

Till ledamöter
Ersättare för kännedom

Kommunfullmäktige

Tid: Tisdagen den 16 maj 2023 klockan 18:15

Plats: Biosalongen, Folkets Hus Filipstad

Upprop
Fastställande av dagordning
Val av justerare

Tid för justering: Onsdagen den 17 maj klockan 14:00 på kommunkansliet.
Föreslås att justera: Ordinarie Catarina Jansson (SD) och Kerstin Svensson (S), ersättare Åsa Grahn (SD) och Clas-Eric Eriksson (S).

Ärende

1. Allmänhetens frågestund
Frågestunden pågår under cirka 30 minuter. Frågor kan lämnas skriftligt, i förväg, till kommunkansliet eller skriftligt/muntligt vid sammanträdet. Anonyma frågor kommer inte att tas upp.
2. Information om samverkansforum
Drifts- och servicenämndens koordinatör Erika Sörqvist, kommundirektörsnätverkets koordinatör Frida Poulsen och Karlstadsregionens koordinatör Ellika Andersson besöker kommunfullmäktige.
3. Revisionen informerar
Dnr 2023-000013
4. Ansvarsfrihet för administrativa nämnden 2022
Dnr 2023-000060
5. Redovisning av obesvarade motioner
Dnr 2023-000071
6. Utredning om avveckling av kommunal vuxenutbildning
Dnr 2023-000063
7. Rötgasanläggning Filipstads avloppsreningsverk
Dnr 2021-000154



Ärende

8. Årsredovisning 2022 samt revisionens granskning av årsredovisningen -
Bergslagens Räddningstjänst
Dnr 2023-000072
9. Regler för kommunalt partistöd
Dnr 2023-000084
10. Delgivningar
Dnr 2023-000031

Ann-Charlotte Jonsson
Ordförande



Ansvarsfrihet för administrativa nämnden 2022

Förslag till beslut

att bevilja ansvarsfrihet för administrativa nämnden och dess förtroendevalda för 2022 års verksamhet.

Sammanfattning av ärendet

Kommunens revisorer har granskat den verksamhet som bedrivits i styrelse och nämnder och genom utsedda lekmanarevisorer även verksamheten som bedrivits i koncernen Filipstads Stadshus AB samt Stiftelsen Filipstadsbostäder under år 2022.

Styrelse och nämnder ansvarar för att verksamheten bedrivs enligt gällande mål, beslut och riktlinjer samt de föreskrifter som gäller för verksamheten. De ansvarar också för att det finns en tillräcklig intern kontroll och återredovisning till fullmäktige.

Beslutsunderlag

Revisionsberättelse 2022 med bilagor



Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum
2023-04-26

§ 30

Dnr 2023-000071

Redovisning av obesvarade motioner

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att lägga motionsredovisningen till handlingarna, att delge densamma till de instanser och befattningshavare som ännu inte besvarat motionerna, samt att notera att kommunallagen stadgar att en motion ska beredas så att kommunfullmäktige kan fatta beslut inom ett år från det att motionen väcktes.

Sammanfattning av ärendet

Enligt av fullmäktige antagen arbetsordning ska kommunstyrelsen jämlikt § 29 årligen till kommunfullmäktiges sammanträden i april/maj och oktober/november redovisa de motioner vilkas behandling ännu inte slutförts. Den redovisning som ska presenteras för fullmäktige i maj avges enligt följande:

Dnr 2018-000131: Christer Olssons (M) motion angående förslag till avskaffande av karensdag orsakad av smittsam sjukdom som är arbetsrelaterad, har behandlats av kommunfullmäktige 14 juni 2018. Motionen är remitterad till HR-chefen.

Dnr 2021-000035: Christer Olssons (M) motion angående framtagande av policy och riktlinjer för barnkonsekvensanalys, har behandlats av kommunfullmäktige 11 mars 2021. Motionen är remitterad till kommundirektören.

Dnr 2021-000231: Johnny Grahns (SD) motion om utdrag ur belastningsregistret för personal inom äldreomsorgen, har behandlats av kommunfullmäktige 14 oktober 2021. Motionen är remitterad till HR-chefen.

Dnr 2021-000250: Johnny Grahns (SD) motion gällande partistöd och arvoden, har behandlats av kommunfullmäktige 11 november 2021. Motionen är remitterad till kommundirektören.

Dnr 2021-000251: Christer Olssons (M) motion om trygghetsskapande åtgärder, har behandlats av kommunfullmäktige 9 december 2021. Motionen är remitterad till kanslichefen.

Dnr 2022-000004: Christer Olssons (M) motion om hundrastgård, har behandlats av kommunfullmäktige 17 februari 2022. Motionen är remitterad till kommundirektören.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum
2023-04-26

Dnr 2022-000187: Christer Olssons (M) motion om rekrytering och bemanning, har behandlats av kommunfullmäktige 7 oktober 2022.

Motionen är remitterad till HR-chefen.

Dnr 2022-000191: Anders Nilssons (V) och Karin Löfstrands (V) motion om cykelväg från Nykroppa till Filipstad, har behandlats av kommunfullmäktige 15 september 2022. Motionen är remitterad till teknikutskottet.

Dnr 2022-000192: Christer Olssons (M) motion angående hedersutmärkelse, har behandlats av kommunfullmäktige 15 september 2022. Motionen är remitterad till kommundirektören.

Dnr 2022-000200: Michael Helmerssons (L) motion om ordningsvakter, har behandlats av kommunfullmäktige 15 september 2022. Motionen är remitterad till kanslichefen.

Dnr 2022-000204: Anders Nilssons (V) och Karin Löfstrands (V) motion om införande av en policy för att motverka barnfattigdom, har behandlats av kommunfullmäktige 15 september 2022. Motionen är remitterad till kommundirektören.

Dnr 2022-000215: Anders Nilssons (V) motion om skolval, har behandlats av kommunfullmäktige 15 september 2022. Motionen är remitterad till förvaltningschefen för barn- och utbildningsförvaltningen.

Dnr 2022-000226: Ulf Söhrmans (M) motion beträffande effekthöjning på elkraftproduktion i Filipstad, har behandlats av kommunfullmäktige 20 oktober 2022. Motionen är remitterad till kommundirektören.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut 2023-04-17 § 11

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum
2023-05-03

§ 43

Dnr 2023-000063

Utredning om avveckling av kommunal vuxenutbildning

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. att nuvarande förvaltning som ansvarar för näringslivskontoret, arbetsmarknads- och integrationsenheten (AIE) samt vuxenutbildningen upphör när föreslagna omställningar är genomförda med följd att:
 - den del av vuxenutbildningen som föreslås vara kvar, efter genomförda omställningar, organiseras inom barn- och utbildningsnämnden,
 - Arbetsmarknads- och Integrationsenheten organiseras inom socialnämnden
 - näringslivskontoret fortsatt organiseras under kommunstyrelsen med kommundirektören som närmsta chef.
2. att SFI läggs ut på extern aktör, förslagsvis genom att, i första hand, undersöka Folkhögskolan i Molkoms (filial Filipstad) möjligheter till att utföra detta inom ramen av ett samverkansavtal
3. att grundläggande och gymnasial vuxenutbildning läggs helt ut på extern aktör
4. att yrkesutbildningar och yrkesutbildningar i kombination avslutas med undantag för vårdutbildningen
5. att anpassad utbildning för vuxna behålls i egen regi
6. att elever inom yrkesvux och SFI ska få möjlighet att slutföra den kurs de är inskrivna i.

Åsa Hååkman Eriksson (S), Johan Larsson (S), Lars Henriksson (S), Per Granfelt (S) och Lena Andersson Dahlberg (S) deltar inte i beslutet.

Sammanfattning av ärendet

När Ekonomisk plan för 2023 – 2025 antogs av kommunfullmäktige i november 2022 beslutade fullmäktige att lägga till prioriterat område: ”Inleda utredning i syfte att avveckla den kommunala vuxenutbildning samt redovisa alternativa utbildningsmöjligheter och vad som kan övertas av övrig kommunal organisation” (KF 2022-11-24 § 80, beslutspunkt 29).

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum
2023-05-03

I tjänsteskrivelse 2023-03-21 redogör kommundirektören för genomförd utredning. Förslaget är att omorganisera de verksamheter som finns inom förvaltningen för näringslivskontoret, arbetsmarknads- och integrationsenheten (AIE) och den kommunala vuxenutbildningen samt att till stor del avveckla kommunal vuxenutbildning. Näringslivskontoret föreslås fortsatt organiseras under kommunstyrelsen medan AIE föreslås övergå till socialnämndens verksamhetsområde och kvarvarande delar av vuxenutbildningen föreslås överflyttas till barn- och utbildningsnämnden.

Utredningen har remitterats till barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden för yttrande. Nämnderna har lämnat yttranden enligt följande.

Barn- och utbildningsnämnden 2023-04-18:

Barn- och utbildningsnämnden delar uppfattningen att vuxenutbildningen bör organiseras inom barn- och utbildningsnämnden förutsatt att medel tilldelas barn- och utbildningsnämnden för att bemanna organisationen med minst en skolledartjänst utöver de föreslagna tjänsterna, att ekonomiska medel tillförs barn- och utbildningsnämnden för köp av tjänster/utbildningsplatser samt att organisationsförändringen genomförs vid årsskiftet 2023/2024.

Socialnämnden 2023-04-20:

Socialnämnden godkänner att arbetsmarknads- och integrationsenheten organiseras inom socialnämnden som senast från och med 2023-08-31.

Beslutsunderlag

Kommundirektörens tjänsteskrivelse 2023-03-21 med bilagor:

Bilaga 1 ”Utredning om avveckling av Kommunal vuxenutbildning” daterad 2023-02-16

Bilaga 2 Kvalitetsredovisning kommunal vuxenutbildning 2021

Bilaga 3 Kvalitetsredovisning kommunal vuxenutbildning 2022

Bilaga 4 KPMG revisionsrapport Granskning av arbetet med att få nyanlända i egen försörjning, daterad 2021-09-27

Bilaga 5 Målgruppsanalys Filipstad 2022

Förslag till beslut under sammanträdet

Åsa Hååkman Eriksson (S) yrkar att ärendet återremitteras till förvaltningen med motivering enligt följande.

”För att vi Socialdemokrater ska kunna ta ställning till ärendet behöver det kompletteras med våra att-satser och föreslår därför;

- Att vi får en ekonomisk konsekvensanalys av alla delar i förslaget.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum
2023-05-03

- Att kostnaden för fortsatt drift i kommunal regi räknas på samma villkor som Folkhögskolans.”

Ordförande Christer Olsson yrkar att kommunstyrelsen beslutar föreslå kommunfullmäktige:

1. att nuvarande förvaltning som ansvarar för näringslivskontoret, arbetsmarknads- och integrationsenheten (AIE) samt vuxenutbildningen upphör när föreslagna omställningar är genomförda med följd att:
 - den del av vuxenutbildningen som föreslås vara kvar, efter genomförda omställningar, organiseras inom barn- och utbildningsnämnden,
 - Arbetsmarknads- och Integrationsenheten organiseras inom socialnämnden
 - näringslivskontoret fortsatt organiseras under kommunstyrelsen med kommundirektören som närmsta chef.
2. att SFI läggs ut på extern aktör, förslagsvis genom att, i första hand, undersöka Folkhögskolan i Molkoms (filial Filipstad) möjligheter till att utföra detta inom ramen av ett samverkansavtal
3. att grundläggande och gymnasial vuxenutbildning läggs helt ut på extern aktör
4. att yrkesutbildningar och yrkesutbildningar i kombination avslutas med undantag för vårdutbildningen
5. att anpassad utbildning för vuxna behålls i egen regi
6. att elever inom yrkesvux och SFI ska få möjlighet att slutföra den kurs de är inskrivna i.

Beslutsgång

När överläggningarna förklarats avslutade finner ordföranden att det finns följande förslag till beslut: Åsa Hååkman Erikssons återremissyrkande respektive ordförandens eget yrkande. Kommunstyrelsen instämmer i detta.

Ordföranden ställer Åsa Hååkman Erikssons återremissyrkande mot att avgöra ärendet under dagens sammanträde och finner att kommunstyrelsen beslutar avgöra ärendet idag. Votering begärs.

Omröstning verkställs enligt följande justerade voteringsproposition: den som vill avgöra ärendet idag röstar ja, den som vill att ärendet återremitteras röstar nej.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum
2023-05-03

Christer Olsson (M), Patrik Fornander (M), Johnny Grahn (SD), Catarina Jansson (SD), Ann-Charlott Skalare (L) och Peter Johansson (C) röstar ja.

Åsa Hååkman Eriksson (S), Johan Larsson (S), Lars Henriksson (S), Per Granfelt (S) och Lena Andersson Dahlberg (S) röstar nej.

Resultatet med sex ja-röster och fem nej-röster innebär att kommunstyrelsen beslutat att avgöra ärendet idag.

Åsa Hååkman Eriksson (S), Johan Larsson (S), Lars Henriksson (S), Per Granfelt (S) och Lena Andersson Dahlberg (S) reserverar sig mot beslutet att avgöra ärendet idag till förmån för Åsa Hååkman Erikssons återremissyrkande.

Ordföranden ställer proposition på sitt eget beslutsförslag. Åsa Hååkman Eriksson (S), Johan Larsson (S), Lars Henriksson (S), Per Granfelt (S) och Lena Andersson Dahlberg (S) meddelar att de avstår från att delta i beslutet. När propositionen besvarats finner ordföranden att förslaget vunnit bifall.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



Lars Tanner
Förvaltningschef NAV

I samråd med Åsa Andersson och Sten-Åke Eriksson
Socialchef respektive skolchef och förvaltningschef

Sekreterare Ulrika Larsen
Verksamhetsutvecklare NAV

Utredning om avveckling av Kommunal vuxenutbildning

Förslag till beslut

Förslag på strategisk nivå

- Nuvarande förvaltning som ansvarar för Näringslivskontoret, Arbetsmarknads- och integrationsenheten, och Vuxenutbildningen upphör.
- Vuxenutbildningen organiseras inom Barn- och utbildningsnämnden med Sten-Åke Eriksson som förvaltningschef.
- Arbetsmarknads- och Integrationsenheten organiseras inom Socialnämnden med Åsa Andersson som förvaltningschef.
- Näringslivskontoret organiseras inom annan förvaltning, inom vilken är inte klarlagt i nuläget.

Förslag gällande den kommunala vuxenutbildningen

- SFI läggs ut på extern aktör förslagsvis genom att, i första hand, undersöka Folkhögskolans möjligheter till att utföra detta inom ramen av ett samverkansavtal. Antalet studieplatser reduceras till följd av minskat söktryck och genom att ett tak sätts för antalet studietimmar som beviljas den sökande. Ett alternativ till samverkansavtal är att upprätta entreprenad med extern aktör genom auktorisation eller upphandling.
- Grundläggande och gymnasial vuxenutbildning läggs helt eller delvis ut på extern aktör.

- Anpassad utbildning för vuxna behålls i egen regi.
- Yrkesutbildningar och yrkesutbildningar i kombination som ger statsbidrag och som har hög måluppfyllelse behålls i egen regi.
- Om kommunen väljer att lägga ut kommunal vuxenutbildning, helt eller delvis, på extern aktör genom auktorisation förutsätts ett omfattande kommunalt förarbete. Flera kommuner som är angivna i denna utredning har valt att förlägga delar av sin kommunala vuxenutbildning på auktorisation, däribland Eskilstuna med start 230701.
- Om föreslagna åtgärder genomförs kommer behovet av förvaltningsledning, skolledning, administration samt studie- och yrkesvägledning också att minska

Förslag till framtida organisation förutsatt att kommunen väljer extern aktör som huvudalternativ

- Rektor, studie- och yrkesvägledning samt administration, 3 tjänster
- Yrkesvux och Yrkesvux i kombination, 5-6 tjänster
- Anpassad utbildning för vuxna, 3 tjänster
- Detta skulle innebära en minskning med 2 tjänster på förvaltningsnivå och sammanlagt 11 tjänster inom vuxenutbildningen jämfört med 2022. 13 tjänster motsvarar omkring 8,5 miljoner sek.

Sammanfattning av ärendet

För att möta kommunens uttalade önskan om en avveckling av den kommunala vuxenutbildningen, klargörs här förutsättningar.

- Filipstads kommun har en laglig skyldighet att erbjuda sina kommuninvånare studier inom den kommunala vuxenutbildningen.
- Invånare i Filipstads kommunen har en laglig rättighet att studera inom den kommunala vuxenutbildningen.
- Det är alltid kommunen som beslutar om budget för sin verksamhet.
- Kommunal vuxenutbildning behöver inte genomföras i egen regi men lagar styr även vid entreprenad och samverkan.
 - Endast entreprenör med betygsrätt för aktuell kurs inom vuxenutbildningen får utfärda betyg. Beslut om betygsrätt fattas av statens skolinspektion.

- Även om kommunen väljer att lägga ut hela eller delar av verksamheten på extern aktör så finns det delar som kommunen inte kan friskriva sig ifrån; tex huvudmannaskap, rektorsskap, utfärda slutbetyg, vägledning och antagning.
- Det finns inte något lagkrav på kommunen att anordna Yrkesutbildningar på gymnasial nivå för vuxna men utbildningarna bekostas till största delen av statsbidrag (4.3 miljoner kronor, 2022) och de ger som regel ett överskott som bidrar positivt till kommunens ekonomi. Yrkesutbildningar anordnas utifrån lokalt framtagna behov inom tex vård och besöksnäringen och bidrar på det sättet till att sörja för kompetensförsörjning hos såväl kommunen som hos privata arbetsgivare.

Bakgrund

Denna utredning har tillkommit efter beslut av Filipstads kommunfullmäktige den 25 november 2022. Då fattades beslut om att inleda utredning i syfte att avveckla den kommunala vuxenutbildningen samt redovisa alternativa utbildningsmöjligheter och vad som kan övertas av övrig kommunal verksamhet. Det huvudsakliga målet med en avveckling av den kommunala vuxenutbildningen är att göra en besparing av kommunala medel.

230116 gav kommundirektör Hannes Fellsman uppdrag att genomföra utredningen till en trio förvaltningschefer; Åsa Andersson socialförvaltningen, Sten-Åke Eriksson skolförvaltningen samt Lars Tanner förvaltningschef med ansvar för arbetsmarknad, Integration, Näringslivskontor och den kommunala vuxenutbildningen. Åsa Andersson och Sten-Åke Eriksson har bidragit i de delar av utredningen som behandlar strategiska förslag om framtida organisation. Utredningens tid sattes till 230217. De förslag som presenteras kan även ses i ljuset av de ekonomiska utmaningar som Filipstads kommun står inför och som ligger till grund för rådande anställnings- och inköpsstopp.

Vad säger lagen?

Kommunal vuxenutbildning regleras i första hand genom skollagens (2010:800) 20 kap.

Till detta följer bland annat Förordning (2011:1108) om vuxenutbildning och Förordning (2016:937) om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning vilken den sistnämnda möjliggör intäkter till hemkommunen om denne erbjuder yrkesinriktad vuxenutbildning.

Kommunen har en skyldighet att tillhandahålla kommunal vuxenutbildning (3 §).

Utbildningen ska tillhandahållas

- på grundläggande nivå,
- på gymnasial nivå,
- som anpassad utbildning på grundläggande nivå,
- som anpassad utbildning på gymnasial nivå, och
- som svenska för invandrare.

Skyldigheten att tillhandahålla kommunal vuxenutbildning innebär rättigheter för vuxna kommuninvånare. Flera delar av skollagens 20 kap som rör kommunal vuxenutbildning har nya bestämmelser och lydelse som träder i kraft 20230702. Det som tidigare kallats särskild utbildning för vuxna med utvecklingsstörning byter lydelse till anpassad utbildning för vuxna med intellektuell funktionsnedsättning (11 a§). Anpassad utbildning är likt övrig utbildning som nämns en rättighetslag för målgruppen.

En vuxen har rätt att delta i utbildning på grundläggande nivå från och med det kalenderår hen fyller 20 år (11 §). Grundläggande nivå motsvarar kunskaper som erhålls inom grundskolan.

En vuxen som är behörig att delta i utbildning på gymnasial nivå har rätt till detta (19-19 d §§). En person som saknar kunskaper i svenska språket och som bor i landet har rätt till SFI (31 §).

Det är hemkommunens ansvar att de med rätt att delta i utbildning också får delta i sådan (10 §, 16 § 28 §). Hemkommunen är också skyldig att erbjuda studie- och yrkesvägledning på både grundläggande nivå och inom ramen för SFI (10 a §, 30 §).

Det är också hemkommunens ansvar att ta emot ansökan om att delta i utbildning på grundläggande nivå (13 §, 21 §) och sådan ansökan skall hanteras skyndsamt om någon annan huvudman är utförare av utbildningen (14 §, 21 §). Hemkommunen svarar också för interkommunal ersättning för utbildning av annan huvudman (15 §, 21 §).

Kommunens skyldighet att tillhandahålla kommunal vuxenutbildning enligt 20 kap 3 § innebär inte att kommunen behöver vara utbildningsanordnare. Hemkommunen kan överlåta utbildningsansvaret genom samverkan eller

entreprenad. All vuxenutbildning får överlämnas på entreprenad (skollagen 23 kap 8§). Huvudmannaskapet vid entreprenad åligger hemkommunen i samtliga delar. Samverkan innebär att hemkommunen sluter avtal med annan offentlig verksamhet för att tillhandahålla reglerad vuxenutbildning. I detta fall faller huvudmannaskapet på utföraren (23 kap 21 §).

Båda alternativen innebär en kostnad för hemkommunen och vissa delar som nämnts ovan innebär ett ansvar för hemkommunen även om utbildning sker via samverkan.

Alla elever som deltar i utbildning måste ha en rektor och i de fall där vuxenutbildning läggs på entreprenad så måste entreprenören ha tillstånd för betygsrätt för att få utföra en rektors myndighetsutövning. Vissa uppgifter som åligger rektor kan dock inte överlämnas till en entreprenör och även om myndighetsutövning överlämnas entreprenör så kvarstår kommunens uppgiftsskyldighet gentemot CSN Förordning (2011:1108) om vuxenutbildning 1 kap 4 §

Nuvarande organisation – NAV

Vilka utmaningar såg man som man ville lösa genom NAV?

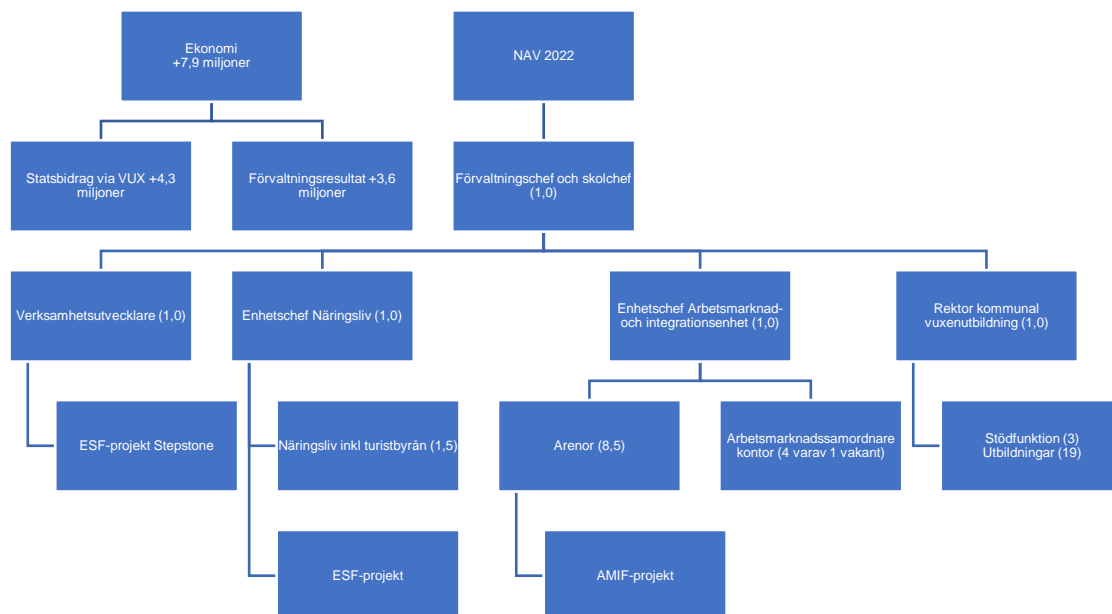
Näringslivskontor, Arbetsmarknads- och integrationsenhet samt den Kommunala vuxenutbildningen är organiserade i en gemensam förvaltning som bildades 2020 i syfte att förbättra och förenkla samarbetet mellan de ingående enheterna. Tanken var att de omfattande utmaningar som kommunen har att hantera gällande hög arbetslöshet, höga kostnader för försörjningsstöd och låg utbildningsnivå på ett bättre och effektivare sätt skulle kunna hanteras i en sådan organisation. Det pågående utvecklingsarbetet som sker inom förvaltningen syftar till att skapa samsyn och bygga broar såväl inom förvaltningen som med interna och externa samverkanspartners.

Studier, arbetsmarknads- och integrationsinsatser tillsammans med anknytningen till arbetsgivare via Näringslivskontoret, hänger samman med intentionen att öka graden av självförsörjande. Det fanns också en intention att sammanföra viktiga insatser för kommuninvånare för att motverka det som individer dessvärre upplever som en ”gröt”¹.

Nuvarande organisation

Förvaltningen ledning utgörs av fem funktioner och består av tre enheter med sammanlagt 36 personal. Förvaltningens ekonomi landade på ett +7,9 miljoner inklusive statsbidrag. Nedan följer ett organisationsschema där kommunal vuxenutbildning sedan presenteras i ett eget.

¹ Rise 2022



Näringslivskontoret, tjänster, verksamhet och ekonomi

Näringslivskontoret finns som en kontaktyta för företag in i kommunen och ut mot stödsystemet² för befintliga företag, nystartsföretag och etableringar och skall framförallt ha en god dialog med befintliga företag. De ansvarar även för att besökare/turister till Filipstads kommun skall få god information och god service. Vi är en del av informationsflödet mellan turister/besöksnäringsföretag.

Näringslivskontoret samarbetar med övriga kommunala enheter som har företagskontakter vad gäller t.ex. upphandling, bygglov, lokaler/mark, detaljplanearbete, utbildning mm. Vi jobbar för att hela kommunen skall ge god servicen till företagen och stärka den positiva attityden till företagandet inom kommunens organisation.

Personalstyrkan uppgår till 2,5 tjänster: Näringslivschef, Turismsamordnare samt Näringslivsutvecklare (50%) i ordinarie verksamhet. Ytterligare funktioner kan tillföras vid deltagande i olika projekt.

Budget för år 2022: 2,9 miljoner

Extern finansiering: För närvarande är enheten engagerad i två projekt. Ett avslutas och ett startas (=> 3 medarbetare på deltid). Gör att enheten får fler medarbetare (både anställda och upphandlade), som blir en del av vårt team i det

² företagsstöd på Region Värmland, Almi, Länsstyrelsen, med flera

breda området näringslivsutvecklingsfrågor och bidrar med expert/sakkunskaper inom olika områden.

Arbetsmarknad- och integrationsenheten (AIE), tjänster, verksamhet och ekonomi

AIE kartlägger, matchar, validerar och planerar för individen utifrån tidigare kunskaper och erfarenheter. AIE har en bred verksamhet där arbetet i ett brett spektrum inriktas mot individer med målet att få till stegförflyttningar mot arbetsmarknaden i dess olika former. AIE har sedan länge en utvecklad samverkan med övriga kommunala förvaltningar, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Landstinget.

Personalstyrkan uppgår till 13,5 tjänster med enhetschef inräknad.

Budget 2022: 8 miljoner kronor

Extern finansiering: AIE deltar ofta i olika projekt. Så har t. ex. under år 2022, ESF-projekt (Stepstone) avslutats och vid inledningen av innevarande år påbörjas AMIF-projekt Mellanrummet. Dessa projekt genererar medel som bidrar till finansiering av verksamheten.

Kommunal vuxenutbildning, tjänster och verksamhet

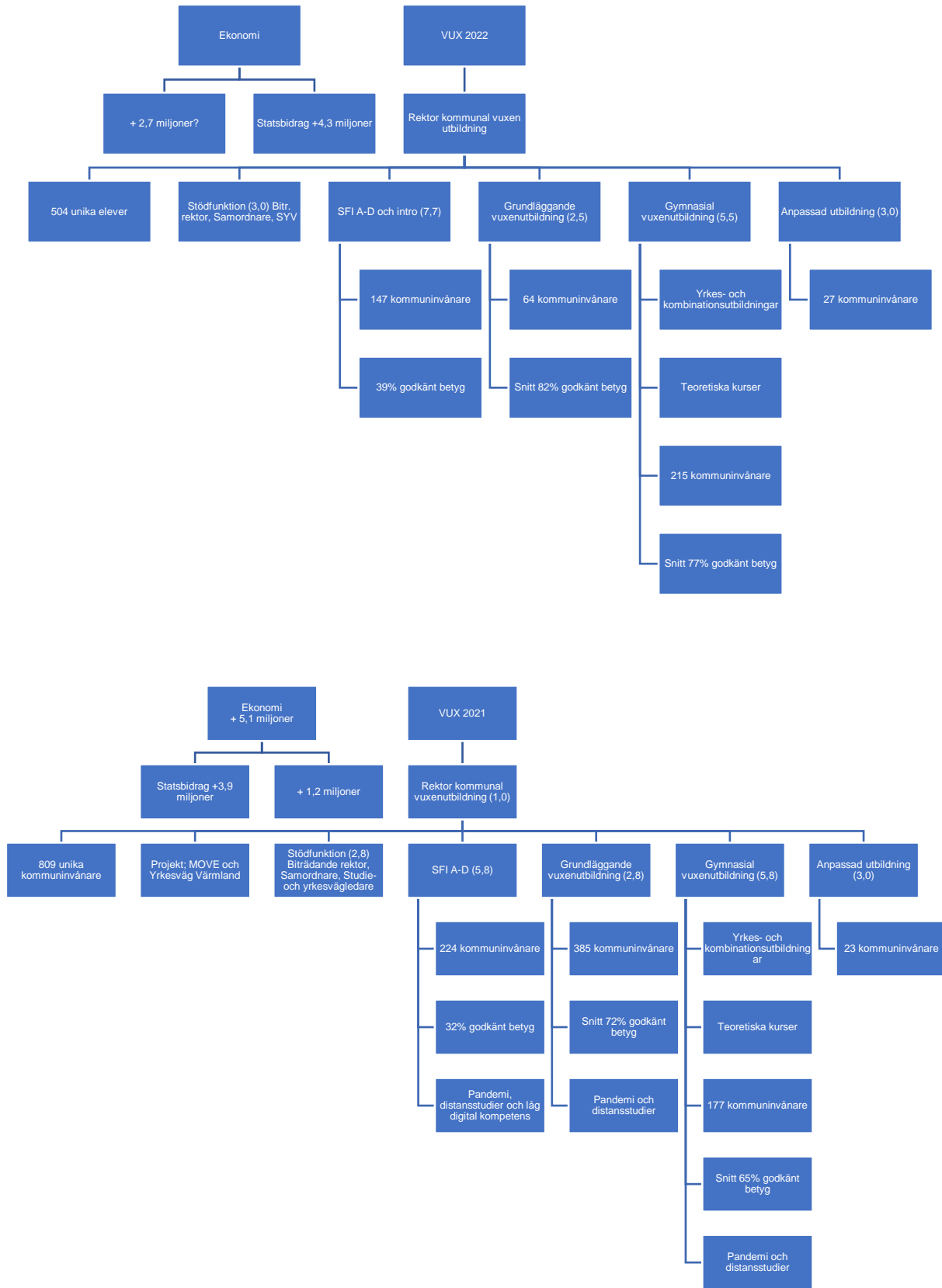
Vux består i dagsläget av 23 tjänster inklusive rektor. Totalt omfattar Vuxenutbildningen 504 unika elever under 2022. Under 2020 och 2021 tog över 800 unika elever del av studier. Minskningen av antal studerande under år 2022 ligger i linje med kommuner i närområdet. Varje år görs en lagstadgad kvalitetsredovisning³ som finns tillgänglig även för allmänheten. I denna redovisas bland annat studiepoäng och måluppfyllelser vilket också ligger till grund för delar av det som presenteras i denna skrivelse.

Budget 2022: 12,6 miljoner

Extern finansiering: Statsbidrag och ESF-projekt (Yrkesväg Värmland samt Move)

³ Se bilaga 1 och bilaga 2

Organisationsschema kommunal vuxenutbildning 2022 och 2021



Utbildningar inom kommunal vuxenutbildning

SFI

SFI finns på fyra nivåer, A-D, där A är lägsta nivå. Här bedrivs också introkurser. Under 2022 tog 147 kommuninvånare del av utbildning inom SFI. Totalt arbetar 7,7 årsarbetare med SFI. Måluppfyllelsen (godkänt betyg) var 39%.

Grundläggande vuxenutbildning

Grundläggande vuxenutbildning är utbildning på grundskolenivå och under 2022 tog 64 kommuninvånare del av utbildning på grundläggande nivå. Totalt arbetar 2,5 årsarbetare med grundläggande vuxenutbildning. Måluppfyllelsen (godkänt betyg) snittade 82% för svenska, matte och engelska.

Gymnasial vuxenutbildning

Gymnasial vuxenutbildning är utbildning på gymnasial nivå och under 2022 tog 215 elever del av utbildning på gymnasial nivå. Totalt arbetar 5,5 årsarbetare med gymnasiala vuxenutbildningar. Här finns teoretiska ämnen, yrkesutbildningar och kombinationsutbildningar.

- a. Teoretiska gymnasiala kurser räknas svenska, engelska, matte, NO och SO. Måluppfyllelsen (godkänt betyg) snittade 77%.
- b. Yrkesvux innebär yrkesutbildningar och yrkesutbildning i kombination (kombinationsutbildningar). Kombinationsutbildning innebär utbildningar som kombinerar svenska för invandrare (SFI) eller svenska som andraspråk (SVA) med en gymnasial yrkesutbildning. Dessa är framtagna och planerade utifrån behov som Komvux har identifierat i samråd med branschföreträdare och Arbetsförmedlingen. I tabellen nedan återges vilka utbildningar som finns i dagsläget samt antal elever under 2022. Utbildningen till vårdbiträde genomförs av och i samverkan med Kristinehamns kommun. "Övriga utbildningar" är utbildningar som boende i Filipstads kommun sökt och som inte ges i vårt närområde, därför har de upphandlats av externa utbildningsanordnare.

Namn på yrkesutbildning	Yrkesvux/yrkesvux i kombination
Vård och omsorg	39/20
Måltidsbiträde	0/23
Kocklärling	17/13
Försäljning och service	1/3
Livsmedelsindustri	0/18
Barnskötare/elevassistent	12/0
Lokalvård	0/4
Övriga utbildningar, externa	7/0

Anpassad utbildning

Anpassad utbildning för vuxna, är till för studerande med en intellektuell funktionsnedsättning eller en förvärvad hjärnskada. Tidigare var anpassad utbildning (då kallad särskild utbildning för vuxna) en egen skolform men blev enligt ändring i skollagen en del av Komvux från 20200701. Totalt arbetar 3.0 årsarbetare med Anpassad utbildning. Under 2022 har Komvux som särskild utbildning haft 27 unika elever som tillsammans läst 55 kurser på följande nivåer:

- c. träningskolenivå/grundläggande nivå
- d. gymnasial nivå
- e. orienteringskurser, två elever har läst kurser integrerat på Komvux.

Orienteringskurserna som ges är utformade utifrån elevers intressen och behov. De vänder sig till stor del till de elever som har varit svåra att attrahera innan ändringen om upphörande av skolform fanns.

Många av eleverna tillhör målgruppen med lindrig retard störning (lindrig utvecklingsstörning). Dessa elever bor antingen i satellitboende eller i eget boende. Orienteringskurser har utformats för att stödja deras förmåga till självständighet och möjlighet att delta i samhällslivet. Exempel på detta är Orienteringskurserna Matlagningskunskap och Bagerikunskap. Genom kursen lär sig eleverna att upprätta handlingslistor, handla, tillaga, förvara och planera vilket har resulterat i bättre självkänsla, självförtroende och ökad grad av oberoende.

Orienteringskursen i Livsstil och hälsa följer tankarna i kommunens policy ”En välmående kommun”. Målgruppen har ofta begränsad förståelse för hur livsstil och hälsa hänger samman. De har även ett litet utbud, speciellt för målgruppen. Här får man lära sig både teoretiskt och praktiskt för att öka sitt välmående.

Sammanfattningsvis: För att målgruppen ska hålla kvar sina kunskaper krävs att man upprätthåller och underhåller dessa. Kunskaper för målgruppen är färskvara och behöver repeteras. Ur tillgänglighetsperspektiv är det därför viktigt att Anpassad utbildning erbjuds i kommunen då målgruppen har svårt att förflytta sig till annan kommun för undervisning och psykisk ohälsa är vanlig inom målgruppen.

OBS: Om man räknar hur många som läst kurser på Komvux som särskild utbildning 2022 sett till deltagare på kurser så är antalet större än unika elever. Unika elever 27. 19 elever deltog i orienteringskurser, 2 elever läste integrerat, 3 elever läste på gymnasiesärskolenivå samt 31 elever på träningskolenivå/grundläggande nivå.

KPMG Revisionsrapport⁴

2021 fick KPMG ett uppdrag av kommunens revisorer att granska arbetet med att få nyanlända självförsörjande. Uppdraget ingick i revisionsplanen för år 2021. Här granskas flera områden, däribland vuxenutbildningen och en av frågorna var; Bedrivs SFI-verksamhet av god kvalitet för målgruppen? Resultatet som presenteras är följande:

Vid genomgång av nyckeltal om utbildningen framgår att SFI-eleverna i Filipstads kommun klarar fler kurser än elever i andra kommuner med liknande strukturella förutsättningar. Detta då Filipstad har en högre andel elever på SFI som klarar minst två kurser på två år. Av de som skrevs in på SFI i Filipstad för två år sedan har 56 procent klarat två eller fler kurser, att jämföra med 49 procent hos de jämförbara kommunerna.

Statistik

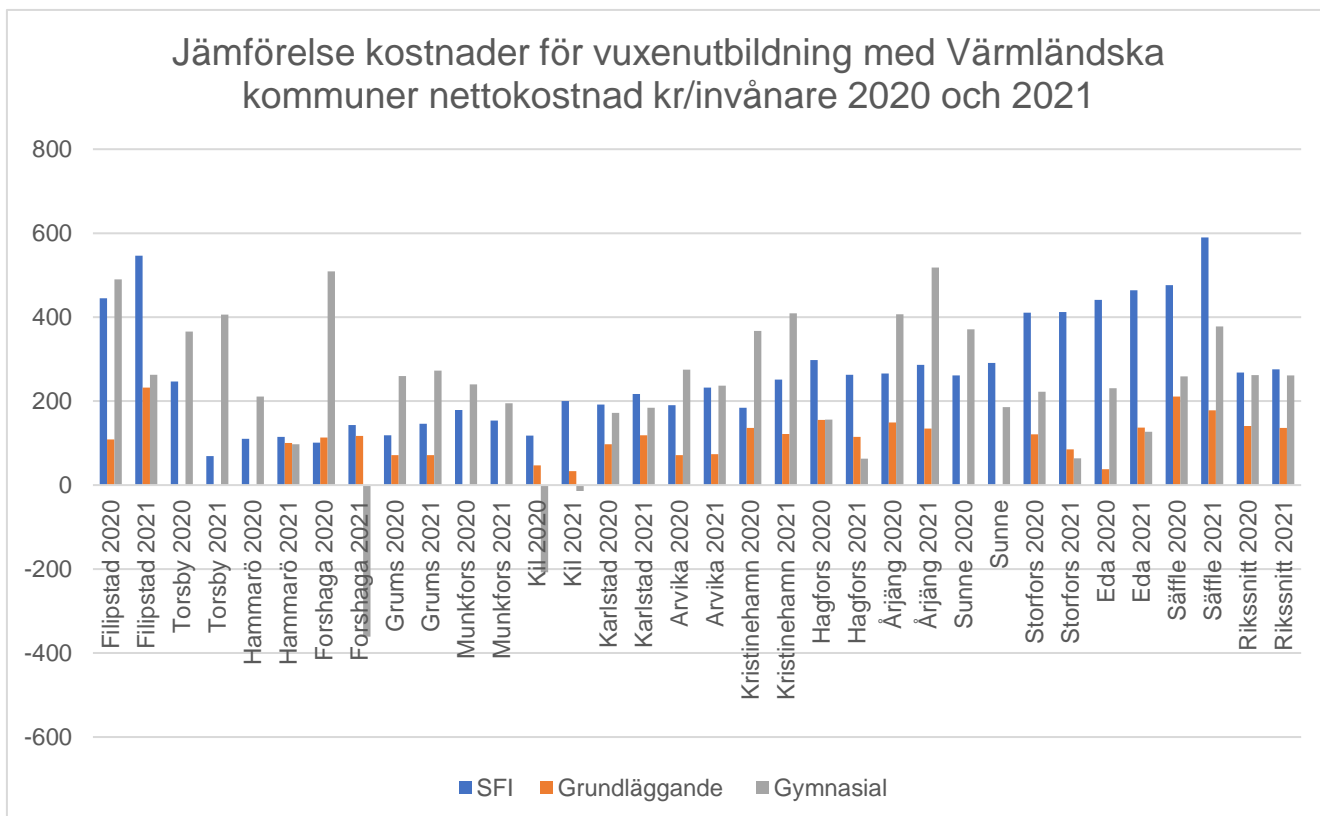
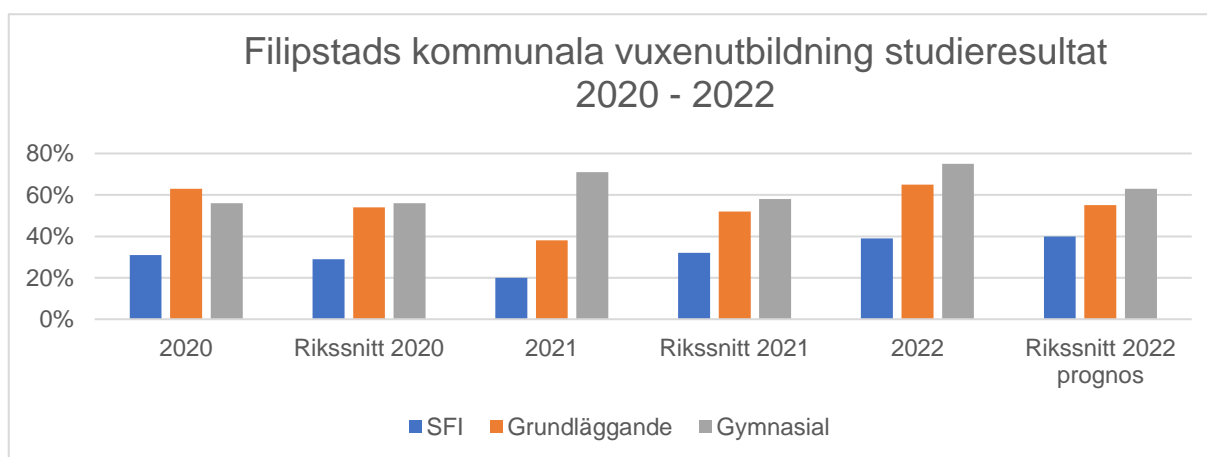
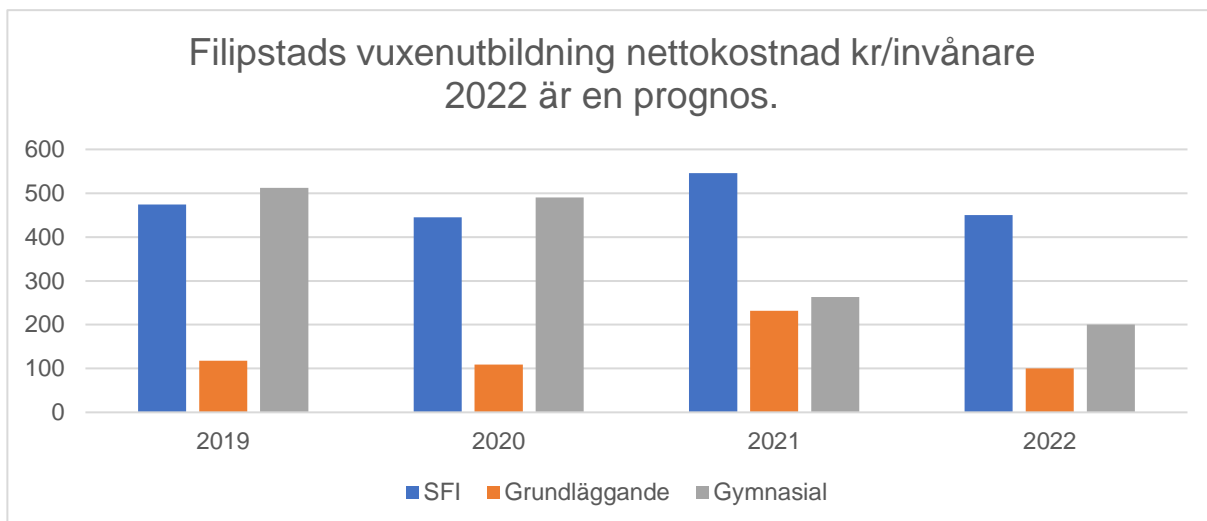
Kolada för statistik över Sveriges kommuners kommunala vuxenutbildning. Detta började de med först 2019 och statistiken för 2022 är ännu inte sammanställd. Det innebär att den senast aktuella statistiken rör 2021. Den generellt största faktorn att ha med sig vid tolkning är att nästan all statistik förts under pandemiåren. Därutöver tillkommer lokala påverkansfaktorer som beskrivs närmare nedan.

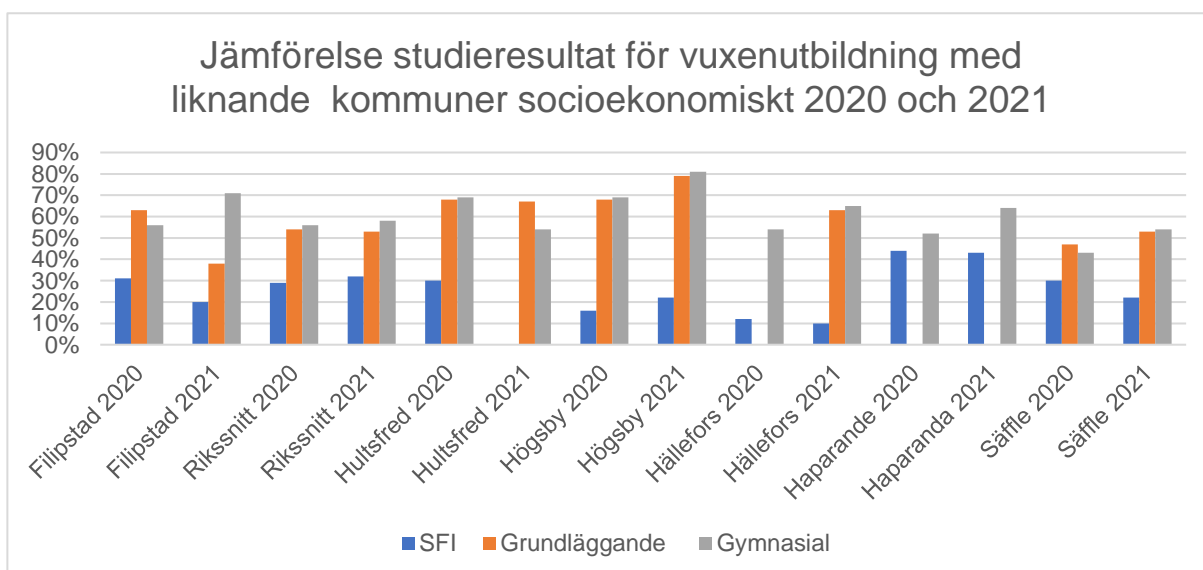
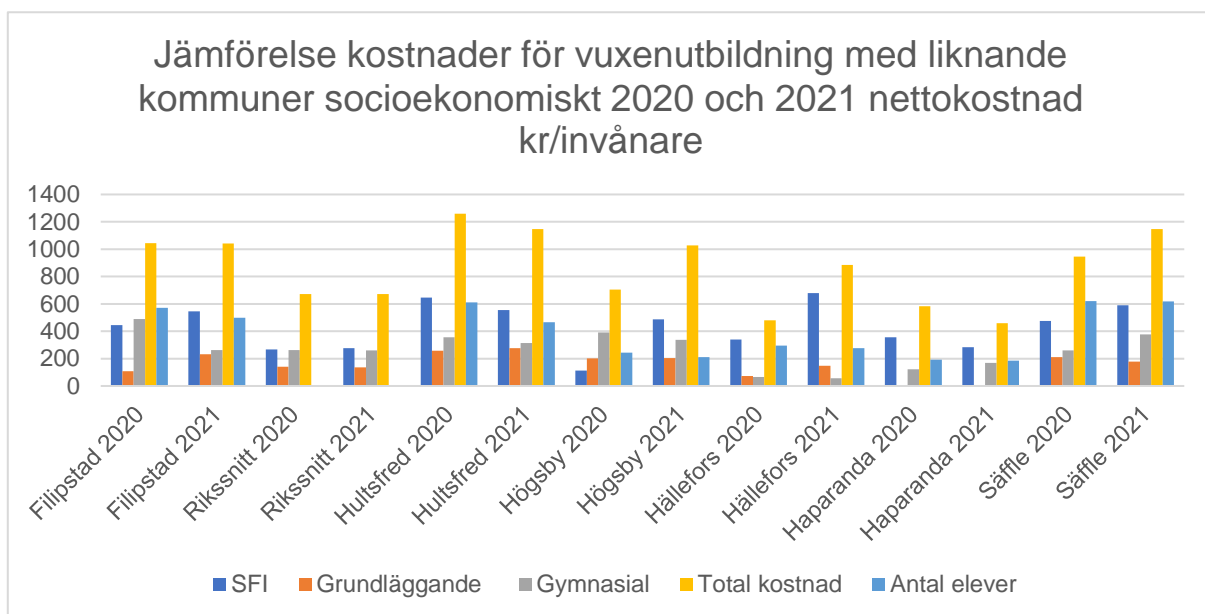
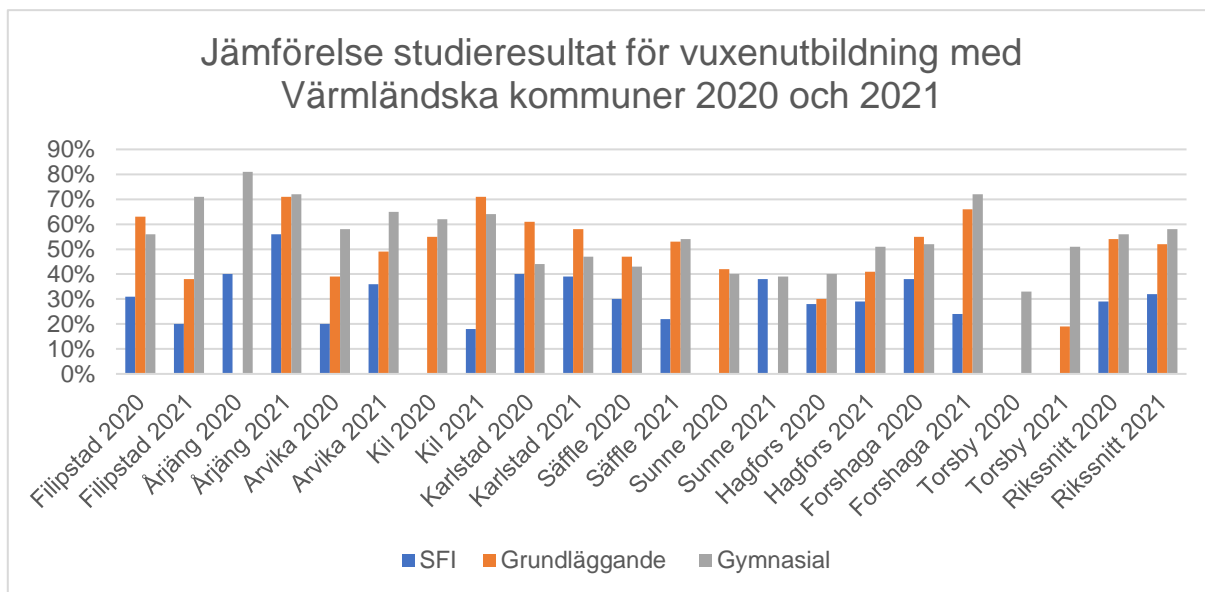
Statistiken som presenteras nedan tar primär utgångspunkt i ekonomi med jämförelser men också studieresultat och antal elever. Det urval som gjorts i presenterade stapeldiagram är baserat på jämförelser i lokal kontext (Värmland) samt nationell kontext med kommuner som har liknande utmaningar som Filipstads kommun har. Jämförelsekommuner är de som återfinns och presenteras hos Kolada.

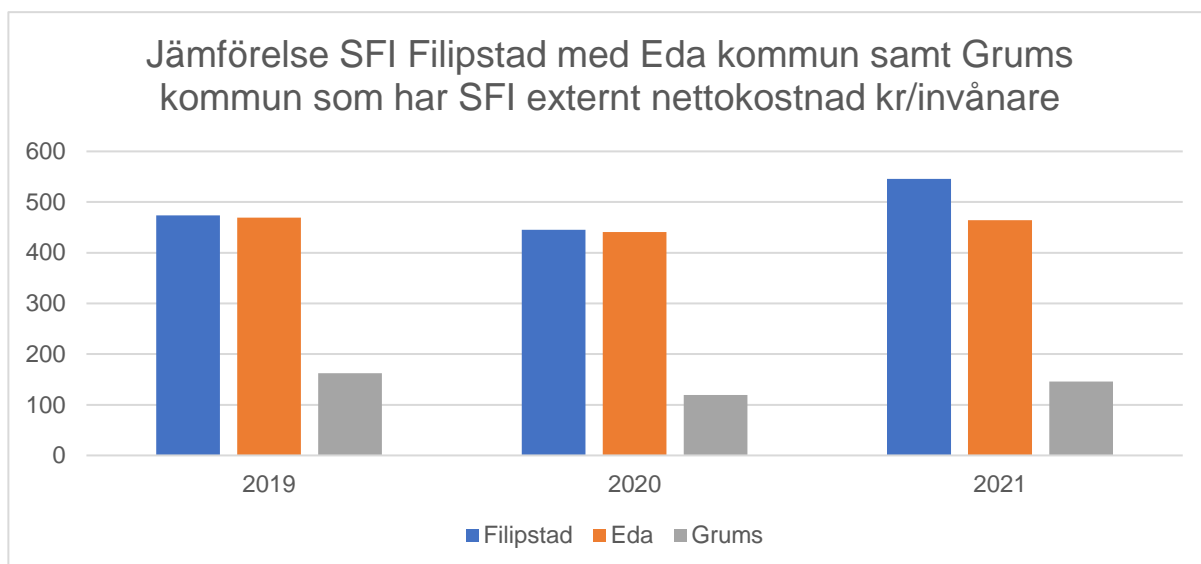
Påverkansfaktorer till Kolada:

När det gäller kostnaden för SFI under 2020 och 2021 så stämmer inte siffran för Filipstads kommun då slutet av 2020 och början av 2021 innebar ett digitalt systembyte som omöjliggjorde korrekt återrapporteringen. Observera att den faktiska siffran i realiteten är något lägre.

⁴ Bilaga 3







Vad säger statistiken i diagrammen?

Totalkostnaden för kommunal vuxenutbildning ligger högt i relation till rikssnittet och lokalt i Värmland, men i mitten om man jämför med kommuner som har liknande förutsättningar socioekonomiskt. Att få ner kostnaden för kommunal vuxenutbildning är viktigt men att lägga all utbildning på extern aktör säkerställer inte nödvändigtvis i sig självt att kostnaden minskar (se t.ex. jämförelsestatistik Filipstad och Eda). Vissa kommuner i Värmland säljer utbildningstjänster i egen regi som innebär intäkter till kommunen.

Vi vet att kommunen har höga kostnader för SFI i synnerhet, och att kvaliteten på utbildningen anses god och hög i relation till kommuner med liknande strukturella förutsättningar (se KPMG rapport). Genom målgruppsanalyser vet vi också att de elever som nu finns kvar inom SFI, till största del har svårt att klara sina studier och komma vidare och att det för dessa kan behövas andra insatser. Det är också tydligt att en begränsning av studietimmar inom SFI sänker kostnaden för elever som läser SFI.

I flera av de kommuner som anges i denna utredning har man under senare tid valt att lägga ut kommunal vuxenutbildning helt eller delvis på extern aktör genom auktorisation.

Kommunal vuxenutbildning alternativ – Egen regi eller extern aktör genom entreprenad eller samverkansavtal

Mot bakgrund av att det är rättighetslagar att studera på vuxenutbildning finns olika alternativ för att lösa detta.

Egen regi

Utbildning i egen regi innebär att utbildningen planeras och genomförs av Filipstads kommun

Auktorisation

Auktorisationsmodellen bygger på att de aktörer, i enskild regi eller andra kommunala utförare, som vill utföra utbildningsinsatser ansöker om att bli auktoriserade av Sundbybergs stad.

Om utföraren uppfyller de krav som ställs i auktorisationsvillkoren, tecknas ett auktorisationsavtal och utföraren kan ta emot elever i sin verksamhet. De elever som har rätt att ta del av en insats som tillhandahålls genom auktorisationsmodellen kan själva välja vilken anordnare som ska utföra den beviljade tjänsten, bland de auktoriserade anordnarna. Det är även fritt att byta utförare. Flera auktoriserade utbildningsanordnare kan godkännas parallellt.

Entreprenad

Entreprenad innebär att hela eller delar av den kommunala vuxenutbildningen genomförs av extern utbildare. Det finns vid entreprenad två vägar att gå:

- a. Upphandling, innebär på likande sätt att kommunen beslutar om att lägga ut en del av sin verksamhet på den öppna marknaden enligt LOU 2016:1145 Externa utbildningsanordnare får inkomma med anbud som de själva utformar. Kommunen väljer sedan vem man vill anta.
- b. Auktorisation (se ovan)

Samverkansavtal

Ett samverkansavtal kan upprättas mellan offentliga aktörer. Sedan några år tillbaka finns ett samarbetsavtal mellan Storfors, Kristinehamn och Filipstad. Avtalet reglerar villkor för tillgång och finansiering på yrkesutbildningar som genomförs inom dessa kommuner. Ett annat exempel är samverkansavtalet mellan samtliga värmländska kommuner som möjliggör för samtliga kommuners invånare att studera inom vuxenutbildningen i hela Värmland. Detta avtal kom till stånd under fjolåret efter många års diskussion.

Studiepoäng (H)

Läroplan och kursplan för studier i kommunal vuxenutbildning bestäms av Skolverket och är bindande. I dessa planer anges studiepoäng och studietakt för respektive studieområde.

SFI

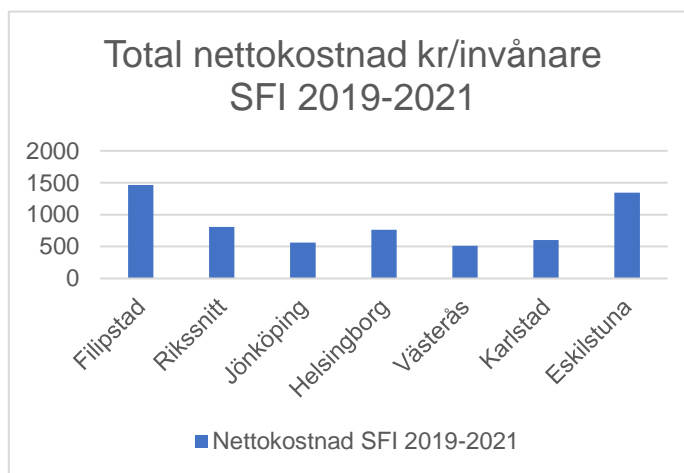
SFI A-D motsvarar 1500 studiepoäng fördelat på 100 veckor. Totalt producerades 125 600 poäng under 2022 och 110 400 under 2021.

Elever som inte klarar sina studier kan tillsammans med ansöka om förlängning med tio veckor.⁵

Vissa kommuner har inför ett förbestämt riktvärde/maxtid angående poäng för elever inom SFI det kan se ut som i nedanstående exempel.

Riktvärde/maxtid SFI	Jönköping	Helsingborg	Västerås	Karlstad	Eskilstuna
1a	600	300	600	900	300
1b	600	500	600	900	300
1c	500	500	500	750	300
1d	500	400	300	600	225
2b	600	300	500	750	300
2c	500	400	500	600	300
2d	400	300	300	400	225
3c	400	300	500	450	300
3d	300	200	300	300	225
<i>Totalt (för jämförelse)</i>	4400	3200	4100	5650	2475

Som jämförelse i relation till tabellen ovan innebär nettokostnaden för SFI fördelat på invånare under perioden 2019-2021 i respektive kommun som anges följande.



Av dessa kommuner är det enbart Jönköping och Karlstad som har SFI på extern aktör. (Karlstad har även i egen regi och Eskilstuna kommer från och med halvårsskiftet 2023 förlägga kommunal vuxenutbildning via auktorisation.) Baserat på detta går det inte att säga att extern aktör i sig självt är den mest ekonomiskt gynnsamma lösningen. Det går dock att påvisa att en begränsning i studietid i de flesta fall innebär en besparing.

⁵ Ansökan om förlängning ska innehålla beskrivning av de pedagogiska anpassningar som krävs för att eleven ska nå målen. Anpassning kan inte endast vara mer tid. En ansökan om förlängning infördes i Filipstads kommun 2019 för att elever inte skulle fastna och gå obegränsat inom SFI utan progression.

Grundläggande nivå

20 studiepoäng per vecka är heltidsstudier. Antalet producerade studiepoäng på grundläggande nivå var 10 775 under 2022 och 52 828 under 2021.

Gymnasial nivå

20 studiepoäng per vecka är heltidsstudier. Antalet producerade studiepoäng på gymnasial nivå var 71 512 under 2022 och 139 057 under 2021.

Studiepoäng i relation till kostnad

Det går att köpa utbildning via exempelvis Hermods, vilket också görs för vissa idag. Filipstads kommun betalar för närvarande generellt 24 sek/studiepoäng. Det går dock inte att översätta denna kostnad med att multiplicera de totalt producerade studiepoängen inom kommunal vuxenutbildning rätt av och få ett pris på vuxenutbildning. Det finns en mängd påverkansfaktorer att ta hänsyn till och vilket framgår av denna utredning. Aspekter att ta hänsyn till vid köp av Hermods är följande;

- a. Köp via Hermods innebär en kostnad för samtliga avtalade poäng för en elev även om eleven hoppar av så fort en elev svarat på första inlämningsuppgiften.
- b. Hermods erbjuder ingen närundervisning (vilket idag sker i kombination med Hermods)
- c. En elevs utbildning värderas inte utan alla kurser erbjuds från lägsta nivåer och eleven måste klara dessa för att komma vidare. (Idag kan en elevs kunskap värderas och en elev kan påbörja studier på en högre nivå).
- d. Kostnaden Filipstads kommun betalar idag kan via ny upphandling förändras.

Genom regional samverkan Värmland erbjuds elever att söka utbildning i hela länet. Hemkommunen står för denna kostnad och varje utbildning följer en egen prislista som uppdateras årligen. På samma sätt som Filipstads kommun kan köpa utbildning via samverkan så kan andra kommuner köpa utbildning av Filipstads kommun. Dessa priser gäller antingen per poäng eller per timme. Den senaste uppdaterade prislistan är från 15/3 2022.⁶ Justering av listan kan ske löpande. Yrkesutbildningar, anpassad utbildning och SFI är generellt sett dyrare än traditionella teoretiska utbildningar.

Räkneexempel

Ett räkneexempel anpassad utbildning. Idag har 27 elever anpassad utbildning i olika studietakt. Om dessa 27 snittar en studietakt på 50% så motsvarar det 13,5 årsstudieplatser. Karlstad tar exempelvis 435 sek per timme för anpassad

⁶ Bilaga 4

utbildning vilket ger 5872 sek per timme för att köpa anpassad utbildning för Filipstads kommuns elever.

Ett räkneexempel SFI. Årjäng tar 1100 sek/vecka för heltidsstudier inom SFI. 100 veckor motsvarar heltidsstudier för SFI A-D förutsatt att eleven klarar sina studier utan att behöva ansöka om förlängning. Detta innebär en minimikostnad på 110 000 sek per elev.

Ett räkneexempel grundläggande utbildning. Hagfors erbjuder grundläggande utbildning för 50 sek/studiepoäng. Om samtliga av dessa poäng rent hypotetiskt sett kunde köpas via Hagfors innebär detta en kostnad som motsvarar 538 750 sek 2022 och 2 641 400 sek under 2021.

Ett räkneexempel gymnasial utbildning. Hermods kostar 24 sek/studiepoäng. Totalt producerades 71 512 studiepoäng under 2022 och 139 057 under 2021. Om samtliga av dessa poäng rent hypotetiskt sett kunde köpas via Hermods innebär detta en kostnad som motsvarar 1 716 288 sek 2022 och 3 337 368 sek under 2021.

KVALITETSREDOVISNING

KOMVUX

2021

Innehållsförteckning

1. Verksamhetsutveckling	4
1.1 Utveckla det systematiska kvalitetsarbetet	4
1.2 Områden som planeras att undersökas 2021	4
2. Systematiskt kvalitetsarbete	5
2.1 Kvalitetsredovisning inom Komvux	6
2.2 Komvux uppdrag	6
2.3 Rektorns deklaration av verksamhetsidé och vision	7
2.4 Styrning och ledning	7
2.5 Rektors ledarskap	7
2.6 Kompetens för tillväxt	9
3. Tillgänglig lärmiljö	9
4. Utveckling av det systematiska kvalitetsarbetet.	10
4.1 Skolledning	11
4.2 Förstelärare	12
4.3 Arbetslag grundvux/gyvux.....	13
4.4 Arbetslag SFI	15
4.5 Arbetslag särskild utbildning	17
4.6 Arbetslag Yrkesvux	17
5. Verksamheterna	19
5.1 Personal tabell.....	19
5.2 Kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå.....	19
5.3 Kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå.....	19
5.4 Yrkesutbildning.....	20
5.5 ESF (Europeiska socialfonden) projekt	20
5.6 Komvux som särskild utbildning.....	20
5.7 Utbildning i svenska för invandrare.....	20
5.8 Externa utbildningar	21
5.9 Antal unika elever som deltagit i kommunal vuxenutbildning 2021.....	21
6. Komvux 2021 med koppling till Covid-19.	21
6.1 Åtgärder i samband med prov och genomförande av praktiska moment.....	22
7. Kunskapsuppdraget	22
7.1 Kunskaper och kompetenser.....	23

7.2 Mål.....	23
8. Resultat av kunskapsuppdraget inom vuxenutbildningen.	24
8.1 Antal poäng producerade inom kommunal vuxenutbildning 2021.	24
8.2 Övergripande måluppfyllelse på vuxenutbildningen 2021.	25
8.2.1 Måluppfyllelse 2021 inom grundläggande kommunal vuxenutbildning.....	25
8.2.2 Måluppfyllelse 2021 inom gymnasial kommunal vuxenutbildning.....	25
8.2.3 Måluppfyllelse 2021 inom gymnasial kommunal vuxenutbildning yrkeskurser.	27
8.2.4 Måluppfyllelse Komvux som särskild utbildning 2021.	28
8.2.5 Måluppfyllelse för SFI 2021.....	29
8.3 Sammanfattning orsaker till måluppfyllelsen gällande Komvux 2021.....	29
8.3.1 Varför ser resultaten ut som de gör i SFI?.....	30
8.3.2 Varför ser resultaten ut som de gör inom grundläggande och gymnasial Komvux?	30
Resultaten på grundläggande nivå kan härledas till följande punkter.	30
8.3.3 Varför ser resultaten ut som de gör inom Komvux som särskild utbildning?	30
9. Regionalt Yrkesvux	31
9.1 Resultat.....	31
10. Samverkansavtal Östra Värmland.....	31
10.1 Resultat.....	32
11. Samverkan mot egen försörjning, SMEF	32
11.1 Resultat.....	33
12. Uppföljningar Planering i samverkan- Arbetsgruppen SMEF	33
12.1 Resultat.....	33
13. Studie och yrkesvägledning	33
13.1 Resultat.....	34
14. Kvalitetsindikatorer och aktiviteter för att nå målen.....	35
15. Insatser för att nå utvecklingsmålen.....	36

1. Verksamhetsutveckling

1.1 Utveckla det systematiska kvalitetsarbetet

- Revidera årshjulet för huvudmannens systematiska kvalitetsarbete med fokus på att utveckla ett system som upplevs logiskt, transparent och spårbart.
- Fortsätta ta fram kvalitetsindikatorer för en mer samlad bild av resultatet.
- Arbeta fram jämförbara kvalitetsvärden, elever, kön och poäng.
- Se över och ta fram analysunderlag för att öka möjligheten att göra jämförbara analyser av gjorda insatser.
- Öka samarbetet och erbjuda mötesplatser med AIE, IFO och AF.
- Erbjuder mötesplatser för att delge varandra erfarenheter och lärdomar bland annat genom lärgrupper, ämneslag och arbetslag.
- Synliggöra och fokusera på det som behöver utvecklas.
- Ta fram hållbara rutiner för att säkerställa tillvaratagandet av det som ger kvalitet.
- Synliggöra behoven som finns och de resurser och stöd som finns att få inom förvaltningen.

1.2 Områden som planeras att undersökas 2021

- Lär miljöernas och digitaliseringens effekter på lärandet.
- Hur digitaliseringen kan förändra arbetet med att åstadkomma en trygg utbildning och hur utredningsarbetet kan förändras.
- Kopplingar mellan bedömning-insatser- resultat.
- Synliggörandet av vuxnas lärande.
- Bidra till forskning inom vuxenutbildningen
- Arbeta för att utveckla modeller för vuxnas lärande mot arbete genom projekten ESF Move och Yrkesväg Värmland.

2. Systematiskt kvalitetsarbete

Kvalitetsarbetet med de nationella målen för utbildningen ska uppfyllas enligt skollagen 4. kap 5 § SL Inriktningen på det systematiska kvalitetsarbetet enligt 4 kap. 3 och 4 §§ SL ska vara de mål som finns för utbildningen. I skollagen regleras det i 4 kap. 1 § I detta kapitel finns bestämmelser om - systematiskt kvalitetsarbete (2-8 §§), och - inflytande och samråd (9-17 §§). 3 § SL

Enligt skollagen ska det systematiska kvalitetsarbetet inriktas mot att uppfylla de nationella målen för utbildningen. Kravet innebär att huvudmän, och skolenheter systematiskt och kontinuerligt ska följa upp verksamheten, analysera resultaten i förhållande till de nationella målen och utifrån det planera och utveckla utbildningen.

Genom ett systematiskt kvalitetsarbete blir det tydligt för all personal vad som ska prioriteras och utvecklas, när och hur olika insatser ska genomföras och vem som ansvarar för vad. Allas delaktighet är grundläggande i kvalitetsarbetet. Syftet med kvalitetsarbetet är att de nationella målen för utbildningen ska uppfyllas. Ytterst handlar det om att alla elever ska erbjudas en likvärdig utbildning av hög kvalitet oberoende av bostadsort, kön och social eller ekonomisk bakgrund.

Det ständiga arbetet med att utveckla verksamhetens kvalitet är en cyklisk process som innehåller olika faser. Utgångspunkten för kvalitetsarbetet är att de nationella målen uppfylls. Något som måste genomsyra alla faser. För att kunna se om det har skett en utveckling behöver de olika faserna i kvalitetsarbetet dokumenteras. Måluppfyllelsen får man fram genom att Följa upp (**var är vi?**). Denna fas mynnar ut i en nulägesbeskrivning som leder vidare till nästa fas Analysera och bedöma utvecklingsbehov (**vart ska vi?**). Fasen avslutas med att beslut fattas om utvecklingsåtgärder. Det finns nu ett utgångsläge och kunskap om vad som behöver utvecklas i verksamheten. Efter det är det dags att Planera och Genomföra



insatserna (**hur gör vi?**). När väl insatserna är genomförda behöver man åter följa upp resultaten och få fram ett nytt nuläge. De olika faserna länkar i varandra och varje fas kräver i sig en analys. Systematiken innebär att se helheten och att varje fas är beroende av den förra och påverkar den senare.

2.1 Kvalitetsredovisning inom Komvux

Kvalitetsredovisningen följs upp årligen och presenteras i en resultatdialog. I resultatdialogen presenteras kvalitetsredovisningen av rektor och utvecklingsledare/biträdande skolledare för medarbetarna inom respektive ansvarsområde. Det görs för att medarbetarna ska få inflytande och ges möjligheter att komma med reflektioner på resultatet. Därefter sammanställs kvalitetsredovisningen och presenteras för nämnden.

2.2 Komvux uppdrag

Komvux ska förmedla kunskaper och stödja eleverna så att de kan arbeta och verka i samhället. Den syftar också till att möjliggöra fortsatta studier. KOMVUX ska förmedla sådana kunskaper som utgör den gemensamma referensramen i samhället och som utgår från de grundläggande demokratiska värderingarna och de mänskliga rättigheterna. KOMVUX målgrupp är heterogen och eleverna är individer med mycket olika förutsättningar. Även elevernas mål med utbildningen kan variera kraftigt. Utbildningen måste därför anpassas utifrån individens behov och förutsättningar och den kan variera både till längd och till innehåll. KOMVUX ska alltid möta varje elev utifrån hans eller hennes behov och förutsättningar. *(Läroplan för vuxenutbildningen)*

En rad starka samhällsförändringar pekar mot att KOMVUX kommer fylla en allt viktigare roll i framtiden. Kompetensbehoven i arbetslivet växer och förändras allt snabbare över tid. Fler vuxna människor kommer att behöva byta yrkeskarriär och för en kommun blir det allt viktigare att kunna svara upp mot offentliga och privata arbetsgivares kompetensförsörjningsbehov. Inte minst spelar KOMVUX en central roll när det gäller att rusta flyktingar och invandrare inför framtida arbete och vidare studier. Vårt mål är att nå samtliga vuxna i Filipstads kommun som har behov av utbildning och att kunna erbjuda utbildning utifrån individens, kommunens och omvärldens behov. Det är därför viktigt att kunna erbjuda ett brett utbud och behålla och utveckla en flexibel vuxenpedagogik.

2.3 Rektorns deklaration av verksamhetsidé och vision

Komvux:s verksamhetsidé och vision är att vara en modern utbildningsorganisation med hög **serviceanda**. Den finns en tydlig och effektiv agenda för samverkan med näringsliv, offentlig verksamhet och organisationer. I alla sammanhang ser vi **olikheter** som en möjlighet för att tillsammans driva **utveckling** med tydlig strategi och **uthållighet**. Medarbetarna och elever ges förutsättning att tillsammans ta ansvar för lärandet. Vi bemöter varandra med respekt och värnar om allas gemensamma trivsel och arbetsmiljö.

2.4 Styrning och ledning

Skolan styrs huvudsakligen genom de statliga styrdokumenterna men naturligtvis också av den kommunala skolplanen som kommunfullmäktige beslutar om. Skolplanens huvudsakliga syfte är att visa hur kommunen ska arbeta och prioritera för att de nationella målen för skolan ska uppfyllas i kommunens skolor.

Förutom den kommunala skolplanen styr också fullmäktige verksamheten genom beslutet om ekonomisk ram. Rektor arbetar med styrning och ledning på tre nivåer. I ledningsgruppen där samordnare, studie- och yrkesvägledare och utvecklingsledare/biträdande rektor deltar. Med medarbetarna i arbetslag och vid enskilda samtal med medarbetare.

Under året 2021 ska KOMVUX ha en tydlig organisation som hanterar både drift- och utvecklingsfrågor och all utbildning ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Rektor tar ansvar för verksamhetens kvalitet, inhämta kunskap om lärarnas undervisning och följer upp undervisningens kvalitet. Rektorns huvudansvar är att främja hela verksamhetens utveckling och stödja arbetslagens arbete med att nå sina mål. För att lyckas med detta arbete ska verksamheten organisera det systematiska lärandet för medarbetarna, fånga upp utvecklingsområden, utveckla medarbetarnas kompetens och få medarbetarna till ett gemensamt lärande utifrån sin vardag.

2.5 Rektors ledarskap

Enligt Skolinspektionen har rektors ledarskap god kvalitet om rektorn följer upp och analyserar skolenhetens resultat, undervisningens genomförande och förutsättningar på olika sätt, så att en god grund skapas för utveckling av undervisningen. God kvalitet förutsätter också att rektor, på basis av analysen, genomför nödvändiga utvecklingsåtgärder.

Kvaliteten handlar om i vilken grad och med vilken kvalitet rektorn leder arbetet med att höja elevernas måluppfyllelse och förbättra undervisningen. För att kunna leda arbetet måste rektorn ha god kännedom om läget på skolan. För att få det måste rektorn följa upp elevernas resultat, undervisningens genomförande och lärarnas förutsättningar. Uppföljning ska ske löpande. Skillnader och variationer mellan olika elevgrupper, ämnen och målområden ska identifieras. Nästa steg är att analysera möjliga orsaker till eventuella skillnader och variationer och att utifrån denna analys sätta in och genomföra förbättringsinsatser. Insatserna måste sedan i sin tur följas upp för att se om de fått avsedd effekt.

Det är också viktigt att rektorn involverar lärare, övrig skolpersonal och elever i uppföljnings-, analys- och förbättringsarbetet.¹

Det pedagogiska ledarskapet håller god kvalitet, enligt Skolinspektionens kriterier, om rektorn leder och organiserar det pedagogiska arbetet, skapar både förutsättningar för lärare att samverka och försäkras sig om att det sker ett lärande i kollegiet som ger avtryck i undervisningen. God kvalitet innebär också att rektorn ser till att skolans rutiner och överenskommelser är tydliga för lärarna. Rektor har ett ansvar att etablera en lärandekultur på skolan och att säkerställa den kompetens som behövs för att förstå och omsätta skolans lärandeuppdrag. Rektorn behöver därmed sätta samman arbetslag eller andra forum för pedagogiska samtal för de lärare som undervisar samma elevgrupper, utöver forum för att diskutera kunskapssyn och likvärdig bedömning.

Inom ramen för kvalitetsarbetet behöver rektor kontinuerligt analysera måluppfyllelsen. Den analys av verksamhetens utvecklingsbehov som görs i kvalitetsarbetet kan ge en indikation på var det kan behövas kompetensutvecklingsinsatser. Kompetensutvecklingen ska ta sin utgångspunkt i skolans behov och främja skolans och elevernas utveckling i riktning mot utbildningens mål.²

¹ <https://www.skolinspektionen.se/sv/Rad-och-vagledning/rektors-ledarskap/> 2018-12-20

² <https://www.skolinspektionen.se/sv/Rad-och-vagledning/rektors-ledarskap/> 2018-12-20

2.6 Kompetens för tillväxt

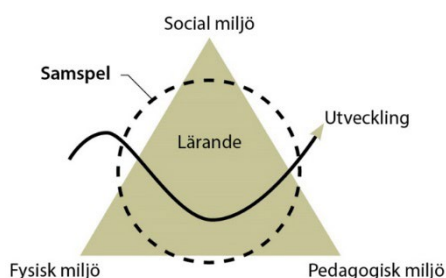
Komvux ska bidra till Filipstads kommuns utveckling och tillväxt. All verksamhet ska kännetecknas av hög kvalitet. Utbudet av utbildning och kompetensutveckling ska tas fram tillsammans med och matcha ett verkligt behov hos näringsliv, organisationer och enskilda. Verksamheten ska förutom utbud anpassas till elevernas önskemål vad gäller lärandets form, metod, tid och plats. Vi gör det genom att förbättra kompetensen hos individer. Ökad kompetens hos individer skapar förutsättning för utveckling hos individer, organisationer och näringsliv. Genom flexibelt lärande ger vi förutsättningar för att delta i kompetenshöjning.

3. Tillgänglig lärmiljö

I en tillgänglig lärmiljö kan varje elev utvecklas så långt som möjligt, utifrån målen för utbildningen. Verksamheter som främjar en tillgänglig lärmiljö identifierar och undanröjer hinder. Det innebär att aktivt åtgärda, utveckla och förbättra lärmiljön så att alla elever kan ta del av lärande och gemenskap. Då ökar också verksamhetens kunskaper om förutsättningar för lärande kopplat till den pedagogiska, sociala och fysiska miljön. Arbetet med tillgänglighet är en ständigt pågående process mot en likvärdig utbildning som tar hänsyn till elevers behov och förutsättningar och till deras lika värde. Tillgänglighet kan ingå som en del i verksamhetens systematiska kvalitetsarbete, det är en del i det pedagogiska utvecklingsarbetet och ett stöd för likabehandlingsarbetet.

Tillgänglighetsmodellen tar ett helhetsgrepp på lärandet i pedagogiska verksamheter som omfattas av skollagen. Modellen består av fyra områden – och visar hur dessa samspelar med varandra.

- Förutsättningar för lärande
- Social miljö
- Pedagogisk miljö
- Fysisk miljö



4. Utveckling av det systematiska kvalitetsarbetet.

- Fortsätta ta fram kvalitetsindikatorer för en mer samlad bild av resultatet.
- Arbeta fram jämförbara kvalitetsvärden, elever, kön och poäng.
- Se över och ta fram analysunderlag för att öka möjligheten att göra jämförbara analyser av gjorda insatser.
- Synliggöra och fokusera på det som behöver utvecklas.
- Ta fram hållbara rutiner för att säkerställa tillvaratagandet av det som ger kvalitet.
- Lärmiljöernas och digitaliseringens effekter på lärandet.
- Hur digitaliseringen kan förändra arbetet med att åstadkomma en trygg utbildning och hur utredningsarbetet kan förändras.
- Kopplingar mellan bedömning-insatser- resultat.
- Synliggörandet av vuxnas lärande.
- Hur förändrat arbetssätt kan bidra till forskningsresultat inom vuxenutbildningen.
- Hur förändrade arbetssätt och modeller kan leda till förkortad utbildningstid mot arbete.

4.1 Skolledning

Bakgrund:

En samsyn och en synkronisering mellan KOMVUX arbetsorganisation samt huvudmannens arbetsorganisation kommer utarbetas för att göra det lättare att fokusera på samma satt mål.

Upprättande av ett organisationsårshjul baserat på huvudmannens systematiska kvalitetsarbete med fokus på att utveckla ett system som upplevs logiskt, transparent och spårbart.

En utmaning för lärare inom vuxenutbildningen handlar om att vi möter våra elever under ett begränsat antal veckor i den kurs vi undervisar i. Under de veckorna ska vi undervisa eleverna utifrån deras nivå, utveckla deras kunskaper och förmågor så långt vi kan, samtidigt som vi fyller kursen med rätt innehåll. Mot kursens slut ska medarbetarna sätta betyg och då säkerställa att eleven har fått rätt stöd och anpassningar för att kunna visa sina kunskaper.

Analys och utvärdering av målen

Kortsiktiga mål

Arbetet med att upprätta årshjul, gemensamma mötesmallar/dagordningar för arbetslag och arbetsplatsträffar är genomfört.

Skolledning behöver arbeta mer med fokus på tydliga mötesledare som tar ansvar för att mallar följs.

Arbetslagen har påbörjat arbetet med att skapa tydliga examinerade uppgifter som är konkretiserade till kunskapskraven/läroplansmålen, enligt den överenskomna mallen.

Däremot behöver detta vara ett fortsatt fokusområde för skolledningen

Långsiktiga mål

Fortfarande tar inte medarbetare till sig information från skolledningen. Skolledningen behöver i alla forum prata mer om vikten att läsa information som finns på Teamet för Komvux. För att nå fram med mallar, anvisningar, rutiner och göra årshjul kända och implementerade i organisationen. Varje medarbetare vet fortfarande inte var informationen finns. Rektor och biträdande rektor får arbeta vidare med det under arbetslagsmöten, arbetsplatsträffar och vid medarbetarsamtal

Kollegial handledning är en mötesform som återkommer kontinuerligt inom organisationen och är en känd och strukturerad form för alla medarbetare. Rektor och biträdande rektor behöver jobba mer med strukturen och stötta lärgruppsledarna. Vi har fortfarande inte lyckats att implementera uppgiftsmallen och flertalet medarbetare konkretiserar inte

kunskapskraven/läroplansmålen i sina egna kurser. Vid medarbetarsamtalen kommer det fram att medarbetare inte ännu tagit till sig arbetsmodellen i egna kurser.

Lärgrupperna ska under 2022 även ges utrymme att arbeta med det som gruppen ser som egna utvecklingsområden.

4.2 Förstelärare

Bakgrund:

Förstelärare arbetar med att:

- Inhämta kunskap om utbildningsbehov
- Använda modern informations- och kommunikationsteknologi
- Regelbundet följa upp kunskapsutvecklingen för elever och medarbetarna
- Kompetensutveckla lärarna i Teams.
- Utarbeta en plan för kommande behov gällande digital teknik
- Utarbeta en plan för kommande behov gällande både pedagogik och metodik
- Öka tydligheten för eleverna, både i klassrummet och genom kommunikation via Teams.
- Regelbundet följa upp individuella studieplaner och lärmiljö.
- Få tillgång till och kunskap om annan teknik som förstärker utbildningsprocessen.

Utvärdering

Under året har vi jobbat med att förbättra medarbetarnas kompetens i framförallt lärportalen "Teams". Intervjuer/kartläggningssamtal har gjorts med ett 30-tal elever som av olika anledningar ej blivit antagna till SFI-studier. Vi har också lagt upp material för provningar i Teams. Medarbetarenkäten för personalgruppen och elevenkäten har också setts över. Kompetensutveckling har påbörjats i samtalsmetoder på universitetskurs, fortsätter 2022.

Kortsiktiga mål

Fortsätta intervju/kartlägga "ej antagna elever" utifrån befintlig lista.

Lägga upp material för kartläggningar i de olika kurserna.

Utvärdera medarbetar- och elevenkäterna.

Fortsätta kompetensutveckla medarbetarna i Teams.

Fördjupad kompetens i samtalsmetodik.

Arbeta med att utveckla lärgrupper.

Långsiktiga mål

Arbetat fram en rutin för kartläggning av nya elever.

Öka det kollegiala lärandet.

Ökad IT-kompetens.

4.3 Arbetslag grundvux/gyvux

Bakgrund:

Arbetslaget har valt att gå vidare med att utveckla undervisningen för att bättre möta styrdokumentens krav på att kombinera studier och arbetsliv.

Analys och utvärdering av målen

Jag kan kombinera arbete och studier

Namn	Procent
1 = Aldrig	4,8%
2	8,7%
3	26,0%
4 = Alltid	40,4%
Vet ej	20,2%

Kortsiktiga:

1. Varierande hur många filmer som spelats in, de flesta arbetat “uppgiftsbaserat” i det flippade upplägget.

Utvärdering: Videos (inspelade föreläsningar) får bli ett långsiktigt mål.

2. Arbetsprocessen är “så gott som” instructional design men det finns några utvecklingsområden.

Utvärdering: Vi fortsätter att hjälpa varandra att implementera instructional design i vardagen.

3. Har inte direkt påbörjats, i varje fall inte aktivt.

Utvärdering: Planera in möten (lärgruppsarbete) där vi delar erfarenheter, material och metoder. Särskilt gällande tal.

Långsiktiga:

1. Lärare A: Flexibel handledning via distans har hjälpt. Lärare B: Inte alla som vill arbetar via distans - då kan anpassning av schema vara en lösning. Hemmiljö kan även vara problematiskt för vissa (kvinnor). Dagisproblematik: behöver intyg. Ett problem för intyg är antagningen. Dagis-VUX kontakt behöver vidareutvecklas. Lärare C: Distans har gjort det enklare att arbeta med personliga studieplaner, flexibel handledning. Lärare D: Teams har hjälpt, kan planera utanför lektionstid. Flexibel handledning.
2. Pausad, behöver mer statistik.
3. Elevperspektiv – har det gått att kombinera arbete och studier? Elevenkät & kursråd behöver tillämpas. Behöver tryckas på. Någon enstaka lärare har fått in erfarenheter från elever.
 - a. Enkäten visar olika trender. Färre elever upplever att de inte kan kombinera studier och arbete, men färre upplever också att de kan kombinera studier och arbete. Dessutom är ca 20% ovetande. Ca 93 % upplever också att de får kontakt med läraren när de behöver det.

4.4 Arbetslag SFI

Bakgrund:

Undervisningen bedrivs just nu i fyra kurser, samtliga till största delen på distans. A- och B-elever kommer in till skolan för handledning en gång varje eller varannan vecka. C och D-elever har lektion/handledning två gånger/vecka via videosamtal på Teams. Jämsides med undervisningen pågår även ett projekt som heter Yrkesväg Värmland. Idag har kurserna A och B påbörjat infärgning mot arbetsliv och yrkessvenska. För att få en röd tråd behöver även kurserna C och D ha ett tydligt fokus på arbetsliv vilket är på gång.

Analys och utvärdering av målen

SFI

Kortsiktiga:

- SFI C – Teams fungerar inte att arbeta med. Datorer behövs. Används när det behövs (symptom). Uppgifter fungerar inte på mobil. Även svårt med att använda programmet i sig (via distans).
 - **Framtid:** Låna datorer på plats? *Majoriteten av de som arbetat i programmet tycker att det fungerar bra (44,1%)*

Lärplattformen Teams fungerar bra som hjälpmedel

Namn	Procent
Ja	44,1%
Nej	12,7%
Vet ej	43,1%
N	102

SFI A&B – Oklart hur det ska gå. Paddor fungerar men inte datorer.

Direktmeddelanden med länkar fungerar bra via paddor.

- Framtid:** Behöver stöd och utbildning för att få eleverna att klara av tekniken. *(43,1% vet inte om teams fungerar bra, detta kan antyda den gruppen elever som inte klarar av IT & teams särskilt väl.)*
- Infärgning mot yrkesliv går bra både specifikt och generellt. SFI- A, B, C, D är överens. Grundläggande texter med normkritiska perspektiv (kön & yrkesroller etc.) yrkessvenska (bland annat verb).
 - **Framtid:** Vad finns det för behov? Stäm av mellan varven.

Långsiktiga:

1 - Att elever är bekanta med plattformen Teams och att lektioner/undervisning kan hållas via Teams som ett komplement/alternativ vid behov till närundervisningen.

- **Utvärdering:** De basala funktionerna fungerar bra (ansluta och delta) men att använda uppgifter är svårt via distans. *Majoriteten av de som arbetat i programmet tycker att det fungerar bra (44,1%)*

2- Alla SFI-kurser genomförs med en tydlig infärgning mot arbetsliv och yrkessvenska.

- **Utvärdering:** På god väg, inför YV 2.0 kan medföras att eleverna borde kunna få praktik som är kopplad till yrkessvenska. Åtminstone att få en koppling till arbetslivet.

4.5 Arbetslag särskild utbildning

Bakgrund:

Särskild utbildning har nu gått in under samma paraply som övriga Komvux och tillhör Komvux fullt ut. Detta innebär att vi behöver utveckla vår uppsökande verksamhet och önskar ett samarbete med studie-och yrkesvägledare. I dagsläget har vi inget upprättat samarbete med SYV. Vi behöver även se över vår blankett och upprätta en informationsfolder.

Vi ser även en möjlighet att utveckla vårt utbud mot orienteringskurser. Elevernas intressen kommer ligga till grund för framtagandet av dessa.

Analys och utvärdering av målen

Vårt kortsiktiga mål att upprätta ett samarbete med SYV är på gång, dels så ska SYV ut på en extern daglig verksamhet och presentera sig och informera om särskild utbildning och visa hur en ansökan går till.

Vi har även via KAU gemensamt med SYV börjat en utbildning Att organisera Komvux som särskild utbildning.

Informationsfolder har vi skickat ut till Samhall, Daglig verksamhet och till externa dagliga verksamheter.

Under hösten som gått har en ny orienteringskurs tillkommit Bild och Fotokunskap som avslutas med en fotoutställning.

Våra långsiktiga mål kopplade till samarbetet med SYV är påbörjat (se kortsiktiga mål).

Informationsfoldern är klar men behöver justeras lite.

Orienteringskurser som bygger på elevers intresse är något vi fortlöpande jobbar på.

Vi har idag två elever som inkluderats på Komvux men som med sina funktions variationer kan tillhöra särskild utbildning.

4.6 Arbetslag Yrkesvux

Bakgrund: Beskrivning av nuläge

Utifrån analysen i BRUK framkom flera olika områden som behöver utvecklas, men vi har prioriterat två områden som handlar om 2:3 Anpassning av undervisningen och 2:4 Varierade arbetssätt och arbetsformer med fokus på:

2:3 Vi organiserar, genomför och förändrar undervisningen med elevernas förutsättningar, erfarenheter, språk och kunskaper i fokus på ett sätt som gör undervisningen fungerar väl för varje elev.

2:4 Vi strävar efter flexibla lösningar när det gäller utbildningen och individanpassade arbetssätt och arbetsformer i undervisningen.

Analys och utvärdering av målen

- Vi har under året jobbat med att ta fram tydligare rutiner för hur vi bedömer elevernas “rätt förutsättning” för att antas till utbildningen på RL.
- I det arbetet har även ingått att utveckla mallar för kartlägningsfrågor för att lättare fånga elevens förkunskaper och förutsättningar att kunna genomföra utbildningen med gott resultat.
- Kvarstår arbetet med att skapa bra överlämning mellan SFI/grundvux för de elever som är i behov av språkutvecklande undervisning.
- Vi har även arbetet med att kartlägga på vilket sätt eleverna upplever att de lär sig bäst utifrån frågan om SE-HÖRA-GÖRA. Resultatet i enkäten kan vi använda för att vidareutveckla upplägg i kurser och undervisning.
- Att öka måluppfyllelsen kan vara svårt att mäta mot antalet antagna elever mot antalet som går ut med yrkesexamen/betyg. Finns flera faktorer som påverkar avhopp t.ex. annat arbete, annan utbildning, barnledighet, flytt från kommunen m.m.

5. Verksamheterna

5.1 Personal tabell

Personal	Befattning	Tjänst
Skolledning		
Peter Ramqvist	Rektor	1,0
Louise Svenrup	Utvecklingsledare/Biträdande rektor	1,0
Anna Geber	Administrativ samordnare	1,0
Studie-och yrkesvägledare		1,00
Medarbetare/lärare		23
Totalt		27

5.2 Kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå

De kurser som erbjuds följer kurser på gymnasial nivå. Syftet med studierna kan till exempel vara att uppnå behörighet för högskola eller skaffa kunskaper för yrkeslivet. Kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå vänder sig även till vuxna som vill komplettera sin gymnasieutbildning, få sina kunskaper och sin kompetens validerad eller kanske byta yrkesbana. Detta omfattas av rätten till Komvux.

5.3 Kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå

Studier inom grundläggande vuxenutbildning ger kunskaper motsvarande grundskolenivå och omfattas av rätten till Komvux. Utbildningen inom vuxenutbildning på grundläggande nivå ska utformas så att den enskildes studier kan kombineras med studier inom vuxenutbildning på gymnasial nivå, utbildning i svenska för invandrare samt särskild utbildning för vuxna.

5.4 Yrkesutbildning

Inom Komvux kan man läsa utbildning inom vård och omsorgsprogrammet som leder fram till en examen och diplom via vård och omsorgscollege till undersköterska eller vårdbiträde. På Komvux kan man även läsa utbildning inom restaurang till kock eller till måltidsbiträde. Utbildningen till kock består av en lärlingsutbildning medan måltidsbiträdesutbildningen är en yrkeskombinationsutbildning med SFI. Då samverkan regionalt sker kan man även läsa utbildningar inom Industri. Även uppdragsutbildningar kan förekomma.

5.5 ESF (Europeiska socialfonden) projekt

Komvux medverkar i två ESF projekt, Move och Yrkesväg Värmland. Projekten vänder sig främst till nyanlända med kort skolbakgrund. Målet är att stegförflytta individer mot egen försörjning.

5.6 Komvux som särskild utbildning

Komvux som särskild utbildning är en studieform för vuxna med utvecklingsstörning eller förvärvad hjärnskada. Syftet med studierna är att skaffa sig kunskaper och färdigheter för att bättre klara vardags- och samhällsliv samt att främja sin personliga utveckling. Här kan man studera på grundläggande nivå motsvarande träningsskolan eller grundsärskolan. Man kan också studera på gymnasiesärskolenivå, läsa yrkesteori inom handel samt även delta i en orienteringskurs i matlagningskunskap.

5.7 Utbildning i svenska för invandrare

Utbildning i svenska för invandrare (SFI) är en språkutbildning som erbjuds flyktingar och övriga invandrare folkbokförda i Filipstads kommun. Utbildningen syftar till att ge vuxna personer med annat modersmål än svenska grundläggande kunskaper i svenska språket. I utbildningen får man lära sig och utveckla ett funktionellt andraspråk.

5.8 Externa utbildningar

Inom vuxenutbildningen köps kurser från Hermods. Kurser som köps är på gymnasial nivå främst behörighetsgivande kurser för högre studier. Även äldreomsorgslyftet till undersköterska 1500p köps av Hermods. Även annan utbildningsutövare kan förekomma som köp av kurs eller program från annan kommun eller annan aktör.

5.9 Antal unika elever som deltagit i kommunal vuxenutbildning 2021.

Grundnivå		Gymnasial nivå		SFI		Särvux		Unika elever
Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Summa
146	239							385
		76	101					177
				89	135			224
						11	12	23
						Summa män	Summa kvinna	Summa alla elever Komvux
						322	487	809

6. Komvux 2021 med koppling till Covid-19.

Alla utbildningsformer över gymnasienivån är att betrakta som arbetsplatser eftersom studenterna är vuxna. Detta gäller även den kommunala vuxenutbildningen. Under stora delar av 2021 så uppmanas alla som kan att arbeta hemifrån vilket innebär att utgångsläget för dessa utbildningar är undervisning på distans. Återgång till skolförlagt från oktober 2021. Undantaget är särskild utbildning som bedriver skolförlagd utbildning. Detta för att här kan social distans genomföras på grund av små utbildningsgrupper.

6.1 Åtgärder i samband med prov och genomförande av praktiska moment.

Praktiska moment i kurser, andra prov och språktester, eller andra liknande moment som inte kan genomföras digitalt kan innebära särskilda utmaningar avseende risk för smittspridning. Detta gäller även genomförandet av utbildningsmoment på arbetsplatser som ingår i vissa utbildningar. Vad som i varje enskilt fall är ett lämpligt sätt att följa de allmänna råden är upp till ledningen i utbildningsformer att avgöra. Alla verksamheter i Sverige ska säkerställa att de vidtar lämpliga åtgärder för att undvika smittspridning av covid-19. Det är särskilt viktigt att ta hänsyn till personer i riskgrupper. Åtgärder som vuxenutbildningen har vidtagit för att undvika smittspridning av covid-19 vid prov och praktiska moment enligt ovan och som behöver genomföras på plats kan till exempel vara att:

1. Använda flexibla start- och sluttider.
2. Informera personal och studerande om förebyggande åtgärder genom att exempelvis sätta upp affischer.
3. Undvika större samlingar i samma lokal –möjligheten att använda flera olika lokaler med mindre antal studerande. Ofta inte fler än 3-5 elever samtidigt.
4. Placera sittplatser så långt ifrån varandra som möjligt – möblerat om för att skapa utrymme för att göra det möjligt att hålla avstånd.
5. Undvika att flera personer vistas samtidigt i små och trånga utrymmen
6. Erbjud APL skolföreläsning i små grupper när inte APL kan ske på arbetsplatsen.
7. Personer med sjukdomssymtom (även lindriga) får inte närvara, det gäller både studerande och personal.
8. Erbjud möjlighet att tvätta händerna med tvål och vatten alternativt erbjuda handdesinfektion.

7. Kunskapsuppdraget

Utbildningen inom skolväsendet syftar till att elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Den ska främja alla elevers utveckling och lärande samt en livslång lust att lära.

Utbildningen ska också förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på.

I utbildningen ska hänsyn tas till elevers olika behov. Elever ska ges stöd och stimulans så att de utvecklas så långt som möjligt. En strävan ska vara att uppväga skillnader i elevernas förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen (1 kap 4§ Skollag 2010:800)

Alla elever ska ges den ledning och stimulans som de behöver i sitt lärande och sin personliga utveckling för att de utifrån sina egna förutsättningar ska kunna utvecklas så långt som möjligt enligt utbildningens mål. Elever som till följd av en funktionsnedsättning har svårt att uppfylla de olika kunskapskrav eller kravnivåer som finns, ska ges stöd som syftar till att så långt som möjligt motverka funktionsnedsättningens konsekvenser. Elever som lätt når de kunskapskrav som minst ska uppnås eller de kravnivåer som gäller ska ges ledning och stimulans för att kunna nå längre i sin kunskapsutveckling. (3 kap 2§ Skollag 2010:800)

7.1 Kunskaper och kompetenser

Komvux uppdrag att förmedla kunskaper och främja lärande förutsätter en aktiv diskussion om kunskapsbegrepp, om vad som är viktig kunskap i dag och i framtiden samt om hur kunskapsutveckling sker. Olika aspekter på kunskap är naturliga utgångspunkter i en sådan diskussion.

Komvux ska ge eleverna möjligheter att få överblick och sammanhang. Eleverna ska få möjlighet att reflektera över sina erfarenheter och tillämpa sina kunskaper.

Vad utbildningen ska leda till finns även uttryckt i EU:s nyckelkompetenser för livslångt lärande, där kompetenser uttrycks som en kombination av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som en individ kan behöva för att kunna nyttja sin fulla potential och aktivt delta i samhälls- och arbetsliv.

Komvux ska ta till vara de kunskaper och erfarenheter som vuxna elever inhämtat genom arbetsliv eller tidigare studier. (Lvux:2012)

7.2 Mål

Det är vuxenutbildningens ansvar att varje elev i kommunal vuxenutbildning och särskild utbildning för vuxna, samt motsvarande utbildningar, får stöd och undervisning utifrån sina individuella utbildningsmål, behov och förutsättningar.

I den utsträckning som framgår av elevens individuella studieplan ska eleven ges möjlighet att

- uppnå kraven för en yrkesexamen som innebär att eleven har en av branschen godtagbar nivå av yrkeskunnande för att vara väl förberedd för yrkeslivet,
- uppnå kraven för en högskoleförberedande examen som innebär att eleven har tillräckliga kunskaper för att vara väl förberedd för högskolestudier, eller

KOMVUX

- tillägna sig goda kunskaper i de kurser som ingår i elevens individuella studieplan och som kan användas för vidare studier och i samhälls-, arbets- och vardagsliv.

(Lvux:2012)

8. Resultat av kunskapsuppdraget inom vuxenutbildningen.

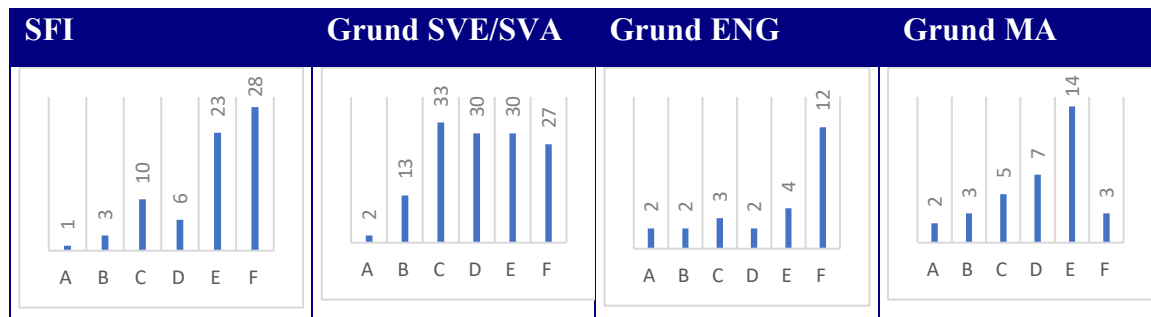
8.1 Antal poäng producerade inom kommunal vuxenutbildning 2021.

Grundnivå		Gymnasial nivå		SFI		Särvux		Poäng/enhet
Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Summa
23001	29827							52828
		47653	91404					139057
				35600	54000			110400
						5995	5995	11990
						Summa män	Summa kvinna	Summa alla enheter Komvux
						112249	181226	293475

Ovanstående statistik motsvarar 367 årsstudieplatser à 800p

8.2 Övergripande måluppfyllelse på vuxenutbildningen 2021.

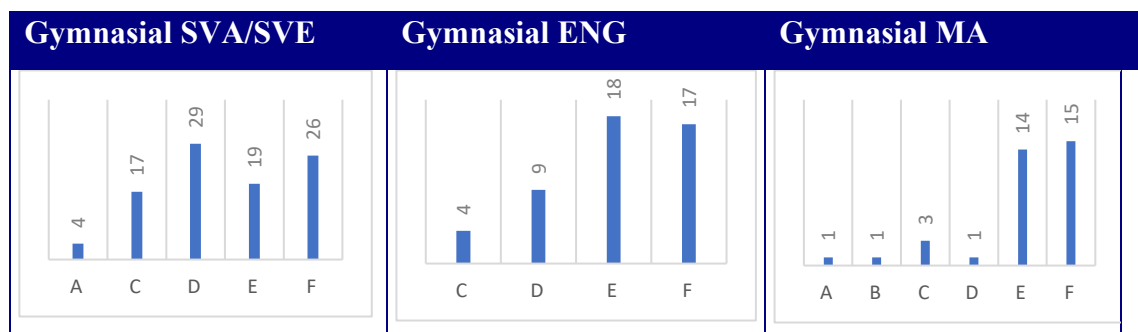
8.2.1 Måluppfyllelse 2021 inom grundläggande kommunal vuxenutbildning.



Sammantaget fick 71 elever kursbetyg i svenska för invandrare och på SVE/SVA 135 elever på grundläggande nivå. Måluppfyllelsen var relativt hög, 151 elever nådde kursbetyget E eller högre. Detta innebär att ca 73% av eleverna nådde kursbetyget E eller högre. I ENG grund fick 25 elever kursbetyg. Måluppfyllelsen var låg, 13 elever nådde kursbetyget E eller högre. Detta innebär att 52% nådde kursbetyget E eller högre. I MA grund fick 34 elever kursbetyg. 31 elever nådde kursbetyget E eller högre. Måluppfyllelsen var hög, 91% elever nådde betyget E eller högre. Mer analyser måste göras för att se varför måluppfyllelsen var så låg inom SFI och ENG men Covid-19 och distansstudier kan vara en förklarande orsak.

Sammanfattningsvis 2021 fick 265 elever kursbetyg på grundläggande nivå. Av dessa elever nådde 195 elever betyget E eller högre. Detta innebär att 73% av eleverna nådde betyget E eller högre, vilket är en relativt hög måluppfyllelse. Dessa resultat ska jämföras med 2020 fick 625 elever kursbetyg på grundläggande nivå. Av dessa elever nådde 443 elever betyget E eller högre. Detta innebär att 71% av eleverna nådde betyget E eller högre, vilket är en relativt hög måluppfyllelse.

8.2.2 Måluppfyllelse 2021 inom gymnasial kommunal vuxenutbildning.



KOMVUX

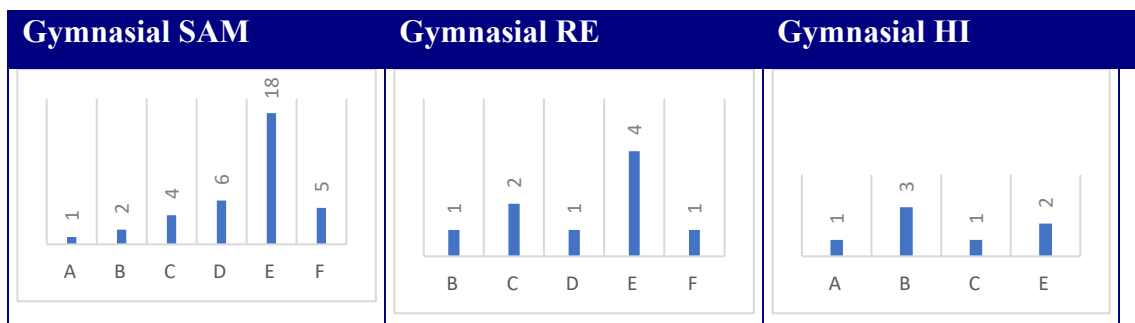
Sammantaget fick 95 elever kursbetyg i SVE/SVA på gymnasialnivå. Måluppfyllelsen var relativt hög, 69 elever nådde kursbetyget E eller högre. Detta innebär att ca 72% av eleverna nådde kursbetyget E eller högre. I ENG på gymnasial nivå fick 48 elever kursbetyg.

Måluppfyllelsen var relativt låg, 31 elever nådde betyget E eller högre. Detta innebar att ca 65% nådde betyget E eller högre. I MA på gymnasial nivå fick 35 elever kursbetyg.

Måluppfyllelsen var låg, 20 elever nådde betyget E eller högre Detta innebär att 57% av eleverna nådde betyget E eller högre. Överlag behövs det mer analys för att se varför måluppfyllelsen inte var högre. Men distansstudier och Covid-19 pandemin är en förklaring.

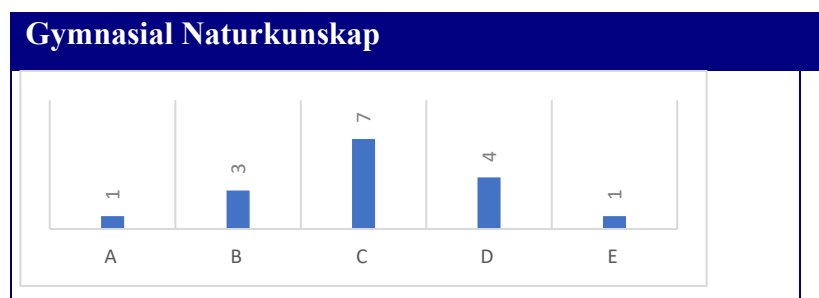
Sammanfattningsvis 2021 fick 178 elever kursbetyg på gymnasial nivå. Av dessa elever nådde 120 elever betyget E eller högre. Detta innebär att 67% av eleverna nådde betyget E eller högre, vilket är en relativt låg måluppfyllelse.

Dessa resultat ska jämföras med 2020 då fick 220 elever kursbetyg på gymnasial nivå. Av dessa elever nådde 143 elever betyget E eller högre. Detta innebär att 65% av eleverna nådde betyget E eller högre, vilket är en relativt låg måluppfyllelse.

8.2.3 Måluppfyllelse 2021 inom kommunal vuxenutbildning i SO- ämnen 2021.


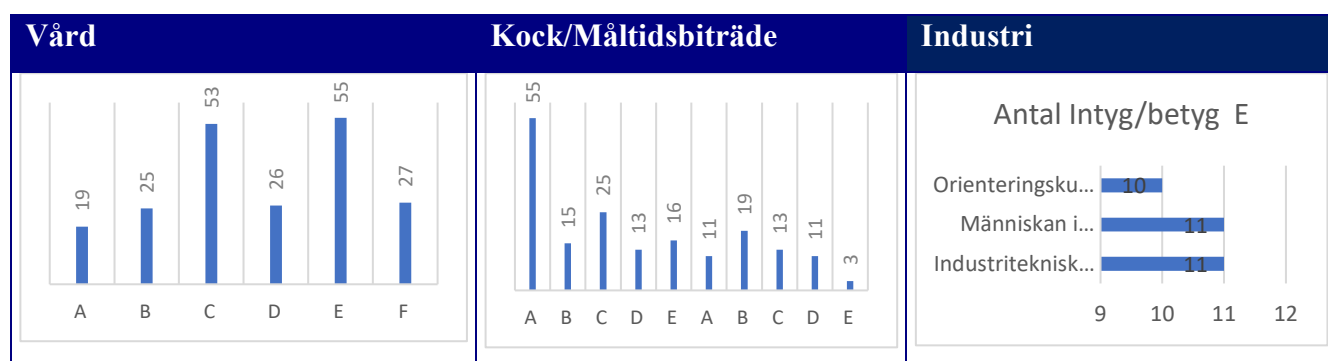
Sammantaget fick 52 elever kursbetyg i SO- ämnen på gymnasialnivå och 46 elever nådde kursbetyget E eller högre. Detta innebär att ca 88% av eleverna nådde kursbetyget E eller högre. Måluppfyllelsen var hög.

8.2.4 Måluppfyllelse 2021 inom kommunal vuxenutbildning i Naturkunskap 2021.



Sammantaget fick 16 elever kursbetyg i Naturkunskap på gymnasialnivå och 16 elever nådde kursbetyget E eller högre. Detta innebär att ca 100% av eleverna nådde kursbetyget E eller högre. Måluppfyllelsen var hög.

8.2.3 Måluppfyllelse 2021 inom gymnasial kommunal vuxenutbildning yrkeskurser.

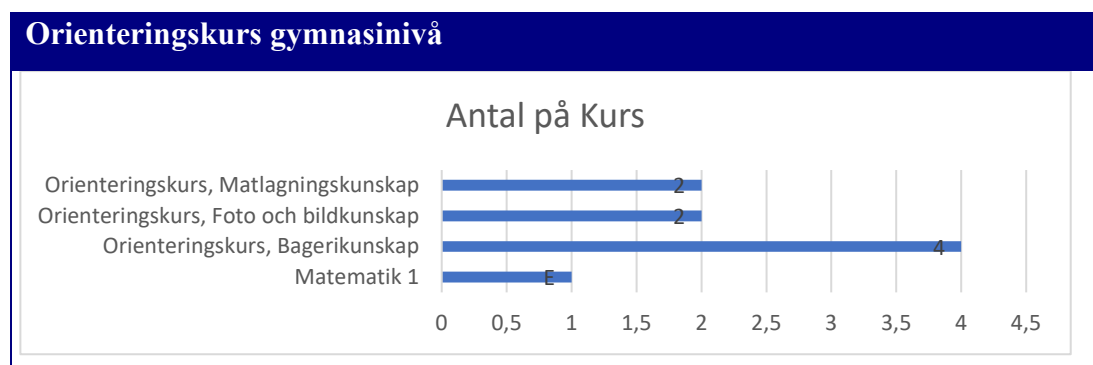


Sammantaget fick 205 elever kursbetyg i Vårdkurser på gymnasialnivå. Måluppfyllelsen var hög, 178 elever nådde kursbetyget E eller högre. Detta innebär att ca 87% av eleverna nådde kursbetyget E eller högre. Sammantaget fick 181 elever kursbetyg i Restaurangkurser på gymnasialnivå. Måluppfyllelsen var hög, 100% elever nådde kursbetyget E eller högre. På industri fick 22 elever betyg. Måluppfyllelsen var hög 100% av eleverna nådde betyget E. **Sammanfattningsvis fick 408 elever kursbetyg i vård, kock/måltidsbiträde och industri på gymnasial nivå. Av dessa elever nådde 381 elever betyget E eller högre. Detta innebär att 93% av eleverna nådde betyget E eller högre, vilket är en hög måluppfyllelse.**

Sammantaget fick 205 elever kursbetyg i Vårdkurser på gymnasialnivå. Måluppfyllelsen var hög, 178 elever nådde kursbetyget E eller högre. Detta innebär att ca 87% av eleverna nådde kursbetyget E eller högre. Sammantaget fick 181 elever kursbetyg i Restaurangkurser på gymnasialnivå. Måluppfyllelsen var hög, 100% elever nådde kursbetyget E eller högre. På industri fick 22 elever betyg. Måluppfyllelsen var hög 100% av eleverna nådde betyget E.

Sammanfattningsvis fick 408 elever kursbetyg i vård, kock/måltidsbiträde och industri på gymnasial nivå. Av dessa elever nådde 381 elever betyget E eller högre. Detta innebär att 93% av eleverna nådde betyget E eller högre, vilket är en hög måluppfyllelse.

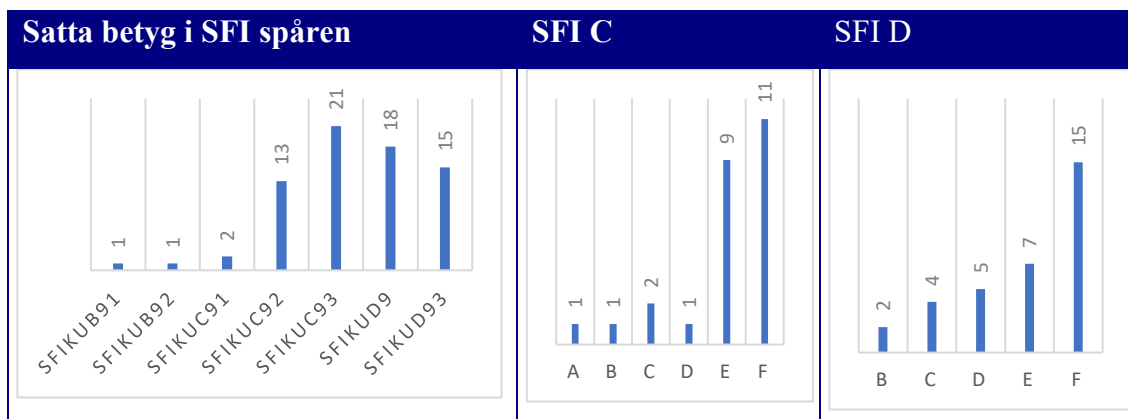
8.2.4 Måluppfyllelse Komvux som särskild utbildning 2021.



Sammantaget har 8 elever fått intyg på orienteringskurs på gymnasial nivå på Komvux som särskild utbildning under 2021. En elev har fått betyg på gymnasial nivå, betyg E. Övriga elever har läst kurser på träningskolenivå där inga betyg sätts.

8.2.5 Måluppfyllelse för SFI 2021.

Kursbetyg i utbildning i svenska för invandrare.



Sammanfattningsvis är måluppfyllelsen relativt låg i alla delkurserna. I SFI C nådde 14 av 25 elever betyget E eller högre vilket innebär att 56% av eleverna nådde betyget E eller högre. I SFI D nådde 18 av 33 elever betyget E eller högre, vilket innebär att 55% av eleverna nådde betyget E eller högre

Sammanfattningsvis 2021 är måluppfyllelsen låg, 32 elever av nådde betyget E eller högre vilket motsvarar 55% av eleverna. En förklaring kan vara att målgruppen har svårt med distansstudierna som varit under 2021 på grund av Covid-19 och kräver skolförlagd undervisning för att klara kunskapskraven. En annan att elever på grundläggande nivå har brister gällande digitala kompetenser.

Dessa resultat ska jämföras med 2021 är måluppfyllelsen låg, 111 elever av 179 nådde betyget E eller högre vilket motsvarar 62% av eleverna.

8.3 Sammanfattning orsaker till måluppfyllelsen gällande Komvux 2021.

Alla utbildningsformer över gymnasienivån är att betrakta som arbetsplatser eftersom studenterna är vuxna. Detta gäller även den kommunala vuxenutbildningen. Under stora delar av 2021 så uppmanas alla som kan att arbeta hemifrån vilket innebär att utgångsläget för dessa utbildningar är undervisning på distans.

Undantaget är särskild utbildning som bedriver skolförlagd utbildning under stora delar av 2021. Detta för att här kan social distans genomföras på grund av små utbildningsgrupper. Covid 19 har påverkat studierna och måluppfyllelse generellt med sämre måluppfyllelse främst för målgruppen med kort skolbakgrund. Detta kan härledas till svårigheter för elever med ingen eller begränsad skolbakgrund gällande distansstudier samt brister i digitala kompetenser.

8.3.1 Varför ser resultaten ut som de gör i SFI?

Resultaten på SFI kan härledas till följande punkter.

- Möjlighet till lärarledd handledning.
- Svårigheter för elever med ingen eller begränsad skolbakgrund gällande distansstudier.
- Brister i digitala kompetenser.

8.3.2 Varför ser resultaten ut som de gör inom grundläggande och gymnasial Komvux?

Resultaten på grundläggande nivå kan härledas till följande punkter.

- Möjlighet till lärarledd handledning flera gånger i veckan.
- Tillgång till datorer som kan lånas av Komvux av elever pga pandemin.
- Svårigheter för elever med kort skolbakgrund gällande distansstudier.
- Brister i digitala kompetenser.

Resultaten på gymnasial nivå kan härledas till följande punkter

- Elever som läser via Hermods har tillgång till allt material via Hermods vilket gör att de kan läsa med individuell plan och utefter sina behov. Anpassningar görs utifrån elevens tänkta mål.
- Eleven kan kombinera studier med exempelvis praktik, arbete eller andra studier.
- Eleven har/kan få tillgång till dator av Komvux pga pandemin.

8.3.3 Varför ser resultaten ut som de gör inom Komvux som särskild utbildning?

Resultatet på kommunal vuxenutbildning för särskild utbildning kan härledas till följande punkter

- Små undervisningsgrupper med individuell undervisningsplan.
- Anpassat material utifrån elevens behov och förutsättningar.
- Stor lärartäthet vilket möjliggör individuell handledning under skolförlagd undervisning.

9. Regionalt Yrkesvux

Vuxenutbildningen utgör ett väsentligt inslag i det svenska utbildningssystemet. I huvudsak bedrivs denna inom ramen för Komvux och administreras av kommunerna. Kommunerna har skyldighet att erbjuda utbildning på grundskole- och gymnasienivå för personer över 20 år som saknar sådan utbildning. På senare år har ett allt större fokus hamnat på yrkesutbildningarna på Komvux.

Yrkesvux är en satsning, initierad 2009, på yrkesinriktade kurser på gymnasial nivå inom den kommunala vuxenutbildningen. Syftet med satsningen har varit att motverka brist på personer med yrkesutbildning och att nå grupper som saknar yrkesinriktad gymnasieutbildning, eller har en gymnasial yrkesutbildning som behöver kompletteras.

Kortsiktigt mål:

1. Genom vår regionala yrkesvuxsamverkan på rektorsnivå utveckla ett samarbete som rör hela Värmland.

Långsiktigt mål:

1. Att arbeta för ett regionalt yrkesvux med friplatser som alla i regionen kan söka.

9.1 Resultat

Genom rektorsträffar där rektorer från alla Värmlands kommuner finns representerade har ett systematiskt samarbete startat. Tre träffar per termin finns inbokade samt gemensamma konferenser för att tillsammans utveckla ett regionalt samarbete. Vårt kortsiktiga mål har därmed uppfyllts. Under 2022 kommer arbetet fortsätta med att nå det långsiktiga målet: Att arbeta för ett regionalt yrkesvux med friplatser som alla i regionen kan söka. Under 2021 har friplatser rörande industri bas och fördjupning kunnat sökas regionalt.

10. Samverkansavtal Östra Värmland.

Detta avtal reglerar samverkan inom yrkesvux i östra Värmland mellan Storfors, Kristinehamn och Filipstads kommun. Syftet med avtalet är att säkerställa frisök mellan kommunerna vilket innebär att kommuninvånarna har tillgång till de tre kommunernas utbildningsutbud. Utbildningarna är fritt sökbara. Det finns två olika typer av sökbara utbildningar, samorganiserade och kommunorganiserade. Samorganiserade tar kommunerna

gemensamt ansvar för. Studie-och yrkesvägledning gemensamt, APL-platser står hemkommunen för. Kommunorganiserade tar anordnande kommun ett helhetsansvar i utbildningens alla delar.

Kortsiktigt mål:

1. Att upparbeta samverkan och samarbete för att utöka utbildningsutbudet i kommunerna.

Långsiktigt mål:

2. Att alla utbildningar ska vara utformade utifrån lokal och regional efterfrågan.

10.1 Resultat

Under 2021 har samorganiserade utbildningar startat med måltidsbiträde, barnskötare samt flera frisök till kommunernas utbud har skett. Vi kommer fortsätta vårt gemensamma arbete mot våra satta mål.

11. Samverkan mot egen försörjning, SMEF

Forum för att samverka med externa enheter som Näringslivskontoret, Komvux, AIE, AF, IFO, Gymnasiet mm. Här har en styrgrupp bildats som består av beslutande chefer inom enheterna som tar fram direktiv. En arbetsgrupp har bildats som består av representanter från alla verksamheter som arbetar med att uppfylla direktiven från styrgruppen.

SYFTE: Att upprätta ett hållbart samarbete som ska leda till kortare väg/tid för klienten att nå sitt uppsatta mål. Ex mot arbete eller vidare studier. Samt att inga klienter ska ”falla mellan stolarna”.

MÅL: Klienterna ska få en handlingsplan som följer dem mot individens satta mål.

11.1 Resultat

Arbetsgruppen för SMEF träffas regelbundet för att öka samverkan över gränserna. Vi skapar rutiner för att finna lösningar så individer inte ”ska falla mellan stolarna”. Målet är att klienterna ska få en handlingsplan som följer individen mot satta mål. Vi har inte nått ända fram utan behöver bli bättre på att utarbeta gemensamma hållbara rutiner och strukturer.

12. Uppföljningar Planering i samverkan- Arbetsgruppen SMEF

Lilla SMEF är arbetsgruppen för SMEF. Dess uppgift är att tillsammans bygga ett hållbart samarbete med AF, AIE, Komvux, Gymnasiet och IFO för att utarbeta en kartläggning och en plan för individen. Att utveckla vårt samarbete med hållbara strukturer och rutiner för att sätta individens bästa i fokus.

Kortsiktigt mål:

1. Upprätta hållbara rutiner och funktioner för lilla SMEF som är SMEFs arbetsgrupp mot egen försörjning.

Långsiktigt mål:

1. Att göra våra möten till en del av individens egen kartläggning där individens framtida plan finns samlad. I ett längre skede även göra den digital där individen kan logga in och ta del eller dela denna information med berörda parter.

12.1 Resultat

Vi har upprättat funktioner i lilla SMEF arbetsgrupp med att träffas 1 dag varannan vecka. På dessa möten finns representanter från Näringslivskontoret, IFO, AIE, Komvux, Gymnasiet med. AF deltar när de kan då AF genomgått en omorganisation. På dessa möten lyfts gemensamma elever/deltagare för att upprätta en gemensam plan som rör individen.

13. Studie och yrkesvägledning

Elever i alla skolformer utom förskolan och förskoleklassen ska ha tillgång till personal med sådan kompetens att deras behov av vägledning inför val av framtida utbildnings- och yrkesverksamhet kan tillgodoses. Även den som avser att påbörja en utbildning ska ha tillgång till vägledning (2 kap 29§ Skollag 2010:800) 20 kap 10 § Hemkommunen ansvarar för att de som enligt 11 § har rätt att delta i utbildning på grundläggande nivå och önskar det,

också får delta i sådan utbildning. Varje kommun ska aktivt verka för att nå de vuxna i kommunen som har rätt att delta i utbildning på grundläggande nivå och för att motivera dem att delta i sådan utbildning. 20 kap 8 § Hemkommunen ansvarar för att det upprättas en individuell studieplan för varje elev. Planen ska innehålla uppgifter om den enskildes utbildningsmål och planerad omfattning av studierna. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om den individuella studieplanen. *Lag (2015:482)*

Kortsiktigt mål:

1. Alla studenter inom vuxenutbildningen ska ha en uppdaterad individuell studieplan.

Långsiktigt mål:

1. Alla nyanlända skall ha en individuell studieplanplan med framåtsyftande studiemål.
2. Alla övriga studenter skall ha en individuell studieplan med framåtsyftande studiemål.

13.1 Resultat

Under 2021 har vi arbetat aktivt med att inhämta kunskap om utbildningsbehovet i kommunen. Vi arbetat med att ta fram studie- och yrkesvägledning med styrande individuella studieplaner. Vi arbetar regelbundet med att följa upp dessa individuella studieplaner. Vi har fortsatt att arbeta mot vårt långsiktiga mål: Alla nyanlända skall ha en individuell studieplan med framåtsyftande studiemål. Alla övriga studenter skall ha en individuell studieplan med framåtsyftande studiemål. Här är vi inte i mål ännu utan kommer fortsätta utveckla vårt arbete mot satt mål.

14. Kvalitetsindikatorer och aktiviteter för att nå målen

1. Ett systematiskt utvecklingsarbete inom alla områden
2. Undervisning som vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet
3. Studie- och yrkesvägledning med styrande individuella studieplaner
4. Fördjupande pedagogiska samtal med elever om framåtsyftande mål.
5. Kompetensutveckla lärarna genom utbildning genom kollegialt lärande med fokus mot – specialpedagogik och svenska som andraspråk i vuxenutbildning
6. Sprida kunskap om vuxnas lärande lokalt, regionalt och nationellt
7. Matcha efterfrågan och behov av utbildning
8. Regional samverkan
9. Betyg i svenska, engelska, matematik
10. Nationella prov på Sfi/resultat
11. Nationella prov på komvux – svenska, engelska och matematik/resultat
12. Statistik på kursbetyg inom alla ämnen med fokus på SFI, sve/sva, engelska och matematik.
13. Resultat av medarbetarenkäten
14. Resultat av elevenkäter.
15. Utvärdering av kompetensutvecklingsdagarna
16. Uppföljning av avbrott
17. Elevsamtal
18. Framöver även betygsuppföljning i övriga kurser
19. Skolinspektionens rapporter och granskningar
20. Vuxenutredningar och forskning mot vuxenutbildning.
21. Incidentrapportering

15. Insatser för att nå utvecklingsmålen

22. Genomföra professionella vägledningssamtal
 23. Upprätta arbetsmarknadskontakter
 24. Upprätta samverkan med Arbetsförmedling (AF), Arbetsmarknads och integrationsmyndigheten (AIE) och Socialtjänsten.
- Samverka regionalt med kommunerna i Värmland
 - Inhämta kunskap om utbildningsbehov
 - Behålla en utbildad och engagerad personal
 - Använda modern informations- och kommunikationsteknologi
 - Skapa utrymme för regelbundna personliga möten, som ger möjlighet till formativ utvärdering
 - Öka tydligheten för eleverna, både i klassrummet och genom kommunikation via, LUNIS eller Teams.
 - Regelbundet följa upp individuella studieplaner och lärmiljö
 - Synliggöra de personliga framgångarna, som inte direkt framgår i betyg och nyckeltal
 - Ge individuellt stöd så långt det är möjligt
 - Utveckla våra former för samarbete, både kollegialt och i klassrummet
 - Gemensam rättning, nationella prov.
 - Regelbundet följa upp kunskapsutvecklingen
 - Göra hemsidan mer informativ – omarbetning pågår
 - Bygga nätverk
 - Samverkan med andra instanser tex Arbetsförmedling och Arbetsmarknads och integrationsmyndigheten.
 - Samverka med andra kommuner framförallt inom den regionala samverkansgruppen
 - Lyfta goda exempel till andra externa samarbetspartner.
 - Utarbeta respektive utveckla kurser för distansstudier
 - Erbjudna varierad studietakt och än mer flexibla lösningar
 - Samverka i personalgruppen för utbildning på rätt nivå
 - Erbjudna personal adekvat kompetensutveckling både individuellt och gemensamt för att behålla en välutbildad lärarkår som är väl rustad att klara sitt uppdrag
 - Utveckla instrumenten för utvärdering – både gemensamt och på kursnivå

KOMVUX

- I ännu högre grad nyttja LUNIS eller Teams för kommunikation med elever, kursplanering, upplägg, bedömning, etc.
- Kompetensutveckla lärarna i Alignment, LUNIS och Teams.
- Få tillgång till och kunskap om annan teknik som förstärker inlärningsprocessen
- Utarbeta en plan för kommande behov gällande både pedagogik och teknik
- Utveckling av arbete med Ipads för elever med särskilda behov
- Se till att det finns tillräckliga möjligheter för elevernas datoranvändning både med lärarstöd och för självständigt arbete
- Hålla vår likabehandlingsplan levande och göra innehållet känt för våra elever, vilket också innefattar att de ska vara delaktiga i den årliga revisionen
- Ha ett aktivt demokratiarbete, bland annat genom bearbetning i kurser och temadagar både för personal och elever – vid fastlagda tider under terminen
- Gemensamt elever/personal utarbeta värdegrundsregler för verksamheterna
- Vara ständigt uppmärksamma på och rapportera om de demokratiska värderingarna i något sammanhang åsidosätts eller hotas
- Implementera nya läromodeller kopplade till våra ESF projekt och införliva detta arbete i ordinarie Komvux organisation.



Granskning av arbetet med att få nyanlända självförsörjande

Revisionsrapport
Filipstads kommun

KPMG AB

2021-09-27

Antal sidor 14





Filipstads kommun

Granskning av arbetet med att få nyanlända självförsörjande

2021-09-27

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Inledning/bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	3
2.3	Metod	4
3	Om arbetet med att få nyanlända självförsörjande i Sverige	4
3.1	Om arbetsmarknadsinsatser	4
3.2	Om samhällsorientering	4
3.3	Om vuxenutbildning	5
4	Resultat av granskningen i Filipstads kommun	5
4.1	Boende och trångboddhet	5
4.2	SFI	7
4.3	Samhällsorienteringen	8
4.4	Arbetsmarknadsåtgärder	9
4.5	Samverkan	10
5	Slutsats och rekommendationer	11
5.1	Rekommendationer	12

1 Sammanfattning

Vi har av Filipstads kommuns revisorer fått i uppdrag att granska arbetet med att få nyanlända självförsörjande. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021.

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen och socialnämnden bedriver en effektiv verksamhet för att få nyanlända med uppehållstillstånd självförsörjande.

Vår sammanfattande bedömning gällande socialnämnden är att nämnden bedriver en effektiv verksamhet för att få nyanlända med uppehållstillstånd självförsörjande.

Bedömningarna ovan grundar sig på att det delvis finns en strategi för att hantera boendesituationen. Åtgärder vidtas för att hantera flera av de negativa konsekvenserna av trångboddheten. Insatserna har utvecklats efter en gedigen kartläggning. Vi bedömer det samtidigt som en brist att kommunen formellt saknar en bostadsförsörjningsplan.

Vidare grundas bedömningen på att SFI-verksamheten delvis är ändamålsenlig. Elevernas resultat i Filipstads kommun är något bättre än medelvärdet för jämförbara kommuner. Vid genomgång av verksamhetsstatistik framgår att Filipstad inte skiljer sig nämnvärt från de jämförbara kommunerna. Det är dock allvarligt att ett stort antal personer inte kommer vidare i sina svenskstudier utan står i en sorts kö till SFI trots att de har skrivits ut från utbildningen på grund av för låg progression.

Vår bedömning grundas också på att de nyanlända får ta del av samhällsorientering av god kvalitet. Samtidigt har det framkommit brister i styrningen av verksamheten. Detta då kommunstyrelsens inte har antagit en plan för samhällsorienteringens innehåll och omfattning, vilket är ett lagkrav. Likaså saknas en långsiktigt hållbar finansiering av verksamheten.

Vi bedömer att arbetsmarknadsåtgärder bedrivs ändamålsenligt. Detta då det finns tillgång till insatser och att det finns sådana som är anpassade till målgruppen nyanlända. Vidare grundas bedömningen på att det finns skriftliga och ändamålsenliga rutiner att bedöma behov, planera och följa upp insatser. Av våra intervjuer framgår dock att arbetssätten ännu inte fullt ut implementerats.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen

- Säkerställ en mer långsiktig finansiering av samhällsorienteringen.
- Fastställa en plan för samhällsorienteringen
- Utarbeta ett förslag till bostadsförsörjningsplan
- Utredda hur problematiken med personer som skrivs ut ur SFI på grund av för låg progression och som inte kommer vidare i svenskastudier ska hanteras.
- Fortsätt implementeringen av Instrument X inom arbetsmarknadsverksamheten

2 Inledning/bakgrund

Efter den stora flyktingvågen till Europa under 2015 har frågan om nyanlända flyktingars integration och etablering på arbetsmarknaden kommit i fokus. Varje nyanländ som fått uppehållstillstånd ska utifrån sina förutsättningar få professionellt stöd att så snabbt som möjligt lära sig svenska, komma i arbete och klara sin egen försörjning. En viktig del i detta är tillgång till en bostad för individen.

Arbetsförmedlingen har genom lagen (2017:584) om ansvar för etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare ett övergripande ansvar för vissa nyanlända personers etablering på arbetsmarknaden och i samhällslivet. Kommunen har också ett stort ansvar i arbetet, bland annat när det gäller bostäder och insatser såsom SFI och samhällsorientering. Kommunernas arbetsmarknadsinsatser är en viktig del i arbetet och har ökat i betydelse i och med att staten har retirerat på områden inom arbetsmarknadspolitiken.

Med anledning av ovanstående drar kommunens revisorer slutsatsen i sin riskanalys, att kommunens insatser för att få nyanlända självförsörjande behöver granskas.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Granskningen syftar till att bedöma om kommunstyrelsen och socialnämnden bedriver en effektiv verksamhet för att få nyanlända med uppehållstillstånd självförsörjande.

För att uppnå syftet har nedanstående revisionsfrågor besvarats.

- Finns en strategi för att hantera boendesituationen?
- Bedrivs SFI-verksamhet av god kvalitet för målgruppen?
- Får de nyanlända ta del av samhällsorientering av god kvalitet?
- Bedriver arbetsmarknadsenheten ändamålsenlig verksamhet utifrån dess uppdrag?
- Finns en uppbyggd samverkan mellan berörda förvaltningar?
- Samverkar och stödjer kommunen civilsamhället i dess roll inom integrationen?

Granskningen omfattar insatser till vuxna för att få dem självförsörjande. Insatser som ges till barn, t.ex. ensamkommande barn har inte varit föremål för granskningen. Granskningen avser kommunstyrelsen och socialnämnden

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Gällande lagar och rekommendationer avseende
- Tillämpbara interna regelverk och policys

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer.

Ett stort antal dokument har granskats. Det har främst handlat om mål- och styrdokument, utredningar, kvalitetsredovisning, verksamhetsplaner och ansökningar och redovisningar av projekt.

Intervjuer har genomförts med socialnämndens ordförande, kommunchef, socialchef, rektor Komvux, enhetschef arbetsmarknads- och integrationsenheten, samordnare samhälls- och hälsokommunikation och näringslivschef.

Statistiska uppgifter har tagits in från Kommun och landstingsdatabasen Kolada.

Rapporten är faktakontrollerad av de intervjuade.

3 Om arbetet med att få nyanlända självförsörjande i Sverige

3.1 Om arbetsmarknadsinsatser

Arbetsmarknadspolitik är främst ett statligt åtagande med Arbetsförmedlingen som central myndighet för frågorna. Trots det statliga huvudansvaret för frågorna är kommunerna på olika sätt aktiva inom området. Det kan i vissa fall vara svårt att dra en tydlig gräns mellan den arbetsmarknadspolitiska verksamhet som Arbetsförmedlingen ansvarar för och kommunernas arbetsmarknadsverksamheter. Kommunernas arbetsmarknadsinsatser har ökat i betydelse i och med att staten har retirerat på områden inom arbetsmarknadspolitiken.

3.2 Om samhällsorientering

Om samhällsorientering regleras i förordning.¹ "Samhällsorienteringen syftar till att underlätta de nyanländas etablering i arbets- och samhällslivet. Samhällsorienteringen ska ge en grundläggande förståelse för det svenska samhället och en grund för fortsatt kunskapsinhämtande. Målet ska vara att deltagarna utvecklar kunskap om

1. de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingarna,
2. den enskildes rättigheter och skyldigheter i övrigt,
3. hur samhället är organiserat, och
4. praktiskt vardagsliv."²

Kommunen ska anta en plan för samhällsorientering i vilken anges innehåll och omfattning. Samhällsorientering ska omfatta minst 100 timmar. Samhällsorienteringen ska påbörjas så snart som möjligt efter det att den nyanlände har folkbokförts i kommunen. Kommunen ska aktivt verka för att nå de nyanlända i kommunen som har rätt till samhällsorientering och motivera dem att delta i samhällsorienteringen.

¹ Förordning (2010:1138) om samhällsorientering för vissa nyanlända invandrare

² Förordning (2010:1138) om samhällsorientering för vissa nyanlända invandrare, 2 §

3.3 Om vuxenutbildning

Målen med kommunal vuxenutbildning är att vuxna ska stödjas och stimuleras i sitt lärande med syfte att stärka sin ställning i arbets- och samhällslivet samt att främja sin personliga utveckling. Den ska ge en god grund för elevernas fortsatta utbildning och den ska utgöra en bas för den nationella och regionala kompetensförsörjningen till arbetslivet.³ Kommunerna ansvarar för att vuxenutbildning erbjuds på grundläggande och gymnasial nivå, som svenska för invandrare samt som särskild utbildning för vuxna.⁴

Kommunerna ansvarar för att utbildning i svenska för invandrare tillhandahålls⁵ och "hemkommunen är skyldig att se till att utbildning i svenska för invandrare erbjuds dem" som har rätt att delta.⁶ Kommunen har också till uppgift att "verka för att nå dem i kommunen som har rätt till utbildningen" och motivera dem att delta.⁷ Utbildningen ska erbjudas så snart som möjligt, men senast inom tre månader.⁸ "Utbildning i svenska för invandrare syftar till att ge vuxna invandrare grundläggande kunskaper i svenska språket."⁹ Utbildningen ska erbjudas flexibelt för att möta elevernas behov och möjliggöra för dem att både studera och arbeta. Samarbete ska ske med arbetsförmedlingen för att ge eleverna "möjligheter att öva det svenska språket i arbetslivet".¹⁰

4 Resultat av granskningen i Filipstads kommun

4.1 Boende och trångboddhet

Filipstad tar inte emot nyanlända med uppehållstillstånd genom anvisning från Migrationsverket. Kommunen har som en av två kommuner i länet noll i kommunal, dvs. inte har att ta emot flykting på anvisning. Därför har Filipstads kommun inte en organiserad mottagning som hjälper nyanlända att finna en bostad. Mottagandet bygger istället på så kallad självbosättning, dvs. att flyktingen flyttar till kommunen på egen hand, ofta redan under asyltiden, eller kommer som anhörig till en redan bosatt person. Detta mottagande har historiskt varit ganska omfattande. Allt fler av de nyanlända som flyttar till kommunen stannar också kvar och trivs.

Filipstads kommun är en av 32 kommuner som av regeringen bedömts ha områden med stora socioekonomiska utmaningar. Dessa kommuner har fått ta del av riktade statsbidrag för att minska segregationen. Statsbidragen hanteras av myndigheten, Delegationen mot segregation. En del av de statsbidrag som betalats ut till Filipstads kommun har använts till ett projekt för att kartlägga och analysera segregationen och trångboddheten i kommunen. Projektets slutsatser sammanställdes i en slutrapport. Bland de viktigaste slutsatserna i rapporten är att majoriteten av de trångbodda var

³ 20 kap. 2 § SkoL

⁴ Se 20 kap. 2-3 §§ SkoL

⁵ 20 kap. 3 § SkoL

⁶ 20 kap. 28 § SkoL

⁷ 20 kap. 29 § SkoL

⁸ 20 kap. 29 § SkoL

⁹ 20 kap. 4 § 3 st. SkoL

¹⁰ 20 kap. 25 § SkoL

barn, bodde i centrala Filipstad hos Filipstadbostäder och hade utländsk bakgrund. I kartläggningen framkom att det var vanligt förekommande att sex till åtta personer var folkbokförda i två till tre rum och kök. Totalt identifierades 711 trångbodda personer i kommunen. I jämförelse med kommunens storlek, och med tanke på att bostadsbeståndet i huvudsak består av villor, bedömdes det vara en hög siffra. I analysen av olika bostadsområden kunde en samvariation konstateras mellan högst andel trångboddhet och andel arbetslöshet, långtidsarbetslöshet, försörjningsstöd, långvarigt försörjningsstöd, låg föreningsaktivitet och högre antal hemmavarande barn med låg inkomststandard. I rapporten konstateras att trångboddhet har många konsekvenser, särskilt på barnen. I ett trångbott hem är det svårare att få till en god sömn och dygnsrytm, vilket i sin tur har en negativ inverkan på studiero och resultat i skolan.

I slutet på rapporten listas ett antal åtgärdsförslag. Av våra intervjuer framgår att förslagen aldrig lyftes vidare till formella beslut. Arbetet har dock fortsatt genom en ny ansökan om statsbidrag som beviljades med 3 mnkr till vidare satsningar inom området. Fokus på ansökan och det nya projektet är att motverka konsekvenserna av trångboddhet. Bakgrunden till denna inriktning är att de åtgärder som krävs för att komma tillrätta med själva orsakerna, t.ex. att bygga om bostadsbeståndet, tar mycket lång tid och därför behövs även insatser för att stödja de som bor trångt idag. Projektet som beviljats medel syftar till att etablera en bredare arena för unga utifrån befintliga verksamheter, t.ex. fritidsgårdar, kulturskola och fritidsbanken. Den centrala platsen för detta arbete är fritidsgården Elverket i Filipstad. Genom statsbidraget kommer verksamheten bland annat kunna utöka öppettiderna och erbjuda nya aktiviteter som t.ex. studiehjälp, livskunskap och kulturskola. Projektet pågår under perioden 2021-05-01 till 2022-04-30.

Enligt lag om kommunernas bostadsförsörjningsansvar ska kommunen med riktlinjer planera för bostadsförsörjningen i kommunen. Riktlinjerna ska revideras varje mandatperiod.¹¹ Kommunfullmäktige antog 2017 en bostadsförsörjningsplan för perioden 2017-2019. Någon ny plan har därefter inte tagits fram, varför kommunen formellt saknar en gällande plan.

4.1.1 **Bedömning**

Vi bedömer att kommunstyrelsen delvis har en strategi för att hantera boendesituationen. Vår bedömning vilar på att åtgärder vidtas för att hantera flera av de negativa konsekvenserna av trångboddheten. Insatserna har utvecklats efter en gedigen kartläggning och utredning. För att finansiera insatserna och kartläggningen har statsbidrag sökts och beviljats. Vi bedömer det samtidigt som en brist att kommunen formellt saknar en bostadsförsörjningsplan.

¹¹ Lagen anger att riktlinjerna minst ska innehålla kommunens mål för bostadsbyggande och utveckling av bostadsbeståndet, planerade insatser för att nå uppsatta mål och hur hänsyn har tagits till relevanta nationella och regionala mål, planer och program som är av betydelse för bostadsförsörjningen.

4.2 SFI

SFI är en utbildning som ges inom vuxenutbildningen. Vuxenutbildningen ingår i kommunstyrelseförvaltningen och leds av en rektor.

Vid genomgång av nyckeltal om utbildningen framgår att SFI-eleverna i Filipstads kommun klarar fler kurser än elever i andra kommuner med liknande strukturella förutsättningar. Detta då Filipstad har en högre andel elever på SFI som klarar minst två kurser på två år. Av de som skrevs in på SFI i Filipstad för två år sedan har 56 procent klarat två eller fler kurser, att jämföra med 49 procent hos de jämförbara kommunerna.

Av SFI:s kvalitetsredovisning för 2020 framgår samtidigt att måluppfyllelsen för år 2020 varit låg. Av redovisningen framgår att 111 elever av 179, 62 procent, nådde betyget E eller högre. Som förklaring anges att SFI-eleverna kan ha haft svårt med distansstudierna som varit under året med digital teknik på grund av Covid-19 och att de kanske kräver skolförlagd undervisning för att klara kunskapskraven.

Nyckeltal gällande SFI år 2020

	Filipstad	Liknande kommuner	Alla kommuner ovägt medel
Elever på SFI som klarat minst två kurser, av nybörjare två år tidigare, andel (%)	56%	49%	41%
Lärare i SFI med lärarlegitimation, andel (%)	33%	33%	45%
Elever per lärare i SFI, heltidstjänster	15	13	20

Källa: Kolada

Vidare framgår av uppgifterna från Kolada att SFI-verksamheten i Filipstads kommun inte skiljer sig särskilt åt de jämförbara kommunerna när det gäller andel lärare med legitimation eller antalet elever per lärare.

Av våra intervjuer framgår att antalet SFI-elever stadigt har minskat alltsedan mottagandet var som högst i samband med flyktingströmmen. Idag studerar runt 70 elever SFI. Detta har inneburit en omställning av verksamheten på olika sätt. Det har blivit lättare att nå eleven på individnivå samtidigt som resurserna till verksamheten dragits ned. Av intervjuer framgår att verksamheten står inför en allt växande utmaning, den stora variation som finns hos SFI-eleverna gällande bakgrund, modersmål och förutsättningar att klara utbildningen. Av vuxenutbildningens styrdokument framgår insatser för att hantera utmaningarna. Bland annat lyfts det fram att personalen ska få kompetensutveckling inom områdena litteracitet och specialpedagogik. Av våra intervjuer lyfts det fram att det också finns ett behov av stöd som elevhälsovård kan ge. Det finns inte lagkrav på elevhälsovård inom vuxenutbildning och någon sådan organisation finns inte heller i vuxenutbildningen i Filipstads kommun.

En särskild utmaning är de elever som trots lång tid inom utbildningen inte gör tydliga framsteg. Dessa elever skrivs ut från utbildningen i enlighet med skollagens regler. Problemet är att eleverna saknar tillräckliga kunskaper och betyg i SFI för att få läsa svenska på andra sätt, t.ex. svenska som andraspråk på Komvux. Trots att det är svenska som de behöver lära sig har de inte rätt till undervisning. Dessa personer hamnar på sätt och vis i en sorts limbo. Av våra intervjuer framgår att det finns runt 40-50 elever i denna situation. De har skrivits ut ur SFI-utbildningen men eftersom det i praktiken inte finns någon alternativ svenskundervisning för dem står de i kö till SFI och tas åter in när det finns plats.

4.2.1 Bedömning

Vi bedömer att SFI-verksamheten delvis är ändamålsenlig. Vi grundar vår bedömning på att elevernas resultat i Filipstads kommun är något bättre än medelvärdet för jämförbara kommuner. Vid genomgång av verksamhetsstatistik framgår att Filipstad inte skiljer sig nämnvärt från de jämförbara kommunerna när det gäller andel lärare med legitimation eller antalet elever per lärare. Vidare konstaterar vi att det pågår ett arbete med att hantera de utmaningar som ställs på verksamheten med förändrad målgrupp.

Vi bedömer samtidigt att det är allvarligt att ett stort antal personer inte kommer vidare i sina svenskstudier utan står i en sorts kö till SFI trots att de har skrivits ut från utbildningen på grund av för låg progression. Vi anser att kommunstyrelsen behöver utreda på vilket sätt denna problematik ska hanteras.

4.3 Samhällsorienteringen

Kommunen saknar en fastställd plan för samhällsorienteringen, vilket är ett lagkrav. För att ta reda på hur samhällsorienteringen är uppbyggd har vi istället tagit in information om utbildningen genom intervjuer.

Av våra intervjuer framgår att utbildningen är indelad i enlighet med de nationellt fastlagda temana. Samhällsorientering ges med totalt 100 timmar. Efter avslutad utbildning och vid minst 60 procentig närvaro ges intyg. Någon egentlig väntetid finns inte i dagsläget.

Samhällsorientering tillhör organisatoriskt arbetsmarknads- och integrationsenheten. Verksamheten leds av en samordnare. Samordnaren har tidigare erfarenhet som rektor och studie- och yrkesvägledare. Inom verksamheten finns tre utbildare, så kallade samhälls- och hälsokommunikatörer. Kommunikatörerna har arabiska, dari, tigrinja och somaliska som modersmål. De har genomgått den särskilda nationella utbildning som finns för kommunikatörer. Utbildningen har tagits fram och ges av fem universitet med Uppsala som samordnare. Kommunikatörerna har även fått utbildning i metoder för föräldrastöd. Endast en av de tre kommunikatörerna har en tillsvidareanställning. De andra två har tillfälliga anställningar som nystartsjobb. Nystartsjobb är en statlig subventionerad anställning som ges under särskilda förutsättningar. En av kommunikatörernas nystartsjobb går ut i maj 2022 och den andres i oktober 2021. Av våra intervjuer framgår vidare att medel i budget endast finns för samordnartjänsten och en kommunikatör.

Deltagare till samhällsorientering tas emot genom anmälan. Arbetsförmedlingen har ett uppdrag att hänvisa deltagare men enligt uppgift sker detta inte sedan en tid. Deltagare kan även tas emot från socialförvaltningen, inom ramen för en arbetsmarknadsåtgärd.

4.3.1 Bedömning

Vi bedömer att de nyanlända får ta del av samhällsorientering av god kvalitet. Vi grundar vår bedömning på att utbildningen ges i enlighet med lag och förordning. Vidare grundas bedömningen på att det finns kommunikatörer med god utbildning som ger samhällsorientering på de vanligaste förekommande språken.

Vi bedömer samtidigt att det finns brister i styrningen av verksamheten. Detta då kommunstyrelsens inte har antagit en plan för samhällsorienteringens innehåll och omfattning, vilket är ett lagkrav. Likaså saknas en långsiktigt hållbar finansiering av verksamheten, detta då den saknar budgeterade medel för alla kommunikatörer. Nystartsjobb som delvis används som finansiering av tjänster, ges under särskilda förutsättningar, vilka emellanåt ändras av Arbetsförmedlingen. Kommunstyrelsen bör utreda hur verksamheten ska se ut i framtiden och hur den ska finansieras.

Vidare bedömer vi att det finns ett behov av att vidareutveckla det uppsökande arbetet för att nå alla de nyanlända i kommunen som har rätt till samhällsorientering och motivera dem till att delta i utbildningen. Detta då det i våra intervjuer framkommit brister i hänvisning av nyanlända till utbildningen från Arbetsförmedlingen. En ytterligare metod att använda för att identifiera de som har rätt till utbildningen men som inte deltar är att jämföra deltaglistor från SFI med dem från samhällsorienteringen.

4.4 Arbetsmarknadsåtgärder

Arbetet med arbetsmarknadsåtgärder för personer med ekonomiskt bistånd för att få dem självförsörjande är ett gemensamt arbete mellan socialförvaltningens IFO-verksamhet och arbetsmarknads- och integrationsenheten. Det är inom socialförvaltningen som det ekonomiska biståndet handläggs och beslut tas om att klienten ska remitteras till arbetsmarknads- och integrationsenheten (AIE) för att ta del av kommunal arbetsmarknadsinsats. För ett år sedan förtydligades rutinerna för det gemensamma arbetet. Numera ska i princip alla personer som uppbär försörjningsstöd anvisas till arbetsmarknads- och integrationsenheten. Undantagen är de personer som inte kan tillgodogöra sig insatserna på grund av missbruk och istället behöver stöd från socialförvaltningens vuxenenhet.

Av våra intervjuer framgår att det tidigare saknats tydliga rutiner för samarbetet mellan socialförvaltningen och arbetsmarknads- och integrationsenheten (AIE). Det har därför tagits fram en processbeskrivning för det gemensamma arbetet. Den beskriver alla delar från det att personen ansöker om ekonomiskt bistånd till och med utskrivning från verksamheten. Vidare pågår ett arbete att implementera en strukturerad process för handläggningen som heter Instrument X¹². Instrument X består främst av ett antal standardiserade formulär som används som stöd för personalen genom hela processen. Det finns därmed stöd för kartläggning, planering och uppföljning. Ett nytt

¹² Instrument X har tagits fram av FoU-verksamheten KNUT som drivs av fyra kommuner i Stockholms län.

verksamhetssystem har nyligen upphandlats. Instrument X är integrerat i det nya verksamhetsystemet, så att alla formulär och mallar kan nå därigenom. Av intervjuerna framgår att förändringarna ovan har fått implementerats successivt. I nuläget används Instrument X inte av all personal och bara på nyinskrivna deltagare.

Efter kartläggning och bedömning av behov av insats tas beslut om arbetsmarknadsinsats. Till sitt förfogande har arbetsmarknads- och integrationsenheten bland annat egna verksamheter, t.ex. underhållsgruppen, pensionärshjälpen och röjarlaget. Genom enheten kan även extratjänster ordnas inom en kommunal förvaltning. Vidare bedrivs projektverksamheter, förnärvarande är de största Move och Stepstone. MOVE är ett arbetsmarknadsprojekt som riktar sig till gruppen nyanlända med finansiering från ESF. Genom projektet ges deltagarna intensiva utbildningsinsatser som har anpassats utifrån fyra större arbetsgivares anställningskrav. Av våra intervjuer framgår att projektet har påverkats av Coronapandemin. En av arbetsgivarna drog sig helt ur projektet på grund av restriktionerna och en annan har haft ett mindre behov av arbetskraft. Ett tiotal av deltagarna har fått arbete genom projektet. Även Stepstone riktar sig till nyanlända och är finansierat av ESF. Sex kommuner deltar i projektet med Filipstad som projektägare. Tanken är att genom validering av deltagarnas kompetenser kunna effektivisera utbildningsinsatserna för att få dem i anställning.

4.4.1 **Bedömning**

Vi bedömer att arbetsmarknadsåtgärder bedrivs ändamålsenligt. Vi grundar vår bedömning på att det finns tillgång till insatser att erbjuda och att det finns sådana som är anpassade till målgruppen nyanlända. Vidare grundas bedömningen på att det finns skriftliga och ändamålsenliga rutiner att bedöma behov, planera och följa upp insatser. Det finns flera fördelar med att använda en genomarbetad och beprövad metod som Instrument X. Utöver att ett mer kvalitetssäkrat arbetssätt erhålls ges möjligheter till att få ut statistik för olika behovsgrupper som kan användas för att utveckla insatser. Av våra intervjuer framgår dock att arbetssättet ännu inte fullt ut implementerats. Vi anser att det är av stor vikt att implementeringen fortsätter så att alla delar av instrumentet används.

4.5 **Samverkan**

I våra intervjuer lyfts det fram att samverkan mellan berörda förvaltningar gällande arbetet med att få nyanlända i självförsörjning har utvecklats tack vare den kommunövergripande satsningen som görs, kallat Folkhälsosresan. Folkhälsosresan utgår från kommunens vision och kommunfullmäktiges mål. Ett av målen är att halvera kostnaderna för försörjningsstöd och placeringar inom individ- och familjeomsorgen. För arbetet med att halvera försörjningsstödkostnaderna finns en struktur för samverkan, bestående av styrgrupp, chefsgrupp och arbetsgrupp. Styrgruppen består av förvaltningscheferna för socialförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen och enhetschefen för arbetsmarknads- och integrationsenheten. Chefsgruppen och arbetsgruppen samlar tjänstepersoner från ovanstående organisationer, Arbetsförmedlingen och näringslivskontoret.

Av våra intervjuer lyfts det fram att ökad samverkan var ett av syftena med att samla arbetsmarknads- och integrationsenheten, vuxenutbildningen och näringslivsenheten i samma förvaltning. Av våra intervjuer framgår att ett arbete återstår att öka samsynen i hur arbetet ska bedrivas framöver.

Av våra intervjuer framgår att det finns ett stort föreningsliv i kommunen och att föreningarna är aktiva i det integrationsfrämjande arbetet. I intervjuerna framförs att kommunen samverkar med föreningarna och det civila samhället på olika sätt, bland annat i flera av de projekt som genomförs. I våra intervjuer lyfts det fram att det inte finns ett särskilt forum med civilsamhället för det integrationsfrämjande arbetet. Det närmaste forumet som finns är det lokala folkhälsorådet. Folkhälsorådets syfte är att förbättra folkhälsan i kommunen.

4.5.1 **Bedömning**

Vi bedömer att det finns en uppbyggd samverkan mellan berörda förvaltningar. Vi grundar vår bedömning på att samverkan strukturerats genom Folkhälsosoran. Det har också fastställts en kommunövergripande målsättning att få ned kostnaderna för försörjningsstödet. Vi bedömer samtidigt att ett arbete återstår för att öka samsynen inom kommunstyrelseförvaltningen. Vi bedömer också att det finns behov av att vidareutveckla samverkan med civilsamhället i dess roll inom integrationen.

5 **Slutsats och rekommendationer**

Vår sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen delvis bedriver en effektiv verksamhet för att få nyanlända med uppehållstillstånd självförsörjande.

Vår sammanfattande bedömning gällande socialnämnden är att nämnden bedriver en effektiv verksamhet för att få nyanlända med uppehållstillstånd självförsörjande.

Bedömningarna ovan grundar sig på att kommunstyrelsen delvis har en strategi för att hantera boendesituationen. Åtgärder vidtas för att hantera flera av de negativa konsekvenserna av trångboddheten. Insatserna har utvecklats efter en gedigen kartläggning. Vi bedömer det samtidigt som en brist att kommunen formellt saknar en bostadsförsörjningsplan.

Vidare grundas bedömningen på att SFI-verksamheten delvis är ändamålsenlig. Elevernas resultat i Filipstads kommun är något bättre än medelvärdet för jämförbara kommuner. Vid genomgång av verksamhetsstatistik framgår att Filipstad inte skiljer sig nämnvärt från de jämförbara kommunerna. Det är dock allvarligt att ett stort antal personer inte kommer vidare i sina svenskstudier utan står i en sorts kö till SFI trots att de har skrivits ut från utbildningen på grund av för låg progression.

Vår bedömning grundas också på att de nyanlända får ta del av samhällsorientering av god kvalitet. Samtidigt har det framkommit brister i styrningen av verksamheten. Detta då kommunstyrelsens inte har antagit en plan för samhällsorienteringens innehåll och omfattning, vilket är ett lagkrav. Likaså saknas en långsiktigt hållbar finansiering av verksamheten.

Vi bedömer att arbetsmarknadsåtgärder bedrivs ändamålsenligt. Detta då det finns tillgång till insatser och att det finns sådana som är anpassade till målgruppen

Filipstads kommun

Granskning av arbetet med att få nyanlända självförsörjande

2021-09-27

nyanlända. Vidare grundas bedömningen på att det finns skriftliga och ändamålsenliga rutiner att bedöma behov, planera och följa upp insatser. Av våra intervjuer framgår dock att arbetssätten ännu inte fullt ut implementerats.

5.1 Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Säkerställ en mer långsiktig finansiering av samhällsorienteringen.
- Fastställa en plan för samhällsorienteringen
- Utarbeta ett förslag till bostadsförsörjningsplan
- Utredda hur problematiken med personer som skrivs ut ur SFI på grund av för låg progression och som inte kommer vidare i svenskastudier ska hanteras.
- Fullfölj implementeringen av Instrument X inom arbetsmarknadsverksamheten

Datum som ovan

KPMG AB

Fredrik Ottosson
Certifierad kommunal revisor

Nils Nordqvist
Auktoriserad revisor och kundansvarig

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

KVALITETSREDOVISNING

KOMVUX

2022

Innehållsförteckning

1. Verksamhetsutveckling	5
1.1 Kvalitetsredovisning	5
1.2 Sammanfattning av utvecklingsmål.....	6
1.3 Områden som planeras att undersökas 2022	6
1.4 Utveckling av verksamhetsmål.....	7
2. Styrkedjan	7
2.1 Huvudmannen och skolchefen.....	7
2.2 Rektor	8
2.3 Deklaration av verksamhetsidé och vision	10
2.4 Pedagogiskt ledarskap	10
3. Kompetens för tillväxt	11
4. Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat	13
5. Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling	14
6. Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö	20
7. Planerat systematiskt kvalitetsarbete	22
7.1 Skolledning	22
7.1.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat	22
7.1.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling	24
7.1.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö.....	25
7.2 Förstelärare	28
7.2.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat	28
7.2.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling	30
7.2.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö.....	32
7.3 Arbetslag grundvux/gyvux	33
7.3.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat	33
7.3.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling	34
7.3.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö.....	36
7.4 Arbetslag SFI.....	39
7.4.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat	39
7.4.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling	41
7.4.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö.....	42

7.5 Arbetslag särskild utbildning.....	43
7.5.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat	43
7.5.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling	45
7.5.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö.....	46
7.6 Arbetslag Yrkesvux	47
7.6.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat	47
7.6.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling	50
7.6.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö.....	52
7.7 Studie- och yrkesvägledning	54
7.8 Östra Värmlandssamverkan/ Regionalt yrkesvux/	55
8. Verksamheterna	57
8.1 Personal tabell.....	57
8.2 Kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå.....	57
8.3 Kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå.....	57
8.4 Yrkesutbildning	57
8.5 Projekt inom Komvux	58
8.6 Komvux som särskild utbildning.....	58
8.7 Utbildning i svenska för invandrare	58
8.8 Externa utbildningar	58
8.9 Antal unika elever som deltagit i kommunal vuxenutbildning 2022.....	59
9. Kunskapsuppdraget.....	59
9.1 Kunskaper och kompetenser.....	60
9.2 Mål.....	60
10. Resultat av kunskapsuppdraget inom vuxenutbildningen.....	61
10.1 Antal poäng producerade inom kommunal vuxenutbildning 2022.	61
10.2 Övergripande måluppfyllelse på vuxenutbildningen 2022.....	61
10.2.1 Måluppfyllelse 2022 inom grundläggande kommunal vuxenutbildning.	61
10.2.2 Måluppfyllelse 2022 inom gymnasial kommunal vuxenutbildning.....	62
10.2.3 Måluppfyllelse 2022 inom kommunal vuxenutbildning i SO- ämnen.....	62
10.2.4 Måluppfyllelse 2022 inom kommunal vuxenutbildning i NO-ämnen.	63
10.2.3 Måluppfyllelse 2022 inom gymnasial kommunal vuxenutbildning yrkeskurser. .	63
10.2.4 Måluppfyllelse yrkesutbildning i annan kommun.....	64
10.2.4 Måluppfyllelse Komvux som särskild utbildning 2022.	64
10.2.5 Måluppfyllelse för SFI 2022.	65

10.2.6 Introkurs förberedande inför SFI-studier.	65
10.3 Sammanfattning orsaker till måluppfyllelsen gällande Komvux 2022.	66
10.3.1 Varför ser resultaten ut som de gör i SFI?	66
10.3.2 Varför ser resultaten ut som de gör inom grundläggande och gymnasial	66
10.3.3 Varför ser resultaten ut som de gör inom Komvux som särskild undervisning? ..	66
11. Kvalitetsindikatorer och aktiviteter för att nå målen	67
12. Insatser för att nå utvecklingsmålen	68

1. Verksamhetsutveckling

1.1 Kvalitetsredovisning

Kvalitetsarbetet med de nationella målen för utbildningen ska uppfyllas enligt skollagen 4. kap 5 § SL Inriktningen på det systematiska kvalitetsarbetet enligt 4 kap. 3 och 4 §§ SL ska vara de mål som finns för utbildningen. I skollagen regleras det i 4 kap. 1 § I det här kapitlet finns bestämmelser om - systematiskt kvalitetsarbete (2-8 §§), och - inflytande och samråd (9-17 §§). 3 § SL. Kravet innebär att huvudmän, och skolenheter systematiskt samt kontinuerligt ska följa upp verksamheten, analysera resultaten i förhållande till de nationella målen och utifrån det planera och utveckla utbildningen.

Kvalitetsredovisningen följs upp årligen och presenteras i en resultatdialog. I resultatdialogen presenteras kvalitetsredovisningen av rektor och utvecklingsledare/biträdande skolläda för medarbetarna inom respektive ansvarsområde. Det görs för att medarbetarna ska få inflytande och ges möjligheter att komma med reflektioner på resultatet. Därefter sammanställs kvalitetsredovisningen och presenteras för nämnden. Verksamhetsplan och kvalitetsredovisning publiceras på www.filipstad.se

1.2 Sammanfattning av utvecklingsmål

- Revidera årshjulet för huvudmannens systematiska kvalitetsarbete med fokus på att utveckla ett system som upplevs logiskt, transparent och spårbart.
- Fortsätta ta fram kvalitetsindikatorer för en mer samlad bild av resultatet.
- Arbeta fram jämförbara kvalitetsvärden, elever, kön och poäng.
- Se över och ta fram analysunderlag för att öka möjligheten att göra jämförbara analyser av gjorda insatser.
- Öka samarbetet och erbjuda mötesplatser med AIE, IFO och AF.
- Erbjud mötesplatser för att delge varandra erfarenheter och lärdomar bland annat genom rektors ledningsgrupp, lärgrupper och arbetslag.
- Synliggöra och fokusera på det som behöver utvecklas.
- Ta fram hållbara rutiner för att säkerställa tillvaratagandet av det som ger kvalitet.
- Synliggöra behoven som finns och de resurser och stöd som finns att få inom förvaltningen.
- Det ska upprättas tydliga rutiner och anvisningar hur arbetsmiljöarbetet regelbundet kan följas upp och utvärderas.

1.3 Områden som planeras att undersökas 2022

- Lärmiljöernas och digitaliseringens effekter på lärandet.
- Hur digitaliseringen kan förändra arbetet med att åstadkomma en trygg utbildning och hur utredningsarbetet kan förändras.
- Kopplingar mellan bedömning-insatser- resultat.
- Synliggörandet av vuxnas lärande.
- Bidra till forskning inom Komvux
- Arbeta för att utveckla modeller för vuxnas lärande mot arbete genom projektet vid namn Yrkesväg.
- Den organisatoriska, psykosociala och fysiska arbetsmiljön

1.4 Utveckling av verksamhetsmål

- Fortsätta ta fram kvalitetsindikatorer för en mer samlad bild av resultatet.
- Arbeta fram jämförbara kvalitetsvärden, elever, kön och poäng.
- Se över och ta fram analysunderlag för att öka möjligheten att göra jämförbara analyser av gjorda insatser.
- Synliggöra och fokusera på det som behöver utvecklas.
- Ta fram hållbara rutiner för att säkerställa tillvaratagandet av det som ger kvalitet.
- Lärmiljöernas och digitaliseringens effekter på lärandet.
- Hur digitaliseringen kan förändra arbetet med att åstadkomma en trygg utbildning och hur utredningsarbetet kan förändras.
- Kopplingar mellan bedömning-insatser- resultat.
- Synliggörandet av vuxnas lärande.
- Hur förändrat arbetssätt kan bidra till forskningsresultat inom vuxenutbildningen.
- Hur förändrade arbetssätt och modeller kan leda till förkortad utbildningstid mot arbete.

2. Styrkedjan

2.1 Huvudmannen och skolchefen

Skolan styrs huvudsakligen genom de statliga styrdokumenterna och fullmäktige styr verksamheten genom beslut om ekonomisk ram. Ansvar innebär vidare att fördela resurser till utbildning inom skolväsendet efter elevernas olika förutsättningar och behov.

Huvudmannen ansvarar för att utbildningen genomförs i enlighet med bestämmelserna i denna lag, föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen och de bestämmelser för utbildningen som kan finnas i andra författningar.

Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande årsplan.

Huvudmannen ansvarar för arbetsmiljön. Med det menas att politikerna i fullmäktige ska ge förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet och till att arbetsmiljölagen följs i verksamheten. Politikerna ska ge förvaltningschefer, rektorer sådana förutsättningar att arbetet i deras

respektive verksamheter kan bedrivas i enlighet med arbetsmiljölagen. Till förutsättningarna hör befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens.

Skolchef ska biträda huvudmannen med att tillse att de föreskrifter som gäller för utbildningen följs i huvudmannens verksamhet inom skolväsendet.

Gällande systematiskt kvalitetsarbete innebär det att huvudmän, och skolenheter systematiskt och kontinuerligt ska följa upp verksamheten, analysera resultaten i förhållande till de nationella målen och utifrån det planera och utveckla utbildningen.

Utbildningssamordnaren ska i sitt arbete med aktiva åtgärder samverka med dem som deltar i utbildningen och med anställda i verksamheten. Samverkan ska ske i hela arbetet med aktiva åtgärder, från undersökning och analysen till de åtgärder som behöver genomföras i uppföljningen och utvärderingen. Arbetet med att ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier ska göras i samverkan. Utbildningssamordnaren har ansvaret för att arbetet ska ske i samverkan och varje enskild verksamhet får bedöma hur det ska gå till. Verksamheten är organiserad i arbetslag och som samverkar kring den gemensamma planeringen att främja högre måloppfyllelse.

2.2 Rektor

Komvux har en tydlig organisation som hanterar både drift- och utvecklingsfrågor och all utbildning ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Rektor tar ansvar för verksamhetens kvalitet, inhämtar kunskap om lärarnas undervisning och följer upp undervisningens kvalitet.

Rektorns huvudansvar är att främja hela verksamhetens utveckling och stödja arbetslagens arbete med att nå sina mål. För att lyckas med detta arbete ska verksamheten organisera det systematiska lärandet för medarbetarna, fånga upp utvecklingsområden, utveckla medarbetarnas kompetens och få medarbetarna till ett gemensamt lärande utifrån sin vardag.

Rektor arbetar med styrning och ledning på tre nivåer, det vill säga i rektors ledningsgrupp där samordnare, studie- och yrkesvägledare och biträdande rektor deltar samt med medarbetarna i arbetslag och vid enskilda samtal med medarbetare.

Rektor med delegerade arbetsmiljöuppgifter ska ha tillräcklig kompetens, befogenhet och resurser för att bedriva ett gott arbetsmiljöarbete. Det innebär att rektor och biträdande rektor ska ha tillräckliga kunskaper och ha genomgått utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete,

alternativt kunna dokumentera motsvarande kunskaper. Det är väsentligt att ta vara på och utveckla varje medarbetares kompetens och engagemang. Det innebär att alla medarbetare ska ges möjlighet till delaktighet och påverkan samt därigenom bidra till att en god arbetsmiljö skapas. Likväl ska elever ges möjlighet att delta och påverka genom elevråd. Detta innebär däremot inte att medarbetarna och skyddsombuden övertar arbetsgivarens ansvar. Rektor har arbetsmiljöuppgifter, ansvariga arbetslagsledare har arbetsmiljöuppgifter som fördelas av rektor. Medarbetare deltar i arbetsmiljöarbetet som leds av samordnare för arbetslagen. Alla ska ta ett personligt ansvar för att medverka till en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöarbetet ska vara integrerat i verksamheten och vara en naturlig del i det dagliga arbetet. Eventuella arbetsmiljöproblem ska så långt som möjligt lösas på arbetsplatsen genom ett kontinuerligt och nära samarbete mellan ansvarig rektor, biträdande rektor, medarbetare och elever.

Rektor har idag en geografiskt spridd verksamhet på fem enheter:

- Hertig Filipsgatan 10 - Administration och vägledning
- Fogdevägen 1 - Komvux som Särskild utbildning
- Fogdevägen 2 - Grundläggande- och gymnasial utbildning, SFI C, SFI D och yrkesutbildning: Vård- och omsorgsutbildning, Försäljning och service.
- John Ericssonsgatan - Kocklärlingsutbildning och Måltidsbiträdesutbildning
- Viktoriagatan 8 - SFI A, B, Livsmedelsindustrin, Lokalvård, Yrkesväg.

För att möjliggöra tillgänglighet och dialog med medarbetarna har skolledningen valt att arbeta måndagar på Fogdevägen 2 och torsdagar på Viktoriagatan 8. Under dessa dagar sker också olika typen av möten med medarbetarna som skolledningen deltar i. Tisdag, onsdag och fredag är skolledningen på sin huvudarbetsplats Hertig Filipsgatan 10. Rektor har även delegerat uppdrag till biträdande rektor gällande pedagogisk ledning för anpassad utbildning inom komvux och yrkesutbildningar.

2.3 Deklaration av verksamhetsidé och vision

Komvux:s verksamhetsidé och vision är att vara en modern utbildningsorganisation med hög serviceanda. Den finns en tydlig och effektiv agenda för samverkan med näringsliv, offentlig verksamhet och organisationer. I alla sammanhang ser medarbetarna inom Komvux olikheter som en möjlighet för att tillsammans driva utveckling med tydlig strategi och uthållighet. Medarbetare och elever ges förutsättning att tillsammans ta ansvar för lärandet. Vi bemöter varandra med respekt och värnar om allas gemensamma trivsel och arbetsmiljö. Komvux ska vara en trygg skola där alla kan känna att de har möjlighet att utföra det som förväntas av dem, utan att oroa sig för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Det demokratiska uppdraget skall utgöra grunden för all verksamhet vid Komvux. All planering, alla aktiviteter och utvärderingar skall genomsyras av ett gemensamt förhållningssätt som präglas av respekt, solidaritet och tolerans.

2.4 Pedagogiskt ledarskap

Enligt Skolinspektionen har rektors ledarskap god kvalitet om rektorn följer upp och analyserar skolenhetens resultat, undervisningens genomförande och förutsättningar på olika sätt, så att en god grund skapas för utveckling av undervisningen. God kvalitet förutsätter också att rektor, på basis av analysen, genomför nödvändiga utvecklingsåtgärder.

Rektorn ska styra skolans organisation så att resurserna används så att elevernas behov möts. Det innebär bland annat att lärarna undervisar i de ämnen de har utbildning, det vill säga behörighet, i. Det är också rektorns ansvar att säkra att lokaler och utrustning håller den kvalitet som behövs för att lärarna ska kunna bedriva en stimulerande undervisning.

Kvaliteten handlar om i vilken grad och med vilken kvalitet som rektorn leder arbetet med att höja elevernas måluppfyllelse och förbättra undervisningen. För att kunna leda arbetet måste rektorn ha god kännedom om läget på skolan. Ifall det ovanstående ska möjliggöras måste rektorn följa upp elevernas resultat, undervisningens genomförande och lärarnas förutsättningar. Uppföljning ska ske löpande. Skillnader och variationer mellan olika elevgrupper, ämnen och målområden ska identifieras. Nästa steg är att analysera möjliga orsaker till eventuella skillnader och variationer och att utifrån denna analys sätta in och genomföra förbättringsinsatser. Insatserna måste sedan i sin tur följas upp för att se om de fått

avsedd effekt. Det är också viktigt att rektorn involverar lärare, övrig skolpersonal och elever i uppföljnings-, analys- och förbättringsarbetet.¹

Det pedagogiska ledarskapet håller god kvalitet, enligt Skolinspektionens kriterier, om rektorn leder och organiserar det pedagogiska arbetet, skapar både förutsättningar för lärare att samverka och försäkras sig om att det sker ett lärande i kollegiet som ger avtryck i undervisningen. God kvalitet innebär också att rektorn ser till att skolans rutiner och överenskommelser är tydliga för lärarna. Rektor har ett ansvar att etablera en lärandekultur på skolan och att säkerställa den kompetens som behövs för att förstå och omsätta skolans lärandeuppdrag. Rektorn behöver därmed sätta samman arbetslag eller andra forum för pedagogiska samtal för de lärare som undervisar samma elevgrupper, utöver forum för att diskutera kunskapssyn och likvärdig bedömning.

Inom ramen för kvalitetsarbetet behöver rektor kontinuerligt analysera måluppfyllelsen. Den analys av verksamhetens utvecklingsbehov som görs i kvalitetsarbetet kan ge en indikation på var det kan behövas kompetensutvecklingsinsatser. Kompetensutvecklingen ska ta sin utgångspunkt i skolans behov och främja skolans och elevernas utveckling i riktning mot utbildningens mål.²

3. Kompetens för tillväxt

Komvux ska bidra till Filipstads kommuns utveckling och tillväxt. All verksamhet ska kännetecknas av hög kvalitet. Utbudet av utbildning och kompetensutveckling ska tas fram tillsammans med och matcha ett verkligt behov hos näringsliv, organisationer och enskilda. Verksamheten ska förutom utbud anpassas till elevernas önskemål vad gäller lärandets form, metod, tid och plats. Vi gör det genom att förbättra kompetensen hos individer. Ökad kompetens hos individer skapar förutsättning för utveckling hos individer, organisationer och näringsliv. Genom flexibelt lärande ger vi förutsättningar för att delta i kompetenshöjning.

En rad starka samhällsförändringar pekar mot att Komvux kommer fylla en allt viktigare roll i framtiden. Kompetensbehoven i arbetslivet växer och förändras allt snabbare över tid. Fler vuxna människor kommer att behöva byta yrkeskarriär och för en kommun blir det allt viktigare att kunna svara upp mot offentliga och privata arbetsgivares

¹ <https://www.skolinspektionen.se/sv/Rad-och-vagledning/rektors-ledarskap/2018-12-20>

² <https://www.skolinspektionen.se/sv/Rad-och-vagledning/rektors-ledarskap/2018-12-20>

kompetensförsörjningsbehov. Inte minst spelar Komvux en central roll när det gäller att rusta flyktingar och invandrare inför framtida arbete och vidare studier. Vårt mål är att nå samtliga vuxna i Filipstads kommun som har behov av utbildning och att kunna erbjuda utbildning utifrån individens, kommunens och omvärldens behov. Det är därför viktigt att kunna erbjuda ett brett utbud och behålla och utveckla en flexibel vuxenpedagogik.

4. Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat

Det är rektorns roll att skapa rutiner och former för dokumentation som fungerar för enhetens kvalitetsarbete. Genom ett systematiskt kvalitetsarbete blir det tydligt för all personal vad som ska prioriteras och utvecklas, när och hur olika insatser ska genomföras och vem som ansvarar för vad. Allas delaktighet är grundläggande i kvalitetsarbetet. Syftet med kvalitetsarbetet är att de nationella målen för utbildningen ska uppfyllas. Ytterst handlar det om att alla elever ska erbjudas en likvärdig utbildning av hög kvalitet oberoende av bostadsort, kön och social eller ekonomisk bakgrund.



Det ständiga arbetet med att utveckla verksamhetens kvalitet är en cyklisk process som innehåller olika faser. Utgångspunkten för kvalitetsarbetet är att de nationella målen uppfylls. Något som måste genomsyra alla faser. För att kunna se om det har skett en utveckling behöver de olika faserna i kvalitetsarbetet dokumenteras. Måluppfyllelsen får man fram genom att “Följa upp”, det vill säga *var är vi?* Denna fas mynnar ut i en nulägesbeskrivning som leder vidare till nästa fas “Analysera och bedöma utvecklingsbehov”, det vill säga *vart ska vi?* Fasen avslutas med att beslut fattas om utvecklingsåtgärder. Det finns nu ett utgångsläge och kunskap om vad som behöver utvecklas i verksamheten. Efter det är det dags att “Planera och Genomföra insatserna”, det vill säga *hur gör vi?* När väl insatserna är genomförda behöver rektor och medarbetare åter följa upp resultaten och få fram ett nytt nuläge. De olika faserna länkar i varandra och varje fas kräver i sig en analys. Systematiken innebär att se helheten och att varje fas är beroende av den förra och påverkar den senare.

5. Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling

Tillgänglig lärmiljö, handlar om hur rektor och all personal arbetar metodiskt och kontinuerligt med aktiva åtgärder för att främja likabehandling och förebygga samt åtgärda diskriminering, trakasserier och kränkande behandling vid Komvux i Filipstad.

Enligt läroplanen ska ingen i skolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsvariation eller annan kränkande behandling. Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas.

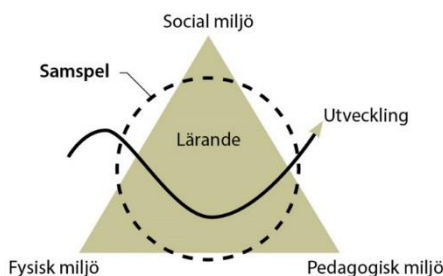
Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap öppen diskussion och aktiva insatser. Skolan har ett särskilt ansvar för elever med funktionsvariation. I

diskrimineringslagen framgår tydligt att den som bedriver verksamhet som avses i skollagen inte får diskriminera någon elev. Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

I en tillgänglig lärmiljö kan varje elev utvecklas så långt som möjligt, utifrån målen för utbildningen. Verksamheter som främjar en tillgänglig lärmiljö identifierar och undanröjer hinder. Det innebär att aktivt åtgärda, utveckla och förbättra lärmiljön så att alla elever kan ta del av lärande och gemenskap. Då ökar också verksamhetens kunskaper om förutsättningar för lärande kopplat till den pedagogiska, sociala och fysiska miljön. Arbetet med tillgänglighet är en ständigt pågående process mot en likvärdig utbildning som tar hänsyn till elevers individuella behov och förutsättningar och till deras lika värde. Tillgänglighet kan ingå som en del i verksamhetens systematiska kvalitetsarbete, det är en del i det pedagogiska utvecklingsarbetet och ett stöd för likabehandlingsarbetet.

Tillgänglighetsmodellen tar ett helhetsgrepp på lärandet i pedagogiska verksamheter som omfattas av skollagen. Modellen består av fyra områden – och visar hur dessa samspelar med varandra.

- Förutsättningar för lärande
- Social miljö
- Pedagogisk miljö
- Fysisk miljö



Vi har tydliga anvisningar och rutiner kring likabehandlingsarbete. Samtlig personal har ett ansvar att ta del av anvisningar och rutiner som finns publicerade på Komvux Teams.

Information finns även sammanfattad på www.filipstad.se/vux.

- Eleven ges möjlighet att ha synpunkter på innehållet i planen genom kursråd och elevråd. Eleven deltar i utarbetandet av planen via kursråd och elevråd i likabehandlingsfrågor.
- Eleven deltar i kartläggningen genom deltagande i kursutvärderingar, individuella samtal, samtal i kursråd och elevråd samt elevenkäter.
- Eleven ges möjlighet att lämna synpunkter via elevenkäten.

Det finns sex olika former av diskriminering enligt lagen. De är direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Diskriminering är när en elev behandlas sämre än andra elever och missgynnandet har samband med:

- etnisk tillhörighet
- kön
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsvariation
- sexuell läggning
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- ålder

Etnisk tillhörighet = med begreppet menas en person som tillhör en grupp personer med samma nationella eller etniska ursprung. Var och en har själv rätten att bestämma sin etniska tillhörighet.

Funktionsvariation = med begreppet funktionsvariation menas behov som är psykiska, fysiska eller intellektuella och som påverkar livet på olika sätt. Här räknas både de funktionsvariationer som är synliga och de funktionsvariationer som är dolda.

Kön = med kön menas att skolan inte ska behandla personer olika oavsett vilket kön de tillhör. Denna punkt innefattar även transpersoner.

Könsöverskridande identitet och uttryck = med de båda begreppen menas personer som vill uttrycka sin identitet på sätt som traditionellt tillhör det motsatta könet, exempelvis transsexualitet.

Religion och annan trosuppfattning = med begreppet menas att man inte får diskrimineras på grund av den religion man har. Med annan trosuppfattning menas åskådningar som har ett naturligt samband med eller är jämförbart med religion, exempelvis existentialism, ateism etc. I Sverige har vi religionsfrihet grundad både i internationella konventioner samt svensk grundlag och därför ska undervisningen i skolan vara icke-konfessionell och får inte missgynna någon studerande utifrån trosuppfattning.

Sexuell läggning = med sexuell läggning menas heterosexualitet, homosexualitet och bisexualitet. Skolan har ett särskilt ansvar att förmedla samhällets gemensamma värdegrund och därför arbeta med frågor som homofobi och rätten till likabehandling oavsett sexuell läggning.

Ålder = med begreppet ålder menas att ingen får diskrimineras grundat på personens ålder.

Eleven kan också bli diskriminerad om personen blir särbehandlat på grund av närståendes sexuella läggning, funktionsvariation med mera.

Diskriminering kan vara direkt eller indirekt.

Med direkt diskriminering menas att eleven missgynnas och det har en direkt koppling exempelvis till kön eller annan diskrimineringsgrund.

Man kan också diskriminera genom att behandla alla lika. Det är detta som kallas indirekt diskriminering. Det sker när skolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som

verkar neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på grund av diskrimineringsgrunderna. Ifall exempelvis undervisningslokaler och hygienutrymmen, för alla elever, inte är anpassade för personer med funktionsvariation medför det här att alla elever inte har tillgång eller möjlighet att använda utrymmena eller tillgodogöra sig undervisningen.

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker elevers värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan vara:

- fysiska (slag och knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)
- psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer)
- texter och bilder (teckningar, lappar, sms, mms, fotografier och meddelanden på olika sociala medier)
- trakasserier och kränkningar med sexuell anspelning.

Trakasserier

är uppträdande som kränker elevens
värdighet och som har samband med

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsvariation
- sexuell läggning
- könsöverskridande identitet
- ålder

Kränkande behandling

är uppträdande som kränker
värdighet, men som inte har sam-
band med någon diskriminerings-
grund.
Det kan vara att retas, mobba, frysa
ut någon, knuffas eller rycka någon i
håret

Sexuella trakasserier

Upplever eleven sig vara utsatt av följande, är denne utsatt för sexuella trakasserier:

1. ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster
2. oönskad fysisk kontakt
3. ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, vissling och kommentar om utseende
4. könsord, pornografiska bilder och nedsättande skämt om det kön den studerande tillhör

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsvariation missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i jämförbar situation med personer utan denna funktionsvariation. Framkomlighet, kommunikation, begriplighet är bärande delar när det gäller tillgänglighet.

Instruktion att diskriminera är när någon ger order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en personal, att diskriminera någon annan. Instruktion om att diskriminera kan handla om direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier.

Personalen får inte utsätta de studerande för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att personen har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Repressalier kan till exempel vara trakasserier i undervisningen, hot om våld eller annan ogynnsam behandling. Både personal och elever kan göra sig skyldiga till trakasserier och kränkande behandling.

6. Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö

Komvux arbetsmiljöarbete är att skapa trygghet, studiero, en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för samtliga medarbetare och elever/deltagare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs. Trygghet och studiero är betydelsefullt för hur eleverna kommer att lyckas nå målen för utbildningen.

Arbetsmiljöpolicyn inom Komvux är att det ska finna tydliga rutiner och strategier hur arbetsmiljöarbetet regelbundet kan följas upp och utvärderas för att vi ska kunna införa ständiga förbättringar. En god arbetsmiljö bidrar till att verksamhetens mål uppfylls och ökar våra möjligheter att rekrytera och behålla duktiga medarbetare. Arbetsmiljön omfattar fysiska, psykiska, sociala och organisatoriska faktorer. För att främja hälsa och motverka ohälsa genomför Komvux arbetsplatsträffar var femte vecka, medarbetarsamtal under hösten och samverkan med facken var femte vecka. Medarbetare inom Komvux och fackliga representanter har ett gemensamt möte var 5:e vecka där fackliga frågor som bland annat arbetsmiljö kan diskuteras. Kursråd och elevråd ska hållas var femte vecka och representanter deltar i den fackliga samverkan vid vartannat tillfälle. Medarbetarna ska medverka i arbetet med målformuleringar och strategier för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Alla arbetslag utformar sina egna arbetsmiljömål och handlingsplaner utifrån arbetslagens behov. Ett viktigt verktyg i arbetsmiljöarbetet är de elev- och medarbetarenkäter som görs årligen. Rektor ska också förbygga ohälsa genom arbetsanpassningar om det finns särskild anledning. Hänsyn ska tas till varje medarbetare förutsättningar för att bibehålla en god arbetsmiljö. I arbetsmiljöarbetet ingår även arbetsanpassning och rehabilitering. Sådana åtgärder ska införas tidigt och i samverkan med de parter som behöver medverka. Målet är att medarbetaren så snart som möjligt ska kunna komma tillbaka till sin arbetsplats. Medarbetare erbjuds vid behov möjlighet till kontakt med företagshälsovården.

Genom verksamhetsplanens kapitel 2.3 Rektorns deklaration av verksamhetsidé och vision och kapitel 2.4 Rektors styrning och ledning i denna verksamhetsplan möjliggörs ett målinriktat arbete mot högre måluppfyllelse för god arbetsmiljö, trygghet och arbetsro för samtliga medarbetare och elever inom Komvux.

Forskning visar att arbetsplatser med låg sjukfrånvaro ofta kännetecknas av väl utvecklade friskfaktorer. Dessa är:

- Ledarskap, närvarande, tillitsfullt och engagerat
- Delaktighet och påverkansmöjligheter
- Kommunikation och återkoppling
- Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen
- Rehabiliteringsarbete för lång- och korttidssjukfrånvaro
- Rättvis och transparent organisation
- Kompetensutveckling hela karriären
- Prioritering av arbetsuppgifter³

Arbetslagen gör riskbedömningar och arbetsmiljöronder som är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Utvecklingsområden dokumenteras i denna plan genom kortsiktiga och långsiktiga mål och ska utvärderas enligt det årshjul som är fastställt av skolledningen. Uppföljningar och åtgärder redovisas från arbetslagen på arbetsplatsträffarna för samtliga medarbetare inom Komvux. Vid behov ska konkreta handlingsplaner upprättas för hur ärenden ska hanteras och det sker genom rektorns möjlighet att leda sin inre organisation och förtydligas genom anvisningar och rutiner som ska följas. Samtliga mål ska utvärderas i en årlig kvalitetsredovisning.

³

<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/arbetsmiljo/organisatoriskochsocialarbetsmiljo/friskfaktorer.9767.html>
ml 2021-12-10

7. Planerat systematiskt kvalitetsarbete

7.1 Skolledning

7.1.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat

Bakgrund:

Det finns årshjul, anvisningar och rutiner upprättade, som delvis är framtagna tillsammans med medarbetarna.

En utmaning för medarbetarna inom vuxenutbildningen är att vi möter våra elever under ett begränsat antal veckor i den kurs vi undervisar i. Under de veckorna ska vi undervisa eleverna utifrån deras nivå, utveckla deras kunskaper och förmågor så långt vi kan, samtidigt som vi fyller kursen med rätt innehåll. Mot kursens slut ska medarbetarna sätta betyg och då säkerställa att eleven har fått rätt stöd och anpassningar för att kunna visa sina kunskaper.

Analys

Medarbetarna behöver ta ett större ansvar att följa årshjul, anvisningar och rutiner.

Verksamhetens årshjul är inte känt av medarbetarna. Rutinerna och anvisningar behöver tydliggöras för att befästa samsyn och likvärdig utbildning inom organisationen. Årshjul, rutiner och anvisningar är inga rekommendationer utan ska följas. Arbetslagen får i uppdrag att gå igenom mappen "Vuxdokument". Tydliga strukturer behövs för samverkan.

Medarbetarna behöver känna att det finns ett strukturerat stöd för att lösa konkreta utmaningar.

För att kunna sätta rättssäkra betyg finns kursplanen och kunskapskrav att utgå ifrån. Att tolka de senare kan vara en utmaning i sig, hur avgör vi om en förmåga är "i huvudsak fungerande" eller vad ordet "enkelt" står för i praktiken? När vi har en uppfattning om detta, hur förmedlar vi det till eleverna? Vet eleverna vilka förmågor som de jobbar med och hur de kan utvecklas?

Förbättringsarbete

Förbättringsarbetet kan bedrivas genom att kontinuerligt lyfta årshjul, rutiner och anvisningar på ALM och APT. Alla ska veta var årshjul, anvisningar och rutiner finns. Det är också viktigt att hjälpas åt att påminna varandra om att läsa information på Teams.

Genom att använda kollegial handledning som metod vid möten kommer den samlade kunskapen och erfarenheten för individens och gruppens utveckling att främjas. Metoden förenklar samarbete och gör det lättare att dra nytta av kompetensutveckling som medarbetarna har genomfört. Detta stärker gruppens kompetens och bygger teamkänsla samt fångar upp varje individs kompetens och utvecklar gruppen. För att kunna ta sig ur låsta situationer fungerar metoden som problemlösare.

Kortsiktiga mål

- Upprätta gemensamma mötesmallar/dagordningar för arbetslag och arbetsplatsträffar.
- Implementera kollegial handledning med tydliga mötesledare som tar ansvar för att metoden följs. Tydliga mötesledare behöver även upprättas för arbetslagsmötena.

Utvärdering:

Det finns mötesmallar att använda. Skolledningen behöver fortsätta att hålla i de satta rutinerna.

Långsiktiga mål

- Mallar, anvisningar, rutiner och verksamhetens årshjul är kända och implementerade i organisationen. Varje medarbetare vet var informationen finns och tar själv aktivt ansvar för att ta del av information på teams.
- Kollegial handledning är en mötesform som återkommer kontinuerligt inom organisationen och är en känd och strukturerad form för alla medarbetare.

Utvärdering:

Fortfarande har inte skolledningen lyckats att göra rutiner och anvisningar kända. Viktigt att skolledningen fortsätter att påminna. Medarbetarna behöver fortsättningsvis påminnas att ta

större ansvar och ta till sig informationen på teams. Detta behöver informeras om på APT och ALM.

7.1.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling

Bakgrund:

Distansstudierna har gjort att arbetet med elevernas möjlighet att påverka sin skolsituation har avstannat. Det har varit svårt att upprätthålla ett fungerande elevråd på plats i skolan.

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Enligt skolans styrdokument ska samtliga elever ges möjlighet att få inflytande över sin utbildning.

Analys

Eleverna saknar idag möjlighet att skicka representanter från kursråd till elevrådet. Det beror på att samtliga lärare inte genomför kursråd. I förlängningen blir det svårt för eleverna att vara med och påverka undervisningens innehåll och upplägg. Eleverna får inte möjlighet till påverkan och inflytande i forum där skolledare deltar.

Förbättringsarbete

Vi vill utveckla arbetet kring elevinflytande genom att etablera ett fungerande elevråd. Vi vill också lyfta vikten av kursråd för att ge eleverna träning i hur de kan påverka sin skolgång. Genom deltagande i elevråd kommer även eleverna ges möjlighet att träffa fackliga representanter. Förändringen kan mätas genom att vi ser fler protokoll från kursråden, där eleverna är delaktiga och att kursråden, skickar representanter till elevrådet.

Kortsiktiga mål

- Rektor ansvarar för att det upprättas kursråd i alla kursgrupper. Kursråden skickar representanter till elevråd.

Utvärdering:

Det saknas kursrådsanteckningar på teams från kursgrupperna. Skolledningen arbetar vidare med att uppmana lärare att hålla kursråd med eleverna och lägga upp anteckningarna i teamet för kursrådsanteckningar.

Långsiktiga mål

- Rektor tillsammans med biträdande rektor upprättar rutiner och funktioner för elevråd.
- Elevrådsrepresentanter erbjuds även att delta i samverkansgrupp med fackliga organisationer och arbetsgivarens representanter/chefer från Komvux, Arbete- och integrationsenheten och Näringslivskontoret.

Utvärdering:

Elevråd genomförs enligt plan. Eleverna har inte deltagit i samverkansgrupp. Skolledningen behöver arbeta vidare med att få fackliga representanter att delta i samverkan. Detta möjliggör att samverkan med elevrepresentanter kan genomföras.

7.1.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö

Bakgrund

Idag genomförs inga systematiska riskbedömningar eller arbetsmiljöronder på skolledningsnivå eller i arbetslagen inom Komvux. Rektor har arbetsmiljöuppgifter och huvudmannen har ansvar för arbetsmiljön.

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Som underlag använder skolledningen intern medarbetarenkät för Komvux, medarbetarsamtal, APT, ALM och arbetslagens riskbedömningar och arbetsmiljöronder.

Analys

Rektor behöver säkerställa att det finns ett arbetsmiljöarbete både på skolledningsnivå och i arbetslagen så att inte skolledning eller medarbetare riskerar att drabbas av en ohälsosam arbetsmiljö. Rektor behöver också ha kompetens för att genomföra sitt uppdrag gällande systematiskt arbetsmiljöarbete. Huvudmannen behöver involveras i arbetet.

För att implementera ett långsiktigt arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet får rektors ledningsgrupp och arbetslagen som uppgift att årligen genomföra riskbedömning och

arbetsmiljöromd. Förbättringsåtgärder ska dokumenteras i verksamhetsplanen som kortsiktiga och långsiktiga mål. Det arbetet ska ledas av samordningsansvarig i arbetslagen. Uppgiften fås av rektor genom blanketten Fördelning av arbetsmiljöuppgifter till medarbetare.

Medarbetare som arbetar med arbetsplatsförlagt lärande och/eller praktik för elever ska även genomföra riskbedömningar innan eleven placeras på en arbetsplats. Samordnare för arbetslagen har som uppgift att se till att arbetet dokumenteras och eventuellt förbättringsarbete ska dokumenteras som kortsiktiga och långsiktiga mål. Vid behov ska även förslag på rutiner och anvisningar arbetas fram som rektor kan ta beslut om.

Medarbetarna behöver få mer kunskap om hur elevärenden och ärenden från medarbetare ska hanteras så inte rektors ledningsgrupp får en ohälsosam arbetsmiljö. Idag har rektors ledningsgrupp fått en ökad arbetsbelastning vilket över tid kan bli en ohälsosam arbetsmiljö. Rektor behöver därför förtydliga styrkedjan till medarbetare och elever.

Förbättringsarbete

Förbättringsarbetet kan bedrivas genom att man kontinuerligt lyfter årshjul, rutiner och anvisningar på ALM och APT. Alla ska veta var nya anvisningar och rutiner finns.

Kortsiktiga mål

- Det finns skriftliga rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till genom att det upprättas skriftliga anvisningar till medarbetarna.
- Medarbetarna har tillräckliga kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet. Ansvariga för samordningen av arbetslagen ska genom uppgiftsfördelning från rektor leda arbetet i arbetslaget för systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Arbetslagen får i uppdrag att arbeta med handlingsplaner och rutiner.
- Rektor, biträdande rektor, samordnare och studie- och yrkesvägledare behöver genomföra riskbedömningar på skolledningsnivå.

I denna verksamhetsplan har arbetsmiljöarbetet lyfts in och effekterna av det kan utvärderas i kvalitetsredovisningen för 2022

Utvärdering:

Anvisningar och delegation behöver följas upp. Arbetsmiljöarbetet finns med i verksamhetsplan och årshjul.

Långsiktiga mål

- Alla arbetslag gör riskbedömning i anslutning till att de nya verksamhetsmålen planeras. Arbetslagen genomför även riskbedömningar årligen genom arbetsmiljöromd där arbetstagarna har sin placering.
- Medarbetarna ska känna till de rutiner som finns för hänvisning av elever till skolledningen och vilka som ska kontaktas vid olika ärenden och vilka e-tjänster eleverna kan använda.
- Rektor deltar i en arbetsmiljöutbildning anordnad av Skolverket. Utbildningen är inriktad på praktisk organisation och arbetsmiljö och avslutas januari 2022. Det kommer ge avtryck i det kommande arbetet med systematisk arbetsmiljö
- I handlingsplanerna i denna verksamhetsplan framgår det vilka åtgärder som ska genomföras, när de ska vara genomförda och vem som ska se till att de genomförs.
- Medarbetarna känner till rutiner för hur diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier hanteras. Ett tillräckligt antal medarbetare utbildas till instruktörer i HLR vuxen. För att kunna utbilda samtliga medarbetare.
- Medarbetarna har kunskaper för att minimera risker för hot och våld samt vet de hur de ska agera i olika krissituationer.

Utvärdering:

Arbetslagen har satt egna arbetsmiljömål. Rutiner och anvisningar finns.

Arbetslagen behöver bli involverande gällande revidering av krisplan.

7.2 Förstelärare

7.2.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat

Bakgrund:

Förstelärare är satta som mötesledare i varsin lärgrupp. Lärgruppsarbetet ska syfta till att öka det kollegiala lärandet och bidra till högre måluppfyllelse inom verksamheten.

Förstelärare arbetar med att kartlägga ej antagna elever och arbetar med att vara ett stöd i verksamhetens arbete med Teams.

Förstelärare deltar i en universitetskurs i syfte att fördjupa kunskaperna i samtalsmetodik.

Förstelärare arbetar med en rutin kring kartläggning.

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Statistik, enkäter, diskussioner med elever, lärare, kursråd, elevråd, utvärdering likabehandlingsplan.

Analys

Förstelärare har under föregående år jobbat olika rutiner, kartläggningar och viss fortbildning inom Teams. Däremot finns utvecklingspotential kvar inom flera av föregående års prioriterade mål, de får betecknas som mer långsiktiga mål och förstelärare avser jobba vidare med det tillsammans med årets mer prioriterade mål som återfinns här i årets verksamhetsplan.

Kortsiktiga mål

- Avsluta universitetskursen i samtalsmetodik.
- Fortsätta med att undersöka behovet av fler utbildningsdagar i Teams för personalen.
- Fortsätta kartläggning med ej antagna elever.
- Arbeta med att skapa struktur och engagemang i lärgruppsarbetet.
- Arbeta med en rutin kring kartläggning av nya elever på sfi.
- Arbeta fram ett nätverk inom Vux Värmland avseende Komvuxarbetet m.m.
- Arbeta fram material och former för språkanvändande i samhället.

Utvärdering:

På grund av pandemin blev universitetskursen i samtalsmetodik förskjuten och kommer inte att avslutas förrän hösten -22.

Vissa lärare har efterlyst fler utbildningsdagar i Teams men det blev inte av under våren -22.

Kartläggning av ej antagna elever har fortskridit under våren och kommer även att fortsätta under hösten.

Förstelärare har varit samtalsledare i var sin lärgrupp och planen är att det arbetet fortsätter även under 22/23. Däremot har en Förstelärare slutat så ena Lärgruppen står för tillfället utan lärgruppsledare.

Förstelärare och några lärare går en kartlägningskurs som anordnas av Arvika kommun. Syftet är att skapa en rutin för kartläggning, att fler ska kunna kartlägga elever och att vi gör på samma sätt.

Filipstads kommun stod som värd för nätverksträff för Grund/Gy-vux under maj månad. Nästa nätverksträff kommer hållas i Torsby under 2024.

Material och former för ökat språkanvändande i samhället hanns inte med utan läggs på framtiden.

Långsiktiga mål

- Öka det kollegiala lärandet och engagemanget för kollegialt lärande.
- Ökad IT-kompetens inom kollegiet.
- Ökad kunskap inom kollegiet om betygsättning, bedömning och kartläggning.
- Fördjupad samverkan regionalt, med fokus på återkommande sammankomster – regionalt kollegialt lärande.

Utvärdering:

Under vårens lärgruppstider samlades kollegiet i två olika lärgrupper. Arbetet leddes av förstelärare som ansvarade för struktur och innehåll. Under dessa träffar redovisade vi för varandra, vad vi gör och hur vi arbetar för att nå målen i kurserna. Det fanns tillfälle till diskussioner och möjlighet att lära av varandra under dessa tillfällen.

Önskemål om ökad IT-kompetens har funnits hos vissa medarbetare men har inte hunnits med i den utsträckning vi hade tänkt.

Nytt betygssystem inom SFI och de Grundläggande kurserna inom vuxenutbildningen infördes i januari –22. Ansvaret ligger på varje enskild lärare att läsa in sig på de nya riktlinjerna men vi behöver även diskutera betygssättning/bedömning/kartläggning mer så att alla gör lika.

Filipstads kommun återupptog det Värmländska nätverket för Grund/Gy-vux och stod som värd för sammankomsten i maj månad. Torsby kommun står för genomförande av nästa träff under 2024.

7.2.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling

Bakgrund:

Verksamhetens arbete för likabehandling tar sin utgångspunkt i lagstiftning i riket som reglerar individers rättigheter till skydd för den egna personens integritet och säkerhet. Mer konkret handlar det till exempel om att individ ska vara skyddad från sådant som mobbning, diskriminering, trakasserier som rör har sitt ursprung i kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning och ålder. Vid sidan om att individen ska vara fri från olika former av förtryck i vår verksamhet så ska vi även arbeta för att erbjuda frihetsmöjligheter genom exempelvis anpassad/flexibel undervisning eller studiegång.

Utvärdering:

Diskrimineringsgrunderna finns med på kursrådsprotokollet så målet är att lärarna tar upp frågan på varje kursråd.

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Statistik, enkäter, diskussioner med elever, lärare, kursråd, elevråd, utvärdering likabehandlingsplan.

Analys

Någon tidigare uttalad likabehandlingsplan avseende förstelärares likabehandlingsarbete finns inte varför en analys av tidigare planer blir svår att göra. Inför detta år har vi sett några områden som vi behöver belysa.

- Elevers möjlighet till skolgång och studietid genom att bidra till att samverka kring problemen som finns kring förskoletider.
- Samverka med ideella aktörer i kommunen för att erbjuda mer språkträning till våra elever som "fastnat" på en SFI-nivå.

Kortsiktiga mål

Samverka med förskolor i syfte att hitta lösningar på problem som finns rörande barnpassning och tider.

Samverka med ideella aktörer i syfte att erbjuda mer språkträning till våra elever.

Utvärdering:

- Vi har inte hittat tid för samverkan med förskolan ännu.
- Vi har inte hunnit kontakta ideella aktörer i språkträningssyfte.

Långsiktiga mål

- Öka elevernas språkanvändning utanför skoltid.
- Öka elevernas delaktighet i det omkringliggande samhället.
- Öka förståelsen för varandras verksamheter, förutsättningar, behov och utmaningar (förskola och komvux).

Utvärdering:

Genom ökad samverkan inom kommunen hoppas vi på fler möjligheter till tillfällen då språkanvändningen kan bli mer frekvent. Dessutom har tiden utökats på SFI från 15 timmar till 23 timmar vilket vi också hoppas ska resultera i ökad språkanvändning hos eleverna och i förlängningen en snabbare genomströmning av elever.

Vi har inte hittat tid för samverkan med förskolan ännu.

Vi har inte hunnit kontakta ideella aktörer ännu.

7.2.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö

Bakgrund:

Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön men alla medarbetare har ett ansvar att bidra till ökad arbetsmiljötilfredsställelse.

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Statistik, enkäter, diskussioner med elever, lärare, kursråd, elevråd, utvärdering likabehandlingsplan.

Analys

Det finns ingen tidigare plan för förstelärares arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete. I denna verksamhetsplan identifieras ett antal frågor som skulle kunna bidra till ökad arbetsmiljötilfredsställelse.

Kortsiktiga mål

- Jobba fram en nyanställningspärm innehållande rutiner, checklista, "så gör vi här" osv.
- Undersöka möjligheten och genomföra utbildning i HLR för personalen och elever.

Utvärdering:

Nyanställningspärm har inte utarbetats ännu.

Förstelärare tillsammans med vissa andra medarbetare har genomfört HLR-utbildningen men vi har inte haft egna kurser med annan personal eller elever ännu.

Långsiktiga mål

- Bidra till ökad arbetsmiljötilfredsställelse.
- Bidra till ökad struktur vid nyanställning.

Utvärdering:

Tid för att diskutera fackliga frågor (såsom arbetsmiljö) har funnits var femte onsdag.

Protokollet har vidarebefordrats till rektor och frågorna har även tagits upp på de fackliga samverkansmötena var femte vecka.

Förstelärare bidrar tillsammans med övriga lärare för att introducera nyanställda i arbetet.

Rutiner saknas dock.

7.3 Arbetslag grundvux/gyvux

7.3.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat

Bakgrund:

Bakgrunden är följande:

Utvärdering av 2021 års verksamhetsplan visar att

- Videos har inte spelats in i den utsträckning som var planerat. Däremot har lärare arbetat flippat med sitt undervisningsmaterial avseende hemuppgifter.
- Lärare arbetar i princip efter en form av instructional design i konstruktionen av uppgifter och kursupplägg.
- Vi delar inte i någon större grad med oss av uppgifter, metoder och material till varandra i dagsläget.
- Utifrån elevenkäten önskar eleverna ökad möjlighet till distansstudier.

Analys

Det är svårt att dela med oss av material och metoder då vi är rätt ensamma i våra ämnen på Komvux. Samarbete skulle kunna sökas hos lärare på gymnasiet för ämnesmetoder och material eller genom att skapa relationer och nätverk med andra ämneslärare på olika Komvux i Värmland.

Förbättringsarbete

Dela arbetsmaterial med varandra.

Arbeta fram former för distansanpassad arbetsvecka för elever.

Arbeta fram "hemklassrum" för varje lärare/ämne.

Kortsiktiga mål

- Anordna former för att dela metoder, utbyta erfarenheter och material med varandra, tex lektionsbesök.
- Kontakta lärare med samma ämnen för tex auskultering (tex andra Komvux i Värmland, Gymnasielärare).
- Utforska möjligheten till "hemklassrum".

Utvärdering:

Vi har visat varandra material och arbetssätt under lärgruppstiderna. Vissa lärare har haft kontakt med lärarna på gymnasiet för att utbyta material och erfarenheter. Vid nyanställning har överlämning skett av rutiner, material och arbetssätt. Vi har också haft en nätverksträff där vi fick tillfälle att diskutera arbetssätt med flera andra kommuner. Möjligheten har inte funnits till "hemklassrum". Vi har inte tillräckligt många rum i förhållande till antalet kurser. Målet kvarstår.

Långsiktiga mål

- Arbeta fram former för självanalys med jämna mellanrum (vad har gått bra? Vad har gått dåligt? Kursråd?).
- Utforska former för distansstudier.

Utvärdering:

Arbetet med självanalys i kurserna har än så länge inte utförts kontinuerligt. Enstaka kurser har utvärderats. Dels genom kursråd, dels genom elevenkät.

Former för distansstudier har utarbetats och praktiseras på olika sätt under studieperioderna.

7.3.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling**Bakgrund:**

Arbetslaget har under VT-2021 genomfört en utvärdering med hjälp av BRUK (Skolverket) och har med hjälp av den fått fram ett antal områden som har förbättringspotential. Arbetet fortgår under 2022. Mer tid behöver avsättas.

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Statistik, enkäter, diskussioner med elever, lärare, kursråd, elevråd, utvärdering likabehandlingsplan (BRUK) och information från skolledning.

Analys

Vi behöver arbeta för att implementera och informera om värdegrunden i skolans styrdokument.

Förbättringsarbete

- Sammanfatta informationen till ett samlat och tillgängligt dokument. Sammanfattning av information/ grafiskt material. Översättning till olika språk.
- Skapa ett Quiz (flipped learning) där elever kan svara på exempel på Diskriminering, trakasserier & kränkning.

Kortsiktiga mål

- Under 2022 säkerställa att vi har fungerande information/ en informationskanal till eleverna gällande rutiner, ärenden, situationer som kan vara diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och hur de ska anmälas.
- Inkludera rutiner för teams, program, schema, ordningsregler, elevråd, provtillfällen, plagiering, progression (bristande studieresultat) m.m. Detta bör samköras på en introduktionsdag. Förslagsvis måndag första veckan varje studieperiod (optimistisk start SP3). "Gamla" elever kan få en annan roll där de är med och samverkar. Måste planera in en studiedag för att arbeta fram detta, GR, GY, SFIC & SFID. 6/4 planeringsdag.

Utvärdering

Introduktionsdagen har genomförts två gånger men innehållet behöver utvecklas. Alla berörda behöver vara med. Vi har haft en planeringsdag men vi behöver mer tid att utveckla introduktionsdagen.

Långsiktiga mål

- Rutinerna vid diskrimineringsärenden är kända hos både elever och personal. Detta innebär bland annat att omformulera frågeställningen. Det påpekades att många elever svarar "vet ej" för att eleverna tror att statistiken kommer att visas mellan eleverna trots att det står anonymt. En lösning är att digital feedback känns mer anonym.
- Spela in film från dokumentet i tre delar (framtida projekt, 2023?)
 - Vad är Diskriminering, trakasserier & kränkning?
 - Vad gör eleven om de uppmärksammar eller utsätts för Diskriminering, trakasserier & kränkning?
 - Vad händer sedan? (åtgärdsplan)

Jag blir respekterad av min lärare

Namn	Procent
1 = Aldrig	0,0%
2	0,0%
3	18,1%
4 = Alltid	80,0%
Vet ej	1,9%

Jag blir respekterad av mina kurskamrater

Namn	Procent
1 = Aldrig	0,0%
2	1,9%
3	15,4%
4 = Alltid	64,4%
Vet ej	18,3%
N	104

Åtgärdsplanen med info-film m.m. om diskriminering kan hjälpa oss i och med att nå ut till de eleverna som inte vet om de blir respekterade.

Utvärdering:

Vi har inte hunnit göra någon film om diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringsgrunderna finns listade i dagordningen för kursråd och kan med fördel tas upp då.

7.3.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö**Bakgrund:**

Efter utförd arbetsmiljöromd har vi kunnat konkretisera ett antal utvecklingsmål som berör arbetsmiljö.

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Statistik, enkäter, elever, lärare, kursråd, elevråd. Utvärdering från föregående verksamhetsplan – kvalitetsredovisning.

Analys

En analys är gjord i samband med enkät. Enkät (Sam 01, 02, 03) finns, kan laddas upp vid behov.

Förbättringsarbete

Förslag på åtgärder i samverkan med skolledning

Risker uppmärksammade vid enkät:

- Projektorer, dålig tavlebelysning & lysrör (SPG).
- Isolering/Persiennor ojämn temperatur (Fönster)
- Element kan va en tillfällig lösning.
- Inga kända första hjälpen rutiner.
- Röda Korset kan kontaktas.
- Ingen/dåligt med första hjälpen utrustning.
- Obesiktigad brandutrustning/ingen brandansvarig.
- Ingen fungerande städrutin. (SPG).
- Arbetsrutiner för hälsosamma rutiner behöver belysas.
- Digital kontrast hög risk (och textstorlek)
- Dålig ljusharmoni (SPG).
- Persiennor behövs för solreflex på bildskärm.

Kortsiktiga mål

Utvärderingsbara mål - Hur ska det mätas?

- Brand & Första hjälpen rutiner. Behöver bestämma utbildningsväg. Förslagsvis Räddningstjänsten för 12 deltagare.
- Städning = På gång, samtal förs med städare
- Projektorer & Whiteboards = Håller på att bytas
- Höj o sänkbara skrivbord -->Vi behöver stå mer
- Persiennor behövs i arbetsrum & klassrum? Sal?
- Felanmälan till fastighet

Utvärdering:

Vissa medarbetare har fått utbildning i HLR och tanken är att de ska utbilda resten.

Städningen är fortsatt bristfällig i vissa fall. Tex. Containern i rum 271 har inte tömts på hela våren.

Vi har fått nya projektorer och tavlor men vi saknar digitala pennor och "styrterminal".

Vi behöver persiennor i rum 275 och gardiner i rum 271.

Långsiktiga mål

Utvärderingsbara mål - Hur ska det mätas?

- ”Jag har ork kvar för att göra andra saker efter arbetsdagens slut.” ** (Prioriterat)
- Lokaler (dålig tavlebelysning & svaga lysrör som låter (SPG)) * (Prioriterat)
- Utvärdera/vidareutveckla/avveckla gemensamma raster Någon/några dagar i veckan?
Förmiddag / eftermiddag? Bestämd plats?

Utvärdering:

Målet kvarstår. Det beror på hur det ser ut från studieperiod till studieperiod med antalet elever osv.

Målet kvarstår angående belysning

Vi försöker få med varandra för att fika ihop när det passar.

7.4 Arbetslag SFI

7.4.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat

Bakgrund:

Undervisningen bedrivs just nu i fyra kurser. Jämsides med undervisningen pågår även ett projekt som heter Yrkesväg Värmland. Alla kurser har infärgning mot arbetsliv och yrkessvenska.

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Statistik, enkäter, elever, lärare, kursråd, elevråd. Utvärdering från föregående verksamhetsplan – kvalitetsredovisning.

Analys

Eleverna behöver kunskaper för att kunna ta till sig digital teknik. Eleverna behöver mer kunskap i arbete och samhällsliv för att ges förutsättningar till snabbare väg till arbete. Under verksamhetsåret påbörjades viss fortbildning i Teams för lärare, ett behov som fortsatt finns under kommande år.

Schemaläggning och tjänstefördelning bör optimeras för att elever ska tillgodogöra sig undervisning på bästa sätt.

Förbättringsarbete

Planering pågår för utbyte/studiebesök med andra VUX i regionen.

Fortsättning på projekt YV Värmland kommer starta under året.

Kortsiktiga mål

- Fortsatt kompetensutveckling främst i Teams för lärare.
- Fortsatt arbeta för att alla SFI-kurser har en tydlig infärgning mot arbetsliv och yrkessvenska.
- Avsätta tid på måndagar under mötestiden för specifikt SFI-lärarna i olika kombinationer i syfte att se över aktuell planering, information mm.
- Planera och genomföra SFI-gemensamma aktiviteter i arbetslaget.
- Genomföra en studieresa under året till annan SFI i länet.

Utvärdering:

Magnus som hållit i kompetensutvecklingarna vad gäller Teams för lärare har slutat. Vem tar upp hans arbete?

SFI-kurserna har en tydlig infärgning mot arbetsliv och yrkessvenska. Material i undervisning utgår ofta från arbetsliv/yrkessvenska. En tjänst på 30 % har även tillsatts fram till jul –22, för arbete med Språkpraktik.

Ambitionen är att SFI-lärare möts på måndagar. Efter semestrarna har vi bara haft 2 måndagar, varav en av dessa var särskilt för SFI.

Lärarna på de olika SFI-nivåerna arbetar kontinuerligt med SFI-gemensamma aktiviteter i arbetslaget. Under sommaren har de SFI-gemensamma grupperna haft kubb-spel, fika, tipspromenader, dans och tala-grupper där aktuella och elevnära spörsmål tagits upp i små grupper.

Studieresa har ännu inte ordnats. Varifrån kan man söka medel till dessa? Vem har tid att planera studieresor? Går det att få mötestid för planering?

Långsiktiga mål

- Elever och lärare har kunskap i digital teknik.
- Kombinationsutbildningar och projekt är en integrerad och naturlig del av verksamheten.

Utvärdering:

Vem ansvarar för Teams-undervisning för lärare när Magnus slutat? Undervisning med användning av digital teknik för eleverna, sker i varierande omfattning i de olika SFI-grupperna. Laptops för SFI B felanmälades V.33 och uppdaterades 19/8. En genomgång utav datorvagnarna som användes under Move-projektet är nödvändig, enligt IT. IPads behöver uppdateras. Undervisning för ordförståelse mot det digitala sker kontinuerligt. Det digitala läromedlet Lunis används som komplement i grupp C.

SFI-undervisning i B-grupperna kombineras delvis med språkpraktik ute på arbetsplatser och företag.

7.4.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling

Bakgrund:

Vi vill arbeta utifrån trygghet, under elevinflytande och i en lugn studiemiljö där elever kan träna på att uttrycka sina åsikter i en trygg miljö.

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Statistik, enkäter, elever, lärare, kursråd, elevråd. Utvärdering från föregående verksamhetsplan – kvalitetsredovisning.

Kortsiktiga mål

- Starta kursråd och välja elevrådsrepresentanter.
- Få igång en rutin för kursråden på SFI, varje/varannan måndag.

Utvärdering

Diskussion pågår om i vilken omfattning kursråden ska genomföras. Hur ofta finns utrymme i tiden för kursråd? Tala-grupper med inriktning på demokrati, valet 2022 och mötesteknik (inför kursråden) har avsatts.

Lågsiktiga mål

- Eleverna känner sig införstådda med skolans demokratiprocess och är trygga med att uttrycka åsikter och förslag på förändringar.

Utvärdering:

Demokratisamtal, samtal om jämställdhet och likabehandling pågår dagligen.)

7.4.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö

Bakgrund:

Det uppstår ibland intressekonflikter eller samarbetssvårigheter inom verksamheten.

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Statistik, enkäter, diskussioner med elever, lärare, kursråd, elevråd, utvärdering likabehandlingsplan. Utvärdering av föregående verksamhetsplan – Kvalitetsredovisning.

Förbättringsarbete

Det är viktigt att alla medarbetare tar del av information från skolledningen som finns tillgänglig på Teams.

Kortsiktiga mål

- Dela information med varandra.
- Arbetslaget ska ha mer teambyggande genom tex. studiedagar.

Utvärdering:

Det är oklart om 7.4.3 för elever eller för lärare.

Långsiktiga mål

- Ett mer sammansvetsat arbetslag.

Utvärdering

Se till att få mötestid avsatt för SFI-arbetslag på måndagar.

7.5 Arbetslag särskild utbildning

7.5.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat

Bakgrund

Särskild utbildning är nu under samma paraply som övriga Komvux och tillhör nu Komvux fullt ut. Detta innebär att vi fortlöpande behöver fortsätta vår uppsökande verksamhet och önskar att samarbetet med Syv kan återupptas eftersom det avbröts. Arbetet med vår ansökningsblankett och att upprätta en informationsfolder fortsätter. Vi ser även en möjlighet att utveckla vårt utbud mot flera orienteringskurser, elevernas intressen kommer ligga till grund för framtagandet av dessa. Påbörjad utbildning på Karlstads universitet "att organisera för Komvux som särskild utbildning - en del av Komvux". Vi har påbörjat ett nätverkssamarbete med särskild utbildning i övriga Värmland.

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Elevsamtal. Elevenkät. Samtal med Syv. Uppföljning med daglig verksamhet samt med andra externa aktörer.

Analys

Vi behöver se över vår ansökningsblankett och upprätta en informationsfolder. Vi ser även en möjlighet att utveckla vårt utbud mot orienteringskurserna. Elevernas intressen kommer ligga till grund för framtagandet av dessa.

Personal har varit ute och presenterat särskild utbildning på externa dagliga verksamheter. Vi visade på vilka utbildningar vi har att erbjuda, till exempel våra orienteringskurser. Vi visade även hur ansökningarna görs och hjälpte även till att fylla i dessa till dom som behövde hjälp.

Vi har även via KAU tagit del av kursen "Att organisera Komvux som särskild utbildning".

Förbättringsarbete

Förbättringsarbetet kan bedrivas via att vi kan utveckla vårt samarbete med Studie-och yrkesvägledare och den uppsökande verksamheten. Dessutom kan vi arbeta för att upprätta en uppdaterad ansökningsblankett, upprätta en informationsfolder och utveckla orienteringskurser genom att intervjua elever. Dessutom har vi påbörjat en utbildning på Karlstads universitet för att förbättra samarbetet med SYV.

Kortsiktiga mål

- Upprätta ett samarbete med Studie-och yrkesvägledare för att tydliggöra vår verksamhet.
- Upprätta en informationsfolder om särskild utbildning som ska delas ut till bl.a daglig verksamhet och övriga externa verksamheter i kommunen.
- Utveckla orienteringskurser.
- Nå ut till gymnasiesärskolan att vi finns.

Utvärdering:

Samarbetet med Syv är uppstartat under hösten och kommer utvecklas mer under våren 2023. Informationsfoldern är under arbete och inom kort färdigställd.

Den nya orienteringskursen Livsstil och hälsa har genomförts under ht22 och kommer fortsätta med tre nya deltagare under vt23.

Arbetet med att fånga upp kommunens elever som avslutar sin utbildning inom Gymnasiesärskolan är påbörjad genom samarbetet med Studie-och yrkesvägledare.

Långsiktiga mål

- Alla elever ska känna till att dom har rätt till Studie-och yrkesvägledning.
- Alla våra elever får upprättade studieplaner av Studie-och yrkesvägledare.
- Att vi har en uppdaterad ansökningsblankett.
- Att vi har en informationsfolder.
- Att vi har orienteringskurser som bygger på elevers intressen.
- Att fortsätta nätverkssamarbetet med särskild utbildning i övriga Värmland.

Utvärdering:

Samarbetet med Syv är påbörjat och kommer fortsätta utvecklas under våren 2023.

Ansökningsblanketten är klar, till informationsfoldern saknas rätt bilder men det är på gång.

Orienteringskursen Livsstil och hälsa har genomförts.

Det har inte varit någon mer träff i forumet för samverkan gällande särskild utbildning inom Värmland. Biträdande rektor har pratat och diskuterat med övriga rektorer i Värmland om den dåliga uppslutningen till dessa träffar och hur viktigt det är att samarbeta kring särskild utbildning.

7.5.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling

Bakgrund:

Vi arbetar utifrån en tillgänglig lärmiljö utifrån ett fysiskt, socialt, psykologiskt och pedagogisk utgångspunkt. Vi vill arbeta utifrån trygghet, elevinflytande och en lugn studiemiljö med studiero. Vi arbetar utifrån ett lågaffektivt bemötande med eleven i centrum med utgångspunkt utifrån elevens behov och förutsättningar.

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Statistik, enkäter, diskussioner med elever, kursråd, elevråd, utvärdering likabehandlingsplan och information från skolledning.

Analys

Genom samtal med våra elever har vi kommit fram till att det blir svårt att få en elevrådsrepresentant från särskild utbildning men inför varje elevråd går vi tillsammans med eleverna igenom ett formulär där eleverna ges möjlighet att få uttrycka sina åsikter och önskemål.

Förbättringsarbete

Vi kommer arbeta med elevinflytande och att se till att utarbeta vårt kursråd och elevrepresentation till elevrådet. Vi ska också sträva mot att ha regelbundna samtal i grupp med eleverna kring måendet och att ha samtalen i mötesform och dokumentera och lägga in mötesanteckningarna i teamet "Elevinformation".

Kortsiktiga mål

- Att vi arbetar med att utveckla en tillgänglig närmiljö utifrån elevens behov och förutsättningar.
- Att vi har kursråd i varje grupp.
- Att vi ska utse elevrådsrepresentanter till elevrådet.
- Att vi ska ha regelbundna samtal om mående med eleverna.

Utvärdering:

Vi har varit dåliga på att ha dessa möten, vi diskuterar ofta dessa ämnen men ej i mötesform.

Vi har för tillfället ingen som vill eller kan vara elevrådsrepresentant.

Vi har regelbundna samtal om mående med eleverna varje vecka.

Långsiktiga mål

- Att utbildningen utformas utifrån en tillgänglig lärmiljö utifrån elevens behov och förutsättningar.
- Att kursråd är en del av verksamheten.
- Att vi har elevrådsrepresentanter till elevrådet.

Utvärdering:

Genom att vara lyhörda och flexibla har vi utformat en lärmiljö utifrån våra elevers olika behov och förutsättningar. Vi arbetar fortlöpande med detta.

Vi behöver bli bättre på att ha våra samtal med eleverna i mötesform och att dokumentera så det kan bli som kursråd.

Ingen av våra elever har visat intresse och har heller inte möjlighet att vara elevrådsrepresentant.

7.5.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö**Bakgrund:**

Vi kommer arbeta med att förbättra arbetsmiljön som vi genom enkäten “arbetsmiljöenkät” upptäckt på vår arbetsplats.

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Enkät, samtal med kollegor, samtal med chefer.

Förbättringsarbete

Vi behöver vara uppmärksamma på de problem som kan uppstå med till exempel belysning, uppvärmning och då rapportera vidare till ansvarig.

Kortsiktiga mål

- Att få en bättre arbetsbelysning vid arbetsstationerna.
- Att få en jämnare temperatur inomhus.

Utvärdering:

Den nya belysningen fungerar bra. Inomhustemperaturen är bättre eftersom vi fått upp gardiner vid ytterdörren som hindrar kylan från att komma in.

Långsiktiga mål

- Att få en bättre arbetsbelysning och en bättre och jämnare temperatur inne i vår lokal.

Utvärdering:

Den nya belysningen fungerar bra. Inomhustemperaturen är bättre eftersom vi fått upp gardiner vid ytterdörren som hindrar kylan från att komma in.

7.6 Arbetslag Yrkesvux

7.6.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat

Bakgrund:

Vi påbörjade ett arbete förra året med att försöka utveckla elevernas kunskapsutveckling på flera olika sätt. Vi genomförde bl.a. en elevenkät på kocklärlingsutbildningen där eleverna fick svara på hur de lär sig bäst. Resultatet har visat på vilka metoder som fungerar bäst för eleverna i sitt lärande. Vi ser också att brister i elevernas språknivå och IT-kunskaper påverkar möjligheten till undervisning och progression samt att distansundervisningen under Covid-pandemin har haft en negativ effekt främst för elever i behov av extra stöd. Inför 2022 behöver vi utveckla nya undervisningsmaterial både på vårdutbildningen och måltidsbiträde/kocklärling. För vårdutbildningen innebär det att skapa nya elevmaterial för kurserna i den nya vårdutbildningen från 1 juli 2021 då vi återtar undervisningen i egen regi och avslutar köp av kurser från Hermods från vecka 32. För måltidsbiträde/kocklärling kan vi se samarbetsvinster mellan utbildningarna då eleverna läser samma kurser i både kock och måltidsbiträde och att måltidsbiträde är en inkörsport för vidare studier till kock.

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Statistik, enkäter, elever, lärare, kursråd, elevråd. Utvärdering från föregående verksamhetsplan – kvalitetsredovisning.

- Dokument från 2018 av restaurangutbildningen utveckling
- Resultatet från elevenkäten från RL
- Komvux elevenkät HT 2021
- Analys av BRUK VT 2021
- Kvalitetsredovisningen 2021

Analys

Resultatet av BRUK från 2021 visar på behovet av att utveckla undervisningsmetoderna och att de elever som är i behov av extra stöd drabbas hårdast. Eleverna på kocklärling har fått extra insats av språkstöd med SFI-lärare inför 2022. Diskussioner i lärgrupperna kring kvalitetsredovisningen 2021 visar också på behovet av att alla lärare arbetar på liknande sätt med it och Teams för att öka elevernas digitala kompetenser.

Förbättringsarbete

- Ta hjälp av yrkeslärare från gymnasiet som arbetar med lärplattform
- formen Teams i sin undervisning för visa oss ett enkelt sätt att arbeta med elevuppgifter och uppföljning av elevernas skolarbete.
- Vi måste säkerställa bättre att eleverna har de kunskaper i it som krävs för studier samt har tillgång till dator för att kunna studera på komvux. Här behöver även överlämningsrutinerna från SFI/grundvux ses över.
- Starta upp gemensamt arbete i arbetslaget med Skolverkets apl-moduler

Kortsiktiga mål

Utvärderingsbara mål - Hur ska det mätas?

- Planera i en halvdag, så fort som möjligt, med lärare Robert från Västeräng för genomgång av Teams-funktioner för yrkeslärare.

Utvärdering:

Vi har haft en halvdag tillsammans med yrkeslärare Robert från Västeräng och fått tips på olika arbetssätt i Teams t.ex. att använda bilder, foto, instruktioner m.m. i Notebook. Vi har även blivit mer bekväma och bekanta med hur vi använder Teams i vardagen, även om det fortfarande finns utvecklingsmöjligheter

Vi upplever fortfarande att elevernas it-kompetens varierar mycket från goda och välutvecklade till mindre god och bristfälliga. Vi behöver fortsätta arbetet med att säkerställa elevernas it-kompetens både för möjligheten till studier men också möta det ökade kravet från arbetsmarknaden på digitala kompetenser.

Ett arbete med att utveckla material och metoder för överlämningsruiner har påbörjats av förstelärare Josh Abrahamsson inför 2023. Vi har påbörjat jobbet med APL moduler och fortsätter i kommande 2023.

Långsiktiga mål

Utvärderingsbara mål - Hur ska det mätas?

- Slutföra arbetet med nytt elevmaterial för alla vårdämnena inför avslut med Hermods innan vecka 32.
- Utveckla undervisningsmaterial för samläsning i gemensamma ämnen mellan måltidsbiträde och kocklärlingar. Materialet behöver anpassas för att stödja elever med svaga språkkunskaper d.v.s. utveckla språkinriktad yrkesutbildning.
- Använda kunskaper och erfarenheter från arbetet med Skolverkets apl-moduler för de delar som bidrar till ökat kunskapsresultat för eleverna.

Utvärdering:

Det pågår ett gemensamt arbete mellan yrkesämne och SFI för utbildningar i livsmedel och lokalvård som startat i oktober. Här ska språk- och yrkeskunskaper kombineras. Från elevenkäten gjorda på VT 2022 kom det ut att föreläsningar inte var det undervisningsmetoden som elever lärde sig bäst. Vi skulle utveckla andra sätt att undervisa men pga. att gemensam tid för lärarna för att samordna undervisningen har varit bristfällig har inte vi ens kommit i gång med arbete. Utveckla materialet har vi inte haft gemensam tid utlagt. SFI – Måltidsbiträde = Undervisningstiden är 1,5 h per vecka, eleverna tycker att det är för lite SFI. Dessutom har många lektioner blivit inställda pga att SFI lärarna har varit frånvarande och inga vikarier har funnits. Kock: kombinationsutbildning Yrkeskurser + SFI – elever är överbelastade för det har blivit för mycket med 100% yrkeskurser + SFI. Inget som eleverna har tid att ta till sig ordentligt. Arbeta på lika sätt via Teams går det inte för Måltidsbiträden. 4 månader är för kort utbildning. Det tar tid att lära elever att hantera datorer. Eleverna har samtidigt för svaga kunskaper på språket som gör det ännu svårare. IT undervisningen är infört med Lukas Holst men det tar år, eller två innan det kommer märkas i Yrkeskurser. IT på Kocklärling ligger ju fortfarande på yrkeslärare. Arbetet med nya studiehandledningar för VO är helt slutfört och alla kurser finns klara att använda i Teams. Inga kurser bedrivs via Hermods i nuläget utan enbart i egen regi.

7.6.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling

Bakgrund:

Både vård- och restaurang/måltidsbiträdes utbildningarna har kunskapsmål i kursämnena där etik, förhållningssätt, service till kund/brukare och systematiskt arbetsmiljöarbete ingår. Även skolans regler för likabehandling och ordningsregler uppmärksammas för eleverna vid kursstart. Arbetet med att öka elevernas inflytande och delaktighet startades förra året och fortsätter även in verksamhetsplanen 2022 med fokus på elevråd och kursråd. För kocklärling/måltidsbiträde fortsätter även arbetet med att starta upp programråd.

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Statistik, enkäter, elever, lärare, kursråd, elevråd. Utvärdering från föregående verksamhetsplan – kvalitetsredovisning.

- Analys av BRUK VT 2021
- Utvärdering från förra årets verksamhetsplan 2021.

Analys

Från kocklärling har en elev deltagit i elevrådet under 2022 och kursråd har genomförts. På vårdutbildningen har ingen av eleverna visat intresse för att representerat utbildningen varken i elevrådet eller programrådet. Målen från förra årets verksamhetsplan samt resultat från BRUK VT 2021 visar på behov av förbättringsområdet.

Förbättringsarbete

Förslag på åtgärder i samverkan med skolledning

- Starta upp gemensamt arbete i arbetslaget med Skolverkets apl-moduler eftersom modulerna innehåller arbetsmaterial som berör området på flera olika sätt.

Kortsiktiga mål

Utvärderingsbara mål - Hur ska det mätas?

- Genomföra en handledarenkät
- Lärare på kocklärling/måltidsbiträde ger förslag på personer från arbetsgivare och fack som kan delta i ett programråd.
- Förvaltningschef kontaktar politiken för att få fram lämplig representant som kan delta.
- Utbildningsansvarig ansvarar för att kalla till programråd
- Starta upp kursråd på vårdutbildningen under våren och motivera eleverna till att delta i elevråd och programråd.
- Göra ordningsregler och regler för likabehandling kända för alla elever samt hur elever anmäler kränkningar, diskriminering och trakasserier både i skolan och på apl-platsen.
- Använda kunskaper och erfarenheter från arbetet med Skolverkets apl-moduler för de delar som bidrar till likabehandling för eleverna.

Långsiktiga mål

Utvärderingsbara mål - Hur ska det mätas?

- Starta upp ett fungerande programråd på kock/måltidsbiträde med hållbar struktur
- Ha elevrepresentanter från båda programmen i elevrådet

Utvärdering:

Handledarenkät- kock/måltidsbiträde klar. Handledarenkät har inte genomförts på VO, men frågor om APL har diskuterats på arbetsgruppen för apl-frågor på VO och det framkommer att handledare är trötta och slitna och har en tung arbetssituation orsakat av pandemin och brist på personal.

Programråd är på gång på kock/måltidsbiträde. Vi har facklig representant samt handledarna. Vi planerar starta Programrådet i början av 2023. Vi tänker kontakta någon av politiker också för ansvariga för Programrådet har inte gjort mycket att det skulle komma igång.

Programrådet på VO är fortfarande inte återuppbyggt. Avsaknaden av politiken och representant från nämnden gör att vi istället använt lokala styrgruppen i VOC för samarbete.

Valåret har också gjort att nämndens deltagare inte har blivit fastställt och vi saknar uppgifter om vem i nämnden som ska representera i programrådet

Ordningsregler-Lärgruppen klar.

Kvalitetssäkra APL ligger på Huvudmannen men vi lärare har arbetsmiljöansvaret om APL platser.

Trots insatser har inga elever på VO visat intresse för att delta i elevråd/vuxråd eller representera klassen.

7.6.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö

Bakgrund:

Arbetet med att utveckla nytt kursmaterial för både kocklärling/måltidbiträde och vårdutbildningen kräver både tid och planering för att lyckas. Vi behöver även arbeta mer med att kvalitetssäkra arbetsplatser och den undervisning eleverna får i sin utbildning i det arbetsplatsförlagda lärandet.

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Statistik, enkäter, elever, lärare, kursråd, elevråd. Utvärdering från föregående verksamhetsplan – kvalitetsredovisning.

- Resultatet från elevenkäten från RL
- Komvux elevenkät HT 2022
- Analys av BRUK VT 2021

Analys

På kocklärling/måltidsbiträde har det varit svårt att ibland få ut eleverna på apl-platser och att säkerställa att alla apl-platser håller en god arbetsmiljö. Det skapar stress hos lärare att anskaffa apl-platser och att säkerställa att apl-platserna motsvarar kraven. På vårdutbildningen ser det bättre ut då Socialförvaltningen är enda arbetsgivaren och är mer positiva till elever och det finns även en fungerande dialog via Vård- och omsorgscollege.

Förbättringsarbete*Förslag på åtgärder i samverkan med skolledning*

- Omstrukturera arbetslagstiden för att både jobba med gemensamma arbeten som t.ex. Skolverkets apl-moduler men också yrkesspecifika arbeten var för sig.
- Köpa in någon padda för att prova på om det underlättar arbete vid apl-besök samt lättare att bära än en dator (ergonomi).
- Starta upp arbetet med Skolverkets apl-modul för ett bra arbetsplatsförlagt lärande.

Kortsiktiga mål*Utvärderingsbara mål - Hur ska det mätas?*

- Dela upp arbetslagstiden på både gemensamma möten hela arbetslaget men också i mindre specifika yrkes-lag var för sig.
- Någon av oss provar att använda padda på apl-besök och vi utvärderar sedan om det finns behov för fler inköp eller användningsområden.

Långsiktiga mål*Utvärderingsbara mål - Hur ska det mätas?*

- Minska stressen och få en bättre struktur på vårt arbete som lärare, vilket också gynnar eleverna
- Använda kunskaper och erfarenheter från arbetet med Skolverkets apl-moduler för de delar som bidrar till en god arbetsmiljö för eleverna.

Utvärdering:

Dela ALM har inte fungerat pga. för många extra uppdrag från ledningen. Vi tycker att vi måste öka fokus på eleverna.

Behovet av padda kvarstår inte

Vi har påbörjat jobbet med APL moduler och fortsätter i kommande 2023.

7.7 Studie- och yrkesvägledning

Bakgrund:

Eleverna ska ha tillgång till personal med sådan kompetens att deras behov av vägledning inför val av framtida utbildnings- och yrkesverksamhet kan tillgodoses. Även den som avser att påbörja en utbildning ska ha tillgång till vägledning (2 kap 29§ Skollag 2010:800) 20 kap 10 § Hemkommunen ansvarar för att de som enligt 11 § har rätt att delta i utbildning på grundläggande nivå och önskar det, också får delta i sådan utbildning. Varje kommun ska aktivt verka för att nå de vuxna i kommunen som har rätt att delta i utbildning på grundläggande nivå och för att motivera dem att delta i sådan utbildning. 20 kap 8 § Hemkommunen ansvarar för att det upprättas en individuell studieplan för varje elev. Planen ska innehålla uppgifter om den enskildes utbildningsmål och planerad omfattning av studierna. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om den individuella studieplanen. Lag (2015:482)

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Under 2021 har vi arbetat med att inhämta kunskap om utbildningsbehovet i kommunen. Vi har arbetat med att ta fram studie- och yrkesvägledning med styrande individuella studieplaner.

Analys

Alla elever ska ha en individuell studieplan med framåtsyftande mål. Här är vi inte i mål, utan kommer fortsätta utveckla vårt arbete mot satta mål.

Förbättringsarbete

Förslag på åtgärder i samverkan med skolledning

Skolledningen hjälper studie- och yrkesvägledarna med att prioritera elever som behöver kallas till vägledningssamtal.

Kortsiktiga mål

Alla elever ska erbjudas vägledningssamtal.

Utvärdering:

Vi har en gemensam komvux-mail och telefontider.

Vi har påbörjat processen kring samverkan med lärare för att nå ut till elever som är i behov av vägledning.

Viss samverkan med AIE för att nå ut till individer som är vid behov av vägledning.

Långsiktiga mål

Alla elever skall ha en individuell studieplan med framåtsyftande studiemål och yrkesmål.

Utvärdering:

Elever som saknar utbildningsmål samlas i en kartläggningsgrupp. Vi kallar eleverna till samtal där vi kartlägger deras bakgrund och deras individuella förutsättningar. Vi kommer fram till utbildningsmål tillsammans med eleverna och vi gör individuella studieplaner därefter.

Viss samverkan med lärare för att fånga upp elever som saknar utbildningsmål och studieplan. Målet kvarstår till 2023.

7.8 Östra Värmlandssamverkan/ Regionalt yrkesvux/**Bakgrund:**

Yrkesvux är en satsning, initierad 2009, på yrkesinriktade kurser på gymnasial nivå inom den kommunala vuxenutbildningen. Syftet med satsningen har varit att motverka brist på personer med yrkesutbildning och att nå grupper som saknar yrkesinriktad gymnasieutbildning, eller har en gymnasial yrkesutbildning som behöver kompletteras. Regionen har tagit fram ett förslag på samverkansavtal för hela Värmland.

Det finns en samverkan inom yrkesvux i östra Värmland mellan Storfors, Kristinehamn och Filipstads kommun. Syftet med samverkan är att säkerställa frisök mellan kommunerna vilket innebär att kommuninvånarna har tillgång till de tre kommunernas utbildningsutbud.

Utbildningarna är fritt sökbara. Det finns två olika typer av sökbara utbildningar, samorganiserade och kommunorganiserade. Samorganiserade tar kommunerna gemensamt ansvar för. Studie- och yrkesvägledning gemensamt, APL-platser står hemkommunen för. Kommunorganiserade tar anordnande kommun ett helhetsansvar i utbildningens alla delar.

Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys

Genom våra rektorsnätverk regionalt och i Östra Värmland och skolchefsnätverket vilka intentioner det finns. Olika utredningar som rör Komvux.

Analys

Vi har påbörjat arbetet med regelbundna träffar för att samverka kring befintliga och nya utbildningar i Östra Värmland. Samt fortsätter träffarna på regional nivå.

Samverkan kring utbildningsplanering och prissättning behöver utvecklas inom Östra Värmlands samverkansavtal så att vi har en gemensam modell för prissättning. Nytt för 2022 är kombinationsutbildningarna.

På regional nivå har vi haft workshop för att gemensamt arbeta fram ett samverkansavtal med friplatser som alla i regionen kan söka.

Förbättringsarbete

Komvux behöver förankra förslaget gällande regionalt samverkansavtal för yrkesvux med skolchefen och huvudmannen.

Kortsiktiga mål

- Att upparbeta samverkan och samarbete för att utöka utbildningsutbudet i Östra Värmland

Utvärdering:

Vi har haft regelbundna träffar för att öka samverkan och samarbetet i Östra Värmland med fokus på fler kvalitativa yrkesutbildningar. Detta arbete kommer fortsätta under 2023.

Långsiktiga mål

- Att alla utbildningar ska vara utformade utifrån lokal och regional efterfrågan genom frisök i ett gemensamt samverkansavtal för Värmland.

Utvärdering:

Under 2022 har vi i regionen arbetat fram ett samverkansavtal som omfattar alla 16 kommuner i Värmland samt Region Värmland för frisök gällande yrkesutbildningar inom regionen. Avtalet är undertecknat och kommer gälla från och med 20230101. Under året 2022 har workshops genomförts i tre grupper som tagit fram riktlinjer som rör: Utbud, prissättning samt ansökan, antagning och marknadsföring.

8. Verksamheterna

8.1 Personal tabell

Personal	Befattning	Tjänst
Peter Ramqvist	Rektor	1,0
Louise Svenrup	Biträdande rektor	1,0
Anders Jansson Magnus Häggkvist/ Linnea Wagner Josh Abrahamsson	Förstelärare	2,7
Anna Geber	Samordnare	1,0
Isak Kullberg Anders Jansson	Studie-och yrkesvägledare	1,3
Lärare		15
Handledare		6

8.2 Kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå

De kurser som erbjuds följer kurser på gymnasial nivå. Syftet med studierna kan till exempel vara att uppnå behörighet för högskola eller skaffa kunskaper för yrkeslivet. Kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå vänder sig även till vuxna som vill komplettera sin gymnasieutbildning, få sina kunskaper och sin kompetens validerad eller kanske byta yrkesbana. Detta omfattas av rätten till Komvux.

8.3 Kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå

Studier inom grundläggande vuxenutbildning ger kunskaper motsvarande grundskolenivå och omfattas av rätten till Komvux. Utbildningen inom vuxenutbildning på grundläggande nivå ska utformas så att den enskildes studier kan kombineras med studier inom vuxenutbildning på gymnasial nivå, utbildning i svenska för invandrare samt särskild utbildning för vuxna.

8.4 Yrkesutbildning

Inom Komvux kan man läsa utbildning inom vård och omsorgsprogrammet som leder fram till en examen och diplom via vård och omsorgscollege till undersköterska eller vårdbiträde. Utbildningen till kock som är en lärlingsutbildning/lärlingsutbildning i kombination med SFI medan måltidsbiträdesutbildningen är en yrkeskombinationsutbildning med SFI. Lärlingsutbildning inom försäljning och service, yrkeskombinationsutbildning som lärling inom livsmedelsindustrin samt lokalvård. Även uppdragsutbildningar kan förekomma.

8.5 Projekt inom Komvux

AMIF (Asyl-Migration- och- Integrationsfonden), ESF (Europeiska socialfonden).

Komvux medverkade fram till 30 juni 2022 i två ESF projekt. EST Move och ESF Yrkesväg Värmland. Projekten har som mål att stegförflytta nyanlända till egen försörjning. Komvux medverkar från november i ett fortsättningsprojekt av Yrkesväg Värmland, AMIF Yrkesväg. Projektet vänder sig främst till TLM medborgare samt nyanlända med kort skolbakgrund. Målet är att stegförflytta individer mot egen försörjning.

8.6 Komvux som särskild utbildning

Komvux som särskild utbildning är en studieform för vuxna med utvecklingsstörning eller förvärvad hjärnskada. Syftet med studierna är att skaffa sig kunskaper och färdigheter för att bättre klara vardags- och samhällsliv samt att främja sin personliga utveckling. Här kan man studera på grundläggande nivå motsvarande träningsskolan eller grundsärskolan. Man kan också studera på gymnasiesärskolenivå, läsa yrkesteori inom handel samt även delta i orienteringskurser i matlagningskunskap, bagerikunskap, foto-och bildkunskap samt livsstil och hälsa.

8.7 Utbildning i svenska för invandrare

Utbildning i svenska för invandrare (SFI) är en språkutbildning som erbjuds flyktingar och övriga invandrare folkbokförda i Filipstads kommun. Utbildningen syftar till att ge vuxna personer med annat modersmål än svenska grundläggande kunskaper i svenska språket. I utbildningen får man lära sig och utveckla ett funktionellt andraspråk.

8.8 Externa utbildningar

Inom komvux köps kurser från Hermods. Kurser som köps är på gymnasial nivå främst behörighetsgivande kurser för högre studier. Även äldreomsorgslyftet till undersköterska 1500p köps av Hermods. Även annan utbildningsutövare kan förekomma som köp av kurs eller program från annan kommun eller annan aktör.

8.9 Antal unika elever som deltagit i kommunal vuxenutbildning 2022.

Grundnivå		Gymnasial nivå		SFI		Intro		Särvux		Unika elever
Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Kv	M	Man	Kvinna	Summa
22	42									64
		75	140							215
				49	98					147
								12	15	27
						32	19			51
								Summa män	Summa kvinna	Summa alla elever Komvux
								177	327	504

9. Kunskapsuppdraget

Utbildningen inom skolväsendet syftar till att elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Den ska främja alla elevers utveckling och lärande samt en livslång lust att lära.

Utbildningen ska också förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på.

I utbildningen ska hänsyn tas till elevers olika behov. Elever ska ges stöd och stimulans så att de utvecklas så långt som möjligt. En strävan ska vara att uppväga skillnader i elevernas förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen (1 kap 4§ Skollag 2010:800)

Alla elever ska ges den ledning och stimulans som de behöver i sitt lärande och sin personliga utveckling för att de utifrån sina egna förutsättningar ska kunna utvecklas så långt som möjligt enligt utbildningens mål. Elever som till följd av en funktionsvariation har svårt att uppfylla de olika kunskapskrav eller kravnivåer som finns, ska ges stöd som syftar till att så långt som möjligt motverka funktionsvariationens konsekvenser. Elever som lätt når de kunskapskrav som minst ska uppnås eller de kravnivåer som gäller ska ges ledning och stimulans för att kunna nå längre i sin kunskapsutveckling. (3 kap 2§ Skollag 2010:800)

9.1 Kunskaper och kompetenser

Komvux uppdrag att förmedla kunskaper och främja lärande förutsätter en aktiv diskussion om kunskapsbegrepp, om vad som är viktig kunskap i dag och i framtiden samt om hur kunskapsutveckling sker. Olika aspekter på kunskap är naturliga utgångspunkter i en sådan diskussion.

Komvux ska ge eleverna möjligheter att få överblick och sammanhang. Eleverna ska få möjlighet att reflektera över sina erfarenheter och tillämpa sina kunskaper.

Vad utbildningen ska leda till finns även uttryckt i EU:s nyckelkompetenser för livslångt lärande, där kompetenser uttrycks som en kombination av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som en individ kan behöva för att kunna nyttja sin fulla potential och aktivt delta i samhälls- och arbetsliv.

Komvux ska ta till vara de kunskaper och erfarenheter som vuxna elever inhämtat genom arbetsliv eller tidigare studier. (Lvux:2012)

9.2 Mål

Det är vuxenutbildningens ansvar att varje elev i kommunal vuxenutbildning och särskild utbildning för vuxna, samt motsvarande utbildningar, får stöd och undervisning utifrån sina individuella utbildningsmål, behov och förutsättningar.

I den utsträckning som framgår av elevens individuella studieplan ska eleven ges möjlighet att

- uppnå kraven för en yrkesexamen som innebär att eleven har en av branschen godtagbar nivå av yrkeskunnande för att vara väl förberedd för yrkeslivet,
- uppnå kraven för en högskoleförberedande examen som innebär att eleven har tillräckliga kunskaper för att vara väl förberedd för högskolestudier, eller
- tillägna sig goda kunskaper i de kurser som ingår i elevens individuella studieplan och som kan användas för vidare studier och i samhälls-, arbets- och vardagsliv.

(Lvux:2012)

10. Resultat av kunskapsuppdraget inom vuxenutbildningen.

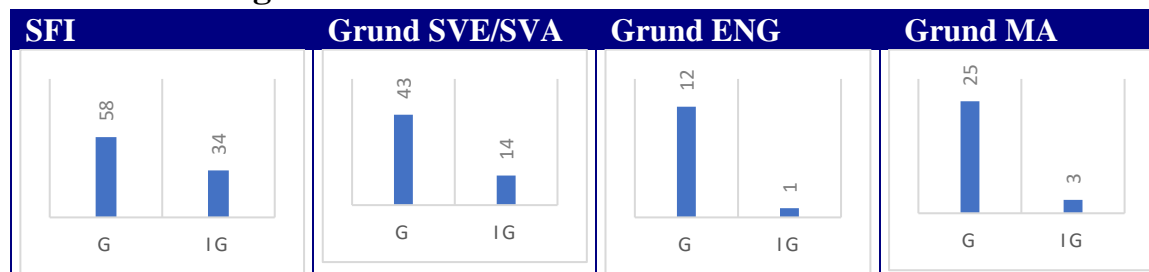
10.1 Antal poäng producerade inom kommunal vuxenutbildning 2022.

Grundnivå		Gymnasial nivå		SFI		Lärvux		Poäng/enhet
Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Summa
4243	6532							10775
		22609	48903					71512
				34000	91600			125600
						3250	3600	6850
		Annan Kommun						
		2500	3390					5890
						Summa män	Summa kvinna	Summa alla enheter Komvux
						66602	154025	220627

10.2 Övergripande måluppfyllelse på vuxenutbildningen 2022.

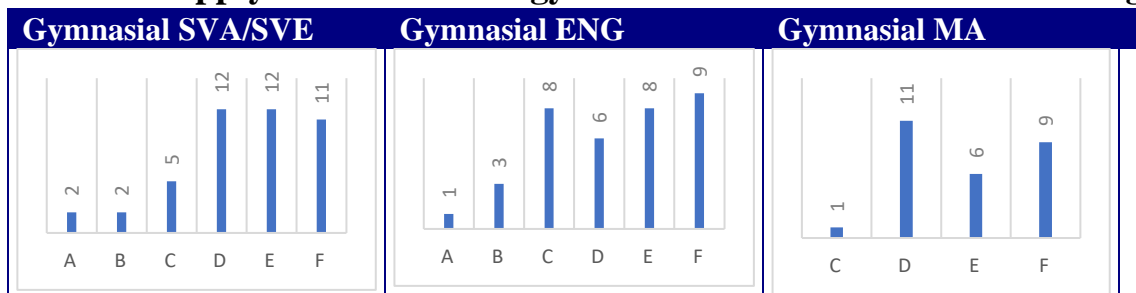
Betygsystemet förändrades på grundläggande nivå från 2022-01-01 till att omfatta betygsstegen IG eller G.

10.2.1 Måluppfyllelse 2022 inom grundläggande kommunal vuxenutbildning.



Sammantaget fick 92 elever kursbetyg i svenska för invandrare och på SVE/SVA 57 elever på grundläggande nivå. Måluppfyllelsen var relativt låg, 101 elever nådde kursbetyget G. Detta innebär att ca 68% av eleverna nådde kursbetyget G. I ENG grund fick 13 elever kursbetyg. Måluppfyllelsen var hög, 12 elever nådde kursbetyget G. Detta innebär att 92% nådde kursbetyget G. I MA grund fick 28 elever kursbetyg. 22 elever nådde kursbetyget G. Måluppfyllelsen var hög, 88% elever nådde betyget G. **Detta kan jämföras med 2021 då SFI/SVE/SVA nådde 73% av eleverna betyget E eller högre, ENG 52% E eller högre och MA 91% E eller högre.**

10.2.2 Måluppfyllelse 2022 inom gymnasial kommunal vuxenutbildning.

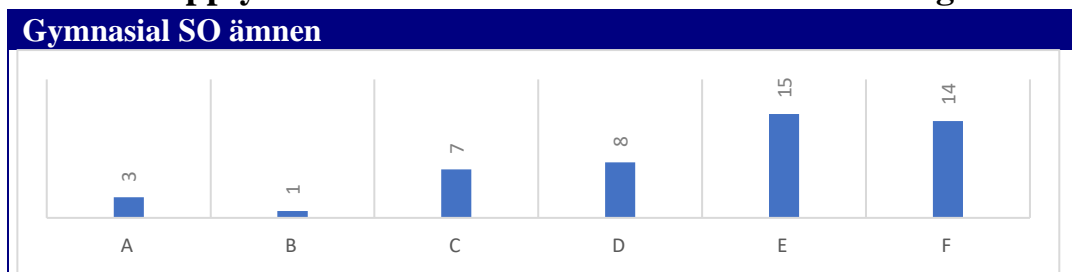


Sammanlagt fick 44 elever kursbetyg i SVE/SVA på gymnasialnivå. Måluppfyllelsen var relativt hög, 33 elever nådde kursbetyget E eller högre. Detta innebär att ca 75% av eleverna nådde kursbetyget E eller högre. I ENG på gymnasial nivå fick 35 elever kursbetyg.

Måluppfyllelsen var relativt hög, 26 elever nådde betyget E eller högre. Detta innebär att ca 75% nådde betyget E eller högre. I MA på gymnasial nivå fick 27 elever kursbetyg.

Måluppfyllelsen var relativt låg, 18 elever nådde betyget E eller högre. Detta innebär att 66% av eleverna nådde betyget E eller högre. **Detta ska jämföras med 2021 SVA/SVE då nådde 67% av eleverna betyget E eller högre, ENG 65% betyget E eller högre. MA 57% E eller högre.**

10.2.3 Måluppfyllelse 2022 inom kommunal vuxenutbildning i SO- ämnen.



Sammanlagt fick 48 elever kursbetyg i SO- ämnen på gymnasialnivå och 34 elever nådde kursbetyget E eller högre. Detta innebär att 71% av eleverna nådde betyget E eller högre.

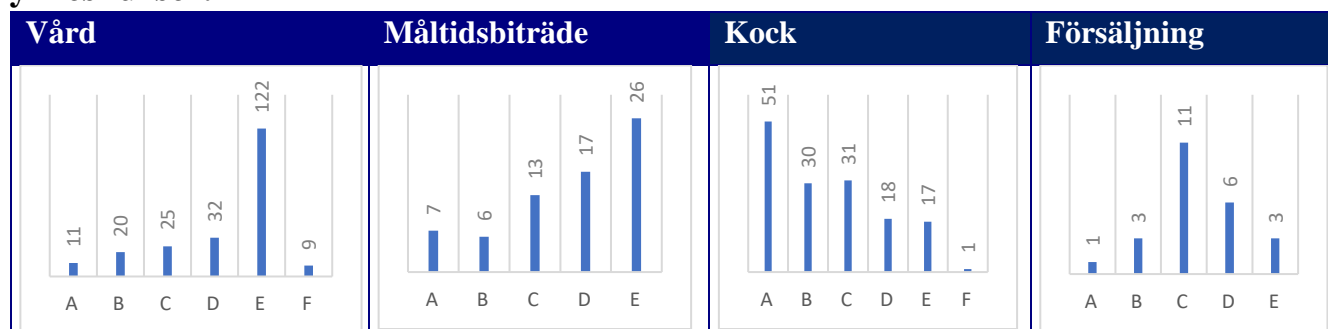
Detta ska jämföras med 2021 då nådde 88% av eleverna kursbetyget E eller högre.

10.2.4 Måluppfyllelse 2022 inom kommunal vuxenutbildning i NO-ämnena.



Sammanlagt fick 25 elever kursbetyg i NO ämnena på gymnasialnivå och 24 elever nådde kursbetyget E eller högre. Detta innebär att måluppfyllelsen var hög. Detta innebär att 96% av eleverna nådde betyget E eller högre. **Detta ska jämföras med 2021 då nådde 100% av eleverna kursbetyget E eller högre.**

10.2.3 Måluppfyllelse 2022 inom gymnasial kommunal vuxenutbildning yrkeskurser.

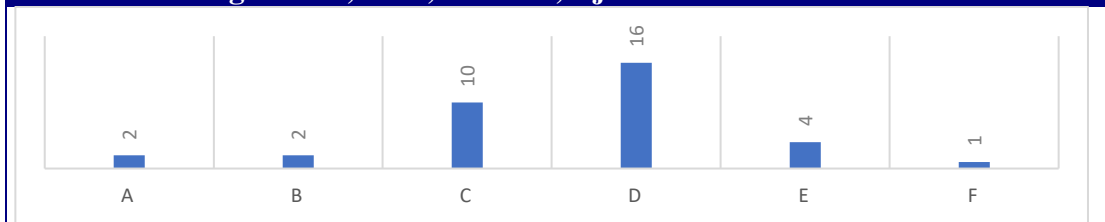


Sammanlagt fick 219 elever kursbetyg i Vårdkurser på gymnasialnivå. Måluppfyllelsen var hög, 210 elever nådde kursbetyget E eller högre. Detta innebär att ca 96% av eleverna nådde kursbetyget E eller högre. Sammanlagt fick 217 elever kursbetyg i Restaurangkurser på gymnasialnivå. Måluppfyllelsen var hög, 99% elever nådde kursbetyget E eller högre. På försäljning och service fick 24 elever betyg. Måluppfyllelsen var hög 100% av eleverna nådde betyget E. Sammanlagt nådde ca 98% av eleverna betyget E eller högre.

Detta ska jämföras med 2021 då nådde 93% av eleverna betyget E eller högre inom vård, kock och måltidsbiträde.

10.2.4 Måluppfyllelse yrkesutbildning i annan kommun

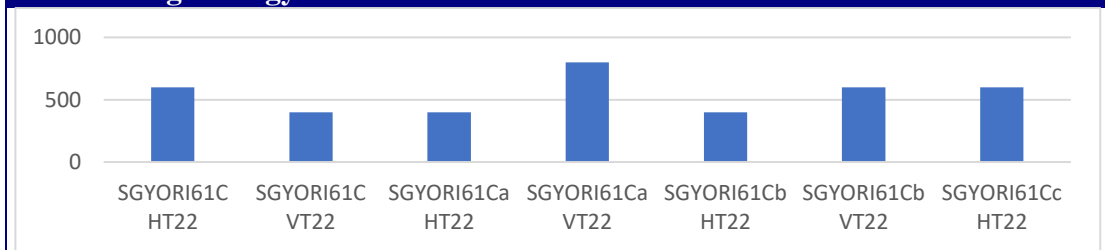
Yrkesutbildningar BSK, Buss, Industri, Djurvård etc



Sammantaget fick 35 elever kursbetyg i yrkesämnen på gymnasialnivå. Måluppfyllelsen var hög, 34 elever nådde kursbetyget E eller högre. Detta innebär att ca 97% av eleverna nådde kursbetyget E eller högre.

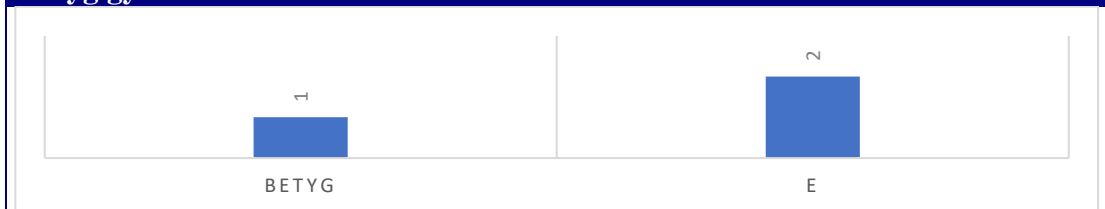
10.2.4 Måluppfyllelse Komvux som särskild utbildning 2022.

Orienteringskurs gymnasinivå



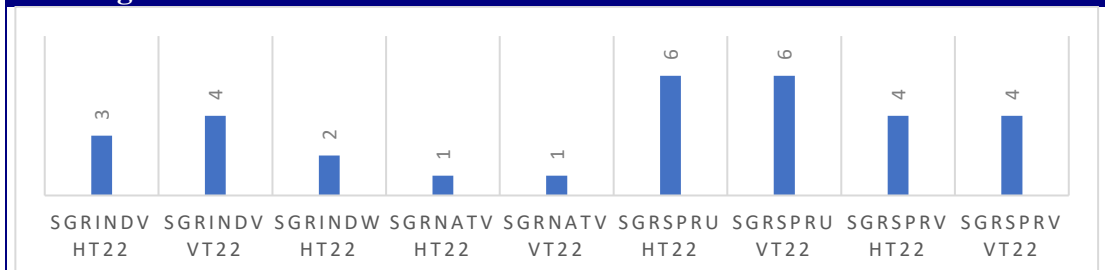
Sammantaget har 7 orienteringskurser i matlagningskunskap, bagerikunskap, foto-och bildkunskap samt livsstil och hälsa genomförts under 2022. Sammantaget deltog 19 elever i orienteringskurserna.

Betyg gymnasial nivå



Sammantaget fick 2 elever betyg på gymnasial nivå. Båda eleverna nådde betyget E.

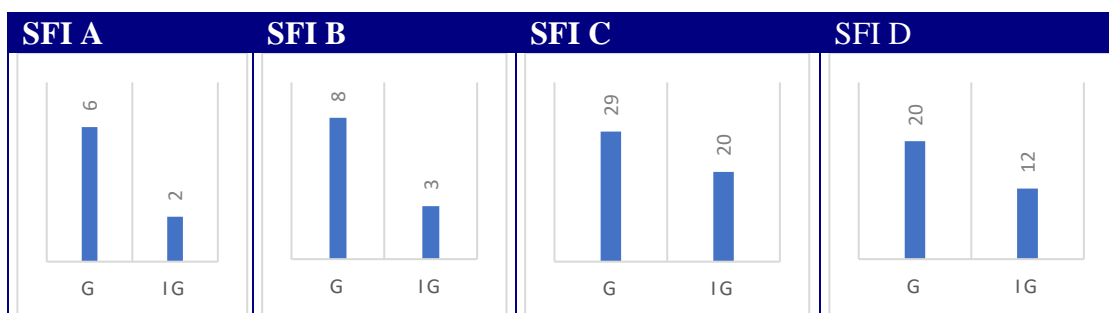
Träningskolenivå



Sammantaget deltog 31 elever i kurser på träningskolenivå. På denna nivå ges inga betyg utan eleverna får intyg på genomförd kurs.

10.2.5 Måluppfyllelse för SFI 2022.

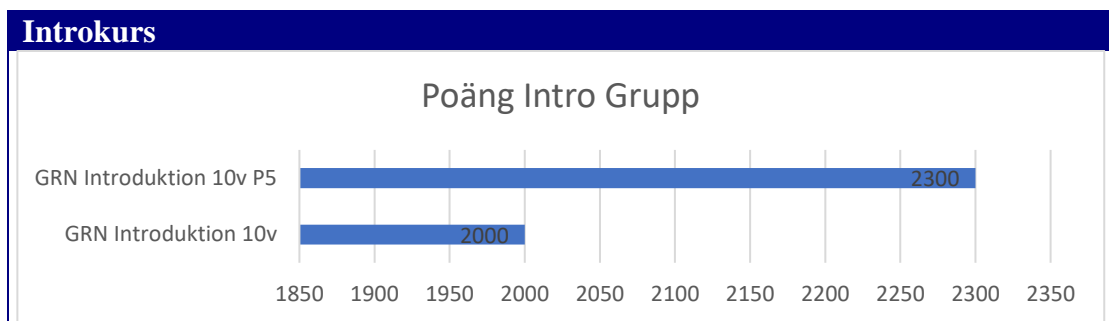
Kursbetyg i utbildning i svenska för invandrare.



Sammanfattning av måluppfyllelsen. I SFI A nådde 6 av 8 elever betyget G vilket motsvarar 75%. I SFI B nådde 8 av 11 elever betyget G vilket motsvarar 73%. I SFI C nådde 29 av 49 elever betyget G vilket motsvarar 59%. I SFI D nådde 20 av 32 elever betyget G vilket motsvarar 63%. Sammantaget nådde ca 63% av alla elever betyget G.

Jämförelsevis 2021 då nådde 55% av eleverna betyget E eller högre, 2020 nådde 62% av eleverna betyget E eller högre.

10.2.6 Introkurs förberedande inför SFI-studier.



Under 2022 startade Komvux upp en förberedande introkurs för elever som behövde förberedas inför SFI studier. Elever som deltog var till stor del elever som haft många timmar på SFI utan att komma framåt i sina studier. Kursen startades med fokus att ge eleverna bättre förutsättningar att klara sina studier utifrån elevens behov. Bland annat har språkstöd i arabiska och somaliska funnits samt att eleverna fått undervisning i digitala kompetenser. Under 2022 har 51 elever deltagit i kursen.

10.3 Sammanfattning orsaker till måluppfyllelsen gällande Komvux 2022.

Alla utbildningsformer över gymnasienivån är att betrakta som arbetsplatser eftersom studenterna är vuxna. Detta gäller även den kommunala vuxenutbildningen. Under delar av 2022 så kunde alla som kan arbeta hemifrån delar av veckan göra detta genom överenskommelse med rektor vilket innebär att viss utbildning kunde ske delvis på distans. Undantaget är särskild utbildning som bedriver skolförlagd utbildning under 2022.

10.3.1 Varför ser resultaten ut som de gör i SFI?

Resultaten på SFI kan härledas till följande punkter.

- Möjlighet till lärarledd handledning.
- Svårigheter för elever med ingen eller begränsad skolbakgrund.
- Brister i digitala kompetenser.

10.3.2 Varför ser resultaten ut som de gör inom grundläggande och gymnasial Komvux?

Resultaten på grundläggande nivå kan härledas till följande punkter.

- Möjlighet till lärarledd handledning flera gånger i veckan.
- Tillgång till datorer som kan lånas av Komvux under skoldagen.
- Svårigheter för elever med kort skolbakgrund gällande distansstudier.
- Brister i digitala kompetenser.

Resultaten på gymnasial nivå kan härledas till följande punkter

- Elever som läser via Hermods har tillgång till allt material via Hermods vilket gör att de kan läsa med individuell plan och utefter sina behov. Anpassningar görs utifrån elevens tänkta mål.
- Eleven kan kombinera studier med exempelvis praktik, arbete eller andra studier.
- Eleven har/kan få tillgång till dator av Komvux under skoldagen.

10.3.3 Varför ser resultaten ut som de gör inom Komvux som särskild undervisning?

Resultatet på kommunal vuxenutbildning för särskild utbildning kan härledas till följande punkter

- Små undervisningsgrupper med individuell undervisningsplan.
- Anpassat material utifrån elevens behov och förutsättningar.
- Stor lärartäthet vilket möjliggör individuell handledning under skolförlagd undervisning.

11. Kvalitetsindikatorer och aktiviteter för att nå målen

- Ett systematiskt utvecklingsarbete inom alla områden
- Undervisning som vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet
- Studie- och yrkesvägledning med styrande individuella studieplaner
- Fördjupande pedagogiska samtal med elever om framåtsyftande mål.
- Kompetensutveckla lärarna genom utbildning genom kollegialt lärande med fokus mot
 - specialpedagogik och svenska som andraspråk i vuxenutbildning
- Sprida kunskap om vuxnas lärande lokalt, regionalt och nationellt
- Matcha efterfrågan och behov av utbildning
- Regional samverkan
- Betyg i svenska, engelska, matematik
- Nationella prov på Sfi/resultat
- Nationella prov på komvux – svenska, engelska och matematik/resultat
- Statistik på kursbetyg inom alla ämnen med fokus på SFI, sve/sva, engelska och matematik.
- Resultat av medarbetarenkäten
- Resultat av elevenkäter.
- Utvärdering av kompetensutvecklingsdagarna
- Uppföljning av avbrott
- Elevsamtal
- Framöver även betygsuppföljning i övriga kurser
- Skolinspektionens rapporter och granskningar
- Vuxenutredningar och forskning mot vuxenutbildning.
- Incidentrapportering

12. Insatser för att nå utvecklingsmålen

- Genomföra professionella vägledningssamtal
- Upprätta arbetsmarknadskontakter
- Upprätta samverkan med Arbetsförmedling (AF), Arbetsmarknads och integrationsmyndigheten (AIE) och Socialtjänsten (IFO).
 - Samverka regionalt med kommunerna i Värmland
 - Inhämta kunskap om utbildningsbehov
 - Behålla en utbildad och engagerad personal
 - Använda modern informations- och kommunikationsteknologi
 - Skapa utrymme för regelbundna personliga möten, som ger möjlighet till formativ utvärdering
 - Öka tydligheten för eleverna, både i klassrummet och genom kommunikation via Teams.
 - Regelbundet följa upp individuella studieplaner och lärmiljö
 - Synliggöra de personliga framgångarna, som inte direkt framgår i betyg och nyckeltal
 - Ge individuellt stöd så långt det är möjligt
 - Utveckla våra former för samarbete, både kollegialt och i klassrummet
 - Gemensam rättning, nationella prov.
 - Regelbundet följa upp kunskapsutvecklingen
 - Göra hemsidan mer informativ – omarbetning pågår
 - Bygga nätverk
 - Samverkan med andra instanser tex Arbetsförmedling och Arbetsmarknads och integrationsmyndigheten.
 - Samverka med andra kommuner framförallt inom den regionala samverkansgruppen
 - Lyfta goda exempel till andra externa samarbetspartner.
 - Utarbeta respektive utveckla kurser för distansstudier
 - Erbjudna varierad studietakt och än mer flexibla lösningar
 - Samverka i personalgruppen för utbildning på rätt nivå
 - Erbjudna personal adekvat kompetensutveckling både individuellt och gemensamt för att behålla en välutbildad lärarkår som är väl rustad att klara sitt uppdrag

- Utveckla instrumenten för utvärdering – både gemensamt och på kursnivå
- I ännu högre grad nyttja Teams för kommunikation med elever, kursplanering, upplägg, bedömning, etc.
- Kompetensutveckla lärarna i Teams.
- Få tillgång till och kunskap om annan teknik som förstärker inlärningsprocessen
- Utarbeta en plan för kommande behov gällande både pedagogik och teknik
- Utveckling av arbete med Ipads för elever med särskilda behov
- Se till att det finns tillräckliga möjligheter för elevernas datoranvändning både med lärarstöd och för självständigt arbete
- Hålla vår likabehandlingsplan levande och göra innehållet känt för våra elever, vilket också innefattar att de ska vara delaktiga i den årliga revisionen
- Ha ett aktivt demokratiarbete, bland annat genom bearbetning i kurser och temadagar både för personal och elever – vid fastlagda tider under terminen
- Gemensamt elever/personal utarbeta värdegrundsregler för verksamheterna
- Vara ständigt uppmärksamma på och rapportera om de demokratiska värderingarna i något sammanhang åsidosätts eller hotas



Målgruppsanalys

Filipstads befolkningsstruktur

Sammanfattning

Filipstad är en kommun i Värmlands län med ca 10 400 invånare. Centralorten har cirka 6 500 invånare. Fördelningen mellan inrikes- respektive utrikesfödda är 77- respektive 23 procent. Filipstad har sedan migrantvågen 2015 varit en av Sveriges kommuner som tagit emot flest nyanlända i relation till sin befolkningsmängd. Det har bland annat resulterat i att arbetslösheten generellt är betydligt högre än riket i sin helhet – cirka 11 procent. Vid en nedbrytning av statistiken framgår en bild av att arbetslösheten bland utrikes födda är omkring 47 procent, men bland individer födda utanför EU upp emot 80 procent. Filipstads mottagning av denna grupp är i majoritet där gruppen främst består av personer från länder som Somalia, Eritrea, Afghanistan och Syrien. Det är länder med ingen eller mycket begränsade utbildningssystem – i genomsnitt har en person från dessa länder 0 – 5 år. Det har gjort att variabler som barnfattigdomen, trångboddheten och kunskap om Sverige som samhället utvecklas negativt. Filipstad behöver vända denna utveckling genom att i ökad grad fokusera på förändrade former för språkinläring, skapa forum för samhällsdelaktighet och föräldraskap samt generera förståelse om kulturskillnader för att undvika barriärer baserade på okunskap.

Jenny Brodén & Peter Johansson

jenny.broden@filipstad.se

Innehållsförteckning

1	Inledning	2
1.1	Filipstad – Värmlands industriort	2
2	Nulägesbild, befolkningsstruktur och konkurrenskraft	3
2.1	Andelen utomeuropeisk födda i Filipstad	4
2.1	Trångboddhet.....	5
2.2	Barnfattigdom	6
2.2.1	Barnfattigdom i relation till utbildningsnivå hos utrikesfödda	7
2.2.2	Barnfattigdom i relation till förvärvsarbete hos utrikesfödda.....	8
2.3	Utbildningsbakgrund	9
2.3.1	Utbildning och svenska språkets betydelse	12
2.4	Självförsörjningsgrad i en Filipstadkontext	13
2.5	Interna gränsöverskridande utmaningar	14
3	Resultatanalys.....	16

1 Inledning

Filipstad är en kommun i Värmlands län med ca 10 400 invånare. Centralorten, med ca 6 500 invånare, som också gett kommunen dess namn ligger i en dalgång mellan två sjöar förbundna via Skillerälven som ringlande rinner tvärs genom samhället.

Filipstad är Värmlands tredje äldsta stad efter Karlstad och Kristinehamn och har fått sitt namn efter kung Gustaf den II Adolfs lillebror Karl Filip som bland annat var hertig av Värmland. Det ursprungliga samhället byggdes upp kring den gruv- och järnhantering som funnits i bygden ända sedan 1300-talet. Det finns spår efter minst ett femtiotal järnhyttor med tillhörande gruvbrott i Filipstadsbygden och därtill ytterligare en handfull som förädlade silver och koppar. Gruv- och järnbruken lockade inte bara svenskar till de ensliga skogsbygderna i östra Värmland, utan även finnar, fransmän och tyskar slog sig ner i Filipstadsbygden. Den sista hyttan i kommunen stängde 1947 och den sista järnmalmsgruvan 1980. Järnframställningen var anledningen till att man redan på 1840-talet började förbinda de många bruken med kombinerade sjö- och järnvägstransporter där vagnarna drogs av hästar för vidare transport ner till Kristinehamn och vidare med båt ut i världen via Göteborg. Utvecklingen gick snabbt och år 1876 passerade tre olika järnvägslinjer Filipstad. Långt dessförinnan hade stadens roll som regionalt centrum för järnproduktion bekräftats i och med att Jernkontoret på 1830-talet startade en högre utbildning för gruvdrift och bergshantering kallad Filipstads Bergsskola. Skolan är ännu verksam och har idag bland annat samarbete med Luleå Tekniska Högskola och anordnar utbildningar i ämnen som bergteknik, mineralteknik och geologi. I kommunen finns i dag förutom grundskola och gymnasium även vuxenutbildning inom vård och omsorg, restaurang och industri.

1.1 Filipstad – Värmlands industriort

Filipstad är den kommun i Värmland som har flest andel av befolkningen anställd inom industri och tillverkning – 25 procent. En betydande majoritet av kommunens invånare har sysselsättning hos de tre största privata arbetsgivarna; Barilla Sverige AB, Orkla Confectionary & Snacks Sverige AB (OLW-chips) och Lesjöfors Fjädrar AB (en del av investment-koncernen Beijer Alma AB).

Barilla Sverige AB som hos Filipstadsborna går under benämningen Barillafabriken, är världens största knäckebrödsproducent med närmare 400 anställda i Filipstad och ägs av den italienska pastaproducenten Barilla. 1967 gjordes en avknoppning från dåvarande Wasabröd av Snacksfabriken OLW som i dag tillverkar och paketerar chips, ostbågar och andra snacksprodukter i Filipstad. Orkla Confectionary & Snacks ägs av norska Orklakoncernen och sysselsätter cirka 130 personer. Lesjöfors AB eller i dagligt tal Fjäderfabriken, är det enda större företaget i kommunen som fortsatt arbetar med järnförädling och tillverkar en rad olika typer av fjädrar – spiralfjädrar, tryckfjädrar, gasfjädrar med mera till bland annat fordonsindustrin. Fjäderfabriken i Lesjöfors har cirka 100 anställda och ägs av Uppsala-baserade investment-koncernen Beijer Alma.

Totalt sysselsätter kommunens tre största privata arbetsgivare cirka 650 individer, där en betydande andel även är bosatta i kommunen. Företagens drift är en viktig attraktionskraft för att kunna leva och bo i kommunen. Att säkra deras konkurrenskraft och kompetensförsörjning är en central variabel för Filipstads kommun.

2 Nulägesbild, befolkningsstruktur och konkurrenskraft

I likhet med en rad bruksorter i landet förlorade Filipstad under andra halvan av 1900-talet en betydande del av sin befolkning genom utflyttning – mellan 1995 och 2005 minskade befolkningen med 13 procent, främst på grund av att de unga flyttade därifrån. Det skapade en ond spiral där ortens attraktionskraft när det gällde detaljhandel, kulturverksamhet och restaurangbransch markant minskade till antalet. Antalet bostäder som stod tomma ökade vilket resulterade i att kommunen i stället blev en attraktiv plats för privata aktörer att etablera anläggningsboenden för asylsökanden. Detta medförde att antalet flyktingar som bosattes i kommunen i samband med migrantvågen 2015 ökade markant. Filipstad blev då en av Sveriges tre största mottagarkommuner i relation till den egna befolkningens mängd. Idag har mottagandet resulterat i att Filipstad är på sjunde plats bland de kommuner som har haft snabbast ökning av antalet utrikesfödda i landet. Denna förändring har påverkat kommunen på en rad områden vilket går att utläsa i flera variabler som publiceras i den öppna statistiken från såväl Kolada, SCB som ekonomifakta, som den här rapporten har för avsikt att synliggöra.¹ Det har exempelvis inneburit att Filipstad har bland den störst andelen bidragsförsörjda i hela landet – 22 procent jämfört med ett riksgenomsnitt på 13,9 procent. Används självförsörjningsgrad, som är en variabel som har börjat synas i offentlig statistik för att förstå utanförskapet, är andelen invånare som erhåller försörjning genom offentliga transfereringar än högre. Uppemot 43 procent av kommunens invånare kan klassificeras som inte självförsörjande.² Detta synliggörs i nedanstående diagram som visar andelen förvärvsarbetare i Filipstad mellan 20–64 år. I diagrammet inkluderas också anställningsformer som kan bestå av olika subventioner varför statistiken inte är fullt transparent med måttet på självförsörjningsgrad.

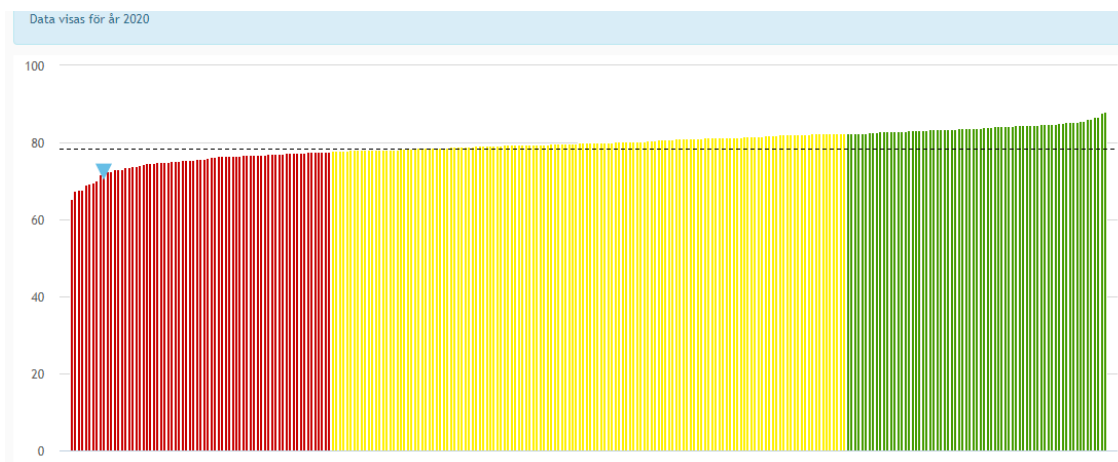


Diagram: Förvärvsarbetande invånare 20–64 år, andel i procent³

De ovanbeskrivna utfallen kan också synliggöras i kommuninvånarnas generella inkomstnivå. Den finns skäl att tillskriva en korrelation mellan den stora inflyttningen av utomeuropeiska migranter och utvecklingen av medianinkomsten. Filipstad har under den gångna femårsperioden tydligt sjunkit i

¹ Statistik hämtat från Kolada.

https://kolada.se/verktyg/jamforaren/?_p=jamforelse&focus=16730&tab_id=84105

<https://www.ekonomifakta.se/fakta/regional-statistik/din-kommun-i-siffror/>

² Se vidare avsnitt 2.4.

³ Statistik hämtat från Kolada 2022-01-16.

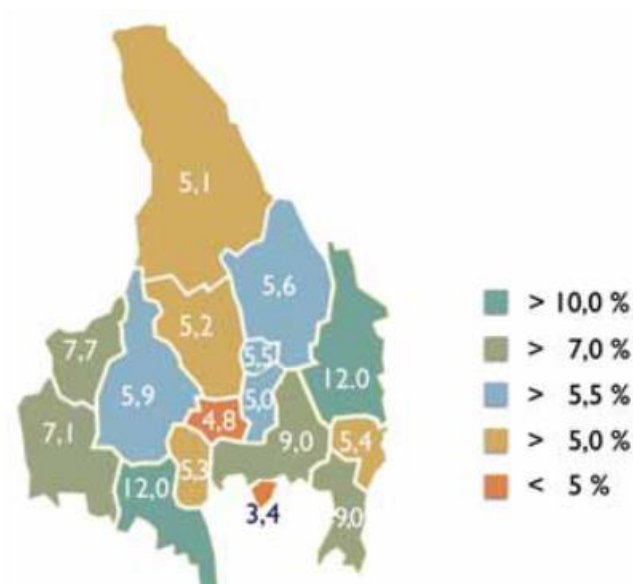
https://kolada.se/verktyg/jamforaren/?_p=jamforelse&focus=16730&tab_id=84105

medianinkomst i relation till riket. Indata 2020 kan visa att Filipstad hade den fjärde lägsta medianinkomsten och den tionde lägsta förvärvsfrekvensen i jämförelse med Sveriges 290 kommuner. Enligt Segregationsbarometern är disponibel medianinkomst för utrikesfödda 135 000 kr och för inrikes födda 216 800 kr, vilket kan jämföras med 198 300 kr respektive 256 800 kr för riket.⁴ Jämförelse gällande utbildningsnivå bland kommunens invånare styrker också tesen att segregationen i Filipstad kontinuerligt ökar. Andelen högutbildade i kommunen är den absolut lägsta hela Sverige – 10,5 procent jämfört med riksgenomsnittet på 29,6 procent.

2.1 Andelen utomeuropeisk födda i Filipstad

Filipstads kommun var en av de kommuner i landet som tog emot flest nyanlända i förhållande till antalet invånare. Vid årsskiftet 2015/2016 fanns 1 103 personer i kommunen i Migrationsverkets mottagningsystem, vilket motsvarade cirka 104 asylsökande per 1 000 invånare. Därtill hade cirka 300 nyanlända på egen hand valt att bosätta sig i kommunen. Tillsammans motsvarade det då cirka 12 procent av totalt antalet kommuninvånare. Siffran har sen dess ökat och ligger nu på över 23 procent.

Andelen utomeuropeiskt födda i Filipstad uppgår till 12 procent.



Andelen utomeuropeiskt födda i Värmland >18 år.⁵

De stora andelarna utomeuropeiskt födda bosatta i kommunen kommer från Syrien, Somalia, Afghanistan och Eritrea⁶. Enligt SCB ser fördelningen av befolkning ut enligt tabellen nedan.

⁴ Segregationsbarometern, Delmos

<https://segregationsbarometern.delmos.se/>

⁵ https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__BE__BE0101__BE0101E/FolkRegFlandK/
Hämtat 2022-01-14.

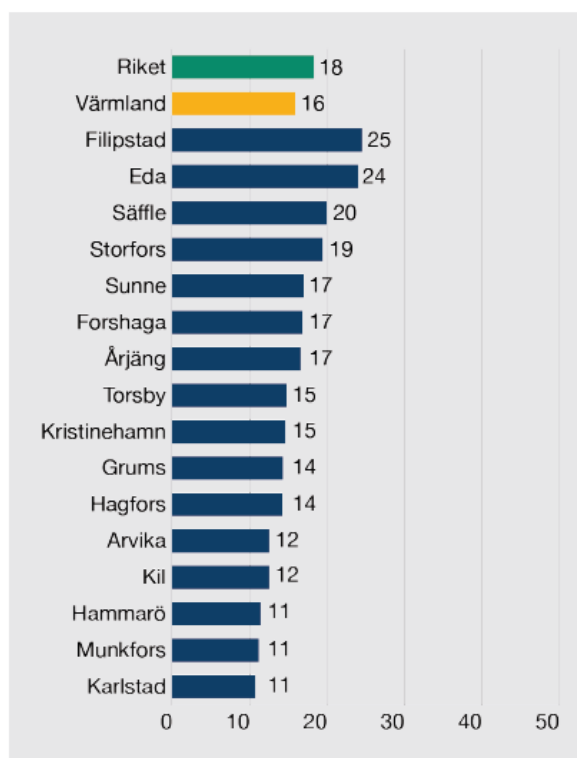
⁶ https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__BE__BE0101__BE0101E/FolkRegFlandK/
Hämtat 2022-01-14.

Födelseland	Antal	Andel av befolkningen	Genomsnitt i riket
Syrien	393	3,78 %	1,88 %
Somalia	214	2,1 %	0,67 %
Afghanistan	75	0,7 %	0,60 %
Eritrea	56	0,5 %	0,46 %
Irak	48	0,5 %	1,40 %

Andel av befolkningen, fördelat på födelseland

2.1 Trångboddhet

Segregationen i Filipstad kan också synliggöras i den trångboddhet som återfinns bland kommuninvånarna. Filipstad är över rikets genomsnitt, var fjärde person är trångbodd enligt bostadsverkets norm och dessutom lever var fjärde barn i ekonomisk utsatthet vilket är näst högst i landet.⁷



Andel (%) hushåll i flerbostadshus som är trångbodda enligt norm 2, 2019⁸

Tidigare kartläggning med tillhörande analys av trångboddheten i Filipstad kunde påvisa att var fjärde barn lever i trångboddhet.⁹ Studien tillskrev att barn och unga är en extra utsatt grupp och att trångboddheten bland barn och unga är särskilt utbredd i kommunen. Resultatet (utifrån kartläggning

⁷ Regionfakta. Hämtat 2022-01-12.
<https://www.regionfakta.com/varmlands-lan/>

⁸ Statistik hämtat från Kolada 2022-01-16.
https://kolada.se/verktyg/jamforaren/?_p=jamforelse&focus=16730&tab_id=84105

⁹ Filipstad kommun (2021): Trångboddheten i Filipstad.

på individnivå, ej presenterad på grund av sekretess) visade att trångboddheten korrelerar med stora syskonskaror vilket i sin tur skapar genererar en problematik i form av minskade möjligheter till rum för umgänge och självförverkligande i den egna bostaden. Trångboddheten ansågs orsaka svårigheter för barn och unga i kommunen att få vila eller återhämtning när som helst på dygnet med negativa bieffekter så som sömnstörningar och oregelbunden dygnsrytm. Trångboddheten har skapat sämre studie-ro för barn och unga med sämre studieresultat som följd.

Studien fastställde att det fanns ett samband mellan områden med högre andel trångboddhet och uppbyggandet av ekonomiskt bistånd. De kommuninvånare som levde i trångboddhet tenderade till att i högre utsträckning motta ekonomiskt bistånd. Vidare förekommer tendenser till samvariation mellan områden med hög andel trångboddhet och hög andel hemmavarande barn 0–17 år med låg inkomststandard, varpå även det genomsnittliga meritvärdet och andel med gymnasial utbildning visade sig vara lägre för område med hög andel trångboddhet. Vidare konstaterades en korrelation mellan högre andel trångboddhet och en hög andel arbetslöshet. Vad gäller ohälsotal framkom också en tendens till högre ohälsotal hos personer mellan 26–44 år om invånaren samtidigt levde i områden med hög andel trångboddhet.¹⁰

Studien har också undersökt huruvida det fanns en korrelation mellan barn som lever i trångboddhet och föräldrars socioekonomiska kapital. Det gick att utläsa att dessa föräldrar ansågs sig ha utmaningar i att vägleda sina barn i samhällsorientering, samhällsdelaktighet och demokratiförståelse. Likaså kunde det observeras att föräldrar med lågt socioekonomiskt kapital, upplevdes ha lägre förmåga att vägleda sina barn till utbildningsmarknaden likväl som till fritidsaktiviteter eller lovtflykter.

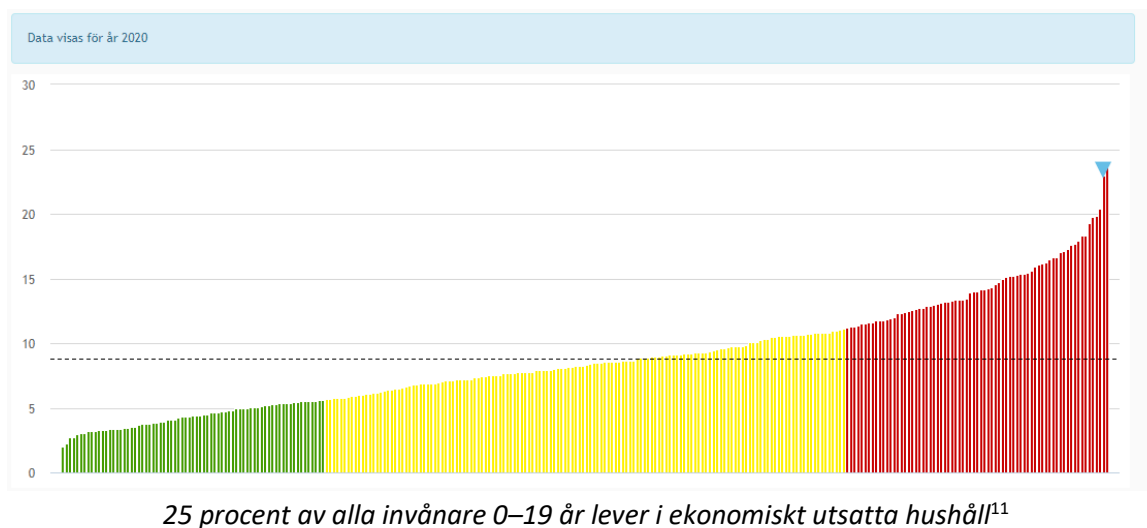
Konklusionen var att den socioekonomiska segregationen, boendesegregationen och den etniska segregationen i Filipstads kommun tenderar att gå i varandra – att det fanns en relation mellan dessa variabler. Rapporten lyfte även risken att majoritetsbefolkningen kan komma att uppfatta människor som lever i områden där segregationen i sådant format förekommer som extra främmande. På samma sätt förelåg en risk att personer som lever i områden där sådan segregation återfinns, skulle uppleva en stor diskrepans på sin egen levnadsnivå och majoritetsbefolkningens levnadsnivå med slutsatsen att de inte känner någon tillhörighet till samhället. En känsla av sammanhang och tillhörighet är viktigt för samtliga av kommunens medborgare för att minska och motverka segregationen och bör därmed särskilt beaktas. Att stärka alla våra medborgares demokratiska delaktighet bör därför också prioriteras.

2.2 Barnfattigdom

Rädda Barnens benämning kring barnfattigdom i Sverige handlar sällan om att barn behöver gå hungriga och frysa för att deras föräldrar inte har råd att köpa mat och kläder. I stället åsyftas att barn i familjer som lever i ekonomisk utsatthet är mindre delaktiga i samhället, tenderar att ha sämre betyg i skolan, oftare lever under osäkra boendeförhållanden och saknar en känsla av att kunna förverkliga sina drömmar. Statiska underlag kan visa att cirka 25 procent av andelen barn och unga mellan 0–19 år i Filipstad lever i hushåll som klassificeras som ekonomiskt utsatta. Låg ekonomisk standard innebär att hushållets disponibla inkomst med hänsyn taget till vilka som bor i hushållet är lägre än 60 procent

¹⁰Delmos statsbidrag, 2020 Trångboddhet, Filipstad

av medianvärdet för riket. Det är ett mått som anger vilka i samhället som löper risk för fattigdom jämfört med andra.



2.2.1 Barnfattigdom i relation till utbildningsnivå hos utrikesfödda

I Filipstad är andelen barn med utländsk bakgrund i grundskolans årskurs 1–9 högst i Värmland med 34 procent mot länsgenomsnittet 19,5 procent. Drygt hälften av förskolebarnen och de lägre årskurserna i grundskolan är barn till utomeuropeiskt födda migranter. 77% av barnen i Filipstads stadskärna är barn till utomeuropeiskt födda och samtidigt inskriva i förskolan. En betydande andel av föräldrarna saknar utbildning helt eller har fåtal år i grundskolan, vilket bland annat kan bekräftas i SCB-statistik. En större andel utrikesfödda från Afrika och Asien har endast förgymnasial utbildning.¹² Detta försvårar föräldrarnas förutsättningar att kunna stödja, leda och stimulera sina barn vilket även är möjligt att utläsa i jämförelsedata (SCB och Skolverkets statistik) där endast 55 procent av eleverna i årskurs 3 har deltagit och klarat alla delproven i svenska 2019.

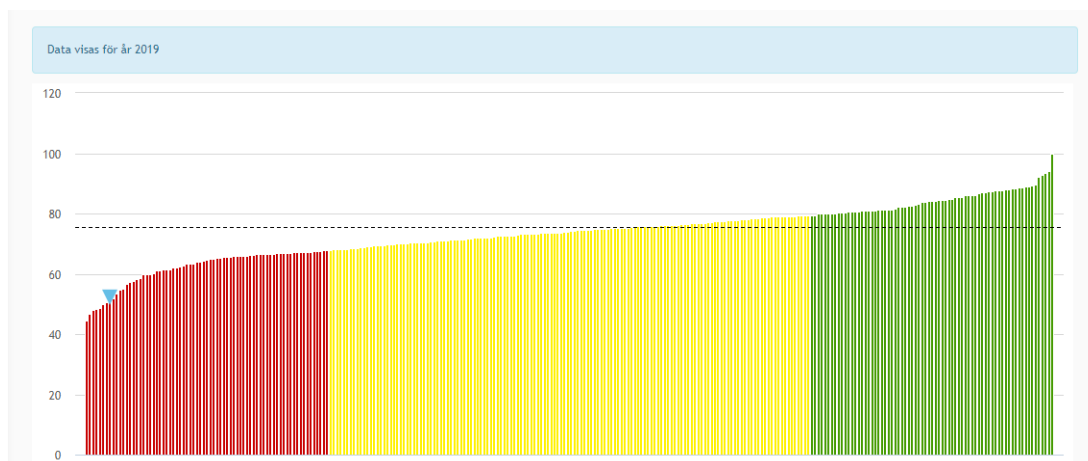
Svaga språkkunskaper utgör ett hinder för att bli en del av arbetsmarknaden, delta i fritidsaktiviteter och att vara en del i det vardagliga sociala sammanhanget. Migranter som inte lär sig svenska misslyckas dessutom ofta att uppnå ekonomisk självständighet och blir i stället beroende av samhällets välfärdsystem.

¹¹ Statistik hämtat från Kolada 2022-01-16.

https://kolada.se/verktyg/jamforaren/?_p=jamforelse&focus=16730&tab_id=84105

¹² <https://www.migrationsinfo.se/befolkning/utbildningsniva/>

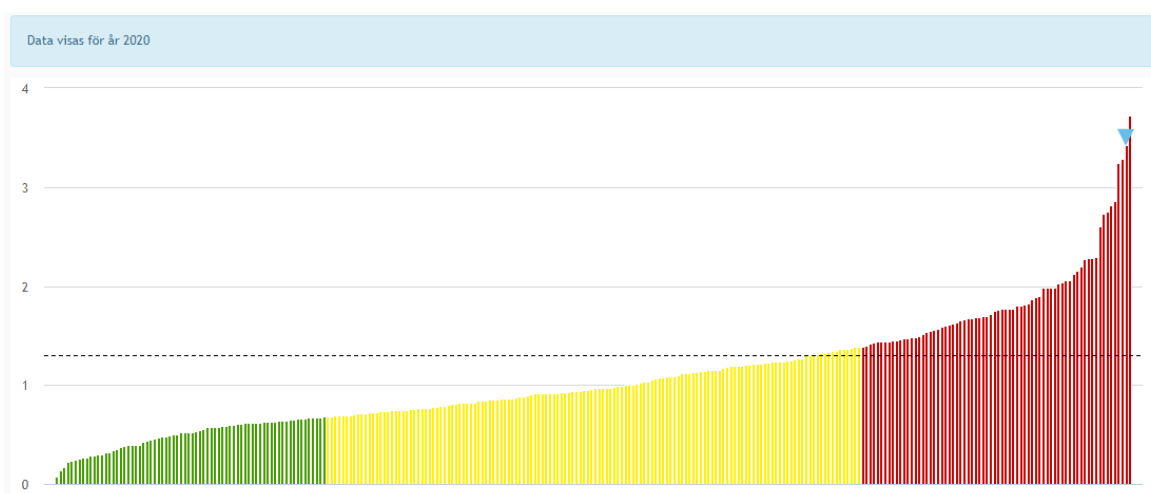
Hämtat 2022-02-18.



Elever i åk 3 som deltagit i alla delprov som klarat alla delprov för ämnesprovet i svenska och svenska som andraspråk, kommunala skolor, andel i procent.¹³

2.2.2 Barnfattigdom i relation till förvärvsarbete hos utrikesfödda

Barnfattigdomen tycks påverkas av föräldrarnas bakgrund och deras möjligheter att främja barnens utveckling till att bli aktiva, delaktiga samhällsmedlemmar är starkt begränsat. Rädda Barnens undersökning har visat att var fjärde barn lever i barnfattigdom i Filipstad vilket är näst högst i landet.¹⁴ Fattigdomen kan synliggöras i antalet hushåll som erhåller ekonomiskt bistånd. Socialstyrelsens statistik visar att 9 av 10 utrikes födda¹⁵.



Vuxna biståndsmottagare med långvarigt ekonomiskt bistånd, andel (%) av befolkningen. Långvarigt bistånd avser 10–12 månader under året.¹⁶

Filipstad har i relation till antalet kommuninvånare flest barn vars föräldrar lever på försörjningsstöd, staden har också flest barn som lever på bidrag. Enligt Socialstyrelsens statistik för 2020 fick 1245

¹³ Statistik hämtat från Kolada 2022-01-16.

https://kolada.se/verktyg/jamforaren/?_p=jamforelse&focus=16730

¹⁴ Rädda Barnen, årsrapport om Barnfattigdom 2021

¹⁵ <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/statistik/2021-6-7466.pdf>

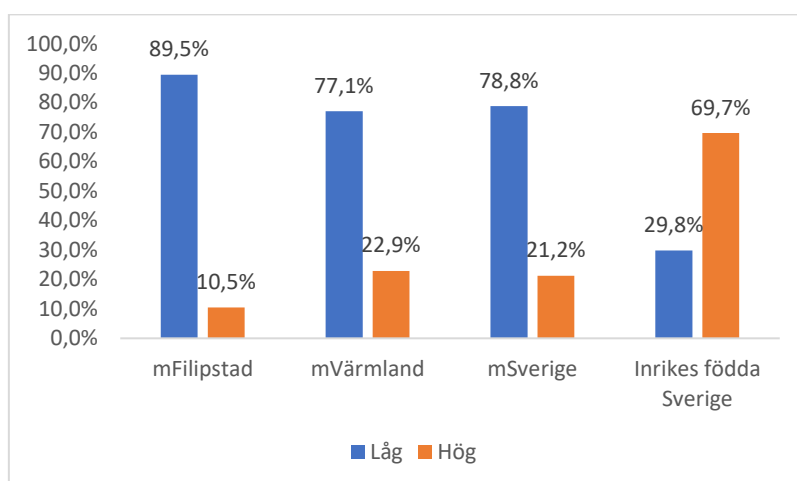
¹⁶ Statistik hämtat från Kolada 2022-01-16.

https://kolada.se/verktyg/jamforaren/?_p=jamforelse&focus=16730

individer (681 hushåll) ekonomiskt bistånd. Närmare 2/3 av hushållen är utrikesfödda¹⁷. Arbetslösheten bland gruppen inrikes födda är 4,9 procent, medan arbetslösheten i gruppen utrikes födda är över 50 procent¹⁸. Bryts sedan gruppen utrikesfödda ner i två subgrupper; födda inom EU/utanför EU är arbetslösheten bland utrikesfödda födda utanför EU uppemot 80 procent¹⁹.

2.3 Utbildningsbakgrund

World Value Surveys, WVS, forskning kan visa att en stor andel av de migranter som kommer till Sverige är lågutbildade eller har ingen utbildning alls. Eftersom detta är ett avgörande hinder för möjligheterna att få ett jobb på den svenska arbetsmarknaden har stora migrantgrupper svårt att få sysselsättning. Det gäller i synnerhet de som kommer till Sverige som anhörig- eller asylinvandrare där tiden från ankomst till etablering på arbetsmarknaden är lång. Forskning kan påvisa att det tar mellan fem och tio år för hälften av de utrikesfödda i arbetsförålder att komma i arbete.²⁰ Den grupp som har visat sig har särskilt svårt att bli en del av arbetsmarknaden är kvinnor som fått uppehållstånd som flyktingar.²¹ WVS har genomfört en studie på utbildningsnivån hos migranter i Filipstad. Resultaten visar att utbildningsnivån är låg. Följande diagram exemplifierar detta:



Utbildningsnivå, migranter i Sverige, Värmland, Filipstad jämfört med majoritetsbefolkningen i Sverige.²²

Bland majoritetsbefolkningen i Sverige är utbildningsnivån bland inrikes födda enligt SCB 30/70, således har 30 % låg utbildning medan 70 % har en hög utbildning.²³ Utbildningsnivån bland de utrikes födda är enligt samma källa 37/55 % – således att 37 % är lågutbildade medan 55 % är högutbildade.²⁴ Hög utbildningsnivå definieras av SCB som en eftergymnasial utbildning som är minst tre år lång. SCB räknar endast med den del i befolkningen som är i åldern 25 till 65 år. En skillnad kan höra samman

¹⁷ https://sdb.socialstyrelsen.se/if_ekb/val.aspx. Hämtat 2022-04-21.

¹⁸ Arbetsförmedlingen, maj 2022: Arbetslöshetsdata i Filipstad kommun

¹⁹ SVT, 2019: Uppdrag Granskning – Larret från Filipstad. Indata har sedan jämförts med statistik från Kolada. https://kolada.se/verktyg/jamforaren/?_p=jamforelse&focus=16730. Hämtat 2022-03-02.

²⁰ Deicao, Eklund (2020) vägar till självförsörjning- integration i Sverige, Entreprenörskapsforum.

²¹ Triple disadvantage? A first overview of the integration of refugee women. OECD Social, Employment and Migration Working papers, No. 216

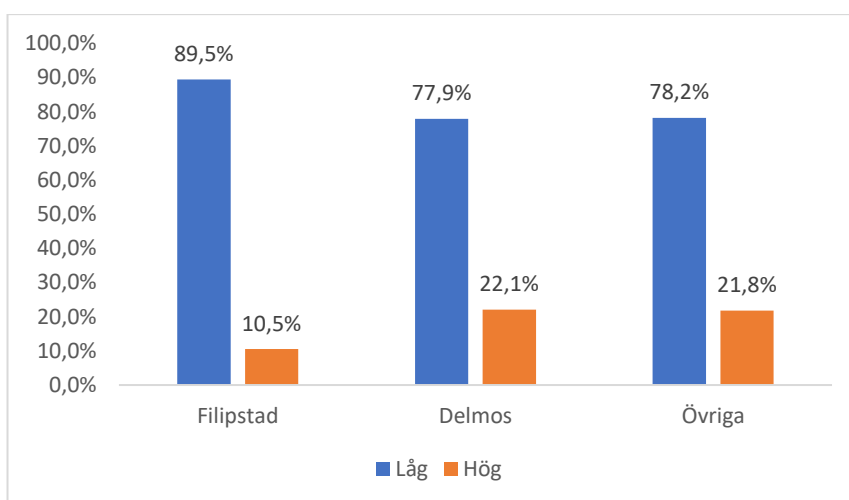
²² World Values Survey 1981-2020, referens inkl. sidnummer.

²³ För hela befolkningen: 32/66 %, för 2% saknas uppgift.

²⁴ För 8% saknas uppgift.

med att SCB endast räknar utbildningsnivån för dem som är mellan 25 och 64 år medan det i underlaget för EVS/WVS ingår intervjuade i åldersspannet 18 till 83 år.²⁵ En central felkälla kan vara att SCB:s uppgifter också bygger på den självskattning av utbildningsnivå som lämnas till Migrationsverket i samband med ankomsten till Sverige. En ytterligare möjlig felkälla kan vara att SCB för en stor del av migranterna gör en skattning av utbildningsnivån eftersom uppgifter helt enkelt saknas.

Vid en jämförelse mellan de kommuner som kommer från Delmos urval med de övriga framkommer förvånansvärt små skillnader, däremot sticker Filipstad ut i de allra flesta variablerna. Andelen lågutbildade är i Delmos urval 77,9 %, och i övriga kommuner 78,2 %, medan andelen i Filipstad är 89,5 %. Om Filipstad räknas in i Delmos urval blir andelen lågutbildade 79,7 %.



Utbildningsnivå bland migranter, Filipstad, Delmos, övriga Sverige²⁶

Bryts ovannämnda data ner på ursprungsland sett till antalet utbildningsår träder följande statistik fram:

Genomsnittligt antal utbildningsår ²⁷	
Land	Antalet utbildningsår
Afghanistan	3,9
Syrien	5,1
Somalia	-
Eritrea	3,9
Irak	7,3

Genomsnittligt antal utbildningsår hos den vuxna befolkningen, 25 år och äldre i de fem vanligaste ursprungsländerna för flyktinginvandrare 2019. Avser år 2019.

SCB gjorde en analys 2019 som visade på utbildningsnivån hos migranter som kommit till Sverige mellan 2014 och 2017. I analysen framgår att migranter från länder så som Somalia och Afghanistan har den lägsta utbildningsnivån av samtliga migranter där mer än 60 procent av dem helt saknar

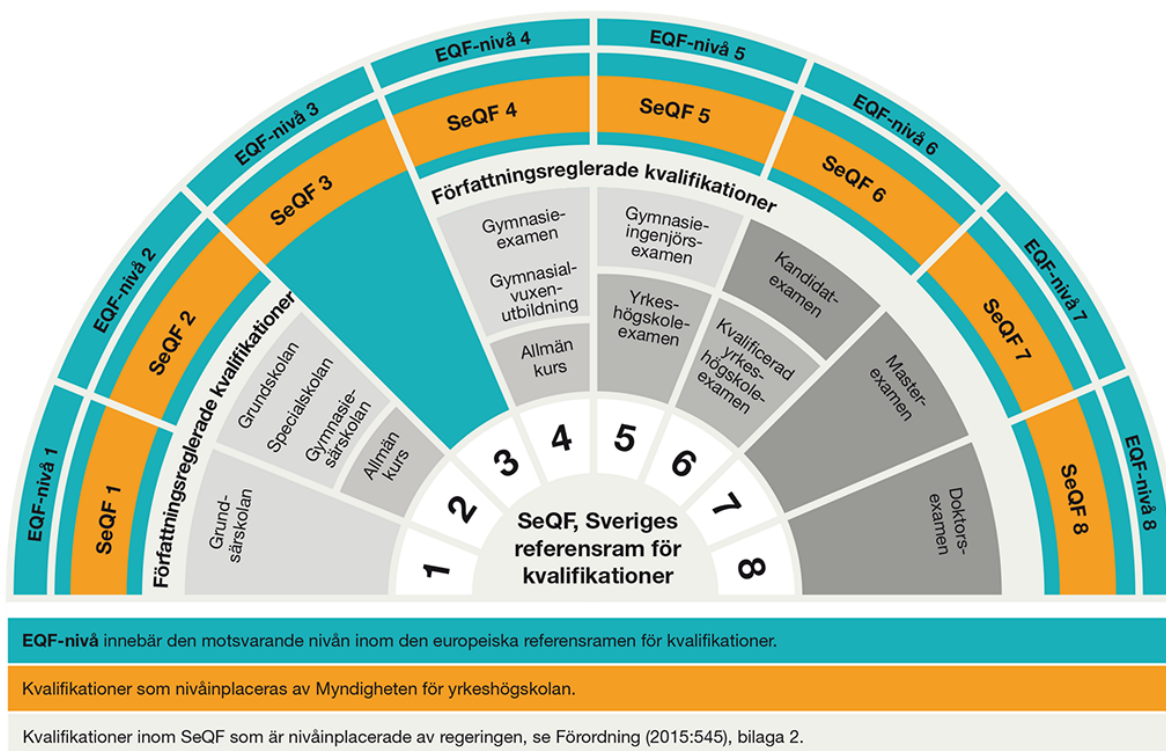
²⁵ I EVS/WVS våg 7 ingår 10 % som är under 25 samt 25% över 65 års ålder. (26 respondenter är 82-åringar).

²⁶ Källa: World Values Survey 1981–2020

²⁷ UNDP och Migrationsverket. Värden för Somalia saknas.

utbildning eller som mest har grundskolekompetens. För migranter från Eritrea ligger motsvarande siffra på cirka 50 procent medan de från Irak och Syrien hamnar på ca 40 procent²⁸. Av siffrorna framgår också att hälften av migranterna från Eritrea har gymnasieutbildning eller eftergymnasial/ universitetsutbildning – motsvarande andel för de från Afghanistan och Somalia ligger på 35–40 procent.

Det finns därmed väl underbyggd kunskap för att konstatera att utbildningsnivåerna är för låga utifrån en svensk kontext. Den svenska arbetsmarknaden kräver betydligt mer än vad den kvarvarande gruppen som står utanför arbetsmarknaden har med sig. Filipstad kommun är exempelvis den kommun i Sverige som tagit emot flest nyanlända i relation till antalet invånare, samtidigt som den lokala arbetsmarknaden inte har kapacitet till att sysselsätta tillräckligt många nyanlända. Därtill tillkommer att målgruppens kvalifikationer för att kunna ta de arbeten som står till förfogande är ej tillräckliga.



Sveriges referensram för kvalifikationer (SeQF)²⁹

En kartläggning gjord av Filipstad kommun hösten 2018 kunde påvisa att så många som cirka 300 individer av då ackumulerat cirka 1200 personer nyanlända i kommunen saknade en kunskapsnivå motsvarande svensk grundskolekompetens, SeQF nivå 2 – Kvalifikationer som är nivåplacerade av regeringen (Förordning 2015:545). Den lokala arbetslösheten ökar och statistiken kan även påvisa att tiden i arbetslöshet blir alltmer längre samtidigt som de av Arbetsförmedlingen som har bedömts inte alls så till arbetsmarknadens förfogande blir med tiden allt fler. I en granskning gjord av SVT 2019, klargjordes att antalet individer inom målgruppen som inte når upp till SeQF nivå 2 har ökat till omkring 750 personer. Den låga utbildningsnivån visar på behov av mer kvalificerade och diversifierade

²⁸ SCB, 2019-11-13, stora skillnader i utbildningsnivå mellan nyinvandrade

²⁹ <https://www.seqf.se/>

kartläggningar för att kunna skapa flexibla organisationer som möter deltagarna på deras reella kompetensnivå. Detta skulle kunna göra att de utbildningsinsatser som erbjuds kommer att upplevas som mer användbara för målgruppen.

2.3.1 Utbildning och svenska språkets betydelse

I flertalet utredningar som gjorts har det svenska språkets betydelse för integration fastslagits. Regeringens proposition 1999/2000 som låg till grund för medborgarskapslagen, konstaterades att goda kunskaper i svenska ökar förutsättningarna för både arbete och deltagande i samhällslivet. Därför ålades kommunerna att fortsätta erbjuda exempelvis SFI-undervisning. Utredningen fastslog även att det måste vara frivilligt för individen och att samhället kan stimulera språkinläring, men att motivationen och kunskaperna inte kan tvingas fram.

De cirka 750 migranterna i Filipstad som inte uppnår en kunskapsnivå motsvarande SeQF nivå 2, har aldrig gått i skolan tidigare och kan inte läsa och skriva på sitt hemspråk. Detta är en stor faktor som påverkar vilka förutsättningarna till att kunna lära sig och utveckla det nya språket. Det får anses skapa utmaningar i att klara de fyra SFI-nivåerna SFI på de 500 timmarna som idag är satt som värde.³⁰ Utbildningens varaktighet och finansiering tycks i stället bli viktigare än formerna för själva undervisning, pedagogiken³¹.

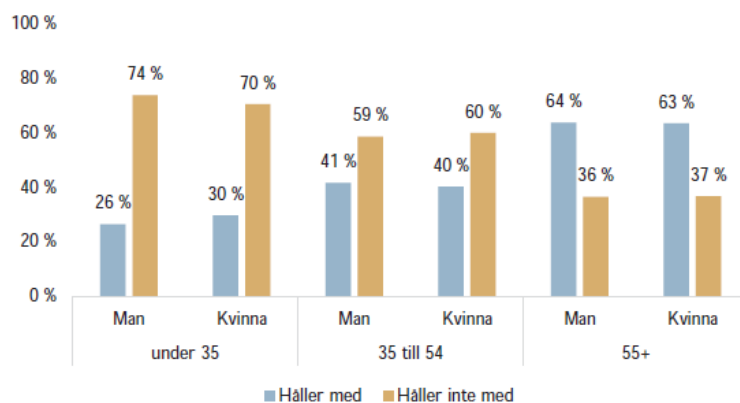
Vidare är det få individer som fortsätter med studier i någon form efter avslutat SFI. De som idag är inskrivna i SFI tenderar att behöva fler och fler timmar för att klara sina studievägar. 2020 hade över hälften som är inskrivna på SFI i Filipstad kommun mer än 1500 timmar studier bakom sig (3 ggr. mer än vad som är normen hos Vuxenutbildningen i Filipstad) under perioden 2012–2019 fullföljde cirka 50 procent av deltagarna SFI nivå D³². SFI D är en förutsättning för att kunna gå vidare inom GRUNDEVUX-systemet. Den av individerna och av samhället registrerade kompetensen är i mångt och mycket för hög i en svensk kontext, vilket resulterar i att insatser eller utbildningar har för hög ingångsnivå och följaktligen blir svåra för individerna att nå eller klara av. De utbildningsinsatser som erbjuds efter SFI har generellt en för "hög nivå" och en studieform som får anses vara för formaliserad i relation till målgruppen.

I flera forskningsöversikter de senaste decennierna har fokus varit på vilken pedagogik som generellt är mest framgångsrikt vid inläring av ett nytt språk. En vedertagen slutsats är att eleverna behöver få tillfällen att vistas i det nya språket för att kunna lyssna, prova och lockas att använda språket aktivt i utmanade uppgifter, så väl i grupp som individuellt. WVSs migrantundersökning kunde visa att målgruppen sällan talar svenska i hemmet. Den tillskrev att nästan två av tre kvinnliga migranter därtill ansåg sig vara för gamla för att studera vidare. 26 procent av männen och 30 procent av kvinnorna under 35 år ansåg att de är för gamla för att lära sig språk och delta i utbildningar. Figuren nedan visar svaren på två påståenden som får anses skapa utmaningar i att få målgruppen att integreras på arbetsmarknaden: *"jag är för gammal för att investera i språk och utbildning"* och *"jag kan endast arbeta deltid (4 timmar/dag)"*, fördelat på ålder och kön:

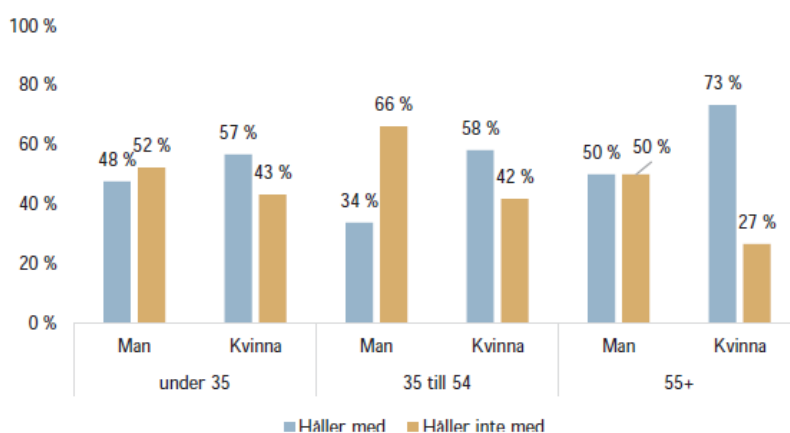
³⁰ Slutrapport för projektet Samverkan mellan språklig praxis, flerspråkig identitet och språkideologi, Åbo Akademi 2020

³¹ Forskningsöversikt – flerspråkighet, Vetenskapsrådet

³² Skolverket, 2019: Siris-databas.



*"Jag är för gammal för att investera i språk och utbildning"*³³



Andel av migranterna som ansåg att de bara kan arbeta deltid (4 timmar/dag)

2.4 Självförsörjningsgrad i en Filipstadkontext

För att vidare förstå den aktuella segregationen i Filipstad kan måttet självförsörjningsgrad användas. Entreprenörskapsforum, en forskningsstiftelse som fokuserar policyrelevant forskning inom entreprenörskap, innovation, näringslivsdynamik och tillväxt, definierar självförsörjningsgrad som skillnaden mellan inbetalda inkomstskatter och erhållna transfereringar under ett år för olika grupper baserat på ursprung, vistelsetid i Sverige och utbildning. Stiftelsen har undersökt hur beroende en individ är av det offentliga för sin försörjning genom att jämföra hur en individ betalar i skatt med vad densamma erhåller i offentliga transfereringar under ett och samma år. De variabler som de har undersökt är födelseland, vistelsetid i Sverige och utbildningsnivå. Genom att ta denna procentuella indata och applicera den i en Filipstadkontext fås en bild av hur självförsörjningsgraden kan påverka segregationen i kommunen.

2016 var 73 procent av icke-västerlänningar i vuxen ålder inte självförsörjande, för personer födda i Sverige var motsvarande siffra 37 procent under samma år. Filipstad hade vid årsskiftet 2021/2022 cirka 10 400 invånare. Översätts dessa till Filipstad, sett till antalet invånare i kommunen framträder

³³Puranen, Bi (2019): Med migranternas röst. Den subjektiva integrationen. Institutet för Framtidsstudier. Forskningsrapport 2019:2

en bild av att kommunen har cirka 1395 utrikesfödda och 3 239 inrikes födda av totalt 10 400 kommuninvånare som inte är självförsörjande.³⁴ Av kommunens invånare är cirka 24 procent utrikes födda, i reella tal motsvarar det 7 904 inrikes födda respektive 2 496 utrikes födda.

Variabel	Riket		Filipstad (reella tal)	
	Inrikesfödda	Utrikesfödda	Inrikesfödda	Utrikesfödda
Födelseland	63%	27 %	4980	673

Självförsörjningsgrad – antalet som är självförsörjande

Detta skulle innebära att Filipstad har cirka 4 747 medborgare som inte är självförsörjande, det vill säga 45,6% av kommunens medborgare.

Studien antyder att det finns ett samband mellan utbildnings- och självförsörjningsgrad. I Filipstad är utbildningsnivån generellt låg. Cirka 20 procent av kommunens invånare har som högst förgymnasial utbildning, motsvarande siffra för riket är 11 procent. Lågutbildade, oavsett födelseland, erhåller betydande del av sin disponibla inkomst från transfereringar.

2.5 Interna gränsöverskridande utmaningar

I syfte att förstå eventuella utmaningar som finns inom Filipstad som organisation har en pilotundersökning gjorts. Undersökningen togs sin utgångspunkt i att förstå hur samverkansprocesserna fungerar internt. Två aktörer som jobbar i hög utsträckning med utrikes födda valdes ut. Ett flertal intervjuer med den operativa personalen genomfördes. I samtalen fick de intervjuade ge sina perspektiv på gränsöverskridande processer och hur de fungerar vardagen.

Ur samtalen utkristalliserades en klar bild av att samarbetet behöver bli mer gränsöverskridande. Det framkom flera variabler som kunde härledas till detta, men framför allt har det gått att utläsa ett behov av att i första hand se målgruppens behov före den egna aktörens behov. Att den egna relevansen inte alltid ska sättas i första hand. Med detta åsyftas att den gränsöverskridande samverkan som idag äger rum i jobbet med målgruppen behöver beaktas mer gemensamt. Att insatserna som skapas bör ses som en helhet och inte som i nuet vad som är det bästa för respektive part. Genom att öppna upp denna fråga för reflektion kan sannolikt ett behov av förändrad organisering uppstå där insatser som idag genomförs för målgruppen inte alltid framgent skulle behöva aktualiseras. Det i sin tur skulle kunna innebära förändringar så som minskade ekonomiska anslag, andra arbetsområden med mera hos de parter som jobbar med målgruppen. För att kunna skapa ökade förutsättningar för målgruppen att komma in på arbetsmarknaden kan det innebära behov av interna förändringar men dessa förändringar behöver utmanas – att så att säga "våga se" behoven även om det kan innebära förändringar som skulle kunna upplevas som negationer för en enskild aktör.

Det bör lyftas upp för reflektion hos berörda parter då förändringen behöver sannolikt komma inifrån. Att varje part genomför en självreflektion över vad som görs och varför det görs och hur det egna jobbet leder till minskat segregation. Den bild som framkommer ur samtalen är att respektive aktör

³⁴ https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__BE__BE0101__BE0101E/FolkRegFlandK/. Hämtat 2022-04-27.

jobbar utifrån något som skulle kunna klassificeras som en form av relevanslogik. Med det åsyftas att aktörer gör sig så att säga relevant för externa parter men inte alltid i första hand gentemot den målgrupp som erhåller stöd. I det här fallet utrikes födda. Att "våga" lyfta detta för dialog är en central väg att gå framgent för kommunen.

3 Resultatanalys

Följande avsnitt ger en summerat analys av det insamlade materialet. Den växande segregationen i Filipstad kan anses bero på den alltmer ökande tudelningen mellan kommuninvånarna. Kommunen har en betydande andel utrikes födda som kommer från länder med inga eller svaga utbildningssystem. Det har resulterat i att den grupp utrikes födda som efter migrantvågen 2015 är kvar i Filipstad i betydande grad består av personer med låg eller ingen utbildningsbakgrund. Bilden är att de som tar steget från utanförskap in på arbetsmarknaden har i hög grad lämnat kommunen. Med stöd av den beskrivna statistiken finns det ett antal centrala områden som Filipstad behöver jobba vidare med. Dessa är som följer:

Språkinläring

En stor del av de utomeuropeiskt födda boende i Filipstad har ingen studievana sen tidigare och har låg eller ingen utbildningsbakgrund. Allt pekar på att språket är nyckeln till att bli en del av det svenska samhället. På samma sätt råder enighet om att utbildning i det svenska språket och samhällsorientering är grunden för integration. Samtidigt visar underlagen att målgruppen har betydande utmaningar i att klara av SFI i dess befintliga utförande, 5–600 timmar för respektive kurs ger inte de önskvärda resultaten. 2019 klarade 35% av eleverna två kurser på två år³⁵. Vid underkänt ges i bästa fall möjligheten att gå om kursen, alternativt placerad i kö i väntan på att en plats blir ledig. I väntan på besked om plats på SFI talar målgruppen svenska i mycket begränsad utsträckning vilket försvårar språkinläringen och ger samtidigt läraren en alltför diversifierad grupp när väl individen antas på SFI igen. Högutbildade och utrikes födda akademiker blandas med personer som är illitterata. Samtidigt förväntas den undervisade parten kunna anpassa utbildningen för varje elevs förutsättningar.

För att kunna matcha in de med lägst utbildningsbakgrund i det svenska arbetslivet behövs andra verktyg än det formella skolsystemet. I Filipstad växer en alltmer tydligare bild att målgruppen behöver kartläggas och deras kunskaper valideras för att sedan kunna matchas mot ett yrke, handledare och praktik. Parallellt som det finns ett lärande i det svenska språket och om det svenska samhället. Att fortsätta skapa utbildningsinsatser som med stöd av uppkomna resultat tycks inte vara anpassade till målgruppen i Filipstad baseras på en delvis felaktig målgruppsanalys. Kommunen är i stort behov av mer kvalificerade och diversifierade kartläggningar för att kunna skapa den flexibla organisationer som möter deltagarna där deras reella kompetensnivå är. Samtidigt visar pilotundersökningen att kommunens egna förvaltningar och enheter behöver jobba mer tillsammans i stället för att i första hand se till vad som är bäst för den egna organisationen.

Filipstad befinner sig i en kontext där många barn redan efter några år har en högre kompetensnivå än sina målsmän, och där kulturvariationerna ger stora förväntningsskillnader mellan familj och skola/samhälle bland både utrikesfödda och barn födda i Sverige.

Samhällsdelaktighet och föräldraskap

Sammanfattningsvis har trångboddheten visats ha en negativ utveckling för skolgången och för varje individs förutsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden. Den lägre delaktigheten i föreningsliv och

³⁵https://kolada.se/verktyg/jamforen/?_p=jamforelse&focus=16730&tab_id=84105. Hämtat 2022-04-26.

sociala rum bidrar också till en negativ spiral. Trångboddheten som fenomen riskerar att ytterligare stigmatiseras. Med den bakgrunden finns det argument för att Filipstad bör fokusera och prioritera den extra utsatta gruppen barn och unga som återfinns i kommunen, för att i tidigt skede försöka skapa likvärdiga förutsättningar med effekten att minska stigmatisering och i sin tur segregation. Insatserna som har genomförts i projektet Elverket, som i majoritet har delfinansierats av Delmos, har varit resurskrävande men har visat sig vara väldigt framgångsrikt. Elverket som en större mötesplats än bara för ungdomar och utgångspunkt för aktiviteter för hela familjer har under det här året till exempel vuxit fram till ett forum för att ta ett första steg mot en meningsfull fritid. Språkcaféet som också fungerat som en mötesplats för lärande är ytterligare ett verktyg som inte bara genererar en känsla av att befinna sig i ett sammanhang utan integrerar även den kompensatoriska lärandet.

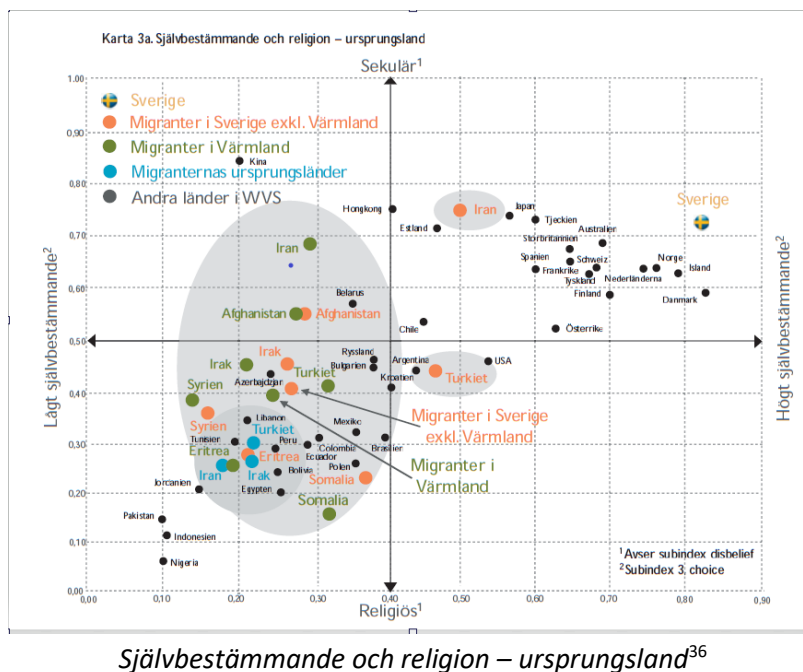
Läroplanen uppmanar till samverkan med vårdnadshavare kring barn och elever och vårdnadshavare är en viktig byggsten i barns och elevers utveckling. Detta utgår från en idé om en verklighet där vårdnadshavaren förutsätts ha minst grundskolekompetens men ofta också gymnasiekompetens eller högre. Dessutom förutsätts att en majoritet av vårdnadshavarna är arbetstagare, har förståelse för samhällsstrukturen och är aktiva samhällsmedborgare. I Filipstad är detta inte längre norm vilket kan påvisas i ovan nämnda beskrivna statistik.

Filipstad har således gjort bedömningen att aktiviteter för att utbilda och stötta utrikesfödda föräldrar i vad det innebär att vara förälder i Sverige behöver formaliseras. Föräldrar med lågt socioekonomiskt kapital upplevs ha svårigheter att vägleda sina barn i samhällsorientering, samhällsdelaktighet och demokratiförståelse. Likaså har kommunens medarbetare kunnat observeras att föräldrar med lågt socioekonomiskt kapital, upplevs ha lägre förmåga att vägleda sina barn till utbildningsmarknaden likväl som till fritidsaktiviteter eller lovutflykter. Den samverkans som finns idag mellan Arbete- & Integrationsenheten, fritidsbanken och kulturskolan/fritidsgårdarna behöver fortsätta utvecklas för att skapa inkluderande mötesplatser och aktiviteter. Aktiviteter där de informella lärande processerna för att skapa samhällsdelaktighet inkluderas i syfte att stötta föräldrar med låg eller ingen utbildningsbakgrund att se en annan framtid för sina barn.

Kulturskillnader kring att ta egna initiativ.

Språket är nyckel till integration och möjligheterna att få ett arbete men det finns även en annan aspekt som man behöver förstå och arbeta med, nämligen kulturvariationer.

Migranterna kan uppfattas som motvilliga till arbete eller som språksvaga när det i själva verket handlar om kulturskillnader. Av de migranter som anlänt till Filipstad är en betydande del från länder med auktoritära kulturer där medborgaren inte förväntas ta egna initiativ utan är van att ha en överordnad som ger arbetsorder. WVS:s forskning kan visa att individer från exempelvis Eritrea och Somalia, som en stor del av målgruppen i Filipstad kommer ifrån, är de uppvuxna med ett lågt självbestämmande. Målgruppen är alltså inte van att ta egna beslut, söka sin egen kunskap eller arbeta självständigt. Det är samtidigt något som kan erhållas genom att få praktik.



För att lyckas på praktiken behövs det därför vara en kunnig, engagerad och pedagogisk handledare som guidar personerna rätt på arbetsplatsen och gör så att person känner sig sedd, respekterad och utmanad att prestera för att lära sig arbetet och att ta egna initiativ.

Denna form av individanpassning är visserligen resurskrävande men samtidigt så skulle det få stor betydelse för samhällsekonomin i ett större perspektiv. Arbetsmarknads- och integrationsenheten bör därför ha en större roll i individanpassningen med argumentationen att det är hos arbetsmarknadssamordnarna som kunskapen om individerna återfinns. Arbetsmarknadssamordnarna bör ha det genomgående ansvaret för handlingen i praktiken/arbetsplatsen för att skapa trygghet för både individen och arbetsplatsen.

Vidare bör det finnas former för att motivera kvinnorna att lära sig språket och skapa förutsättningar för komma in på arbetsmarknaden. Om utomeuropeiskt födda kvinnor skulle komma ut i arbete i samma grad som inrikes födda kvinnor skulle arbetslösheten bli lägre och de offentliga finanserna skulle stärkas³⁷. Hälften av kvinnor i WVSs intervjuer anger att deras hälsa begränsar möjlighet till arbete vilket gör det viktigt att först få hjälpa med sin hälsa innan de går vidare ut i praktik/arbete. Att integrera språkinläringen med vardagliga händelser och ett socialt samspel på ett motiverade sätt innehållande dialog om exempelvis hälsa, omskärelse och jämställdhet är därför extra viktiga.

Den outnyttjad arbetskraftsreserv som Filipstads utrikes födda utgör kommer bli allt viktigare att få ut på arbetsmarknaden, inte bara ur ett samhällsekonomiskt perspektiv utan även för andelen äldre ökar och personer i arbetsförålder minskar. Färre ska försörja fler – en ekvation som med tiden inte är hållbar. Den arbetskraftsreserv som inte tar sig igenom de krav som idag ställs för att få ett arbete, även på enklare arbetspositioner, behöver valideras. Att lägga resurserna på att kartlägga och validera

³⁶ Puranen, Bi (2021): Med migranternas röst II. Hur blir man värmlänning? Institutet för Framtidsstudier. Forskningsrapport 2019:2

³⁷ Tid för integration – en ESO-rapport om flyktingars bakgrund och arbetsmarknadsetablering. Rapport till Expertgruppen i offentlig ekonomi, 2018:3

informella kompetenser, matcha och stötta individerna med rätt yrke och rätt handledare/arbetsplats är troligtvis en större framgång för majoriteten av målgruppen i Filipstad än att erbjuda dem den traditionella skolutbildningen.



Utredning om avveckling av kommunal vuxenutbildning

Förslag till beslut

KSAU föreslås besluta

att föreslå kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

Att nuvarande förvaltning som ansvarar för Näringslivskontoret, Arbetsmarknads- och integrationsenheten (AIE) samt Vuxenutbildningen upphör när föreslagna besparingar är genomförda med följd att;

- **att** den del av Vuxenutbildningen som föreslås vara kvar, efter genomförda besparingar, organiseras inom Barn- och utbildningsnämnden.
- **att** Arbetsmarknads- och Integrationsenheten organiseras inom Socialnämnden
- **att** Näringslivskontoret fortsatt organiseras under Kommunstyrelsen med kommundirektören som närmsta chef.

Att SFI läggs ut på extern aktör, förslagsvis genom att, i första hand, undersöka Folkhögskolan i Molkoms (filial Filipstad) möjligheter till att utföra detta inom ramen av ett samverkansavtal.

Att Grundläggande och gymnasial vuxenutbildning läggs helt ut på extern aktör

Att Yrkesutbildningar och yrkesutbildningar i kombination avslutas med undantag för vårdutbildningen.

Att Anpassad utbildning för vuxna behålls i egen regi

Att elever inom yrkesvux och SFI ska få möjlighet att slutföra den kurs de är inskrivna i.

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige antog 2022-11-24 § 80 ekonomisk plan för perioden 2023-2025. I beslutet, punkt 29, beslutades att lägga till prioriterat område:

- *Inleda utredning i syfte att avveckla den kommunala Vuxenutbildningen, samt redovisa alternativa utbildningsmöjligheter och vad som kan övertas av övrig kommunal organisation.*

Kommundirektören uppdrog till förvaltningschefen för Näringslivskontoret, Arbetsmarknads- och integrationsenheten, och Vuxenutbildningen att senast 17 februari 2023 redovisa förslag på besparingar och alternativa utbildningsmöjligheter i linje med det politiska beslutet från Kommunfullmäktige, se ovan.

Dialog med förvaltningscheferna för Socialförvaltningen och Barn- och utbildningsförvaltningen, som mottagare av verksamhet, har hållits under utredningstiden.

Beslutsunderlag

Bilaga 1 ”Utredning om avveckling av Kommunal vuxenutbildning” daterad 2023-02-16

Bilaga 2 Kvalitetsredovisning kommunal vuxenutbildning 2021

Bilaga 3 Kvalitetsredovisning kommunal vuxenutbildning 2021

Bilaga 4 KPMG revisionsrapport Granskning av arbetet med att få nyanlända i egen försörjning, daterad 2021-09-27

Bilaga 5 Målgruppsanalys Filipstad 2022

Bakgrund

I den utredning som presenterades för kommundirektören 2023-02-16 (Utredning om avveckling av Kommunal vuxenutbildning) föreslås sammanlagt en besparing på 13 tjänster.

11 tjänster föreslås bibehållas,

- rektor, studie- och yrkesvägledning samt administration, 3 tjänster,
- yrkesvux och yrkesvux i kombination, 5 tjänster
- Anpassad utbildning för vuxna, 3 tjänster

Kommundirektörens bedömning

I min nuvarande roll, men framförallt rollen som förvaltningschef för Arbetsmarknads- och integrationsenheten, kommunal Vuxenutbildning och Näringslivsenhet 2015-2020 ges nedan min bedömning som ligger till grund för ovan lämnade förslag med nedanstående bedömning som grund.

Bakgrund till bedömningen

Filipstads kommun gjorde 2015 en satsning på en ny Arbetsmarknads- och integrationsenhet (AIE) där verksamhet från Socialförvaltningen och teknisk verksamhet sammanfördes och organiserades direkt under Kommunstyrelsens arbetsutskott. Syftet var att tydliggöra att arbetet med att skapa sysselsättning, hjälpa medborgarna till studier och nå egen försörjning, var ett uppdrag för hela den kommunala organisationen och ett prioriterat område.

Försörjningsstödet utveckling från ca 4 miljoner 2006 till ca 26 miljoner 2015 var den absolut främsta anledningen till att frågan prioriterades. Det sköts till medel för nya lokaler i Rosendahlshuset samt medel till en enhetschef. Övrig verksamhet finansierades av de medel som redan satsades i övriga delar av organisationen. I samband med enhetens bildande gjordes även en prioritering att satsa på extern finansiering för att kunna skala upp de kommunalt satsade medlen, något som man kan konstatera har varit en framgångsfaktor för Filipstads kommun genom åren. Som mest arbetade 24 personer på AIE där majoriteten var finansierade av olika externa medel.

Filipstad var 2019 den kommun som sökte hem näst mest medel i Värmland. Projekt som kan nämnas och som har bedrivits med framgång genom åren med extern finansiering är Värmlandsmodellen (Europeiska socialfonden – 54 miljoner kr), Move (Europeiska socialfonden – 12 miljoner kr), Stepstone (Europeiska socialfonden – 16 miljoner kr). Även ett stort antal mindre projekt har finansierats genom åren med externa medel från Delmos (delegationen mot segregation), Länsstyrelsen, Region Värmland, Riksantikvarieämbetet m fl. Idag finansierar Asyl-, migrations- och integrationsfonden (AMIF) projektet Mellanrummet med en total budget på 14 miljoner kr.

Det ska också tilläggas att Filipstad, både representerade av politisk och tjänstemannaledning, haft en mycket aktiv roll i den nationella debatten och drivit tydlig opinion i frågor om integration, segregation och arbetsmarknadsfrågor. Filipstad har funnits med som remissinstans och i förarbetet i flertalet statliga utredningar (bl (arbetsmarknadsutredningen och mottagandeutredningen). Filipstad har även uppmärksamats genom åren med åtskilliga intervjuer av både nationell och internationell media.

2013-2014 var det nationella politiska fokuset inom arbetsmarknadspolitiken ungdomsarbetslöshet vilket även satte agendan i Filipstad. Kommunen arbetade aktivt med projektet ”Ung i Filipstad” där fokus var att flytta ungdomar från arbetslöshet till arbete. Även i det regionala projektet Värmlands framtid låg fokus på ungdomar, denna gång på hemmasittande gymnasieungdomar, sk dropouts.

Inför bildandet av AIE (2015) flyttades det nationella politiska fokuset till mottagande av asylsökande, etablering och integration då flyktingströmmarna från Syrien även nådde Filipstad. Sammanlagt 400 asylsökande mottogs i Migrationsverkets boenden i samverkan med Filipstads kommun medan det största antalet nådde Filipstad i överenskommelse mellan Migrationsverket och de privata aktörerna, totalt ca 1 200 platser fördelat i hela kommunen. Till detta kan ett stort antal egenbosatta, anhöriginvandrare samt HVB-ungdomar adderas. Detta har ända fram till idag satt agendan för kommunens arbete med integration, segregationsbrytande insatser samt arbetsmarknadsfrågor. Arbetet är och har varit mycket framgångsrikt.

Det kan dock konstateras att den statliga idén att integration ska ta 2 år och finansieras av staten under denna tid påverkar och sätter Filipstad under en enorm ekonomisk press. Idag, 8 år efter flyktingströmmarna från framför allt Syrien, kan det konstateras att integration tar betydligt längre tid än så.

I samband med det ökade behovet av kommunal vuxenutbildning som föranleddes av det stora flyktingströmmarna har stora resurser tillförts den kommunala vuxenutbildningen. Förutom AIE:s arbete med de statliga arbetsmarknadspolitiska verktyg som funnits att tillgå (extratjänster, YKB – yrkesbedömning, ATH-arbetsförlagd praktik med handledning, nystartsjobb mm) har förståelsen för vikten av utbildning av vuxna vuxit. Delar av målgruppen som fanns de första åren på AIE, enkelt förklarar nyanlända akademiker, kom snabbt i arbete. Med åren uppstod ett behov att stärka samverkan med den kommunala vuxenutbildningen, något som ledde till en omorganisation där den kommunala vuxenutbildningen organiserades under AIE från och med 2020.

Bedömning

Min bedömning är att denna samverkan inte har fungerat fullt ut då synen på insats mellan AIE och Vux varit diametralt annorlunda. Man kan konstatera att den målgrupp som idag finns inom kommunens vuxenutbildning behöver en helt annan insats än den som erbjuds. Goda exempel finns men majoriteten av målgruppen tillgodogör sig inte utbildningen i den takt som behövs för att det ska vara ekonomiskt försvarbart. I bifogad bilaga 5 - Målgruppsanalys Filipstad 2022, ges flera exempel som styrker detta.

Även i KPMG revisionsrapport Granskning av arbetet med att få nyanlända i egen försörjning, daterad 2021-09-27, bifogad bilaga 4 konstateras att;

*Vidare grundas bedömningen på att SFI-verksamheten delvis är ändamålsenlig. Elevernas resultat i Filipstads kommun är något bättre än medelvärdet för jämförbara kommuner. Vid genomgång av verksamhetsstatistik framgår att Filipstad inte skiljer sig nämnvärt från de jämförbara kommunerna. **Det är dock allvarligt att ett stort antal personer inte kommer vidare i sina svenskstudier utan står i en sorts kö till SFI trots att de har skrivits ut från utbildningen på grund av för låg progression.***

Den målgrupp som idag finns utanför arbetsmarknaden, behöver annan insats än den kommunala vuxenutbildning som bedrivs idag. En stor del av målgruppen behöver en helt annan insats, bildning bortom det formella skolsystemet. Projektet Mellanrummet blir ett bra alternativ fram till och med 2026. Parallellt intensifieras samverkan med Molkoms folkhögskola.

Den idag fungerande samverkan mellan AIE och Socialförvaltningen intensifieras för att hitta fler samordningseffekter. Mobilitet i målgruppen kommer vara ett övergripande mål.

Förslag

Barn- och utbildningsförvaltningen får i uppdrag att organisera den kommunala vuxenutbildningen som föreslås bli kvar och på längre sikt, i linje med den politiska majoritetens vilja att stärka gymnasieskolan och dess samverkan med näringslivet, Bergsskolan och Gammelkroppa skogsskola, i uppdrag att på sikt värdera om och i så fall vilka yrkesvuxutbildningar som ska bedrivas i Filipstad. Ett alternativ att beakta är också möjligheten att använda yrkesvuxutbildningarna i länet för att skapa mobilitet i målgruppen. Barn- och utbildningsförvaltningen får även i uppdrag att utse rektor för verksamheten inom befintlig organisation. Studie- och yrkesvägledare och administratör föreslås behållas.

Förslag besparingar inom kommunal vuxenutbildning

Utifrån bilagda utredningar, revisionsrapport, kvalitetsredovisningar och målgruppsanalys föreslår undertecknad att den kommunala vuxenutbildningen till stor del avvecklas i nuvarande form enligt de beslutsförslag som lämnats ovan.

Förvaltningschefens förslag på besparingar på 13 tjänster föreslås bifallas.

Utöver det föreslår undertecknad att Yrkesutbildningar och yrkesutbildningar i kombination, med undantag för vårdutbildningen avslutas – 5 tjänster.

Rektor och biträdande rektorsroll föreslås avslutas - 2 tjänster.

Totalt föreslås en reducereing med 20 tjänster inom kommunal vuxenutbildning.

Förslag kvarstående kommunal vuxenutbildning

Nedanstående föreslås vara kvar och övergå till Barn- och utbildningsförvaltningen:

Studie- och yrkesvägledning samt administrativ samordnare, 2 tjänster

Vårdutbildning (vård- och omsorgscollege), 1 tjänst

Anpassad utbildning för vuxna, 3 tjänster

Totalt föreslås 6 tjänster övergå till Barn-och utbildningsnämnden

Hannes Fellsman
Kommundirektör



Kommunstyrelsens arbetsutskott

Sammanträdesdatum
2023-04-17

§ 12

Dnr 2023-000063

Utredning om avveckling av kommunal vuxenutbildning

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar

att lägga informationen till handlingarna, samt

att överlämna ärendet till kommunstyrelsen utan eget förslag.

Sammanfattning av ärendet

När Ekonomisk plan för 2023 – 2025 antogs av kommunfullmäktige i november 2022 beslutade fullmäktige att lägga till prioriterat område: ”Inleda utredning i syfte att avveckla den kommunala vuxenutbildning samt redovisa alternativa utbildningsmöjligheter och vad som kan övertas av övrig kommunal organisation” (KF 2022-11-24 § 80, beslutspunkt 29).

I tjänsteskrivelse 2023-03-21 redogör kommundirektören för genomförd utredning. Förslaget är att omorganisera de verksamheter som finns inom förvaltningen för näringslivskontoret, arbetsmarknads- och integrationsenheten (AIE) och den kommunala vuxenutbildningen samt att till stor del avveckla kommunal vuxenutbildning. Näringslivskontoret föreslås fortsatt organiseras under kommunstyrelsen medan AIE föreslås övergå till socialnämndens verksamhetsområde och kvarvarande delar av vuxenutbildningen föreslås överflyttas till barn- och utbildningsnämnden.

Förslaget har remitterats till barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden för yttrande. Nämnderna behandlar remissen under vecka 16. Förhandling enligt MBL-11 sker också under vecka 16.

Med anledning av att nämnderna ännu inte hunnit yttra sig om förslaget föreslår ordförande att kommunstyrelsens arbetsutskott vid dagens sammanträde behandlar ärendet som ett informationsärende och överlämnar ärendet till kommunstyrelsen utan eget förslag.

Föredragning

Kommundirektör Hannes Fellsman föredrar ärendet och besvarar frågor.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



Kommunstyrelsens arbetsutskott

Sammanträdesdatum
2023-04-17

Beslutsunderlag

Kommundirektörens tjänsteskrivelse 2023-03-21 med bilagor:

Bilaga 1 ”Utredning om avveckling av Kommunal vuxenutbildning” daterad 2023-02-16

Bilaga 2 Kvalitetsredovisning kommunal vuxenutbildning 2021

Bilaga 3 Kvalitetsredovisning kommunal vuxenutbildning 2022

Bilaga 4 KPMG revisionsrapport Granskning av arbetet med att få nyanlända i egen försörjning, daterad 2021-09-27

Bilaga 5 Målgruppsanalys Filipstad 2022

Förslag till beslut under sammanträdet

Ordförande föreslår att kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar

att lägga informationen till handlingarna, samt

att överlämna ärendet till kommunstyrelsen utan eget förslag.

Beslutsgång

Ordförande ställer proposition på det egna förslaget och finner det antaget.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



Barn- och utbildningsnämnden

Sammanträdesdatum
2023-04-18

§ 31

Dnr 2023-000031

Remiss avseende utredning om avveckling av kommunal vuxenutbildning

Barn- och utbildningsnämndens beslut

Barn- och utbildningsnämnden delar uppfattningen att vuxenutbildningen bör organiseras inom barn- och utbildningsnämnden förutsatt

att medel tilldelas barn- och utbildningsnämnden för att bemanna organisationen med minst en skoledartjänst utöver de föreslagna tjänsterna

att ekonomiska medel tillförs barn- och utbildningsnämnden för köp av tjänster/utbildningsplatser samt

att organisationsförändringen genomförs vid årsskiftet 2023/2024.

Reservation

Johan Larsson (S), Helene Larsson Saikoff (S) och Olle Engström (S) reserverar sig mot beslutet till förmån för Johan Larssons förslag.

Sammanfattning av ärendet

När Ekonomisk plan för 2023 – 2025 antogs av kommunfullmäktige i november 2022 beslutade fullmäktige att lägga till prioriterat område: ”Inleda utredning i syfte att avveckla den kommunala vuxenutbildning samt redovisa alternativa utbildningsmöjligheter och vad som kan övertas av övrig kommunal organisation”.

Kommundirektören har arbetat fram förslag till beslut som redovisas i tjänsteskrivelse, 2023-03-21. Detta förslag har överlämnats till barn- och utbildningsnämnden för yttrande.

Förslaget är att barn och utbildningsförvaltningen får i uppdrag att organisera den kommunala vuxenutbildning som föreslås bli kvar på längre sikt, i linje med den politiska majoritetens vilja stärka gymnasieskolan och dess samverkan med näringslivet, Bergsskolan och Gammelkroppa skogsskola, i uppdrag på sikt värdera om och i så fall vilka yrkesutbildningar som ska bedrivas i Filipstad. Barn- och utbildningsförvaltningen får även i uppdrag att utse rektor för verksamheten inom befintlig organisation. Studie- och

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



Barn- och utbildningsnämnden

Sammanträdesdatum
2023-04-18

yrkesvägledare och administratör föreslås behållas. Därtill föreslås att en tjänst för vårdutbildning och tre tjänster för anpassad utbildning för vuxna flyttas till barn- och utbildningsnämnden. Totalt föreslås sex tjänster till barn- och utbildningsnämnden.

Beslutsunderlag

Barn- och utbildningsförvaltningens tjänsteskrivelse daterad 2023-03-29
Kommundirektörens tjänsteskrivelse, daterad 2023-03-21 samt bilagor
Ekonomisk plan, prioriterat område, 2023-2025

Förslag till beslut under sammanträdet

Ordförande Patrik Fornander (M) yrkar bifall till förvaltningens förslag till yttrande.

Johan Larsson (S) föreslår att utredningen kompletteras med en ekonomisk konsekvensanalys av hela förslaget, genom att kostnaden för fortsatt drift i egen regi av SFI-utbildningen belyses. Detta under samma förutsättningar som SFI föreslås bedrivs i utredningen om avvecklingen av kommunal vuxenutbildning.

Johan Larsson yrkar avslag till förslaget till yttrande då underlaget är undermåligt och därmed kan vi inte ta ställning till förslaget.

Beslutsgång

Ordförande ställer de båda förslagen mot varandra och finner att nämnden beslutat bifalla ordförandes förslag.

Votering begärs

Barn- och utbildningsnämnden godkänner följande beslutsgång:

Ja-röst: Bifall till Patrik Fornanders förslag

Nej-röst: Johan Larssons förslag (avslag)

Röstning genomförs

Med röstsiffrorna 4 ja och 3 nej så har nämnden beslutat att bifalla Patrik Fornanders förslag.

Omröstningsresultat

Ja röst: Patrik Fornander (M), Filip Dahlöv (M), Johnny Grahn (SD), Gustaf Ryhed (L)

Nej röst: Johan Larsson (S), Helene Larsson Saikoff (S), Olle Engström (S)

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



Yttrande avseende utredning om avveckling av kommunal vuxenutbildning

Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden delar uppfattningen att vuxenutbildningen bör organiseras inom barn- och utbildningsnämnden förutsatt

att medel tilldelas barn- och utbildningsnämnden för att bemanna organisationen med minst en skolledartjänst utöver de föreslagna tjänsterna

att ekonomiska medel tillförs barn- och utbildningsnämnden för köp av tjänster/utbildningsplatser samt

att organisationsförändringen genomförs vid årsskiftet 2023/2024.

Sammanfattning av ärendet

När Ekonomisk plan för 2023 – 2025 antogs av kommunfullmäktige i november 2022 beslutade fullmäktige att lägga till prioriterat område: ”Inleda utredning i syfte att avveckla den kommunala vuxenutbildning samt redovisa alternativa utbildningsmöjligheter och vad som kan övertas av övrig kommunal organisation”.

Kommundirektören har arbetat fram förslag till beslut som redovisas i tjänsteskrivelse, 2023-03-21. Detta förslag har överlämnats till barn- och utbildningsnämnden för yttrande.

Förslaget är att barn och utbildningsförvaltningen får i uppdrag att organisera den kommunala vuxenutbildning som föreslås bli kvar på längre sikt, i linje med den politiska majoritetens vilja stärka gymnasieskolan och dess samverkan med näringslivet, Bergsskolan och Gammelkroppa skogsskola, i uppdrag på sikt värdera om och i så fall vilka yrkesutbildningar som ska bedrivas i Filipstad. Barn- och utbildningsförvaltningen får även i uppdrag att utse rektor för verksamheten inom befintlig organisation. Studie- och yrkesvägledare och administratör föreslås behållas. Därtill föreslås att en tjänst för vårdutbildning och tre tjänster för anpassad utbildning för vuxna flyttas till barn- och utbildningsnämnden. Totalt föreslås sex tjänster till barn- och utbildningsnämnden.

Beslutsunderlag

Barn- och utbildningsförvaltningens tjänsteskrivelse
Kommundirektörens tjänsteskrivelse, daterad 2023-03-21 samt bilagor
Ekonomisk plan, prioriterat område, 2023-2025

Ärendet

Yttrandet avser barn- och utbildningsnämndens synpunkter på förslag om avveckling av den kommunala vuxenutbildningen i Filipstad.

Barn- och utbildningsnämnden har tidigare varit huvudman för vuxenutbildning och det är naturligt att utbildningsfrågor samlas under en och samma nämnd.

Även om nämnden tidigare varit huvudman för kommunal vuxenutbildning så har man idag inte erfarenheten av att lägga ut det mesta av utbildningarna på olika privata aktörer som det föreliggande förslaget förespråkar.

Förslaget innebär en hel del administrativt arbete bland annat upphandling och avtalsskrivning och därtill så kvarstår huvudmannaskap för verksamheten för kommunen även om utbildning i huvudsak bedrivs av privat utförare.

Målen för den kommunala vuxen utbildningen finns i skollagen. Där ett av målen är att vuxna ska ges möjlighet att utveckla sina kunskaper och sin kompetens i syfte att stärka sin ställning i arbets- och samhällslivet samt att främja sin personliga utveckling.

Ett annat mål är att den kommunala vuxenutbildningen ska utgöra en bas för den nationella och regionala kompetensförsörjningen till arbetslivet.

Utbildningen ska tillhandahållas

- på grundläggande nivå,
- på gymnasial nivå,
- som anpassad utbildning på grundläggande nivå,
- som anpassad utbildning på gymnasial nivå, och
- som svenska för invandrare.

Svenska för invandrare SFI

Hemkommunens skyldig att erbjuda SFI regleras i skollagen. Svenska för invandrare (sfi) är en del i den kommunala vuxenutbildningen. Detta är en kvalificerad språkutbildning som syftar till att ge vuxna grundläggande kunskaper i svenska språket. Betyg sätts per avslutad kurs.

Inom den del av utbildningen som gäller grundläggande läs- och skrivinlärning sätts inte betyg. Denna utbildning vänder sig till personer utan tidigare utbildning. SFI-kurserna består av tre studievägar. Dessa studievägar är olika vägar att nå målet dvs att klara kurs A – D. Vilket gör att en del elever behöver mer tid än andra för att nå sina mål. Elev kan välja att avsluta en kurs men ska ges möjlighet att studera till och med kurs D i sin studieväg. Anpassning kan behövas för att uppfylla betygskriterierna.

Sammanfattning

För att barn- och utbildningsnämnden ska klara uppdraget så krävs att skolledarorganisation utökas med minst en tjänst jämfört med föreliggande förslag. I förslaget anges inte de ekonomiska förutsättningarna för att bedriva kommunal vuxenutbildning. Oavsett driftsformer så har kommunen en skyldighet att erbjuda kommunal vuxenutbildning och bekosta studieplatserna.

Sten-Åke Eriksson
Förvaltningschef

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen



Socialnämnden

Sammanträdesdatum
2023-04-20

§ 33

Dnr 2023–000043

Yttrande gällande utredning om avveckling av kommunal vuxenutbildning

Socialnämndens beslut

Att godkänna att arbetsmarknads- och integrationsenheten organiseras inom socialnämnden som senast från och med 2023-08-31

Reservation

Lena Andersson Dahlberg (S), Clas-Eric Eriksson (S) och Britt-Marie Wall (S) reserverar sig mot beslutet till förmån för Lena Andersson Dahlbergs förslag.

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige antog 2022-11-24 ekonomisk plan (§80) för perioden 2023–2025. Beslut togs att lägga till ett prioriterat område:
Inleda utredning i syfte att avveckla den kommunala vuxenutbildningen, samt redovisa alternativa utbildningsmöjligheter och vad som kan övertas av övrig kommunal organisation.

Efter genomförd utredning har kommundirektören presenterat en rad förslag varav ett av förslagen är att Arbetsmarknads- och integrationsenheten (AIE) organiseras inom socialnämnden. Socialnämnden ges nu möjlighet att yttra sig över förslaget som rör mottagande av AIE som verksamhet. Barn- och utbildningsnämnden kommer att yttra sig över de förslag som berör dem.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Kommundirektörens tjänsteskrivelse

Utredning om avveckling av kommunal vuxenutbildning

Kvalitetsredovisning kommunal vuxenutbildning 2021

Kvalitetsredovisning kommunal vuxenutbildning 2022

KPMG revisionsrapport Granskning av arbete med att få nyanlända i egen försörjning

Målgruppsanalys Filipstad 2022

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



Socialnämnden

Sammanträdesdatum
2023-04-20

Förslag till beslut under sammanträdet

Lena Andersson Dahlberg (S) yrkar att socialnämnden beslutar att utredningen kompletteras med en ekonomisk konsekvensanalys av hela förslaget samt att de studerande ges möjlighet att fullfölja de påbörjade studierna, innan det ställs krav på att man står till arbetsmarknadens förfogande.

Beslutsgång

Ordföranden ställer förvaltningens förslag mot Lena Andersson Dahlbergs yrkande och finner att socialnämnden beslutar enligt förvaltningens förslag.

Votering begärs och verkställs enligt följande justerade voteringsproposition: ja-röst för förvaltningens förslag, nej-röst för Lena Andersson Dahlbergs förslag.

Catarina Jansson (SD), Frida Olsson (M), Monica Mellström (C) och Christer Olsson (M) röstar ja. Lena Andersson Dahlberg (S), Clas-Eric Eriksson (S) och Britt-Marie Wall (S) röstar nej.

Resultatet innebär att socialnämnden med fyra röster mot tre beslutar enligt förvaltningens förslag.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



PROTOKOLL fört vid information MBL § 11 gällande vuxenutbildningen 2023-04-17

Närvarande:

Arbetsgivaren: Hannes Fellsman, Kommundirektör
Sandra Höjd, HR-chef
Hanna Klockervold, HR-specialist

Facklig part:

Adam Randin, Vision, (teams)
Robin Hall, Sveriges Lärare
Dan Stjernlöf, Kommunal
Niklas Bolin-Djanaieff, Sveriges skolledare (teams)

Justerare för dagens protokoll

Alla fackliga närvarande parter justerar protokollet.

Nuläget

Utifrån MBL 19 har riskbedömningar gjorts.

Förhandlingsfråga i dag.

Las-listan samt kretsen

Underlag:

Tjänsteskrivelse kommundirektören

Bilaga 1 Utredning komvux slutversion

Bilaga 2 Kvalitetsredovisning kommunal vuxenutbildning 2021

Bilaga 3 KPMG revisionsrapport, granskning av arbete att få nyanlända i egen försörjning

Bilaga 4 Kvalitetsredovisning, kommunal vuxenutbildning 2022

Bilaga 5 Målgruppsanalys Filipstad 2022

Bilaga 6 Yrkanden från Sveriges skolledare

Bilaga 7 Riskbedömningar

Bilaga 8 Lista på tillsvidareanställda medarbetare i Vux-verksamheten

Diskussion om utredning och underlagen

Parterna diskuterar utredningen, tjänsteskrivelsen samt övriga bilagor och riskbedömningarna.

Fackliga frågor:

Facken lyfter att arbetsgivaren borde ha förändrat och haft en dialog kring förändring/förbättring i stället för att föreslå att lägga ner.

Mötet ajourneras p g a att tiden för det bokade mötet inte räckte till.

Fortsättning av MBL § 11 med Sveriges skolledarförbund 21 april 2023 kl 11:00 via teams.



FILIPSTADS KOMMUN

HR-enheten

Närvarande:

Arbetsgivaren: Sandra Höjd, HR-chef

Facklig part:

Niklas Bolin-Djanaieff
Sveriges Skolledare

Arbetsgivarens förslag:

Att gå vidare med tjänsteskrivelsen enligt bilaga och inte bifalla Sveriges skolledares yrkande om att flytta med en skolledaresurs.

Beslut:

Las-listan fastställs (bilaga 8).

Tidsplan: Att ta tjänsteskrivelsen genom alla instanser för att kunna beslutas av Kommunfullmäktige på maj-sammanträdet.

Fackligt: Sveriges skolledare ställer sig bakom Sveriges Lärare och kommunals ställningstagande ang att förändra/förbättra i stället för att lägga ner organisationen vux. Sveriges skolledare är inte eniga med arbetsgivaren ang att kretsen hålls till vuxenutbildningen.

Förhandlingen förklaras avslutad.

För Filipstads kommun

Sandra Höjd, HR-chef

Justeras:

Sveriges skolledare

Niklas Bolin-Djanaieff



PROTOKOLL fört vid information MBL § 11 gällande vuxenutbildningen 2023-04-17

Närvarande:

Arbetsgivaren: Hannes Fellsman, Kommundirektör
Sandra Höjd, HR-chef
Hanna Klockervold, HR-specialist

Facklig part: Adam Randin, Vision, (teams)
Robin Hall, Sveriges Lärare
Dan Stjernlöf, Kommunal
Niklas Bolin-Djanaieff, Sveriges skolledare (teams)

Justerare för dagens protokoll

Alla fackliga närvarande parter justerar protokollet.

Nuläget

Utifrån MBL 19 har riskbedömningar gjorts.

Förhandlingsfråga i dag.

Las-listan samt kretsen

Underlag:

Tjänsteskrivelse kommundirektören

- Bilaga 1 Utredning komvux slutversion
- Bilaga 2 Kvalitetsredovisning kommunal vuxenutbildning 2021
- Bilaga 3 KPMG revisionsrapport, granskning av arbete att få nyanlända i egen försörjning
- Bilaga 4 Kvalitetsredovisning, kommunal vuxenutbildning 2022
- Bilaga 5 Målgruppsanalys Filipstad 2022
- Bilaga 6 Yrkanden från Sveriges skolledare
- Bilaga 7 Riskbedömningar
- Bilaga 8 Lista på tillsvidareanställda medarbetare i Vux-verksamheten

Diskussion om utredning och underlagen

Parterna diskuterar utredningen, tjänsteskrivelsen samt övriga bilagor och riskbedömningarna.

Fackliga frågor:

Facken lyfter att arbetsgivaren borde ha förändrat och haft en dialog kring förändring/förbättring i stället för att föreslå att lägga ner.

Mötet ajourneras p g a att tiden för det bokade mötet inte räckte till.

Fortsättning av MBL § 11 med Sveriges Lärare och Kommunal 18 april 2023 kl 14:00 i kommunhuset.



FILIPSTADS KOMMUN

HR-enheten

Närvarande:

Arbetsgivaren:

Hannes Fellsman, Kommundirektör
Sandra Höjd, HR-chef
Hanna Klockervold, HR-specialist

Facklig part:

Robin Hall, Sveriges Lärare
Dan Stjernlöf, Kommunal

Arbetsgivarens förslag:

Att gå vidare med tjänsteskrivelsen enligt bilaga.

Beslut:

Kretsen hålls till organisationen vux, Las-listan fastställs (bilaga 8).

Tidsplan: Att ta tjänsteskrivelsen genom alla instanser för att kunna beslutas av Kommunfullmäktige på maj-sammanträdet.

Fackligt: Sveriges Lärare och kommunal anser att arbetsgivaren borde förändra och ha en dialog kring förändring/förbättring i stället för att föreslå att lägga ner. Sveriges Lärare och Kommunal är inte eniga med arbetsgivaren om sakfrågan nedläggning av vux. Sveriges lärare lyfter också att de tre tjänsterna på anpassad utbildning för vuxna ska tillsättas av legitimerade lärare om så lagen så kräver.

Förhandlingen förklarar avslutad.

Vid protokollet:

Sandra Höjd

För Filipstads kommun

Hannes Fellsman, kommundirektör

Justeras:

Kommunal

Dan Stjernlöf

Sveriges Lärare

Robin Hall



PROTOKOLL fört vid information MBL § 11 gällande vuxenutbildningen 2023-04-17

Närvarande:

Arbetsgivaren: Hannes Fellsman, Kommundirektör
Sandra Höjd, HR-chef
Hanna Klockervold, HR-specialist

Facklig part: Adam Randin, Vision, (teams)
Robin Hall, Sveriges Lärare
Dan Stjernlöf, Kommunal
Niklas Bolin-Djanaieff, Sveriges skolledare (teams)

Justerare för dagens protokoll

Alla fackliga närvarande parter justerar protokollet.

Nuläget

Utifrån MBL 19 har riskbedömningar gjorts.

Förhandlingsfråga i dag.

Las-listan samt kretsen

Underlag:

Tjänsteskrivelse kommundirektören

- Bilaga 1 Utredning komvux slutversion
- Bilaga 2 Kvalitetsredovisning kommunal vuxenutbildning 2021
- Bilaga 3 KPMG revisionsrapport, granskning av arbete att få nyanlända i egen försörjning
- Bilaga 4 Kvalitetsredovisning, kommunal vuxenutbildning 2022
- Bilaga 5 Målgruppsanalys Filipstad 2022
- Bilaga 6 Yrkanden från Sveriges skolledare
- Bilaga 7 Riskbedömningar
- Bilaga 8 Lista på tillsvidareanställda medarbetare i Vux-verksamheten

Diskussion om utredning och underlagen

Parterna diskuterar utredningen, tjänsteskrivelsen samt övriga bilagor och riskbedömningarna.

Fackliga frågor:

Facken lyfter att arbetsgivaren borde ha förändrat och haft en dialog kring förändring/förbättring i stället för att föreslå att lägga ner.

Mötet ajourneras p g a att tiden för det bokade mötet inte räckte till.

Fortsättning av MBL § 11 med Vision 20/4 2023 kl 11:00 via Teams.



FILIPSTADS KOMMUN

HR-enheten

Närvarande:

Arbetsgivaren:

Hannes Fellsman, Kommundirektör

Sandra Höjd, HR-chef

Hanna Klockervold, HR-specialist

Facklig part:

Adam Randin, Vision

Arbetsgivarens förslag:

Att gå vidare med tjänsteskrivelsen enligt bilaga.

Beslut:

Kretsen hålls till organisationen vux, Las-listan fastställs (bilaga 8).

Tidsplan: Att ta tjänsteskrivelsen genom alla instanser för att kunna beslutas av Kommunfullmäktige på maj-sammanträdet.

Fackligt: Har endast en medarbetare i Vux-organisationen. Den tjänsten medlemmen har föreslås vara kvar.

Förhandlingen förklaras avslutad i enighet.

Vid protokollet:

Sandra Höjd

För Filipstads kommun

Hannes Fellsman, kommundirektör

Justeras:

Adam Randin

Vision



Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum
2023-04-26

§ 31

Dnr 2021-000154

Rötgasanläggning Filipstads avloppsreningsverk

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att avbryta projektet om rötgasanläggning i Filipstad reningsverk.

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade 2021-10-14 § 45 om utbyggnad av en rötgasanläggning på Filipstad avloppsreningsverk.

För att genomföra projektet beviljades Filipstads kommun 25 mnkr i bidrag från Klimatklivet. Därutöver skulle kommunen stå för 25 mnkr av kostnaden. Den totala summan för projektet skulle bli 50 mnkr.

Efter upphandling av arbetet visade det sig att den totala kostnaden för projektet kan landa på närmare 100 mnkr på grund av världsläget. Summan är således mycket högre än vad kommunfullmäktige beviljade. Projektet föreslås avbrytas.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteskrivelse 2023-03-31
Kommunfullmäktiges beslut 2021-10-14 § 45

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige



Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum
2023-04-26

§ 33

Dnr 2023-000072

Årsredovisning 2022 samt revisionens granskning av årsredovisningen - Bergslagens Räddningstjänst

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta
att godkänna förbundets årsredovisning för 2022 samt
att bevilja direktionens ledamöter ansvarsfrihet

Vidare beslutar kommunstyrelsen
att bjuda in företrädare för Bergslagens räddningstjänst till kommunstyrelsen
för att få en återkoppling avseende granskningen av det förebyggande arbetet
mot mutor och korruption.

Sammanfattning av ärendet

Direktionen för Bergslagens Räddningstjänst har vid sammanträdet 15 mars
2023 beslutat att godkänna upprättad årsredovisning för 2022.
I revisionsberättelse 22 mars 2023 tillstyrker revisionen att ledamöterna
beviljas ansvarsfrihet för verksamhetsåret 2022 samt att förbundets
årsredovisning 2022 godkänns.

Beslutsunderlag

Årsredovisning BRT 2022
Revisionsberättelse 2022 med bilaga.

Förslag till beslut under sammanträdet

Annalena Ranström (S) påtalar revisionens kommentarer i den fördjupade
granskningen av det förebyggande arbetet mot mutor och korruption och
efterfrågar hur BRT avser att arbeta vidare med frågorna.

Christer Olsson (M) instämmer i frågeställningen och föreslår att företrädare
för BRT bjuds in till kommunstyrelsen vid tillfälle för en dialog.

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

ÅRSREDOVISNING 2022



Årsredovisning 2022 – Dnr: 2023-000066-145

Vår samlade styrka till din tjänst

Innehåll

INLEDNING	3
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	4
Kommunalförbundet Bergslagens Räddningstjänst.....	4
Politisk ledning	5
Organisation	5
Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning	6
Händelser av väsentlig betydelse	6
Styrning och uppföljning av verksamheten.....	7
God ekonomisk hushållning	13
Väsentliga personalförhållanden	15
Förväntad utveckling.....	19
Översikt över verksamhetens utveckling	21
Ekonomisk redovisning	22
Balanskravsresultat	25
Driftredovisning.....	26
Investeringsredovisning	27
RESULTATRÄKNING, BALANSRÄKNING, FINANSIERINGSANALYS	28
Resultaträkning	28
Balansräkning	29
Finansieringsanalys	30
Noter	31
VERKSAMHETERNA	37
Förbundsstab.....	37
Räddningstjänst.....	37
Skyddsavdelning.....	40
Larmcentral	41

INLEDNING

Direktionens 4:e år i mandatperioden 2019-2022 och där arbetet också har präglats av världsläget, men nu med krig i vårt närområde och en skenande inflation och energipriser, som är stora utmaningar inför kommande verksamhetsår.

Direktionens beslutsmöten har delvis genomförts fysiskt och delvis på distans under året.

Trots denna mix, har årets processer genomförts utan att det inverkat på verksamheten.

Direktionens ledamöter vill dock prioritera det fysiska mötet, där vi trivs och utbyter erfarenheter.

Ett av Direktionens viktiga arbete under 2022, har varit Räddningsregion Bergslagen. Direktionen har fortlöpande informerats om utvecklingen och följer arbetet noga. BRT bidrar med 6 personer som har del av sin tjänst vid RRB.

Från 2022 gäller nya föreskrifter från MSB för Lagen om Skydd mot Olyckor, vilket har påverkat Räddningstjänstförbundets operativa arbete.

Andra viktiga beslut under året, har varit en ny policy som styrmodell för hela verksamheten inom BRT, som belyser och förtydligar samspelet mellan den politiska styrningen och de operativa verksamheterna.

Förbundsledningen har gjort en utredning om en 6:e man i utryckningsstyrkan i Kristinehamn, som har utmynnat i ett projekt under 2023 och 2024 och som är finansierat med egna medel.

På Direktionens oktobermöte beslutades budget för 2023 och långtidsplan för 2024 och 2025.

BRT:s budget har processats fram tillsammans med medlemskommunerna.

Budgetens godkännande av medlemskommunerna blev på distans i november.

Generellt skall sägas att samtalstonen på dessa möten är mycket konstruktiv.

Förbundets införande av en webbaserad styrelseportal för Direktionen, Team Engine, är ett mycket viktigt arbetsverktyg för den politiskt valda Direktionen! Här samlas alla styrdokument inom förbundet och alla dokument till Direktionens möten laddas också upp här.

Internkontrollarbetet har för 2022, varit fokuserat på tänkbara brister vad gäller utalarmeringen, och en rapport om detta presenteras på första mötet 2023.

Förbundsledningen har bistått Direktionen med en enkät för Direktionens utvärdering av sitt eget arbete. Direktionen har under 2022 fått några nya ledamöter.

Revisionen begärde ett extra möte med Presidiet under oktober, med frågeställningar om Direktionens och förbundets arbete vid höjd beredskap.

Utöver detta möte, så deltog Revisionen vid årets sista Direktionsmöte, som var i december 2022.

Det ekonomiska utfallet för verksamhetsåret 2022, återfinns i Resultat- och Balansräkningen, med tillhörande bilagor.

Årsredovisningen för 2022 är genomarbetad och detaljerad och ger en bra bild av en mycket kompetent och professionell kommunal Räddningstjänst!

Direktionens ledamöter vill härmed avsluta år 2022 och denna mandatperiod, med att tacka all personal och förbundsledning, för ett mycket bra arbete under verksamhetsåret och under hela mandatperioden!

Direktionen för Kommunalförbundet Bergslagens Räddningstjänst

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

Kommunalförbundet Bergslagens Räddningstjänst

Bergslagens Räddningstjänst bildades 1997 då kommunerna Degerfors, Filipstad, Hällefors, Karlskoga, Kristinehamn och Storfors beslutade att samverka inom räddningstjänsten. Det geografiska insatsområdet är 140 km x 70 km och omfattar stads- och tätortsbebyggelse, större mekaniska och kemisk/tekniska fabriker, stora skogsområden, jordbruk och skärgård. Europaväg och järnväg går genom området samt stora trafikmängder från och till de närliggande Dalafjällen.

Syftet med räddningstjänstförbundet är att erbjuda en effektiv räddningstjänst till en sammantaget låg kostnad för medlemskommunerna. Räddningstjänstförbundets främsta målsättning är att medverka till att olyckor och bränder inte inträffar samt att konsekvenserna av de olyckor som inträffar blir så små som möjligt. Invånarna och de som vistas inom räddningstjänstområdet skall erbjudas en kompetent och effektiv räddningstjänst med hög beredskap för att kunna rädda liv och egendom samt att skador på människa miljö och egendom begränsas.

Den samlade resursen för förbundet består av cirka 200 medarbetare som till sitt förfogande har cirka 30 brand/räddningsfordon samt ett antal besiktning- och transportfordon. Förbundet har utryckningsstyrkor och utrustning placerad på åtta brandstationer för att uppnå en optimal täckning över ytan och möjligheter till snabb insats till olycksplatsen.

Sedan den 12 maj 2020 ingår förbundet i den gemensamma operativa ledningsorganisationen Räddningsregion Bergslagen. En samverkan som omfattar brand- och räddningsverksamheter i 42 kommuner fördelade på fem län och 17 räddningstjänster.

Insatsområde



Räddningsstyrkor

Heltidsbrandstationer

Karlskoga 1+5 personer

Kristinehamn 1+4 personer

Deltidsbrandstationer:

Filipstad 1+5 personer

Storfors 1+4 personer

Lesjöfors 1+4 personer

Degerfors 1+4 personer

Hällefors 1+4 personer

Åtorp 0+2 personer

Anspänningstider:

Heltidsstationer: 1,5 min

Deltidsstationer: 5 min (riktvärde)

Politisk ledning

Direktionen är det högsta beslutande organet i Bergslagens Räddningstjänst. Medlemskommunernas kommunfullmäktige har fastställt förbundsordning samt handlingsprogram som sätter de yttersta ramarna för Bergslagens Räddningstjänsts verksamhet.

Bergslagens Räddningstjänsts direktion består av två ledamöter och två ersättare från Kristinehamn och Karlskoga kommun, från övriga medlemskommuner en ledamot och en ersättare. Revisionen är vald av respektive medlemskommuns fullmäktige.

I antagen förbundsordning är budgetprocessens arbetsordning angiven gentemot medlemskommunerna.

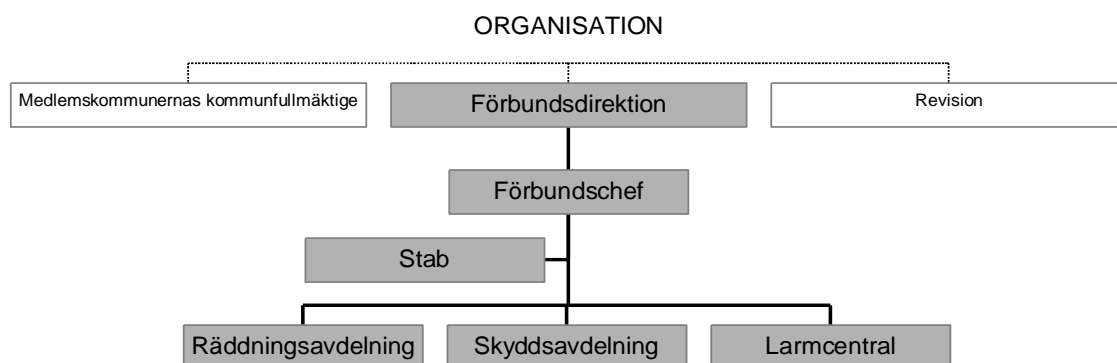
Förslag till åtgärder som innebär väsentligt förändrad verksamhet eller ändring i dokument som styr verksamheten inom Bergslagens Räddningstjänst, behandlas alltid frågan i medlemskommunernas fullmäktige innan sanktion för beslut ges till förbundets direktion.

Organisation

Den högst beslutande tjänstemannen är förbundschefen som till sin hjälp har funktionsansvariga inom respektive verksamhetsområden. Allt arbete bedrivs förbundsövergripande utifrån funktioner och områdesansvar. Direktionen har genom delegationsordningen gett förbundsledningen ett rationellt och ansvarsskapande arbetsförhållande.

Förbundets ledningsgrupp består av förbundschef, ekonomichef, avdelningschefer och HR-specialist.

Förbundets åtta stationer har en utsedd stationschef vars uppgift är att samordna verksamheten på stationen och fungera som en länk mellan ledning och övrig personal på respektive station.



Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning

Identifierad risk	Beskrivning	Organisatorisk enhet	Hantering av risk
Omvärldsrisk			
Befolkningsminskning	Risk för befolkningsminskning i medlemskommunerna kommande år som får påverkan på kommunernas intäkter.	Förbundet	Löpande samverkan med medlemskommunerna (samrådsgrupp, ekonomichefsgrupp etcetera)
Klimatförändring	Större vädervariationer som orsakar översvämningar, skogsbränder och andra resurskrävande insatser	Räddningstjänst-avdelningen	Ingår i gemensam räddningsorganisation, RRB Följa utvecklingen i branschen (MSB)
Världsläget	Det oklara världsläget medför ekonomiska och materiella utmaningar.	Förbundet	Medvetenhet om det försämrade ekonomiska läget och ibland brist på material/komponenter.
Verksamhetsrisk			
Personal	Oförmåga att upprätthålla planerad bemanning. Negativa effekter på personal och kvalitet.	Räddningstjänst-avdelningen	Behålla poolanställningar inom heltidsstyrkorna. Rekryteringskampanjer för RIB (deltid)
Kompetensbrist	Svårt att få utbildningsplatser och begränsat urval av specialkompetenser vid rekrytering	Förbundet	Påtryckningar på utbildningsmyndighet och finna nya vägar vid rekrytering.
IT-störningar/angrepp	IT-störningar/angrepp som påverkar vår verksamhet negativt.	Förbundet	Förbundet har ett IT-samarbete med Karlskoga kommun för att minimera risker och störningar för avbrott/angrepp samt att förbundet får tillgång till en bredare kompetens inom IT-området.
Finansiell risk			
Finansieringsrisk	Inköp av räddningsfordon	Förbundet	Upprättande av långtidsplan för investeringar för att kunna skapa en god likviditetsplanering i förbundet.

Händelser av väsentlig betydelse

Äntligen kan verksamheten fokusera på uttalade mål och aktiviteter då samhället började öppna upp igen, tack vare att en stor andel av populationen vaccinerade sig och pandemin slutade vara samhällsfarlig. De utåtriktade mål och aktiviteter som Räddningstjänst-avdelningen har arbetat med sedan början av året och framåt är verksamhetsbesök, utveckling av insatskort och uppställningsplatser för höjdfordon.

Pandemin har medfört att många möten sker digitalt och BRT har framför allt använt Teams vilket är bra ur hållbarhetsperspektiv och mindre tid läggs på resor. I början av året provades övning gentemot RIB-stationerna via Teams och det fungerade mycket bra. Det kommer inte att användas hela tiden men är ett bra komplement för att föra ut teoretisk kunskap till många samtidigt.

I början av året levererades den nya släckbilen till Degerfors och den utgör något av ett grundexempel för hur förbundets kommande släckbilar kommer att vara, god arbetsmiljö med beprövad teknik som alla medarbetare behärskar. Släckbil Degerfors hör till 2021 års investering och 2022 års investering var ett nytt höjdfordon till Filipstad som levererades under sommaren och togs i drift i september månad.

I mitten på januari testades cirka 20 brandmän för att bli sommarvikarier i Karlskoga och Kristinehamn och av dessa har sex personer valts ut för att arbeta i sommar. Dessutom har det på Räddningsavdelningen genomförts rekrytering av två Styrkeledare pool i Karlskoga och en Stationschef i Kristinehamn.

I slutet av april startades ett projekt upp mellan Karlskoga och Kristinehamn, "Friska brandmän", som går ut på att öka kunskap och införa rutiner för att minimera risken att utsättas för kontaminerad (rök- och sot) utrustning i samband med bränder. Projektet kommer att hålla på tills årsskiftet med succesivt införda åtgärder för all personal, därefter kommer man att fortsätta med en arbetsgrupp som tillser att följa utvecklingen och anpassa rutinerna. Förbundet behöver dessutom undersöka hur den egna förmågan att tvätta denna utrustning är och eventuellt hitta lösningar på hur den kan rengöras på bästa sätt.

Under vecka 12 genomfördes brandmusikal på stationen i Kristinehamn, där förskolor bjöds in.

Arbete har påbörjats med att överföra objektsregistret från externt dokument till Daedalos. I samband med det arbetet revideras också tillsynsfrister i enlighet med förtydligade tillsynsdirektiv (MSBSF 2021:8) som träder i kraft vid halvårsskiftet. En likriktning mot Nerikes Brandkår görs samtidigt, inte minst med tanke på geografisk närhet. Arbete har också inletts med framtagande av uppdaterad tillsynsplan 2023.

Skyddsavdelningen har under året haft personalomsättning på grund av pensionsavgång samt byte av tjänst internt. Rekryteringen blev klar under hösten men vakanserna har medfört att tillsynsmålet för året inte uppnås.

Innan sommaren fattade Direktionen för BRT beslut om att i Kristinehamn inrätta en dagtidsstyrka med beredskap som ett projekt under perioden 20230101–20241231. Det innebär att utöver ordinarie skift på 1+4 kommer det att finns ytterligare dagtidspersonal bestående av brandmän vilket innebär att det varje vardag mellan kl. 7:30-16:15 finns ytterligare 5 brandmän i tjänst. En av dessa brandmän är knuten till skiftet och har 90 sekunder anspänningstid medan övriga kan arbeta med förbundsövergripande arbetsuppgifter. Arbetsuppgifterna för denna dagtidspersonal skulle, förutom att upprätthålla kompetens för brandmansuppgiften, kunna vara förbundsövergripande uppgifter som tillsyn, extern utbildning, råd och information till allmänheten i brandskyddsfrågor, stöd till våra RIB stationer genom förbättrad utbildning, logistik, områdesansvar med mera. Övriga tider, det vill säga på kvällar och helgdagar har en av dessa 5 personer beredskap med riktvärdet 5 minuters anspänningstid till brandstationen. Rekryteringsprocessen är avslutad och 5 nya brandmän börjar arbeta dagtid med beredskap från den 1 januari 2023.

Styrning och uppföljning av verksamheten

Bergslagens Räddningstjänst skall genom informationsinsatser, effektiva räddningsinsatser, jämställdhet, mångfald samt samverkan uppnå nedanstående mål som fastställts i handlingsprogrammet för perioden 2020–2023 för förebyggande och operativ verksamhet. Larmcentralen har formulerat inriktningsmål för sin verksamhet motsvarande period.

Måluppfyllelsen delas in i tre kategorier, målet uppnått, målet delvis uppnått samt målet ej uppnått. För bedömningen målet uppnått måste målet vara minst 95 % uppfyllt och för delvis uppnått måste målet vara till minst hälften uppfyllt. Uppföljning av målen presenteras i delårsbokslut och årsredovisning.





Måluppfyllelsen för året är god och av de totala 20 målen är 15 uppfyllda, två delvis uppfyllda och tre ej uppfyllda. När det gäller tillsynsmålet samt kompetenskrav avseende förebyggande brandskydd har




skyddsavdelningens personalomsättningen medfört att dessa mål inte har varit möjliga att uppnå. Kompetensutveckling kommer att genomföras under 2023 så att den nyanställda personalen som saknar *Tillsyn A* får göra tillsyner.



Under 2021 infördes rutiner för måluppföljning och det är fortfarande vissa justeringar som behöver göras för att kunna genomföra mätningarna på ett bra sätt. Det verksamhetsmål som inte uppfylls är kopplade till händelserapporten i verksamhetssystemet Daedalos som i dagsläget inte kan hantera den typ av registrering som önskas. Kontakt är tagen med systemets utvecklare för att på sikt kunna följa upp målet.

Inför det nya handlingsprogrammet 2024–2028 kommer samtliga mål att ses över för att kunna ha mätbara mål och som med fördel även kan jämföras med andra verksamheter.


Förebyggande verksamhet







Säkerhetsmål	Prestationsmål	Resultat	Måluppfyllelse
1. Den enskilde skall genom effektiv tillsyn och information erhålla största möjliga trygghet gentemot brand och explosion. (olyckor)	1a. En årlig tillsynsplan skall ange hur fördelning och prioritering av tillsynsobjekten sker. Tillsyn skall göras till 100% på prioriterade objekt.	Målet har inte uppfyllts. 123 tillsyner (62 %) är genomförda under perioden jan-dec.	
	1b. Upprätthålla kompetensen hos de som arbetar med förebyggande brandskydd. Kompetenskraven anges i tillsyns-planen.	Målet är inte uppfyllt. 60 % av avdelningens ordinarie personal har kompetens lägst Tillsyn A. Utbildning Tillsyn A för ny personal kommer att ske under 2023.	
	1c. Personal i utryckningsstyrkan skall sammanlagt genomföra minst 30 verksamhetsbesök per år enligt framtagna mall.	Målet är uppfyllt. Skiftlagen genomför verksamhetsbesök enligt uppsatt mål.	
	1d. 100 % av kända tillbud och bränder på skolor som är relaterade till barn och ungdomar följs upp.	Målet är uppfyllt. De tillbud som kommer till förbundets kännedom följs upp kort efteråt i samverkan med kommun, skola, socialtjänst och Polis.	

2. Antalet bostadsbränder skall minska.	2a. Andelen fungerande brandvarnare och släckutrustning i bostäder ska öka. Vid inträffade bostadsbränder skall minst 85% av bostäderna ha haft fungerande brandvarnare.	Målet kan ej mätas/ej uppfyllt. Efterlevnaden kan ej säkerställas i nuläget då det saknas stöd för detta i händelserapport. Målangivelsen kommer att ändras till 2023.	
	2b. Aktiv information exempelvis genom hembesök, hemsidor och utbildning skall ske för att höja medvetenheten om brandskyddet.	Målet är uppfyllt. En enkel inventering av brandskyddet görs av larmtekniker i samband med deras ordinarie besök i bostäder med anledning av trygghetslarm. Av de 404 genomförda brandkontrollerna som larmteknikerna gjort i bostäder under 2022 hade 97 % fungerande brandvarnare. Nio riskställen rapporterades vidare till socialförvaltningens personal.	
	2c. Vid varje bostadsbrand skall räddningstjänsten göra dokumenterade efterbesök när människor skadats eller stora värden förstörts.	Målet är delvis uppfyllt. En rutin för att följa upp dokumenterade efterbesök har införts men det saknas vissa parametrar.	

3. Människor som bor och vistas inom räddningstjänstområdet kan erbjudas utbildning inom brandskydd och övriga delar av räddningstjänstförbundets kompetensområde.	3a. Medverka till att varje skola med grundskoleelever regelbundet utbildar alla ungdomar (elever) i årskurs 2 och 5.	Målet är uppfyllt. Rutin för att föra ut budskap om BUSE till alla förbundets berörda skolor finns. På lämpligt sätt genomförs också det avslutande stationsbesöket, eller motsvarande, i alla kommuner.	
	3b. Minst 1500 personer ska årligen få utbildning kring brandsäkerhet.	Målet är uppfyllt. Under året har 2 399 personer utbildats vid 114 utbildningstillfällen. Till detta kommer 1 353 elever som har genomfört BUSE (brandutbildning för skolelever)	

Operativ verksamhet

Säkerhetsmål	Prestationsmål	Resultat	Måluppfyllelse
1. Räddningstjänsten skall genomföra räddningsinsats inom godtagbar tid och på ett effektivt sätt i de fall där den enskildes egen förmåga ej räcker till.	1. Vid pågående insats kan beredskapsstyrkorna omfördelas. I medlemskommunernas tätorter skall beredskapen organiseras så att annan insatsstyrka kan komma till tätortens brandstation snarast möjligt, dock senast inom 30 minuter.	Målet är uppfyllt. Samtliga larm kontrollerade under perioden vecka 14 till vecka 16 (105 larm). Inga avvikelser har noterats. Samtliga larm kontrollerade under vecka 29 till vecka 31 (94 larm). 7 avvikelser med längre anspänningstid har noterats, ingen bedöms ha påverkat händelseförloppet på insatsen. Samtliga larm kontrollerade under vecka 40–41 (35 larm). 5 avvikelser med längre anspänningstid har noterats, ingen bedöms ha påverkat händelseförloppet på insatsen.	

<p>2. Räddningsinsatserna skall utföras på ett tryggt och säkert sätt och med rätt kompetens.</p>	<p>2. Övningar och kompetensutbildning genomförs i planerad omfattning.</p>	<p>Målet är uppfyllt Inga avvikelser rapporterade.</p>	
<p>3. Följa upp och ta till vara på erfarenheter från inträffade händelser.</p>	<p>3a. Alla dödsolyckor skall följas upp.</p>	<p>Målet är uppfyllt. Under perioden har fem dödsolyckor inträffat, dessa har rapporterats och följts upp enligt framtagna rutiner.</p>	
	<p>3b. En årlig statistik för inträffade händelser skall tas fram.</p>	<p>Målet är uppfyllt. Resultaten presenteras under RTJ-avdelningens nyckeltal.</p>	
	<p>3c. Varje år skall minst åtta händelser utredas.</p>	<p>Målet är uppfyllt. 10 händelser har utvärderats/utretts under perioden.</p>	
<p>4. Utrustning och fordon vårdas så att hög driftsäkerhet/tillförlitlighet kan upprätthållas.</p>	<p>4. Alla fordon och utrustning ska vara kontrollerade och godkända. Antalet avvikelser pga. bristande underhåll ska vara "0".</p>	<p>Målet är uppfyllt. Inga avvikelser rapporterade och inga tillbud gällande fordon eller utrustning har skickats in.</p>	
<p>5. Räddningstjänsten skall kunna fungera på ett godtagbart och effektivt sätt även vid över tiden utdragna händelser.</p>	<p>5. En årlig övning ska genomföras i syfte att utveckla ledningssystemet för att kunna hantera såväl dagliga händelser som flera samtidiga pågående insatser.</p>	<p>Målet är uppfyllt. Detta sker kontinuerligt inom RRB som dagligen hanterar cirka 30–40 larm på Räddningscentralen för RRB. Dessutom sker löpande utbildning och övning inom området Ledning.</p>	

Larmcentral

Inriktningsmål	Prestationsmål	Resultat	Måluppfyllelse
Larmcentralen bör ha möjlighet utifrån kommunernas önskemål, även bevaka kommunernas objekt och fastigheter via kamerabevakning.	Dialogmöten med medlemskommunernas säkerhetssamordnare för att öka medvetenheten kring möjligheterna med kameraövervakning. Antalet kameraövervakade objekt bör öka över tid.	Målet är delvis uppfyllt Introduktionsmöte med Karlskoga kommun och leverantör för Säker skola har genomförts. Arbetet kan innehålla fler bitar utöver kamerabevakning.	
Larmcentralen ska erbjuda medlemskommunerna person/överfallslarm.	Dialogmöten med medlemskommunerna.	Målet är uppfyllt. Karlskoga kommun har sedan 1 februari tjänsten. Larmcentralen har erbjudit de andra kommunerna tjänsten via säkerhetssamordnarna.	
Larmcentralen ska arbeta förebyggande hos brukare med trygghetslarm.	Trygghetskontroll genomförs i samband med installation av trygghetslarm.	Målet är uppfyllt Av de 404 genomförda brandkontrollerna som larmteknikerna gjort i bostäder under 2022 hade 97 % fungerande brandvarnare. 9 riskställen rapporterades vidare till Socialförvaltningens personal.	
Senast 2025 ska samtliga trygghetslarm vara utbytta	För att säkra mobiloperatörernas övergång till 4G och 5G	Målet är uppfyllt. Av det totala antalet aktiva larm är 766 utbytta till och med 31 december 2022. För att utbytet ska vara klart under 2025 förutsätter det att minst 550 larm/år blir utbytta.	

God ekonomisk hushållning




För att skapa förutsättningar för en god ekonomisk hushållning måste det enligt lagstiftaren finnas ett klart samband mellan resursåtgång, prestationer, resultat och effekter. Detta säkerställer en kostnadseffektiv och ändamålsenlig verksamhet.

God ekonomisk hushållning tolkas i kommunalförbundet Bergslagens Räddningstjänst som att våra resurser ska användas där de gör mest nytta och att vi har en ekonomisk medvetenhet och en helhetssyn på alla våra resurser i förbundet. Det betyder att vår ekonomi ska vara långsiktigt hållbar och att våra personella och tekniska resurser ska användas på ett över tid hållbart sätt.





Ur ett finansiellt perspektiv betyder god ekonomisk hushållning att vi har en framtida handlingsberedskap för eventuella oförutsedda utgifter, att vi kan genomföra planerade investeringar med egna medel och att vi har en betalningsberedskap så vi kan betala våra utgifter i rätt tid.

Den samlade bedömningen för perioden är att samtliga finansiella mål kopplade till god ekonomisk hushållning är uppfyllda. Tre av fyra verksamhetsmål kopplade till god ekonomisk hushållning är uppfyllda. Det mål avseende tillsyner Har inte varit möjligt att uppnå för året på grund av de vakanser som avdelningen haft. Rekrytering är klar, men de nyanställda saknar kompetensen Tillsyn A som krävs för att få göra tillsyner. De nyanställda kommer genomföra utbildningen under 2023.

Finansiella mål kopplat till god ekonomisk hushållning

Mål	Resultat	Måloppfyllelse
Bergslagens Räddningstjänst ska ha en ekonomi i balans och en beredskap att möta ekonomiska risker och oförutsedda händelser. Verksamhetens årliga nettokostnad ska understiga medlemsbidraget.	Målet är uppfyllt då förbundets balanskravsresultat, innan återbetalning till medlemskommunerna, uppgick till 453,4 tkr (649 tkr). Årets resultat uppgår till -142 tkr (471 tkr).	
Förbundets investeringar ska finansieras med egna medel.	Förbundets likviditet är god och samtliga investeringar under året har finansierats med egna medel.	
Förbundets banklikviditeten ska inte underskrida 3 mkr.	Den 31 december uppgår banklikviditeten till 18,2 mkr (25,4 mkr).	

Verksamhetsmål kopplat till god ekonomisk hushållning

Mål	Resultat	Måluppfyllelse
Att inom tilldelade medel upprätthålla beslutad beredskapsorganisation och att påbörja utryckning inom angiven anspänningstid enligt handlingsprogram, (exklusive insatser med fördröjd tidsangivelse som kan härledas till kommunikation/teknik gällande själva utalarmeringen).	Målet är uppfyllt. Uppföljning har skett på samtliga larm under vecka 7, vecka 18 och vecka 36. Totalt har 76 larm granskats. Ingen avvikelse finns på bemanning. I stället för riktvärde på anspänningstid har insatstiderna granskats där tiderna 10, 20 och 30 minuter (beroende på var olyckan inträffat) har följts upp. Inga avvikelser finns avseende riktvärdet för insatstiden.	
Att tillsyn skall göras enligt den årligt antagna tillsynsplanen. Tillsynsplanen anger hur fördelning och prioritering av tillsynsobjekten sker. *	Målet är inte uppfyllt. På grund av personalomsättning och vakanser under året har inte tillsynsmålet varit möjligt att uppnå.	
Att verksamheten utifrån självkostnadsprincipen skall vara bemannad och tekniskt utrustad, utifrån medlemskommunernas och Bergslagens Räddningstjänsts interna efterfrågan av larmtjänster.	Målet är uppfyllt. Larmcentralen följer utbyte och förnyelse av teknik, datorer enligt upprättat tekniskschema.	
Personalomsättningen inom räddningspersonal i beredskap ska understiga 7 %.	Målet är uppfyllt per den 31 december då personalomsättningen under perioden var 1,8%. Under året har fyra personer slutat av vår räddningspersonal i beredskap och två nyrekryteringar har gjorts.	

*För 2022 anger tillsynsplanen att totalt 444 objekt finns registrerade för tillsyn, varav 98 objekt är prioriterade.

Väsentliga personalförhållanden

Personalutvecklingen inom Bergslagens Räddningstjänst ska tillgodose verksamhetens behov av kompetenta medarbetare för att kunna möta nuvarande och framtida behov.

Det finns heltidsanställd personal på stationerna i Kristinehamn, Karlskoga och Filipstad. Räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB) tjänstgör i Filipstad, Hällefors, Degerfors, Storfors, Lesjöfors och Åtorp. Kravet för RiB-personal är bland annat att de bor och arbetar i närheten av brandstationen.

För året uppgår personalkostnaden 72 mkr vilket motsvarar 99 % av den totala budgeten för personalkostnader (73 mkr). Förbundet köper in tjänsten lönehantering och IT-support av medlemskommunerna samt pensionshantering av KPA pension.

Antalet anställda

Antalet tillsvidareanställda inom Bergslagens Räddningstjänst uppgick den 31 december 2022 till 193 personer, 87 heltidsanställda och 106 Räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB).

Under perioden året har fyra deltidsbrandmän valt att sluta på egen begäran. På heltid har en brandman, en brandinspektör och fyra larmoperatör valt att sluta på egen begäran. Två brandmän, en brandinspektör, en styrkeledare och stationschefen i Kristinehamn har valt att gå i pension.

Personalomsättningen för heltidsanställda har varit avsevärt högre än föregående år, detta beror på fler pensionsavgångar samt en högre personalomsättning på vår larmcentral.

Under de närmsta fem åren har ytterligare 8 medarbetare, varav 7 inom den operativa verksamheten, möjlighet att sluta sina anställningar genom pensionsavgång. För att klara årets sommarsemester för heltidsbrandmän har 11 semestervikarier rekryterats.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron under året har varit något högre än föregående år. Det är främst personer i gruppen 50 år och äldre som har ökat och orsaken är att det under perioden förekommit ett antal längre sjukskrivningsperioder.

Tillbud- och olycksrapportering

Det har under året inkommit 29 rapporterade olyckor/tillbud varav 13 avser någon form av personskada både på larm, övning och fysisk aktivitet medan resten avser brister i utrustning/material eller yttre faktorer. Skadorna följs upp systematiskt i samverkansgruppen där även förebyggande åtgärder diskuteras och beslutas för att minska skaderisken framöver. Säkerhetsföreskrifter finns genom arbetsmiljöverkets föreskrifter om rök- och kemdykning samt i interna reglementen. Förbundet har under året anmält en olycka till arbetsmiljöverket.

Företagshälsovård

All utryckningspersonal inom förbundet har hälsoundersökning varje år och dagtidspersonal har hälsokartläggningar vart 3:e år. Under året har BRT tillsammans med Filipstads kommun och Storfors kommun upphandlat en ny företagshälsovård. Från och med november är Bergslagens Arbetsmiljö AB ny företagshälsovård för förbundet.

Samverkansgruppen och skyddsombud

För att skapa en god arbetsmiljö krävs ett nära och kontinuerligt samarbete mellan verksamheten och de anställda. Tillsammans med fackliga representanter och skyddsombud har förbundet regelbundna samverkansmöten. Skyddsombuden samverkar i egna träffar en gång per år där samtliga skyddsombud, huvudskyddsombudet samt förbundschef och HR-specialist deltar. Huvudskyddsombud, förbundschef och HR-specialist deltar sedan i den gemensamma samverkansgruppen för Bergslagens Räddningstjänst.

Jämställdhet

Räddningstjänsten skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att främja jämställdheten inom organisationen. Förbundet ska aktivt arbeta med attitydfrågor och skapa en arbetsplats med både kvinnor och män. Vid likvärdig kompetens i samband med nyrekrytering ska en jämn könsfördelning eftersträvas.

Antalet kvinnor som arbetar inom förbundet har ökat med tre personer och är idag tjugofyra, av dessa är det nio som är i utryckningstjänst.

På brandstationen i Åtorp är det en kvinna som är stationschef.

Vid nyrekrytering läggs det stor vikt på att försöka rekrytera in fler kvinnor, bland årets semestervikarier på brandmannasidan är en av vikarierna kvinna.

Innan sommaren påbörjades ett arbete med att inspirera och kunskapsförmedla jämställdhet och mångfald i förbundet. MSB har tillsammans med Nätverket Jämställd Räddningstjänst publicerat två filmer med diskussionsfrågor som har och ska användas för interna diskussioner och utvecklingsarbete. Under hösten har arbetet med normer och värderingar fortsatt med hjälp av spelet Räddningsvärk.

Kompetensutveckling

Utveckling på olika sätt är viktigt för att höja kompetensen. Kompetensutveckling sker bland annat genom att medarbetare utbildas via MSB (myndigheten för samhällsskydd och beredskap).

Det har införts ett nytt utbildningssystem, ledningsutbildning för kommunal räddningstjänst, och nu benämns utbildningarna Ledningskurs 1,2,3 där våra framtida styrkeledare går ledningskurs 1 och insatsledare ledningskurs 2.

Under året har en brandman genomfört ledningskurs 1, en styrkeledare har gått ledningskurs 2 samt en brandinspektör har vidareutbildat sig i tillsyn B.

För att bibehålla och öka kompetensen för personalen som utövar räddningstjänst genomförs regelbundna utbildningar och övningar. Inriktningen på övningarna styrs av aktuell riskbild och behov av att underhålla befintlig kompetens.

För skiftgående personal genomförs övningsverksamhet under schemalagt arbetspass. Inriktningen på övningarna svarar mot uppställda mål för räddningsstyrkan samt samverkan mellan räddningsstyrkor.

Ledningspersonal övas i förmåga att leda stora och långvariga räddningsinsatser. Särskilt intresse ägnas åt samverkan med andra myndigheter och organisationer.

Framtid och förväntad utveckling

Då förbundet inom en femårsperiod har 8 personer, varav 7 inom den operativa verksamheten, som har möjlighet att gå i pension kommer en stor framtida rekrytering att bli en utmaning. Det är idag svårt att hitta personer med rätt kompetens och det är i Sverige bland annat stor konkurrens mellan räddningstjänsterna, framför allt när det gäller brandingenjörer men även brandinspektörer.

På våra deltidstationer har det under en lång tid varit svårt att rekrytera nya deltidsbrandmän och det pågår ständigt försök att hitta nya.

Organisationen behöver förstärkts med ytterligare poolbrandmän, för att ur ett arbetsmiljöperspektiv försöka säkerställa den ordinarie skiftgående brandmäns frånvaro vid semester, föräldraledighet, sjukdom med mera. I nuläget måste semestern fördelas, för att upprätthålla rätt kompetens, i tre perioder varav en period endast innehåller tre veckors sammanhängande semester.

Ett projekt har startats upp i förbundet som kallas "Friska brandmän" och syftet är att få mer kunskap om och nya rutiner för att minimera risken att utsättas för kontaminerad (rök- och sot) utrustning i samband med bränder. Arbetet kommer att fortgå och information och nya rutiner kommer att succesivt att implementeras för den uttryckande personalen i BRT.

Innan sommaren fattade Direktionen för BRT beslut om att i Kristinehamn inrätta en dagtidsstyrka med beredskap som ett projekt under perioden 20230101–20241231. Det innebär att utöver ordinarie skift på 1+4 kommer det att finns ytterligare dagtidspersonal bestående av brandmän vilket innebär att det varje vardag mellan kl. 7:30-16:15 finns ytterligare 5 brandmän i tjänst. En av dessa brandmän är knuten till skiftet och har 90 sekunder anspänningstid medan övriga kan arbeta med förbundsövergripande arbetsuppgifter. Arbetsuppgifterna för denna dagtidspersonal skulle, förutom att upprätthålla kompetens för brandmansuppgiften, kunna vara förbundsövergripande uppgifter som tillsyn, extern utbildning, råd och information till allmänheten i brandskyddsfrågor, stöd till våra RIB stationer genom förbättrad utbildning, logistik, områdesansvar med mera. Övriga tider, det vill säga på kvällar och helgdagar har en av dessa 5 personer beredskap med riktvärdet 5 minuters anspänningstid till brandstationen. Rekryteringsprocessen är avslutad och 5 nya brandmän börjar arbeta dagtid med beredskap från och med 2023-01-01.

Innan sommaren påbörjades ett arbete med att inspirera och kunskapsförmedla jämställdhet och mångfald i förbundet. MSB har tillsammans med Nätverket Jämställd Räddningstjänst publicerat två filmer med diskussionsfrågor som har användas för interna diskussioner. Under hösten kommer förbundet arbeta mer aktivt med att bli jämställda och mer inkluderande genom ökat jämställdhets- och mångfaldsarbete. En del i det här är att använd spelet Räddningsvärk och detta för att reflektera och diskutera normer och värderingar. Syftet är att reflektera kring våra normer och värderingar, men också att öka våra kunskaper och hitta utvecklingsområden och nya idéer för fortsatt arbete.

Inför 2023 upphör SAP-R och arbetstagare i utryckningsstyrka inom räddningstjänsten som anställs efter årsskiftet 2022/2023 erhåller, istället för tidigare möjlighet till särskild avtalspension, ett tillägg under tid då arbetstagaren huvudsakligen tjänstgör i utryckningsstyrka. Redan anställda arbetstagare i utryckningsstyrka inom räddningstjänsten ges möjlighet att välja mellan vara kvar i SAP-R eller erhålla att samma tillägg.

Nyckeltal personal

Anställda	2021	2022
Total personal	196	193
- varav heltidsanställda	86	87
- varav räddningspersonal i beredskap	110	106
Kvinnor	21	24
Män	175	169
Kvinnor %	10,7	12,4
Män %	89,3	87,6
Förtroendevalda - Direktion/Revision	22	22
Personalomsättning %	2021	2022
Heltid	1,2	12,6
Räddningspersonal i beredskap	4,7	1,8
Pension	2021	2022
Pensionsavgångar	2	5
Möjliga pensionsavgångar inom 5 år (heltid)	13	8
- varav i utryckningsstyrka (heltid)	12	7
Sjukfrånvaro %	2021	2022
Total sjukfrånvaro	2,50	2,98
Långtidsjukfrånvaro (minst 60 dagar) av total sjukfrånvaro	39,18	32,71
Sjukfrånvaro 29 år och yngre	1,14	1,01
Sjukfrånvaro 30–49 år	2,40	2,47
Sjukfrånvaro 50 år och äldre	3,09	4,62
Sjukfrånvaro kvinnor	7,80	7,47
Sjukfrånvaro män	1,51	2,13
Personalkostnader, tkr (inkl. arbetsgivaravgift 31,42 %, exkl. pensionskostnader)	2021	2022
Direktion	189	178
Revision	58	100
Stab	3 051	3 366
Räddningstjänst	54 598	57 787
Skyddsavdelning	3 635	3 326
Larmcentral	6 725	7 198
Totalt	68 256	71 955

Förväntad utveckling

Kompetensförsörjningen, främst bland befäl, kommer att bli en stor utmaning då det kommer att vara stora pensionsavgångar inom den närmsta femårsperioden.

Sommarsemester för brandmän är fortfarande problematisk då det är svårt att erbjuda fyra veckors semester under sommarperioden samtidigt som andra ledigheter såsom föräldraledighet ska läggas ut. Rekruteringsunderlaget för semestervikarier som är brandmän eller håller på att utbilda sig till brandmän är inte så stort då det är hård konkurrens om sommarvikarier mellan landets räddningstjänster. Organisationen kommer även att behöva förstärkas ytterligare genom att utökas med fler poolbrandmän.

Räddningsavdelningen har två viktiga ledord i sitt fortsatta arbete; Likvärdighet & Utåtriktat. Med likvärdighet menas att alla som drabbas av en olycka inom Bergslagens Räddningstjänsts område ska få samma kvalitet på hjälpen oavsett var olyckan inträffar. Detta innebär att våra brandmän ska ha likvärdig utrustning och kompetens för de vanligaste olyckstyperna. Ordet utåtriktat innebär enkelt uttryckt att den utryckande verksamheten ska arbeta mer med olycksförebyggande arbetsuppgifter, det vill säga sådana uppgifter som Skyddsavdelningen hanterar.

Organisationen kommer fortfarande att behöva utvecklas och ambitionen är att i framtiden kunna utöka styrkan i Kristinehamn med en sjätte brandman i beredskap. Resultatet kommer att bli en högre operativ förmåga än i nuläget och en stor ökning av förmågan dagtid. En stark organisation dagtid kommer att gynna hela förbundet ur operativ aspekt och även öka förbundets förmåga att stödja och utveckla verksamheten.

Räddningsavdelningen behöver fortsatt göra årliga fordonsinvesteringar på tunga fordon i kostnadsintervallet 3,5 – 7 mkr för att upprätthålla en fungerande vagnpark för verksamhetens ändamål. Variationerna på beloppet beror på den typ av fordon som behöver bytas ut, lägst kostnad för resursfordon tankbil och högst kostnad för resursfordon hävare/maskinstege.

Räddningstjänsten blir alltmer teknikberoende och därmed krävs allt fler informationsbärare som datorer, tablets, mobiltelefoner men även nya programvaror och abonnemang till dessa informationsbärare. Detta kommer att ge ökade kostnader för att tillgodose behovet, utvärdering av behovet innan anskaffning är därför viktig.

För att personalen ska stå väl rustad för att hantera en mängd olika typer av olyckor behövs utbildning och övning. Det kan förväntas ett ökat behov av utveckling av BRT:s övningsanläggningar men även att resurser avsätts för att kompetensutveckla personalen, även i detta avseende behövs ytterligare poolbrandmän för att underlätta insatsövningar och utbildningar.

Ökat samarbete mellan de olika räddningstjänstorganisationerna som ingår i RRB och att man drar fördel av varandras resurser i såväl övning/utbildning som dagliga arbeten exempelvis underhåll fordon, slangvätt med mera.

Ett avtal, genom Karlstadsregionens Räddningstjänst, har slutits med Region Värmland vilket kommer att innebära att BRT tillhandahåller ett antal brandskyddsutbildningar för regionen. När dessa utbildningar kommer att kunna genomföras är i dagsläget oklart.

Externa utbildningar i digital form är här för att stanna, även om platsbundna utbildningar har återkommit då pandemins restriktioner lättades upp. För att kunna genomföra bättre digitala utbildningar har förbundet satsat på att bygga en enkel filmstudio på stationen i Kristinehamn. Den har

inneburit en avsevärt ökad kvalitet för både kursdeltagare och instruktörer. Dessutom har filmstudion använts vid intern utbildning, bland annat mot RIB-stationerna men även för att producera filmklipp av olika slag i egen regi.

Med start 2021 har en form av enklare tillsynsverksamhet bedrivits i de bostäder som Larmcentralens larmtekniker besöker. I samband med utsättning och annan form av underhåll av trygghetslarm har larmteknikerna samtidigt gjort en enklare bedömning av brandskyddet och den individuella förmågan att hantera brand eller tillbud. Där särskild risk bedöms ha förekommit har kontakt tagits med socialtjänsten eller motsvarande i aktuell kommun för vidare åtgärder. Genom att larmteknikerna via trygghetslarmen har tillträde till bostäder, dessutom bostäder där de boende generellt har större svårigheter att hantera tillbud av olika slag, når förbundet åtminstone en viss andel av den annars ur tillsynsvinkel svårhanterade objektsgruppen bostäder. Under året har en tydligare rutin för hembesök arbetats fram.

På samrådsmötet i november 2020 beslutades en modell för budgetprocessen för förbundet, där årliga budgetdiskussioner förs inför varje nytt budgetår. I samband med detta bestämdes också att förbundet ska reglera balanskravsresultatet årligen vid överskott gentemot medlemskommunerna. Vid eventuella underskott kommer en separat diskussion att tas. Under året fattade direktionen beslut om resultatregleringen.

Förbundets pensionskostnader kommer att öka kraftigt under en två-årsperiod, dels på grund av det nya avtalet AKAP-KR, dels den höga inflationsuppräknings. Den särskilda avtalspensionen för anställda inom utryckningstjänst (SAP-R) är omförhandlad och ett nytt avtal finns från den 1 januari 2023. Beroende på hur många av förbundets anställda som kommer att omfattas av det nya avtalet kan det komma att påverka pensionskostnaderna och personalkostnaderna.

Översikt över verksamhetens utveckling

Fem år i sammandrag	2022	2021	2020	2019	2018
Årets resultat (tkr)	-142	471	385	-43	212
Omsättning (tkr)	22 881	21 091	20 018	18 306	28 208
Verksamhetskostnad (tkr)	109 380	110 375	107 741	112 605	108 199
Självfinansierad verksamhetskostnad (%)	20,92	19,11	18,58	16,26	26,07
Nettokostnad (tkr)	86 499	89 284	87 724	94 299	79 991
Medlemsbidrag (tkr)	87 615	90 341	88 404	95 382	80 124
Avskrivning (tkr)	4 445	3 936	4 020	3 801	3 726
Finansnetto (tkr)	-1 499	-603	-1 223	-1 262	0
Investeringar (tkr)	8 816	7 357	5 986	3 514	5 237
Avsatt till pensioner (tkr)	56 315	60 505	59 311	55 818	47 716
Ansvarsförbindelse pension (tkr)	40 220	39 821	40 188	41 739	47 275
Balansomslutning (tkr)	141 973	149 096	145 255	133 922	127 853
Eget kapital (tkr)	40 323	40 465	39 994	39 609	39 652
Soliditet (%)	28	27	28	30	31
Kassalikviditet (%)	98	108	114,70362	122	120
Likviditet (tkr)	18 164	25 366	20 996	14 654	17 858
Antal anställda (ej semestervikarier)	193	196	187	196	179
- varav räddningstjänstpersonal i beredskap	106	110	105	112	
Sjukfrånvaro (%)	2,98	2,50	3,64	3,26	4,37
Antal invånare i förbundet	84 714	85 270	85 473	85 973	86 295
Nettokostnad/invånare, kr	1 020	1 046	1 025	1 096	926
Medlemsbidrag/invånare, kr	1 034	1 059	1 034	1 109	928

Ekonomisk redovisning

Årets resultat

Årets resultat är ett underskott på -142 tkr (471 tkr), vilket beror på reavinster vid försäljning av anläggningstillgångar samt orealiserade vinster/förluster för kortsiktiga placeringar.

I samband med bokslut har förbundet gjort en avstämning för trygghetslarmstaxan enligt beräkningsmodellen. Detta resulterade i en återbetalning på 121 tkr (101 tkr) som fördelats utifrån medlemskommunernas antal aktiva larm i december 2022.

Förbundet har gjort en återbetalning av medlemsbidraget då förbundets resultat uppgick till ett överskott på 311 tkr (1,1 mkr) när årets samtliga kostnader och intäkter bokförts. Direktionen har fattat beslut om att förbundet reglerar det överskott som blir kvar i balanskravsutredningen, innan återbetalning av medlemsbidrag, vilket 2022 uppgick till 453 tkr (649 tkr).

Främsta anledningarna till balanskravsresultatet på 453 tkr är lägre personalkostnader på grund av vakanser och lägre semesterskuldsköning än budgeterat.

Verksamhetens intäkter

Under året har förbundet högre intäkter än budgeterat trots lägre intäkter för tillsyner och externutbildning. Ökade intäkter för bland annat RRB då förbundet har ersatt delar av vakanser under året. Antalet trygghetslarm har ökat vilket gör att intäkterna överstiger budget. Även antalet debiterade obefogade larm har ökat jämfört med föregående år.

Förbundet har fått statlig ersättning för sjuklönekostnader med anledning av pandemin på 145 tkr (5 tkr) samt bidrag för utbildad RiB-personal 96 tkr (12 tkr). Årets reavinster uppgår till 197 tkr (275 tkr).

Verksamhetens kostnader

Personalkostnader uppgick till 71,9 mkr (68,3 mkr) exklusive pensionskostnader, vilket blev 1 mkr lägre än budgeterat. Anledningen till överskottet är de vakanser som har varit på skyddsavdelningen samt minskning av semesterlöneskulden. Under året har sjukfrånvaron varit förhållandevis låg vilket även medför lägre kostnader för både vikarier och övertidsersättningar.

Semesterlöneskulden har minskat med 318 tkr (66 tkr) och skuld för upplupna löner har ökat med 32 tkr (192 tkr) jämfört med föregående år. Skulden inkluderar arbetsgivaravgift inklusive avtalsförsäkringar och kollektivavtalad pension (39,25%).

På grund av förseningar i några av årets investeringar blev det ett överskott på 205 tkr (470 tkr) för årets avskrivningskostnader.

Förbundet har haft några kostsamma reparationer och underhåll under året för de tyngre fordonen vilket resulterade i ett underskott och på grund av rådande världsläge med ökade drivmedelskostnader har förbundet ett underskott på 314 tkr jämfört med budget.

På grund av att mobiloperatörerna kommer att släcka ned 2G- och 3G-nätet måste utbyte av befintliga trygghetslarm ske senast vid utgången av 2025. Utbyten till ny teknik kommer att bli kostnadsdrivande, men till att börja med så kommer inköpen göras inom befintlig budget så långt det är möjligt. Under 2022 köptes 810 nya larm in och det är drygt 1 500 larm som behöver bytas ut fram till sommaren 2025.

Räddningsregion Bergslagen

Från den 12 maj 2020 ingår Bergslagens Räddningstjänst i den nya gemensamma systemledningen för Räddningsregion Bergslagen (RRB), en samverkan mellan 17 räddningsorganisationer.

Under året har förbundet haft sex anställda som har en del av sin tjänst i RRB och som förbundet får ersättning för. Under året har två vakanser täckts upp av den befintliga personalen inom RRB vilket gör att intäkterna ökat. Årets intäkter för dessa tjänster uppgår till 1,2 mkr tkr (848 tkr). Medlemsbidraget uppgick till 1,2 mkr (1,2mkr) och vid bokslutsavstämning för RRB fick förbundet en återbetalning på 136 tkr (147 tkr).

Den statliga ersättningen för utökad systemledning ingår i årets medlemsbidrag

Finansiella intäkter och kostnader

Förbundet har under hösten placerat 5 mkr i en 3 månaders fastränteplacering samt öppnat ett sparkonto med avkastning. Ränteintäkterna uppgår till 15 tkr (0 kr).

Förbundet har 3 mkr i kortfristiga placeringar enligt beslutad placeringspolicy och vid årets slut redovisas -339 tkr (196 tkr) i orealiserade värdeförändringar.

Den finansiella kostnaden som avser värdesäkring av pensionsskulden uppgår till 1,2 mkr (785 tkr) exklusive löneskatt.

Placerade medel

Under 2020 arbetades en placeringspolicy fram i förbundet för att kunna göra kortsiktiga placeringar av likvida medel som inte används i den dagliga driften.

Tillsammans med rådgivare från Nordea har totalt 3 mkr placerats i nedanstående portfölj där allt kapital är klassificerat som kortfristiga placeringar. På balansdagen är dessa värderade till verkligt värde och årets orealiserade värdeförändringar är tillgodoförd årets resultat.

Placering	Anskaffningsvärde	Marknadsvärde 2022-12-31	Värdeutveckling (tkr)	Värdeutveckling (%)
Nordea Swedish Bond Stars A	600 000	575 974	-24 026	-4,00
Nordea Klimatfond	50 000	68 072	18 072	36,14
Nordea Institutionella Aktiefonden Sverige (icke-utd)	104 595	112 877	8 282	7,92
Nordea Institutionella Räntefonden långa placeringar, SEK icke-utd	1 050 000	946 793	-103 207	-9,83
Nordea Hållbarhetsfond Aktier Global	375 480	467 840	92 360	24,60
Nordea Hållbarhetsfond Obligationer Global	725 000	625 710	-99 290	-13,70
Institutionella Aktiefonden Stabil	110 890	118 223	7 333	6,61
Totalt	3 015 965	2 915 489	-100 476	

Pensionskostnader

I posten verksamhetskostnader ingår förbundets pensionskostnader. Den finansiella kostnaden som avser värdesäkring av pensionsskulden redovisas som en finansiell kostnad i resultaträkningen.

Budgeten 2022 är lagd utifrån den beräkning som KPA gjorde i december 2020. Vid årets slut blev pensionskostnaden -4,7 mkr (-2,6 mkr) mot budgeterat och reglering har gjorts i den del av medlemsbidraget som avser pensionskostnader.

I tabellen nedan presenteras framtida pensionskostnader (inklusive löneskatt) utifrån KPA:s prognos den 31 december 2022. Med anledning av det nya avtalet för personal i uttryckningstjänst kommer prognosen förändras, men detta är beroende av hur många av våra anställda som väljer att ha kvar tidigare avtal SAP-R.

Pensionskostnader, tkr	2022-12-31	2023-12-31	2024-12-31	2025-12-31	2026-12-31	2027-12-31
Avgiftsbestämd ÅP KAP-KL	2 220	725	708	650	541	379
Avgiftsbestämd ÅP AKAP-KL	896	3 747	3 874	3 732	3 870	4 015
Skuldförändring exkl. särskilda beslut	-5 664	-1 846	-1081	-3 559	-2 013	-777
Skuldförändring särskilda beslut	0	0	0	0	0	0
Finansiell kostnad	1 474	5 478	5 761	1 087	1 485	1 854
Utbetalningar ansvarsförbindelse	3 414	3 995	4 197	3 898	3 556	2 889
Utbetalningar exkl. särskilda beslut	3 321	6 011	7 100	6 210	4 495	2 820
Utbetalningar särskilda beslut	0	0	0	0	0	0
Totalt	5 661	18 110	20 559	12 018	11 934	11 180

I balansräkningen vid bokslut 2022 finns en upparbetad pensionsskuld på 56,3 mkr (60,5 mkr) och motsvarande fordran finns uppbokad mot medlemskommunerna för att på sikt finansiera kommande pensionsutbetalningar.

Förbundets upparbetade pensionsskuld i ansvarsförbindelsen (pensionsavsättning intjänad till och med 1997-12-31) uppgår till 40,2 mkr (39,8 mkr) vid utgången av 2022. Denna pensionsskuld kommer att sjunka med 9,1 mkr enligt KPA:s prognos fram till och med 2027.

Beräkningstidpunkt	2022-12-31	2023-12-31	2024-12-31	2025-12-31	2026-12-31	2027-12-31
Ansvarsförbindelse	40 220	39 696	38 823	35 689	33 024	31 150
Avsatt till pensioner exkl. särskilda beslut	56 315	59 947	64 627	62 155	61 628	62 704

Balanskravsresultat

Årets resultat uppgår till -142 tkr (471 tkr) och från det ska realisationsvinster på 197 tkr (275 tkr) samt orealiserade värdeförändringar på kortfristiga placeringar -339 tkr (196 tkr) räknas bort, vilket innebär att förbundets balanskravsresultat är 0 tkr (0 tkr).

Förbundet har inget tidigare underskott som ska återställas. Då förbundet historiskt har en god ekonomi med bra både soliditet och kassalikviditet har beslut tagits om att återbetala medlemsbidrag vid överskott efter balanskravsjusteringar. I samband med bokslut 2022 gjordes en återbetalning till medlemskommunerna på 453 tkr (649 tkr).

Balanskravsutredning (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
Årets resultat enligt resultaträkningen	-142	471
Reducering av samtliga realisationsvinster	-197	-275
Justering för realisationsvinster enligt undantagsmöjlighet		
Justering för realisationsförluster enligt undantagsmöjlighet		
Orealiserade vinster och förluster i värdepapper	339	-196
Återföring av orealiserade vinster och förluster i värdepapper		
Årets resultat efter balanskravsjusteringar	0	0
Reservering av medel till resultatutjämningsreserv		
Användning av medel från resultatutjämningsreserv		
Balanskravsresultat	0	0

Driftredovisning

(tkr)	2022-12-31	2021-12-31	Budget 2022	Avvikelse 2022
Stab				
Intäkter	2 394	2 853	2 247	2
Kostnader	-14 046	-18 195	-19 081	5 035
- varav revision	-296	-273	-279	-17
- varav pensionskostnader	-5 968	-10 583	-10 687	4 719
Nettokostnader	-11 652	-15 342	-16 834	5 037
Räddningstjänst				
Intäkter	7 023	6 040	6 269	755
Kostnader	-81 014	-78 255	-79 480	-1 534
Nettokostnader	-73 990	-72 215	-73 211	-779
Skyddsavdelningen				
Intäkter	1 091	1 312	1 581	-490
Kostnader	-3 563	-3 758	-4 324	760
Nettokostnader	-2 472	-2 446	-2 743	270
Larmcentralen				
Intäkter	15 400	14 294	13 828	1 572
Kostnader	-15 043	-14 161	-13 828	-1 215
Nettokostnader	357	133	0	357
Summa nettokostnader	-87 757	-89 870	-92 788	4 885
Medlemsbidrag	87 615	90 341	92 788	-5 028
Verksamhetens resultat	-142	471	0	-142

Investeringsredovisning

Investeringsbudgeten för 2022 uppgår till totalt 13,3 mkr, varav 4,9 mkr är överfört från 2021. Totalt har 8,8 mkr förbrukats (66 %) vid utgången av 2022 och anledningen till detta är bland annat förseningar i leveranser till viss del beroende på Corona-pandemin och världsläget.

Upphandlingen av ledningsfordon blev klar under 2021 och kostnaden beräknas uppgå till cirka 1,1 mkr inklusive utrustning och leverans beräknas under 2023. Endast ett av de två beredskapsfordon som förbundet upphandlat under året har levererats. Det andra fordonet kommer att levereras under våren 2023. På grund av komponentbrister kan arbetet med stationernas IT-nät färdigställas först under 2023.

Genomförda investeringar under året är bland annat höjdfordon, beredskapsbilar, gym-utrustning samt förrådet i Karlskoga. Den nya släckbilen till Degerfors levererades i slutet av 2021 och under 2022 köptes kompletterande utrustning innan den togs i bruk.

Den investering som avser Kristinehamns station på totalt 2 mkr kommer att tas upp för beslut då utredningen är klar och en total kostnadsbild kan presenteras för direktion.

Förbundet kommer att föra över 2,9 mkr för planerade och pågående investeringar till investeringsbudgeten 2023.

I tabellen nedan redovisas förbundets materiella investeringar för 2022.

Investeringsredovisning (tkr)	Budget 2022	Utfall 2022	Avvikelse 2022
IT-investeringar*	650	0	650
Fysisk träning	150	134	16
Möbler lektionssal Kristinehamn	250	210	40
Inventarier övrigt*	400	192	208
Utryckningsfordon Degerfors*	350	35	315
Ledningsfordon*	1 100	0	1 100
Utryckningsfordon - Hävare inklusive utrustning	7 000	6 064	936
Tre beredskapsfordon inklusive utrustning*	1 500	921	579
Övningsplats Kristinehamn	100	0	100
Övningsplats Karlskoga*	30	0	30
Övningsplats Filipstad*	50	0	50
Förrådsbyggnad*	1 300	1 262	38
Utryckningsmaterial/Teknikutrustning	400	0	400
Kristinehamns station**			
Totalt	13 280	8 816	4 464

RESULTATRÄKNING, BALANSRÄKNING, FINANSIERINGSANALYS

Resultaträkning

Resultaträkning (tkr)	Not	2022-12-31	2021-12-31	Budget 2022	Avvikelse 2022
Verksamhetens intäkter	2	22 881	21 091	21 047	-1 834
Verksamhetens kostnader	3	-104 935	-106 439	-108 384	-3 449
Av- och nedskrivningar	4, 9	-4 445	-3 936	-4 650	-205
Verksamhetens nettokostnader		-86 499	-89 284	-91 987	-5 488
Medlemsbidrag	5	87 615	90 341	92 788	5 173
Statsbidrag	6	241	17	91	-150
Resultat före finansnetto		1 357	1 074	892	-465
Finansiella intäkter	7	67	222	0	-67
Finansiella kostnader	8	-380	-41	-16	364
Finansiell kostnad för pensionsskuld (exkl. löneskatt)	8	-1 186	-785	-876	310
Årets resultat		-142	471	0	142

Balansräkning

Balansräkning (tkr)	Not	2022-12-31	2021-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Materiella anläggningstillgångar	9		
Mark, byggnader och tekniska anläggningar		1 219	0
Maskiner och inventarier		39 798	36 646
Summa anläggningstillgångar		41 017	36 646
Omsättningstillgångar			
Fordringar			
Fordran medlemskommuner	10	56 315	60 505
Kortfristiga fordringar	11	26 477	26 579
Summa fordringar		82 792	87 084
Kortfristiga placeringar	12	2 915	3 226
Kassa och bank	13	15 248	22 140
Summa omsättningstillgångar		100 956	112 450
SUMMA TILLGÅNGAR		141 973	149 096
EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER			
Eget kapital			
Därav årets resultat	14	-40 323	-40 465
		142	-471
Avsättningar			
Avsättningar för pensioner	15	-56 315	-60 505
Kortfristiga skulder			
Kortfristiga skulder	16	-45 336	-48 125
SUMMA EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER		-141 973	-149 096
Ansvarsförbindelser			
a) Pensionsförpliktelser inklusive löneskatt Beräkning från KPA 2021-12-31	18	40 220	39 821
b) Övriga ansvarsförbindelser	19		
Operationell leasing		274	324
Hysesavtal, förfallotid inom 1 år		8 482	8 235
Hysesavtal, förfallotid 2–5 år		16 948	19 212

Finansieringsanalys

Finansieringsanalys (tkr)	Not	2022-12-31	2021-12-31
Den löpande verksamheten			
Resultat efter finansiella poster		-142	471
Justering för gjorda av- och nedskrivningar	4, 9	4 445	3 936
Justering för rörelsekapitalets förändring	17	-4 387	918
Medel från verksamheten före förändringar av rörelsekapital		-84	5 325
Ökning(-)/Minskning(+) av rörelsefordringar		4 291	1 407
Ökning(+)/Minskning(-) av rörelseskulder		-2 790	2 175
Medel från den löpande verksamheten		1 417	8 907
Investeringsverksamheten			
Förvärv av materiella anläggningstillgångar	9	-8 816	-7 357
Avyttring av materiella anläggningstillgångar		197	289
Medel från investeringsverksamheten		-8 619	-7 069
Finansieringsverksamhet			
Ökning(-)/Minskning(+) av långfristig fordran		0	0
Medel från finansieringsverksamhet		0	0
Årets kassaflöde			
Likvida medel vid årets början	12, 13	25 366	23 527
Likvida medel vid årets slut	9	18 164	25 366

Noter

Not 1 – Redovisningsprinciper

Syftet med den finansiella redovisningen är att den ska ge en rättvisande bild över Bergslagens Räddningstjänst finansiella ställning. Förbundet följer de grundläggande redovisningsprinciper som framgår av den kommunala redovisningslagen (Lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning) och god redovisningssed.

Grundläggande redovisningsprinciper

Kundfordringar har tagits upp till det värde som finns bokfört.

Utställda kundfakturor, överstigande 5 tkr, efter den 31 december som avser redovisningsperioden har bokförts som tillgång och tillgodoförts på periodens resultat.

Skulder har tagits upp till bokfört värde.

Leverantörsfakturor och andra kända kostnader, överstigande 5 tkr, som avser redovisningsperioden har bokförts som skuld och belastat periodens resultat.

En periodiserad kostnad gällande löner för räddningspersonal i beredskap (RiB), övriga timlöner, ersättningar för övertid finns bokad som interimsskuld. Skulden som är uppbokad för semesterlöneskuld och okompenserad övertid avser saldo per den 31 december 2022.

Sociala avgifter har bokförts i form av procentuella påslag i samband med löneredovisningen. De påslag som använts är följande:

Arbetsgivaravgifter enligt lag	31,42 %
Avtalsförsäkringar	0,13 %
<u>Kollektivavtalad pension</u>	<u>7,70 %</u>
Summa sociala avgifter	39,25 %

Pensionsskuldens ökning, det vill säga avsättningen för den särskilda ålderspensionen inklusive löneskatt har redovisats i verksamhetens kostnader. Den individuella delen inklusive löneskatt har avsatts som kortfristig skuld och ingår i verksamhetens kostnader. Löneskatt har beräknats med 24,26 %.

Kortfristiga placeringar har värderats till verkligt värde och orealiserade värdeförändringar har belastat periodens resultat.

Materiella anläggningstillgångar

Anläggningstillgångar har i balansräkningen upptagits till anskaffningsvärdet minskat med årliga avskrivningar. Med anläggningstillgångar avses objekt som har en ekonomisk livslängd om minst tre år och med en total utgift på minst ett halvt prisbasbelopp exklusive moms.

De anläggningstillgångar som fanns i samband med förbundets bildande har tagits upp till det värde som åsattes inventarierna.

Avskrivningar

I balansräkningen är anläggningstillgångarna upptagna till anskaffningsvärdet minskat med investeringsbidrag, avskrivningar och nedskrivningar.

Materiella anläggningstillgångar skrivs av planenligt efter tillgångens nyttjandeperiod. Avskrivningarna påbörjas när anläggningarna tas i bruk. Längden på avskrivningen grundar sig på den genomsnittliga livslängden hos Bergslagens Räddningstjänst enligt upprättad investeringspolicy (dnr: 2019/0583-113).

Brand- och räddningsfordon	20 år
Bilar och andra transportmedel	7–10 år
Maskiner	5–10 år
Inventarier	5–10 år

Not 2 - Intäkter (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
Myndighetsutövning	446	751
Trygghetslarm	12 171	11 358
Tekniska larm (årsavgifter)	3 826	3 583
Hyror	823	777
Avtal	2 556	2 204
- varav RRB	1 223	848
Automatlarm (obefogade larm och hisslarm)	2 156	1 685
Utbildning	497	416
Realisationsvinst försäljning maskiner och inventarier	197	275
Övriga intäkter	210	42
Summa intäkter	22 881	21 091
Not 3 - Kostnader (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
Personalkostnader	-71 865	-68 297
Pensionskostnader	-4 804	-9 723
Revision	-195	-215
- varav granskning för delårsrapport och årsredovisning	-50	-50
Medlemsavgift RRB	-1 030	-1 007
Lokalhyror	-8 266	-8 082
Förbrukningsinventarier och förbrukningsmaterial	-3 489	-4 882
Reparation och underhåll	-1 465	-1 869
Kostnader för transportmedel	-1 339	-1 054
Försäkringar	-582	-527
Övriga verksamhetskostnader	-11 901	-10 784
Summa verksamhetens kostnader	-104 935	-106 439
Not 4 - Avskrivningar och upp- eller nedskrivningar (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
Planmässiga avskrivningar	-4 260	-3 930
Utrangeringar	-185	-6
Summa avskrivningar	-4 445	-3 936
Not 5 - Kommunala medlemsbidrag (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
Kristinehamn	24 797	25 488
Karlskoga	31 021	31 925
Filipstad	10 766	11 185
Hällefors	7 069	7 369
Degerfors	9 872	10 157
Storfors	4 090	4 218
Summa kommunala medlemsbidrag	87 615	90 341

Not 6 - Statliga bidrag (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
MSB	96	12
Skatteverket	145	5
Summa statliga bidrag	241	17
Not 7 - Finansiella intäkter (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
Ränteintäkter	15	0
Vinster kortfristiga placeringar	43	0
Orealiserade vinster kortfristiga placeringar	9	222
Summa finansiella intäkter	67	222
Not 8 - Finansiella kostnader (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
Dröjsmålsränta på leverantörsfakturor	0	0
Räntekostnad på pensionsskuld, exkl. löneskatt	-1 186	-785
Förluster kortfristiga placeringar	-14	0
Orealiserade förluster placeringar	-349	-26
Bankkostnader	-17	-14
Summa finansiella kostnader	-1 566	-825
Not 9 - Materiella anläggningstillgångar (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
Ingående värde	82 235	75 926
Årets investeringar	8 816	3 210
Pågående investeringar	0	4 147
Årets försäljningar/utrangeringar	-3 863	-1 049
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	87 188	82 235
Ingående av- och nedskrivningar	-45 589	-42 689
Årets avskrivningar	-4 259	-3 930
Årets försäljningar/utrangeringar	3 677	1 030
Utgående ackumulerade av- och nedskrivningar	-46 171	-45 589
Planenligt restvärde	41 017	36 646
<i>Bokförda värden per typ av materiella anläggningstillgångar</i>		
Verksamhetsfastigheter	1 219	0
Maskiner	1 170	1 380
Inventarier	1 775	1 976
Bilar och andra transportmedel	35 450	27 128
Byggnadsinventarier i annans fastighet	819	1 098
Övriga maskiner och inventarier	584	916
Pågående investeringar	0	4 147
Planenligt restvärde	41 017	36 646
Bedömd genomsnittlig nyttjandeperiod (år)		
Maskiner och inventarier	20	21

Not 10 - Fordran medlemskommuner (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
Avser fordran hos medlemskommunerna för upparbetad pensionsskuld från och med 1998 som hanteras via upprättade reverser.	56 315	60 505
- varav Kristinehamn	15 512	16 698
- varav Karlskoga	19 055	20 539
- varav Filipstad	7 392	7 907
- varav Hällefors	5 077	5 415
- varav Degerfors	6 324	6 796
- varav Storfors	2 955	3 151
Not 11 - Kortfristiga fordringar (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
Kundfordringar	20 635	18 195
Övriga kortfristiga fordringar	1 317	2 519
Kortfristig fordran medlemskommuner, pensionsskuld	1 409	1 794
Interimsfordringar	3 116	4 071
Summa kortfristiga fordringar	26 477	26 579
Not 12 - Kortfristiga placeringar (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
Nordea Swedish Bond Stars	600	525
Nordea Klimatfond	50	50
Institutionella Aktiefonden Sverige	105	125
Institutionella räntefonden långa placeringar	1 050	1 050
Nordea Hållbarhetsfond Aktier Global A	375	475
Nordea Hållbarhetsfond Obligationer Global Fund A growth (SEK)	725	700
Nordea Asian Stars A	0	75
Institutionella aktiefonden stabil	111	0
Orealiserad värdering vid året slut	-100	226
Summa kortfristiga placeringar	2 915	3 226
Not 13 - Kassa och bank (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
Nordea likvidkonto	1 490	22 140
Nordea sparkonto	8 758	0
Fasträntepacering	5 000	0
Summa kassa och bank	15 248	22 140
Not 14 - Eget kapital (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
Ingående eget kapital	-40 465	-39 994
Återställande av eget kapital	0	0
Årets resultat	142	-471
Summa eget kapital	-40 322	-40 465

Not 15 - Avsättningar (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
Pensionsavsättningar	-45 320	-48 692
- varav förmånsbestämd ålderspension (FÅP)	-14 179	-13 447
- varav särskild avtalspension	-31 006	-35 094
- varav pension till efterlevande	-90	-103
- varav PA-KL och äldre avtal	-45	-48
Löneskatt på pensionsavsättningar	-10 995	-11 813
Summa avsättningar	-56 315	-60 505
Avsatt till pensioner		
Ingående avsättning inklusive särskild löneskatt	-60 505	-59 311
Nya förpliktelser under året	869	-3 859
- varav ränteuppräkning	-584	-599
- varav basbeloppsuppräkning	-890	-376
- varav ändrat livslängdsantagande i RIPS	0	-2 135
- varav nyintjänad pension	0	-690
- varav pension till efterlevande	-3	-113
- varav övrig post	2 346	53
Årets utbetalningar	3 321	2 665
Summa avsatt till pensioner	-56 315	-60 505
Aktualiseringsgrad	99%	99%
Not 16 - Kortfristiga skulder (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
Kortfristig skuld medlemskommuner, pensionsskuld	-144	0
Leverantörsskulder	-5 042	-9 143
Personalens källskatt	-1 256	-1 266
Upplupen löneskuld inkl. arbetsgivaravgift	-4 052	-4 214
Semesterlöneskuld inkl. arbetsgivaravgift	-4 203	-4 521
Upplupen arbetsgivaravgift, december	-1 338	-1 295
Löneskatteskuld	-521	-529
Avgiftsbestämd ålderspension	-2 146	-2 181
Övriga interimsskulder	-26 634	-24 976
Summa kortfristiga skulder	-45 336	-48 125
Not 17 - Justering för rörelsekapitalets förändring (tkr)	2022-12-31	2021-12-31
Förändring avsatta pensioner inkl. löneskatt	-4 190	1 194
Resultat vid försäljning av materiella anläggningstillgångar	-197	-275
Summa justering för rörelsekapitalets förändring	-4 387	918

Not 18 - Ansvarförbindelser	2022-12-31	2021-12-31
Pensionsförpliktelser som inte har upptagits bland skulder eller avsättningar		
Ingående ansvarförbindelse	-39 821	-40 188
Försäkring IPR	0	0
Ränteuppräknig	-337	-337
Basbeloppsuppräknig	-750	-347
Utbetalningar	3 414	3 381
Ändring av diskonteringsränta	0	0
Ändrat livslängdsantagande i RIPS	0	-2 009
Aktualisering	0	0
Övrig post	-2 725	-321
Utgående ansvarförbindelse	-40 220	-39 821
Not 19 - Övriga ansvarförbindelser	2022-12-31	2021-12-31
Operationell leasing, fordon	274	324
Hysesavtal, förfallotid inom 1 år, baserat på nuvarande avtal	8 482	8 235
Hysesavtal, förfallotid inom 2-5 år, baserat på nuvarande avtal	16 948	19 212

VERKSAMHETERNA

Förbundsstab

Förbundsstabens uppdrag är att medlemskommunerna erhåller en effektiv räddningstjänst till en sammantaget låg kostnad utifrån förbundsordning, handlingsprogram och budget. Förbundsstaben ansvarar för de övergripande administrativa arbetsuppgifterna inom förbundet.

Årets verksamhet

I början av året genomfördes en nulägesanalys avseende förbundets hållbarhetsarbete med fokus på miljö. I resultaten påvisades bland annat avsaknaden av en tydlig gemensam styrning för miljöområdet vilket staben kommer att arbeta vidare med genom att ta fram policy och riktlinjer.

Förbundet har under våren skrivit avtal för förmåncyklar som erbjuds tillsvidareanställd personal med månadslön genom bruttolöneavdrag. En möjlighet som förbättrar både hälsan och miljön.

Arbetet med att införa intranät har påbörjats under våren i samarbete med Karlskoga kommun och deras leverantör Site Vision. Förbundets kommunikatör arbetar med strukturen och intranätet beräknas tas i drift succesivt under våren 2023.

Tillsammans med Karlskoga kommuns IT har förbundet tagit fram ett antal E-tjänster som ska erbjudas för att digitalisera delar av förbundets processer. Under hösten fanns de första E-tjänsterna tillgängliga och arbetet med ytterligare pågår.

Budgetsamtal inför 2023 startades upp under våren tillsammans med medlemskommunerna ekonomichefer. Beslut om förbundets definitiva driftramar tog på samrådsmötet i juni. Både förbundet och kommunerna står inför stora utmaningar med tanke på både det nya pensionssystemet AKAP-KR och den inflation som råder i samhället.

Under december rekryterades ny förbundsadministratör som kommer fortsätta utveckla E-arkiv och digitalisering av förbundets administration.

Nyckeltal

Förbundsstaben har inga nyckeltal att rapportera.

Framtid

Som ett led i att digitalisera processer finns inom förbundsstaben uppdrag att se över arkivhantering och möjligheten att införa E-arkiv. Arbetet är uppstartat tillsammans med Karlskoga kommuns arkiv samt IT-avdelning och beräknas gå i drift under våren 2023.

Under hösten har förbundet implementerat ett uppdragsystem för att få bättre flöde i arbetsuppgifterna och höja kvalitén i verksamheten.

Räddningstjänst

Räddningstjänsten ansvarar för räddningsinsatser vid olyckor och överhängande fara för olyckor samt att hindra och begränsa skador på människor, egendom och miljö. Enligt förbundsordningen ska BRT även ansvara för Räddningstjänst under höjd beredskap (RHUB) i samtliga medlemskommuner.

Årets verksamhet

De två nya kem-kärrorna har levererats och nu pågår ett arbete med att utrusta och inreda dem så att de passar BRT:s behov för denna typ av händelser. En kärra kommer att finnas i Kristinehamn och den andra kommer att finnas i Karlskoga. Arbetet med att färdigställa kärrorna drar ut på tiden men förhoppningen är att de ska vara klara till årsskiftet.

BRT är bland de första i landet att ha utsedda, utbildade och godkända UAS-piloter (drönare) och kommer därmed att kunna flyga vid händelser på korrekt sätt enligt de regler som berörda myndigheter i Sverige tagit fram. UAS-piloterna kommer att vara en bra resurs för hela RRB.

I början av maj genomfördes en tvåveckors brandmans-utbildning (GRIB 1b) att i Kristinehamn och Karlskoga för sju nya RIB-anställda. Dessa personer är efterlängtrade tillskott till våra RIB-stationer.

Årets fordonsinvestering är ett höjdfordon i Filipstad och två transportfordon (pick-ups) till Hällefors samt Lesjöfors. Hävaren har levererats under sommaren och var redo för uppdrag från början av oktober. Det ena av de två transportfordonen levererades till Hällefors under hösten medan det andra fordonet som ska till Lesjöfors har blivit försenat och kommer i början av 2023. I slutet av året lämnade BRT in underlag för upphandling av släckbilar enligt MSB:s ramavtal och 2023 & 2024 ska en släckbil levereras vardera år från Floby Rescue AB med Volvo som chassi. Släckbilarna kommer att hamna i Kristinehamn och Karlskoga.

Under en utryckning gled olyckligtvis en tankbil från Åtorp av vägen och hamnade upp och ner. Som tur var klarade de båda brandmännen sig utan några skador men tankbilen fick sådana skador att försäkringsbolaget valde att lösa ut fordonet. Bergslagens Räddningstjänst kommer inte att ersätta denna tankbil i Åtorp. Stationen kommer därför att vara utan denna resurs och förstärkande enheter får skickas av RRB från andra stationer vid behov.

En uppryckning av verksamhetens övningsverksamhet har genomförts under våren och sommaren där insatsövningar varit i fokus tack vare en mycket engagerad medarbetare och det har varit mycket uppskattat, framför allt på RIB-stationerna. Detta fina arbete kommer att fortgå framgent och kommer att tillföra organisationen många fördelar.

I övrigt pågår verksamhet som vanligt på Räddningsavdelningen med utbildning, internkontroll, övning, underhåll, förbättringar av larmrutiner, orienteringar, riskbedömningar, teknik- & metodutveckling, omvärldsanalys mm.

STÖRRE HÄNDELSER

Under 2022 har BRT haft 14 större händelser som inneburit ganska stora personella insatser (insats som krävt minst 30 personaltimmar totalt).

Dessa insatser har under perioden bestått av 9 brand i byggnad (2 i Degerfors, 2 i Karlskoga, 2 i Filipstad, 2 i Kristinehamn och 1 i Hällefors). Totalt har 2 personer omhändertagits av sjukvården vid dessa bränder.

Vidare har det inträffat en större brand i ett upplag av återvunna batterier i Karlskogatrafik, Tre något större mark- och skogsbränder (Storfors, Degerfors och Kristinehamn), en trafikolycka (singelolycka med lastbil).

HÄNDELSER MED OMKOMNA

Under året har 10 personer omkommit i samband med händelser som Bergslagens Räddningstjänst varit larmade till; 4 hjärtstopp, 3 trafikolycka, 1 brand i byggnad, 1 drunkning och 1 suicid.

ÖVRIGA HÄNDELSER

Vid en utryckning gick tyvärr en tankbil från Åtorp av vägen på grund av möte med lastbil på smal grusväg. Det hela inträffade i mycket låg hastighet där tankbilen mer eller mindre gled av den smala vägen, rullade av på sidan och hamnade upp och ner. Turligt nog skadades ingen i olyckan men tankbilen blev obrukbar och är tagen ur tjänst. Den händelse som tankbilen var på väg till påverkades inte av detta då det fanns ytterligare resurser på plats.

BRT deltog i släckningsarbetet av en villa i Hagfors där Räddningscentralen skickade styrkan från Lesjöfors som förstärkning och vid ett annat tillfälle deltog BRT i släckningsarbetet av en byggnad i Lekeberg där styrkan från Karlskoga användes. Tendensen är att RRB nyttjar tillgängliga resurser över de ingående räddningstjänsternas gränser mer och mer.

Nyckeltal

Händelser 2022 BRT	2018	2019	2020	2021	2022
Antal larm (st.)	1 503	1 309	1 211	1 209	1 285
<i>Varav:</i>					
Brand i byggnad	163	140	169	164	128
Brand ej byggnad	195	156	135	134	153
Trafik	210	212	173	171	192
Automatlarm, ej brand	342	316	311	325	393
Hisslarm	61	58	30	16	20
IVPA larm	128	126	51	72	175
Drunkning/tillbud	8	6	6	8	7
Övriga larm	396	295	336	319	217
Stationsrörelser (Ny indikator) Anger antalet gånger en station har larmats ut per år (kan ex. vara förstärkning, avlösning, passning mm)	2018	2019	2020	2021	2022
Karlskoga	-	-	-	-	544
Kristinehamn	-	-	-	-	359
Filipstad	-	-	-	-	185
Degerfors	-	-	-	-	137
Hällefors	-	-	-	-	110
Storfors	-	-	-	-	78
Lesjöfors	-	-	-	-	87
Åtorp	-	-	-	-	33

Framtid

BRT är nu i en "pensionspuckel" där flera personer, både utryckningspersonal och dagtidstjänster, har möjlighet att gå i pension varav några redan har lämnat in om uppsägning. Detta skapar en utmaning i att hitta efterträdare och även att anpassa tjänsterna för att bättre möta framtida behov.

BRT har tidigare haft tjänster som benämnts Insatsledare där fokus har varit att ingå i beredskapsfunktionen som Insatsledare och andra arbetsområden har lagts till dessa tjänster. En förändring kommer troligen att införas där förhållandet kastas om; arbetsområdena ligger i fokus och Insatsledarberedskapen läggs på som ett tillägg utifrån individens möjlighet och förmåga. Det har dessutom varit en viss skevhet hos BRT där fyra av sex personer med rollen som IL-BRT utgått från Filipstad och detta behöver anpassas så att funktionen finns där den är mest effektiv. Mer arbete behöver läggas på att utreda detta. Vid den senaste rekryteringen (november 2022) benämndes tjänsten till Verksamhetsutvecklare och kommande liknande dagtidstjänster kommer att få samma titel.

BRT kommer att starta upp en dagtidsstyrka i projektform den 1 januari 2023 med placering i Kristinehamn. Dagtidsstyrkan ska vara friställd från skiftet och de stationsarbeten som dessa gör och i stället fokusera på att stötta hela räddningstjänstförbundet och dess medlemskommuner med uppgifter inom övning, utbildning, internkontroll, förebyggande, logistik med mera. Faller detta väl ut så kan det dels bli permanent men eventuellt också att det införs på förbundets andra heltidsstation i Karlskoga.

Skyddsavdelning

Kommunens och därmed räddningstjänstens lagstadgade skyldighet beträffande den förebyggande verksamheten är att "se till att åtgärder vidtas för att förebygga bränder och skador till följd av bränder samt, utan att andras ansvar inskränks, verka för att åstadkomma skydd mot andra olyckor än bränder". Vidare skall kommunen (läs räddningstjänsten) "genom rådgivning, information och på annat sätt underlätta för den enskilde att fullgöra sina skyldigheter enligt denna lag".

I handlingsprogrammet framgår skyddsavdelningens uppdrag och dess innebörd på ett tydligare sätt.

Årets verksamhet

Efterfrågan på platsbundna externutbildningar har tagit ny fart efter pandemin. På grund av personalomsättningen under året har instruktörer till grundläggande brandutbildningar rekryterats från den utryckande personalen som vid behov har stöttat upp. Detta har varit till hjälp för att uppnå årets mål om brandutbildade.

Personalomsättning har även påverkat att antalet tillsyner under 2022 minskat. Avdelningens nyanställda kommer att gå utbildningen Tillsyn A under 2023 och även instruktörsutbildning för kursen Heta arbeten.

En brandmusikal riktad mot förskoleklass har i samverkan med musikskolan genomförts på brandstationen i Kristinehamn under våren. I Kristinehamn har också kommunens årskurs 8 genomfört Blåljuskamp, där regelbundna instruktionsfilmer skickats till skolorna. Båda dessa evenemang har fått stor uppskattning.

Mätningar har visat att de QR-koder, med allmän information kring bland annat bad- och grillplatser, har skannats regelbundet sedan de sattes upp. Metoden att sprida information mot allmänheten tycks vara framgångsrik.

Nyckeltal

	2018	2019	2020	2021	2022
Antal utbildningstillfällen (st.)	124	82	17 ¹	52	114
Antal utbildade i någon form av Brandutbildning (st.)	2 285	1 590	589 ²	987	2 399
Genomförda tillsyner LSO/LBE (st.)	170	135	191	233	124
Övriga förebyggande ärenden, Tillstånd, remisser, rådgivning etcetera (st.)	428	311	362	348	298
Tillståndsärenden (st.)	31	56	56	65	44
Brandutbildning skolelever (st.)	1 400	1 886	0 ³	1 300	1 353

Framtid

Filmerna kopplade till QR-koderna kommer förhoppningsvis att finslipas, med hänsyn taget till inhämtad statistik och information.

Ambitionen är att sprida och genomföra Blåljuskampen till förbundets övriga kommuner med bland annat hjälp från berörda rektorer och annan kommunal personal i Kristinehamns kommun.

Tillsynsprocessen kommer att ändras och utvecklas under 2023 för att skapa en mer rättssäker process.

För tillståndsansökan skapas en e-tjänst så att man skall kunna söka tillstånd för egenotning, explosiv och brandfarlig vara elektroniskt.

Dagtidstyrkan, larmtekniker och brandmän påbörjar projekt "Hembesök" för att informera om brandskyddet i bostaden, Förbundet planerar att genomföra 2000 besök i alla våra medlemskommuner.

Larmcentral

Larmcentralen ska vara Bergslagens räddningstjänsts egen telefonväxel, larm- och kommunikationscentral samt sambands- och ledningscentral. Detta innebär att larmcentralen ska fungera som utalarmeringcentral för utryckningsstyrkan samt vara mottagare av tekniska larm och trygghetslarm från i första hand medlemskommunerna. Larmcentralen bedrivs som en självfinansierad verksamhet vilket innebär att samtliga kostnader som finns inom larmcentralen ska täckas av de intäkter verksamheten har.

Årets verksamhet

Larmcentralen har periodvis frigjort en larmoperatör som har arbetat med mediakommunikation och påbörjat arbete av förbundets intranät. Arbetet med förbundets intranät fortsätter efter årsskiftet, men med personal utanför Larmcentralen på grund av uppsagd tjänst som larmoperatör.

Av de vikarier som rekryterades till sommarsemestern kommer en vikarie som är flerspråkig ha möjlighet att fortsatt vikariera vid behov även efter årsskiftet.

Tjänsten person/överfallslarm har införts i Karlskoga kommun och avtalet är tecknat på tre år. Information och erbjudande om tjänsten har lämnats till samtliga våra medlemskommuner.

¹ 63 inställda utbildningstillfällen

² 1700 personer färre på grund av inställda utbildningstillfällen.

³ Inga avslutande BUSE genomförts på brandstationerna, vilket brukar vara 1400–1800 elever

Dialoger och träffar har startats med några kommuner om välfärdshälsa och ny teknik. Larmcentralen kan nu erbjuda kommunerna GPS-larm som komplement till stationära trygghetslarm för att öka rörelsefriheten hos brukare/kunder. GPS-larm finns hittills i bruk i Karlskoga samt Storfors.

Larmcentralen står inför ett omfattande utbyte av trygghets telefoni på grund av att 2G nätet kommer kopplas ned. En ny typ av trygghetslarm som stödjer 4-5G-tekniken började köpas in 2021 och utbyten kommer att pågå till 2025 då samtliga 2 700 trygghetslarm är utbytta. Kostnaden för utbyten beräknas uppgå till totalt 4,5 mkr under en femårsperiod. Så långt det är möjligt kommer larmcentralen att nyttja eventuella överskott till att göra ytterligare inköp i stället för att göra återbetalningar till kommunerna (enligt taxemodellen för trygghetslarm). Under 2022 har 766 nyinköpta larm installerats.

Nyckeltal

	2018	2019	2020	2021	2022
Tekniska larpunkter	5 292	5 463	6 202	6 394	6 720
Trygghetslarm/år/ medlemskommun (st.)	2 562	2 523	2 587	2 701	2 758
<i>varav:</i>					
Kristinehamn	711	688	696	743	750
Karlskoga	843	832	871	890	907
Filipstad	355	344	379	374	394
Hällefors	282	256	240	255	260
Degerfors	258	266	278	308	327
Storfors	113	124	123	131	120

Framtid

Dialog har påbörjats med Karlskoga kommuns säkerhetsamordnare och AddSecure om ett gemensamt arbete som kallas "Säker skola" där larmcentralen kan komma att ha en viktig roll. Larmcentralen är beredda så fort kommunen ger klartecken.

Under 2023 ska ett arbete påbörjas med att uppdatera och förnya utalarmerings-strukturen i hela förbundet med start i den norra delen. När uppdateringen är genomförd så ska placeringarna i Teracoms mast och Hedkullens mast kunna avslutas.

Ett pilotprojekt av digitala E-tjänster har inletts med Karlskoga kommun som ska pågå under 2023, och innefattar tillsynskameror och läkemedelsrobotar.

Larmcentralen har även en dialog med Välfärdsbredbandet som innefattar bredband från IP Only som är endast för välfärdstjänster och inte till för allmänheten, tjänsten kommer att testas för att sen kunna erbjuda kommunerna en tvåvägsuppkoppling på trygghetslarm vid behov.



Vår samlade styrka till din tjänst

www.brt.se

**Bergslagens Räddningstjänst
Revisorerna**

Till
Kommunfullmäktige i
Degerfors, Filipstad,
Hällefors, Karlskoga,
Kristinehamns och Storfors
kommuner

För kännedom till
Direktionen i Bergslagens
räddningstjänstförbund

Revisionsberättelse för år 2022

Vi, av respektive fullmäktige utsedda revisorer, har granskat ekonomi och verksamhet i Bergslagens räddningstjänst under 2022. Granskningen har utförts i enlighet med kommunallagen, god revisionssed i kommunal verksamhet samt förbundets revisionsreglemente. Granskningen har utförts av sakkunniga från PwC som biträder revisorerna. Granskningen har haft den omfattning och inriktning samt gett det resultat som redovisas i bilagan ”Revisorernas redogörelse för år 2022”.

Direktionen ansvarar för att verksamheten bedrivs enligt gällande mål, beslut och riktlinjer samt de lagar och föreskrifter som gäller för verksamheten. De ansvarar också för att det finns en tillräcklig intern kontroll.

Revisorerna ansvarar för att granska verksamhet, intern kontroll och räkenskaper samt att pröva om verksamheten bedrivits enligt direktionens uppdrag och mål samt de lagar och föreskrifter som gäller för verksamheten.

Direktionen har fastställt totalt 7 mål kopplat till god ekonomisk hushållning, 3 finansiella mål och 4 verksamhetsmål. Av årsredovisningen framgår att; samtliga 3 finansiella mål är uppfyllda, att 3 verksamhetsmål är uppfyllda och 1 verksamhetsmål inte är uppfyllt. Det mål som inte är uppfyllt avser ”Att tillsyn skall göras enligt den årligt antagna tillsynsplanen.” Direktionen bör säkerställa att tydliga åtgärder vidtas för att måloppfyllelsen avseende tillsynsmålet förbättras under år 2023.

Utöver ovanstående har direktionen fastställt 12 säkerhetsmål/inriktningsmål med totalt 20 stycken tillhörande prestationsmål. I årsredovisningen är det i huvudsak prestationsmålen som utvärderas. Av totalt 20 stycken prestationsmål bedöms 15 som uppfyllda, 2 som delvis uppfyllda och 3 som ej uppfyllda.

Utifrån årsredovisningens återrapportering, bedömer vi att utfallet för ekonomin är förenligt med direktionens finansiella mål rörande god ekonomisk hushållning för år 2022. Balanskravet uppnås.

Utifrån årsredovisningens återrapportering, bedömer vi att verksamhetens utfall i allt väsentligt är förenligt med direktionens verksamhetsmål rörande god ekonomisk hushållning för år 2022.

Utifrån genomförd granskning bedömer vi att årsredovisningen och förbundets räkenskaper i allt väsentligt är rättvisande.

Utifrån genomförd granskning bedömer vi att förvaltningsberättelsen, driftredovisningen och investeringsredovisningen är upprättad i enlighet med Lagen om kommunal bokföring och redovisning och god redovisningssed.

Vi bedömer sammantaget att direktionen, under år 2022, i allt väsentligt har bedrivit verksamheten på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt.

Vi bedömer att direktionens interna kontroll i allt väsentligt har varit tillräcklig.

Vi **tillstyrker** att direktionens ledamöter **beviljas ansvarsfrihet** för verksamhetsåret 2022.

Vi **tillstyrker** att förbundets årsredovisning 2022 **godkänns**.

Den 22 mars 2023

Revisorerna i Bergslagens räddningstjänst:



Kristina Tjärnbrö Lämås
Ordförande
Kristinehamn



Tobias Isaksson
Vice ordförande
Karlskoga



Björn Nordenhaag
Degerfors



Peteris Lauberts
Filipstad



Sture Beckman
Hällefors

Vakant 2022
Storfors

Bilagor: Revisorernas redogörelse för år 2022, Granskning av årsredovisning 2022. Granskning av god ekonomisk hushållning 2022, Grundläggande granskning 2022.

Bergslagens Räddningstjänst Revisorerna

Revisorernas redogörelse för år 2022, bilaga till revisionsberättelse 2022

Revisorernas granskningsuppdrag utgår från kommunallagen, god revisionssed för kommunal verksamhet samt förbundets revisionsreglemente. Av kommunallagen framgår att revisorerna ska granska all verksamhet och bedöma om verksamheterna sköts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt, om räkenskaperna är rättvisande och om direktionens interna kontroll är tillräcklig.

Under året har revisorerna, inom ramen för den grundläggande granskningen, träffat direktionen och tjänstepersoner för att få en tydligare bild av hur verksamheten bedrivs och för att få svar på olika frågor. Ett område som berörts särskilt under år 2022 och som även framåt kommer att bevakas av revisorerna, är arbetet med det civila försvaret och krisberedskap, där medlemskommunerna har det grundläggande ansvaret.

Vi har under år 2022 biträtt av PwC i rollen som sakkunnigt biträde. Under året har vi genomfört en ny upphandling av sakkunnigt biträde som resulterade i att PwC kommer att fortsätta biträda oss i den rollen.

De granskningar som genomförts under verksamhetsåret 2022 sammanfattas nedan:

Granskning av delårsrapport 2022

Vi har översiktligt granskat förbundets delårsrapport per 2022-08-31. En översiktlig granskning är väsentligt begränsad och inriktad på analys och mindre på detaljgranskning.

Förbundets resultat per 22-08-31 uppgår till 1,8 mnkr (3 mnkr) Vilket är 1,8 mnkr bättre än budgeterat. Överskottet beror främst på reavinster av anläggningstillgångar samt lägre kostnader för inköp och högre intäkter för trygghetslarm.

Det prognostiserade resultatet uppgår till 0,2 mnkr. För förbundet känns prognosen fortfarande osäker då man inte kan förutse antal inkomna larm samt att man redan nu märker av den ökade inflationen och framför allt de ökade bränslepriserna där hela budgeten är förbrukad efter augusti. Av delårsrapportens redovisning framgår att den prognostiserade måluppfyllelsen, både avseende finansiella mål och verksamhetsmål, är god.

Grundat på vår översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att delårsrapportens resultaträkning, balansräkning, kassaflödesanalys, den översiktliga beskrivningen av förbundets drift- och investeringsverksamhet, samt noter, inte i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med LKBR.

Utifrån genomförd översiktlig granskning av delårsrapportens återrapportering gör vi bedömningen att det prognostiserade resultatet är förenligt med de finansiella mål som direktionen fastställt i budget 2022.

Utifrån genomförd översiktlig granskning av delårsrapportens åiterrapportering gör vi bedömningen att det prognostiserade resultatet delvis är förenligt med de verksamhetsmål som direktionen fastställt i budget 2022.

Granskning av årsredovisning 2022

Vi har granskat förbundets årsredovisning för år 2022. Granskningen av årsredovisningen innebär en bedömning av om dokumentet följer kommunallagen, lagen om kommunal bokföring och redovisning, rekommendationer från rådet för kommunal redovisning samt de beslut som fattats när det gäller god ekonomisk hushållning.

Utifrån genomförd granskning bedömer vi att årsredovisningen och förbundets räkenskaper i allt väsentligt är rättvisande. Vi bedömer också att förvaltningsberättelsen, driftredovisningen och investeringsredovisningen är upprättad i enlighet med Lagen om kommunal redovisning och bokföring och god redovisningssed.

Granskning av god ekonomisk hushållning 2022

Direktionen har fastställt mål för god ekonomisk hushållning. Utifrån årsredovisningens åiterrapportering gör vi bedömningen att samtliga 3 finansiella mål är uppfyllda.

Utifrån årsredovisningens åiterrapportering gör vi bedömningen att tre av fyra verksamhetsmål är uppfyllda och ett verksamhetsmål inte är uppfyllt. Direktionen bör säkerställa att tydliga åtgärder vidtas för att måluppfyllelsen avseende tillsynsmålet förbättras under år 2023.

Utöver ovanstående har direktionen fastställt 12 säkerhetsmål/inriktningsmål med totalt 20 stycken tillhörande prestationsmål. I årsredovisningen är det i huvudsak prestationsmålen som utvärderas. Av totalt 20 stycken prestationsmål bedöms 15 som uppfyllda, 2 som delvis uppfyllda och 3 som ej uppfyllda.

Utifrån årsredovisningens åiterrapportering, bedömer vi att verksamhetens och ekonomins utfall i allt väsentligt är förenligt med direktionens fastställda mål för god ekonomisk hushållning.

Grundläggande granskning 2022

Vi har översiktlig granskat om direktionen har system och rutiner för styrning, uppföljning, kontroll och rapportering samt att dess tillämpas på avsett sätt.

Syftet med den översiktliga granskningen är att få ett underlag för uttalandet i revisionsberättelsen. Den revisionsfråga som ska besvaras är om direktionens förvaltning skett på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt samt med tillräcklig intern kontroll.

Vi bedömer sammantaget att direktionen i allt väsentligt har bedrivit verksamheten på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt samt med en tillräcklig intern kontroll.

Vi anser att det finns områden direktionen behöver arbeta vidare med och som sammanfattas nedan:

- Säkerställa att internkontroll omfattar risker av olika slag, både avseende ekonomi och verksamhet. För år 2022 innehåller internkontrollplanen endast ett kontrollmoment. Internkontrollplanen kan med fördel utvecklas. Komplettera gärna riskområdet med beskrivning av hur arbetet skall föras, exempelvis genom beskrivning av kontrollmoment och metoder för kontroll.
- Uppdra åt verksamheten att revidera målformuleringar där måluppfyllelse inte är möjligt på grund av bristande mätmetoder och/eller arbetssätt.

Fördjupad granskning - Granskning av det förebyggande arbete mot mutor och korruption

På vårt uppdrag har PwC gjort en granskning av förbundets förebyggande arbetet mot mutor och korruption. Granskningens syfte är att bedöma om direktionens förebyggande arbete mot mutor och korruption är ändamålsenligt.

I granskningen konstateras att området mutor och korruption inte uttryckligen är beaktat i direktionens riskanalys och internkontrollplan men att det finns kontrollpunkter som berör området.

Utifrån en genomgång av förbundets styrdokument framgår att det finns styrdokument som behandlar väsentliga delar för att förebygga som mutor och korruption. Dock visar granskningen att det också finns behov av att utveckla styrdokumenten ytterligare, där viktiga delar berörs i revisionsrapporten. Granskningen visar även att uppföljning av efterlevnad av styrdokumenten bör utvecklas.

Positivt är att förbundet har säkerställt att det finns en visselblåsarfunktion, då det för berörda organisationer, är krav på att det ska finnas på plats senast den 17 juli 2022. Dock är riktlinjen för visselblåsarfunktionen ännu inte fastställd av direktionen.

Granskningen redogör vidare för att nyanställda ska ta del av och läsa samtliga styrdokument samt att förtroendevalda erhåller utbildning i början av mandatperioden men att den inte omfattar mutor och korruption. Det finns dock ingen systematik i hur utbildning och information ska ske till befintligt anställda och under mandatperioden för de förtroendevalda. I dagsläget sker ingen information till leverantörer då inköp utanför ramavtal sker i låg utsträckning.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att det förebyggande arbetet rörande mutor och korruption inte helt är ändamålsenligt. I granskningen har några förbättringsområden identifierats och i revisionsrapporten lämnas därför ett antal rekommendationer.

- Beakta området mutor och korruption i riskanalysen
- Utveckla styrdokumenten relaterade till risken för jäv, mutor och korruption ytterligare i syfte att nå ett ändamålsenligt innehåll.
- Arbeta fram och kommunicera en uppförandekod för leverantörer, vilken tydliggör förbundets ståndpunkt kring mutor och korruption.
- Genomföra regelbundna informationer/ utbildningar kring jäv, mutor och korruption för förtroendevalda politiker även under pågående mandatperiod.

- Genomföra löpande utbildningar/ informationen kring jäv, mutor och korruption till tjänstepersoner/ chefer exempelvis vid arbetsplatsträffar och workshops.
- Genomföra en uppföljning av styrdokumentens efterlevnad, vilket exempelvis kan ske inom ramen för den interna kontrollplanen.

gdt

Granskning av årsredovisning 2022

Bergslagens räddningstjänst

2023-03

Projektledare








Stina Björnram

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av förbundets förtroendevalda revisorer granskat förbundets årsredovisning för perioden 2022-01-01 – 2022-12-31. Uppdraget ingår som en obligatorisk del av revisionsplanen för år 2022.

Granskningen syftar till att ge underlag för en bedömning om räkenskaperna ger en rättvisande bild av verksamhetens resultat och ekonomiska ställning samt om årsredovisning är upprättad i enlighet med LKBR och god redovisningssed i kommunal verksamhet.

Med utgångspunkt från syftet har följande områden granskats:

Område	Uppfyller kraven	
Förvaltningsberättelse	Ja	
Resultaträkning	Ja	
Balansräkning	Ja	
Kassaflödesanalys	Ja	
Noter	Ja	
Driftredovisning	Ja	
Investeringsredovisning	Ja	

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	3
Bakgrund	3
Syfte	3
Revisionskriterier	3
Avgränsning och metod	3
Granskningsresultat	4
Räkenskaper	4
Förvaltningsberättelse, driftredovisning och investeringsredovisning	5
Förvaltningsberättelse	5

Inledning

Bakgrund

Enligt kommunallagen 11 kap. 20 § ska årsredovisningen lämnas över till fullmäktige och revisorerna snarast möjligt och senast den 15 april året efter det år som redovisningen avser.

Enligt 4 kap 3 § LKBR ska årsredovisningens delar upprättas som en helhet och ge en rättvisande bild av verksamhetens resultat och kommunens/kommunalförbundets ekonomiska ställning. Revisorernas skriftliga bedömning ska lämnas till respektive medlemskommuns fullmäktige inför behandlingen av årsredovisningen. Direktionen är ansvarig för upprättandet av årsredovisningen.

Syfte

Granskningen syftar till att ge underlag för en bedömning om räkenskaperna ger en rättvisande bild av verksamhetens resultat och ekonomiska ställning samt om årsredovisning är upprättad i enlighet med LKBR och god redovisningssed i kommunal verksamhet.

Revisionskriterier

Följande kriterier används i granskningen:

- Kommunallag (KL)
- Lag om kommunal bokföring och redovisning (LKBR)
- Rådet för kommunal redovisnings rekommendationer

Avgränsning och metod

Avgränsning och inriktning har skett efter en bedömning av väsentlighet och risk. Till grund för bedömningen ligger bland annat resultatet av tidigare års granskning och förändringar i normgivning avseende den kommunala redovisningen.

Fel i räkenskaperna betraktas som väsentliga om de är av sådan omfattning eller typ att de, om de varit kända för en välinformerad läsare av årsredovisningen med intressen i förbundet, hade påverkat dennes bedömning av förbundet. Detta kan inkludera såväl kvalitativa som kvantitativa fel och varierar mellan kommuner och verksamheter.

Granskningen har utförts enligt god revisions sed för kommuner i Sverige. Det innebär att den varit så ingående och omfattande som god sed vid detta slag av granskning kräver.

Den granskade årsredovisningen fastställdes av direktionen 2022-03-15 och medlemskommunernas fullmäktige behandlar årsredovisningen vid olika tillfällen.

Rapportens innehåll har sakgranskats av ekonomichef.

Granskningsresultat

Räkenskaper

Resultaträkning

Resultaträkningen uppfyller kraven enligt LKBR och RKR:s rekommendationer. Resultatet för 2022 uppgår till – 142 tkr vilket är 142 tkr sämre än budgeterat.

Direktionen har fattat beslut om att förbundet ska reglera det överskott som blir kvar i balanskravsutredningen, innan återbetalning av medlemsbidrag, vilket 2022 uppgick till 453 tkr och är det som återbetalas till medlemskommunerna. Realisationsvinsterna uppgår till 197 tkr och värdeförändringen på kortfristiga placeringar uppgår till - 339 tkr, mellanskillnaden utgör årets resultat – 142 tkr.

Vid granskningen av förbundets årsredovisning har inga väsentliga¹ avvikelser noterats

Balansräkning

Balansräkningen uppfyller kraven enligt LKBR och RKR:s rekommendationer.

Förbundet hyr sina brandstationer vilket gör att det finns en risk att de avtalen uppfyller kriterier så att de skall anses som finansiell leasing. Huruvida de hyrda brandstationerna ska tas upp som en tillgång med motsvarande skuld i balansräkningen är en svår bedömning som beror på ett antal faktorer såsom hyreskontraktets längd, möjlighet till annat användningsområde för brandstationerna, m.m.

Förbundet har gjort bedömningen att deras leasingavtal skall anses som operationell leasing vilket främst är kopplat till avtalens kontraktstider. Påverkan som eventuella avvikelser skulle kunna få är att balansomslutningen kommer att bli högre om hyresavtalen skall anses som finansiell leasing.

Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalysen uppfyller kraven enligt LKBR och RKR:s rekommendationer och hänger ihop med övriga årsredovisningen.

Noter

Noterna uppfyller kraven enligt LKBR och RKR:s rekommendationer.

Bedömning

Vi bedömer att förbundets räkenskaper² i allt väsentligt är rättvisande.

¹ Fel i räkenskaperna betraktas som väsentliga om de är av sådan omfattning eller typ att de, om de varit kända för en välinformerad läsare av årsredovisningen med intressen i förbundet, hade påverkat dennes bedömning av förbundet. Detta kan inkludera såväl kvalitativa som kvantitativa fel och varierar mellan förbundet och verksamheter.

² Med räkenskaper menar förbundets resultaträkning, balansräkning, kassaflödesanalys och noter.

Förvaltningsberättelse, driftredovisning och investeringsredovisning

Förvaltningsberättelse

Förvaltningsberättelsen uppfyller kraven enligt LKBR och RKR:s rekommendationer.

Driftredovisning

Driftredovisningen uppfyller kraven enligt LKBR och RKR:s rekommendation R14. Driftredovisningen är fördelad mellan intäkterna och kostnaderna med utfall för 2022 och 2021 samt budget 2022 och hänger ihop med övriga delar av årsredovisningen.

Investeringsredovisning

Investeringsredovisningen uppfyller kraven enligt LKBR och RKR:s rekommendation R14.

Bedömning

Grundat på vår granskning har det inte framkommit några omständigheter som ger oss anledning att anse att förvaltningsberättelsen, driftredovisningen och investeringsredovisningen inte är upprättad i enlighet med LKBR och god redovisningssed.

2023-03-22

Peter Ek

Auktoriserad revisor

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Bergslagens räddningstjänst enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 2022-12-07. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

**§ 8****Tjänsteskrivelse Årsredovisning 2022****Beslut**

Direktionen godkänner upprättad årsredovisning 2022 för Bergslagens Räddningstjänst.

Ärendebeskrivning

Bergslagens räddningstjänst har upprättat årsredovisning per 2022-12-31. Årets verksamhet har återgått till det normala efter pandemin och dess restriktioner.

Sjukfrånvaron var något högre än föregående år, men är fortsatt låg.

På grund av personalomsättning har målet för både de externa utbildningarna och tillsynerna inte varit möjligt att uppnå under året.

Antalet larm under året har ökat något i jämförelse med föregående år.

Den samlade bedömningen för måluppfyllelsen är god, både när det gäller mål kopplade till god ekonomisk hushållning samt verksamhetsmål. Under 2021 infördes rutiner för måluppföljning och det är fortfarande vissa justeringar som behöver göras för att kunna genomföra mätningarna på ett bra sätt.

Inför det nya handlingsprogrammet 2024–2028 kommer samtliga mål att ses över för att kunna ha mätbara mål och som med fördel även kan jämföras med andra verksamheter.

Årets resultat blev ett underskott på -142 tkr (471 tkr), vilket beror på reavinster vid försäljning av anläggningstillgångar samt orealiserade vinster/förluster för kortsiktiga placeringar. Återbetalning av trygghetslarmstaxa 121 tkr (101 tkr) och medlemsbidrag 453 tkr (649 mkr) har gjorts i samband med bokslut.



Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum
2023-04-26

§ 34

Dnr 2023-000084

Regler för kommunalt partistöd

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att anta förslag till regler för kommunalt partistöd att reglerna gäller från och med 2023 10 01 samt att reglerna ersätter tidigare kommunala regler från 2014 06 12.

Sammanfattning av ärendet

I kommunallagen (4 kap. §§ 29-32) finns de grundläggande bestämmelserna om partistöd.

Kommuner får ge ekonomiskt bistånd och annat stöd för att stärka deras ställning i den kommunala demokratin.

Det är kommunfullmäktige som beslutar om partistödets omfattning och formerna för detta. För detta ändamål finns kommunala regler beslutade av fullmäktige 2014. Dessa regler har nu setts över och ett uppdaterat förslag till kommunala regler har arbetats fram.

I förslaget föreslås en förändring avseende utbetalningstid för partistödet. I övrigt följer reglerna i huvudsak den äldre versionen.

Beslutsunderlag

Förslag till regler för kommunalt partistöd i Filipstads kommun, 2023-04-20

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

Regler för kommunalt partistöd i Filipstads kommun

Regler för hur kommunalt partistöd hanteras i Filipstads kommun återfinns i detta reglemente. De grundläggande bestämmelserna om kommunalt partistöd finns i kommunallagen (2017:725). Där framgår bland annat att kommuner och regioner får ge ekonomiskt bidrag och annat stöd till politiska partier för att stärka deras ställning i den kommunala demokratin (partistöd).

Kommunalt partistöd

Partistöd ges till de politiska partier som är representerade i fullmäktige och som är juridiska personer. Ett parti är representerat om det har fått mandat i fullmäktige för vilket en vald ledamot är fastställd enligt 14 kap. vallagen (2005:837).

Partistöd utbetalas i Filipstads kommun endast för mandat för vilket en vald ledamot är fastställd enligt 14 kap. vallagen (2005:837).

Partistöd utgår under en månad efter det att representationen upphört.

Partistödets utformning

Partistöd i Filipstads kommun består av ett grundstöd och ett mandatstöd
Grundstödet fördelas lika mellan partierna och uppgår till 10% av budgeterade medel*
Mandatstödet fördelas per mandat och uppgår till 90% av budgeterade medel*

*De totala budgeterade medlen för kommunalt partistöd utgör 30% av föregående års prisbasbelopp, per mandat i kommunfullmäktige.

Redovisning och granskning

Mottagare av partistöd ska årligen lämna en skriftlig redovisning som visar att partistödet har använts för det ändamål som anges i kommunallagen.

Redovisningen ska avse perioden 1 januari – 31 december och lämnas in till kommunen senast sex månader efter redovisningens utgång dvs senast den 30 juni.

Redovisningen ska omfatta det partistöd som använts det aktuella året och det som eventuellt har sparats från tidigare år. Redovisningen ska åtföljas av en granskningsrapport där en av partiet utsedd särskild granskare intygar att redovisningen stämmer.

Den mottagande parten av lokalt partistöd (juridisk person) är skyldig att skriftligt redovisa hur stödet använts för att stärka partiets ställning i den kommunala demokratin.

Redovisningen ska även innehålla redovisning av kostnader och aktiviteter som partistödet använts till. Om överföring av partistöd gjorts till andra delar av partiorganisationen utanför Filipstads kommun ska även detta redovisas samt vilken motprestation som erhållits.

5 Utbetalning av partistöd

Partistöd betalas ut årligen i förskott under januari månad efter beslut av fullmäktige.

Har redovisning och granskningsrapport (enligt 4 kap. 31 § kommunallagen) inte lämnats in till inom föreskriven tid utbetalas inget stöd för nästkommande år.



Delgivningar april 2023

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige föreslås besluta
att lägga delgivningarna till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

1. Överförmyndarnämndens årsberättelse 2022

Överförmyndarnämnden

Årsberättelse 2022

Godkänd ÖFN § 5

ÖSTRA VÄRMLANDS ÖVERFÖRMYNDARNÄMND

Ordförande: Ellen Skaare Håkansson

Förvaltningschef: Martin Willén

Enhetschef: Jenny Spector

Överförmyndarnämndens uppdrag

Överförmyndarnämndens uppdrag är främst att utöva tillsyn över förmyndare, gode män och förvaltare för att ge skydd mot rättsförluster för personer som inte själva kan tillvara ta sin rätt, förvalta sin egendom, sörja för sin person eller är underåriga.

I nämndens uppdrag ingår även att utreda behov av god man eller förvaltare, att föreslå en lämplig person till uppdraget samt att rekrytera och utbilda gode män och förvaltare.

Länsstyrelsen har tillsyn över nämndens verksamhet.

Överförmyndarnämndens ansvarsområde

Östra Värmlands överförmyndarnämnd med kommunerna Kristinehamn, Degerfors, Filipstad, Karlskoga och Storfors ansvarar för att överförmyndarverksamheten i kommunerna bedrivs i enlighet med reglerna i föräldrabalken samt de övriga författningarna som reglerar frågor knutna till verksamheten.

Viktiga händelser under året

Det har varit svårt att rekrytera gode män och förvaltare till komplicerade ärenden under flera år och pandemin har försvårat läget ytterligare. En kommunikationsinsats på sociala medier har genomförts med syfte att rekrytera in nya ställföreträdare som kan ta uppdrag. Insatsen fick god spridning och vi fick in flera nya intressenter.

Under året har personalfrånvaron varit stor vilket lett till att omprioriteringar har behövt göras och utvecklingsarbetet har fått stå tillbaka till förmån för kärnverksamheten. I april utökades personalstyrkan med en administratör. Ordinarie chef har tidvis varit frånvarande och därefter gått vidare till annan tjänst. Han ersattes av tillförordnad chef fram tills att ny enhetschef kom på plats i december. Allt detta sammantaget har varit slitsamt för den personal som funnits på plats

och de har varit tvungna att ta ett större ansvar än normalt för att verksamheten ska fungera med bibehållen rättssäkerhet.

Implementering av ett nytt verksamhetssystem, Wärna Go, har påbörjats.

Östra Värmlands överförmyndarnämnds verksamhetsmål

Målområde **Hög rättssäkerhet**

Nämndmål	Måluppfyllelse
Överförmyndarnämndens arbete ska tillgodose kommuninvånarnas behov av rättssäkerhet och service	

Förväntad måluppfyllelse vid årets slut:

uppfyllt ■ delvis uppfyllt ■ inte uppfyllt ■

Indikator	Målvärde	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022
Nya gode män och förvaltare ska genomgå utbildning med godkänt resultat	100 %	100 %	100 %	100%
Gode män och förvaltare ska genomgå lämplighetskontroll i samband med nytt uppdrag om kontroll inte skett de senaste 6 månaderna	100%	100%	100%	100%
Gode män och förvaltare ska genomgå lämplighetskontroll minst vart tredje år.	100 %	100 %	100 %	100%
Andel nämndledamöter som varit delaktiga i en utbildningsdag som anordnas för dem	100 %	-	-	20 %

Kommentar

Kontroll att samtliga nya gode män och förvaltare genomgått en utbildning med godkänt resultat har skett löpande enligt rutin som en del i lämplighetskontrollen.

Kontroll att gode män och förvaltare genomgått lämplighetskontroll har skett löpande enligt rutin när förslag på ställföreträdare ska lämnas till tingsrätten eller när överförmyndarnämnden fattar beslut om byte av ställföreträdare. Under hösten gick överförmyndarenheten igenom ställföreträdareregistret för att se när gode män och förvaltare kontrollerade senast. Ny kontroll har gjorts i de fall där ställföreträdarna inte kontrollerats de senaste tre åren.

Två personer från nämnden deltog de årliga studiedagarna som anordnades av FSÖ, Föreningen Sveriges överförmyndare.

Målområde	Information till de som berörs av överförmyndarnämndens verksamhet
------------------	---

Nämndmål	Måluppfyllelse
God information till samverkande kommuner för insyn i verksamheten.	
God information till allmänheten för att de som är i behov av ställföreträdare ska få rätt hjälp samt underlätta rekrytering av ställföreträdare.	

Förväntad måluppfyllelse vid årets slut:
 uppfyllt ■ delvis uppfyllt ■ inte uppfyllt ■

Indikator	Målvärde	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022
Information om överförmyndarens verksamhet i samverkande kommuner KF, KS eller KSAU.	1 gång/kommun	0 ggr	1 ggr	0 ggr
Deltagande vid lokala aktiviteter och arrangemang som är lämpliga ur verksamhetssynpunkt.	2 ggr	0 ggr	0 ggr	0 ggr

Kommentar

På grund av hög personalfrånvaro samt pandemi har verksamheten fått prioritera bort informationsinsatser till förmån för kärnverksamheten. Pandemin gav även konsekvensen att nämnden inte haft någon utåtriktad verksamhet.

För kännedom har två av handläggarna varit ute och informerat om vår verksamhet hos socialtjänsten i Storfors samt i Kristinehamns kommun.

Målområde	Ekonomi
------------------	----------------

Nämndmål	Måluppfyllelse
God kontroll och planering gällande ekonomin.	

Förväntad måluppfyllelse vid årets slut:

uppfyllt ■ delvis uppfyllt ■ inte uppfyllt ■

Indikator	Målvärde	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022
Rapportering på nämndens sammanträden under året, inklusive årsberättelse och delårsrapport.	3 ggr	3 ggr	3 ggr	3 ggr

Kommentar

Ekonomi har redovisats genom årsberättelse för 2022, tertial samt delårsbokslut.

Målområde	Miljö
------------------	--------------

Nämndmål	Måluppfyllelse
Överförmyndarnämnden ska ha ett miljötänk i sin verksamhet.	

Förväntad måluppfyllelse vid årets slut:

uppfyllt ■ delvis uppfyllt ■ inte uppfyllt ■

Indikator	Målvärde	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022
Digital justering av sammanträdesprotokoll	100 %	30 %	30 %	100 %
Digitala handlingar till nämndsammanträden.	100 %	-	-	100 %

Kommentar

Digital signering av sammanträdesprotokoll har skett. Några av nämndledamöterna har inte kunnat vara justerare på grund av att de saknat mobilt bank-id.

Kallelser samt alla handlingar till sammanträden har skickats ut digitalt.

Årets ekonomiska resultat

(Tusentals kronor)	Utfall 2021	Utfall 2022	Årsbudget 2022	Årets avvikelse, kronor	Årets avvikelse, procent
Intäkter	5 436	5859	6151	292	5
Kostnader	5 436	5859	6151	292	5
varav personal	4 403	4586	4931	345	7
varav kapitaltjänst	33	22	70	48	69
Nettokostnad	0	0	0	0	
Nettobudget	0	0	0	0	
Resultat för perioden	0	0	0	0	
<u>Kostnad per verksamhetsområde:</u>					
Nämnd	83	88	170	82	48
Kansli	5353	5771	5981	210	3,5
TOTALT					

Kommentar till årets ekonomiska resultat

Resultatet för året är ett överskott på ca 355 tkr. Anledningen till resultatet beror framförallt på lägre personalkostnader. Detta trots utökning av en tjänst under föregående år som inte var budgeterad. Överskottet på kapital beror på att kostnaden för det nya verksamhetssystemet har senarelagts. Nämndens överskott har sin grund i framförallt i att kostnader för utbildningar och konferenser varit mycket lägre än budgeterat.

Årets investeringar

(tusentals kronor)	Utfall 2021	Årsbudget 2021	Årets Avvikelse
TOTALT			

Kommentar till årets investeringar

Nytt verksamhetssystem håller på att implementeras men under 2022 har det inte varit några kostnader för detta.

Framtiden

Mer komplicerade ärenden

Antalet komplicerade ärenden fortsätter öka. Komplexiteten är svår att mäta men antalet förvaltare ärenden har ökat sedan den gemensamma nämnden bildades 2011.

Rekrytering av ställföreträdare

I och med uppdragen blir allt mer komplicerade ställs det andra krav på ställföreträdarnas kompetens än tidigare. För en så bra matchning mellan ställföreträdare och huvudman som möjligt krävs god tillgång på ställföreträdare. Det blir dock allt svårare att rekrytera ställföreträdare. Det beror dels på att ärendena blir allt mer komplicerade och dels på grund av samhällsutvecklingen och svårigheten att få människor att ställa upp på ideell, eller delvis ideell, basis. Medelåldern bland ställföreträdarna ökar och andelen som ”går i pension” bedöms som hög de närmsta åren vilket ytterligare är en anledning till att fler nya ställföreträdare behöver rekryteras för att de som är i behov av hjälp ska kunna få det.

Pandemin som fortfarande pågår har under de senaste åren inneburit att många inte är villiga att åta sig nya uppdrag, varken av enklare eller svårare karaktär. Trots minskat smittläge kvarstår problematiken och påverkar det redan ansträngda läget att rekrytera ställföreträdare.

Resurser

Sedan april månad har enheten förstärkts med en administratör. Administratören har tagit över vissa uppgifter från handläggarna och syftet med det var att handläggarna därmed skulle kunna lägga mer tid på att rekrytera, hantera de alltmer komplicerade ärendena och övrigt utvecklingsarbete. Dessvärre har det varit stor frånvaro på enheten under året så den tid som frilagts från handläggarna har fått läggas på att hålla verksamheten flytande och utvecklingsarbetet och större rekryteringsinsatser har fått stå tillbaka.

Ställföreträdarutredningen

Ställföreträdarutredningen har varit ute på remiss och som det verkar står arbetet med utredning därefter stilla.

Nyckeltal

Verksamhetsvolym 2022-12-31

	22 231	21 231	20 231
Godmanskap	713	698	666
Förvaltarskap	115	107	113
Förmynderskap	296	341	287
Godmanskap ensamkommande barn	9	7	6
Särskild förordnad vårdnadshavare/ förmyndare	49	49	49
Totalt antal aktiva ärenden	1182	1202	1136

Kommun	Godmanskap, inkl tillfälliga godmanskap	Förvaltarskap	Förmynderskap	Ensamkommande barn (särskild förordnad vårdnadshavare)
Karlskoga	212	46	118	2
Filipstad	107	12	67	4
Degerfors	100	5	53	2
Storfors	28	6	22	-
Kristinehamn	265	46	85	1

Kommentar/Analys

Totalt sett ligger antal ärenden i stort sett på samma nivå som tidigare år. Godmanskap och förvaltarskap har ökat och förmynderskapsärendena har minskat. Ökningen av förvaltarskap och godmanskap påverkar den löpande arbetsbördan för enheten till skillnad från förmynderskapsärenden där arbetsbördan normalt sett är mest intensiv vid ärendets början. Fler godmanskap och förvaltarskap ökar också rekryteringsbehovet i ett redan ansträngt rekryteringsläge.