

Nämndbudget 2019

Nämnden för Gymnasium & Arbetsmarknad



www.kungsbacka.se

Innehållsförteckning

1	Översiktlig beskrivning av nämnden	4
1.1	Nämndens uppdrag	4
1.2	Verksamhetens omfattning	4
1.3	Nämnd/styrelse	4
1.4	Förvaltningens organisation	4
2	Så här styrs kommunen	7
3	Visionen visar vart vi vill.....	8
4	Kommunens omvärldsanalys	10
5	Nämndens omvärldsanalys	11
6	Vår värdegrund.....	16
7	Mål.....	17
7.1	En attraktiv kommun att bo, verka och vistas i	17
7.2	En hållbar utveckling och en hälsosam miljö.....	18
7.3	Bästa företagsklimatet i Västsverige	19
7.4	I Kungsbacka utvecklas vi hela livet.....	19
7.5	Ett medskapande samhälle och öppen attityd.....	21
8	Direktiv.....	22
8.1	Direktiv från nämnden	22
9	Verksamhetsmått	24
9.1	Resursmått.....	24
9.2	Prestationsmått	24
9.3	Effektmått.....	26
10	Personalfrågor med kommentarer	29
10.1	Kompetensförsörjning	29
10.2	Personalmått.....	31
11	Ekonomi med kommentarer	33
11.1	Driftbudget	33
11.2	Investeringsbudget.....	35
12	Policys, planer och program	36
12.1	Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige.....	36
12.2	Styrdokument beslutade av nämnden för Gymnasium & Arbetsmarknad.....	37
13	Avgifter och taxor.....	38

1 Översiktlig beskrivning av nämnden

1.1 Nämndens uppdrag

Nämnden för Gymnasium & Arbetsmarknad ansvarar för:

- Gymnasieskola och gymnasiesärskola – gymnasieutbildning av ungdomar 16-19 år
- Kommunal vuxenutbildning – utbildning av vuxna från 20 år och uppåt,
- Arbetsmarknadspolitiska insatser för kommuninvånare 20-65 år
- Studie- och yrkesvägledning för kommunens alla invånare
- Särskild utbildning för vuxna
- Yrkeshögskoleutbildningar
- Utveckla och driva integrationssamordningen i kommunen enligt lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare.

Sedan maj 2018 har nämndens ansvarsområde utökats och omfattar också:

- Vård av unga för dels ensamkommande, dels asylsökande som har fyllt 18 men inte 21 år (unga asylsökande).
- Ensamkommande barn och unga.
- Försörjningsstöd och övrigt ekonomiskt bistånd

1.2 Verksamhetens omfattning

Totalt finns det ca 4 200 personer i gymnasieåldern (16 - 19 år) folkbokförda i kommunen. Av dessa genomför cirka 2 250 sin utbildning i kommunens gymnasieskolor. Det tillkommer ca 700 elever från andra kommuner. Totalt är antalet i kommunens gymnasieskolor cirka 2 940 elever.

Vuxenutbildningen har cirka 3800 kursdeltagare inom grundläggande och gymnasial vuxenutbildning.

Antalet anställda i förvaltningen är ca 520 personer.

1.3 Nämnd/styrelse

I nämnden för Gymnasium & Arbetsmarknad ingår 11 ordinarie ledamöter och 9 ersättare. Presidiet består av ordförande, 1:e vice ordförande och 2:e vice ordförande som sammanträder minst en gång inför varje nämndsammanträde.

I utskottet för Gymnasium & Arbetsmarknad hanteras individärenden en gång i månaden. I utskottet ingår tre ledamöter, tillika nämndens presidium.

1.4 Förvaltningens organisation

Förvaltningen för Gymnasium & Arbetsmarknad ansvarar för planering, utveckling och drift av

- tre gymnasieskolor
- gymnasiesärskola

- yrkeshögskola
- vuxenutbildning
- studie- och yrkesvägledning
- kommunens arbetsmarknadsenhet
- etablering av nyanlända
- ensamkommande barn och unga
- försörjningsstöd och övrigt ekonomiskt bistånd

Hos oss arbetar ungefär 520 personer.

Förvaltningen leds av en förvaltningschef samt verksamhetschefer för gymnasium, Kompetenscentrum, stöd & styrning och utvecklingsavdelningen. I förvaltningsledningen ingår också HR-specialist, utvecklingsledare kvalitet, biträdande verksamhetschefer för gymnasium och Kompetenscentrum.

Kungsbackas tre gymnasieskolor, Aranäsgymnasiet, Elof Lindälvs gymnasium och Beda Hallbergs gymnasium, leds av en gymnasiechef (verksamhetschef). Gymnasieprogrammen är indelade i skolenheter som leds av ansvariga rektorer. Varje skolenhet leds av en rektor. På Aranäsgymnasiet finns fem skolenheter och fem rektorer. Detsamma gäller för Elof Lindälvs gymnasium. Beda Hallbergs gymnasium leds av en rektor. Samma rektor leder skolenhet 5 på Aranäsgymnasiet.

Aranäsgymnasiet har sju nationella program, Introduktionsprogrammen (IM), International Baccalaureate (IB) och Gymnasiesärskolans individuella program.

Elof Lindälvs gymnasium har tio nationella program, Introduktionsprogrammen och Gymnasiesärskolans nationella program. Svensk gymnasielärling startade på Elof Lindälvs gymnasium läsåret 17/18 och erbjuder vård - och omsorg samt industriteknik. I Kungsbacka finns även en nationellt godkänd elitidrottsutbildning, (NIU). I Kungsbacka bedrivs även Teknikcollege och Vård- och omsorgscollege.

Beda Hallbergs gymnasium har ett nationellt program- samhällsvetenskapsprogrammet inriktning beteendevetenskap och ett introduktionsprogram - individuellt alternativ. Skolan vänder sig till den som söker den lilla gymnasieskolan och till ungdomar från Kungsbacka inom det kommunala aktivitetsansvaret.

Kopplat till gymnasieskolorna finns verksamheten Gymnasiets resursteam (elevhälsa och skolbibliotek) som leds av biträdande gymnasiechef och Skolservice (administration och vaktmästeri) som leds av en enhetschef.

Inom Kompetenscentrum finns enheterna Vuxnas Lärande, Arbetsmarknad, Vägledning, Etablering, Myndighet samt Yrkeshögskolan. Kompetenscentrum leds av en verksamhetschef och en biträdande verksamhetschef, och varje enhet av en enhetschef.

Enheten Vuxnas Lärande ansvarar för samordning, beställning och uppföljning av vuxenutbildningen i Kungsbacka kommun. I Kungsbacka kommun gäller kundvals system för gymnasial vuxenutbildning och svenska för invandrare (SFI). De studerande kan välja mellan ett antal utbildare/skolor med olika profil.

Enheten för Arbetsmarknad arbetar med att skapa möjligheter för arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden att lättare komma ut i arbetslivet eller att börja studera.

Enheten för Vägledning ansvarar för vägledning för kommunens grund- och gymnasieskolor, vuxenutbildning samt för allmänheten. Enheten ansvarar för att alla kommunens invånare ska ha möjlighet att få vägledning inför sina karriärval.

Enheten för etablering arbetar med områdena bostad, arbete, studier och fritidsaktiviteter under nyanländas första tid i kommunen. Det handlar bland annat om vägledning, studier i svenska men också många olika yrkesresurser och praktik som underlättar de nyanländas etablering. Enheten driver också två boenden för ensamkommande barn och unga - ett stödboende och ett HVB.

Enheten för myndighet ansvarar för kommunens försörjningsstöd, övrigt ekonomiskt bistånd och handläggning av beslut kring ensamkommande barn och unga.

I förvaltningen finns avdelningen för stöd och styrning samt avdelningen för utveckling. Stöd och styrning samlar funktionerna HR, ekonomi, kommunikation, administration, kvalitet, juridik, registratur och nämndsekretariat. Utvecklingsavdelningen arbetar utifrån verksamhetens behov med projekt, processutveckling, omvärldsbevakning och analyser.

2 Så här styrs kommunen

I Kungsbacka har vi valt att styra våra verksamheter med en levande vision, tydliga mål, en gemensam värdegrund och en tydlig arbetsfördelning mellan politiker och tjänstemän. Det är politikerna i kommunfullmäktige och nämnderna som bestämmer **vad** som ska göras och formulerar mål och direktiv för arbetet. Förvaltningarna bestämmer sedan **hur** det ska göras, vilket beskrivs i genomförandeplaner. Uppföljningen är viktig för att se om vi når de resultat vi vill och för att återföra erfarenheter och kunskap in i planeringen framåt.

Utöver kommunövergripande mål, nämndmål och direktiv finns det styrdokument som innehåller mål. Dessa uttrycker politikernas ambitioner i olika sakfrågeområden. Exempel på sådana styrdokument är Översiktsplanen och Mål för bostadsbyggande.

En kontinuerlig dialog på ledningsnivå mellan politiker och tjänstemän är en förutsättning för att nå resultat och ta oss i riktning mot visionen. Denna dialog kallar vi ledningsdialog.

Det här är Kungsbackas styrmodell



3 Visionen visar vart vi vill

Visionen är en ledstjärna för kommunens långsiktiga utveckling. Den beskriver hur vi vill att det ska vara i Kungsbacka kommun år 2030, och lyfter fram viktiga utvecklingsområden för framtiden.

I Kungsbacka växer framtiden

I Kungsbacka skapar vi det goda livet tillsammans. Vi är öppna, trygga och nytänkande. Varje människas potential tas till vara och näringslivet blomstrar. Här växer du hela livet.

Kungsbacka är en naturskön och dynamisk tillväxtkommun. Hit är alla lika välkomna, och möjligheterna till utveckling är goda för både individen, gruppen, föreningen och företaget.

Den valfrihet, mångfald och livskvalitet som präglar vardagen här lockar ständigt nya invånare. Växtkraften ger oss mer resurser till den gemensamma välfärden – så att alla kan utvecklas och leva det goda livet, hela livet.

Vi växer i regionen genom att planera och bygga strategiskt. Samhället utvecklas på ett hållbart sätt: socialt, ekologiskt och ekonomiskt. Vi lever inte över naturens tillgångar.

Mångfald, puls och nära till naturen

Kungsbacka är en sammanhållen, grönskande och lättillgänglig stad med tydlig profil och egen identitet. Staden växer och blir ett mer framträdande nav i kommunen. Här finns attraktiva bostäder för alla smaker, som möter behoven hos olika generationer och livsstilar. Mångfalden speglas i den inspirerande byggnadsmiljön där tradition möter innovation och där mötesplatserna är många. Utbudet av affärer, kultur och nöjen är stort.

Staden är lättillgänglig och har goda kommunikationer med kommunens orter och omvärld. Välplanerad infrastruktur och lättillgänglig kollektivtrafik minimerar transporterens miljöpåverkan.

Hav, öppna landskap och skogsbygd – vi förvaltar våra fantastiska naturmiljöer så att även kommande generationer ska kunna njuta av den välgörande naturen, mitt i vardagen.

Staden, landet, handeln, kulturlivet och naturen lockar turister och besökare till hela kommunen.

Västsveriges bästa företagsklimat

Kungsbacka kommun är känd för sitt goda värdskap och är det självklara valet för företag som vill etablera sig i Västsverige. Vi har det bästa klimatet för entreprenörer.

Här är det lika naturligt att starta företag som att vara anställd. Entreprenörslusten väcks till liv redan i skolan, och samarbetet mellan skola, akademi och näringsliv utvecklar företagsamheten i hela kommunen.

Vi utvecklas hela livet

I våra skolor utvecklar var och en sin fulla kapacitet i en kreativ miljö där alla tar ansvar, visar respekt och bryr sig om varandra. Alla elever lämnar skolan med god kompetens, god självkänsla och stark framtidstro.

Livslångt lärande är en självklarhet. När vi växer som människor utvecklas både näringslivet och samhället i stort.

Aktiviteter som engagerar, inspirerar och berikar livet

Här har alla ett rikt fritids- och kulturliv med både bredd och spets. Mångfalden av aktiviteter, upplevelser och gemenskaper främjar hälsa, välmående och kreativitet. Framåtanda, mångfald och

öppenhet spirar i nätverk och föreningar.

Vi är delaktiga i samhällets utveckling och får spännande saker att hända.

Den nytänkande kvalitetskommunen

Kungsbacka kommun möter utmaningar med mod, nytänkande och samarbete. Vi löser vårt uppdrag på ett innovativt sätt som överträffar invånarnas förväntningar, och är en förebild för andra. Här jobbar människor som vill, vågar och kan.

4 Kommunens omvärldsanalys

Kungsbacka kommuns främsta styrdokument är vision 2030. Där har Kungsbackas politiker gett uttryck för hur de vill se kommunens långsiktiga utveckling. Utifrån visionen har sedan kommunfullmäktige beslutat om kommunövergripande mål som ska fungera som riktmärke för kommunens medarbetare.

För att Kungsbacka kommun ska nå de övergripande mål som kommunfullmäktige har beslutat om krävs ett strukturerat och effektivt målarbete. Förutom interna kraftsamlingar behöver Kungsbacka möta ett antal trender i vår omvärld som påverkar möjligheterna att uppnå de övergripande målen. Det kan röra sig om både möjligheter och utmaningar som kommunen behöver förhålla sig i sitt arbete.

För några år sedan presenterade Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) en omvärldsanalys tillsammans med konsultföretaget Kairos Future. Innehållet beskrev övergripande förändringskrafter och trender som bedömdes påverka det kommunala uppdraget. I år har materialet uppdaterats med fokus på ”utmaningar för det kommunala uppdraget mot år 2030”. Samma år som Kungsbackas vision siktar mot.

SKL:s rapport heter Vägval för framtiden 3 och det är där Kungsbacka kommun har hämtat strukturen och inspirationen för årets omvärldsanalys. Utgångspunkten är rapportens 13 trender som påverkar det kommunala uppdraget mot år 2030. För att göra omvärldsanalysen till Kungsbackas analys har nämnderna bidragit med de möjligheter och utmaningar som de ser under den närmaste framtiden.

Med trender avser vi en långsiktig förändring av en samhällsföreteelse. Här följer de 13 trenderna som på ett eller annat sätt kommer att påverka Kungsbacka kommun framöver.

- Minskat lokalt handlingsutrymme
- Stigande förväntningar på välfärden
- Hårdare konkurrens om kompetens
- Ökad polarisering
- Ökad bostadsbrist
- Ökat fokus på landsbygden
- Förändrat medielandskap
- Minskad tillit
- Ökade möjligheter att effektivisera med ny teknik
- Ökat kommunalt fokus på integration
- Ökad osäkerhet
- Fler geopolitiska konflikter
- Från kunskaps- till nätverkssamhälle

Trenderna beskrivs mer utförligt i omvärldsanalysen kommunbudget 2019, plan 2020-2021.

5 Nämndens omvärldsanalys

Digitalisering

Aldrig har utvecklingen gått så snabbt och varit så genomgripande. Vi står inför stora utmaningar såsom att rusta våra studerande och brukare på bästa sätt för en oviss framtid, den stundande lärarbristen, ökande kostnader för välfärden och klimatförändringarna. Enligt SKL kommer kommunernas kostnader för dem mellan noll och 19 år öka med 51 miljarder kronor. Kostnadsökningen för dem som är 75–89 år uppskattas till 26 miljarder kronor.

Många ser digitaliseringen som räddningen för att lösa morgondagens utmaningar och skapa hållbar utveckling. I skolans värld kan vi ex öka tillgängligheten och skapa förutsättningar för livslångt och bättre lärande, för alla. Skolan kommer inte att upphöra att existera, behovet av att träffas IRL kommer att finnas kvar och lärarna kommer inte att ersättas av robotar. Digitaliseringen kommer bereda oss en mängd smarta lösningar och arbetssätt som leder till bättre resultat, högre kvalitet och effektivare processer både inom utbildning och för vår myndighetshandläggning. Vi kommer exempelvis att kunna utforma skolan och designa undervisningen på bättre grund utifrån data vi samlar in via sensorer i klassrummen. Med hjälp av digitala verktyg i undervisningen kommer vi att kunna erbjuda individanpassade lösningar. Digitala medarbetare kommer att avlasta vår personal inom samtliga nämndens verksamhetsområden, vilket innebär att de kan fokusera på situationer där de skapar mervärde.

I budgetpropositionen för 2018 aviserade regeringen flera satsningar för att öka takten i digitaliseringen av det offentliga Sverige.

Den 1 juli 2018 trädde en ny bestämmelse i förvaltningslagen i kraft. Bestämmelsen klargör att det är möjligt att fatta beslut automatiserat.

Den nya förvaltningslagen öppnar för den snabba digitaliseringsprocess som åtskilliga kommuner befinner sig i där mänsklig kraft kommer att användas enbart där den ger mervärden. I övrigt kan digitala medarbetare med fördel användas istället.

Bakgrunden till den nya förvaltningslagen är en tro på att automatisering av beslut leder till större rättssäkerhet eftersom den mänskliga faktorns påverkan minskas och värderingar neutraliseras.

Arbetet förväntas bli effektivare med kortare handläggningstider, bättre resursutnyttjande och snabbare individuella insatser. De nya arbetssätten innebär också ett perspektivskifte till att lita på invånaren, möta invånarna i de forum de använder och öka tillgänglighet och genomskinlighet.

Dessutom inrättades en myndighet för digitalisering av den offentliga sektorn 1 september. Myndigheten ska arbeta med att utveckla, samordna och stödja digitaliseringen av statliga myndigheter, kommuner och landsting.

Satsningarna handlar om att effektivisera offentliga verksamheter, förenkla privatpersoners vardag och främja innovation och deltagande i samhället

Arbetsmarknadsläget

Den svenska högkonjunkturen har stärkts de senaste åren och beräknas enligt Konjunkturinstitutets senaste prognos, stabiliseras och till och med stå på topp under 2019.

Uppgången i konjunkturen leder också till att fler får jobb och att arbetslösheten ligger på låga nivåer.

Efterfrågan på arbetskraft är hög både i näringslivet och i den offentliga sektorn. Samtidigt innebär

de stora matchningsproblemen på arbetsmarknaden att arbetslösheten beräknas plana ut till 6,5 procent i riket under kommande år. I Kungsbacka befinner sig siffrorna för arbetslöshet alltså på en låg nivå i förhållande till riket.

Tillväxten i Göteborgs arbetsmarknadsregion är stark och spås fortsatt snabb tillväxttakt under de närmaste åren. Även i Halland ser arbetsgivarna, enligt arbetsförmedlingens prognoser, mycket ljus på framtiden. Utmaningen i båda regionerna är arbetskraftsbristen. I den förstnämnda är det främst bygg och anläggningsföretag där arbetskraft saknas. Även i andra branscher som privat tjänstesektor, handel och företag inom information och kommunikation skapas sysselsättning framåt. Många delar inom offentlig sektor har också stora anställningsbehov i de bägge regionerna.

Eftersom man ser att antalet inskrivna på Arbetsförmedlingen med kort utbildning successivt stiger, inte minst bland utrikes födda, byggs vuxenutbildningen på olika sätt ut som ett viktigt steg för att fler utrikes födda ska komma i arbete.

I Kungsbacka är utmaningen framåt, precis som i resten av regionen och riket, att få gruppen nyanlända etablerade på arbetsmarknaden samt personer som står långt ifrån arbetsmarknaden genom bland annat genom alltför kort utbildning samt längre tid i arbetslöshet. Genom det förändrade arbetssätt som trädde i kraft i kommunen under 2018 förväntas fler kommuninvånare nå egenförsörjning genom arbete eller studier under kommande år.

Etablering av nyanlända

På grund av den åtstramade och striktare asylpolitiken som Sverige tillsammans med ett antal länder inom EU infört kommer betydligt färre flyktingar och skyddsbehövande till Sverige. Detta tillsammans med att möjligheterna till permanent uppehållstillstånd radikalt förändrades under hösten 2016 har de personer som söker asyl i Sverige minskat betydligt under de senaste två åren. I Migrationsverkets prognos har siffrorna sänkts för antalet asylsökande och ensamkommande barn för de kommande åren.

Trots detta är trycket stort på Kungsbacka kommun att ta emot de som redan beviljats permanent uppehållstillstånd. Under 2018 har kommunen, till och med den 15 september, tagit emot 133 av 293 personer. Under 2019 förväntas denna siffra uppgå till knappt 200 personer då man i fördelningen av nyanlända till kommunerna tar hänsyn till tidigare mottagning och hur arbetsmarknadsläget i den aktuella kommunen ser ut. Ett ovanligt stort antal av de mottagna personerna under 2018 har kvotstatus. Under 2019 finns ingen prognos avseende denna grupp.

Under 2018 ska 15 ensamkommande barn anvisas från Migrationsverket varav kommunen hittills tagit emot 9 personer. Det finns ännu inga prognoser avseende de ensamkommande barnen för kommande år.

I kommunens organisation finns god beredskap för ett väl fungerande mottagande såväl på förvaltningsnivå som kommunövergripande. Utmaningen kommer för 2019, som tidigare år, att vara bostadsfrågan.

Förändring av Introduktionsprogrammen

Fler elever ska bli behöriga till gymnasieskolan och fler elever ska slutföra sina studier i gymnasieskolan och gymnasiesärskolan. Därför har regeringen beslutat om förändringar i gymnasieförordningen som bland annat rör gymnasieskolans introduktionsprogram.

Ett sätt att öka genomströmningen i gymnasieskolan är att fler elever klarar av ett introduktionsprogram för att sedan kunna fortsätta studierna inom ett nationellt gymnasieprogram eller gå ut i arbetslivet. Därför ska bestämmelserna om vad som ska ingå i en individuell studieplan och i ett gymnasieintyg förtydligas.

Ändringarna innebär att språkinstruktionen i svenska eller svenska som andraspråk endast ska kunna bedrivas under en kort inledande period vilket inte är tydligt i dagens reglering. Det är viktigt att eleverna inom språkinstruktion tidigt under sin utbildning även läser andra kurser exempelvis matematik eller samhällskunskap då det kan öka motivationen och förbättra resultaten.

Introduktionsprogrammet Individuellt alternativ ska innehålla kurser i gymnasieämnen om eleven har förutsättningar att klara av dem. De elever som läser individuellt alternativ behöver tidigt i sin utbildning börja läsa gymnasieämnen även om eleverna i första hand ska läsa de grundskoleämnen de saknar godkända betyg i.

Bestämmelserna om vad som ska ingå i en individuell studieplan och i ett gymnasieintyg förtydligas. Förtydligandet innebär att det på introduktionsprogram ska framgå av såväl den individuella studieplanen som gymnasieintyget vilket yrkesområde utbildningen inriktats mot då eleven läst yrkeskurser.

Skolarbetet i gymnasieskolan och gymnasiesärskolan ska förläggas så att eleverna så långt som möjligt får sammanhållna skoldagar.

Förändringarna förväntas träda i kraft den 20 juli 2018.

Vuxenutbildningen och Komvuxutredningen

Både strukturella och konjunkturella förändringar i samhället gör att vuxenutbildningen måste utvecklas för att kunna möta de nya behoven och förutsättningarna.

Globaliseringen med de nya marknaderna påverkar näringslivet. Företagens förhållningssätt är förändrat avseende både kompetens och kompetensförsörjning sedan nittiotalskrisen. En högre utbildningsnivå krävs idag än tidigare i alla branscher och i arbetslivet i stort.

I Sverige har ca 900 000 flyktingar tagits emot de senaste åren. Trots invandringen har företag och offentlig sektor svårt att hitta arbetskraft. För att kunna möta arbetsmarknadens behov, inte minst inom offentlig sektor, är det nödvändigt att de nya invånarna etableras på arbetsmarknaden. Detta ställer i sin tur stora krav på vuxenutbildningen.

Forskarvärlden har tidigare haft en gemensam bild av att många jobb skulle försvinna genom den digitaliseringsprocess vi befinner oss i. Idag ser man snarare att många arbeten kommer att slås ut men att digitaliseringen kommer att leda till en helt ny efterfrågan inom nya områden med helt andra eller förändrade kunskapskrav än idag.

Sammantaget blir det tydligt att vuxenutbildningen står inför nya och stora utmaningar. Dessutom pekar allt på att arbetslivet kommer att vara än mer föränderligt framåt och att behovet av att varva utbildning och arbete under hela livet kommer att vara en självklarhet.

Den 3 september 2018 överlämnades slutbetänkandet från Komvuxutredningen (SOU 2018:71).

Utredningens förslag i stort:

- Skollagen förtydligas så att det framgår att komvux även utgör en del i arbetsmarknadens kompetensförsörjning och förberedelser till fortsatta studier.
- Urvalsreglerna till komvux på gymnasial nivå ändras så att det inte längre är den med minst utbildning som automatiskt ska ha förtur vid urval, utan individer med störst behov av utbildningen.
- Gymnasieskolans sex högskoleförberedande program slås ihop inom komvux till tre bredare studieområden och gymnasiearbetet ersätts av ett bredare komvuxarbete.
- En del lärosäten bör erbjuda en profilering mot komvux i sin lärarutbildning samtidigt som

- möjligheterna till kompetensutveckling för professionen ska stärkas.
- Särvox blir en del av komvux och byter namn till särskild utbildning.
 - Personer med intellektuell funktionsnedsättning ges ökade möjligheter till fortsatt utbildning efter särvox.
 - Betygsrätt införs som ett krav för att enskilda anordnare ska få bedriva vuxenutbildning på entreprenad. Villkoren för betygsrätt för utbildning motsvarande komvux skärps, så att de överensstämmer med kraven på i komvux.
 - Betygsskalan för grundläggande komvux, SFI och grundläggande särvox förenklas

Omvärldsanalys HR-perspektiv

Konkurrens om arbetskraft innebär behov av att tänka nytt

Arbetsmarknaden blir alltmer rörlig - både geografiskt, mellan sektorer och mellan enskilda arbetsgivare - och konkurrensen från den privata arbetsmarknaden är hård. Dessutom innebär den demografiska utvecklingen i sig en minskad tillgång till arbetskraft i förhållande till behov av tjänster. Konkurrensen om arbetskraft kommer därför sannolikt fortsätta att öka, vilket innebär behov av att tänka nytt inom kompetensförsörjning, personalplanering, digitalisering samt att nyttja resurserna på ett klokt sätt.

Det är samtidigt svängningar inom verksamheten. Exempelvis varierar elevkullarna inom gymnasiet, både mellan år och mellan program, vilket ger stora utmaningar för planering av verksamheten; Det kan vara övertalighet i en del, men rekryteringsbehov i en annan. Verksamheten behöver därför bli bättre på att rigga för en flexibel bemanning, vilket kan innebära både utmaningar och vinster ur exempelvis arbetsmiljöperspektiv.

Den ökade flyktingströmmen medför ökat behov av den verksamhet som levereras, som exempelvis fler deltagare inom vuxenutbildningen och större behov av SVA-lärare. Samtidigt som detta är en utmaning att hantera finns det en stor möjlighet att på sikt rekrytera från denna grupp.

Politiska beslut, som t.ex. lärarlönelyftet, kommer fortsatt att vara en utmaning för att förhålla sig till och använda på ett bra sätt. Samtidigt som kommunens egna strukturer inom lönepolitiken och etablerade former för lönesättning sätts på prov, medför de politiska besluten inom exempelvis lärarområdets löner förhoppningsvis en ökad attraktivitet för yrket, vilket på sikt gynnar kompetensförsörjningen inom utbildningsområdet.

Karriär, lön och arbetsmiljö

För att i framtiden attrahera nya medarbetare från den yngre generationen, men likväl för att utveckla och behålla de befintliga, är det nödvändigt att som arbetsgivare aktivt arbeta med karriär-, löne- och arbetsmiljöfrågor. Viktiga faktorer när det handlar om nöjdhet i arbetet är att känna stolthet över sitt jobb och sin arbetsgivare samt vilka karriärmöjligheter som finns. Genom att skapa en bredare syn på karriärmöjligheter kan vi lättare attrahera dagens unga. Det kommer bli väsentligt att tänka nytt och brett när det gäller att erbjuda utveckling för medarbetare. Eftersom chefens roll är viktig i hur man upplever karriär- och utvecklingsmöjligheter är ledarskapsutveckling och ledarskapsstöd också en viktig del.

Vidare är arbetsmiljön en central del när det gäller att attrahera, behålla och utveckla medarbetare, eftersom arbetsmiljön ses som en framgångsfaktor och konkurrensmedel. Därför är det viktigt att anamma ett hälsofrämjande perspektiv i processer, med ett fokus på friskfaktorer, som t.ex. att medarbetare ska kunna påverka och ta ansvar för sin arbetssituation och verksamhetens utveckling. Samtidigt finns ett fortsatt behov av att aktivt arbeta med förebyggande och rehabiliterande aktiviteter och åtgärder.

Vad gäller lönenivåer kan antas att medarbetare inom olika yrken, i större utsträckning än tidigare kommer välja och byta arbetsgivare med fokus på - ökade möjligheter till - lönekarriär. Yngre generationer antas i högre grad nyttja yrkesgruppens "marknadsvärde" vid val av arbetsgivare.

I framtiden kommer efterfrågan öka även på chefer, och för att behålla duktiga medarbetare med chefpotential är det viktigt att tidigt fånga upp dessa och t.ex. erbjuda mentorskap, eller chefsaspirantprogram. Med generationsskiftet följer också nya värderingar (individualism, antiauktoritet, sekularisering – rörliga i värderingar och beteenden), som kommer att ställa krav på framtidens ledarskap. För att behålla och utveckla nästa generations medarbetare behöver ledarskapet utvecklas och anpassas till de nya förutsättningarna och förväntningarna.

Styrning och ledning genom tillit

Under 2018 har Tillitsdelegationen lämnat sitt slutbetänkande "Med tillit växer handlingsutrymmet" - om tillitsbaserad styrning och ledning av välfärdssektorn. Principerna är i högsta grad relevanta för verksamheten inom Gymnasium & Arbetsmarknad. En tillitsbaserad styrning och ledning medför att medarbetare kan, vill och vågar genom att medarbetares kompetens, kunskap och engagemang tillvaratas i större utsträckning. På så sätt kan verksamheten utvecklas tillsammans med de vi är till för och i samarbete med andra aktörer för att nå bästa resultat.

6 Vår värdegrund

Värdegrunden handlar om vårt förhållningssätt gentemot kommuninvånarna och vilka värderingar allt vårt arbete ska utgå från. Den säger inte exakt hur vi ska arbeta, men det visar tydligt hur politikerna förväntar sig att vi förhåller oss till dem vi är till för.

Medarbetarna i Kungsbacka kommun ska ge ett gott bemötande och ge möjligheter för invånarna att ha inflytande över hur tjänster utförs. De ska vara tillgängliga för invånarna. Härigenom skapas trygghet. Detta är Bitt - kommunens värdegrund. Bokstäverna står för Bemötande, Inflytande, Tillgänglighet och Trygghet.

Vision 2030 säger: här jobbar människor som vill, vågar och kan! Ska framtiden växa och ta fart hos oss, behöver vi tänka i nya banor, ifrågasätta gamla sanningar och våga pröva nya idéer.

I Kungsbacka vill vi stärka och utveckla en arbetsplatskultur som kännetecknas av vårt sätt att vara och agera inom områdena: Vi välkomnar, Vi levererar, Vi samarbetar och Vi tänker nytt.

7 Mål

Kommunens främsta styrdokument är visionen. Där har kommunfullmäktige gett uttryck för hur politikerna vill se kommunens långsiktiga utveckling.

Med visionen som bas, en utblick i omvärlden och analys av tidigare års uppföljningar beslutar fullmäktige om kommunövergripande mål. De kommunövergripande målen har sin utgångspunkt i utvecklingsområdena som visionen lyfter fram samt de utmaningar som kommunen står inför. Målen är ett tydligt riktmärke för utvecklingen av kommunen som helhet och beskriver vad nämnderna och dess verksamheter ska uppnå.

De kommunövergripande målen preciseras i fokusområden där vi behöver kraftsamla. Målen gäller för alla nämnder förutom Valnämnden och Överförmyndarnämnden. Nämnderna ska planera sin verksamhet utifrån de kommunövergripande målen, vilket kan göras genom att sätta nämndmål utifrån fokusområdena. Måluppfyllelse följs upp i delårsrapporten och årsredovisningen. Indikatorerna visar om våra ansträngningar leder till det resultat som vi önskar.

Nämndernas förvaltningar ansvarar för att ta fram genomförandeplaner med aktiviteter för att nå målen samt följa upp dem och redovisa till nämnden.

Samordning

Kommunstyrelsen har en samordnande roll med ett särskilt ansvar för de kommunövergripande målen. Övriga nämnder arbetar aktivt för att bidra till måluppfyllelse. Samordningsansvaret innebär att kommunstyrelsen tar fram underlag för utveckling och förbättring av målen.

Kommunledningskontoret ansvarar för att sammanställa vad nämnderna gör för att bidra till måluppfyllelse samt att följa upp arbetet och göra en samlad analys.

7.1 En attraktiv kommun att bo, verka och vistas i

Beslutats av

Kommunfullmäktige

Fokusområden

- I Kungsbacka finns attraktiva bostäder med inspirerande byggnadsmiljö för olika behov, generationer och livsstilar.
- Kungsbacka har välkomnande och trygga miljöer.
- I Kungsbacka finns mötesplatser för samvaro, rekreation, upplevelser och kreativa utbyten.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Trygghetsindex för hur kommuninvånarna bedömer tryggheten (SCB:s medborgarundersökning, skala 0-100)	66	62	63	65
Bäst att bo, Kungsbackas placering i ranking av Sveriges kommuner enligt Tidningen Fokus.	40	29	28	25
Invånarnas helhetsbedömning av kommunen som en plats att bo och leva på. SCB:s medborgarundersökning, Nöjd Region-index, NRI, skala 0–100.	72	71	72	73
Invånarnas uppfattning om möjligheterna till fritidsaktiviteter i kommunen (SCB:s medborgarundersökning, index i skala 0–100).	69	67	66	68

7.2 En hållbar utveckling och en hälsosam miljö

Beslutats av

Kommunfullmäktige

Fokusområden

- Kungsbacka växer med en långsiktigt hållbar ekonomi.
- Kungsbacka ska anpassa miljöarbetet till de nationella miljömålen och globala hållbarhetsmålen samt Borgmästaravtalet för att bli en av de främsta kommunerna inom miljö- och klimatfrågor.
- Unga i Kungsbacka mår bra såväl fysiskt som psykiskt.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Ungas hälsa i årskurs 4 och 8. (Elevhälsan i Kungsbacka utvecklar metod utifrån hälsosamtal med elever.)				
Koldioxidutsläpp från övriga sektorer än industrin i ton per invånare. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med två års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2014.)	2,7	2,6		2,2
Antal resor per invånare gjorda med kollektivtrafik. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	54	67	65	68
Andel förnybara bränslen i kollektivtrafiken. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	47%	47%	79%	80%
Andel förnybar och återvunnen energi i kommunala lokaler. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	95%	97%		99%
Transportenergi i kilowattimma (kWh) för kommunens tjänsteresor med bil per årsarbetare. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	923	614	505	350
Koldioxidutsläpp från kommunens tjänsteresor med bil i ton per årsarbetare. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	0,23	0,13	0,1	0,08
Andel miljöcertifierade skolor och förskolor. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	28%	27%	16%	30%

7.2.1 Främja välmående

Beslutats av

Nämnd

Nämndens formulering

Eleverna i Kungsbackas gymnasieskolor ska må väl.

Fokusområde

Unga i Kungsbacka mår bra såväl fysiskt som psykiskt

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
God hälsa				60
Hälsobesvär minst flera gånger i veckan				

Frågorna är nya i elevenkäten from 2018 respektive 2019, därav finns inga utfall bakåt. Frågan kring Hälsobesvär kommer att läggas till gymnasieskolans elevenkät 2019 vilket möjliggör framtida mätningar.

7.3 Bästa företagsklimatet i Västsverige

Beslutats av

Kommunfullmäktige

Fokusområden

- Kommunen är en möjliggörare för entreprenörer och företagsamma människor.
- I Kungsbacka får vi nya arbetstillfällen och snabb etablering både för individer och företag genom samverkan mellan näringsliv och utbildning.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Insikt, SKLs servicemätning av kommunernas myndighetsutövning för företag. Nöjd-kund-index utifrån sammanvägt betygsindex 0-100, för hur företag i kommunen bedömer Kungsbacka kommuns myndighetsutövning, vilket är en viktig del av företagsklimatet.	64	64	67	69
Svenskt Näringslivs attitydundersökning av kommuners företagsklimat. Medelvärde utifrån skala 1-6, där företag bedömer företagsklimatet i Kungsbacka kommun.	3,4	3,1	3	3,4

7.4 I Kungsbacka utvecklas vi hela livet

Beslutats av

Kommunfullmäktige

Fokusområden

- Barn och ungdomar utvecklas för att nå sin fulla kapacitet och god självkänsla.
- I Kungsbacka stärks individens och familjens egen förmåga att ta hand om sitt liv.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Placering i ranking för grundskola av Sveriges 290 kommuner, sammanvägt resultat enligt SKL:s öppna jämförelser.	39	37	88	40
Genomsnittligt meritvärde i årskurs 9. Meritvärdet utgörs av summan av de 17 bästa betygen i elevens slutbetyg och kan max vara 340.	237	240,6	228,8	240
Arbetslöshet för ungdomar 16–24 år i kommunen. (Källa: Arbetsförmedlingen och SCB)	3,5%	2,4%	1,9%	1,8%

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Självkänsla och framtidstro för gymnasieelever år 2, index med skala 0–10 enligt Skolenkäten som genomförs i samarbete med Göteborgsregionen, GR.	7,6		7,5	8
Genomsnittligt betygspoäng för gymnasiets avgångselevers betygspoäng som kan vara max 20.	13,8	13,8	13,9	14

7.4.1 From Great to Excellent

Beslutats av

Nämnd

Nämndens formulering

Nyttja varje individs fulla potential i syfte att åstadkomma en jämlikare skola med hög måluppfyllelse

Fokusområde

Barn och ungdomar utvecklas för att nå sin fulla kapacitet och god självkänsla

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Studiero			57	70
Andelen elever med gymnasieexamen		88,7%	91%	100%
Andelen elever med gymnasieexamen inom 3 år	72,8%	72,2%	74,6%	76%
Andelen studerande vid grundläggande vuxenutbildning som uppnått minst betyget E på genomförda kurser	99%	92%	88%	
Andelen studerande vid gymnasial vuxenutbildning som uppnått minst betyget E på genomförda kurser	89%	89%	88%	

Målvärdet för andelen studerande vid grundläggande- och gymnasial vuxenutbildning är att resultatet ska vara höger än snittet för riket.

7.4.2 Trelleborgsmodellen

Beslutats av

Nämnd

Nämndens formulering

Nyttja varje individs fulla potential i syfte att stärka individens egen förmåga att komma i egenförsörjning

Fokusområde

I Kungsbacka stärks individens och familjens egen förmåga att ta hand om sitt liv

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Andel som börjat arbeta vid avslut från kommunens arbetsmarknadsverksamhet	33%	31%	24%	35%
Andel som börjat studera vid avslut från kommunens arbetsmarknadsverksamhet	10%	5%	10%	8%

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Lämnat etableringsuppdraget och börjat arbeta eller studera (status efter 90 dagar), andel (%)	28%	34%	50%	55%
Ej återaktualiserade personer med försörjningsstöd ett år efter avslutat försörjningsstöd, andel (%)	68%	75%	75%	85%

7.5 Ett medskapande samhälle och öppen attityd

Beslutats av

Kommunfullmäktige

Fokusområden

- I Kungsbacka skapar vi förutsättningar för invånare, kunder och företag att vara medskapande i att utforma det goda livet.
- Invånare, företag och besökare känner sig alltid välkomna, sedda och korrekt bemötta i kontakt med kommunen.
- Digitaliseringen gör att vi hittar smartare tjänster och effektivare arbetssätt.
- Kungsbacka kommun är en attraktiv arbetsgivare med modiga och medskapande medarbetare och ledare.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Målvärde 2019
Nöjd-inflytande index för hur kommuninvånarna bedömer möjligheterna till inflytande. (SCB:s medborgarundersökning, 0-100).	43	42	46	48
e-Blomlådan, poäng enligt kriterier för framgångsrik IT-styrning från SKL med maxpoäng 24.		21,9	20,7	22,5
Hållbart medarbetarengagemang, ett index för medarbetarnas samlade uppfattning om områdena motivation, ledarskap och styrning, skala 1-100 enligt Medarbetarenkäten.	82	79	77	82
Jämställdhetsindex, Jämix. Antal poäng av max 180. Jämix beräknas utifrån nio nyckeltal med skala 1–20.	75	88	80	93

8 Direktiv

Direktiv är det mest konkreta sätt våra kommunpolitiker styr på. Direktiven beskriver exakt vilka uppgifter som ska utföras under ett eller två år. Direktiv används för att tydliggöra att området är prioriterat eller för att påskynda ett arbete. Nämnden ska planera sin verksamhet utifrån direktiven som kommer att följas upp i årsredovisningen. Tjänstemännen har en skyldighet att redovisa för politikerna på vilket sätt man genomfört direktivet. Under 2019 har kommunfullmäktige inte beslutat om något direktiv.

8.1 Direktiv från nämnden

8.1.1 Made by Kungsbacka

Beslutats av

Nämnd

Nämndens formulering

Made by Kungsbacka skall bidra till att elever efter genomförd utbildning har en tydlig bild av vilka möjligheter som väntar och lämnar skolan med god kompetens, stark självkänsla och framtidstro.

Fokusområde

- Kommunen är en möjliggörare för entreprenörer och företagsamma människor.
- I Kungsbacka får vi nya arbetstillfällen och snabb etablering både för individer och företag genom samverkan mellan näringsliv och utbildning.

8.1.2 Språkstödsutbildningar

Beslutats av

Nämnd

Nämndens formulering

Förvaltningen ska i samverkan med arbetsliv och myndigheter utveckla fler språkstödsutbildningar för en snabbare etablering av individer på arbetsmarknaden.

Fokusområde

I Kungsbacka får vi nya arbetstillfällen och snabb etablering både för individer och företag genom samverkan mellan näringsliv och utbildning.

8.1.3 Direktiv Samverkan Utbildning-Näringsliv

Beslutats av

Nämnd

Nämndens formulering

Utbildning och näringsliv ska samverka och skapa förutsättningar så att varje individ ges möjlighet att nyttja sin fulla potential vilket bidrar till företagets utveckling och kompetensförsörjning.

Fokusområde

I Kungsbacka får vi nya arbetstillfällen och snabb etablering både för individer och företag genom samverkan mellan näringsliv och utbildning.

8.1.4 Tillsammans för varje barn

Beslutats av

Nämnd

Nämndens formulering

Förvaltningen skall tillsammans med berörda förvaltningar och Region Hallands verksamheter inom vård och hälsa bedriva ett utvecklande arbete med syfte att skapa bättre förutsättningar för gemensamma och samordnade insatser för barn och unga i Kungsbacka kommun.

Fokusområde

Barn och ungdomar utvecklas för att nå sin fulla kapacitet och god självkänsla.

9 Verksamhetsmätt

9.1 Resursmätt

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Riket 2017	Budget 2019
Gymnasieskola	KF Kostnad per gymnasieelev folkbokförd i kommunen	110 955	116 935	109 877		
	KF Kostnad per gymnasieelev i kommunens skolor	107 692	118 400	120 700		
Vuxenutbildning	KF Kostnad per heltidsstuderande på gymnasial vuxenutbildning eller påbyggnadskurser (inkl köpt utbildning)	62 500	58 700			
	N Kostnad per heltidsstuderande på grundläggande vuxenutbildning (inkl köpt utbildning)	87 500	83 700			
	N Kostnad per elev grundläggande vuxenutbildning	151 000	160 500	181 500	49 900	
Gymnasiesärskolan	N Kostnad per elev i gymnasiesärskolan (exkl skolskjuts)	438 000	441 500	454 500		
Arbetsliv	KF Kostnader för kommunala arbetsmarknadsåtgärder, kr/invånare	223	238	244		

9.2 Prestationsmätt

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Riket 2017	Budget 2019
Gymnasieskola	N Antal gymnasieelever i kommunens skolor	2 608	2 760	2 819		
	KF Andel folkbokförda gymnasieelever i kommunens egna skolor	64%	66,1%	65,5%	53,8%	




Delområde	Nyckeltal	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Riket 2017	Budget 2019
	N Antal folkbokförda gymnasieelever	3 008	3 118	3 135		
	KF Lärartäthet i gymnasieskolan, antal elever per lärare (Heltidstj)	12,1	12,5	13,7	11,7	
	N Andel lärare med pedagogisk högskoleexamen	87,5%	87,1%	86,4%	78,4%	
	KF Andel lärare med lärarlegitimation och behörighet i ämnet (för de lärarkategorier som har legitimationskrav)	89%	85%	88,3%	80,7%	
Vuxenutbildning	N Individer på gymnasial nivå - vuxenutbildning	1 728	1 369	1 369		
	N Individer på grundläggande nivå - vuxenutbildning		199	114		
	N Kursdeltagare på gymnasial nivå - vuxenutbildning	5 308	3 700	3 586		
	N Kursdeltagare på grundläggande nivå - vuxenutbildning	239	248	255		
	N Genomförda poäng på gymnasial nivå - vuxenutbildning	473 515	293 989	301 353		
Arbetsliv	KF Deltagare som anvisats till kommunala arbetsmarknadsåtgärder, antal	189	160	242		
	KF Deltagare i kommunala arbetsmarknadsåtgärder, antal	333	274	367		
	KF Deltagare inom arbetsmarknadsverksamheten som är 24 år eller yngre, andel	36%	41%	26%		

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Riket 2017	Budget 2019
	N Inskrivna i etableringsuppdraget under året, antal	93	190	345		
	N Lämnat etableringsuppdraget under året, antal	18	32	38		
Gymnasiesärskola	N Antal elever i gymnasiesärskolan	46	50	48		
	N Lärartäthet gymnasiesärskolan, antal elever per lärare (heltidstj)	2,9	2,9	3,2		
Svenska för invandrare	N Antal elever inom SFI	275	352	502		
	N Antal kursdeltagare på SFI	367	440	597		

9.3 Effektmått

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Riket 2017	Budget 2019
Gymnasieskola	KF Andel folkbokförda elever med fullföljd gymnasieutbildning inom 4 år	85,8%	87,7%	87,7%	78,5%	
	KF Genomsnittligt betygspoäng i kommunens gymnasieskolor	13,8	13,7	13,9	14,2	
	KF Andel folkbokförda gymnasieelever som tagit examen inom 3 år	75%	75%	75%	66%	
	KF Andel gymnasieelever som tagit examen inom 3 år	72,8%	72,2%	74,6%	66%	
Vuxenutbildning	N Andel kursdeltagare i grundläggande vuxenutbildning som slutfört kurs	56,1%	52,4%	62%	70,4%	

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Riket 2017	Budget 2019
	N Andel kursdeltagare i gymnasial vuxenutbildning eller påbyggnadskurser som slutfört kurs	82,9%	77,4%	76,2%	71,1%	
Arbetsliv	N Resultat vid avslut i kommunens arbetsmarknadsverks amhet, deltagare som börjat arbeta, andel	33%	31%	24%	29%	
	N Resultat vid avslut i kommunens arbetsmarknadsverks amhet, deltagare som börjat studera, andel	10%	5%	10%	10%	
	KF Lämnat etableringsuppdraget och börjat arbeta eller studera (status efter 90 dagar), andel (%)	28%	34%	50%	37%	
	N Förvärsarbetande skyddsbehövande och anhöriga (flyktingar) 20-64 år, andel (%)	66,8%	59%			
	N Studerande skyddsbehövande och anhöriga (flyktingar) 20-64 år, andel (%)	13,9%	15,4%			
	N Förväntat värde förvärsarbetande skyddsbehövande och anhöriga (flyktingar) 20-64 år, andel (%)	62,4%	54,9%			
	N Skyddsbehövande och anhöriga (flyktingar) 20-25 år som varken förvärsarbetar eller studerar, andel (%)			13,2%		
Svenska för invandrare	N Elever på SFI som klarat högsta kurs på studievägen av nybörjare två år tidigare, andel (%)	49%	48%	41%	44%	

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Riket 2017	Budget 2019
	 Elever på SFI som fortsätter utbildningen och ej klarar högsta kurs på studievägen av nybörjare två år tidigare, andel (%)	31%	26%	26%	33%	
	 Elever på SFI som avbrutit och ej klarat högsta kurs på studievägen av nybörjare två år tidigare, andel (%)	20%	25%	33%	23%	
	 Elever på SFI som avbrutit som antingen arbetar eller studerar av nybörjare två år tidigare, andel (%)	50%	50%	58%	48%	

10 Personalfrågor med kommentarer

10.1 Kompetensförsörjning

10.1.1 Attrahera/rekrytera

För Gymnasium & Arbetsmarknad är det mycket viktigt att kunna attrahera och rekrytera rätt kompetens och förvaltningen strävar därför efter att vara en attraktiv arbetsgivare.

Den största yrkesgruppen inom förvaltningen är lärare, och det är också här som de flesta avgångar och rekryteringar sker. Inom vissa personalkategorier är det svårt att rekrytera kvalificerade medarbetare. Det gäller bland annat vissa yrkeslärare, lärare till gymnasiesärskolan och SVA-lärare. Specialpedagoger och studie- och yrkesvägledare är andra yrkesgrupper som blir allt mer svårrekryterade. I samband med att nämnden och förvaltningen fick ett utökat ansvar och större bredd i verksamheten den 1 maj 2018, uppstod också delvis nya utmaningar vad gäller kompetensförsörjning, och vi står inför fler och nya svårrekryterade befattningar. Framför allt kan nämnas myndighetshandläggare.

Förvaltningen kommer under året att verka för att ”synas” i olika sammanhang och informera/kommunicera med presumtiva medarbetare om vad verksamheten innebär. Det handlar exempelvis om samarbete med högskolor/universitet och samverkan med näringslivet. Att erbjuda fler praktikplatser än tidigare, och möjlighet till projektarbete för studenter är också ett sätt att knyta kontakter med möjliga framtida medarbetare. Inom ramen för lärarutbildning ges exempelvis studenter möjlighet till verksamhetsförlagd utbildning (VFU) vid förvaltningens skolor. Under 2019 kommer vi att se över möjligheten till utvecklat samarbete och samverkan mellan berörda verksamheter inom Komptenscentrum och utbildningar inom det sociala området.

Ytterligare ett sätt att attrahera och rekrytera nya medarbetare handlar om att uppmärksamma och utveckla förvaltningens *arbetsgivarvarumärke*. Branschen är ibland liten och kontakter sker mellan kollegor inom yrkesgrupperna. Beskrivningar av arbetsplatser och om arbetsgivare sprids. Detta medför att förutsättningarna för att rekrytera nya medarbetare, är bättre om de befintliga medarbetarna trivs. Det är därför viktigt att fortsätta arbeta med exempelvis arbetsmiljö och ledarskap, och verka för en god samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer.

För att kunna attrahera kompetent personal är det vidare viktigt att kunna erbjuda marknadsmässiga löner. Inför löneöversyn 2019 kommer förvaltningen att jämföra och analysera löneläget bland förvaltningens yrkesgrupper med ingången att nivån ska stå sig väl i konkurrens med intilliggande kommuner.

Avslutningsvis handlar möjligheten om att kunna rekrytera kvalificerad personal, ofta också om andra villkor än om lön. En sådan faktor kan vara möjlighet till arbete med önskad sysselsättningsgrad. Gymnasium & Arbetsmarknad har en, relativt sett, hög andel heltidsarbetande medarbetare, som dessutom ökat de senaste åren. De specifika förutsättningar som råder inom utbildningsområdet, med krav på behörigheter, och tjänster med undervisning inom särskilda ämnen, minskar dock ibland möjligheten att alltid kunna erbjuda heltidssysselsättning för våra medarbetare, även om intentionen är sådan.

10.1.2 Utveckla/behålla

Många av medarbetarna inom Gymnasium och Arbetsmarknad upplever en meningsfullhet och ett engagemang i sitt arbete, vilket innebär goda förutsättningar för trivsel på jobbet. Samtidigt står förvaltningen inför ett antal utmaningar när det handlar om att behålla och utveckla våra medarbetare. Tidigare enkätresultat tyder exempelvis på en upplevd hög arbetsbelastning för många av våra medarbetare. Under 2019 kommer verksamheterna fortsätta att arbeta med åtgärder utifrån handlingsplaner på olika nivåer. I samband med den medarbetarenkät som genomförs under hösten 2018 kommer enheter, verksamheter och förvaltningen som helhet få ett uppdaterat underlag att utgå från vid fortsatta arbete med både förbättringsområden och med att stärka och utveckla de faktorer som redan idag är positiva och fungerar väl.

För att behålla och utveckla förvaltningens medarbetare är det vidare viktigt att kunna erbjuda utvecklings- och karriärmöjligheter. Inom läraryrket har de senaste åren skett en utveckling och utökning av karriärvägar, med möjligheter exempelvis som förstelärare. Andra alternativ för våra medarbetare är befattningar eller uppdrag som arbetslagsledare, samordnare, projektledare eller andra ledningsuppdrag. Vi har också exempel på interna rekryteringar till chefsuppdrag, vilket innebär att möjligheter finns till intern karriär. Inför kommande år är det fortsatt viktigt att uppmuntra till och möjliggöra karriär och utveckling för medarbetare som har intresse och kapacitet.

Många chefer i förvaltningen, liksom medarbetare med ledningsuppdrag, har nu deltagit i Kungsbackas utvecklingsprogram "Leda i utveckling". Planering har skett för att samtliga chefer ska ha genomgått utvecklingsprogrammet under 2019. Planering finns även för deltagande i chefsaspirantprogrammet "Jag vill bli chef", liksom utvecklingsprogrammet "Leda, påverka och driva, utan att vara chef".

En god arbetsplatskultur är vidare en viktig grundsten när det handlar om att utveckla attraktiviteten som arbetsgivare och en god arbetsmiljö. Under 2019 kommer strukturen för planering och uppföljning av SAM, det systematiska arbetsmiljöarbete, införas i Stratsys, vilket förhoppningsvis underlättar, tydliggör och förbättrar arbetsmiljöarbetet och i förlängningen arbetsmiljön.

Nya medarbetare inom förvaltningen introduceras enligt särskilt program på arbetsplatsen, och välkomnas även till ett förvaltningsgemensamt introduktionstillfälle med förvaltningsledningsgruppen. Syftet med detta tillfälle är bland annat att visa nya medarbetare på bredden i vår förvaltning, så att alla får en inblick i de olika delarna genom att träffas i mindre och ett enkelt sammanhang. Detta är en del i att verka för en upplevelse av EN förvaltning i ETT Kungsbacka.

Det har också arbetats vidare med att utveckla samverkan mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna. Grundtanken är att en fungerande samverkan bidrar till utveckling av verksamhet, såväl som till delaktighet och engagemang hos medarbetare. En dialog förs också kring hur APT används på bästa sätt för att bidra till medarbetares delaktighet i verksamhets- och arbetsmiljöfrågor och medverka till att dessa integreras.

Förvaltningen har en relativt sett hög andel heltidsarbetande medarbetare och intentionen är att erbjuda önskad sysselsättning till alla medarbetare.

10.1.3 Avsluta

När en medarbetare slutar är det av värde att ta tillvara dennes erfarenheter och synpunkter som anställd. Att systematiskt genomföra avslutningssamtal är ett sätt att utveckla verksamheten. Att visa intresse för medarbetarens erfarenheter och synpunkter kan också bidra till att skapa en positiv

bild av arbetsgivaren och förhoppningsvis till att den medarbetare som lämnar blir en bra ambassadör. Genom att dokumentera och analysera intervjuerna kan vi också hitta möjligheter till förbättringar i verksamheten, samt öka kunskapen om hur organisationen kan bli bättre på att attrahera och behålla värdefulla medarbetare. En god systematik vad gäller avslutningssamtal ingår också som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet som ett värdefullt redskap för att undersöka arbetsmiljön.

Förvaltningens rutin för avslutningssamtal har uppdaterats och aktualiserats. Utgångspunkten har varit att på ett mer systematiskt sätt samla in och analysera de värdefulla synpunkter som lämnas av avgående medarbetare. Rutinen innebär att samtal ska erbjudas varje tillsvidareanställd medarbetare. Närmaste chef använder inkomna synpunkter som en del i underlaget för att kontinuerligt bedöma arbetsmiljön, enligt principerna om "Systematiskt arbetsmiljöarbete". Samtidigt skickas också dokumentation av genomförd intervju till förvaltningens HR-funktion som årligen sammanställer och analyserar inkomna underlag för rapport och dialog i förvaltningens samverkansgrupp och ledningsgrupp.

Underlagen från avslutningsintervjuerna kompletteras med resultatet från den Exit-enkät som genomförs kommungemensamt. Ingången vid dialog kring resultatet är att se möjligheter till att förbättra såväl verksamhet som arbetsmiljö och trivsel, för att kunna bli mer attraktiva som arbetsgivare.

10.2 Personalmått

Vid delåret 2018 arbetade 474 medarbetare (med månadslön) inom förvaltningen för Gymnasium & Arbetsmarknad, vilket innebär en liten ökning sedan årsskiftet. Denna ökning förklaras med att förvaltningen fått ett utökat uppdrag i samband med införandet av Trelleborgsmodellen under våren, som innebär att ett antal nya befattningar infördes och att medarbetare från Individ- och familjeomsorgen kom över till förvaltningens verksamhet. Andelen kvinnor är 64 %, och medarbetarnas medelålder 48 år, vilket innebär en något högre medelålder än kommungenomsnittet.

Vad gäller medarbetare som arbetar heltid är andelen i förvaltningen 91 %, vilket innebär att förvaltningen har en relativt sett hög andel heltidsarbetande medarbetare. En ökning har dessutom skett de senaste åren. Männen arbetar fortfarande heltid i högre utsträckning än kvinnorna. De specifika förutsättningar som råder inom utbildningsområdet, med krav på behörigheter, och tjänster med undervisning inom särskilda ämnen, minskar ibland möjligheten att alltid kunna erbjuda heltidssysselsättning för våra medarbetare, även om så är intentionen. Det kan också vara så att en del av medarbetarna själva har valt deltid. Det har gjorts en inventering av förvaltningens deltidsanställningar, vilken pekar på att det är få medarbetare som är ofrivilligt deltidsanställda.

Den totala sjukfrånvaron i förvaltningen, som är ett mått på andel sjukfrånvarotimmar i förhållande till den totala arbetade tiden, uppgår under delåret 2018 till 4,1 % - att jämföra med nivån 5,9 % vid motsvarande period föregående år. Jämfört med kommunen i sin helhet är sjukfrånvaron för förvaltningen relativt låg, och det är positivt att notera att en tidigare ökande trend har brutits.

HR-funktionen inom förvaltningen har tillsammans med förvaltningssamverkansgruppen tagit fram en modell för att tydligare kunna följa utvecklingen av sjukfrånvaron ur olika aspekter och frågan är uppe regelbundet i samverkansgrupp och ledningsgrupp. Generellt sett är sjukfrånvaron inom Kompetenscentrums verksamhet avsevärt högre än den är inom gymnasiet. Förvaltningens största befattningsgrupp, lärare allmänna ämnen, har precis som tidigare, en låg sjukfrånvaro.

Cirka 44% av sjukfrånvarotiden i förvaltningen utgörs av långtidssjukfrånvaro (60 dagars sjukfrånvaro eller mer), vilket innebär att trenden ser ut att vara färre långtidssjukskrivningar men

en viss ökning vad gäller korttidsfrånvaro. Under perioden juli 2017 till och med juni 2018 fanns det i förvaltningen 50 medarbetare med upprepad korttidsfrånvaro (enligt definitionen fem eller fler frånvarotillfällen under senaste året). För merparten av de aktuella rehabiliteringsärendena anges att orsaken till sjukfrånvaron i första hand *inte* är arbetsrelaterad.

Nyckeltal	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Budget 2019
Andel heltid	86%	88%	89%	
Andel kvinnor som har heltid	83%	85%	86%	
Andel män som har heltid	93%	95%	96%	
Sjukfrånvaro Totalt	4,1%	4,8%	5,49%	
Sjukfrånvaro Kvinnor	4%	5%	5,66%	
Sjukfrånvaro Män	4,4%	4,5%	5,18%	
Anställda totalt	499	499	468	
Anställda andel kvinnor	63%	66%	65%	
Anställda andel män	37%	34%	35%	
Korttidssjukfrånvaro Kvinnor	1,6%	1,8%	1,78%	
Korttidssjukfrånvaro Män	1,5%	1,1%	1,18%	
Korttidssjukfrånvaro	1,5%	1,5%	1,57%	
Frisknärvaro	77%	69%	66%	
Frisknärvaro Kvinnor	75%	67%	62,8%	
Frisknärvaro Män	79%	75%	72,6%	
Personalomsättning		12,1%	12,5%	
Sjukfrånvaro, andel av sjukfrånvaro 60 dagar eller mer	45,5%	49,2%	59,2%	
Sjukfrånvaro, andel av sjukfrånvaro 60 dagar eller mer Kvinnor	46,5%	44,6%	53,8%	
Sjukfrånvaro, andel av sjukfrånvaro 60 dagar eller mer Män	43,7%	58,5%	70,1%	
Medelålder	48	47	48	

11 Ekonomi med kommentarer

Kommunfullmäktige beslutade 14 juni 2018 om Kommunbudgeten 2019 och plan 2020-2021.

Följande avsnitt behandlar ramfördelning av driftbudget 2019 och sammandrag investeringsbudget 2019-2023.

11.1 Driftbudget

Ramfördelning driftbudget

Ramfördelning/ anslagsbindningsnivå	Bokslut 2017	Budget 2018	Budget 2019
Gemensam verksamhet	35 100	41 480	43 497
Gymnasieverksamhet	340 900	375 973	392 290
Vuxenutbildning	21 600	25 659	26 555
Arbetsmarknad	12 300	15 660	17 092
Etablering	-400	8 625	13 090
Ekonomiskt bistånd		26 673	40 407
Summa	409 500	494 070	532 931

2017 är inte jämförbart med 2018 och 2019 när det gäller verksamheterna gemensam, arbetsmarknad, etablering och ekonomiskt bistånd. Detta på grund av införandet av Trelleborgsmodellen.

Kommentar till ramfördelning driftbudget

Kommunfullmäktige beslutade 14 juni om Kommunbudgeten 2019 och plan 2020-2021.

Följande avsnitt behandlar ramfördelning av driftbudget 2019 och sammandrag investeringsbudget 2019-2023.

Kommunfullmäktige beslutade 2018-06-14 § 101 att tilldela nämnden för Gymnasium & Arbetsmarknad (GA) 532 931 tkr varav f.n. 82 189 tkr avser interna kostnader för tjänsteköp från förvaltningen för Service. Justering av internhandeln med Service görs med indexuppräknning samt eventuella volymförändringar som görs av förvaltningen. De interna kostnader och intäkter som ingår i ramen är nu 1 704 och avser interna överenskommelser mellan Kultur och turism, fritid, förskola och grundskola. Under 2018 infördes Trelleborgsmodellen vilket innebär att nämnden för Gymnasium och Arbetsmarknad fått en utökad budget på ca 60 000 tkr från nämnden för Individ och familjeomsorg. Utökade budgetar i gamla verksamheter inom Gymnasium och Arbetsmarknad finansieras av dessa budgetmedel.

Den tilldelade budgetramen innehåller medel för volymökningar. För att fastställa vilka volymer nämnden kommer att ha för budgetåret 2019 görs beräkningar med befolkningsprognos som underlag. Det är antalet elever i gymnasieutbildning och vuxenutbildning som är nämndens ansvar. Beräkning av volymförändringar har gjorts utifrån enhetskostnad per invånare inom Gymnasium och Arbetsmarknad. Volymuppräknningen för utbildning i gymnasieskolan har skett med en beräkningsfaktor av 82,7 procent per elev 16–19 år. Volymuppräknningen för vuxenutbildning har gjorts med en beräkningsfaktor av 1,5 procent av 20–64 år.

Antal elever till fastställda ersättningsnivåer ska rymmas inom nämndens nettoram och kan innebära effektiviseringskrav för verksamheten i både egen och fristående regi.

Volymförändring	2019	2020	2021
Gymnasieutbildning	149	141	141
Vuxenutbildning	12	12	12

I ramen ingår 10 000 tkr avseende volymförändringar och 7 360 tkr avseende nettopris- och löneförändringar. Av volymförändringarna ges Vuxenutbildningen 450 tkr och Gymnasieutbildning ges 9 550 tkr.

Nämnden fastställer budget per verksamhet. Därigenom anger nämnden vilka budgetramar som ska gälla under det kommande budgetåret på verksamhetsnivå.

Budgetansvar

Budgetansvaret inom nämnden ligger på förvaltningschef, verksamhetschef samt respektive enhetschef och rektor.

Resursfördelning

Nämnden för Gymnasium och Arbetsmarknad fördelar ramarna till verksamheterna utifrån en resursfördelningsmodell som till största delen utgår ifrån hur nämndens budget beräknas.

Gemensam verksamhet

I gemensam verksamhet ingår nämndverksamhet, Utvecklingsavdelningen, Stöd & Styrning, studie- och yrkesvägledning samt gemensam verksamhet på Kompetenscentrum. Budgeten för den gemensamma verksamheten beräknas utifrån föregående års budget med tillägg för pris- och löneuppräknings och eventuella organisatoriska förändringar. Inför budget 2019 har gemensam verksamhet fått en ökad budget på grund av införandet av Trelleborgsmodellen. Dels en tjänst på Stöd & Styrning och dels utökning av tjänster på gemensam verksamhet på Kompetenscentrum.

Gymnasieverksamhet

Gymnasieutbildning består av gymnasieskolan och gymnasiesärskolan, både i kommunal regi och interkommunal handel samt friskolebidrag. Budgeten för gymnasieutbildning justeras årligen med volymförändring i åldern 16-19 år med tillägg för pris- och löneuppräknings. De kommunala gymnasieskolorna, Boda Hallbergs gymnasium, Aranäs gymnasiet och Elof Lindälvs gymnasium ersätts med en elevpeng vilken varierar i belopp beroende på vilket program eleven läser. Elevtalen per program och skola budgeteras under hösten året före och stäms sedan av månadsvis under budgetåret och vid årets slut görs en slutgiltig avstämning i skolornas bokslut. Elevpengens storlek fastställs inför varje budgetår och tillägg för pris- och löneuppräknings görs därför inte under året. Gymnasiesärskolans budget för respektive skola beräknas dels utifrån antal elever och dels utifrån elevernas behov av stöd och hjälp med bland annat kommunikation, förflyttning, måltider och aktiviteter. Tillägg görs för pris- och löneuppräknings. Budgeten för interkommunal ersättning och friskolebidrag beräknas på liknande sätt som budgeten för de kommunala gymnasieskolorna med elevpeng och en prognos över antalet elever på respektive program.

För interkommunal ersättning beräknas dels antalet elever från annan kommun som studerar i en kommunal gymnasieskola i Kungsbacka och dels antalet elever från Kungsbacka som studerar i en skola i en annan kommun eller region. För elever i behov av omfattande särskilt stöd finns möjlighet till tilläggsbelopp för både kommunala och fristående skolor. För 2019 finns i ramen för gymnasieverksamhet 9 550 tkr för ökat elevtal i verksamheterna.

Vuxenutbildningsverksamhet

Vuxenutbildning innefattar grundläggande vuxenutbildning, gymnasial vuxenutbildning, sår vux, svenska för invandrare samt yrkeshögskoleutbildning. Vuxenutbildningens budget justeras även den årligen med volymförändring i ålderskategorin 20-65 år och tillägg görs för pris- och löneuppräknig. Den gymnasiala vuxenutbildningen, Svenska för invandrare (SFI) samt Svenska som andraspråk (SAS) som utförs av externa aktörer ersätts enligt prislistan i auktorisationsvillkoren för vuxenutbildningen. Ersättningen fastställs och justeras av nämnden för Gymnasium & Arbetsmarknad. För Yrkeshögskolans del finansieras verksamheten med intäkter från Yrkeshögskolemyndigheten.

Arbetsmarknad

Enheten för Arbetsmarknads budget beräknas utifrån föregående års budget med tillägg eller minskning för prisjusteringar. Budgeten för enheten för Arbetsmarknad har förändrats inför budget 2019 jämfört med tidigare år på grund av införandet av Trelleborgsmodellen. Enheten för Arbetsmarknad har fått en utökad budget i samband med införandet och förändrad organisation.

Flyktingmottagande

Budgeten för flyktingmottagande, etableringsenheten, beräknas i två delar. Den första delen är den ersättning vi beräknas få från Migrationsverket för mottagande av flyktingfamiljer. Budgeten för etableringsenheten, när det gäller verksamheten som avser mottagande av flyktingfamiljer, bygger på styrprincipen att enheten ska klara sina kostnader inom ramen för de intäkter som vi får från Migrationsverket. Budgeten för den andra delen av etableringsenheten, verksamheten för ensamkommande barn beräknas utifrån föregående års budget med tillägg för prisjusteringar och löneökningar. Denna del av budgeten för Etableringsenheten är ny sen 1 maj 2018 då verksamheten flyttades över från Individ och familjeomsorgsförvaltningen i samband med införandet av Trelleborgsmodellen.

Ekonomiskt bistånd

Budgeten för ekonomiskt bistånd beräknas utifrån föregående års budget med tillägg för prisjusteringar och löneökningar. Denna verksamhet är ny sen 1 maj 2018 då verksamheten flyttades över från Individ och familjeomsorgsförvaltningen i samband med införandet av Trelleborgsmodellen.

11.2 Investeringarbudget

Investeringar (belopp i tkr)

Investeringar	Bokslut 2017	Budget 2018	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021-23
	3 442	6 340	6 340	6 340	190 020
Summa	3 442	6 340	6 340	6 340	190 020

Kommentarer investeringsbudget

Kommunfullmäktige beslutade 2018-06-14 att fastställa investeringsbudgeten för år 2019 till 6 340 tkr för nämnden för Gymnasium & Arbetsmarknad

Fördelningen av investeringsbudgeten till respektive verksamhet beslutas av förvaltningschefen och redovisas i en femårig investeringsplan. Budgetansvar ligger på respektive verksamhetschef.

12 Polycys, planer och program

12.1 Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Reglemente för kommunstyrelsen och nämnder	KF 2015-09-08 § 111
Policy för arbetsmiljö - bilaga med anvisningar i frågor om hälsorisker i samband med elektromagnetisk strålning	KF 2008-08-12 § 129
Attestreglemente	KF 2015-03-10 § 30
Policy för kvalitet	KF 2013-08-13 § 101
Policy för lön	KF 2010-12-07 § 256
Näringslivspolitiskt program 2016-2018	KF 2015-12-08 § 178
Policy för att förbättra tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning	KF § 254/10
Policy för Barnkonventionen 2014-2018	KF 2014-11-11 § 154
Policy för jämställdhet	KF § 88/08
Policy för konkurrensprövning	KF 2011-02-01 § 8
Policy för ledarskap och medarbetarskap	KF 2005-05-12 § 77
Policy för rekrytering	KF 2008-03-11 § 39
Arkivreglemente	KF § 122/08
Regler för minnesgåvor till medarbetare och förtroendevalda	KF 2015-05-12 § 75
Vision för Kungsbacka	KF 2016-06-16 § 94
Policy för kommunikation	KF 2012-02-17 § 11
Taxa för kopior och utskrifter av allmänna handlingar	KF 2009-09-08 § 146
Policy för fordon	KF 2014-10-14 § 114
Lokala föreskrifter för att skydda människors hälsa och miljön	KF § 157/02
Biblioteksplan	KF 2017-12-12 § 201
Kulturpolitiskt program för Kungsbacka kommun	KF § 167/12
Reglemente nämnden för Gymnasie & Vuxenutbildning	KF september 2015
Policy för upphandling	KF § 164/09
Policy för upphandling- tillämpningsanvisningar	KF § 164/09
Policy för lokaler	KF 2014-11-11 § 153
Policy för internationellt arbete	KF § 2015-02-03 § 15
Policy för internationellt arbete- strategi	KF 2015-02-03 § 15
Regler för skolskjutsar	KF 2015-03-10 § 32
Policy för rehabilitering	KF § 110/09
Policy för Barnkonventionen 2014-2018-Handlingsplan	KF 2014-11-11 § 154

12.2 Styrdokument beslutade av nämnden för Gymnasium & Arbetsmarknad

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Delegeringsförteckning	§ 15/2018
Samverkansavtal för Gymnasiesärskolan 2015/2016-2018/2019-2022/2023	§68/2014
Samverkansavtal för Gymnasieskolan 2015/2016-2018/2019-2022-2023	§69/2014
Samverkansavtal för vuxnas lärande inom Göteborgsregionen	
Samverkansavtal kring vuxnas lärande i Halland 2009-04-01 – 2009-12-31. Därefter förlängs avtalet ett år i taget om det inte sägs upp skriftligt.	
Lokalresursplan 2016-2020	§ 83/2015
Informations- kommunikations- och medieteknisk strategi 2012-2016	§ 106/12
Systematiskt arbetsmiljöarbete, 2010-09-14	§ 92/02
Drogpolicy skolor	§ 15/09
Policy för studie- och yrkesvägledningen i Kungsbacka 2013 – 2017	§ 5/13
Strategi för internationalisering inom förvaltningen för Gymnasie & Vuxenutbildning	§ 66/14
Policy för elevers kostnader	§ 21/2017
Dokumenthanteringsplan	§ 153/14
Sponsringspolicy	§ 60/12
Vägledande riktlinjer för ekonomiskt bistånd och försörjningsstöd	§ 69/18

13 Avgifter och taxor

Tabell taxor och avgifter

Taxa, Avgift	Giltig fr o m	Beslutad av, datum	Anmärkning
Administrativ avgift för ersatta skolkort	2013-01-01	KF §148/2012-05-23	250 kr/kort