

# **Nämndbudget 2021**

## **Nämnden för Gymnasium & Arbetsmarknad**



[www.kungsbacka.se](http://www.kungsbacka.se)

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Översiktlig beskrivning av nämnden .....</b>	<b>4</b>
1.1	Nämndens uppdrag .....	4
1.2	Verksamhetens omfattning .....	4
1.3	Nämnd/styrelse .....	4
1.4	Förvaltningens organisation .....	4
<b>2</b>	<b>Så här styrs kommunen .....</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Visionen visar vart vi vill.....</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Kommunens omvärldsanalys .....</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Nämndens omvärldsanalys .....</b>	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>Vår värdegrund.....</b>	<b>17</b>
<b>7</b>	<b>Mål.....</b>	<b>18</b>
7.1	En attraktiv kommun att bo, verka och vistas i .....	18
7.2	En hållbar utveckling och en hälsosam miljö.....	19
7.3	Bästa företagsklimatet i Västsverige .....	21
7.4	I Kungsbacka utvecklas vi hela livet.....	21
7.5	Ett medskapande samhälle och öppen attityd.....	23
<b>8</b>	<b>Direktiv.....</b>	<b>24</b>
8.1	Direktiv från kommunfullmäktige .....	24
8.2	Direktiv från nämnden .....	24
<b>9</b>	<b>Verksamhetsmått .....</b>	<b>26</b>
9.1	Resursmått.....	26
9.2	Prestationsmått.....	26
9.3	Effektmått.....	28
<b>10</b>	<b>Personalfrågor med kommentarer .....</b>	<b>30</b>
10.1	Kompetensförsörjning .....	30
10.2	Personalmått.....	32
<b>11</b>	<b>Ekonomi med kommentarer .....</b>	<b>34</b>
11.1	Driftbudget .....	34
11.2	Investeringsbudget.....	36
<b>12</b>	<b>Polycys, planer och program .....</b>	<b>37</b>
12.1	Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige.....	37
12.2	Styrdokument beslutade av nämnden för Gymnasium & Arbetsmarknad.....	38
12.3	Styrdokument beslutade av kommunstyrelsen.....	38
<b>13</b>	<b>Avgifter och taxor.....</b>	<b>39</b>

# 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.

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 4 500 personer i gymnasieåldern (16 - 19 år) folkbokförda i kommunen. Av dessa genomför cirka 2 415 sin utbildning i kommunens gymnasieskolor. Det tillkommer ca 654 elever från andra kommuner. Totalt är antalet i kommunens gymnasieskolor 3 069 elever.

Vuxenutbildningen har cirka 4800 kursdeltagare inom grundläggande och gymnasial vuxenutbildning. Kursdeltagare inom SFI är 885.

Antalet anställda i förvaltningen är ca 530 personer.

## 1.3 Nämnd/styrelse

I nämnden för Gymnasium & Arbetsmarknad ingår 11 ordinarie ledamöter och 7 ersättare. Presidiet består av ordförande och 1:e vice ordförande och sammanträder minst en gång inför varje nämndsammanträde.

I utskottet för Gymnasium & Arbetsmarknad hanteras individärenden en gång i månaden. I utskottet ingår fem ledamöter inklusive 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 530 personer.

Förvaltningsledningen består av förvaltningschef, biträdande förvaltningschef, gymnasiechef och verksamhetschef för Kompetenscentrum, HR-specialist, utvecklingsledare kvalitet, controller samt biträdande gymnasiechef.

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 finns på Elof Lindälvs gymnasium 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 med inriktning beteendevetenskap samt 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 schemaläggning) som leds av en enhetschef.

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

Enheten för Vuxnas Lärande ansvarar för samordning, beställning och uppföljning av vuxenutbildningen i Kungsbacka kommun. I Kungsbacka kommun gäller kundvalssystem för gymnasial vuxenutbildning och svenska för invandrare (SFI). De studerande kan välja mellan ett antal utbildare/skolor med olika profil. Yrkeshögskolan i Kungsbacka ingår också i enheten Vuxnas Lärande. Yrkeshögskolan erbjuder efterfrågade utbildningar i nära samarbete med arbetslivet.

Enheten för Arbetsmarknad skapar möjligheter för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden att så snabbt som möjligt komma ut i arbete och bli självförsörjande. Detta med hjälp av Kungsbackas unika arbetsmarknadsprocess som bland annat innehåller utbildningsinsatser, praktik

eller andra former av anställningar.

Enheten för Vägledning ansvarar för all studie- och yrkesvägledning i Kungsbacka kommun. Vägledare finns på kommunens grund- och gymnasieskolor. Vägledningen har också ett uppdrag att erbjuda alla kommuninvånare vägledning.

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

I förvaltningen finns avdelningen för verksamhetsstöd och utveckling. Avdelningen innehåller funktionerna HR, ekonomi, kommunikation, administration, kvalitet, juridik, registratur, nämndsekretariat och utvecklingstjänster.



## 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

Kungsbackas omvärldsanalys bygger på den analys som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) presenterade tillsammans med Kairos Future för några år sedan. Här beskrivs övergripande förändringskrafter och trender som bedöms påverka det kommunala uppdraget mot 2030. Nämnderna har bidragit till kommunens omvärldsanalys med de möjligheter och utmaningar de ser den närmaste framtiden.

Med trender menas en långsiktig förändring av en samhällsföreteelse. Här följer 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

Den pågående pandemin kan få påverkan på trenderna.

Detta beskrivs mer utförligt i omvärldsanalysen i Kommunbudget 2021 och plan 2022-2023.

## 5 Nämndens omvärldsanalys

### Förslag på förändrad idrottsutbildning på gymnasienivå

Utbildningsdepartementet har genomfört en översyn av riksidrottsgymnasier och nationellt godkända idrottsutbildningar. I promemorian föreslås att det till skillnad från i dag enbart ska finnas en typ av gymnasie- eller gymnasiesärskoleutbildning med specialidrott som ska vara riksrekryterande. Avsikten är att utbildningen ska vända sig till ungdomar som är elitidrottare och ge dem chansen att få en gymnasial utbildning samtidigt som de kan fortsätta med sin elitidrottsutbildning. Ämnet specialidrott ska endast få erbjudas inom denna utbildning. Skolverket ska enligt förslaget besluta om vilka skolhuvudmän som får anordna gymnasial utbildning med specialidrott, men både Riksidrottsförbundet och specialidrottsförbunden ska vara involverade i beslutsprocessen.

För att de ungdomar som inte nått elitnivå ska få möjlighet att satsa på sin idrott samtidigt som de går i gymnasieskolan föreslås att Skolverket ska få i uppdrag att se över innehållet i kurserna specialisering 1 och 2 inom ämnet idrott och hälsa så att de anpassas till att enbart avse utveckling inom den idrott som en elev vill satsa på.

De nya bestämmelserna föreslås träda i kraft den 1 januari 2022, och de första eleverna kommer då kunna börja den nya utbildningen hösten 2024.

### Betänkande Gemensamt ansvar – en modell för planering och dimensionering av gymnasial utbildning

Detta betänkande redovisar Utredningen om planering och dimensionering av komvux och gymnasieskola uppdraget att föreslå hur utbildning inom gymnasieskolan, gymnasiesärskolan, kommunal vuxenutbildning och särskild utbildning för vuxna bättre kan planeras och dimensioneras utifrån regionala och nationella kompetensbehov.

Utredningen föreslår bland annat att:

- Utbudet av utbildning bör bestämmas med hänsyn till både elevers efterfrågan och behov och arbetsmarknadens behov.
- Tillgången till och bredden av yrkesutbildning i komvux behöver öka.
- Staten ska stödja och styra skolhuvudmännen mer när det gäller planering och dimensionering av vilka utbildningar som ska erbjudas samt för gymnasieskolan hur många platser som ska finnas på dessa. Staten ska därför besluta om regionala ramar för utbudet inom gymnasieskolan och för yrkesutbildning inom komvux.
- Den så kallade gymnasiemarknaden bör balanseras med mer inslag av planering och samarbete mellan huvudmän. Genom fördjupat kommunalt samarbete ska vuxna ges ökade möjligheter att söka ett bredare utbud av yrkesutbildning inom ett större område än den egna kommunen.
- De fristående skolornas roll i utbildningssystemet ska stärkas och lika villkor ska så långt som möjligt gälla för huvudmän för fristående och kommunala skolor. Den ökade statliga styrningen av utbudet ska gälla både kommunala och enskilda huvudmän.
- Ett kompensatoriskt schablonbelopp som utgår ifrån elevernas meritvärde i grundskolan ska läggas till eller dras bort från den interkommunala ersättningen respektive grundbeloppet till enskilda huvudmän i syfte att stärka förutsättningarna för kompensatoriska åtgärder i gymnasieskolan.

## Betänkande Betygsutredning 2018

Betygsutredningen 2018 med uppdraget att utreda och föreslå hur ämnesbetyg kan införas i gymnasieskolan och gymnasiesärskolan har lämnat sitt betänkande. I uppdraget ingick även att utreda och lämna förslag på justeringar i betygssystemet för alla skolformer.

Utredningen föreslår bland annat att:

- Ämnesbetyg ska ersätta kursbetygen och införas i en ämnesutformad gymnasieskola och gymnasiesärskola.
- Ämnen ska delas in i nivåer för att dels säkra likvärdigheten i utbildningens innehåll i landet, dels behålla möjligheten att ett ämne med en ämnesplan ska kunna läsas i olika omfattning på olika program och inom kommunernas vuxenutbildning på gymnasial nivå.
- Modellen för ämnesbetyg innebär att det för varje ämne finns en uppsättning betygskriterier och att eleven efter en nivå får ett betyg i ämnet, vilket sedan ersätts när eleven efter nästa nivå får ett nytt betyg i ämnet.
- Kompensatorisk betygssättning ska införas i grundskolan, grundsärskolan, specialskolan, sameskolan, gymnasieskolan, gymnasiesärskolan, kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå samt kommunal vuxenutbildning som särskild utbildning på gymnasial nivå.
- Betygen A–D ska omfattas av en kompensatorisk princip. Det innebär att betygskriterierna för betygen A–D inte behöver vara uppfyllda i sin helhet utan läraren ska vid betygssättningen göra en sammantagen bedömning och sätta det betyg som bäst motsvarar elevens kunskaper.
- Ytterligare ett underkänt betygssteg, Fx, ska införas i grundskolan, specialskolan, sameskolan, för grundskoleämnena inom gymnasieskolans introduktionsprogram samt i gymnasieskolan, och kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå.

## Framtidens socialtjänst

Utredningen Framtidens socialtjänst lämnar förslag som tillsammans skapar förutsättningar för en hållbar socialtjänst. Utredningens större förslag handlar om förebyggande och lätt tillgänglig socialtjänst, övergripande planering och planering av insatser, kunskapsbaserad socialtjänst och möjligheten att tillhandahålla insatser utan föregående behovsprövning.

## Arbetsmarknadsläget

Inför 2020 gjordes bedömningen att svensk ekonomi var inne i en avmattningsfas, vilket började påverka arbetsmarknaden och sysselsättningen i riket.

Under första kvartalet 2020 blev det mer och mer tydligt att en pandemi skulle komma att påverka såväl landet som världen i stort under en överskådlig framtid – inte minst avseende ekonomin.

Under året har sedan regeringen skapat flera åtgärder för att både hushållen och företagen ska kunna hantera rådande läge. Under det tredje kvartalet 2020 ser vi att stora delar av nedgången tas igen. Men ovissheten är fortsatt stor.

På arbetsmarknaden väntas vändningen dröja. Konjunkturinstitutet beskriver att arbetslösheten kommer att fortsätta att växa. Den ekonomiska politiken fortsätter att ge stöd åt återhämtningen nästa år, men man menar att det dröjer till 2023 innan lågkonjunkturen är över.

Arbetsförmedlingens bedömning är att långtidsarbetslösheten spås hamna på historiskt höga höjder. Grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden, som utrikes födda och ungdomar, som ej ännu är etablerade på arbetsmarknaden, kommer att vara särskilt utsatta. Pandemin har medverkat till att branscher som hotell, restaurang, handel och hela besöksnäringen har blivit hårt drabbade. I dessa

närings är tillfälliga anställningar vanliga och man erbjuder många ingångsjobb, vilket krisen generellt bromsat in. Krisen skyndar också på strukturomvandlingen på arbetsmarknaden, vilket leder till att vissa jobb förutspås inte kommer att komma tillbaka.

I Kungsbacka är utmaningen framåt, precis som i resten av regionen och riket, att få grupperna unga och nyanlända etablerade på arbetsmarknaden. Kungsbacka kommer under kommande år arbeta med att utveckla arbetssätt och skapa innovativa lösningar för målgrupperna. Den digitala transformationen blir en möjliggörare i att möta utmaningarna. Genom Kungsbackas unika arbetsmarknadsprocess, förväntas fler kommuninvånare nå egenförsörjning genom arbete inom offentlig sektor och näringsliv, 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 åren.

Kungsbacka kommun fortsätter att ta emot de som redan beviljats permanent uppehållstillstånd. Inför 2021 är den preliminära prognosen för mottagandet ca 160 personer. Under hösten 2020 pågår en dialog i länet, med stöd av Migrationsverket och Länsstyrelsen, om fördelningen av mottagandet inför 2021. Över hälften av de mottagna personerna under 2020 har kvotstatus. Med största sannolikhet blir det även under 2021 en stor del personer med kvotstatus då antalet asylsökande har minskat kraftigt under 2020.

Antalet ensamkommande barn som söker asyl i Sverige har minskat avsevärt de senaste åren. Under 2021 är den preliminära prognosen att 3-4 ensamkommande barn anvisas från Migrationsverket.

I kommunens organisation finns god beredskap för ett väl fungerande mottagande såväl på förvaltningsnivå som kommunövergripande. Utmaningen kommer för 2021, som tidigare år, att vara bostadsfrågan.

### **Vuxenutbildningen**

Antal individer som läser på Komvux i Sverige fortsätter att öka, i Kungsbacka såväl som i riket. Nationellt sätt märks ingen avmattning eller minskat behov av utbildning. I efterdyningarna av Covid19 kommer efterfrågan på utbildning och möjlighet till omskolning vara omfattande under många år framöver.

Både strukturella och konjunkturella förändringar i samhället gör att vuxenutbildningen ständigt måste utvecklas för att kunna möta nya behov och förutsättningar. Sammantaget står det tydligt att vuxenutbildningen står inför fortsatt 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.

På nationell nivå har det fattats beslut som i grunden påverkar Komvux de närmsta åren, däribland beslut kring urval och prioritering. Prioriteringsregeln i Komvux ändras så att de med störst behov av utbildning prioriteras. Det innebär att inte bara de med minst utbildning, som prioriteras enligt dagens regler, utan även arbetslösa och vuxna som behöver växla yrke eller bransch kan prioriteras vid urval till utbildningen.

Det pågår och slutförs nu ett flertal olika utredningar, som alla kommer att påverka den kommunala vuxenutbildningen i sin helhet, på lång och kort sikt.

***Stärkt kvalitet och likvärdighet inom komvux för elever med svenska som andraspråk (KLIVA)***

- Utredningen förslår bland annat en sammanhållen utbildning med en garanterad undervisningstid om minst 23 timmar i veckan under en fyraveckorsperiod.
- Vidare föreslås även att Arbetsförmedlingen till kommunerna ska lämna uppgifter om vilka individer som omfattas av den s.k. utbildningsplikten.
- Utredningen förslår även en delvis obligatorisk elevhälsa inom vuxenutbildning, något som idag inte regleras i Skollagen.
- Utredningen bedömer att behoven av kompetensutveckling i vuxenutbildningen sannolikt är omfattande hos både obehöriga och behöriga lärare. Det vidare arbetet med kompetensutveckling ska ingå i huvudmannens systematiska kvalitetsarbete och ska genomföras i linje med verksamhetens behov.
- Regeringen har beslutat om tilläggsdirektiv till utredningen. Några av frågorna som ska utredas är förbättrad styrning, utvecklat systematiskt kvalitetsarbete och tidsatta mål i de individuella studieplanerna inom sfi. Uppdraget ska redovisas senast i slutet av november 2020.

***Utredningen om planering och dimensionering av komvux och gymnasieskola (Dimensioneringsutredningen)***

- Utredningen har presenterat och föreslagit hur utbildning inom gymnasieskolan, gymnasiesärskolan, kommunal vuxenutbildning (komvux) och särskild utbildning för vuxna (särsvux) bättre kan planeras och dimensioneras utifrån regionala och nationella kompetensbehov.
- Syftet är bl.a. att trygga den regionala och nationella kompetensförsörjningen, effektivisera resursutnyttjandet och förbättra tillgången till ett allsidigt brett utbud av utbildningar av hög kvalitet. Syftet är även att främja en likvärdig utbildning och minska segregationen inom gymnasieskolan.

**Digital transformation**

Aldrig har utvecklingen gått så snabbt och varit så genomgripande. En direkt effekt av Coronapandemin blev en snabb digital omställning och en utveckling som annars hade tagit flera år. Över en natt ställde både skola och samhället i stort om till undervisning och kommunikation på distans och inom flera samhällsfunktioner sker arbetet i huvudsak fortfarande på distans genom ett digitalt arbetssätt.

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.

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.

Den 1 juli 2018 trädde en ny bestämmelse i förvaltningslagen i kraft. Bestämmelsen klargör att det är möjligt att fatta beslut automatiserat. Utöver detta kommer det behövas en ändring i kommunallagen för att man ska kunna gå från automatiserat beslutsunderlag till automatiserat beslut. Den 25 juni 2019 skickade SKL en skrivelse till regeringen där man önskar att en ändring i kommunallagen som möjliggör automatiserad beslutsfattning i kommuner på motsvarande sätt som idag kan göras på statliga myndigheter tas.

Bakgrunden till förändringen 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. Regeringen har beslutat om att tillsätta en utredning.

En ny myndighet för digitalisering av den offentliga sektorn har från och med den 1 september 2018 inrättats. Myndigheten heter Myndigheten för digital förvaltning (Digg) och deras uppdrag är att samordna och stödja den förvaltningsgemensamma digitaliseringen i syfte att göra den offentliga förvaltningen mer effektiv och ändamålsenlig.

Satsningarna handlar om att effektivisera offentliga verksamheter och förenkla privatpersoners vardag.

Förvaltningen ser digitalisering som ett medel snarare mål för att lösa morgondagens utmaningar och att möta behoven hos till de vi är till för.

### **Omvärldsanalys HR-perspektiv**

#### **Konkurrens om arbetskraft innebär behov av att tänka nytt**

Arbetsmarknaden blir allt mer 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.

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. Det kan också antas att frågan om möjlighet till distansarbete framgent blir än mer aktuell, utifrån effekter av pandemins påverkan på arbetslivet. Att kunna erbjuda medarbetare möjligheter att i större utsträckning än tidigare arbeta från hemmet, utifrån behov, önskemål samt varierande professionella och verksamhetsmässiga förutsättningar, kommer sannolikt att utgöra en konkurrensfaktor om framtidens arbetskraft.

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 chefspotential 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 lämnade Tillitsdelegationen 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

För att framtiden ska växa och ta fart hos oss behöver vi tänka i nya banor, ifrågasätta gamla sanningar och våga pröva nya idéer. Då behövs en kultur där vi har kundens fokus, lutar på varandra och drar åt samma håll. Vi har gemensamt utvecklat vår arbetsplatskultur med hörnstenarna - vi välkomnar, vi tänker nytt, vi samarbetar och vi levererar - utifrån visionens slutord: här jobbar människor som vill, vågar och kan.

När vi agerar utifrån arbetsplatskulturen får de som bor, verkar och vistas i kommunen ett gott bemötande, vi är tillgängliga och möjliggör för inflytande och medskapande, vilket skapar trygghet för dem vi är till för.

Vår styrning och ledning är tillitsfull för att vi ska kunna möta invånarnas behov på bästa sätt och skapa en bättre arbetsmiljö för våra medarbetare. Styrningen bygger på ett förtroendefullt samspel mellan politiker och tjänstepersoner, mellan chef och medarbetare och mellan kommunen, invånare, företag och organisationer.

## 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, Överförmyndare i samverkan och Revisionen. 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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Bäst att leva, Kungsbackas placering i ranking av Sveriges kommuner enligt Tidningen Fokus.	29	28	24	15	<20
Invånarnas helhetsbedömning av kommunen som en plats att bo och leva på. SCB:s medborgarundersökning, Nöjd Region-index, NRI, skala 0–100.	71	72	72	68	*
Antal påbörjade bostäder				501	550
Antal färdigställda bostäder				418	430

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Trygghetsindex för hur kommuninvånarna bedömer tryggheten (SCB:s medborgarundersökning, skala 0-100)	62	63	64	60	*
Invånarnas uppfattning om möjligheterna till fritidsaktiviteter i kommunen (SCB:s medborgarundersökning, index i skala 0–100).	67	66	66	66	*

\*SCB arbetar med en översyn av medborgarundersökningen. Den får en helt ny form från och med 2021 och svaren kommer inte längre analyseras utifrån NKI-modellen.

## 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.
- Unga i Kungsbacka mår bra såväl fysiskt som psykiskt.

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Koldioxidutsläpp från övriga sektorer än industrin i ton per invånare. (Källa: Sveriges Ekokommuner) Värdet för 2018 publiceras under hösten 2020.	2,3	2,3			1,9**
Antal resor per invånare gjorda med kollektivtrafik. (Källa: Sveriges Ekokommuner)	66	65	73	74	77
Andel förnybara bränslen i kollektivtrafiken (%) (Källa: Sveriges Ekokommuner)	47%	79%	79%	71%	99%
Andel förnybar och återvunnen energi i kommunala lokaler (%) (Källa: Sveriges Ekokommuner)	97%	99%	99%	99%	99%
Transportenergi i kilowattimmar (kWh) för kommunens tjänsteresor med bil per årsarbetare. (Källa: Sveriges Ekokommuner)	614	505	427	354	340
Koldioxidutsläpp från kommunens tjänsteresor med bil i ton per årsarbetare. (Källa: Sveriges Ekokommuner)	0,13	0,1	0,17	0,14	0,1
Andelen elever som skattat sin egen livstillfredsställelse som god eller mycket god under elevhälsosamtalet, ÅK 4 i % - Flickor.(Elevhälsan i Kungsbacka utvecklar metod utifrån hälsosamtal med elever.)			91%	89%	90%

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Andelen elever som skattat sin egen livstillfredsställelse som god eller mycket god under elevhälsosamtalet, ÅK 4 i % - Pojkar. (Elevhälsan i Kungsbacka utvecklar metod utifrån hälsosamtal med elever.)			91%	90%	90%
Andelen elever som skattat sin egen livstillfredsställelse som od eller mycket god under elevhälsosamtalet, ÅK 8 i % - Flickor.(Elevhälsan i Kungsbacka utvecklar metod utifrån hälsosamtal med elever.)			75%	73%	80%
Andelen elever som skattat sin egen livstillfredsställelse som god eller mycket god under elevhälsosamtalet, ÅK 8 i % - Pojkar.(Elevhälsan i Kungsbacka utvecklar metod utifrån hälsosamtal med elever.)			88%	81%	80%
Andelen elever som har skattat sin egen livstillfredsställelse som god eller mycket god under elevhälsosamtalet, Gymnasiet ÅK 1 i% - flickor.				58%	60%
Andelen elever som har skattat sin egen livstillfredsställelse som god eller mycket god under elevhälsosamtalet, Gymnasiet ÅK 1 i% - pojkar.				61%	60%

\*\*1,5 år 2030 enligt Klimatstrategin.

## 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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
God hälsa			56	59	64

## 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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Insikt, SKRs 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	67	63	62	70
Svenskt Näringslivs attitydundersökning av kommuners företagsklimat. Medelvärde utifrån skala 1-6, där företag bedömer företagsklimatet i Kungsbacka kommun.	3,1	3	3,2	3,4	3,6

## 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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Genomsnittligt meritvärde i årskurs 9. Meritvärdet utgörs av summan av de 17 bästa betygen i elevens slutbetyg och kan max vara 340.	241	229	240	238	245
Arbetslöshet för ungdomar 16–24 år i kommunen. (Källa: Arbetsförmedlingen och SCB)	2,4%	2,4%	3%	2,2%	2,8%
Självkänsla och framtidstro för gymnasieelever år 2, index med skala 0–10 enligt Skolenkäten som genomförs enligt Skolinspektionens skolenkät. Enkäten genomförs vartannat år.		7,5		7,3	7,6
Genomsnittligt betygspoäng för gymnasiets avgångselevens betygspoäng som kan vara max 20.	13,8	13,9	13,9	13,8	14

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Andel vuxna personer som inte återkommit till försörjningsstöd inom ett år efter avslutat försörjningsstöd (%)	75%	75%	73%	78%	90%

#### 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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Studiero		57	57	56	70
Andelen elever med gymnasieexamen	88,7%	91%	91,3%	92,1%	100%
Andelen elever med gymnasieexamen inom 3 år	72,2%	74,6%	72,9%	73,4%	78%
Andelen studerande vid grundläggande vuxenutbildning som uppnått minst betyget E på genomförda kurser	92%	88%	89%	94%	
Andelen studerande vid gymnasial vuxenutbildning som uppnått minst betyget E på genomförda kurser	89%	88%	89%	88%	

#### 7.4.2 Kungsbackas unika arbetsmarknadsprocess

##### 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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Andel som börjat arbeta vid avslut från kommunens arbetsmarknadsverksamhet	31%	24%	25%	29%	35%
Andel som börjat studera vid avslut från kommunens arbetsmarknadsverksamhet	5%	10%	9%	13%	15%

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Lämnat etableringsuppdraget och börjat arbeta eller studera (status efter 90 dagar), andel (%)	34%	50%	48%	43%	55%
Ej återaktualiserade personer med försörjningsstöd ett år efter avslutat försörjningsstöd, andel (%)	75%	75%	73%	78%	90%
Vuxna biståndsmottagare med långvarigt ekonomiskt bistånd, andel (%)	33,3%	30%	30,5%	31,7%	10%

## 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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Nöjd-inflytande index för hur kommuninvånarna bedömer möjligheterna till inflytande. (SCB:s medborgarundersökning, 0-100).	42	46	47	43	*
DIMIOS, digital mognad och grundläggande digitala förutsättningar. Ny indikator från och med år 2020					
Hållbart medarbetarengagemang, ett index för medarbetarnas samlade uppfattning om områdena motivation, ledarskap och styrning, skala 1-100 enligt Medarbetarenkäten. Mätningen görs vartannat år.	79	77	76		79
Jämställdhetsindex, Jämix. Antal poäng av max 180. Jämix beräknas utifrån nio nyckeltal med skala 1–20.	88	80	77	91	91

\* SCB arbetar med en översyn av medborgarundersökningen. Den får en helt ny form från och med 2021 och svaren kommer inte längre analyseras utifrån NKI-modellen.

## 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.

### 8.1 Direktiv från kommunfullmäktige

### 8.2 Direktiv från nämnden

#### 8.2.1 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 företagens utveckling och kompetensförsörjning.

**Fokusområde**

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

#### 8.2.2 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.

#### 8.2.3 Kollegialt lärande i hela gymnasieskolan

**Beslutats av**

Nämnd

**Nämndens formulering**

Sett till förutsättningarna är Kungsbackas faktiska studieresultat avseende genomsnittligt betygsmedelvärde fortfarande sämre än de förväntade och gapet minskar inte. Inom From Great to Excellent har skolenheter deltagit i utvecklingsinsatser för att utveckla den pedagogiska lärmiljön i syfte att få varje elev att nå sin fulla potential. Lärdomar och resultat att utveckla den pedagogiska lärmiljön ska spridas genom kollegialt lärande inom gymnasieskolan som helhet. Skillnader i pojkars och flickors resultat samt elever som har lätt att nå kunskapskraven ska särskilt beaktas.



#### 8.2.4 Nya målgrupper långt ifrån arbetsmarknaden

**Beslutats av**

Nämnd

**Nämndens formulering**

För Kungsbacka är utmaningen framåt, precis som i resten av regionen och riket att få gruppen nyanlända med kort eller ingen utbildningsbakgrund etablerade på arbetsmarknaden.

Förvaltningen skall utveckla arbetssätt och innovativa lösningar för Kungsbackas nya målgrupper som står långt ifrån arbetsmarknaden

**Fokusområde**

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

#### 8.2.5 Digital mognad

**Beslutats av**

Nämnd

**Nämndens formulering**

Förvaltningens förmåga att tillgodogöra sig nyttorna med digitalisering (Digital mognad) ska öka så att nya effektivare tjänster och lösningar för våra målgrupper utvecklas.

**Fokusområde**

Digitalisering gör att vi hittar smartare tjänster och effektivare arbetssätt

## 9 Verksamhetsmätt

### 9.1 Resursmätt

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Riket 2019
Gymnasieskola	<b>KF</b> Kostnad per gymnasieelev folkbokförd i kommunen	108 975	107 424	110 181	118 032
	<b>KF</b> Kostnad per gymnasieelev i kommunens skolor	116 813	113 600	115 214	118 472
Vuxenutbildning	<b>KF</b> Kostnad kommunal vuxenutbildning, kr/heltidsstuderande	71 737	52 340	56 630	52 853
Gymnasiesärskolan	<b>N</b> Kostnad per elev i gymnasiesärskolan (exkl skolskjuts)	454 500	438 300	-	-
Arbetsliv	<b>KF</b> Kostnader för kommunala arbetsmarknadsåtgärder, kr/invånare	244	362	383	976









### 9.2 Prestationsmätt

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Riket 2019
Gymnasieskola	<b>N</b> Antal gymnasieelever i kommunens skolor	2 819	2 942	2 915	-
	<b>KF</b> Andel folkbokförda gymnasieelever i kommunens egna skolor	64,2%	65%	64,1%	-
	<b>N</b> Antal folkbokförda gymnasieelever	3 135	3 514	3 474	-
	<b>KF</b> Lärartäthet i gymnasieskolan, antal elever per lärare (Heltidstj)	13,7	12,7	13,5	11,4
	<b>N</b> Andel lärare med pedagogisk högskoleexamen	86,4%	85,3%	86,3%	82,8%

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Riket 2019
	<b>KF</b> Andel lärare med lärarlegitimation och behörighet i ämnet (för de lärarkategorier som har legitimationskrav)	90,6%	87,6%	86,3%	84,9%
Vuxenutbildning	<b>N</b> Individer på gymnasial nivå - vuxenutbildning	1 088	1 189	1 280	-
	<b>N</b> Individer på grundläggande nivå - vuxenutbildning	119	127	177	-
	<b>N</b> Elever i kommunal vuxenutbildning	1 207	1 316	1 457	-
Arbetsliv	<b>KF</b> Deltagare som anvisats till kommunala arbetsmarknadsåtgärder, antal	242	365	619	-
	<b>KF</b> Deltagare i kommunala arbetsmarknadsåtgärder, antal	392	546	934	-
	<b>KF</b> Deltagare inom arbetsmarknadsverksamheten som är 24 år eller yngre, andel	34%	26%	20%	22%
	<b>N</b> Inskrivna i etableringsuppdraget under året, antal	345	455	398	-
	<b>N</b> Lämnat etableringsuppdraget under året, antal	38	122	177	-
Gymnasiesärskola	<b>N</b> Antal elever i gymnasiesärskolan	48	41	64	-
	<b>N</b> Lärartäthet gymnasiesärskolan, antal elever per lärare (heltidstj)	3,2	2,7	3,3	3,8
Svenska för invandrare	<b>N</b> Antal elever inom SFI	487	662	648	-

### 9.3 Effektmått

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Riket 2019
Gymnasieskola	<b>KF</b> Andel folkbokförda elever med fullföljd gymnasieutbildning inom 4 år	84,4%	85,6%	84,5%	76,5%
	<b>KF</b> Genomsnittligt betygspoäng i kommunens gymnasieskolor	13,9	13,9	13,8	14,3
	<b>KF</b> Andel folkbokförda gymnasieelever som tagit examen inom 3 år	75%	77%	77%	66%
	<b>KF</b> Andel gymnasieelever som tagit examen inom 3 år	74,6%	72,9%	73,4%	52,2%
Vuxenutbildning	<b>N</b> Andel kursdeltagare i grundläggande vuxenutbildning som slutfört kurs	62%	70,9%	64,6%	-
	<b>N</b> Andel kursdeltagare i gymnasial vuxenutbildning eller påbyggnadskurser som slutfört kurs	76,2%	77,1%	77,7%	71,7%
Arbetsliv	<b>N</b> Resultat vid avslut i kommunens arbetsmarknadsverksamhet, deltagare som börjat arbeta, andel	24%	25%	29%	27%
	<b>N</b> Resultat vid avslut i kommunens arbetsmarknadsverksamhet, deltagare som börjat studera, andel	10%	9%	13%	11%
	<b>KF</b> Lämnat etableringsuppdraget och börjat arbeta eller studera (status efter 90 dagar), andel (%)	50%	48%	43%	34%

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Riket 2019
	 Förvärsarbetande skyddsbehövande och anhöriga (flyktingar) 20-64 år, andel (%)	54,6%	51,6%	-	-
	 Studerande skyddsbehövande och anhöriga (flyktingar) 20-64 år, andel (%)	15,2%	20,8%	-	-
	 Förväntat värde förvärsarbetande skyddsbehövande och anhöriga (flyktingar) 20-64 år, andel (%)	49,7%	54,5%	-	-
	 Skyddsbehövande och anhöriga (flyktingar) 20-25 år som varken förvärsarbetar eller studerar, andel (%)	17,5%	-	-	-
Svenska för invandrare	 Elever på SFI som klarat högsta kurs på studievägen av nybörjare två år tidigare, andel (%)	41%	40%	44%	42%
	 Elever på SFI som fortsätter utbildningen och ej klarar högsta kurs på studievägen av nybörjare två år tidigare, andel (%)	26%	32%	18%	25%
	 Elever på SFI som avbrutit och ej klarat högsta kurs på studievägen av nybörjare två år tidigare, andel (%)	33%	28%	38%	28%
	 Elever på SFI som avbrutit som antingen arbetar eller studerar av nybörjare två år tidigare, andel (%)	58%	52%	61%	59%

# 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 efter att vara en attraktiv arbetsgivare, och att kontinuerligt se över nya möjliga sätt att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare.

Den största yrkesgruppen inom förvaltningen är lärare, och det är också här som de flesta avgångar och rekryteringar sker. Inom vissa kategorier är det svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Det gäller bland annat lärare med behörighet till gymnasiesärskolan och inom svenska som andraspråk. Samtidigt bedöms andelen behöriga lärare inom förvaltningens utbildningsverksamheter generellt fortsatt ligga på en relativt hög nivå. Det är också glädjande att intresset för rektorstjänster inom gymnasiet tycks vara relativt stort, med såväl interna som externa sökande till lediga tjänster.

Vad gäller Kompetenscentrum har det under senaste året inte funnits något större behov av nyrekryteringar, då situationen istället har handlat om att minska antalet medarbetare något. Inte heller under 2021 förväntas något generellt rekryteringsbehov inom Kompetenscentrum. Emellertid är det av vikt att anamma ett långsiktigt strategiskt fokus avseende kompetensförsörjningsutmaningarna, såväl inom skola som övrig verksamhet, och inte slå sig till ro utifrån den rekryteringsbalans som råder i nuläget.

Ett positivt och autentiskt arbetsgivarvarumärke kommer framledes sannolikt bli än viktigare inför kommande arbetskraftkonkurrenssituationer, och det är viktigt att i samband med olika typer av vägval och beslut beakta arbetsgivaraspekten. På vilket sätt kan vi vara och upplevas som en attraktiv arbetsgivare? En kontinuerlig dialog i förvaltningens samverkansforum kring dessa frågor är värdefull och ger viktiga inspel i sammanhanget. Det partsgemensamma arbetet kring strategisk kompetensförsörjning med genomgång av nuläge, kommande utmaningar och prioriterade aktiviteter, kommer att fortskrida under 2012.

Vidare bedöms det finnas värde i att delta i mässor, högskole-/universitetsdagar, synas i sociala medier och utveckla en strategisk plan för extern kommunikation av verksamheterna som arbetsplats och av förvaltningen som arbetsgivare. Med anledning av pandemisituationen råder andra förutsättningar för mässor och dylikt och det kommer vara viktigt att tänka nytt kring sätt att nå ut till exempelvis studenter och andra framtida medarbetare.

Det är också viktigt att utgå från att branschen ibland är liten, och att kontakter sker mellan kollegor inom yrkesgrupperna. Beskrivningar av arbetsplatser och 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, utvecklingsmöjligheter, delaktighet, kultur och klimat samt 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 2021 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 hög andel heltidsarbetande medarbetare, som dessutom ökat de senaste åren. Frågan om optimal bemanningsplanering är emellertid relevant även för våra verksamheter och de närmaste åren kommer exempelvis möjligheterna till kombinationstjänster inom eller mellan förvaltningar att undersökas och förhoppningsvis utvecklas.

### 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. Det finns ett kontinuerligt utvecklingsbehov angående somliga arbetsmiljöfaktorer samt kring att tydliggöra roller, mål och uppdrag och bedöma mest ändamålsenlig organisation utifrån rådande förutsättningar. Verksamhetsutveckling ska gå hand i hand med bedömning av arbetsmiljöpåverkan, och en princip vid planering är att en god arbetsmiljö och rimliga förutsättningar för medarbetare i sitt uppdrag genererar en kvalitativ och effektiv verksamhet i förhållande till dem vi är till för.

Personalomsättning är ett mått som till viss del kan utgöra en indikator på hur väl medarbetare trivs på sina arbeten. Inom förvaltningen för Gymnasium och Arbetsmarknaden är omsättningen relativt låg, och stabil. Den ligger lägre än kommunen i sin helhet. Framför allt har personalomsättningen inom Kompetenscentrum minskat betydligt sedan föregående år, vilket torde kunna förklaras bland annat genom att verksamheten håller på att stabiliseras efter de stora förändringarna som införandet av Kungsbackas unika arbetsmarknadsmodell medförde. Att analysera personalomsättning låter sig inte göras enkelt, men det kan ändå konstateras att graden i sig är låg i förhållande till att flera av förvaltningens personalgrupper har en gynnsam arbetsmarknad. Nivån för personomsättningen kan därför tolkas som att många av våra medarbetare trivs på sin arbetsplats och med sitt arbete, vilket är glädjande och positivt. Naturligtvis finns också möjligheten att den osäkra arbetsmarknad som uppstod i och med pandemiutbrottet till viss del kan ha påverkat även förvaltningens yrkesgrupper och medför en minskad benägenhet att byta arbete.

Oavsett pandemi eller inte står förvaltningen inför en rad utmaningar inför framtiden. Det är därför viktigt att värna om och utveckla de faktorer som påverkar i en positiv riktning, och samtidigt ständigt arbeta för att minimera eller undanröja risker. En sådan risk kan vara upplevelse av hög arbetsbelastning hos våra medarbetare. Förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete är ett i sammanhanget viktigt redskap, på såväl medarbetarnivå och gruppnivå som på organisatorisk nivå. Arbetsmiljöarbetet följs upp regelbundet och utvecklingsbehov diskuteras tillsammans med fackliga företrädare i förvaltningens samverkansgrupper. Samtliga chefer och skyddsombud har genomfört steg ett till tre i kommunens gemensamma arbetsmiljöutbildning, och utbildningen som genomförs partsgemensamt, kommer att fortsätta i någon form under 2021, sannolikt med hjälp av digitala lösningar.

För att behålla och utveckla förvaltningens medarbetare är det vidare viktigt att kunna erbjuda utvecklings- och karriärmöjligheter. Olika alternativ för våra medarbetare är befattningar eller uppdrag som förstelärare, arbetslagsledare, samordnare, projektledare eller andra ledningsuppdrag. Vidare har chefer från förvaltningen, liksom medarbetare med ledningsuppdrag, deltagit i Kungsbackas utvecklingsprogram "Leda i utveckling". Planering har skett för att samtliga chefer ska ha genomgått utvecklingsprogrammet senast 2021. Förvaltningen har även haft deltagare i aspirantprogrammet "Jag vill bli chef". Inför kommande år är det fortsatt viktigt att uppmuntra till och möjliggöra karriär och utveckling för medarbetare som har intresse och kapacitet.

"Mötesplats Ledare" är förvaltningens forum för chefer och strategiska ledare. Det är en grupp som ur olika perspektiv arbetar gemensamt för EN förvaltning, utvecklar samarbetsytter och samarbetsformer och vars arbete tydligt ska utgå från arbetsplatskulturens fyra hörnstenar med fokus på att allt arbete ska vara till nytta för våra målgrupper. Den digitala transformationen har varit ett viktigt tema för forumet under 2020, och kommer så vara även under 2021.

En värdefull del i arbetet för att behålla och utveckla förvaltningens medarbetare är den fackliga dialogen. Det är viktigt att kontinuerligt utvärdera och 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.

### 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 utgångspunkt i att på ett 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

Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019
Andel heltid	89%	91,5%	90,6%
Andel kvinnor som har heltid	86%	89,9%	89,2%
Andel män som har heltid	96%	94,6%	93,4%
Antal medarbetare per enhetschef		25,7	26,8
Medarbetare yngre än 30 år		6,72%	7%



Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019
Medarbetare 30 - 39 år		20,9%	22,2%
Medarbetare 40 - 49 år		32,1%	30,3%
Medarbetare 50 - 59 år		26,9%	27,1%
Medarbetare 60 år och äldre		13,4%	13,4%
Sjukfrånvaro Totalt	5,5%	4%	3,8%
Sjukfrånvaro Kvinnor	5,7%	4,7%	4,7%
Sjukfrånvaro Män	5,2%	2,8%	2,2%
Långtidssjukfrånvaro		2,5%	2,2%
Långtidssjukfrånvaro Kvinnor		2,9%	3%
Långtidssjukfrånvaro Män		1,4%	0,8%
Anställda totalt	468	536	531
Anställda andel kvinnor	65%	64,4%	63,8%
Anställda andel män	35%	35,6%	36,2%
Korttidssjukfrånvaro Kvinnor	1,8%	1,9%	1,7%
Korttidssjukfrånvaro Män	1,2%	1,4%	1,4%
Korttidssjukfrånvaro	1,6%	1,7%	1,6%
Frisknärvaro	66%	70,1%	66%
Frisknärvaro Kvinnor	62,8%	67,6%	63,6%
Frisknärvaro Män	72,6%	75,1%	70,5%
Personalomsättning	12,5%	15,6%	11,3%
Sjukfrånvaro, andel av sjukfrånvaro 60 dagar eller mer	59,2%	41,7%	42%
Sjukfrånvaro, andel av sjukfrånvaro 60 dagar eller mer Kvinnor	53,8%	43,9%	46,8%
Sjukfrånvaro, andel av sjukfrånvaro 60 dagar eller mer Män	70,1%	34,8%	23,3%
Medelålder	48	46	46

# 11 Ekonomi med kommentarer

Kommunfullmäktige beslutade 16 juni 2020 om Kommunbudget 2021 och plan 2022-2023.

Följande avsnitt behandlar ramfördelning av driftbudget 2021 och sammandrag investeringsbudget 2021-2025.

## 11.1 Driftbudget

### Ramfördelning driftbudget

Ramfördelning/ anslagsbindningsnivå	Bokslut 2019	Budget 2020	Budget 2021
Gemensam verksamhet	-39 848	-43 256	-38 809
Gymnasieverksamhet	-389 216	-406 482	-421 441
Vuxenutbildning	-24 240	-25 707	-26 285
Arbetsmarknad	-16 017	-17 326	-17 561
Etablering	-9 522	-11 617	-11 614
Ekonomiskt bistånd	-43 902	-43 752	-44 402
<b>Summa</b>	<b>-522 745</b>	<b>-548 140</b>	<b>-560 112</b>

### Kommentar till ramfördelning driftbudget

Kommunfullmäktige beslutade juni om Kommunbudgeten 2021 och plan 2022-2023.

Följande avsnitt behandlar ramfördelning av driftbudget 2021 och sammandrag investeringsbudget 2021-2025.

Kommunfullmäktige beslutade 2020-06-16 § 67 att tilldela nämnden för Gymnasium & Arbetsmarknad (GA) 560 113 tkr varav f.n. 85 696 tkr avser interna kostnader för tjänsteköp från förvaltningen för Service. Justering av internhandeln med Service görs med indexuppräknings samt eventuella volymförändringar som görs av förvaltningen. De interna kostnader och intäkter som ingår i ramen är nu 2 001 och avser interna överenskommelser mellan Kultur & Fritid och Förskola & Grundskola.

Den tilldelade budgetramen innehåller medel för volymökningar. För att fastställa vilka volymer nämnden kommer att ha för budgetåret 2021 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 & Arbetsmarknad. Volymuppräknings för utbildning i gymnasieskolan har skett med en beräkningsfaktor av 82,7 procent per elev 16–19 år. Volymuppräknings för vuxenutbildning har gjorts med en beräkningsfaktor av 1,5 procent av 20–64 år.

Volymförändring	2020	2021	2022
Gymnasieutbildning	117	202	143
Vuxenutbildning	11	7	10

Antal elever till fastställda ersättningsnivåer ska rymmas inom nämndens nettoram och kan innebära effektiviseringskrav för verksamhet i egen regi vilket i sin tur påverkar ersättningen till fristående aktörer utifrån principen om lika villkor.

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 & 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, Verksamhetsstöd & Utveckling, 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. Budgeten har minskat med ca 2 700 tkr då tjänster effektiviserats på Verksamhetsstöd & Utveckling. Dessa 2 700 tkr har lagts till ramen för gymnasieverksamhet.

### **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, Beda Hallbergs gymnasium, Aranäsgymnasiet 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 2021 finns i ramen för gymnasieverksamhet 8 964 tkr för ökat elevantal i verksamheterna.

### **Vuxenutbildning**

Vuxenutbildning innefattar grundläggande vuxenutbildning, gymnasial vuxenutbildning, särsvux, svenska för invandrare samt yrkeshögskoleutbildning. Vuxenutbildningens budget justeras även den årligen med volymförändring i ålderskategorin 20-65 år och tillägg görs för pris- och löneuppräknings. 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. För 2021 finns i ramen för vuxenutbildningsverksamhet 256 tkr för ökat elevantal i verksamheterna.

Från april har vi istället för biträdande verksamhetschef haft en enhetschef på arbetsmarknad med 100% mot tidigare 50% och en enhetschef på etableringen med 100% mot tidigare 75%. Detta har medfört en ramflytt från gemensam verksamhet till arbetsmarknad och etablering.

### Arbetsmarknad

Enheten för Arbetsmarknads budget beräknas utifrån föregående års budget med tillägg eller minskning för prisjusteringar.

### Etablering

Budgeten för mottagande av nyanlända, etableringsenheten, beräknas i två delar. Den första delen är den ersättning vi beräknas få från Migrationsverket för mottagande av nyanlända familjer. Budgeten för etableringsenheten, när det gäller verksamheten som avser mottagande av nyanlända familjer, 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.

### Ekonomiskt bistånd

Budgeten för ekonomiskt bistånd beräknas utifrån föregående års budget med tillägg för prisjusteringar och löneökningar.

## 11.2 Investeringsbudget

### Investeringar (belopp i tkr)

Investeringar	Bokslut 2019	Budget 2020	Budget 2021	Plan 2022	Plan 2023-25
Löpande	-5 076	-6 340	-6 340	-6 340	-19 020
<b>Summa</b>	<b>-5 076</b>	<b>-6 340</b>	<b>-6 340</b>	<b>-6 340</b>	<b>-19 020</b>

### Kommentarer investeringsbudget

Investeringsbudgeten fördelas ut på förvaltningens enheter i förvaltningsbudgeten.

## 12 Policys, planer och program

### 12.1 Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Reglemente för kommunstyrelsen och nämnder	KF § 111/15
Attestreglemente	KF § 30/15
Kvalitet	KF § 101/13
Barnkonventionen 2014-2018 - policy	KF § 154/14
Konkurrensprövning	KF § 8/11
Reglemente för arkivmyndigheten	KF 2019-04-09 § 45
Vision 2030	KF 2017-06
Kommunikation	KF 2019-12-10 § 194
Fordon	KF § 114/14
Biblioteksplan	KF 2017-12-12 § 201
Kulturpolitiskt program för Kungsbacka kommun	KF § 167/12
Policy för upphandling	KF § 164/09
Policy för upphandling- tillämpningsanvisningar	KF § 164/09
Lokaler	KF § 153/14
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
Konkurrensprövning - tillämpningsanvisningar	KF § 8/11
Barnkonventionen 2014-2018-Handlingsplan	KF § 154/14
Personuppgifter - policy	KF 2018-06-14 § 111
Reglemente för nämnden för Gymnasium & Arbetsmarknad	KF 2018-06-14 § 110
Omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL18)	KF 2018-12-13 § 26
Taxa för avskrift eller kopia av allmän handling som begärs med stöd av offentlighetsprincipen	KF 2017-12-12 § 198
Lokala ordningsföreskrifter	KF 2020-02-02 § 8
Attestreglemente - tillämpningsanvisningar	Ekonomichef 2015-05-01
E-målbild 2020	FC
Klimatstrategi	KF 2018-12-13 § 257
Invånardialog	KF 2014 § 119
Privata utförare	KF 2016-10-11 § 144
Direktupphandling	KS 2018-08-28 § 185
Förmåner till förtroendevalda	KF 2018-12-13 § 260
Arbetsgivarpolicy	KF 2019-06-11 § 86

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Regler för tjänsteresor	Ann-Charlotte Järnström 2019-08-20
Arkivvård och informationsförvaltning	KS 2019-03-26 § 71
Arbetsmiljömål	KF 2020-10-06 § 119

## 12.2 Styrdokument beslutade av nämnden för Gymnasium & Arbetsmarknad

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Delegeringsförteckning	§84/2019
Samverkansavtal för Gymnasiesärskolan 2019/2020-2022/2023	Ordförandebeslut 2018-08-30
Samverkansavtal för Gymnasieskolan 2019/2020-2022-2023	Ordförandebeslut 2018-08-30
Samverkansavtal för vuxnas lärande inom Göteborgsregionen	GA/2019:104
Lokalbehov 2022-2026	§84/2020
Systematiskt arbetsmiljöarbete, 2019-02-26	§ 92/02
Drogpolicy skolor	§ 15/09
Strategi för internationalisering inom förvaltningen för Gymnasie & Vuxenutbildning	§ 66/14
Policy för elevers kostnader	§ 21/2017
Dokumenthanteringsplan	§ 85/19
Sponsringspolicy	§ 60/12
Vägledande riktlinjer för ekonomiskt bistånd och försörjningsstöd	§ 28/20

## 12.3 Styrdokument beslutade av kommunstyrelsen

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Riktlinjer för integration	KS 2019-11-26 § 275
Ansvar och uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter	KS 2020-02-18 § 32

## 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