

Viadidakt

2022-08-17

Sammanträdande organ

Viadidaktnämnden

Tid

2022-08-23 klockan 09:00

Plats

Vita Huset, Drottninggatan 18 Katrineholm

Nr	Ärende	Beteckning
1	Upprop	
2	Val av justerare	
3	Fastställande av dagordning	
4	Utdelning av Viadidaktnämndens kvalitetspris 2022	
5	Verksamhetsinformation	
6	Viadidaktnämndens underlag för övergripande plan med budget 2023	VIAN/2022:44
7	Yttrande över remissen Hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun	VIAN/2022:25
8	Yttrande över remissen Övergripande kompetensförsörjningsplan	VIAN/2022:26
9	Anmälan av delegationsbeslut	
10	Meddelanden	

Gunilla Magnusson (S)

Ordförande

Förslag till viadidaktnämndens underlag för övergripande plan med budget 2023

Förvaltningens förslag till beslut

Viadidaktnämnden antar upprättat förslag till underlag för övergripande plan med budget 2023 och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Sammanfattning av ärendet

I april 2022 beslutade kommunstyrelsen i Katrineholms kommun om *Planeringsdirektiv 2023 med plan för 2023*. I direktivet gavs nämnderna i uppdrag att senast augusti inkomma med underlag till kommunstyrelsen inför beredningen av övergripande plan med budget 2023.

Övergripande plan med budget ska enligt styrsystemet i Katrineholms kommun behandlas i kommunstyrelsen i oktober och fastställas av kommunfullmäktige i november.

Viadidakt har med utgångspunkt från planeringsdirektivet upprättat ett förslag till Viadidaktnämndens underlag till kommunfullmäktiges övergripande plan med budget 2023.

Resultatet av höstens val kan innebära förändrade förutsättningar för Viadidakts verksamhet på såväl lokal som nationell nivå.

Ärendets handlingar

- Viadidaktnämndens underlag för övergripande plan med budget 2023

Sara Alexanderson
Förvaltningschef

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Akten

Underlag för övergripande plan med budget

2023

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Vision 2025	3
Ansvarsområde.....	3
Volymutveckling	5
Viadidaktnämnden	5
Kommentar till volymmått	6
Förutsättningar och prioriteringar	7
Tillväxt, fler jobb & ökad egen försörjning	7
En stark & trygg skola för bättre kunskaper	8
Ett rikt kultur- idrotts- & fritidsliv	9
Hållbar miljö	9
Attraktiv arbetsgivare & effektiv organisation	9
Särskilda beredningsuppdrag	11
Revidering av taxor och avgifter	12
Preliminär driftsbudget	13
Förslag till investerings- och exploateringsplan.....	14
Bilaga: Planerade nya upphandlingar.....	15

Bilagor

Bilaga 1: Investeringsunderlag nämnd 2023 VIAN 20220803

Inledning

Katrineholms kommuns långsiktiga planering ska enligt styrsystemet styras av kommunens vision och den kommunplan som tas fram för varje mandatperiod. Kommunplanen ligger till grund för planeringen för hela kommunkoncernen under hela mandatperioden. Planeringen för ett enskilt år påbörjas under våren då planeringsdirektivet fastställs av kommunstyrelsen. Innan detta direktiv fastställs samråder representanter för kommunledningarna i Katrineholm och Vingåker samt företrädare för Viadidaktnämnden i syfte att särskilt diskutera inriktning för budgetarbetet avseende Viadidaktnämnden.

Planeringsdirektivet innehåller 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. Detta underlag lämnas till kommunstyrelsen i augusti.

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. Eftersom nya nämnder tillträder 1 januari 2023 kan nämndernas planer inte fastställas innan planeringsåret påbörjas. Nämndernas planer med budget ska fastställas senast i februari 2023.

Vision 2025

I Katrineholm är lust den drivande kraften för skapande och utveckling – för liv, lärande och företagsamhet. Lust är passion, vilja, ambition. Det är också det lustfyllda – det vi lever för och det vi lever av – mat, kärlek, arbete, gemenskap, upplevelser. Läget är rätt – rätt geografiskt och rätt för handling och förändring.

Katrineholm – Läge för liv & lust

Ansvarsområde

Viadidaktnämnden

Viadidaktnämnden är den gemensamma nämnden för vuxenutbildning, högre studier och arbetsmarknadsinsatser i Katrineholm och Vingåker. 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.

Viadidaktnämnden ansvarar även för att i samverkan med olika utbildningsanordnare tillhandahålla yrkeshögskoleutbildningar och universitets- och högskoleutbildningar. Vid lärcentret Campus Viadidakt 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 Viadidaktnämnden för insatser för personer som står utanför arbetsliv och utbildning. Fokus i arbetet är individens självförsörjning. Viadidaktnämnden samordnar även kommunala feriearbeten för ungdomar efter år ett på gymnasiet. Vidare deltar

Viadidaktnämnden tillsammans med andra nämnder i arbetet kring ungdomar som varken arbetar eller studerar.

Volymutveckling

Viadidaktnämnden

Volymmått	Utfall 2021	Prognos 2022	Prognos 2023
Producerade verksamhetspoäng gymnasial nivå	542 548	500 000	540 000
Producerade verksamhetspoäng grundläggande nivå	100 512	150 000	120 000
Studering inom svenska för invandrare, sfi	681 varav 62% kvinnor, 38% män	700	600
Studering inom samhällsorientering	693 varav 60% kvinnor, 40% män	600	600
Studenter som i sina eftergymnasiala studier använder lokaler och service vid lärcenter Campus Viadidakt	238 varav 68% kvinnor, 32% män	220	220
Mottagna ungdomar inom aktivitetsansvaret	142 varav 41% kvinnor, 59% män	200	200
Deltagare i arbetsmarknadsåtgärd i Katrineholm anvisade av socialförvaltningen	219 varav 63% kvinnor, 37% män	250	250
Deltagare i arbetsmarknadsåtgärd i Vingåker anvisade av socialförvaltningen	76 varav 53% kvinnor, 47% män	80	100
Deltagare i arbetsmarknadsåtgärd i Katrineholm anvisade av Arbetsförmedlingen	78 varav 51% kvinnor, 49% män	80	80
Deltagare i arbetsmarknadsåtgärd i Vingåker anvisade av Arbetsförmedlingen	26 varav 50% kvinnor, 50% män	40	40
Ungdomar 16-24 år från Katrineholm på Viadidakt ungdomstorg	46 varav 48% kvinnor, 52% män	110	80
Ungdomar 16-24 år från Vingåker på Viadidakt ungdomstorg	11	20	20
Feriearbetare i Katrineholm	278 varav 45% kvinnor, 55% män	340	300
Feriearbetare i Vingåker	77 varav 45% kvinnor, 55% män	110	100

Kommentar till volymmått

Antalet producerade poäng på gymnasial nivå har minskat något jämfört med föregående år, men de förväntas öka igen under hösten 2022 till följd av marknadsföringsinsatsen gällande allmänna kurser med möjlighet till platsförlagd undervisning. Även arbetet med snabba omställningar av undervisningsformer utifrån efterfrågan förväntas bidra till en ökning av producerade poäng. Bedömningen är att volymen kommer att fortsätta öka även nästa år och prognosen för 2023 är därmed på samma nivå som utfallet år 2021. Antalet producerade poäng på grundläggande nivå har också minskat, vilket beror på att betydligt färre elever på sfi är behöriga att läsa vidare på grundläggande nivå efter avslutade studier. Helårsprognosen för 2023 har därmed sänkts.

Läget i omvärlden är ovisst men på lång sikt förväntas antalet beviljade uppehållstillstånd att minska. Prognosen för antalet studerande inom svenska för invandrare skrivs därför ner något till år 2023.

Den primära målgruppen för Viadidakt arbetsmarknad är personer med beslut om försörjningsstöd enligt socialtjänstlagen. Försörjningsstödet utveckling i respektive kommun är således av avgörande betydelse för inflödet av deltagare till verksamheten. I Vingåker kommer Viadidakt att prova ett arbete med mer uppsökande verksamhet gentemot det privata näringslivet. Detta kan medföra fler aktualiseringar från Vingåker och helårsprognosen skrivs därför upp för deltagare anvisade från socialförvaltningen i Vingåker.

Antalet ungdomar från Katrineholm på ungdomstorget har minskat, vilket kan vara ett resultat av Arbetsförmedlingens matchningstjänst rusta och matcha. Till skillnad från tidigare avvaktan till dag 90, kan Arbetsförmedlingen nu fatta beslut om insats för ungdomen redan dag ett. Prognosen för 2023 skrivs därför ner, men en framtida överenskommelse med Arbetsförmedlingen där Ungdomstorget kan få i uppdrag att arbeta med ungdomar som inte får någon annan insats, skulle istället kunna innebära ett högre inflöde till ungdomstorget.

Förslag till ändrade volymmått

Viadidakt föreslår att volymmåttet Studenter som i sina eftergymnasiala studier använder lokaler och service vid lärcenter Campus Viadidakt, tas bort. Istället föreslås volymmåtten antal klasser som undervisas via lärcenter Campus Viadidakt, samt studerande som är registrerade på kurser inom lärcenter Campus Viadidakt. Campus Viadidakt har under de senaste åren ökat och fler studenter hanteras inom Campus Viadidakt. Detta visas tydligare genom de nya volymmåtten.

Förutsättningar och prioriteringar

Tillväxt, fler jobb & ökad egen försörjning

Enligt Arbetsförmedlingen så är de stora utmaningarna inom arbetsmarknadsområdet i framtiden arbetskraftsbehovet för att säkerställa välfärden, kompetensbristen inom den tekniska sektorn och att många som hamnar i långtidsarbetslöshet riskerar att bli kvar där om inte insatser görs. Utbildning, och framförallt en slutförd gymnasieutbildning, lyfts fram som en viktig faktor för att öka möjligheterna till en trygg etablering på arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingens bedömning är att coronapandemin påskyndat en strukturomvandling där jobb med lägre utbildningskrav försvinner. Detta bidrar enligt Arbetsförmedlingen till att andelen långtidsarbetslösa växer även om arbetslösheten generellt är låg. En sådan utveckling kan leda till att behovet av försörjningsstöd ökar, samtidigt som det blir svårare för Viadidakts deltagare att komma in på arbetsmarknaden.

Som ett led i arbetet med att minska långtidsarbetslösheten avser regeringen att utveckla kommunernas förutsättningar att ingå samarbeten med Arbetsförmedlingen. Utgångspunkten är ett betänkande från 2020 som bland annat betonade möjligheten till samarbetslösningar mellan parterna, med statlig finansiering av kommunernas insatser. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 december 2022 och Viadidakt jobbar för att ha ett samverkansavtal med Arbetsförmedlingen klart i januari 2023.

Etableringsjobb är en ny form av anställningsstöd som regeringen inför 1 september 2022. Syftet med reformen är att stimulera anställningar av nyanlända och långtidsarbetslösa, vilket är positivt för de som står utanför arbetslivet. Det nya är att stödet ska sökas direkt av den enskilde istället för att utbetalas via arbetsgivaren och Viadidakt förutspår att deltagare kommer att behöva praktiskt IT-stöd för att kunna rekvirera stödet.

Den primära målgruppen för Viadidakt arbetsmarknad är personer med beslut om försörjningsstöd enligt socialtjänstlagen. Försörjningsstödet utveckling i volym och profil är därför, tillsammans med arbetsmarknadsläget, av central betydelse för verksamheten.

Socialdepartementet har påbörjat en utredning om införandet av en ny aktivitetsplikt. Det vill säga krav på deltagande i heltidssysselsättning för personer med försörjningsstöd. Syftet med den nya aktivitetsplikten är att den ska fungera som ett komplement till befintliga utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser. Beroende på vad utredningen kommer fram till kan detta komma att påverka Viadidakts uppdrag.

Svenska ESF-rådet har lämnat ett förslag på socialfondsprogram för perioden 2021-2027 till regeringen som lanserade programmet under våren 2022. Programmet består av fem programområden varav tre har en direkt koppling till Viadidakts verksamheter. Detta kan innebära nya projektmöjligheter för Viadidakt som ett led till en ökad sysselsättning eller ökad övergång från försörjningsstöd till egen försörjning.

När ESF-projektet *Kompetens inför framtiden* avslutas i december 2022 kommer Viadidakts ordinarie verksamhet att ta vid och upprätthålla samarbetet med näringslivet. Målsättningen är att fortsätta driva arbetet med näringslivets kompetensutveckling via framförallt yrkeshögskoleutbildning, men även genom ökad samverkan med olika lärosäten.

Prioriteringar 2023

- Förtydliga och öka samarbetet med Arbetsförmedlingen
- Fortsätta vara en flexibel organisation för att möta varierande behov från socialförvaltningarna i Katrineholms och Vingåkers kommuner och bidra till att öka den egna försörjningen
- I samverkan med berörda aktörer skapa en utredningsfunktion som stöd för en tydligare insatsbedömning
- Utveckla arbetet med digital inkludering och digital självständighet
- Utveckla det interna samarbetet för att öka elevernas progression inom sfi
- Fortsätta arbetet med att synliggöra Ungdomstorgets verksamhet och betydelse i våra kommuner

En stark & trygg skola för bättre kunskaper

Regeringen har lagt förslag på ett nytt offentligt omställningsstudiestöd som införs år 2023 i syfte att stärka arbetstagares ställning på arbetsmarknaden. Personer som har arbetslivserfarenhet och som väljer att satsa på omställning eller kompetensutveckling kan studera med upp till 80 procent av lönen i upp till ett år.

Sverige har ett stort behov av fler personer som vill arbeta inom vården. Decentraliserade vårdutbildningar och vårdutbildningar på distans är en viktig del av arbetet för att möta behovet av utbildad personal i hela landet. Regeringen gör satsningar både på decentraliserad vårdutbildning och fler platser för verksamhetsförlagd utbildning (vfu), vilket ökar förutsättningarna för fler att utbilda sig till exempelvis sjuksköterska eller specialistsjuksköterska. För Campus Viadidakt kan dessa nationella satsningar innebära ett ökat inflöde av studenter och även ökade samarbeten med lärosäten.

Med start i oktober 2022 kommer Skolverket och Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM) att genomföra kvalitetsdialoger med 600 huvudmän. Skolverket arbetar även med att ta fram ett nationellt kvalitetssystem bestående av nationella målsättningar, delmål, indikatorer och framgångsfaktorer. Detta kan medföra ökade krav på kvalitetsuppföljningar inom skolområdet längre fram under planperioden.

Regeringen har lagt förslag på en förbättrad validering på komvux med start 2023. Enligt förslaget är hemkommunen skyldig att erbjuda en inledande kartläggning inför utbildning eller prövning samt erbjuda validering till de elever som behöver det. Enligt förslaget ska det även förtydligas vad som avses med validering samt vilken dokumentation som krävs.

Därutöver bereder Regeringskansliet en rad lagförslag som ska förbättra kompetensförsörjningen samt underlätta ungdomars och vuxnas etablering på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens behov ska tydligare än tidigare vägas in när huvudmän beslutar vilka utbildningar som ska erbjudas och i vilken omfattning. Det föreslås också krav på samverkan genom avtal med minst två andra kommuner vid planering, dimensionering och erbjudande av utbildning inom komvux. Lagändringarna, som har granskats av Lagrådet, föreslås träda i kraft den 1 juli 2023 men ska tillämpas första gången i fråga om utbildning som påbörjas 2025.

En statlig utredning gällande sfi har gjorts med uppdraget att föreslå hur en ersättning till komvux kan utformas baserat på uppnådda språkresultat. Utredningen föreslår att ett nytt bedömningsinstrument utvecklas som kan användas som såväl progressionstest som lärverktyg. En sfi-peng införs och betalas ut utöver befintlig finansiering av sfi och ska användas till insatser som komvux själva har identifierat kan öka elevernas måluppfyllelse. Implementeringen har tre faser med start under 2023 och ett fullt genomförande från 2028 om utvärderingen faller väl ut.

Prioriteringar 2023

- Öka samverkan med lärosäten och yrkeshögskolor för att kunna erbjuda utbildningar som efterfrågas av såväl kommuninvånare som arbetsmarknad
- Öka samverkan med näringslivet i en roll som utbildningsmäklare för att kunna förmedla relevant kompetensutveckling som stärker näringslivet och ger breddad rekryteringsbas i kommunerna
- Ökade satsningar inom Campus Viadidakt i syfte att locka fler till högre studier och ökad måluppfyllelse hos befintliga studenter
- Utveckla sfi-verksamheten för att nå en högre måluppfyllelse
- Fortsatta satsningar på utveckling av kvalitetsarbetet inom komvux med fokus på uppföljning av externa utbildningsanordnare
- Fortsatt satsning på den digitala lärmiljön med fokus på digital kompetensutveckling hos eleverna

Ett rikt kultur- idrotts- & fritidsliv

Arbetet med fritidsbanken som är en av verksamheterna inom Viadidakt arbetsmarknad planeras fortsätta under år 2023. Fritidsbanken erbjuder kommuninvånarna en enklare väg till en aktiv fritid. Här går det att kostnadsfritt låna fritidsutrustning som till exempel skidor, skridskor, inlines, flytvästar och fotbollsskor. Samtidigt som fritidsbanken bidrar till kommuninvånarnas välmående skapar verksamhetsdriften arbetsuppgifter för arbetsmarknadsenhetens deltagare och ferieungdomar.

Hållbar miljö

Förvaltningen driver sedan ett antal år Viadidakts bytestorg dit kommunens verksamheter kan lämna in överblivna inventarier. Föremålen utannonseras sedan för att kunna återanvändas av andra verksamheter. Utöver att skapa arbetsuppgifter för Viadidakts deltagare och ferieungdomar bidrar verksamheten till en hållbar miljö samt kommunnyttan genom återbruk.

Inom Viadidakts verksamheter är resfria möten, samåkning, cykel och gång andra sätt att bidra till minskad miljöpåverkan. En av åtgärderna för att minska smittspridningen av covid-19 har varit ett ökat användande av digitala möten. Under 2023 kommer Viadidakt att fortsätta ta vara på de nya arbetssätt som utvecklats under coronapandemin.

Viadidakts verksamhet är till stor del förlagd i lokaler med äldre standard avseende isolering, vilket påverkar energiförbrukningen. Utifrån dessa förutsättningar bedöms det vara svårt att nå en ökad måluppfyllelse vad gäller energiförbrukningen.

Attraktiv arbetsgivare & effektiv organisation

Viadidakts verksamhet påverkas i stora delar av beslut och förhållanden i omvärlden över vilka förvaltningen inte har påverkansmöjlighet. För att klara av att förhålla sig till förändrade förutsättningar krävs att Viadidakt har en flexibel och följsam organisation som med bibehållen kvalitet och högt engagemang kan ställa om verksamheten så att den anpassas och bedrivs i linje med givna förutsättningar.

Då personalen är den viktigaste resursen i Viadidaktnämndens verksamheter är medarbetarnas engagemang och kompetens avgörande för verksamhetens möjlighet att vara en flexibel organisation med god kvalitet och effektivitet. För att öka lusten och välmåendet hos medarbetarna ska möjlighet ges till återkoppling, kompetensutveckling och utrymme att bidra i utvecklingsarbetet inom verksamheten.

Prioriteringar 2023

- Fortsätta utveckla organisationen, arbetssätt och metoder utifrån samhällsförändringar och givna förutsättningar
- Vidareutveckla arbetet med kompetensutveckling utifrån kompetensförsörjningsplanen
- Fortsätta utveckla friskvårdssatsningar med avstamp i inspirationen från Hälsoåret 2022
- Uppmuntra medarbetare till att använda friskvårdsbidraget
- Regelbunden och systematisk uppföljning av personalfrågor där sjuktal och rehabilitering ingår
- Utveckla en god dialog inom organisationen för att öka förståelsen för och engagemanget vid förändringsarbete
- Utveckla den interna kommunikationen och samverkan mellan verksamheterna
- Fortsätta arbetet med digitalisering för att möta samhällsutvecklingen

Särskilda beredningsuppdrag

Plan för arbete med jämförelser och goda exempel

Viadidaktnämndens plan för arbete med jämförelser och goda exempel har två perspektiv, det ena är utveckling av svenska för invandrare (sfi) och det andra är utveckling av förvaltningens arbetsmarknadsinsatser. För båda delarna har omvärldsbevakningen det senaste året främst skett via deltagande på digitala konferenser och möten. Till exempel arbetar SKR och Skolverket aktivt med att sprida goda exempel, men också länsövergripande nätverk är viktiga för värdefullt informationsutbyte. Värt att nämna är att det även finns ett intresse från andra för Viadidakts verksamheter och arbetssätt.

Arbetsmarknadscheferna i länets kommuner har börjat träffas med samordningsförbundet RAR som samordnare. Därigenom har en dialog inletts om samarbete med Flens kommun. Jönköping och Norrköping är två kommuner som Viadidakt har varit i kontakt med kring metoder för arbete med arbetslösa. Med inspiration från dessa pågår ett arbete med att ta fram en projektidé tillsammans med bland andra socialförvaltningen. Målsättning är att lämna in en projektansökan till samordningsförbundet RAR hösten 2022, gällande medel till en utredningsfunktion på arbetsmarknadsenheten.

När det gäller sfi har Viadidakt fått möjlighet att delta i projektet "Vägar till hållbar utveckling" som samtliga regioner i landet bedrivit med medel från Tillväxtverket. Region Sörmland valde att testa metoden tjänstedesign på Viadidakt i syfte att undersöka hur metoden kan användas för att få fler elever att fullfölja sina studier. Stort fokus har lagts på gruppen kvinnor utan tidigare erfarenhet av studier och lönearbete, som tenderar att bli kvar länge på sfi. I arbetet har exempel på metoder från bland andra Helsingborg, Umeå och Kalmar granskats och i viss mån även testats. Exempelvis har elever fått testa en AI-applikation för språkinlärning som Helsingborgs kommun är med och utvecklar.

Effekterna av just dessa aktiviteter är svåra att mäta, det är ofta många faktorer som samspelar för förbättrade resultat. De har hittills inte lett till några stora förändringar, många gånger handlar det om att få inspiration till att skruva på moment i verksamheten. Lika viktigt är att ökad kunskap ofta leder till ökad motivation och visshet i att verksamheten arbetar med aktuella metoder.

Utöver att fortsätta utveckla arbetet som är igång, utökas Viadidakts plan framåt med:

- Att tillsammans med länets övriga kommuner undersöka alternativa tillvägagångssätt för upphandling av vuxenutbildning.
- Fokus på goda exempel och resultat för samarbete mellan vuxenutbildning och arbetsmarknadsenhet.
- Fokus på utveckling av samverkan och dialog med externa aktörer såsom Region Sörmland och Arbetsförmedlingen.

Revidering av taxor och avgifter

Viadidakt arbetar med att se över avtal med de olika lärosäten som Campus Viadidakt samarbetar med. Detta kan komma att innebära att en administrationsavgift tas ut från universiteten och högskolorna för de tentamenstillfällena som Campus Viadidakt erbjuder studenterna.

Preliminär driftsbudget

Verksamhet/avdelning (belopp i tkr)	Budget 2022	Budget 2023
Förvaltningsledning	-12 389	-12 395
Komvux	-25 584	-25 584
Arbetsmarknad	-24 064	-24 064
Summa	-62037	-62043

Viadidaktnämndens ram enligt den preliminära driftsbudgeten i kommunstyrelsens planeringsdirektiv uppgår till 62 043 tkr. Förändringen jämfört med år 2022 beror på arvodesuppräkning.

Utöver ramen har kommunerna i ägarsamrådet kommit överens om att medfinansiera yrkesvux. Katrineholms kommun har reserverat medel under kommunstyrelsens ansvar. Övriga tillgångar som Viadidakt har inför år 2023 är dels medel för projekt finansierade av Europeiska socialfonden, men också statsbidrag från Skolverket gällande yrkesvux. I enlighet med överenskommelsen mellan Katrineholms om Vingåkers kommuner om samverkan i gemensam nämnd tillförs Viadidaktnämnden också löpande medel från den statliga schablonersättningen för insatser för vissa utlänningar.

Förslag till investerings- och exploateringsplan

Regeringen gav Skolverket i uppdrag att utveckla och tillhandahålla digitaliserade nationella prov till år 2022. Uppdragstiden blev dock förlängd och inom komvux på gymnasial nivå tillgängliggörs digitala nationella prov från och med hösten 2025. Vuxenutbildningen har, utifrån den första tidplanen, redan påbörjat arbetet med att investera i nödvändig teknik och digital kompetens för att kunna möta de nya kraven. Datorer och surfplattor behöver kunna hantera webbläsare som stödjer moderna webbstandarder. På grund av den framflyttade tidplanen föreslår Viadidakt att planen för inköp av datorer år 2023 flyttas fram till år 2025.

Bilaga: Planerade nya upphandlingar

Föremål för upphandling	Vara, tjänst eller entreprenad	Direktupphandling, upphandling eller avrop	Leasing Ja/Nej	När behöver avtalet börja gälla	Drift eller investering
Testsystem Educateit	Vara	Direktupphandling	Nej	2023-01-01	Drift
Schemaläggning Viadidakt	Vara	Upphandling	Nej	2023-07-01	Drift
Accorda verksamhetssystem AME	Vara	Upphandling	Nej	2023-09-30	Drift

För Educateit ses det över om det går att göra en upphandling istället för direktupphandling.

Möjlighet till förlängningar finns för schemaläggningssystem till 2025-06-30.

Accorda finns möjlighet till förlängning.

Yttrande över remissen Hälsofrämjande arbete i Katrineholms kommun

Förvaltningens förslag till beslut

Viadidaktnämnden ställer sig bakom förvaltningens yttrande och överlämnar det som sitt eget till kommunledningsförvaltningen.

Sammanfattning av ärendet

Kommunledningsförvaltningen har på remiss till samtliga nämnder översänt ett förslag till styrdokument, *Hälsofrämjande arbete i Katrineholms kommun*. Förslaget är en utveckling av tidigare anvisningar i *Friskvårdsarbete i Katrineholms kommun* (KF 2017-06-19, § 108).

Målsättningen är att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare med arbetsplatser som fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering. Viadidakt ser positivt på ett kommungemensamt styrdokument för det hälsofrämjande arbetet. Ett enhetligt och uthålligt arbete för att understödja de anställdas hälsa är något som alla tjänar på, både medarbetare, arbetsgivare och medborgare.

Införandet av en hälsopremie som en åtgärd för att förstärka förvaltningarna möjlighet till utökade hälsosatsningar i projektform är positivt. Dock finns en viss otydlighet gällande beslut för tilldelningen av medel. I skrivningen bör det framgå var besluten om tilldelning av projektmedel fattas.

I övrigt tillstyrker förvaltningen förslaget.

Ärendets handlingar

- Protokollsutdrag personalutskottet 2022-02-09, § 3
- Förslag till Hälsofrämjande arbete i Katrineholms kommun

Sara Alexanderson
Förvaltningschef

Beslutet skickas till:

kommunledningsförvaltningen

Akten

§ 3

KS/2022:42

Beslut - Hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun

Personalutskottets förslag till beslut

Personalutskottet beslutar ställa sig bakom anvisningsdokumentet för Hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun och förslår kommunstyrelsen att överlämna ärendet till kommunfullmäktige för antagande och därmed ersätter tidigare styrdokument Friskvård i Katrineholms kommun.

Sammanfattning av ärendet

Katrineholms ska vara en attraktiv arbetsgivare och arbeta för hälsöfrämjande arbetsplatser som fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering.

För att möta målsättningen har kommunfullmäktige beslutat om anvisningar för friskvård i Katrineholms kommun (KF 2017-06-09 § 108). Anvisningarna omfattar friskvårdsbidrag, friskvårdsaktiviteter och hälsoinspiratörer.

Ett vidare begrepp för friskvård är hälsöfrämjande arbete och för att möta kommunens mål föreslås att anvisningsdokumentet för friskvård också omfatta;

- en beskrivning om vad kommunen menar med en hälsöfrämjande arbetsplats och vad hälsöfrämjande insatser innebär,
- en hälsopremie.

För att fler av kommunens medarbetare ska ges möjlighet att ta del av friskvårdsbidraget, föreslås att medarbetare med en anställning mindre än 1 år men mer än 6 månader har rätt till 50% av friskvårdsbidraget.

Därutöver har arbetsmiljö- och hälsoutmärkelsen lagts till anvisningen där riktlinjer för utmärkelsen beslutas av kommunstyrelsen.

Ärendets handlingar

- Anvisningsdokument: Förslag till hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun-
- Anvisningar för friskvård i Katrineholms kommun (KF 2017-06-09 § 108)

Överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Ulrica Truedsson (S), Inger Fredriksson (C), bitr. kommundirektör/personalchef Susanne Sandlund.

Beslutsgång

Efter avslutad överläggning finner ordföranden att utskottet beslutar enligt förvaltningens förslag till beslut.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Akt

Ordförandens sign	Justerandes sign
-------------------	------------------

Hälsofrämjande arbete i Katrineholms kommun

Övergripande anvisningsdokument

Kommunfullmäktige 2022-xx-xx

Beslutshistorik

Gäller från 2017-06-19 (benämnt Friskvård i Katrineholms kommun

Antagen av kommunfullmäktige 2017-06-19, § 108

Förvaltare¹

-Inom kommunstyrelsens ansvarsområde

Uppföljning

Hur: Inhämta erfarenheter och eventuella synpunkter från förvaltningarna.

När: En gång per år, årsredovisning.

¹ Förvaltare innebär ansvar för att

- dokumentet efterlevs
- är tillgängligt
- följa eventuellt ändrade förutsättningar för dokumentet
- dokumentet följs upp och revideras
- dokumentet är aktuellt och uppdaterat

Innehåll

Beslutshistorik	2
Hälsofrämjande arbetsplats i Katrineholms kommun	4
Mål	4
Syfte	4
Resultat	4
Vad innebär en hälsofrämjande arbetsplats	5
Vad innebär hälsofrämjande insatser?	5
Hälsofrämjande aktiviteter	6
Hälsoinspiratörer	6
Friskvårdsbidrag	6
Hälsopremie	7
Villkor för att söka medel	7
Arbetsmiljö och hälsoutmärkelse	7

Hälsofrämjande arbetsplats i Katrineholms kommun

Katrineholms kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och arbeta för hälsofrämjande arbetsplatser som fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering.

Friska och närvarande medarbetare ökar möjligheten för kommunen att driva en bra verksamhet. Anvisningarna ska vara vägledande i arbetet och beskriva kommunens vilja och syn på hälsofrämjande arbete.

Följande åtgärder ingår i Katrineholm kommuns strategi för en attraktiv och hälsofrämjande arbetsplats och omfattar samtliga förvaltningar:

- Hälsofrämjande aktiviteter anordnas på varje arbetsplats.
- Det ska finnas hälsoinspiratörer inom samtliga förvaltningar.
- Friskvårdsbidrag
- En hälsopremie ges för aktiviteter/metoder som aktivt främjar hälsa i arbetsgrupper eller stimulerar till ökad friskvård.
- Arbetsmiljö- och hälsoutmärkelsen.

Anvisningarna om hälsofrämjande arbetsplats gäller från och med **xxxxx** och är en utveckling av tidigare anvisningar Friskvårdsarbete i Katrineholms kommun. De omfattar kommunens samtliga verksamheter och ersätter tidigare beslut om friskvårdsinsatser.

Mål

Målsättningen enligt Kommunplanen: Katrineholms kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och arbeta för hälsofrämjande arbetsplatser som fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering.

Syfte

Syftet är att behålla och utveckla fysisk, psykisk, social och mental hälsa, det vill säga att må bra i arbete och på fritiden genom att;

- ett hälsofrämjande synsätt och arbetssätt genomsyrar hela organisationen,
- ett systematiskt hälsofrämjande arbete i kommunens samtliga verksamheter,
- tidiga och förebyggande insatser,
- det friska hos varje medarbetare tas tillvara,
- medarbetaren tar ansvar för sitt eget välbefinnande och hälsa.

Resultat

Ett hälsofrämjande och systematiskt friskvårdsarbete förväntas bidra till att:

- öka kommunens attraktionskraft,

- öka trivseln på arbetsplatsen,
- frisktalken ökar,
- sjukfrånvaron och behov av rehabilitering minskar,
- kostnaden för sjukfrånvaro och rekrytering minskar,
- produktiviteten ökar.

Vad innebär en hälsofrämjande arbetsplats

Katrineholms kommun värnar om en hälsofrämjande arbetsplats vilket innebär att vi med uppdraget i fokus tillsammans skapar hälsa, glädje och stolthet.

Kommunens medarbetskap och ledarskap ska präglas av tillit och förtroende. Alla medarbetare tillhör team som stöttar, utvecklar och berömmar varandra vilket gör att arbetsgruppen mår bra och skapar en känsla av trygghet.

Kommunens ledare är tydliga och lyhörda vilket skapar förutsättningar för att arbeta i en hållbar arbetsmiljö.

Som anställd ser man sig som en viktig pusselbit i hela verksamheten, vilket skapar en gemensam strävan att uppnå en verksamhet som gynnar alla medborgares bästa.

Det förutsätter att:

- Organisationen har tydliga och konkreta mål.
- Medarbetarna har rätt förutsättningar att göra sitt arbete och arbetsmängden är rimlig i förhållande till krav och resurser.
- Det ges möjlighet till tid för återhämtning och reflektion.
- Den fysiska arbetsmiljön ger kommunens medarbetare förutsättningar till en god hälsa.
- Arbetsplatserna värnar och uppmuntrar till friskhöjande aktiviteter och insatser.

Hälsofrämjande arbetsplatser fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering; på individ-, grupp- och organisationsnivå.

I arbetet mot att nå en hälsofrämjande arbetsplats fokuserar kommunen till stor del på den psykosociala arbetsmiljön. De områden vi arbetar med är:

- Människosyn och förhållningssätt.
- Inflytande och arbetsgemenskap.
- Kommunikation och mötesplatser.
- Medarbetarskap och ledarskap.
- Hälsa och arbetsglädje.
- Organisation, lärande och utveckling.

Vad innebär hälsofrämjande insatser?

Hälsofrämjande insatser omfattar alla aktiva åtgärder som vidtas för att främja hälsa på individ-, grupp- och organisatorisk nivå.

Hälsofrämjande arbete tar sin utgångspunkt i det friska hos medarbetaren och utifrån detta utvecklas och främjas resursen hälsa att omfatta både kropp och själ, vilket innefattar fysiska-, psykiska-, sociala resurser samt meningsfullhet.

Förutsättningarna för kommunens arbetsplatser är olika och arbetet med hälsofrämjande aktiviteter kommer att se olika ut. Grundläggande är att arbetsplatsen har en gemensam syn på vad hälsofrämjande arbete innebär för de som arbetar där.

Hälsofrämjande aktiviteter

Hälsofrämjande aktiviteter är en del av arbetsmiljöarbetet och ska tas upp på arbetsplatsträffar och samverkan. Varje arbetsplats ska vid minst två tillfällen per år ta upp frågor hälsofrämjande arbete. Frågan kan med fördel vara en stående punkt på både arbetsplatsträffar och samverkan.

Aktiviteternas omfattning ska planeras utifrån de behov och möjligheter som finns på arbetsplatsen.

Då arbetet med aktiviteter inleds kan med fördel en nulägesanalys genomföras utifrån; var är vi vart vill vi och hur. Därefter planeras gemensamma aktiviteter.

Aktiviteterna planeras och genomförs inom befintlig budgetram. Kommungemensamma aktiviteter som till exempel inspirationsdagar eller föreläsningar bekostas av personalavdelningen.

Hälsoinspiratörer

Hälsoinspiratören är tillsammans med chef och skyddsombud en viktig resurs i det hälsofrämjande arbetet. På varje förvaltning ska det finnas en, eller flera hälsoinspiratörer. Uppdraget för hälsoinspiratörerna är att samordna och stötta arbetsplatserna i planering och genomförande av friskvårdsaktiviteter. Uppdraget omfattar också att på kommunövergripande nivå arbeta tillsammans med hälsoinspiratörer från samtliga förvaltningar med övergripande aktiviteter för att utveckla kommunens hälsofrämjande arbete.

Ansvar

Personalutskottet ska följa utvecklingen av kommunens friskvårdsarbete.

Personalavdelningen ansvarar för samordning, information och utbildning av hälsoinspiratörerna samt kommunövergripande/gemensamma aktiviteter.

Förvaltningschef har det övergripande ansvaret för förvaltningens hälsofrämjande arbete.

Chef/arbetsledare ansvarar för att hälsofrämjande aktiviteter, i någon form, möjliggörs på varje enhet/arbetsplats.

Varje medarbetare har ett eget ansvar för sin hälsa och sitt välmående. Kommunens hälsofrämjande aktiviteter ska ses som ett komplement till varje medarbetares egen insats.

I medarbetarsamtalen ska hälsa ingå och vara ett område där individuella mål kan sättas. Sådana mål kan exempelvis röra motion, rökavvänjning, viktninskning eller stresshantering.

Friskvårdsbidrag

Månadsanställd medarbetare i kommunen erbjuds friskvårdsbidrag. Bidraget ska uppmuntra till att utöva friskvård och ge medarbetarna en flexibilitet gällande vilken aktivitet man vill utöva, samt var man vill utöva den. Målet är att förbättra medarbetarnas hälsa och mående samt skapa trivsel i arbetet och öka friskheten.

Friskvårdsbidraget utbetalas per kalenderår och till månadsanställd medarbetare som har en anställning om minst 1 år. För medarbetare med anställning mindre än 1 år men mer än 6

månader utbetalas friskvårdsbidrag med 50%. I anställningstiden ska inräknas lagstadgad ledighet.

Vilka aktiviteter som medarbetare kan få bidrag för utgår från de regler, eller som motsvarar Skatteverket tidigare publikation avseende skattefri friskvård, se vidare personalhandboken. Utifrån dessa bedömer arbetsgivaren om aktiviteten uppfyller grundkrav för ersättning. Vid osäkerhet kontaktas personalavdelningen.

Bidraget betalas ut mot uppvisande av kvitto. Se vidare rutiner för utbetalning av friskvårdsbidrag i personalhandboken, [Friskvård \(draftit.se\)](#)

Hälsopremie

Medel finns att söka för mindre projekt/insatser inom det hälsofrämjande området.

En förutsättning är att insatsen aktivt främjar hälsa i arbetsgrupper eller stimulerar till ökad friskvård.

Villkor för att söka medel

- De som kan söka medel är medarbetare, hälsoinspiratörer och/eller skyddsombud i samråd med ansvarig chef.
- Ansökan ska innehålla en tydlig beskrivning av projektet, vilka målgrupper det vänder sig till samt vilka aspekter av hälsa som förväntas uppnås och hur.
- Projektet ska rikta sig till arbetsgrupper inom Katrineholms kommun.
- Nya och innovativa projekt/metoder för att främja hälsan premieras.
- Maximalt ansökningsbelopp är 100 t kr per projekt. Ansökan ska innehålla en enklare budget för projektet.
- Eventuella avgifter, inträde eller dylikt, ska avse direkta omkostnader för projektet.
- Beslut kan inte överklagas.
- Alla projekt som får medel ska svara på en utvärderingsenkät efter avslutat projekt samt lämna in en ekonomisk redovisning.

Ansökan skickas till personalavdelningen@katrineholm.se.

Arbetsmiljö- och hälsoutmärkelse

Arbetsmiljö- och hälsoutmärkelsen ska lyfta fram ledande exempel på hur medarbetarna har samarbetat för att skapa en god arbetsmiljö. Genom att visa på fördelarna ska denna utmärkelse inspirera våra arbetsplatser i kommunen att förstå att satsningar på en bra arbetsmiljö utgör en viktig del av verksamheten. Personalutskottet delar ut priset Katrineholms kommuns arbetsmiljö- och hälsoutmärkelse, utifrån kriterierna:

- Gemenskap
- Engagemang
- Jämlikhet
- Hälsa
- Delaktighet
- Service

Läs mer på Riktlinjer för arbetsmiljö- och hälsoutmärkelsen, [Riktlinjer för arbetsmiljö- och hälsoutmärkelse KS 2020-09-30, § 121.pdf \(katrineholm.se\)](#)

Yttrande över remissen Övergripande kompetensförsörjningsplan

Förvaltningens förslag till beslut

Viadidaktnämnden ställer sig bakom förvaltningens yttrande och överlämnar det som sitt eget till kommunledningsförvaltningen.

Sammanfattning av ärendet

Kommunledningsförvaltningen har på remiss till samtliga nämnder översänt ett förslag till *Övergripande kompetensförsörjningsplan*. Planen tar sin utgångspunkt i Katrineholms kommuns personalpolitiska program (KF 2020-06-15 § 52) och de utmaningar organisationen står inför, bland annat i form av ett förestående generationsskifte.

I dokumentet anges en handlingsplan för arbetet med kompetensförsörjning. Planen utgår från modellen ARUBA: Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla, Avsluta.

Viadidakt ser positivt på att ett samlat grepp tas gällande kompetensförsörjning i kommunen och användandet av ARUBA-modellen. För att kunna väl förankra arbetet med kompetensförsörjning i organisationen ser Viadidakt gärna att kompetensförsörjningsplanen har samma livscykel som kommunplanen den utgår ifrån, men att handlingsplanen revideras årligen. Viadidakt anser också att handlingsplanen bör kompletteras med anvisningar om hur ansvaret för de olika åtgärderna ska fördelas mellan nämnderna.

Gällande vissa kompetenshöjande utbildningssatsningar, som exempelvis äldreomsorgslyftet, så förutsätter genomförandet att medel tillförs i form av statsbidrag och kommunala medel.

Ärendets handlingar

- Protokollsutdrag personalutskottet 2022-02-09, § 5
- Reservation angående personalutskottets beslut om kompetensförsörjningsplan
- Förslag till Övergripande kompetensförsörjningsplan

Sara Alexanderson
Förvaltningschef

Beslutet skickas till: kommunledningsförvaltningen, akten

§ 5

KS/2022:44

Beslut - Kompetensförsörjningsplan

Personalutskottets förslag till beslut

Personalutskottet ställer sig bakom förvaltningens förslag till övergripande kompetensförsörjningsplan och överlämnar ärendet till kommunstyrelsen för beslut.

Reservation

Mot beslutet och till förmån för det egna yrkandet reserverar sig Inger Fredriksson (C). Reservationen i sin helhet bifogas protokollet, se bilaga.

Kompetensförsörjningsplanen

Den övergripande kompetensförsörjningsplaner ska löpande revideras och utgår från nämndernas kompetensförsörjningsplaner.

Syftet med planen är att utifrån analys av befintlig kompetens tydliggöra gapet mellan befintlig kompetens i förhållande till verksamhetens behov, på kort och lång sikt.

Handlingsplan på övergripande nivå utgår från en modell kallad ARUBA: Attrahera, Rekrytera, utveckla, Behålla, Avsluta. Hur väl vi lyckas inom dessa områden är vad vi signalerar i arbetsgivarvärden. Flera insatser pågår och handlingsplanen anger förslag på vad som ska prioriteras på övergripande nivå under de kommande åren inom områdena.

Attrahera handlar om att locka potentiella medarbetare till Katrineholms kommun. Ett starkt varumärke är ett starkt redskap för att nå framgång.

Rekrytering handlar om att lyckas rekrytera medarbetare med rätt kompetens och värderingar, samtidigt som kandidaten ska få en positiv upplevelse av Katrineholms kommun som arbetsgivare.

Att vilja stanna kvar på sin arbetsplats handlar om en god arbetsmiljö, att medarbetare trivs på sin arbetsplats, men också om att få möjligheter att utvecklas.

Att avveckla eller avsluta en anställning ska även det vara en genomtänkt process och ska ske med empati, nyfikenhet och professionalism.

Ärendets handlingar

- Övergripande kompetensförsörjningsplan 2022-2023

Överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Ulrica Truedsson (S), Inger Fredriksson (C), Anneli Hedberg (S), Helena Gärtner (M), Christoffer Öqvist (M), bitr. kommundirektör/personalchef Susanne Sandlund.

Förslag och yrkanden

Inger Fredriksson (C) yrkar återremiss av kompetensförsörjningsplanen.

Ulrica Truedsson (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag till beslut.

Beslutsgång

Efter avslutat överläggning redogör ordföranden för sitt förslag till propositionsordning som innebär att hon först ställa proposition om ärendet ska avgöras idag eller återremitteras. Finner hon att ärendet ska avgöras idag avser hon att ställa proposition på förvaltningens förslag till beslut. Personalutskottet godkänner den föreslagna propositionsordningen. Därefter ställer ordföranden propositionen på om ärendet ska avgöras idag eller återremitteras och finner att den ska avgöras idag. Hon ställer proposition på förvaltningens förslag till beslut och finner att personalutskottet beslutar enlighet med detta.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Akt

Ordförandens sign

Justerandes sign

DNR KS/2022-44

Reservation angående Personalutskottets beslut om Kompetensförsörjningsplan

Kompetensförsörjningsplanen är ett viktigt dokument för att visa hur kommunen vill försäkra sig om att den kompetens som krävs för att genomföra verksamheten verkligen finns. Det är angeläget att det är tydligt så att missförstånd undviks och planen är möjlig att följa upp.

Ett sätt att mäta begripligheten i en text är genom Läsbarhetsindex, LIX.

Kompetensförsörjningsplanen får värdet 55, vilket är mitt på skalan för "svår, normalt värde för officiella texter".

Det dokument som fanns för beslut i Personalutskottet var svårläst, omfångsrikt och därmed otydligt. Mängden ord gör att det är svårt att upptäcka vad som är viktigt i planen.

Jag yrkade därför att kompetensförsörjningsplanen skulle återremitteras för omarbetning.

Då mitt yrkande avlogs, reserverar jag mig mot beslutet.

Katrineholm 9 februari 2022

Inger Fredriksson (C)

Förslag

Övergripande Kompetensför sörjningsplan

Övergripande inriktningsdokument

Innehåll

Inledning och vision/mål	3
Syftet med kompetensförsörjningsplanen	3
Externt perspektiv	5
Ökat behov av livslångt lärande	6
Användare driver teknisk utveckling	6
Livsmönster påverkar platsbundenhet	6
Hållbarhetsarbete ger konkurrensfördelar	7
Välfärdsbrottslighet slukar allt mer resurser	7
Ökad polarisering och utsatthet	7
Det lokala och regionala handlingsutrymmet utmanas.....	7
Tillitens betydelse uppmärksammas allt mer	7
Komplexa samhällsutmaningar kräver nya arbetsätt	7
Ökad medvetenhet om samhällets sårbarhet	8
Strategier för att möta rekryteringsutmaningen	9
Förlängt arbetsliv minskar pensionsavgångarna.....	9
Nya arbetsätt och teknologi minskar personalbehoven.....	10
Lägre sjukfrånvaro minskar rekryteringsbehoven i välfärden.....	10
Ökad jämställdhet minskar rekryteringsbehoven i välfärden.....	10
Internt perspektiv	11
Personalstrategi	11
Attraktion och livskvalité kommunplan 2019 - 2022	12
Analys av nuläge	13
ARUBA	13
Ökat behov av personal inom skola och äldreomsorg	13
Konsekvenser av covid-19	13
Rekryteringsbehov.....	13
Breddad rekrytering och utvecklad språkkompetens.....	14
Personalomsättning	14
Åtgärder/Handlingsplan	16
Attrahera.....	16
Åtgärder inom området attrahera.....	16
Rekrytera.....	16
Åtgärder inom området rekrytering.....	17
Utveckla och Behålla	17
Åtgärder inom området utveckla och behålla.....	18
Avsluta.....	19
Åtgärder inom området avsluta:.....	19
Uppföljning	20

Inledning och vision/mål

I Katrineholm är lust den drivande kraften för skapande och utveckling – för, liv, lärande och företagsamhet. Lust är passion, vilja, ambition. Det är också det lustfyllda – det vi lever för och det vi lever av – mat, kärlek, arbete, gemenskap, upplevelser. Läget är rätt – rätt geografiskt och rätt för handling och förändring. Vision 2025.

En föränderlig värld ställer stora krav på verksamheters förmåga till anpassning. Nya arbetsuppgifter tillkommer, andra uppgifter försvinner, vilket påverkar organisationers kompetensbehov över tid. Personalstyrkan ska anpassas efter verksamhetens behov och utifrån omvärldens förändrade förutsättningar. För att öka attraktionskraften som attraktiv arbetsgivare och upprätthålla en god personalförsörjning behövs olika verktyg och ett strategiskt tänkande kring kompetensutveckling, intern rörlighet och rekrytering.

Katrineholms kommuns arbetsplatser ska främja hälsa och ge en trygg anställning, vilket är grunden för att kunna utföra ett gott arbete.¹ Utveckling och stimulans i arbetet är betydande faktorer för medarbetarnas möjlighet att trivas, prestera och leverera med god kvalitet. Möjlighet till individuell kompetensutveckling samt tillvaratagande av befintlig kompetens blir därmed viktiga faktorer för att göra kommunen till en attraktiv arbetsplats.

Välfärdens kompetensförsörjning är en av det kommande decenniets viktigaste frågor för Sveriges kommuner och regioner. En välfungerande förskola, skola, äldreomsorg, hälso- och sjukvård och kollektivtrafik angår oss alla – som elever och föräldrar, som brukare, patienter, och anhöriga samt som medborgare och skattebetalare. För att klara kompetensförsörjningen behöver kommuner och regioner fortsätta att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens.² Med god framförhållning och långsiktig planering är det möjligt att se framtida kompetensbehov och säkerställa att vi rekryterar, respektive kompetensutvecklar, för att tillgodose detta.

Syftet med kompetensförsörjningsplanen

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att utifrån analys av befintlig kompetens, tydliggöra hur stort gapet är från befintlig kompetens i förhållande till verksamhetens behov, på kort och lång sikt. I kompetensförsörjningsplanen ska de planerade åtgärderna för att fylla kompetensbehoven beskrivas. En god kompetensförsörjning är beroende av flera delar och omfattar hur vi som arbetsgivare attraherar och rekryterar, hur vi skapar förutsättningar för utveckling och hur vi arbetar för att behålla medarbetare. Sist, men inte minst, ska anställningar avslutas på ett professionellt sätt.

Katrineholms kommun arbetar utifrån en modell kallad ARUBA: Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla, Avsluta. Hur vi lyckas inom dessa områden är vad vi signalerar i arbetsgivarvärde. Tillsammans med ledarskapet är detta de starkaste verktygen vi har för att skapa lönsamma och effektiva arbetsplatser där människor vill arbeta.

¹ Personalpolitiskt program för Katrineholms kommun (2020)

² Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020, Sveriges kommuner och Regioner (2020)

Kompetensförsörjningsplanen sammanfattar, efter en kort omvärldsbevakning, nuläget, framtida behov och avslutas med en handlingsplan för kort- och långsiktig kompetensförsörjning, utifrån områdena attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta.

Externt perspektiv

Mer än en miljon människor arbetar i välfärden. Ungefär en tredjedel av dessa uppnår pensionsålder den närmaste tioårsperioden. Samtidigt ökar både andelen äldre och barn i befolkningen, vilket gör att behovet av skola, vård och omsorg växer. Detta leder till stora rekryteringsbehov. Om inga förändringar görs i arbetssätt, organisation och bemanning skulle nära en halv miljon nya medarbetare behövas i välfärden fram till 2029.³

Antalet anställda i välfärden, inklusive privata utförare, beräknas behöva öka med cirka 132 000 under perioden 2019–2029 och utöver det tillkommer 336 000 pensionsavgångar under samma period, om inget förändras. Av de 13 200 anställda som välfärden behöver öka med varje år, återfinns nästan hälften av ökningen inom vård och omsorg i kommunerna, främst i äldreomsorgen. Det beror på att den stora gruppen 40-talister fyller 80 år under de kommande tio åren. Samtidigt minskar trycket på förskola och skola, då ökningen av antalet barn och unga inte är lika stor som i tidigare befolkningsprognoser.

Under 2020 krävdes en enorm omställning inom arbetslivet med anledning av covid19-pandemin. Pandemins effekter har accelererat behovet av omställning till välfärden. Det finns mycket som arbetsgivarna redan gör för att möta denna kompetensutmaning, men också en hel del kvar att göra. SKR:s strategier för kompetensförsörjning ses som ett stöd för arbetet i kommuner och regioner.⁴ I pandemins kölvatten genomgår världen en ekonomisk kris med vikande konjunktur och med stora behov av ekonomiska stödpaket, inom både kommun och regioner likväl som det privata näringslivet. Ännu är det svårt att förutspå såväl pandemins slut som dess ekonomiska efterdyningar under 2022 och framåt. Flera frågetecken kvarstår trots vaccinering av medborgarna, framförallt pågår dialogen om hur arbetslivet och samhället kan rusta sig med ny erfarenhet av denna kris. Hur kommer det nya arbetslivet se ut med behov av trygga arbetsplatser och en ny digital vardag?

Trender som påverkar det kommunala uppdraget fram emot 2030

Även om vi inte med säkerhet kan förutsäga framtiden finns det mer eller mindre synliga trender som kommuner och regioner behöver förhålla sig till. Det kan handla om ökad komplexitet, nya utmaningar eller möjligheter som påkallar behov av nya arbetssätt eller perspektiv. Exempelvis klimatförändringar som vi måste förebygga och förbereda oss för och demografiska förändringar som påverkar både välfärden och kompetensförsörjningen.⁵

³ *Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020*, Sveriges kommuner och Regioner (2020)

⁴ *Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Hur möter vi rekryteringsutmaningen?* Sveriges Kommuner och Landsting. (2015)

⁵ *Vägval för framtiden 4, Trender som påverkar det kommunala och regionala uppdraget fram emot 2030*, Sveriges kommuner och Regioner (2021)

Arbetslivet förändras kontinuerligt och vi kommer att behöva vidareutbilda oss och byta yrke allt oftare under karriären. Förutsättningarna på arbetsmarknaden förändras också när digitaliseringen riskerar att slå ut mer kvalificerade tjänstemannajobb samtidigt som efterfrågan på enkla lågbetalda tjänster ökar. Nya perspektiv på utbildning och livslångt lärande växer fram. I vissa fall sker lärande genom förändrade arbetssätt. Ett exempel på detta är omställningen till en god och nära vård där förmåga att arbeta över traditionella gränser, nyttja digital teknik, kommunicera och jobba preventivt utgör viktiga delar.

Det finns mycket som arbetsgivarna själva kan göra för att påverka både storleken på rekryteringsbehovet och möjligheten att rekrytera rätt personer.⁶ Utöver demografin kommer en mängd andra faktorer att påverka rekryteringsbehoven. Det handlar exempelvis om globalisering, klimat, teknik och värderingar. Rapporten *Vägval för framtiden 4* presenterar olika trender som vilka spås påverka det kommunala och regionala uppdraget när vi går mot 2030.⁷

Ökat behov av livslångt lärande

Kompetensförsörjning är en central fråga såväl för kommuner och regioner som för näringslivet. För att upprätthålla välfärden är det avgörande att kommuner och regioner klarar att bemanna verksamheter med kompetenta medarbetare och använda individers kompetens rätt. Glappet mellan personer i arbetsför ålder och personer i behov av skola, förskola och äldreomsorg är historiskt högt och innebär stor konkurrens om rätt kompetens. Arbetslivet förändras kontinuerligt och vi kommer att behöva vidareutbilda oss och byta yrke allt oftare under karriären. Förutsättningarna på arbetsmarknaden förändras också när digitaliseringen riskerar att slå ut mer kvalificerade tjänstemannajobb samtidigt som efterfrågan på enkla lågbetalda tjänster ökar. Nya perspektiv på utbildning och livslångt lärande växer fram. I vissa fall sker lärande genom förändrade arbetssätt. Ett exempel på detta är omställningen till en god och nära vård där förmåga att arbeta över traditionella gränser, nyttja digital teknik, kommunicera och jobba preventivt utgör viktiga delar.

Användare driver teknisk utveckling

Vi befinner oss i den fjärde industriella revolutionen där gränserna mellan de fysiska, digitala och biologiska världarna blir alltmer flytande. I likhet med tidigare förändringar spås effekterna få omvälvande betydelse för individer, företag och samhället som helhet. Till skillnad från tidigare teknikskiften är vi som medborgare i hög grad delaktiga i omställningen. År 2020 har 98 procent av de svenska hushållen tillgång till internet och internetanvändandet är över 95 procent hos dem mellan 12 - 75 år. Pandemin har på flera sätt inneburit ett digitalt språng där nya grupper har blivit användare av olika typer av tjänster. Deras erfarenheter är viktiga att ta tillvara på för att skala upp det som fungerar.

Livsmönster påverkar platsbundenhet

Digitalisering har möjliggjort för hemarbete och distansarbete för vissa delar av den yrkesverksamma befolkningen. Coronapandemin har påskyndat utvecklingen då delar av befolkningen tvingats arbeta hemma under en lång period och därmed gjort en snabb förflyttning i attityd och vana vid digitala möten och arbetsformer. Platsens betydelse för arbete

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

förändras för många vilket resulterar i att människor i högre grad kan välja att helt eller delvis bosätta sig på annan ort än där arbetsplatsen är placerad.

Hållbarhetsarbete ger konkurrensfördelar

Medvetenhet om att det krävs stora förändringar i hela samhället för att vi ska klara klimatmålen i Agenda 2030 har ökat det senaste decenniet. Synbara konsekvenser av klimatförändringar har skyndat på denna utveckling. Omställningen skapar nya förväntningar och krav på hållbara konsumtionsmönster och produktionssätt för både länder, företag och enskilda individer. Värderingsförskjutningen syns i alla delar av samhället. Många människor vill bo på platser och arbeta för företag som har en tydlig agenda för att minska koldioxidutsläpp och bidra till att förbättra den lokala miljön. Att kunna erbjuda detta kommer i framtiden innebära inte bara ett nödvändigt villkor för planetens överlevnad, det skapar också nya konkurrensfördelar för såväl företag som kommuner och regioner.

Välfärdsbrottslighet slukar allt mer resurser

I Sverige har ett högt förtroende för det offentliga skapats och underhållits genom en påtaglig stabilitet och integritet i förvaltningen. Administrativa processer har styrts av mål som rättssäkerhet, opartiskhet, transparens och likabehandling. Dock har omfattande fall av korruption, fusk och oegentligheter uppdagats under de senaste åren vilket pekar på förändringar i omvärlden och i den offentliga sektorn. I förlängningen urholkas medborgarnas tillit och förtroende till samhällets institutioner.

Ökad polarisering och utsatthet

Många i Sverige har fått det avsevärt bättre ekonomiskt under de senaste trettio åren. En majoritet är nöjda med sina liv, har tillit till medmänniskor och till samhället i stort. Sverige hamnar ofta bland de allra främsta i en rad internationella undersökningar kring exempelvis social välfärd, jämställdhet och låg korruption. Samtidigt har det skett en ökande polarisering i samhället utifrån flera dimensioner; ekonomiskt, socialt och åsiktsmässigt. Skillnaderna vad gäller till exempel arbetslöshet, skolresultat, hälsa, valdeltagande och upplevd trygghet är stora såväl inom som mellan kommuner och regioner.

Det lokala och regionala handlingsutrymmet utmanas

Röster för ökad statlig styrning har både höjts och blivit fler under pandemin. Framför allt när det gäller vård, skola och äldreomsorg. Centralisering förs i fler sammanhang fram som en enkel lösning på komplexa välfärdsfrågor.

Tillitens betydelse uppmärksammas allt mer

Människors tillit till varandra och till samhällsinstitutionerna är grundläggande för såväl ekonomisk utveckling som offentlig välfärd. Med hög tillit minskar transaktionskostnaderna i samhället, vilket ökar dynamiken i ekonomin. Sambandet mellan hög tillit och välfärdsindikatorer som god hälsa, låg kriminalitet, hög grad av trygghet och uppskattad lycka är också väl dokumenterad i forskningen.

Komplexa samhällsutmaningar kräver nya arbetssätt

I en globaliserad värld har kunskap som konkurrensfördel minskat och vi håller på att gå från ett kunskaps- till ett nätverkssamhälle. Kunskap är naturligtvis fortfarande viktigt, men det är

främst människor, organisationer och företag som i samverkan med varandra kan kombinera olika kunskaper och erfarenheter på ett kreativt sätt som når framgång.

Ökad medvetenhet om samhällets sårbarhet

Världen är idag mer uppkopplad och ihopkopplad än någonsin tidigare. Digitalisering och teknikberoende skapar många fördelar, men innebär också en ökad sårbarhet.

Klimatförändringar, terrorism, pandemier och ett försämrat säkerhetspolitiskt läge är andra skeenden som bidrar till att medvetenheten om samhällets sårbarhet ökat och därmed även insikten om att vi måste rusta oss bättre för framtida kriser och krig. Covid-19 gav under 2020 - 2021 hela världen ett brutalt uppvaknande i hur en pandemi påverkar samhällen på alla nivåer. För kommunens verksamheter blev det en akut bemanningsfråga som krävde en snabb omprioritering av de personella resurserna och en organisering för att säkra upp mot smittspridning mellan medarbetare-medarbetare och mellan medarbetare-brukare/elever/klienter med flera. Ingen vet hur vanligt pandemier kommer bli i framtiden och det är av största vikt att ha en beredskap i bemanning utifrån behov av snabb omställning vid kriser. Det vi lärt under pandemiåren 2020 - 2021 blir viktigt att ta med framåt.⁸

⁸ Vägval för framtiden 4, Trender som påverkar det kommunala och regionala uppdraget fram emot 2030, Sveriges kommuner och Regioner (2021)

Strategier för att möta rekryteringsutmaningen

SKR har formulerat nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen. Syftet är att visa på flera möjliga sätt för kommuner och regioner att ta sig an eller intensifiera arbetet – idag och framöver. Strategierna är indelade i tre områden, som i sin tur innefattar tre strategier:

Attraktiv arbetsgivare	Nya lösningar	Hållbart arbetsliv
<ul style="list-style-type: none">• STÖD MEDARBETARNAS UTVECKLING• STÄRK LEDARSKAPET• REKRYTERA BREDARE	<ul style="list-style-type: none">• UTNYTTJA TEKNIKEN SMART• ANVÄND KOMPETENSEN RÄTT• SÖK NYA SAMARBETEN	<ul style="list-style-type: none">• PRIORITERA ARBETSMILJÖARBETET• ÖKA HELTIDSARBETET• FÖRLÄNG ARBETSLIVET

Ökat heltidsarbetet minskar rekryteringsbehoven

SKR har beräknat hur strategierna Öka heltidsarbetet och Förläng arbetslivet skulle kunna minska behoven av att rekrytera till olika verksamheter. Scenarierna är framtagna för att visa strategiernas potential på lång sikt. De visar bland annat att om fler anställda går upp i arbetstid och fler jobbar längre skulle rekryteringsbehoven i välfärden kunna minska med över 20 procent, eller 115 000 personer.⁹ Om heltidsarbetet fortsätter öka i samma takt de kommande tio åren minskar de demografiskt betingade rekryteringsbehoven med nästan en tredjedel. Nya lösningar som leder till effektivisering har också en stor potential för att minska rekryteringsbehovet framöver.

Förlängt arbetsliv minskar pensionsavgångarna

Den genomsnittliga avgångsåldern kommer troligtvis att vara högre än i dag eftersom normen att gå i pension vid 65 år börjar luckras upp. En av tre medarbetare över 55 år i kommuner och regioner tror att de själva kommer att gå i pension vid 67 års ålder eller senare. Om avgångsåldern gradvis ökar till 67 år fram till 2029 minskar antalet årliga pensionsavgångar till cirka 24 000.

⁹ *Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020, Sveriges kommuner och Regioner (2020)*

Nya arbetssätt och teknologi minskar personalbehoven

Välfärdssektorn har klarat av tidigare kompetensutmaningar genom att bland annat rekrytera och förändra arbetssätt och organisation. Nu behöver ytterligare fokus riktas mot att ta vara på befintliga medarbetares kompetens och att arbeta strategiskt med omställning. Inte minst kommer det krävas en omställning till en allt mer digitaliserad välfärd. Här spelar sektorns nya omställningsavtal KOM-KR en viktig roll. Utöver omställning hos arbetsgivare och inom sektorn behöver staten fokusera på att vägarna till jobb i välfärden underlättas för de som behöver och vill ställa om.

Med fokus på behovet av att bredda, specialisera och skifta kompetens hos tillsvidareanställda och visstidsanställda medarbetare ger avtalet KOM-KR arbetsgivarna verktyg att möta de kommande behoven i verksamheten samtidigt som höjd kompetens hos medarbetarna ökar - möjligheterna till karriärutveckling. Avtalet förvaltas av Omställningsfonden.¹⁰ För närvarande har samtliga fackliga organisationer sagt upp avtalet kring KOM-KR, men dialoger som ämnar till upprättandet av nya överenskommelser är initierade.

Behoven av digital kompetens ökar. *Utnyttja tekniken smart* är en viktig strategi för att kommuner och regioner ska kunna möta kompetensutmaningen. Därför kommer det framöver att behövas mer teknisk specialkompetens för att bland annat utveckla ny teknik i välfärden. Alla medarbetare behöver kunna använda ny teknik i sitt dagliga arbete. En klar majoritet av medarbetarna är positiva till digitalisering på arbetsplatserna. Bland studenter, de framtida medarbetarna, förväntar sig de allra flesta att deras framtida arbetsplats är digital. Fortsatt teknologikutveckling är en förutsättning för kontinuerlig utveckling av verksamheten.¹¹

Lägre sjukfrånvaro minskar rekryteringsbehoven i välfärden

Ett hållbart arbetsliv möjliggör att sjukfrånvaron hålls på en låg och stabil nivå, vilket också bidrar till att minska rekryteringsbehoven i välfärden. Rekryteringarna påverkas också av att sektorn är kraftigt kvinnodominerad och att föräldraledighetsuttaget inte sker jämställt idag.

Ökad jämställdhet minskar rekryteringsbehoven i välfärden

Det är betydligt vanligare att kvinnor arbetar deltid än män, och det i kombination med att kvinnor tar ut merparten av föräldrapenningdagarna och tillfällig föräldrapenning (VAB). Det finns ett starkt samband mellan fördelningen av föräldraledighet, fördelningen av VAB och obetalt hemarbete. Den ojämsställda fördelningen av det obetalda hemarbetet, särskilt ansvaret för barn, är avgörande för kvinnors situation. Om en större andel av de anställda arbetar heltid behöver inte lika många nya medarbetare rekryteras. Trycket i heltidsfrågan behöver öka och fler behöver välja heltidsarbete. Både kvinnor och män ska kunna arbeta heltid och det förutsätter att män och kvinnor delar lika på föräldraledighet, VAB och på det obetalda hemarbetet.

¹⁰ *Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020*, Sveriges kommuner och Regioner (2020)

¹¹ *Digitalisering i välfärden, attityder och erfarenheter*, Sveriges kommuner och regioner (2020)

Internt perspektiv

Katrineholms kommun ska sträva efter att ha en personalstyrka som kvalitativt och kvantitativt ska vara anpassad till verksamhetens behov och medarbetarna ska avspegla den mångfald av innevånare som finns i kommunen. Detta innebär ersättnings- och nyrekryteringar men även utveckling av redan anställdas kompetens.

Personalstrategi

Katrineholms kommun är en lärande organisation som skapar förutsättningar för fortlöpande utveckling och förändring för samtliga anställda. Katrineholms kommun antog under 2020 ett nytt personalpolitiskt program¹². Att arbeta utifrån det och att göra dess olika delar kända i organisationen kommer att vara ett viktigt steg i att stärka arbetsgivarvarumärket och därigenom underlätta kompetensförsörjningen framåt. I det personalpolitiska programmet beskrivs tydligt kommunens personalstrategi:

- Personal- och kompetensplaneringen ska vara medveten och systematisk.
- Rekryteringsprocessen ska vara professionell.
- Nyanställda ska få en bra introduktion.
- Tillsvidareanställning ska vara utgångspunkt vid alla anställningar.
- Alla medarbetare anställs på heltid med möjlighet att välja att arbeta på en lägre tjänstgöringsgrad.
- Intern rörlighet stimuleras så att de erfarenheter, kunskaper och möjligheter som finns hos redan anställd personal kan tillvaratas.
- Alla medarbetare i kommunens verksamheter ska ha möjlighet att utvecklas i sitt arbete.
- Kompetensutvecklingen bygger på verksamhetens behov och stämmer överens med kommunens långsiktiga utveckling.
- Medarbetare och chef tar ett gemensamt ansvar beträffande den egna och arbetsgruppens kompetensutveckling.
- Strategier och system för att kartlägga befintlig kompetens och framtida kompetensbehov ska utvecklas för att underlätta vid personal- och kompetensplanering.
- Utbildningsmöjligheterna för kommunens medarbetare ska utvecklas, exempelvis genom betald utbildning inom ramen för arbetstiden.
- Medarbetare som studerar på fritiden kan ansöka om stipendium.
- Kommunen ska, efter slutförd utbildning, kunna garantera tillsvidareanställning för personer som arbetar heltid och som studerar på sin fritid för att läsa in viss kompetens.
- Studenter kan söka utbildningstjänst som ger möjlighet att arbeta i kommunen under studietiden.
- Medarbetare som slutar erbjuds avslutningssamtal där synpunkter och erfarenheter tas tillvara för att utveckla och förbättra verksamheten.

¹² *Katrineholms kommuns personalpolitiska program*, kommunfullmäktige 2020-06-15 § 52

Attraktion och livskvalité kommunplan 2019 - 2022

I kommunplanen¹³ tydliggörs ett fokus på att stärka Katrineholms attraktionskraft, både som ort och som arbetsgivare, och ta ytterligare steg framåt när det gäller att vara en attraktiv arbetsgivare för att trygga kompetensförsörjningen i de kommunala verksamheterna. Det handlar både om att behålla befintliga medarbetare och att locka ny kompetens. I alla delar av verksamheten ska kommunen arbeta aktivt med konkreta insatser för en tryggad kompetensförsörjning. Arbetsglädje, utvecklande jobb, trygghet i anställningen och god hälsa i arbetslivet är viktiga faktorer i detta arbete.

I kommunplanen lyfts vidare vikten av att kommunen bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete med fokus på fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Inom en rad olika yrken, exempelvis lärare, sjuksköterskor och socialsekreterare, behöver insatser sättas in för att avlasta från administrativa arbetsuppgifter, bland annat genom att ta in nya kategorier av medarbetare. Ledarskapet ska stärkas genom kompetensutveckling och medarbetarskapet ska stärkas genom kompetensutveckling, formell samverkan samt dialog och delaktighet. Varje medarbetare behöver och ska ha kunskap om såväl sina rättigheter och skyldigheter som anställd.

¹³ *Attraktion & livskvalitet Kommunplan 2019 - 2022*, kommunfullmäktige 2019-01-21, § 2

Analys av nuläge

Inom Katrineholms kommun finns idag drygt tre tusen månadsanställda personer där bildningsförvaltningen samt vård- och omsorgsförvaltningen är de största förvaltningarna. Utmaningar för kommande år syns bland annat i ett generationsskifte som påverkar organisationen som helhet och framför allt inom kvalificerade tjänstemannayrken där konkurrensen om kompetens är stor. Med de utmaningar som kommunen står inför krävs nya tankesätt och en öppenhet för olika former av samverkan, såväl internt som externt.

ARUBA

En viss personalomsättning är bra för både organisation och medarbetare, men det är samtidigt av stor vikt att både behålla och utveckla erfarenhet och kompetens. För att minimera rekryteringsbehovet krävs att stärka Katrineholms kommuns attraktivitet, genom en professionell rekrytering, möjlighet till utveckling för att stimulera och behålla medarbetare, samtidigt som avslut ska ses som en möjlighet att utveckla organisationen och en möjlighet för oss som kommun att rekrytera tillbaka en kompetensutvecklad medarbetare. Det innebär att organisationen ska arbeta med samtliga delar i ARUBA – Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avsluta. Katrineholms kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för redan anställda; vi vill att de fortsätter utvecklas med oss. Vi måste också vara en attraktiv arbetsgivare för externa kandidater; vi konkurrerar med andra arbetsgivare på marknaden och vi vill kunna locka till oss duktiga talanger inom ett flertal yrken.

Ökat behov av personal inom skola och äldreomsorg

De flesta förvaltningar räknar med en relativt statisk bemanning kommande tre år, trots kommunens tillväxt, och kompetensförsörjningsbehoven handlar i huvudsak om utveckling av befintlig personal, kompetensöverföring samt ersättningsrekryteringar. De stora undantagen är bildnings- samt vård- och omsorgsförvaltningen som kommer att behöva fler medarbetare för att möta volymökningarna inom skola och äldreomsorg. Inom bildningsförvaltningen kommer det de närmaste åren vara en brist inom olika lärarkategorier som också behöver hanteras genom andra sätt att organisera och genomföra utbildning för barn och unga. Det kan innebära en förändring och förskjutning av arbetsuppgifter för lärargrupper.

Konsekvenser av covid-19

Alla verksamheter kommer vara tvungna att planera för eventuella fortsatta scenarier med restriktioner av olika slag utifrån covid-19 pandemin. Inom skolområdet kommer en fortsatt utveckling av distansutbildning att ske. Nya rutiner upprättas för hemarbete för att möjliggöra flexibilitet och att kunna utföra arbete på andra platser än ordinarie arbetsställe. En planering för att säkerställa bemanning vid krissituationer behöver ske. Det kan till exempel ske genom kompetensinventering.

Rekryteringsbehov

Katrineholms kommun växer och detta återspeglas i rekryteringsbehoven för organisationen som helhet. Inom bildningsförvaltningen samt vård- och omsorgsförvaltningen kommer

rekryteringsbehoven vara som störst. För samtliga förvaltningar kommer de främsta utmaningarna handla om att rekrytera akademiker och ledare. Bildningsförvaltningen behöver rekrytera både pedagoger och skolledare.

Vård- och omsorgsförvaltningen ser sina utmaningar i att rekrytera chefer, sjuksköterskor samt högskoleutbildade specialister. Inom övriga förvaltningar är det framförallt viktigt att balansera pensionsavgångar med nyrekryteringar, främst ledartjänster och specialister, men service- och teknikförvaltningen lyfter också en brist inom anläggningsarbetare och kockar.

Breddad rekrytering och utvecklad språkkompetens

Idag finns det en stor grupp potentiella medarbetare som inte har kommit in på arbetsmarknaden, inte minst i form av nyanlända inskrivna vid arbetsförmedlingen.

Vård- och omsorgsförvaltningen har arbetat i särskilda uppdrag med dessa målgrupper, bland annat tillsammans med Viadidakt och service- och teknikförvaltningen. Förutom att bidra till ökad sysselsättning är detta ett av flera viktiga verktyg för att säkra förvaltningens framtida kompetensförsörjning. Detta arbete behöver således fortsätta under kommande år.

Nya viktiga ingångar för att rekrytera personal till vård och omsorg är inflödet från den kommunala vuxenutbildningen och att ta emot praktikanter och personer i olika arbetsmarknadsåtgärder. Vård- och omsorgsförvaltningen behöver också fortsätta arbetet med att bredda rekryteringen och stödja språkkompetensen hos personer med utländsk bakgrund.

Introduktion och kompetensutveckling

För att skapa ett hållbart arbetsliv och att fler blir kvar i yrket behöver en utveckling ske kring introduktion av nyanställda och stöd för nyutexaminerade. Det råder en stor rörlighet inom vissa yrkeskategorier som kan och har medfört en förskjutning av arbetsuppgifter på grund av brist på kompetens. En förstärkning av kompetens behöver ske för att möta nya och förändrade behov. Strategier för att behålla äldre medarbetare i syfte att bemanna verksamheten behöver tas fram.

Personalomsättning

Det finns ett rekryteringsbehov som skall möta personalomsättning rensat från pensionsavgångar. Detta innefattar intern rekrytering samt extern ersättningsrekrytering. Under åren 2019 - 2020 uppgick denna volym till 1 200 månadsanställda personer som på något sätt bytte tjänst internt eller lämnade organisationen.

Det totala antalet rekryteringar under kommande treårsperiod skulle mot bakgrund av tidigare omsättning vara omfattande. Kommunen kommer under perioden 2022 - 2025 samtidigt att nyrekrytera för att möta en växande verksamhet samt närmare 300 återrekryteringar vid pensionsavgångar. Det är i många fall kandidater med eftergymnasial utbildning som söks, vilket innebär att vi också letar kandidater som idag inte är bosatta i Katrineholm. Vi behöver dessutom hantera en ordinarie personalomsättning, inklusive volymökning.

Nedan är det möjligt att se antalet anställda per förvaltning samt ålderspensionsavgångar till och med år 2025:

	Antal månadsanställda (tillsvidare- och visstidsanställda) 2021-04-30	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2021 (födda -56 eller tidigare)	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2022 (födda 57)	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2023 (födda 58)	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2024 (födda 59)	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2025 (födda - 60)
BIF	1491 (K: 1202 M:289)	37	26	19	29	33
KLF	79 (K: 60 M: 19)	2	0	3	7	4
KULF	37 (K:26 M: 11)	0	2	0	1	0
SBF	52 (K: 26 M: 26)	3	0	2	1	0
STF	255 (K: 138 M:117)	5	8	13	10	9
SOC	141 (K: 114 M: 27)	3	2	1	2	5
Viadidakt	99 (K: 62 M: 37)	5	5	5	4	1
VOF	1146 (K: 969 M: 177)	26	22	29	20	25
Totalt:	3 300 (K: 2597 M: 703)	81	65	72	74	77

Åtgärder/Handlingsplan

Handlingsplanen redovisas utifrån ARUBA modellen: Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla samt Avsluta.

Attrahera

Att attrahera handlar om att locka potentiella medarbetare till Katrineholms kommun. Ett starkt arbetsgivarvarumärke är ett av de främsta redskapen för att nå framgång inom detta område. Kommunen ska förmedla ett enhetligt, tydligt och äkta budskap om vad vi som arbetsgivare erbjuder och kräver. Budskapet bör skapa förväntningar som genom olika strategier inom verksamheten ska uppfyllas. Medarbetar- och ledarskapsprofilerna som finns nedtecknade i det personalpolitiska programmet är vägledande i detta arbete, och dokumenten bör användas som levande dokument.

Att vårda och utveckla arbetet med kommunens employer branding, både den interna och externa, är av vikt för att attrahera rätt kompetens framgent. För att stärka det interna arbetet är det eftersträvansvärt att arbeta med ett internt ambassadörsskap, för att stärka stoltheten att arbeta för Katrineholms kommun. Detta innebär även att möjligheten till intern rörlighet behöver ses över och främjas för att bygga ett starkt arbetsgivarvarumärke.

Vidare är det av vikt att identifiera och marknadsföra konkurrensfaktorer i form av exempelvis förmåner. Ett exempel på en sådan är en transparent, jämställd och jämlik lönepolitik med individuell lönesättning, god lönespridning och möjlighet till löneförmåner.

Åtgärder inom området attrahera

- Marknadsföring, exempelvis genom mässor och annonsering.
- Aktiviteter i sociala medier.
- Utveckla och arbeta aktivt med internt ambassadörsskap.
- Skapa attraktiva jobberbjudanden - "Varför ska jag välja Katrineholms kommun som arbetsgivare".
- Arbeta med riktad annonsering.
- Tydliggöra förmåner och vad som är unikt med Katrineholms kommun ur ett attrahera-perspektiv, exempelvis "Heltid som norm".
- Tydliggörande av ledarskaps- och medarbetarskapsprofilerna.

Rekrytera

Målet med rekrytering handlar om att lyckas rekrytera medarbetare med rätt kompetens och värderingar, samtidigt som kandidaterna får en positiv kandidatupplevelse. För att utveckla den externa rekryteringen behöver kommunen synas där kandidaterna finns och fortsätta utvecklingen av kommunens rekryteringsprocess med fokus på objektivitet och kandidatupplevelse. Med hjälp av riktad annonsering blir kommunen synlig på karriärsinriktade sociala plattformar. Det är även av vikt att fortsätta utveckla samarbetet med högskolor och universitet för att vara nära potentiella framtida medarbetare.

Att utöka kunskapen och kompetensen hos chefer inom Kompetensbaserad rekrytering (KBR) och ett utökat centralt stöd från HR i rekryteringsarbetet främjar kvalitetssäkring av kommunens rekryteringsprocess samt frigör chefers tid för kärnverksamheten. Det ökar även möjligheten att både presentera och agera utifrån kommunens gemensamma värdegrund

RÖTT (Respekt, Ödmjukhet, Tydlighet, Tillit) även i rekryteringssammanhang. Detta är även av vikt då kandidatupplevelsen påverkar bilden av vårt arbetsgivarvarumärke, exempelvis genom kandidaters berättelser muntligt och via sociala medier samt sannolikheten att man väljer att söka till flera tjänster även efter ett avslag. En professionell kompetensbaserad rekryteringsprocess med genomtänkt kandidatvård blir därmed viktiga nycklar till framgång. En förändrad process vid rekrytering kan komma att påverka nuvarande tillgång på HR-resurser.

Intern rörlighet ska stimuleras så att de erfarenheter, kunskaper och möjligheter som finns hos redan anställd personal kan tillvaratas. Utveckling behöver ske av arbetssätt som främjar intern rörlighet samt framtagande av mätmetod för uppföljning, ex mätmetod för omställning. Det ska vara naturligt för varje medarbetare att söka sitt nya jobb inom kommunen, precis som det ska vara naturligt för rekryterande chefer att alltid titta på interna kandidater innan extern annonsering tar vid.

För att välkomna de nya medarbetarna är det av vikt att erbjuda en strukturerad introduktion. Den inledande arbetsledningen och introduceringen till arbetsuppgifterna är avgörande för att de nya medarbetarna ska få en god upplevelse och i förlängningen vilja stanna kvar inom verksamheten. Ett arbete är påbörjat under 2021 med arbetsnamnet *Katrineholmsakademin*, vilken är tänkt att bli en digital portal med syfte att förstärka varumärket Katrineholms kommun. Katrineholmsakademin ska underlätta vid introduktion av nya medarbetare och kompetensutveckla befintliga medarbetare i kommunkunskap, inriktningsdokument, utbildningar och värdegrund. Portalen kommer utvecklas över tid.

För nya chefer är det viktigt att skapa en trygghet i rollen och uppdraget. För att öka tryggheten ska nya chefer kunna erbjudas en mentor under introduktionen och framtida anställning.

Åtgärder inom området rekrytering

- Utveckling av befintlig rekryteringsprocess för att öka objektivitet och kvalitets- och träffsäkerhet.
- Utveckling och framtagning av rutiner gällande kandidatupplevelse, samt framtagande av mätmetod för fortsatt utveckling.
- Utveckla och ta fram rutiner för en enhetlig annonsering.
- Utökad centralt stöd från HR avseende rekrytering av chefer och specialisttjänster i samarbete med ansvarig chef.
- Utbildning i kompetensbaserad rekrytering (KBR).
- Öka och stimulera möjligheterna till intern rörlighet, samt mätmetod för uppföljning.
- Katrineholmsakademin - synliggör kommunens uppdrag och värdegrund på extern webb och intranät. Syftar även till att kvalitetssäkra och utveckla introduktionsutbildning för nyanställda.
- Ta fram rutin för mentorskap till nya chefer under introduktion.
- Främja utbildningstjänster och praktik för att säkra kompetensförsörjningen av nya medarbetare.

Utveckla och Behålla

Att vilja stanna kvar på sin arbetsplats handlar i grund och botten om en god arbetsmiljö och att medarbetare trivs på sitt arbete. Att utveckla medarbetare är något som blir allt viktigare, framförallt för att lyckas behålla talanger som vill göra karriär. Om dessa inte känner att de får förutsättningar att utvecklas söker de sig snabbt vidare till andra utmaningar, varför det är av vikt att kunna erbjuda medarbetare olika alternativ av karriärvägar inom organisationen. Detta

avsnitt fokuseras på hur medarbetare kan ges ett mervärde av att utvecklas på sitt arbete, eller i kommunen.

Genom att arbeta systematiskt och långsiktigt med förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner skapas överblick, medvetenhet, samsyn och handlingsberedskap. Att se över och dokumentera kommunens kompetenser är ett led i att få en bättre grund för att kompetensförsörja kommunens verksamheter, både i den vanliga löpande verksamheten och vid särskilda tillstånd, exempelvis kris.

Kompetensutveckling ska ske utifrån verksamhetens samt medarbetares behov; där den egna organisationens behov är första prioritet. Individuella önskemål tillgodoses inom ramen för detta samt med hänsyn tagen till kommunövergripande kompetensbehov. Att identifiera, utveckla och bygga vidare på talanger är ett område där kommunen tidigare haft program för blivande ledare. För att fortsättningsvis trygga tillgången på framtida ledare ska kommunen erbjuda kompetensutveckling för chefer och ledaraspiranter genom exempelvis traineeprogram¹⁴. Det är dock av vikt att belysa att alla medarbetare inte vill bli ledare eller chef, men ändå har behov och vilja att utvecklas. För att hitta nya vägar till utveckling, utan att bli chef, skulle en modell för alternativ karriärsutveckling kunna vara en väg som ger möjlighet att ta tillvara på, behålla och vidareutveckla medarbetare.

Ett gott ledarskap är en grundförutsättning för att organisation ska lyckas. Ledarskap är något som utövas, men också något som behöver vårdas och utvecklas. För att stärka ledarskapet i kommunen genomförs varje år ett utbildningsprogram *Personligt ledarskap* för kommunens chefer. Programmet behöver utvärderas och omarbetas för att nå ut till fler chefer.

Katrineholmsakademin är tänkt att bli en digital portal för kompetensutveckling, för både medarbetare och chefer. Arbetet är påbörjat under 2021. Flera satsningar på kompetensutveckling för kommunens medarbetare genomförs under 2022, bland annat inom förskola och äldreomsorg till barnskötare, förskollärare och lärare i fritidshem. Samarbete med universitet och högskolor ska stärkas för att ge ökade möjligheter till vidareutbildning på hemmaplan¹⁵.

Intern rörlighet är även den viktiga del av att utveckla och behålla medarbetare. En väl fungerande intern arbetsmarknad innebär goda möjligheter för anställda att utvecklas inom sitt yrke, respektive karriärväxla, vilket i sin tur innebär att vi kan behålla medarbetarna under längre tid. Genom att underlätta för och uppmuntra till intern karriär minskar vi kompetenstappet, får mer nöjda medarbetare vilket bidrar till ett internt varumärkesbyggande.

Åtgärder inom området utveckla och behålla

- Upprätta förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsplaner som agerar levande dokument.
- Årliga medarbetarsamtal, lönesamtal och individuell utvecklingsplan genomförs med stöd av digitala mallar.
- Kompetensutveckling för alla medarbetare och chefer.
- Inventering och dokumentering av kompetenser som finns inom kommunen.
- Katrineholmsakademin - portal på intranätet och externwebben för kompetensutveckling.

¹⁴ Ibid

¹⁵ *Starkt, tryggt & uthålligt - övergripande plan med budget 2021 - 2023*, kommunfullmäktige 2020-11-16, § 113

- Stipendier för studier på fritiden.
- Metod för att hitta och utveckla talanger, exempelvis genom återkommande trainee-program.
- Metod och modell för karriärutveckling/karriärvägar för att främja intern rörlighet.
- Garantera tillsvidareanställning för personer som arbetare heltid och läser in kompetens under sin visstidsanställning.
- Kompetenssatsning genom äldreomsorgslyftet.
- Fortsätta insatserna för att minimera delade turer.

Avsluta

Att avveckla eller avsluta en anställning ska även det vara en genomtänkt process där vi ska avveckla med empati, nyfikenhet och professionalism. Det är viktigt att ett avslut även innebär en möjlighet att återrekryteras, att vi inte bränner några broar vid avslut. Chef ska genomföra avslutningssamtal där vi lyssnar, tar till oss av både kritik och beröm samt ber om konstruktiv feedback för fortsatt utveckling. Mall för samtalet finns upprättad att använda i WinLas webb. Möjliggör en positiv miljö för att ge feedback från både chef och medarbetare. Syftet är att göra ett bra avslut och summera erfarenheter och medskick inför framtiden. Det är även av vikt att säkerställa att eventuell tyst kunskap som annars går förlorad tankas av hos medarbetaren som slutar hos oss.

Chef ska informera om en avslutningsenkät som skickas till medarbetaren vid avslut (länk finns i chefshandboken). Svaren tas emot, anonymt, av HR och sammanställs och analyseras varje del- och helår. Detta för att se om det finns några återkommande anledningar alternativt förbättringsförslag som är aktuella att genomföra. HR ansvarar för att rapportera detta till respektive förvaltning för uppföljning.

Åtgärder inom området avsluta:

- Avslutningsenkät, länk finns i chefshandboken och följs upp av HR vid del- och helår.
- Avslutningssamtal mellan chef och medarbetare. Mall för avslutningssamtal finns i WinLas webb.

Uppföljning

Kompetensförsörjningsplanen med handlingsplan revideras årligen under sista kvartalet. Handlingsplanen följs upp i samband med revidering och årsredovisning.

Delegationsbeslut

Förvaltningens förslag till beslut

Viadidaktnämnden lägger anmälan av delegationsbesluten till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Redovisning av beslut fattade på Viadidaktnämndens vägnar under perioden 2022-04-09 – 2022-08-16. Redovisningen har skickats ut i sin helhet med sammanträdeshandlingarna.

Beslutsnummer	Beslutsdatum	Beslutsbeskrivning
VIAN Del/2022 § 3	2022-05-05	Förordnande om ersättare för förvaltningschef i samband med sommarsemester
VIAN Del/2022 § 4	2022-05-19	Beslut att ingå personuppgiftsbiträdesavtal
VIAN Del/2022 § 6	2022-06-13	Attestförteckning

Emma Fälth
Utredare

VIADIDAKT

Komvux

Vår handläggare:

Julia Holmlund

Julia Sundström

Handläggare telefon

0150-57736, 0150-56906

Datum

2022-08-12

Mottagare:

Viadidaktnämnden

Handläggare e-post

julia.holmlund@viadidakt.sejulia.sundstrom@viadidakt.se

Vår beteckning

VIAN/2021: -

Redovisning av delegationsbeslut tagna på nämndens vägnar under perioden 2022-05-21 – 2022-08-12

Kommunal vuxenutbildning

Ärendegrupp/Ärende	Antal
Mottagande och antagning av elever	
Beslut om att ta emot elev till utbildning på grundläggande nivå eller till särskild utbildning på grundläggande nivå, även från annan kommun	160
Beslut om mottagande och antagning av elev till utbildning på gymnasial nivå eller till särskild utbildning på gymnasial nivå, även från annan kommun	1158
Beslut om mottagande av elev till svenska för invandrare, även från annan kommun	385
Sökande till annan huvudman	
Yttrande till annan huvudman om den sökande uppfyller villkoren att delta i utbildning på grundläggande nivå eller särskild utbildning på grundläggande nivå, i de fall ansökan avser utbildning som anordnas av annan huvudman	0
Yttrande till annan huvudman om kommunen åtar sig att svara för kostnaderna för den sökandes utbildning, i de fall en ansökan avser utbildning på gymnasial nivå eller särskild utbildning på gymnasial nivå som anordnas av annan huvudman	13
Yttrande till annan huvudman om kommunen åtar sig att svara för kostnaderna för den sökandes utbildning, i de fall en ansökan avser svenska för invandrare som anordnas av annan huvudman	0

Ärendegrupp/Ärende	Antal
Förklara eleven behörig att delta i utbildning i folkhögskola som motsvarar kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare i samband med beslut om mottagande enligt SL 20 kap. 33 §	0
Beslut om ersättning till folkhögskola som tagit emot elev till utbildning i svenska för invandrare	0
Studiestartsstöd	
Beslut om sökande tillhör målgruppen för studiestartsstöd	9
Upphörande och återupptagande av studier	
Besluta om att utbildningen ska upphöra om elev saknar förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen eller annars inte gör tillfredsställande framsteg.	0
Beslut om att låta elev återuppta studier på grund av att särskilda skäl föreligger. Gäller de fall där beslut tidigare fattats att utbildningen ska upphöra för elev som saknar förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen eller annars inte gör tillfredsställande framsteg.	0
Undervisningens omfattning inom sfi	
Beslut om att sfi för en elev får omfatta mindre än 15 timmars undervisning i veckan, om eleven begär det och det är förenligt med utbildningens syfte.	0

Fullständig förteckning över fattade beslut finns att tillgå vid sammanträdet.

VIADIDAKT

Komvux

Datum

2022-05-20

Vår beteckning

VIAN/2021: -

Mottagare:

Viadidaktnämnden

Vår handläggare:

Julia Holmlund

Julia Sundström

David Andersson

Handläggare telefon

0150-57840, 0150-57736,

0150-56906

Handläggare e-post

david.andersson@viadidakt.se,julia.holmlund@viadidakt.sejulia.sundstrom@viadidakt.se

Redovisning av delegationsbeslut tagna på nämndens vägnar under perioden 2022-04-09 – 2022-05-20

Kommunal vuxenutbildning

Ärendegrupp/Ärende	Antal
Mottagande och antagning av elever	
Beslut om att ta emot elev till utbildning på grundläggande nivå eller till särskild utbildning på grundläggande nivå, även från annan kommun	19
Beslut om mottagande och antagning av elev till utbildning på gymnasial nivå eller till särskild utbildning på gymnasial nivå, även från annan kommun	517
Beslut om mottagande av elev till svenska för invandrare, även från annan kommun	74
Sökande till annan huvudman	
Yttrande till annan huvudman om den sökande uppfyller villkoren att delta i utbildning på grundläggande nivå eller särskild utbildning på grundläggande nivå, i de fall ansökan avser utbildning som anordnas av annan huvudman	0
Yttrande till annan huvudman om kommunen åtar sig att svara för kostnaderna för den sökandes utbildning, i de fall en ansökan avser utbildning på gymnasial nivå eller särskild utbildning på gymnasial nivå som anordnas av annan huvudman	6
Yttrande till annan huvudman om kommunen åtar sig att svara för kostnaderna för den sökandes utbildning, i de fall en ansökan avser svenska för invandrare som anordnas av annan huvudman	0

Ärendegrupp/Ärende	Antal
Förklara eleven behörig att delta i utbildning i folkhögskola som motsvarar kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare i samband med beslut om mottagande enligt SL 20 kap. 33 §	0
Beslut om ersättning till folkhögskola som tagit emot elev till utbildning i svenska för invandrare	0
Studiestartsstöd	
Beslut om sökande tillhör målgruppen för studiestartsstöd	4
Upphörande och återupptagande av studier	
Besluta om att utbildningen ska upphöra om elev saknar förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen eller annars inte gör tillfredsställande framsteg.	0
Beslut om att låta elev återuppta studier på grund av att särskilda skäl föreligger. Gäller de fall där beslut tidigare fattats att utbildningen ska upphöra för elev som saknar förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen eller annars inte gör tillfredsställande framsteg.	0
Undervisningens omfattning inom sfi	
Beslut om att sfi för en elev får omfatta mindre än 15 timmars undervisning i veckan, om eleven begär det och det är förenligt med utbildningens syfte.	0

Fullständig förteckning över fattade beslut finns att tillgå vid sammanträdet.

Datum
2022-08-16

Vår beteckning
/Ärendebeteckning/ -
/Ärendetyp/

Mottagare:

Vår handläggare
Emma Fälth

Handläggare telefon
0150-570 15

Handläggare e-post
emma.falth@katrineholm.se

Meddelanden

Förvaltningens förslag till beslut

Viadidaktnämnden lägger anmälan av meddelanden till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Utdrag ur Viadidaktnämndens diarium över handlingar för perioden
2022-04-09 – 2022-08-16 finns att tillgå på Viadidakt, Bievägen 1B, Katrineholm.

Emma Fälth
Beslutet skickas till: