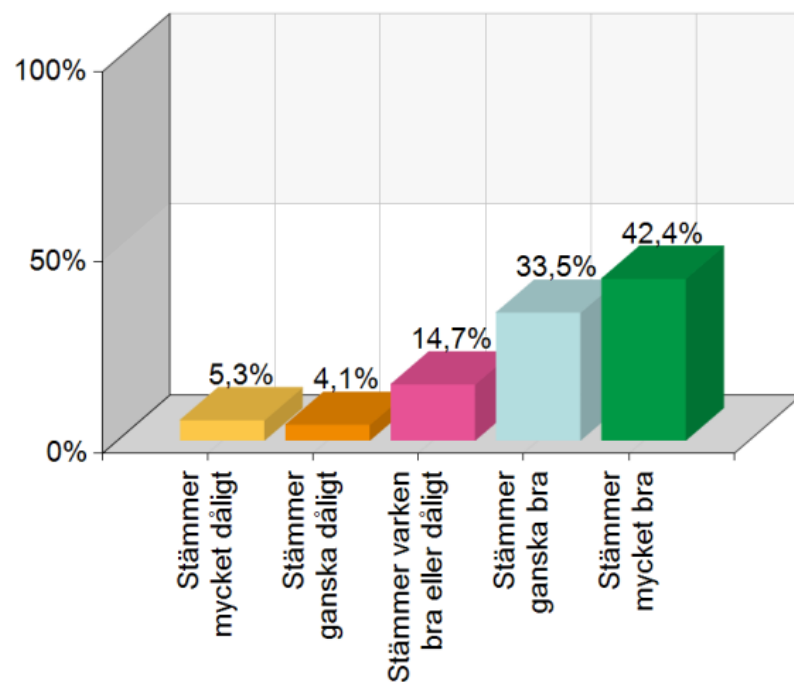
Har du en heltidstjänst eller har du blivit erbjuden en heltidstjänst i Eslövs kommun? Bortse ifrån om du i nuläget är delvis tjänstledig, föräldraledig eller sjukskriven.

Här har du möjlighet att kommentera ditt svar:

Jag vill inte ha en heltidstjänst.

Lärare

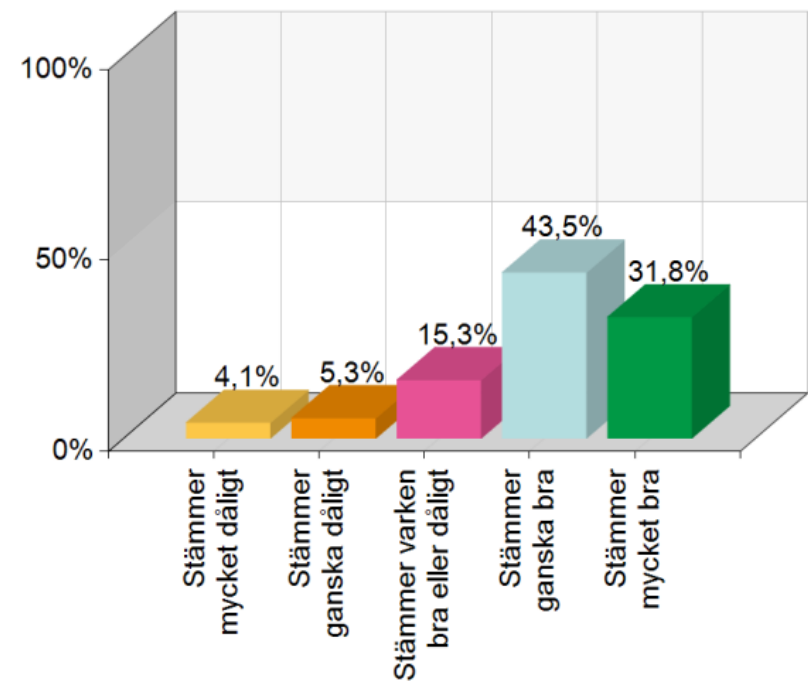
Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	9	5,3
Stämmer ganska dåligt	7	4,1
Stämmer varken bra eller dåligt	25	14,7
Stämmer ganska bra	57	33,5
Stämmer mycket bra	72	42,4
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	4,04
Median	4

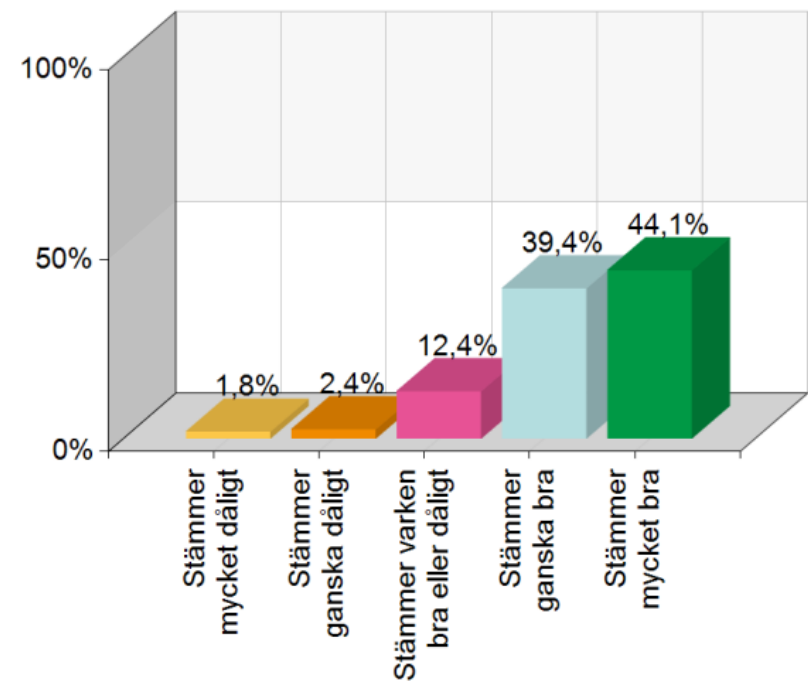
Jag upplever att stämningen är god på min arbetsplats



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	7	4,1
Stämmer ganska dåligt	9	5,3
Stämmer varken bra eller dåligt	26	15,3
Stämmer ganska bra	74	43,5
Stämmer mycket bra	54	31,8
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	3,94
Median	4

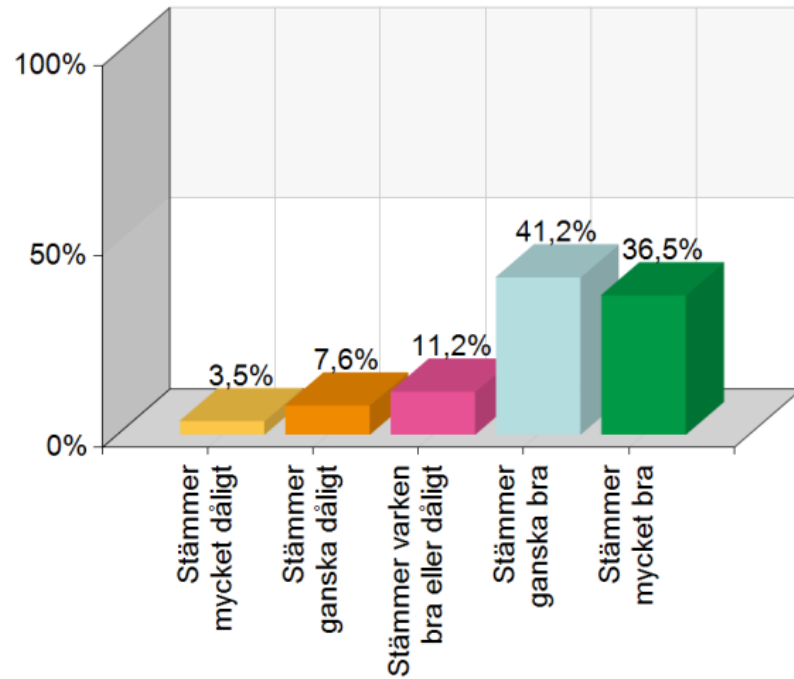
Jag har tillräckliga befogenheter i förhållande till mina arbetsuppgifter



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	3	1,8
Stämmer ganska dåligt	4	2,4
Stämmer varken bra eller dåligt	21	12,4
Stämmer ganska bra	67	39,4
Stämmer mycket bra	75	44,1
Total	170	100

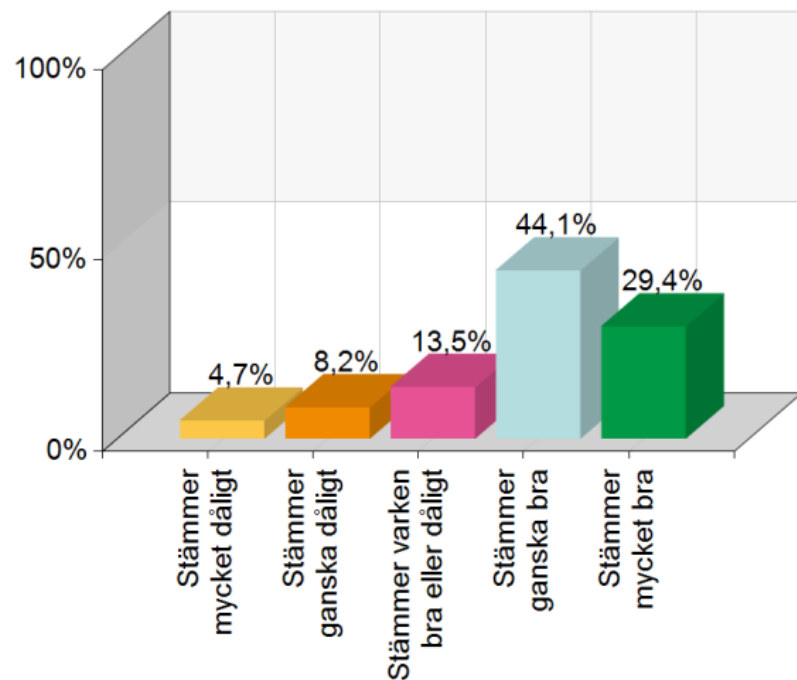
Statistik	
Medelvärde	4,22
Median	4

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



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	6	3,5
Stämmer ganska dåligt	13	7,6
Stämmer varken bra eller dåligt	19	11,2
Stämmer ganska bra	70	41,2
Stämmer mycket bra	62	36,5
Total	170	100

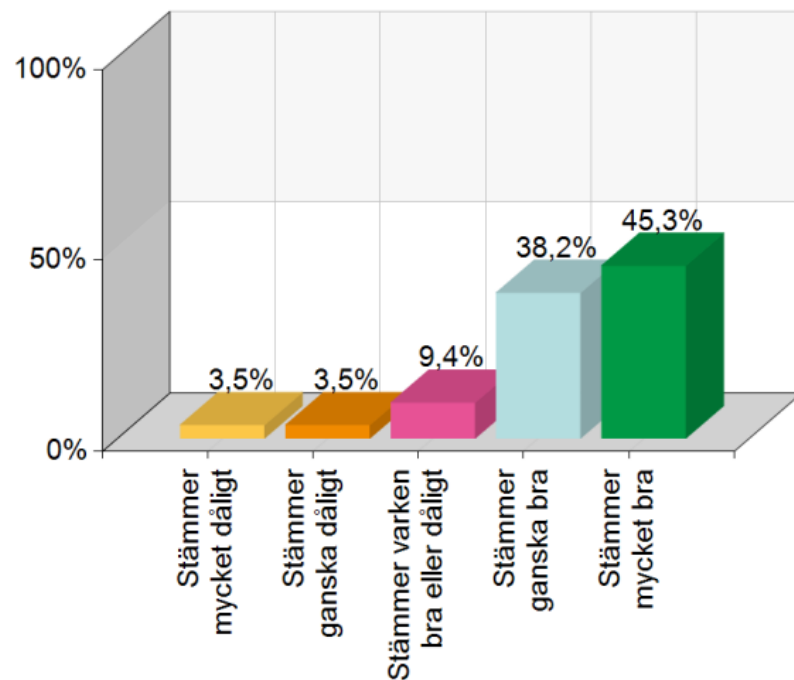
Min arbetsbelastning är mestadels rimlig



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	8	4,7
Stämmer ganska dåligt	14	8,2
Stämmer varken bra eller dåligt	23	13,5
Stämmer ganska bra	75	44,1
Stämmer mycket bra	50	29,4
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	3,85
Median	4

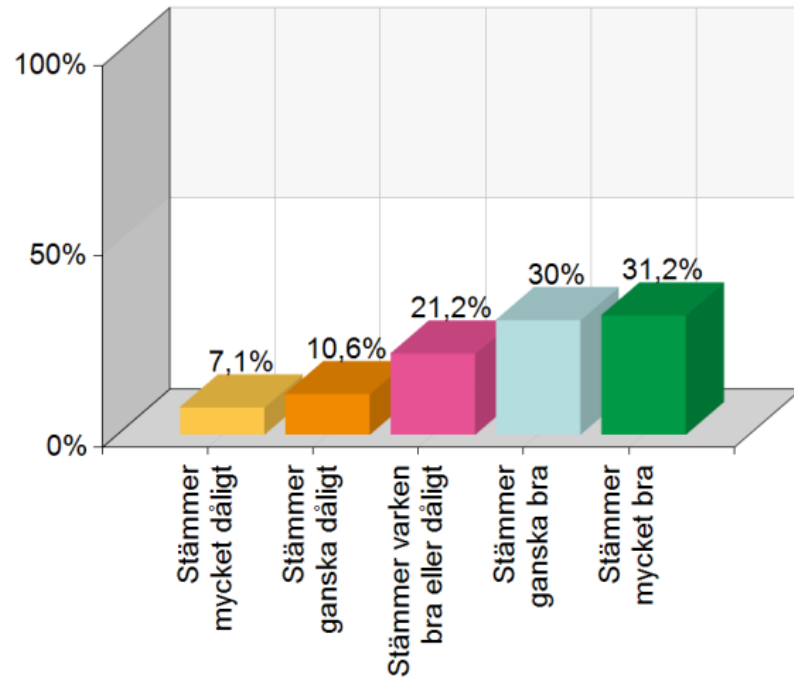
Jag har möjlighet att påverka planering och utförande av arbetet



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	6	3,5
Stämmer ganska dåligt	6	3,5
Stämmer varken bra eller dåligt	16	9,4
Stämmer ganska bra	65	38,2
Stämmer mycket bra	77	45,3
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	4,18
Median	4

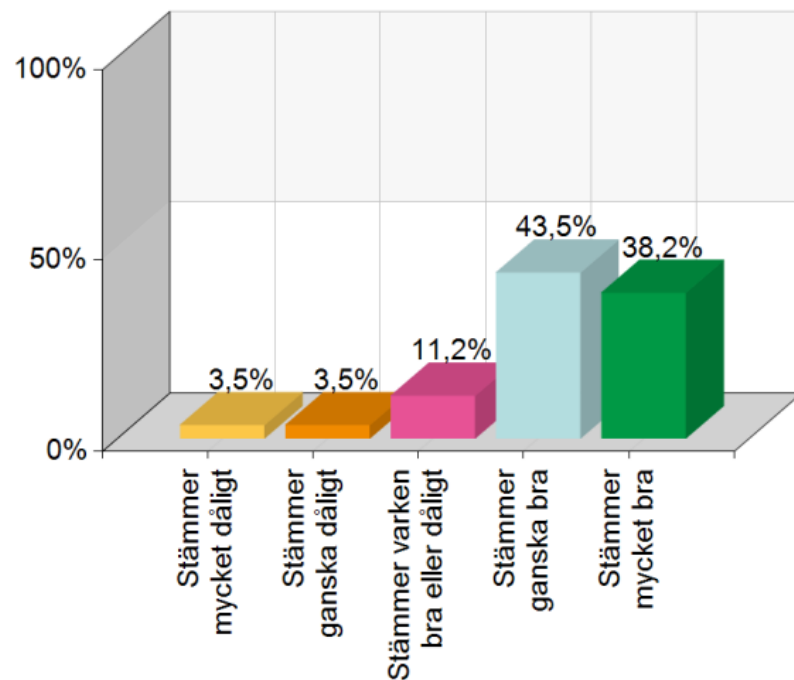
Jag har möjlighet att få hjälp av min närmaste chef med att prioritera arbetsuppgifter



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	12	7,1
Stämmer ganska dåligt	18	10,6
Stämmer varken bra eller dåligt	36	21,2
Stämmer ganska bra	51	30
Stämmer mycket bra	53	31,2
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	3,68
Median	4

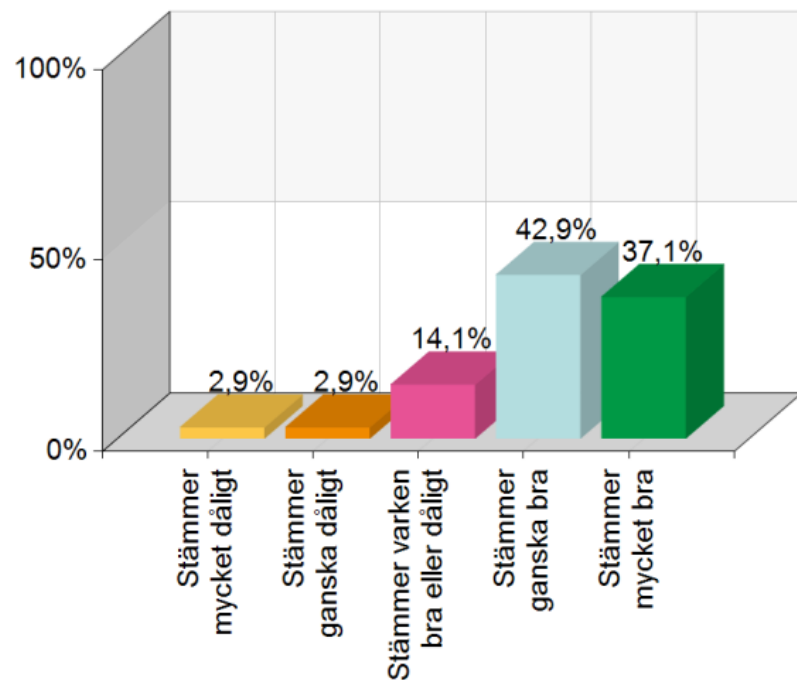
Jag är nöjd med min fysiska arbetsmiljö



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	6	3,5
Stämmer ganska dåligt	6	3,5
Stämmer varken bra eller dåligt	19	11,2
Stämmer ganska bra	74	43,5
Stämmer mycket bra	65	38,2
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	4,09
Median	4

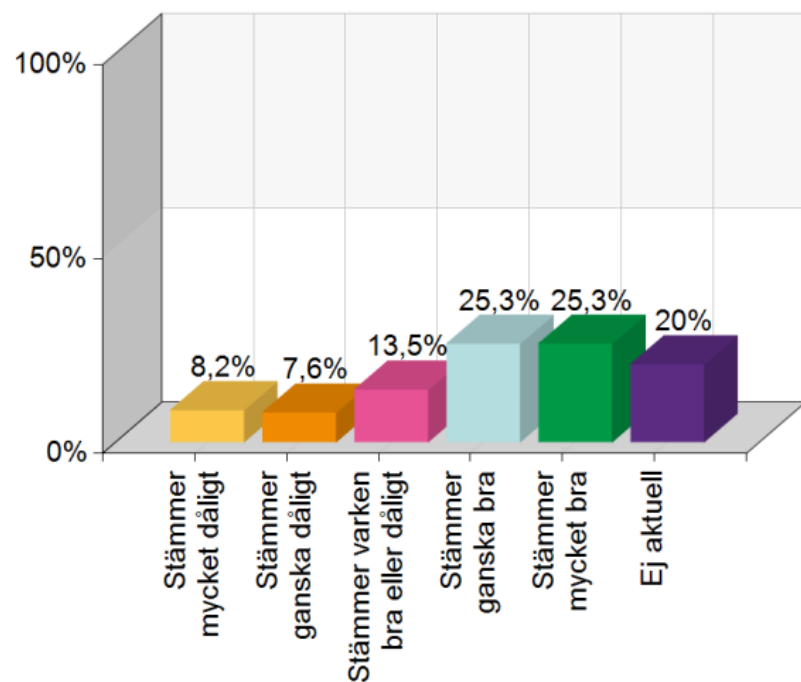
Jag är totalt sett nöjd med min arbetssituation



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	5	2,9
Stämmer ganska dåligt	5	2,9
Stämmer varken bra eller dåligt	24	14,1
Stämmer ganska bra	73	42,9
Stämmer mycket bra	63	37,1
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	4,08
Median	4

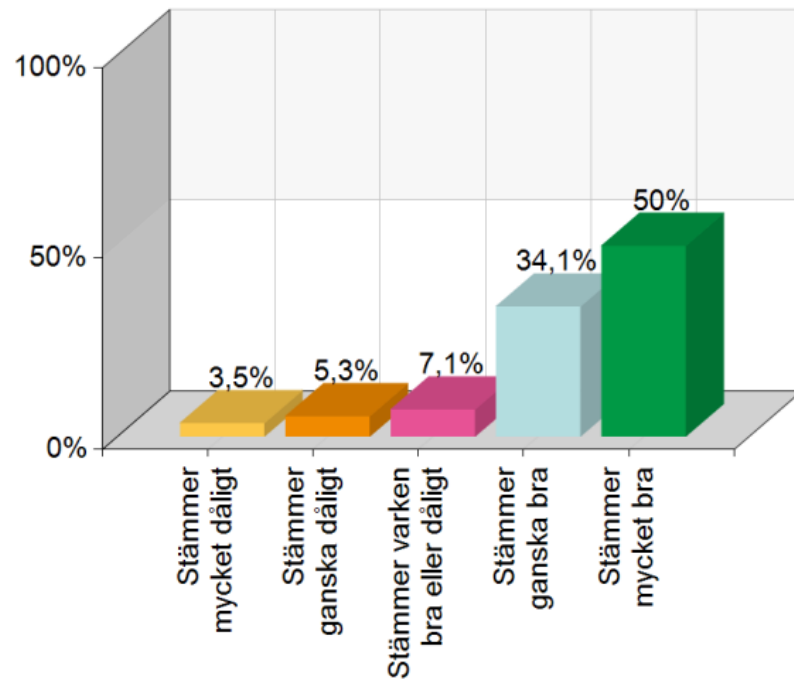
Min närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	14	8,2
Stämmer ganska dåligt	13	7,6
Stämmer varken bra eller dåligt	23	13,5
Stämmer ganska bra	43	25,3
Stämmer mycket bra	43	25,3
Ej aktuell	34	20
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	3,65
Median	4

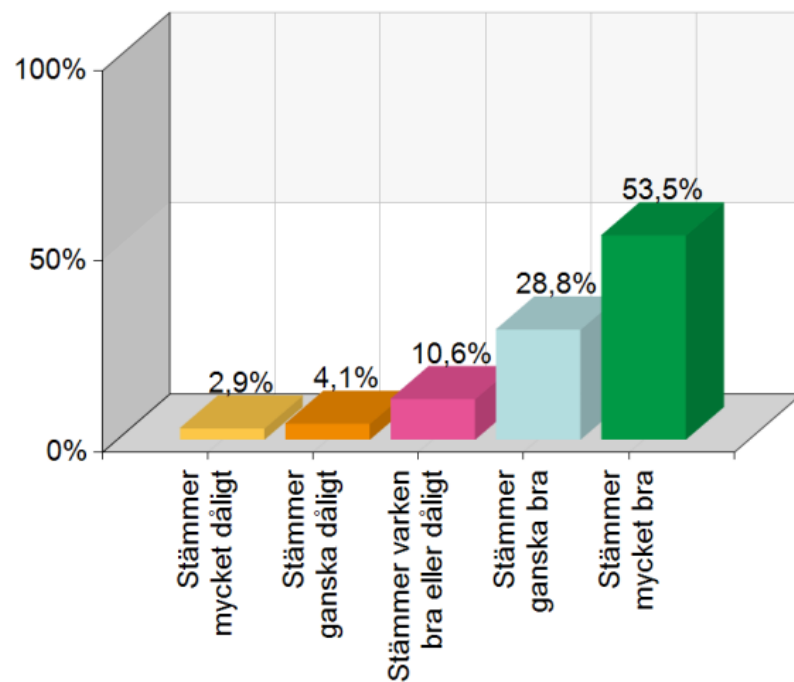
Min arbetsplats är fri från kränkande/nedsättande jargong, bilder, skämt etc om tex kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsvariation, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och ålder.



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	6	3,5
Stämmer ganska dåligt	9	5,3
Stämmer varken bra eller dåligt	12	7,1
Stämmer ganska bra	58	34,1
Stämmer mycket bra	85	50
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	4,22
Median	4,5

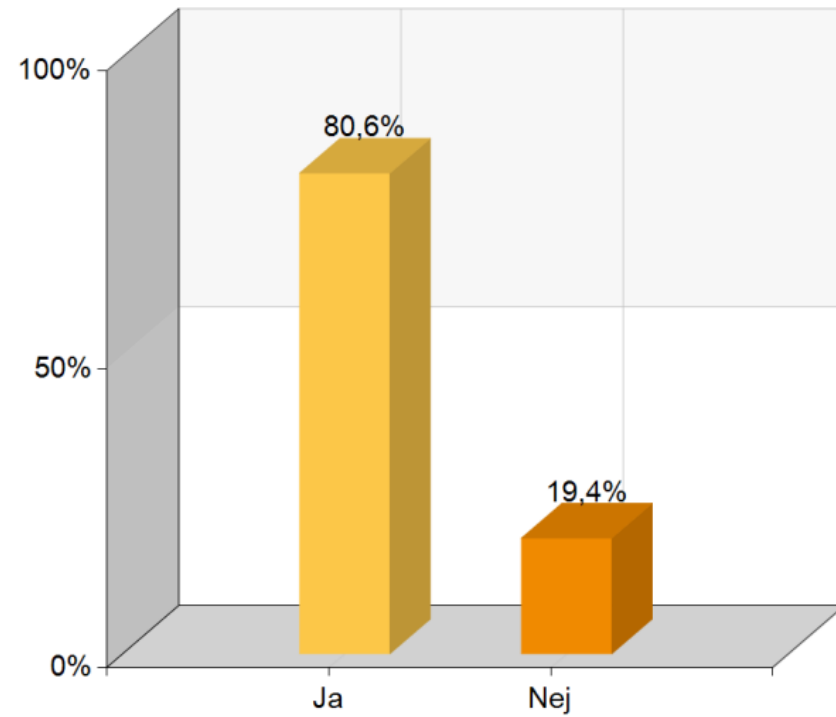
På min arbetsplats behandlas alla lika oavsett: kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsvariation, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och ålder.



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	5	2,9
Stämmer ganska dåligt	7	4,1
Stämmer varken bra eller dåligt	18	10,6
Stämmer ganska bra	49	28,8
Stämmer mycket bra	91	53,5
Total	170	100

Statistik	
Medelvärde	4,26
Median	5

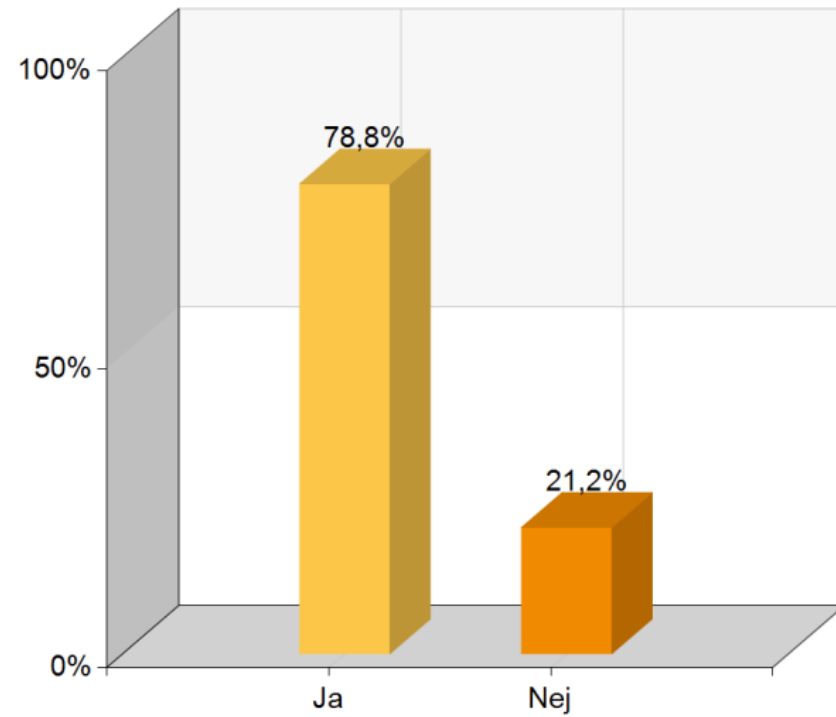
Om du hade blivit utsatt för kränkande särbehandling/diskriminering/repressalier hade du anmält det?



Namn	Antal	%
Ja	137	80,6
Nej	33	19,4
Total	170	100

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

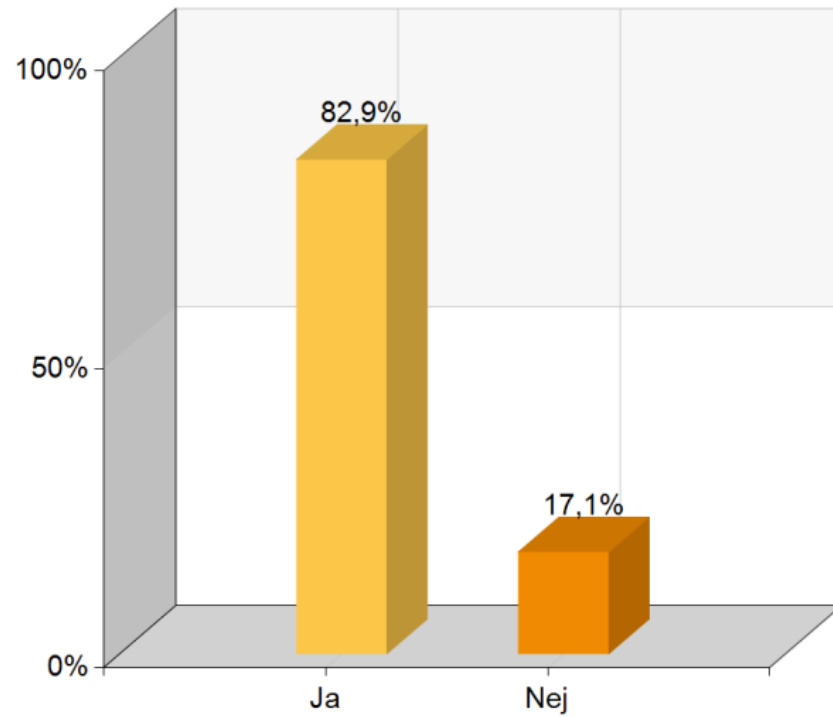
Repressalier



Namn	Antal	%
Ja	134	78,8
Nej	36	21,2
Total	170	100

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

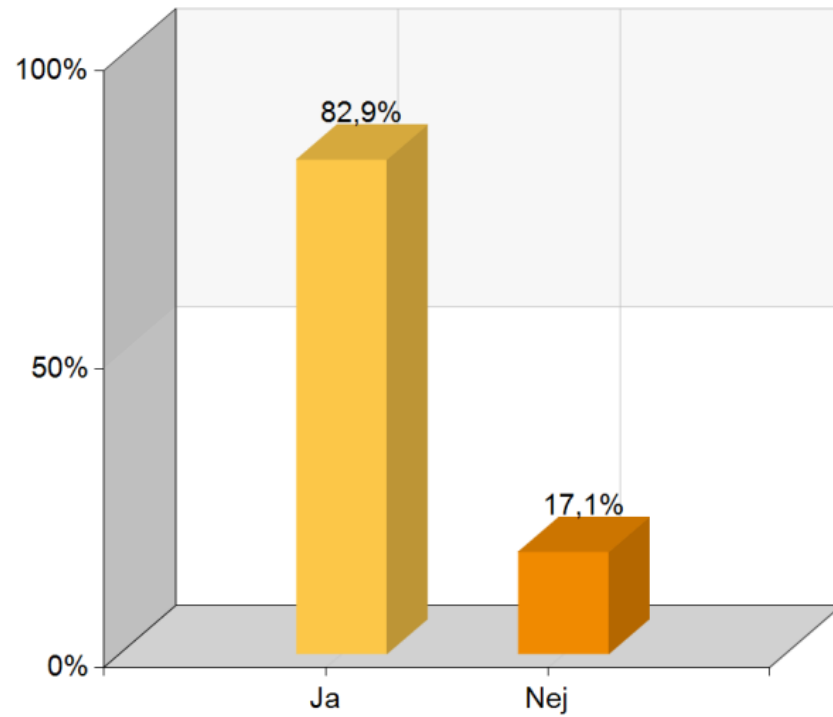
Kränkande särbehandling



Namn	Antal	%
Ja	141	82,9
Nej	29	17,1
Total	170	100

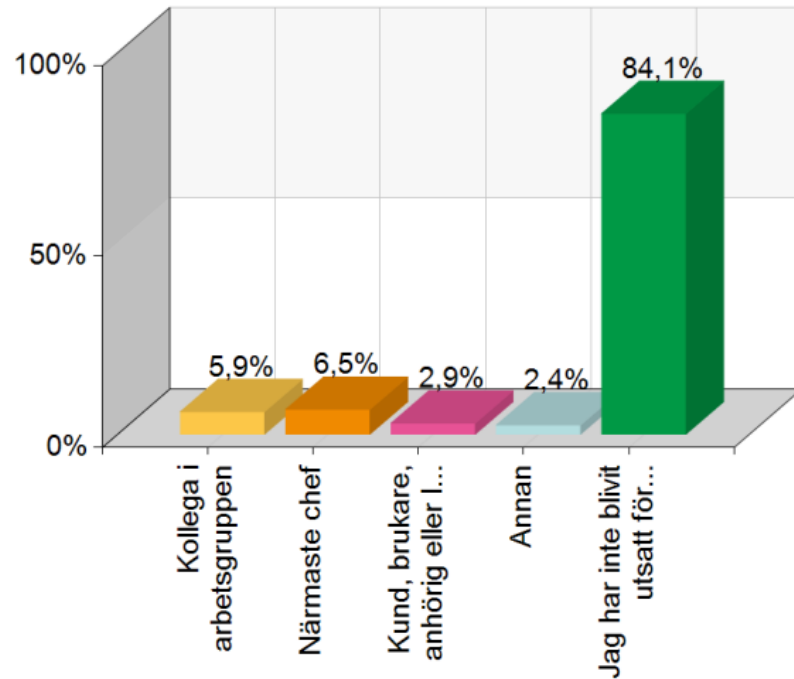
Vet du hur du ska gå tillväga om du blir utsatt för:

Diskriminering



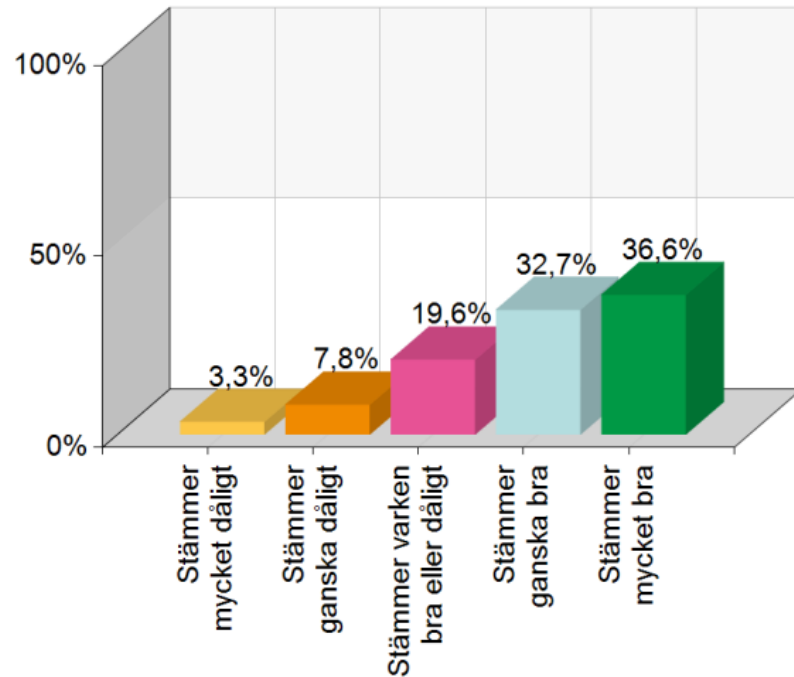
Namn	Antal	%
Ja	141	82,9
Nej	29	17,1
Total	170	100

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



Namn	Antal	%
Kollega i arbetsgruppen	10	5,9
Närmaste chef	11	6,5
Kund, brukare, anhörig eller liknade	5	2,9
Annan	4	2,4
Jag har inte blivit utsatt för diskriminering eller trakasserier	143	84,1
Total	173	101,8

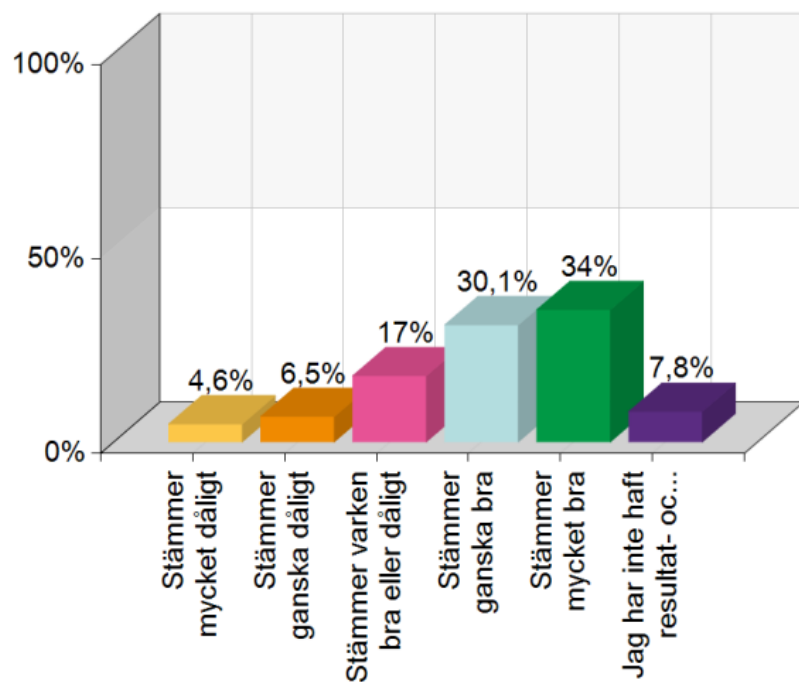
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att utveckla min kompetens



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	5	3,3
Stämmer ganska dåligt	12	7,8
Stämmer varken bra eller dåligt	30	19,6
Stämmer ganska bra	50	32,7
Stämmer mycket bra	56	36,6
Total	153	100

Statistik	
Medelvärde	3,92
Median	4

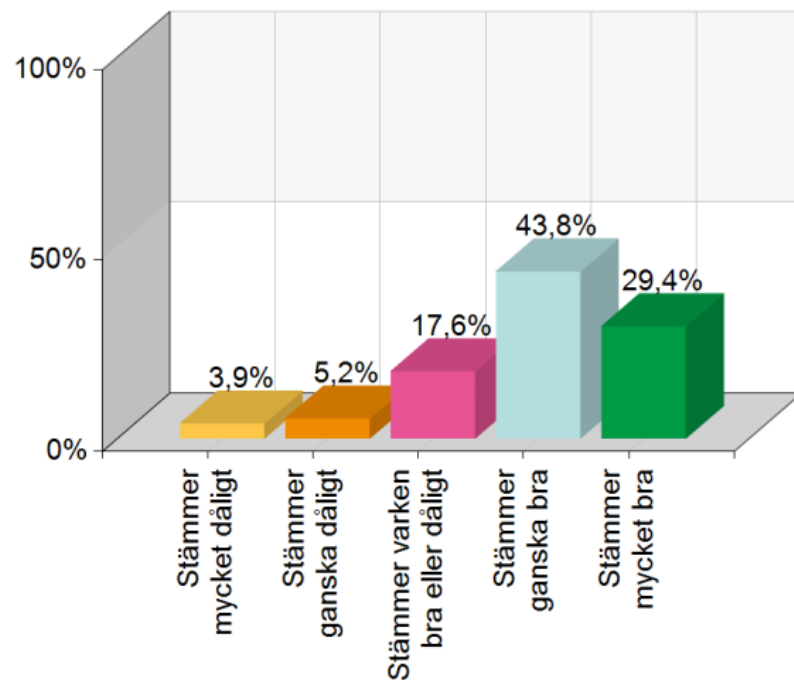
Jag är totalt sett nöjd med resultat- och utvecklingssamtalet



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	7	4,6
Stämmer ganska dåligt	10	6,5
Stämmer varken bra eller dåligt	26	17
Stämmer ganska bra	46	30,1
Stämmer mycket bra	52	34
Jag har inte haft resultat- och utvecklingssamtal	12	7,8
Total	153	100

Statistik	
Medelvärde	3,89
Median	4

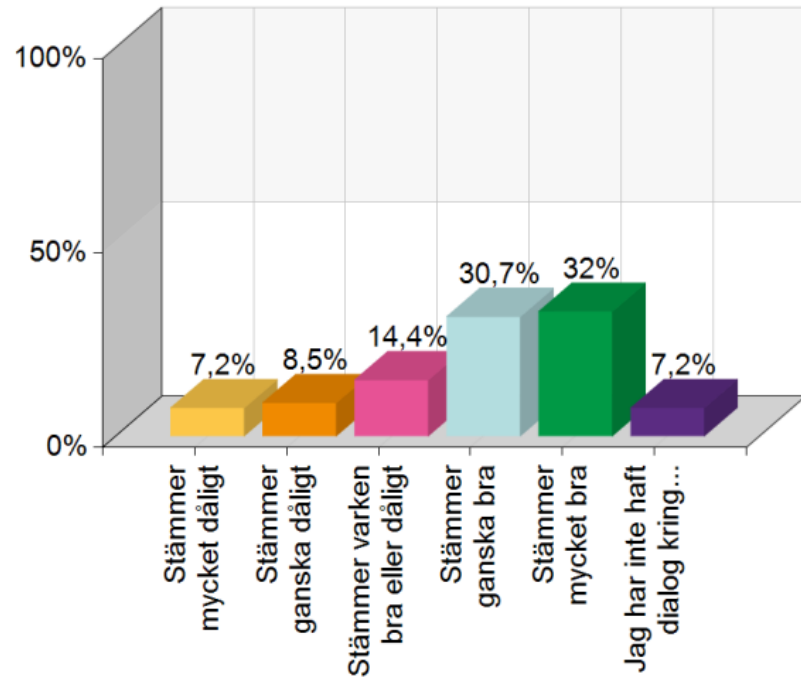
Jag är totalt sett nöjd med min utveckling



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	6	3,9
Stämmer ganska dåligt	8	5,2
Stämmer varken bra eller dåligt	27	17,6
Stämmer ganska bra	67	43,8
Stämmer mycket bra	45	29,4
Total	153	100

Statistik	
Medelvärde	3,9
Median	4

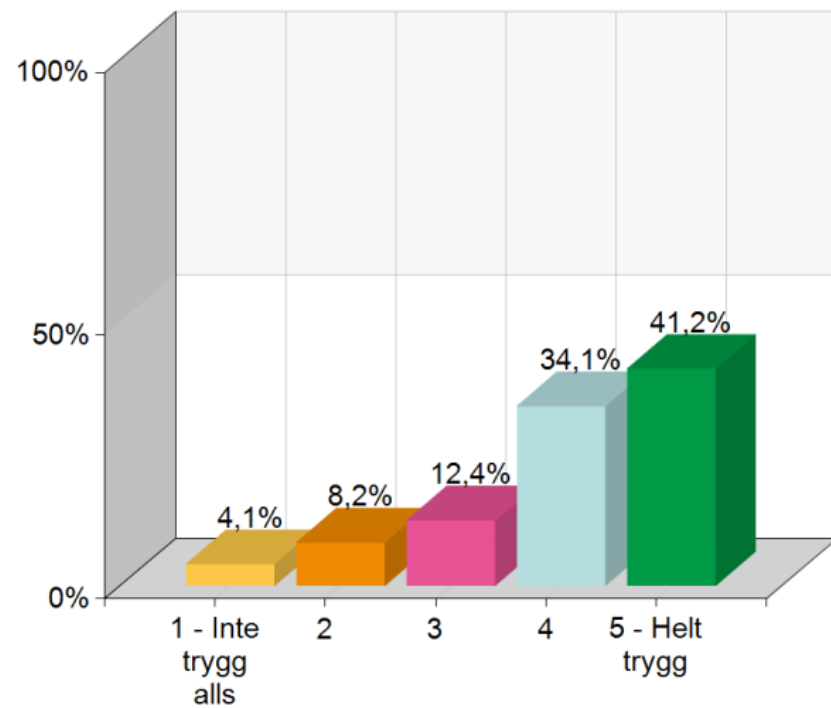
Min närmaste chef för dialog med mig på ett förståeligt sätt om de kriterier som ligger till grund för min lön



Namn	Antal	%
Stämmer mycket dåligt	11	7,2
Stämmer ganska dåligt	13	8,5
Stämmer varken bra eller dåligt	22	14,4
Stämmer ganska bra	47	30,7
Stämmer mycket bra	49	32
Jag har inte haft dialog kring lönekriterier	11	7,2
Total	153	100

Statistik	
Medelvärde	3,77
Median	4

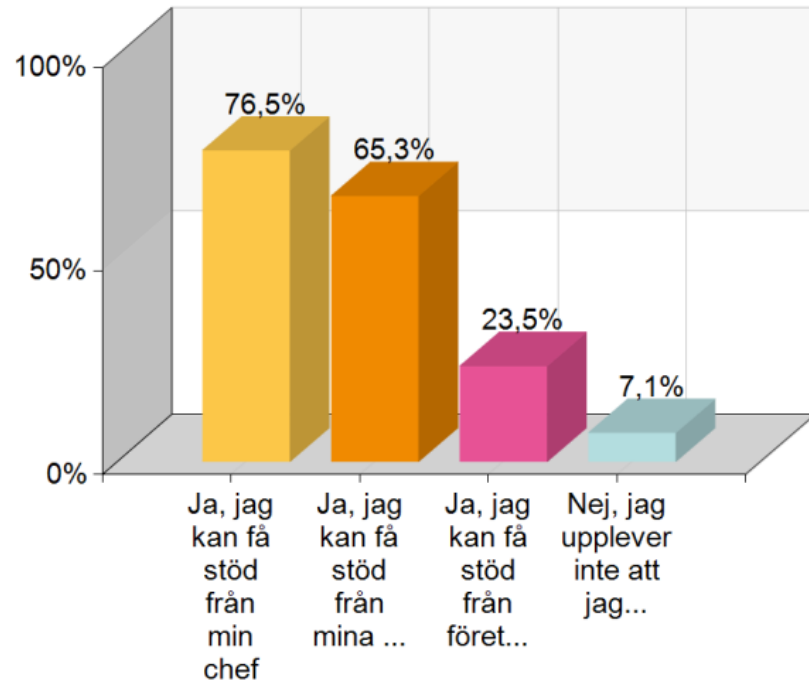
Hur trygg är du med de åtgärder din arbetsgivare har vidtagit för att minska risken för smittspridning på din arbetsplats?



Namn	Antal	%
1 - Inte trygg alls	7	4,1
2	14	8,2
3	21	12,4
4	58	34,1
5 - Helt trygg	70	41,2
Total	170	100

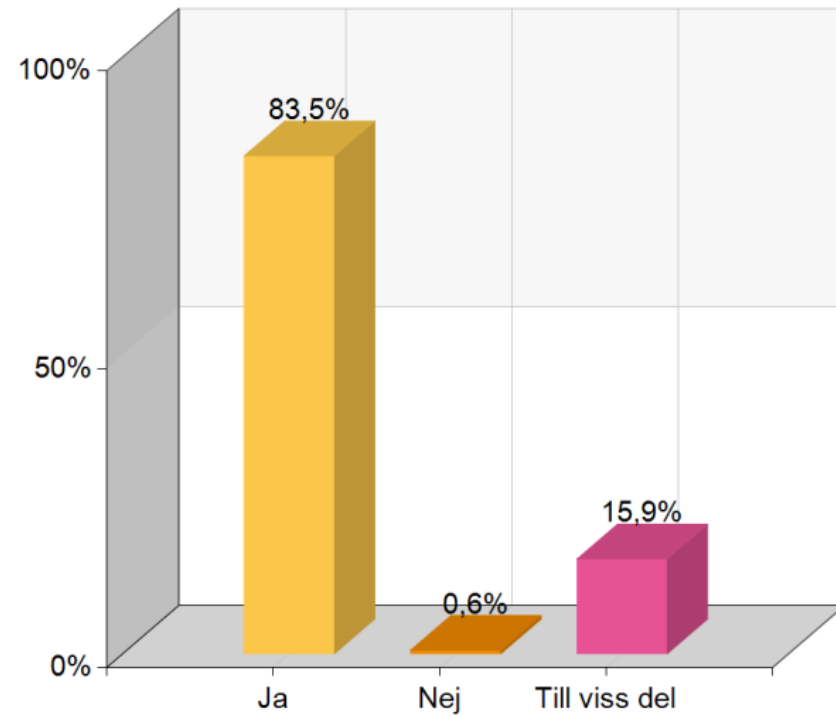
Statistik	
Medelvärde	4
Median	4

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



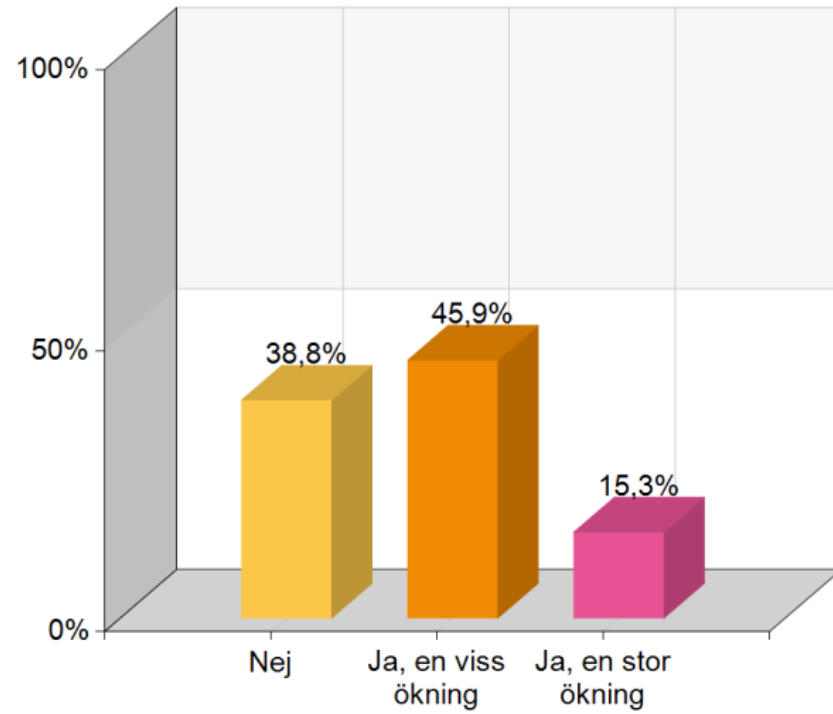
Namn	Antal	%
Ja, jag kan få stöd från min chef	130	76,5
Ja, jag kan få stöd från mina kollegor	111	65,3
Ja, jag kan få stöd från företagshälsovården	40	23,5
Nej, jag upplever inte att jag kan få stöd på min arbetsplats	12	7,1
Total	293	172,4

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



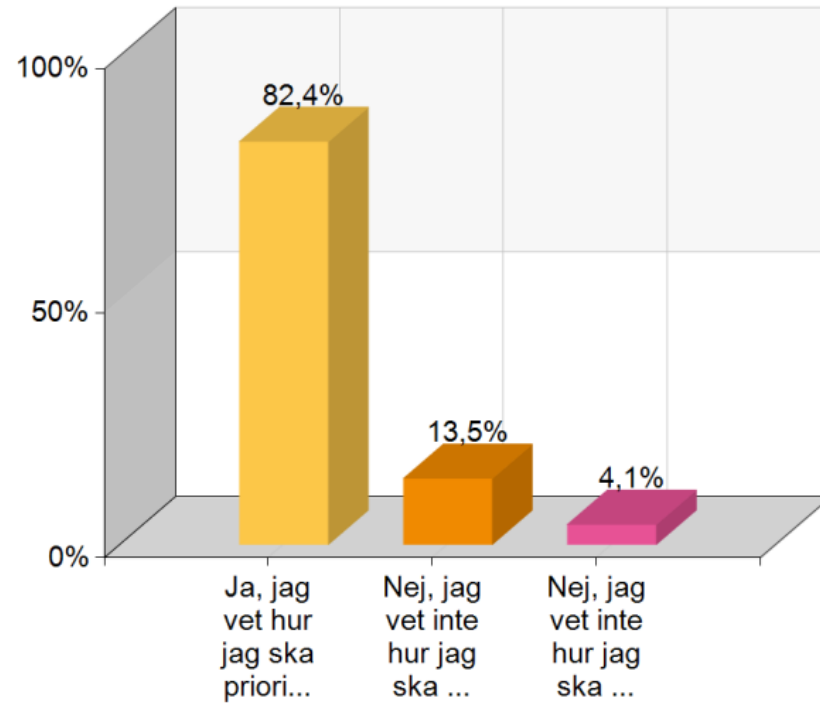
Namn	Antal	%
Ja	142	83,5
Nej	1	0,6
Till viss del	27	15,9
Total	170	100

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



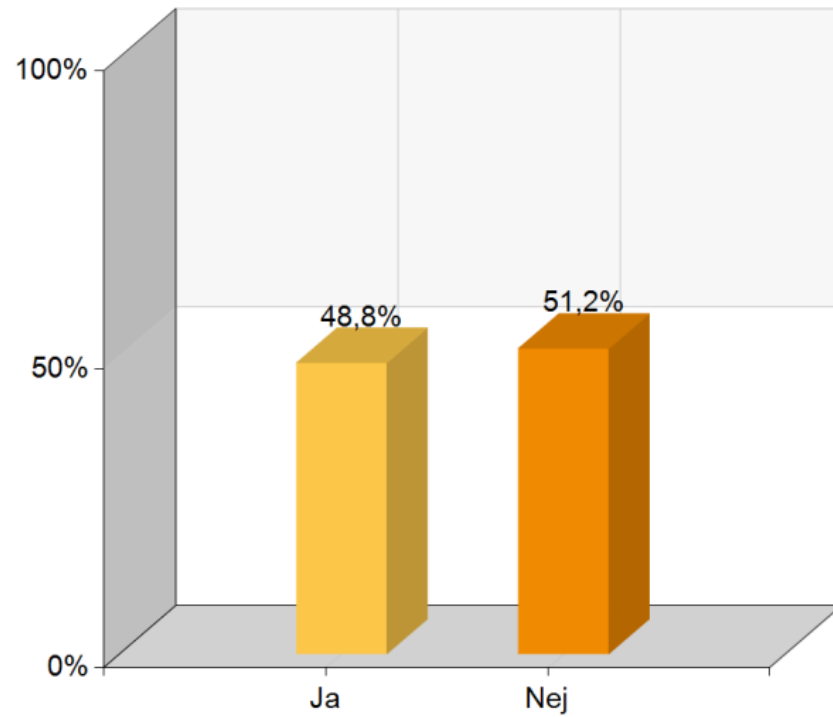
Namn	Antal	%
Nej	66	38,8
Ja, en viss ökning	78	45,9
Ja, en stor ökning	26	15,3
Total	170	100

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



Namn	Antal	%
Ja, jag vet hur jag ska prioritera	140	82,4
Nej, jag vet inte hur jag ska prioritera men jag vet vart jag kan vända mig för att få hjälp	23	13,5
Nej, jag vet inte hur jag ska prioritera och jag vet inte vart jag kan vända mig för att få hjälp	7	4,1
Total	170	100

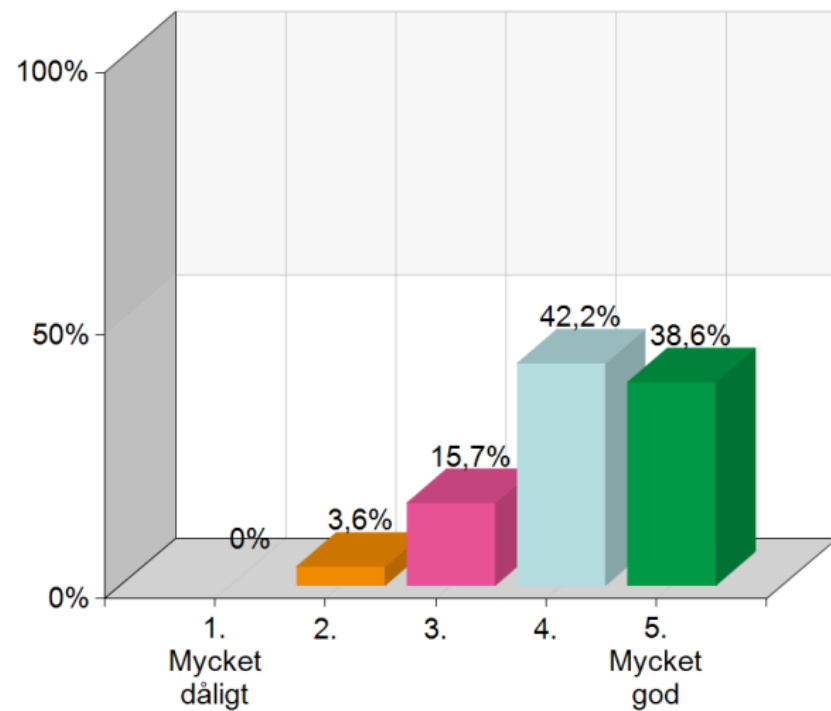
Genomförs en del av ditt arbete hemifrån på grund av coronapandemin?



Namn	Antal	%
Ja	83	48,8
Nej	87	51,2
Total	170	100

Bedöm din arbetsmiljö när du arbetar hemifrån utifrån fyra olika perspektiv

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

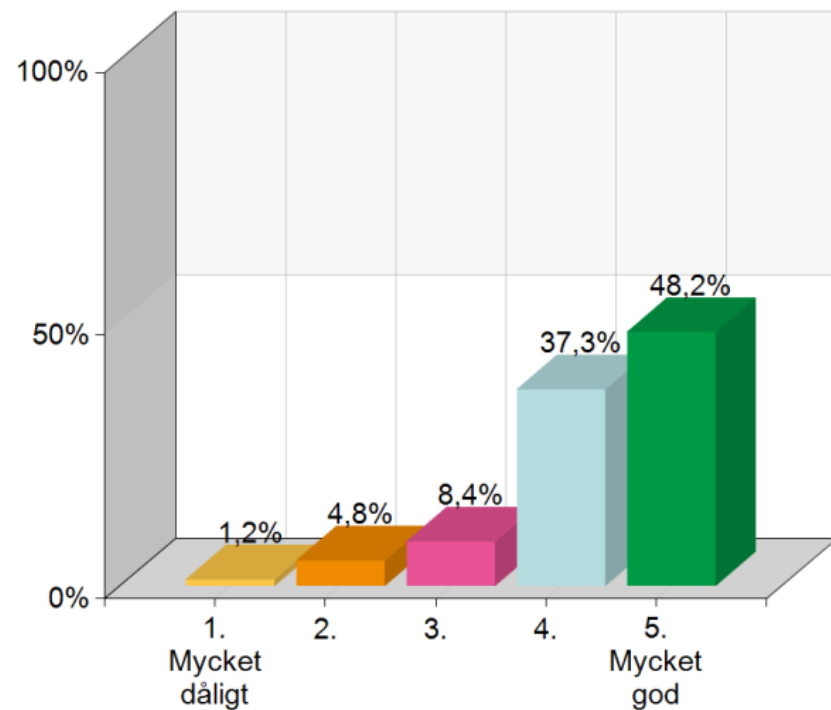


Namn	Antal	%
1. Mycket dåligt	0	0
2.	3	3,6
3.	13	15,7
4.	35	42,2
5. Mycket god	32	38,6
Total	83	100

Statistik	
Medelvärde	4,16
Median	4

Bedöm din arbetsmiljö när du arbetar hemifrån utifrån fyra olika perspektiv

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

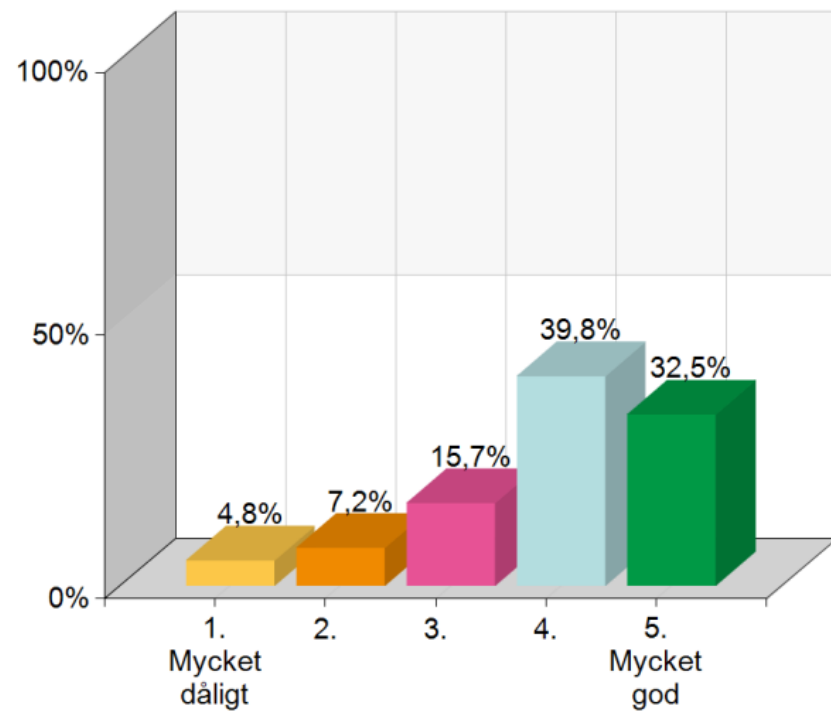


Namn	Antal	%
1. Mycket dåligt	1	1,2
2.	4	4,8
3.	7	8,4
4.	31	37,3
5. Mycket god	40	48,2
Total	83	100

Statistik	
Medelvärde	4,27
Median	4

Bedöm din arbetsmiljö när du arbetar hemifrån utifrån fyra olika perspektiv

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

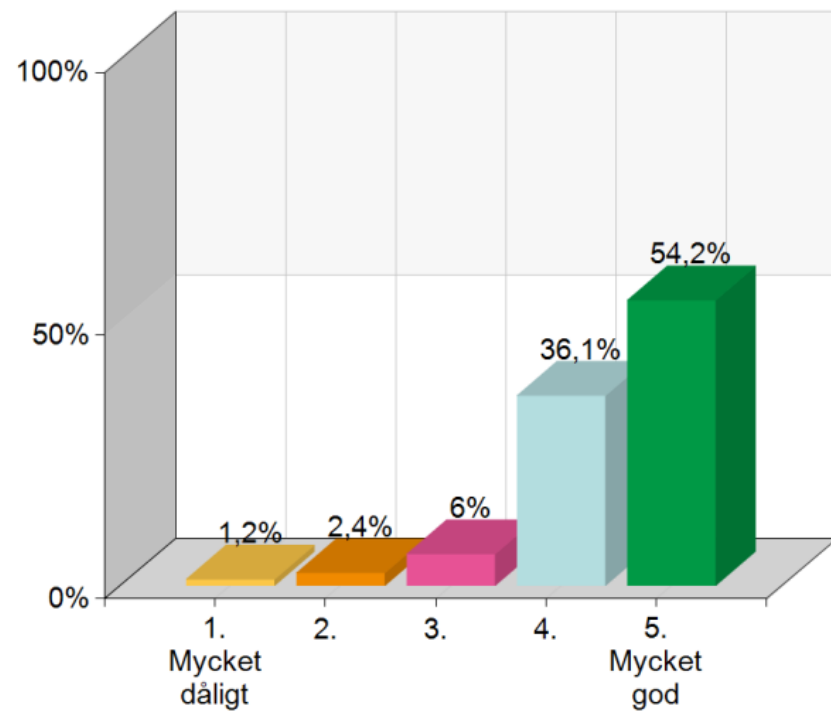


Namn	Antal	%
1. Mycket dåligt	4	4,8
2.	6	7,2
3.	13	15,7
4.	33	39,8
5. Mycket god	27	32,5
Total	83	100

Statistik	
Medelvärde	3,88
Median	4

Bedöm din arbetsmiljö när du arbetar hemifrån utifrån fyra olika perspektiv

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



Namn	Antal	%
1. Mycket dåligt	1	1,2
2.	2	2,4
3.	5	6
4.	30	36,1
5. Mycket god	45	54,2
Total	83	100

Statistik	
Medelvärde	4,4
Median	5

2021-11-11
Linda Ferizi
HR-konsult

Medarbetarenkät Gymnasie- och vuxenutbildningen 2021

Årets medarbetarenkät gick att besvara under perioden 2021-09-19 – 2021-10-17. Enkäten distribuerades via mail och besvarades av totalt 170 medarbetare i gymnasie- och vuxenutbildningens verksamheter vilket ger en svarsfrekvens på 71,43 % (44,63 %, 2020). Svarsfrekvensen baseras på antal respondenter/antal utskickade mail.

För att en verksamhet ska få ett eget resultat krävs att minst fem medarbetare har besvarat enkäten. Vissa verksamheter har fått mer än ett resultat, då man t.ex. delat upp resultatet på anställningsform eller olika arbetsplatser inom verksamheten. Dock är kriteriet för att kunna få ett uppdelat resultat fortfarande att det finns mer än fem svarande i respektive grupp.

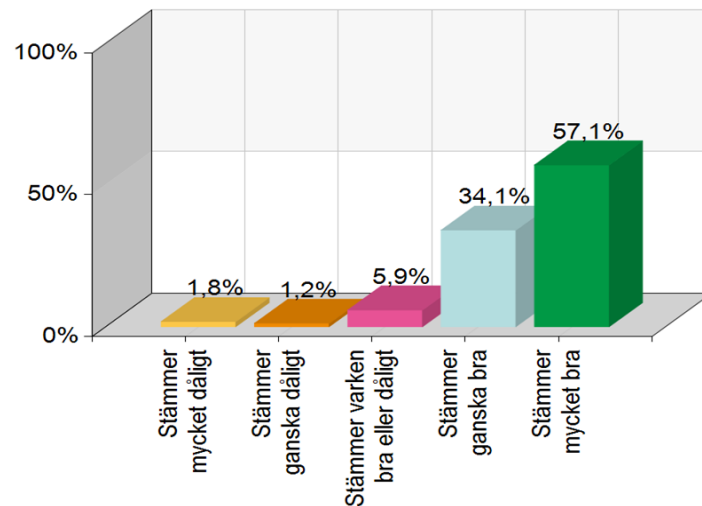
Enkäten är uppdelad i följande område; Hållbart medarbetarengagemang (HME), ambassadörskap, arbetsmiljö, kränkande särbehandling och diskriminering, utveckling och våra värderingar. HME är framtagen av Sveriges kommuner och Regioner (SKR) och Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) i syfte att möjliggöra jämförelser mellan kommuner och regioner i dessa delar, men också för att möjliggöra analyser av kopplingen mellan medarbetarengagemang och verksamhetsresultat.

Varje område, med viss undantag, mäts på en skala från 1-5 med svarsalternativen "*Stämmer mycket dåligt (1)*", "*Stämmer ganska dåligt (2)*", "*Stämmer varken bra eller dåligt (3)*", "*Stämmer ganska bra (4)*", "*Stämmer mycket bra (5)*".

Resultatet presenteras genom ett medelvärde på respektive fråga, som beräknas av enkäthanteringssystemet och utgår ifrån andelen medarbetare och deras ställningstagande. Kommunen utgår ifrån att medelvärdet för respektive fråga bör vara 4 eller högre.

Medelvärdet anges utifrån skalan 1 – 5.

2021-11-11
Linda Ferizi
HR-konsult



Exempelbild

Nedan presenteras resultat och analys för delar av medarbetarenkäten.
Resultatet av medarbetarenkäten bifogas i sin helhet.

Motivation, ledarskap och styrning

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

Sju av nio frågor inom HME har ett medelvärde över 4. Högst värde har frågorna *Mitt arbete känns meningsfullt* (4,44) samt *Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete* (4,3). Två frågor hamnar under medelvärde 4 i årets enkät och det är *Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser* (3,82), samt *Min arbetsplats mål följs upp på ett bra sätt* (3,63).

2021-11-11
Linda Ferizi
HR-konsult

I jämförelse med 2020 års medarbetarenkät, så har gymnasie- och vuxenutbildningen höjt resultatet i majoriteten av HME frågorna 2021. Det har ökat i alla tre områden, Motivation, Ledarskap och Styrning

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

Arbetsmiljö

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

Arbetsbelastning och fysisk arbetsmiljö

Merparten anser att de har tillräckliga befogenheter i förhållande till sina arbetsuppgifter (4,22) och att de har möjlighet att påverka planering och utförande av arbetet (4,18). Färre anser dock att deras arbetsbelastning är rimlig (3,85) eller att de har möjlighet att få hjälp av sin närmaste chef med att prioritera arbetsuppgifter (3,68).

Frågan gällande om medarbetarna är nöjda med sin fysiska arbetsmiljö har ett resultat på 4,09, vilket är en ökning jämfört med 2020.

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

Gymnasie- och vuxenutbildningen fick ett medelvärde på 4,08 på hur nöjda medarbetarna är totalt med deras arbetssituation, kommunen i stort 4,06.

Kränkande särbehandling och diskriminering

Majoriteten av de svarande tycker att stämningen på arbetsplatsen är god, vilket ger ett medelvärde 3,94. På frågan om de anser att deras närmaste chef tar tag i problem som rör konflikter och relationer är resultatet 3,65. 20% av de svarande anser dock inte att frågan är aktuell.

På frågan om arbetsplatsen är fri från kränkande/nedsättande jargong om kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsvariation, etnisk tillhörighet religion eller annan trosuppfattning eller ålder svarar majoriteten att det stämmer ganska eller mycket bra, vilket ger ett

2021-11-11
Linda Ferizi
HR-konsult

medelvärde om 4,22. Detsamma gäller för att alla behandlas lika oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, funktionsvariation, etnisk tillhörighet religion eller annan trosuppfattning eller ålder, 4,26.

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

	Ja	Nej
Repressalier	78,8 %	21,2 %
Kränkande särbehandling	82,9 %	17,1 %
Diskriminering	82,9 %	17,1 %

På frågan huruvida medarbetarna hade anmält om de hade blivit utsatt för kränkande särbehandling/diskriminering/repressalier svarar 80,6 % att de skulle det.

84,1 % svara att de inte har blivit utsatt för diskriminering eller trakasserier, dock finns det medarbetare som har blivit utsatt för diskriminering eller trakasserier av en kollega, närmaste chef, kund/brukare/anhörig eller likande det senaste året.

För kränkande särbehandling och diskriminering gäller dock nolltolerans i kommunen. Det krävs ett fortsatt arbete med att förebygga och informera kring kränkande särbehandling och diskriminering inom gymnasie- och vuxenutbildningens verksamheter.

Ambassadörskap

Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra

	2021	2020
GoV	4,04	3,75
Eslöv	4,13	4,22

2021-11-11
Linda Ferizi
HR-konsult

Huruvida en medarbetare skulle rekommendera sin arbetsplats har ökat i årets medarbetarenkät på gymnasie- och vuxenutbildningen och resultatet är fortfarande lägre än kommunen i stort.

Utveckling

När det kommer till frågan *Mitt resultat- och utvecklingssamtal har lett till en plan för min utveckling*, så ser man en mer positiv trend. Fler anser att deras resultat- och utvecklingssamtal har lett till en plan, 65,4 % 2021 mot 63,8 % 2020.

I enkäten ställs även frågor kring utveckling och kompetens.

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

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

Jag är totalt sett nöjd med resultat- och utvecklingssamtalet

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

Jag är totalt sett nöjd med min utveckling

	2021	2020
GoV	3,9	3,7
Eslöv	4,08	4,1

Alla tre frågor landar under gränsvärdet 4 på gymnasie- och vuxenutbildningen, jämfört med 2020 är de svarande något mer nöjda med sin utveckling samt de förutsättningar som ges för att utveckla sin kompetens, än de är gällande resultat- och utvecklingssamtalet.

2021-11-11
Linda Ferizi
HR-konsult

Det ställs även en fråga kring huruvida ens närmaste chef för en dialog med medarbetaren på ett förståeligt sätt om de kriterier som ligger till grund för dennes lön. 32 % svara att det stämmer mycket bra eller ganska bra. 7,2 % svara dock att de inte har haft någon dialog kring lönekriterier.

Våra gemensamma värderingar

På min arbetsplats arbetar vi efter våra värderingar

	GoV 2021	GoV 2020	Eslöv 2021	Eslöv 2020
Engagemang	4,01	3,85	4,01	4,32
Nyskapande	3,82	3,72	4,11	4,18
Allas lika värde	4,15	4,11	4,32	4,38

Min närmaste chef är en förebild för våra värderingar

	GoV 2021	GoV 2020	Eslöv 2021	Eslöv 2020
Engagemang	3,89	3,81	4,17	4,26
Nyskapande	3,79	3,71	4,12	4,22
Allas lika värde	4,03	3,94	4,22	4,29

I en jämförelse med 2020 års resultat i medarbetarenkäten, kan det konstateras att gymnasie- och vuxenutbildningens resultat ökat gällande arbetsplatsens arbete med värderingar för 2021, även i frågan om chefen är en förebild för våra värderingar, har resultatet ökat.

I enkäten ställs det en fråga gällande huruvida medarbetaren totalt sett är nöjd med ledarskapet på sin arbetsplats. Resultatet för gymnasie- och vuxenutbildningen hamnar på ett medelvärde om 3,75, medan resultatet för kommunen i stort är 4,05.

2021-11-11
Linda Ferizi
HR-konsult

Sammanfattning

Gymnasie- och vuxenutbildningens verksamheter kommer att titta närmare på de frågor som ligger under medelvärde 4. Frågorna som ligger under medelvärde 4 kan komma att skilja sig något emellan de olika enheterna,

men samtliga enheter inom gymnasie- och vuxenutbildningen kommer att fortsätta vidta åtgärder för att förbättra verksamheterna utifrån dessa frågor. Utifrån denna övergripande analys av gymnasie- och vuxenutbildningens samlade resultat av medarbetarenkäten, ser man att följande områden kan komma att behöva fokuseras mer på.

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

Verksamheterna bör även föra en dialog kring medarbetarnas arbetsbelastning och möjligheten för en medarbetare att få hjälpa av chefen att prioritera sina arbetsuppgifter.

Som skrivet ovan kommer verksamheterna behöva fortsätta det förebyggande arbetet kring kränkande särbehandling och diskriminering, samt informera vart en medarbetare ska vända sig om denne skulle bli utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering eller repressalier samt hur hanteringen av en anmälan går till.

Verksamheterna behöver fortsätta att föra en diskussion kring hur förutsättningar ska skapas för att medarbetarna ska kunna utveckla sin kompetens inom arbetet.

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

Linda Ferizi
HR-konsult

**Andel behörig pedagogisk personal i
nämndens verksamheter**

5

GoV.2021.0052

2021-11-16
Lovisa Frilén
0413-623 74
lovisa.frilen@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Andel behörig pedagogisk personal i gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter 2021

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. Det finns en stor nationell brist på behöriga och legitimerade 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 2021

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 tolv ämneslärare som undervisar på Vuxenutbildningen har samtliga en lärarlegitimation. Med undantag av en lärare är samtliga behöriga i alla ämnen som

Barn och Utbildning

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

1(2)

de undervisar i. 13 tillsvidareanställda SFI-lärare har lärarlegitimation och behörighet för att undervisa i SFI. En visstidsanställd lärare inom SFI har ämnespoäng, men inte lärarutbildning.

Sex av tio yrkeslärare har lärarlegitimation. Lärarlegitimation är dock inte ett krav för anställning som yrkeslärare. De fyra som inte har lärarlegitimation, har den yrkeserfarenhet som krävs och tre av dem är under pågående studier. Av fem lärare på yrkeshögskolan har två lärarlegitimationer och tre har yrkeskompetens.

Av Gymnasiets totalt 40 tillsvidareanställda ämneslärare har alla lärarlegitimation, dock är sju av dessa inte behöriga i alla ämnen som de undervisar i. Av fem visstidsanställda ämneslärare saknar tre lärarlegitimationer. När ämneslärare saknar behörighet i ett ämne hen undervisar i finns det utsedda handledare.

Av de 20 yrkeslärare som undervisar på gymnasiet finns det fem som inte har lärarlegitimation, men som dock är behöriga i alla ämnen de undervisar i. 13 av yrkeslärarna har dock en lärarlegitimation. En yrkeslärare med lärarlegitimation som inte är behörig i alla ämnen denne undervisar i, samt en yrkeslärare som är helt obehörig. En visstidsanställd yrkeslärare, vilken saknar lärarlegitimation.

Inom gymnasiet finns sex lärare i praktiskt/estetiska ämnen. Två har lärarlegitimation, men är inte behöriga i alla ämnen de undervisar i. Två är helt obehöriga lärare och det finns en visstidsanställd som även den är obehörig.

Förslag till beslut

- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden godkänner förvaltningens redovisning.

Beslutet skickas till

Kerstin Melén-Gyllensten
Förvaltningschef

Lovisa Frilén
HR-konsult

Yttrande över förslag Fritidspolitisk strategi

6

GoV.2021.0482

2021-11-29

Erik Lensell

+4641362034

erik.lensell@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Yttrande över förslag till Fritidspolitisk strategi 2022-2030

Ärendebeskrivning

Kultur- och fritidsnämnden har tagit fram förslag till Fritidspolitisk strategi 2022-2030 samt förslag till Handlingsplan för Fritidspolitisk strategi 2022-2030. Genom den fritidspolitiska strategin med tillhörande handlingsplan vill Eslövs kommun verka för att skapa förutsättningar för ett aktivt och meningsfullt fritidsliv i Eslöv. Särskilt fokus läggs på barn och unga. Genom att stärka fritidens roll i samhället och i kommunens utvecklingsarbete kan Eslövs kommun bidra till att främja folkhälsa, livskvalité och välbefinnande för Eslövs medborgare. Handlingsplanen sträcker sig över hela strategiperioden och varje åtgärd har en ansvarig nämnd som följer upp genomförandet av åtgärderna. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden svarar på förslaget till Fritidspolitisk strategi 2022-2030 med tillhörande handlingsplan med detta yttrande.

Beslutsunderlag

Förslag till Fritidspolitisk strategi 2022-2030

Förslag till handlingsplan för fritidspolitisk strategi 2022-2030

Kultur- och fritidsnämndens beslut § 92 2021 Fritidspolitisk strategi

Beredning

Dokumentet ger ett bra underlag och tydlig beskrivning av vikten av insatser för fritidslivet i kommunen. Det finns en välgrundad analys som lägger grunden till de prioriteringar som förslås i arbetet med fritidspolitiska frågor.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden vill vi lyfta vikten av att använda rätt namn på rätt instans inom kommunen för att undvika missförstånd. I både strategin och handlingsplanen hänvisas till Barn och utbildning, förvaltningen, när det är nämnden som ska adresseras. Förvaltningen Barn och utbildning organiseras under de båda nämnderna Barn- och familjenämnden respektive Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden.

Användandet av rörelsefaktor i analysarbetet vid skapande av attraktiva platser tycks vara en bra metod för att få med många olika aspekter i planeringsskedet. Grönska och skapandet av gröna miljöer som friskfaktor tycks dock saknas i rörelsefaktorn. Verktöget bör kompletteras med andra planeringsverktyg för grönare fritidsmiljöer.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ser positivt på att handlingsplanen belyser frågan kring fritidsgårdsverksamheten i kommunen. Det är viktigt för unga att kunna söka sig till trygga mötesplatser, även på de mindre orterna i kommunen. En kommun av Eslövs storlek skulle kunna ha ambitionen att ha schemalagda återkommande fritidsgårdsträffar även i kommunens byar. Den mobila verksamhetens närvaro tycks vara mer begränsad. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden tycker det är väldigt positivt att handlingsplanen tar upp samarbetet mellan skolan och exempelvis idrottsverksamhet så tydligt.

Förslag till beslut

- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden tar förvaltningens yttrande som sitt eget och översänder det till kultur- och fritidsnämnden.

Beslutet skickas till

Kultur- och fritidsnämnden

Kerstin Melén-Gyllensten
Förvaltningschef

Erik Lensell
Utredare

FÖRSLAG TILL FRITIDSPOLITISK STRATEGI FÖR ESLÖVS KOMMUN 2022-2030

Innehåll

Inledning	3
Syfte	3
Avgränsning	3
Fritid i Eslöv och omvärlden	4
Fritid, policyer och rättigheter.....	4
Agenda 2030	4
Varför är en aktiv fritid viktig?	4
Utmaningar och trender i omvärlden och Sverige	5
Eslöv: Insamlingsarbete och dialog	6
Analys av demografiska statistikområden	7
Enkätundersökning.....	7
Dialog med föreningar	7
Dialog med kommunens förvaltningar.....	8
Nästa steg	8
Fokusområden	10
Jämlika förutsättningar för rörelse och aktivitet	10
Varierande former för idrott, motion och fritid.....	11
Fysiska förutsättningar för en aktiv fritid	13
Samverkan.....	15
Uppföljning och utvärdering	16

Inledning

Syfte

Genom denna fritidspolitiska strategi vill Eslövs kommun verka för att skapa förutsättningar för ett aktivt och meningsfullt fritidsliv för Eslövs invånare, med särskilt fokus på barn och unga. Genom att stärka fritidens roll i samhället och i kommunens utvecklingsarbete kan Eslövs kommun bidra till att främja folkhälsa, livskvalité och välbefinnande för Eslövs medborgare.

För att få ett verkligt genomslag för folkhälsan, krävs en bred förankring och samsyn på fritidens betydelse inom kommunens alla verksamheter och den idéburna sektorn. De olika politikområdena påverkar varandra i arbetet med att skapa förutsättningar för en aktiv fritid. Här kan det fritidspolitiska strategin fylla en viktig funktion i att samordna och visa på helheten. Med en långsiktig fritidspolitisk plattform kan vi också underlätta prioriteringar och vägval som krävs för att vara en aktiv, attraktiv och rörelserik kommun vilket i sin tur bidrar till att skapa “en hållbar, spännande kommun där människor möts, utvecklas och trivs”¹.

Avgränsning

Syftet med att ta fram en fritidspolitisk strategi istället för ett idrottspolitiskt är att inkludera fler faktorer som påverkar möjligheten till en meningsfull fritid. Fritid definieras som den fria tid som man kan disponera och använda för att öka livskvalité och välbefinnande. Strategin präglas av ett starkt folkhälsoperspektiv och omfattar de folkhälsoaspekter som berör idrotts- och fritidsfrågor. När det gäller föreningar inkluderar fritidsområdet både idrotts- och friluftsföreningar, men även pensionärs- och sociala föreningar samt andra fritidsaktiviteter. Kulturfrågor- och föreningar behandlas inte av strategin. Motsvarande program finns för kulturområdet².

¹ Eslövs kommun, Eslövs kommuns handlingsprogram 2019-2022,

[eslovs_kommuins_handlingsprogram-2019-2022_webb.pdf](https://eslovs.se/wp-content/uploads/eslovs_kommuins_handlingsprogram-2019-2022_webb.pdf)

² Kulturpolitiskt program för Eslövs kommun 2017-2025: <https://eslov.se/wp-content/uploads/kulturpolitiskt-program-for-eslovs-kommun-2017-2025.pdf>

Fritid i Eslöv och omvärlden

Fritid, policyer och rättigheter

Rätten till fritid och idrott finns tydligt angiven i ett flertal internationella överenskommelser som Sverige har anslutit sig till. I FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter (Artikel 24) samt i konventionen för barnets rättigheter slås rätten till lek, vila och fritid fast. Rätten att delta i fritidsaktiviteter och idrott fastslås även i FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (Artikel 13) samt i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (Artikel 30).

Fritidsområdet är inte en del av kommunens lagstadgade ansvar i Sverige, men flera internationella och nationella policyer visar på vikten av en aktiv fritid för en god folkhälsa. Därför utgår vi ifrån det nationella folkhälsopolitiska målet att skapa förutsättningar för en god och jämlik hälsa och minska de påverkbara hälsoklyftorna, och hur fritid kan bidra till det.

Agenda 2030

Idrott, rörelse och en aktiv fritid är även viktiga faktorer för hållbar utveckling och arbetet med Agenda 2030. I deklarationen för Agenda 2030 beskrivs hur *”idrotten i ökande grad bidrar till utveckling och fred genom att främja tolerans och respekt och även bidrar till att öka kvinnors och ungdomars, enskilda personers och samhällets egenmakt, liksom till målsättningar i fråga om hälsa, utbildning och social inkludering”*.

Agenda 2030 och de globala målen har inarbetats i kommunens mål för mandatperioden, och även fokusområdena för den fritidspolitiska strategin avser bidra till flera av dem. Inom strategin identifierar vi hur varje område bidrar till de globala målen och kommunens övergripande arbete med Agenda 2030.

Varför är en aktiv fritid viktig?

Fysisk aktivitet och rörelse är en friskfaktor. För barn och unga i åldrarna 6-17 år tyder flera studier på att fysisk aktivitet kan ha särskilt positiva effekter på hälsan under uppväxten, både för den fysiska och psykiska hälsan, samt skolstress och prestation. Utöver detta finns det även evidens på att om man har varit fysiskt inaktiv tidigt i livet behåller man det beteendet i vuxenlivet.

En meningsfull fritid innefattar inte bara idrott och fysisk aktivitet; lika viktigt är det sociala, kulturella och demokratiska värde som ett brett fritidsutbud kan tillföra. Detta har en viktig roll i att bygga social gemenskap, öka delaktighet och stärka personers sociala kapital. Att skapa förutsättningar för en aktiv och meningsfull fritid är därför viktigt för att förbättra folkhälsan och livskvaliteten bland kommunens invånare.

Utmaningar och trender i omvärlden och Sverige

WHO (2017) identifierar fysisk inaktivitet som den fjärde största riskfaktorn för dödlighet och en stor riskfaktor för ohälsa i ett globalt perspektiv (Folkhälsomyndigheten, 2019). Detta orsakar kostnader för både individen och samhället.

Förutsättningar för en god hälsa skiljer sig markant mellan olika grupper.³ Flera studier har visat att socioekonomiska faktorer och kön har en stor påverkan på barns levnadsvanor och möjlighet till fysisk aktivitet⁴. ”Pep-rapporten 2020” visar att bara två av tio barn i Sverige når den rekommenderade mängden fysisk aktivitet. Andelen minskar med stigande ålder, och tonårstjejer är den grupp som är minst aktiv där bara 1 av 10 uppfyller rekommendationerna. Socioekonomiska faktorer spelar även här en roll. Dessa skillnader mellan grupper syns också inom deltagandet i föreningslivet⁵.

Inom samhället ser vi en ökad individualisering där allt fler vill kunna välja hur och när de tränar och engagerar sig utifrån egna önskemål. Synen på idrott och motion har också förändrats; att tävla och prestera har blivit mindre viktigt och faktorer som att ha roligt, flexibilitet och hälsa har blivit allt viktigare. Brist på tid och ork hos unga talar för behov av tillgängliga och flexibla möjligheter att utöva idrotts- och fritidsaktiviteter⁶. Organisationer inom sport- och fritidsområdet står för nästan 15% av Skånes idéburna sektor⁷ och har en viktig roll i att aktivera barn och unga.

³ SOU (2016), *Det handlar om jämlik hälsa*; Folkhälsomyndigheten (2020), *Folkhälsans utveckling – årsrapport 2020*

⁴ Generation Pep (2020), *Pep-rapporten 2020*; SOU (2016), *Det handlar om jämlik hälsa*

⁵ Centrum för idrottsforskning (2017) *Resurser, representation och riktig idrott*; Centrum för idrottsforskning (2018) *Idrotten och (o)jämligheten – I medlemmarnas eller samhällets intresse?*

⁶ Ungdomsbarometer & Riksidrottsförbundet (2016), *Ungas tränings- och motionsvanor*; MUCF (2020) *Ungas rätt till en meningsfull fritid – tillgång, trygghet och hinder*; Centrum för Idrottsforskning, Idrottsstatistik: <https://idrottsstatistik.se/>,

⁷ Nätverket - Idéburen Sektor Skåne (2015), [IDÉBUREN SEKTOR I SKÅNE - Kartläggning 2015](#)

För att få fler att vilja och kunna delta i fritidsaktiviteter behöver vi sänka trösklarna och utveckla verksamheter där man kan delta på olika sätt utan krav på resultat. För att möta dessa behov så genomgår svensk idrottsrörelse en stor omställning för att ”arbeta för livslång idrott i förening för alla, oavsett bakgrund, ålder, kön, ambitionsnivå eller andra förutsättningar”⁸.

Vi står även inför stora utmaningar till följd av coronapandemin där flera studier nu tyder på att den har lett till en minskning av fysisk aktivitet och deltagande i fritidsaktiviteter⁹. Rapporten ”Ett år med corona” från Riksidrottsförbundet visar att pandemin har haft omfattande negativa konsekvenser på idrottsföreningar med minskat idrottande och träning, färre ledare och funktionärer samt minskat engagemang från föräldrar. Detta har lett till en oro för att många inte kommer tillbaka till idrotten och föreningslivet, särskilt bland unga. Därför är det särskilt viktigt att stödja föreningar i att återuppta sin verksamhet och få barn och unga att hitta tillbaka.

Parallellt med en utveckling av föreningslivet måste vi skapa plats för de som inte tar del av föreningsidrotten och skapa förutsättningar för aktiva livsmiljöer och rörelse i vardagen. Att skapa attraktiva, tillgängliga och inkluderande ytor för olika sorts rörelse, lek och aktivitet blir allt viktigare i utformningen av den fysiska miljön för att alla barn ska få en aktiv start i livet, utveckla rörelseförståelse och en vilja att vara aktiva hela livet¹⁰. För att fånga upp olika behov måste vi, kommun och föreningsliv tillsammans, skapa förutsättningar för personer att vara aktiva både i och utanför föreningar, och göra Eslöv till en rörelserik kommun.

Eslöv: Insamlingsarbete och dialog

Som en del i arbetet med att ta fram den fritidspolitiska strategin har olika insamlingsarbeten genomförts i form av en demografisk analys, enkätundersökning bland högstadieläver, dialog med föreningar, samt dialog med kommunens förvaltningar. Nedan beskrivs de olika processerna och resultaten från arbetet.

⁸ Riksidrottsförbundet (2018), *Strategisk plan för idrottsrörelsen*

⁹ Riksidrottsförbundet (2021), *Ett år med corona – maj 2021*

¹⁰ Trivector och White (2020), *Planeringsverktyg – stödjande fysiska livsmiljöer*, SOU; Riksidrottsförbund och Movium (2019), *Rörelserik stadsutveckling*

Analys av demografiska statistikområden

Som en del av insamlingsarbetet har vi använt oss av Geodata från SCB:s Demografiska statistikområden¹¹ (DeSO) för att identifiera inom vilka områden som har behov av särskilda insatser utifrån andelen barn och unga, kön och socioekonomisk bakgrund. Statistiken kommer att användas i implementeringen av åtgärderna.

Enkätundersökning

Sammanlagt svarade 332 högstadiel elever i årskurs 7-9 på en enkät om sina fritidsvanor. De sammanfattande resultaten är:

- Föreningslivet engagerar många och ungefär hälften av de svarande tränar i en förening.
- En tredjedel av de svarande har inte någon fritidsaktivitet alls.
- En stor andel har slutat med någon fritidsaktivitet under det senaste året. De största anledningarna till detta var att det tog för mycket tid, man behövde fokusera på skolan och/eller man orkade inte.
- Svaren analyserades även utifrån kön och socioekonomisk bakgrund (baserad på DeSO data). Från svaren kan vi se att det finns könsskillnader och geografiska skillnader mellan ungdomarna. Detta liknar resultaten i andra studier där tjejer och personer som bor i områden med lägre socioekonomisk status deltar i mindre utsträckning än övriga.
- E-sport är ett av unga killars största fritidsintresse.
- Det finns en önskan om olika typer av anläggningar och platser för rörelse och möten, till exempel mötesplatser för ungdomar, skatepark, idrottsplaner i olika former samt längre öppettider för de platser som finns.

Dialog med föreningar

För att undersöka hur vi, kommun och idéburen sektor, gemensamt kan ta oss an de utmaningar nutiden och framtiden ger oss, och utveckla området fritid och föreningsliv, har vi haft dialog med 17 föreningar kring fem områden: föreningsliv och stöd; inkludering och delaktighet; anläggningar, lokaler och tillgänglighet; samverkan och evenemang. Därefter har vi bjudit in till en referensgrupp för att ta fram gemensamma prioriteringar. Alla föreningar har bjudits in och följande har deltagit: EAI Bordtennis, Eslövs

¹¹ SCB, DeSO demografiska statistikområden: <https://www.scb.se/hitta-statistik/regional-statistik-och-kartor/regionala-indelningar/deso---demografiska-statistikomraden/>

IK, Eslövs HF, Marieholms byaförening, Trollenäs IF/Parasport, Frisbeesport Eslöv, Dansa åh Le och Stehags intresse- och försköningsförening.

Föreningarna upplever flera utmaningar kopplade till engagemang och medlemsvärvning samt inkludering och delaktighet men de områden som ansågs vara viktigast att jobba vidare med var behov av lokaler och anläggningar, och samverkan med kommunen där bättre kommunikation och återkoppling till föreningar önskas.

Dialog med kommunens förvaltningar

För att ta fram en nulägesbild och gemensamma prioriteringar genomfördes en rad olika workshops med ledningsgrupper och de berörda förvaltningarna inom kommunen. Fem områden ansågs viktigast att jobba vidare med:

- Jämlika förutsättningar för en meningsfull fritid
- Rörelse och aktivitet i den fysiska planeringen
- Tillväxt och Eslövs attraktivitet
- Natur och friluftsliv
- Samverkan – förvaltningsövergripande och med föreningsliv

Efter workshopparna har vi haft två referensgruppsträffar för att ta fram åtgärder kopplade till fokusområdena som beskrivs nedan.

Nästa steg

Kunskapsinsamlingen och dialogarbetet har gjort det tydligt vilka områden som är extra angelägna att fokusera på under de kommande åren. Därför kommer åtgärderna i denna strategi att utgå ifrån följande områden:

- Jämlika förutsättningar för en meningsfull fritid
- Varierande former för idrott, motion och fritid
- Fysiska förutsättningar för en aktiv fritid
- Samverkan

Dessa olika fokusområden har en stark inbördes påverkan på varandra och samspelet mellan dem är viktigt för strategin i sin helhet och arbetet med att skapa en aktiv, attraktiv och rörelserik kommun. Genom dialogsamtal har vi tagit fram mål och ansvarsområde för varje fokusområde. En separat handlingsplan, som antas politiskt tillsammans med strategin, bifogas med åtgärder och ansvarsfördelning för varje mål.

Strategin ska verka för att alla Eslövsbor ska ha tillgång till meningsfulla fritidsaktiviteter. Samtidigt ser vi att vissa grupper är underrepresenterade inom fritidslivet. För att minska dessa skillnader inriktar strategin sig särskilt på följande prioriterade grupper:

- Barn och unga, med särskilt fokus på unga tjejer (särskilt med utomeuropeisk bakgrund) och socioekonomiskt svaga grupper
- Nyanlända¹²
- Personer med funktionsnedsättningar
- Äldre

¹² Nyanländ: person som beviljats uppehållstillstånd som flykting eller av andra skyddsskäl. Det gäller också anhöriga till personer med sådan status.

Fokusområden

Jämlika förutsättningar för rörelse och aktivitet

Goda förutsättningar för en aktiv fritid och ett socialt deltagande är en viktig del av arbetet för en god folkhälsa i Eslöv. Utgångspunkten för arbetet med den fritidspolitiska strategin är att idrott och fritidsaktiviteter ska vara tillgängliga för alla på lika villkor. Samtidigt ökar klyftorna mellan människor i samhället, vilket inte minst reflekteras i idrotts- och fritidslivet där vissa grupper har sämre förutsättningar att delta. Därför behövs ett aktivt arbete med att skapa jämställda och jämlika förutsättningar för rörelse och aktivitet.

Flera studier visar på att andelen barn och unga som deltar i idrotts- och fritidsaktiviteter minskar med stigande ålder. Detta gäller särskilt tjejer, som ofta upplever att de har mindre tid, behöver fokusera mer på skolan och är mindre bekväma i idrottsmiljön. Vi ser även att det finns stora skillnader mellan olika grupper, där socioekonomiskt svaga grupper, nyanlända, äldre samt personer med funktionsnedsättningar generellt är mindre aktiva. Orsaker till detta kan vara mindre tid, ekonomiska hinder, brist på nätverk eller kunskap om hur man deltar eller att aktiviteterna inte upplevs som tillgängliga. Det är därför viktigt för Eslövs kommun att arbeta för att minska dessa hinder, och skapa goda förutsättningar för deltagande i fritidslivet, med särskild hänsyn till strategins prioriterade grupper.

Mål	Ansvarig nämnd
Skapa bättre förutsättningar för meningsfulla fritidsaktiviteter för: • Barn och unga, med särskilt fokus på unga tjejer och socioekonomiskt svaga grupper • Nyanlända barn och vuxna • Äldre • Personer med funktionsnedsättningar	Kultur och Fritid, Kommunstyrelsen, Barn och Utbildning, Gymnasie- och vuxenutbildning, Vård och Omsorg
Verka för en bra geografisk spridning av fritidsaktiviteter i hela kommunen	Kultur och Fritid

Varierande former för idrott, motion och fritid

Föreningslivet är det forum där de flesta barn och unga är aktiva på sin fritid. Utöver själva idrotten och motionen tillför föreningslivet viktiga sociala, demokratiska och kulturella värden som bidrar till ungas utveckling och deltagande i samhället. Samtidigt ser vi en trend där allt fler väljer att träna och aktivera sig utanför föreningslivet, och intresset för spontanidrott och egenorganiserad idrott växer. Utifrån dessa behov, behöver vi, tillsammans med föreningslivet, skapa utrymme för personer att delta i fritidsaktiviteter på olika sätt.

Organiserad idrott och föreningsliv

I Eslöv har vi ett rikt och aktivt föreningsliv som engagerar många, och som spelar en viktig roll i folkhälsoarbetet. Elitidrotten och den organiserade idrotten bidrar till att skapa ett större intresse för idrotten samt att inspirera och engagera nya generationer. Samtidigt växer intresset för breddidrott, och behovet av verksamheter utan tävling och krav på resultat ökar. Detta är viktigt för att kunna behålla fler inom föreningslivet och idrotten, så länge som möjligt vilket framförallt gäller för strategins prioriterade grupper (se s.10). Även Riksidrottsförbundet påpekar behovet av att utveckla och förändra föreningsverksamhet i takt med samhällsutvecklingen, och att hitta nya strukturer och former för att göra det enklare för fler att delta.

Eslövs kommun och föreningslivet behöver därför också hitta sätt att sänka trösklarna in till föreningsliv och skapa möjligheter för fler att vara med på olika sätt. (Exempel på detta skulle kunna vara prova-på-tillfällen, frivillig anmälan, motionsgrupper för olika åldrar.)

Möjligheter till egenorganiserad idrott och spontanidrott

Allt fler vill kunna välja när man vill aktivera sig samt var och med vem. Att skapa möjligheter för spontanidrott kan vara ett sätt att få fler i rörelse, skapa större social samvaro och nå grupper som inte är aktiva inom den traditionella föreningsidrotten. Spontanidrottsplatser fungerar ofta också som öppna mötesplatser där olika invånare kan träffas oavsett etnicitet, socioekonomi, ålder, fysiska förutsättningar eller kön.

Det är därför viktigt att utveckla vårt arbete med att skapa förutsättningar för spontanaktiviteter. Särskilt fokus bör läggas på tjejer och deras

spontanidrottande eftersom tidigare forskning visar att spontanidrottsmiljöer oftast domineras av pojkar/killar¹³.

Mål	Ansvarig nämnd
Stötta utvecklingen av breda och varierande former för idrott och fritidsaktiviteter	Kultur och Fritid
Stötta idrottsföreningars utveckling i linje med RF-SISU Skånes "Strategi 2025"	Kultur och Fritid
Utveckla arbetet med värdegrundsfrågor tillsammans med föreningar	Kultur och Fritid
Uppmuntra föreningar att ta hänsyn till miljöaspekter i sin verksamhet	Kultur och Fritid
Verka för att stötta elitidrott i Eslöv	Kommunstyrelsen
Stärka erbjudandet av öppna och trygga mötesplatser för barn och unga i kommunen	Kultur och Fritid

¹³ Croner M (2017), *Tjejers villkor på spontanidrottsplatser*, SLU; Blomdahl. U, mfl. (2012), *Spontanidrott för vilka*, Unglivsstil; Fahlén, J (2007) *Näridrottsplatser och spontanidrott*, RF och Umeå universitet

Fysiska förutsättningar för en aktiv fritid

Den fysiska miljön har en direkt påverkan på folkhälsa, levnadsvanor och förutsättningar för rörelse och en aktiv fritid. Eslövs kommuns arbete med att skapa fysiska förutsättningar för en aktiv fritid innefattar allt från planering och tillgång till idrotts- och anläggningsytor och mötesplatser till utformning av utemiljö, bostadsområden och skolgårdar. Planering av dessa ytor påverkar även olika målgruppers möjlighet till och motivation för olika sorters rörelse och aktivitet. Ett socialt hållbart Eslöv behöver skapa platser för människor att mötas, utvecklas och motionera utifrån egna förutsättningar och önskemål. För att göra detta måste flera olika perspektiv beaktas.

En förutsättning för ett aktivt och rikt fritids- och föreningsliv är att det finns attraktiva och tillräckligt många anläggningar och ytor för rörelse och aktivitet. Med en växande befolkning vill Eslövs kommun att våra anläggningar och idrottsytor ska finnas till för alla och strävar efter att få fler i rörelse och aktiviteter. Därför måste det både finnas plats för egenorganiserad idrott och spontanidrott samtidigt som det finns utrymme för föreningsidrott och dess behov. Här ska särskild hänsyn även tas till strategins prioriterade grupper och föreningar.

I Eslövs översiktsplan 2035 uttrycks det att ”det behövs en helhetssyn för hur vi uppmuntrar till rörelse och spontan aktivitet i den fysiska planeringen”. Att bättra integrera rörelse och aktivitet i planering av områden, utemiljöer och skolgårdar, samt samutnyttjande av dessa, är av stor vikt för att fler ska ha möjlighet att aktivera sig. Detta perspektiv reflekteras i flera olika planer inom kommunen. Denna strategi syftar till att undersöka hur vi kan samarbeta inom kommunen och med föreningslivet kring detta, och skapa en helhetsbild av hur vi skapar fysiska förutsättningar för en aktiv fritid i kommunen. Som en del av detta arbete har vi använt oss av verktyget [Rörelsefaktor](#) som synliggör faktorer i den byggda miljön som påverkar fyra typer av rörelse (organiserad idrott, självorganiserad idrott, vardagsrörelse och aktiva transporter) och samspelet emellan dem. Åtgärder inom detta fokusområde har tagits fram med hjälp av verktyget.

Mål	Ansvarig nämnd
Verka för att mark och ytor för idrott, motion och rekreation avsätts i tillräcklig utsträckning i den fysiska planeringen	Kommunstyrelsen, Kultur och Fritid

Stärka kompetensen om och utveckla metoder för att integrera rörelse och aktivitet i utformning av den fysiska miljön	Miljö- och samhällsbyggnad, Barn och Utbildning, Kultur och Fritid
Uppmuntra till vardagsrörelse och aktiv transport	Miljö- och Samhällsbyggnad
Arbeta för att öka nyttjandegraden och samutnyttjandet av lokaler och anläggningar	Kultur och Fritid, Barn och Utbildning,
Involvera invånare och föreningar i utvecklingen av platser	Kultur och Fritid, Kommunstyrelsen

Samverkan

Tillsammans har kommunen och föreningslivet stor potential att få fler aktiva på sin fritid. Inom kommunen jobbar vi redan på många olika sätt med att skapa förutsättningar för rörelse och en meningsfull fritid. Men vi behöver ta fram strukturer för samordning av arbetet inom fritidsområdet för att använda resurserna på ett effektivt sätt och nå ut till fler.

Samarbetet med den idéburna sektorn är en viktig komponent för att stärka och utveckla fritidsområdet. Den idéburna sektorn bidrar med fantastiskt engagemang, kunskap och verksamheter som kompletterar kommunens arbete med fritidsfrågor, och bidrar till både tillväxt och attraktivitet. För att stärka detta samarbete behöver vi se över våra strukturer/rutiner för samarbete och kommunikation med föreningslivet, och förankra detta i den kommunala organisationen. Detta arbete har redan påbörjats inom Överenskommelsen¹⁴ och kommer att utvecklas under de kommande åren.

Mål	Ansvarig nämnd
Samordna olika kompetenser och aktörer när det gäller folkhälsa inom idrotts- och fritidsområdet	Kultur och Fritid
Stärka kommunens samarbete med föreningslivet i Eslöv	Kommunstyrelsen, Kultur och Fritid
Stärka samarbetet mellan Fritidsbanken, föreningar, bostadsbolag och andra kommunala verksamheter	Kultur och Fritid

¹⁴ Överenskommelse idéburen sektor, Eslöv: <https://eslov.se/kommun-politik/hallbar-utveckling/social-hallbarhet-folkhalsa/overenskommelse-ideburen-sektor/>

Uppföljning och utvärdering

Arbetet med den fritidspolitiska strategin kommer kontinuerligt att följas upp och rapporteras. Utifrån handlingsplanen formulerar en förvaltningsövergripande arbetsgrupp årliga prioriteringar som införlivas i varje berörd förvaltnings ordinarie budget och verksamhetsplanering. Särskild hänsyn ska tas till barn och ungas delaktighet i åtgärderna och rapporteras separat för varje åtgärd. Varje nämnd följer upp de åtgärder som de har ansvar för inom sina ordinarie uppföljning. Kultur och Fritid ansvarar för att koordinera strategins övergripande uppföljning och rapportera till kommunstyrelsen, övriga nämnder, föreningslivet och andra aktörer.

Strategin revideras vid behov. Om den kommunala organisationen ändras under strategitiden flyttas ansvaret för strategins mål i enlighet med den nya organisationen. Handlingsplanen revideras vid behov.

FÖRSLAG TILL HANDLINGSPLAN FÖR FRITIDSPOLITISKT STRATEGI ESLÖVS KOMMUN 2022-2030

Utgångspunkter

I mars 2020 gav kultur- och fritidsnämnden förvaltningen i uppdrag att arbeta fram en kommungemensamt fritidspolitiskt strategi som syftar till att skapa förutsättningar för ett aktivt och meningsfullt fritidsliv för Eslövs invånare, med särskilt fokus på barn och unga. I samband med framtagande av strategin har denna handlingsplan arbetats fram. En förvaltningsövergripande arbetsgrupp kommer att samordna genomförandet av handlingsplanen under hela strategiperioden.

Inom strategin har vi tagit fram fyra fokusområden:

- Jämlika förutsättningar för en meningsfull fritid
- Varierande former för idrott, motion och fritid
- Fysiska förutsättningar för en aktiv fritid
- Samverkan

Åtgärderna inom handlingsplanen utgår ifrån dessa fyra områden och har tagits fram i dialog med berörda. Varje åtgärd har en ansvarig nämnd som följer upp genomförandet av åtgärderna. Detta är en handlingsplan som sträcker sig över hela strategiperioden, och årliga prioriteringar för strategin kommer att införlivas i ordinarie verksamhetsplanering i varje förvaltning. Processen för uppföljning av åtgärderna beskrivs i strategin.

Åtgärder – Jämlika förutsättningar för en meningsfull fritid

Mål	Ansvarig nämnd	Samverkan	Åtgärder	Agenda 2030-mål
Skapa bättre förutsättningar för meningsfulla fritidsaktiviteter för barn och unga, med särskilt fokus på unga tjejer och socioekonomiskt svaga grupper	Kultur och Fritid	Föreningsliv	Se över möjligheten att minska de ekonomiska trösklarna till fritidsaktiviteter genom Kultur och Fritids bidragsregler	    
	Kultur och Fritid	Föreningsliv	Erbjuda kostnadsfria aktiviteter där det är möjligt	
	Kultur och Fritid	Föreningsliv, Kommunledningskontoret	Utveckla tillgängligheten till fritids- och föreningsverksamhet genom uppsökande arbete i socioekonomiskt svaga områden och riktade aktiviteter mot prioriterade grupper	
	Kultur och Fritid, Barn och Utbildning	Föreningsliv, Skolidrottsförbundet Skåne	Ta fram en samarbetsform mellan skola, fritidsverksamheter och föreningsliv för att öka tillgänglighet till fritidsaktiviteter (genom t.ex. skolidrottsföreningar, rastaktiviteter eller samarbete med fritids)	

	Kultur och Fritid	Kommunledningskontoret, Föreningsliv	Fokusera arbetet där det finns störst behov utifrån aktuell kunskap (t.ex. "Örat mot marken" ¹)	
Skapa bättre förutsättningar för nyanlända barn och vuxna att ha en meningsfull fritid	Kultur och Fritid	Föreningsliv	Se över möjligheten att minska de ekonomiska trösklarna till fritidsaktiviteter genom våra bidragsregler	    
	Kultur och Fritid	NAD ² , SFI, Gasverket	Erbjuda kostnadsfria aktiviteter där det är möjligt	
	Kultur och Fritid	SFI, BOSS, Gasverket, Kommunledningskontoret, Föreningsliv	Utveckla en metod för lotsning till fritidsaktiviteter, och öka nyanländas delaktighet i utformningen av insatser	

¹ Örat mot marken är en samverkansgrupp där Eslövs kommun arbetar långsiktigt tillsammans med polis, räddningstjänst och bevakningsbolag för att skapa ett tryggare Eslöv. Mer info: <https://eslov.se/omsorg-stod/trygg-och-saker/brottsforebyggande-arbete/>

² Partnerskap Skåne, TIA och NAD: <https://partnerskapskane.se/nad/>

	Kultur och Fritid	Barn och Utbildning, NAD	Förbättra kunskap och information om fritidsaktiviteter och föreningsliv till nyanlända (t.ex. genom samarbete med SFI och NAD)	
	Kultur och Fritid, Gymnasie- och vuxenutbildning (AME)	Kommunledningskontoret	Utveckla en modell för arbetsformer inom fritidssektorn för nyanlända (t.ex. genom extratjänster och andra arbetsmarknadsinsatser)	
Skapa bättre förutsättningar för äldre att ha en meningsfull fritid	Kultur och Fritid, Vård och Omsorg	RF-SISU Skåne, Föreningsliv	Se över möjligheten att minska de ekonomiska trösklarna till fritidsaktiviteter genom Kultur och Fritids bidragsregler Genom samarbete med Vård och Omsorg och föreningsliv utveckla utbudet av fritidsaktiviteter för äldre med äldreomsorgsplanen i beaktande Öka målgruppens delaktighet i utformning och genomförande av strategin Starta generationsöverskridande aktiviteter	  

Skapa bättre förutsättningar för meningsfulla fritidsaktiviteter bland personer med funktionsnedsättningar	Kultur och Fritid, Vård och Omsorg	Habilitering, RF-SISU Skåne, Föreningsliv	Utveckla samarbetet med Vård och Omsorg samt habiliteringen (Höör och Hörby) för att förbättra tillgängligheten till aktiviteter	  
	Kultur och Fritid, Vård och Omsorg		Utveckla en integrerad ungdomsverksamhet tillsammans med LSS	
Verka för en bra geografisk spridning av fritidsaktiviteter i hela kommunen	Kultur och Fritid	RF-SISU Skåne, Föreningsliv	Utveckla möjligheter till varierande fritidsaktiviteter för barn och unga på landsbygden (genom t.ex. den mobila fritidsgården)	 

Åtgärder - Varierande former för idrott, motion och fritid

Mål	Ansvarig nämnd	Samverkan	Åtgärder	Agenda 2030
Stötta utvecklingen av breda och varierande former för idrott och fritidsaktiviteter	Kultur och Fritid	Gasverket, Fritidsbanken	Arrangera öppna idrotts- och fritidsmöjligheter för barn och unga inom Kultur och Fritids verksamheter med särskilt fokus på underrepresenterade grupper	  
	Kultur och Fritid		Utforska former för att inkludera e-sport i utbudet för ungdomar	
	Kultur och Fritid	Föreningsliv, RF-SISU Skåne	Tillsammans med föreningslivet hitta en modell för att kunna ha öppna och flexibla träningsformer utan krav på regelbunden träning eller prestation (genom t.ex. prova-på-verksamhet, öppna aktiviteter, gratis lovverksamhet)	
	Kultur och Fritid	Föreningsliv	Erbjuda tider i idrottsanläggningar för verksamhet som syftar till övrig organiserad idrott/motion samt spontanidrott med särskilt fokus på tjejer	

Arbeta för utvecklingen av idrottsföreningar i linje med RF-SISU Skånes "Strategi 2025"	Kultur och Fritid	Föreningsliv, RF-SISU Skåne	Utveckla former för dialog och utvärdering med föreningsliv kring strategin tillsammans med RF-SISU Skåne	   
Utveckla arbetet med värdegrundsfrågor tillsammans med föreningar	Kultur och Fritid	Föreningsliv, RF-SISU Skåne	Utveckla former för dialog och utvärdering med föreningar som inte är anslutna till RF-SISU Skåne kring värdegrundsfrågor	 
Uppmuntra föreningar att ta hänsyn till miljöaspekter i sin verksamhet	Kultur och Fritid	Föreningsliv		
Verka för att stötta elitidrott i Eslöv	Kommunstyrelsen	Kultur och Fritid, Föreningsliv, RF-SISU Skåne	Använda sponsring och evenemangsstrategin som verktyg för att stötta elitlag	 

Stärka erbjudandet av öppna och trygga mötesplatser för barn och unga i kommunen	Kultur och Fritid	Föreningsliv, bostadsbolag	Utreda möjligheter att utveckla mötesplatser i olika områden tillsammans med föreningar och bostadsbolag	 
--	-------------------	----------------------------	--	---

Åtgärder - Fysiska förutsättningar för en aktiv fritid

Mål	Ansvarig nämnd	Samverkan	Åtgärder	Agenda 2030-mål
Verka för att mark och ytor för idrott, motion och rekreation avsätts i tillräcklig utsträckning i den fysiska planeringen	Kultur och Fritid	Kommunstyrelsen, Miljö och Samhällsbyggnad, Serviceförvaltningen, Barn och Utbildning, Föreningsliv	Kultur och Fritid samordnar en arbetsgrupp för att ta fram en samlad strategi med en nuläges- och behovsanalys utifrån rörelsefaktors fyra olika typer av rörelse: organiserad idrott, självorganiserad idrott, vardagsrörelse och aktiv transport	   
	Kommunstyrelsen	Kultur och Fritid, Serviceförvaltningen	Utifrån den samlade strategin inkludera olika typer av rörelse i den långsiktiga planeringen av markanvändning, markanspråk i översiktsplanen och säkerställa den mark som behövs, med särskilt fokus på ytor för organiserad- och spontanidrott	

	Kommunstyrelsen	Kultur och Fritid, Miljö och Samhällsbyggnad	Främja breda och varierande funktioner i detaljplaner för att uppmuntra olika målgrupper till rörelse och att skapa möte, med särskilt fokus på strategins prioriterade grupper	
	Kultur och Fritid	Kommunstyrelsen, Service	Ta fram en lokal- och anläggningsstrategi inför lokalförsörjningsplanering tillsammans med lokalstrateg Delar att inkludera i strategin: • Prioriteringar för lokalfördelning • Fördelning av halltider • Korttidsuthyrning • Inkludering av ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i planeringen • Hänsyn till miljöaspekter • Basutredningar tas i beaktande	
Stärka kompetensen om och utveckla metoder för att integrera rörelse	Miljö och Samhällsbyggnad	Kultur och Fritid, Kommunledningskontoret, Serviceförvaltningen	Använda rörelsefaktorn för att stärka inkludering av rörelse och aktivitet i utformning av offentliga rum	 

och aktivitet i utformning av den fysiska miljön	Barn och Utbildning	Kultur och Fritid, Serviceförvaltningen	Utveckla skol- och förskolemiljöer så att de blir attraktiva för fler, mer tillgängliga och trygga samt öka samutnyttjande	
	Kultur och Fritid	Kommunledningskontoret	Stärka Kultur och Fritids kompetens inom idrottens och fritidens möjligheter i den fysiska planeringen och miljön	
Uppmuntra till vardagsrörelse och aktiv transport	Miljö och Samhällsbyggnad	Kultur och Fritid, Kommunledningskontoret, Barn och Utbildning	Utveckla roliga och aktivitetsrika skolvägar Skapa säkrare och tryggare gång- och cykelvägar för vardagsrörelse Utveckla grönområden för att uppmuntra till rörelse, möten och aktivitet (genom t.ex. lekplatsplanen och grönplanen)	 
Arbeta för att öka nyttjandegraden och samutnyttjandet av lokaler och anläggningar	Kultur och Fritid	Föreningsliv, Serviceförvaltningen, Barn och Utbildning, Kommunledningskontoret	Utifrån lokal- och anläggningsstrategin se över nyttjande tillsammans med kommunens övergripande lokalgrupp och kommande lokalförsörjningsplaner	
	Kultur och Fritid	Föreningsliv	Uppmuntra/facilitera bättre samutnyttjande föreningar emellan	

	Barn och Utbildning	Kultur och Fritid, Serviceförvaltningen	Se över hur vi kan öka tillgängligheten till skolgårdar för allmänheten.	
Involvera föreningar i utvecklingen av platser	Kultur och Fritid	Alla förvaltningar	Utveckla en metod för jämlik dialog med brukare, med fokus på att nå de som inte är så aktiva idag	  
	Kommunstyrelsen	Alla förvaltningar	Utveckla dialogformer med föreningar kring planarbete	

Åtgärder – Samverkan

Mål	Ansvarig nämnd	Samverkan	Åtgärder	Agenda 2030-mål
Samordna olika kompetenser och aktörer när det gäller folkhälsa inom idrotts- och fritidsområdet	Kultur och Fritid	Alla förvaltningar, föreningsliv	Hitta samverkansformer för folkhälsofrågor kopplat till idrott, rörelse och fritid Koppla samman olika processer/strategier inom kommunen som berör idrott, rörelse och fritid	 
Stärka kommunens samarbete med föreningslivet i Eslöv	Kommunstyrelsen, Kultur och Fritid	Alla förvaltningar, föreningsliv, Överenskommelsen	Utveckla arbetet inom Överenskommelsen kring hur vi arbetar med föreningsinitiativ	 
	Kommunstyrelsen, Kultur och Fritid	Alla förvaltningar, Överenskommelsen	Förbättra kommunikationsvägarna inom kommunen och återkopplingen till föreningslivet samt transparensen.	
	Kommunstyrelsen	Alla förvaltningar, idéburen sektor	Genom Överenskommelsen förbättra kunskapen om kommunens verksamheter/arbetsätt bland föreningar och vice versa	

	Kommunstyrelsen, Kultur och Fritid,	Föreningsliv	Verka för att synliggöra föreningars verksamhet och öka kommunens attraktivitet, (genom t.ex. marknadsföring och evenemang)	
	Kommunstyrelsen, Kultur och Fritid	RF-SISU Skåne	Informera föreningsliv om olika finansieringsmöjligheter och stöd	
Stärka samarbetet mellan Fritidsbanken, föreningar, bostadsbolag och andra kommunala verksamheter	Kultur och Fritid	Barn och Utbildning, Vård och Omsorg, föreningsliv, bostadsbolag		

Kultur- och fritidsnämnden

§ 92

KOF.2021.0104**Fritidspolitisk strategi****Ärendebeskrivning**

Förslaget till fritidspolitisk strategi tar sin utgångspunkt i folkhälsan, och syftar till att bidra till arbetet med utjämning av de ökande hälsoklyftorna. För att få genomslag krävs en bred förankring och samsyn på fritidens betydelse inom kommunens alla verksamheter och den ideella sektorn. Arbetet med att skapa förutsättningar för en meningsfull fritid spänner över flera politikområden. En kommungemensamt fritidspolitisk strategi fyller en viktig funktion i att samordna och visa på helheten. Därför vill Kultur och Fritid betona vikten av att strategin antas i alla nämnder och kommunfullmäktige. Med en långsiktig fritidspolitisk plattform kan vi också underlätta prioriteringar och vägval som krävs för en aktiv och rörelserik kommun vilket i sin tur bidrar till att skapa "en hållbar, spännande kommun där människor möts, utvecklas och trivs".

Beslutsunderlag

- Fritidspolitisk strategi
- Kultur- och fritidsnämndens beslut §22, 2020 Fritidspolitiskt program
- Förslag till fritidspolitisk strategi för Eslövs kommun 2022-2030
- Förslag till Handlingsplan för Fritidspolitisk strategi för Eslövs kommun 2022-2030
- Barnchecklista för Fritidspolitisk strategi för Eslövs kommun 2022-2030

Beredning

Som en del i arbetet med att ta fram den fritidspolitiska strategin har olika insamlingsarbeten genomförts i form av en demografisk analys, enkätundersökning bland högstadieläver, dialog med föreningar samt dialog med kommunens förvaltningar. Utifrån dessa dialoger har fokusområden och mål för strategin tagits fram i samråd med de olika förvaltningarna. I samband med framtagning av strategin har även en handlingsplan med konkreta åtgärder arbetats fram. Varje åtgärd kopplas till berörda nämnder som har ansvar för genomförande och uppföljning av sina åtgärder. En förvaltningsövergripande grupp bildas för att samordna arbetet.

Beslut

Kultur- och fritidsnämnden beslutar att skicka strategin på remiss till samtliga nämnder och Kommunala pensionärsrådet. Svar ska inkomma senast den 17 december.

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande

Kultur- och fritidsnämnden

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Barn- och familjenämnden

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden

Vård- och omsorgsnämnden

Servicenämnden

Kommunala Pensionärsrådet

Justerares signatur	Utdragsbestyrkande

**Underrättelse om samråd. Detaljplan för Stehag
5:118 i Stehag, Eslövs kommun**

7

GoV.2021.0498

2021-11-17
Erik Lensell
+4641362034
erik.lensell@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Yttrande samråd Detaljplan Stehag 5:118

Ärendebeskrivning

Detaljplanen syftar till att pröva möjligheten att uppföra bostäder på fastigheten Stehag 5:118 för att komplettera orten Stehag med bebyggelse nära tågstationen. Vidare är syftet att området ska uppnå en god boendemiljö genom väl fungerande gröna miljöer, dagvatten- och skyfallshantering samt hantering av buller- och riskproblematik.

Beslutsunderlag

- Plankarta för samråd för detaljplan Stehag 5:118
- Planbeskrivning för samråd för detaljplan Stehag 5:118
- Bullerutredning inför detaljplan Stehag 5:1, Sweco
- Riskutredning för detaljplan Stehag 5:1, Sweco
- Översiktlig miljöteknisk markundersökning inom fastigheten Stehag 5:118, Sweco
- Markteknisk undersökningsrapport, Sweco
- Översiktligt projekterings PM Geoteknik, SWECO
- PM trafik inför detaljplan för fastigheten Stehag 5:118, Sweco
- Dagvatten och skyfallsutredning Stehag, Eslöv

Beredning

Närmaste gymnasieskola finns i Eslöv, 6 minuter med tåg från Stehag. Många gymnasieelever väljer också skolor i orter som Lund och Hässleholm. Det är viktigt med tillgång till goda förbindelser med kollektivtrafik för målgruppen gymnasieelever och detta tillgodoses enligt oss i den föreslagna detaljplanen.

Förslag till beslut

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden tar förvaltningens yttrande som sitt eget och översänder det till kommunstyrelsen.

Beslutet skickas till
Kommunstyrelsen

Kerstin Melén-Gyllensten
Förvaltningschef

Erik Lensell
Utreddare

Ekonomisk månadsuppföljning 2021

8

GoV.2021.0004

2021-11-29

Helena Tauson

+4641362189

helenatauson@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Ekonomisk månadsrapport november 2021

Ärendebeskrivning

Den ekonomiska månadsrapporten redovisas varje månad till gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden i enlighet med kommunens ekonomiska styrprinciper. Förutom det faktiskt redovisade utfallet per den aktuella månaden, redovisas också frisktal för perioden och volymer för nämndens verksamheter.

Beslutsunderlag

Ekonomisk sammanställning november 2021

Volymer vuxenutbildningen och arbetsmarknadsenheten

Volymer gymnasieskolan

Frisktal t o m november 2021

Beredning

Den ekonomiska redovisningen till och med november visar på ett överskott för gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden. Det största överskottet återfinns inom gymnasieskolans verksamhet och beror främst på högre interkommunala intäkter än budgeterat och att eleverna går program med lägre programpris hos andra anordnare. Inom vuxenutbildningen förväntas en del av tilldelat statsbidrag för yrkesvuxenutbildningen, att betalas tillbaka. Hänsyn är tagen till detta i helårsprognosen. När denna ekonomiska månadsrapport upprättas är november månads redovisning fortfarande öppen, så utfallet kommer att ändra sig.

Ekonomisk påverkan a covid-19 var marginell för perioden januari till november.

Helårsprognosen för resterande del av året förväntas bli ett överskott om 2 miljoner kronor, vilket är en ändring av den helårsprognos som lämnades i delårsrapporten. Anledningen till att prognostiserat överskott förväntas bli högre är att budgeterade reserver inte kommer behöva användas samt att de interkommunala intäkterna kommer bli högre.

Förslag till beslut

- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att lägga den ekonomiska månadsrapporten för november 2021 med godkännande till handlingarna.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Kerstin Melén-Gyllensten
Förvaltningschef

Helena Tauson
Förvaltningsekonom

EKONOMISK MÅNADSRAPPORT GYMNASIE- OCH VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN 2021 – November

Driftsnetto (mkr)	Ekonomiskt utfall	Ackumulerad budget	Avvikelse		Prognos	Årsbudget	Avvikelse
	jan-nov	jan-nov			2021	2021	
Nämndsverksamhet	0,5	0,6	0,1		0,6	0,689988	0,1
<i>Gymnasieskola</i>							
Gymnasieskola - egen reg	48,8	53,3	4,5		54,5	57,3	2,8
Gymnasieskola - annan ar	99,2	104,1	4,9		110,1	113,4	3,3
Totalt gymnasieskola	148,1	157,4	9,4		164,6	170,8	6,2
<i>Gymnasiesärskola</i>							
Gymnasiesärskola - egen	6,5	6,3	-0,2		7,1	6,8	-0,3
Gymnasiesärskola - annan	2,1	1,8	-0,3		2,9	2,0	-0,9
Totalt gymnasiesärskola	8,6	8,1	-0,5		10,0	8,8	-1,2
<i>Vuxenutbildning</i>							
Grundläggande VUX	3,7	4,3	0,6		4,0	4,7	0,7
Gymnasial VUX	5,3	6,1	0,8		11,2	7,7	-3,5
Särskild utbildning för vuxr	0,9	0,6	-0,3		1,0	0,6	-0,4
Yrkehögskola	0,8	0,2	-0,6		0,0	0,0	0,0
SFI	8,6	10,5	1,9		9,7	11,5	1,8
Uppdragsutbildning	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0
Övergripande vuxenutbildr	9,6	6,9	-2,7		10,6	7,5	-3,1
Totalt vuxenutbildning	29,0	28,6	-0,3		36,5	32,0	-4,5
<i>Arbetsmarknadsenheten</i>							
Administration	9,8	9,4	-0,4		9,6	10,3	0,7
Feriearbetare	2,9	2,7	-0,2		2,7	2,7	0,0
Arbetsmarknadsåtgärder	7,2	6,8	-0,4		8,0	7,4	-0,6
Övriga arbetsmarknadsenl	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0
Totalt arbetsmarknadser	19,9	18,9	-1,0		20,3	20,4	0,0
Övrig kommungemensam	3,3	4,7	1,5		3,8	5,156178	1,4
Totalt	209,3	218,4	9,1		235,8	237,8	2,0

Verksamhet	Kommentarer till avikelsen på det ackumulerade utfallet
Gymnasieskola – egen regi	- Avskrivnings- och kapitalkostnaderna saknas för november, 0,1 mkr - Högre interkommunala intäkter än budgeterat: 3,3 mkr - Diverse inköp är ännu ej genomförda då verksamheten avvaktat definitivt elevantal per 2021-09-15. Inköp har därefter påbörjats och kommer genomföras under resterande del av året.
Gymnasieskola – annan anordnare	Elever går program med lägre programpris.
Gymnasiesärskolan – egen regi	Fler elever med stora omsorgsbehov
Gymnasiesärskolan – annan anordnare	Fler interkommunala elever än budgeterat
Grundläggande vuxenutbildning	Lägre lönekostnader än budgeterat p g a effektivisering av administrationen kring kostnadsfördelningen har genomförts på vuxenutbildningen efter budgeten fördelats. Kostnader som varit budgeterat på denna verksamhet, återfinns istället på verksamheten <i>Övergripande vuxenutbildning</i>.
Gymnasial vuxenutbildning	- Beviljat statsbidrag för yrkesvux kommer delvis betalas tillbaka, ca 2 mkr. - Kostnaden för kurser hos andra anordnare saknas för perioden - Två stycken ofinansierade yrkespaket bedrivs inom verksamheten.
Särskild utbildning för vuxna	Utfall som ungefär som budgeterat
Yrkeshögskola	Statsbidrag för november har ännu ej inkommit, ca 0,7 mkr
SFI	- Kommunen har tilldelats mer statsbidrag än budgeterat, 1 mkr - Lägre kostnader än budgeterad för köp av kurser hos andra anordnare - Lägre personalkostnader än budgeterat, till följd av samma anledningar som beskrevs under verksamheten för <i>Grundläggande vuxenutbildning</i>.
Uppdragsutbildning	Utfall som budgeterat
Övergripande vuxenutbildning	Högre lönekostnader än budgeterat p g a effektivisering av administrationen kring kostnadsfördelningen har genomförts på vuxenutbildningen efter budgeten fördelats. Kostnader som nu kostnadsförs på denna verksamhet, var delvis budgeterade på andra verksamheter inom vuxenutbildningen.
Arbetsmarknadsenheten	- Uteblivna intäkter för stängda yttre verksamheter. - Statsbidrag för insatsanställningar saknas för november, ca 0,6 mkr - Statsbidrag för feriearbetare som arbetar under hösten har ännu ej inkommit, 0,2 mkr
Övrig kommungemensam verksamhet	Budgeterade s k reserver har ännu ej behövts användas
Convid-19	- Utgifter som kostnadsförs som merkostnader till följd av covid-19 var i princip obefintliga för perioden januari t o m november. - Kompensation för sjuklön inkommit för perioden jan-september.

Totalt uppgick kompensationen till 0,3 mkr. Denna är utfördelad till 125 (175) berörda verksamheter enligt utfall för perioden.

VOLYMER GYMNASIE- OCH VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN 2021 - November**Vuxenutbildningen**

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Snitt 2021	Årsbudget
Grundläggande vux	102	105	107	88	86	53	16	84	91	94	95	84	140
Gymnasial vux	242	256	287	256	244	158	80	188	193	273	240	194	300
Yrkesvux	111	118	105	104	101	11	0	120	121	149	134	106	
Äldreomsorgslyftet			35	32	32			30	30	30	29	31	
Särvux	11	11	11	7	7	0	0	12	12	13	13	9	10
SFI*	224	237	227	218	213	186	177	196	200	204	213	209	300
Yrkehögskolan	225	225	219	218	217	0	0	217	273	246	246	190	230
Uppdragsutbildning									30	50	50	43	
Antal elever totalt	915	952	991	923	900	408	273	847	950	1059	1020	795	980

* Prognos och utfall ej inkl folkhögskolan

Arbetsmarknadsenheten

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Snitt 2021	Snitt 2020
Aktiva	239	249	235	226	227	243	216	209	213	224	224	228	204
varav nyinskrivna	30	23	7	18	10	22	4	13	17	27	18	17	17
varav avslutade*	17	22	28	12	6	31	20	14	15	20	16	18	14

*** Avslutningsorsak**

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov
Arbete	4	2	3		1	7	8		6	3	3
Åter i ekonomiskt bistånd	2		10	1	1	3			2	2	5
Planering med Arbetsförmedlingen	5	13		8	1	8	5	2	3	2	5
A-kassa		1	1	1		1				2	
Ung kompetens											
Avbrutit kontakt			4	1	2	1		1	1	3	
Studier	2	3	3		1	1	1	7	3	5	
Sjukersättning/sjukskriven		1				3	2	1			1
Flyttat från kommunen	2		2			2	1	2			
Övrigt	2	2	5	1		5	3	1		3	2
Totalt	17	22	28	12	6	31	20	14	15	20	16

Särskilda anställningar

	Jan		Feb		Mars		April		Maj		Juni	
	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB
Trygghetsanställningar		24		24				23		23		23
Lönebidrag		3		3				3		3		3
Utvecklingsanställning	3		3				3		3		5	
OSA (offentligt skyddad anställning)	1		1				1		1		1	
Nystartsjobb	7		6				5		6		7	
Intro anställning			2				2		3		3	
Extratjänster	3		3				3		3		3	
Totalt	14	27	15	27	0	0	14	26	16	26	19	26

	Juli		Aug		Sept		Okt		Nov	
	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB	BEA	AB
Trygghetsanställningar		23		23		23		23		22
Lönebidrag		3		3		3		3		3
Utvecklingsanställning	5		5		4		4		3	
OSA (offentligt skyddad anställning)	1		1		1		1		1	
Nystartsjobb	10		14		15		13		12	
Intro anställning	1		1		1		1		1	
Extratjänster	2		2		1		11		11	
Totalt	19	26	23	26	22	26	30	26	28	25

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 2021 - November**Gymnasieskolan**

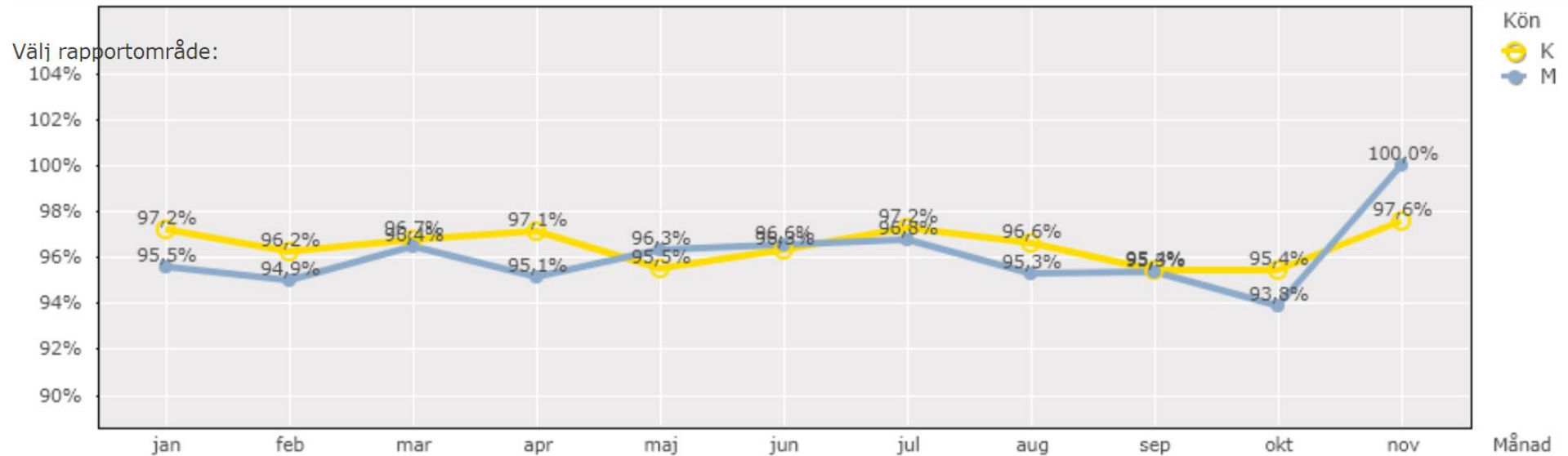
	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Snitt 2021	Årsbudget
Totalt Eslövs elever gymnasieskola exkl asylsökande	1303	1289	1282	1274	1266	1258		1311	1311	1304	1304	1289	1295
Carl Engströms gy totalt	711	695	693	686	679	679		743	743	728	728	706	715
Åk 1	281	276	275	276	270	270		311	277	278	278	279	
Åk 2	245	238	238	236	236	234		237	237	236	236	237	
Åk 3	185	181	180	174	173	174		230	229	227	227	195	
varav Eslövs elever inkl asylsökande	468	456	454	448	445	440		481	481	469	469	460	466
varav från andra kommuner	243	239	239	238	234	239		262	262	259	259	246	249
Eslövs elever till andra skolor	835	833	828	826	821	818		830	830	835	835	828	829

Gymnasiesärskolan

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Snitt 2021	Årsbudget
Gymnasiesärskolan i Eslöv	25	25	24	23	23	22		31	31	31	32	26	28
varav Eslövs elever inkl asylsökande	17	17	16	16	16	16		23	23	23	23	19	
varav från andra kommuner	8	8	8	7	7	6		8	8	8	9	8	9
Eslövs elever till andra skolor	8	8	8	8	9	9		11	11	11	11	9	9

Antal elever per program	Carl Engströms skolan		
	Elever från Eslövs kommun	Elever från andra kommuner	Andra huvudmän
Program			
Bygg o anläggningsprogrammet	35	25	35
Barn- och fritidsprogrammet	40	39	19
El-och energi	19	14	39
Ekonomiprogrammet	69	30	92
Estetiska programmet	0	0	59
Fordonsprogrammet	10	12	54
Flygteknisk utbildning	0	0	3
Handelsprogrammet	45	32	13
Hotell- och turismprogrammet	0	0	4
Humanistiska programmet	0	0	7
Hantverksprogrammet	0	0	22
International baccalaureate diplom	0	0	8
IMA	52	2	3
IMS	39	1	3
IMR	1	1	5
IMV	14	7	20
Industriprogrammet	0	0	0
Naturvetenskapliga programmet	0	0	134
Naturbruksprogrammet	0	0	48
Restaurang- o livsmedel	20	23	10
Samhällsprogrammet	52	41	144
Teknikprogrammet	51	17	70
VVS- och fastighetsprogrammet	0	0	20
VI	0	0	1
Vård o omsorgsprogrammet	22	15	22
Totalt	469	259	835

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden - Frisktal t o m november 2021: 96,2 %



Frisktal totalt per månad och jämfört med 2020

År	Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec	Totalt
2020	92,5 %	94,4 %	90,3 %	95,9 %	97 %	97,7 %	98,8 %	97,0 %	96,2 %	93,6 %	92,9 %	93,3 %	94,9 %
2021	96,6 %	95,9 %	96,6 %	96,3 %	95,8 %	96,4 %	97 %	96,2%	95,4%	94,8%*	98,5%*		

*Frisktal är preliminärt

Budget 2022 och flerårsplan 2023-2025

9

GoV.2021.0039

2021-11-22

Helena Tauson

+4641362189

helenatauson@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Intern budget 2022

Ärendebeskrivning

Kommunfullmäktige har 2021-11-29 fastställt gymnasie- och vuxenutbildningens budgetram 2022 samt flerårsplan för 2023-2025. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har att fastställa budgeten för verksamheterna inom budgetramen.

Beslutsunderlag

Ekonomiska ramar och verksamhetsmått 2022 och plan för 2023-2024 – Fastställt av kommunfullmäktige 2021-11-29

Intern budget 2022 gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Beredning

Budget 2022 samt flerårsplan 2023 till 2025 som är beslutad av kommunfullmäktige anges gymnasie- och vuxenutbildningens driftsbudget, investeringsbudget och verksamhetsmått för perioden.

I intern budgeten är erhållen budgetram fördelad till nämndens verksamheter och kontogrupper. På nämndens januari sammanträde 2022 kommer beslut fattas om en verksamhetsplan som ska utgå från det budgetyttrande som nämnden beslutade om i september. Direktiv för verksamhetsplanens innehåll har ännu inte erhållits.

Förslag till beslut

- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att fastställa nämndens detaljbudget i enlighet med bifogat förslag.

Kerstin Melén-Gyllensten
Förvaltningschef

Helena Tauson
Förvaltningsekonom

**GYMNASIE- OCH VUXENUTBILDNINGSNÄMNDEN - Ekonomiska ramar
och verksamhetsmått budget 2022 samt flerårsplan 2023 till 2025**
Fastställd av kommunfullmäktige 2021-11-29

	Driftsram	-250,3	-263,1	-263,2	-265,3
	Investeringsram - Inventarier gymnasiet	-1,5	-1,5	-1,5	-1,5

Verksamhetsmått	Budget	Plan	Plan	Plan
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	2022	2023	2024	2025
Gymnasieskola				
Total Eslövs elever gymnasieskola exklusive asylsökande	1 314	1 371	1 405	1 447
Carl Engströms skolan	746	750	750	750
varav Eslövs elever inkl asylsökande	519	525	525	525
varav från andra kommuner	227	225	225	225
Eslövs elever till andra skolor	795	846	880	922
Gymnasiesärskolan				
Gymnasiesärskolan i Eslöv	31	30	30	30
varav från andra kommuner	8	8	8	8
Eslövs elever till andra skolor	10	10	10	10
Vuxenutbildningen				
Särskild utbildning för vuxna	10	10	10	10
SFI*	300	300	300	300
Yrkeshögskolan	230	230	230	230
Grundläggande vuxenutbildning	140	140	140	140
Gymnasial vuxenutbildning	300	300	300	300

* 200 elever i kommunens regi, 100 elever i Eslövs folkhögskolas regi

INTERN BUDGET 2022**Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden (mkr)**

Nämndsverksamhet	-0,7
<i>Gymnasieskola</i>	
Gymnasieskola - egen regi	-58,9
Gymnasieskola - annan anordnare	-117,0
Totalt gymnasieskola	-175,9
<i>Gymnasiesärskola</i>	
Gymnasiesärskola - egen regi	-8,4
Gymnasiesärskola - annan anordnare	-3,0
Totalt gymnasiesärskola	-11,4
<i>Vuxenutbildning</i>	
Grundläggande VUX	-3,6
Gymnasial VUX	-4,6
Särskild utbildning för vuxna	-0,6
Yrkehögskola	0,0
SFI	-9,1
Uppdragsutbildning	0,0
Övergripande vuxenutbildning	-16,8
Totalt vuxenutbildning	-34,8
<i>Arbetsmarknadsenheten</i>	
Administration	-11,7
Feriearbetare	-2,7
Arbetsmarknadsåtgärder	-7,4
Totalt arbetsmarknadsenheten	-21,8
Övrig kommungemensam verksamhet	-5,7
Totalt	-250,3

Resultatbudget per kontogrupp

Intäkter	81,4
Försäljningar	2,7
Taxor och avgifter	0,0
Hyror och arrenden	0,0
Bidrag	39,4
Försäljning av verksamhet och konsulttjänster	36,4
Övriga ersättningar och intäkter	2,9
Kostnader	-331,7
Personalkostnader	-143,0
Lokalkostnader	-24,8
Övriga kostnader	-162,5
Avskrivning	-1,4
Intern ränta	0,0
Nettokostnader	-250,3

Interkommunala ersättningar, gymnasiet

10

GoV.2021.0048

2021-11-22

Helena Tauson

+4641362189

helenatauson@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Interkommunal ersättning gymnasieskolan 2022

Ärendebeskrivning

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

Beslutsunderlag

Interkommunal ersättning gymnasieskolan 2022

Beredning

Utifrån gymnasie- och vuxenutbildningens fastställda budgetram för 2022 har kostnader fördelats utifrån de beräknade elevtalen för kommunens egen gymnasieskola. Beräkningarna följer de anvisningar som finns i samverkans avtalet för beräkningar av interkommunala programpris.

Förslag till beslut

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslutar

- att fastställa de interkommunala ersättningarna per gymnasieskolans program 2022 enligt bifogat beslutsunderlag.

Ärendet justeras omedelbart

Beslutet skickas till

Handläggare för interkommunala ersättningar

Kerstin Melén-Gyllensten
Förvaltningschef

Helena Tauson
Förvaltningsekonom

INTERKOMMUNAL ERSÄTTNING GYMNASIESKOLAN 2022

	LÖN	LÄROMEDEL INKL FORTBILDNING	ELEVHÄLSA	MÅLTIDER	LOKALER	ADMINISTRATION	TOTALT PER ELEV OCH ÅR
Bygg o anläggningsprogrammet	69670	13233	3839	4700	27343	7598	126383
Barn- och fritidsprogrammet	57764	10564	3839	4700	20353	7598	104817
El-och energiprogrammet	77508	12975	3839	4700	27861	7598	134481
Ekonomiprogrammet	54576	10602	3839	4700	20353	7598	101667
Fordonsprogrammet	109953	15297	3839	4700	27861	7598	169248
Handelsprogrammet	59063	10579	3839	4700	20353	7598	106131
Restaurang- o livsmedelprogrammet	93754	12660	3839	4700	11510	7598	134061
Samhällsprogrammet	60717	10527	3839	4700	20353	7598	107733
Teknikprogrammet	74391	11239	3839	4700	20353	7598	122119
Vård o omsorgsprogrammet	74391	10831	3839	4700	17253	7598	118611

Bidrag fristående gymnasieskolor 2022

11

GoV.2021.0512

2021-11-22

Helena Tauson

+4641362189

helena.tauson@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Bidrag till fristående gymnasieskolor 2022

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 2022

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. Utifrån gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens tilldelade budgetram för 2022 har kostnader fördelats utifrån de beräknade elevtalen för kommunens egen gymnasieskola. Bidraget till fristående gymnasieskolor inkluderar också 6 % momskompensation.

Förslag till beslut

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslutar

- att fastställa bidragen till fristående gymnasieskolor 2022 enligt bifogat beslutsunderlag.

Ärendet justeras omedelbart

Beslutet skickas till

Delegat för utskick av beslut till fristående anordnare

Kerstin Melén-Gyllensten
Förvaltningschef

Helena Tauson
Förvaltningsekonom

BIDRAG FRISTÅENDE GYMNASIESKOLOR

	LÖN	LÄROMEDEL INKL FORTBIDLNING	ELEVHÄLSA	MÅLTIDER	LOKALER	ADMINISTRATION 3 %	MOMS KOMPENSATION 6 %	TOTALT PER ELEV OCH ÅR
Bygg o anläggningsprogrammet	69670	13233	3839	4700	27343	3564	7341	129689
Barn- och fritidsprogrammet	57764	10564	3839	4700	20353	2917	6008	106144
El-och energiprogrammet	77508	12975	3839	4700	27861	3807	7841	138531
Ekonomiprogrammet	54576	10602	3839	4700	20353	2822	5813	102705
Fordonsprogrammet	109953	15297	3839	4700	27861	4850	9990	176490
Handelsprogrammet	59063	10579	3839	4700	20353	2956	6089	107578
Restaurang- o livsmedelprogrammet	93754	12660	3839	4700	11510	3794	7815	138073
Samhällsprogrammet	60717	10527	3839	4700	20353	3004	6188	109328
Teknikprogrammet	74391	11239	3839	4700	20353	3436	7077	125034
Vård o omsorgsprogrammet	74391	10831	3839	4700	17253	3330	6861	121204

Intern kontrollplan 2022

12

GoV.2021.0049

2021-11-19

Helena Tauson

+4641362189

helenatauson@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Intern kontrollplan 2022

Ärendebeskrivning

Enligt kommunens reglemente för intern kontroll, har varje nämnd skyldighet att årligen fastställa en plan för uppföljning av den interna kontrollen inom nämndens verksamhetsområde. Kontrollsystemet ska bidra till att förebygga, upptäcka och åtgärda fel och brister som hindrar verksamheten att nå målen på ett säkert och effektivt sätt.

Beslutsunderlag

Intern kontrollplan 2022 för gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Beredning

En tydlig intern kontroll bidrar till att verksamheten når sina mål, att rapporteringen om verksamheten och ekonomin är tillförlitlig och att verksamheten efterlever lagar och regler. Den interna kontrollen ingår vidare i styrningen och är del av ledningssystemet.

Som grund till nämndens interna kontrollplan har en risk- och väsentlighetsanalys upprättats och behandlats på november sammanträdet. Utifrån risk- och väsentlighetsanalysen har processer prioriteras och uppföljande kontroller tagits fram, och detta återfinns i intern kontrollplanen för 2022.

Information om hur nämndens arbete med den interna kontrollen fortlöper kommer rapporteras i delårsrapporten och årsredovisningen. Uppföljning av de olika processerna i planen, kommer att rapporteras till nämnden enligt tidsangivelsen i den interna kontrollplanen.

Förslag till beslut

- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att fastställa den interna kontrollplanen för 2022 enligt bilaga.

Barn och Utbildning

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

Beslutet skickas till
Kommunstyrelsen

Kerstin Melén-Gyllensten
Förvaltningschef

Helena Tauson
Förvaltningsekonom

INTERN KONTROLLPLAN 2022

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Process	Risk – Beskrivning	Kontrollmoment (1)	Granskningsaktivitet (2)	Ansvarig
APL- och praktikplatser	Svårigheter att hitta, och otillräckligt med, APL-platser till elever på kommunens yrkesgymnasieprogram	Kontroll över hur många elever som har fått APL-plats	Granskning av vilka moment i yrkeskursen eleven får tillgodosett på annat sätt om inte APL erbjuds Rapportering: Maj	Avdelningschef
Kompetensförsörjning och personalomsättning	Svårigheter att rekrytera behörig personal Hög personalomsättning påverkar kontinuitet i undervisningen	Kontroll av hur många rekryteringar där tilldelad tjänst har efterfrågad kompetens (behörig) Uppföljning av personalomsättning för lärare	Statistik kring genomförda rekryteringar Statistik om antal behöriga sökande per tjänst Nyckeltal personalomsättning Rapportering: December	Avdelningschef HR-konsult
Rapportering av avhoppade gymnasieelever	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 Rapportering: Februari och augusti	Avdelningschef

Studiero på kommunens gymnasieskola	Dålig studiero genererar dålig måluppfyllelse	Frågor kring studiero i årlig elevenkät	Elevenkät Systematiskt arbetsmiljöarbete Rapportering: November	Avdelningschef
--	---	---	--	----------------

1. Beskrivning av vilken kontroll som ska göras eller hur kontroll ska ske
2. Beskrivning av granskningsmetoden och frekvens för granskning/kontroll

**Från försörjningsstöd till egen försörjning - en
strategisk plan för Eslövs kommun**

13

GoV.2021.0220

2021-11-18

Edward Jensinger

+46708766763

edward.jensinger@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Från försörjningsstöd till egen försörjning

Ärendebeskrivning

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har efterfrågat en uppföljning av den strategiska planen *"Från försörjningsstöd till egen försörjning"* som antogs på nämnden i maj. Syftet med planen är att finna åtgärder som på sikt kan minska försörjningsstödet och öka egenförsörjningen i Eslövs kommun. Planen är ett resultat av ett samarbete mellan Vård- och omsorgsförvaltningen och Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen.

Beslutsunderlag

Strategisk plan – Från försörjningsstöd till egen försörjning

Redovisningsbilaga – Åtgärder 1 till 12

Beredning

Planen består av 12 olika åtgärder som var och en på olika vis syftar till att minska individens bistandsberoende. Dessa åtgärder har antingen en direkt koppling till enskild verksamhet inom Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden eller kan de ha flera parallella kopplingar som berör både verksamheter inom Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, vård- och omsorgsnämnden, andra funktioner inom Eslövs kommun som serviceförvaltningen och kultur- och fritidsnämnden eller i samhället såsom Arbetsförmedlingen.

Under sommaren och hösten har arbetet med de 12 åtgärderna som anges i den strategiska planen påbörjats. Det går redan nu att se effekter då enskilda verksamheter har agerat i enlighet med åtaganden i planen medan det på andra punkter finns mer arbete att göra innan det går att se effekter. Det övergripande syftet med planen, att minska individens bistandsberoende, är för tidigt att mäta vid denna avstämning. Detta, mätning av försörjningsstöd kommer att göras av vård- och omsorgsnämnden.

I bilagan ”Redovisningsbilaga – Åtgärder 1 till 12” anges hur långt arbetet har kommit för de respektive åtgärderna.

Förslag till beslut

- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har tagit del av redovisningen av åtgärderna kopplat till planen Från försörjningsstöd till egen försörjning

Beslutet skickas till

Rektor Carl Engström-skolan
Enhetschef Arbetsmarknadsenheten

Kerstin Melén-Gyllensten
Förvaltningschef

Edward Jensinger
Avdelningschef

Ann Marie Mattsson
T.f. Avdelningschef GOV
Ingrid Westerlund,
Verksamhetschef VoO

Eslöv 2021-05-25

Från försörjningsstöd till egen försörjning En strategisk plan för Eslövs kommun

1. Bakgrund

I oktobermånad 2020 uppbär 1316 personer försörjningsstöd i Eslövs kommun. Av dessa är 780 personer över 18 år och de ska därmed stå till arbetsmarknadens förfogande. Av dessa är 378 personer inskrivna i etableringen eller har precis avslutat den. Antalet individer i försörjningsstöd per månad, liksom summan, har varit konstant under de senaste åren. Kostnaden för försörjningsstödet uppgår till 3,5 miljoner under oktober 2020. Trycket på ekonomiskt bistånd har dock inte ökat under 2020, trots rådande omständigheter med pandemin.

Det finns flera olika förklaringar till individers behov av försörjningsstöd, såsom ofullständig eller oavslutad skolgång, bristande integration, ofullständig eller oavslutad SFI, psykosociala faktorer, övergångar mellan arbete och studier samt organisatoriska faktorer. Dessutom ser vi att arbetsmarknaden ställer höga krav på goda svenskkunskaper, helst på gymnasienivå.

I det följande kommer vi beskriva tolv olika förslag på aktiviteter som på sikt kan bidra till att bromsa ökningen av försörjningsstödet och öka graden av egen försörjning. Vi inleder med att beskriva och analysera de fem områden som vi bedömer att, var för sig eller i kombinationer, kan förklara varför försörjningsstödet befinner sig på en konstant nivå.

1.1 Ofullständig eller oavslutad skolgång

Varje år slutar 10-15 % av alla 16-åringar grundskolan utan behörighet till gymnasiet. I Eslöv handlar det om mellan 40 och 60 ungdomar varje år. Ungefär hälften av dessa blir aktuella för Introduktionsprogrammen IM-A (individuellt alternativ) och IM-S (språk). De ungdomar som inte påbörjar gymnasiestudier faller istället under det kommunala aktivitetsansvaret. Många av dessa ungdomar har en komplex bakgrund, vilket kan innebära höga trösklar för att återgå till studier.

För att, som nyanländ, uppnå behörighet till ett nationellt program i gymnasieskolan kan det krävas flera års studier i svenska, men även andra ämnen på IM-S. På IM-S kan enbart en elev gå som har bott mindre än fyra år i Sverige. De elever som har bott längre än fyra år i Sverige kan då istället bli aktuella för IM-A.

1.2 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.

Utan svenskt personnummer kan en nyanländ inte heller påbörja SFI - och språket är nyckeln för arbete och integration.

Sedan hösten 2018 saknar Eslövs kommun en integrationspedagog vilket innebär att det kan ta längre tid för nyanlända att folkbokföra sig, skriva in sina barn på förskola/skola – och få kontakt med aktuella myndigheter, eftersom den nyanlända saknar kunskap om hur de ska göra. Utan stöd tar det längre tid.

Nyanlända upplever stress när de inte förstår vad som förväntas av dem och inte vet hur de ska göra vilket påverkar inlärningsförmåga och anpassning till nytt samhälle. Samtidigt tar barn och ungdomar, som lättare kan etablera sig i samhället genom skola och fritidsaktiviteter, på sig ett större ansvar för familjen.

80 % av de nyanlända som lämnade etableringsprogrammet 2019 gick inte vidare till arbete eller fortsatta studier.

1.3 Oavslutad SFI

Vuxenutbildningen har 246 inskrivna elever på SFI (2020-11-27) varav 136 uppbär försörjningsstöd. I Eslöv erbjuds 15 timmars lärarledd undervisning på SFI per vecka.

Många av SFI-deltagarna saknar utbildning eller har låg utbildningsnivå. Som exempel kan nämnas att var femte kvinna som kom saknade någon form av utbildning, vilket framkommer i den kartläggning som vuxenutbildningen gör innan en elev påbörjar sina studier i SFI. Kartläggningen syftar bland annat till att nivågruppera SFI-deltagarna inför utbildningsstart.

Många går in och ut i SFI-studier och studietiden är längre än etableringstiden. En elev som saknar förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen eller inte bedöms kunna tillgodogöra sig utbildningen eller som har oanmald frånvaro kan behöva avsluta sina studier (Förordning om kommunal vuxenutbildning, 7 kap, 1§ samt Skollagen 20 kap, 9 § andra stycket) . Eleven får ett så kallat avbrott från sina studier.

I en lagrådsremiss föreslår regeringen att det i socialtjänstlagen ska införas ett tillägg om att den enskilde ska delta i SFI för att få försörjningsstöd. Lagändringen föreslås träda i kraft 2021-04-01. Enligt regeringens mening bör socialnämnden besluta om en annan lämplig insats för att stärka den enskildes möjlighet till försörjning i de fall där huvudmannen beslutat om att utbildningen ska upphöra på grund av bristande förutsättningar eller för att den enskilde inte gör tillfredsställande framsteg. Socialtjänstens frihet att anpassa insatserna till den enskildes behov, vägt mot kommunernas förutsättningar att tillhandahålla insatser, förändras inte genom förslaget jämfört med vad som gäller i dag enligt 3 kap 5 § SoL

En stor grupp av de studerande på SFI har svårigheter att fullfölja hela SFI på grund av bristande grundförutsättningar, bristande skolbakgrund, ekonomiska faktorer, familjeskäl, bristande motivation och psykosociala faktorer. Eslövs kommun eller annan myndighet har i dagsläget inga åtgärder som är anpassade för denna grupp.

1.4 Psykosociala faktorer

Missbruk, psykiatrisk problematik inklusive neuropsykiatriska funktionshinder och kognitiva svårigheter kräver en tät samverkan med försäkringskassan och sjukvården. Dessa två myndigheter 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. En person kan inte få någon av dessa anställningar om hen har haft och fullföljt en annan typ av anställning, till exempel nystartsjobb. Då bedöms personen inte vara i behov av en så kallad trygghetsanställning.

1.5 Övergångar mellan studier och arbete

Efter etableringstiden har många svårt att finna ett arbete. Det råder stor brist på så kallade enkla jobb utan krav på utbildning och erfarenhet. Av de som får arbete efter etableringstiden är en majoritet män, enligt AF:s egen 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 att studera vidare. Arbetsförmedlingen satsar därför på att utöka möjligheten att studera på vuxenutbildningen med aktivitetsstöd. Arbetsförmedlingen har även fått ett nytt uppdrag som innebär att fler nyanlända ska hänvisas till reguljära utbildningar.

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).

1.6 Organisatoriska faktorer

Efter omorganisationen av AF och utflyttning från lokalkontoret i kommunen har ett arbete med att få igång fungerande samverkan mellan kommun och AF påbörjats. Samverkansformer finns nu på olika nivåer. Trots detta har dialogen kring enskilda individer blivit sämre. Den arbetssökande har ingen egen handläggare utan ärendet ska skötas digitalt. Detta försvårar samarbetet mellan kommun och AF när det gäller planeringen för enskilda individer. Till exempel kräver extratjänster en samordning och en långsiktig plan för att personerna ska kunna få en sådan anställning.

Det saknas en fungerande instans som arbetar med matchning mellan arbetssökande och arbetsgivare. Många arbetsgivare efterfrågar arbetskraft samtidigt som arbetslösheten är hög, närmare 10 %. Det förefaller även svårt för arbetsgivare att hitta arbetskraft till så kallade enkla jobb. Men även en matchning mellan arbetssökande och lediga utbildningar inom till exempel yrkesvux.

I arbetet med personer som inte har full arbetsförmåga eller till och med saknar arbetsförmåga helt, saknas numera också en individuell planering och dialog med FK.

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

SKR menar att kommunernas roll i arbetsmarknadspolitiken behöver utvecklas i långsiktiga överenskommelser med nya arbetsförmedlingen. En lösning för lokal närvaro är att genom avtal möjliggöra för Arbetsförmedlingens personal att verka från en kommuns lokaler. Arbetsförmedlingen har i dialog med SKR tagit fram en checklista som kan användas för att lokalt sluta överenskommelser om detta.

2. Förslag på åtgärder

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

För närvarande omfattar deltagande i SFI 15 timmars lärarledd undervisning per vecka i Eslövs kommun. I dagsläget uppbär 136 av 246 personer som är inskrivna på SFI ekonomiskt bistånd. Full sysselsättning, 40 timmar i veckan, bidrar till bättre kunskaper i svenska och i förlängningen ökade möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden.

Omfattning:

- Studerande på SFI som saknar egen försörjning ska ha en heltidssysselsättning.

Insatser som behövs:

- Vuxenutbildningen utökar möjligheten att läsa så kallade orienteringskurser parallellt med studier på SFI.
- Extratjänster på halvtid.

Ekonomisk kalkyl

Utgångspunkt är att detta kan beröra cirka 130 elever som deltar går på SFI deltid och på andra halvan uppbär försörjningsstöd alternativt deltar i andra vuxenutbildningskurser, därav 30 elever deltar i orienteringskurser och 100 har en deltids extra tjänst.

Kostnader	Belopp (t kr)
1 årsarbetare på vuxenutbildningen för orienteringskurser	700
Uppskattad minskning av försörjningsstöd	
	Kan inte skattas

Planerad uppföljning:

- Genomströmning SFI

Huvudansvar:

Rektor vuxenutbildningen och enhetschef AME.

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

Prioriterade grupper: Personer som varit långtidsarbetslösa (450 dagar) och nyanlända är prioriterade grupper. Extratjänster kan enbart tillsättas inom den offentliga sektorn eller inom frivilligorganisationer.

Omfattning:

- Extratjänster kan vara upp till 36 månader.
- Arbetsomfattningen måste vara minst 50%. Extratjänster kan kombineras med studier/SFI.
- Extratjänsterna får inte ersätta ordinarie personal, och ger därmed inga undanträngningseffekter.

Insatser som behövs:

- AME tar i samverkan med HR och fackliga representanter fram en organisatorisk plan för hur dessa tjänster ska administreras och följas upp.
- AME arbetar för att individuella planer som syftar till studier eller arbete. Alla som har en extratjänst ska ha en handledare. Målet är att personen ska ha en långsiktig sysselsättning efter extratjänsten.
- Kommunens samtliga förvaltningar måste ta emot extratjänster som eventuellt kan syfta till fortsatt arbete eller till studier inom området.
- Dialog med arbetsgivare då extratjänst innebär en kostnad för den som tar emot personen på en extratjänst. Det handlar om den förhöjda arbetsgivaravgiften (3000-4000 kr om man anställer en person på kommunens nivå för lägsta lön (21 000 kr/mån).

Ekonomisk kalkyl

Kostnader	Belopp (t kr)
100 extratjänster á omfattning 50 till 100 % per tjänst, kostnad per år	5 000
Uppskattad minskning av försörjningsstöd	
75 personer med 100 % försörjningsstöd	8 100
25 personer ännu ej försörjningsstöd	0

Kostnaden för extratjänster uppgår till cirka 3 000-5 000 SEK per månad per heltidstjänst. Resterande del av kostnaden för tjänsten sker genom finansiering från Arbetsförmedlingen. Förslagsvis finansierar det kostnadsställe i kommunen den kostnad som uppstår för extratjänsten, vilket dock kan försvåra möjligheten att hitta extratjänstplatser i kommunen.

Om 75 personer som uppbär försörjningsstöd på 100 % istället skulle få en 100 % extratjänst:

100% minskat försörjningsstöd innebär följande kostnadsminskningar;

- ensamhushåll – 9 000 SEK per månad och person.
- barn i hushåll – går ej att räkna på.

Antagande för kalkylen gällande minskning av försörjningsstöd är att 100 % är ensamhushåll.

Vidare tar kalkylen inte höjd för:

- Jobbstimulans inom ekonomiskt bistånd, vilket innebär att 25% av lön inte ska räknas med i bedömning av försörjningsstöd.
- Nivå på bostadsbidrag som kan påverkas av lön genom extratjänst.
- De hushåll som inkluderar barn, vilket är ca 36 % av hushållen.
Sannolikheten är stor att en familj med barn inte blir självförsörjande om en i hushållet får en extratjänst. Dock sänks försörjningsstödet med motsvarande summa som personen får ut i lön.

Det är också viktigt att poängtera att de personer som får en extratjänst också blir skattebetalare i Eslövs kommun.

Planerad uppföljning:

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

Huvudansvar:

Enhetschef AME

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

Vid upphandlingar ska ”Strategisk hållbar anskaffning i Eslövs kommun” tillämpas, vilken är en del av kommunens ”Riktlinjer för inköp och upphandling”. Strategin innefattar sociala krav, såväl arbetsrätt som sysselsättningsfrämjande åtgärder.

Sociala krav i upphandling bör ställas som så kallade ”tillkommande kontraktsvillkor”. Det innebär att den anbudsgivare som vinner upphandlingen åtar sig att under avtalsperioden uppfylla de krav som ställts i upphandlingen. Kraven kan utformas på så sätt att antagen leverantör åtar sig fler och fler sysselsättningsfrämjande åtgärder för varje avtalsår.

Ekonomisk kalkyl

Kan inte skattas

Planerad uppföljning:

- Hur många har fått nystartsjobb/praktikplats till följd av sociala klausuler i upphandling.

Huvudansvar:

AC GOV och VC VoO

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

Nystartsjobben kan fungera som ett så kallat instegsarbete för personer som har varit arbetslösa en längre tid. Nystartsjobb kan också bli aktuella inom branscher som söker personal, men som har svårt att hitta nya medarbetare.

Omfattning:

- 25 personer som har varit arbetslösa en längre tid.
- Branscher som har svårt att hitta personal.

Insatser som behövs:

- AME matchar personerna.
- AME har direktkontakt via näringslivskontoret med det privata näringslivet.
- Matchning utifrån resultat av enkät om rekryteringsbehov från privat och idéburen sektor, *Kompetensområde Eslöv*.

Ekonomisk kalkyl

Kostnader	Belopp (t kr)
Inga som kan skattas för kommunen	
Uppskattad minskning av försörjningsstöd	
12,5 personer med 100 % försörjningsstöd	1 400
12,5 personer med 50 % försörjningsstöd	700

Om 12,5 personer som uppbär försörjningsstöd på 100 % istället skulle få ett 50 % nystartsjobb och 12,5 personer som uppbär försörjningsstöd på 100 % skulle få ett 100 % nystartsjobb:

100% minskat försörjningsstöd innebär följande kostnadsminskningar;

- ensamhushåll – 9 000 SEK per månad och person.
- barn i hushåll – går ej att räkna på.

50% minskat försörjningsstöd innebär följande kostnadsminskningar;

- ensamhushåll - 4 500 SEK per månad och person.
- barn i hushåll – går ej att räkna på.

Antagande för kalkylen gällande minskning av försörjningsstöd är att 100 % är ensamhushåll.

Planerad uppföljning:

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

Huvudansvar:

Enhetschef AME

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

Personer som bedöms ha svårigheter att få ett arbete på den öppna arbetsmarknaden på grund av någon form av funktionsnedsättning eller sjukdom som bedöms vara permanent.

Omfattning

- Samtliga personer som har rätt till utvecklingstjänst, lönebidragstjänst eller trygghetsanställning ska få en sådan tjänst.
- Om det bedöms att en person har behov av någon form av trygghetsanställning ska personen inte gå in i en annan anställningsform. Fel anställningsform kan gå snabbare, men innebär samtidigt att personen i ett senare skede och med nuvarande regelverk inte kan komma i fråga för en lönebidragsanställning.

Insatser som behövs:

- EEB och AME ska säkerställa att adekvata utredningar görs av AF.
- Kommunens samtliga förvaltningar förutsätts kunna ta emot olika former av lönebidragsanställningar, även i form av trygghetsanställning, som är en tillsvidare tjänst.
- AME ska, i samverkan med Tillväxtavdelningen, arbeta för att det privata näringslivet ska anställa fler personer i någon form av lönebidragsanställning.

Ekonomisk kalkyl

Kostnader	Belopp (t kr)
-----------	---------------

Kostnad uppstår beroende på lönebidragets omfattning samt arbetsgivare (offentlig eller privat)	Kan ej skattas
Uppskattad minskning av försörjningsstöd	
10 personer med 75 % sysselsättning och 50 % lönebidrag från AF	800

Om en person med 100 % försörjningsstöd och ensamhushåll får 75 % sysselsättning och 50 % lönebidrag genom AF. Försörjningsstödet minskar med 75 %.

75% minskat försörjningsstöd innebär följande kostnadsminskningar;

- ensamhushåll – 6 800 SEK per månad och person.

Planerad uppföljning:

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

Huvudansvar:

Enhetschef AME

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

Omfattning

- Varje elev på vuxenutbildningen, inklusive SFI ska träffa en vägledare för att upprätta en individuell studieplan. Vägledningssamtal och individuell studieplaneringen syftar till att minska antalet studieavbrott.
- Varje inskriven på AME ska få vägledning kring studier som ett verktyg för att öka sin framtida kompetens och därmed öka möjligheten att gå från försörjningsstöd till egen försörjning.

Insatser som behövs:

- Ett vägledningscentrum inrättas, bemannat med studie- och yrkesvägledare från vuxenutbildningen och arbetsmarknadssekreterare från AME.
- Avtal med AF om att avdela personalresurser för vägledningscentrum under en eller flera dagar varje månad.

Ekonomisk kalkyl

Kostnader	Belopp (t kr)
0,5 årsarbetare för studie- och yrkesvägledare	300

<i>(Denna kostnad ryms inom Vuxenutbildningens befintliga budgetram år 2021)</i>	
Minskad kostnad för försörjningsstöd	
Uppskattad minskning av försörjningsstöd	Kan inte skattas

Planerad uppföljning:

- Genomströmning SFI

Huvudansvar:

Rektor vuxenutbildningen

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

Omfattning

- Bemanning av lärcentrum med pedagogiskt utbildad personal, lärare och/eller specialpedagog, varje för- och eftermiddag vardagar under terminstid.

Insatser som behövs:

- Vuxenutbildningen behöver säkerställa att det finns lärarresurs för genomförande.
- Fungerande datasal med it-support vardagar under terminstid.

Ekonomisk kalkyl

Kostnader	Belopp (t kr)
1 årsarbetare lärare inom vuxenutbildningen <i>(Denna kostnad ryms inom Vuxenutbildningens befintliga budgetram år 2021)</i>	700
Minskad kostnad för försörjningsstöd	
Uppskattad minskning av försörjningsstöd	Kan inte skattas

Planerad uppföljning:

- Genomströmning Vux olika utbildningar

Huvudansvar:

Rektor vuxenutbildningen

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

Skolan måste arbeta aktivt för att förebygga avhopp från skolan. Men det behövs ändå fler metoder att arbeta med de ungdomar som inte påbörjar eller fullföljer sina gymnasiestudier. Framgångsrika metoder behöver utvecklas och göras till en del av ordinarie verksamhet inom det kommunala aktivitetsansvaret (KAA).

Omfattning

- Ett erbjudande till varje elev som inte påbörjar eller fullföljer sina gymnasiestudier om möjligheten att få delta i projekt inom ramen för KAA.

Insatser som behövs:

- Ung kompetens eller motsvarande verksamhet blir en självständig del av KAA.

Ekonomisk kalkyl

Kostnader	Belopp (t kr)
1,0 årsarbetare	750
Kringkostnader	200
Uppskattad minskning av försörjningsstöd	
20 personer med 100 % försörjningsstöd	1 000

Detta är idag ett EFS projekt där målet var att få med 60 personer från målgruppen. Idag är 66 personer med i projektet.

Om 20 personer som uppbär försörjningsstöd på 100 % istället skulle få en 100 % sysselsättning. 100% minskat försörjningsstöd innebär följande kostnadsminskningar;

- hemmaboende - 4 000 SEK per månad och person.

Planerad uppföljning:

- Genomströmning Ung kompetens

Huvudansvar:

Enhetschef AME, mångfaldsstrateg tillväxtavdelningen

Åtgärd 9: EEB ska anställa en integrationspedagog.

För att förbättra integrationen och stödja nyanlända att snabbare komma ut på arbetsmarknaden ska en integrationspedagog anställas av EEB. Detta ska leda till kortare ledtider för nyanlända att bli folkbokförda, att

bli inskrivna på arbetsförmedlingen och påbörja studier i svenska. Barn börjar förskola och skola snabbare, vilket också påskyndar vuxnas möjlighet att påbörja studier och komma ut i arbete.

Omfattning

- Samtliga nyanlända ska få ett direkt praktiskt stöd från första dag i Eslöv.

Insatser som behövs:

- En integrationspedagog anställs av EEB för att vägleda och lotsa nyanlända familjer till berörda myndigheter.
- Stödet som ges av kommunen och andra myndigheter ska vara individ- och behovsanpassat och alltid ha fokus på ett ökat individuellt ansvar.

Ekonomisk kalkyl

Kostnader	Belopp (t kr)
1 årsarbetare	600
Uppskattad minskning av försörjningsstöd	
Går ej att skatta	

Tidsperioden från bosatt till försörjning genom etablering varierar mellan två till 18 månader. En integrationspedagog kan minska tiden som den nyanlände har försörjningsstöd i avvaktan på etableringsersättning.

2020 mottog Eslöv 53 nyanlända (anvisade, kvot och anhöriginvandring). OBS nyanlända med stor familj kanske inte blir helt självförsörjande pga. behov av stor bostad – hög hyra.

Planerad uppföljning:

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

Huvudansvar:

Enhetschef EEB

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

Utgångspunkten för varje ny individ som söker ekonomiskt bistånd ska vara:

- Varför kan du inte försörja dig själv?
- Varför har du inte ett arbete?

- Finns det några hinder?
- Hur kan vi hjälpa dig att komma närmare arbetsmarknaden?

Omfattning

- Samtliga nya klienter inom EEB.

Insatser som behövs:

- Varje klients första samtal vid ansökan om EEB ska vara ett möte där såväl socialsekreterare som arbetsmarknadssekreterare deltar.
- Arbetsmarknadssekreterare kommer in tidigare, kanske redan innan det är aktuellt med en insats från AME.

Planerad uppföljning

- Genomströmning EEB
- Genomströmning AME

Huvudansvar:

Enhetschef EEB och enhetschef AME

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

Omfattning

- Personer som bedöms inte kunna stå till arbetsmarknadens förfogande.

Insatser som behövs:

- EEB och AME ska se till att adekvata utredningar görs av AF, sjukvården och FK.
- EEB ska arbeta utifrån ett coachande, aktivt arbetssätt för att säkerställa att individen besöker adekvata myndigheter.

Ekonomisk kalkyl

Kostnader	Belopp (t kr)
1 årsarbetare	600
Uppskattad minskning av försörjningsstöd	
20 personer	2160

Beräkningar i enlighet med under åtgärd 2.

Planerad uppföljning

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

Huvudansvar:

Enhetschef EEB

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

En grupp av elever på SFI har stora svårigheter att klara sina studier på SFI till och med nivå D, vilket fordras för fortsatta studier inom vuxenutbildningen. SFI på nivå D är också den lägstanivå som många gånger efterfrågas av arbetsgivare.

Omfattning:

- En betydande och växande grupp elever som har svårigheter att klara studier till och med nivå D på SFI. Gruppen får avbrott från sina studier, i enlighet med rådande styrdokument, men återkommer för att anmäla sig på nytt efter krav från EEB.

Insatser:

- Inom ramen för ”skolverksprojektet” ska en person projektanställas för att utveckla metoder och arbetssätt för att arbeta med språkstärkande och språkutvecklande arbetssätt riktade till denna grupp. Projektet ska pågå under ett år och resultatet ska implementeras i ordinarie verksamhet.

Ekonomisk kalkyl

Kan inte skattas

Planerad uppföljning

- Planerat projekt avslutas med förslag på åtgärder inom befintlig verksamhet

Huvudansvar:

AC GOV

Från förstöjningsstöd till egen försörjning: Redovisning av åtgärder:

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

Planerad uppföljning:

Genomströmning SFI

Huvudansvar:

Rektor vuxenutbildningen och enhetschef AME.

Redovisning:

Vuxenutbildningen har tagit fram två yrkespaket (Kock och Bagare/konditor) där SFI kan kombineras med yrkesutbildning. Vuxenutbildningen har dessutom tagit fram ett antal orienteringskurser (Introduktion engelska, Digital kompetens, Studieteknik, Arbetsmarknadens villkor och har även underlag för en kurs Yrkessvenska inom VO.)

Det är för tidigt för att kunna uttala sig om genomströmningen på SFI, med godkända resultat, har påverkats av ovan registrerade satsningar.

Genom AME har det tillskapats 10 extratjänster under hösten 2021. Av dessa så har 2 kombinerat extratjänst med SFI och 8 har kombinerat extratjänster med aktiviteter via AME.

Utmaningar för att genomförandet är flera. Bland annat att det, för att starta upp kurser inom vuxenutbildningen, krävs utökade lärarresurser i viss omfattning.

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

Planerad uppföljning:

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

Huvudansvar:

Enhetschef AME

Redovisning:

En stor utmaning med denna åtgärd är att förutsättningarna för att genomföra de extratjänster som planerades (100 st) förändrades dramatiskt när Arbetsförmedlingen i sista stund informerade om att finansieringen för åtgärden ej längre fanns. Under hösten har det dock gått att tillsätta ca 10 extratjänster.

AME har anställt ett antal deltagare som ”lovades” extratjänst under andra former av lönestöd (främst Nystartsjobb). De åtgärderna är betydligt dyrare med den följd att volymen blir lägre än tänkt. De nystartsjobb som nu genomförs ligger inom AME ordinarie budget.

Extratjänsterna har av Arbetsförmedlingen så smått öppnats igen. Eslöv har fått 10 tilldelade tjänster med ”eventuell option på fler”. Dessa extratjänster har tillsatts under hösten och deltagarna har ej hunnit passera systemet ännu. AME har i skrivande stund inte fått några signaler om att det beviljas fler.

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

Planerad uppföljning:

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

Huvudansvar:

AC GOV och VC VoO

Redovisning:

Denna åtgärd är inte fullt genomförd/sjösatt. Enheten för inköp och upphandling har i sina interna riktlinjer tagit höjd för att man ska genomföra sociala klausuler men i praktisk upphandling har det ännu inte genomförts i någon större omfattning. Ännu kan vi inte se att något nystartsjobb eller någon praktikplats har skapats via sociala klausuler.

En utmaning kan vara att enheten för inköp och upphandling inte fullt ut kan se vilka upphandlingar som lämpar sig för sociala klausuler eller inte. För att råda bot på detta behöver ett utökat samarbete mellan enheten för inköp och upphandling och primärt arbetsmarknadsenheten behöva utvecklas. En konstruktiv dialog mellan AME och inköp och upphandling pågår.

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

Planerad uppföljning:

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

Huvudansvar:

Enhetschef AME

Redovisning:

I skrivande stund har AME 13 st nystartsjobb och dessutom minst 7 nystartsjobb inom den privata sektorn. Det går tyvärr inte att hålla full koll på deltagare som får nystartsjobb inom den privata sektorn då de raderas från AME's register på grund av regelverken kring GDPR.

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

Planerad uppföljning:

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

Huvudansvar:

Enhetschef AME

Redovisning:

Denna åtgärd är direkt knuten till Arbetsförmedlingen och de är inte riktigt i ett operativt läge där vi kan samverka om denna fråga just nu varvid det ej finns någonting att redovisa.

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

Planerad uppföljning:

- Genomströmning SFI

Huvudansvar:

Rektor vuxenutbildningen

Redovisning:

Det har tillskapats ett vägledningscentrum på vuxenutbildningen, där vägledning av elever sker och där elever och deltagare kan vända sig för

rådgivning. Vägledningscentrum är bemannat av studie- och yrkesvägledare från vuxenutbildningen.

Ambitionen för vuxenutbildningen är att alla elever som läser SFI ska erbjudas en fördjupad kartläggning och vägledning med tydliga mål. För att uppnå detta bedöms verksamheten behöva förstärka vägledningsarbetet med ca 1 tjänst SYV. Arbetsförmedlingen är positiv till att bistå med en arbetsmarknadssekreterare till Vägledningscentrum men än har de ej avdelat någon resurs för att delta i verksamheten.

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

Planerad uppföljning:

- Genomströmning Vux olika utbildningar

Huvudansvar:

Rektor vuxenutbildningen

Redovisning:

Det har tillskapats ett Lärcentrum med möjlighet till stöd av specialpedagog, speciallärare, ämneslärare samt en resursperson för IT-stöd. Elever kan låna dator (på skolan) i datasal/ grupprum eller sitta i lärcentrum. Bemanning finns under såväl förmiddagar som under eftermiddag under veckan.

Utmaningar för att genomföra detta på ett gott vis i förlängningen är att det krävs fler resurser av både pedagogisk art som av teknisk support.

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

Planerad uppföljning:

- Genomströmning Ung kompetens

Huvudansvar:

Enhetschef AME, mångfaldsstrateg tillväxtavdelningen

Redovisning:

Enheten Ung Kompetens har arbetat framgångsrikt sedan dess tillblivelse och har redan uppnått målen med projektet. De olika arbetssätt som Ung Kompetens arbetar efter har förankrats inom AME i allmänhet och inom

KAA i synnerhet. Det har hållits en spridningskonferens (vanligt förfarande vid ESF-projekt) där arbetssätten har dissekerats och framgångsfaktorer identifierats.

Utmaningen i skrivande stund är att finna vägar för att bevara arbetssättet trots avsaknad av medel för att behålla bemanningen (1,5 tjänster) varvid en risk är att personaltätheten går ned och möjligheten att arbeta så nära deltagarna som behövs går förlorad.

Åtgärd 9: EEB ska anställa en integrationspedagog.

Planerad uppföljning:

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

Huvudansvar:

Enhetschef EEB

Redovisning:

Denna åtgärd ligger utanför GoV's ansvarsområde och redovisas av EEB inom ramen för VoO-nämnden.

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

Planerad uppföljning

- Genomströmning EEB
- Genomströmning AME

Huvudansvar:

Enhetschef EEB och enhetschef AME

Redovisning:

Det identifierades ganska snabbt att det kunde bli en ineffektiv arbetsorganisation om alla inskrivningssamtal ska ske med både en socialsekreterare och en arbetsmarknadssekreterare på plats. Ofta behöver det först göras en snabb granskning av sökande för att sedan besluta om möten där flera kompetenser ska närvara.

Det har planerats för detta och arbetet med att ha dubbla kompetenser med på möten med sökande startade den 15 november 2021.

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

Planerad uppföljning

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

Huvudansvar:
Enhetschef EEB

Redovisning:

Denna åtgärd ansvarar VoO-nämnden för.

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

Planerad uppföljning

- Planerat projekt avslutas med förslag på åtgärder inom befintlig verksamhet

Huvudansvar:
AC GOV

Redovisning:

Denna åtgärd har fört med sig att vi har skapat ett projekt där en projektanställd tjänsteperson utreder genom intervjuer, litteraturstudium och studiebesök hur det ser ut för målgruppen i Eslöv i dag och vilka eventuella åtgärder som skulle kunna vidtas för att målgruppen lättare skulle kunna få stöd att nå målet att klara sina studier och komma i självförsörjning.

Projektet har pågått sedan augusti och kommer att resultera i en skriftlig rapport i januari 2022 och ett antal aktiva förslag till åtgärder innan projektet avvecklas.

**Intern kontroll - Dimensionering och nyttjande
av kommunens gymnasieskola**

14

GoV.2021.0044

2021-11-12
Susanne Jonasson
+4641362262
susanne.jonasson@eslov.se

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Intern kontroll - Dimensionering och nyttjande av kommunens gymnasieskola

Ärendebeskrivning

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har i Internkontrollplan 2021 beslutat att redovisning av dimensionering och nyttjande av kommunens gymnasieskola ska redovisas till nämnden på sammanträdet i november.

Nämnden har på sammanträdet i november beslutat att redovisningen görs i december på grund av personalomsättning på förvaltningen.

Beslutsunderlag

Intern kontroll – Dimensionering och nyttjande av kommunens gymnasieskola (tjänsteskrivelse)

Beredning

Avdelningschef GY/Vux/AME arbetar på att ta fram ett liknande ärende som kommer att redovisas på nämndens sammanträde i januari. Förvaltningen önskar att nuvarande ärende utgår då en mer grundlig redovisning kommer att göras i januari.

Förslag till beslut

- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att ärendet Inter kontroll – Dimensionering och nyttjande av kommunens gymnasieskola utgår.

Beslutet skickas till

Avdelningschef GY/Vux/AME

Kerstin Melén-Gyllensten
Förvaltningschef

Susanne Jonasson
Nämndsekreterare

Barn och Utbildning

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