



TJÄNSTESKRIVELSE

2017-01-27

Arbetslivsnämnden

Arbetslivsnämnden

Verksamhetsplan 2017

Dnr: ALN 17/01

Sammanfattning av ärendet

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse dnr. ALN 17/01

Verksamhetsplan 2017

Bilaga Systematiskt kvalitetsarbete vuxenutbildningen

Bilaga Systematiskt kvalitetsarbete arbetsmarknadsenheten

Ärendet

Verksamhetsplan och internbudget utgår från av kommunfullmäktige fastställda visioner, mål, styrtal och särskilda uppdrag till nämnden, ekonomisk ram, analys av behov och omvärldsfaktorer.

Förvaltningen föreslår att Arbetslivsnämnden antar kontorens förslag till verksamhetsplan och internbudget för 2017.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Kommunbidrag 2016		147 523
Uppräkning 1%		1 475
Strategi välfärds miljard – vuxenutbildning	20 000	
Kommunbidrag 2017		168 998

Förvaltningens förslag till internbudget 2017 (tkr)

Nämnd	1 206
Stab	18 518
Vuxenutbildning	114 244
Arbetsmarknadsenheten	30 030
MAP 2020	5 000
Summa	168 998

Nämndens egna ram om 1.206 tkr består till största del av arvoden och lön vilket är budgeterat till 1.111 tkr och resterande 95 tkr gäller datorer, kontorsmaterial och andra kostnader hänförliga till sammanträden.

Stabens kostnader fördelas i budgeten mellan personalkostnader på 4.964 tkr, kostnadstäckning Tälje Tillväxt 8.400 tkr, bidrag till Samordningsförbundet på 2.700 tkr samt 2.453 tkr som är reserverade för att anpassa organisationen inför de effektiviseringskrav som kommer att åläggas nämndens verksamhet under 2018. I den summan ingår även ett ekonomiskt handlingsutrymme för tillträdande kontorschef att anpassa organisationen efter behov.

Vuxenutbildningens budgeterade intäkter består, utöver nämndbidraget, av statsbidrag på 10 502 tkr. Försäljningsmedel på 1 200 tkr, Försäljning av verksamhet 5 730 tkr och övriga intäkter 2 tkr. Detta ger totala intäkter på 131 678 tkr. Personalkostnaden står för 47 % av intäkterna, 61 360 tkr. Verksamhetsköp utgör 55 800 tkr, 42,5 %. Kostnader för Lokal- och anläggningar står för 6 646 tkr, 5 %. Resterande fördelas mellan utrustning/maskiner som utgör 2 486 tkr och Material/tjänster som avser 3 990 tkr. Samt avskrivningskostnader på 265 tkr.

Arbetsmarknadsenhetens budgeterade intäkter består, utöver nämndbidraget, av försäljning av varor och tjänster samt intäkter från arbetsförmedlingen på 15.270 tkr vilket ger totala intäkter om 45.300 tkr. Av dessa intäkter beräknas lönekostnaden till 38.160 tkr vilket är 84% av intäkterna. 10% eller 4.639 tkr budgeteras till hyror och 946 tkr för städning och övriga lokalkostnader. Resterande 1.555 tkr fördelas mellan fordon, kontorsmateriel, datorer, städutrustning mm. Av arbetsmarknadsenhetens totala budget är 4.400 tkr avsatta till sommarens feriepraktik där löner står för 4.100 tkr, verksamheten ferieentreprenör 130 tkr och hyror, datorer, kontorsmaterial och administrativa tjänster 170 tkr. Förvaltningen strävar efter politikens ambition att samtliga berättigade ungdomar ska kunna erbjudas feriepraktikplats.

Till följd av ESF-projektet MAP 2020 erhåller Arbetslivsnämnden 5 mkr årligen som ska utgöra medfinansiering i projektet samt täcka olika typer av kostnader som inte är stödberättigade av Europeiska socialfonden. Bidraget från ESF beräknas uppgå till 20.077 tkr. Dessa intäkter ska täcka kostnader för personal på 15.170 tkr, 3.686 tkr ska täcka hyror, datorer, kontorsmateriel och 6.222 är budgeterat för köp av tjänst. Prognoser och utfall för projektet MAP 2020 kommer följas parallellt med ordinarie nämndbudget under året, då budgeten ligger separat men ändå påverkar nämndens prognos och resultat totalt vid avvikelser.

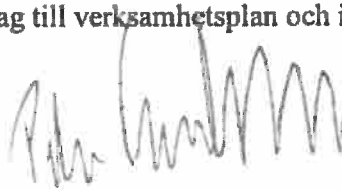
Förvaltningens förslag till nämnden

Arbetslivsnämnden antar förvaltningens förslag till verksamhetsplan och internbudget för 2017.



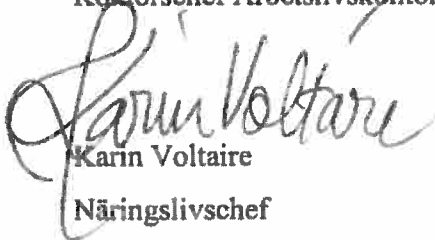
Maria Hjernerth

Kontorschef Arbetslivskontoret



Peter Fredriksson

Utbildningsdirektör



Karin Voltaire

Näringslivschef

Handläggare:

Johan Lidström, Arbetslivskontoret

Lena Henlöv, Utbildningskontoret

Cathrine Haglund, Campus Telge

Beslutet skickas till

Berörda kontor

Akten

2



Arbetslivsnämnden

Arbetslivskontoret, Utbildningskontoret, Kommunstyrelsens kontor

Nils Carlsson Lundbäck

Maria Hjernerth, Peter Fredriksson, Karin Voltaire

20170123

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	2
Nämndens ansvarsområden och verksamheter	3
Verksamhetsidé.....	4
Värdegrund.....	4
Sammanfattande analys av föregående års resultat	4
Verksamhetsmål 2017-2019	7
Södertälje kommun som arbetsgivare	14
Ekonomi	15
Statsbidrag, riktade satsningar och återsökningar.....	16
Nämndens internkontroll.....	17
Uppföljning	18

Nämndens ansvarsområden och verksamheter

Arbetslivsnämndens verksamhetsområde är arbetsmarknadsfrågor och vuxenutbildning.

Nämnden ska med uppmärksamhet följa arbetsmarknadsfrågorna och ta de initiativ som kan behövas.

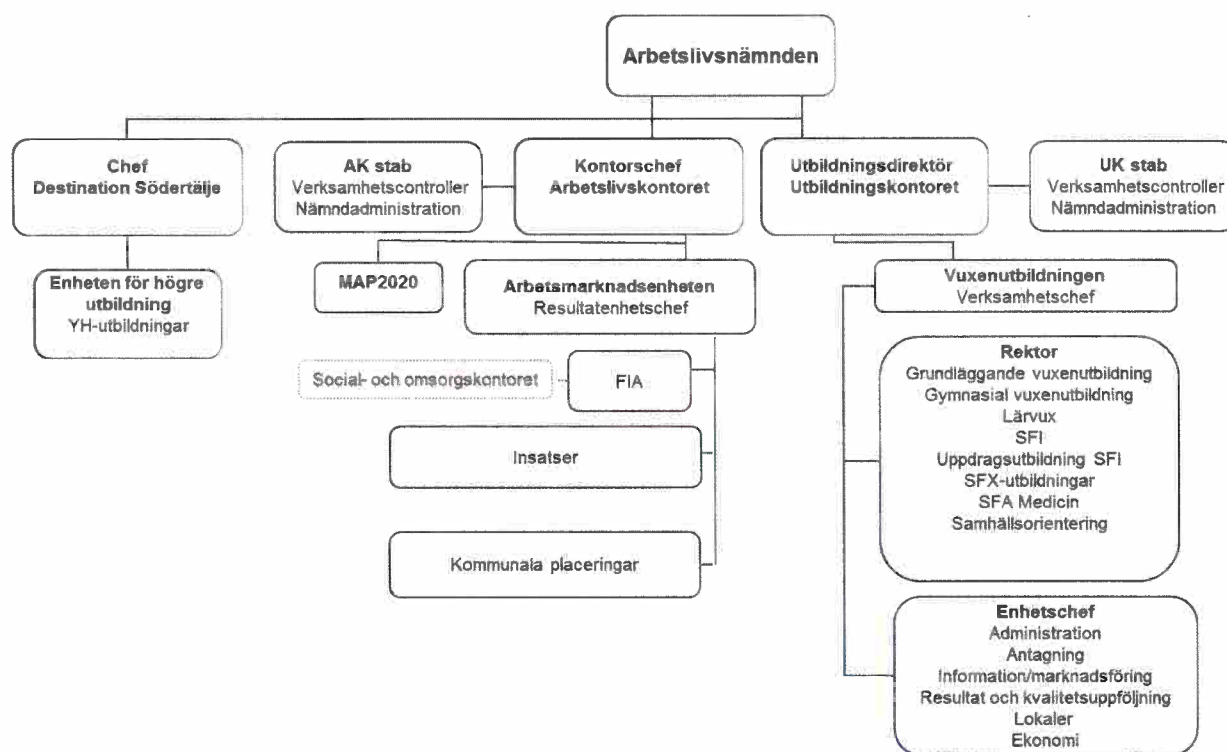
Nämnden ska arbeta med att förbereda personer med dålig förankring på arbetsmarknaden, så att de kan ta del av Arbetsförmedlingens insatser eller få sin försörjning tillgodosedd genom arbete eller studier.

Nämnden är styrelse för det offentliga skolväsendet för vuxna inom kommunen, det vill säga för Komvux (kommunal vuxenutbildning), inklusive sfi (undervisning i svenska för invandrare), samt Lärvux (särskild utbildning för vuxna). Nämnden får också bedriva vuxenutbildning i andra former, exempelvis enligt lagen om kvalificerad yrkesutbildning. Nämnden får vidare bedriva uppdragsutbildning enligt vad som sägs i lagen om uppdragsutbildning i vissa fall.

Nämndens verksamheter och funktioner:

Arbetsmarknadsfrågor, vuxenutbildning och visst ansvar för introduktion av flyktingar inom Arbetsförmedlingens etableringsprogram, och andra invandrare.

Antal anställda: 182



Verksamhetsidé

Arbetslivsnämnden finns till för personer i behov av stöd för att komma ut på eller närma sig arbetsmarknaden och nå egen försörjning. Nämnden erbjuder arbetsmarknadsåtgärder och möjlighet till studier inom vuxenutbildning.

Värdegrund

Medborgaren först, detta betyder för oss:

Vi strävar efter rätt insats i rätt tid till rätt person och till rätt kostnad.

Respekt för individen, detta betyder för oss:

Alla medborgare/deltagare/medarbetare uppfattar att de får ett gott och respektfullt bemötande.

Mer än förväntat, detta betyder för oss:

Vi säkerställer att det finns forum för kommunikation och information som bidrar till en effektiv resursanvändning.

Utgå alltid från samhällsuppdraget, detta betyder för oss:

Genom att i samverkan med andra aktörer bidra till att föra deltagarna närmare/ut på arbetsmarknaden bidrar vi till att skapa ett inkluderande samhälle där alla har en roll.

Olikheter är en styrka, detta betyder för oss:

Vi säkerställer i alla led att alla kompetenser tas till vara för att gynna verksamhetens mål.

Sammanfattande analys av föregående års resultat

Vuxenutbildning

Under 2016 har arbetet med att implementera och verkställa planen för systematiskt kvalitetsarbete inom vuxenutbildningen haft ett stort fokus. För att betona vikten av det pedagogiska uppdraget har Vuxenutbildningen under hösten gått från att tillhöra Arbetslivskontoret till Utbildningskontoret. Dock ligger budgetansvaret och resultatuppföljningen kvar hos arbetslivsnämnden. Under 2016 har även ledningsorganisationen förändrats och nu leds verksamheten av en rektor och en enhetschef. Rektor leder det pedagogiska arbetet medan enhetschefen ansvarar för det kommunala uppdraget, främst i form av ekonomi, administration m m. Vid utbildningskontoret leds verksamheten av en verksamhetschef som även leder arbetet för gymnasieskolan. Fokus för den nya ledningen kommer vara att skapa strukturer och tydliga processer för medarbetarna samt skapa gynnsamma förutsättningar för en lärande organisation.

Under året har det identifierats att antal utbildningsplatser inom den gymnasiala vuxenutbildningen kan ökas, vilket inneburit att rekordmånga elever antagits under andra halvåret 2016. Den gymnasiala vuxenutbildningens budget har inför 2017 ökats med 20 miljoner kronor för att kunna anta ännu fler elever till gymnasial utbildning. Det tillsammans med att en lagändring kommer också att medföra rättighet till behörighetsgivande gymnasiala studier och gymnasieexamen innebär att verksamheten kommer att utökas under 2017. För att inom de ekonomiska ramarna kunna möta behovet av platser kommer Vuxenutbildningen att starta kurser i egen regi och öka samverkan med Södertälje kommuns gymnasieskolor. Fokus är att anordna utbildningar där behovet av arbetskraft är stort. Ett exempel är det arbete med att utveckla ett vård- och omsorgscollege i samverkan med gymnasieskolan, landstinget och

äldreomsorgen i Södertälje kommun. En osäkerhet i finansieringen inför 2017 är det nya regelverket kring regionalt yrkesvux. För att kunna söka statsbidrag måste ansökan vara gemensam för tre kommuner. Ett arbete pågår för att organisera verksamheten så att det möjliggör att söka statsbidrag i så stor utsträckning som möjligt.

Ett nytt avtal för externt anordnad SFI finns från och med årsskiftet 2016/2017. Arbetslivsnämnden fattade i december 2015 beslut om att fortsätta upphandla SFI upp till 40 % av verksamheten.

Resultaten är historiskt sett höga inom SFI i Södertälje och även under 2016 har resultaten ökat med 2 %. En förklaring till de höga resultaten kan vara att verksamhetens lärare har möjlighet att förlänga kurserna för de elever som inte uppnått målen. Även inom grundläggande vuxenutbildning i svenska som andraspråk är resultaten bra. En bakomliggande framgångsfaktor är att vi lägger stort fokus på övergången mellan SFI till grundläggande där vi säkerställer att eleverna har rätt kunskapsnivå. Vi har haft en kontinuerlig ökning i antalet elever på grundläggande nivå. Dock ser vi att andelen som försvinner från vuxenutbildningen efter SFI, och inte läser vidare på grundläggande nivå, är hög.

Utvecklingen av användandet av Informations- och kommunikationsteknik (IKT) i undervisningen har varit eftersatt och därför behövs en ordentlig satsning.

Nyttjandegraden av befintliga lokaler kan effektiviseras, vilket i sin tur skapar förutsättningar att rent schematekniskt kunna ta emot ett större antal elever. Under 2017 kommer, som nämnts ovan, rättighetslagstiftningen för vuxenutbildningen utökas, vilket innebär fler elever. För att på ett ekonomiskt effektivt sätt kunna möta det ökade behovet ser vi också ett behov av att utöka andelen vuxenutbildning inom egen regi. Det innebär ett ökat behov av personal. Dessutom kommer ett flertal lärare att gå i pension de närmaste åren. Det är svårt att hitta behörig personal på grund av lärarbristen. Ett sätt för att möta detta är att fortbilda vår nuvarande personal så att de kan röra sig inom organisationen. Vi har också påbörjat ett samarbete med kommunens gymnasieskolor. Detta för att kunna nyttja befintliga lärarresurser och kompetenser samt utrustning på ett effektivt sätt. Utöver dessa insatser planeras åtgärder för att kunna rekrytera lärare i god tid före pensionsavgångar.

Arbetsmarknad

Sedan våren 2016 finns Arbetsförmedlingen åter på plats på Fler i arbete (FIA) vilket har snabbat på kartläggningsprocessen av nya ärenden och förbättrat servicen för deltagarna. Många deltagare är inskrivna i Arbetsförmedlingens jobb- och utvecklingsgaranti (JOB). Detta minskar deras möjligheter att delta i insatser i kommunal regi, vilket gör ett samarbete med Arbetsförmedlingen nödvändigt för att varje deltagare ska få rätt stöd och remitteras till rätt insatser.

Under året har en ny gruppchef från Försörjningsstöd tillsatts på FIA och en metodutvecklingsgrupp har tillsatts bestående av arbetsledare från AME, FIA, Arbetsförmedlingen och MAP2020. Inflödet till FIA har under året minskat. Social- och omsorgskontoret (SK) har i samverkan med FIA vidtagit åtgärder för att komma till rätta med detta.

FIA är i sig inte någon egen insats utan deltagarna deltar i befintliga insatser hos Arbetsmarknadsenheten (AME), ESF-projektet MAP 2020 och Arbetsförmedlingen. FIA är istället en samverkansarena där deltagaren kartläggs och insatser planeras samt följs upp. Målet är att varje deltagare placeras på den för individen bästa insatsen och får ett sammanhållet stöd under hela tiden i insats. Upplägget ger möjlighet till s.k. pärlbandsinsatser för dem som står långt ifrån arbetsmarknaden. Utifrån detta avslutas deltagare på FIA först då de uppnått egen försörjning och ingen tidsbegränsning finns.

Resultaten för FIA har glädjande nog stigit under 2016 där fler avslutades till egen försörjning under 2016 än under 2015. Andelen avbrott bland de avslutade har även minskat i takt med att antalet avslutade till egen försörjning ökat. Bakgrundsfaktorer till det förbättrade resultatet kan vara det utvecklade samarbetet inom verksamheten, nya insatser genom MAP2020 och den förbättrade arbetsmarknaden med en arbetslöshet som sjunkit i kommunen som helhet under året.

I mars 2016 gick MAP2020 in i genomförandefas. Mycket arbete har under året ägnats åt att bygga upp projektet och att anpassa omkringliggande verksamheter så att remittering och samarbete fungerar

optimalt, men även annan metodutveckling har pågått. Resultaten av metodutvecklingen inom ESF-projekt kan numera implementeras i linjeverksamheten parallellt med projektets gång. Implementering och kunskapsöverföring har i och med detta redan påbörjats i mindre skala och kommer att fortsätta under hela MAPs genomförandefas.

Till följd av det minskade inflödet till FIA och att många deltagare slussats till insatser på MAP2020, har antalet deltagare till AME minskat. I och med detta har förändringar gjorts av AMEs verksamheter och en anpassning av verksamheten genomförts. Under 2017 kommer alla deltagare att ha tillgång till hela AMEs verksamhetsutbud, oavsett vilken insats man huvudsakligen tar del av. Insatserna har även ytterligare anpassats för att komplettera Arbetsförmedlingens och MAP2020s utbud av insatser.

En stor fråga under 2016 var att utveckla ett systematiskt kvalitetsarbete (SKA) för AME, vilket nämnden beslutade om i december. SKA AME kommer att implementeras under 2017. Som en del av detta har arbetet påbörjats med en bredare brukarundersökning och mätningar av stegförflyttningar, båda för att kunna implementeras fullt ut under 2017.

Yrkeshögskolan

I och med Yrkeshögskolan (YH) i Södertäljes övergång till Destination Södertälje har det samlade utbudet av högre utbildning, där kommunen är huvudman, nu samlats i samma enhet, "Enheten för högre utbildning" där även högskoleverksamheten finns. Fokus för utvecklingsarbetet inom enheten 2017 är samordning och tydlighet.

För att stärka kvaliteten på YH-utbildningarna drivs de numera i egen regi, med egna utbildningsledare. Antalet YH-utbildningar och verksamheten som helhet har växt i och med att fyra nya utbildningar startade under hösten 2016. Ansökningar för ytterligare tre nya utbildningar har lämnats in under 2016 och besked ges i början av 2017.

Under året har samarbetet med närings- och arbetsliv stått i centrum för utvecklingen av Enheten för högre utbildning. Målsättningen är att alla utbildningar som ges ska vara väl förankrade utifrån näringslivets kompetensbehov genom en kontinuerlig dialog med företagare, branschorganisationer, arbetsförmedling och näringslivskontoret. Utifrån detta sker ett aktivt arbete för att identifiera kompetensbehov och möjliga lösningar.

Verksamhetsmål 2017-2019

(Kommungemensamma mål och inriktningar)

Hållbara Södertälje

Återge endast de delar av mål och inriktningstexten för området som nämnden direkt berörs av. I de fall flera områden finns, kopiera denna sida och infoga nästa område.

KF:s långsiktiga inriktning	Södertälje kommun är en central aktör i samhället för att påverka strukturer och skapa förutsättningar som stödjer samhällets omställning till att bli socialt, ekonomiskt och miljömässigt långsiktigt hållbart. De tre hållbarhetsdimensionerna ska integreras i kommunens verksamheter för att skapa en långsiktigt hållbar välfärd men också hushålla och värna om såväl mänskliga resurser som jordens resurser. Södertälje ska ha en långsiktigt god hushållning med naturresurser, som åker, skog och vatten. Södertälje kommunen ska ha begränsad klimatpåverkan, giftfri miljö och en rik och varierad natur.
KF:s långsiktiga mål	1. Människors upplevda inflytande (information, kontakt, påverkan, förtroende) i kommunen ska öka. 2. Barn och ungas livsvillkor ska förbättras. 3. Valdeltagandet ska öka.
KF:s inriktning för perioden	Barn och ungas livsvillkor i Södertälje ska förbättras och kommunen ska långsiktigt arbeta för att minska barnfattigdomen. Kommunens samverkansarbete för att minska våld i nära relationer fortsätter. Invånarna i Södertälje kommun ska ha goda möjligheter och på lika villkor kunna delta i samhället. Informationsinsatser och nya former av medborgardialog ska involvera medborgarna i samhällsbygget, stärka delaktigheten och höja valdeltagandet. Demokratiberedningen får extra medel 2017-2018 för att fortsätta driva ett utvecklingsarbete kring dessa viktiga frågor.

Nämndens mål och indikatorer

KF-mål 1

Människors upplevda inflytande (information, kontakt, påverkan, förtroende) i kommunen ska öka.

Invånarna i Södertälje kommun ska ha goda möjligheter och på lika villkor kunna delta i samhället. Informationsinsatser och nya former av medborgardialog ska involvera medborgarna i samhällsbygget, stärka delaktigheten och höja valdeltagandet. Demokratiberedningen får extra medel 2017-2018 för att fortsätta driva ett utvecklingsarbete kring dessa viktiga frågor.

Målet om medborgarnas upplevda inflytande ingår i nämndens ordinarie verksamheter genom verksamheter såsom vuxenutbildning, samhällsorientering och språkpraktik. Genom det kontinuerliga arbetet bidrar nämnden till kommunfullmäktiges målluppfyllelse.

KF-mål 2

Barn och ungas livsvillkor ska förbättras.

Barn och ungas livsvillkor i Södertälje ska förbättras och kommunen ska långsiktigt arbeta för att minska barnfattigdomen. Kommunens samverkansarbete för att minska våld i nära relationer fortsätter.

Målet ingår i nämndens ordinarie verksamheter genom nämndens arbete med Feriepraktik samt att stötta unga och vuxna till ökade kunskaper och egen försörjning. Genom det kontinuerliga arbetet bidrar nämnden till kommunfullmäktiges måluppfyllelse.

KF-mål 3

Valdeltagandet ska öka.

Invånarna i Södertälje kommun ska ha goda möjligheter och på lika villkor kunna delta i samhället. Informationsinsatser och nya former av medborgardialog ska involvera medborgarna i samhällsbygget, stärka delaktigheten och höja valdeltagandet. Demokratiberedningen får extra medel 2017-2018 för att fortsätta driva ett utvecklingsarbete kring dessa viktiga frågor.

Genom verksamheterna vuxenutbildning, SFI och samhällsorientering för nyanlända bidrar nämnden till att fler invånare i Södertälje kommun ska kunna ta del av samhället. Nämndens olika arbetsmarknadsinsatser bidrar till att fler känner sig delaktiga i samhället.

Attraktiva Södertälje

KF:s långsiktiga inriktning	Södertälje ska vara en plats som erbjuder hög livskvalitet. Företag ska ha bra möjligheter att etablera sig och växa i, människorna ska ha möjligheter till vidareutveckling och studier. Det ska även vara en attraktiv plats som är lätt att besöka, bosätta och utveckla sig i. Arbetet för en ökad attraktionskraft ska ske i samverkan mellan kommun, näringsliv och andra intressenter.
KF:s långsiktiga mål	Människor ska i ökad grad uppleva Södertälje som en attraktiv kommun att bo i.
KF:s inriktning för perioden	Södertälje kommun bidrar till en hög livskvalitet för sina medborgare genom att erbjuda goda förutsättningar för ett rikt kultur- fritids- och idrottsliv, en väl fungerande infrastruktur och en attraktiv arbetsmarknad med växande företag. Genom ett starkt näringsliv skapas fler arbetstillfällen, bättre service för medborgarna och en ökad attraktionskraft.

Nämndens mål och indikatorer

KF mål 1

Människor ska i ökad grad uppleva Södertälje som en attraktiv kommun att bo i.

Södertälje kommun bidrar till en hög livskvalitet för sina medborgare genom att erbjuda goda förutsättningar för ett rikt kultur- fritids- och idrottsliv, en väl fungerande infrastruktur och en attraktiv arbetsmarknad med växande företag. Genom ett starkt näringsliv skapas fler arbetstillfällen, bättre service för medborgarna och en ökad attraktionskraft.

Nämnden bidrar till målet genom sin ordinarie verksamhet där man stöttar medborgare ut i egen försörjning och höjer utbildningsnivån i kommunen. Målet kopplas till verksamhetsområdet "särskilt riktade insatser" där uppföljning sker.

Nämndens områden

Verksamhetsområde 1 - Vuxenutbildning

KF:s långsiktiga inriktning	Det övergripande målet är att barn och elever når de mål som finns för förskolan respektive skolan. Alla beslut och aktiviteter ska utgå från detta övergripande mål. Förskolan och skolan ska också stärka barnens och elevernas självkänsla och ge dem framtidstro.
KF:s långsiktiga mål	Resultaten i förskolan, skolan och vuxenutbildningen ska förbättras.
KF:s inriktning för perioden	Utifrån det övergripande målet, att resultaten ska förbättras i förskolan och skolan, ska enheternas kvalitetsarbete vara systematiskt, strategiskt och forskningsbaserat. Av särskild vikt är att alla förskolor och skolor utvecklar kvaliteter inom de fyra områden forskningen visat leder till förbättrade resultat och som kommunen därför valt att prioritera. Dessa områden är: ☐ <i>Förändringsorienterat ledarskap.</i> Ledare inom förskola och skola ska säkra att utvecklingsarbetet utgår från en väl känd verksamhetsidé, att medarbetarna har rätt kompetenser och i sitt arbete har en kvalitet som motsvarar högt ställda krav och förväntningar. ☐ <i>Lärande organisationskultur.</i> Ledare och medarbetare inom förskola och skola ska säkra att organisationskulturen kännetecknas av samarbete och erfarenhetsutbyte och att det kollegiala lärandet får effekter i undervisningen och i barnens/elevernas lärande. ☐ <i>Mål- och resultatstyrning.</i> Ledare och medarbetare inom förskola och skola ska säkra att ständiga förbättringsåtgärder vidtas utifrån resultat och analyser och att det utvecklas en ansvarskultur där alla bidrar till att stärka kvalitén utifrån sina respektive roller och uppdrag. ☐ <i>Kvalitet i undervisningen.</i> Ledare och medarbetare inom förskola och skola ska säkra att undervisningen vilar på forskning och beprövad erfarenhet och att det utvecklas en samsyn om de framgångsfaktorer som i undervisningen stödjer hög måluppfyllelse. Utöver ovanstående områden ska kvalitetsarbetet utgå från mer verksamhetsspecifika förbättringsområden: Komvux och SFI ska tillgodose det behov av vuxenutbildning som finns i Södertälje, behov som både beaktar enskilda medborgares och kommunens behov av utbildning som leder till arbete eller vidare studier. Särskilda insatser ska vidtas för att höja andelen vuxenstuderande som är behöriga för högskolestudier. Komvux ska utveckla ett samarbete med gymnasieskolan utifrån ett effektivitets- och resursperspektiv. Komvux och gymnasieskolan ska också gemensamt se över utbud och skolformer för att bättre möta det behov av utbildning som kommer att finnas framöver.

Nämndens mål och indikatorer

Av bilaga 1 Plan för systematiskt kvalitetsarbete för Vuxenutbildningen framgår verksamhetens prioriterade mål med måttal och åtgärder.

Indikatorer

- Andel godkända elever SFI
- Andel elever med respektive betyg i grundläggande vuxenutbildning
- Andel elever med respektive betyg Svenska för akademiker

Verksamhetsområde 2 - Särskilt riktade insatser (arbetsmarknad)

KF:s långsiktiga inriktning	Alla vuxna har tillgång till arbetsmarknaden utifrån sina egna förutsättningar. Detta uppnås med vuxenutbildningen som främsta verktyg och med andra riktade insatser som höjer utbildningsnivån samt tillsammans med olika arbetsmarknadsinsatser.
KF:s långsiktiga mål	Andelen Södertäljebor med egen försörjning ska öka
KF:s inriktning för perioden	Arbetslinjen gäller. Grundprincipen är att alla som står till arbetsmarknadens förfogande i första hand hänvisas till Arbetsförmedlingens insatser, och i andra hand till de förberedande och kompletterande arbetsmarknadsinsatser som kommunen erbjuder. Kommunen ska i sitt arbete prioritera de grupper som beslutats i kommunens arbetsmarknadsinriktning 2014-2018. De prioriterade grupperna är unga, personer med långvarigt försörjningsstöd samt personer som avslutat etableringsprogrammet. För att underlätta och effektivisera vägen till egen försörjning ska samverkan tillgripas med Arbetsförmedlingen och social- och omsorgskontoret fortsätta och fördjupas inom de områden där behov av detta finns. Samarbete med idéburen sektor utvecklas för människor med behov av språkstöd. Kommunens verksamheter och bolag ansvarar för att inom sina verksamheter ta fram anpassade platser för statliga och kommunala arbetsmarknadsinsatser. Arbete med unga utan försörjning sker i samverkan med Arbetsförmedling och andra berörda intressenter i syfte att korta vägen till arbete eller studier. Ung i Tälje och Telge Tillväxt är två viktiga verktyg i detta arbete. Det framgångsrika arbetet med feriepraktik för ungdomar ska fortsätta och utvecklas i nära samverkan med gymnasieskolan och det lokala näringslivet. Ambitionen är att samtliga 16-17 åringar ska kunna erbjudas feriepraktik. Arbetsmarknadsprojektet MAP2020 är en viktig satsning i syfte att tillvarata och kontinuerligt implementera erfarenheter och vidareutveckla metoder för att hitta fler vägar till egen försörjning. Pendlingsbenägenheten ska öka i syfte att ta del av en större arbetsmarknad.

Nämndens mål och indikatorer

Av Kommunfullmäktiges långsiktiga mål har nämnden brutit ner målet till följande:

- De södertäljebor som deltar i en insats inom nämndens verksamheter ska närma sig arbetsmarknaden

Genom arbetslivsnämndens verksamhet ska detta mål följas upp genom fyra indikatorer. Arbetet med att följa resultatet kommer även att ske genom det systematiska kvalitetsarbetet som under året implementeras på Arbetsmarknadsenheten.

Indikatorer:

- Stegörflyttningar (nytt mätverktyg för 2017 och jämförbara mätetal finns inte än)
- Andel till egen försörjning efter avslutad insats (19% aug-2016)
- Andel/antal deltagare på FIA som under året fått en insats via Arbetsförmedlingen. (33% / 250 st aug-2016)
- Andelen deltagare i arbetslivsnämndens insatser som genomför utan avbrott. (97% aug- 2016)

Strategiska utvecklingsuppdrag för verksamhetsområdet:

- Utveckla samarbete med idéburen sektor för människor med behov av språkstöd.
- Genomföra en genomlysning av feriepraktiken med fokus på verksamhetens syfte och kvalitet.

För AME se utvecklings- och förbättringsområden i bilaga 2 plan systematiskt kvalitetsarbete AME 2017.

Verksamhetsområde 3 - Yrkeshögskolan

KF:s långsiktiga inriktning	Det övergripande målet är att barn och elever når de mål som finns för förskolan respektive skolan. Alla beslut och aktiviteter ska utgå från detta övergripande mål. Förskolan och skolan ska också stärka barnens och elevernas självkänsla och ge dem framtidstro.
KF:s långsiktiga mål	Resultaten i förskolan, skolan och vuxenutbildningen ska förbättras.
KF:s inriktning för perioden	Utifrån det övergripande målet, att resultaten ska förbättras i förskolan och skolan, ska enheternas kvalitetsarbete vara systematiskt, strategiskt och forskningsbaserat. Av särskild vikt är att alla förskolor och skolor utvecklar kvaliteter inom de fyra områden forskningen visat leder till förbättrade resultat och som kommunen därför valt att prioritera. Dessa områden är: ☐ <i>Förändringsorienterat ledarskap.</i> Ledare inom förskola och skola ska säkra att utvecklingsarbetet utgår från en väl känd verksamhetsidé, att medarbetarna har rätt kompetenser och i sitt arbete har en kvalitet som motsvarar högt ställda krav och förväntningar. ☐ <i>Lärande organisationskultur.</i> Ledare och medarbetare inom förskola och skola ska säkra att organisationskulturen kännetecknas av samarbete och erfarenhetsutbyte och att det kollegiala lärandet får effekter i undervisningen och i barnens/elevernas lärande. ☐ <i>Mål- och resultatstyrning.</i> Ledare och medarbetare inom förskola och skola ska säkra att ständiga förbättringsåtgärder vidtas utifrån resultat och analyser och att det utvecklas en ansvarskultur där alla bidrar till att stärka kvalitén utifrån sina respektive roller och uppdrag. ☐ <i>Kvalitet i undervisningen.</i> Ledare och medarbetare inom förskola och skola ska säkra att undervisningen vilar på forskning och beprövad erfarenhet och att det utvecklas en samsyn om de framgångsfaktorer som i undervisningen stödjer hög måluppfyllelse.

Nämndens mål och indikatorer

Av kommunfullmäktiges långsiktiga mål har nämnden brutit ner målet till följande:

- Resultaten i yrkeshögskolan ska förbättras

Genom yrkeshögskolans verksamhet ska detta mål följas upp genom tre indikatorer.

Yrkeshögskolan är en fristående skolform med reglering och finansiering från Myndigheten för yrkeshögskolan. Reglering sker genom lagen och förordningen om yrkeshögskola. Då inget tidigare SKA-arbete finns används nedan indikatorer för att mäta måluppfyllelsen. Under året kommer ett systematiskt kvalitetsarbete för Yrkeshögskolan att utvecklas.

Indikatorer:

- Beviljade studieplatser fylls (>80%)
- Antagna studerande slutför sin utbildning (>80%)
- Andelen som får anställning inom utbildningsyrket (>80%)

Strategiska utvecklingsuppdrag för verksamhetsområdet:

- Utveckla ett systematiskt kvalitetsarbete för Yrkeshögskolan.

Södertälje kommun som arbetsgivare

KF:s långsiktiga inriktning	Arbetsgivarpolitiken syftar långsiktigt till att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens för att öka verksamheternas måluppfyllelse. Södertälje kommun ska vara en arbetsgivare som kännetecknas av jämställdhet och likvärdighet.
KF:s långsiktiga mål	1. Den hållbara arbetshälsan ska öka och leda till att fler medarbetare är friska och i arbete.
KF:s inriktning för perioden	Förutsättningarna för ett hållbart medarbetarengagemang ska fortsätta stärkas. Södertälje kommun är helt beroende av medarbetare och chefer med motivation och förutsättningar att göra sitt bästa för verksamheten. Varje medarbetare ska förstå sin verksamhets uppdrag väl och hur den egna insatsen bidrar till verksamhetsutveckling och måluppfyllelse. Prioriterade utvecklingsområden: Insatser mot den arbetsrelaterade ohälsan planeras, genomförs och följs upp i ett flerårigt arbete i projektform. Arbetet ska bedrivas utifrån forskning och beprövade erfarenheter i andra kommuner och organisationer. Södertälje kommun ska bland annat studera effekterna av de försök med förkortad arbetstid som nu genomförs i andra kommuner och landsting och därefter ta ställning till ett eventuellt försök i Södertälje kommun. Kommun ska också säkra att långsiktiga hälsoarbetet bedrivs med systematik och engagemang från chefs- och ledningsnivå i hela organisationen. Inriktningen för det långsiktiga hälsoarbetet är att öka frisknärvaron så att fler medarbetare är friska och arbetsföra och inte har återkommande sjukfrånvarotillfällen. Prioriterat är att bromsa inflödet av ny korttidssjukfrånvaro. En fortsatt strävan på lång sikt mot en genomsnittlig sjukfrånvaro på 5 procent för kommunen som helhet utgör ett måttal som en del av den långsiktiga inriktningen.

Nämndens egna mål och indikatorer:

- Sjukfrånvaron ska minska

Nämnden arbetar utifrån att uppfylla den kommunövergripande strävan att den genomsnittliga sjukfrånvaron ska ligga under 5% under 2017. Arbetslivsnämnden har inga strategiska utvecklingsuppdrag inom området hållbar arbetshälsa utan respektive enhet utformar aktiviteter utifrån de behov som finns på arbetsplatsen. Samtliga verksamheterna arbetar inom ramen för det kommunövergripande projektet "aktiv sjukskrivning".

Indikator:

Total sjukfrånvaro i procent av arbetad tid (2016: 5,35% Mål 2017: >5%)

Ekonomi

Arbetslivsnämndens budget 2017:

Kommunbidrag 2016	147 523
Uppräkning 1%	1 475
Strategi välfärdsmiljard – vuxenutbildning	20 000
Kommunbidrag 2017	168 998

Förvaltningens förslag till internbudget 2017 (tkr)

Nämnd	1 206
Stab	18 518
Vuxenutbildning	114 244
Arbetsmarknadsenheten	30 030
MAP 2020	5 000
Summa	168 998

Nämndens egna ram om 1.206 tkr består till största del av arvoden och lön vilket är budgeterat till 1.111 tkr och resterande 95 tkr gäller datorer, kontorsmaterial och andra kostnader hänförliga till sammanträden.

Stabens kostnader fördelas i budgeten mellan personalkostnader på 4.964 tkr, kostnadstäckning Tälje Tillväxt 8.400 tkr, bidrag till Samordningsförbundet på 2.700 tkr samt 2.453 tkr som är reserverade för att anpassa organisationen inför de effektiviseringskrav som kommer att åläggas nämndens verksamhet under 2018. I den summan ingår även ett ekonomiskt handlingsutrymme för tillträdande kontorschef att anpassa organisationen efter behov.

Vuxenutbildningens budgeterade intäkter består, utöver nämndbidraget, av statsbidrag på 10 502 tkr. Försäljningsmedel på 1 200 tkr, Försäljning av verksamhet 5 730 tkr och övriga intäkter 2 tkr. Detta ger totala intäkter på 131 678 tkr. Personalkostnaden står för 47 % av intäkterna, 61 360 tkr. Verksamhetsköp utgör 55 800 tkr, 42,5 %. Kostnader för Lokal- och anläggningar står för 6 646 tkr, 5 %. Resterande fördelas mellan utrustning/maskiner som utgör 2 486 tkr och Material/tjänster som avser 3 990 tkr. Samt avskrivningskostnader på 265 tkr.

Arbetsmarknadsenhetens budgeterade intäkter består, utöver nämndbidraget, av försäljning av varor och tjänster samt intäkter från arbetsförmedlingen på 15.270 tkr vilket ger totala intäkter om 45.300 tkr. Av dessa intäkter beräknas lönekostnaden till 38.160 tkr vilket är 84% av intäkterna. 10% eller 4.639 tkr budgeteras till hyror och 946 tkr för städning och övriga lokalkostnader. Resterande 1.555 tkr fördelas mellan fordon, kontorsmateriel, datorer, städutrustning mm. Av arbetsmarknadsenhetens totala budget är 4.400 tkr avsatta till sommarens feriepraktik där löner står för 4.100 tkr, verksamheten ferieentreprenör 130 tkr och hyror, datorer, kontorsmaterial och administrativa tjänster 170 tkr. Förvaltningen strävar efter politikens ambition att samtliga berättigade ungdomar ska kunna erbjudas feriepraktikplats.

Till följd av ESF-projektet MAP 2020 erhåller Arbetslivsnämnden 5 mkr årligen som ska utgöra medfinansiering i projektet samt täcka olika typer av kostnader som inte är stödberättigade av Europeiska socialfonden. Bidraget från ESF beräknas uppgå till 20.077 tkr. Dessa intäkter ska täcka kostnader för personal på 15.170 tkr, 3.686 tkr ska täcka hyror, datorer, kontorsmateriel och 6.222 är budgeterat för köp av tjänst. Prognoser och utfall för projektet MAP 2020 kommer följas parallellt med ordinarie nämndbudget under året, då budgeten ligger separat men ändå påverkar nämndens prognos och resultat totalt vid avvikelser.

Statsbidrag, riktade satsningar och återsökningar

Statsbidrag	Belopp	Koppling till nämndens måluppfyllelse
Statsbidrag Yrkesvux	11 250 tkr	Beloppet är osäkert då nytt regelverk innebär att minst tre kommuner ska samverka för att ansöka om statsbidrag. Ett arbete pågår för att organisera verksamheten och samverkan.
Välfärdsmiljarden, gymnasial vuxenutbildning	20 000 tkr	Vuxenutbildningen har fått 20 mkr i ökad ram, vilket riktas till gymnasial vuxenutbildning. Fokus är att anordna utbildningar inom områden där arbetsmarknaden har behov av arbetskraft.
Medel från Europeiska socialfonden	20 078 tkr	Möjliggör fler personer i utbildning genom MAP 2020
Medel från Arbetsförmedlingen	9 300 tkr	Fler personer får egen försörjning genom anställningsformer såsom offentligt skyddad anställning och extratjänster
Medel från Myndigheten för Yrkeshögskolan	7 600 tkr	Yrkeshögskolans verksamhet gör att fler personer får utbildning och närmar sig arbetsmarknaden

Nämndens internkontroll

Väsentliga processer för nämndens måluppfyllelse

Nämndens uppdrag är att Komvux och SFI ska tillgodose det behov av vuxenutbildning som finns i Södertälje, behov som både beaktar enskilda medborgares och kommunens behov av utbildning som leder till arbete eller vidare studier. Dessa uppdrag, analyser kring dem samt framtida förbättringsåtgärder finns ingående beskrivet i planen för det systematiska kvalitetsarbetet för vuxenutbildningen, vilket därmed gör dessa till interna kontrollmekanismer. Detta utgår även från den politiska viljan då det direkt korrelerar med den målformulering som finns kring utbildningsområdet i kommunens Mål & Budget.

Uppdraget inom arbetsmarknadsinsatser handlar om att tillhandahålla arbetsmarknadsinsatser som förbereder arbetslösa medborgare för arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Detta uppdrag genomförs genom att arbetslösa medborgare bereds möjlighet till insatser på AME och inom ramen för ESF-projektet MAP2020. Det finns en bredd i insatsernas natur och lokalisering med allt från kurser och arbetsträning på plats i verksamheternas lokaler till praktikplatser, anställningar och arbetsträning på andra arbetsplatser.

Riskbedömning och riskhantering (*en bedömning av påverkan och åtgärder för att bemöta riskerna*)

Inför varje nytt läsår gör ledningsgruppen på utbildningskontoret en riskbedömning kring den verksamhetsspecifika måluppfyllelsen, således resultaten inom vuxenutbildningen. En dialog kring den verksamhetsspecifika måluppfyllelsen är ständigt pågående under varje läsår. En plan för resultatredovisning finns. Alla resultat, analyser och kommande åtgärder sammanställs i planen för det systematiska kvalitetsarbetet för Vuxenutbildningen.

Identifierade risker inom arbetsmarknadsinsatserna är, förutom brott mot Personuppgiftslagen (PuL), är felplaceringar, inom verksamheter som riktar sig till barn, och oönskat gynnande exempelvis vid anställningar.

Intern kontrollplan

Under 2017 ingår följande uppföljning i internkontrollplanen för arbetsmarknadsinsatser: kontoret skall följa upp att en intern utbildning skapats och genomförts gällande jäv i arbetet, de anställdas bisysslor skall följas upp och körkort skall kontrolleras för dem som framför kommunens fordon. Rutinen för inhämtning av utdrag ur belastningsregistret vid placering av deltagare inom verksamheter som riktar sig till barn ska säkerställas. Utöver detta genomförs de sedvanliga internkontroller som genomförts tidigare år angående PuL och dokumenthanteringsplanen samt de kungörelser som innehåller internkontrollerna av beställningar, körjournaler samt prissättning, ärendehantering och statsbidrag.

För specifikation av internkontrollen se bilaga 3-7

Uppföljning

Uppföljning till KS/KF och till nämnd

Uppföljningar	Behandling i ALN	Uppföljningarna omfattar
Månadsrapport	30 mars 20 juni 7 september 9 november 7 december	Ekonomisk uppföljning som bygger på månadsboksluten. Skriftlig information till nämnden.
Delårsrapport per den 30 april inkl. helårsprognos	1 juni	▪ Ekonomisk uppföljning av driftverksamhet inkl. finansiell analys ▪ Uppföljning av investeringar
Delårsrapport per den 31 augusti inkl. helårsprognos	28 september	▪ Ekonomisk uppföljning inkl. finansiell analys ▪ Uppföljning av investeringar ▪ Prognos av God Ekonomisk Hushållning ▪ Uppföljning av KF-mål och inriktning 2015-2017 samt ALN:s mål och inriktningar i verksamhetsplanen
Årsbokslut per den 31 december	Februari-mars 2018	▪ Ekonomisk uppföljning av driftverksamhet inkl. finansiell analys ▪ Uppföljning av investeringar ▪ Uppföljning av God Ekonomisk Hushållning Uppföljning av KF-mål och inriktning 2015-2017 samt ALN:s mål och inriktningar i verksamhetsplanen

Uppföljning av SKA Vux

Uppföljningar	Behandling i ALN	Uppföljningarna omfattar
Redovisning av status för utvecklings- och förbättringsområden	2 mars 28 september	Rapportering av status för arbetet med utvecklings- och förbättringsområden. Muntligt informationsärendet.
Resultatredovisning upphandlad gymnasial vuxenutbildning	2 mars	Redovisning av resultat för föregående period.
Resultatredovisning egen regi	2 mars 7 september	Redovisning av resultat för föregående period/er
Analys elevenkät	7 september	Presentation av resultat i elevenkäten. Muntligt informationsärendet.
Redovisning av plan för systematiskt kvalitetsarbete 2018	7 december	- Presentation av resultat och analys för 2017-års kvalitetsarbete. - Presentation av utvecklings- och förbättringsarbete för 2018.

Uppföljning av SKA AME

Uppföljningar	Behandling i ALN	Uppföljningarna omfattar
Information status implementering Systematiskt kvalitetsarbete	30 mars	Muntlig rapportering av status för arbetet med att implementera det systematiska kvalitetsarbetet.
Information om resultat och analys i samband med delårsrapporterna	1 juni 28 september	- Redovisning av resultat och analys för föregående period. - Redovisning och analys av brukarenkäter (1 juni) - Rapportering av status för arbetet med utvecklings- och förbättringsområden.
Beslut om plan för SKA 2018	7 december	- Presentation av resultat och analys för 2017-års kvalitetsarbete. - Presentation av utvecklings- och förbättringsarbete för 2018.

Uppföljning av program och planer

▪ Uppföljning av Miljöprogrammet och klimatstrategiplanen

Aktiviteter ska årligen genomföras för att uppmuntra medborgarna att vistas i naturen.

Inom vuxenutbildningen finns idag utbildningsinslag som syftar till att komma ut i naturen. Vidare finns planer att inom MAP2020 genomföra aktiviteter för att stärka deltagarnas hälsa. I samband med detta kommer deltagarna att uppmuntras att vistas i naturen.

Södertälje kommun och Telge koncernen ska tillsammans aktivt arbeta för att öka medborgarnas och företagarnas kunskap och engagemang inom miljöfrågor.

Arbetsmarknadsenhetens praktiska verksamheter kommer att i samverkan med Telge Återvinning fortsätta arbeta med återbruk av kasserade saker, vilket leder till utökad kunskap om miljöfrågor hos deltagarna

▪ Uppföljning av Folkhälsopolicyn

Utveckla arbetet med landstingets hälsokommunikatörer till flera delar av Kommunens områden.

Hälsokommunikatörerna är en viktig del av utbildningsspåret BAS inom Sfi. Vidare samarbetar kontoret med Hälsokommunikatörerna inom ramen för samhällsorientering.

▪ Uppföljning av Handlingsplan våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck

Arbetslivsnämnden har inget direkt ansvarsområde vad gäller våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck men nämndens verksamheter arbetar utifrån och förhåller sig till den beslutade handlingsplanen. Detta genom att våldsutsatta personer ska få information om vart de kan vända sig för att få stöd och skydd genom exempelvis broschyrer och affischer placerade på strategiskt utvalda platser. Området ingår även i den kurs för samhällsorientering som erbjuds nyanlända inom SFI.



2016-11-21

Plan för systematiskt kvalitetsarbete 2017

Vuxenutbildningen

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
2. Presentation av enheten.....	4
3. Enhetens systematiska kvalitetsarbete	4
4. Resultatuppföljning.....	5
4.1 Uppföljning av prioriterade förbättringsområden, 2016	5
4.2 Uppföljning av utvecklingsområden, läsåret 2016.....	8
4.3 Uppföljning av elevernas kunskapsutveckling.....	11
4.4 Likabehandlingsplan	13
4.5 Uppföljning och utveckling av studie- och yrkesvägledning.....	13
4.6 Uppföljning av strategier för högre måluppfyllelse	14
4.7 Analysdel.....	16
5. Utveckling.....	18
5.1 Likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling.....	18
5.2 Studie- och yrkesvägledning	18
5.3 Förbättringsområde, 2017	18
5.4 Utvecklingsområden, 2017.....	19

1. Inledning

Varje kommun är enligt skollagen skyldig att planera, följa upp och utveckla sin verksamhet på det sätt kommunen anser vara lämpligast. Särskild vikt läggs vid att kommunen säkrar att det på varje enhet finns en struktur för det systematiska kvalitetsarbetet.

I Södertälje har vi tagit fram en gemensam mall för förskolornas, grundskolornas, gymnasieskolornas och vuxenutbildningens systematiska kvalitetsarbete. Den har ett starkt mål- och resultatperspektiv och består av tre delar: En *resultatdel* som beskriver nuläget i form av statistik och självskattningar, en *analysdel* som belyser nuläget utifrån en rad olika perspektiv, samt en *utvecklingsdel* som anger åtgärder som ska leda till utveckling och förbättring av enhetens verksamhet.

Målgruppen för enhetens plan för systematiskt kvalitetsarbete är främst ledare och personal i den egna enheten, tjänstemän på utbildningskontoret, samt ledamöter i utbildningsnämnden och arbetslivsnämnden. Syftet är att:

- Ge en samlad bild av enhetens verksamhet,
- Beskriva resultat och måluppfyllelse i förhållande till de nationella och kommunala målen,
- Analysera och bedöma måluppfyllelsen i verksamheten,
- Ange åtgärder för förbättring,
- Ge nämnden ett bra beslutsunderlag inför kommande års mål- och budgetarbete.

Samtliga lärare har ett ansvar att eftersträva en hög kvalitet i arbetet. Utifrån det har utbildningskontoret i samverkan med facken tagit fram kriterier.

- Läraren har tydliga mål för undervisningen utifrån läroplan och kursplaner och följer kontinuerligt upp resultaten på elev- och gruppnivå.
- Läraren har ett positivt och tydligt ledarskap för att skapa arbetsro och utveckla goda relationer till eleverna.
- Läraren samverkar över ämnesgränserna för att skapa en helhet för eleverna i deras lärande.
- Läraren varierar undervisningen utifrån elevens behov och förutsättningar och har höga förväntningar på elevernas vilja och förmåga.

Achilles French
Rektor

Andreas Thun
Enhetschef

2. Presentation av enheten

Vuxenutbildningen ska tillgodose det behov av vuxenutbildning som finns i Södertälje kommun, behov som både beaktar enskilda medborgares och kommunens behov av utbildning som leder till arbete eller vidare studier.

Vuxenutbildningen kännetecknas av flexibilitet som ska kunna ta hänsyn till vuxnas livssituation samt arbetsmarknadens behov av arbetskraft.

Inom vuxenutbildningen ryms flera olika verksamheter, SFI, SFA och SFX, grundläggande vuxenutbildning, Särvux/Lärvux, gymnasiala högskoleförberedande samt yrkesutbildningar.

Särskilda insatser ska vidtas för att höja andelen vuxenstuderande som är behöriga för högskolestudier. Vuxenutbildningen skall utveckla ett samarbete med gymnasieskolan utifrån ett effektivitets- och resursperspektiv. Vuxenutbildningen och gymnasieskolan ska också se över utbud och skolformer för att bättre möta de behov av utbildning som kommer att finnas framöver.

Våra styrkor

- *Engagerad lösningsinriktad kunnig personal som har goda relationer med eleverna*
- *Individanpassning och flexibilitet i utformning av utbildning*
- *Personalen är utvecklingsinriktad*

Våra utmaningar

- *Utveckla samsyn kring betyg och bedömning*
- *Utveckla bättre stödfunktioner*
- *Utveckla IKT i lärandet*

Vårt fokus 2016/2017

- *Skapa sammanhängande utbildningskedjor*
- *Utveckla ledningsorganisationen*
- *Hitta samarbetsformer med gymnasieskolan*

3. Enhetens systematiska kvalitetsarbete

Rektor och Enhetschef analyserar, utvärderar och planerar det systematiska kvalitetsarbetet på övergripande nivå. Tre biträdande rektorer leder det operativa arbetet i arbetslag. En av de biträdande rektorerna ansvarar för sammanställning av resultat och analys.

4. Resultatuppföljning

4.1 Uppföljning av prioriterade förbättringsområden, 2016

Förbättringsområde	Fronter/Lärplattform
Mål	Bakgrund Den interna verksamheten har tidigare inte använt en läroplattform för de studerande. Under hösten 2015 drogs planen upp för implementering. Workshops hölls och en arbetsgrupp med lärare som kommer att utbilda sina kollegor utsågs. Förväntad effekt Ett pedagogiskt verktyg för att underlätta i undervisningen och i kommunikationen med de studerande. Ökad flexibilitet och förbättrad informationsspridning.
Vidtagna åtgärder	• Arbetsgruppen: utbildning och implementering av Fronter. • Analys av arbetets progression.
Resultat	Utbildning har genomförts och en arbetsgrupp har skapats som skall implementera Fronter i samtliga arbetslag. Vi har identifierat att: • Frontergruppen behöver tydliga uppdrag. • Lärarna behöver ökad förståelse för användarmöjlighet utifrån ett pedagogiskt perspektiv • IKT-kunskaper hos elever och personal är låg
Framtida behov	Utöka den pedagogiska användningen och förståelsen för digitala verktyg.

Förbättringsområde	Ökad tillgänglighet, förbättrat bemötande samt upplevd service
Mål	Bakgrund Arbetet är en fortsättning på det utvecklingsarbete som inleddes under 2015. Receptionen skulle kunna ha en nyckelroll som "en väg in" för eleverna. Förväntad effekt Den studerande har "en väg in", via vår reception. (Telefon, mail och hemsida kvarstår). Rektorer och övrig personal kan arbeta mer ostört och istället erbjuda ett bättre kundmöte vid bokade möten. Upplevda förbättringar hos eleverna.

Vidtagna åtgärder	• Öppettider i receptionen och telefontider ska utökas • Ytterligare en administrativ personal kommer tillsättas. • Utveckla ett arbetssätt där personal kan täcka upp för varandra vid frånvaro.
Resultat	Information har blivit mer tillgänglig för medborgare då bemanningen av reception samt telefontider har utökats. Vidare har det nya arbetssättet resulterat i att inga funktioner behöver stängas ned vid frånvaro och sjukdom.
Framtida behov	I de fall att verksamheten i övrigt utökas kommer vi även behöva att göra det med administrationen i viss utsträckning.

Förbättringsområde	Arbetsro
Mål	Bakgrund Arbetsro är den fråga som får lägst resultat i studerandeenkäten. Förväntad effekt Hitta orsaker och åtgärder för att förbättra resultatet.
Vidtagna åtgärder	• Skolledning: identifiera verktyg för att identifiera orsaker. • Skolledning: genomförande av åtgärder för förbättrad studiero.
Resultat	En plan har tagits fram för att kunna identifiera bakomliggande orsaker till resultatet i studerandeenkäten.
Framtida behov	Implementera planen och systematisera arbetet för att skapa bättre arbetsro.

Förbättringsområde	Kompetenssäkring av lärvux
Mål	Bakgrund På grund av hög medelålder bland personalen kommer avgörande kompetens att försvinna från Lärvox. Samtidigt är det svårt att rekrytera denna typ av kompetens. Förväntad effekt Säkra kompetens.
Vidtagna åtgärder	• Skolledning: utforma strategi för att rekrytera rätt kompetens. • Skolledning: säkerställa kompetensöverföring.

Resultat	Utifrån behovet har vi internt identifierat personal som har intresse att vidareutbilda sig inom området specialpedagogik för att kunna utveckla verksamheten samt säkerställa att kompetensen finns kvar. I samtal med befintlig personal har det utformats en rekryteringsstrategi som kommer implementeras under våren.
Framtida behov	Rekrytera ytterligare personal samt bevaka och uppmuntra befintlig personal att vidareutbilda sig inom specialpedagogik.

Förbättringsområde	Studie- och yrkesvägledning samt ISP
Mål	Bakgrund Under 2015 påbörjades ett utvecklingsarbete utifrån resultaten på studerandeenkäten. Under 2016 ökar även kraven på studie- och yrkesvägledning. Förväntad effekt Ökad effektivitet, tillgänglighet och individanpassning.
Vidtagna åtgärder	• Skolledningen: förbättrad kvalitet och användning av den digitala studieplanen, inom alla delar av verksamheten, även externt. • Studie- och yrkesvägledare: se över tillgänglighet av studie- och yrkesvägledare vad gäller tid och plats.
Resultat	Inför de nya kursplanerna inom både SFI och grundläggande har nuvarande SYV-organisation tillsammans med ledningen påbörjat arbete att utveckla och förbättra funktion och rutiner. Tillgängligheten till SYV har utökats genom ett tvåmannasystem vid drop-in samt extra telefontider.
Framtida behov	SYV-organisationen behöver involveras med i den pedagogiska verksamheten genom ett tätare samarbete med lärare.

4.2 Uppföljning av utvecklingsområden, läsåret 2016

Inom utvecklingsområden ryms områden som mer handlar om kognitiva processer som sätter lärande och förståelse i centrum. Alla verksamheter har fyra gemensamma utvecklingsområden. Dessutom kan en verksamhet ha ett eget utvecklingsområde utifrån ett specifikt behov eller en uttalad profil.

Utvecklingsområde 1	Pedagogisk ledning
Önskvärd kvalitet	En fungerande och nära ledningsorganisation som är operativ både internt och externt.
Vidtagna åtgärder	• Sammanföra alla delar inom vuxenutbildningen till en gemensam enhet. • Ny ledningsorganisation.
Resultat	Ett synliggörande av varandras verksamheter, vilket innebär att lärare känner större trygghet i sin roll som pedagogisk ledare. Inom den nya ledningsorganisationen anställs 3st bitr. rektorer vilka ansvarar för det operativa inom respektive arbetslag. Den nya ledningsorganisationen skapar mer närhet och tillgänglighet till ledningen för personal.
Framtida behov	Fortsätta arbetet med att skapa större trygghet för lärare i sin roll som pedagogisk ledare. Förankra den nya ledningsorganisationen samt tydliggöra krav och förväntningar på bitr. rektorer och deras roller. Tydlig styrning i alla led.

Utvecklingsområde 2	Lärande organisation
Önskvärd kvalitet	Att vi har säkerställda och väl fungerande rutiner för att möta nya krav och utmaningar.
Vidtagna åtgärder	Grundläggande - Anpassning av grundläggande utbildning enligt nya styrdokument: • Skolledning: skapa effektivt arbetslag för att möta nya krav på organisationen. • Skolledning: workshops, möten och diskussioner för att ta till sig nya krav, kursplaner och betygskriterier.
Resultat	Grundläggande - Anpassning av grundläggande utbildning enligt nya styrdokument: Arbetslaget är idag väl anpassat för att möta förändringar i nya kursplaner och betygskriterier. Ett årshjul har skapats för att synliggöra och bemöta de nya utmaningarna.

Framtida behov	Grundläggande - Anpassning av grundläggande utbildning enligt nya styrdokument: Fortsatt arbete med att säkerställa rutiner och arbetssätt utifrån de nya kursplanerna och betygskriterierna.
----------------	--

Utvecklingsområde 3	Mål- och resultatstyrning
Önskvärd kvalitet	Ett tydligt systematiserat kvalitetsarbete som är förankrat inom hela organisationen som syftar till att höja kvalitén i verksamheten.
Vidtagna åtgärder	Systematiskt kvalitetsarbete: • Skolledningen: Införa den modell som tagits fram under 2015. • Skolledningen: Förankring och konkretisering genom möten, workshops och diskussioner. • Skolledningen: Plan för systematisk resultat insamling och analys under året. • Skolledning: systematisering och digitalisering av utvärderingar. Kvalitetsuppföljning av externa verksamheter: • Rektor Komvux: genomförande av plan för kvalitetssäkring inom extern verksamhet. • Rektor Komvux: genomföra fler verksamhetsbesök inom ramen för vux 5.
Resultat	Systematiskt kvalitetsarbete: Påbörjat implementering av ny modell samt förankring och konkretisering genomförd inom ledning på vuxenutbildningen. Arbetet har lett till synliggörande av ytterligare behov och åtgärder. Kvalitetsuppföljning av externa verksamheter: Svårigheter finns med att kvalitetssäkra ett stort antal externa verksamheter.

Framtida behov	Systematiskt kvalitetsarbete: Ytterligare implementering och utveckling av ny modell samt upprätta tydligare styrning i leden. Identifiera och analysera nyckeltal viktiga för verksamheten samt utveckla utvärderingsmodeller som är relevanta för vår verksamhet. Kvalitetsuppföljning av externa verksamheter: Minska antalet externa verksamheter för att möjliggöra bättre samarbete och få bättre möjligheter att kvalitetssäkra, utvärdera samt följa upp.
----------------	---

Utvecklingsområde 4	Kvalitet i undervisningen
Önskvärd kvalitet	Personalen ska ha adekvat utbildning och fortbildning för att kunna möta och tillgodose elevernas behov och rätt till kvalitativ utbildning.
Vidtagna åtgärder	Inflytande och delaktighet: • Skolledning: Fortbilda och upprätthålla lärares förmåga att skapa förutsättningar för elevers delaktighet och inflytande • elevaktiv, individanpassad, formativ undervisning • att synliggöra och ta till vara elevers arbetslivserfarenheter och tidigare studier • Skolledning: Kontinuerligt undersöka och följa upp elevers möjlighet till delaktighet och inflytande, genom ofta återkommande kursutvärderingar. • Skolledning: Prioritera och understödja lärares val av läromedel och arbetssätt som möjliggör elevaktivt, individanpassat arbetssätt. Individanpassning: • Skolledning: skapa modell för synliggörande av pågående arbete. • Personalgrupp: genomgång och tydliggörande av existerande rutiner och arbetssätt.

Resultat	Inflytande och delaktighet: Ökad satsning på fortbildning av personal genom inbjudna föreläsare, konferens samt utbildningsinsatser både individ och gruppnivå. Tillgänglighet till ledning har prioriterats både för personal och elever. Påbörjat arbete med att återupprätta studeranderåd samt systematisera arbetet med utvärdering. Individanpassning: I nuläget finns ingen modell för att synliggöra det pågående arbetet med individanpassning. KSL utvärderingen ger oss högt resultat gällande individanpassning, personalen arbetar inom egna arbetslag men har inte kunnat lyfta goda exempel inom hela verksamheten.
Framtida behov	Inflytande och delaktighet: Skapa strukturer och förutsättningar för ökat elevinflytande. Tidigt i utbildningskedjan arbeta mer med språkstödande insatser i form av språkstödjare och andra stödfunktioner. Individanpassning: Möjliggör att goda exempel inom verksamheten lyfts fram så att all personal kan ta del av det vi gör bra idag. Fortsätta fokusera på individanpassning i undervisningen genom workshops och fortbildning.

4.3 Uppföljning av elevernas kunskapsutveckling

Nedan redovisas utbildningar i egen regi. Upphandlade utbildningar redovisas genom en årsrapport från externa leverantörer. Det gäller gymnasiala kurser och yrkesutbildningar. Lärvox och Särvox redovisas med antal elever genomströmning.

SFI

Andel elever som får godkända betyg i svenska för invandrare

VT 2014	HT 2014	VT 2015	HT 2015	VT 2016	HT 2016
95 %	94 %	94 %	94 %	96 %	96 %

Antal inskrivna elever

VT 2014	HT 2014	VT 2015	HT 2015	VT 2016	HT 2016
1449	1248	1480	1382	1711	1381

Grundläggande vuxenutbildning

	Totalt antal elever	A		B		C		D		E		F	
		Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
En	57	0	0	1	2	10	18	17	30	24	42	5	9
Sva	287	8	3	39	14	78	27	92	32	70	24	0	0
Ma	5	1	20	1	20	1	20	2	40	0	0	0	0

Antal inskrivna elever

VT 2014	HT 2014	VT 2015	HT 2015	VT 2016	HT 2016
650	644	681	630	708	707

Gymnasial vuxenutbildning SFA

	Totalt antal elever	A		B		C		D		E		F	
		Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Sva1	43	0	0	8	19	17	40	12	28	4	9	2	5
Sva 2	54	0	0	15	28	23	43	12	22	4	7	0	0
Sva 3	39	6	15	8	21	13	33	8	21	4	10	0	0

Antal inskrivna elever

VT 2014	HT 2014	VT 2015	HT 2015	VT 2016	HT 2016
160	157	148	151	159	145

Lärvux/Särvux**Antal inskrivna elever**

VT 2014	HT 2014	VT 2015	HT 2015	VT 2016	HT 2016
62	62	51	51	49	47

4.4 Likabehandlingsplan

Vidtagana åtgärder	Resultat
Ta fram en Likabehandlingsplan	Ett utkast till ny Likabehandlingsplan har tagits fram under vt-16.

4.5 Uppföljning och utveckling av studie- och yrkesvägledning

Vidtagna åtgärder	Resultat
- Inför de nya kursplanerna inom både SFI och grundläggande vuxenutbildning har nuvarande SYV-organisation tillsammans med ledningen påbörjat ett arbete med att utveckla och förbättra funktioner och rutiner. - Bättre tillgängligheten till SYV genom utökad bemanning vid öppettider samt med extra telefontider.	- Utforma strukturer kring arbetsordning är inledd tillsammans med studie- och yrkesvägledarna inför en ny organisation. Text skall den individuella studieplanen också vara tillgänglig för lärare och elever. - Utforma strategier för Studie- och yrkesvägledning på Vuxenutbildningen skall påbörjas

Gör en bedömning av normalläget för studie- och yrkesvägledning utifrån kriterierna där

1 motsvarar *Stämmer dåligt*,

2 motsvarar *Stämmer ganska dåligt*,

3 motsvarar *Stämmer ganska bra*,

4 motsvarar *Stämmer bra*.

Studie och yrkesvägledning (L= skolläningen, M=medarbetarna)

Normalläge	L		M	
	2015	2016	2015	2016
1. Eleverna har tillgång till studie- och yrkesvägledare för vägledningssamtal under hela studietiden.		4		
2. Vägledningen är professionell och vilar på forskning och beprövad erfarenhet.		4		
3. Studie- och yrkesvägledare informerar så att eleverna har kunskaper och färdigheter som underlag för att fatta beslut om framtida studie- och yrkesval		3		
4. Studie- och yrkesvägledaren ger relevant och aktuell information		4		

5. Studie- och yrkesvägledaren samarbetar med och är ett stöd för den övriga skolpersonalens insatser i arbetet med kontinuerlig studie- och yrkesvägledning.		2		
6. Studie- och yrkesvägledaren ingår i skolans EHT och har en viktig roll i skolans elevhälsoarbete.		1		
7. Studie- och yrkesvägledaren medverkar till att skolan utvecklar aktiviteter och kontakter med olika aktörer på studie- och arbetsmarknaden.		1		
8. Skolan arbetar utifrån kommunens styrdokument				

4.6 Uppföljning av strategier för högre måluppfyllelse

De kommunala förskolorna och skolorna har tagit fram fyra strategier för högre måluppfyllelse. Till strategierna hör ett antal kriterier som definierar ett normalläge. Enheten gör varje år som en del av det systematiska kvalitetsarbetet en självskattning, en bedömning, av verksamhetens kvalitet utifrån kriterierna där

1 motsvarar *Stämmer dåligt*,

2 motsvarar *Stämmer ganska dåligt*,

3 motsvarar *Stämmer ganska bra*,

4 motsvarar *Stämmer bra*.

Pedagogisk ledning (L= skolledningen, M=medarbetarna)

Normalläge	L		M	
	2015	2016	2015	2016
1. Ledningen är i ord och handling tydlig med mål och verksamhetsidé och har kunskap om hur mål- och verksamhetsidé omsätts i undervisningen.		1		
2. Ledningen leder och driver ett systematiskt kvalitetsarbete som utgår från skolans behov, är avgränsat och inkluderar alla medarbetare.		1		
3. Ledningen har en ändamålsenlig arbetsfördelning i organisationen utifrån det nationella och det kommunala uppdraget.		3		
4. Ledningen har höga förväntningar och kvalitetskrav på medarbetarna och en tydlig process för att följa upp och stödja medarbetarnas lärande.		1		

Lärande organisation

<i>Normalläge</i>	L		M	
	2015	2016	2015	2016
1. I organisationen finns en ansvarskultur där alla medarbetare tar ansvar för skolans utveckling och nödvändiga förbättringsarbete.		3		
2. I organisationen finns en professionell kultur där samarbete, flexibilitet och utmaning skapar förutsättningar för ett lösningsfokuserat förhållningssätt.		2,5		
3. I organisationen finns ett strukturerat och behovsstyrt kollegialt lärande som leder till att undervisningen utvecklas och förbättras utifrån en ökad samsyn om vad som kännetecknar hög kvalitet i ämnesundervisningen.		1		
4. I organisationen finns kunskap om aktuell och relevant forskning och beprövad erfarenhet, vilket beaktas i diskussioner, processer och beslut.		1		

Mål- och resultatstyrning

<i>Normalläge</i>	L		M	
	2015	2016	2015	2016
1. Elevers mål- och resultatutveckling följs kontinuerligt upp inom samtliga ämnen utifrån en formativ process.		1		
2. Elevers mål- och resultatuppfyllelse är väl kommunicerad och känd hos ledning, medarbetare och elever		1		
3. Mål- och resultatuppfyllelsen analyseras i dialog mellan ledning och medarbetare, vilka därefter säkrar att nödvändiga förändringar genomförs på både lednings- och medarbetarnivå.		1		
4. Mål- och resultatstyrningen beaktar i uppföljning, analys och åtgärder de krav som finns på extra anpassningar och särskilt stöd för enskilda eller grupper av elever.		2		

Kvalitet i undervisningen

Normalläge	L		M	
	2015	2016	2015	2016
1. I undervisningen finns en hög grad av <i>ledarskapskompetens</i> som säkrar att undervisningen är målstyrd och att det råder arbetsro.		2		
2. I undervisningen finns en hög grad av <i>relationell kompetens</i> som säkrar att det finns en ömsesidig respekt mellan lärare och elever och att elevernas möts av positiva och höga förväntningar.		3		
3. I undervisningen finns en hög grad av <i>didaktisk kompetens</i> som säkrar att undervisningen har en variation anpassad till elevers olika behov och förutsättningar och att lärandet följs upp utifrån både formativa och summativa bedömningar.		2		
4. Undervisningens kvalitet stärks av väl kända rutiner för administrativa arbetsuppgifter, effektiva och ändamålsenliga möten, tid för nödvändig samplanering och ett ämnesbaserat kollegialt lärande.		2		

4.7 Analysdel**Analys utifrån ett historiskt och jämförande perspektiv**

Resultaten avseende godkända betyg inom SFI har ökat med 2 % jämfört med tidigare år. Historiskt sett har vi haft höga resultat inom SFI och en sådan liten ökning är svår att härleda till en specifik insats eller åtgärd. En förklaring till de höga resultaten genom åren är att våra lärare har möjlighet att förlänga kurserna för de elever som inte uppnått målen.

För eleverna på grundläggande vuxenutbildning i svenska som andraspråk ser vi att andelen betyg är högre på C och D nivå jämfört med E. Andelen högre betyg, C och högre, är liggar på 44 % vilket får betraktas som en hög siffra. En bakomliggande framgångsfaktor är vi lägger stort fokus på övergången mellan SFI och grundläggande där vi säkerställer att eleverna har rätt kunskapsnivå.

Vi har haft en kontinuerlig ökning i antalet elever på grundläggande nivån. En anledning till detta kan vara att befolkningsmängden inom kommunen har ökat. Dock ser vi att andelen som försvinner från vuxenutbildningen efter SFI, och inte läser vidare på grundläggande nivå, är hög.

Analys utifrån ett resurs- och kompetensperspektiv

Ledningen håller på att se över tidigare resursfördelning och har konstaterat att vissa förändringar har behövt göras. Analysen visar att utvecklingen av IKT har varit eftersatt och

därför behövs en ordentlig satsning göras. Även nyttjandegraden av befintliga lokaler kan effektiviseras vilket i sin tur skapar förutsättningar att rent schematekniskt kunna ta emot ett större antal elever.

Vi befinner oss i en rekryteringsprocess för att möta det ökande elevantalet som beräknas komma 2017 i samband med utökad rättighetslagstiftning. Det är svårt att hitta behörig personal med tanke på den rådande lärarbristen som finns regionalt. Ett sätt för oss att möta detta problem är att fortbilda vår nuvarande personal så att de får större möjlighet att röra sig inom organisationen.

Då vi ser ett behov av att utöka andel utbildningar inom egen regi har vi påbörjat ett samarbete med kommunens gymnasieskolor. Detta för att kunna nyttja befintliga resurser och kompetenser på ett effektivt sätt.

Analys utifrån ett organisations- och ledningsperspektiv

Under 2016 har ledningen omstrukturerats och en ny ledning i form av rektor och enhetschef har tillsatts utifrån ett perspektiv om delat ledarskap. Till detta kommer även tre nya biträdande rektorer tillträda i början av 2017. Fokus för den nya ledningen kommer vara att skapa strukturer och tydliga processer för medarbetarna samt skapa gynnsamma förutsättningar för en lärande organisation.

Vuxenutbildningen har under hösten gått från att tillhöra arbetslivskontoret till utbildningskontoret. Dock ligger budgetansvaret och resultatuppföljningen kvar hos arbetslivsnämnden istället för utbildningsnämnden. Detta skapar viss otydlighet kring rutiner och strukturer.

Det finns idag en stark ansvarskultur bland medarbetarna och resultaten pekar på en hög måluppfyllelse för eleverna. Detta ska vi tillvara på samt vidareutveckla nu när vi går i en ny organisation som skapar förutsättning för ett nära ledarskap och styrning hela ledet. I ledningen uppdrag ingår även att sammanföra de olika utbildningsformerna som finns samlade under vuxenutbildningen paraply, för att skapa en bättre lärande organisation där samtliga omfattas.

Den nya ledningen arbetar utifrån devisen kommunikation, dialog och transparens. Detta för att skapa tydlighet genom delaktighet och känsla av sammanhang inom hela personalstyrkan. Ledningen arbetar kontinuerligt med att analysera behoven av förbättringar och förändringar samt initierar dessa gradvis.

Analys utifrån ett metod- och forskningsperspektiv

Att analysera verksamhet utifrån ett metod- och forskningsperspektiv måste ske över tid. Vi befinner oss i dagsläget i processen att inventera verksamheten och de metoder som används samt bygga upp en helt ny ledningsorganisation. Utifrån de resultat som ovan har redovisat ser vi att det finns redan idag väl fungerande metoder som vi kan bygga vidare på. Men det finns också områden där vi behöver förbättra oss genom att systematisera och skapa tydliga strukturer för analyser och utvärderingar.

Analys utifrån ett intersektionalitetsperspektiv

Våra lärare som utbildar inom SFI och svenska som andraspråk ska ta hänsyn till och arbeta medvetet med elevernas olikheter och kulturella skillnader, utan att för den skull glömma att även arbeta med likheter. För att alla elever ska ges likvärdiga förutsättningar att utvecklas måste vi kontinuerligt på övergripande verksamhetsnivå och genom hela kedjan arbeta med värderingar, förhållningssätt och attityder. Ett sätt att systematisera detta arbete kan vara att HBTQ-certifiera Södertäljes vuxenutbildning samt utveckla metoder att få med perspektiven i det dagliga arbetet.

För ledningen är det prioriterat område att vuxenutbildningen i Södertälje ska möta alla människor på individnivå och utifrån deras individuella förutsättningar.

5. Utveckling

5.1 Likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling

Önskvärd förbättring	Åtgärd
- Göra en färdig plan för Likabehandling - Likabehandlingsplanen skall vara känd	- Revidera likabehandlingsplanen - Implementera rutiner för diskrimineringsärenden

5.2 Studie- och yrkesvägledning

Önskvärd förbättring	Åtgärd
- Utforma strukturer kring arbetsordning är inledd tillsammans med studie- och yrkesvägledarna inför en ny organisation. Text skall den individuella studieplanen också vara tillgänglig för lärare och elever. - Utformning av strategier för Studie- och yrkesvägledning på Vuxenutbildningen skall påbörjas	- Ta fram ett årskalendarium för aktiviteter för studie- och yrkesvägledning - Tydliggöra SYV's roll inom vuxenutbildningen - Ta fram ett strategidokument för SYV-arbetet

5.3 Förbättringsområde, 2017

Förbättringsområde - verksamhetsspecifikt	Lärplattform & IKT
Bakgrund	Vi har identifierat att Frontergruppen behöver tydliga uppdrag och att lärarna behöver ökad förståelse för användarmöjlighet utifrån ett pedagogiskt perspektiv.
Önskvärd förbättring	- Vi vill öka IKT-kunskaper hos elever och personal. - Utöka den pedagogiska användningen av digitala verktyg

Åtgärder	• Identifiera lägsta nivå i IKT-kunskaper hos personal. • Modern teknik behöver införskaffas och tillgängliggöras. • Öka förståelsen för användarmöjlighet utifrån ett pedagogiskt perspektiv.
----------	--

Förbättringsområde - verksamhetsspecifikt	Arbetsro
Bakgrund	Enkäter har visat att det finns utrymme för förbättring gällande arbetsron i klassrummen. Utifrån det har vi identifierat ett antal bakomliggande faktorer. Det finns inte tydliga ordningsregler för klassrumsundervisning.
Önskvärd förbättring	• Studieron i klassrummet ska förbättras. • Personal ska ha riktlinjer för en trygg skolmiljö med studiero
Åtgärder	• Tydliga regler både för lärare och elever • Kommunera riktlinjer för en trygg skolmiljö med studiero

Förbättringsområde - verksamhetsspecifikt	Lärvux/Särvux och specialpedagogik
Bakgrund	På grund av hög medelålder och pensionsavgångar finns det behov av att säkerställa kompetens inom både lärvux/särvux samt specialpedagogik.
Önskvärd förbättring	• Fler personal internt vill utveckla sig inom dessa områden. • Säkerställa kompetensen för lärvux/särvux och specialpedagogik.
Åtgärder	• Rekrytera behörig personal enligt framtagna strategier. • Internt identifiera personal med intresse till vidareutveckling inom ovan nämnda områden.

5.4 Utvecklingsområden, 2017

Utvecklingsområde 1	Pedagogisk ledning
Önskvärd utveckling	Ledningen skall ha utvecklat en tydlig verksamhet och driva ett systematiskt kvalitetsarbete
Bakgrund	Utbildningskontoret har beslutat om en ny ledningsstruktur för Vuxenutbildningen med en rektor och en enhetschef. Syftet är att ge utrymme och tydlighet för rektors pedagogiska ledning.

Åtgärder	• Ta fram en verksamhetsidé • driva ett systematiskt kvalitetsarbete • ha en tydlig process för att följa upp och stödja medarbetarnas lärande
Uppföljning	I plan för vuxenutbildningens systematiska kvalitetsarbete

Utvecklingsområde 2	Lärande organisation
Önskvärd utveckling	• Tydliggöra uppdragen för Förstelärare så att de ansvarar för utveckling av kvalitet i undervisningen samt utvecklar det kollegiala lärandet
Bakgrund	Förstelärarna har inte haft tydliga uppdrag samt att det inte har funnits en rutin för tillsättning.
Åtgärder	• Tydliggöra förstelärarnas uppdrag • Strukturera kollegialt lärande utifrån en samsyn kring vad som kännetecknar kvalitet i ämnesundervisningen • Beakta relevant forskning i diskussioner, processer och beslut
Uppföljning	I plan för vuxenutbildningens systematiska kvalitetsarbete

Utvecklingsområde 3	Mål- och resultatstyrning
Önskvärd utveckling	Skapa en systematisk resultatuppföljning och analys i ett årshjul.
Bakgrund	Vi befinner oss i en process att inventera verksamheten och de metoder som används samt bygga upp en helt ny ledningsorganisation.
Åtgärder	• Följa upp elevers mål- och resultatutveckling kontinuerligt inom samtliga ämnen utifrån en formativ process. • Kommunicera elevers mål- och resultatuppfyllelse så att den är känd hos ledning, medarbetare och elever • Analysera mål- och resultatuppfyllelsen i dialog mellan ledning och medarbetare • Säkra att nödvändiga förändringar genomförs • Beakta i Mål- och resultatstyrningen, uppföljning, analys och åtgärder utifrån de krav som finns på extra anpassningar och särskilt stöd
Uppföljning	I plan för vuxenutbildningens systematiska kvalitetsarbete

Utvecklingsområde 4	Kvalitén i undervisningen
Önskvärd utveckling	Bättre kvalitet i samsyn kring betyg och bedömningar. Utveckla individanpassad utbildning i samarbete med studie- och yrkesvägledning och andra stödfunktioner
Bakgrund	Tidigare organisation med två verksamheter har nu blivit en verksamhet. En samsyn kring kvalitet i undervisningen behöver utvecklas.
Åtgärder	• Utveckla <i>ledarskaps</i>kompetens för att säkra att undervisningen är målstyrd och att det råder arbetsro. • Utveckla <i>didaktiska</i> kompetensen för att säkra att undervisningen har en variation anpassad till elevers olika behov och förutsättningar • Utforma väl kända rutiner för administrativa arbetsuppgifter, effektiva och ändamålsenliga möten, tid för nödvändig samplanering och ett ämnesbaserat kollegialt lärande • Utveckla samsyn kring betyg och bedömning
Uppföljning	I plan för vuxenutbildningens systematiska kvalitetsarbete



2016-12-05

Plan för systematiskt kvalitetsarbete 2017

Arbetsmarknadsenheten

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
2. Presentation av Arbetsmarknadsenheten	4
3. Föregående års kvalitetsarbete	5
3.1 Genomfört förbättrings och utvecklingsarbete 2016.....	5
4. Målgruppsdata.....	6
4.1 Målgruppsdata AME 2016	6
4.1.1 Könsfördelning.....	6
4.1.2 Åldersfördelning	6
4.1.3 Ärendefördelning	7
4.1.4 Utbildningsnivå	8
4.1.5 Inskrivningsperiod.....	8
5. Resultat och effekter	10
5.1 Observerad kvalitet.....	10
5.1.1 Avslutade och avbrott	10
5.1.2 Avslutade till egen försörjning.....	10
5.1.3 Avbrott	17
5.2 Upplevd kvalitet.....	23
6. Analys	24
6.1 Analys utifrån ett jämförande, historiskt perspektiv	24
6.2 Analys utifrån ett resurs- och kompetensperspektiv	24
6.3 Analys utifrån ett organisations- och ledningsperspektiv	25
6.4 Analys utifrån ett process- och metodperspektiv	25
6.5 Analys utifrån ett intersektionalitetsperspektiv	26
7. Utveckling 2017.....	28
7.1 Förslag inriktningar 2017	28
7.2 Förslag förbättringsområden 2017	30

1. Inledning

Grundtanken i Arbetslivskontorets kvalitetsarbete är att god kvalitet innebär att varje deltagare får insatser utifrån sitt behov för att ta sig ut på arbetsmarknaden. I grunden finns en kartläggning av individens behov utifrån vilken insatser väljs ut och uppföljning sker för att säkerställa att deltagaren får det stöd som behövs för att närma sig egen försörjning.

Det systematiska kvalitetsarbetet är ett verktyg för att säkerställa kommunikationen mellan chefer, personal och deltagare i verksamheten samt tjänstemän och ledamöter i arbetslivsnämnden. Kvalitetsarbetet ska:

- Ge en samlad bild av enhetens verksamhet,
- Beskriva resultat och måluppfyllelse i förhållande till de kommunala målen,
- Analysera och bedöma måluppfyllelsen i verksamheten,
- Ange åtgärder för förbättring,
- Ge nämnderna ett bra beslutsunderlag inför kommande års mål- och budgetarbete.

Arbetslivsnämnden antar ”plan för systematiskt kvalitetsarbete” samt infogar huvudområden och årshjul i verksamhetsplanen. Uppföljning och kommunikation sker kontinuerligt under året enligt plan.

Arbetslivsnämndens ansvar är att ge verksamheten goda förutsättningar att genomföra det systematiska kvalitetsarbetet, vilket innebär att nämnden ska ha god förståelse för verksamhetens förutsättningar, samt ge verksamheten tydliga mål och inriktningar.

Chefernas ansvar är att planera, genomföra, följa upp och rapportera det systematiska kvalitetsarbetet i samarbete med medarbetare och deltagare.

Medarbetaren ska delta i det systematiska kvalitetsarbetet med syfte att utveckla de insatser som riktas till deltagarna. Medarbetarens arbete skall vara målstyrt, kvalitetstyrt och utvecklas utefter det som framkommit i det systematiska kvalitetsarbetet. Medarbetarens arbete ska utgå ifrån Södertälje Kommuns värdegrund i sin kontakt med deltagarna och arbetet skall kännetecknas av ömsesidig respekt mellan medarbetare och deltagare.

Deltagaren ska ges förutsättningar att vara delaktig och ha inflytande över sin utveckling. Deltagarnas bidrag ska vara en viktig del i det systematiska kvalitetsarbetet.

Planen för det systematiska kvalitetsarbetet är uppdelat på tre olika poster, en *resultatdel* som sammanfattar föregående års arbete och summerar hur verksamheten står sig i förhållande till de uppsatta målen, en *analysdel* som belyser bakgrundsvariabler och resultaten utifrån ett antal perspektiv och slutligen en *utvecklingsdel* med åtgärder som skall förbättra verksamheten och måluppfyllelsen.

Maria Hjernerth

tf Kontorschef

2. Presentation av Arbetsmarknadsenheten

Kommunens egna arbetsmarknadsinsatser består av Arbetsmarknadsenheten (AME) samt ESF-projektet MAP2020. Det systematiska kvalitetsarbete som presenteras här avser insatserna på AME under 2017.

AME:s styrkor är bland annat en väl utvecklad plattform för arbetet med deltagarna – de praktiska verksamheterna. Bland personalen finns en kultur av nytänkande parallellt med ett deltagarfokus, där deltagarens behov är huvudfrågan. Nya insatser utformas med deltagarnas behov i fokus samtidigt som ett ständigt förbättringsarbete pågår för redan existerande insatser.

Vi ser följande utmaningar: målgruppen för AME förändras i takt med att andra insatser startar, förändras eller lägger ner, t.ex. inom arbetsmarknadsprojektet MAP2020 eller Arbetsförmedlingen. En utmaning är att ha en flexibel organisation som kan parera effekterna av, de ibland hastiga, förändringarna i omvärlden.

Under 2017 kommer AME:s fokus att ligga på att samverka med MAP2020 i syfte att ytterligare förbättra kommunens utbud av arbetsmarknadsinsatser. Samlokalisering av MAP2020:s ledningsfunktion med AME är planerad under året för att ytterligare underlätta samverkan och samarbete. Implementering i ordinarie verksamhet sker kontinuerligt.

Den förstärkta samverkan inom FIA och det pågående utvecklingsarbetet kommer även det att fortsätta under 2017. Målsättningen är att ytterligare förbättra och befästa FIA som samverkansarena där deltagarens behov utreds och ligger till grund för val av insats.

3. Föregående års kvalitetsarbete

Då kvalitetsarbetet utformning ny från 2017. Nedan sammanfattas 2016 års kvalitetsarbete. I planen för systematiskt kvalitetsarbete 2018 kommer nya strukturen att användas även för återrapportering av 2017 års kvalitetsarbete.

3.1 Genomfört förbättrings och utvecklingsarbete 2016

Under året har ett brett förbättrings- och utvecklingsarbete pågått. Nedan redovisas det viktigaste. Övergripande för AME har digitaliseringsarbetet påbörjats, bland annat inom feriepraktiken där exempelvis enkäten digitaliserats. Arbetet med stegförflyttningsverktyget stjärnan har fortsatt och testimplementering genomförts. Projektet språkmobilisering i samverkan som finansierats av § 37-medel har genomdrivits enligt plan och har därmed skapat goda kontakter och samarbetsformer med frivilligsektorn. För att skapa bättre styrning och överblickbart för alla inblandade i den kommunövergripande placeringsverksamheten, har en ny struktur skapats och implementerats under året.

Inom de praktiska verksamheterna har ett nytt kassasystem införts för att ge möjlighet att utbilda även inom databaserade kassasystem. En utökning av arbetsuppgifterna har skett inom Arkivdata där man börjat bedriva excelkurser för deltagare och personal, fotograferat personalen i kommunen samt påbörjat ett samarbete med kommunikationsenheten där man bland annat fungerar som stödfunktion för Episerver.

4. Målgruppsdata

För att bedöma behovet av insatser, se en förväntad effekt och bedöma insatsernas resultat utifrån ett intersektionellt perspektiv behövs en tydlig bild av målgruppen. Varje deltagare har egna förutsättningar och behov. Utgångspunkten är därmed att innehållet i insatserna och arbetsmarknadsinsatsernas längd behöver utformas utifrån deltagarnas samlade behov. Målgruppsdata ger en samlad bild av bakgrundsvariabler för de deltagare som varit inskrivna under innevarande år. Målgruppsdata kartläggs och synliggörs inom ramen för FIA.

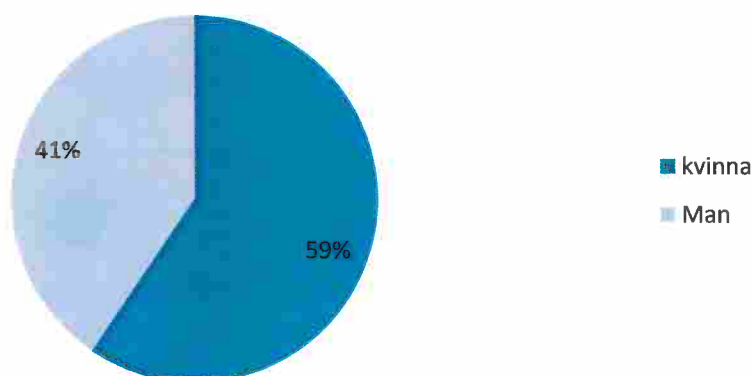
4.1 Målgruppsdata AME 2016

Målgruppsdata är framtagen för perioden januari till och med 18 november 2016. Totalt var 651 personer inskrivna under perioden.

4.1.1 Könsfördelning

Bland de inskrivna på AME var en majoritet kvinnor, vilket även är fallet bland dem som är inskrivna på FIA.

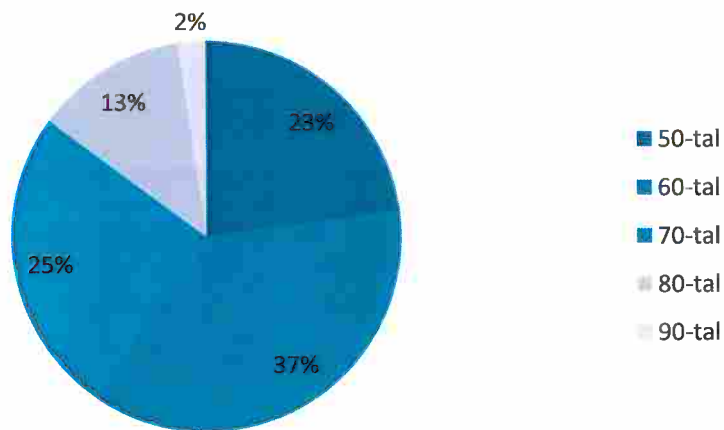
Inskrivna AME 2016 könsfördelning



Tittar man på könsfördelning i förhållande till uppdragsgivare är könsfördelningen betydligt jämnare bland deltagare med insats besluta av Arbetsförmedlingen än bland dem som remitterats av FIA. Könsfördelningen för deltagare med beslut från Arbetsförmedlingen är 51% kvinnor och 49% män medan fördelningen bland dem remitterade av FIA var 65% kvinnor och 35% män.

4.1.2 Åldersfördelning

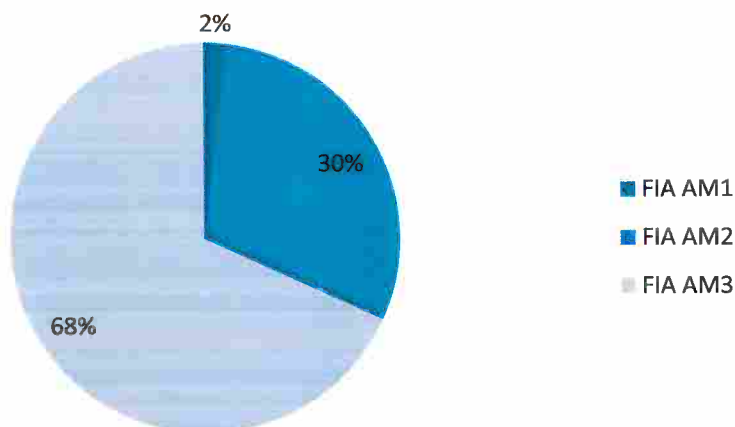
Den största ålderskategorin bland de inskrivna är personer födda på 1960-talet. Vid en jämförelse mellan könen visar det sig att gruppen född på 1960-talet är ännu större bland kvinnor, 39%, än andelen för totalen. För män är i stället gruppen född på 1990-talet och 1970-talet är jämförelsevis större för männen.

Inskrivna AME 2016 åldersfördelning

4.1.3 Ärendefördelning

Bland dem som remitterats av FIA har en bedömning gjorts av vilket behov av stöd deltagaren har för att ta sig ut på arbetsmarknaden. Dessa bedömningar görs vid den inledande kartläggning som sker när deltagaren skrivs in på FIA, beroende på inskrivningslängd sker förändringar av de behov deltagaren inledningsvis hade, detta ger en signal om hur långt ifrån arbetsmarknaden deltagare på AME befinner sig.

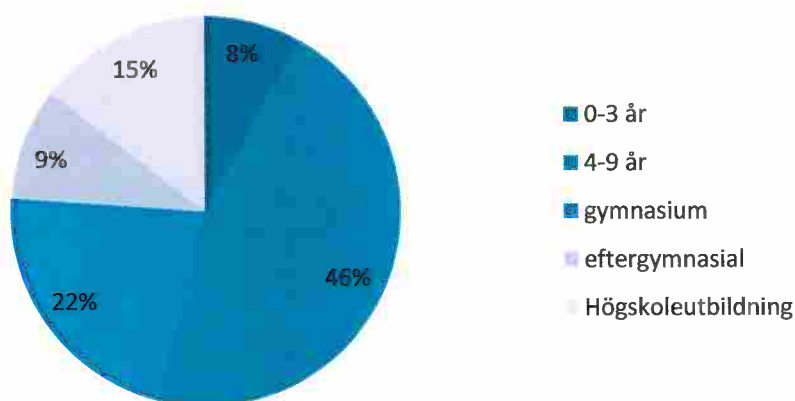
Majoriteten av deltagarna, två tredjedelar, har bedömts vara i behov av ett stort stöd för att komma ut på arbetsmarknaden. Skillnaden mellan könen består i att en ännu högre andel kvinnor än män har bedömts vara i behov av ett stort stöd för att komma ut i arbete.

Inskrivna AME 2016 ärendetyper

4.1.4 Utbildningsnivå

En majoritet av de inskrivna på AME har en utbildningsbakgrund omfattande maximalt 9 års skolgång. Denna grupp är större bland kvinnor än bland män, 56% av kvinnorna och 50% av männen har maximalt en grundskoleexamen.

Inskrivna AME 2016 utbildningsnivå

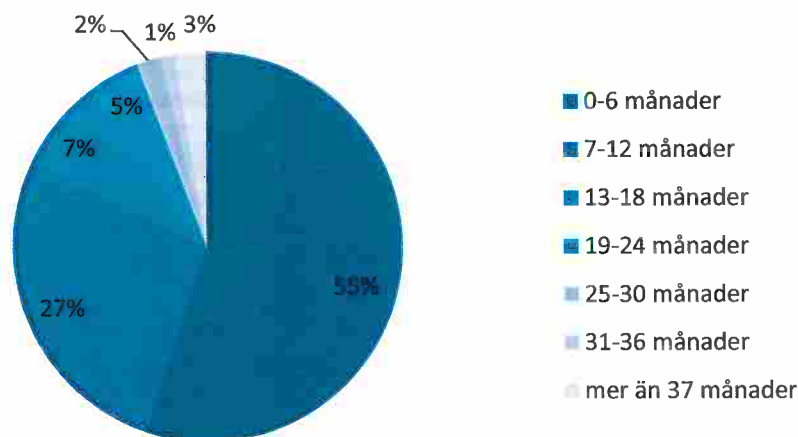


Bland dem med gymnasieutbildning eller högre är fördelningen relativt jämn mellan könen, den enda större skillnad som finns är att fler män än kvinnor har en högskoleutbildning, 18% av männen och 13% av kvinnorna, i den omfattade gruppen, hade en högskoleutbildning.

4.1.5 Inskrivningsperiod

Av dem som varit eller är inskrivna på AME under 2016 har 82 % varit inskrivna upp till 12 månader. En absolut majoritet av de inskrivna har varit inskrivna upp till sex månader. Siffran omfattar både avslutade och personer med en vid mätpunkten pågående insats på AME.

Inskrivna AME 2016 inskrivningstid



Skillnaden mellan könen består i att 58% av kvinnorna varit inskrivna upp till sex månader och

25 % var inskrivna mellan 7-12 månader. Bland männen var istället 52% inskrivna upp till sex månader och 29% 7-12 månader. Även för längre inskrivningstider är det en något större andel män som varit inskrivna under längre perioder, medan kvinnorna i genomsnitt fått något kortare insatser.

Vad gäller personer med mycket korta inskrivningstider på max en månad visar en genomgång att det är många av dessa som avslutats då de gått vidare till andra insatser. 20% av de 49 personer som avslutat inom en månad påbörjade istället en insats på Arbetsförmedlingen medan 16 % gick till en annan intern insats, så som MAP2020. En stor del, 18% avslutades då de hade rehabiliteringsbehov och 6 % avbröt insatsen genom att inte följa handlingsplanen. 16% avslutades då de uppnått egen försörjning. Totalt avslutades 252 personer under de sex första månaderna de var inskrivna på AME, 19 % av dessa avslutades under första månaden som inskrivna.

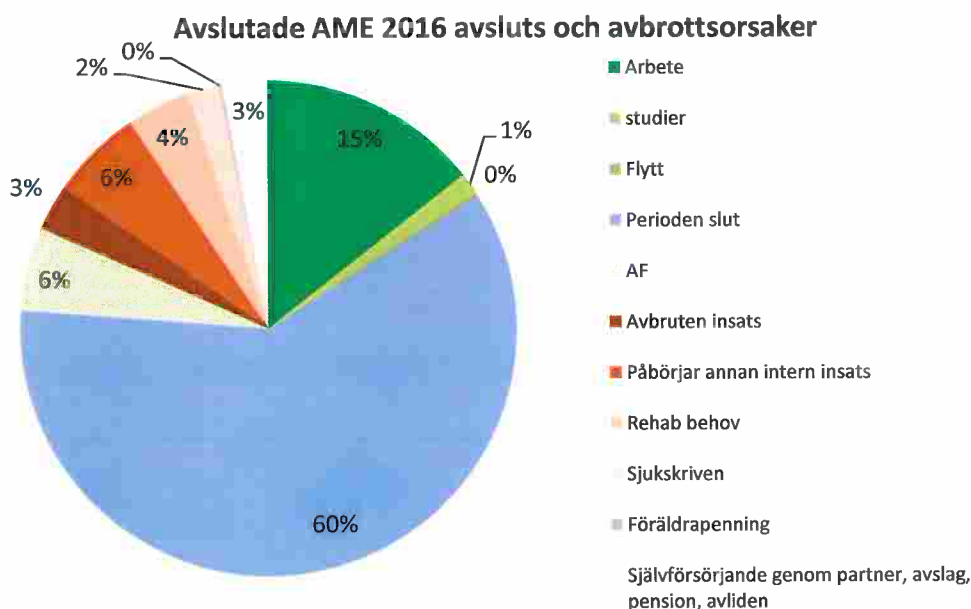
5. Resultat och effekter

5.1 Observerad kvalitet

Då stegförflyttningar mäts först från 2017 ges nedan en sammanfattning av avslutade och avbrutna utifrån bakgrundsvariablerna.

5.1.1 Avslutade och avbrott

Totalt avslutades 437 personer från AME under perioden januari till 18 november 2016. Avslutsorsakerna fördelar sig enligt nedan diagram.

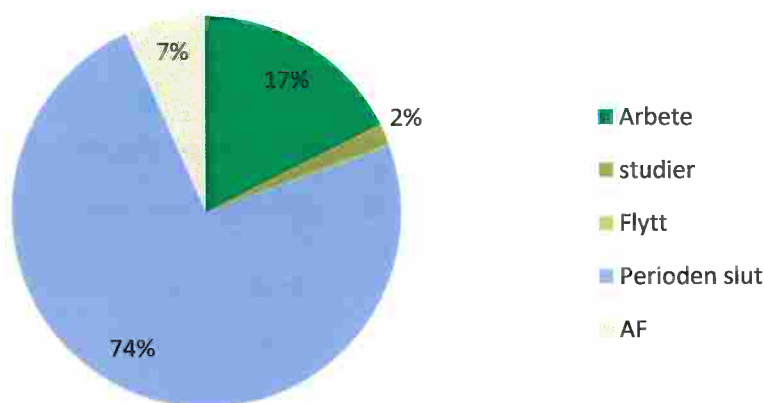


Av totalt 337 avslutade deltagare var det 70 personer som avslutade till egen försörjning, 263 personer som avslutades efter fullföljd period, 24 personer som gick vidare till insats hos Arbetsförmedlingen, 13 personer som inte fullföljde sin insats då de inte följde handlingsplanen samt 67 personer som avbröt i förtid av orsaker så som sjukskrivning, föräldrapenning, byte av insats inom kommunen osv.

5.1.2 Avslutade till egen försörjning

Enligt den sedvanliga metoden att räkna ut andel till egen försörjning räknas dem som avbrutit i förtid bort vid beräkningen av andel till egen försörjning. Detta ger ett underlag på 357 personer som avslutats till egen försörjning, har fullföljt sin insats och gått vidare till insatser hos Arbetsförmedlingen. 80 personer som avbrutit eller inte följt handlingsplanen tas därmed inte med i beräkningen av andel till egen försörjning.

Avslutade AME 2016 egen försörjning



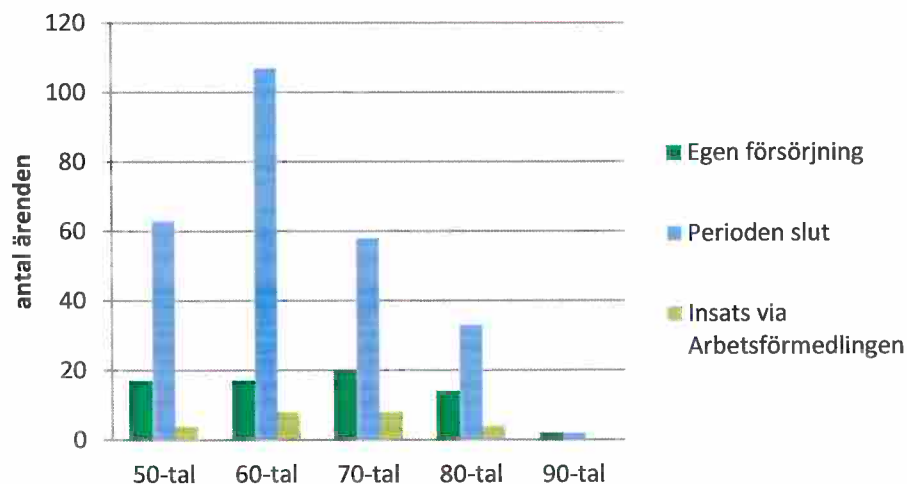
Från januari till 18 november 2016 har 19% gått vidare till egen försörjning i form av arbete, studier eller att deltagaren flyttat från kommunen.

En lägre andel kvinnor än män avslutades till egen försörjning under de första tolv månaderna. 16% av kvinnorna avslutades till egen försörjning medan motsvarande siffra för männen var 26%.

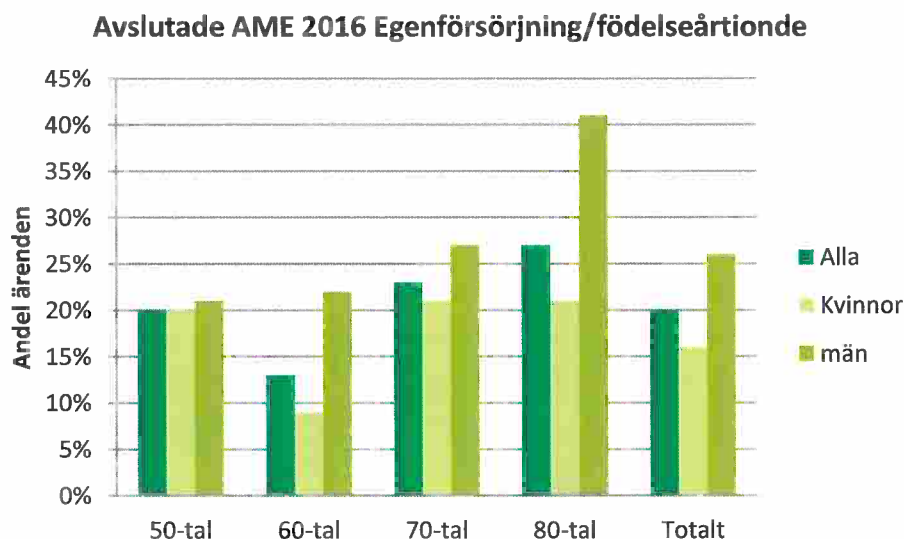
Totalt har 225 kvinnor avslutats då de uppnått egen försörjning, fullföljt sina insatser eller påbörjat en insats på Arbetsförmedlingen. Motsvarande siffra för männen är 132 vilket ger en fördelning på 63% kvinnor och 37% män bland de avslutade. Vid en jämförelse med motsvarande bakgrundsdata för året har 59% av de inskrivna under året varit kvinnor och 41% män. Utflödet av kvinnor är alltså något högre än vad det är för män.

Ålder

Avslutade AME 2016 födelseårtionde



Andelen avslutade till arbete ökar ju lägre ålder deltagarna haft, med undantag för gruppen född på 50-talet, som har större andel avslutade till arbete än dem födda på 60-talet. Vid en jämförelse mellan könen ser fördelningen olika ut för de olika könen.

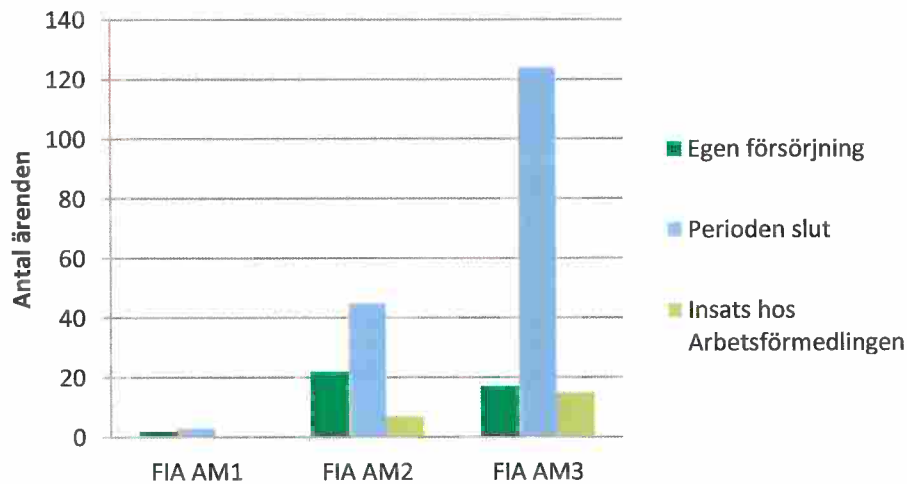


Även om andelen till egen försörjning stiger för båda grupperna ju yngre deltagarna är, finns stora skillnader mellan könen. Andelen kvinnor till egen försörjning ligger i princip lägre än män i samtliga åldersgrupper. Mest sticker kvinnor födda på 1960-talet ut, vilket även är den största avslutade gruppen om 91 personer. Endast 9% av denna grupp avslutades från sina insatser på AME på grund av att de uppnått egen försörjning.

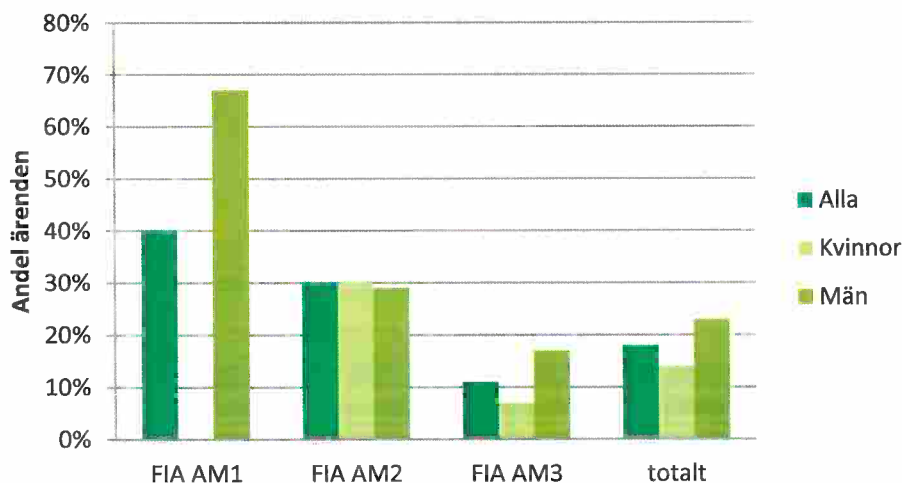
Antalet avslutade av de som är födda på 90-talet är så pass få att det inte är relevant att titta på andelar.

Ärendefördelning

Nedan diagram visar ärendefördelningen bland deltagare som remitterats från FIA. I samband med inskrivningen på FIA kartläggs samtliga deltagare utifrån vilket behov av stöd som individen har för att ta sig ut i egen försörjning. Utifrån de olika behoven av stöd finns tre olika ärendetyper på FIA: AM1, AM2 och AM3. Personer med ärendetyp AM1 anses stå nära arbetsmarknaden och ha litet behov av stöd för att komma ut i egen försörjning. Personer med ärendetyp AM3 har istället behov av stort stöd inom flera områden för att uppnå samma målsättning.

Avslutade AME 2016 ärendetyp

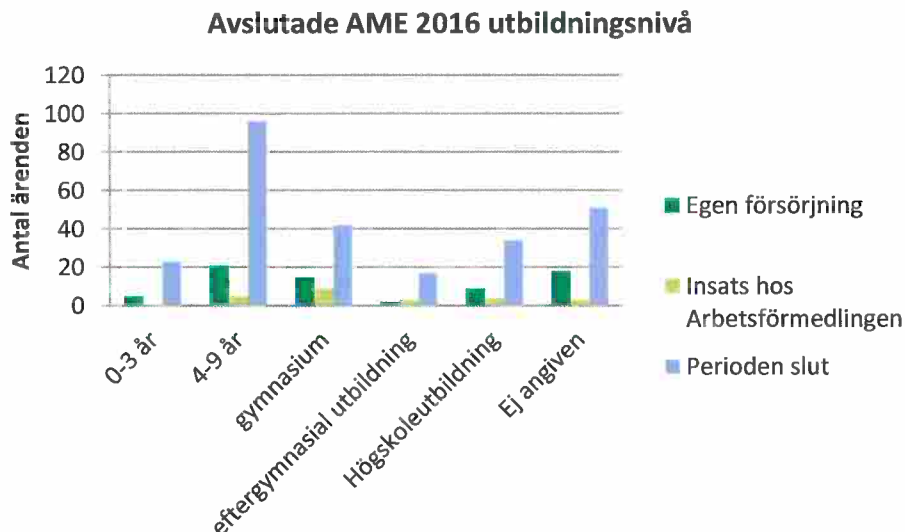
Utifrån de insatser som AME erbjuder är det inte förvånande att en majoritet av ärendena från FIA ansetts ha stort behov av stöd för att komma ut i egen försörjning. Det är inte heller förvånande att en större andel ärenden med ärendetyp AM2 än AM3 gått vidare till anställning då det kan krävas flera typer av insatser innan en person som behöver mycket stöd inom flera områden har fått det stöd den har behov av.

Avslutade AME 2016 egenförsörjning/ärendetyp

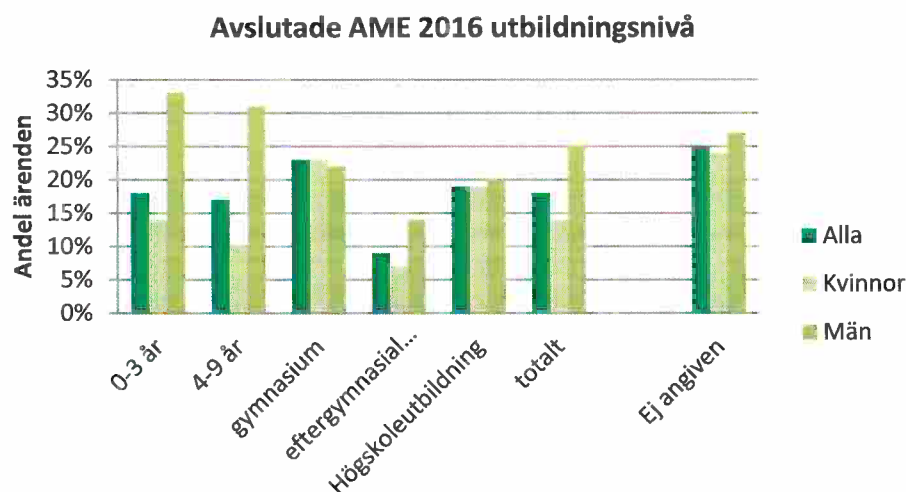
Vad gäller andelen till egen försörjning ligger kvinnor och män jämnt bland dem som har stödbehov enligt AM2. I gruppen med störst behov av stöd finns istället en mycket större andel män som gått vidare till egen försörjning. För personer med litet stödbehov, AM1, är antalet avslutade mycket litet. Andelsberäkningar ger därför inte relevant information

Utbildningsnivå

Diagrammet nedan visar andelen till egen försörjning uppdelat på utbildningsnivå. En majoritet av de avslutade från AME under 2016 tillhörde gruppen med en grundskoleutbildning på fyra till nio år.



Gruppen avslutade med utbildning 0-9 år består till största del av kvinnor där 22 hade en skolbakgrund på 0-3 år och 80 stycken hade 4-9 års utbildning. Totalt har 150 personer avslutats vilka hade en utbildningsbakgrund om max nio år. Enligt nedan diagram är det en liten andel kvinnor med lägre utbildning som avslutats då det uppnått egen försörjning. Andelen män till egen försörjning är då mycket högre, men man skall samtidigt komma ihåg att gruppen också är liten, vilket gör andelberäkningar prekära.



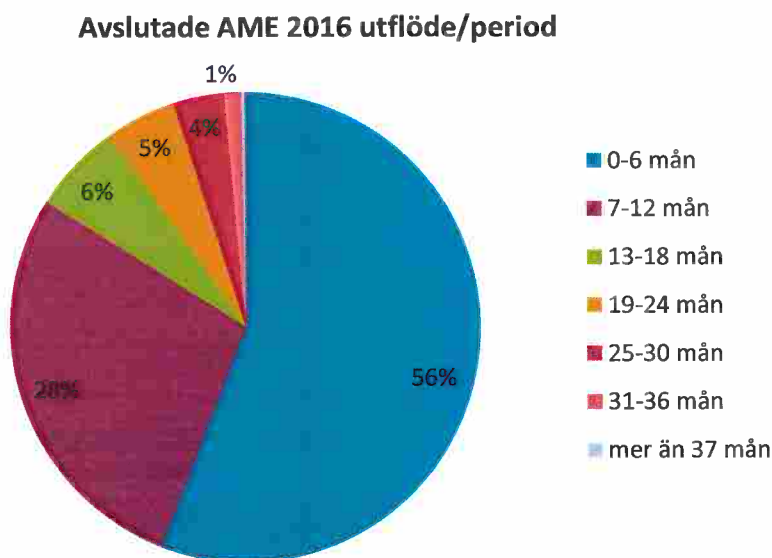
Samtidigt som det är intressant att analysera andel till egen försörjning ur respektive grupp är det viktigt att tänka på att de flesta av grupperna är relativt sett små, vilket gör andelsberäkning och analys svårt. Det är viktigt att komma ihåg att vid små grupper gör en enda person stor skillnad.

De näst största grupperna är personer utan angiven utbildning och gymnasieutbildning, dessa grupper består av 72 respektive 66 personer. Övriga grupper är mindre och när man delar dessa på kön är det vissa grupper som är mindre än tio personer.

För att visa skillnaden mellan könen är dock andelsberäkningen viktig. I samverkan med antalet avslutade ärenden ger andelsberäkningen en fingervisning om hur det ser ut för de större grupperna och hur det skiljer sig mellan könen. Det är viktigt att känna till att även män från mindre grupper i större utsträckning går vidare till arbete än kvinnor, att även då gruppen är så liten att det är färre än 10 personer, så går några personer vidare till anställning, medan samma grupp kvinnor, som kanske är betydligt fler bara har nämnvärt fler personer som gått vidare till anställning, och en betydligt lägre andel till egen försörjning.

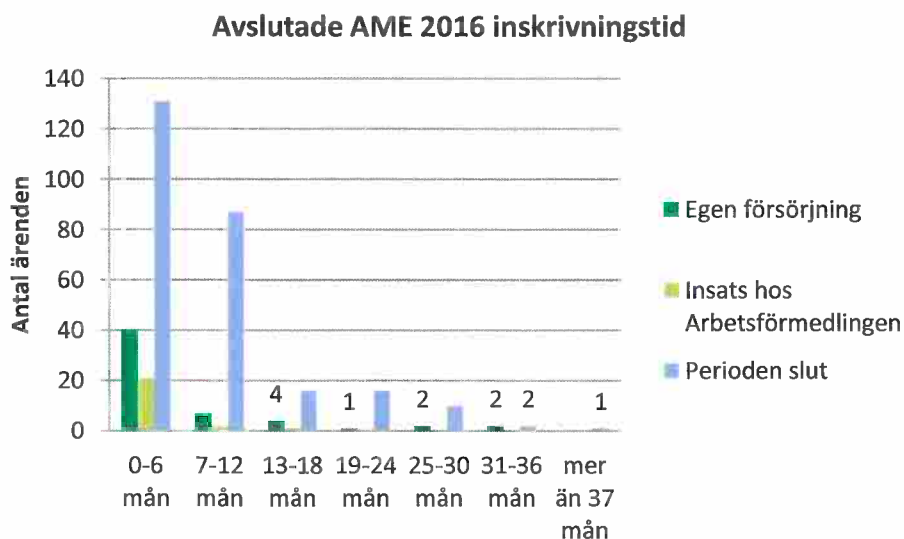
Inskrivningstid

För att få en bild av flöden och effektivitet är inskrivningstiden för avslutade intressant. Flöden kan också visa på resursfördelning. En majoritet av deltagarna som fullföljt sina insatser har avslutats under första året. Hela 84% avslutades under de första 12 månaderna efter inskrivning och 56% redan inom sex månader. Endast en liten del hade varit inskriven längre vid avslut, 11% upp till två år och 5% upp till tre år. Endast en person hade varit inskriven mer än tre år vid avslutstillfället. Se diagram nedan för en tydligare bild.



Skillnaden mellan könen består i att en större andel kvinnor än män avslutas under första halvåret medan en större andel män avslutas efter 7-12 månaders inskrivning. Tittar man på andelen avslutade under första inskrivningsåret så ligger dock andelstalen relativt jämnt mellan könen.

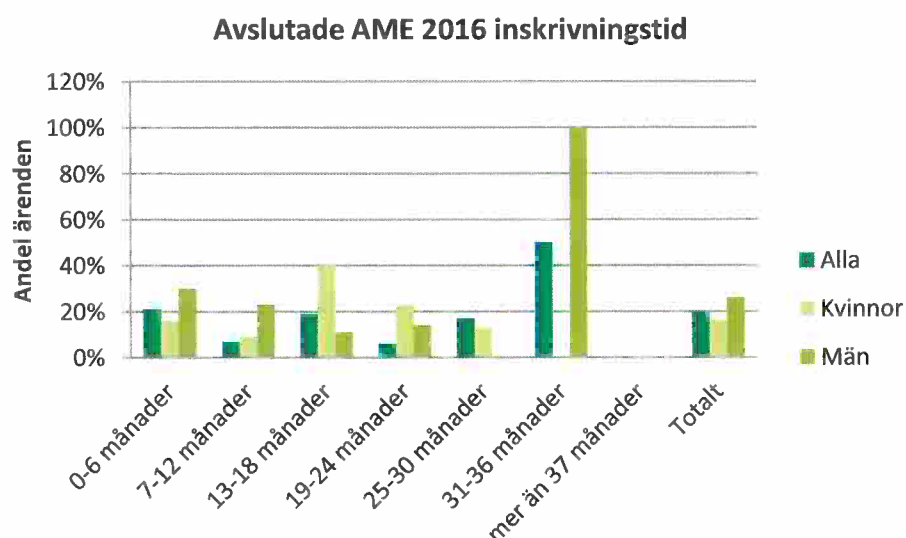
Antalet avslutade samt fördelningen på avslutsorsak illustreras i diagrammet nedan.



Som syns på bilden är utflödet betydligt mycket högre under de första tolv månaderna. Det är även under dessa perioder som flest personer går till egen försörjning. Allt utflöde ligger mycket lågt efter det första året, och minskar avsevärt efter 24 månader. Då få personer får placeringar genom Arbetsförmedlingen som totalt omfattar mer än 24 månader handlar längre inskrivningstider om personer som fått exempelvis löne- och trygghetsanställningar vilka administreras via AME. Dessa personers anställningar avslutas som oftast när den anställda går i pension. Utflödet är därför mycket lågt.

Även andelen till egen försörjning ligger på grund av de låga avslutstalen högre bland dem som avslutats efter lite längre inskrivningstider. Här är det viktigt att komma ihåg hur många personer som faktiskt avslutades. Totalt avslutades fyra personer efter 31-36 månaders inskrivning, varav två män gick ut i arbete, två kvinnor fullföljde insatsen. Resultatet blir därmed att 50% av hela gruppen gått till egen försörjning och 100% av männen. Procent kan på detta vis vara missvisande och skall därför användas vid större summor. Bland dem avslutade under första året var gruppen naturligt större, 288 personer och blir då mer rättvisande.

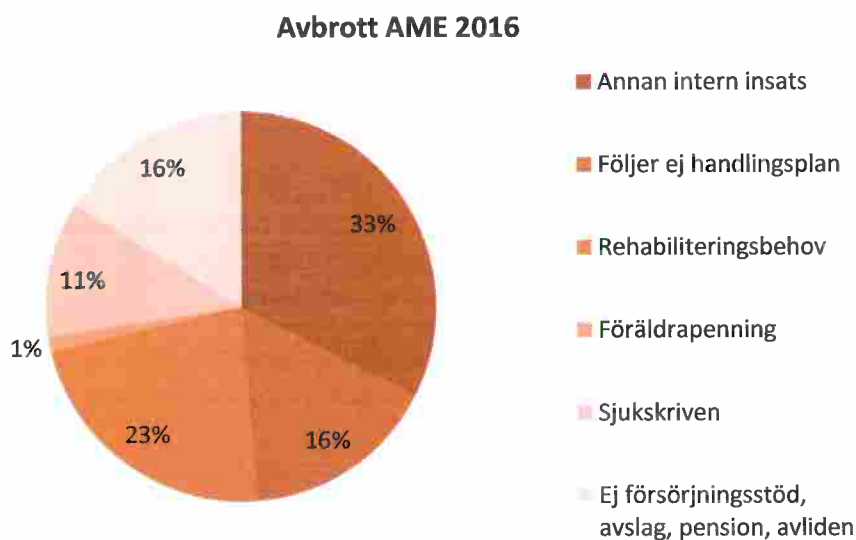
Nedan diagram visar andelen avslutade till egen försörjning uppdelat på kön. Om man bortser från de som avslutats efter längre inskrivningstider, kan man se att andelen män som avslutas till egen försörjning är större under första inskrivningsåret. Under andra inskrivningsåret avslutades endast 38 personer, varav 28 var kvinnor. En betydligt större andel av dessa gick vidare till anställning än motsvarande andel för männen. Den stora skillnaden är dock att antalet avslutade kvinnor under denna period är mycket mindre än antalet avslutade under första inskrivningsåret, trots att fler kvinnor avslutades till egen försörjning under dessa perioder, var det även fler kvinnor som avslutades då de fullföljt sin insats. Andelen blir därmed lägre.



I det stora hela beror skillnaden mellan könen på att så många kvinnor slutför sina insatser utan att gå vidare till egen försörjning och de avslutar till största del sina insatser efter maximalt sex månaders inskrivning.

5.1.3 Avbrott

En deltagare kan avbryta sin insats i förtid av flera olika anledningar. Under perioden januari till 18 november 2016 avbröt 80 deltagare. Fördelningen mellan avbrottsorsaker syns i nedan diagram.



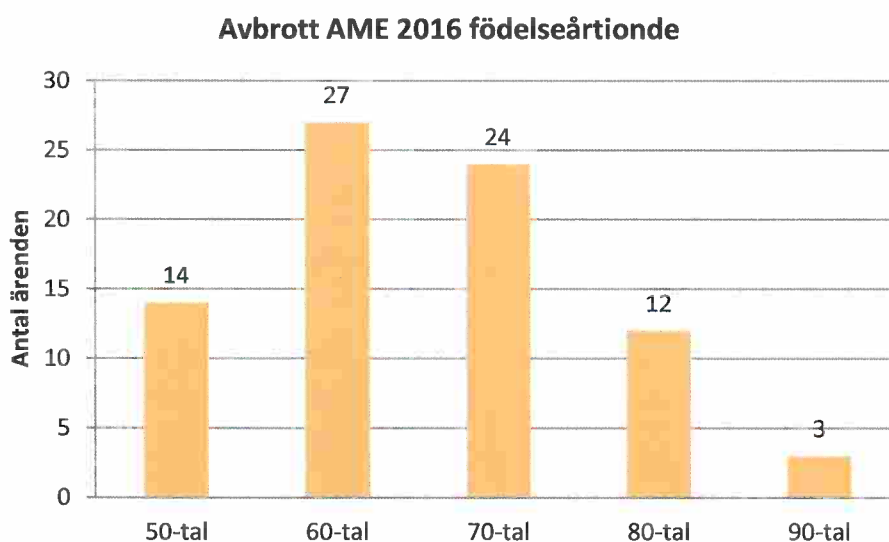
En stor andel av deltagarna har avbrutit sin insats på AME då de påbörjat en annan insats i Arbetslivskontorets regi, mestadels MAP2020. Att deltagaren har rehabiliteringsbehov är den näst vanligaste anledningen till avbrott följt av att deltagaren avslutas då den inte längre har försörjningsstöd, går i pension, får avslag eller avlider. Denna andel är lika stor som andelen

personer som avbrutit då de inte följt sin handlingsplan eller avbrutit insatsen utan att meddela orsak, denna avslutsorsak ligger till grund för det som i Arbetslivsnämndens mål benämns som att fullfölja utan avbrott. Avslutsorsaken utgör 16% av de avbrutna, men sett på hela gruppen avslutade som fullföljt så utgör andelen avbrott på grund av att handlingsplanen inte följts 4%.

Andelen personer som avbrutit sin insats i förtid under 2016 var 18 %, då ingår även dem som inte följt sin handlingsplan. Vid en jämförelse mellan könen är det en större andel män än kvinnor som avbryter sin insats, 2 % av kvinnorna avslutas exempelvis då de inte följt sin handlingsplan medan 6 % av männen avslutades av samma anledning. I över huvudtaget skiljer sig män och kvinnor väsentligt åt vad gäller fördelningen mellan avbrottsorsaker. För kvinnor var den vanligaste avbrottsorsaken, 45 %, att de påbörjade en annan insats i kommunal regi. Den näst vanligaste avbrottsorsaken för kvinnor var att de blev sjukskrivna. För männen avslutades en tredjedel då de hade rehabiliteringsbehov som AME inte kunde tillhandahålla medan den näst vanligaste orsaken var att man inte följt handlingsplanen.

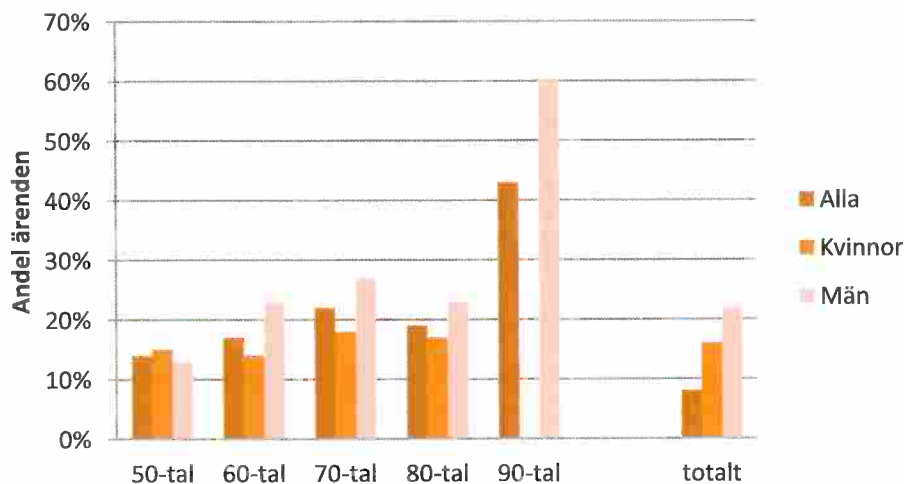
Ålder

Vid en fördelning på ålder syns att den största gruppen till antal, vad gäller avbrott, är personer födda på 1960-talet. Detta är även den största gruppen som avslutats totalt under året. Fördelningen följer sedan andelen inskrivna vad gäller antal avbrott på liknande sätt. Antalet avbrott uppdelat på ålder illustreras i diagrammet nedan.



Vad gäller andelen avbrott och fördelningen mellan könen har kvinnor en lägre andel avbrott än män generellt sett och detta mönster går även igenom när en uppdelning gjorts på ålder. Den enda grupp där en större andel kvinnor än män avbrutit är kvinnor födda på 1950-talet. Fördelningen illustreras i nedan diagram. Observera att antalet avbrott för personer födda på 1990-talet är tre och att totalt sju personer avslutats med samma födelseperiod, vilket gör analys utifrån andel svårt.

Avbrott AME 2016 fördelseårtionde

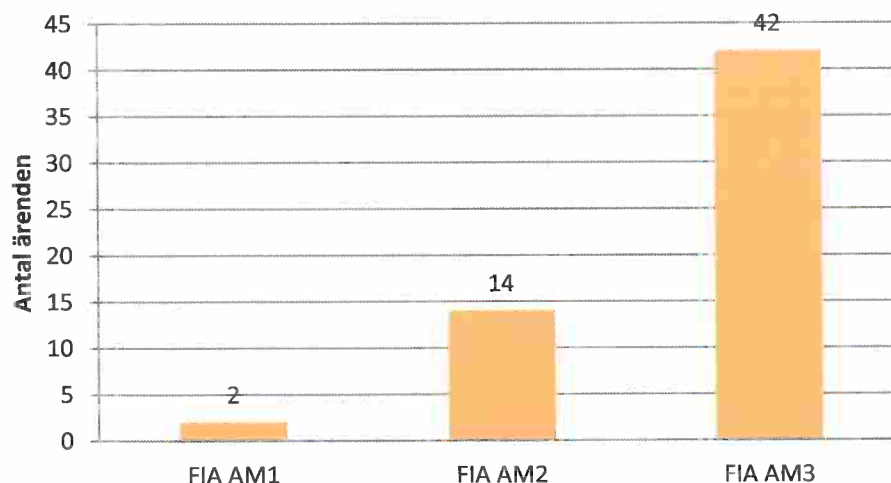


De vanligaste avbrottsorsakerna inom respektive åldersgrupp är pension för personer födda på 50-talet, annan insats för personer födda på 60-, 70- och 80-talet samt "ej följt handlingsplanen" för personer födda på 90-talet.

Ärendetyp

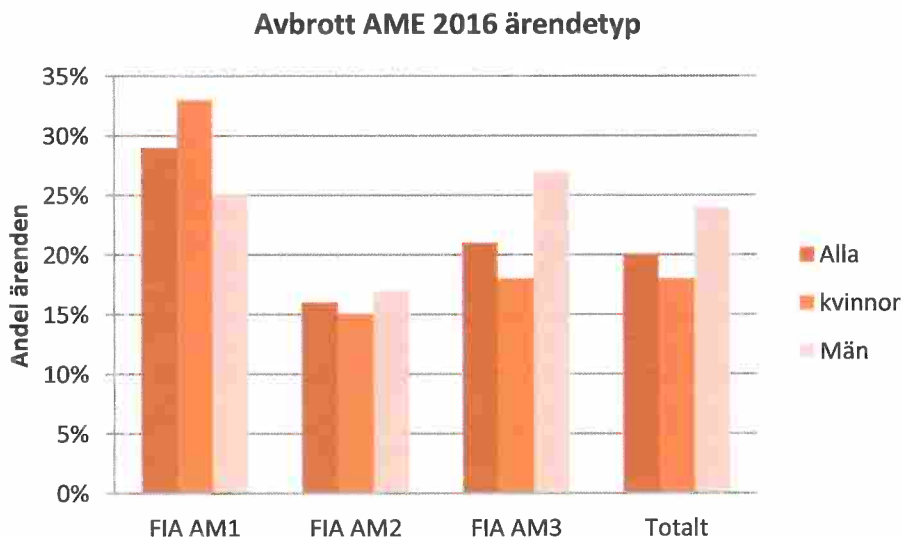
Precis som för deltagare som avslutats till egen försörjning så kan man för ärenden remitterade från FIA se vilken stödbehov som de deltagare som remitterats till AME haft efter den inledande kartläggning som FIA gjort. 294 personer har remitterats från FIA, av dessa har 58 avbrytit sin insats i förtid. Det största antalet avbrott skedde inom den grupp med störst behov av stöd, AM 3, vilket också var den största gruppen som avslutats från AME.

Avbrott AME 2016 ärendetyp



Den vanligaste avbrottsorsaken var att deltagaren påbörjade en ny insats hos exempelvis MAP2020 utan att först slutföra sin insats på AME, 41% av avbrotten berodde på denna

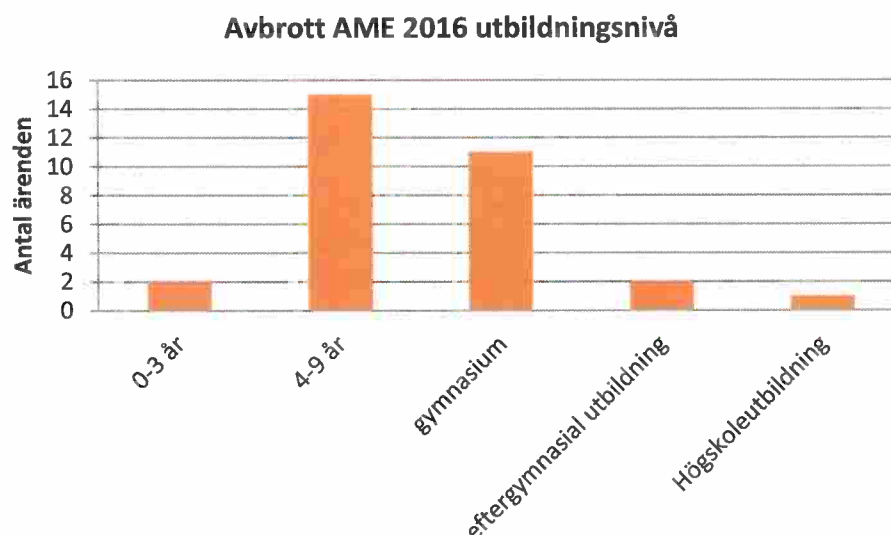
avbrottsorsak.



Ovan diagram illustrerar andelsfördelningen av avbrotten mellan de olika stödbehoven. Då antalet avslutade ärenden med litet stödbehov, AM1, är så litet är det de andra två stödbehoven som man bör fokusera på. Även här syns att en lägre andel kvinnor än män avbryter inom båda grupperna, precis som totalt. Då antalet avslutade kvinnor är fler än män dras totalsiffran ner för totalgruppen och ligger då närmare de andelstal som finns för kvinnor.

Utbildningsnivå

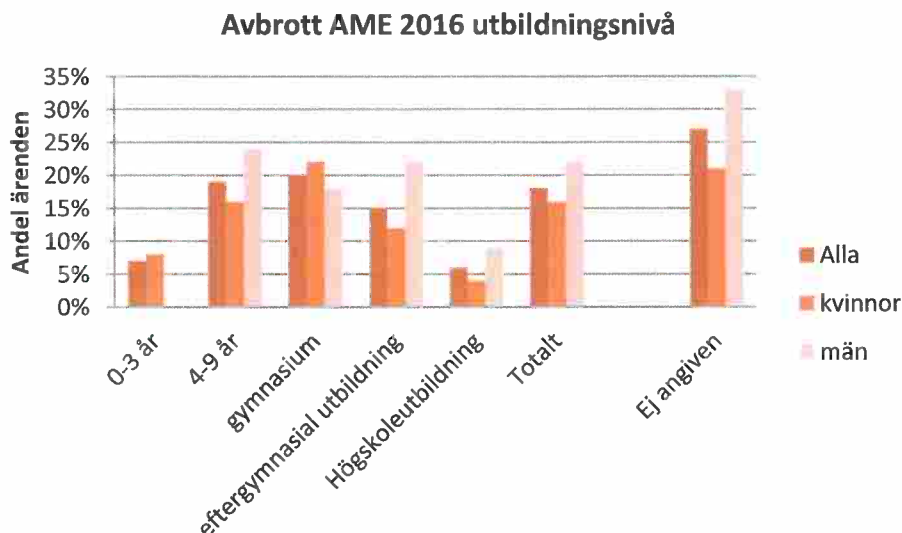
Antalet avbrott följer den fördelning av ärenden som finns generellt bland avslutade ärenden i och med att de två största grupperna består av personer med 4-9 års utbildning och gymnasieutbildning. Dessa grupper är dock överrepresenterade och övriga grupper är därmed underrepresenterade, med en lägre andel avbrott i jämfört med andelen avslutade.



Den vanligaste avbrottsorsaken ”annan intern insats” är utspridd på flera utbildningsnivåer

medan i princip alla som avslutats på grund av sjukskrivning har 4-9 års utbildning.

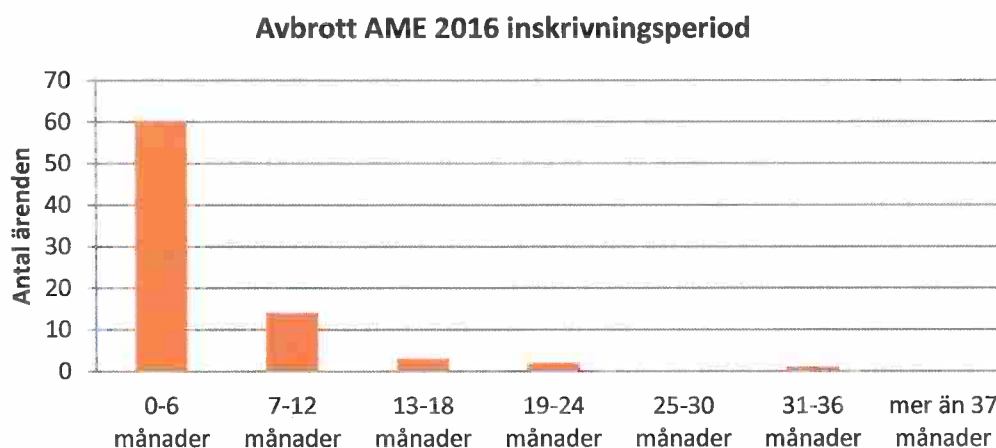
En jämförelse mellan könen visar att kvinnor i princip bara avbrutit av två orsaker, ”annan intern insats” och ”sjukskrivning” medan männen är jämnt fördelade mellan alla avbrottsorsaker.



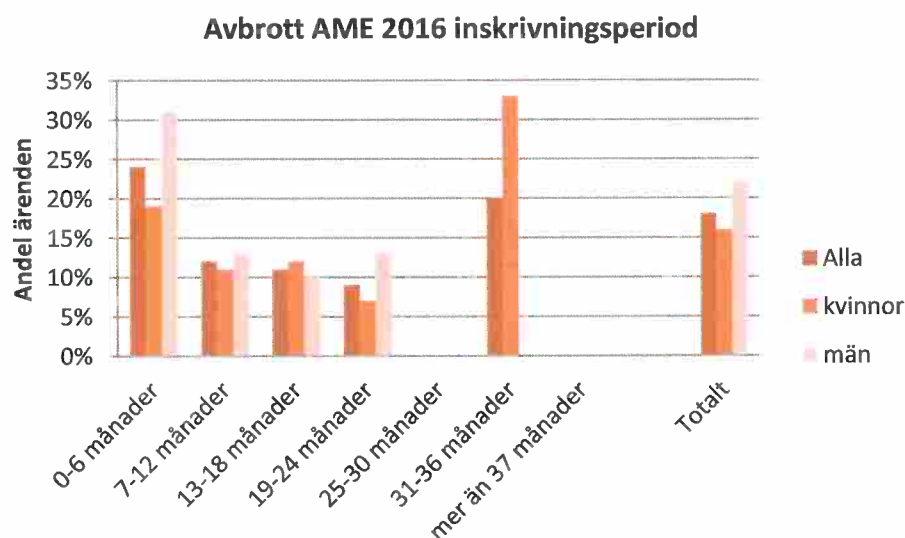
Även om gruppen med utbildning 4-9 år är den största avslutade gruppen så är andelen avbrutna mindre än vad gäller för dem med gymnasial utbildning, förutom bland männen. Gruppen med utbildning ”ej angiven” är i regel personer som är remitterade från Arbetsförmedlingen och därför inte har kartlagts. Andelen avbrott är intressant nog störst för denna grupp. Totalt avslutades 98 personer ur gruppen, varav 26 avbröt.

Inskrivningstid

Nedan diagram visar antalet avbrott under respektive inskrivningsperiod, alltså hur länge deltagaren varit inskriven när den avbrutit sin insats på AME. En majoritet av deltagarna avbröt inom ett halvår av inskrivning på AME. Ju längre tid personen varit inskriven, ju ovanligare är ett avbrott.



Tre fjärdedelar av avbrotten sker under de första sex månaderna medan 17% sker under nästföljande sex månader. Endast 8% av avbrotten sker efter en längre tidsperiod än 12 månader. Den vanligaste avbrottsorsaken under de första sex månaderna är ”annan intern insats” i kommunal regi. Efter detta följer ”rehabiliteringsbehov”, ”följer ej handlingsplanen”, ”sjukskriven” samt ”ej försörjningsstöd, avslag, pension, avliden” med i princip samma antal avbrott. Under perioden sju till tolv månader är det samma avbrottsorsaker som är stora, förutom sjukskrivningar som endast skett under första sexmånadersperioden.



Vid en jämförelse mellan könen följer fördelningen det som syns i den generella genomgången, där det finns skillnader mellan könen i avbrottsorsaker. Vid en genomgång av fördelningen av avbrott över olika perioder av inskrivning syns egentligen inga större skillnader mellan könen, förutom andelen avbrott under första sexmånadersperioden som är betydligt högre för män.

Vad gäller andelstal är det endast de första tolv månaderna som är intressanta, då övriga grupper är så små att en procentuell undersökning inte är intressant.

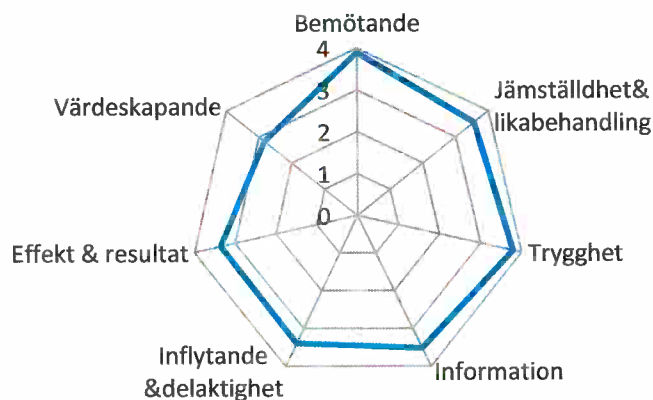
5.2 Upplevd kvalitet

Under hösten 2016 genomfördes en första digital brukarundersökning för alla deltagare inom AME:s verksamheter. Detta omfattar även de personer som är placerade på andra arbetsplatser inom kommunen.

Totalt har 74 personer svarat på frågorna. Könsfördelningen bland de svarande var hälften kvinnor och hälften män. Svarsfrekvensen var 34% av de inskrivna på AME under undersökningsperioden. Då svarsfrekvensen är så pass låg, är det svårt att dra några större slutsatser, men resultaten kan ändå ge indikationer av deltagarnas upplevelser. Inför nästa enkät kommer ett större arbete genomföras för att höja svarsfrekvensen.

Resultatet av enkäten har nedan sammanfattats i ett spindeldiagram uppdelat i sju frågeområden. Vissa av områdena har haft två frågor och andra en fråga per frågeområde. Det redovisade resultatet är ett genomsnittsvärde av svaren. Maximalt värde är 4. Genomsnittsvärdet för samtliga frågor är 3,47.

Brukarenkät AME 2016 genomsnittsvärde



Det område som har lägst genomsnittsvärde är "värdeskapande", på 2,83. 22% av de svarande har angett "inte sant" eller "lite sant" på påståendet "På insatsen får jag utvecklas inom områden som gör att jag lättare får ett jobb". Svaret på kontrollfrågan "Skulle du rekommendera insatsen till en vän i samma situation som din?" (93% har angett "ja" medan 7% angett "nej"), som kopplas till detta område leder till fundering kring hur ursprungsfrågan uppfattats och tolkats av de svarande.

6. Analys

6.1 Analys utifrån ett jämförande, historiskt perspektiv

AMEs resultat har under året varit lägre än föregående år. Ett antal orsaker kan lyftas fram i analysen av resultaten. En orsak är den osäkerhet som funnits under året kring kontoret, flera stödfunktioner och nyckelpositioner inom kontoret har under året varit vakanta, ny tillsatta eller besatta med tillfälligt förordnade chefer, bland annat kontorschefen, vilket skapat en osäkerhet i organisationen. Detta har även skapat en minskad möjlighet till överblick över det ekonomiska handlingsutrymmet vilket lett till verksamheten valt att inte tillsätta vissa vakanta poster. Det nya lönesystem som infördes under året har även det försvårat möjligheten till ekonomisk överblick.

Ett minskat inflöde från försörjningsstöd till FIA har lett till färre deltagare i verksamheten och ökad konkurrens om deltagare inom kommunen. På grund av detta och uppstarten av ESF-projektet MAP2020 har bland annat upplägget med branschspår inte genomförts i samma omfattning som tidigare, då deltagarunderlaget har saknats. Många deltagare har också slussats till MAP2020 istället för till AME. Omfattningen av AME:s verksamhet har därmed påverkats och delvis minskats.

AME har under året fortsatt arbetet att anpassa verksamheten till det uppdrag som getts i mål och budget: att fungera som ett komplement till Arbetsförmedlingens utbud och arbeta med att förbereda deltagare så att de kan ta del av Arbetsförmedlingens utbud. I och med detta tillhandahålls insatser som kan fungera som ett första steg mot arbetsmarknaden. Insatser såsom arbetsträning, språkpraktik, grundläggande datakunskaper och jobbsökeri ger en viktig bas åt deltagaren att stå på. En övervägande andel av AME:s deltagare står långt eller mycket långt från arbetsmarknaden. Deltagare som står långt från arbetsmarknaden behöver i regel mycket och brett stöd för att komma ut i arbete, AME:s deltagare behöver därför i regel flera insatser innan de kommer ut i arbete. Andelen deltagare som avslutas från AME då de uppnår egen försörjning blir därför lägre, då deltagarna istället går vidare till en annan insats.

Vid en analys av omvärldsfaktorer som kan ha påverkat AME:s resultat kan det fortsatt något svårare läget för industrisektorn ses som en faktor som påverkar arbetsmarknaden inom kommunen. Samtidigt har arbetslösheten i kommunen sjunkit under andra halvan av 2016, något som dock gett mindre utslag inom AME:s verksamheter. En förklaring till detta kan vara att AME:s deltagare i många fall står mycket långt ifrån arbetsmarknaden och därför inte hör till den grupp som först kommer ut i arbete då läget på arbetsmarknaden förbättras.

6.2 Analys utifrån ett resurs- och kompetensperspektiv

Utmaningen för AME ligger i att hela tiden söka förbättringsmöjligheter gällande resursutnyttjande och resultat för att uppdraget ska skötas på ett allt mer effektivt sätt. Det är sannolikt att med mer resurser skulle mer kunna göras, men AME lever samtidigt med verkligheten att laga efter läge och anpassa sig efter de resurser som finns.

Under 2016 har förändringar genomförts inom AME för att öka effektiviteten och därmed frigöra resurser framförallt i form av tid och därmed även personaltimmar. Strukturen har

förbättrats avseende placeringssystemet av deltagare inom kommunen (språkpraktik, SAS, FAS 3, extratjänster och liknande) med bättre överblick, transparens och tydlighet för alla inblandade (samtliga kontor, Arbetsförmedlingen, berörda fackförbund, externa aktörer).

Digitaliseringsprocessen har påbörjats och drivs med flera parallella spår framåt. Målsättningen är att förbättra kommunikationen med deltagarna, förenkla administrationen och därmed frigöra tid och personalresurser samtidigt som AME når ut till deltagarna på ett bättre sätt.

Organisationen har också stramats upp och insatserna skärpts för att ge alla deltagare möjlighet till bättre individanpassning och bredd i insatserna.

AME har en personalstyrka bestående av en sammantaget mycket bred kompetens inom många områden. En strävan är att upprätthålla detta och att kompetensen dessutom ska såväl breddas som fördjupas. Detta ska ske genom noggranna rekryteringar och personalutvecklingsinsatser samt flexibilitet inom organisationen.

6.3 Analys utifrån ett organisations- och ledningsperspektiv

Organisationen kan anses vara något ojämn ur ett effektivitets- och utvecklingsperspektiv.

Samtidigt är verksamheterna utspridda på ett stort geografiskt område vilket exempelvis påverkar gruppdynamiken och minskar möjligheten att lära av varandra, i jämförelse med en organisation där alla delar finns i samma lokaler.

Under året har ett nytt organisationsschema arbetats fram och samverkats för att organisationen ska bli effektivare och mer flexibel, samt för att öka möjligheten för alla deltagare att ta del av samtliga insatser. Förhoppningen är därför att deltagarnas resultat skall förbättras under nästkommande år och att organisationen skall vara än mer ändamålsanpassad.

Utifrån de förutsättningar ledningen har haft att arbeta med har strävan varit att ge alla medarbetare så goda förutsättningar som möjligt att utföra sina arbetsuppgifter på förtjänstfullt sätt. Ledningen initierade den samverkade omorganisationen för att ytterligare förbättra organisationens möjlighet att arbeta effektivt och behovsanpassat.

6.4 Analys utifrån ett process- och metodperspektiv

AME:s uppfattning är att verksamheten i nuläget erbjuder relevanta insatser. En anpassning har skett under 2016 för att anpassa utbudet till det minskade inflödet av deltagare till verksamheten, trots detta har AME lyckats hålla en bredd i utbudet av insatser. Under 2017 fortsätter och stärks arbetet med att mäta insatsernas relevans genom implementering av nya mätmetoder. Utifrån detta kan insatsutbudet sedan ytterligare finjusteras utefter deltagarnas behov. Nya mätmetoder ger även bättre underlag för omprövning av metoder och ytterligare kritisk granskning av det egna arbetet, vilket kan ge nya möjligheter att ytterligare förbättra det egna arbetet och i slutändan insatsernas kvalitet.

AME bidrar som mest i början av deltagarens process mot arbete. Tanken är att en grund läggs så att deltagaren sedan kan gå vidare med andra insatser vilka i sin tur möjliggör för deltagaren att ta sig ut i egen försörjning. AME:s bidrag till måluppfyllelsen är därför i många fall det första steget vilket sedan möjliggör att deltagarna kan gå vidare. AME ger många deltagare en möjlighet att i olika former testa på hur det är att vistas på en arbetsplats, man ger grundläggande kunskaper i hur arbetsmarkanden och arbetsplatser fungerar samt ger deltagarna

möjlighet att träna upp sin förmåga i en miljö anpassad till dem som varit borta länge från arbete. Utifrån detta är det orealistiskt att förvänta sig att AME ska producera höga andelar avslutade till arbete, men bidraget är icke desto mindre betydelsefullt. En majoritet av AME:s deltagare har behov av ett omfattande stöd för att komma ut i arbete, AME bidrar genom de första delarna av detta stöd, resterande behov ges av andra myndigheter och insatser, så som Arbetsförmedlingen och MAP2020. Att deltagarna i vissa fall inte ser kopplingen mellan insats och arbete, vilket svaren i brukarenkäten antyder, kan därför visa på att processen mot arbete inte är tydlig för alla.

Inom organisationen finns ett stort behov av samverkan med andra parter. Under 2016 har ett utvecklingsarbete skett löpande vad gäller just samverkan, något som kommer att fortsätta även under 2017. Ett exempel på utveckling av samverkan är inom den samverkansgrupp för kommunala placeringar där arbetet reformerats och strukturerats om för att möjliggöra överblick och god kommunikation inom området, vilket resulterar i ökade möjligheter för fler deltagare att få en placering inom kommunen. Samverkan har även vidareutvecklats inom ramen för FIA, med MAP2020 samt direkt med Arbetsförmedlingen inom vissa frågor.

6.5 Analys utifrån ett intersektionalitetsperspektiv

Inom AME arbetas det systematiskt med att motverka diskriminering i alla dess former. Detta görs genom att ständigt lyfta frågor som rör likabehandling och icke-diskriminering i olika sammanhang, exempelvis veckomöten, APT och A-samverkan. Insatserna är i stor grad präglade av ett icke-diskriminerande agerande. Samtidigt har man under året utvecklat olika strategier för att medvetandegöra etablerade idéer och uppfattningar, exempelvis stereotypa könsuppfattningar, vilket annars riskerar att påverka och forma arbetssätt och metoder på ett oönskat sätt, på tvärs mot idén om likabehandling. De kan exempelvis motverka möjligheten att anpassa insatserna utifrån varje individs behov. Arbetet är viktigt för att säkerställa att alla deltagare ges likvärdiga möjligheter när de deltar i AME:s insatser och kommer att fortsätta även under 2017.

Utifrån resultatstatistiken syns ett behov av att ytterligare analysera olika deltagargrupper behov vad gäller insatser. Det är viktigt att kartlägga hur insatsernas behov utformas för de grupper som under året uppvisat förhållandevis lägre resultat. En viktig del av detta blir de nya mätmetoder som kommer att implementeras under året. Vid en analys av resultaten syns tydligt att kvinnor i lägre utsträckning går vidare till arbete än män. Vid en närmare titt kan man även lyfta fram utbildningsnivå och ålder som påverkande av resultaten. Kvinnor verkar i genomsnitt få kortare insatser än vad män får. Inskrivningstiden kan på detta sätt ge en hint om att kvinnor och män kanske erbjuds olika typer av insatser, med olika längd. I kombination med de behov som finns hos kvinnor respektive män, är det intressant att fundera kring om kvinnor verkligen erbjuds det de har behov av för att gå vidare till egen försörjning. Samma tankesätt kan användas gällande skillnader i resultat som syns vid analys utefter ålder och utbildningsnivå. De skillnader i resultat som syns är endast indikatorer för att anpassningsbehov finns. För att få en tydligare bild av vilka otillfredsställda behov som finns hos målgruppen och vilka förändringar i verksamheten som kan tänkas behövas krävs en djupare kartläggning och genomgång av årets resultat.

I och med att en av de valda utgångspunkterna att förbättra under 2017 är att ”insatserna bygger på en kartläggning som tydliggör individens behov för att nå egen försörjning” kan analysarbetet med största sannolikhet genomföras utifrån den nya metodik som byggs upp för kartläggning under 2017. Utifrån detta kan sedan ytterligare anpassningar ske av verksamheten för att möta hela målgruppens behov.

7. Utveckling 2017

7.1 Förslag inriktningar 2017

Under 2017 föreslår tf kontorschef att fokus skall läggas på följande utgångspunkter.

Inriktning 1: Behovsanpassade insatser

Prioriterad utgångspunkt 2017

Insatserna bygger på en kartläggning som tydliggör individens behov för att nå egen försörjning.

Bakgrund

För att säkerställa kvaliteten i arbetet krävs att vi känner till vilka behov deltagaren har för att närma sig arbetsmarkanden. Har vi inte den kunskapen kan vi inte vara säkra på att det arbete vi gör och de insatser vi tillhandahåller stöttar deltagaren på rätt sätt, mot rätt mål.

En kvalitativ kartläggning är grunden för att vi ska lyckas med vårt arbete på ett effektivt och bra sätt.

Förväntad effekt

Genom att deltagarnas behov tydliggörs kan insatserna anpassas och resurserna användas till rätt saker.

Åtgärder

Metodutveckling i kartläggningen genomförs i samarbete mellan FIA, AME och MAP2020. Ansvarig gruppchef Katarina Selin

Inriktning 2: Arbetsmarknadsinriktade insatser

Prioriterad utgångspunkt 2017

Språkarbetet inom insatserna ligger på en nivå som motsvarar arbetsgivarnas krav på yrkessvenska.

Bakgrund

Det svenska språket är ofta en av nycklarna till arbetslivet. En stor del av deltagarna i våra verksamheter är i behov av språkinsatser för att närma sig arbetsmarkanden.

Förväntad effekt

Att arbeta med de språkliga insatserna på en nivå som motsvarar behovet hos arbetsgivarna möjliggör för fler deltagare att gå vidare ut i arbete och egen försörjning.

Åtgärder

I samverkan med MAP2020 och andra intressenter hitta metoder och mål för språkinsatserna

inom AME:s verksamheter. Tf enhetschef Per Lundström är ansvarig

Inriktning 3: Resultat- och metodfokuserat arbete

Prioriterad utgångspunkt 2017

Verksamhetens mål, delmål och resultat är väl kända hos chefer och medarbetare.

Bakgrund

För att kunna arbeta mot ett gemensamt mål är det grundläggande att alla känner till det.

Förväntad effekt

Att alla i verksamheten känner till målen och arbetar gemensamt för att nå dem vilket leder till förbättrade resultat och öka måluppfyllelse.

Åtgärder

I arbetet med arbetsplaner och det systematiska kvalitetsarbetet synliggörs målen och arbetet följs kontinuerligt upp mot dem. Ansvariga för detta är chefer i samtliga led, samt personalen som bidrar.

Inriktning 4: Ledarskap och organisation

Prioriterad utgångspunkt 2017

Ledning och medarbetare bidrar till processer som leder till gemensam utveckling av verksamhetens uppdrag.

Bakgrund

Det är viktigt att verksamheten får ta del av den samlade kompetensen i organisationen. På det sättet kan arbetet komma deltagarna till godo på bästa sätt.

Förväntad effekt

Ett större fokus på den gemensamma strävan att förbättra verksamheten leder till att verksamheten och dess anställda utvecklas gynnsamt.

Åtgärder

Tydlig struktur för kvalitetsarbetet tas fram genom SKA. Chefer och medarbetare bidrar i alla led för att förbättra och kvalitetssäkra verksamheten och insatserna.

7.2 Förslag förbättringsområden 2017

Under 2017 föreslås följande förbättringsområden.

Förbättringsområde 1: Implementering av systematiskt kvalitetsarbete AME

Bakgrund

Då ett systematiskt kvalitetsarbete inte funnits på AME tidigare behöver alla rutiner implementeras och personalen informeras om struktur, förhållningssätt och förväntade effekter gällande SKA. Uppstart och implementering sker under 2017.

Förväntad effekt

Förhoppningen är att ökad uppföljning och diskussion av kvaliteten på alla nivåer i verksamheten ger förbättrad kommunikation och möjlighet till erfarenhets utbyte mellan alla nivåer i verksamheten. En bredare analys, utefter olika bakgrundsvariabler och behov synliggör förhoppningsvis olika gruppers behov och ökar därför tillgänglighet för alla deltagare. Sammantaget är effekten att en bättre kvalitet uppnås i verksamheten.

Åtgärder

SKA AME implementeras under året med kontinuerlig resultatuppföljning och analys i arbetsgrupperna. Genomförande av planerade förbättringsområden och utgångspunkter rapporteras till nämnd under året.

Förbättringsområde 2: implementering av nya mätmetoder

Bakgrund

Inom AME har behovet att mäta resultat av verksamheten mer finmaskigt än tidigare identifierats. Utöver andelen avslutade till egen försörjning och insatser hos arbetsförmedlingen finns behov av att mäta andra effekter av AME:s insatser.

Under 2015 och 2016 har arbete med att utveckla en metod för att mäta deltagares stegförflyttningar under insatser pågått och börjat testas. Parallellt har ett arbete påbörjats med att genomföra språkbedömningar i samband med kartläggning av övriga behov hos deltagare. Dessa arbeten har påbörjats och kommer att fortsätta under 2017.

Förväntad effekt

Den förväntade effekten är att AME med nya mätmetoder ska kunna redovisa relevanta och värdefulla fakta i än högre grad än tidigare vilket bidrar till ytterligare förbättringar av verksamheten.

Åtgärder

Fortsatt implementering sker under 2017 där mätmetoderna implementeras i full skala, inklusive statistikinsamling och analys.

Förbättringsområde 3: anpassa insatser utifrån deltagarnas kartlagda behov

Bakgrund

Kartläggningsmetoden kommer att utvecklas under 2017 där deltagarnas behov av insatser tydligt ska framgå. Utifrån detta ska FIA sedan utreda de samlade behoven hos deltagarna. AME:s uppdrag blir sedan att anpassa utbudet av insatser utifrån deltagarnas kartlagda behov.

Förväntad effekt

Insatser anpassade efter deltagarnas behov ger bättre resultat.

Åtgärder

FIA genomför utveckling av kartläggningsmetod enligt uppdrag. Efter sammanställning av behov analyserar AME hur insatserna kan anpassas för att möta deltagarnas behov.