

Kommunledningsförvaltningen

Kallelse

2024-12-04

Sammanträdande organ

Viadidaktnämnden

Tid

2024-12-09 klockan 13:30

Plats

KTS-salen

Nr	Ärende	Beteckning
1	Upprop	
2	Val av justerare	
3	Fastställande av dagordning	
4	Verksamhetsinformation	
5	Nämndens plan med budget 2025	VIAN/2024:66
6	Månadsrapport sept-okt 2024	VIAN/2024:21
7	Kompetensförsörjningsplan	VIAN/2024:65
8	Redovisning av delegationsbeslut	VIAN/2024:55
9	Meddelanden	

Helena Gärtner (M)
Ordförande

Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsnämndens plan med budget 2025

Förvaltningens förslag till beslut

Viadidaknämnden beslutar att lägga plan med budget 2025 med bilagor till handlingarna.

Beslut om plan med budget 2025 fattas av Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsnämnden.

Sammanfattning av ärendet

Viadidaknämnden antog den 10 juni 2024, § 26 nämndens underlag för övergripande plan med budget 2025.

Avslutandet av den kommungemensamma viadidaknämnden mellan Katrineholm och Vingåker och tillskapandet av den nya vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsnämnden i Katrineholms kommun innebär dock förändrade förutsättningar och anpassningar.

För den nya vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsnämnden har bildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen tagit fram ett förslag till budget där ekonomiska ramen för 2025 är fastställd till 49 348 tkr. Ramen har minskats med 13 128 tkr till följd av avvecklingen av viadidaknämnden. Utöver den fastställda ramen har den tidigare tillfälliga förstärkningen på 2 140 tkr för medfinansiering yrkesvux förlängts till 2025.

I förslag till budget 2025 har Katrineholms nya nämnd kompenserats för löneökningar, höjda arvoden och hyresökningar. Nämndens ram har också justerats för minskat PO-pålägg och minskad interndebering (IT-kostnader och skrivare). Den nya nämnden ges en ramförstärkning på 1 000 tkr för att utveckla arbetet kopplat till ökad sysselsättning genom studier eller arbete.

I budgeten har följande interna justeringar gjorts:

- Flytt av medel för ledningsresurs från arbetsmarknadsenheten till förvaltningsledning, 903 tkr
- Flytt av medel för hyra Vita huset från Komvux till förvaltningsledning, 1 382 tkr

Förvaltningsledning - budgeten omfattar förutom ledning och administration även kostnader för nämnd och Campus.

Komvux - budgeten omfattar grundläggande vuxenutbildning, gymnasial vuxenutbildning, sfi och samhällsorientering. Utöver den skattefinansierade verksamheten finns yrkesvux som finansieras via statsbidrag från Skolverket.

Ärendets handlingar

- Nämndens plan med budget 2025 för vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsnämnden (VAN), bildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens förslag, 2024-12-04
- Investeringsplan för vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsnämnden (VAN) 2025–2029, bildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens förslag, bilaga, 2024-12-04
- Riktvärden för indikatorer 2025–2026, bildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens förslag, bilaga, 2024-12-04

David Andersson
Utredare

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Akten

Nämndens plan med budget 2025

Planeringsrapport

Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsnämnden

Innehållsförteckning

Inledning	3
Ansvarsområde.....	3
Förutsättningar, mål och prioriteringar	4
Tillväxt, bostäder & fler jobb	4
Förbättrat företagsklimat	5
Ökad sysselsättning och egen försörjning	5
Skola & utbildning för framtiden	5
Personalen i förskolan ska ha pedagogisk utbildning och minst hälften ska vara förskollärare	6
Ökad måluppfyllelse inom sfi.....	6
Andelen studerande som klarar målen i kommunal vuxenutbildning ska öka	6
Andelen invånare med eftergymnasial utbildning ska öka	6
Klimatsmart & hållbar kommun	6
Minskad energi- och elförbrukning i de kommunala verksamheterna.....	7
Minskad klimatpåverkan från kommunens fordon och transporter	7
Minskat avfall och ökad återanvändning och återbruk.....	7
Hållbart arbetsliv & effektiv organisation.....	7
Högt medarbetarengagemang	7
Halverad sjukfrånvaro för kommunens medarbetare	7
God tillgänglighet till service och bra bemötande i kontakt med kommunen.....	8
Volymutveckling	9
Driftsbudget	11
Investeringsbudget	13
Bilaga: Indikatorer och riktvärden för uppföljning av resultatmål	14

Inledning

Kommunens långsiktiga planering utgår från kommunens vision och den kommunplan som tas fram för varje mandatperiod. Planeringen för ett enskilt år påbörjas under våren då planeringsdirektivet fastställs av kommunstyrelsen. Planeringsdirektivet innehåller preliminära ekonomiska ramar samt uppdrag och anvisningar till nämnder och bolag för det fortsatta planeringsarbetet. Utifrån kommunplanen och planeringsdirektivet tar nämnder och bolag fram underlag för kommunens övergripande plan med budget.

Under september och oktober sker beredning av kommunens övergripande plan med budget. Den behandlas i kommunstyrelsen i oktober och fastställs av kommunfullmäktige i november. Efter att den övergripande planen med budget har beslutats av kommunfullmäktige ska nämnderna fastställa nämndens plan med budget senast i december.

Ansvarsområde

Viadidaktnämnden har varit den gemensamma nämnden för vuxenutbildning, högre studier och arbetsmarknadsinsatser i Katrineholm och Vingåker. Från och med den 1 januari 2025 kommer nämnden att ersättas av en ny nämnd, vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsnämnden och då endast att omfatta Katrineholm.

Vuxenutbildningen omfattar grundläggande och gymnasial vuxenutbildning, svenska för invandrare (sfi) samt komvux som särskild utbildning på grundläggande och gymnasial nivå. I uppdraget ingår också ansvar för samhällsorientering för nyanlända, studie- och yrkesvägledning för vuxenstudierande samt validering.

Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsnämnden ansvarar även för att i samverkan med olika utbildningsanordnare tillhandahålla yrkeshögskoleutbildningar och universitets- och högskoleutbildningar. Vid lärocentrum Campus kan högskolestudenter få tillgång till studielokaler, teknisk utrustning och möjlighet att tentera på hemmaplan. Syftet är att ge fler möjlighet att läsa vidare på eftergymnasial nivå och därmed bidra till en högre utbildningsnivå i kommunerna.

Inom arbetsmarknadsområdet ansvarar vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsnämnden för insatser för personer som står utanför arbetsliv och utbildning. Fokus i arbetet är individens självförsörjning. Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsnämnden samordnar även kommunala feriearbeten för ungdomar efter år ett på gymnasiet.

Förutsättningar, mål och prioriteringar

Tillväxt, bostäder & fler jobb

I enlighet med Katrineholms kommunplan ska alla individer i arbetsför ålder ges möjlighet till att arbeta, studera eller delta i andra utvecklande aktiviteter. Som ett led i detta har en ny arbetsmarknadsstrategi för Katrineholm arbetats fram och är nu föremål för politisk beredning. Syftet är att få ett helhetsgrepp där samtliga förvaltningar och enheter behöver involveras i en gemensam strävan att minska utanförskapet och öka andelen självförsörjande medborgare genom arbete eller studier.

Arbetslösheten har om än i långsam takt fortsatt att stiga under hösten både nationellt och lokalt i Södermanland. I oktober var arbetslösheten 9,2 % i Katrineholm och 8,2 % i Vingåker. Antalet varsel var dock lägre än för samma period föregående år vilket indikerar att trenden börjar att plana ut. Arbetsförmedlingens prognos är att arbetslösheten kommer att minska någon gång under 2025 men att det skett en viss förskjutning av konjunkturvändningen.

Den stora obalansen på arbetsmarknaden antas dock bidra till en ökad risk för långtidsarbetslöshet för grupper med begränsad utbildning och arbetserfarenhet. För att motverka denna utveckling bedömer Arbetsförmedlingen att gruppen med svag ställning behöver ta del av fler utbildningsinsatser och möjligheter till subventionerade anställningar för att lättare etablera sig på den ordinarie arbetsmarknaden.

Den generella efterfrågan på arbetskraft har sjunkit i takt med konjunkturavmattningen men det finns fortsatt ett stort behov av utbildad arbetskraft inom bristyrken där andelen utbildade är alltför få. Komvux och Campus kan här spela en roll för att bemöta denna efterfrågan, vilket också är en viktig faktor för Katrineholms fortsatta tillväxt och möjlighet att attrahera fler företag till regionen. En utmaning har varit, att trots stora informations- och marknadsföringsinsatser, få tillräckligt många intresserade elever till utbildningar inom bristyrken. Resultatkopplingen till arbetslivet har följts upp efter det att yrkesutbildningarna avslutats vilka påvisar att en mycket hög andel av eleverna fått arbete inom sitt verksamhetsområde i anslutning till avslutad utbildning varför det är av vikt att fortsätta försöka locka elever till dessa.

Den nya bildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen skapar nya möjligheter till tätare samarbete med gymnasieskolan. Även näringslivet behöver närmas ytterligare för att skapa nya former av utbildningsmöjligheter genom exempelvis kombinationsutbildningar bestående av sfi och praktisk utbildning. Den nya lagstiftningen med krav på samverkan mellan kommunerna genom avtal om vilka utbildningar som ska erbjudas börjar tillämpas 2025 och stärker kopplingen till den regionala arbetsmarknaden ytterligare genom att hänsyn vid dimensioneringen ska tas både till elevers efterfrågan och arbetsmarknadens behov av kompetens.

Inom arbetsmarknadsenheten har det under de senaste åren skett en förskjutning av deltagarnas problematik där en större grupp har arbetshinder i form av missbruk och sämre psykiskt mående. Detta innebär förändrade förutsättningar för hur stegförflyttning mot studier och arbete kan ske. Överlag är deltagargruppens ställning på arbetsmarknaden svagare än förr vilket leder till att många hamnar i långtidsarbetslöshet och vägen till egen självförsörjning ofta är lång. Arbetsförmedlingen gör bedömningen att andelen med svag ställning på arbetsmarknaden utgör cirka 85 % av de arbetslösa. Samverkansplattformen mellan komvux, arbetsmarknadsenheten, Arbetsförmedlingen och social- och omsorgsförvaltningen har fortsatt utvecklas vilket kortat tiderna för rätt insats till rätt person.

Organisationen har anpassat verksamhetens omfattning till en kommun vilket innebär vissa utmaningar att upprätthålla bredden av insatser. Det är därför nödvändigt att eftersträva de mest kostnadseffektiva sätten för att uppnå ökad måluppfyllelse. Metoden supported employment har börjat implementeras i verksamheten med syfte att öka effektiviteten. Initialt kräver en sådan satsning mer resurser men bedöms vara mer kostnadseffektivt i längden. Syftet är att tydliggöra deltagarens ansvar i processen med ökad

professionalisering av verksamheten där målbilden specifikt är arbete och studier mer än generell sysselsättning.

Ytterligare prioriteringar inom arbetsmarknadsenheten handlar om uppföljningen och hur verksamhetssystemen används på bästa sätt. Ett arbete har initierats för att mer systematiskt höja kvaliteten i uppföljningen av de insatser som företas. Tätare målgruppsanalyser samt en mer gedigen dokumentation av processen kommer att medge mer ändamålsenlig statistik för utvärdering och i förlängningen bättre möjligheter att identifiera vilka insatser som leder till resultat.

Ny socialtjänstlag och förändringar utifrån kommande aktivitetskravsreform kan få återverkningar på arbetsmarknadsenheten som i dagsläget är svåra att överblicka men är viktiga att hålla under bevakning för att ha en flexibel verksamhet som behöver kunna ställa om utifrån förändrade förutsättningar.

Förbättrat företagsklimat

Huvudansvar: KS/SBF. Medansvariga: BMN, VIAN, KIAB.

- Utökad samarbete med kommunens näringslivsstrateg
- Erbjud utbildningar som matchar lokalt och regionalt kompetensbehov

Ökad sysselsättning och egen försörjning

Huvudansvar: VIAN. Medansvariga: KS/KLF, KS/SBF, BIN, KULN, STN, SOCN, VON, KFAB, KVAAB, VSR.

- Höja kvaliteten i uppföljningen av deltagarnas progression för att öka andelen som går vidare till arbete eller studier
- Höja kunskapen hos medborgarna om yrkesutbildningarnas möjligheter för att få fler elever till utbildning riktade mot bristyrken

Skola & utbildning för framtiden

Andelen av befolkningen med eftergymnasial utbildning i Katrineholm har ökat och bedöms stiga även framgent. Verksamheterna komvux och Campus har här en stor betydelse för att den utvecklingen fortsätter. Många elever som inte har fullständiga betyg för att kunna söka högre utbildning kompletterar upp sina betyg via komvux och tar därigenom en gymnasieexamen som möjliggör vidare studier. Under åren 2020 - 2023 utfärdades examen till fler än 100 elever varav en betydande andel med syftet att kunna läsa vidare på högskola eller universitet.

I kommunen finns också en betydande andel redan förvärvsarbetande som önskar studera vidare men som inte har förutsättningar att flytta till traditionell studieort utifrån familjesituation eller andra orsaker. För denna målgrupp är Campus ett viktigt nav där möjlighet till högre studier skapas på hemorten i samarbete med ett antal högskolor och universitet. Den lokala rekryteringen av studenter har ökat vilket bidrar till en högre utbildningsnivå i kommunen samt skapar en bredare kompetensbas för företagen att rekrytera ifrån. För att utveckla verksamheten fortskrider arbetet med att knyta samarbeten med fler lärosäten för att fortsätta skapa utbildningsmöjligheter inom branscher med stora kompetensbehov. Vidare bedöms det som viktigt att stärka samverkan med det lokala näringslivet för att än tydligare identifiera såväl kortsiktiga som långsiktiga kompetensutvecklingsbehov.

Den digitala utvecklingsresan fortsätter med att även arbeta för att få in sfi i lärplattformen Its Learning och fortsatt satsning på det kollegiala lärandet inom digitaliseringen. Digitaliseringen bedöms kunna bidra till en högre målpuppfyllelse och även rusta eleverna för en allt mer digitaliserad vardag som idag inte alla har redskap för. Det arbetas även med AI och hur användningen av tekniken ska användas på rätt sätt.

Även på utbildningssidan är samverkan med Arbetsförmedlingen av betydelse så att parterna fungerar kompletterande där behov finns. Utbildning är ofta den viktigaste förutsättningen för att långsiktigt stärka individens position på arbetsmarknaden varför kortare yrkesutbildningar ytterligare behöver lyftas fram som ett gångbart alternativ för målgruppen med bristande utbildningsbakgrund.

Arbetet med att höja måluppfyllelsen inom sfi har börjat ge resultat där uppföljningen av frånvaron, upprättandet av studieplaner, mer pedagogiskt stöd för svaga elever, samt avskiljning från utbildningen vid obefintlig progression har varit viktiga instrument för uppnå de förbättrade resultaten. Genom att måluppfyllelsen förstärks inom sfi kommer det också att medge positiva effekter längre fram även på de andra skolformerna när genomströmningen ökar och eleverna kommer bättre rustade för de vidare studierna. Det är därmed prioriterat att fortsätta på den inslagna vägen för att måluppfyllelsen inom hela komvux verksamhetsområde ska fortsätta att stärkas.

Att individuellt kunna anpassa utbildningarna utifrån elevernas behov bedöms långsiktigt kunna stärka måluppfyllelsen. Det som hittills har kunnat konstaterats är att elevvolymerna i egen regi har ökat vilket speglar att det stöd som erbjuds är något som efterfrågas från eleverna. Denna möjlighet kan heller inte alltid erbjudas i samma omfattning på de distanskurser som utförs av externa anordnare. Särskilt inom matematikkurserna finns många utmaningar för eleverna och det testas för närvarande att erbjuda orienterande förberedande kurser i matematik för att rusta elever som kanske varit frånvarande från studier en längre tid. Faller konceptet väl ut kan det utvecklas vidare som en del av det breddade interna erbjudandet. Omställningsprocessen och anpassningen till en kommuns behov innebär minskad verksamhet vilket innebär utmaningar för ytterligare satsningar på flexibla lösningar och elevstöd då det är personalintensiva insatser.

Personalen i förskolan ska ha pedagogisk utbildning och minst hälften ska vara förskollärare

Huvudansvar: BIN. Medansvariga: KS/KLF, VIAN.

- Samarbete med Linköpings- och Karlstad universitet för att kunna erbjuda förskollärarytbildning på plats i Katrineholm
- Utvecklat samarbete inom den nya förvaltningen med inventering av kommande kompetensbehov

Ökad måluppfyllelse inom sfi

Huvudansvar: VIAN

- Intensifierad uppföljning av studieplaner och frånvaro
- Fortsatt digitaliseringsarbete och integration av ny lärplattform
- Ambition att skapa kortare yrkesutbildningar i kombination med sfi för att öka motivationen

Andelen studerande som klarar målen i kommunal vuxenutbildning ska öka

Huvudansvar: VIAN

- Fortsätta utveckla den flexibla vuxenutbildningen med ytterligare individuell anpassning utifrån behov för att fler ska uppnå godkänd utbildning
- Studieplanernas kvalitet ska höjas och bli ett mer ändamålsenligt instrument för ökad måluppfyllelse

Andelen invånare med eftergymnasial utbildning ska öka

Huvudansvar: VIAN. Medansvar: BIN.

- Kontinuerligt hitta utbildningar som matchar kompetensbehoven och som medger möjlighet att studera på hemmaplan
- Breddad marknadsföring till fler målgrupper i samarbete med skolan

Klimatsmart & hållbar kommun

Fritidsbanken, Bytestorget och Överskottsmarknaden är alla välfungerande verksamheter och tjänar som värdefulla arbetsträningsplatser för många deltagare som behöver pröva sin arbetsförmåga på vägen mot ett reguljärt arbete. Återbruksverksamheten har de senaste åren växt och drivits av en ökad efterfrågan från

kommunen och allmänheten. Information och marknadsföring har ökat intresset för återbruk vilket är en positiv aspekt ur såväl ekonomiskt som miljömässigt hänseende. Ambitionen är att försöka upprätthålla nuvarande service även fortsättningsvis, men att verksamheten kan få förändrade förutsättningar utifrån tillgängliga medarbetarresurser och ändringar av lokalisering samt hänsyn till deltagarnas förutsättningar.

Minskad energi- och elförbrukning i de kommunala verksamheterna

Huvudansvar: KS/SBF. Medansvariga: KS/KLF, BIN, KULN, STN, SOCN, VAN, VON, KFAB, KVAAB, VSR.

Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsnämnden

- Användning av timers, avstängning av utrustning som ej frekvent används

Minskad klimatpåverkan från kommunens fordon och transporter

Huvudansvar: STN. Medansvariga: KS/KLF, KS/SBF, BIN, KULN, SOCN, VAN, VON, KFAB, KVAAB, VSR.

Minskat avfall och ökad återanvändning och återbruk

Huvudansvar: KS/SBF. Medansvariga: KS/KLF, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VAN, VON, KFAB, KVAAB, VSR.

Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsnämnden

- Fortsatt ansvarsfull hantering av kommunens inventarier för ökat återbruk och minskat avfall
- Ökad omsättning av Fritidsbankens verksamhet bidrar till återanvändning

Hållbart arbetsliv & effektiv organisation

Under det första tertialet 2024 kunde en förhöjd sjukfrånvaro inom verksamheterna konstateras i förhållande till motsvarande period föregående år. Under den efterföljande perioden har sjuktalen pendlat en del varför det är angeläget att fortsätta följa denna utveckling då det kan rendera både ekonomiska- och verksamhetsmässiga effekter, samt har bäring för kommunens mål om halverad sjukfrånvaro. Medarbetarna är den viktigaste resursen för att kunna bedriva undervisning, coaching och vägledning varför det är av vikt att återfå tidigare låga sjuktal och bibehålla personalens engagemang för att eleverna och deltagarna ska nå sina mål.

Tidigare genomförda medarbetarundersökningar har påvisat höga resultat i förhållande till kommunen i stort. Ambitionen har varit att bibehålla de faktorer som antagits bidra till de positiva utfallet för att skapa en trivsel och kreativitet att utveckla verksamheten framåt. Resultatet från årets undersökning var i likhet med tidigare år något högre än för kommunen som helhet och har därmed bibehållits på en hög nivå trots ett stort omställningsarbete som påverkat personalen.

Planerade personalneddragningar är genomförda och får delvis effekt den 1 januari 2025 i samband med att avtalet om gemensam nämnd med Vingåker upphör. Dock får en del åtgärder effekt först under andra delen av 2025 vilket innebär att detta behöver reflekteras i budget 2025.

Högt medarbetarengagemang

Huvudansvar: KS/KLF. Medansvariga: KS/SBF, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON, ÖFN, KFAB, KVAAB, VSR.

- Insatser utifrån resultaten i medarbetarundersökningen samt fortsatt uppföljning av personalens arbetssituation efter att omställningsprocessen avslutats.

Halverad sjukfrånvaro för kommunens medarbetare

Huvudansvar: KS/KLF. Medansvariga: KS/SBF, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON, KFAB, KVAAB, VSR.

- Kontinuerlig uppföljning av den ökande sjukfrånvaron och adekvata insatser om trenden skulle bestå

God tillgänglighet till service och bra bemötande i kontakt med kommunen

Huvudansvar: KS/KLF. Medansvariga: KS/SBF, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON, ÖFN, KFAB, KVAAB, VSR.

- Fortlöpande dialog med Kontaktcenter för att upprätthålla en god service till elever och övriga medborgare

Volymutveckling

Volymmått	Helår 2023	Progn 2024	Progn 2025	Progn 2026	Progn 2027
Producerade verksamhetspoäng gymnasial nivå	343 426	350 000	280 000	280 000	280 000
Producerade verksamhetspoäng grundläggande nivå	76 420	70 000	56 000	56 000	56 000
Studerande inom svenska för invandrare, sfi	477	475	380	380	380
Studerande inom samhällsorientering	780	700	650	600	
Studenter som i sina eftergymnasiala studier använder lokaler och service vid lärcenter Campus, antal	250	300	250	250	250
Aktiva klasser på plats vid Campus	19	20	20	20	20
Mottagna ungdomar inom aktivitetsansvaret	199	180	0	0	0
Deltagare i arbetsmarknadsåtgärd i Katrineholm anvisade av socialförvaltningen	134	200	220	220	220
Deltagare i arbetsmarknadsåtgärd i Vingåker anvisade av socialförvaltningen	55	75			
Deltagare i arbetsmarknadsåtgärd i Katrineholm anvisade av Arbetsförmedlingen	76	85	70	70	70
Deltagare i arbetsmarknadsåtgärd i Vingåker anvisade av Arbetsförmedlingen	29	42			

Ungdomar 16-24 år från Katrineholm på ungdomstorg	66	80	80	80	80
Ungdomar 16-24 år från Vingåker på ungdomstorg	14	20			
Feriearbetare i Katrineholm	255	300	300	300	300
Feriearbetare i Vingåker	63	100			

Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsnämnden

Avskiljningen av Vingåkers deltagare och elever från verksamheterna har den enskilt största inverkan på volymförändringarna kommande 3 år. Andra påverkansfaktorer som präglas av en viss grad av osäkerhet är kopplat till den ekonomiska utvecklingen och konjunkturell arbetslöshet.

Efter en volymtopp av elever inom komvux 2021 har verksamheterna på årsbasis upplevt av en viss nedgång för att under 2024 stabiliserats. Det är rimligt att anta att denna nivå kommer att bestå relativt oförändrad med undantag för bortfallet av elever med Vingåker som hemkommun. En generell nedrevidering har därmed gjorts utifrån kommande kommunseparationen. Volymerna inom samhällsorienteringen påverkas inte direkt av separationen men beräknas ändå gå ned succesivt utifrån den nationellt minskande invandringen.

För Campus justeras kommande års prognoser ner något då aktuella volymer är vad som bedöms kunna hanteras inom aktuell resursram. Antalet aktiva klasser och studentvolymer bedöms ligga i paritet med innevarande år och därmed understiga tidigare fastställda prognoser som byggt på antagandet om en kontinuerlig årlig tillväxt varför en viss neddragning av prognoserna för kommande år är motiverad.

Antalet deltagare vid arbetsmarknadsenheten kommande år är svårbedömt då mycket är avhängigt det ekonomiska läget och i vilken grad ett eventuellt aktivitetskrav för personer som uppbär ekonomiskt bistånd kan påverka inflödet. I huvudscenariot beräknas anvisningarna från socialförvaltningen öka något årligen medan anvisningarna från Arbetsförmedlingen antas ligga kvar på en fortsatt låg nivå. Det lyckade förarbetet inför sommarens feriejobb renderade i en kraftig ökning av feriearbetare i den ordinarie årskullen för Katrineholm och kommer att överstiga prognos.

Arbetsmarknad - budgeten omfattar kostnader för arbetsmarknadsinsatser och stöd för medborgare som står utanför arbetsmarknaden samt ferieanställningar och arbetsmarknadsanställningar.

Investeringsbudget

Under 2024 genomförs de första digitala nationella proven och betygsstödjande bedömningsstöden. De nationella proven är ett stöd för att likvärdigt och rättvist göra bedömningar och sätta betyg på en elevs kunskaper. I komvux på gymnasial nivå genomförs nationella prov i engelska, matematik, svenska och svenska som andraspråk. De första digitala nationella proven inom kommunal vuxenutbildning kommer att genomföras under 2025. För att det ska vara möjligt att genomföra proven digitalt behöver eleverna ha tillgång till digital utrustning. Utrustning i form av datorer behöver köpas in för detta ändamål.

Bilaga: Indikatorer och riktvärden för uppföljning av resultatmål

Resultatmålen i kommunplanen följs upp årligen i delårsrapporter och årsredovisningar. Som stöd för att bedöma målluppfyllelsen för resultatmålen används indikatorer, det vill säga olika typer av nyckeltal som visar resultat i kommunens verksamheter som är relevanta i förhållande till de politiskt satta resultatmålen. För varje indikator anges även politiskt beslutade riktvärden. Syftet med riktvärdena är att visa hur stor förändring som krävs vid en viss tidpunkt för att det ska anses finnas stöd för att säga att resultatmålet är uppnått.

Nämnder och bolag har getts möjlighet att föreslå justeringar gällande vilka indikatorer och riktvärden som ska gälla kommande år. Indikatorn *Studenter som i sina eftergymnasiala studier använder lokaler och service vid lärocenter Campus* har justerats ned i enlighet med volymmåttet då verksamheten ej bedömts kunna expandera utifrån rådande volymer och personella resurser. Prognosen för de kommande åren bedöms därför att ligga på samma nivå som för 2023 vilket motsvarar cirka 250 aktiva studenter. Indikatorer med riktvärden för 2025-2026 fastställs i november av kommunfullmäktige som en del av kommunens övergripande plan med budget 2025-2027.

För närvarande redovisas indikatorerna och riktvärdena i en wordfil som förvaltningarna har tillgång till. Dokumentet sparas ner och bifogas som bilaga till nämndens plan med budget. I bilagan redovisas endast de resultatmål och indikatorer som nämnden berörs av.

Investeringsbudget 2025 med plan 2026-2029

<i>Belopp i tkr</i>		Investeringsutgift					Driftkonsekvenser				
Nämnd	Benämning	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
VAN	Bärbara datorer	560					84				
	Investeringsram vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsnämnden	560	0	0	0	0	84	0	0	0	0

Bilaga: Indikatorer och riktvärden för uppföljning av resultatmål i Kommunplan 2023-2026

I kommunplan 2023-2026 anges övergripande mål och resultatmål för hela mandatperioden för kommunkoncernen som helhet (KF 2023-01-16, § 6). Kommunplanen ligger till grund för kommunens årliga övergripande plan med budget och för nämndernas planer med budget. Den är också en del av ägardirektivet till de kommunala bolagen.

Resultatmålen i kommunplanen följs upp årligen i delårsrapporter och årsredovisningar. Som stöd för att bedöma måluppfyllelsen för resultatmålen används indikatorer, det vill säga olika typer av statistiska nyckeltal som visar resultat i kommunens verksamheter som är relevanta i förhållande till de politiskt satta resultatmålen. För varje indikator anges även politiskt beslutade riktvärden. Syftet med riktvärdena är att visa hur stor förändring som krävs för att det ska anses finnas stöd för att säga att resultatmålet är uppnått. Indikatorer med riktvärden fastställdes av kommunfullmäktige i övergripande plan med budget 2024-2026. Utifrån planeringsdirektivet har nämnderna haft möjlighet att föreslå justeringar gällande dels ansvarsfördelningen för resultatmålen i kommunplanen, dels vilka indikatorer och riktvärden som ska användas för att följa upp resultatmålen. Grundprincipen är att både fördelningen av målen och indikatorerna ska ligga fast under hela mandatperioden men en årlig översyn behöver göras med avseende på relevans och mätbarhet.

Indikatorer med riktvärden för 2025-2026 fastställs av kommunfullmäktige som en del av kommunens övergripande plan med budget 2025-2027 och redovisas nedan. För indikatorer som hämtas från Kolada anges nyckeltals-ID. Genom att klicka på länken visas utfall med jämförelser direkt i Kolada.

Övergripande mål	Resultatmål	Indikatorer	Riktvärde uppföljning 2025	Riktvärde uppföljning 2026	Källa/kommentar
Tillväxt, bostäder & fler jobb	Ökad sysselsättning och egen försörjning <i>Huvudansvar: VIAN Medansvariga: KS/KLF, KS/SBF, BIN, KULN, STN, SOCN, VON, KFAB, KVAAB, VSR</i>	Arbetslöshet 16-64 år (%)	8,0%	7,0%	Källa: AF månadsstatistik
		Resultat vid avslut i kommunens arbetsmarknadsverksamhet, deltagare från Katrineholm som börjat arbeta eller studera	43%	45%	KOLADA: U40455 Källa: Egen undersökning i kommunen (insamlingen Kommunal arbetsmarknadsstatistik).
		Vuxna biståndsmottagare med långvarigt ekonomiskt bistånd, andel (%) av befolkningen	1,4%	1,3%	KOLADA: N31816 Källa: Socialstyrelsens register över ekonomiskt bistånd.
	Förbättrat företagsklimat <i>Huvudansvar: KS/SBF Medansvariga: BMN, VAN, KIAB</i>	Ranking företagsklimat enligt Svenskt Näringsliv	48	46	KOLADA: U40402 (v. 39) Källa: Svenskt Näringsliv. Kommunrankning (1-290) av företagsklimatet, baserat på 18 faktorer som viktas olika tungt.

Övergripande mål	Resultatmål	Indikatorer	Riktvärde uppföljning 2025	Riktvärde uppföljning 2026	Källa/kommentar
Skola & utbildning för framtiden	Ökad måluppfyllelse inom sfi <i>Huvudansvar: VIAN</i>	Studerande från Katrineholm som klarar målen i utbildning i svenska för invandrare, andel (%)	49%	50%	KOLADA: N18949 Källa: Skolverket
	Andelen studerande som klarar målen i kommunal vuxenutbildning ska öka <i>Huvudansvar: VIAN</i>	Studerade från Katrineholm inom grundläggande vuxenutbildning som klarar målen, andel (%)	64%	66%	KOLADA: N18947 Källa: Skolverket
		Studerande från Katrineholm inom gymnasial vuxenutbildning som klarar målen, andel (%)	67%	68%	KOLADA: N18948 Källa: Skolverket
	Andelen invånare med eftergymnasial utbildning ska öka <i>Huvudansvar: VIAN</i> <i>Medansvar: BIN</i>	Studenter som i sina eftergymnasiala studier använder lokaler och service vid lärcenter Campus, antal	250	250	Källa: Viadidakt
		Invånare 25-64 år med eftergymnasial utbildning, andel (%)	33%	33,5%	KOLADA: N01982 Källa: SCB
	Personalen i förskolan ska ha pedagogisk utbildning och minst hälften ska vara förskollärare <i>Huvudansvar: BIN</i> <i>Medansvariga: KS/KLF, VAN</i>	Heltidstjänster i förskolan med förskollärlärolegitimation, kommunal regi, andel (%)	48%	50%	KOLADA: N11810 (v. 13) Källa: Skolverket. Andel anställda årsarbetare med förskollärlärolegitimation.
Klimatsmart & hållbar kommun	Minskat avfall och ökad återanvändning och återbruk <i>Huvudansvar: KS/SBF</i> <i>Medansvariga: KS/KLF, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON, KFAB, KVAAB, VSR</i>	Återbruk genom Fritidsbanken, antal utlån	11 000	11 250	Källa: Viadidakt
		Återbruk genom Bytestorget, beräknad besparing genom att kommunens förvaltningar	6,25 mnkr	6,4 mnkr	Källa: Viadidakt

Övergripande mål	Resultatmål	Indikatorer	Riktvärde uppföljning 2025	Riktvärde uppföljning 2026	Källa/kommentar
		återbrukar t.ex. möbler istället för att köpa nytt (mnkr)			
Hållbart arbetsliv & effektiv organisation	Högt medarbetarengagemang <i>Huvudansvar: KS/KLF Medansvariga: KS/SBF, BIN, KULN, STN, SOCN, VAN, VON, ÖFN, KFAB, KVAAB, VSR</i>	Hållbart medarbetarengagemang, HME totalt	82	82	KOLADA: U00200 (löpande) Källa: Kommunens medarbetarundersökning
	Halverad sjukfrånvaro för kommunens medarbetare <i>Huvudansvar: KS/KLF Medansvariga: KS/SBF, BIN, KULN, STN, SOCN, VAN, VON, KFAB, KVAAB, VSR</i>	Sjukfrånvaro totalt (%)	5%	4,25%	Källa: Personalsystemet. Se även KOLADA: N00090 (v. 10)
		Tillsvidareanställda med upprepad sjukfrånvaro (mer än 5 tillfällen under de senaste 12 månaderna), andel (%)	12%	10%	Källa: Personalsystemet
	God tillgänglighet till service och bra bemötande i kontakt med kommunen <i>Huvudansvar: KS/KLF Medansvariga: KS/SBF, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VAN, VON, ÖFN, KFAB, KVAAB, VSR</i>	Medborgarundersökningen - Bra bemötande vid kontakt med tjänsteperson i kommunen, andel (%)	89%	89%	KOLADA: N00640 (v. 51) Källa: SCB medborgarundersökning.
Medborgarundersökningen - Att få svar på frågor till kommunen fungerar bra, andel (%)		76%	76%	KOLADA: N00647 (v. 51) Källa: SCB medborgarundersökning.	

Månadsrapport september-oktober 2024

Förvaltningens förslag till beslut

Viadidaktnämnden beslutar att godkänna månadsrapporterna för september respektive oktober 2024 och lägga rapporterna till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Viadidaktnämnden har tagit del av månadsrapporterna för september respektive oktober 2024. Rapporterna innehåller verksamhets-, ekonomisk- och personalredovisning.

Under rubriken ekonomisk redovisning redovisar Viadidakt en negativ avvikelse för september på -1 157 tkr. Den negativa avvikelsen förklaras av höga kostnader inom yrkesvux. Dock saknas vissa intäkter i utfallet för perioden vilket gör att resultatet är något missvisande.

För oktober redovisar Viadidakt en positiv avvikelse för perioden på +266 tkr. I utfallet för perioden saknas en intäkt från staten avseende feriejobb på 1,1 mnkr. I utfallet har arbetsmarknadsenheten inte heller fått ekonomisk kompensation för att samtliga kostnader för feriearbetare utan verksamheten belastas i detta läge med kostnader på cirka 750 tkr.

Prognosen för året är +/- 0.

Ärendets handlingar

- Månadsrapport september 2024
- Månadsrapport oktober 2024

Stina Svenberg
Utredare

Beslutet skickas till:

Revisorerna

Akten

Månadsrapport september

Månadsrapport

Viadidakt

Innehållsförteckning

Verksamhetsredovisning	3
Verksamhetsrapport.....	3
Komvux.....	3
Antal kursdeltagare på grundläggande och gymnasial nivå	3
Antal elever som läser svenska för invandrare per hemkommun	4
Arbetsmarknad.....	5
Totalt antal deltagare i arbetsmarknadsåtgärd per månad	5
Resultat efter avslutad insats per månad för deltagare i arbetsmarknadsåtgärd	6
Campus Viadidakt	6
Ekonomisk redovisning	7
Driftredovisning.....	7
Investeringsredovisning.....	7
Personalredovisning	8
Kompetensförsörjning.....	8
Sjukfrånvaro	8

Verksamhetsredovisning

Verksamhetsrapport

Komvux

Upphandlingen för de externa utbildningsanordnarna är nu klar och innebär en del nya leverantörer från 2025. Samarbetet har inletts med träffar och fastställande av rutiner med de nya anordnarna så att övergången kan fortlöpa utan att pågående elever inte påverkas av dessa leverantörsbyten.

Komvux har i samverkan med bildningsförvaltningen påbörjat arbetet med informationshanteringsplanen för att ha en samsyn och gemensam plattform när förvaltningarna slås samman.

Flytten från vita huset innebär att komvux verksamhet koncentreras till röda huset och är nästan klar, undantaget är administrationen och studie- och yrkesvägledarna. Viss renovering måste ske innan detta kan genomföras men ambitionen är att hela flytten ska vara genomförd till vecka 43.

Komvux har haft möte med Iver och digitaliseringsavdelningen då det har varit störningar och omfattande problem med uppdateringar på våra EDU-datorer. Åtgärder för att komma tillrätta med detta är igångsatta.

En eftermiddag har genomförts med all personal kring arbetet med systematiskt kvalitetsarbete, fokusområden denna gång var måluppfyllelse och avbrott. Komvux har även haft en gemensam dag tillsammans med arbetsmarknadsenheten där viktiga gemensamma frågor lyftes.

Antal kursdeltagare på grundläggande och gymnasial nivå

Månad	Eget utförande				Externt utförande	
	Grundläggande nivå	Stödverksamhet	Lärvux	Gymnasial nivå	Gymnasial nivå	Yrkesvux & Lärling
Januari	97	27	14	73	332	301
Februari	90	36	14	67	255	324
Mars	81	38	24	94	270	329
April	90	31	24	88	198	320
Maj	80	28	22	73	195	331
Juni	72	18	11	45	133	306
Juli	66	19	0	40	150	205
Augusti	86	11	0	111	139	328

September 76

20

16

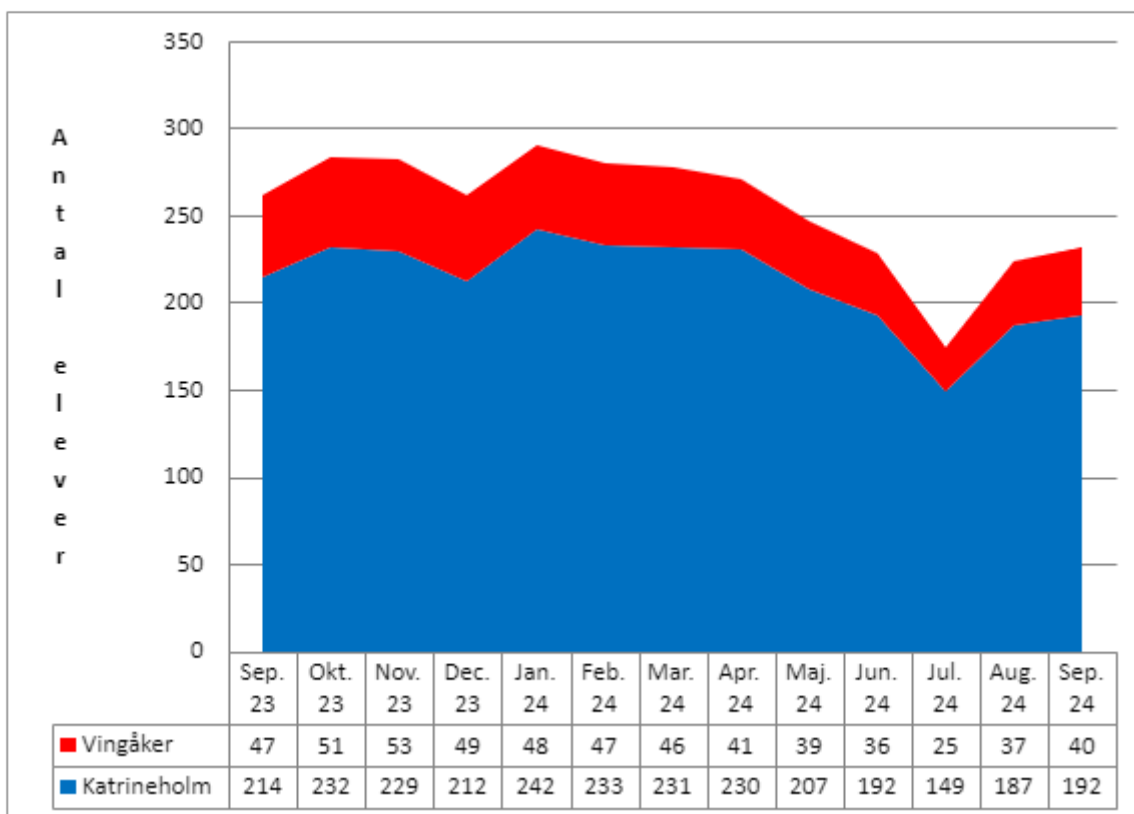
107

205

517

Verksamhetsvolymerna följer den normala trenden med en nedgång under sommarmånaden för att sedan åter igen ta fart under hösten. En kraftigare ökning kan noteras inom yrkesvux vilket framför allt kan härledas till starter av kurser till undersköterska. Det är tänkbart att denna siffra kommer att sjunka något framöver då en viss andel av eleverna brukar avbryta sin utbildning ganska kort efter start.

Antal elever som läser svenska för invandrare per hemkommun



På liknande sätt som för de andra skolformerna viker elevvolymen inom sfi nedåt under sommaren för att sedan åter vända uppåt under hösten vilket följer de normala säsongsvariationerna. Generellt är dock totalvolymen något lägre än för samma period föregående år.

Arbetsmarknad

Den 10 september genomfördes ett studiebesök i Eskilstuna för att få höra mer om hur de arbetar Komvux/Jobbcenter/AMA. De visade en mycket bred och intressant verksamhet med flera interna servicefunktioner för kommunen. Vidare beskrevs att det målmedvetet arbetat under flera års tid med att fram gemensamma definitioner och samsyn internt.

Eskilstuna har även tagit fram en programmodell för progressionsmätning och tydlighet i processen mot en egen försörjning. Modellen visades först under ett möte med RAR. Enhetschef har tillsammans med motsvarigheten i Flen fått ytterligare en visning och modellen bedöms som högintressant. Nästa möte är inplanerat till den 19 november för att få veta mer om hur deras tester fortlöper.

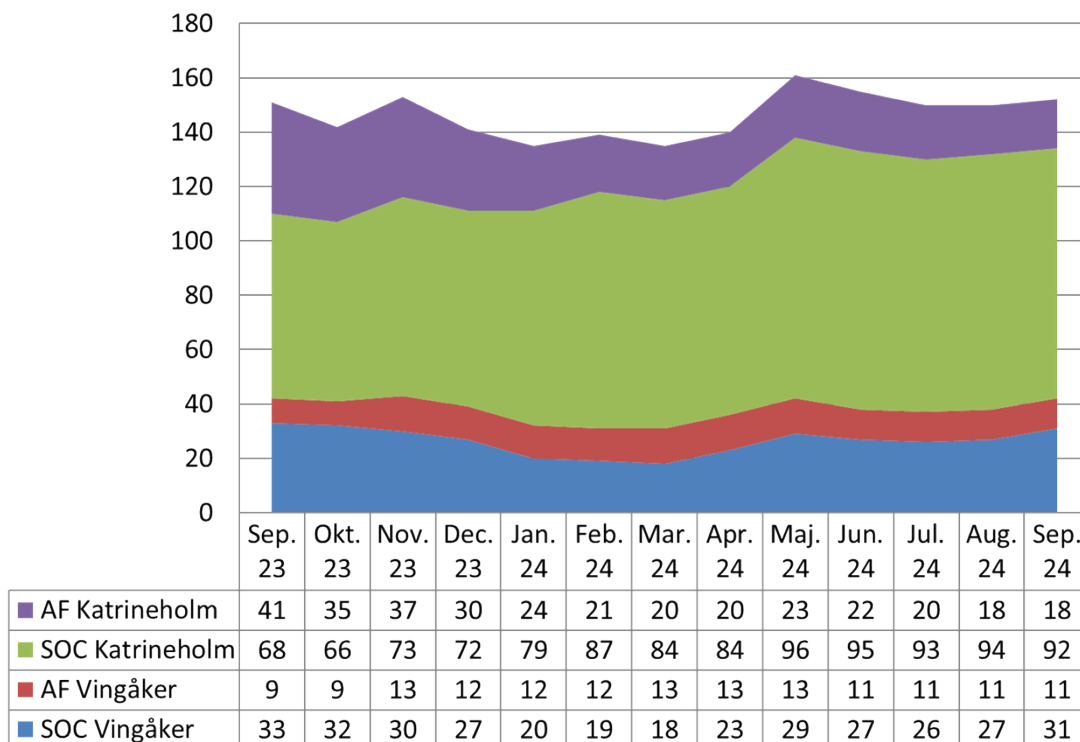
I mars 2025 går nuvarande avtal för arbetsmarknadsenhetens verksamhetssystem ut. Under september månad har enheten fått en visning av det enda företag som svarat på anbudsförfrågan. Det är nuvarande system AlfaECares *Arbete och kompetens* som visades.

Samverkan med Vingåker fortsätter med syftet att göra en så bra överlämning och som möjligt inför separationen 2025.

Bytestorget har påbörjat sin flytt till Västgötagatan och enheten håller på att bygga upp verksamheten igen. Prognosen är att kunna öppna upp igen i början av november.

Under september månad fortsatte processen med metoden *Supported employment* som alla anställda fått utbildning i. Ett förslag till implementeringsplan kommer att tas fram av processledare Malin Andersson. Över lag är personalen mycket positiv till metoden och ser fram emot att börja arbeta med den, detta kommer dock kräva mer samordning internt i kommunen för att hantera kontakterna med näringslivet.

Totalt antal deltagare i arbetsmarknadsåtgärd per månad



Trenden med ett lågt inflöde från Arbetsförmedlingen håller i sig vilket också är väntat. En smärre ökning av deltagare från socialförvaltningen i Vingåker kan noteras, i övrigt ligger anvisningsnivåerna fortsatt stabilt.

Resultat efter avslutad insats per månad för deltagare i arbetsmarknadsåtgärd

Period	Andel som börjar arbeta efter avslutad insats	Andel som börjar studera efter avslutad insats
T.o.m. innevarande månad	21%	5%

Andelen deltagare som avslutats till arbete har sjunkit lite samtidigt som andelen som gått till studier ökat något, om än från låga nivåer. Resultaten speglar i viss mån deltagargruppen som på många sätt står längre från arbetsmarknaden än tidigare samtidigt som den generella arbetslösheten i Sverige och även lokalt har ökat vilket skapar en större konkurrens om jobben.

Campus Viadidakt

Under september har Campus deltagit i en workshop med grundskolerektorerna tillsammans med HR där syftet var att komma fram till en strategi för lärarförsörjning. Det bestämdes att jobba framåt enligt 3 spår:

- Sponsrad avgift för att plocka ut sin lärarlegitimation innan årsskiftet
- Möjlighet att läsa in ämnesbehörighet via Lärarlyftet
- Verka för framtida samarbeten gällande Lärarutbildning åk 4-6 samt Speciallärare inriktning IF på plats i Katrineholm

Det har också genomförts ett digitalt informationstillfälle tillsammans med Vingåkers kommun och Karlstad universitet i syfte att informera om utbildningen till förskollärare som startar på Campus vårterminen 2025.

Både i Katrineholm och Vingåker har Campus genomfört drop-in kvällar i syfte att informera om möjligheten att studera lokalt, visa upp Viadidakts lärcentrum för högre studier, med mera.

Den 13 september genomfördes en workshop på plats på Campus i Kullbergsska huset tillsammans med verksamhetschef för gymnasiet och komvux samt näringslivsutvecklare Zana Zgog. Workshopen var riktad mot Näringslivsrådet i Katrineholm och syftet var att få fram kompetensbehov på kort och lång sikt samt förbättra samverkan med det privata näringslivet.

Ekonomisk redovisning

Driftredovisning

Viadidakt redovisar en negativ avvikelse för perioden på -1 157 tkr. Den negativa avvikelsen förklaras av höga kostnader inom yrkesvux. Dock saknas vissa intäkter i utfallet för perioden vilket gör att resultatet är något missvisande. Prognosen för året är +/- 0.

Förvaltningsledning

Inom verksamheten budgeteras och redovisas kostnader och eventuella intäkter för nämnd, ledning och stab. Även de två ESF-projekten Samkraft och Framtidssteget redovisas inom denna verksamhet. Verksamheten redovisar sammantaget en positiv avvikelse för perioden på +1 303 tkr. Prognosen för året är fortsatt + 200 tkr.

Komvux

Inom verksamheten budgeteras kostnader och intäkter för komvux, sfi och samhällsorientering. Verksamheterna redovisar för perioden en avvikelse på -3 036 tkr. Störst negativ avvikelse återfinns inom komvux men även SFI och SO (samhällsorientering) redovisar en negativ avvikelse för perioden. I utfallet saknas intäkter för yrkesvux på mellan 500 tkr och 1000 tkr.

I övergripande plan med budget 2024 finns beslut om att vid behov tillskjuta medel för medfinansiering yrkesvux (reserverat från integrationsfonden). I prognosen är ingen sådan medfinansiering inräknad vilket bidrar till den negativa avvikelsen inom komvux.

Prognosen för året är -1 200 tkr.

Arbetsmarknad

Inom verksamheten redovisas kostnader och intäkter för arbetsmarknadsanställningar, feriejobb, vuxen och ungdomstorg, praktiska verksamheter och motivationsutbildning. Verksamheten redovisar sammantaget en positiv avvikelse för perioden på 575 tkr. Prognosen för året är fortsatt +1 000 tkr.

	Utfall ack	Utfall ack fg år	Budget ack	Avvikelse ack	Prognos avvikelse
800 Förvaltningsledning	-6 536	-9 445	-7 840	1 303	200
801 Rektorer Viadidakt	-23 490	-20 507	-20 454	-3 036	-1 200
802 Arbetsmarknad	-18 920	-18 012	-19 495	575	1 000
Totalt	-48 946	-47 964	-47 788	-1 157	0

Investeringsredovisning

Investeringsredovisning

Viadidakt har ingen investeringsbudget för 2024.

Personalredovisning

Komvux

Komvux har påbörjat arbetet med att analysera resultatet från medarbetarundersökningen på APT vidare har rektorerna varit på en heldagsutbildning i arbetsrätt med Georg Frick.

Kompetensförsörjning

Arbetsmarknadsenheten

Flytten av ett arbetslag och en arbetshandledare till Västgötagatan samt det faktum att flera i personalgruppen ska sluta vid årsskiftet påverkar verksamheten. Personal behöver täcka upp i flera lokaler igen samtidigt som arbetsstyrkan krymper. Arbetslag kan därför behöva minskas och öppettider justeras för att hinna med kärnuppdraget att deltagarna ska nå egen försörjning. Kafé och bageri bedöms övergå till en ren kioskverksamhet efter årsskiftet.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har varit i fokus under året då det i slutet av 2023 och början av 2024 kunde ses en ökad sjukfrånvaro inom Viadidakt. Den minskning av sjukfrånvaron som kunde ses under våren har fortsatt. I den totala sjukfrånvaron räknas även sjukfrånvaro för åtgärdsanställda och feriearbetare in vilket kan vara missvisande. Den totala sjukfrånvaron för augusti var 3,45% (4,65% maj) inkl. åtgärdsanställda och feriearbetare. Dessa två kategorier tar dock ut varandra så även utan åtgärdsanställda och feriearbetare var sjukfrånvaron 3,45%.

Månadsrapport oktober

Månadsrapport

Viadidakt

Innehållsförteckning

Verksamhetsredovisning	3
Verksamhetsrapport.....	3
Komvux.....	3
Antal kursdeltagare på grundläggande och gymnasial nivå	3
Antal elever som läser svenska för invandrare per hemkommun	4
Arbetsmarknad.....	4
Totalt antal deltagare i arbetsmarknadsåtgärd per månad	5
Resultat efter avslutad insats per månad för deltagare i arbetsmarknadsåtgärd	5
Campus Viadidakt	5
Ekonomisk redovisning	6
Driftredovisning	6
Investeringsredovisning.....	7
Personalredovisning	8
Kompetensförsörjning.....	8
Sjukfrånvaro	8

Verksamhetsredovisning

Verksamhetsrapport

Komvux

Flytten från vita huset till röda huset är nu helt genomförd. En del ombyggnationer har behövts i röda huset för att göra nödvändig verksamhetsanpassning. Komvux har bland annat utformat tre nya kontor till studie-och yrkesvägledarna samt byggt om personalrummet då det behövs en större yta när fler personer nu arbetar i röda huset.

Samtal förs löpande på rektorsnivå med Vingåker kring hur elevhanteringen ska ske på bästa sätt för eleverna inför årsskiftet så att övergången blir så smidig som möjligt.

Även fortlöpande planering och kommunikation med de nya externa anordnarna försiggår då de nya upphandlade avtalen börjar gälla från 1 januari 2025 och gemensamma rutiner behöver fastställas innan årsskiftet.

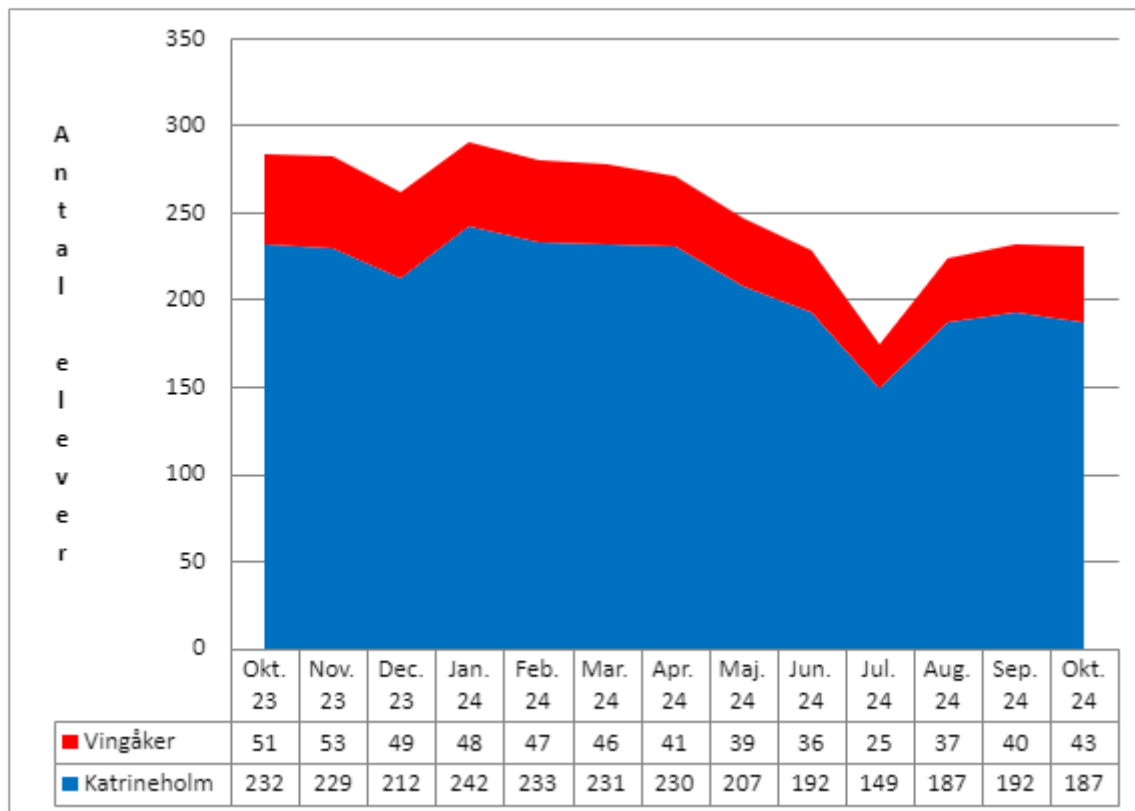
Antal kursdeltagare på grundläggande och gymnasial nivå

Månad	Eget utförande				Externt utförande	
	Grundläggande nivå	Stödverksamhet	Lärvux	Gymnasial nivå	Gymnasial nivå	Yrkesvux & Lärling
Januari	97	27	14	73	332	301
Februari	90	36	14	67	255	324
Mars	81	38	24	94	270	329
April	90	31	24	88	198	320
Maj	80	28	22	73	195	331
Juni	72	18	11	45	133	306
Juli	66	19	0	40	150	205
Augusti	86	11	0	111	139	328
September	76	20	16	107	205	517
Oktober	70	19	18	70	169	532

Verksamhetsvolymerna har sjunkit något på totalen men det yrkesinriktade kurserna fortsätter att öka vilket i likhet med föregående månad främst är härlett från antalet elever som läser vårdinriktade

kurser, både på plats via KTC och hos extern anordnare på distans. En viss andel av startande elever brukar avbryta sin utbildning strax efter påbörjad undersköterskeutbildning men hittills har detta inte fått något större genomslag vilket än så länge håller uppe volymerna.

Antal elever som läser svenska för invandrare per hemkommun



Efter den säsongrelaterade nedgången under sommaren har volymerna stabiliserats sig på en mer normal nivå. Noterbart är att inflödet från Vingåker som under en period minskat nu vänt något uppåt och ökat i motsats till elever hemmahörande i Katrineholm som i stället minskat något. Totalvolymen är lägre än vid samma mätillfälle föregående år.

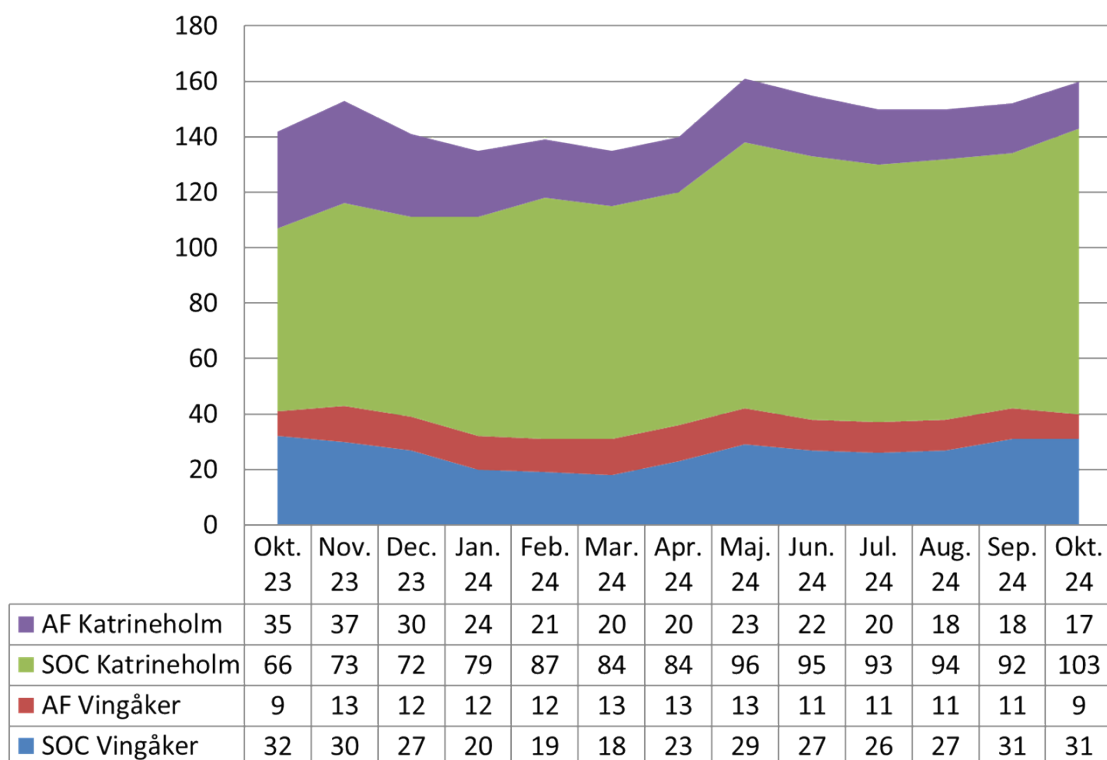
Arbetsmarknad

Under oktober månad har AME påbörjat implementeringen av arbetssättet *Supported employment*. Målet är att varje coach har testat metoden på minst två deltagare under året så att diskussioner kan föras om vad som fungerar bra och vad som behöver utvärderas vidare. Grundläggande moment kommer att kunna utföras på samtliga deltagare och mallar för detta ska tas fram. Förhoppningen är att de ska kunna tillämpas direkt i verksamhetssystemet för bättre uppföljning.

Flytten av Bytestorget är så gott som klar. Kontor inreds och brandrond är planerad. Skyltar är beställda och information på webben uppdateras inom kort. För att klara verksamheten bedöms två arbetshandledare behöva arbeta från Bytestorget.

Fyra medarbetare och chefer deltog under Arbetsmarknads- och näringslivsdagarna i Uppsala. Lidköpings kommuns sätt att arbeta med arbetsmarknad och ekonomiskt bistånd väckte mer nyfikenhet samt forskning kring om hur alla kan lära sig svenska snabbt.

Totalt antal deltagare i arbetsmarknadsåtgärd per månad



Inflödet från socialförvaltningen i Katrineholm har succesivt ökat och är uppe på sin hittills högsta nivå på årsbasis. Anvisningarna från Arbetsförmedlingen fortsätter att sjunka men ett utökat samarbete kring vissa grupper av arbetslösa kan på sikt generera ett lite större inflöde, dock är detta i dagsläget svårt att prognosticera.

Resultat efter avslutad insats per månad för deltagare i arbetsmarknadsåtgärd

Period	Andel som börjar arbeta efter avslutad insats	Andel som börjar studera efter avslutad insats
T.o.m. innevarande månad	19,5%	6%

Andelen deltagare som avslutats till arbete har fortsatt att sjunka samtidigt som andelen som gått till studier ökat något vilket följer de senaste månadernas trend. Deltagargruppen står generellt sett längre från arbetsmarknaden än tidigare samtidigt som arbetslösheten stigit något både lokalt och nationellt vilket ytterligare försvårar för deltagarna att etablera sig på arbetsmarknaden.

Campus Viadidakt

Campus har genomfört en workshop med personal från lärcentrum i Katrineholm, Ronneby och Vetlanda, samt lärare från Linköpings universitet och studenter på lärarprogrammen inom ramen för ett projekt om ökad litteracitet och delaktighet i decentraliserad utbildning. Projektet ägs av Linköpings universitet och finansieras av Universitets- och högskolerådet (UHR). Syftet med workshoppen var att utreda vad de olika parterna behöver för att genomföra utbildning på lärcentrum med så bra kvalitet som möjligt för att både lärare och studenter ska känna delaktighet.

Campus har under oktober anordnat högskoleprovet i Katrineholm. Provet genomfördes den 20 oktober och hade 164 anmälda deltagare.

Ekonomisk redovisning

Driftredovisning

	Utfall ack	Utfall ack fg år	Budget ack	Avvikelse ack	Prognos avvikelse
800 Förvaltningsledning	-7 202	-10 074	-8 713	1 511	200
801 Komvux	-24 795	-23 811	-22 663	-2 132	-1 200
802 Arbetsmarknad	-20 316	-19 435	-21 203	887	1 000
Totalt	-52 312	-53 320	-52 579	266	0

Viadidakt redovisar en positiv avvikelse för perioden på +266 tkr. I utfallet för perioden saknas en intäkt från staten avseende feriejobb på 1,1 mnkr. I utfallet har arbetsmarknadsenheten inte heller fått ekonomisk kompensation för att samtliga kostnader för feriearbetare utan verksamheten belastas i detta läge med kostnader på cirka 750 tkr. Prognosen för året är +/- 0.

Förvaltningsledning

Inom verksamheten budgeteras och redovisas kostnader och eventuella intäkter för nämnd, ledning och stab. Även de två ESF-projekten Samkraft och Framtidssteget redovisas inom denna verksamhet. Verksamheten redovisar sammantaget en positiv avvikelse för perioden på +1 511 tkr. Den positiva avvikelsen förklaras av en positiv avvikelse avseende utbetalda arvoden samt upparbetade intäkter inom projekten. När det gäller Samkraft kommer dock upparbetade intäkter vid årets slut att föras över till 2025. Prognosen för året är fortsatt + 200 tkr.

Komvux

Inom verksamheten budgeteras kostnader och intäkter för komvux, sfi och samhällsorientering. Verksamheterna redovisar för perioden en avvikelse på -2 132 tkr. Störst negativ avvikelse återfinns inom komvux men även SFI och SO (samhällsorientering) redovisar en negativ avvikelse för perioden.

I övergripande plan med budget 2024 finns beslut om att vid behov tillskjuta medel för medfinansiering yrkesvux (reserverat från integrationsfonden). I prognosen är ingen sådan medfinansiering inräknad vilket bidrar till den negativa avvikelsen inom komvux.

Prognosen för året är -1 200 tkr men kan komma att försämrats.

Arbetsmarknad

Inom verksamheten redovisas kostnader och intäkter för arbetsmarknadsanställningar, feriejobb, vuxen och ungdomstorg, praktiska verksamheter och motivationsutbildning. Verksamheten redovisar sammantaget en positiv avvikelse för perioden på 887 tkr. I utfallet för perioden saknas en intäkt från staten avseende feriejobb på 1,1 mnkr. I utfallet har arbetsmarknadsenheten inte heller fått ekonomisk kompensation för att samtliga kostnader för feriearbetare utan verksamheten belastas i detta läge med kostnader på cirka 750 tkr. Samtidigt finns i dagsläget en positiv avvikelse inom arbetsmarknadsanställningar på cirka 1 mnkr.

Prognosen för året är fortsatt +1 000 tkr men kan komma att förbättras.

Investeringsredovisning

Viadidakt har ingen investeringsbudget för 2024.

Personalredovisning

Komvux

Komvux har påbörjat arbetet med att analysera resultatet från medarbetarundersökningen på APT vidare har rektorerna varit på en heldagsutbildning i arbetsrätt med Georg Frick.

Kompetensförsörjning

Arbetsmarknadsenheten

Flytten av ett arbetslag och en arbetshandledare till Västgötagatan samt det faktum att flera i personalgruppen ska sluta vid årsskiftet påverkar verksamheten. Personal behöver täcka upp i flera lokaler igen samtidigt som arbetsstyrkan krymper. Arbetslag kan därför behöva minskas och öppettider justeras för att hinna med kärnuppdraget att deltagarna ska nå egen försörjning. Kafé och bageri bedöms övergå till en ren kioskverksamhet efter årsskiftet.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har varit i fokus under året då det i slutet av 2023 och början av 2024 kunde ses en ökad sjukfrånvaro inom Viadidakt. Det kan konstateras att verksamheten följer samma kurva som förra året med en uppgång av sjukfrånvaron i september. Den totala sjukfrånvaron för september var 6,72% (3,45% augusti) inkl. åtgärdsanställda och feriearbetare. Sjukfrånvaron exkl. åtgärdsanställda och feriearbetare var i september 5,93% (3,37% augusti).

På arbetsmarknadsenheten har man under månaden genomfört uppföljning av sjukfrånvaro tillsammans med HR. En separering av åtgärdsanställda från fast anställd personal har gjorts för att få en tydligare bild av sjukfrånvaron. Det kan konstateras att hos den fast anställda personalen har långtidsfrånvaron ökat medan korttidsfrånvaron minskat.

Kompetensförsörjningsplan för bildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen 2024-2026

Förvaltningens förslag till beslut

Viadidaknämnden lägger kompetensförsörjningsplanen för 2024-2026 till protokollet.

Sammanfattning av ärendet

Katrineholms kommun har för sina anställda en kompetensförsörjningsstrategi, antagen av kommunfullmäktige 2024-01-14, som bygger på en rapport utgiven av SKR, Sveriges kommuner och regioner. Strategin utgör ett stöd för kommuners arbete med att möta kompetensutmaningar i välfärden och handlar bl.a. om medarbetarnas utveckling, ledarskap, rekrytering, nyttjande av teknik, hur kompetens används, samarbetsformer, att öka heltidsarbetet och förlänga arbetslivet.

Utifrån den kungemensamma strategin syftar bildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens kompetensförsörjningsplan till att visa behov och de aktiviteter som planeras för att möta befintliga och kommande utmaningar, på kort och lång sikt.

För att möta befintligt och kommande behov av kompetensförsörjning har förvaltningen tagit fram prioriterade aktiviteter utifrån aktuell situation och behov, kommunplan för 2023-2026 i Katrineholms kommun samt det personalpolitiska programmet (PPP). Förvaltningens plan följs upp och revideras en gång per år.

Ärendets handlingar

- Bildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens kompetensförsörjningsplan 2024-2026
- SKR, rapport, [Möt kompetensutmaningen – Rekryteringsrapport 2020 i kortversion, Sveriges kommuner och regioner \(SKR\), 2020](#)

Johan Lindeberg
Förvaltningschef

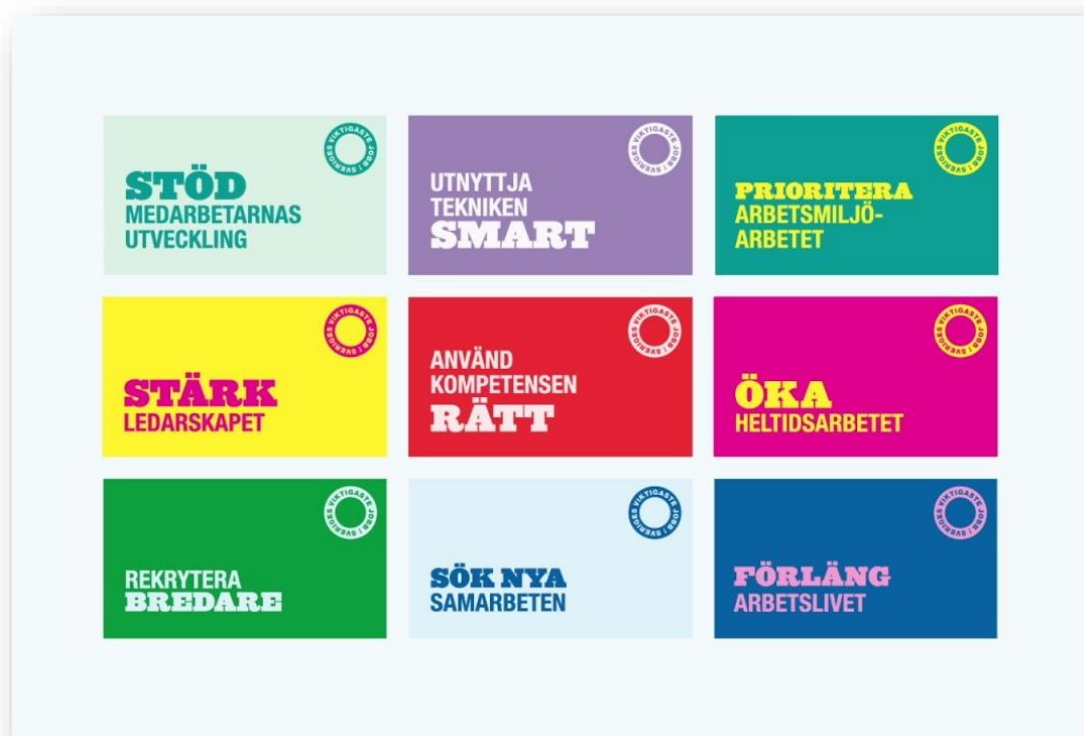
Beslutet skickas till:

Kommunledningsförvaltningen - personalavdelningen

Akten

Kompetensförsörjningsplan

Bildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen



Innehåll

Inledning	3
Bakgrund med statistik och analys	4
Statistik för bildningsnämnden.....	4
Statistik för viadidaknämnden.....	4
Analys.....	4
Strategier	7
Stöd för medarbetarnas utveckling.....	7
Aktiviteter för att utveckla medarbetarna.....	7
Stärkt ledarskap.....	7
Aktiviteter för att stärka ledarskapet.....	7
Bredare rekrytering.....	8
Aktiviteter för att rekrytera.....	8
Utnyttja tekniken smart.....	9
Aktiviteter för att nyttja tekniken smart.....	9
Använda kompetensen rätt.....	9
Aktiviteter för att använda kompetensen rätt.....	9
Nya samarbeten.....	10
Aktiviteter för att söka nya samarbeten.....	10
Ökat heltidsarbetet.....	10
Aktiviteter för fler heltidsanställda.....	10
Förlängt arbetsliv.....	10
Aktiviteter för att ge möjlighet till ett längre arbetsliv.....	10

Datum för antagande: 2024-11-12

Senast reviderad: 2024-11-12

Inledning

Den svaga ökningen av personer i arbetsför ålder och antalet sysselsatta i kombination med tuff konkurrens på arbetsmarknaden under kommande år betyder att välfärdens kompetensutmaning inte går att lösa enbart genom att fortsätta rekrytera fler.

Personalen är den viktigaste resursen i kommunens verksamheter. Katrineholms kommun står, liksom kommunsektorn som helhet, inför en demografisk omställning där antalet personer i behov av välfärdstjänster kommer öka snabbare än antalet invånare i arbetsför ålder. Det innebär att kommunen måste intensifiera arbetet med att locka och behålla medarbetare, men också med att se över och effektivisera arbetssätt och verksamheter.

Behoven och förutsättningarna ser olika ut inom kommunens förvaltningar. Kompetensförsörjningsplanen syftar till att visa på respektive förvaltnings behov och de aktiviteter som planeras för att möta befintliga och kommande utmaningar, på kort och lång sikt.

Planen utgår från åtta utav de nio strategier som Sveriges kommuner och regioner (SKR) tagit fram för att möta kompetensutmaningarna i välfärden. Strategin, prioritera arbetsmiljöarbetet, är väsentlig och grundläggande för en god kompetensförsörjning, men hanteras utanför kompetensförsörjningsplanen.



Att arbeta med kompetensförsörjning är ett långsiktigt arbete och det finns en rad aktiviteter för att nå framåt. För att aktiviteter och insatser ska vara långsiktigt hållbara och ge resultat är det viktigt att prioritera aktiviteter, att ta ett steg i taget.

Bakgrund med statistik och analys

Statistik för bildningsnämnden

	2023	2022	2021	2020
Antal tjänster (årsarbetare)	1 330,7	1 383,9	1 400,9	1 354,3
Månadsanställda som arbetar heltid, andel (%)	83,6%	83,1%	85,1%	84,5%
Månadsanställda som är 65 år eller äldre, antal	50	60	39	39
HME	4,3	4,3	4,3	4,3
<i>Motivation</i>	4,2	4,2	4,3	4,3
<i>Ledarskap</i>	4,3	4,3	4,2	4,3
<i>Styrning</i>	4,3	4,3	4,4	4,4

Statistik för viadidaktnämnden

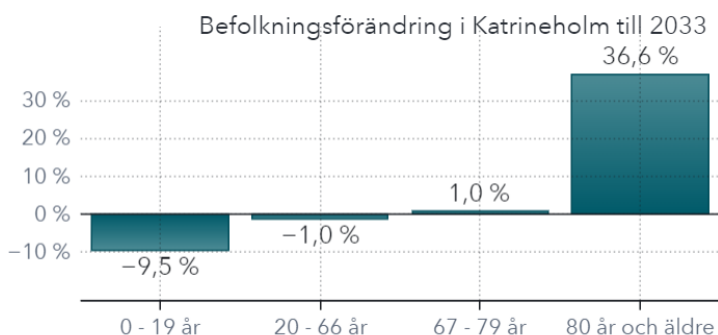
	2023	2022	2021	2020
Antal tjänster (årsarbetare)	72,7	98,66	103,46	102,74
Månadsanställda som arbetar heltid, andel (%)	88,9%	87%	80,6%	88,5%
Månadsanställda som är 65 år eller äldre, antal	10	12	7	4
HME	4,3	4,2	4,1	4,1
<i>Motivation</i>	4,3	4,2	4,1	4,2
<i>Ledarskap</i>	4,3	4,3	4,2	4,1
<i>Styrning</i>	4,3	4,2	4	4

Analys

Bland de yrkeskategorier som är verksamma inom bildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsområden utgör kategorin pedagogisk personal den största andelen. Trots att olika aktörer i Sverige de senaste åren befarat en stor lärarbrist framöver är idag bilden mer nyanserad. År 2017 möttes vi av ett scenario om en framtida brist på 80 000 lärare och förskollärare. Denna prognos har dock förändrats och den beräknade bristen är nu nere på ca 10 000 lärare. Det är primärt förändrade befolkningsprognoser som påverkar förändringen. Framförallt är det en betydligt lägre invandring och färre barn och unga än tidigare i den nya prognosen. Även befolkningsprognosen för Katrineholm har förändrats kraftigt och antalet barn och unga bedöms minska avsevärt. Effekterna i ett minskat

barnafödande påverkar redan förskolan och kommer inom ett par år även påverka förskoleklass, grundskola och fritidshem.

Källa: SCB



Under en relativt lång tidsperiod har det varit svårt för Katrineholms kommunala skolverksamheter att kompetensförsörja genom rekrytering. Ökade behov och pensionsavgångar har i kombination med avsaknaden av lokalt tillgängliga utbildningsalternativ varit utmanande. Våra möjligheter att möta behoven handlar dock inte bara om de förutsättningar kommunen har, utan också om vilka förutsättningar som ges av andra. Det gäller framför allt utformning, dimensionering och lokalisering av lärarutbildningen. Dock har minskat barnafödande, minskad inflytt och möjligheter att läsa vissa lärarbehörigheter på Campus Katrineholm kraftigt påverkat rekryteringsbehovet. Det är idag avsevärt lättare att rekrytera personal med adekvat pedagogisk utbildning och totalt sett är antalet vakanta tjänster lägre.

Framförallt har kompetensförsörjningen av förskolan förändrats radikalt på bara de två senaste åren. 2023 var andelen legitimerade förskolelärare 32%, utbildade barnskötare 22% och andelen som saknade pedagogisk utbildning 46%. Idag är andelen förskollärare 51% och andelen barnskötare 45% och endast 4% saknar pedagogisk utbildning. Utifrån fortsatt minskat barnafödande bedöms det snart finnas ett överskott av utbildad personal i förskolan vilket möjliggör kompetensförsörjning av andra verksamheter samtidigt som det ställer krav på utbildningsinsatser för att bredda befintlig personals behörigheter.

I förskoleklass och fritidshemsverksamhet finns påtagliga behov av att kompetensväxla samt att kompetensförsörja. Kommande volymminskningar kommer leda till ett överskott av förskollärare som arbetar i förskoleklass. Samtidigt finns det planer för att göra grundskolan 10-årig. Detta leder till ett stort behov av att kompetensutveckla befintlig personal och ge behörighet att undervisa i grundskolans tidigare år. I fritidshemsverksamheten har vi fortsatt mycket låg andel personal med lärarbehörighet med inriktning fritidshem. Det finns en stort behov av att öka andelen de kommande åren och de kommer krävas flera olika typer av insatser för att såväl attrahera behöriga sökande till vakanta tjänster som att skapa möjligheter för befintlig personal att läsa upp behörigheten via tex Campus.

I grundskola och gymnasieskola förekommer fortsatt vissa svårigheter att rekrytera vissa typer av ämnesbehörigheter. Dock har dessa svårigheter mildrats de senaste åren och en större utmaning är att kompetensförsörja mindre skolenheter med specifik ämnesbehörighet utifrån möjligheter i tjänsteplanering. Även om flera ämnen samordnas på kommunnivå så är det fortsatt svårt att matcha legitimerad personals ämnesbehörighet med samtliga skolämnen som ingår i tjänsten. Till exempel kan en mindre enhet med endast en klass per årskull inte möta grundskolans samtliga 17 ämnen i en eller ett par lärartjänster. Faktorer såsom lärarutbildningens utformning och heltid som norm leder till att elever ibland undervisas av personal med en lärarutbildning men som saknar behörighet i ämnet.

I anpassad skola är det fortsatt ett stort behov av personal med verksamhetsspecifik utbildning. Andelen personal med speciallärarutbildning med inriktning intellektuell funktionsnedsättning är fortsatt låg. Bedömningen är att detta behov kommer vara stort även fortsättningsvis även om det finns en pågående utbildningssatsning där lärare i verksamheten kombinerar arbete med speciallärarstudier.

Vuxenutbildningen har under 2024 genomgått en större förändring till följd av minskade volymer under 2025 och framåt. Där bedöms kompetensförsörjningen vara god och inga påtagliga svårigheter i kompetensförsörjningen förutses de kommande åren.

Verksamhetsområdet arbetsmarknad står också inför påtagliga volymminskningar och verksamheten bedöms inte ha ett kommande rekryteringsbehov. Däremot finns ett kompetensutvecklingsbehov av befintlig personalgrupp för att öka kompetens och kunskap till att möta de behov som deltagarna har. Bedömningen är att deltagarna idag i stor utsträckning har andra behov än tidigare vilket leder till att verksamheten måste utveckla nya kompetenser för att hjälpa människor tillbaka till sysselsättning.

Övriga stödverksamheter såsom central barn- och elevhälsa, kulturskola, mottagningsverksamhet, modersmålsundervisning, förvaltningskontor påverkas också av minskade volymer och där bedöms kompetensförsörjningsbehovet kunna mötas genom kompetensutveckling av befintlig personalgrupp.

Samtidigt finns det en rad föreslagna förändringar i de statliga styrdokumentet för skolan som kan komma att påverka kompetensförsörjningen. Förslagen om 10-årig grundskola, obligatorisk förskola för 5-åringar, förändringar i gymnasialt programutbud och kurssammansättning är exempel på föreslagna förändringar som ställer krav på verksamheterna att med kort ställtid kunna kompetensförsörja utifrån nya förutsättningar.

Strategier

Strategierna för kompetensförsörjning ska vara ett stöd för arbetet i kommunen och på förvaltningen. Strategierna handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare, att hitta nya lösningar och om ett hållbart arbetsliv.

För att möta befintligt och kommande behov av kompetensförsörjning har bildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen prioriterat strategier med aktiviteter utifrån aktuell situation och behov, Kommunplan för 2023-2026 i Katrineholms kommun samt det personalpolitiska programmet (PPP). Planen följs upp och revideras en gång per år.

Stöd för medarbetarnas utveckling

Katrineholms kommun ska vara en lärande organisation som skapar förutsättningar för fortlöpande utveckling och förändring för samtliga anställda.

Ett arbete i välfärden innebär ofta ett komplext uppdrag i en föränderlig värld. Kompetensutveckling ger förutsättningar för medarbetarna att ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter och för verksamhetens utveckling.

Aktiviteter för att utveckla medarbetarna

Vad	Förväntat resultat	Klart när	Uppföljning
Introduktionsår för nyexaminerad personal	Introduktion och kunskap om yrket och arbetsplatsen	2025	Januari 2026 och sedan årsvis
Riktade behörighetsgivande fortbildningar via text läraryftet samt via Campus	Ökad bredd och djup i ämnen där vi idag har viss brist	Löpande	Löpande
Mentorskap	Att snabbt komma in i nytt uppdrag och få vägledning av erfaren kollega.	Löpande	Löpande

Stärkt ledarskap

Ledarskapet är viktigt för möjligheter att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare.

För att utveckla välfärden behövs chefer som kan leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare. En avgörande roll spelar de chefer som finns närmast brukare, patienter, elever och invånare.

En förutsättning för att det ska vara utvecklande och hållbart att vara chef är goda organisatoriska förutsättningar och stödstrukturer.

Aktiviteter för att stärka ledarskapet

Vad	Förväntat resultat	Klart när	Uppföljning
Mentorskap för chefer	Introduktion, erfarenhetsutbyte och hållbart ledarskap	Löpande	Löpande
Deltagande vid chefsfrukostar	Tillhörighet med andra chefer inom kommunen, information och erfarenhetsutbyte	Löpande	Löpande

Uppföljningsmöten med HR	Stöd gällande arbetsmiljö och personalfrågor	Löpande	Löpande
Genomföra interna utbildningar för chefer (kommunövergripande chefsprogram)	Kompetensutveckling	Löpande	Löpande
Skapa handlingsplaner tillsammans med medarbetarna utifrån resultat HME/OSA	Förbättrad arbetsmiljö	Löpande	Löpande
Chef- och ledarskapsdagar under året	Utveckling av chefer. Kollegialt lärande. Känna tillhörighet. Skapa gemensam förståelse och gemensamt ansvar för hela förvaltningens verksamheter.	Löpande	Löpande
Som ny chef erbjuds du utbildningen "Ny som chef i Katrineholm"	Fylla på med kunskap om den organisation man verkar inom.	Löpande	Löpande
Rektorsprogrammet erbjuds nya rektorer och i vissa fall biträdande rektorer	Fylla på med kunskap inom olika delar i chefsuppdraget.	Löpande	Löpande
Följa kommunens riktvärde gällande antalet medarbetare som ingår i uppdraget	Mer tid att kunna vara en närvarande pedagogisk ledare	Löpande	Löpande

Bredare rekrytering

Katrineholm ska vara en kommun och arbetsplats för alla. En mångfald av olika erfarenheter präglas av fler perspektiv och infallsvinklar, vilket bidrar till att kreativitet och utvecklingskraft ökar i verksamheten.

För att öka attraktionskraften som arbetsgivare och upprätthålla en god personalförsörjning behöver kommunen se och ta tillvara all kompetens, såväl inom som utanför organisationen.

Att tidigt knyta kontakt och möjliggöra praktik och anställning kan ge nödvändiga erfarenheter för rätt jobb. För att ge möjlighet till en bredare rekrytering är det viktigt att ta vara på intresset hos unga och de som jobbar i andra branscher, informera om oss som arbetsgivare och låta fler pröva på jobben.

Samtidigt som kompetensbehoven är stora finns många personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Jämställda arbetsplatser är attraktiva arbetsplatser för både kvinnor och män. Idag är cirka 70% av kommunens årsarbetare kvinnor.

Aktiviteter för att rekrytera

Vad	Förväntat resultat	Klart när	Uppföljning
Ta emot VFU-studenter från flertalet lärosäten	Möjlighet att lära känna framtida medarbetare och få aktuell kunskap från utbildningen till förvaltningen.	Löpande	Årsvis
Utbildningstjänster	Få aktuell kunskap från utbildningen till förvaltningen. Ökad effektivitet och avlastning på övriga medarbetare.	Löpande	Årsvis
Fortsatt samverkan med Campus kring riktade examensgrundande utbildningar	Högre antal nyutbildade lärare med lokal förankring	Löpande	Löpande

Marknadsföringsinsatser på rekryteringsmässor etc. i regionen	Locka nyutbildade till anställning i Katrineholm	Löpande	Löpande
---	--	---------	---------

Utnyttja tekniken smart

En ökad digitalisering av välfärdstjänsterna öppnar för både effektivare verksamhet och bättre kvalitet. Samtidigt kan det minska rekryteringsbehoven.

Införandet av ny teknik utmanar traditionella arbetssätt, rutiner och arbetsinnehåll. Vissa arbetsuppgifter kommer frigöras, automatiseras eller utföras på annat sätt. Medarbetarnas kompetens kommer kunna tillvaratas bättre och jobben kan bli än mer attraktiva. Parallellt kommer behovet av spetskompetens kopplat till digitaliseringens utveckling att öka.

Aktiviteter för att nyttja tekniken smart

Vad	Förväntat resultat	Klart när	Uppföljning
Digitalt chefsstöd där statistik, planering och uppföljning av både ekonomi och verksamhet (Hypergene)	Effektiv resursanvändning och tjänsteplanering	Löpande	Löpande
Automatisera vissa typer av anmälningar (exempelvis frånvaroutredningar) till huvudman så det sker digitalt och direkt	Effektivisera administrativa processer för att frigöra tid för det pedagogiska ledarskapet	Löpande	Löpande
Se över möjligheter att med hjälp av AI dels automatisera administrativa arbetsuppgifter, dels göra analyser av resultat	Effektivisera administrativa processer för att frigöra tid för det pedagogiska ledarskapet	Löpande	Löpande
VR-utbildning Hot & våld	Att medarbetare får beredskap att hantera konfliktfyllda, stressande och hotfulla situationer på arbetet.	Löpande	Årsvis

Använda kompetensen rätt

Kompetensutmaningen kommer inte att lösas enbart genom att rekrytera fler medarbetare. Det är viktigt att den kompetens som finns i organisationen används och utvecklas utifrån verksamhetens behov. När normer och gamla arbetssätt utmanas, kan den samlade kompetensen användas bättre.

Aktiviteter för att använda kompetensen rätt

Vad	Förväntat resultat	Klart när	Uppföljning
Riktade behörighetsgivande fortbildningar via tex lärarlyftet samt via Campus	Kompetensförsörjning av verksamheter med rekryteringsbehov tillgodosett genom vidareutbildning av personal i verksamheter med övertalighet.	Löpande	Löpande
Omställning från yrken med övertalighet till bristyrken t ex omställning mellan förvaltningar, exempelvis	Bättre matchning mellan befintlig personal och kompetensförsörjningsbehov	Löpande	Löpande

från yrket barnskötare till yrket undersköterska.			
Aktivt samarbete med Omställningsfonden	Stöd i arbetet för att kompetensväxla befintliga medarbetare till områden med kompetensförsörjnings-behov	Löpande	Löpande

Nya samarbeten

När resurserna är begränsade behöver värdeskapande och meningsfulla samarbeten skapas för att möta medborgarnas behov av välfärd. Vi behöver våga tänka nytt och testa.

Att undersöka möjligheter för samarbete över geografiska och organisatoriska gränser är ett sätt att utveckla välfärden. Det handlar om att samarbeta över och inom enhets-, förvaltnings-, kommungränser som att exempelvis dela på resurser och kompetenser.

Att samarbeta med omkringliggande aktörer såsom region, myndigheter, lärosäten och civilsamhället kan bidra till att utveckla verksamheten och nå verksamhetens mål.

Aktiviteter för att söka nya samarbeten

Vad	Förväntat resultat	Klart när	Uppföljning
Sammanslagning av Viadidakt och Bildningsförvaltningen	Ökad samverkan och erfarenhetsutbyte samt bättre resursutnyttjande	November 2024	Löpande

Ökat heltidsarbetet

Som anställd i Katrineholms kommun ska du kunna leva på din lön. Alla medarbetare har rätt till en heltidsanställning som grund och har möjlighet att välja tjänstgöringsgrad beroende på var i livet man befinner sig.

Arbetet med heltid som norm är långsiktigt och kräver uthållighet, från både chefer och medarbetare. För att öka heltidsarbetet krävs en grundläggande förändring av hur verksamheterna organiseras och bemannas. Ofta innebär arbetet stora förändringar för samtliga i verksamheten – inte bara för de som börjar arbeta mer.

Aktiviteter för fler heltidsanställda

Vad	Förväntat resultat	Klart när	Uppföljning
Skapa förutsättningar för medarbetare att kunna arbeta heltid	Hållbar bemanning	Löpande	Löpande

Förlängt arbetsliv

Många medarbetare både kan och vill jobba längre. Det är allt fler som väljer att arbeta kvar, eller kommer tillbaka efter pensionering.

Erfarna medarbetare har värdefull kompetens. I takt med att medellivslängden ökar kan även arbetslivet förlängas. Med fler år i yrkeslivet ökar välfärdens möjligheter att möta kompetensutmaningen.

Aktiviteter för att ge möjlighet till ett längre arbetsliv

Vad	Förväntat resultat	Klart när	Uppföljning
Stöd till chefer och medarbetare att	Fler orkar och vill arbeta längre	Löpande	Löpande

identifiera flexibla lösningar för anpassning av arbetstid och arbetsuppgifter			
--	--	--	--

Vår beteckning
VIAN 2024:55, 1:4 Planering och uppföljning av
verksamheten

Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling 2024/2025

Beslut

Rektor Anna-Lena Karlsson beslutar på Viadidaktnämndens vägnar om Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling inom Viadidakt komvux.

Ärendets handlingar

- Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling 2024/2025.

Anna-Lena Karlsson
Rektor

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: ANNA-LENA KARLSSON
TID: 2024-10-04 13:21:00 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation
IDENTIFIKATIONS-ID: _0793298f9cd94957fb2b41d094a05037fd



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2024-10-04 13:21:13 +02:00
Ref: 1811294
www.comfact.se



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)

Likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling 2024/2025

Komvux

Beslutad 2024-10-04

Innehåll

Bakgrund	2
Vision.....	2
Styrdokument	2
Begrepp och definitioner.....	3
Ansvarsfördelning	3
Förankring	4
Kartläggning.....	4
Rutiner	4
Utvärdering och revidering	5
Förebyggande arbete	5
Prioriterade mål 2024/2025	7

Bakgrund

Enligt Diskrimineringslagen (2008:567) ska alla skolor ha en likabehandlingsplan som revideras varje år. Syftet med en likabehandlingsplan är att förhindra och förebygga trakasserier och annan kränkande behandling i skolan. Tillsammans ska rektor, lärare och elever hjälpas åt att ta fram en likabehandlingsplan för att skapa en trygg skolmiljö. I planen ska det framgå hur skolan ska gå tillväga för att alla elever ska behandlas lika oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.

Vision

Komvux vision är att skolan ska präglas av respekt för människors olikheter och att skolan ska undervisa, stödja och vägleda elever genom skolgång till fortsatta studier eller arbete.

Styrdokument

Skollagen

Enligt skollagen (2010:800) får det inte förekomma diskriminering eller kränkande behandling inom skolan. Skolor måste ha ett aktivt arbete som syftar till att förebygga och åtgärda kränkningar. I skollagen framgår det även att det ska finnas en plan mot kränkande behandling. Denna plan ska upprättas årligen.

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering av elever på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder. Om diskriminering upptäckts eller förekommer måste alla sådana fall utredas av skolan. Lagen säger också att skolan måste arbeta förebyggande för att diskriminering inte ska uppstå.

Läroplanen

Läroplanen för vuxenutbildningen säger att ingen i skolan ska utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller annan kränkande behandling. Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas. Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser. Det står även att skolan har ett särskilt ansvar för elever med funktionsnedsättning.

Begrepp och definitioner

Diskriminering

Diskriminering innebär att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha sin grund i någon av de sju diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Det finns olika varianter av diskriminering bland annat trakasserier och sexuella trakasserier.

Trakasserier

En behandling som kränker en elevs värdighet och som har koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är enligt Skollagen (SFS 2010:800) "ett uppträdande som utan att vara diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) kränker ett barns eller en elevs värdighet".

Ansvarsfördelning

Rektor

Rektors ansvar är att se till att likabehandlingsplanen uppdateras varje år och implementeras i organisationen. Att stötta lärare och annan personal i frågor gällande likabehandling.

Lärare och annan personal

Det är lärarens och annan skolpersonals ansvar att vara insatt i likabehandlingsplanen, undervisa och vara observanta på icke önskvärda beteenden samt vid förekommande fall kontakta rektor. Lärare ska stötta elever i frågor gällande jämställdhet.

Elever på skolan

Varje elev inom Komvux har ett ansvar att vara insatt i de sju diskrimineringsgrunderna och följa skolans regler.

Huvudman

Huvudmannen har ansvar för att skolan har en plan mot kränkande behandling i enlighet med gällande författningar. Huvudmannen ansvarar för att planerna följs upp, utvärderas och redovisas i de årliga kvalitetsredovisningarna. Huvudmannen är också ansvarig för att tydliga åtgärder för att motverka kränkande behandling vidtas.

Förankring

För att planen ska vara förankrad hos alla elever och all personal på Komvux måste planen vara en aktiv del i skolans verksamhet. Detta arbete bör därför genomföras enligt följande:

- Återkommande diskussioner i klasserna om önskade och oönskade beteenden, samspel och att ta personligt ansvar.
- Att lärare i sin klass tillsammans med eleverna kommer fram till vilka regler som skall gälla i klassen samt tillsammans formulera konsekvenser om reglerna bryts.

Kartläggning

Regelbundna kartläggningar gällande elevernas trivsel och skolans organisation genomförs regelbundet. Två gånger per år genomför skolan en elevenkät där frågor gällande trivsel, studiemiljö och likabehandling är i fokus. Elevernas svar analyseras av skolans personal och analyserna ligger till grund för åtgärder som syftar till att utveckla Komvux arbete med studiemiljö och likabehandling.

Rutiner

Om någon personal på skolan får veta att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande eller diskriminerande behandling i samband med verksamheten måste det anmälas. Eleven som upplever att denne har blivit kränkt eller diskriminerad kan också göra en anmälan till rektor eller annan skolpersonal som eleven har förtroende för. Vi en anmälan följs likabehandlingsplanens rutiner och ansvarsfördelning tillämpas omgående.

Utredning

På Komvux utreds kränkningar enligt nedan:

- Förekommande fall anmäls till rektor. Rektor beslutar sedan om rektor eller bitr. rektor ska utreda händelsen. Vanligtvis innebär detta att utredaren har samtal med alla inblandade parter samt med eventuella vittnen i syfte att utreda och analysera händelsen. Under utredningens gång ska utredaren förhålla sig neutral. Utredningen lämnas sedan till rektor för bedömning.

Åtgärder och uppföljning

På Komvux vidtar vi nedanstående åtgärder när kränkningar inträffar:

- Rektor bedömer om det skett en kränkning eller inte och beslutar om eventuell åtgärd. Om en kränkning har förekommit ska åtgärden syfta till att kränkningen inte inträffar igen. Ett exempel på en åtgärd kan vara att rektor träffar de inblandade och redogör för skolans regler och hur de inblandade kan agera annorlunda för att situationen inte ska uppstå igen.
- Rektor eller bitr. rektor återkopplar till alla inblandade med förklaring till bedömningen av händelsen. I återkopplingen ska det framgå om händelsen var en kränkning eller inte samt vilken åtgärd som ska vidtas för att kränkningen inte ska upprepas.
- Inblandade elever informeras om att det finns möjlighet till samtalsstöd via skolans kurator.

Dokumentation

Förekommande fall av misstänkta och konstaterade fall av kränkningar dokumenteras och rapporteras till nämnden.

Utvärdering och revidering

Utvärdering av arbetet med likabehandlingsplanen sker regelbundet och arbetet utvärderas genom:

- Diskussioner utifrån kartläggningen på skolans analysdagar (2 gånger årligen).
- Diskussion med elevgrupperna om hur planen och det främjande arbetet kan förbättras/förändras.
- Synpunkter utifrån elevsamtal.

Revidering av planen sker i augusti och bör vara klar i månadsskiftet augusti/september varje år. Revideringen sker i samarbete mellan rektor och personalgruppen.

Förebyggande arbete

Åtgärder för upptäckande av kränkande behandling:

Mål: Att förebygga, förhindra och upptäcka diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

Hur ska vi nå målen: Personalen arbetar aktivt för att förebygga kränkande behandling. Personal finns tillgänglig på skolan och har kunskap om innehållet i likabehandlingsplanen. All personal på skolan ska agera skyndsamt vid upptäckt av diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling.

Tidsram: Fortlöpande under året.

Ansvar: All personal på skolan.

Specifika åtgärder för förebyggande utifrån de sju diskrimineringsgrunderna:

Kön

Mål: All undervisning som sker inom Komvux ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Inga elever ska känna sig utsatta för diskriminering på grund av det kön de tillhör. Ingen elev ska heller känna sig utsatt för sexuella trakasserier.

Hur ska vi nå målen: All personal ska under året arbeta med att utveckla arbetet inom området. Det är också viktigt att all personal tydligt markerar när någon form av sexuell anspelning uppkommer. All personal bör också arbeta med jämställdhetsfrågor för att motverka stereotypa uppfattningar om könsroller. På Komvux ska det finnas en jämställdhetsinspiratör.

Tidsram: Fortlöpande under året.

Ansvar: All personal på skolan.

Sexuell läggning

Mål: All personal ska arbeta med att öka förståelse för olika sexuella läggningar. Målet är att ingen elev på skolan utsätts för diskriminering eller trakasserier på grund av sin sexuella läggning.

Hur ska vi nå målen: Undervisning med konkreta exempel.

Tidsram: Fortlöpande under året.

Ansvar: All personal på skolan.

Etnisk tillhörighet

Mål: Ingen elev ska känna sig utsatt för diskriminering på grund av etnisk eller kulturell tillhörighet.

Hur vi ska nå målen: Undervisning med konkreta exempel.

Tidsram: Fortlöpande under året.

Ansvar: All personal på skolan.

Religion och annan trosuppfattning

Mål: Ingen elev ska känna sig utsatt för diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning.

Hur vi ska nå målen: Undervisning med konkreta exempel.

Tidsram: Fortlöpande under året.

Ansvar: All personal på skolan.

Funktionsnedsättning

Mål: Ingen elev ska känna sig utsatt för diskriminering eller trakasserier på grund av funktionsnedsättning. Alla elever ska ha samma möjligheter och rättigheter oavsett funktionshinder.

Hur vi ska nå målen: Undervisning med konkreta exempel.

Tidsram: Fortlöpande under året.

Ansvar: All personal på skolan.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Mål: Ingen elev på skolan ska känna sig utsatt för diskriminering eller trakasserier på grund av sin självupplevda könsbild eller om de genom sin klädsel ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Hur vi ska nå målen: Undervisa med konkreta exempel.

Tidsram: Fortlöpande under året.

Ansvar: All personal på skolan.

Ålder

Mål: Ingen elev ska känna sig utsatt för diskriminering eller trakasserier på grund av sin ålder.

Hur vi ska nå målen: Undervisa med konkreta exempel.

Tidsram: Fortlöpande över hela året.

Ansvar: Rektor och all personal på skolan.

Prioriterade mål 2024/2025

Under 2024/2025 riktar vi oss mot följande insatser:

- Genomföra regelbundna informationsinsatser om likabehandlingsplanen för att främja att arbetet mot trakasserier och kränkande behandling hålls levande.
- Utveckla arbetet med att öka elevinflytandet.