



TJÄNSTESKRIVELSE

2018-01-29

Arbetslivskontoret

Arbetslivsnämnden

Arbetslivsnämndens verksamhetsplan 2018

Dnr: 2018/008

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 2018-01-29

Verksamhetsplan 2018 Inkl. bilaga 1-3

Bilaga Plan för systematiskt kvalitetsarbete 2018 vuxenutbildningen

Bilaga Plan för systematiskt kvalitetsarbete 2018 yrkeshögskolan

Bilaga Plan för systematiskt kvalitetsarbete 2018 arbetsmarknadsenheten

Ärendet

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

Förvaltningen föreslår att Arbetslivsnämnden antar kontorens förslag till verksamhetsplan och internbudget för 2018.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Arbetslivsnämndens totala kommunbidrag uppgår till 169 341 tkr för 2018 vilket är en utökning med 1 510 tkr i jämförelse med föregående år.

Förvaltningens förslag till internbudget 2018 (tkr)

Nämnd	1 070
Vuxenutbildning	110 077
Arbetsmarknadsenheten	53 277
Gemensam förvaltningsadministration	4 917
Summa	169 341

Den politiska verksamheten har en minskad ram i jämförelse med föregående år. Detta är till följd av att verksamheten tidigare har haft en för hög budget sett till tidigare års utfall. Ramen om 1 070 tkr fördelas med 1 010 tkr för arvoden och lön och resterande 60 tkr gäller datorer, kontorsmaterial och andra kostnader hänförliga till sammanträden.

Vuxenutbildningen har inför 2018 en total budget på 110 077 tkr, vilket är 3 000 tkr lägre än föregående år. Medel har omfördelats från verksamhet vuxenutbildning till arbetsmarknadsåtgärder. Vuxenutbildningens budget fördelas enligt nedan:

	Budget 2018	Budget 2017
Svenska för invandrare (SFI)	34 753	47 485
Grundläggande utbildning	12 023	11 967
Gymnasial vuxenutbildning	38 919	34 052
<i>Varav yrkesutbildning</i>	<i>21 524</i>	<i>12 935</i>
<i>Varav Högskoleförberedande</i>	<i>17 395</i>	<i>21 117</i>
Särvux	1 572	1 910
Gemensamt	22 810	17 662
Summa	110 077	113 076

I årets budget har en omfördelning av gemensamma resurser som verksamhetsledning, studie- och yrkesvägledning, resurser för studerande i behov av stöd och anpassningar skett. Budget för dessa resurser var tidigare fördelade på respektive verksamhet och återfinns i årets budget under gemensamt.

Det finns ett uppdrag att ta fram en resursfördelningsmodell för verksamheten SFI. En modell kommer enligt plan att beslutas av kommunstyrelsen den 6 april. Arbetslivsnämnden kommer att yttra sig över modellen vid nämnden den 7 mars. Modellen innebär att budgeten för SFI kommer att stämmas av mot elevantalet och justeras under budgetåret. Det betyder att budgeten för SFI kan förändras under året, vilket även kan påverka övriga verksamheters budgetanslag.

Verksamhetsområdet arbetsmarknadsåtgärder har i årets budget 18 247 tkr mer i budget jämfört med 2017. Detta beror till största delen på en omfördelning inom ram. För att bättre spegla resursanvändningen vid uppföljningar har kostnadstäckning för Telge Tillväxt om 8 400 tkr och bidrag till Samordningsförbundet om 2 797 tkr – sammanlagt 11 179 tkr - flyttats från gemensamma förvaltningsadministrationen till verksamheten arbetsmarknadsåtgärder. Av förstärkningen om 7 068 tkr går 1 807 tkr mer till feriepraktiken, de praktiska verksamheterna stärks med 2 782 tkr och Fia med 3 673 tkr för att möjliggöra planerad organisationsförändring under 2018 och framåt, vilken bland annat presenteras i utredningen om effektivare arbetsmarknadsarbete som redovisas i Kommunstyrelsen i februari 2018. Offentligt skyddad anställning, lönebidrag och kommunala placeringar får tillsammans ett minskat nämndbidrag om 1 866 tkr. Nämndbidraget inkluderar även 5 000 tkr till ESF-projektet MAP2020. Driftbidrag och försäljningsintäkter är budgeterade till 30 914 tkr där ESF-medel till MAP2020 står för 18 224 tkr av denna summa.

Feriepraktiken har 6 207 tkr i budgeterat nämndbidrag där 5 947 tkr ska gå till personalkostnader. Med dessa medel beräknas att nämnden betalar lön för 611 feriepraktikanter inom kommunal verksamhet, inom föreningar och organisationer, hos privata näringsidkare och inom entreprenörsspåret enligt nämndens beslut (§79 2017-12-07). Bolagen i Telgekoncernen betalar lönen för sina 564 feriepraktikanter vilket innebär att totalt 1 175 feriepraktikanter inryms i nuvarande budget. Förvaltningen strävar efter politikens ambition att samtliga berättigade ungdomar ska kunna erbjudas feriepraktikplats.

Den gemensamma förvaltningsadministrationen som består av arbetslivskontorets stab har en budget om 4 917 tkr som består av personal- och driftkostnader. Bidraget har minskat med 13 601 tkr jämfört med 2017 men där 11 179 tkr har omfördelats till verksamheten arbetsmarknadsåtgärder och består av kostnadstäckning Telge Tillväxt och bidrag till Samordningsförbundet. 2 251 tkr som 2017 var avsedda till kontorschefen att göra organisationsförändringar för, men som användes till utökad feriepraktik, har omfördelats till arbetsmarknadsåtgärder.


Förvaltningens förslag till nämnden:

Arbetslivsnämnden antar kontorens förslag till verksamhetsplan och internbudget för 2018.



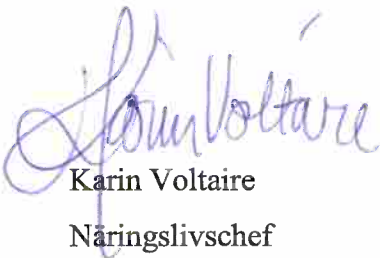
Cecilia Ståhl

Arbetslivschef



Monica Sonde

Utbildningsdirektör



Karin Voltaire

Näringslivschef

Handläggare:

Johan Lidström, AK

Lena Henlöv, UK

Cathrine Haglund, Destination Södertälje

Beslutet skickas till

Verksamhetsplan 2018

Nämnd:

Arbetslivsnämnden

Kontor:

Arbetslivskontoret, Utbildningskontoret, Kommunstyrelsens kontor

Nämndens ordförande:

Nils Carlsson Lundbäck

Ansvarig kontorschef:

Cecilia Ståhl, Monica Sonde, Karin Voltaire

Datum: 2018-01-29

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	2
Syfte med verksamhetsplanen	3
Nämndens ansvarsområden och verksamheter	3
Värdegrund.....	4
Vår gemensamma framtid – hållbar utveckling	4
Kunskapsstaden Södertälje	7
Södertäljes medborgare	8
Attraktiva Södertälje	10
God ekonomi och effektiv organisation	11
Attraktiv arbetsgivare	13
Ekonomi	14
Nämndens internkontroll	19
Uppföljning	20
Bilaga 1 - Indikatorsammanställning	
Bilaga 2 - Internkontrollplan	
Bilaga 3 – Riskbedömning internkontroll	
Bilaga 4 – Plan för systematiskt kvalitetsarbete vuxenutbildningen 2018	
Bilaga 5 – Plan för systematiskt kvalitetsarbete Yrkeshögskolan 2018	
Bilaga 6 – Plan för systematiskt kvalitetsarbete arbetsmarknadsenheten 2018	

Syfte med verksamhetsplanen

Nämndens verksamhetsplan ska upprättas med en verksamhetsplanering och budget för det kommande året. Utgångspunkten är den av Kommunfullmäktige fastställda Mål&Budget.

Syftet med nämndens verksamhetsplan är att säkerställa att Kommunfullmäktiges politiska prioriteringar får genomslagskraft samtidigt som nämnden ges utrymme att utforma styrningen inom sitt ansvarsområde. Nämnden ansvarar för att planeringen utformas inom fastställda budgetramar samt att Kommunfullmäktiges övergripande mål konkretiseras.

Nämndens ansvarsområden och verksamheter

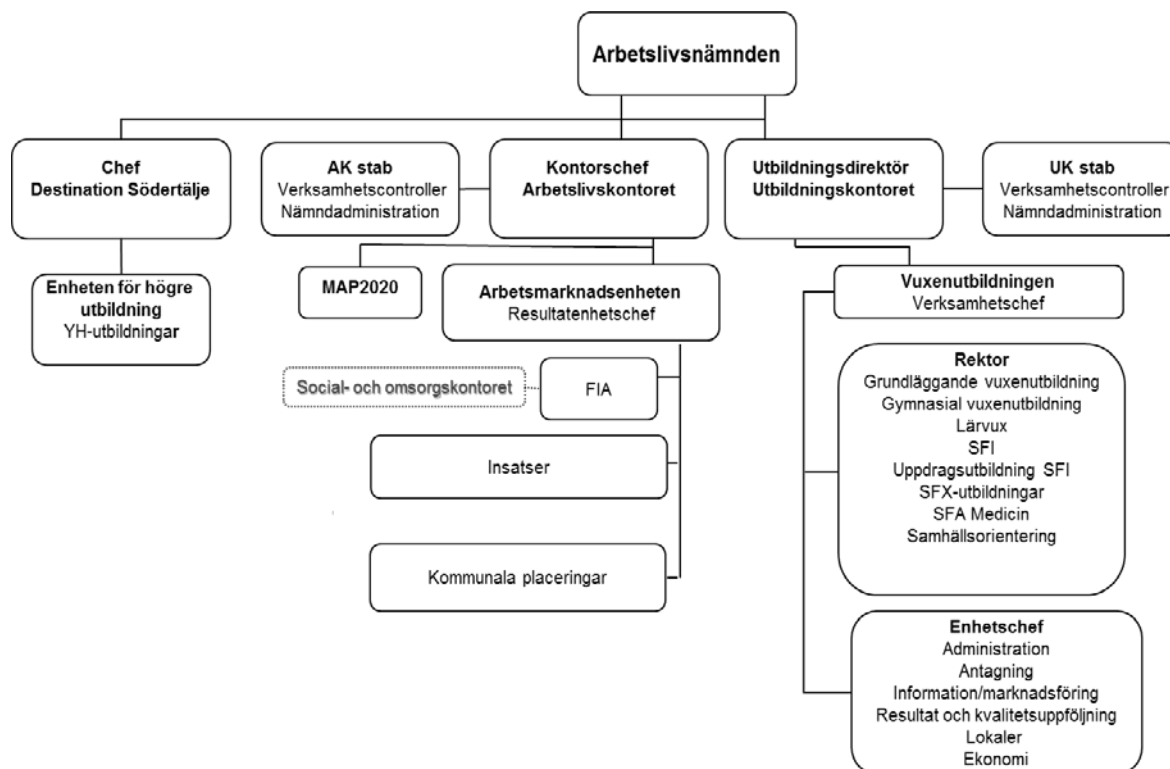
Nämndens övergripande ansvar och verksamhetsområden

Nämnden är kommunens arbetslöshetsnämnd (med uppgifter som framgår av Lagen om arbetslöshetsnämnd).

Arbetslivsnämndens verksamhetsområde är arbetsmarknadsfrågor, vuxenutbildning och visst ansvar för introduktion av flyktingar inom Arbetsförmedlingens etableringsprogram och andra invandrare. 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.

Organisationsschema

Antal årsarbetare: 182 (2017-12-31)



Verksamhetsidé

Arbetslivsnämnden finns till för personer i behov av stöd för att komma ut på eller närma sig arbetsmarknaden samt personer i behov av kompetensutveckling i form av vuxenstudier. Nämnden erbjuder arbetsmarknadsåtgärder och möjlighet till studier inom vuxenutbildning för att tillgodose näringslivets och den offentliga sektorns behov av kompetensförsörjning samt att säkerställa att Södertäljes medborgare har arbete och försörjning.

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.

Vår gemensamma framtid – hållbar utveckling

Sverige är inne i en högkonjunktur, vilket innebär att många människor är sysselsatta på arbetsmarknaden. De som i dagsläget inte har fått fäste och som står väldigt långt ifrån arbetsmarknaden är ofta lågutbildade och behöver ett brett stöd för att närma sig arbete. Det råder brist på kompetens inom olika områden, till exempel inom byggsektorn och vård- och omsorg. För att tillväxten inte ska hämmas på grund av brist på arbetskraft behöver arbetslivsnämnden säkerställa att en ändamålsenlig verksamhet bedrivs, som bidrar till att fylla glappet mellan medborgarnas behov av arbete och näringslivets behov av kompetens.

Den statliga arbetsmarknadsutredningen som pågår har ett brett uppdrag att komma med de förslag som krävs för att uppnå en effektivare arbetsmarknadspolitik. Utredningen ska också analysera hur samhällets samlade resurser kan användas så effektivt som möjligt och hur statens åtagande i dessa frågor och Arbetsförmedlingens uppdrag kan utformas. Resultatet av utredningen kan komma att påverka kommunernas uppdrag och åtagande i framtiden.

Kommunens arbetsmarknadsarbete upplevs idag som spretigt och har brister både på strategiskt och operativt plan. Det saknas en överblick och tydlig röd tråd i arbetsmarknadsarbetet vilket leder till en ineffektiv organisation där det inte finns förutsättningar för planering och samordning av insatserna.

ESF-projektet MAP2020 är ett metodutvecklingsprojekt som avslutas 2019. Samordning och effektivisering av insatserna inom projektet och linjeverksamheten påbörjades under 2017 och intensifieras under 2018.

Kommunstyrelsen har under hösten 2017 uppdragit till stadsdirektören att svara på hur den samlade kommunkoncernen ytterligare kan effektivisera sitt arbetsmarknadsarbete. Förändringar som föreslås kan komma att påverka mandat, arbetssätt och organisation avseende arbetsmarknadsarbetet.

Den kommunala vuxenutbildningen kommer de närmaste åren att få en viktig roll i att ta emot personer från Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag. Generellt saknar cirka hälften av personerna i målgruppen en fullföljd gymnasieutbildning. Många av dessa har kortare utbildning än motsvarande svensk grundskola eller saknar helt formell utbildning. Utbildning är därför den enskilt viktigaste insatsen för att nyanlända ska

kunna närma sig arbetsmarknaden och vuxenutbildningen behöver möta upp behoven av utbildning och stödinsatser. För närvarande finns utrymme inom vuxenutbildningens budget att ta emot fler studerande. För att bidra till kompetensförsörjningen är det helt avgörande med en väl fungerande samverkan med Arbetsförmedlingen och andra intressenter för att öka antalet sökande till reguljära utbildningar.

Regeringen presenterade i höstbudgeten en satsning "Investeringar för fler jobb", vilken bland annat innehåller utbyggnad av yrkeshögskolan och den yrkesinriktade vuxenutbildningen. De har också för avsikt att ersätta dagens rätt till etableringsplan med en skyldighet att delta i insatser som rustar för arbete. Vidare ska det införas en utbildningsplikt för nyanlända, vilken innebär att personer som bedöms vara i behov av utbildning ska kunna anvisas att söka och ta del av utbildning, etableringsersättningen riskerar annars att dras in. Vad detta i praktiken kommer att innebära för vuxenutbildningen är ännu oklart men åtgärderna ska införas successivt från och med 2018.

Kommunfullmäktiges mål

Kommunfullmäktige har tagit fram åtta övergripande mål. Målen har kategoriserats i sex målområden som på olika sätt är viktiga för långsiktig hållbarhet.

Sammanställning av mål på kommunfullmäktigenivå

Vår gemensamma framtid – en hållbar utveckling						
Mål-område	Kunskapsstaden Södertälje	Södertäljes medborgare	Attraktiva Södertälje	Södertäljes miljö- och klimatarbete	God ekonomi och effektiv organisation	Attraktiv arbetsgivare
KF-mål	Resultaten i förskolan, skolan och vuxenutbildningen ska förbättras	Medborgarna har inflytande och är delaktiga Medborgarna har goda livsvillkor Medborgarna får en god service, och hög tillgänglighet	Södertälje är en attraktiv kommun att bo i, att driva företag i och är en plats som attraherar studenter och besökare	Södertälje kommun ger medborgare och företag förutsättningar att kunna leva hållbart	Södertälje kommun har en god ekonomisk hushållning	Södertälje kommun kan rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens. Södertälje kommun ska vara en arbetsgivare som kännetecknas av jämställdhet och likvärdighet.

Uppföljningen av kommunfullmäktiges mål sker med hjälp av indikatorer. Vissa indikatorer är nämndspecifika. Kommunstyrelsens arbetsgivarroll har förtydligats och är uteslutande är det organ som förhåller sig till målområdet Attraktiv arbetsgivare.

Kunskapsstaden Södertälje

KF Mål 1: Resultaten i förskolan, skolan och vuxenutbildningen ska förbättras

En kvalificerad studie- och yrkesvägledning behövs för att eleverna ska ha god kunskap om studieval och möjlighet till anställning efter avslutande studier.

Utbildning på gymnasienivå inom vuxenutbildningen sker i dag i stort sett uteslutande genom upphandlade utförare. För att öka möjligheten att erbjuda utbildningar som arbetsmarknaden efterfrågar arbetar vuxenutbildningen med att öka förutsättningarna att erbjuda fler gymnasiekurser i egen regi i samverkan med lokala aktörer.

Fler yrkeshögskoleutbildningar inom branscher där det råder kompetensbrist ska utformas. Genom att marknadsföra yrkeshögskolan i olika verksamheter i Södertälje med fokus på Södertäljes medborgare, t.ex. genom att delta i mässor, besöka gymnasieskolor, komvux och arbetsförmedlingen, bidrar yrkeshögskolan till att andelen invånare med eftergymnasial utbildning ökar.

Inom nämndens verksamheter bedrivs ett systematiskt kvalitetsarbete för att säkra utbildningarnas kvalitet.
2018

Nämndens indikatorer	Senaste värde	Riktvärde 2018	Riktvärde 2019	Riktvärde 2020
Komvux - Andel studerande gymnasial vuxenutbildningen som slutfört kurs vid årets slut (SCB, Skolverket, 2016)	82,2 % (72,1 % Rikssnitt 2016)	83 %	83,5 %	84 %
SFI – Elever på SFI som klarat högsta kurs på studievägen av nybörjare två år tidigare, andel (%)	49 % (50 % Rikssnitt 2016)	50 %	51 %	52 %
Yrkeshögskolan - Genomströmning (antal fullföljande studerande/startande)	74 %	80 %	80 %	80 %
Yrkeshögskolan - Relevanta arbeten efter 6 månader (relevanta arbeten/antal examen)	37 %	50 %	50 %	50 %
Yrkeshögskolan - Andel sökande med hemvist i Södertälje (andel sökande från Södertälje/totala antalet sökande)	22 %	23 %	24 %	25 %
Andel invånare 25-64 med högst förgymnasial utbildning	20,0 %	20,0 %	19,7 %	19,4 %
Andel invånare 25-64 med eftergymnasial utbildning	33,9 %	34,0 %	34,5 %	34,9 %

Nämndens uppdrag till kontoren	Följs upp
Öka tillgänglighet och säkra en god kvalitet på studie- och yrkesvägledning	Delårsrapport augusti och bokslut
Utarbeta plan för en successiv utökning av gymnasial vuxenutbildning i egen regi	Delårsrapport augusti och bokslut
Minst fyra ansökningar lämnas in till myndigheten för yrkeshögskolan under 2018 med planerad utbildningsstart hösten 2019.	Delårsrapport augusti och bokslut
Utreda möjligheten att från och med senast vt 2019 erbjuda en högre andel yrkesinriktad SFI	Delårsrapport augusti

Systematiskt kvalitetsarbete

Bilaga 4. Plan för systematiskt kvalitetsarbete vuxenutbildningen 2018

Bilaga 5. Plan för systematiskt kvalitetsarbete Yrkeshögskolan 2018

Södertäljes medborgare

Målområde Södertäljes medborgare har kopplingar till både social hållbarhet men också till de kommunala verksamheternas kvalitet.

KF Mål 2: Medborgarna har inflytande och är delaktiga

Arbetslivsnämnden bidrar till att motverka utanförskap och segregation hos kommunens medborgare genom att framgångsrikt stötta människor i strävan efter arbete och inkomst, till exempel genom arbetsmarknadsinsatser och vuxenutbildning.

Nämndens indikatorer	Senaste värde	Riktvärde 2018	Riktvärde 2019	Riktvärde 2020
Nämndspecifika indikatorer saknas i dagsläget	-	-	-	-

Nämndens uppdrag till kontoren

Under valåret 2018 intensifiera information om demokrati och medbestämmande till nämndens målgrupp.

Följs upp

Delårsrapport augusti och bokslut

KF Mål 3: Medborgarna har goda livsvillkor

Nämnden tar ansvar för ett helhetsgrepp kring strategier för att motverka utanförskap på grund av arbetslöshet. Kommunen bör, utöver att arbeta för att personer med försörjningsstöd ska bli självförsörjande, även arbeta förebyggande med personer som riskerar att bli hänvisade till försörjningsstöd för sitt uppehälle, i nära samarbete med Arbetsförmedlingen. Strategier kring kompetensförsörjning kombineras med konkret arbete för att tillsammans med Arbetsförmedlingen stötta individer för att hitta vägar ut på arbetsmarknaden. Via vuxenutbildningen och yrkeshögskola erbjuder arbetslivsnämnden medborgarna möjlighet till vidareutbildning, bland annat på gymnasial nivå, vilket är en av de viktigaste grunderna för att i dagens samhälle kunna få och behålla ett arbete. Genom att motverka att människor hamnar i utanförskap på grund av arbetslöshet bidrar nämnden också till att färre barn växer upp i fattigdom och att samhällsklyftorna utjämnas. Vidare arbetar vuxenutbildningen aktivt med likabehandlingsperspektivet, bland annat genom en process som leder till HBTQ-certifiering av verksamheten.

Nämnden arbetar förebyggande genom att erbjuda feriepraktik till kommunens ungdomar.

Nämndens indikatorer	Senaste värde	Riktvärde 2018	Riktvärde 2019	Riktvärde 2020
Hushåll som erhållit ekonomiskt bistånd 10-12 månader under året (%)	3,9	3,5	3,2	3
Invånare som någon gång under året erhållit ekonomiskt bistånd, andel (%)	5,7	5	4,8	4,5
Resultat vid avslut vid kommunens arbetsmarknadsverksamhet inklusive Telge Tillväxt. (Kommunens kvalitet i korthet SKL, Kolada)	32 % (27 % Rikssnitt 2016)	35 %	37 %	39 %

Nämndens uppdrag till kontoren

Samtliga berättigade ungdomar ska erbjudas feriepraktik sommaren 2018

Utveckla rutiner för att arbeta förebyggande med personer som riskerar att hänvisas till försörjningsstöd för sitt uppehälle

Följs upp

Delårsrapport augusti och årsbokslut

Delårsrapport augusti och årsbokslut

Relaterade program och planer:

- *Folkhälsoprogrammet*

Projekt MAP2020 har en hälsopedagog som ansvarar för projektets friskvårdsaktiviteter. Projektet kallar denna aktivitet Arbetshälsa eftersom det är en koppling till den grundhälsa som ett arbetsliv kräver. Samtliga deltagare deltar vid start på två inledande seminarium kring hälsobegreppet (sömn, stress, kost, motion etc). Under projekttiden erbjuds deltagarna att delta vid två friskvårdsaktiviteter per vecka utifrån sina egna förutsättningar, behov och intressen, t.ex. fotboll, yoga, bordtennis, promenad eller avslappning. Hälsopedagogen erbjuder även individuella hälsosamtal och individuella träningsprogram för de som önskar.

Det finns mycket forskning som påvisar tydligt samband mellan ohälsa och arbetslöshet, vilket våra erfarenheter också bekräftar. Därför är det av stor vikt att öka kunskapen kring hälsa som dessa kan föra vidare till sina barn, vilket flertalet av deltagarna har.

KF Mål 4: Medborgarna får god service och hög tillgänglighet

Insatserna som erbjuds arbetslivsnämndens målgrupp ska ha arbetsmarknadsfokus, vara samordnade och komplettera varandra och arbetsförmedlingen. Genom att nämndens verksamheter samlokaliseras i ändamålsenliga lokaler med andra intressenter kan samordningsvinster ske, och arbetet ytterligare utvecklas och effektiviseras.

Genom det systematiska kvalitetsarbetet utvecklar arbetslivsnämnden arbetet inom sina verksamheter för att få en verksamhet som bedrivs med hög kvalitet, gott bemötande och ständiga förbättringar. Digitalt utvecklingsarbete inom feriepraktiksadministrationen, samt ny lärplattform inom vuxenutbildningen leder till ökad tillgänglighet och förbättrad information för målgruppen.

Nämndens indikatorer	Senaste värde	Riktvärde 2018	Riktvärde 2019	Riktvärde 2020
Nämndspecifika indikatorer saknas i dagsläget	-	-	-	-

Nämndens uppdrag till kontoren	Följs upp
Fia ska utvecklas till en operativ arena med tydligt arbetsmarknadsfokus	Delårsrapport augusti och årsbokslut
Inför Mål och budget 2019-2021 genomföra en förstudie för att utreda arbetsmarknadsverksamhetens övergripande behov av ändamålsenliga lokaler	Delårsrapport augusti och årsbokslut
Vuxenutbildningen ska i större utsträckning använda digitala verktyg i verksamheten	Delårsrapport augusti och årsbokslut

Systematiskt kvalitetsarbete

Bilaga 6. Plan för systematiskt kvalitetsarbete arbetsmarknadsenheten 2018

Attraktiva Södertälje

KF Mål 5: Södertälje är en attraktiv kommun att bo i, att driva företag i och är en plats som attraherar studenter och besökare

Vi bygger ett inkluderande Södertälje med tillväxt och en arbetsmarknad för alla. Arbetslivsnämnden motverkar utanförskap genom vuxenutbildning och genom att rusta långtidsarbetslösa medborgare för att matcha kompetensbehovet hos det lokala och regionala näringslivet. Sociala klausuler är ett av verktygen som används i detta arbete. Det finns ett behov av att möjliggöra för kommunen och privata arbetsgivare att ta emot praktikanter och subventionerade anställningar i större utsträckning. Detta både för bidra till företagens kompetensförsörjning och deltagarnas behov av kompetensutveckling. Yrkeshögskolan samverkar med näringslivet för att få kunskap vilka kompetensbehov som finns, för därmed kunna söka yrkeshögskoleutbildningar som bidrar till arbetsmarknadens kompetensförsörjning.

Nämndens indikatorer	Senaste värde	Riktvärde 2018	Riktvärde 2019	Riktvärde 2020
Hur är tillgången på arbetskraft med relevant kompetens? (Svenskt Näringslivs ranking)	Poäng 2,37 (2017)	>2,37	>2,37	>2,37

Nämndens uppdrag till kontoren	Följs upp
Följa upp arbetet med sociala klausuler i kommunens upphandlingar	Delårsrapport augusti och årsbokslut
Utveckla arbetet med arbetsplatsplaceringar (APP)	Delårsrapport augusti och årsbokslut
Breda samverkan med berörda intressenter avseende utbildning för att tillgodose arbetsmarknadens behov av kompetens.	Delårsrapport augusti och årsbokslut
Utveckla strategi för yrkeshögskola	Delårsrapport augusti och årsbokslut
Utreda möjligheterna att ytterligare utveckla och samordna de språkstödande insatser som görs inom kommunen	Delårsrapport augusti

Södertäljes miljö- och klimatarbete

KF-MÅL 6: Södertälje kommun sätter förutsättningar för att företag och medborgare ska kunna leva hållbart

Genom arbetet i kärnverksamheten bidrar arbetslivsnämnden till målet. Miljömedvetenhet och kunskap om vikten av t.ex. källsortering och återvinning är ett tydligt inslag inom arbetsmarknadsverksamhetens praktiska verksamheter. Där görs också ett praktiskt arbete där man renoverar och återförsäljer föremål från kommunens återvinningsstationer. Nämnden arbetar för att byta ut fordonen inom verksamheterna till miljöbilar.

Nämndens indikatorer	Senaste värde	Riktvärde 2018	Riktvärde 2019	Riktvärde 2020
Nämnds-specifika indikatorer saknas i dagsläget	-	-	-	-

God ekonomi och effektiv organisation

KF Mål 7: Södertälje kommun har en god ekonomisk hushållning

Kommunens arbetsmarknadsarbete upplevs idag som spretigt och har brister både på strategiskt och operativt plan. Det saknas en överblick och tydlig röd tråd i arbetsmarknadsarbetet vilket leder till en ineffektiv organisation där det inte finns förutsättningar för planering och samordning av insatserna.

Det finns en mängd olika former av överenskommelser, samverkansgrupper, styrgrupper, ledningsgrupper, projektgrupper och beredningsgrupper som på ett eller annat sätt har bäring på arbetsmarknadsarbete. Avgränsningar för uppdrag och ansvar är otydliga.

Det pågår ett utvecklingsarbete inom kommunen arbetsmarknadsverksamhet, och det är tydligt att det finns behov av ett strategiskt forum för arbetsmarknadsfrågor. Genom att nämndens verksamheter samlokaliseras i ändamålsenliga lokaler med andra intressenter kan samordningsvinster sker, och arbetet ytterligare utvecklas och effektiviseras.

ESF-projektet MAP2020 har utvecklat framgångsrika metoder för språkutveckling, hälsopedagogik och mobilitet. Detta är erfarenheter och kompetenser som är väsentliga för att lyckas med målgruppen långtidsarbetslösa. Ett implementeringsarbete har påbörjats, och kommer att intensifieras och kräva resurser inför projektets avslut i mars 2019.

För att öka möjligheterna att rikta utbildningar efter arbetsmarknadens efterfrågan finns det ett behov av att utöka vuxenutbildningen i egen regi. Det innebär också möjligheter att öka effektiviteten i samverkan mellan gymnasieskolan, yrkeshögskolan och Vuxenutbildningen. Under 2017 har vård- och omsorgsprogrammet startas i Torekällgymnasiets lokaler då det finns en stor efterfrågan på utbildade undersköterskor. Utbildningen bedrivs i gemensamma lokaler, med gemensamma inventarier och med gemensamma lärare där så är möjligt.

<i>Nämndens indikatorer</i>	Senaste värde	Riktvärde 2018	Riktvärde 2019	Riktvärde 2020
Budgetföljsamhet	+13,4 % (Bokslut 2017)	0 %	0 %	0 %
Avtalstrohet inom påverkbar inköpsvolym	75 % (2017)	>90 %	>90 %	>90 %
Kostnad komvux, kr/heltidsstuderande	33 222 (2016)			

<i>Nämndens uppdrag till kontoren</i>	Följs upp
Arbetslivskontoret ska ta initiativ till en översyn och renodling av befintliga samverkansforum	Delårsrapport augusti och årsbokslut
Fortsätta implementeringsprocessen MAP2020	Delårsrapport augusti och årsbokslut
Utveckla intern samverkan mellan utbildningsformerna gymnasieskola, vuxenutbildning och yrkeshögskola.	Delårsrapport augusti och årsbokslut

Relaterade program och planer:

- *Riktlinjer för God Ekonomisk Hushållning*
- *Handlingsplan: "Stävjande av fusk och bedrägeri"*

Attraktiv arbetsgivare

-Målområdet gäller endast kommunstyrelsen och konkretiseras och följs upp på kontorsnivå.

Ekonomi

Internbudget

Samtliga nämnder ska upprätta en budget i balans för det kommande året.

Internbudget

Arbetslivsnämnden

Kommunbidrag 2017	168 998
Lokalkostnadskompensation, S-dir 20/12 2016 §108	-1 167
<i>Delsumma</i>	167 831
Uppräkning 0,9 %	1 510
Kommunbidrag 2018	169 341

	Budget 2017	Prognos 2017	Förslag till budget 2018	Förändring
Politisk verksamhet	1 206	+123	1 070	-136
Vuxenutbildning	113 077	+ 18 640	110 077	-3 000
Arbetsmarknadsåtgärder	35 030	+11 243	53 277	+18 247
Gemensam förvaltningsadm.	18 518	+1 976	4 917	-13 601
Nämnden totalt	167 831	+31 982	169 341	+1 510

Politisk verksamhet

Den politiska verksamheten har en minskad ram i jämförelse med föregående år. Detta är till följd av att verksamheten tidigare har haft en för hög budget sett till tidigare års utfall. Ramen om 1 070 tkr fördelas med 1 010 tkr för arvoden och lön och resterande 60 tkr gäller datorer, kontorsmaterial och andra kostnader hänförliga till sammanträden.

Vuxenutbildning

Vuxenutbildningen har inför 2018 en total budget på 110 077 tkr, vilket är 3 000 tkr lägre än föregående år. Medel har omfördelats från verksamhet vuxenutbildning till arbetsmarknadsåtgärder.

Vuxenutbildningens budget fördelas enligt nedan:

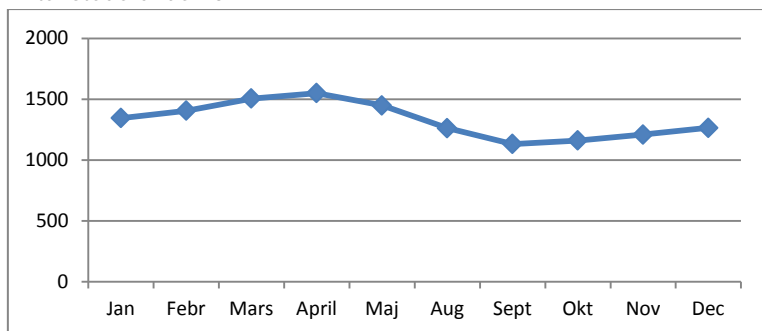
	Budget 2017	Prognos 2017	Budget 2018
Svenska för invandrare (SFI)	47 485	40 372	34 753
Grundläggande utbildning	11 967	10 383	12 023
Gymnasial vuxenutbildning	34 052	26 275	38 919
<i>Varav yrkesutbildning</i>	<i>12 935</i>	<i>13 747</i>	<i>21 524</i>
<i>Varav Högskoleförberedande</i>	<i>21 117</i>	<i>12 528</i>	<i>17 395</i>
Särvux	1 910	1 962	1 572
Gemensamt	17 662	15 461	22 810
Summa	113 076	94 453	110 077

I årets budget har en omfördelning av gemensamma resurser som verksamhetsledning, studie- och yrkesvägledning, resurser för studerande i behov av stöd och anpassningar skett. Budget för dessa resurser var tidigare fördelade på respektive verksamhet och återfinns i årets budget under gemensamt.

Det finns ett uppdrag att ta fram en resursfördelningsmodell för verksamheten SFI. En modell kommer enligt plan att beslutas av kommunstyrelsen den 6 april. Arbetslivsnämnden kommer att yttra sig över modellen vid nämnden den 7 mars. Modellen innebär att budgeten för SFI kommer att stämmas av mot elevantalet och justeras under budgetåret. Det betyder att budgeten för SFI kan förändras under året, vilket även kan påverka övriga verksamheters budgetanslag.

SFI

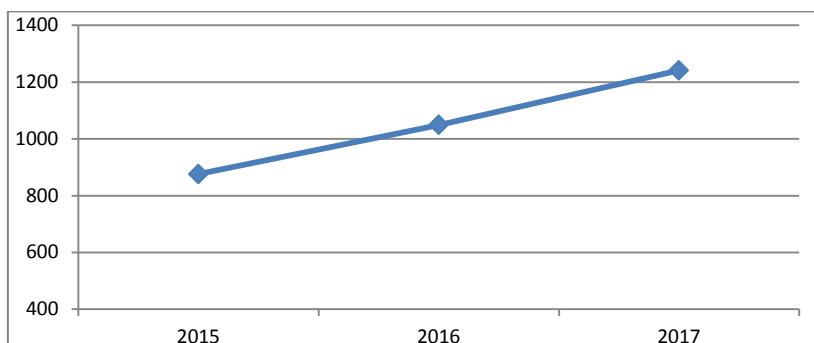
Antal studerande 2017



I budgeten har beräknats i stort sett oförändrat antal studerande jämfört med 2017. Under 2017 har SFI i genomsnitt haft ca 1300 studerande. I årets verksamhetsplan finns också ett uppdrag att utreda om det finns ett behov av att anordna SFI med yrkesinriktningar lokalt i Södertälje. Om en utredning ställer sig positiv till detta så skulle kunna öka kostnaderna per elev för SFI jämfört med nuvarande budget.

Grundläggande utbildning

Antal antagna studerande

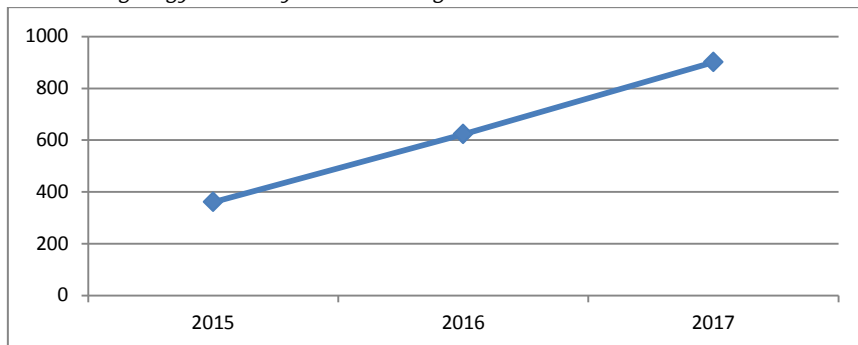


Antalet studerande på den grundläggande utbildningen har ökat under 2017 jämfört med åren före. Under 2018 bedöms antalet studerande öka ytterligare något, men att ökningen ryms inom nuvarande organisation. Det finns ett stort behov av insatser på grundläggande nivå för att minska långtidsarbetslösheten. Ett utrymme för sådana insatser finns i vuxenutbildningens budget.

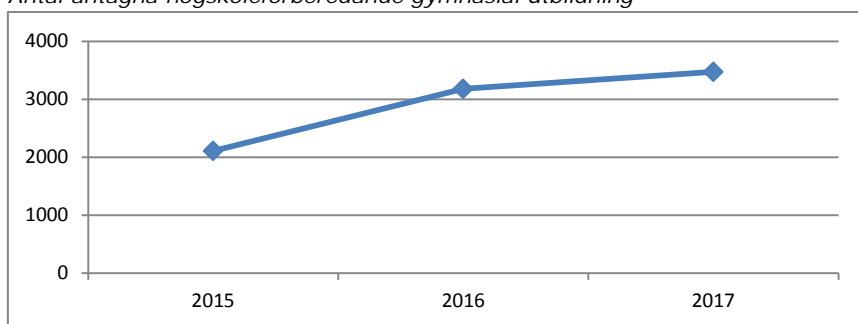
Gymnasial vuxenutbildning

Den gymnasiala vuxenutbildningen har, trots ökat antal studerande, redovisat ett överskott jämfört med budget de senaste åren. Nedan redovisas antalet antagna studerande till gymnasiala utbildningar 2015-2017.

Antal antagna gymnasial yrkesutbildning



Antal antagna högskoleförberedande gymnasial utbildning

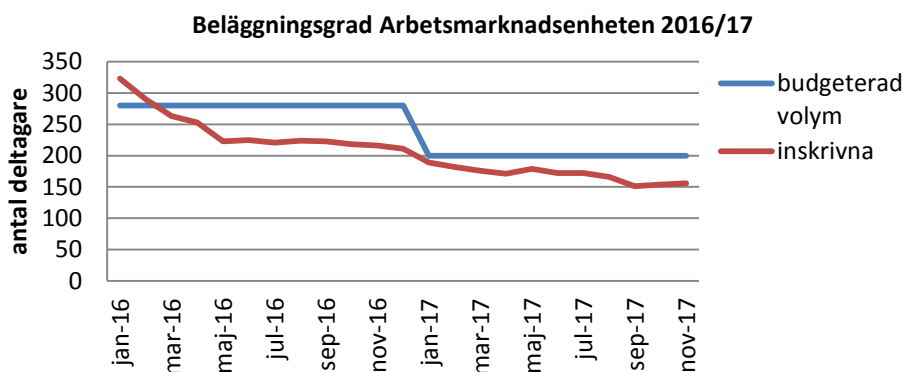
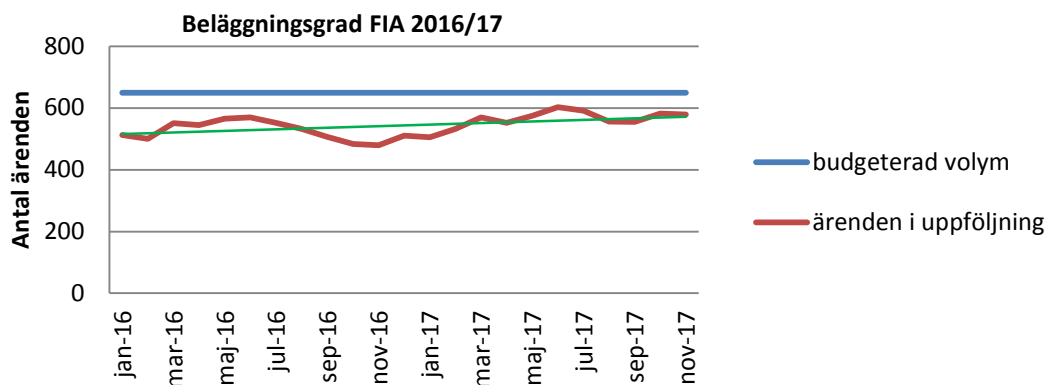


Jämfört med 2015 har antalet antagna till yrkesutbildningar ökat med 540 studerande eller 150 %. Antalet antagna till högskoleförberedande gymnasiala studier har sedan 2015 ökat med 1 363 studerande eller 65 %. Jämfört med 2016 har under 2017 både den högskoleförberedande och yrkesutbildningarna ökat med ca 300 antagna elever vardera. Även om elevantalet ökat de senare åren finns fortfarande ett utrymme att ta emot ännu fler studerande under 2018. Utöver detta har regeringen avsatt ökade medel i statsbidrag till yrkesutbildningar. I budgeten finns ca 20 miljoner i statsbidrag, jämfört med 10 miljoner kronor i 2017 års budget. Det innebär att det finns ett utrymme på ytterligare 20 miljoner kronor för gymnasiala yrkesutbildningar under 2018. För att få tillgång till statsbidraget måste kommunen själv finansiera i motsvarande grad. För att uppnå detta beskrivs i verksamhetsplanen uppdrag för effektivare arbetsmarknadsåtgärder, bl.a. genom en ökad samverkan mellan olika berörda aktörer som t.ex. arbetsmarknadsenheten, Arbetsförmedlingen och näringslivet. En av insatserna är att verka för att kunna rekrytera studerande till de områden där det råder brist på utbildad arbetskraft i regionen, t.ex. har under 2017 en vård- och omsorgsutbildning startats i egen regi. I verksamhetsplanen läggs också ett uppdrag att fortsätta öka andelen gymnasial utbildning i egen regi. I första hand kommer utbildningar inom områden där det finns ett stort behov av arbetskraft att prioriteras som t ex vård och omsorg samt barn- och fritidsutbildning. Dessa satsningar bygger dock på att samtliga berörda aktörer gemensamt arbetar för att öka antalet studerande.

Vuxenutbildningens gemensamma kostnader ökar i budget med ca 5 000 tkr jämfört med 2017. En del av ökningen består i att för verksamheten gemensamma kostnader budgeteras centralt i stället för att fördelas på de olika verksamheterna. Men det är också en faktisk ökning av kostnaderna för förstärkt ledning, förbättrad studie- och yrkesvägledning, resurser för till studerande med behov av stödinsatser som t ex specialpedagoger och kuratorer samt kostnader för verksamhetssystem, digitala satsningar mm inom hela vuxenutbildningen.

Arbetsmarknadsåtgärder

Arbetsmarknadsverksamheten ska bygga ett inkluderande Södertälje med tillväxt och en arbetsmarknad för alla. Kartlägnings- och uppföljningsverksamheten som idag är Fia kommer utvecklas och bli del av ett kompetenscenter. Verksamheten kommer även under 2018 ha en budgeterad volym om 650 platser (se diagram) och kommer kunna erbjuda insatser såsom vägledning, studier, praktik, arbetsrehabilitering, arbetsträning eller anställning med stöd i den kommunala verksamheten. I första hand ska deltagarna ta del av Arbetsförmedlingens insatser. Inom organisationen finns 200 platser på arbetsmarknadsenheten (se diagram) och 150 platser på MAP2020. Därutöver finns 50 platser på Telge Tillväxt. Organisationsförändringen med ett kompetenscenter kommer möjliggöra en större andel av deltagarna ut i arbete eller studier. Detta med en högre kvalitet som skapas genom anställning av studie- och yrkesvägledare och matchare för att hjälpa och stödja deltagare ut på arbetsmarknaden. Genom kortare tid i insatser för deltagarna med ett ökat fokus på arbete och studier ger det verksamheten möjlighet att arbeta med fler medborgare med dessa behov.



Verksamhetsområdet arbetsmarknadsåtgärder har i årets budget 18 247 tkr mer i budget jämfört med 2017. Detta beror till största delen på en omfördelning inom ram. För att bättre spegla resursanvändningen vid uppföljningar har kostnadstäckning för Telge Tillväxt om 8 400 tkr och bidrag till Samordningsförbundet om 2 797 tkr – sammanlagt 11 179 tkr - flyttats från gemensamma förvaltningsadministrationen till verksamheten arbetsmarknadsåtgärder. Av förstärkningen om 7 068 tkr går 1 807 tkr mer till feriepraktiken, de praktiska verksamheterna stärks med 2 782 tkr och Fia med 3 673 tkr för att möjliggöra planerad organisationsförändring under 2018 och framåt, vilken bland annat presenteras i utredningen om effektivare arbetsmarknadsarbete som redovisas i Kommunstyrelsen i februari 2018. Offentligt skyddad anställning, lönebidrag och kommunala placeringar får tillsammans ett minskat nämndbidrag om 1 866 tkr.

Nämndbidraget inkluderar även 5 000 tkr till ESF-projektet MAP2020. Driftbidrag och försäljningsintäkter är budgeterade till 30 914 tkr där ESF-medel till MAP2020 står för 18 224 tkr av denna summa.

Totala personalkostnader exklusive MAP2020 är budgeterade till 41 861 tkr medan lokalkostnader uppgår till 5 300. Budgeterade driftkostnader uppgår till 2 500 tkr.

Feriepraktiken har 6 207 tkr i budgeterat nämndbidrag där 5 947 tkr ska gå till personalkostnader. Med dessa medel beräknas att nämnden betalar lön för 611 feriepraktikanter inom kommunal verksamhet, inom föreningar och organisationer, hos privata näringsidkare och inom entreprenörsspåret enligt nämndens beslut (§79 2017-12-07). Bolagen i Telgekoncernen betalar lönen för sina 564 feriepraktikanter vilket innebär att totalt 1 175 feriepraktikanter inryms i nuvarande budget. Förvaltningen strävar efter politikens ambition att samtliga berättigade ungdomar ska kunna erbjudas feriepraktikplats.

Gemensam förvaltningsadministration

Den gemensamma förvaltningsadministrationen som består av arbetslivskontorets stab har en budget om 4 917 tkr som består av personal- och driftkostnader. Bidraget har minskat med 13 601 tkr jämfört med 2017 men där 11 179 tkr har omfördelats till verksamheten arbetsmarknadsåtgärder och består av kostnadstäckning Telge Tillväxt och bidrag till Samordningsförbundet. 2 251 tkr som 2017 var avsedda till kontorschefen att göra organisationsförändringar för, men som användes till utökad feriepraktik, har omfördelats till arbetsmarknadsåtgärder.

Investeringar

Arbetslivsnämnden har 300 tkr i investeringsbudget vilket kommer användas för löpande reinvesteringar och för att uppgradera verksamhetens IT-utrustning för en förbättrad digitalisering.

Statsbidrag och återsökningar

Återsökningar	Belopp	Koppling till nämndens måluppfyllelse
Medel från Arbetsförmedlingen	9 300 tkr	Fler personer får egen försörjning genom anställningsformer såsom offentligt skyddad anställning och extratjänster
Medel från Europeiska Socialfonden	18 200 tkr	Möjliggör fler personer i utbildning genom MAP2020
Medel från Myndigheten för Yrkehögskolan	5 700 tkr	Yrkehögskolans verksamhet gör att fler personer får utbildning och närmar sig arbetsmarknaden
Gymnasial yrkesutbildning	18 000 tkr	Gör att fler kommuninvånare kan höja sin kompetens genom yrkesutbildningar
Grundläggande utbildning	85 tkr	

Nämndens internkontroll

Väsentliga processer för nämndens måluppfyllelse

Det är, utifrån nämndens uppdrag, viktigt att andelen vuxna medborgare som saknar utbildning får möjlighet att få en yrkesutbildning eller en behörighet till vidare studier. För att möjliggöra detta är det viktigt med en hög kvalitet i vuxenutbildningen där de studerande ges bättre förutsättningar att få ett arbete. De studerandes resultat, analyser kring dem samt framtida förbättringsåtgärder finns ingående beskrivet i planerna för det systematiska kvalitetsarbetet för vuxenutbildningen, vilket därmed gör dessa till interna kontrollmekanismer. Dessa utgår även från den politiska viljan då de direkt korrelerar med den målformulering som finns kring utbildningsområdet i kommunens mål och 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 arbetsmarknadsenheten 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)

Kontinuerligt under året gör ledningen på utbildningskontoret samt arbetslivskontoret en riskbedömning kring den verksamhetsspecifika måluppfyllelsen; En dialog kring den verksamhetsspecifika måluppfyllelsen är ständigt pågående under varje år. Specifika planer för resultatredovisning finns inom vuxenutbildningen och alla resultat, analyser och kommande åtgärder sammanställs i planen för det systematiska kvalitetsarbetet.

För övriga områden i internkontrollen gör utbildningskontorets ekonomichef riskbedömningar.

Se bilaga 3 – Riskbedömning verksamhetens måluppfyllelse 2018

Intern kontrollplan

Interkontrollplaner för 2018 framgår av:

Bilaga 2 och 3– Internkontrollplan och riskbedömning arbetslivskontoret

Genomförda internkontroller redovisas i nämnd vid årsbokslutet

Uppföljning

Uppföljning till KS/KF och till nämnd

Uppföljningar	Behandling	Uppföljningarna omfattar
Månadsrapportering	27 mars 26 april 19 juni 6 september 8 november 6 december	<ul style="list-style-type: none">• Månatlig uppföljning av verksamhetsmässig och ekonomisk utveckling
Delårsrapport per den 30 april inkl. helårsprognos	Nämnd 31 maj KS juni KF juni	<ul style="list-style-type: none">• Ekonomisk uppföljning av driftverksamhet inkl. finansiell analys• Uppföljning av investeringar• Ekonomisk rapport Telgekoncernen
Delårsrapport per den 31 augusti inkl. helårsprognos	Nämnd 27 september KS oktober KF oktober	<ul style="list-style-type: none">• Ekonomisk uppföljning inkl. finansiell analys• Uppföljning av investeringar• Prognos av God Ekonomisk Hushållning• Uppföljning av KF-mål och inriktning 2018-2020• Ekonomisk rapport Telgekoncernen
Årsbokslut per den 31 december	Nämnd mars 2018 KS april 2018 KF april 2018	<ul style="list-style-type: none">• Ekonomisk uppföljning av driftverksamhet inkl. finansiell analys• Uppföljning av investeringar• Uppföljning av God Ekonomisk Hushållning• Uppföljning intern kontroll• Uppföljning av KF-mål och inriktning 2018 -2020• Årsrapport Telgekoncernen
Miljöbokslut per den 31 december	KS maj 2018 KF juni 2018	<ul style="list-style-type: none">• Miljöprogram innehållande klimatstrategi och energiplan.• Uppföljningen sker i nämnder och styrelser inför det sammanlagda bokslutet

Bilaga 1 - Indikatorsammanställning

Målområde	Mål	Nämndens indikatorer	Senaste värde	Riktvärde 2018	Riktvärde 2019	Riktvärde 2020
Kunskapsstaden Södertälje	Resultaten i förskolan, skolan och vuxenutbildningen ska förbättras.	Komvux - Andel studerande gymnasial vuxentutbildningen som slutfört kurs vid årets slut (Kolada N18500)	82,2 % (72,1 % Rikssnitt 2016)	83 %	83,5 %	84 %
		SFI – Andel elever på SFI som klarat högsta kurs på studievägen av nybörjare två år tidigare. (Kolada N18409)	49 % (50 % Rikssnitt 2016)	50 %	51 %	52 %
		Yrkeshögskolan - Genomströmning (antal fullföljande studerande/startande)	74 %	80 %	80 %	80 %
		Yrkeshögskolan - Relevanta arbeten efter 6 månader (relevanta arbeten/antal examen)	37 %	50 %	50 %	50 %
		Yrkeshögskolan - Andel sökande med hemvist i Södertälje (andel sökande från Södertälje/totala antalet sökande)	22 %	23 %	24 %	25 %
		Andel invånare 25-64 med högst förgymnasial utbildning (Kolada N01984)	20,0 %	20,0 %	19,7 %	19,4 %
		Andel invånare 25-64 med eftergymnasial utbildning (Kolada N01982)	33,9 % (32,4 % Rikssnitt 2016)	34,0 %	34,5 %	34,9 %
Södertäljes medborgare	Medborgarna har goda livsvillkor	Andel hushåll som erhållit ekonomiskt bistånd 10-12 månader under året (Kolada N31815)	3,9 %	3,5 %	3,2 %	3 %
		Andel invånare som någon gång under året erhållit ekonomiskt bistånd, andel (Kolada N31807)	5,7 %	5 %	4,8 %	4,5 %
		Resultat vid avslut vid kommunens arbetsmarknadsverksamhet inklusive Telge Tillväxt, andel (%). (Kolada U40450)	32 % (27 % Rikssnitt 2016)	35 %	37 %	39 %
Attraktiva Södertälje	Södertälje är en attraktiv kommun att bo i, att driva företag i och är en plats som attraherar studenter och besökare	Hur är tillgången på arbetskraft med relevant kompetens? (Svenskt Näringslivs ranking)	Poäng 2,37 (2017)	>2,37	>2,37	>2,37
God ekonomi och effektiv organisation	Södertälje kommun har en god ekonomisk hushållning	Budgetföljsamhet	+13,4 % (Bokslut 2017)	0 %	0 %	0 %
		Avtalstrohet inom påverkbar inköpsvolym	75% (2017)	>90 %	>90 %	>90 %
		Kostnad komvux, kr/heltidsstuderande (Kolada N18001)	33 222 (2016)			

Bilaga 2 - Internkontrollplan

Interkontrollplan avseende nämndens arbetsmarknadsinsatser 2018				
Rutin	Kontrollmål	Hur mäter vi?	Vem mäter?	Uppföljning
Implementation och följsamhet mot nya dataskyddsförordningen - GDPR	Att ingen otillåten information finns avseende deltagare i uppföljningssystemet GW-arbetsmarknad eller i annan dokumentation.	Genom utbildning och nya rutinbeskrivningar implementeras GDPR i verksamheten	Systemförvaltare GW	Rapportering till VC i december
Ansökan om statsbidrag	Att vi söker rätt statsbidrag	Identifiera möjliga statsbidrag och dokumentera dessa i verksamhetsplanerna samt redovisa och följa upp dessa i managementrapporterna	Verksamhetscontroller	Rapportering till kontorschef i december
Rutinbeskrivningar	Rutinbeskrivningar saknas vilket gör oss känsliga för om personal slutar eller blir sjuka	Kontroller sker att rutinbeskrivningar finns inom de områden som är viktiga för verksamheten	Enhetschef arbetsmarknadsenheten (eller på delegation till annan)	Rapportering till VC i december
Jäv, mutor och annan otillbörlig belöning	Att jävsförhållanden och/eller mutor inte påverkar beslut	Genom utbildning, kontroll av bisysslor samt förhållande till närstående.	Enhetschef arbetsmarknadsenheten (eller på delegation till annan)	Rapportering till VC i december
Kvaliteten i våra insatser	Att arbetsmarknadsinsatsernas kvalitet är tillräckligt hög för att säkerställa ett gott resultat	Genom verksamhetsuppföljning och mätning av resultat på olika insatser (vilket sker genom det systematiska kvalitetsarbetet inom flera verksamheter).	Enhetschef arbetsmarknadsenheten (eller på delegation till annan)	Rapportering till VC i december
Avtalstrohet gällande inköp	Att inköp görs efter avtal och att vi följer de regler som finns	Uppföljning av inköpsrapporter	Verksamhetscontroller	Rapportering till kontorschef i december
Arbetsmiljöansvar feriepraktik	Att ungdomarna har en god arbetsmiljö	Säkerställa att praktikanterna har rätt kompetens och att riskbedömning görs av arbetsuppgifterna	Enhetschef arbetsmarknadsenheten (eller på delegation till annan)	Rapportering till VC i december

Bilaga 3 – Riskbedömning internkontroll

	Sannolika fel som kan uppstå	Låg risk	Medel risk	Hög risk	Konsekvens
1	GDPR följs inte			•	Kännbar
2	Vi söker inte rätt statsbidrag		•		Kännbar
3	Viktiga rutinbeskrivningar saknas			•	Lindrig
4	Jävsförhållanden eller mutor påverkar beslut	•			Allvarlig
5	Kvaliteten i våra insatser		•		Allvarlig
6	Låg följsamhet mot avtal gällande inköp		•		Kännbar
7	Arbetsmiljö feriepraktik			•	Allvarlig



2018-01-25

Plan för systematiskt kvalitetsarbete 2018

Arbetsmarknadsenheten

Füzun Dehiller
Enhetschef Arbetsmarknadsenheten
Arbetslivskontoret
Telefon (direkt): 0766-481 250
fuzun.dehiller@sodertalje.se

Innehåll

Inriktning	3
1.1 Behovsanpassade insatser.....	3
1.2 Arbetsmarknadsinriktade insatser	4
1.3 Resultat- och metodfokuserat arbete	4
1.4 Ledarskap och organisation.....	5
Uppföljning Plan för systematiskt kvalitetsarbete Arbetsmarknadsenheten.....	6

Inriktning

1.1 Behovsanpassade insatser

Prioriterad utgångspunkt 2018

Utvärdering och utveckling av systematiskt kvalitetsarbete inom Arbetsmarknadsenheten (AME)

Bakgrund

2017 har ett systematiskt kvalitetsarbete implementerats inom enheten med förhoppningen att det ska leda till ökad uppföljning och diskussion av kvaliteten på alla nivåer i verksamheten. Personalen har fått handledning om vad kvalitetsarbete innebär och har lärt sig att använda nya mätverktyg för att kunna följa upp resultaten för att kunna förbättra dessa. Verksamheter fick även samla in data kring tre indikatorer som valdes för uppföljningsarbete som riktar sig till deltagare. Mätverktygen stegförflyttningar, den så kallade stjärnan, mäter deltagarnas utveckling varannan månad avseende 8 punkter som har använts i alla verksamheter inom arbetsträning. Stjärnans resultat för varje verksamhet har sammanställts under januari 2018 för utvärdering av verktygens validitet och objektivitet.

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 2018

Medarbetarna upplever att opreciserade frågor leder till missförstånd och de borde ersättas av konkreta frågor. En fråga om deltagarna har blivit bättre arbetssökande genom påståendet ”jag vet hur arbetsmarknaden fungerar” borde ersättas av ”jag har varje vecka sökt minst ett nytt arbete”. Även matrisen som har använts för att mäta resultat är mycket otydlig och ger stort utrymme för olika tolkningar.

Under 2018 kommer en analys och förbättringsarbete att göras för att förbättra stjärnan eller utveckla/använda andra metoder för att följa upp deltagarnas utveckling i praktiska verksamheter.

Förutom att mäta nedanstående indikatorer:

- Antal avslutade ärenden pga. egen försörjning
- Andel personer med fullföljd period/insats
- Andel personer som avbryter insatsen

har följande nya indikatorer tagits fram för att mäta kvaliteten hos de olika insatserna utifrån måluppfyllelse:

- Andel personer som klarar certifierad städutbildning inom Inre service
- Andel personer som får språkbedömning och planering för språkutveckling

- Andel genomförande av planer inom 3 månader

Genomförande av planerade förbättringsområden och utgångspunkter rapporteras till nämnd under året.

Ansvariga: Enhetschef och gruppchefer

1.2 Arbetsmarknadsinriktade insatser

Prioriterad utgångspunkt 2018

Arbetsmarknadsenheten ska i samarbete med Telge Inköp medverka i att rekrytera lämpliga deltagare inför tillämpandet av sociala klausuler vid upphandlingar.

Även språkinsatserna ska fortsätta genom samarbete med ideella sektorn och språkpedagogerna för att stödja deltagare att nå upp till den nivå som arbetsgivarnas kräver när det gäller yrkessvenska.

Bakgrund

En hög andel deltagare i våra verksamheter är i behov av språkinsatser samt arbetsplatserfarenheter. Sociala klausuler vid upphandling av tjänster och varor ger möjlighet för arbetslösa deltagare inom AME att pröva olika arbetsuppgifter samt utveckla sina språkfärdigheter. Enheten har inlett ett samarbete med tredje sektorn och språkpedagoger i slutet av förra året för att underlätta språkinlärande i vardagen.

Förväntad effekt

Möjliggöra att fler kan gå vidare ut i arbete och egen försörjning samt att arbetsgivare får en ny rekryteringsbas för lediga tjänster.

Åtgärder

- Utveckla en metod för rekrytering av kandidater vid upphandlingar
- Strukturera samarbetet med ideella sektorn samt Mapp 2020 för att skapa olika forum för språkutveckling

Ansvariga: Enhetschef och utvecklingsledare

1.3 Resultat- och metodfokuserat arbete

Prioriterad utgångspunkt 2018

Bättre samverkan mellan olika verksamheter i kommunen för effektiv resursanvändning och bättre beslutsunderlag

Bakgrund

Under 2017 man har valt att utveckla en bättre kartläggningsmetod för att ge möjlighet till FIA-medarbetare att utreda de samlade behoven hos deltagarna. I dialogen med social- och omsorgskontoret (SK) har det framkommit att det görs dubbla kartläggningar för varje deltagare pga. bristande kommunikation mellan olika verksamheter. För att slippa dubbelarbete och

utnyttja olika professionernas kunskap för att utforma insatser har samverkansmöten planerats mellan sSK och AME varje månad på chefsnivå samt informationsträffar mellan handläggare.

Förväntad effekt

Insatser som erbjuds individer utifrån relevant information från berörda verksamheter i kommunen ger bättre resultat och effektivare resursanvändning.

Åtgärder

Olika dialogmöten införs från januari 2018 mellan SK och AME. En utredning har initierats om positiva effekter av att arbetsmarknadsenheten börjar använda ett annat datasystem som redan används inom SK för att underlätta kommunikationen samt tillgången till relevant information.

Ansvariga: Enhetschef och gruppchef på FIA

1.4 Ledarskap och organisation

Prioriterad utgångspunkt 2018

Ledarskap och organisation ska präglas av närvaro och korta vägar mellan chef och medarbetare samt att personalen ska ha frihet under ansvar, vilket innebär att medarbetarna får mer varierade uppgifter och att varje arbetsgrupp har den kunskap som behövs vid beslutsfattande.

Bakgrund

Arbetslivskontoret och Arbetsmarknadsenheten har haft tillförordnade chefer under längre perioder. Detta har lett till oro och otydlighet bland personalen som har gjort det svårare att ta tillvara personalens potential när det gäller kompetensutveckling och fokus på nya problem och lösningar pga. omvärldsförändring. Detta har varit hämmande på enhetens framgångar. Arbetsmarknadsenhetens verksamhet ska präglas av hög kunskap om villkoren på arbetsmarknaden samt av kreativa lösningar för att stödja deltagaren att uppnå egen försörjning.

Förväntad effekt

Mer ansvarstagande och flexibilitet i arbetet, mer engagerade medarbetare när det gäller enhetens utveckling och resultat samt större tillit till Arbetsmarknadsenhetens ledning.

Åtgärder

- Att korta beslutsvägar genom att minska antalet arbetslagsledare
- Att ha en tillgänglig ledning
- Att delegera och fördela ansvar i arbetsgrupperna
- Att utöka ledningsgruppen med personer/funktioner som har stödfunktioner

Ansvariga: Enhetschef

Uppföljning Plan för systematiskt kvalitetsarbete Arbetsmarknadsenheten

Uppföljningar	Rapportering i ALN	Uppföljningarna omfattar
Redovisning av plan för systematiskt kvalitetsarbete 2018 Bilaga till Verksamhetsplan 2018	8 februari	Presentation av utvecklingsarbete för 2018.
Resultatredovisning för systematiskt kvalitetsarbete 2018.	7 mars	Presentation av resultat och analys för 2017-års kvalitetsarbete.
Redovisning av status för utvecklings- och förbättringsområden	31 maj 8 november	Rapportering av status för arbetet med utvecklings- och förbättringsområden. Muntligt informationsärende.

Utbildningskontoret



2018-01-24

Plan för systematiskt kvalitetsarbete 2018

Vuxenutbildningen

Achilles French
Rektor vuxenutbildningen
Utbildningskontoret
Telefon (direkt): 0766-481 729
E-post: achilles.french@sodertalje.se

Innehåll

Inledning.....	3
Presentation av enheten	4
Enhets systematiska kvalitetsarbete	4
Vuxenutbildningens verksamhetsidé.....	4
Resultatuppföljning	5
Uppföljning av prioriterade förbättringsområden, 2017	5
Uppföljning av utvecklingsområden, läsåret 2017.....	8
Uppföljning av elevernas kunskapsutveckling.....	12
SFI.....	12
Grundläggande kurser	13
Likabehandlingsplan	15
Uppföljning och utveckling av studie- och yrkesvägledning.....	15
Uppföljning av strategier för högre måluppfyllelse	17
Analysdel.....	18
Analys utifrån ett historiskt och jämförande perspektiv	18
Analys utifrån ett resurs- och kompetensperspektiv	19
Analys utifrån ett organisations- och ledningsperspektiv	19
Analys utifrån ett metod- och forskningsperspektiv	20
Analys utifrån ett intersektionalitetsperspektiv.....	21
Utveckling	21
Förbättringsområden, 2018	21
Utvecklingsområden, 2018.....	23

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

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. Särskilda insatser ska vidtas för att höja andelen vuxenstuderande som är behöriga för vidare studier.

En central del i vuxenutbildningens uppdrag är att samverka med andra aktörer och myndigheter i syfte att skapa och utveckla en vuxenutbildning anpassad för behoven på tre nivåer; medborgar-, kommun- samt regionsnivå.

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

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 den lärande organisationen med tydligare systematik och struktur*
- *Utveckla verksamhetens stödfunktioner*
- *Utveckla IKT i lärandet*

Vårt fokus 2018

- *Skapa sammanhängande utbildningskedjor*
- *Utveckla det pedagogiska ledarskapet inom samtliga delar av verksamheten*
- *Skapa en försteläroorganisation som ger goda förutsättningar för kollegialt och kollektivt lärande*

Enhetsens systematiska kvalitetsarbete

Rektor och enhetschef analyserar, utvärderar och planerar det systematiska kvalitetsarbetet på övergripande nivå. Biträdande rektorer identifierar sedan behov tillsammans med rektor och enhetschef utifrån det egna ansvarsområdet. Arbetslagen och biträdande rektorer arbetar fram förslag på åtgärder utifrån valda delar av SKA-arbetet, vilket möjliggör en dialog mellan personal och ledning som sedan ligger till grund för beslutsunderlag.

Vuxenutbildningens verksamhetsidé

Södertälje vuxenutbildning ska vara en **interkulturell** och **inkluderande** skola som förbereder och utbildar för **morgondagens behov, utifrån individens förutsättning och samhällets utveckling**, med utgångspunkt i **modern forskning och beprövad erfarenhet**.

Resultatuppföljning

Uppföljning av prioriterade förbättringsområden, 2017

Förbättringsområde 1	IKT/Lärplattform
Mål	<p>Bakgrund</p> <p>Den interna verksamheten har tidigare inte använt en lärplattform för de studerande som ett pedagogiskt verktyg. Skolverket har reviderat läroplanen för vuxenutbildningen från och med 2018 med fokus på IKT i undervisningen.</p> <p>Förväntad effekt</p> <p>Ett pedagogiskt verktyg för att underlätta i undervisningen och i kommunikationen med de studerande. Ökad flexibilitet och förbättrad informationsspridning.</p>
Vidtagna åtgärder	<ul style="list-style-type: none">• Enkät gjord bland personal om deras kunskaper och användning av lärplattformen. Enkäten visade på låga kunskaper och låg användning.• Lärplattformen Ping-Pong har införskaffats via UK för att samköra systemen.• Rutin kring lägsta användarnivå har tagits fram.• Ledningen har frigjort resurser för initiala utbildningar.
Resultat	<p>Behovet av en fungerande lärplattform har förankrats hos personalen och det finns en positiv förväntan. Ledningen har vart tydliga i att IKT kommer vara ett fokusområde kommande år.</p> <p>Leveransen av Ping-Pong blev senare än förväntat då det uppstod tekniska problem vid införandet. Detta har gjort att vi inte kommit lika långt med implementeringen som önskat.</p>
Framtida behov	<p>All personal behöver utöka den pedagogiska användningen och förståelsen för digitala verktyg.</p> <p>Vi har identifierat att:</p> <ul style="list-style-type: none">- Satsningar på lärarnas digitala kompetens behöver göras.- Många elever inom vuxenutbildningen är i behov av grundläggande datakunskaper.- Utveckla lärplattformen som ett gemensamt kommunikationsverktyg, både för elever och personal.

Förbättringsområde 2	Arbetsro
Mål	<p>Bakgrund</p> <p>Den årliga brukarenkäten från KSL visade att resultaten har förbättrats. Vi fortsätter arbetet kring arbetsro i form av satsningar på lärarnas ledarskapskompetens.</p> <p>Förväntad effekt</p> <p>Bibehålla och ytterligare förbättra resultaten i enkäten.</p>
Vidtagna åtgärder	<ul style="list-style-type: none"> • Ledningen har gjort stickprover i form av lektionsbesök och auskultationer. • Frågan kring arbetsro har lyfts i arbetslagsledargruppen och i gemensamma personalmöten. • En internenkät med fokus på arbetsro gick ut till eleverna.
Resultat	I samtal med både personal och elever är upplevelsen att arbetsron är god.
Framtida behov	Ledningen avser att avsluta arbetsron som ett förbättringsområde i SKA-arbetet. Det faller inom ramarna för pedagogisk ledning där satsningar görs i samarbete med universitet.

Förbättringsområde 3	Utveckling av elevhälsan
Mål	<p>Bakgrund</p> <p>Tidigare har verksamheten kallats för Särvox/Lärvux vilket har skapat en definitionsproblematik. Det har saknats resurser för lärare och annan pedagogisk personal att kunna erbjuda eleverna stöttning inom ramen för ordinarie undervisning.</p> <p>Förväntad effekt</p> <p>Det ska inom vuxenutbildningen finnas en flexibilitet och ett inkluderande förhållningssätt som möjliggör att alla elever kan nå sina mål. Vi ska bli bättre på att hantera olika behov inom ramen för ordinarie undervisning.</p>
Vidtagna åtgärder	<ul style="list-style-type: none"> • Särvox/Lärvux har särskiljs till två separata verksamheter. • Lärvux har omorganiserats till ett elevvårdsteam med fokus på insatser inom ramen för ordinarie verksamhet. • Mer resurser har tillförts i form av personal och lokaler. • En arbetslagsledare har tillsatts för elevvårdsteamet.
Resultat	All personal har skickat tydliga positiva signaler då detta har varit ett behov inom vuxenutbildningen under en längre tid. Andra vuxenutbildningar har visat intresse för vårt arbete.

	Elevvårdsteamet startades i augusti och håller nu på att skapa rutiner och dokumentation för framtida arbete.
Framtida behov	<p>Inom sÄr vux har vi en stor andel personal som Är i pensionsÅlder och behöver pÅ sikt ersättas med ny personal.</p> <p>Skapa tydliga arbetsformer och kända rutiner bÅde inom elevvårdsteamet men Även för hela verksamheten.</p> <p>Utveckla en systematik kring elevvårdskonferenser för att bÄttre identifiera elevers behov i ett tidigt stadie.</p>

Förbättringsområde 4	Studie- och yrkesvägledning
Mål	<p>Bakgrund Södertälje vuxenutbildning har ett stort antal elever Årligen vilket ställer höga krav pÅ effektiva elevflöden. En viktig del i detta arbete Är studie- och yrkesvägledningen dÄr vi behöver kontinuerligt anpassa aktivisterna efter målgruppen.</p> <p>Förväntad effekt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alla elever ska få fördjupad kunskap om olika studieval för vidare utbildning. - Alla elever ska få kännedom om aktuella arbetsmarknadsfrÅgor och kommunens näringsliv. - Fler elever söker vidare utbildning efter SFI och grundläggande kurser. - Öka elevers kunskap om genus kopplat till arbetsmarknaden. - Varje elev ska ha bÅde ett kortsiktigt och långsiktigt studiemål.
Vidtagna Åtgärder	<ul style="list-style-type: none"> • Ett strategidokument håller pÅ att arbetas fram tillsammans med studie- och yrkesvägledarna. • Två nyanställda studie- och yrkesvägledare. • Vuxenutbildningens studie- och yrkesvägledare Är sedan hösten 2017 med i kommunens övergripande SYV-nätverk.
Resultat	Under Året har det pga. sjukskrivningar och förÄldraledighet vart mindre Än önskvÄrd bemanning. En viss oro har funnits i personalgruppen över detta samtidigt som strategidokumentet innebär ett förÄndrat arbetssätt. Utifrån detta har ledningen valt att inte initiera alla de processer som var tänka under Året och invÄntar full bemanning.
Framtida behov	Strategidokumentet behöver fÄrdigställas och utifrån det ta fram nya rutiner och aktiviteter. Studie- och yrkesvägledningen behöver dÄrför öka sin uppsökande verksamhet och bÄttre fånga upp eleverna dÄr de befinner sig.

Uppföljning av utvecklingsområden, läsåret 2017

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	<p>En fungerande och nära ledningsorganisation som är operativ både internt och externt där personalen upplever:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Trygga i ledningen vad avser pedagogisk- och organisatorisk kompetens, förmåga att förmedla detta och kunskap att implementera.</i> • <i>Ett stöd i både det vardagliga arbetet samt i medarbetarnas egna utvecklingsområden.</i> • <i>Att ledningen har adekvat omvärldsbevakning för att säkra att verksamheten går åt rätt håll och kontinuerligt uppdateras och utvecklas i enlighet med lagar och förordningar.</i>
Vidtagna åtgärder	<ul style="list-style-type: none"> • Kontakt med universitet angående en ledarskapsutbildning. • En verksamhetsidé har tagits fram och förankringsarbete pågår. • Skapat arbetsformer för arbete med det systematiska kvalitetsarbetet. • Genomfört en arbetsmiljöenkät med fokus på den psykosociala arbetsmiljön.
Resultat	<p>Vi saknar idag personal inom både ledningsgruppen (biträdande rektorer) och i form av förstelärare. Detta har inneburit svårigheter att delegera processer som ledningen vill driva inom pedagogisk ledarskap.</p> <p>Det var övergripande bra resultat i enkäten men det fanns några förbättringsområden. Ett av dessa var att ledningen behöver bli tydligare i sin kommunikation samt mer närvarande i verksamheten. Detta har ledningen hörsammat genom att i A-samverkan föra samtal kring en utökad ledningsorganisation.</p> <p>En utbildning i pedagogiskt ledarskap med fokus på vuxenutbildningen har tagits fram tillsammans med Stockholms- och Linköpings universitet.</p> <p>I förankringen av verksamhetsidén har ett antal utbildningar/workshops påbörjats, vilket skapar en grund för det fortsatta arbetet.</p>

Framtida behov	<p>Fortsätta utveckla det systematiska kvalitetsarbetet med fokus på förankring hos personalen. Vidareutveckla arbetet med verksamhetsidén så att den får bäring inom hela verksamheten. Gå från abstrakt till konkret.</p> <p>Skapa en ledningsstruktur som ger förutsättningar för rektor och enhetschef att delegera och utföra det verksamhetsnära dagliga arbetet.</p> <p>Implementera en reflekterande systematik (dubbel loop/lärcirkel) i syfte att ge lärare de verktyg som krävs för att stödja deras eget lärande.</p>
----------------	---

Utvecklingsområde 2	Lärande organisation
Önskvärd kvalitet	Att det i organisationen finns en professionell kultur där samarbete, flexibilitet och utmaning skapar förutsättningar för ett lösningsfokuserat förhållningssätt.
Vidtagna åtgärder	<ul style="list-style-type: none"> • Studiebesök hos Malmö vuxenutbildning med samtlig personal. • Utlyst och haft intervjuer med förstelärarkandidater. • Fortbildning för personal.
Resultat	<p>Studiebesöket hos Malmö vuxenutbildning har gett upphov till tankar och reflektioner hos personal och ledning utifrån observationer och samtal. Dessa observationer ligger till grund för förslag till vidareutveckling av den egna verksamheten och skapat nya kontaktytor.</p> <p>Ett antal lärare har ansökt om förstelärareuppdraget och kommer under hösten utvärderas. Nya förstelärare ska tillsättas runt årsskiftet.</p> <p>Under en heldagskonferens kommer våra lärare få ta del av verktyg för att skapa en lärande skolmiljö där flerspråkighet och mångfald ses som en tillgång. Detta sker via SFI-forum där det hålls seminarier av andra framgångsrika lärare från hela landet.</p> <p>För att stärka arbetslagsledarorganisationen med förutsättningar för både kollegialt och kollektivt lärande, samt möjligheter att hitta stöd och vara stöd för varandra i uppdraget som arbetslagsledare, kommer alla arbetslagsledare genomgå en 3-dagars utbildning. Fokus är det pedagogiska ledarskapets villkor och förutsättningar och att erövra redskap för att möjliggöra att arbetslaget gemensamt tar ansvar för det pedagogiska utvecklingsarbetet på vuxenutbildningen i Södertälje</p>

Framtida behov	<p>Tillsätta försteläraryuppsdragen och skapa tydliga förväntansstrukturer både hos personalen och förstelärarna. Skapa forum för dialog mellan ledning och förstelärare.</p> <p>Bygga vidare på de kontakter som knutits med Malmö vuxenutbildning för att skapa ett verksamhetsöverskridande kollegialt lärande.</p> <p>Skapa ändamålsenliga mötesarenor för att kollegialt utveckla en lärande organisation.</p>
----------------	---

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	<p>Vuxenutbildningen har flyttats organisatoriskt och ligger nu under utbildningskontoret. I och med detta använder vuxenutbildningen nu samma mall för SKA-arbete som de övriga skolorna inom kommunen.</p> <p>Då både ledning och SKA-arbetet är helt nytt för organisationen har mycket fokus lagts på att inventera den befintliga verksamheten. Utifrån den inventeringen har olika projekt växt fram under året som ligger till grund för utvecklingsarbeten till 2018.</p> <p>Resultatuppföljningen har utökats och är nu mer detaljerad och uppdelad på flera olika delar av verksamheten.</p> <p>Ledningen har aktivt arbetat mot de externa leverantörerna av upphandlad utbildning med fokus på att kvalitetssäkra de administrativa rutinerna.</p>
Resultat	<p>Nya modellen för SKA-arbetet upplevs som ett stöd och skapar tydlighet i arbetssätt och metod för ledningen. Vuxenutbildningen har genom detta bättre förutsättningar att fokusera på övergripande kvalitetsarbete.</p> <p>Den nya resultatuppföljningen förväntas ge bättre underlag för analyser både för ledning och personal. Dock behöver det gå några perioder för att samla in resultat över tid och kunna ställa dem mot varandra.</p> <p>Antalet klagomål och ärenden som belastar både chefer och administrativ personal har minskat under hösten i och med tydligare riktlinjer mot de externa aktörerna.</p>

Framtida behov	<p>Ledningen behöver förankra SKA-arbetet hos personalen så att projekt kan växa fram både på en organisatorisk nivå men även på arbetslagsnivå. Det behövs skapa en röd tråd för personal hur alla delar går in i varandra och att SKA-arbetet blir ett levande dokument och en del av all personals dagliga arbete.</p> <p>Det behöver skapas tydliga rutiner för hur resultatuppföljning går till på arbetslagsnivå. Så att en dialog mellan ledning och personal kan ligga till grund för analyser och utveckling.</p> <p>Skapa en ledningsstruktur som ger förutsättningar för rektor och enhetschef att delegera och utföra det verksamhetsnära dagliga arbetet.</p>
----------------	--

Utvecklingsområde 4	Kvalitet i undervisningen
Önskvärd kvalitet	<p>Personalen ska ha har adekvat utbildning och fortbildning för att kunna möta och tillgodose elevernas behov och rätt till kvalitativ utbildning.</p>
Vidtagna åtgärder	<p>Ledningen har tagit fram en konsekvensanalysmall som personalen fyller inför en önskad utbildning. Detta skapar en tydlig målbild och syfte för att utbildningen ska komma verksamheten och slutligen eleverna till gagn.</p> <p>Vuxenutbildningen har under 2017 satsat på fortbildning för personalen för att säkerställa att vi har förutsättningar att bedriva en kvalitativ undervisning.</p> <p>Rekryteringsinsatser har under året genomförts för att öka andelen lärare som är behöriga.</p> <p>Auskultationer har genomförts i syfte att skapa en grund för dialog med lärare om hur denne kan vidareutveckla sin undervisning.</p>
Resultat	<p>Konsekvensanalysmallen har bidragit till mer reflektion i arbetslagen kring behov och genomförande av utbildningar.</p> <p>Till satsningen på fortbildning genomförs två omfattande utbildningar som berör samtlig personal. Dessa är HBTQ-certifiering via RFSL och interkulturella workshops. Både är kopplade till verksamhetsidé men även likabehandlingsplanen.</p> <p>Det har varit svårt att rekrytera behöriga lärare, både på grund av det löneläget inom vuxenutbildningen samt pendlingsavstånd, men även den generella bristen på lärare. Vi har idag tillräcklig bemanning men alla våra lärare är inte behöriga.</p>

Framtida behov	<p>Ledningen behöver ge tid och systematisera forum där personal kan träffas för kollegialt och kollektivt lärande.</p> <p>Vuxenutbildningen behöver öka användandet av IKT i undervisningen. Ledningen behöver i dialog med personal identifiera de insatser som är nödvändiga för att utveckla lärplattformen till ett pedagogiskt verktyg.</p> <p>För att skapa kvalitet i undervisningen behöver försteläroorganisationen systematiskt arbeta med kollegialt och kollektivt lärande.</p>

Uppföljning av elevernas kunskapsutveckling

Nedan redovisas utbildningar i egen regi. Upphandlade utbildningar redovisas genom en årsrapport från externa leverantörer. Höstterminen är kortare än vårterminen och kan därför innehålla färre utfall av antal betyg och liknande.

SFI

Antal studerande

VT 2017	1 760	HT 2017	1 780
----------------	-------	----------------	-------

Fördelning studerande per Studieväg

	Studieväg 1	Studieväg 2	Studieväg 3
VT 2017	12,8 %	43 %	44 %
HT 2017	13,3 %	47 %	40 %

Inom SFI är utbildningen uppdelad på tre olika studievägar:

- Studieväg ett är för studerande utan eller med kort grundskola.
- Studieväg två är för studerande med fullgjort grundskola till gymnasieskola.
- Studieväg tre är för studerande med högskoleutbildning.

Resultat

Antal betyg

	Antal betyg	Antal intyg*	Andel slutfört med godkänt betyg
VT 2017	802	48	94,4 %
HT 2017	457	7	98,5 %

*Intyg (pedagogisk dokumentation över studerandes kunskaper) ges till studerande som lämnar sin kurs innan betyg kan ges, t ex vid avbrott till förmån för arbetspraktik via AF. Av de 1 760 studerande har 850 slutat med betyg eller intyg. För resterande studerande pågår fortfarande studierna. Längden på SFI-utbildningen varierar beroende på de studerandes förutsättningar, vanligen mellan 15-30 veckor per kurs.

Betygsstatistik SFI VT 2017

	A	B	C	D	E	F
Studieväg 1	5,8%	5,8%	31,3%	25,4%	31,3%	0%
Studieväg 2	2,6%	13,1%	26,8%	21,3%	35,7%	0,3%
Studieväg 3	2%	10,7%	25,5%	27,5%	33,8%	0,2%

Betygsstatistik SFI HT 2017

	A	B	C	D	E	F
Studieväg 1	3,9%	2,0%	21,6%	23,5%	49%	0%
Studieväg 2	0,7%	17,9%	20,0%	23,4%	37,9%	0%
Studieväg 3	2,3%	9,2%	18,0%	26,1%	44,1%	0,4%

Grundläggande kurser

Steget efter SFI är motsvarande grundskolenivå inom vuxenutbildningen och är sista steget innan eleverna blir behöriga till yrkespaket eller högskoleförberedande kurser. Dessa delas upp utifrån nationella delkurser som skolverket har skapat där det finns delkurs 1 till 4 inom svenska som andraspråk, engelska och matematik.

Antal studerande

Svenska som andra språk

	Antal sökande	Antal som börjat	Antal avbrott efter start	Antal fullgjort kurs
VT 2017	966	876	44	832
HT 2017	1337	1149	79	1070

Engelska

	Antal sökande	Antal som börjat	Antal avbrott efter start	Antal fullgjort kurs
VT 2017	583	455	128	392
HT 2017	451	328	52	276

Matematik

	Antal sökande	Antal som börjat	Antal avbrott efter start	Antal fullgjort kurs
VT 2017	52	42	1	41
HT 2017	50	39	5	34

Tabellen nedan visar fördelningen av studerande per period.

	P1	P2	P3	P4	P5
VT 2017	452	502	419	486	628

I grundläggande utbildning kan de studerande även läsa övriga grundskoleämnen. Det är dock mycket få studerande (ca 1-2 studerande per kurs och läsår) som önskar studera andra ämnen, vilket innebär att de hänvisas till andra kommuners vuxenutbildning.

Resultat

Betygsstatistik Svenska som andraspråk VT 2017

	A	B	C	D	E	F
Delkurs 1	2,8%	4,9%	27,6%	30,4%	32,6%	1,4%
Delkurs 2	0%	3,4%	24%	28,4%	37,5%	6,4%
Delkurs 3	0%	4,6%	14,6%	30,4%	42,6%	7,6%
Delkurs 4	1,3%	7,2%	25,3%	30,3%	29,8%	5,8%

Betygsstatistik Svenska som andraspråk HT 2017

	A	B	C	D	E	F
Delkurs 1	2,2%	4,3%	15,2%	34,8%	39,1%	4,3%
Delkurs 2	0,3%	3,0%	21,3%	25,9%	45,5%	4,0%
Delkurs 3	1,2%	8,8%	24,7%	31,4%	31,4%	2,4%
Delkurs 4	2,6%	14,7%	26,8%	30,1%	21,2%	4,6%

Betygsstatistik Engelska VT 2017

	A	B	C	D	E	F
Delkurs 1	2,8%	11,4%	12,8%	21,4%	38,5%	12,8%
Delkurs 2	0%	4,3%	17,3%	28,9%	31,8%	17,3%
Delkurs 3	0%	1,4%	17,6%	30,8%	29,4%	20,5%
Delkurs 4	0%	10%	18,6%	24,4%	36%	10,4%

Betygsstatistik Engelska HT 2017

	A	B	C	D	E	F
Delkurs 1	1,9%	22,6%	11,3%	20,8%	26,4%	17,0%
Delkurs 2	4,6%	7,7%	13,8%	24,6%	27,7%	21,5%
Delkurs 3	3,5%	9,3%	12,8%	17,4%	19,8%	37,2%
Delkurs 4	0,0%	13,4%	14,9%	40,3%	17,9%	13,4%

Betygsstatistik Matematik VT 2017 (redovisas i antal då det är få satta betyg)

	A	B	C	D	E	F
Delkurs 1		0	0	0	0	0
Delkurs 2	1	0	0	0	0	0
Delkurs 3	1	0	0	1	15	1
Delkurs 4	1	0	1	4	7	1

Betygsstatistik Matematik HT 2017 (redovisas i antal då det är få satta betyg)

	A	B	C	D	E	F
Delkurs 1	0	0	0	0	0	1
Delkurs 2	0	0	0	0	0	0
Delkurs 3	0	0	1	0	9	2
Delkurs 4	1	0	3	1	5	4

Likabehandlingsplan

Vidtagana åtgärder	Resultat
<ul style="list-style-type: none">Genom utbildningskontoret har vuxenutbildningen blivit kopplad till det arbete som görs inom Södertäljes samtliga skolor	<ul style="list-style-type: none">Utbildningskontorets ansvarige för det övergripande arbetet har träffat kurator på vuxenutbildningen och tagit fram syfte och målsättning.En likabehandlingsgrupp har tillsatts som leds av kuratorn.

Uppföljning och utveckling av studie- och yrkesvägledning

Vidtagna åtgärder	Resultat
<ul style="list-style-type: none">Ny personal har rekryterats.Ett strategidokument har arbetats fram i dialog med personal.Ledningen har i olika forum fått information kring vilken riktning det är önskvärt att verksamheten tar.Studie- och yrkesvägledarna har kopplats på till SYV-nätverket som finns inom utbildningskontoret. Där diskuteras vägledning och nya metoder på en övergripande nivå.	<ul style="list-style-type: none">Studie- och yrkesvägledning är ett prioriterat utvecklingsområde för kommande år. Ledningen har tilldelat studie- och yrkesvägledningen som ett eget förbättringsområde i SKA-arbetet.

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	
	2016	2017	2016	2017
1. Eleverna har tillgång till studie- och yrkesvägledare för vägledningssamtal under hela studietiden.	4	3		4
2. Vägledningen är professionell och vilar på forskning och beprövad erfarenhet.	4	3		3
3. Studie- och yrkesvägledare informerar så att eleverna har kunskaper och färdigheter som underlag för att fatta beslut om framtida studie- och yrkesval	3	2,5		2
4. Studie- och yrkesvägledaren ger relevant och aktuell information	4	3		2
5. Studie- och yrkesvägledaren samarbetar med och är ett stöd för den övriga skolpersonalens insatser i arbetet med kontinuerlig studie- och yrkesvägledning.	2	2		2
6. Studie- och yrkesvägledaren ingår i skolans EHT och har en viktig roll i skolans elevhälsoarbete.	1	1,5		1
7. Studie- och yrkesvägledaren medverkar till att skolan utvecklar aktiviteter och kontakter med olika aktörer på studie- och arbetsmarknaden.	1	1		2
8. Skolan arbetar utifrån kommunens styrdokument		1,5		2

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	
	2017	2016	2017	2016
1. Ledningen är i ord och handling tydlig med mål och verksamhetsidé och har kunskap om hur mål- och verksamhetsidé omsätts i undervisningen.	2	1	2	
2. Ledningen leder och driver ett systematiskt kvalitetsarbete som utgår från skolans behov, är avgränsat och inkluderar alla medarbetare.	2	1	2	
3. Ledningen har en ändamålsenlig arbetsfördelning i organisationen utifrån det nationella och det kommunala uppdraget.	2	3	2	
4. Ledningen har höga förväntningar och kvalitetskrav på medarbetarna och en tydlig process för att följa upp och stödja medarbetarnas lärande.	2	1	2	
Kommentarer:				

Lärande organisation

Normalläge	L		M	
	2017	2016	2017	2016
1. I organisationen finns en ansvarskultur där alla medarbetare tar ansvar för skolans utveckling och nödvändiga förbättringsarbete.	2	3	2,7	
2. I organisationen finns en professionell kultur där samarbete, flexibilitet och utmaning skapar förutsättningar för ett lösningsfokuserat förhållningssätt.	2,5	2,5	2,6	
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.	1,5	1	2	
4. I organisationen finns kunskap om aktuell och relevant forskning och beprövad erfarenhet, vilket beaktas i diskussioner, processer och beslut.	1,5	1	2,5	
Kommentarer:				

Mål- och resultatstyrning

Normalläge	L		M	
	2017	2016	2017	2016
1. Elevers mål- och resultatutveckling följs kontinuerligt upp inom samtliga ämnen utifrån en formativ process.	2	1	3	
2. Elevers mål- och resultatuppfyllelse är väl kommunicerad och känd hos ledning, medarbetare och elever	2	1	2,7	
3. Mål- och resultatuppfyllelsen analyseras i dialog mellan ledning och medarbetare, vilka därefter säkrar att nödvändiga förändringar genomförs på både lednings- och medarbetarnivå.	1,5	1	1,5	
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.	3	2	2	
Kommentarer:				

Kvalitet i undervisningen

Normalläge	L		M	
	2017	2016	2017	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	3	
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.	2	3	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	2	3	
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	2	2,2	
Kommentarer:				

Analysdel

Analys utifrån ett historiskt och jämförande perspektiv

Inom SFI ser vi inga större förändringar än tidigare perioder. En reflektion vi gör är att betygsstatistiken mellan spår 2 och 3 är snarlika. Detta tror vi beror på att våra akademiker inom studieväg 3 läser i ett högre tempo och på kortare tid. Resultaten avseende godkända betyg inom SFI är i nivå med tidigare år.

Inom grundläggande kurser i svenska som andraspråk ser vi att betygsstatistiken har skiftat något till att innefatta fler E och D betyg, men detta är marginellt. Skolverket har inför 2017 gjort om kursstrukturen och detta behöver också tas i beaktning då lärarna behövt arbeta utifrån nya kunskapsmål.

Antalet avbrott och F-betyg inom grundläggande engelska har ökat och ligger högt jämfört med våra övriga kurser. Många elever behöver inte engelska för att gå vidare med sin studieplan och hoppar av kursen tidigt då man inser att kursen inte behövs. Det är också vanligt att elever överskattar sin förmåga i engelska och upptäcker att de behöver börja på en lättare nivå. Utifrån denna problematik behöver vi inför 2018 tillsammans med personalen göra en djupare utvärdering kring resultaten inom engelska.

När det gäller antalet elever ser vi att SFI ligger på en stadig nivå utifrån mätningar som gjorts under åren. På grundläggande kurser ser vi en ökning där vi inför 2018 kan behöva stötta upp med ytterligare personal för att möta behovet. Inom matematiken är det få studerande och en plan för att effektivisera schemat kommer att tas fram inför kommande år.

Ett kvarstående problem som vi ser sen många år tillbaka är att andelen elever som inte studerar vidare efter SFI är hög, enbart 30 % går vidare. Detta kan bli ett problem för Södertälje kommun då arbetsmarknaden i förstahand söker personal med gymnasiekompetens eller högre. Att vi då har 70 % som inte studerar vidare och skaffar sig den kompetensen är oroväckande. En bakomliggande problematik är att många elever får problem med sin försörjning efter SFI.

Analys utifrån ett resurs- och kompetensperspektiv

Ledningen har under 2017 arbetat aktivt med att rekrytera behörig personal, både till befintlig verksamhet men även nya satsningar. Detta har visat sig problematiskt och alla tjänster har inte kunnat tillsättas då vi inte kunnat möta löneanspråken. Dels konkurrerar vuxenutbildningen med Stockholm stad som generellt har högre löner och bättre geografiskt läge. Sedan är vuxenutbildningen eftersatt när det gäller löner jämfört med övriga skolformer som fått ta del av statliga satsningar. Vi är idag beroende av en andel visstidsanställda t.ex. pensionärer samt obehörig personal.

Ledningen har under året sett över lokalerna och gjort vissa omstruktureringar för att öka andelen undervisningssalar. Vuxenutbildningen delar även en korridor tillsammans med Torekällgymnasiet där vi har förlagt vård- och omsorgsutbildningen samt SFA-medicin. Vi är idag vid full kapacitet när det gäller förmidagsundervisning. Vid kommande behov finns fortfarande visst utrymme att ytterligare strukturera om schemat och förlägga fler klasser till eftermiddagar.

Tack vare den satsning som gjorts på vuxenutbildning med en utökad budget har vi under 2017 kunnat anta i princip alla behöriga sökanden. Vi ser ett stort behov av utbildning inom kommunen både i dagsläget men även kommande år. Detta bekräftas av arbetsförmedlingen, länsstyrelsen och KSL som alla arbetar med kompetensförsörjningsstrategier för länet. Vuxenutbildningen behöver fortsatt vara proaktiv istället för reaktiv och se på det långsiktiga utbildningsbehovet.

Analys utifrån ett organisations- och ledningsperspektiv

Idag arbetar ca. 115 personer fördelat på tre chefer vilket skapar en ohållbar situation både för medarbetare och chefer. Rekryteringsinsatser har gjorts under 2017, men av tidigare nämnda anledningar kring lönestruktur och geografiskt läge har ingen lyckats anställas. Den höga arbetsbelastningen har påverkat ledningens möjlighet att vara både operativ och strategisk. På sikt ser vi att detta kan leda till att vuxenutbildningen inte utvecklas i önskvärd riktning med

kvalité i fokus. Ett möte med HR-löner är bokat för att diskutera en eventuell rekryteringsstrategi inför 2018.

En intern medarbetarenkät med fokus på den psykosociala arbetsmiljön genomfördes under våren som visade på att personalen till det stora hela trivs på sin arbetsplats. Det som framgick av resultaten var en önskan av ökad kontakt med ledningen, vilket går att härleda till den bemanningsproblematik som tidigare beskrivits.

En utökad ledningsstruktur har arbetats fram för att systematisera vårt kvalitetsarbetet i syfte att främja både mål- och resultatuppföljning men även det pedagogiska ledarskapet. Utifrån dialog i A-samverkan och med utbildningskontoret har detta förankrats och vi kommer att utöka ledningen med ytterligare tre tjänster.

Ledningen har aktivt arbetat externt med relationerna till andra aktörer inom både kommunen och länet. Vi har idag en bra och öppen dialog med arbetsförmedlingen, samordningsförbundet, KSL, utbildningsdepartementet, skolverket och länsstyrelsen. Det är av vikt att vuxenutbildningen är aktiv bland dessa för att få ta del av kommande förändringar som kan påverka verksamheten. Men även för att kunna påverka och delta i utvecklingen av vuxenutbildningen både på lokal- och riksnivå.

Ett fokus under året har varit att inventera den befintliga försteläroorganisationen och strukturen kring arbetslagsledarna. Vi ser att vuxenutbildningen har mycket att hämta från övriga skolformer som kommit längre i sin organisatoriska utveckling av dess funktioner. Specifikt hur dessa kan stötta det kollektiva/kollegiala lärandet hos arbetslag och enskilda lärare.

Efter att vuxenutbildningen gått från att vara två olika verksamheter (SFI / VUX) till att vara en gemensam skolform behöver vi fortsätta arbetet med att synliggöra de olika verksamheterna både externt och internt. Vi behöver bli bättre på att synliggöra möjligheterna inom vuxenutbildningen genom en tydligare röd tråd för våra elever. Detta arbete börjar med studie- och yrkesvägledningen men behöver också införlivas av samtlig personal så att alla arbetar mot samma mål.

Vuxenutbildningen har sen hösten 2016 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.

Analys utifrån ett metod- och forskningsperspektiv

Utifrån de insatser som gjorts under året har vi fått en högre acceptans att det är metod- och forskningsperspektiv som ska vara styrande i verksamheten. De utbildningsinsatser som görs för personalen har ett fokus på metod- och forskning. Det finns väl fungerande metoder inom vissa arbetslag vi bygger 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

Vår personal 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 är både den interkulturella utbildningen och HBTQ-certifieringen Södertäljes vuxenutbildning genomgår.

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

Utveckling

Likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling

Önskvärd förbättring	Åtgärd
<ul style="list-style-type: none">En väl känd och kommunicerad likabehandlingsplan som innehåller både övergripande och arbetslagsnära aktiviteter.	<ul style="list-style-type: none">Revidera planen utifrån utbildningskontorets riktlinjer för likabehandlingsplanen.Fortsätta arbetet med likabehandlingsgruppen.

Förbättringsområden, 2018

Förbättringsområde 1	IKT/Lärplattform
Bakgrund	Vuxenutbildningen har under 2017 införskaffat en ny lärplattform och har under en tid inte aktivt arbetat med IKT i undervisningen. Skolverket har reviderat läroplanen för vuxenutbildningen från och med 2018 med fokus på IKT i undervisningen vilket ställer högre krav på oss som skola.
Önskvärd förbättring	<ul style="list-style-type: none">Vi vill öka IKT-kunskaper hos elever och personal.Utöka den pedagogiska användningen av digitala verktyg.
Åtgärder	<ul style="list-style-type: none">Utbilda lärarna i digital kompetens.Erbjuda elever datorkurser med fokus på språkutveckling.Implementera lärplattformen som ett kommunikationsverktyg.Skapa tydliga strukturer och arbetsformer i lärplattformen.

Förbättringsområde 2	Utveckling av elevhälsan
Bakgrund	Vuxenutbildningen har gjort en omorganisation kring stödfunktionerna och skapat ett elevhälsoteam som ska stötta både lärare och elever inom ordinarie undervisning.
Önskvärd förbättring	<ul style="list-style-type: none"> • Vi ska bli bättre på att hantera olika behov inom ramen för ordinarie undervisning. • Skapa en flexibilitet och ett inkluderande förhållningssätt. • Säkerställa att vi har den personal och kompetens som behövs för de kommande åren.
Åtgärder	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsatt rekrytering av behörig personal enligt framtagna strategier. • Skapa tydliga arbetsformer och kända rutiner både inom elevvårdsteamet men även hela verksamheten. • Utveckla elevvårdskonferenser och systematisera dessa.

Förbättringsområde 3	Studie- och yrkesvägledning
Bakgrund	Södertälje vuxenutbildning har ett stort antal elever årligen vilket ställer höga krav på effektiva elevflöden. En viktig del i detta arbete är studie- och yrkesvägledningen där vi behöver kontinuerligt anpassa aktiviteterna efter målgruppen.
Önskvärd förbättring	<ul style="list-style-type: none"> - Alla elever ska få fördjupad kunskap om olika studieval för vidare utbildning. - Alla elever ska få kännedom om aktuella arbetsmarknadsfrågor och kommunens näringsliv. - Fler elever söker vidare utbildning efter SFI och grundläggande kurser. - Öka elevers kunskap om genus kopplat till arbetsmarknaden. - Varje elev ska ha både ett kortsiktigt och långsiktigt studiemål.
Åtgärder	<ul style="list-style-type: none"> • Skapa arbetssätt och aktiviteter kopplat till strategidokumentet.

Utvecklingsområden, 2018

Utvecklingsområde 1	Pedagogisk ledning
Önskvärd utveckling	<p>Ledningen ska i ord och handling vara tydlig med mål och verksamhetsidé och ha kunskap om hur mål- och verksamhetsidén omsätts i undervisningen.</p> <p>Lärare ska få bättre verktyg för att utöva ett ännu tydligare pedagogiskt ledarskap i klassrummet, för att bättre kunna omsätta mål- och verksamhetsidén i undervisningen.</p>
Bakgrund	<p>Vuxenutbildningen har genomgått en omorganisation och har en ny ledning sen 2017. Fokus har vart på att skapa en fungerande och nära ledningsorganisation som är operativ både internt och externt. En medarbetarenkät visade på ett förbättringsområde där ledningen behöver bli ännu tydligare i sin kommunikation och mer närvarande i verksamheten. Utifrån detta har ledningen inom A-samverkan förklarat sin avsikt att utöka ledningsorganisationen. Målsättningen är att sänka antal anställda per chef, där vi i dagsläget är tre ansvariga på ca. 110 personal.</p> <p>Oftast när pedagogiskt ledarskap diskuteras är det med barn och ungdomar i fokus. I samarbete med Stockholms- och Linköpings universitet har en utbildning inriktad mot pedagogik för vuxna tagits fram. Temat är pedagogiskt ledarskap i undervisning och inkluderar även frågor om mångfald och kunskap om studenters rättigheter.</p>
Åtgärder	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrytera ledningspersonal • Förankra både verksamhetsidén och SKA-arbetet hos personal. • Ta fram en utbildningsplan för hur utbildningen med universiteten ska genomföras och implementeras i verksamheten. • Skapa verktyg för lärare i syfte att systematiskt kunna reflektera över sitt eget lärande.
Uppföljning	<p>I planen för vuxenutbildningens systematiska kvalitetsarbete ingår två uppföljningsrapporter, en till våren och en till hösten.</p> <p>Enkäter bland den egna personalen för att mäta förankringen av både det systematiska kvalitetsarbetet samt verksamhetsidén.</p>

Utvecklingsområde 2	Lärande organisation
Önskvärd utveckling	En väl fungerande arbetslagsledare- och förstelärareorganisation som i samverkan med ledningen tar ansvar för att utveckla det kolligala och kollektiva lärandet. Fördjupa samarbetet med Malmö vuxenutbildning både kollegialt och kollektivt, för att skapa ett verksamhetsöverskådande utvecklingsarbete.
Bakgrund	Två förstelärartjänster har avslutats och rekrytering av nya pågår. Uppdraget kring förstelärarna har tidigare varit otydligt vilket resulterat i avsaktat resultat. En välfungerande förstelärareorganisation i samarbete med en aktiv ledning är en god förutsättning i att utveckla en lärande organisation. Alla arbetslagsledare har fått genom en 3-dagars utbildning i det pedagogiska ledarskapets villkor och förutsättningar samt det pedagogiska utvecklingsarbetet. Studiebesöket hos Malmö vuxenutbildning gav upphov till nya tankar och reflektioner hos personal och ledning utifrån de observationer och samtal som fördes.
Åtgärder	<ul style="list-style-type: none"> • Stärka förstelärarnas uppdrag samt beakta relevant forskning i deras uppdrag. • Utveckla arbetslagsledarnas roll och funktion. • Förankra definitioner kring kollegialt- och kollektivt lärande bland personal. • Identifiera konkreta åtgärder tillsammans Malmö vuxenutbildning för att utveckla respektive verksamhet.
Uppföljning	I planen för vuxenutbildningens systematiska kvalitetsarbete ingår två uppföljningsrapporter, en till våren och en till hösten. Utvärderingar från ledning/lärare gällande arbetslagsledare och förstelärare.

Utvecklingsområde 3	Mål- och resultatstyrning
Önskvärd utveckling	Skapa en systematisk resultatuppföljning och analys utifrån ett årshjul där både personal och ledning är inkopplade.
Bakgrund	En ny organisation kommer 2018 byggas upp med en utökad ledningsstruktur som ska understöda mål- och resultatstyrningen. Det finns viss struktur idag för detta men vuxenutbildningen behöver fokusera på att utveckla systematiken både i insamlingen och analysen av data.
Åtgärder	<ul style="list-style-type: none"> • Följa upp elevers mål- och resultatutveckling kontinuerligt inom samtliga verksamheter utifrån en formativ process.

	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunera 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	<p>I planen för vuxenutbildningens systematiska kvalitetsarbete ingår två uppföljningsrapporter, en till våren och en till hösten. Avstämningar månadsvis där biträdande rektorer avrapporterar status kring elevers målutveckling och betygsstatistik. Resultatredovisningar till nämnd i samband med terminsavslut.</p>

Utvecklingsområde 4	Kvalitén i undervisningen
Önskvärd utveckling	<p>Öka samsynen samt arbetet med kvalitet i betyg och bedömning. Ge pedagogisk personal en gemensam utgångspunkt för arbetet kring ledarskap och didaktisk kompetens i klassrummet. Utveckla individanpassad utbildning i samarbete med stödfunktionerna.</p>
Bakgrund	<p>Tidigare organisation med två verksamheter har nu blivit en verksamhet. En samsyn kring kvalitet i undervisningen behöver utvecklas.</p> <p>Under 2017 har vuxenutbildningen genomgått en mängd fortbildningsinsatser med fokus på det pedagogiska ledarskapet och att öka kvalitén i undervisningen.</p> <p>En verksamhetsidé har arbetats fram för att skapa en gemensam värdegrund vilken ska genomsyra all verksamhet.</p>
Åtgärder	<ul style="list-style-type: none"> • En utbildning för samtliga arbetslagsledare med fokus på kollektivt lärande som grund för kollegialt lärande. Men även ledarskap- och didaktiskkompetens på gruppnivå. Syftet är att utveckla den <i>didaktiska</i> kompetensen för att säkra att undervisningen har en variation anpassad till elevernas olika behov och förutsättningar. • Utforma väl kända rutiner för administrativa arbetsuppgifter, effektiva och ändamålsenliga möten, tid för nödvändig samplanering och ett ämnesbaserat kollegialt lärande

	<ul style="list-style-type: none"> • En utbildning i pedagogiskt ledarskap och kvalitet i undervisningen för all behörig pedagogisk personal i samverkan med Stockholms- och Linköpings universitet. Fokus ligger på att utveckla det pedagogiska ledarskapet i klassrummet och därigenom skapa bättre kvalitet i undervisningen. Ledarskap- och didaktisk kompetens på individnivå. • Fortsätta arbetet kring samsyn om betyg och bedömning utifrån workshopen av Per Måhl. Fokus är på följande frågeställningar: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Vad skiljer rättssäkra betyg från icke-rättssäkra?</i> - <i>Vilken betydelse har elevprestationer på examinationsuppgifter för de kunskapsomdömen som avgör en elevs termins- eller slutbetyg?</i> - <i>Hur ser planeringar ut som motsvarar Skolverkets Allmänna råd?</i> - <i>Vilken information om bedömningar ska eleverna få?</i> - <i>Hur ska kunskapskraven läsas och struktureras för att säkerställa att examinationsuppgifter och bedömningsmallar/rättningsmallar blir valida?</i> • Tillsammans med Malmö vuxenutbildning bygga relationer och skapa bättre förutsättningar för arbetet med kvalitet i undervisningen. Syftet är att reflektera kring den egna verksamheten, kritiskt granska sig själv och andra samt lära och utvecklas tillsammans med andra.
Uppföljning	I planen för vuxenutbildningens systematiska kvalitetsarbete ingår två uppföljningsrapporter, en till våren och en till hösten.

Kommunstyrelsens kontor



2018-01-24

Plan för systematiskt kvalitetsarbete 2018

Destination Södertälje/Yh-Södertälje

Cathrine Haglund
Enhetschef
Enheten för högre utbildning
Telefon (direkt): 08-5230 3790
E-post: cathrine.haglund@sodertalje.se

Innehåll

1. Inledning	3
2. Presentation av verksamheten	4
3. Enhetens systematiska kvalitetsarbete	5
4. Resultatuppföljning	6
Uppföljning av prioriterade förbättringsområden 2017	6
Uppföljning av utvecklingsområden, 2016 - 2017	7
Uppföljning av målen	8
5. Utveckling	10
Förbättringsområden 2018	10
Utvecklingsområden 2018	13

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 finns en gemensam mall för förskolornas, grundskolornas, gymnasieskolornas och vuxenutbildningens systematiska kvalitetsarbete. Mallen kommer även att användas för det systematiska kvalitetsarbetet inom yrkeshögskolan Södertälje. 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.

Yrkeshögskolan är den utbildningsform i Sverige som har det tydligaste uppdraget att ge arbetslivet rätt kompetens i rätt tid. Det är en eftergymnasial utbildningsform med de tre kärnvärdena:

Arbetslivsdriven: utgångspunkt tas i arbetslivets faktiska kompetensbehov och arbetslivet har en central roll både före, under och efter utbildningarna.

Skräddarsydd: utbildningarna är skräddarsydda utifrån arbetslivets behov av kompetens och leder till en tydlig och aktuell yrkesroll.

Målinriktad: tillsammans jobbar anordnare, studerande och arbetsliv med ett tydligt fokus på matchningsmålet. Det målinriktade arbetssättet märks också genom LiA (lärande i arbete) där studerande kan utveckla praktiska färdigheter i skarpt läge på en relevant arbetsplats.

Målgruppen för enhetens plan för systematiskt kvalitetsarbete är främst ledningsgrupperna för respektive yrkeshögskoleutbildning, personal i den egna enheten, tjänstemän på kommunstyrelsens kontor samt ledamöter i arbetslivsnämnden. Syftet är att:

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

Samtliga medarbetare på enheten har ett ansvar att eftersträva en hög kvalitet i arbetet. All verksamhet på enheten finns beskriven i en gemensam huvudprocesskarta där varje delprocess finns. Syftet är att kvalitetssäkra verksamheten och säkerställa att utbildningarna är givande för de studerande, ledningsgruppen och arbetsgivare med relevant kompetensförsörjningsbehov samt uppfyller kraven från myndigheten för yrkeshögskolan.

2. Presentation av verksamheten

Våra styrkor

- Engagerade medarbetare med god relation till varandra och studerandegrupperna med ett gemensamt mål att leverera kvalitativa utbildningar med en god studerandeservice.

Personalen är utvecklingsinriktad och varje medarbetares unika kompetens och förmåga tas tillvara.

Våra utmaningar

- Utveckla samsyn kring betyg och bedömning.
- Utarbeta och ta fram tydliga rutinbeskrivningar, mallar och policydokument där det systematiska förbättringsarbetet har en stor roll.
- Hitta rätt kompetens för genomförande av ämnesspecifika kurser.

Alla utbildningar vid YH-Södertälje ska kännetecknas av att det finns en engagerad ledningsgrupp och ett aktivt arbetsliv som stödjer utbildningen.

Vårt fokus 2018

- Utveckla det flexibla lärandet.
- Möjliggöra kompetensutvecklingsinsatser för varje medarbetare utifrån ansvarsområde.
- Hitta samarbetsformer med näringslivsenheten, gymnasieskolan och vuxenutbildningen med syftet att skapa gemensamma kompetensutvecklingsinsatser och att resurser som lokaler och medarbetare används effektivare.
- Likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling.

Organisation

Enhetschefen för enheten för högre utbildning är ansvarig chef för YH-Södertälje. I staben för enheten ingår enhetschef, utbildningsadministratör, campuskoordinator (kvalitets- och utvecklingsansvarig) samt samordnare (som även är studie- och yrkesvägledare) för yrkeshögskolan. Utöver staben finns för varje yrkeshögskoleutbildning en anställd utbildningsledare som ansvarar för att respektive utbildning bedrivs enligt utbildningsplanen, från planering till det praktiska genomförandet.

Utbildningen Trädgårdsmästare med ekologi och hållbarhetsperspektiv är utlagd på entreprenad och genomförs av Stiftelsen Skillebyholm. Övriga utbildningar genomförs helt i egen regi i egna lokaler som ligger i området för Södertälje Science Park där även KTH Södertälje finns.

Studering inom yrkeshögskolan Södertälje hösten 2017:

Utbildning (Kursstart år-månad)	Antal platser	Antal studerande
Trädgårdsmästare 1608	24	24
Trädgårdsmästare 1708	24	24
Entreprenörskap inom gröna näringar	20	0
Logistiker 1602	25	22
Logistiker 1608	25	15
Logistiker 1708	25	25
Mjukvarutestare 1609	25	3
Mjukvarutestare 1709	25	19
Summa totalt:	193	132

3. Enhetens systematiska kvalitetsarbete

Enhetschef samt kvalitets- och utvecklingsansvarig vid enheten analyserar, utvärderar och planerar det systematiska kvalitetsarbetet på övergripande nivå. Kvalitets- och utvecklingsansvarig på enheten leder det operativa arbetet och ansvarar för sammanställning av resultat och analys.

4. Resultatuppföljning

Uppföljning av prioriterade förbättringsområden 2017

Förbättringsområde	Rutiner och effektiv arbetsfördelning
Mål	Det ska finnas tydliga rutiner med mallar och anvisningar för arbetet med att genomföra utbildningar inom yrkeshögskolan.
Vidtagna åtgärder	Kartan över huvudprocessen har skapats där olika delprocesser har identifierats.
Resultat	Samtliga medarbetare på enheten arbetar efter samma rutiner och använder rutiner och mallar som fastställts i respektive delprocessbeskrivning.
Framtida behov	När nya medarbetare introduceras är processbeskrivningarna en del i introduktionsprogrammet.

Förbättringsområde	Moodle/lärplattform
Mål	Studerande, lärare och föreläsare ska introduceras i Moodle
Vidtagna åtgärder	Ansvarig för Moodle introducerar nya användare
Resultat	Samtliga studerande och utbildningsledare för utbildningarna som drivs i egen regi använder Moodle för kommunikation och information.
Framtida behov	Utöka den pedagogiska användningen och förståelsen för digitala verktyg.

Uppföljning av utvecklingsområden, 2016 - 2017

Efter att ansvaret för yrkeshögskolan flyttades över till Enheten för högre utbildning i juni 2016 har flera utvecklingsområden identifierats. Det har framförallt handlat om att utveckla rutiner och nya arbetssätt samt skapa en fungerande organisation för att kunna driva utbildningar inom yrkeshögskolan i egen regi.

Utvecklingsområde 1	Skapa en hållbar organisation för yrkeshögskolan i Södertälje
Önskvärd kvalitet	<p>Utbildningarna vid Yh-Södertälje ska kännetecknas av hög kvalitet, fyllda studieplatser och bra genomströmning.</p> <p>Efter avslutad utbildning ska de studerande ha kunskaper som efterfrågas av arbetslivet.</p>
Vidtagna åtgärder	<p>Varje utbildning har en anställd utbildningsledare med branschfarenhet och ansvarar för att utbildningen genomförs i enlighet med lagen om yrkeshögskolan.</p> <p>Övriga funktioner i organisationen som delvis arbetar med yrkeshögskolan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - YH-samordnare/Studie och yrkesvägledare - Utbildningsadministratör - Campuskoordinator/Kvalitets och utvecklingsansvarig - Enhetschef
Resultat	En organisation finns på plats och utvecklingsarbetet pågår. Samtliga medarbetare deltar i utvecklingsarbetet.

Utvecklingsområde 2	Yrkeshögskolans regelverk
Önskvärd kvalitet	Medarbetare ska ha mycket god kännedom om regelverket kring yrkeshögskolan och vad det innebär att arbeta med myndighetsutövning.
Vidtagna åtgärder	Utbildningsledare samt samordnaren för yrkeshögskolan har genomgått utbildningsledarkurs anordnad av yrkeshögskoleförbundet
Resultat	Ökad kunskap om vad det innebär att vara utbildningsledare inom yrkeshögskolan.

Uppföljning av målen

Mål 1-3 beskriver utbildningens mål som indikeras av kvantitativ statistik.

Mål 1: Beläggningsgraden - Antal studerande/beviljade platser.

Utbildning (Kursstart år-månad)	Mål	resultat
Logistiker 1602	80 %	88 %
Logistiker 1608	80 %	60 %
Logistiker 1708	80 %	100 %
Trädgårdsmästare 1608	80 %	100 %
Trädgårdsmästare 1708	80 %	100 %
Mjukvarutestare 1609	80 %	12 %
Mjukvarutestare 1709	80 %	76 %
Köksmästare 1608	80 %	2 %
Entreprenörskap inom gröna näringar	80 %	0

Mål 2: Genomströmningen av studenter (antal studenter som fullföljer utbildningen/studenten som påbörjar utbildningen)

Utbildning (Kursstart år-månad)	Mål	resultat
Logistiker 1602	80 %	76 %
Köksmästare 1608	80 %	75 %

Mål 3: Andel studenter som arbetar inom relevant yrkesområde 6 månader efter avslutad utbildning (antal i relevant arbete efter 6 månader/antal examen)

Utbildning (Kursstart år-månad)	Mål	resultat
Samordnare inom assistans 1508	80 %	47 %
Köksmästare 1608	80 %	80 %

Analysdel

I februari 2016, när ansvaret för yrkeshögskolan i Södertälje fortfarande låg inom Komvux, kom beskedet att myndigheten för yrkeshögskolan beviljat start av fyra nya utbildningar i Södertälje,

- Logistik,
- Mjukvarutestare,
- Trädgårdsmästare,
- Entreprenörskap inom gröna näringar.

Utöver de nya utbildningarna så återstod omgång 2 för den beviljade utbildningen Köksmästare med ekologi och hållbarhetsperspektiv där omgång 1 ställdes in p g a för få sökande då marknadsföringsarbetet inte kom igång ordentligt.

Beslutet att ansvaret för yrkeshögskolan i Södertälje skulle flytta från Komvux till Enheten för högre utbildning skulle verkställas 1 juni 2016. Under våren 2016 pågick förändringar på ledningsnivå vid Komvux, vilket innebar att marknadsföringen av de fyra nya utbildningarna samt omgång 2 i köksmästarutbildningen blev åsidosatt. Resultatet av den bristande marknadsföringen blev att flera av utbildningarna hade väldigt få sökande samt Entreprenörskap inom gröna näringar hade så få sökande att beslut togs om att inte starta utbildningen.

Inför omgång 2 med start hösten 2017 för utbildningarna Logistik och Mjukvarutestare kunde planerade och målgruppsanpassade marknadsföringsinsatser genomföras, vilket medförde ökat antal sökande i respektive utbildning.

5. Utveckling

Förbättringsområden 2018

Förbättringsområde 1	Öka antalet sökande till våra utbildningar
Önskvärd utveckling	Fler behöriga sökande än tilldelade platser.
Bakgrund	Det har varit svårt att nå rätt målgrupp för respektive utbildning, vilket har resulterat i att utbildningar vid ett par tillfällen inte kunnat starta p g a för få behöriga sökande.
Åtgärder	En tydlig marknadsförings- och kommunikationsplan upprättas.
Uppföljning	I plan för YH Södertäljes systematiska kvalitetsarbete.

Förbättringsområde 2	Öka samverkan med övriga intresserade aktörer
Önskvärd förbättring	Högre grad av samverkan med interna och externa utbildningar på gymnasie- och yrkeshögskolenivånivå.
Bakgrund	Svårighet att hitta rätt kompetens för att kunna genomföra vissa kurser. Genom samverkan med andra utbildare kan nätverket av föreläsare utökas.
Åtgärder	Ingå i olika nätverk t.ex nätverket för aktiv skolutveckling, branschråd osv.
Uppföljning	I plan för YH-Södertäljes systematiska kvalitetsarbetet.

Förbättringsområde 3	Moodle/Lärplattform
Önskvärd förbättring	Utnyttja möjligheterna med Moodle som lärplattform för att öka det flexibla lärandet. Utöka den pedagogiska användningen av digitala verktyg. Utveckla en särskild pedagogik för distansutbildningar.
Bakgrund	Idag används inte funktionerna i Moodle fullt ut. Moodle kan användas betydligt mer som ett hjälpmedel i att utveckla det flexibla lärandet.
Åtgärder	Olika pedagogiska modeller studeras, t.ex flippat lärande där föreläsningar flyttas från lektionstid till annan tid då den

	<p>studerande kan ta del av innehållet på egen hand.</p> <p>Lektionen används istället till övningar där läraren leder och stöttar de studerande att på olika sätt ta sig an ämnesinnehållet.</p>
Uppföljning	I plan för YH-Södertäljes systematiska kvalitetsarbetet.

Förbättringsområde 4	Effektivare och bättre ansökningsprocess
Önskvärd förbättring	<p>Ansökningsprocessen behöver bli tydlig för alla på enheten.</p> <p>Alla behöver känna ansvar för sin del i ansökningsarbetet.</p> <p>Minst fyra ansökningar ska lämnas in vid varje ansökningstillfälle.</p>
Bakgrund	<p><i>Befintliga utbildningar som ska sökas om:</i></p> <p>För att förhindra att en konsult ensam tar fram ansökan om att få fortsätta med utbildningen måste den som varit involverad i genomförandet av utbildningen delta i ett tidigt skede. Detta för att eventuellt förändra utbildningen för att höja kvaliteten.</p> <p><i>Nya utbildningar:</i></p> <p>Konsultens del i ansökningsarbetet är för omfattande.</p>
Åtgärder	<p>Samtliga på enheten kommer att involveras i ansökningsarbetet.</p> <p>En rutinbeskrivning med tidslinje tas fram. Gemensamma och generella textavsnitt identifieras och skrivs och används som mall för övriga ansökningar.</p>
Uppföljning	I plan för YH-Södertäljes systematiska kvalitetsarbetet.

Förbättringsområde 5	Effektiva och värdefulla ledningsgruppsmöten
Önskvärd förbättring	<p>Ledningsgruppen behöver bestå av minst åtta ledamöter och arbetslivet bör vara i majoritet.</p> <p>Ledningsgruppens ansvarar för att utbildningen håller hög kvalitet och utvecklas.</p> <p>Arbetsgivarna ska känna att deras aktiva deltagande i ledningsgruppsmöten är en kvalitetsfaktor för utbildningen och dess utveckling.</p>
Bakgrund	Det har varit svårt att få en väl fungerande ledningsgrupp.

	<p>Ledamöterna har ofta lämnat återbud och beslutsärenden har istället fått tas per capsulam.</p> <p>Det har även varit svårt att få LIA-platser så att det räcker till alla studerande, trots att det i ansökningsarbetet funnits löfte om LIA-platser.</p>
Åtgärder	<p>Ledningsgruppsmötena effektiviseras genom att beslutspunkter och information hanteras under första delen av mötet.</p> <p>Under andra delen hålls en workshop på ett förutbestämt tema där utbildningens kvalitet och utveckling står i fokus.</p>
Uppföljning	I plan för YH-Södertäljes systematiska kvalitetsarbetet.

Förbättringsområde 6	LIA-platser med kvalitet
Önskvärd förbättring	Det ska finnas minst lika många LIA-platser med hög kvalitet som det finns studerande i utbildningen.
Bakgrund	Brist och svårigheter med att tidigt i utbildningen säkerställa att det finns tillräckligt många bra LIA-platser.
Åtgärder	<p>Varje befintlig LIA-plats ska besökas och LIA-handledarna ska erbjudas handledarutbildning för att säkerställa att LIA-platsen finns kvar vid nästa utbildningsomgång.</p> <p>Sprida information i olika nätverk om hur LIA kan vara en del i företagets kompetensförsörjningsarbetet.</p>
Uppföljning	I plan för YH-Södertäljes systematiska kvalitetsarbetet.

Förbättringsområde 7	Webbsidan
Önskvärd förbättring	Hemsidan ska utvecklas och förbättras
Bakgrund	Hemsidan för Campus Telge har inte reviderats och uppdaterats i takt med utvecklingen av YH-Södertälje.
Åtgärder	En webbansvarig har utsetts
Uppföljning	I plan för YH-Södertäljes systematiska kvalitetsarbetet

Utvecklingsområden 2018

Utvecklingsområde 1	Utveckla samverkansformer med vuxenutbildningen och kommunala samt fristående gymnasieskolor
Önskvärd utveckling	Att lokaler och medarbetare används effektivare Att det ska finnas en ”röd tråd” genom hela utbildningskedjan Att sprida information till relevant utbildningsform när ett behov av kompetens uppdagas
Bakgrund	Det är oerhört svårt att hitta rätt lärare/kursledare för kurser inom yrkeshögskolan.
Åtgärder	Genom att utveckla samarbetsformer kan utbildningsaktörerna i Södertälje tillsammans utveckla ett nätverk där det kan vara möjligt att dela resurser. I varje ledningsgrupp för utbildningarna inom yrkeshögskolan ska det finnas en ledamot från skolväsendet.
Uppföljning	I plan för YH Södertäljes systematiska kvalitetsarbete

Utvecklingsområde 2	Betyg och bedömning
Önskvärd utveckling	Bättre kvalitet i samsyn kring betyg och bedömningar och en ökad kunskap i att skriva kursplaner.
Bakgrund	Vid framtagandet av en utbildning skrivs en utbildningsplan där utbildningens mål samt huvudsakliga innehåll framgår. Mål och innehåll konkretiseras i kursplaner som fastställs av ledningsgruppen för utbildningen.
Åtgärder	Kompetensutveckling i att skriva kursplaner samt utveckla en samsyn kring betyg och bedömning
Uppföljning	I plan för YH Södertäljes systematiska kvalitetsarbete

Utvecklingsområde 3	Likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling
Önskvärd utveckling	En likabehandlingsplan tas fram och presenteras på lärplattformen. Likabehandlingsplanen ska vara känd för samtliga studerande, lärare och övriga medarbetare.
Bakgrund	YH-Södertälje har tidigare varit en del av vuxenutbildningen i Södertälje och omfattades då av den likabehandlingsplan som finns inom vuxenutbildningen. Någon likabehandlingsplan finns idag inte för YH-Södertälje
Åtgärder	Ta fram och implementera rutiner för diskrimineringsärenden.
Uppföljning	I plan för YH Södertäljes systematiska kvalitetsarbete

Utvecklingsområde 4	Ta fram former för aktiv medverkan av arbetslivet när det gäller nya utbildningar
Önskvärd utveckling	Genomföra workshops med företag i branscher där det råder kompetensbrist
Bakgrund	Att skapa en helt ny utbildning tar lång tid, vilket gör att det är oerhört värdefullt att i ett tidigt skede få information om vilka kompetenser som saknas/kommer saknas
Åtgärder	Skapa kontakter i befintliga nätverk och initiera till workshops med syfte att synliggöra vilka kompetenser som efterfrågas samt vilken utbildningsform som är lämplig.
Uppföljning	I plan för YH Södertäljes systematiska kvalitetsarbete