

Sammanträdande organ

Viadidaktnämnden

Tid

2018-02-20 kl. 09:00

Plats

KTS-salen, Drottninggatan 18, Katrineholm

Ärende

Beteckning

-
- | | | |
|-----|--|--------------|
| 1. | Upprop | |
| 2. | Val av justerare | |
| 3. | Fastställande av dagordning | |
| 4. | TEMA - Högre studier | |
| 5. | Verksamhetsinformation | |
| 6. | Viadidaktnämndens årsredovisning 2017 | VIAN/2018:4 |
| 7. | Viadidaktnämndens internkontrollrapport 2017 | VIAN/2018:7 |
| 8. | Internkontrollplan för Viadidaktnämnden 2018 | VIAN/2018:8 |
| 9. | Överenskommelse om fördjupad samverkan avseende nyanländas etablering på arbetsmarknaden | VIAN/2015:24 |
| 10. | Yttrande över remiss Förslag till kompetensförsörjningsplan | VIAN/2018:5 |
| 11. | Anmälan av delegationsbeslut | |
| 12. | Meddelanden | |

Gunilla Magnusson
Ordförande

VIADIDAKT

Datum
2018-02-13Vår beteckning
VIAN/2018:4-041Vår handläggare
Julia Eklöf

Ert datum

Er beteckning

Viadidaktnämnden

Viadidaktnämndens årsredovisning 2017

Förvaltningens förslag till beslut

Viadidaktnämnden godkänner upprättad årsredovisning för 2017 och överlämnar den till kommunstyrelserna i Katrineholms och Vingåkers kommuner.

Viadidaktnämnden begär att 250 tkr av investeringsbudgeten ombudgeteras till år 2018, enligt bilaga 2 "Begäran om ombudgetering av investeringsmedel" i årsredovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Viadidakt har upprättat förslag till årsredovisning för verksamhetsåret 2017. Viadidaktnämnden redovisar ett bokföringsmässigt överskott på totalt 2 837 tkr.

Ärendets handlingar

- Årsredovisning 2017 Viadidaktnämnden

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef

Beslutet skickas till:
Kommunstyrelserna i Katrineholms och Vingåkers kommuner
Akt

Årsredovisning 2017

Viadidaktnämnden

Helår 2017

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
1.1	Vision 2025.....	3
1.2	Ansvarsområde.....	3
1.3	Sammantagen bedömning.....	3
1.4	Framåtblick.....	4
1.5	Volymutveckling.....	5
2	Målredovisning.....	8
2.1	Tillväxt, jobb och egen försörjning.....	8
2.2	Attraktiva boende- och livsmiljöer.....	10
2.3	Utbildning.....	10
2.4	Kultur, idrott och fritid.....	12
2.5	Hållbar miljö.....	12
2.6	Ekonomi och organisation.....	12
3	Personalredovisning.....	15
3.1	Personalnyckeltal.....	15
3.2	Personalstyrka.....	16
3.3	Kompetensförsörjning.....	16
3.4	Hälsa och arbetsmiljö.....	17
4	Ekonomisk redovisning.....	18
4.1	Ekonomiskt utfall enligt driftsredovisningen.....	18
4.2	Ekonomiskt utfall enligt investeringsredovisningen.....	19
5	Särskilda uppdrag.....	20
5.1	Uppdrag från Övergripande plan med budget.....	20
6	Bilaga 1: Uppföljning av indikatorer.....	21
6.1	Tillväxt, jobb och egen försörjning.....	21
6.2	Attraktiva boende- och livsmiljöer.....	22
6.3	Utbildning.....	23
6.4	Kultur, idrott och fritid.....	25
6.5	Hållbar miljö.....	25
6.6	Ekonomi och organisation.....	26
7	Bilaga 2: Begäran om ombudgetering av investeringsmedel.....	29

1 Inledning

1.1 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

1.2 Ansvarsområde

1.2.1 Viadidaktnämnden

Viadidaktnämnden är den gemensamma nämnden för vuxnas lärande och arbetsmarknad i Katrineholm och Vingåker. Inom vuxnas lärande ansvarar nämnden för kommunal vuxenutbildning. Detta omfattar grundläggande och gymnasial vuxenutbildning, svenska för invandrare samt särskild utbildning för vuxna. 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. Nämnden samordnar även kommunala feriearbeten för ungdomar efter år ett på gymnasiet. Vidare deltar Viadidaktnämnden tillsammans med andra nämnder i arbetet kring ungdomar som står utan arbete och studier.

1.3 Sammantagen bedömning

Viadidakt verkar inom områdena vuxnas lärande och arbetsmarknad för att bidra till kommunfullmäktiges övergripande mål om höjd utbildningsnivå och ökad egen försörjning. Arbetet under året har följt de mål och uppdrag som anges i Viadidaktnämndens plan med budget för 2017. Verksamhetens utmaningar är stora med en förhållandevis hög arbetslöshet i både Katrineholms och Vingåkers kommuner. Samtidigt är också invånarnas utbildningsnivå i båda kommunerna lägre jämfört med riket som helhet.

I denna årsredovisning konstateras att reformtakten inom Viadidaktnämndens område är hög vilket bidrar till att verksamhetens förutsättningar snabbt förändras. Genom ett riksdagsbeslut under våren 2017 infördes bland annat ett nytt så kallat studiestartsstöd. Detta stöd syftar till att få arbetslösa med ett stort behov av utbildning att börja studera. Viadidakts uppgift blir här att bedöma vilka som tillhör målgruppen för stödet i de båda kommunerna.

Regeringens avsikt är också att utveckla den samverkan som sker mellan kommunerna och Arbetsförmedlingen utifrån de lokala överenskommelser som utarbetats med stöd av Delegationen för unga till arbete. Regeringen har därför gett delegationen i uppdrag att främja upprättandet av lokala överenskommelser för nyanlända vuxnas etablering på

arbetsmarknaden.

Ekonomiskt är Viadidaktnämndens resultat för perioden 2 837tkr. Överskottet består i huvudsak av att vissa intäkter har varit högre än vad som kunnat förutses, att implementeringen av nytt verksamhetssystem inom Vuxnas lärande senarelagts samt att det har funnits vakanta tjänster inom Stab och service under större delen av året. Avvikelsen har således inte förorsakats av att planerade utbildningar eller arbetsmarknadsåtgärder har ställts in.

Viadidakt strävar efter att öka måluppfyllelsen inom båda verksamhetsområdena. I november 2016 beslutade Viadidaktnämnden bland annat om en plan för det systematiska kvalitetsarbetet inom vuxenutbildningen, i syfte att öka elevernas måluppfyllelse och tillgodose en trygg och effektiv studiemiljö. Med stöd i denna planering har ett flertal konkreta förbättringsåtgärder genomförts, bland annat har en studieverkstad utvecklats i syfte att öka lärarstödet till skolans elever utöver ordinarie undervisning. Förvaltningens bedömning är att det systematiska kvalitetsarbetet, som bygger på hög delaktighet från all personal, skapar förutsättningar för att långsiktigt nå ökad måluppfyllelse. För att främja målet om höjd utbildningsnivå har Viadidaktnämnden under våren 2017 även antagit en Strategi för högre studier vid Campus Viadidakt.

På motsvarande sätt har ett antal åtgärder vidtagits som fokuserar på att fler deltagare i Viadidakts arbetsmarknadsåtgärder ska gå vidare till egen försörjning efter avslutad insats. Fokus har bland annat legat på metodutveckling och samverkan med andra aktörer som viktiga förutsättningar för deltagarnas etablering på arbetsmarknaden.

Uppföljningen visar att verksamhetsvolymerna inom vuxenutbildningen har fortsatt att öka. Ökningen har skett både inom grundläggande och gymnasial vuxenutbildning samt inom svenska för invandrare (sfi). Det växande antalet elever inom sfi talar för att volymerna inom grundläggande och gymnasial vuxenutbildning kommer att fortsätta öka.

Antalet deltagare inom Viadidakts arbetsmarknadsåtgärder har också ökat. Samtidigt som volymerna har ökat inom området har även verksamhetens resultat förbättrats. Det kan bland annat noteras att andelen deltagare som anvisats från socialförvaltningen i Katrineholm som går vidare till egen försörjning efter avslutad insats har ökat.

Det genomsnittliga antalet månadsanställda inom förvaltningen har ökat från 99 personer år 2016 till 109 personer år 2017. Ökningen har i huvudsak skett inom Vuxnas lärande för att hantera de ökade verksamhetsvolymerna.

Viadidakts sammantagna bedömning är att det förbättringsarbete som pågår inom förvaltningen skapar förutsättningar för att nå ökad måluppfyllelse. Trenden för de indikatorer som Viadidakt arbetar med visar på att måluppfyllelsen går åt rätt håll för de flesta målen. Möjligheten att nå förbättrade resultat är samtidigt beroende av hur de ökande verksamhetsvolymerna och förändringarna i den statliga styrningen kan hanteras.

1.4 Framåtblick

De faktorer som kan bedömas talar för ett fortsatt stort behov av Viadidakts verksamheter under 2018. Förutom stora verksamhetsvolymmer möter förvaltningen utmaningar i form av en hög reformtakt inom Viadidaktnämndens område.

Ett antal aktuella regeländringar inom vuxenutbildningen syftar till att personer med kort utbildning ska börja studera. Detta kan komma att påverka omfattningen på inflödet av elever under kommande år, men också bidra till att andelen studieovana elever ökar. Till exempel införandet av studiestartsstödet i kombination med att det år 2017 infördes en ändring i

skollagen som väsentligt utökat rätten för vuxna att delta i vuxenutbildning på gymnasial nivå. Lagändringen ger alla vuxna rätt att komplettera sina studier i syfte att uppnå såväl grundläggande som särskild behörighet till högskola och yrkeshögskola.

Vidare trädde ett nytt regelverk för nyanländas etablering i arbets- och samhällslivet i kraft den 1 januari 2018. De nya reglerna innebär en genomgripande reformering av Arbetsförmedlingens arbete med nyanlända. En central del i det nya regelverket är att kraven på individen tydliggörs. Inom ramen för det nya regelverket införs även en så kallad utbildningsplikt för nyanlända. Arbetsförmedlingen ges därigenom befogenhet att anvisa nyanlända att söka och delta i kommunal vuxenutbildning, vilket indirekt medför en utvidgning av kommunens uppdrag. Kommunernas utökade kostnader för utbildningsplikten har finansierats med en höjning av schablonersättningen för mottagandet av nyanlända.

Utifrån arbetsmarknadspolitikens starka koppling till vuxenutbildningen noteras också signaler från nationell nivå om att kommunernas roll i genomförandet av arbetsmarknadspolitikerna kan komma att fortsätta öka. Via Delegationen för unga och nyanlända till arbete har Vingåkers och Katrineholms kommuner sedan tidigare en lokal överenskommelse med Arbetsförmedlingen avseende samverkan för att minska ungdomsarbetslösheten. Under 2018 kommer detta att kompletteras med en överenskommelse för nyanlända vuxnas etablering på arbetsmarknaden.

Möjligheterna för Viadidakt att under kommande år nå en ökad måluppfyllelse är beroende av hur de ökande verksamhetsvolymerna och förändringarna i den statliga styrningen kan hanteras.

Myndigheten för Yrkeshögskolan har beviljat Viadidakt tre stycken yrkeshögskoleutbildningar med studiestart hösten 2018. Beviljade utbildningar är Byggproduktionsledare, Fastighetsingenjör tekniska system och Redovisningskonsult. Vidare har Karlstads Universitet beslutat att fortsätta samarbetet med Viadidakt och förlagt Grundskolläraprogrammet inriktning åk 4-6 till Campus Viadidakt. Utbildningen är sökbar till våren 2018.

Både Vingåker och Katrineholms kommuner har tagit ställning till att fortsätta samverka i en gemensam nämnd. Under år 2018 kommer därför kommunstyrelserna i respektive kommun att se över reglemente och avtal.

1.5 Volymutveckling

1.5.1 Viadidaktnämnden

Volymmått	Utfall 2016	Utfall 2017
Producerade verksamhetspoäng gymnasial nivå	205 000	253 000
Producerade verksamhetspoäng grundläggande nivå	138 400	187 500
Producerade verksamhetspoäng särskild utbildning för vuxna	2 200	2 280
Antal studerande inom svenska för invandrare, sfi, genomsnitt per månad	450 varav 46 % kvinnor, 54 % män	560 varav 52 % kvinnor, 48 % män
Antal studerande inom samhällsorientering, genomsnitt per månad	305	306 varav 48 % kvinnor, 52 % män
Antal tentander på eftergymnasial nivå på Campus Viadidakt	306 varav 65 % kvinnor, 35 % män	355 varav 53 % kvinnor, 47 % män
Antal mottagna ungdomar som faller under aktivitetsansvaret	62	149

Volymmått	Utfall 2016	Utfall 2017
	varav 45 % kvinnor, 55 % män	varav 43 % kvinnor, 57 % män
Antal deltagare i arbetsmarknadsåtgärd i Katrineholm anvisade av socialförvaltningen	144 varav 55 % kvinnor, 45 % män	244 varav 50 % kvinnor, 50 % män
Antal deltagare i arbetsmarknadsåtgärd i Vingåker anvisade av socialförvaltningen	60 varav 53 % kvinnor, 47 % män	71 varav 52 % kvinnor, 48 % män
Antal deltagare i arbetsmarknadsåtgärd i Katrineholm anvisade av Arbetsförmedlingen	197 varav 46 % kvinnor, 54 % män	267 varav 51 % kvinnor, 49 % män
Antal deltagare i arbetsmarknadsåtgärd i Vingåker anvisade av Arbetsförmedlingen	54 varav 28 % kvinnor, 72 % män	48 varav 38 % kvinnor, 62 % män
Antal ungdomar 16-25 år från Katrineholm på Viadidakt ungdomstorg	158 varav 41 % kvinnor, 59 % män	276 varav 46 % kvinnor, 54 % män
Antal ungdomar 16-25 år från Vingåker på Viadidakt ungdomstorg	24 varav 25 % kvinnor, 75 % män	30 varav 33 % kvinnor, 67 % män
Antal feriearbetare i Katrineholm	300 varav 51 % flickor, 49 % pojkar	275 varav 51 % flickor, 49 % pojkar
Antal feriearbetare i Vingåker	81 varav 44 % flickor, 56 % pojkar	72 varav 51 % flickor, 49 % pojkar

1.5.1.1 Kommentarer till volymmått

År 2017 ökade volymerna inom båda Viadidakts verksamhetsområden, med fler elever inom vuxenutbildningen och fler deltagare inom förvaltningens arbetsmarknadsåtgärder.

Inom vuxenutbildningen skedde ökningen både inom grundläggande och gymnasial vuxenutbildning samt inom svenska för invandrare (sfi). För studier på grundläggande och gymnasial nivå hade Viadidakt totalt ett utfall om 440 500 producerade verksamhetspoäng, vilket kan jämföras med 343 400 poäng år 2016. Ökningen mellan åren motsvarar drygt 121 årsstudieplatser.

Inom sfi följs det genomsnittliga antalet studerande per månad. Här hade Viadidakt under år 2017 i genomsnitt 560 studerande per månad, vilket kan jämföras med ett genomsnitt om 450 elever i månaden under föregående år. Tillströmningen av elever är delvis en effekt av den flyktingsituation som rådde år 2015 med ett stort antal asylsökande. Ökningen av elevantalet inom sfi är en av de faktorer som talar för att volymerna inom grundläggande och gymnasial vuxenutbildning kommer att fortsätta öka.

Det redovisade antalet ungdomar som faller under aktivitetsansvaret har ökat jämfört med föregående år. Ökningen består främst av förbättrade rutiner i registrering och återspeglar inte en faktisk ökning.

År 2017 hade Viadidakt arbetsmarknad sammanlagt 630 deltagare från Arbetsförmedlingen och socialförvaltningarna i de båda kommunerna, vilket kan jämföras med 455 deltagare under 2016. Ökningen mellan åren kan delvis ses som en återhämtning till tidigare nivåer då antalet deltagare i förvaltningens arbetsmarknadsåtgärder minskade kraftigt under 2016. En bidragande orsak till ökningen är den översyn av samverkansrutinerna med

socialförvaltningarna som skedde under hösten 2016. Till ökningen bidrar också att 2017 innefattar helårseffekter av projektet Integrationsbygget i Sörmland (IBIS) och det särskilda uppdraget att utveckla sysselsättningsåtgärder för försörjningsstödstagare som står långt från arbetsmarknaden.

Viadidakts ungdomstorg samordnade under sommaren kommunala feriearbeten för sammanlagt 347 ungdomar (prognosen var 358 ungdomar) som har gått ett år på gymnasiet. Utöver dessa ungdomar födda år 2000 hanterades vissa extrasatsningar. I Vingåker utvidgades målgruppen till att även omfatta ungdomar födda år 2001, medan Katrineholm satsade på att specifikt skapa feriearbeten för ungdomar som läser inom grund- och gymnasiesärskolan. Dessa satsningar resulterade totalt i ytterligare 53 feriearbetande ungdomar, varav 42 ungdomar i Vingåker och 11 ungdomar i Katrineholm.

2 Målredovisning

2.1 Tillväxt, jobb och egen försörjning

Väsentliga händelser

Viadidaktnämnden verkar för att bidra till kommunfullmäktiges övergripande mål om ökad egen försörjning. Viadidaktnämndens förutsättningar påverkas till stor del av faktorer såsom konjunkturläge, nedläggningar och nyetableringar av företag och hur Arbetsförmedlingen lyckas med etableringsuppdraget.

Utmaningarna i att hjälpa de som saknar arbete att nå egen försörjning är stora. De flesta deltagarna i Viadidakts arbetsmarknadsåtgärder står långt från arbetsmarknad eller studier. Det finns personer med låg utbildningsnivå, ohälsa och begränsade kunskaper i svenska språket. Arbetslösheten i Katrineholm och Vingåker är samtidigt högre än i genomsnittet för riket. I december 2017 var arbetslösheten i Katrineholm 11,0 procent av den registerbaserade arbetskraften, i Vingåker var den 10,3 procent. Detta kan jämföras med ett riksgenomsnitt om 7,5 procent vid samma tid.

Antalet deltagare i olika arbetsmarknadsåtgärder som under år 2017 har anvisats till Viadidakt från Arbetsförmedlingen och socialförvaltningarna i de båda kommunerna har sammantaget ökat jämfört med år 2016. Samtidigt finns positiva signaler vad gäller utvecklingen av verksamhetens resultat. Andelen personer som går vidare till arbete eller studier ökar i båda kommunerna. Under 2017 gick sammanlagt 32 procent av deltagarna från Katrineholms kommun, respektive 32 procent av deltagarna från Vingåkers kommun, vidare till arbete eller studier efter avslutad insats. Detta kan jämföras med 2016 då motsvarande andel var 24 procent för Katrineholm respektive 26 procent för Vingåker. Trots den positiva utvecklingen i övrigt har dock andelen kvinnor från Vingåker som börjar arbeta efter avslutad insats minskat jämfört med 2016.

Under året har flera åtgärder vidtagits som fokuserar på metodutveckling och samverkan med andra aktörer som viktiga förutsättningar för deltagarnas etablering på arbetsmarknaden. En metod som det har fokuserats på är bland annat Individual Placement and Support (IPS), som är en etablerad och standardiserad arbetsrehabiliteringsmetod. Dessutom har ett nytt motivationsprogram, Mica (motivation, inspiration, cv, arbete), startat med deltagare som har åtgärdsanställningar.

Samverkan med socialförvaltningarna i kommunerna har utvecklats under året. Fokusområdet har varit att upprätta och se över rutiner och riktlinjer för det fortsatta samarbetet, så att fler personer kan ta sig vidare till egen försörjning. Vidare har arbete genomförts för att utöka kontakter och samverkan med näringslivet. Bland annat genom projektet Tillväxtsamverkan västra Sörmland, där båda kommunerna deltar.

Arbetet utifrån den lokala överenskommelsen mellan kommunerna och Arbetsförmedlingen, i enlighet med satsningen Delegationen för unga till arbete, har fortsatt. Syftet med denna samverkan är att minska ungdomsarbetslösheten. Inom ramen för överenskommelsen har under året 27 personer varit aktuella med så kallat utbildningskontrakt och 14 personer med traineejobb.

Under hösten 2017 har ett utvecklingsarbete genomförts för att ta fram den nya överenskommelsen för nyanlända vuxnas etablering på arbetsmarknaden. Utifrån detta arbete har medel sökts från Delegationen för unga och nyanlända till arbete, bland annat för en samordnartjänst för arbetet med de jobbspår som planeras. Beslut om äskade medel väntas i

början av år 2018.




En planering pågår för att förändra delar av samhällsorienteringen så att den blir integrerad med den nya inriktningen med jobbspår. På försök förbereds en differentierad inriktning av samhällsorienteringen bestående av ett intensivspår för akademiker och ett mer praktiskt inriktat spår för övriga deltagare.

Antalet elever som läser svenska för invandrare har ökat under 2017. Genom start av nya grupper i egen och extern regi klarar förvaltningen, trots volymökningen, att erbjuda blivande elever start av utbildning inom tre månader.

I Viadidaktnämndens årsredovisning för år 2016 redovisades sjunkande betygsresultat för elever inom svenska för invandrare (sfi). Under år 2017 har därför ett antal åtgärder vidtagits i syfte att öka måluppfyllelsen, bland annat har en särskild introduktionskurs införts. Syftet med denna är att säkerställa att eleverna hamnar på rätt nivå redan från start. Erfarenheten bland verksamhetens pedagoger är att detta har varit en lyckad satsning. Vidare har en specialpedagog anställts som både arbetar med stöd till enskilda elever inom sfi och med stöd till lärare. Betygsresultaten för år 2017 är dock i stort sett oförändrade jämfört med år 2016. Vilket indikerar att den nedgående trenden är bruten.

Samråd med Arbetsförmedlingen pågår för att utforma en ny överenskommelse avseende sfi. Som en del i utvecklingen kommer undervisningen i sfi blir mer specialinriktad för att förbereda individerna till en specifik yrkesinriktning. För att förstärka processen kommer statsbidrag för yrkesinriktad sfi att sökas.

Under hösten 2017 påbörjades ett försök med suggestopedi som metod för undervisning i svenska för invandrare. Detta sker då Europeiska socialfonden beviljat Samordningsförbundet RAR medel för att, i samarbete med Viadidakt och Eskilstuna kommun, utvärdera suggestopedi som utbildningsmetod. Huvudsyftet med projektet är att visa att det finns belägg (evidens) för att suggestopedimetoden ger en snabbare språkinläring. Suggestopedi är en alternativ pedagogisk metod som betonar betydelsen av en positiv inläringssituation där man lär sig med alla sinnen. Projektet pågår till år 2019.


Resultatmål	Kommentar
 Andelen deltagare i kommunens arbetsmarknadsverksamhet som börjar arbeta eller studera efter avslutad insats ska öka VIAN	Viadidakt ser att andelen deltagare som börjar arbeta eller studera efter avslutad insats har ökat. Dock har andelen kvinnor från Vingåker som börjar arbeta minskat något. Det är fler män som går vidare till arbete medan fler kvinnor går vidare till studier. En fortsatt prioriterad uppgift är att möta upp de deltagare som alltmer kännetecknas av ohälsa, låg utbildningsnivå och otillräckliga kunskaper i svenska, med insatser som får deltagarna att närma sig arbetsmarknad och studier.
 Andelen studerande som klarar målen i utbildning i svenska för invandrare ska öka VIAN	Antalet elever som läser svenska för invandrare har ökat under 2017. Vilket har inneburit utmaningar för verksamheten. Nya grupper har startat i både egen och extern regi. Totalt för de båda kommunerna är betygsresultaten i stort sett oförändrade. Dock har resultaten förbättrats för kvinnor i båda kommunerna.
 Andelen kvinnor och män med ekonomiskt bistånd som övergår till egen försörjning ska öka VIAN, SOCN	Resultatet för 2017 visar att en ökad andel av de deltagare som anvisats till Viadidakt från socialförvaltningen i Katrineholm går vidare till egen försörjning. I Vingåker däremot är andelen oförändrad gentemot föregående mätning. För förvaltningens resultat som helhet, utan att dela upp det per kommun, syns en förbättring. Viadidakts bedömning är därför att utvecklingen går åt rätt håll.

2.2 Attraktiva boende- och livsmiljöer

Väsentliga händelser

Under året har ett antal åtgärder vidtagits för att förbättra studiemiljön i vuxenutbildningens lokaler i Katrineholm. I samarbete med KFAB har bland annat en ny reception skapats i Vita huset, denna är nu en central kontaktyta i mötet med skolans elever och övriga besökare. En elevcafeteria har också öppnats i Röda huset. Vidare har undervisningen inom särskild utbildning för vuxna kunnat flytta från Vita huset till nyrenoverade lokaler i Röda huset.

KFABs installation av hiss i Röda huset, som skulle ha skett under året, har dock blivit försenat.

Resultatmål	Kommentar
 Till- och frångängligheten i kommunala lokaler ska öka KS, BIN, STN, VIAN, VON, KFAB	Vid renovering, om- och tillbyggnad tas tillgänglighetsperspektivet alltid i beaktande.

2.3 Utbildning

Väsentliga händelser

Dagens samhälle ställer allt högre krav på kunskap och kompetens för möjligheterna att komma in på arbetsmarknaden. Arbetet med att bidra till att höja utbildningsnivån i kommunen är en prioriterad uppgift för Viadidaktnämnden.

I Katrineholm och Vingåker är andelen invånare som saknar en gymnasieutbildning större än motsvarande andel för riket som helhet. Jämfört med riket är samtidigt andelen invånare med en eftergymnasial utbildning fortsatt förhållandevis låg. Förutom att Katrineholm och Vingåker är kommuner med relativt svaga studietraditioner bidrar faktorer som flyttmönster, flyktingmottagande och näringsstruktur till situationen. Utbildningsnivån i kommunerna illustrerar behovet av Viadidakts verksamheter, men ska även beaktas vid en analys av verksamhetens måluppfyllelse.

År 2016 initierades ett omfattande utvecklingsarbete inom Vuxnas lärande. Viadidaktnämnden beslutade bland annat en plan för det systematiska kvalitetsarbetet inom vuxenutbildningen, med syfte att öka elevernas måluppfyllelse och tillgodose en trygg och effektiv studiemiljö. En kvalitetsredovisning för vuxenutbildningen inom Viadidakt avseende helåret 2016 beslutades av Viadidaktnämnden i april 2017. I denna redovisning angavs även en planering av konkreta förbättringsåtgärder. Med stöd i denna planering har förvaltningen målmedvetet fortsatt arbetet med att utveckla verksamheten och förbättra studiemiljön.

Under hösten 2017 har bland annat en studieverkstad utvecklats i syfte att öka lärarstödet till skolans elever utöver ordinarie undervisning. Inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet har också årshjulet för verksamheten inom Vuxnas lärande vidareutvecklats avseende kalendarium för kurser, sökperioder, nationella prov, elevuppföljningar med mera. Från år 2017 sker även undervisning under sommaren för att möta skollagens krav på att vuxenutbildning ska bedrivas kontinuerligt under hela året. Detta har bland annat möjliggjort att elever som hamnat efter sin studieplan har kunnat läsa ikapp.

En enkätundersökning om verksamhetens innehåll och studiemiljö genomfördes under hösten 2017 inom den platsbundna undervisningen. Vidare följs elevernas studieresultat upp och analyseras. En ny rutin för att följa upp avbrottsorsaker för elever som avslutar sina studier i förtid har införts under året. Förvaltningens bedömning är att detta arbete, som bygger på hög delaktighet från all personal, skapar förutsättningar för att långsiktigt nå ökad måluppfyllelse. En fördjupad analys av verksamhetens resultat avseende helåret 2017 kommer att kunna

presenteras i den årliga kvalitetsredovisningen till Viadidaktnämnden i april.

Under år 2017 har också ett samarbete inletts med Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM). Med start i augusti genomförs ett två års samarbete/utbildningspaket kring elever med olika funktionshinder. Syftet är att öka kunskapen kring denna grupp då mycket handlar om bemötande och kompensatoriska hjälpmedel för att eleverna ska nå en god måluppfyllelse. SPSM har även lämnat ett förhandsbesked om att Viadidakt kommer att tilldelas ett projektanslag för införandet av elevhälsoteam under år 2018.

Vidare har ett konkret arbete påbörjats utifrån den strategi och handlingsplan för digitalt och flexibelt lärande som Viadidaktnämnden antog i december 2016. Bland annat har försök inletts med att webbsända lektioner mellan de båda kommunerna. I försöket sänds lektioner från Vingåker till elever som följer undervisningen i Katrineholm. Vidare har åtgärder vidtagits för att öka tillgängligheten till datorer för skolans elever.


Ett nytt så kallat studiestartsstöd beslutades av riksdagen i maj 2017. Riktlinjer för förvaltningens arbete med detta stöd antogs av Viadidaktnämnden i augusti. Stödet syftar till att få arbetslösa med stort utbildningsbehov på grundläggande eller gymnasial nivå att börja studera. Det är Viadidakt som i första hand bedömer om den enskilde tillhör målgruppen för stödet. Under hösten kunde fyra personer beviljas studiestartsstöd. Viadidakts arbete med att nå och motivera invånare som kan komma i fråga för stödet fortsätter under år 2018.

För att öka måluppfyllelsen har en preparandutbildning införts som ett första steg till vidare studier för elever som har avslutat svenska för invandrare. Kursen har genomförts utifrån skolverkets läroplan för svenska som andra språk delkurs 1 på grundskolenivå. Deltagarna i denna kurs har även fått prova på andra ämnen som Viadidakt erbjuder. Syftet är att öka elevernas möjligheter att nå så långt som möjligt när det gäller både kunskapsutveckling och måluppfyllelse.

För år 2017 har de sammantagna betygsresultaten för såväl grundläggande som gymnasial nivå förbättrats. Trots den positiva utvecklingen i övrigt har studieresultaten för män från Vingåker försämrats. Det ska dock noteras att volymerna från Vingåker är så pass små att resultatet för ett fåtal individer får ett avgörande genomslag för utfallet.

Inom ramen för att främja målet om höjd utbildningsnivå är en prioriterad uppgift för Viadidakt att utveckla förutsättningarna att läsa högre studier från hemorten. I april antog Viadidaktnämnden en Strategi för högre studier vid Campus Viadidakt. I enlighet med strategin har Viadidakt under året fortsatt arbetet med att utveckla möjligheterna för invånarna att kunna läsa på högskola från hemorten.

Den 17 mars arrangerade Viadidakt mässan Utbildning & entreprenörskap på Safiren i Katrineholm för unga och vuxna som vill studera vidare. Mässan hade ett 50-tal utställare och var uppskattad av besökarna. På plats fanns bland annat representanter för Handelshögskolan i Stockholm, Chalmers, Kungliga tekniska högskolan och Jönköpings Universitet. Likaså fanns flera yrkeshögskoleanordnare såsom IUC, Campus Nyköping och Yrkesakademien bland utställarna.

Resultatmål	Kommentar
 Höjd utbildningsnivå i kommunen BIN, KULN, VIAN, VON	Viadidakt har inom ramen för sin utbildningsverksamhet verkat för att bidra till resultatmålet om höjd utbildningsnivå. Under 2017 har det skett en volymmässig ökning av antalet producerade verksamhetspoäng inom grundläggande och gymnasial vuxenutbildning. Samtliga studieresultat har förbättrats utom för män i Vingåker där en försämring har skett. Fördjupad analys

Resultatmål	Kommentar
	kommer att ske i samband med kvalitetsrapporten som presenteras under våren 2018.
● Den digitala delaktigheten ska öka i alla åldrar KS, BIN, KULN, VIAN, VON	Viadidakt bidrar aktivt med att öka den digitala delaktigheten, både inom sina verksamheter och genom att personal deltar som handledare vid datorhandledning för allmänheten på Kulturhuset Ängeln.

2.4 Kultur, idrott och fritid

Väsentliga händelser

Inom projekt Integrationsbygget i Sörmland (IBIS) har arbetet fortsatt med nya deltagargrupper. IBIS vänder sig till nyanlända i etableringen och är ett samverkansprojekt mellan kommunen, Arbetsförmedlingen och landstinget. Sedan starten 2016 har projektet sammanlagt haft ca 80 deltagare. Projektet har ett hälsofrämjande syfte som bygger på att utveckla språkkunskaperna i svenska och medvetenheten om den egna hälsan. Under året har deltagarna bland annat genomgått en hjärt- och lungräddningskurs och fått föreläsningar av Folk tandvården, Kvinnokliniken och apoteket i syfte att stärka den egna hälsan. Projektet pågår till november 2018 och finansieras via medel från Europeiska Socialfonden (ESF). Projektägare är samordningsförbundet RAR i Sörmland.

Viadidakts samordnare för samhällsorientering för nyanlända har deltagit i planering och uppstart av projektet MILSA, som leds av Länsstyrelsen. I projektet ska en utbildningsplattform tas fram för samhälls- och hälsokommunikation. Under 2018 kommer Viadidakts samhällskommunikatörer utbildas inom hälsa för att så småningom kunna utöka samhällsorienteringen med hälsokommunikation.

Resultatmål	Kommentar
● Andelen invånare med goda levnadsvanor ska öka KS, BIN, KULN, STN, VIAN, VON	Viadidakt arbetare med ett hälsofrämjande förhållningssätt inom förvaltningens verksamheter. Inom projektet IBIS (Integrationsbygget i Sörmland) genomförs som en del i projektet en hälsoskola riktad till nyanlända.

2.5 Hållbar miljö

Väsentliga händelser

Resultatmål	Kommentar
● Ökad andel miljöbilar i kommunens verksamheter KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON, KFAB	Viadidakt har enbart miljöklassade personbilar (biogas).
■ Kommunens energiförbrukning ska minska KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON, KFAB	Kostnaderna för el- och värmeförbrukning har ökat sedan föregående år.

2.6 Ekonomi och organisation

Väsentliga händelser

Viadidakts målsättning är att bidra till att långsiktigt förbättra kostnadsutvecklingen i Katrineholms och Vingåkers kommuner genom att fler invånare går vidare till studier och arbete. I detta arbete är samverkan med Arbetsförmedlingen och andra aktörer en viktig

förutsättning. Denna samverkan möjliggör att elever och deltagare vid Viadidakt får tillgång till ett utbud av insatser och utbildningar som inte hade varit möjligt för förvaltningen att åstadkomma på egen hand.


Inom Viadidakt sker en successiv utveckling av metoder och arbetssätt för att skapa trygga och öppna verksamheter där alla känner sig välkomna. Inom vuxenutbildningen har bland ett omfattande arbete skett under året kring implementeringen av den plan för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling som Viadidaktnämnden beslutade år 2016. All personal inom vuxenutbildningen har deltagit i en bemötandebildning som genomfördes i studiecirkelform i grupper ledda av samtalsledare som har valts ut bland personal på skolan. Ett annat exempel är att coacherna på Viadidakts ungdomstorg under år 2017 avslutat en längre utbildningssatsning i och med att de har blivit HBTQ-certifierade. Syftet med certifieringen är att säkerställa en god arbetsmiljö samt ett professionellt bemötande och därmed uppnå en högre kvalitet på verksamheterna för alla medborgare.

I strävan att öka organisationens tillgänglighet har Viadidakt under vintern 2016-2017 genomfört ett arbete för att strukturera om och förbättra den externa hemsidan (viadidakt.se). Samtidigt har verksamheten förbättrat sin informationsspridning via sociala medier. Under 2017 har också fem e-tjänster lanserats.

För att öka möjligheten att rekrytera och behålla medarbetare har kommunfullmäktige beslutat att införa heltid som norm i Katrineholms kommun. Från och med den 1 juli 2018 ska samtliga medarbetare i Katrineholms kommun inneha en heltidstjänst, med möjlighet att välja en lägre sysselsättningsgrad. Viadidakt har tagit fram en handlingsplan för hur införandet ska hanteras inom förvaltningen.

Inom Vuxnas lärande har det under året pågått en kontinuerlig process för att rekrytera behöriga lärare.

Resultatmål	Kommentar
● Resultatet ska uppgå till minst en procent av skatteintäkterna KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	Viadidakt bidrar med ett positivt resultat.
● Nettodriftnkostnaderna ska inte öka snabbare än skatteintäkterna KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	Viadidakt bidrar med ett positivt resultat.
● Kommunens lokalresurser ska utvecklas för ökad funktionalitet, kostnadseffektivitet och kundnöjdhet KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON, KFAB	Viadidakt har under året renoverat Vita huset och infört en reception, vilket är en central kontaktyta i mötet med skolans elever och övriga besökare.
◆ Kommunens tillgänglighet per telefon och e-post ska förbättras KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	Verksamhetsvolymerna har ökat vilket även medför ett högre tryck på tillgängligheten. Insatser har genomförts för att förbättra tillgängligheten.
● Tydlig och effektiv kommunikation KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	Viadidakts hemsida har utvecklats och närvaron på sociala medier har ökat. Webbstatistiken för Katrineholms kommun visar att besöken på Viadidakts hemsida har ökat under år 2017.
● Ökat medarbetarengagemang KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	Resultatet för HME-index inom förvaltningen i mätningen hösten 2017 visade en tydlig förbättring jämfört med föregående mätning.
● Tryggad personalförsörjning genom utvecklad rekrytering KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	Viadidakt har under året kunnat tillsätta vakanta tjänster. Inom vuxenutbildningen har rekrytering av behöriga lärare kunnat genomföras i högre grad än tidigare.

Resultatmål	Kommentar
 Minskad sjukfrånvaro KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	Sjukfrånvaron har minskat totalt men ökat för männen. Dock är volymerna små vilket gör att få personer är avgörande för om resultatet blir bättre eller sämre jämfört med föregående mättilfälle.

3 Personalredovisning

3.1 Personalnyckeltal

	Mätdatum / mätperiod	2017			2016		
		Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Personalstyrka							
Antal årsarbetare totalt (omräknade heltider)	1/12-30/11	136,7	89,3	47,5	117,9	67,9	50,0
andel månadsanställda	1/12-30/11	95,5 %	95,8 %	95,0 %	95,3 %	95,8 %	94,6 %
andel timanställda	1/12-30/11	4,5 %	4,2 %	5,0 %	4,7 %	4,2 %	5,4 %
Antal månadsanställda personer	30/11	109	82	27	99	67	32
andel tillsvidareanställda	30/11	78 %	79 %	74 %	77 %	79 %	74 %
andel visstidsanställda	30/11	22 %	21 %	26 %	23 %	21 %	26 %
Andel med heltidsanställning, månadsanställda	30/11	90 %	91 %	85 %	84 %	88 %	75 %
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, månadsanställda med deltidsanställning	30/11	57 %	56 %	57 %	56 %	63 %	51 %
Kompetensförsörjning							
Antal tillsvidareanställda som gått i pension	1/12-30/11	3			2		
Antal tillsvidareanställda som slutat på egen begäran	1/12-30/11	7			15		
Antal tillsvidareanställda 61 år eller äldre	30/11	23			18		
Hälsa och arbetsmiljö							
Antal pågående rehabiliteranden	30/11	12			4		
Antal ärenden på rehabilitering	30/11	6			2		
Total sjukfrånvaro	1/12-30/11	5,5 %	5,7 %	5,1 %	6,1 %	7,8 %	3,9 %
total sjukfrånvaro, anställda -29 år	1/12-30/11	0,7 %	0,8 %	0,7 %	3,5 %	4,9 %	2,1 %
total sjukfrånvaro, anställda 30-49 år	1/12-30/11	6,1 %	7,9 %	3,3 %	8,1 %	11,9 %	3,7 %
total sjukfrånvaro, anställda 50- år	1/12-30/11	6,6 %	5,9 %	8,0 %	5,8 %	6,5 %	4,8 %
andel av total sjukfrånvaro som avser långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer)	1/12-30/11	46,4 %	46,5 %	46,3 %	50,9 %	60,0 %	8,6 %
Sjukfrånvaro tillsvidareanställda	1/12-30/11	4,9 %	5,0 %	4,8 %	6,2 %	7,7 %	3,5 %
Personalkostnader							
Total lönekostnad (tkr)	1/12-30/11	63 120			55 055		
Sjuklönekostnad som andel av total lönekostnad	1/12-30/11	2,2 %			2,0 %		

3.2 Personalstyrka

Redovisningen av personalnyckeltal visar att antalet anställda har ökat. Det ska dock noteras att det finns vissa omständigheter avseende de redovisade uppgifterna som delvis nyanserar bilden.

Enligt måttet *Antal årsarbetare totalt (omräknade heltider)* bestod personalen under mätperioden av drygt 136 årsarbetare. Detta antal baseras dock inte enbart på verksamhetens ordinarie personal. Här finns bland annat individer med olika former av åtgärdsanställningar kopplat till Viadidakts arbetsmarknadsåtgärder. Då semestertjänst och sommarkurser har införts inom vuxenutbildningen är 2017 års siffror inte helt jämförbara med 2016. Fler vikarier har nyttjats på andra tidpunkter under året än på sommaren. Den redovisade tiden blir i dessa sammanhang dubbel, då både semesterlediga och vikarierande lärare ingår i underlaget för beräkningen. Därutöver har antalet föräldralediga årsarbetare ökat, vilka även de ingår i redovisningen.

I måttet *Antal månadsanställda personer* ingår dock inte åtgärdsanställningar och timvikarier. Merparten av ökningen sedan föregående år har skett inom Vuxnas lärande. Det är också inom vuxenutbildningen som merparten av förvaltningens visstidsanställda personal finns. Inom vuxenutbildningen gäller därtill att obehöriga lärare enligt regelverket inte kan anställas tillsvidare. Ökningen av antalet anställda inom vuxenutbildningen ska ses mot bakgrund av de kraftigt ökade verksamhetsvolymerna. För att personal- och lokalmässigt hantera den kraftiga ökningen av antalet elever inom sfi kompletterar Viadidakt sedan april 2017 även den egna verksamheten med att viss utbildning sker hos upphandlad utbildningsanordnare.

Andelen anställda med heltidsanställning har ökat något sedan föregående år, medan den *genomsnittliga sysselsättningsgraden för personer med deltidsanställning* i stort sett är oförändrad.

3.3 Kompetensförsörjning

Av statistiken framgår att färre personer har valt att säga upp sig på egen begäran år 2017 jämfört med 2016. I denna jämförelse ska dock noteras att antalet uppsägningar år 2016 var ovanligt högt. Åtta av de personer som då sade upp sig hade redan varslats i samband med Viadidakts omorganisation, men fick nytt arbete före varseltidens utgång.

Inom Viadidakt arbetsmarknad har en ny coach rekryterats under året för att coacha deltagare med stora svårigheter att komma till arbete eller studier. Därutöver har en rekryteringscoach anställts med ansvar för att "öppna dörrar" för deltagare mot det privata näringslivet. Rekryteringen har medfört ett mer utåtriktat arbete i hela verksamheten och att fler deltagare har fått möjlighet att praktisera eller få arbete på privata företag.

Vidare har under året verksamhetens fokus legat på att utveckla metoder och förhållningssätt för det coachande och arbetsledande arbetssättet. Utbildningsinsatser har genomförts inom metoderna Supported Employment och 7-tjugo. Då huvuddelen av deltagarna är utrikesfödda har också utbildning och föreläsningar om andra kulturer bidragit till att utveckla formerna för det operativa arbetet.

Inom Vuxnas lärande har fokus för rekryteringsarbetet under året legat på att rekrytera behöriga lärare. Inom kompetensutvecklingen har bland annat all personal inom området gått en utbildning med inriktning på bemötandefrågor kopplat till planen för att motverka diskriminering och kränkande behandling.

Under året har också ett samarbete inletts med Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM) om ett tvåårigt utbildningspaket för utveckla verksamhetens kompetens att stödja elever med

olika funktionshinder. Ytterligare kompetensutvecklingsinsatser inom Vuxnas lärande har bland annat omfattat utbildning inom suggestopedimetoden samt utbildning för de nya arbetslagledarna.

3.4 Hälsa och arbetsmiljö

Inom arbetsmiljö och hälsa finns en positiv utveckling där *sjukfrånvaron* under perioden har minskat i jämförelse med föregående år. *Andelen av total sjukfrånvaro som avser långtidssjukfrånvaro* har också minskat. Dock har sjukfrånvaron för män ökat i jämförelse med föregående år. Hänsyn bör dock tas till att volymerna är små vilket medför att få personer är avgörande för om resultatet blir bättre eller sämre jämfört med föregående mättillfälle. Vidare noteras att antalet *ärenden på rehabilitering* har ökat. Detta är ärenden som initieras automatiskt, exempelvis om en medarbetare under ett kalenderår varit sjuk vid sex korttidstillfällen.

Enligt den medarbetarenkät som genomfördes under hösten 2017 har personalen inom Viadidakts verksamheter ett högre medelvärde avseende hälsa och fysiska arbetsförhållanden än Katrineholms kommun som helhet.

Personalen är den viktigaste resursen i Viadidaktnämndens verksamheter. Under 2017 har ett antal åtgärder vidtagits för att aktivt främja hälsa och arbetsmiljö inom förvaltningen.

Inom Viadidakt arbetsmarknad har bland annat planeringsdagar genomförts med inslag av fysiska och teambildande insatser. Dagarna har varit ett led i att utveckla verksamheten, främja samarbete, inspirera till motion och ha trevligt tillsammans.

Inom Vuxnas lärande har hälsa och arbetsmiljö varit i fokus under året och har varit ett återkommande tema på arbetsplatsträffarna. Därutöver har bland annat ett flertal åtgärder vidtagits för att utveckla och förbättra den fysiska arbetsmiljön.

4 Ekonomisk redovisning

4.1 Ekonomiskt utfall enligt driftsredovisningen

Driftsredovisning, nettoresultat (tkr)			
	Utfall per 31/12 2017	Budget per 31/12 2017	Avvikelse
Nämnd, ledning, stab och service	-3 510	-11 909	8 399
Vuxnas lärande	-26 683	-23 278	-3 405
Arbetsmarknad	-21 507	-19 350	-2 157
Totalt	-51 700	-54 537	2 837

4.1.1 Kommentarer till driftsredovisning

Viadidaktnämndens avvikelse för helåret 2017 är 2 837tkr. Av detta har Vingåkers kommun fått 21% av resultatet, det vill säga 754tkr. Orsaken till den positiva avvikelsen är bland annat att statsbidrag avseende åtgärdsanställda under år 2016 har kommit in under året. Det har även inkommit högre intäkter än förväntat. Det har varit vakanta tjänster inom Stab och service under större delen av året samt att personer inte har arbetat heltid. Avvikelsen har således inte förorsakats av att planerade utbildningar eller arbetsmarknadsåtgärder har ställts in.

Viadidakt hade även räknat med att det nya verksamhetssystemet inom vuxnas lärande skulle ha tagits i bruk under året, vilket inte blev fallet på grund av att en ny upphandlingsomgång krävdes. Avtal med leverantör skrevs på strax innan årsskiftet och inga kostnader kunde därmed härröras till år 2017 när budget fanns avsatt.

Under året har volymerna inom vuxenutbildningen ökat. Ökningen sker både inom grundläggande och gymnasial vuxenutbildning samt inom svenska för invandrare (sfi). Detta medför att personalbudgeten inte har räckt till då ytterligare personal har anställts för att motsvara volymökningen. Inom svenska för invandrare (sfi) har undervisning köpts in av extern part för att kunna erbjuda plats och därmed minska kötiden.

Anledningen till avvikelsen inom de olika områdena är framförallt orsakat av bokföringsmässiga justeringar. Budgeten för förvaltningens overheadkostnader lades på övergripande nivå medan kostnaderna fördelades ut på verksamheterna i samband med bokslutsarbetet. Detta medför att Vuxnas lärande och Arbetsmarknad får stora underskott, då budgeten för overheadkostnader inte finns hos dem. Hänsyn har tagits till detta i samband med budget 2018 och avvikelserna kommer inte att bli lika stora år 2018.

4.2 Ekonomiskt utfall enligt investeringsredovisningen

Investeringsredovisning, nettoresultat (tkr)			
	Utfall per 31/12 2017	Budget per 31/12 2017	Avvikelse
Databas elevadministration	0	250	250
Teknisk utrustning för undervisning; smartboard, projektor	0	100	0
Maskinell utrustning till praktiska verksamheter	24	30	6
Inventarier	303	200	-103
Totalt	327	580	253

4.2.1 Kommentarer till investeringsredovisning

Viadidaknämnden har en total investeringsbudget på 580 tkr för år 2017. Av dessa är 250 tkr reserverade för inköp av databas elevadministration. Upphandlingen avbröts dock då förfrågningsunderlaget behövde revideras utifrån tillkommande krav. Efter en förnyad upphandling skrevs avtal med en leverantör i slutet av december. Investeringsmedlen på 250tkr kommer därför att begäras bli omförda till år 2018.

Snickeri har köpt maskinell utrustning och Vuxnas lärande har köpt in kontorsmöbler samt teknisk utrustning som smartboards och projektor.





5 Särskilda uppdrag

5.1 Uppdrag från Övergripande plan med budget

Status	Aktiviteter	Kommentar
✓	Utveckla sysselsättningsåtgärder riktade till försörjningsstödstagare som står långt från arbetsmarknaden	<p>Det särskilda uppdraget har genomförts i projektform och finansierats genom särskilt avsatta medel. Projektet har bidragit till att antalet deltagare som anvisats till Viadidakt av socialförvaltningen i Katrineholms kommun ökat. I genomsnitt hade projektet 27 aktiva deltagare per månad under 2017. Totalt var 50 deltagare aktualiserade för projektet under året.</p> <p>Arbetet med deltagarna har kännetecknats av en nära coachning där individanpassade åtgärder formats utifrån deltagarnas förmågor och intressen. Viadidakts bedömning är att den utvidgning mot en svårare målgrupp, som initierats genom projektet, är positiv. De erfarenheter som gjorts visar att det går att skapa aktiverande åtgärder för dessa individer, precis som för de övriga deltagare Viadidakt arbetar med. Överlag bedöms deltagarnas gensvar som positivt och andelen avbrott har varit förhållandevis låg.</p> <p>Metoder och arbetsformer som utvecklats inom projektet kommer efter projektavslut att tillvaratas inom den ordinarie verksamheten. Erfarenheterna från projektet kommer även kunna användas i arbetet med det särskilda uppdraget i 2018 års budget om att utveckla och effektivisera arbetsformer som säkerställer ett tydligt arbetsmarknadsperspektiv i kommunens arbete med försörjningsstödstagare.</p>
⏸	Utveckla verksamheterna genom nya e-tjänster och digitalisering	<p>Under 2016 initierades ett arbete med att utveckla e-tjänster för elever inom Viadidakts vuxenutbildning. Under 2017 har ett antal e-tjänster lanserats såsom sjukanmälan för elever, anmälan för nätverkskonto och passerkort, tentera hos Viadidakt, synpunkter och klagomål på Viadidakts verksamhet samt ledighetsansökan Viadidakt. Viadidakts målsättning är att införa webbanmälan till Viadidakts utbildningar under våren 2018.</p>

6 Bilaga 1: Uppföljning av indikatorer

6.1 Tillväxt, jobb och egen försörjning

Resultatmål /Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
Andelen deltagare i kommunens arbetsmarknadsverksamhet som börjar arbeta eller studera efter avslutad insats ska öka VIAN	Resultat vid avslut i kommunens arbetsmarknadsverksamhet, andel deltagare från Katrineholm som börjat arbeta 	17%	13%	21%	2018-01-09 Resultat efter avslutad insats för deltagare från Katrineholm anvisade av socialförvaltningen och Arbetsförmedlingen. Mätperiod jan-dec 2017.
	Resultat vid avslut i kommunens arbetsmarknadsverksamhet, andel deltagare från Katrineholm som börjat studera 	15%	23%	8%	2018-01-09 Resultat efter avslutad insats för deltagare från Katrineholm anvisade av socialförvaltningen och Arbetsförmedlingen. Mätperiod jan-dec 2017.
	Resultat vid avslut i kommunens arbetsmarknadsverksamhet, andel deltagare från Vingåker som börjat arbeta 	14%	3%	21%	2018-01-09 Resultat efter avslutad insats för deltagare från Vingåker anvisade av socialförvaltningen och Arbetsförmedlingen. Mätperiod jan-dec 2017. Det bör noteras att Vingåkers volymer är så pass små att skillnaden i utfall för en handfull personer är avgörande för om verksamhetens resultat blir bättre eller sämre jämfört med det föregående mättillfället.
	Resultat vid avslut i kommunens arbetsmarknadsverksamhet, andel deltagare från Vingåker som börjat studera 	18%	29%	10%	2018-01-09 Resultat efter avslutad insats för deltagare från Vingåker anvisade av socialförvaltningen och Arbetsförmedlingen. Mätperiod jan-dec 2017. Det bör noteras att Vingåkers volymer är så pass små att skillnaden i utfall för en handfull personer är avgörande för om verksamhetens resultat blir bättre eller sämre

Resultatmål /Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
					jämfört med det föregående mättillfället.
Andelen studerande som klarar målen i utbildning i svenska för invandrare ska öka <i>VIAN</i>	Andelen studerande från Katrineholm som klarar målen i utbildning i svenska för invandrare ↗	64%	64%	64%	2018-01-14 Resultat för studerande på sfi alla kurser helåret 2017, studerande från Katrineholm.
	Andelen studerande från Vingåker som klarar målen i utbildning i svenska för invandrare ↘	59%	54%	62%	2018-01-14 Resultat för studerande på sfi alla kurser helåret 2017, studerande från Vingåker.
Andelen kvinnor och män med ekonomiskt bistånd som övergår till egen försörjning ska öka <i>VIAN, SOCN</i>	Andel personer (från Katrineholm) med ekonomiskt bistånd som anvisas till Viadidakt som går vidare till egen försörjning ↗	26%	27%	26%	2018-01-09 Resultat efter avslutad insats för deltagare från Katrineholm anvisade av socialförvaltningen. Mätperiod jan-dec 2017
	Andel personer (från Vingåker) med ekonomiskt bistånd som anvisas till Viadidakt som går vidare till egen försörjning →	13%	5%	24%	2018-01-09 Resultat efter avslutad insats för deltagare från Vingåker anvisade av socialförvaltningen. Mätperiod jan-dec 2017. Det bör noteras att Vingåkers volymer är så pass små att skillnaden i utfall för en handfull personer är avgörande för om verksamhetens resultat blir bättre eller sämre jämfört med det föregående mättillfället.


6.2 Attraktiva boende- och livsmiljöer

Resultatmål /Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
Till- och frångängligheten i kommunala lokaler ska	Redovisning av tillgänglighet sförbättrande åtgärder i				

Resultatmål /Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
öka KS, BIN, STN, VIAN, VON, KFAB	kommunala lokaler				
	Tillgänglighet sinventering (fysisk) av STN:s fastigheter och anläggningar (camping, badplatser, parker, lekplatser med mera)				

6.3 Utbildning

Resultatmål /Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
Höjd utbildningsnivå i kommunen BIN, KULN, VIAN, VON	Andel kvinnor och män från Katrineholm i grundläggande vuxenutbildning som klarar målen	↗ 81%	84%	77%	2018-01-14 Resultat för studerande från Katrineholm helåret 2017 inom ämnesområdena svenska, svenska som andraspråk, matematik och engelska.
	Andel kvinnor och män från Katrineholm i gymnasial vuxenutbildning som klarar målen	↗ 68%	72%	64%	2018-01-14 Resultat för studerande från Katrineholm helåret 2017 inom ämnesområdena svenska, svenska som andraspråk, matematik och engelska.
	Andel kvinnor och män i Katrineholm med eftergymnasial utbildning	→ 29%	36%	23%	2017-08-15 Utfallet avser 2016.
	Andel kvinnor och män från Vingåker i grundläggande vuxenutbildning som klarar målen	↗ 80%	84%	74%	2018-01-14 Resultat för studerande från Vingåker helåret 2017 inom ämnesområdena svenska, svenska som andraspråk, matematik och engelska.
	Andel kvinnor och män från Vingåker i gymnasial vuxenutbildning som	↗ 75%	80%	67%	2018-01-14 Resultat för studerande från Vingåker helåret 2017 inom ämnesområdena svenska, svenska som andraspråk,

Resultatmål /Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
	klarar målen				matematik och engelska.
	Andel kvinnor och män i Vingåker med eftergymnasial utbildning 	22%	28%	16%	2017-08-15 Utfallet avser 2016.
Den digitala delaktigheten ska öka i alla åldrar <i>KS, BIN, KULN, VIAN, VON</i>	Andel invånare som upplever sig vara digitalt delaktig när det gäller att nyttja e-tjänster inom kommun och landsting	62%	61%	63%	2017-01-12 Utfallet avser 2016, andel som svarat minst 5 på en skala 1-10 enligt tilläggsfråga i SCB:s medborgarundersökning.
	Andel invånare som upplever sig vara digitalt delaktig när det gäller att utföra bankärenden	86%	85%	87%	2017-01-12 Utfallet avser 2016, andel som svarat minst 5 på en skala 1-10 enligt tilläggsfråga i SCB:s medborgarundersökning.
	Andel invånare som upplever sig vara digitalt delaktig när det gäller att söka information	86%	82%	91%	2017-01-12 Utfallet avser 2016, andel som svarat minst 5 på en skala 1-10 enligt tilläggsfråga i SCB:s medborgarundersökning.
	Andel invånare som upplever sig vara digitalt delaktig när det gäller att delta i samhällsdebatten	49%	51%	46%	2017-01-12 Utfallet avser 2016, andel som svarat minst 5 på en skala 1-10 enligt tilläggsfråga i SCB:s medborgarundersökning.
	Andel invånare som upplever sig vara digitalt delaktig när det gäller att vara aktiv på sociala medier	49%	51%	46%	2017-01-12 Utfallet avser 2016, andel som svarat minst 5 på en skala 1-10 enligt tilläggsfråga i SCB:s medborgarundersökning.
	Andel anställda i Katrineholms	73%	74%	74%	2018-01-28 Utfallet avser

Resultatmål /Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
	kommun som känner sig digitalt delaktiga och kan använda de digitala verktyg och system som behövs i arbetet				medarbetarundersökningen 2017, andel av samtliga medarbetare i Katrineholms kommun som svarade att det stämmer ganska eller mycket bra.

6.4 Kultur, idrott och fritid

Resultatmål /Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
Andelen invånare med goda levnadsvanor ska öka <i>KS, BIN, KULN, STN, VIAN, VON</i>	Andel invånare som använder tobak	9%	9%	9%	2018-02-09 Utfallet avser 2017, andel som röker dagligen. Andelen dagligrökare har minskat jämfört med 2012. Sörmland: kvinnor 9%, män 9%, totalt 9%.
	Andel invånare med skadliga alkoholvanor	13%	11%	16%	2018-02-09 Utfallet avser 2017, andel riskbrukare av alkohol (AUDIT-C med gränserna 6 för män och 5 för kvinnor). Utfallet kan inte jämföras med undersökningen 2012. Sörmland: kvinnor 10%, män 14%, totalt 12%.
	Andel invånare med goda kostvanor	8%	10%	6%	2018-02-09 Utfallet avser 2017, andel som äter frukt och grönt minst 5 ggr/dag. Andelen har ökat något för kvinnor jämfört med 2012. Sörmland: kvinnor 8%, män 5%, totalt 6%.
	Andel invånare som är fysiskt aktiva	36%	38%	35%	2018-02-09 Utfallet avser 2017, andel som vardagsmotionerar minst 2½ timmar per vecka. Utfallet kan inte jämföras med undersökningen 2012. Sörmland: kvinnor 36%, män 34%, totalt 35%.

6.5 Hållbar miljö

Resultatmål /Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
Ökad andel miljöbilar i kommunens verksamheter <i>KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON,</i>	Andel miljöbilar av totalt antal bilar i kommunkoncernen	51%			2018-01-28 Utfallet avser andel miljöbilar i kommunkoncernen 2017 enligt preliminära uppgifter från Miljöfordon Syd. Medelvärde alla kommuner: 34%.

Resultatmål /Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
<i>KFAB</i>					
Kommunens energiförbrukning ska minska <i>KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON, KFAB</i>	Minskning av energianvändning i kommunens lägenhetsbestånd sedan 2008	16,5%			
	Minskning av energianvändning i kommunens verksamhetslokaler sedan 2008	13,9%			

6.6 Ekonomi och organisation

Resultatmål /Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
Resultatet ska uppgå till minst en procent av skatteintäkterna <i>KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON</i>	Resultat i förhållande till skatteintäkter och utjämning	3%			2017-09-14 Utfallet avser kommunen som helhet 2016.
Nettodriftskostnaderna ska inte öka snabbare än skatteintäkterna <i>KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON</i>	Nettodriftskostnaderna ska inte öka snabbare än skatteintäkter och utjämning, måluppfyllelse	Nej			2017-09-14 Utfallet avser kommunen som helhet 2016.
Kommunens lokalresurser ska utvecklas för ökad funktionalitet, kostnadseffektivitet och kundnöjdhet <i>KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON, KFAB</i>	Kundnöjdhet avseende KFAB:s verksamhetslokaler	NKI 64			2017-09-14 Utfallet avser NKI för kommunen som helhet enligt mätning 2016.
Kommunens tillgänglighet per telefon och e-post ska	Andel invånare som får svar på en enkel e-postfråga	83%			2018-01-28 Utfallet avser kommunen som helhet 2017. Medelvärde KKiK: 86%.

Resultatmål /Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
förbättras <i>KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON</i>	inom två arbetsdagar				
	Andel invånare som får ett direkt svar på en enkel fråga när de tar kontakt med kommunen via telefon	44%			2018-01-28 Utfallet avser kommunen som helhet 2017. Medelvärde KKiK: 52%.
	Gott bemötande via telefon, andel av maxpoäng	84%			2017-01-26 Utfallet avser kommunen som helhet 2016. Medelvärde KKiK: 78%. På grund av ny mätmetod kan utfallet inte jämföras med föregående år.
Tydlig och effektiv kommunikation <i>KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON</i>	Andel av maxpoäng i SKL:s webbinformationsundersökning utifrån ett invånarperspektiv	81%			2018-01-28 Utfallet avser 2017, andel av maxpoäng i undersökningen. Medelvärde alla deltagande kommuner 79%.
	Andel av maxpoäng i SKL:s webbinformationsundersökning utifrån ett företagarperspektiv	79%			2018-01-28 Utfallet avser 2017, andel av maxpoäng i undersökningen. Medelvärde alla deltagande kommuner 82%.
Ökat medarbetarengagemang <i>KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON</i>	Resultat i undersökningen kring hållbart medarbetarengagemang	80%	80%	79%	2018-01-28 Utfallet avser kommunen som helhet 2017. Jämfört med undersökningen 2015 har resultatet förbättrats för alla tre delindex; ledarskap, motivation och styrning. Resultatet har förbättrats både för kvinnor och män.
Tryggad personalförörjning genom utvecklad rekrytering <i>KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON</i>	Andel påbörjade rekryteringar där tjänsten tillsätts	56%			2018-01-28 Utfallet avser kommunen som helhet 2017 och visar antal rekryterade personer i förhållande till antal utannonserade tjänster. En viss osäkerhet finns pga att rekryteringar ibland inte hanteras korrekt i systemet.
	Andel rekryteringar där tjänsten tillsätts med eftersökt kompetens enligt				2018-01-28 Indikatorn kan för närvarande inte mätas på ett tillförlitligt sätt.

Resultatmål /Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
	rekryteringskavprofilen				
	Andel anställda med heltid	77,7%	75,1%	87,5%	2018-01-28 Utfall per 2017-11-30 för kommunen som helhet. Andelen har ökat både för kvinnor och män.
Minskad sjukfrånvaro <i>KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON</i>	Andel sjukfrånvarot immar av ordinarie arbetstid, totalt	7,9%	8,3%	6,1%	2018-01-28 Utfallet avser sjukfrånvaro bland tillsvidareanställda i kommunen som helhet under perioden 2016-12-01 t.o.m. 2017-11-30. Jämfört med föregående år har sjukfrånvaron minskat för kvinnor men ökat något för män.
	Del av sjukfrånvaro som är längre än 60 dagar	53,3%	55,1%	43%	2018-01-28 Utfallet avser andel av total sjukfrånvaro som avser långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer) bland anställda i kommunen som helhet under perioden 2016-12-01 t.o.m. 2017-11-30. Jämfört med föregående år har andelen minskat något både för kvinnor och män.

7 Bilaga 2: Begäran om ombudgetering av investeringsmedel

Begäran om ombudgetering av investeringsmedel från 2017 till 2018 VIAN (belopp i tkr)						
Projekt	Objekt (text)	Total investerings budget	Totalt utnyttjade inv.netto	Avvikelse	Begäran om ombudgetering till 2018	Kommentarer
68001	Övriga investeringar	580	327	253	250	250 tkr var avsatta för implementering av nytt verksamhetsstöd till Vuxnas lärande. Avtal med leverantör skrevs på 2017 men inga kostnader blev fakturerade under året.
	TOTALT	580	327	253	250	

VIADIDAKT

Datum
2018-02-13Vår beteckning
VIAN/2018:7-007Vår handläggare
Julia Eklöf

Ert datum

Er beteckning

Viadidaktnämnden

Viadidaktnämndens internkontrollrapport 2017

Förvaltningens förslag till beslut

Viadidaktnämnden godkänner redovisningen av genomförd internkontroll för 2017 och överlämnar den till kommunstyrelsen och kommunens revisorer.

Sammanfattning av ärendet

Kommunens nämnder är enligt kommunallagen ansvariga för den interna kontrollen inom det egna området. Med intern kontroll avses åtgärder som bidrar till att utveckla och säkerställa funktion och kvalitet i kommunens verksamheter och därmed minska risken för fel.

Viadidaktnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 6 februari 2017 internkontrollplan för det egna ansvarsområdet under 2017. Enligt kommunens reglemente för den interna kontrollen ska varje nämnd senast i samband med årsredovisningen rapportera resultatet av uppföljningen till kommunstyrelsen och kommunens revisorer.

Resultatet av genomförda kontroller har varierat, i huvudsak har dock inga större avvikelser eller felaktigheter påträffats. Det ska dock samtidigt noteras att det alltjämt finns utvecklings- och förbättringsområden.

I bifogad redovisning framgår resultatet för var och en av de beslutade kontrollerna. I förekommande fall framgår också vilka åtgärder Viadidakt vidtagit eller planerat för att hantera de brister som framkommit.

Ärendets handlingar

- Internkontrollrapport Viadidaktnämnden 2017

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef

Beslutet skickas till:
Kommunstyrelsen
Revisorer
Akt

Internkontrollrapport 2017

Viadidaktnämnden

2018-02-12

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Inledning	4
2.1	Definition av intern kontroll	4
2.2	Kommunens årshjul och process för internkontroll	4
3	Riskvärdering	5
4	Bilaga: Internkontrollrapport	6

1 Sammanfattning

Viadidaktnämndens internkontrollrapport för år 2017 omfattar bland annat kontroller av förvaltningens hantering av fakturor, synpunkter och inkomna handlingar. Rapporten omfattar även kontroller av att rutiner finns upprättade och efterföljs i verksamheten.

Resultatet av genomförda kontroller har varierat. Uppföljningen visar att verksamheten inom Viadidaktnämndens ansvarsområde i huvudsak fungerar väl. Det ska dock samtidigt noteras att det alltså finns utvecklings- och förbättringsområden.

En avvikelse som framkom var att fullständiga studieplaner fortfarande saknades för merparten av eleverna inom vuxenutbildningen. Bristen noterades även i uppföljningen av 2016 års internkontroll. Det nya verksamhetsystem som tas i bruk inom vuxenutbildningen under år 2018 kommer dock att skapa förutsättningar för att avhjälpa denna brist.

Det kunde även konstateras att Viadidakts dokumenthanteringsplan är i behov av revidering. På grund av detta kunde kontrollen av rutiner för registrering/diarieföring av inkomna handlingar inte genomföras fullt ut. Förvaltningen avser därför att överföra resterande del av kontrollen till år 2018.

I bilagan internkontrollrapport framgår resultatet för var och en av de beslutade kontrollerna under år 2017. I förekommande fall framgår också vilka åtgärder Viadidakt har vidtagit eller planerat för att hantera de brister som har framkommit.

2 Inledning

Nämnden ska årligen kartlägga viktiga rutiner, processer och system samt bedöma dem utifrån risk och väsentlighet.

2.1 Definition av intern kontroll

Med intern kontroll avses kommunens och kommunkoncernens interna förfaringssätt och arbetsrutiner som syftar till att säkerställa att organisationens mål uppfylls, att avtal följs och att verksamheten är laglig. Den interna kontrollen avser åtgärder som bidrar till att utveckla och säkerställa funktion och kvalitet i kommunens verksamheter och därmed minska risken för avsiktliga eller oavsiktliga fel.

I Katrineholms kommuns reglemente för intern kontroll anges att nämnden löpande ska följa upp det interna kontrollsystemet inom det egna området. Nämnderna ska årligen kartlägga viktiga rutiner, processer och system samt bedöma dem utifrån risk och väsentlighet.

2.2 Kommunens årshjul och process för internkontroll

Intern kontroll är en process i flera steg:

- Utvärdering av föregående års interna kontroll (nämndens internkontrollrapport)
- Kartläggning av presumtiva kontrollområden och kontrollmoment
- Värdering av risk och väsentlighet
- Prioritering av kontrollmoment baserat på riskvärderingen
- Framtagande av kontrollmetoder
- Upprättande av nämndens internkontrollplan för det kommande året
- Genomförande av kontrollmoment
- Framtagande av åtgärder utifrån genomförd intern kontroll
- Uppföljning av åtgärder
- Sammanställning av nämndens årliga internkontrollrapport
- Kommunstyrelsens årliga uppföljning av nämndernas interna kontroll

Resultatet av den interna kontrollen från föregående år (*internkontrollrapport*) rapporteras till kommunstyrelsen och kommunens revisorer. Nämndernas internkontrollrapporter behandlas av kommunstyrelsen vid dess sammanträde i mars vilket innebär att rapporterna ska vara kommunledningsförvaltningen till handa under februari för beredning.

3 Riskvärdering

Kartläggning och riskvärdering av kontrollområden och kontrollmoment ligger till grund för internkontrollplanen. Vid värdering av risker multipliceras risken med väsentligheten enligt nedan. Med *risk* i detta sammanhang avses sannolikheten för att fel eller skada uppträder. Med *väsentlighet* avses konsekvensen om risken inträffar.

I internkontrollrapporten återfinns motsvarande siffervärde för riskvärderingen som i internkontrollplanen. Nedan ges en förklaring till hur riskvärderingen ska tolkas.

Värdering (risk x väsentlighet)	Förklaring	Hantering
Värde 1-3	Risken accepteras.	Ingen åtgärd.
Värde 4-8	Risken hålls under uppsikt.	Bevakning
Värde 9-12	Risk som kräver åtgärd.	Internkontrollplan
Värde 13-16	Stor risk som kräver åtgärd.	Internkontrollplan

4 Bilaga: Internkontrollrapport

Kontrollområde	Kontrollmoment	Kontrollansvarig	Kontrollresultat	Åtgärder
Fakturahantering/kontering/representation	Kontroll av giltigt konto/kodsträng	Ekonom	<p>Datum för kontroll: 2017-08-21</p> <p>Resultat: Nio fakturor har granskats som är konterade på kontot för personalrepresentation samt växter. Samtliga fakturor saknade kommentar om syftet med inköpet. Dock fanns information om vem som hade fått del av uppvaktningen på sex av fakturorna. På en av fakturorna hade momsen bokförts som en kostnad. Detta berodde på ett fel vid inscanning av fakturan, men borde ha upptäckts vid granskning och attest.</p>	<p>✓ Visa ett exempel på hur en representationsfaktura ska se ut för granskare och attestanter</p> <p>Kommentar Ett möte med assistenter är planerat i januari 2018 för att gå igenom områden där förbättringar och förenklingar kan genomföras gällande ekonomirelaterade arbetsuppgifter.</p>
	Kontroll att momsreglerna följs	Ekonom	<p>Datum för kontroll: 2017-12-13</p> <p>Resultat: Två fakturor från samma leverantör är granskade. Båda fakturorna avsåg lunch med ett å pris på 180kr. Kommentarer om syfte och deltagare saknades.</p>	<p>✓ Visa ett exempel på hur en representationsfaktura ska se ut för granskare och attestanter</p> <p>Kommentar Ett möte med assistenter är planerat i januari 2018 för att gå igenom områden där förbättringar och förenklingar kan genomföras gällande ekonomirelaterade arbetsuppgifter.</p>
Investeringsredovisning	Inköp ska klara krav på investering	Ekonom	<p>Datum för kontroll: 2017-12-27</p> <p>Resultat: Samtliga fakturor konterade på investeringsprojekt har granskats. De inköp som har genomförts avser kontorsmöbler och maskinell utrustning till snickeri.</p>	<p>✓ Gå igenom reglerna för vad som räknas som investering med granskare och attestanter.</p> <p>Kommentar Ett möte med assistenter är planerat i januari 2018 för att gå igenom områden där förbättringar</p>

Viadidaktnämnden

Kontrollområde	Kontrollmoment	Kontrollansvarig	Kontrollresultat	Åtgärder
				och förenklingar kan genomföras gällande ekonomirelaterade arbetsuppgifter.
Efterlevnad av livsmedelslagstiftningen	Kontroll av att rutiner i egenkontrollprogrammet efterlevs	Enhetschef Arbetsmarknad	Datum för kontroll: 2017-06-20 Resultat: En oanmäld kontroll genomfördes och resultatet blev godkänt.	
Hantering av synpunkter	Kontroll av att hantering av att inkomna synpunkter från elever, deltagare etc sker enligt gällande rutin för förvaltningens synpunktshantering	Verksamhetsledare	Datum för kontroll: 2018-01-25 Resultat: I början av 2017 driftsattes en e-tjänst för synpunktshantering på Viadidaks hemsida. Inga synpunkter har inkommit via denna funktion under året.	📌 Se över rutinerna för synpunktshantering och gå igenom dessa med all personal
Studieplaner	Kontrollera att studieplaner för elever inom vuxenutbildningen är upprättade enligt bestämmelserna i skollagen och förordning för vuxenutbildning	Verksamhetsledare	Datum för kontroll: December 2017 Resultat: Granskningen visade att sammanhållna och fullständiga studieplaner saknas för merparten av eleverna inom vuxenutbildningen.	<p>✅ Se över rutiner för hantering av studieplaner baserat på Skolverkets riktlinjer.</p> <p>Kommentar I avvaktan på digitalt system för hantering av studieplaner integrerat med ansökan har manuellt system införts för likvärdighet i hantering av studieplaner baserat på Skolverkets riktlinjer.</p>
Hantering av inkomna handlingar	Kontroll av att det finns rutiner för registrering/diarieföring av inkomna handlingar inom förvaltningens olika områden och att dessa tillämpas	Verksamhetsledare	Datum för kontroll: Första halvåret 2017 Resultat: Granskning initierades våren 2017 och kunde konstatera att förvaltningens dokumenthanteringsplan delvis är inaktuell och i behov av revidering. Då en aktuell dokumenthanteringsplan är en	📌 Utarbetande av reviderad dokumenthanteringsplan för Viadidakt

Viadidaktnämnden

Kontrollområde	Kontrollmoment	Kontrollansvarig	Kontrollresultat	Åtgärder
			förutsättning för att detaljgranska hanteringen i enskilda ärenden överförs resterande granskning till 2018.	
Erbjuda SFI inom tre månader	Kontroll av att elever berättigade till svenska för invandrare (sfi) inte får vänta längre än tre månader på start av utbildning	Rektor	Datum för kontroll: Månadsvis Resultat: En rutin har införts där aktuell kösituation följs upp varje månad i månadsrapporten som rapporteras på nämnd. I samband med uppföljning säkerställs att inte någon person väntat längre än tre månader för kursplacering.	
Extern kommunikation	Kontroll av att informationen på Viadidakts externa hemsida är aktuell och korrekt	Verksamhetsledare	Datum för kontroll: År 2017 Resultat: Informationen på Viadidakts hemsida har setts över och inaktuell information tagits bort. Översynen har bland annat omfattat informationen angående de utbildningar som är sökbara i verksamheten. Vidare har exempelvis rutiner för ansökan samt vilka kurser som är sökbara förtydligats.	
Krisberedskap	Kontroll av att samtliga enheters pärmar med dokumentation för krishantering är uppdaterade	Förvaltningschef/Områdeschef/Rektor	Datum för kontroll: År 2017 Resultat: Krispärmar inom verksamhetens områden har kontrollerats och är uppdaterade.	
Ansökan till utbildning	Kontroll av rutiner kring hantering av ansökan till Viadidakts utbildningar för att säkerställa att inga handlingar	Rektor	Datum för kontroll: År 2017 Resultat: I brist på digitaliserat systemstöd för hantering av	

Viadidaktnämnden

Kontrollområde	Kontrollmoment	Kontrollansvarig	Kontrollresultat	Åtgärder
	kommer bort		ansökningar har manuellt kontrollsystem införts för styrning av var handlingar förvararas under ansökningsperiod.	
Hot och våld	Kontroll av att innehållet i förvaltningens rutiner för hantering av hot och våld efterlevs och är kända i verksamheten	Förvaltningschef/Områdeschef/Rektor	Datum för kontroll: År 2017 Resultat: Rutiner kring hot och våld har lyfts vid arbetsplatsträffar och riktade utbildningsinsatser har genomförts inom Vuxnas lärande och Arbetsmarknad.	

VIADIDAKT

Datum
2018-02-13Vår beteckning
VIAN/2018:8-007Vår handläggare
Julia Eklöf

Ert datum

Er beteckning

Viadidaktnämnden

Internkontrollplan för Viadidaktnämnden 2018

Förvaltningens förslag till beslut

Viadidaktnämnden godkänner föreslagen internkontrollplan för 2018.

Sammanfattning av ärendet

Kommunens nämnder är enligt kommunallagen ansvariga för den interna kontrollen inom sitt eget verksamhetsområde. Den interna kontrollen syftar till att säkerställa att organisationens mål uppfylls, att avtal följs och att verksamheten är laglig. Den interna kontrollen avser åtgärder som bidrar till att utveckla och säkerställa funktion och kvalitet i verksamheten och därmed minska risken för avsiktliga eller oavsiktliga fel.

Viadidakt har med utgångspunkt från resultatet av 2017 års internkontrollarbete och genomförd risk- och väsentlighetsanalys upprättat ett förslag till internkontrollplan för 2018. I planen fastställs bland annat vilka kontroller som ska genomföras under året och vem som ska utföra respektive kontroll. Internkontrollplanen innehåller både ekonomiska kontroller och verksamhetskontroller. Rapportering av genomförda kontroller kommer att ske senast i samband med Viadidaktnämndens årsredovisning 2018.

Ärendets handlingar

- Internkontrollplan Viadidaktnämnden 2018

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef

Beslutet skickas till:
Akt

Internkontrollplan 2018

Viadidaktnämnden

2018-02-12

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Inledning	4
2.1	Definition av internkontroll	4
2.2	Kommunens årshjul och process för internkontroll	4
3	Kartläggning av kontrollområden, kontrollmoment och riskvärdering	5
3.1	Modell för kartläggning och riskvärdering	5
3.2	Riskvärdering av kontrollmoment	5
4	Bilaga: Internkontrollplan	6

1 Sammanfattning

Viadidaktnämndens internkontrollplan för år 2018 innehåller både ekonomiska och verksamhetsmässiga kontrollområden. Kontrollerna i planen utgår från en genomförd risk- och väsentlighetsanalys. I jämförelse med föregående år har kontroller som inte längre är aktuella utgått medan andra har tillkommit.

Samtliga kontrollmoment av verksamhetsmässig karaktär som ingår i planen har bedömts ha ett riskvärde som gör att de bör hanteras genom den interna kontrollen. Därutöver har Viadidakt valt att för 2018 ha med ett antal ekonomiska kontroller, även om riskvärderingen av dessa bedömts vara förhållandevis låg. Detta sker då det är angeläget att även fortsättningsvis säkerställa en tillfredställande intern styrning och rättvisande bokföring.

Samtliga moment kommer att kontrolleras en gång under året med hjälp av främst stickprov eller intervjuer.

2 Inledning

Nämnden ska årligen kartlägga viktiga rutiner, processer och system samt bedöma dem utifrån risk och väsentlighet.

2.1 Definition av internkontroll

Med intern kontroll avses kommunens och kommunkoncernens interna förfaringssätt och arbetsrutiner som syftar till att säkerställa att organisationens mål uppfylls, att avtal följs och att verksamheten är laglig. Den interna kontrollen avser åtgärder som bidrar till att utveckla och säkerställa funktion och kvalitet i kommunens verksamheter och därmed minska risken för avsiktliga eller oavsiktliga fel.

I Katrineholms kommuns reglemente för intern kontroll anges att nämnden löpande ska följa upp det interna kontrollsystemet inom det egna området. Nämnderna ska årligen kartlägga viktiga rutiner, processer och system samt bedöma dem utifrån risk och väsentlighet.

2.2 Kommunens årshjul och process för internkontroll

Framtagandet av internkontrollplanen är en process i flera steg:

- Utvärdering av föregående års interna kontroll (internkontrollrapport)
- Kartläggning av presumtiva riskområden och kontrollmoment
- Värdering av risker
- Prioritering av kontrollområden baserat på riskvärderingen
- Framtagande av kontrollmetoder
- Upprättandet av nämndens internkontrollplan

Nämnderna ska senast i februari fastställa sina planer för det kommande årets interna kontroll (*internkontrollplan*). Resultatet av den interna kontrollen från föregående år (*internkontrollrapport*) rapporteras till kommunstyrelsen och kommunens revisorer.

Nämndernas internkontrollrapporter behandlas av kommunstyrelsen vid dess sammanträde i mars vilket innebär att rapporterna ska vara kommunledningsförvaltningen till handa under februari för beredning.

3 Kartläggning av kontrollområden, kontrollmoment och riskvärdering

3.1 Modell för kartläggning och riskvärdering

Första steget i arbetet med internkontrollplanen är att kartlägga presumtiva kontrollområden. Kontrollområdena kan bestå av flera kontrollmoment. Utgångspunkt för kartläggningen är att den interna kontrollen ska säkerställa att organisationens mål uppfylls, att avtal följs och att verksamheten är laglig. De områden, processer eller rutiner där kontrollen bedöms vara tillräcklig via förvaltningens systematiska kvalitetsarbete eller via andra upparbetade kontroller behöver inte tas med i internkontrollplanen.

I nästa steg ska en riskvärdering av de framtagna kontrollmomenten genomföras. Nedanstående modell ligger till grund för värdering av risk och väsentlighet.

Med *risk* i detta sammanhang avses sannolikheten för att fel eller skada uppträder. Med *väsentlighet* avses konsekvensen om risken inträffar.

Risk		Väsentlighet	
Värde	Förklaring	Värde	Förklaring
1	Osannolik	1	Försumbar
2	Mindre sannolik	2	Lindrig
3	Möjlig	3	Kännbar
4	Sannolik	4	Allvarlig

Vid värdering av risker multipliceras risken med väsentligheten enligt nedan.

Värdering (risk x väsentlighet)	Förklaring	Hantering
Värde 1-3	Risken accepteras.	Ingen åtgärd.
Värde 4-8	Risken hålls under uppsikt.	Bevakning
Värde 9-12	Risk som kräver åtgärd.	Internkontrollplan
Värde 13-16	Stor risk som kräver åtgärd.	Internkontrollplan

3.2 Riskvärdering av kontrollmoment

Vid kartläggning av vilka kontrollområden som ska ingå i internkontrollplanen 2018 utgick arbetet från föregående års internkontrollrapport. En riskvärdering av områdena visade på ett fortsatt behov av kontroll för fakturahantering, investeringsredovisning, studieplaner, hantering av inkomna handlingar, extern kommunikation samt krisberedskap.

Utöver tidigare områden kunde ytterligare fyra områden identifieras med riskvärden där konsekvenserna vid fel räknas som minst kännbara och risken för att felen inträffar som minst möjlig.

4 Bilaga: Internkontrollplan

Kontrollområde	Kontrollmoment	Kontrollansvarig	Kontrollmetod	Kontrollfrekvens	Riskvärdering
Fakturahantering/kontering/representation	Kontroll av giltigt konto/kodsträng	Ekonom	Stickprov	En gång per år	8
	Kontroll att momsreglerna följs	Ekonom	Stickprov	En gång per år	8
Investeringsredovisning	Inköp ska klara krav på investering	Ekonom	Stickprov	En gång per år	8
Studieplaner	Kontrollera att studieplaner för elever inom vuxenutbildningen är upprättade enligt bestämmelserna i skollagen och förordning för vuxenutbildning.	Controller	Stickprov samt intervjuer med personal.	Kontroll andra halvåret 2018, uppföljande kontroll bör ske första halvåret 2019.	12
Hantering av inkomna handlingar	Kontroll av att det finns rutiner för registrering/diarieföring av inkomna handlingar inom förvaltningens olika områden och att dessa tillämpas enligt dokumenthanteringsplan.	Controller	Intervjuer av personal inom förvaltningen.	Kontroll andra halvåret 2018	16
Extern kommunikation	Kontroll av att förvaltningen har publiceringsgodkännande från de personer som förekommer på bilder publicerade på Viadidakts hemsida.	Controller	Genomgång av samtliga bilder på Viadidakts hemsida.	En gång per år	12
Krisberedskap	Kontroll av att rutiner för sammankallande av Viadidakts krisgrupp fungerar.	Förvaltningschef	Övning med Viadidakts krisgrupp.	En gång per år	12
Avtal	Kontroll av att förvaltningen har fungerande rutiner och arbetsformer för att bevaka när avtal går ut, behöver förlängas eller sägas upp.	Ekonom	Stickprovsgranskning av arbetet inom förvaltningen utifrån avtal med externa utförare och leverantörer.	En gång per år	12
Skyddad identitet	Kontroll av att verksamheten har tillfredställande rutiner för att hantera individer med skyddad identitet.	Controller	Genomgång av verksamhetsrutiner.	En gång per år	12
Avhopp från studier	Kontroll av att verksamheten har fungerande rutiner som används för att följa upp studieavbrott.	Controller	Granskning av uppföljning och intervjuer.	En gång per år	12

Viadidaktnämnden

Kontrollområde	Kontrollmoment	Kontrollansvarig	Kontrollmetod	Kontrollfrekvens	Riskvärdering
Behörighet till IT-system	Kontroll av att de som avslutat sin anställning inom Viadidakt fråntagits sina behörigheter till förvaltningens IT-system.	Controller	Genomgång av att registrerade användare i systemen enbart utgörs av aktuell personal.	En gång per år	12

Viadidaktnämnden

Överenskommelse om fördjupad samverkan avseende nyanländas etablering på arbetsmarknaden

Förvaltningens förslag till beslut

Viadidaktnämnden beslutar att godkänna den lokala överenskommelsen om fördjupad samverkan med Arbetsförmedlingen för att främja nyanländas etablering på arbetsmarknaden.

Sammanfattning av ärendet

Ett förslag till lokal överenskommelse med Arbetsförmedlingen har utarbetats i syfte att främja nyanländas etablering på arbetsmarknaden i Katrineholm och Vingåker. Utarbetandet av överenskommelsen har finansierats genom särskilt riktade statsbidrag från Delegationen för unga och nyanlända till arbete. Överenskommelsen omfattar bland annat en samverkan kring lokala jobbspår. Den långsiktiga målsättningen för den gemensamma överenskommelsen är att nyanländas etableringstid ska kortas till två år.

Ärendets handlingar

- Överenskommelse om fördjupad samverkan avseende nyanländas etablering på arbetsmarknaden
- Bilaga 1: Beskrivning av lokal samverkansmodell för nyanländas etablering på arbetsmarknaden
- Bilaga 2: Arbetsförmedlingens prognos hösten 2017

Ärendebeskrivning

Delegationen för unga och nyanlända till arbete (Dua) har regeringens uppdrag att främja statlig och kommunal samverkan och utvecklandet av nya samverkansformer i syfte att effektivisera unga och nyanländas etablering i arbetslivet.

Viadidakt har sedan 2016 en fastlagd samverkan med Arbetsförmedlingen i syfte att minska ungdomsarbetslösheten i Katrineholms och Vingåkers kommuner. Samverkansmodellen utvecklades med stöd från Dua. Det överenskomna arbetssättet har gjort det möjligt för Viadidakt att få statsbidrag för vissa insatser riktade mot denna målgrupp.

År 2017 gav regeringen Dua i uppdrag att också främja upprättandet av lokala överenskommelser för nyanländas etablering på arbetsmarknaden. Dua har utarbetat en modell för en sådan överenskommelse som bland annat bygger på att lokala jobbspår utvecklas i samarbete med arbetsgivare. I Viadidaktnämndens delårsrapport för 2017 konstaterades att en sådan samverkansmodell skulle förbättra förutsättningarna i arbetet med att påskynda nyanländas etablering på arbetsmarknaden. Utarbetandet av

en sådan överenskommelse inleddes under hösten 2017 och har finansierats genom särskilt riktade statsbidrag från Dua.

Den samverkansmodell som beskrivs i bilagan till den föreslagna överenskommelsen har utarbetats med stödmaterial från Dua. Här framgår bland annat en beskrivning och analys av det lokala kompetensförsörjningsbehovet och målgruppens sammansättning. Denna analys har sedan legat till grund för de lokala jobbspår som föreslås för att främja nyanländas etablering på arbetsmarknaden.

Förslaget till denna överenskommelse har utvecklats av en arbetsgrupp bestående av representanter från förvaltningen, Arbetsförmedlingen samt Samordningsförbundet RAR. Dessutom har workshops med representanter från Arbetsförmedlingen, vuxenutbildningen, Ungdomstorget, arbetsgivare och fackförbund från aktuella branscher genomförts för att skapa bred förankring och ta tillvara på olika aktörers erfarenheter och perspektiv.

Den långsiktiga målsättningen för den gemensamma överenskommelsen är att nyanländas etableringstid ska kortas till två år.

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef

Beslutet skickas till:
Akt

Överenskommelse

om fördjupad samverkan om nyanländas etablering

1. Parter

Viadidakt, 212000-0340

Arbetsförmedlingen Västra Sörmland, 202100-2114

2. Syfte

Att genom fördjupad samverkan enligt framtagna modell, påskynda nyanländas etablering på den svenska arbetsmarknaden.

3. Mål

Övergripande mål

Att långsiktigt korta etableringstiden till två år¹.

Lokala mål

70% av männen och 70% kvinnorna ska 90 dagar efter ett fullföljt lokalt jobbspår vara i arbete eller reguljär utbildning.

4. Målgrupp

Överenskommelsen gäller

- A. Nyanlända² som ska etablera sig på arbetsmarknaden samt även personer återanmälda till SFI som tidigare misslyckats med att uppnå SFI-nivå.
- B. Unga nyanlända i åldern 16-24 år som behöver fullfölja en gymnasieutbildning.

¹ Med etablering avses arbete med eller utan subvention och reguljära studier.

² Upp till 36 månader efter det första uppehållstillståndet.

5. Lokal modell

Parterna åtar sig att arbeta enligt den i bilaga beskrivna modellen.

Beskrivningen av den lokalt anpassade modellen omfattar följande delar:

- » En kartläggning och en analys av det lokala kompetensförsörjningsbehovet
- » En kartläggning och en analys av målgruppens sammansättning och behov
- » En beskrivning av hur verksamheten i samverkan ska bedrivas och organiseras
- » En beskrivning av de (minst tre) lokala spår som den lokala modellen omfattar
- » En beskrivning av hur kommunen och Arbetsförmedlingen gemensamt avser att stödja de unga nyanlända som inte har en fullföljd gymnasieutbildning i syfte att fullfölja en gymnasieutbildning och att etablera sig på arbetsmarknaden.

6. Uppföljning

Parterna åtar sig att följa upp den fördjupade samverkan. Kommunen ansvarar för att löpande registrera deltagarnas aktiviteter under tiden i kommuninsats. Under förutsättning att det systemstöd för uppföljning av unga som utvecklas av Arbetsförmedlingen i samverkan med SKL och Dua, också kommer att omfatta målgruppen nyanlända, ges kommunerna möjlighet att ansluta också de verksamhetssystem som då kan bli aktuella, till det gemensamma systemet.

7. Överenskommelsens varaktighet och revidering

Överenskommelsen gäller

Fr.o.m. 2018-03-01

t.o.m. Överenskommelsen gäller tillsvidare.

Överenskommelsen revideras årligen.

Nästa revidering sker 2019-03-01

8. Underskrifter

Gunilla Magnusson
Ordförande Viadidaktnämnden, gemensam nämnd för
Vingåkers och Katrineholms kommuner

Datum

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef Viadidakt

Datum

Katarina Enqvist-Bolin
Arbetsförmedlingschef Arbetsförmedlingen Västra Sörmland

Datum

Bilaga 1 -Beskrivning av lokal samverkansmodell för nyanländas etablering på arbetsmarknaden

1 Kartläggning kompetensförsörjningsbehov

Kartläggningen utgörs av Arbetsförmedlingens prognos hösten 2017, intervjuer med kommunernas HR- och näringslivschefer samt med ansvariga för de tillväxts- och arbetsmarknadsprojekt som pågår.

1.1 Arbetsförmedlingens prognos

Arbetsförmedlingens prognos hösten 2017 bygger på besök och intervjuer med 100 arbetsgivare i Katrineholms och Vingåkers kommuner. Prognosen visar arbetskraftsbrist inom flera områden. Offentlig sektor behöver *undersköterskor* och *personliga assistenter*, som också efterfrågas i privat sektor. Det är stor efterfrågan på *servicemedarbetare* och *restaurangbiträden*. Yrken inom *industri* är som sammanslagen grupp (*CNC-operatörer, svetsare, lackerare* mm) också efterfrågade liksom *snickare* och andra *byggyrken*. Det behövs även många *lärare, sjuksköterskor* och *socialsekreterare*.

Yrkesområde	Antal	Antal ftg
Undersköterska, omsorg	46	1
Personlig assistent	14	2
Grundskollärare	14	1
Socialsekreterare	12	1
Sjuksköterska, Allmän	11	2
Förskollärare	9	2
Fysioterapeut	6	3
Undersköterska, vårdavd	4	1
Sjuksköterska, Omsorg	3	1
Distriktssjuksköterska	3	2
Sjuksköterska, Psykiatri	3	1
Sjuksköterska, intensivvård	3	2
Sjuksköterska, Barn	2	1
Diabetessjuksköterska	2	2
Gymnasielärare	2	1
Speciallärare	2	2
SFI-lärare	2	1
Gymnasielärare	1	1
Slöjdlärare	1	1
Idrottslärare	1	1
Lärare, Sv som andraspråk	1	1
Musiklärare	1	1

Yrkesområden med hög efterfrågan inom offentlig sektor. (AF:s prognos hösten 2017: "Yrken att rekrytera kommande sex månader", 17 intervjuade arbetsställen.)

Yrkesområde	Antal	Antal ftg
Servicemedarbetare	15	1
Restaurangbiträde	12	2
Personlig assistent	14	5
Snickare	11	2
Betongarbetare	7	2
CNC-operatör	7	2
Väktare	5	1
Armerare	5	1
Bussförare	5	1
Måltidsbiträde	5	1
Betongvaruarbetare	4	1
Lokalvårdare	3	1
Industrilackerare	2	1
Svetsare	2	1
Plåtbearbetare	2	1
Lackbiträde	1	1

Yrkesområden med hög efterfrågan inom privat sektor. (AF:s prognos hösten 2017: "Yrken att rekrytera kommande sex månader", 99 intervjuade arbetsställen.)

Se hela statistiken i *Bilaga 2 Arbetsförmedlingens prognos hösten 2017*.

1.2 Näringslivskontorens bedömning

De privata arbetsgivarna i **Vingåkers kommun** vänder sig sällan till kommunens näringslivskontor för att signalera behov av arbetskraft. Företagen uppger till kommunen och Arbetsförmedlingen att de ordnar rekryteringen själva via kontakter, man är mest mån om att det blir rätt person. Näringslivet i Vingåkers kommun har en stor andel *lantbruk och jordbruk* med stora mjölkgårdar och grisfarmar. Ofta drivs lantbruken i kombination med annan verksamhet. Inom kommunen finns också många verksamheter inom *handel, outlet* och *postorder* liksom flera *vårdföretag*, bland annat med specialisering inom behandling av Aspergers syndrom. Det finns också ett halvt dussin *åkerier*. Båsenberga Hotell & Konferens saknar duktiga *kockar*, de lär upp dem och sen försvinner de. *Cityhallen ICA* har haft svårt att rekrytera och hittat lösningar med pensionärer. Det är kommande generationsskiften (ägarna) på gång i många företag. Det finns flera engagerade personer från företagen i näringslivsrådet och i en referensgrupp för ESF-projektet Give and get. När det gäller nyanlända vill företagen ha välmatchade kandidater med rätt kompetens, de är inte intresserade av speeddejting och liknande. De vill också veta mer om de olika möjligheter till subventionerad anställning som finns. Språket brukar tas upp som viktigt. Det kan vara problem att avsätta tid för handledning. Inom lantbrukssektorn kan det vara en utmaning med praktikplats eftersom det kan vara svårt att ta sig ut till verksamheter på landsbygden utan bil.

I **Katrineholms kommun** behöver i stort sett alla branscher arbetskraft och uttalar det till näringslivskontoret. De som har behov av en mer kvalitativ kompetens är industrin som behöver *CNC-operatörer, CAD-ritare* och *underhållsarbetare*. Det behövs också *arkitekter* och *konstruktörer* inom bygg. Där behövs också *anläggningsarbetare* och *projektledare*. Inom *handeln* behövs arbetskraft, arbetsgivarna har svårt att rekrytera personer till butiksjobb. Kronfågel behöver hela tiden arbetskraft till sin *produktion* och där finns enkla jobb, de jobbar med bemanningsföretag. Det behövs också *kockar*. På några års sikt bedöms behovet se likadant ut och kanske bli större inom bygg, inte minst på grund av stora infrastrukturprojekt som Ostlänken. Lokala arbetsgivare med rekryteringsbehov är bland andra SKF (underhållsarbetare, CNC-operatörer), Blomberg & Stensson, Finja och Skandinaviska Byggelement (konstruktörer, CAD-ritare). En del företag har löst rekryteringsproblemet med att skapa små filialer i lite större städer som Örebro och Norrköping. Företagen tycker att det är för mycket byråkrati och administration att hålla reda på, med olika regler och projekt för personer som vill komma in på arbetsmarknaden. Det kan ibland bli otydligt med olika besked från AF och Viadidakt som hänvisar till olika regler. Företagen vill ha en klar och tydlig linje för samverkan och vilken hjälp som finns att få, t ex tolk. Det skulle också underlätta om det fanns en kontaktperson som kan lotsa dem rätt. Företagen vill gärna hitta snabba utbildningsalternativ, att invänta högskolekompetensen tar för lång tid. Arbetsgivarna är medvetna om att de själva behöver vara aktiva och ta ansvar.

1.3 Kommunerna som arbetsgivare

Vingåkers kommun har ett stort rekryteringsbehov inom nästan alla yrken som kräver en högskoleexamen. Till exempel *lärare, socialsekreterare, sjuksköterskor, miljöinspektörer, byggnadsingenjörer, planarkitekt, ekonomer* och *kommunikatörer*. Inom vård/omsorg och barnomsorg behövs *undersköterskor, förskollärare* och *barnskötare*. Kommunen behöver också *vaktmästare*. Det är alltid få sökande till tjänster och de kan inte rekrytera exakt den kompetens de behöver utan måste sänka kraven och internutbilda. Eller anställer man nyutexaminerade utan erfarenhet, men då finns en tendens att personerna bara jobbar ett par år för att sedan söka sig vidare till en större stad. Det finns rekryteringsbehov inom alla verksamheter (utom badvakter och fritidspersonal). På några års sikt behöver *barnomsorgen* utökas något. Detsamma gäller för *äldreomsorgen*, både särskilt boende och hemtjänst. Under 2016 gjordes 120 nyrekryteringar på 700 anställda. Pensionsavgångar är en bråkdel av den totala rörligheten. Inom bland annat äldre- och

handikappomsorgen jobbar man redan med yrkesintroduktionsanställningar. Ett tjugotal personer får en kombination av praktik, arbete, utbildning och handledning. Det fungerar ganska bra, men ofta har de nyanlända bristfälliga kunskaper i svenska språket. Målet är att de ska inskolas i vårddyrket för att på sikt utbildas eller valideras. Attityden till att ta emot nyanlända är ganska positiv i kommunens organisation, men samtidigt finns en praktisk gräns för vad man klarar och den gränsen är man nära. Man kan inte ta emot flera personer på praktik på samma enhet samtidigt. Det kräver stor planering från arbetsgivarsidan och det har man löst genom att tillsätta en samordnare för dessa frågor. En utmaning är språket och framförallt yrkessvenska. Det blir lätt missförstånd, både kollegor emellan och med brukare. Det kan få allvarliga konsekvenser om saker blir fel eller inte görs.

Katrineholms kommun har ett stort rekryteringsbehov. Det behövs *lärare* och *förskollärare*. *Undersköterskor* behövs, men kommunen rekryterar främst från gymnasieskolan, på några års sikt kommer det dock inte att räcka. Det behövs *sjuksköterskor*, *socionomer*, *anläggningsarbetare*, *bygglovshandläggare*. Kommunen har svårt att rekrytera till dessa yrken och istället tar man in konsulter. Fram till 2020 behövs inom Bildning cirka 185 nya medarbetare på grund av volymökning och pensionsavgångar och inom vård och omsorg behövs 240 nya undersköterskor, sjuksköterskor, *sjukgymnaster* och *arbetsterapeuter*. För att delvis lösa situationen har man har förändrat arbetssätt så att vissa professioner avlastas så långt det är möjligt inom lagstiftningen, till exempel socialsekreterare. Man tittar nu även på vad som är möjligt att göra för att avlasta lärare. SKL har öppnat för nya personalkategorier som *vårdbiträden*, det finns enkla arbetsuppgifter att utföra och en vilja i verksamhet och politiskt. I verksamheterna råder en positiv inställning till att ta emot nyanlända, men eftersom det pågår många olika arbetsmarknadsinsatser och projekt behövs en tydligare, enklare och mer samordnad hantering.

1.4 Projektet Tillväxksamverkan Västra Sörmland

Katrineholms kommun driver just nu ett projekt som ska göra det lättare för företag att hitta rätt personal och annan hjälp de behöver. Målet är att bidra till fler arbetstillfällen och fler företag i hela Västra Sörmland (Katrineholm, Flen och Vingåker). Projektet finansieras av Europeiska regionala utvecklingsfonden och är ett samverkansprojekt mellan kommunerna, Arbetsförmedlingen och fyra företagarföreningar. Projektet startade i februari 2017 och pågår till maj 2019. Ett särskilt fokus är att utveckla en modell för mer hållbar matchning. Tillväxksamverkan Västra Sörmland jobbar framför allt med små och medelstora företag och har identifierat tre områden för tillväxt: *bygg*, *industri* och *transport*. Projektet har också arbetat med att hitta vägar förbi det hinder som bristande språkkunskaper utgör liksom interkulturalitet. Det handlar om att man behöver anpassa sig från båda håll för att möjliggöra utveckling av individer och verksamheter.

1.5 Summering

Kartläggningen identifierar störst kompetensbehov inom områdena *service*, *restaurangbiträde*, *undersköterska*, *personlig assistent*, *byggsektorn*, *industri* samt i viss mån *handel/logistik*.

2 Kartläggning av målgruppen

2.1 Målgrupp A - Nyanlända som ingår i eller har ingått i AF:s etableringsuppdrag

I Målgrupp A - Nyanlända som ingår i eller har ingått i AF:s etableringsuppdrag (upp till 36 månader efter det första uppehållstillståndet) finns 505 kvinnor och 645 män, totalt 1150 individer.

Utbildningsnivå	Kvinnor	Män	Totalt	Vanligt förekommande yrken
Saknar formell grundläggande utbildning	68	43	111	Butikssäljare, torg- och marknadsförsäljare, städare, hemservice, servicearbete, barnskötare.
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	133	172	305	Restaurang-/köksbiträden, hemservicepersonal, städare, servicearbetare, butikssäljare, odlare av jordbruksväxter, trädgårdsodlare, djuruppfödare, skräddare/ateljésömmerskor, barnskötare, frisörer, hovmästare/servitörer, träarbetare, betongare, svetsare/glasskärare, motorfordonsmekaniker, slaktare
Förgymnasial utbildning 9 (10) år	86	103	189	Butikssäljare, hemservicepersonal, restaurang-/köksbiträden, frisörer, vårdbiträden, barnskötare, målare, motorfordonsmekaniker, skräddare/ ateljésömmerskor
Gymnasial utbildning	85	144	229	Butikssäljare, kontorsassistenter, frisörer, barnskötare, elevassistenter, restaurang-/köksbiträden, städare, hemservicepersonal.
Eftergymnasial utbildning, kortare än 2 år	18	35	53	Butikssäljare, elevassistenter
Eftergymnasial utbildning, 2 år eller längre	115	145	260	Elevassistenter, ekonomiassistenter, kontorsassistenter, vårdbiträden, lärare, ingenjörer, arkitekter.
Forskarutbildning		3	3	Vård
Totalsumma	505	645	1150	

Utbildningsnivå, registrerad SSYK, antal i Målgrupp A i Katrineholms och Vingåkers kommuner (september 2017).

2.1.1 Kortutbildade

Gruppen kortutbildade kännetecknas av att gruppen i högre grad utgörs av kvinnor och att andelen äldre är större i denna grupp. Denna grupp har de största utmaningarna för att etablera sig på arbetsmarknaden, det kan handla om att man saknar dokumenterad yrkeserfarenhet, har inlärningssvårigheter eller är analfabet.

2.1.2 Utökad målgrupp

Lokalt kommer man även att jobba med en utökad målgrupp som utgörs av personer återanmälda till SFI, som tidigare har misslyckats med att uppnå SFI-nivå. Statistik över varför man inte lyckats uppnå SFI-nivå saknas, en ny rutin för avbrott har just införts, men vanligt är att man hoppar av på grund av jobb eller föräldradledighet. Många får tillfälliga arbeten på t ex Kronfågel och Matsmart. Individernas motivationsnivå och framtidsmål är väldigt olika. En del är mycket motiverade och vill gå snabbt fram, medan andra tycker att det är jobbigt med SFI. För de som har svårt att klara studierna används nu suggestopedi, som funkar för vissa.

2.1.3 Utbildningsplikten

De nyanlända som främst kommer att beröras av utbildningsplikten är de som saknar gymnasieutbildning, vilket handlar om 318 män och 287 kvinnor, men det kommer alltid att göras en individuell bedömning av deltagarens förutsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden. Utbildningsplikten innebär att alla nyanlända som tar del av Arbetsförmedlingens etableringsinsatser,

och som bedöms vara i behov av utbildning för att komma i arbete, kan anvisas att söka och ta del av utbildning, annars kan ersättningen dras in. Om en person har tidigare arbetslivserfarenhet och bedöms kunna matchas till ett arbete så är det detta som ska vara fokus.

2.2 Målgruppens sociala situation och hälsostatus

Målgruppens familjesituation, sociala situation eller hälsostatus kartläggs inte hos någon av aktörerna. Men de som arbetar med nyanlända hos Arbetsförmedlingen och i kommunerna har kunskap om och erfarenhet av vad som kan påverka individernas möjlighet att klara studier, praktik och att etablera sig på arbetsmarknaden.

Många bär med sig upplevelser som kan ge posttraumatiska stressyndrom som kan försämra möjligheten att klara studier, praktik och arbete. Det kan handla om att individen drar sig undan från andra eller har koncentrationssvårigheter.

Bostadssituationen där det är vanligt med trångboddhet kan göra det praktiskt svårt att få utrymme och lugn och ro för att studera hemma. Många prioriterar därför att tjäna pengar i form av tillfälliga jobb, vilket kan gå ut över studierna. Lagen om tillfälliga begränsningar av möjligheten att beviljas uppehållstillstånd innebär att personer måste visa att de kan försörja sig för att omvandla sitt tidsbegränsade uppehållstillstånd till ett permanent. Den tillfälliga lagen har också försvårat möjligheterna till familjeåterförening. De som har sin familj kvar i hemlandet eller någon annanstans lever med en oro och saknad som gör att det kan vara svårt att fokusera på något annat.

Nyanlända är i mindre utsträckning än övriga kodade med funktionsnedsättning, men det är rimligt att anta att andelen är högre än vad statistiken visar. Funktionsnedsättningar upptäcks ofta först när en individ får problem i utbildning, praktik eller arbete. Här behöver medarbetare från Arbetsförmedlingen och kommunen vara uppmärksamma och lära sig att se signaler på ett tidigt stadium.

Kvinnor saknar oftare än män dokumenterad yrkeserfarenhet. Kvinnor är oftare än män de som har huvudansvar för familj och barn och har mindre möjlighet att träna på svenska språket då de är mer hemma. Erfarenheter från pågående projekt och arbetsmarknadsenheten visar att yrkesval ofta är traditionella – kvinnor vill bli förskollärare och män vill bli bussförare.

3 Gemensam analys av kartläggningarna

Analysen har genomförts i en arbetsgrupp med representanter från kommunerna och Arbetsförmedlingen med ett stort kontaktnät hos arbetsgivare.

Analysen fokuserar på yrken som inte kräver högre utbildning. Högutbildade nyanlända klarar sig ofta bra på egen hand. Det finns också nationella snabbspår för flera akademikeryrken. I kartläggningen av kompetensförsörjningsbehov identifierades områdena *service, restaurangbiträde, undersköterska, personlig assistent, byggsektorn, industri* samt i viss mån *handel/logistik*. I målgruppen finns många med kompetens inom dessa områden. Matchningsanalysen har avgränsats till individer som högst har gymnasieutbildning och med erfarenhet inom området. Det avgörande för att faktiskt delta i ett jobbspår är dock att personen vill och bedöms vara lämplig. Bilaga 3 Kartläggning av målgruppen visar vilka kategorier som har bedömts matcha respektive yrkesområde.

Yrkesområde/bransch	Ungefärligt behov	Förkunskapskrav	Antal i målgruppen
Undersköterska	50	Utbildning, B-körkort	13
Personlig assistent	28	Utbildning/Erfarenhet, B-körkort	
Bygg ...snickare ...betongarbetare ...armerare ...betongvaruarbetare	27	Utb/erfa, Social, B-körkort Utb/erfa, B-körkort Utb/erfa	30
Service Lokalvård	18	Erfarenhet Erfarenhet, B-körkort	139
Restaurangbiträde, måltidsbiträde	17	Utbildning, svenska	50
Industri ...CNC-operatör ...industrilackerare ...svetsare ...plåtbearbetare ...lackbiträde	14	Utb/erfa, Grönt cert Utbildning TIG, MIG, pinne Utb/erfa	36
Handel/logistik	Ej fastställt		94

Det är bara 13 personer i målgruppen som har kompetens inom yrkesområdet undersköterska/personlig assistent. För att möta den stora efterfrågan skulle man behöva rekrytera även utan erfarenhet till ett jobbspår. För att kunna utföra arbetet behövs i de flesta fall B-körkort.

Efterfrågan på arbetskraft inom byggsektorn är stor och motsvarande volym finns inom målgruppen. Men flera i arbetsgruppen tror att konjunkturen inom bygg kommer att mattas. De flesta byggföretag är små och de rekryterar främst bland bekanta. Det finns inga stora byggföretag som skulle kunna svälja volymer. Ostlänken kommer till största del att byggas av entreprenörer som kan delta i stora upphandlingar och möjligheten för de lokala små företagen är begränsade. Det finns inom vuxenutbildningen möjlighet att bli lärling inom bygg och Arbetsförmedlingen har yrkesutbildning.

I målgruppen finns 139 personer med kompetens inom service/lokalvård. Även här är det viktigt med B-körkort. Ofta ska arbetet utföras tidiga morgnar, sena kvällar eller på helger då kollektivtrafiken är begränsad.

Det finns en efterfrågan på restaurangbiträde/måltidsbiträde och i målgruppen finns 50 personer som har den bakgrunden.

36 personer i målgruppen har kompetens inom industriyrken och skulle kunna matcha efterfrågan. Industrin bedöms ha en större stabilitet än bygg.

Signaler om efterfrågan inom handel/logistik har inte kunnat styrkas i prognoser eller vid direktkontakt med arbetsgivare. Inom målgruppen finns 94 personer med den erfarenheten.

Utifrån analysen kommer inledningsvis tre lokala jobbspår att genomföras inom:

- service/restaurang/lokalvård,
- vård/omsorg och
- industri.

4 Beskrivning av hur verksamheten i samverkan ska bedrivas och organiseras

Den lokala samverkansmodellen har utvecklats av en arbetsgrupp bestående av Dua-ansvariga från kommunerna och Arbetsförmedlingen samt Samordningsförbundet RAR. Arbetsgruppen har träffats vid ett tiotal tillfällen. Dessutom har workshops med representanter från Arbetsförmedlingen, vuxenutbildningen, Ungdomstorget, arbetsgivare och fackförbund från aktuella branscher genomförts för att skapa bred förankring och ta tillvara på olika aktörers erfarenheter och perspektiv.

4.1 Organisation av samverkan

Samverkan kommer att bygga på en kontinuerlig dialog mellan Arbetsförmedling, kommun, arbetsgivare samt andra berörda parter. Detta kommer att möjliggöras genom en tydlig organisation och att det kommer att tillsättas en samordnare för samverkan om nyanländas etablering på arbetsmarknaden. Det är viktigt att det blir "action" av samverkan, att det blir konkret samarbete med större fokus på resultat. Mål och förväntningar ska definieras för insatser och individer, så att det blir tydligt för de aktörer som samverkar. Samverkan ska byggas runt de befintliga personella resurser som finns.

4.1.1 Arbetsgrupp

Den operativa samverkan kommer att ske i en arbetsgrupp som identifierar, rekryterar och följer upp individer i målgruppen. Arbetsgruppen kommer att utgöras av samordnaren, studie- och yrkesvägledare från vuxenutbildningen, arbetsmarknadscoach från arbetsmarknadsenheten samt representant från Arbetsförmedlingen. Vid behov kan fler aktörer, såsom arbetsgivare, komma att delta i arbetsgruppen. Arbetsgruppen träffas varannan vecka.

4.1.2 Styrgrupp

Den strategiska samverkan kommer att ske i en styrgrupp som fattar beslut om organisation, ekonomi och innehåll i jobbspåren. Överenskommelsen kommer att ses över årligen och vid behov revideras. Styrgruppen utgörs av de ansvariga för Dua i kommun och på Arbetsförmedlingen, näringslivsrepresentanter och fackliga representanter. Samordnaren deltar i möten och rapporterar. Styrgruppen träffas fem-sex gånger per år. Två gånger per år träffas arbetsgrupp och styrgrupp i ett gemensamt möte.

4.1.3 Medarbetare i berörda organisationer

Samverkan och nya arbetssätt kommer att förankras hos alla medarbetare i berörda organisationer. Det kommer att genomföras informationsträffar och tas fram presentationsmaterial så att alla vet både sin och andras roll.

4.2 Samverkan med arbetsgivare

I kartläggningen framkom att många arbetsgivare vill bidra till nyanländas snabbare etablering och att man inser att man måste förändra sin egen syn på kompetensförsörjning. Men många arbetsgivare tycker det är svårt att överblicka på vilket stöd som finns att få och vad som gäller i de många typer av insatser och projekt som pågår. Det upplevs byråkratiskt och att man måste prata

med många olika personer. Samverkan kommer att lägga stort fokus på att underlätta för arbetsgivarna att ta emot nyanlända på praktik.

4.2.1 Att säkra praktikplatser

Jobbspåren har tagits fram i samarbete med ett mindre antal arbetsgivare inom respektive bransch, men fler arbetsgivare kommer att involveras. Både samordnaren och Arbetsförmedlingens företagsrådgivare spelar en viktig roll i det arbetet.

4.2.2 Att underlätta kommunikation

Ett tydligt material om vilka möjligheter till stöd som finns för arbetsgivare ska tas fram och enkla kontaktvägar till så få personer som möjligt. Många arbetsgivarrepresentanter har ont om tid och därför svårt att hinna delta i möten. Alternativa mötesformer, till exempel via Skype, ska därför erbjudas för att öka möjligheten att föra dialog.

4.2.3 Att underlätta genomförande av praktik

Arbetsgivare ska erbjudas möjlighet att använda tolk eller språkbud. Både nyanlända och arbetsgivare ska förberedas för praktiken med kunskap om interkulturalitet och hur man kan nå förståelse för varandra och anpassa sig från båda håll. Praktiken kommer att följas upp efter framtagna checklistor som anpassas efter den individuella handlingsplanen. Uppföljning omfattar såväl yrkeskunskaper som personlig utveckling.

4.3 Processen runt individen

Modul 1

Arbetsförmedlingen(Af) ansvarar för verksamheten i modul 1 där individen efter att ha fått uppehållstillstånd kommer att erbjudas inskrivning i Etableringsprogrammet om hen uppfyller villkoren för detta. Därefter sker kartläggning där arbetsförmedlaren gör en bedömning av personens förmåga det vill säga en bedömning av deltagarens arbets- och studieförutsättningar till att delta i etableringsinsatser. Arbetsförmedlaren avgör vilka insatser som är lämpliga för individen i modul 2.

Den nya förordningen och Etableringsprogrammet trädde i kraft 1 januari 2018. [Förordning \(2017:820\) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare.](#)

Den som har en etableringsplan enligt tidigare regelverk som sträcker sig över årsskiftet 2017/2018 kommer vara fortsatt inskrivna i den fram tills att beslutet om etableringsplanen löpt ut. Om det återstår tid med plan enligt tidigare lagstiftning ska personen anvisas till etableringsprogrammet för resterande tid, dock längst 36 månader från datumet då en etableringsplan först upprättats.

Modul 2

I Modul 2 ingår jobbförberedande insatser från både Arbetsförmedlingen och kommunen. Det kan handla om SFI, samhällsorientering, arbetsmarknadskunskap och hälsoperspektiv. Det ska också finnas möjlighet att validera betyg och yrkeskunskaper. Studiebesök är perspektivvidgande och ger kunskap om olika yrken och branscher. Arbetsförmedlingen kan ordna "prova på-praktik" för att bedöma om tänkt yrke passar. De som ingår i etableringsprogrammet har rätt till aktivitetsstöd för detta. De individer som kan vara aktuella för de lokala jobbspåren får träffa arbetsgruppen för samverkan där den individuella handlingsplanen följs upp. Till arbetsgruppen kan man komma från AF eller försörjningsstöd eller genom att någon på arbetsmarknadsenheten eller i vuxenutbildningen föreslår det. Insatserna i modul 2 genomförs efter individens behov. Vissa individer kan gå direkt till

Modul 3. Målet med modul 2 är att individen erbjuds ett arbete, ett snabbspår eller ett lokalt spår som leder till arbete eller utbildning.

Modul 3

De lokala jobbspåren kommer att ha inriktningarna *Service/restaurang/lokalvård* (för kortutbildade), *Vård/omsorg* samt *Industri*.

Samtliga lokala jobbspår kommer att innehålla:

- arbetsmarknadskrav och -kultur (kultur, tider, lagar, etc)
- hälsoperspektiv (m hänvisning till landstingets hälsoskola eller få stöd av elevhälsa).
- praktik/jobbskuggning
- SFI och
- Yrkessvenska.

4.3.1 Körkort

Det kan vara svårt för nyanlända att skaffa körkort helt på egen hand. Kostnaden för att ta körkort är hög. Därför försöker många studera teorin själva på webben och övningsköra privat med personer som inte är utbildade trafiklärare. Det gör att de vid uppkörning kuggar upprepade gånger, vilket blir dyrt.

I Jobbspår Vård och omsorg kommer körkortsteori att ingå. Upphandling kommer att göras av trafikskola med erfarenhet av att utbilda grupper och nyanlända. Teoriutbildningen kommer att omfatta 2 timmar i veckan under 4 veckor. Denna tidiga kontakt kommer att underlätta för såväl den nyanlände som för trafikskolan.

Regeringen har föreslagit att införa ett statligt körkortslån från och med den 1 september 2018. Möjligheten ska finnas för den som är 18 till 47 år och har varit arbetslös en viss tid. Lånet gäller för B-körkort vid godkända trafikskolor.

4.3.2 Individens motivation och ansvar

För att individen ska hitta sin egen motivation och ta ansvar krävs att hen får vara delaktig. Individens egna önskemål om och intresse för ett (realistiskt) yrke ska utgöra en vision och det måste vara tydligt hur varje steg på vägen bidrar till att nå dit. Individen ska känna till vad det man deltar i ska leda till och det behöver ställas krav på vad som förväntas av dem. Därför måste det som kommuniceras till individen vara enhetligt och konsekvent. Ett gemensamt material för individens process kommer att tas fram och användas oavsett vem som handlägger och var i processen individen befinner sig. Utgångspunkten kommer att vara ett befintligt material från Ung Framtid som anpassas för ändamålet.

För de som jobbar runt individen är det viktigt att visa att man tror på deras förmåga och visar på möjligheterna. Personalen ska få lära sig att reflektera över sina egna föreställningar och sitt bemötande.

Individen ska inte behöva förflytta sig mellan flera olika ställen under dagen. Istället ska SFI, praktik och utbildningsmoduler schemaläggas på olika dagar.

4.3.3 Att främja hälsa och lika möjligheter

Viadidakt har en specialpedagog som stöttar personer med funktionsnedsättning och planerar att starta elevhälsoooteam från årsskiftet. Med projektpengar från SPSM ska man testa deras sjustegsmodell för att jobba med funktionsnedsättning, en forskare finns kopplad till projektet.

Det finns goda erfarenheter från hälsoskolor i länet. Delar av innehållet därifrån kommer att lyftas in i modul 2 och vid behov kan individer slussas vidare till dessa verksamheter eller till elevhälsan.

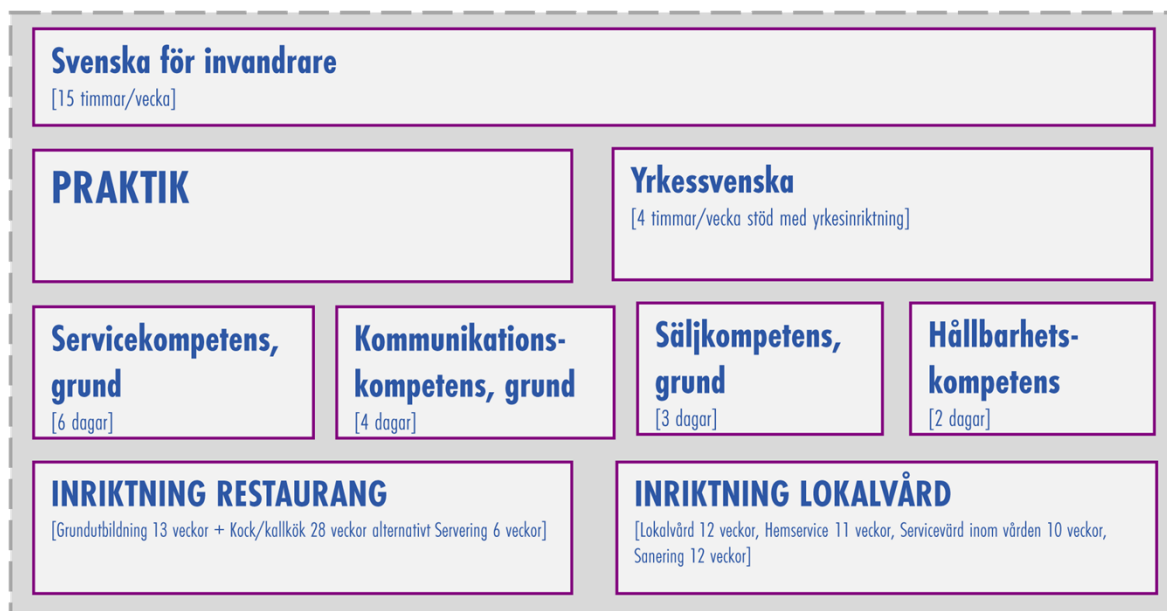
4.3.4 Jämställdhet

Utgångspunkten i den svenska jämställdhetspolitiken är att män och kvinnor ska ha samma makt att forma samhälle och sina liv. Målen omfattar lika möjligheter avseende makt, ekonomi, icke avlönat arbete, föräldraansvar, kroppslig integritet, hälsa och utbildning. Den lokala samverkan ska aktivt verka för detta genom att:

- arbetsförmedlare/kommunmedarbetare ska oavsett de nyanländas kön presentera de olika jobbspår som finns,
- föräldrar ska uppmanas dela på ansvaret för barnen och gå förmiddag respektive eftermiddag på SFI för att möjliggöra bådars etablering,
- förebilder som bryter mot könsstereotypa yrkesval ska bjudas in och
- jämställdhetsprinciper och ett normkritiskt perspektiv ska byggas in i agendan för såväl arbetsgrupp som styrgrupp för att säkra mäns och kvinnors lika möjligheter och att beslut inte gynnar det ena könet mer än det andra.

5 Beskrivning av de lokala jobbspåren

5.1 Jobbspår Service/restaurang/lokalvård (för kortutbildade)



Ansvarig organisation: Arbetsförmedlingen

Kontaktperson: Ewa Karlsson, Arbetsförmedlingen Katrineholm

Utbildningsanordnare: Kunskapscompaniet Ankaret AB

Möjliga arbetsgivare: Hotell Statt, Måltidsverksamheten i Katrineholms kommun, Landstingsservice AB, Städarna i Katrineholm AB, TT Clean Solution

Beskrivning

Jobbspår Service/restaurang/lokalvård inleds med en grundläggande utbildning inom service och kommunikation. Grundutbildningen omfattar Servicekompetens grund (6 dagar), Kommunikationskompetens grund (4 dagar), Säljkompetens grund (3 dagar) och Hållbarhetskompetens (2 dagar). Därefter väljs inriktning mot Restaurang eller Lokalvård.

Inriktning Restaurang

Inriktningen Restaurang omfattar en grundutbildning (13 veckor) och därefter en möjlig påbyggnad till Kock/kallskänka (28 veckor) alternativt Servering (6 veckor). Efter grundutbildningen kan man få arbete som restaurang- och köksbiträde inom restaurang, storkök, snabbrestauranger, café. Grundutbildningen innehåller Hygienskunskap, Livsmedels- och Näringskunskap, Måltids- och branschkunskap, Service och bemötande samt Ergonomi.

Påbyggnaden Kock/kallkök (28 veckor) innehåller Mat och dryck i kombination, Matlagning 1, Matlagning 2, Matlagning 3, Matlagning. Påbyggnaden Servering (6 veckor) innehåller Dryckeskunskap, varma och kalla drycker t ex grundläggande baristakunskaper och alkoholhantering,

Serveringskunskap, arrangemang, frukost- och bufféserving och matsalshantverk, Servering 1, Servering 2, Servering specialisering.

Inriktning Lokalvård

Inriktningen Lokalvård omfattar Lokalvård (12 veckor), Hemservice (11 veckor), Servicevärd inom vården (10 veckor) och Sanering (12 veckor). I inriktningen ingår också certifieringarna SRY för städyrket, SRY för hemservice, SRY för sanering samt PRYL för städyrket.

Övrigt

Yrkesinriktningarna kan även erbjudas som rekryteringsutbildning. Det innebär utbildning av en eller flera personer riktat mot ett speciellt företags behov. Rekryteringsutbildningen planeras i samråd med Arbetsförmedlingen och rekryterande företag. Moduler ur de olika inriktningarna ska kunna sättas samman till en utbildningsinsats som motsvarar rekryterande företags behov. Utbildningsanordnaren ordnar ett arbetsplatsförlagt lärande på ett eller flera branschföretag under utbildningstiden. APL-perioden anpassas individuellt, antingen i form av flera kortare perioder eller en längre APL-period under slutet av utbildningen. På företaget ska det finnas en ansvarig handledare för deltagaren. Handledare ska genomgå Skolverkets webbaserade handledarutbildning för att vara godkänd handledare. Arbetsförmedlingen avropar plats hos leverantören som förbinder sig att ta emot deltagare senast inom tre veckor. Arbetsförmedlingen avropar gruppstart när minst tio deltagare finns.

5.2 Jobbspår Vård/omsorg



Ansvarig organisation: Viadidakt

Kontaktperson: Birgitta Åberg Andersson

Utbildningsanordnare: Viadidakt, MOA Lärcentrum

Möjliga arbetsgivare: Katrineholms kommun, Vingåkers kommun, Landstinget Sörmland

Beskrivning

Jobbspår Vård/omsorg inleds med en grundläggande utbildning inom vård och omsorg. Grundutbildningen omfattar kurserna Hälsopedagogik, Etik och människans livsvillkor samt Vård- och omsorgsarbete för att deltagarna ska få en grundläggande insikt kring yrket och mötet med vårdtagare. Grundutbildningen pågår under 20 veckor. Utbildningarna utgör en del av vård- och omsorgsprogrammet. Kurserna motsvarar en utbildning motsvarande vårdbiträde som bas för att kunna utföra ett praktiskt arbete på arbetsplatsen. Inriktningen är att deltagarna är yrkesverksamma och studerar samtidigt i form av en platsförlagd utbildning med flexibel studieform i syfte att varva teori och praktisk yrkeserfarenhet.

Övrigt

Yrkesinriktningarna kan även erbjudas som rekryteringsutbildning. Det innebär utbildning av en eller flera personer riktat mot ett speciellt företags behov. Rekryteringsutbildningen planeras i samråd med Arbetsförmedlingen och rekryterande företag. Moduler ur de olika inriktningarna ska kunna sättas samman till en utbildningsinsats som motsvarar rekryterande företags behov. Utbildningsanordnaren ordnar ett arbetsplatsförlagt lärande på ett eller flera branschföretag under utbildningstiden. APL-perioden anpassas individuellt, antingen i form av flera kortare perioder eller en längre APL-period under slutet av utbildningen. På företaget ska det finnas en ansvarig handledare för deltagaren. Handledare ska genomgå Skolverkets webbaserade handledarutbildning för att vara godkänd handledare.

5.3 Jobbspår Industri



Ansvarig organisation: Viadidakt/Arbetsförmedlingen

Kontaktperson: Birgitta Åberg Andersson

Utbildningsanordnare: Katrineholms Tekniska College, Education Group i Örebro AB, Lernia, Kunskapscompniet.

Möjliga arbetsgivare: Vi har träffat Blomberg&Stensson, Kronfågel och Voith och har sedan tidigare samarbete med flera andra företag.

Beskrivning

Jobbspår Industri inleds med en grundläggande basutbildning inom industriteknik samt livsmedelskunskap i händelse av inriktning inom produktionsteknik med fokusering på livsmedelshandling. Grundutbildningen omfattar kurserna Människan i industrin, Produktionsutrustning och Svetsteknik för att deltagarna ska få en grundläggande baskunskap i yrket och insikt kring säkerhetsföreskrifter. Grundutbildningen pågår under 20 veckor.

Kursen Människan i industrin ska syfta till att eleverna utvecklar kunskaper om individens betydelse och ansvar för den dagliga produktionen. Kursen Produktionsutrustning syftar till att deltagaren utvecklar förmåga att använda industriteknisk produktionsutrustning, kringutrustning, verktyg, maskiner och styrteknisk utrustning enligt gällande säkerhetsföreskrifter. Kursen Svetsteknik ska leda till att utveckla kunskaper om olika metoder för sammanfogning. Undervisningen också ges möjlighet att utveckla kunskaper om utrustningens funktion och användningsområden samt om vikten av underhåll av utrustningen. Livsmedelskunskap ger grundläggande färdigheter och förståelse kring regelverk för livsmedelshandling i produktion.

Övrigt

Yrkesinriktningarna kan även erbjudas som rekryteringsutbildning. Det innebär utbildning av en eller flera personer riktat mot ett speciellt företags behov. Rekryteringsutbildningen planeras i samråd

med Arbetsförmedlingen och rekryterande företag. Moduler ur de olika inriktningarna ska kunna sättas samman till en utbildningsinsats som motsvarar rekryterande företags behov. Utbildningsanordnaren ordnar ett arbetsplatsförlagt lärande på ett eller flera branschföretag under utbildningstiden. APL-perioden anpassas individuellt, antingen i form av flera kortare perioder eller en längre APL-period under slutet av utbildningen. På företaget ska det finnas en ansvarig handledare för deltagaren. Handledare ska genomgå Skolverkets webbaserade handledarutbildning för att vara godkänd handledare. Arbetsförmedlingen avropar plats hos leverantören som förbinder sig att ta emot deltagare senast inom tre veckor. Arbetsförmedlingen avropar gruppstart när minst tio deltagare finns.

5.4 Möjliga framtida lokala jobbspår

Lokala jobbspår som kan bli aktuella i framtiden är *Gröna näringar, Fordon/bilmekaniker* och *Handel/logistik*.

6 Unga nyanlända 16-24 år som behöver fullfölja gymnasiestudier

Målgrupp B avser unga nyanlända i åldern 16-24 år, med tillfälligt eller permanent uppehållstillstånd som behöver fullfölja en gymnasieutbildning. I Katrineholm finns det totalt 110 nyanlända individer mellan 16 och 24 år, och i Vingåker 26 individer. Det finns ingen statistik på hur många som behöver fullfölja gymnasiestudier.

Målgruppen kan finnas i gymnasieskolan, i projektverksamhet, i vuxenutbildningen, hos Arbetsförmedlingen, eller utanför systemet. Varje verksamhet arbetar individanpassat med insatser efter behov.

Nyanlända kommer till gymnasieskolan när de är 16 och kan gå till och med det år de fyller 20. De läser svenska, matematik och engelska på individuell nivå. Vissa går fort fram och kan söka in på ett nationellt program efter ett år medan andra behöver längre tid på sig. Det är stor kunskapsmässig spridning i gruppen, en del är välutbildade, andra har ingenting med sig. Eleverna testas för att komma in i rätt grupp och kan sedan flyttas upp när de är redo. Det finns samläsning med samhällsvetenskapsprogrammet för att främja språk och integration. Eleverna får ett gemensamt projekt - att skriva eller studera något. Gymnasieskolan har studiehandledning på både introduktionsprogrammet och de nationella programmen. Det finns två heltidsanställda som har en renodlad mentorsroll som har kontakter med eleverna hela tiden. Det finns också en heltidsanställd studie- och yrkesvägledare som bara arbetar med gruppen nyanlända. Målgruppen har en gång i veckan hälsoskola med skolsköterska, kurator och mentor. De flesta klarar studierna bra. För ensamkommande kan det vara en svår livssituation eftersom de saknar sin familj.

Nyanlända ungdomar som hoppar av gymnasiestudierna kontaktas på samma sätt som andra ungdomar av Ungdomstorget, som vänder sig till individer mellan 16 och 25 år som är arbetsökande och inte inskrivna i skolan. I första hand ska de motiveras att gå tillbaka till studier. Ungdomstorget erbjuder individuella samtal, kurser kring livsstil, motivation och jobbsök, aktiviteter i kommunala aktivitetsansvaret, representanter från Socialtjänsten och Arbetsförmedlingen är på plats varje vecka och det finns arbetsmarknadscoacher och studie- och yrkesvägledare. Ungdomstorget är en del av Friggagatan 5 där utbildning, Arbetsförmedlingen och socialtjänst har en samlokaliserad samverkan.

Där finns också de olika pågående projekt som vänder sig till ungdomar. Det nationella projektet Ung komp har i Katrineholm landets bästa resultat för nyanlända kvinnor/flickor utan gymnasium. Framgångsfaktorn är att lyfta fram och värna deras behov, att tidigt ge extra stöd och personlig hjälp att komma ut i praktik.

Nyanlända ungdomar över 20 år som behöver fullfölja gymnasiet erbjuds vuxenutbildning. Där finns även arbetsmarknadscoacher. Unga utrikes födda är underrepresenterade hos Viadidakt, medan föräldrarna är överrepresenterade.

På Arbetsförmedlingen finns omkring 35 individer med TUT utan gymnasieutbildning.

Bilaga 2 - Arbetsförmedlingens prognos hösten 2017

<u>Antal</u>	<u>Yrkesområde</u>	<u>Antal ftg</u>	<u>Kompetens</u>
1	Orderchef	1	Utbildning/Erfarenhet
2	Civilingenjör maskin	1	Utbildning
1	IT-ingenjör	1	Utbildning/Erfarenhet, B-körkort
3	Sjuksköterska	1	Legitimation
1	Sjuksköterska, psykiatri	1	Legitimation
1	Tandläkare	1	Tandläkarexamen, Erfarenhet
1	Gymnasielärare	1	Utbildning, Eng, Fy
1	Grundskollärare	1	Lärarexamen
1	Studie- & Yrkesvägledare	1	Utbildning
1	Revisor	1	Auktoriserad
1	HR Specialist	1	Utbildning/Erfarenhet
2	Systemutvecklare	1	Utbildning/Erfarenhet
2	Applikationsutvecklare	1	Utbildning/Erfarenhet
1	Bank-/Bolagsjurist	1	Utbildning/Erfarenhet, B-körkort
1	Jurist	1	Utbildning, B-körkort
1	Data-ingenjör	1	Utbildning/Erfarenhet, B-körkort
4	Produktionstekniker	2	Minst YH-utb, Erfarenhet, CNC-prog
1	Produktionsplanerare	1	Utbildning/Erfarenhet, B-körkort
1	Sales support	1	Teknisk erf/bakgrund
1	Mättekniker	1	Teknisk erf/bakgrund
2	Produktionsledare	1	Utbildning/Erfarenhet, B-körkort
2	Tandhygienist	2	Hygienistexamen, Erfarenhet
4	Redovisningsekonom	3	Utbildning/Erfarenhet, B-körkort
1	Byggsäljare	1	Utbildning/Erfarenhet, B-körkort
1	Kontorist	1	Order/Fakturering
1	Kundmottagare	1	
1	Platschef	1	Erfarenhet
3	Behandlingsassistent	2	Utbildning, Erf psykiatri
1	Supporttekniker	1	Utbildning
1	Administratör	1	Erfarenhet
1	Kundtjänst Servicedesk	1	Utbildning/Erfarenhet
1	Lagerarbetare	1	
1	Arkivtjänsteman	1	B-körkort, Truckkort
3	Brevbärare	2	B-körkort, Svenska
2	Kock	1	Utbildning/Erfarenhet
1	Kallskänka	1	Erfarenhet
2	Serveringspersonal	1	
1	Bartender	1	
1	Städledare	1	Erfarenhet, Ansvarstagande
1	Butiksmedarbetare	1	Utbildning/Erfarenhet, B-körkort
1	Försäljningschef	1	Utbildning/Erfarenhet
1	Kassaledare	1	Utbildning/Erfarenhet
1	Butiksmedarbetare Färskvaror	1	Erfarenhet av Mat
1	Butiksmedarbetare	1	Erfarenhet
1	Farmaceut	1	Utbildning/Erfarenhet, B-körkort
1	Elevassistent	1	Erfarenhet
1	Undersköterska	1	Utbildning, Erf av autism
1	Boendestödjare	1	Utbildning/Erfarenhet, B-körkort
14	Personlig assistent	5	Utbildning/Erfarenhet, B-körkort
5	Väktare	1	Utbildning, B-körkort
2	Djurskötare	2	B-körkort
1	Drifts-/arbetsledare	1	Erfarenhet, B-körkort
11	Snickare	2	Utb/Erf, Social, B-körkort
7	Betongarbetare	2	Utbildning/Erfarenhet, B-körkort
5	Armerare	1	Utbildning/Erfarenhet
2	Industrilackerare	1	Utbildning
1	Lackbiträde	1	
1	VS-montör	1	VVS-cert, B-körkort

2	Svetsare	1	TIG, MIG, Pinne
1	Bilplåtslagare	1	Utbildning
2	Plåtbearbetare	1	Utbildning/Erfarenhet
7	CNC-operatör	2	Utbildning/Erfarenhet, Grönt cert
2	Resemontör	1	B-körkort, Självgående
3	Rulloffsettryckare	1	Utbildning/Erfarenhet
5	Elektriker	2	Minst 1 årsmontör, B-körkort
1	Industrielektriker	1	
1	Bagare/Konditor	1	Utbildning/Erfarenhet
4	Betongvaruarbetare	1	
1	Produktionspersonal	1	SAP-Erfarenhet
1	Driftstekniker	1	Utbildning/Erfarenhet, B-körkort
2	Bredbandsmontör	1	Utbildning/Erfarenhet, B-körkort
1	Däckmontör	1	Erfarenhet
5	Bussförare	1	D-körkort, YKB
2	Chaufför	2	Utb, C,CE-körkort, YKB, truckkort
1	Kranbilsförare	1	C-körkort, YKB, Kran över 18 m
2	Maskinförare lantbruk	2	Erfarenhet, Teknisk
3	Lokalvårdare	1	Erfarenhet, B-körkort
15	Servicemedarbetare	1	Erfarenhet
12	Restaurangbiträde	2	
5	Måltidsbiträde	1	Utbildning, Svenska
1	Kafébiträde	1	Erfarenhet, Servicemedveten
2	Tidningsdistributör	1	B-körkort, Svenska
1	Vaktmästare	1	Erfarenhet

198

101

Aktuella val:
 Period: Hösten 2017
 Fråga: 5 Yrken att rekrytera kommande sex månader
 Intervjuade arbetsställen: 99 st
 Kontor: 0420
 Kommun: Katrineholm/Vingåker

1	Gruppchef	1	Utbildning/Erfarenhet, Arbetsled
2	Rektor	1	Utbildning/Erfarenhet
2	Områdeschef, Äldreomsorg	1	Utbildning/Erfarenhet
1	Säkerhetssamordnare	1	Utbildning/Erfarenhet
1	Läkare, Psykiatri	1	Legitimation
5	Läkare, Allmän medicin	1	Legitimation
3	Sjuksköterska, Omsorg	1	Legitimation
11	Sjuksköterska, Allmän	2	Legitimation
3	Distriktssjuksköterska	2	Legitimation
3	Sjuksköterska, Psykiatri	1	Legitimation
3	Sjuksköterska, intensivvård	2	Legitimation
2	Sjuksköterska, Barn	1	Legitimation
2	Diabetessjuksköterska	2	Legitimation
6	Fysioterapeut	3	Utbildning/Erfarenhet
2	Gymnasielärare	1	Lärarytelse, Ma, NO
1	Gymnasielärare	1	Lärarytelse, Ma
14	Grundskollärare	1	Lärarytelse
1	Slöjdlärare	1	Lärarytelse
1	Idrottslärare	1	Lärarytelse
1	Lärare, Svenska som andraspråk	1	Lärarytelse
9	Förskollärare	2	Lärarytelse
2	Speciallärare	2	Lärarytelse
2	SFI-lärare	1	Lärarytelse
1	Musiklärare	1	Lärarytelse
1	Controller	1	Utbildning
1	Utredare	1	Utbildning/Erfarenhet
2	Socialsekreterare, Barn/Ungdom	1	Socialsekreterare, Erfarenhet
1	Fältassistent	1	Socialsekreterare
12	Socialsekreterare	1	Socialsekreterare
2	Projektledare Bygg	1	Utbildning/Erfarenhet
2	Bygglovshandläggare	1	Minst YH-utbildning
1	Administratör	1	Erfarenhet
1	Behandlingsassistent	1	Utbildning/Erfarenhet
1	Bemanningsassistent	1	Utbildning
4	Kock	1	Utbildning/Erfarenhet
2	Kockassistenter	1	Erfarenhet
1	Eleveassistent	1	Utbildning
46	Undersköterska, omsorg	1	Utbildning, B-körkort för 40 st
4	Undersköterska, vårdavd	1	Utbildning
14	Personlig assistent	2	Utbildning, B-körkort
1	GS-personal	1	B-körkort

175

50

Aktuella val:
 Period: Våren 2017
 Fråga: 5 Yrken att rekrytera kommande sex månader
 Intervjuade arbetsställen: 17 st
 Kontor: 0420
 Kommun: Katrineholm/Vingåker

Vår handläggare
Anders Jansson

Ert datum

Er beteckning

Viadidaktnämnden

Yttrande över remiss Förslag till kompetensförsörjningsplan

Förvaltningens förslag till beslut

Viadidaktnämnden ställer sig bakom förvaltningens förslag till yttrande och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Sammanfattning av ärendet

Kommunledningsförvaltningen har upprättat ett förslag till övergripande kompetensförsörjningsplan för Katrineholms kommun. Förslaget har remitterats till samtliga nämnder för att ge dessa en möjlighet att yttra sig. Svar på remissen ska ha inkommit senast den 16 mars 2018.

I kompetensförsörjningsplanen ges en övergripande bild av Katrineholms kommuns rekryteringsbehov under kommande år. Dokumentet innehåller även en handlingsplan för kompetensförsörjning utifrån områdena attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta.

Viadidakt är positivt inställd till inriktningen i den remitterade planen och tillstyrker förslaget.

Ärendets handlingar

- Förslag övergripande kompetensförsörjningsplan

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef

Beslutet skickas till:
Kommunstyrelsen

Förslag Övergripande Kompetensförsörjningsplan





Innehåll

Inledning och vision/mål	3
Syftet med kompetensförsörjningsplanen	3
Externt perspektiv	4
<i>Faktorer som påverkar rekryteringsbehoven</i>	5
Internt perspektiv	7
<i>Analys av rekryteringsbehov</i>	8
Åtgärder/Handlingsplan	10
<i>Attrahera</i>	10
<i>Rekrytera</i>	11
<i>Utveckla och Behålla</i>	12
<i>Avsluta</i>	13
Uppföljning	14



Inledning och vision/mål

Vision 2025 Katrineholm – Läge för liv och lust

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.

En föränderlig värld ställer stora krav på kommunens förmåga till anpassning. Nya arbetsuppgifter tillkommer, andra uppgifter försvinner vilket påverkar kommunens kompetensbehov över tid. Katrineholms kommun ska sträva efter en personalstyrka anpassad till verksamhetens behov. Detta innebär ersättnings- och nyrekryteringar men även utveckling av redan anställdas kompetens. Utveckling och stimulans i arbetet är betydande faktorer för medarbetarnas möjlighet att trivas väl, prestera bra och leverera med god kvalitet. Att ta hand om och utveckla befintlig kompetens samt möjlighet till individuell kompetensutveckling blir därmed viktiga faktorer för att göra kommunen till en attraktiv arbetsplats.

Kommunen är i första hand en tjänstproducerande verksamhet. Med god framförhållning och långsiktig planering är det möjligt att se framtida kompetensbehov och säkerställa att vi rekryterar, respektive kompetensutvecklar, för att tillgodose behoven.

Syftet med kompetensförsörjningsplanen

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

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 över en halv miljon nya medarbetare behövas i välfärden fram till 2023. ¹

Utöver demografin kommer en mängd andra faktorer att påverka rekryteringsbehoven. Det handlar exempelvis om globalisering, konjunkturförändringar, innovationer, ökad rörlighet på arbetsmarknaden och politiska beslut och reformer. ²

Det finns mycket som kommunen själv kan göra för att påverka både storleken på rekryteringsbehovet och möjligheten att rekrytera rätt personer. SKL har formulerat nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen. Några åtgärder är att använda den befintliga kompetensen på ett bättre sätt, utnyttja tekniken bättre och skapa bra möjligheter till löne- och karriärutveckling. Det handlar också om att utveckla arbetsmiljö och arbetsorganisation samt skapa förutsättningar för fler medarbetare att arbeta mer tid och stanna längre i arbetslivet. ³

SKL har beräknat hur strategierna *Låt fler jobba mer* 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. ⁴

¹ Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Hur möter vi rekryteringsutmaningen? Sveriges Kommuner och Landsting

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ Ibid.



Faktorer som påverkar rekryteringsbehoven

Övergripande trender som urbanisering, globalisering och digitalisering påverkar demografin, som i sin tur bidrar till förändrade krav på välfärden. Nedan presenteras faktorer som SKL har tagit fram som övergripande kan komma att påverka kommunens uppdrag och arbete.

Förändrade krav på välfärden

Sverige har ett antal generationer av medborgare som är förhållandevis många till antalet, medan andra generationer är färre till antalet. Efterfrågan på olika välfärdstjänster varierar därför över tiden, vilket försvårar för samhällsplaneringen.⁵

Generationsskifte och ökad brist på chefer

Rekordgenerationen, som satt ett stort avtryck på samhället, har börjat gå i pension. Detta generationsskifte påverkar samhället på många sätt. Den yngre generationen med andra värderingar tar över, värderingar som i högre grad präglas av individualism, antiauktoritet och sekularisering. De unga vuxna är rörliga i sina värderingar och beteenden. Generationsskiftet och lägre intresse hos unga att vara chefer leder till en brist på chefer. Unga vill i större utsträckning bli specialister eller experter och talar hellre om personlig utveckling än om karriär.⁶

Ökad urbanisering

Ungdomar söker sig till städer i allt större utsträckning. En generell trend är också att ungdomar flyttar till studieorter och att endast en minoritet flyttar tillbaka till sina hemkommuner efter studierna.⁷

Ökad polarisering av inkomster, hälsa och åsikter

De ekonomiska klyftorna växer mellan äldre och yngre förvärvsaktiva, sammanboende och ensamstående föräldrar, de som har arbete och de som står utanför arbetsmarknaden samt mellan befolkningarna i attraktiva och mindre attraktiva områden och kommuner. Människor med olika bakgrund och förutsättningar lever allt mer segregat, speciellt i storstäderna. Sedan år 1980

⁵ *Vägval för framtiden. Utmaningar för det kommunala uppdraget mot år 2025.* Sveriges Kommuner och Landsting.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.



har inkomstskillnaderna i Sverige och skillnaderna i människors levnadsförutsättningar ökat.⁸

Ständigt uppkopplade medborgare med nya förväntningar

Tillgången till internet påverkar livsstil, umgänge och kunskapssökande. En ständig uppkoppling till internet kommer att vara en naturlig del av livet för nästan alla medborgare. När som helst, var som helst och hur som helst kan man kommunicera med allt och alla om allt.⁹

Databaserat beslutsfattande

Den tekniska utvecklingen har gett oss tillgång till enorma mängder data och datorkraft, så kallat Big Data. Detta innebär en omvälvande förändring för vårt sätt att förstå världen. Statistik och matematiska modeller är i allt högre grad en del i vårt beslutsfattande. Tekniken och vad den kan åstadkomma förbättras ständigt.¹⁰

Från behovsdriven till identitetsdriven ekonomi

Allt högre materiell standard gör att en större del av konsumtionen går från att vara behovsdriven till att vara identitetsdriven. Många av de traditionella gemenskaperna som exempelvis religion, släkt och hemorten har försvagats. Identitet blir viktig för såväl individer som organisationer.¹¹

Näringslivet mer aktivt i samhällsbygget

Ett gott samspel mellan den privata och den offentliga sektorn är ofta en starkt bidragande kraft till en god lokal och regional utveckling.

Sysselsättningsstillväxten bland svenska företag sker idag framförallt i små och mellanstora företag som i många fall har en stark lokal förankring. Små och medelstora företag behöver lokal förankring.¹²

⁸ Ibid.

⁹ *Vägval för framtiden. Utmaningar för det kommunala uppdraget mot år 2025.* Sveriges Kommuner och Landsting.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.



Internt perspektiv

Katrineholms kommun ska sträva efter att ha en personalstyrka som kvalitativt och kvantitativt är anpassad till verksamhetens behov. Med utgångspunkt i det anges i Personalhandboken för Katrineholms kommun att:

- *personal- och kompetensplaneringen skall vara medveten och systematisk för att kunna ske med god framförhållning*
- *intern rörlighet stimuleras så att de erfarenheter, kunskaper och möjligheter som finns hos redan anställd personal kan tillvaratas*
- *Katrineholms kommun skall vara en lärande organisation som främjar lärande för samtliga anställda och som skapar förutsättningar för fortlöpande utveckling och förändring*
- *samtliga anställda får möjlighet till utveckling i arbetet*
- *kompetensutvecklingen bygger på verksamhetens behov och stämmer överens med kommunens långsiktiga utveckling*
- *de anställda och chefen tar ett gemensamt ansvar beträffande den egna och arbetslagets kompetensutveckling*
- *strategier och system för att kartlägga befintlig kompetens och framtida kompetensbehov skall finnas*
- *utifrån heltid som norm ska samtliga tillsvidareanställningar och visstidsanställningar över tre månader vara heltidstjänster*

Analys av rekryteringsbehov

Nedan är det möjligt att se antalet tillsvidareanställda per förvaltning samt ålderspensionsavgångar till och med år 2020.

	Antal tillsvidare- anställda 2017-05-31	Antal kvarstående personer som uppnått pensionsålder 65 år (födda 51 eller tidigare)	Antal personer som uppnår pensionsålder 65 år 2017 (födda 52)	Antal personer som uppnår pensionsålder 65 år 2018 (födda 53)	Antal personer som uppnår pensionsålder 65 år 2019 (födda 54)	Antal personer som uppnår pensionsålder 65 år 2020 (födda - 55)
BIF	1 408 (K: 1111 M:207)	12	16	17	43	35
KLF	68 (K: 45 M: 23)	1	1	2	2	1
KTF	48 (K:30 M: 18)	1	0	2	1	2
SBF	49 (K: 29 M: 20)	1	0	2	2	4
STF	257 (K: 143 M:114)	0	2	8	6	7
SOC	147 (K: 110 M: 37)	2	1	2	4	2
Viadidakt	103 (K: 73 M: 30)	1	0	3	5	5
VOF	1 165 (K: 1008 M: 157)	9	19	27	27	37
Totalt:	3 253	27	39	63	90	93

Kommunen skall nyrekrytera drygt 300 personer för att täcka pensionsavgångar, fram till 2020. 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.

Inom Katrineholms kommun finns idag ca 3 250 månadsanställda personer där bildningsförvaltningen samt vård och omsorg är de största förvaltningarna. Utmaningar för kommande år syns bl a i ett generationsskifte som påverkar organisationen som helhet och framför allt inom kvalificerade tjänstemannayrken där konkurrensen om kompetens är stor.

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 bildningsförvaltningen samt vård- och omsorg som kommer att behöva öka personalstyrkan för att möta volymökningarna inom skola och äldreomsorg.

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



Datum

samtliga förvaltningar kommer de främsta utmaningarna handla om att rekrytera akademiker och ledare. Socialförvaltningen har levt med en mycket hög personalomsättning sedan 2013 och har idag flera vakanser i organisationen, 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 teknik lyfter också fram en brist inom anläggningsarbetare och kockar.

Det finns ett rekryteringsbehov som ska möta personalomsättning rensat från pensionsavgångar. Detta innefattar intern rekrytering samt extern ersättningsrekrytering. Under perioden maj 2014 till maj 2017 uppgick denna volym till 1 540 månadsanställda personer som på något sätt bytte tjänst internt eller lämnade organisationen. Under samma period var medeltalet månadsanställda cirka 3 100 personer. Förutsatt denna omsättning blir bestående så innebär det att kommunen fram till 2020 kommer att genomföra ca 1 600 rekryteringar, undantaget ersättningsrekryteringar för pensionsavgångar. Vid en antagande att samtliga medarbetare skulle välja att pensionera sig vid 65-års ålder skulle ersättningsrekryteringarna uppgå till cirka 280 medarbetare.



Åtgärder/Handlingsplan

- Attrahera, Rekrytera, Utveckla och Behålla, Avsluta

En viss omsättning 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 är det av stor vikt 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 återrekrytera en kompetensutvecklad medarbetare. Det innebär att organisationen ska arbeta att; attrahera, rekrytera, utveckla och avsluta.

Katrineholms kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för redan anställda som ska fortsätta utvecklas med kommunen. Kommunen 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.

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 attraktiva och effektiva arbetsplatser där människor vill arbeta.

Handlingsplanen utgår från nämndernas handlingsplaner och redovisar gemensamma och övergripande utvecklingsområden utifrån ARUBA: Attrahera, Rekrytera, Utveckla och Behålla samt Avsluta.

Attrahera

Ett starkt arbetsgivarvarumärke är vårt främsta redskap för att nå framgång i rekrytering av och i att behålla kvalificerad personal är

Vid rekrytering ska kommunen förmedla ett enhetligt och tydligt budskap om vad Katrineholms kommun som arbetsgivare erbjuder medarbetarna, men också vad vi kräver. Ett budskap som skapar förväntningar. Förväntningar som ska uppfyllas, där medarbetar- och ledarskapsfilosofierna ska vara vägledande och levande dokument.

Kandidaternas upplevelse när de går igenom rekryteringsprocessen, externa såväl som interna kandidater, påverkar arbetsgivarvarumärket i hög grad via berättelser som snabbt sprids både muntligt och via social media. En professionell kompetensbaserad rekryteringsprocess med genomtänkt kandidatvård blir därmed viktiga nycklar till framgång i konkurrensen. Genom



att låta HR ta en större roll vid rekryteringarna kan vi säkerställa en enhetlig, kvalitativ rekryteringsprocess och frigöra chefernas tid för kärnverksamheten.

En stor del av kompetensbehovet utgörs av vakanser som uppstår när personal byter tjänst inom organisationen. 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. 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. Genom att underlätta för och uppmuntra till intern karriär minskar vi kompetenstappet, får mer nöjda medarbetare och därmed positivt varumärkesbyggande. Det är viktigt för både extern och intern attraktionskraft. Vi ska vara stolta när vi jobbar för Katrineholms kommun, och de som ännu inte gör det ska vilja bli en av oss.

För att ytterligare stärka attraktionskraften finns behov av att lyfta befintliga, men också utveckla, de förmåner som medarbetare har möjlighet att ta del av. Att lyfta goda exempel och därmed synliggöra vad som sker i verksamheten ökar också stolheten för att arbeta i Katrineholms kommun.

Åtgärder:

- *Enhetlig annonsering*
- *Tydliggörande ledarskaps- och medarbetarskapsprofilerna*
- *Beskriva och utveckla förmåner*
- *Öka förutsättningarna för intern rörlighet*
- *Lyfta fram och synliggöra stolta medarbetare*

Rekrytera

För att lyckas med den externa rekryteringen behöver kommunen synas där kandidaterna finns och ytterligare utveckla kommunens rekryteringsprocess.

Med hjälp av riktad annonsering, aktiv sourcing på karriärsinriktade sociala plattformar samt fortsatt samarbete med högskolor och universitet, finns kommunen nära kandidaterna.

Ett utökat centralt stöd från HR i rekryteringsarbetet underlättar rutiner för kandidatvård, förbättrar kandidatupplevelsen och ökar möjlighet att agera utifrån kommunens gemensamma värdegrund, RÖTT (Respekt, Ödmjukhet, Tydlighet, Tillit) också i rekryteringar. Omfattning av ett förändrat ansvar och inriktning påverkar behoven av och nuvarande tillgång till HR-resurser.

Rekryteringsbehov anmäls till respektive HR-kontakt och diskuteras med rekryterande chef utifrån verksamhetsbehov och personalekonomi. Behovet blir



känt genom en intern annons på Communis eller i grupp/kompetenspool innan tjänsten annonseras externt.

En professionell hantering av interna tillsättningar är lika viktig som vid extern rekrytering. För att säkerställa den interna rekryteringen kan en intern kompetenspool finnas, där medarbetarnas önskemål och organisationens behov matchas. Medarbetarna anmäler sitt intresse för nytt jobb, får ett coachande samtal av chef eller kvalificerad HR-personal samt kallas till intervju när medarbetaren bedöms vara lämplig kandidat för intern tjänst.

Ett pilotprojekt gällande intern rörlighet har initierats av service- och teknik förvaltningen och drivs i samarbete med HR-avdelningen under hösten 2017. Syftet är att hitta en modell för intern rörlighet som ska kunna implementeras i kommunorganisationen.

Efter rekrytering är en god introduktion av stor betydelse för att medarbetaren snabbt och effektivt ska få möjlighet att komma in i arbetsuppgifterna och känna sig välkommen till arbetsplatsen. Genom omvärldsbevakning och uppföljning av genomförd introduktion ökar möjligheterna till att öka kvaliteten på framtida introduktion.

För nya chefer är det viktigt att skapa en trygghet i rollen och uppdraget. För att öka tryggheten kan nya chefer erbjudas en mentor, främst inom organisationen, men också utanför förvaltningen.

Åtgärder:

- *Riktad annonsering*
- *Utökat ansvar för HR avseende rekrytering av chefer och specialisttjänster i samarbete med ansvarig chef.*
- *Öka och stimulera möjligheterna till intern rörlighet, utifrån resultat av pilotprojekt kring kompetenspool.*
- *Kvalitetssäkra och utveckla introduktionen.*
- *Mentorskap till nya chefer.*

Utveckla och Behålla

Att vilja stanna kvar på sin arbetsplats handlar i grund och botten om en god arbetsmiljö, att jag trivs på mitt arbete. I detta avsnitt fokuseras på hur jag som medarbetare kan ges ett mervärde av att utvecklas på mitt arbete, eller i kommunen.

Kompetensutveckling är viktig. I första hand ska denna ske utifrån organisationens behov. Individuella behov och önskemål tillgodoses inom ramen för verksamhetens behov samt de kompetensbehov som finns inom kommunorganisationen.



Identifiera, utveckla och bygg vidare på talanger är ett område där kommunen tidigare haft program för blivande ledare, men alla vill inte bli chef. För att nå vidare kan kommunen vartannat år genomföra en kartläggning och bedöma organisationens potential utifrån frågeställningarna: Vad är en talang? Vilka är talangerna på respektive avdelning? Vad vill talangerna själva? Hur utvecklar vi dem mot strategiska kompetensbehov? Detta kommer på sikt att underlätta intern rekrytering på alla nivåer och ger möjlighet till proaktivt agerande gällande kompetensförsörjningen i stort.

För att hitta nya vägar till utveckling, utan att bli chef, skulle en modell för alternativ karriärsutveckling vara en väg som ger möjlighet att ta tillvara på och behålla och vidareutveckla medarbetare.

Ett gott ledarskap är en grundförutsättning för att vi som 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 för kommunens chefer. Programmet behöver ses över och nå fler.

Åtgärder:

- *Utveckla individuella kompetensutvecklingsplaner*
- *Metod för att hitta och utveckla talanger*
- *Modell för karriärsutveckling*
- *Utveckla chefsutvecklingsprogrammet*

Avsluta

En anställning som avslutas ska ske med möjlighet att komma tillbaka; vi bränner inga broar vid avslut, istället lyssnar vi på personen som slutar, tar till oss av både kritik och beröm samt ser det som en möjlighet att utveckla organisationen och en möjlighet för oss att vid senare tillfälle återrekrytera en kompetensutvecklad medarbetare.

Avslutningssamtal med årlig analys och handlingsplan: Varje medarbetare som lämnar sin tjänst ska bjudas in till avslutningssamtal. Närmaste chef ansvarar för att ge information om samtalet till medarbetaren och meddelar HR om avslutet. HR genomför samtalet efter bestämd mall, anonymiserar svaren och ansvarar för att informationen sparas i lämpligt system. Detta underlag analyseras årligen och



förvaltningsvis, med stöd från HR, för att identifiera trender gällande skäl för avslut.

Åtgärd:

- *Systematisera avslutningssamtal med årlig analys.*

Uppföljning

Handlingsplanen för kommunens övergripande kompetensförsörjningsplan följs upp och revideras inför varje år, senast januari månad det år planen avser att omfatta.

VIADIDAKT

Vår handläggare
Emma Fälth

Ert datum

Er beteckning

Viadidakt

Anmälan av delegationsbeslut

Förvaltningens förslag till beslut

Viadidaktnämnden lägger anmälan av delegationsbesluten till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Redovisning av beslut fattade på Viadidaktnämndens vägnar under perioden 2017-12-06 – 2018-02-14 enligt bifogade handlingar.





VIAN/2018:2- 029

§ 1

Förordnande av tf förvaltningschef.

Beslut

Förvaltningschef Anna-Lena Ramstedt beslutar på Viadidaktnämndens vägnar att förordna Kristina Ljung att, under perioden 2018-03-20 till 2018-03-27 utöver sin egen tjänst, upprätthålla befattningen som förvaltningschef för Viadidakt:

Ärendebeskrivning

Förvaltningschef Anna-Lena Ramstedt har under perioden 2018-03-20 till 2018-03-27 semester och har förordnat Kristina Ljung att, under ovan angivna tider utöver sin egen tjänst, upprätthålla befattningen som förvaltningschef för Viadidakt.

Beslutet skickas till:



VIAN/2018:2- 029

§ 2

Ordförandens deltagande i konferens

Beslut

Marion Ståhl, vice ordförande beslutar på Viadidaktnämndens vägnar att Gunilla Magnusson, ordförande, deltar i konferensen ”Regional dialog om vuxenutbildning” anordnad av Skolverket den 16 februari.

Ärendebeskrivning

Nämndordförande Gunilla Magnusson avser att delta i konferensen ”Regional dialog om vuxenutbildning” 2018-02-16

Beslutet skickas till:

iggar
a Lindgren
ningsadministratör

Datum
2018-02-09
Ert datum

Vår beteckning

Er beteckning

Sammanställning delegationsbeslut vuxenutbildningen 2017-10-24 — 2018-02-09

Yttranden

Djurvård	7
Grundläggande Textil och mode	2
Grundkurs Trädgård	2
Nätverkstekniker	1
Grundläggande lantbruksutbildning	4
Anläggningstörare/ Lastbilsförare	2
Vård- och omsorgsutbildning	1
Styckare	1
Fy 2, Bi 2, Ke 2 och Ma 4	1
Matematik 1a	1
Matematik 2b	1
Engelska 6, Svenska 2	1
Hi 1a1, Ma 2a, Nk 1a1, Re 1, Sh 1a2	2
Svenska som andraspråk, delkurs 4	1
Engelska 5	1
Gymnasiekurser enligt ansökan	2
Sfi	4

Beslut

Vård- och omsorgskurser	2
Ma 2b, Sh 2, Hi 1b, Entreprenörskap, Företagsekonomi 1 och 2	1
Katrineholm 2017- VVS-montör	3
Fastighetstekniker	2
Fysik 1a, Kemi 1	1
Fysik 2, Kemi 1, Samhällskunskap 1b	1



Birgitta Lindgren, Utbildningsadministratör Viadidakt

Delegationsbeslut tagna på Viadidaktnämndens vägnar under perioden 2017-12-12 – 2018-02-11

Vuxenutbildning

	<i>Antal</i>	<i>Anmärkning</i>
Antagning av elever		
Beslut om ta emot elev till grundläggande vuxenutbildning	179	
Beslut om mottagande och antagning av elev till gymnasial vuxenutbildning	512	
Beslut om mottagande och antagning av elev till särskild utbildning för vuxna	0	
Beslut om mottagande av elev till svenska för invandrare	46	
Sökande från/till annan kommun		
Mottagande av behörig sökande på gymnasial nivå från annan kommun, om hemkommunen åtagit att svara för kostnaderna för den sökandes utbildning	1	
Mottagande av sökande till särskild utbildning för vuxna från annan kommun, om hemkommunen åtagit att svara för kostnaderna för den sökandes utbildning	0	
Yttrande till annan huvudman om den sökande uppfyller villkoren att delta i grundläggande vuxenutbildning, i de fall en ansökan till vuxenutbildning på grundläggande nivå avser utbildning som anordnas av annan huvudman	1	
Yttrande till annan huvudman om kommunen åtar sig att svara för kostnaderna för den sökandes utbildning, i de fall en ansökan till vuxenutbildning på gymnasial nivå avser utbildning som anordnas av annan huvudman	7	

Telefon: 0150-48 80 90

Besöksadress: Kullbergsga huset, Bievägen 1 B, Katrineholm

Postadress: Viadidakt, 641 80 KATRINEHOLM

E-post: info@viadidakt.se Webbplats: www.viadidakt.se

Viadidakt är en gemensam förvaltning för vuxenutbildning, integration och arbetsmarknad i Vingåker och Katrineholm.



Viadidakt[®]

	<i>Antal</i>	<i>Anmärkning</i>
Yttrande till annan huvudman om kommunen åtar sig att svara för kostnaderna för den sökandes utbildning, i de fall en ansökan till särskild utbildning för vuxna avser utbildning som anordnas av annan huvudman	0	
Studiestartsstöd		
Beslut om sökande tillhör målgruppen för studiestartsstöd	11	Varav 1 avslag
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 (grundläggande nivå, gymnasial nivå, sfi, särskild utbildning för vuxna)	1	
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. (grundläggande nivå, gymnasial nivå, sfi, särskild utbildning för vuxna)	0	

Meddelanden Viadidaktnämnden 2018-02-20

Kommunfullmäktige

Protokollsutdrag § 186 Övergripande plan med budget 2018-2020 (KS/2017:416)
Övergripande plan med budget 2018-2020, Tillväxt – Tilltro – Trygghet,
Katrineholm i Omvandling
Protokollsutdrag § 9 Återrapportering – Översyn av samverkan i gemensam
nämnd med förslag till organisation för Viadidaktnämndens verksamheter
(KS/2017:419)

Vingåkers kommun

Tjänsteutlåtande Översyn/utvärdering av samverkan i gemensam nämnd med
Katrineholms kommun
Rapport för Vingåkers kommun från Prospero gällande Översyn/utvärdering av
samverkan i gemensam nämnd med Katrineholm
Protokollsutdrag Ks § 175 Översyn/utvärdering av samverkan i gemensam nämnd
med Katrineholm
Sammanträdesprotokoll Kf § 120 Delårsrapport – Viadidaktnämnden

Förslag till beslut

Viadidaktnämnden föreslås lägga meddelandena till handlingarna.

Telefon: 0150-48 80 90, 0151-193 00
E-post: info@viadidakt.se
Webbplats: www.viadidakt.se

Viadidakt är en gemensam förvaltning för vuxenutbildning,
integration och arbetsmarknad i Vingåker och Katrineholm.



Viadidakt®