



Arbetslivsförvaltningen

Arbetslivsnämnden

Tidsplanering arbetslivsnämnd 2025-05-26 kl. 08:15

Plats: Aulan, Johannesbergshuset

08:15	Mötets öppnande	Monica Fällström
08:20	Fyramånadersrapport 2025, arbetslivsnämnden	Julia Enander Jonas Albonius
08:50	Informationsärende: Sommarjobben	Jonas Albonius
09:00	Informationsärende: Omorganisationen/arenorna	Håkan Ölund
09:10	YH – beslut om start av utbildningar	Håkan Ölund
09:20	Paus	
09:35	Uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete, T1 2025	Jonas Albonius
09:50	Revisionsrapport ”Grundläggande granskning”	Jonas Albonius
10:00	Återrapportering av uppdrag: Granskning statsbidrag	Jonas Albonius
10:10	Återrapportering av uppdrag: Sportvilan och Verkstadsutrustning	Jonas Albonius
10:20	Återrapportering av uppdrag: Uppdragsutbildningar	Jonas Albonius
10:30	Skolförvaltningens övertagande från ALF	Marie Blomberg
11:00	Förvaltningschef rapporterar	Jonas Albonius
11:10	Ordförande rapporterar	Monica Fällström
11:20	Paus	
11:25	Beslutsmöte	

Välkommen,

Monica Fällström



Arbetslivsnämnden

Arbetslivsnämnden

kallas härmed till sammanträde **måndagen den 26 maj 2025 kl. 08:15**
Aulan, Johannesbergshuset.

Hålltider för sammanträdet

08:15	Mötets öppnande
08:20	Fyramånadersrapport 2025, arbetslivsnämnden
08:50	Informationsärende: Sommarjobben
09:00	Informationsärende: Omorganisationen/arenorna
09:10	YH- beslut om start av utbildningar
09:20	Paus
09:35	Uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete, T1 2025
09:50	Revisionsrapport "Grundläggande granskning"
10:00	Återrapportering av uppdrag: Granskning statsbidrag
10:10	Återrapportering av uppdrag: Sportvilan och Verkstadsutrustning
10:20	Återrapportering av uppdrag: Uppdragsutbildning
10:30	Informationsärende: Skolförvaltningens övertagande från ALF
11:00	Förvaltningschef rapporterar
11:10	Ordförande rapporterar
11:20	Paus
11:25	Beslutsmöte

Föredragningslista

1. Informationsärenden
2. Val av ledamot att justera protokoll
3. Godkännande av dagordning
4. YH - beslut om start av utbildningar
5. Uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete, T1 2025
6. Revisionsrapport "Grundläggande granskning - arbetslivsnämnden"
7. Fyramånadersrapport 2025
8. Återrapportering av uppdrag: Granskning statsbidrag
9. Återrapportering av uppdrag: Uppdragsutbildningar
10. Återrapportering av uppdrag: Sportvilan och Verkstadsutrustning
11. Uppdragsuppföljning
12. Delegationsbeslut
13. Ärenden för kännedom
14. Förvaltningschef rapporterar
15. Ordförande rapporterar
16. Övriga ärenden

Monica Fällström
ordförande



Arbetslivsförvaltningen
Jonas Albonius
Jonas.albonius@harnosand.se

Arbetslivsnämnden

Start av utbildningar inom Yrkeshögskolan

Förslag till beslut

Arbetslivsförvaltningen föreslår arbetslivsnämnden besluta

att starta utbildningen Driftingenjör elkraft

att starta utbildningen Certifierad Kyl- och värmepumpstekniker

att starta utbildningen Underhållsingenjör

att starta utbildningen Stadsodlare

Beskrivning av ärendet

Antal sökande för utbildningar med start hösten 2025:

- Driftingenjör elkraft
92 sökande, 46 behöriga, 1 bfu (behörighetsförberedande utbildning)
- Certifierad kyl- och värmepumpstekniker
40 sökande, 19 behöriga, 3 bfu
- Underhållsingenjör
58 sökande, 22 behöriga, 5 bfu
- Stadsodlare
126 sökande, 83 behöriga

Samtliga utbildningar är öppna för sen anmälan.

Marknadsföringskampanj fortsätter under sommaren för alla utbildningar detta med bred spridning via annonser och sociala medier.

Socialt perspektiv

Fler personer matchas mot befintliga arbetskraftsbehov. Fler personer kommer ut i jobb.

Ekologiskt perspektiv

Genom att utbilda inom området hållbar energiteknik bidrar vi till att uppfylla Härnösands kommuns mål om att vara en ledande miljökommun.

Ekonomiskt och juridiskt perspektiv

Utbildningarna är budgeterade med ett deltagarantal på minst 17 elever för att ha ekonomisk hållbarhet. Vid antagningstillfället bör antalet sökande överskrida denna siffra med minst 8 personer då det alltid faller bort elever innan start och under utbildningens gång.

Beslutsunderlag

Statistik ansökningar YH

Jonas Albonius
Förvaltningschef



Jonas Albonius
jonas.albonius@harnosand.se

Arbetslivsnämnden

Uppföljning arbetsmiljömål T1 2025

Förslag till beslut

Arbetslivsförvaltningen föreslår arbetslivsnämnden besluta

att godkänna redovisningen av arbetsmiljömål tertial 1 samt
att lägga den till handlingarna

Beskrivning av ärendet

Förvaltningarna ger återkoppling på verksamhetsplanen genom tre delårsrapporter per år till nämnderna. Vid tertial 1 ligger det primära fokus på att redovisa det ekonomiska läget samt prognos för helåret 2025. I nämndens ansvar ligger även att följa upp arbetsmiljön vid förvaltningen.

Uppföljning av förvaltningens arbetsmiljömål visar ett systematiskt arbetsmiljöarbete med ständiga förbättringar som mål. Uppföljning av detta redovisas i delårsrapport, kopplat till mål nummer 6, Attraktiv arbetsgivare.

Fokus ligger på att bibehålla ett högt medarbetarengagemang, skapa goda förutsättningar för chefer, skapa god fysisk och psykosocial arbetsmiljö

Barnperspektiv

Ingen påverkan

Socialt perspektiv

Ingen påverkan

Ekologiskt perspektiv

Ingen påverkan

Ekonomiskt och juridiskt perspektiv

Genom att skapa en god arbetsmiljö och hög frisknärvaro, bidrar nämnden till att kommunens resurser används effektivt, ändamålsenligt och långsiktigt.

Jonas Albonius
Förvaltningschef

Bilagor

Bilaga 1 – Årlig uppföljning för 2024 ALF

GENOMFÖRANDE

✓ Utförd

Klara rader: 31/31

Klara åtgärder: 0/4

Ansvarig: Jonas Albonius

Datum: 2025-01-29 Enhet: Arbetslivsförvaltningen

Deltagare: Anna Nordin, Jonas Albonius

DEFINITIONER FÖR RISKVÄRDERING



SAM - ÅRLIG UPPFÖLJNING PÅ ARBETSPLATSEN 2025

Länkat dokument: Insidan - Systematiskt arbetsmiljöarbete

Beskrivning av eller instruktioner för mallen: Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

Checklistan genomförs av ansvarig chef tillsammans med skyddsombud och övriga deltagare som haft en roll i arbetsmiljöarbetet under året.

Den årliga uppföljningen är en översyn av den dokumentation och en självskattning av kunskap som finns om arbetsmiljö på en arbetsplats. Checklistan går igenom de grundläggande delarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Uppföljningar är till för att förbättra, inte för att peka ut någon skyldig. Därför behövs en positiv och nyfiken inställning till uppföljningar. Att det är något vi lär oss av för att bli ännu bättre.

Uppföljningar kan visa på brister och risker som även kan förekomma på andra arbetsplatser. Därför kan det vara värdefullt att informera andra, så att fler kan dra lärdom av det som inträffat hos er.

Använd mallen så här:

- Frågor kring genomförande besvaras med Ja eller Nej.
- Riskvärdera frågor som fått svaret Nej..
- Koppla åtgärder direkt till en fråga genom att klicka ikonerna "skiftnyckel" i höger kolumn. Det gör det lättare att följa upp åtgärden vid senare tillfälle.
- För frågor som inte är applicerbara på arbetsplatsen, kan dessa uteslutas i kolumnen N/A på frågans rad. Klicka i rutan för att utesluta frågan.

Tips!

- Alla dina åtgärder samlas under rubriken "Handlingsplan" på menyraden.

Nr	Checkpunkt	OK?	Risk	Kommentar och åtgärd	N/A
1	Arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i verksamheten.	Ja			☐
2	Sker arbetsmiljöarbetet i samverkan med skyddsombud?	Ja		Skyddsombud finns inte överallt.	☐
3	Sker arbetsmiljöarbetet i samverkan med medarbetare? På arbetsplatsträffar eller på annat sätt?	Ja			☐

Nr	Checkpunkt	OK?	Risk	Kommentar och åtgärd	N/A	
4	På vår arbetsplats pratar vi om och känner till det som fungerar bra i vår arbetsmiljö.	Ja			☐	
5	Vår arbetsmiljöpolicy är känd på arbetsplatsen.	Nej			☐	
Åtgärd						
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
1	Information	Kommunicera arbetsmiljöpolicy vid APT eller liknande efter revidering är klar.	Albonius, Jonas	Utmärkning, varning, rutiner	Planerad	2025-04-20 Klar ☐
6	Finns det rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ska gå till?	Ja				☐
7	Är rutinerna för SAM lättillgängliga och lätta att förstå?	Ja				☐
8	Vi känner till och tillämpar rutiner för undersökning och skyddsronder.	Nej				☐
Åtgärd						
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
2	Ej tillämpade rutiner fullt ut gällande skyddsronder.	Följ årshjulet och tillämpa rutiner för undersökning och skyddsronder.	Albonius, Jonas	Utmärkning, varning, rutiner	Planerad	2025-04-20 Klar ☐
9	Följs medarbetarenkät, skyddsronder och andra undersökningar upp?	Nej				☐
Åtgärd						
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
3	Uppföljning skyddsronder och undersökningar	Följa årshjulet och planera in uppföljningar	Albonius, Jonas	Utmärkning, varning, rutiner	Planerad	2025-04-20 Klar ☐
10	Vi känner till och tillämpar rutiner för riskbedömning.	Ja				☐
11	Undersöks, bedöms och åtgärdas risker för ohälsa och olycksfall vid förändringar som inte utgör en del av den dagliga, löpande verksamheten? Exempel på detta kan vara: organisationsförändringar, personalförändringar, nya arbetstider, nya arbetsmetoder, om- eller tillbyggnad, ny maskinell utrustning eller nytt arbetssystem.	Ja				☐
12	Följs handlingsplaner och åtgärder upp som framkommit i en riskbedömning?	Ja				☐
13	Dokumenteras det systematiska arbetsmiljöarbetet, dvs undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp i systemet KIA?	Ja				☐
14	Vi känner till och tillämpar rutiner för tillbud och olycksfall.	Ja				☐
15	Utreds tillbud och olycksfall?	Ja				☐
16	Följs tillbud och olycksfall och åtgärder upp?	Nej				☐

Nr	Checkpunkt	OK?	Risk	Kommentar och åtgärd		N/A
Åtgärd						
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:
4	Dokumentera uppföljning i KIA	- Kunskapshöjande insats för chefer och skyddsombud. - Vid skyddskommitté, följa upp tillbud och olycksfall. Använda mallar i KIA.	Albonius, Jonas	Utmärkning, varning, rutiner	Planerad	2025-04-20 Klar☐
17	Vi känner till och tillämpar rutiner för introduktion. I introduktionen ingår information om bland annat brandskydd, skyddsutrustning, ergonomi, ensamarbete och kända risker.	Ja				☐
18	Känner vi till vilka risker som finns inom arbetsplatsen och i arbetsuppgifterna?	Ja				☐
19	Vi känner till och tillämpar rutiner för första hjälpen och krisstöd.	Ja				☐
20	Vi känner till och tillämpar rutiner för hjärtstartare.	Ja				☐
21	Vi känner till och tillämpar rutiner för ensamarbete och personallarm.	Ja				☐
22	Vi känner till och tillämpar rutiner kring hot och våld och arbetar aktivt för en trygg och säker arbetsmiljö.	Ja				☐
23	Vi känner till kommunens riktlinje mot kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier och repressalier.	Ja				☐
24	Vi känner till kommunens riktlinje mot alkohol, droger och spel.	Ja				☐
25	Finns skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter, befogenheter och resurser?	Ja				☐
26	Har chef, skyddsombud och andra som jobbar med arbetsmiljöfrågor tillräcklig utbildning för sitt uppdrag?	Ja				☐
27	Finns fungerade rutiner för när och hur dialogen kring arbetsbelastning (dvs. balansen mellan krav och resurser) mellan chef och medarbetare ska föras?	Ja				☐
28	Finns fungerande rutiner för att fånga upp tidiga signaler samt stöd och prioritering av arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning?	Ja				☐
29	Finns det plats och utrymme för återhämtning under arbetsdagen som raster och pauser?	Ja				☐
30	Fungerar beställningar och återkoppling från företagshälsovården, Ädalshälsan, på ett bra sätt?	Ja				☐
31	Fungerar kommunikationen av arbetsmiljöfrågor uppåt och neråt i organisationen, till och från skyddskommitté och ledningsgrupp?	Ja		Förbättra kommunikation mellan ledningsgrupp och skyddskommitté		☐

UPPFÖLJNING

Klara rader: 31/31

Klara åtgärder: 0/4

Uppföljningsansvarig

Albonius, Jonas

Klar



Klar den

2025-05-21

Kommentar

Arbetsgivarrepresentant:

Skyddsombud:

2025-04-17

Svar ang. Grundläggande granskning Arbetslivsnämnden

Revisionen anför följande:

- Att styrelsen inte har säkerställt att verksamheten bedrivits på ett ekonomiskt och tillfredsställande sätt.
- Att styrelsen inte bedrivit verksamheten inom sina ekonomiska budgetramar.
- Att styrelsen inte vidtagit åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammats avseende ekonomiska resultat under året.
- Att styrelsen inte skapat förutsättningar att bedriva den interna kontrollen på ett systematiskt och ändamålsenligt sätt under året.
- Att styrelsen /nämnden inte vidtagit åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammats avseende intern kontroll under året.

Arbetslivsnämnden delar inte helt revisionens kritik gällande den grundläggande granskningen av Arbetslivsnämnden. Vi menar att den kritik och de synpunkter som revisionen anför har vi i nämnden aktivt arbetat med att förbättra utifrån tidigare granskningar. Vi tar dock tagit fasta på revisionens synpunkter och utifrån det har vi fortsatt nämndens förbättringsarbete.

Nämnden har vid varje nämndssammanträde, då underskott mot budget påvisats, påtalat i tilläggs-att-satser som tydliggörs i varje sammanträdesprotokoll, att nämnden ser mycket allvarligt på den budgetuppföljning som presenterats där underskott påvisats. Nämnden har också vid varje tillfälle då underskott påvisats kommit med förslag till åtgärder, som exempelvis att kraftigt minska våra Bea-anställningar, se över våra lokalkostnader och i den mån det är möjligt minska konsultkostnader inom YH-utbildningen genom att med egen kompetens ersätta externa köp av konsulter. Det här är åtgärder som tagit längre tid att ge effekt och resultat 2024 men vi kan nu i början av året 2025 se att detta givit resultat.

När det gäller den interna kontrollen har vi arbetat fram en processmodell där vi, hela nämnden tillsammans under en dag, utser risker och konsekvenser som sedan förvaltningen får ta ställning och arbeta med. På det viset kan vi också stämma av en gång om året om våra mål tar en positiv riktning.

I övrigt är vi tacksamma för revisionens synpunkter som medför att vi i nämnden ständigt har kunnat förbättra och säkra upp vårt arbete för att på bästa möjliga sätt leda och styra de verksamheter som vi har och har haft under perioden då nämnden haft ansvar.

Nu under 2025 avvecklas nämnden och vi tar med och ger vidare information om vårt sätt att arbeta och vilka förbättringar och förbättringsområden vi kan skicka vidare till kommande nämnders ansvar.

Monica Fällström

Ordförande Arbetslivsnämnden (fram till 30 juni 2025)

Från: Medin, Lena <Lena.Medin@kpmg.se>
Skickat: den 8 april 2025 08:59
Till: centraldiariet@harnosand.se
Kopia: Larsson, Kristin; revisionen@harnosand.se; Lillemor Andersson; Samuel Möller; Sam Möller - Härnösands kommun (samuel.moeller@telia.com)
Ämne: Grundläggande granskning arbetslivsnämnden
Bifogade filer: Missiv_GG_ARN.pdf; Grundläggande_granskning_ARN.pdf
Kategorier: Blå kategori

Extern avsändare: Var försiktig med länkar och bilagor.

Hej!

Översänder bifogad rapport på uppdrag av revisorerna för diarie och besvarande.

Med vänlig hälsning

Lena Medin
Senior Manager/Certifierad kommunal revisor

KPMG
Nya Hamngatan 12
852 29 Sundsvall

Phone: +46 70 5600043
E-mail: lena.medin@kpmg.se

[KPMG](#) | [Twitter](#) | [LinkedIn](#) | [YouTube](#) | [Facebook](#) | [Instagram](#)

KPMG AB processes personal data in e-mail communication. Information about KPMG AB's processing of personal data is available at [KPMG.se/gdpr](https://kpmg.se/gdpr)

*** KPMG E-mail disclaimer ***

The information in this e-mail is confidential and may be legally privileged. It is intended solely for the addressee. Access to this email by anyone else is unauthorized. If you are not the intended recipient, any disclosure, copying, distribution or any action taken or omitted to be taken in reliance on it, is prohibited and may be unlawful. Any opinions or advice contained in this e-mail are subject to the terms and conditions expressed in the governing KPMG client engagement letter.

© 2024 KPMG AB, a Swedish limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.



Grundläggande granskning - arbetslivsnämnden

Rapport

Härnösands kommun

KPMG AB

2025-04-03

Antal sidor 18



Härnösands kommun

Grundläggande granskning - arbetslivsnämnden

2025-04-03

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	5
3	Resultat av granskningen	6
3.1	Styrande förutsättningar	6
3.2	Verksamhetsstyrning och uppföljning	7
3.3	Ekonomistyrning och uppföljning	10
3.4	Intern kontroll	12
4	Samlad bedömning och rekommendationer	15
A	Bilagor	17

Penneo dokumentnyckel: 8KVB8-MWVRA-XJFJ-R6OQ3-9OZER-Y5HFN

1 Sammanfattning

Granskningens översiktliga syfte var att bedöma om styrelse och nämnder har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten.

De bedömningar som avlämnas ska utgöra en grund för säkerställande att styrelse och nämnder lever upp till de mål och beslut som fullmäktige fastställt.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att arbetslivsnämnden delvis har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten.

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden inte säkerställt att verksamhetens bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt. Vi anser att nämnden inte vidtagit tillräckliga åtgärder avseende ekonomiska resultat under året.

I det följande redovisas våra samlade bedömningar av respektive revisionsfråga.

Revisionsfråga	Bedömning
Har styrelsen/nämnden säkerställt att verksamheten bedrivs i enlighet med fullmäktiges mål och uppdrag?	I allt väsentligt
Följer styrelsen/ nämnden upp verksamhetens måluppfyllelse	Ja
Uppnår styrelsen/nämnden målen för sin verksamhet?	-
Vidtar styrelsen/ nämnden åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende måluppföljning under året?	-
Har styrelsen/nämnden säkerställt att verksamheten bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt?	Nej
Följer styrelsen/nämnden upp verksamhetens ekonomiska resultat under året?	Ja
Bedriver styrelsen/nämnden verksamheten inom sina ekonomiska budgetramar?	Nej
Vidtar styrelsen/nämnden åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende ekonomiska resultat under året?	Nej
Har styrelsen/nämnden skapat förutsättningar att bedriva sin interna kontroll på ett systematiskt och ändamålsenligt sätt under året?	Nej
Följer styrelsen/nämnden upp verksamhetens interna kontroll under året?	Ja

Vidtar styrelsen/nämnden åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende intern kontroll under året?	Nej
--	-----

För närmare beskrivning av bakgrunden till våra bedömningar hänvisar vi till respektive avsnitt i revisionsrapporten.

Utifrån våra iakttagelser och bedömningar rekommenderar vi arbetslivsnämnden att:

- Säkerställa att verksamhetsmål uppnås.
- Säkerställa att verksamhetens bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt.
- Tillse att det vidtas åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende ekonomiska resultat under året.
- Skapa förutsättningar för att bedriva sin interna kontroll på ett systematiskt och ändamålsenligt sätt under året.

2 Bakgrund

Revisorerna är kommunfullmäktiges organ för kontroll och ansvarsprövning av styrelser och nämnder. Revisionens arbete ska även ses som ett stöd till nämnderna och styrelsen.

Kommunallagen (2017:725) 12 kap, 1 §, ger uttryck för att revisorerna årligen ska granska all verksamhet som bedrivs inom nämndernas verksamhetsområde. Verksamhetsområdena ska granskas i den omfattning som följer av God revisionssed.

Revisorerna har till uppgift att pröva om:

- Verksamheten sköts på ett ändamålsenligt, och från ekonomisk synpunkt, tillfredställande sätt
- Räkenenskaperna är rättvisande
- Den interna kontrollen är tillräcklig

Revisorernas årliga granskning består av tre delar; grundläggande granskning, fördjupad granskning samt granskning av delårs- och helårsbokslut.

Den grundläggande granskningen omfattar en översiktlig granskning av måluppfyllelse, styrning och intern kontroll. Granskningen baseras generellt sett på revisorernas riskanalys och omfattar samtliga nämnder och styrelser, och ger även underlag till uppdatering av riskanalysen under året. Enligt God revisionssed ska den grundläggande granskningen utgöra ett så pass omfattande underlag att den ger grund till bedömningar som revisorerna avlämnar i sin årliga revisionsberättelse.

Revisorerna genomför fördjupade granskningar som ett komplement till den grundläggande granskningen.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Granskningens översiktliga syfte var att bedöma om styrelse och nämnder har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten.

De bedömningar som avlämnas ska utgöra en grund för säkerställande att styrelse och nämnder lever upp till de mål och beslut som fullmäktige fastställt.

Granskningen avser besvara följande revisionsfrågor:

Verksamhetsstyrning och uppföljning

- Har styrelsen/nämnden säkerställt att verksamheten bedrivs i enlighet med fullmäktiges mål och uppdrag?
- Följer styrelsen/ nämnden upp verksamhetens måluppfyllelse
- Uppnår styrelsen/nämnden målen för sin verksamhet?
- Vidtar styrelsen/ nämnden åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende måluppföljning under året?

Ekonomistyrning och uppföljning

- Har styrelsen/nämnden säkerställt att verksamheten bedrivs på ett ekonomiskt tillfredställande sätt?
- Följer styrelsen/nämnden upp verksamhetens ekonomiska resultat under året?
- Bedriver styrelsen/nämnden verksamheten inom sina ekonomiska budgetramar?
- Vidtar styrelsen/nämnden åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende ekonomiska resultat under året?

Intern kontroll

- Har styrelsen/nämnden skapat förutsättningar att bedriva sin interna kontroll på ett systematiskt och ändamålsenligt sätt under året?
- Följer styrelsen/nämnden upp verksamhetens interna kontroll under året?
- Vidtar styrelsen/nämnden åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende intern kontroll under året?

Granskningen avser kommunstyrelsen och samtliga nämnder, exklusive valnämnden och krisledningsnämnden.

2.2 Revisionskriterier

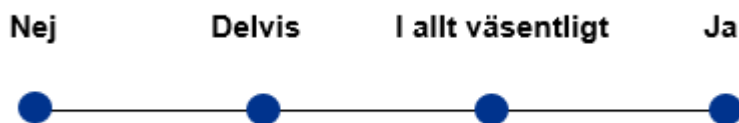
I granskningen har revisionskriterierna utgjorts av:

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Kommunfullmäktiges givna beslut och uppdrag till styrelse/ nämnder
- Styrelse och nämnders reglementen
- Reglemente för intern kontroll
- Tillämpbara interna regelverk och policy.

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och en enkät till styrelsens och nämndernas ledamöter.

De bedömningar som avlämnas i granskningen har utgått ifrån följande bedömningsnivåer.



Rapporten är faktakontrollerad av nämndens ordförande och tillförordnad förvaltningschef.

3 Resultat av granskningen

3.1 Styrande förutsättningar

Enligt gemensamt reglemente för kommunstyrelse och nämnder¹ ska nämnden tillse att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som kommunfullmäktige har bestämt samt de föreskrifter som gäller för verksamheten.

Nämnden ska också se till att internkontrollen är tillräcklig samt att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredställande sätt.

Det framgår av kommunens målprogram 2024–2027² att kommunen har sex lokala inriktningar som utgår från de globala målen i Agenda 2030:

1. Plats för alla
2. Plats för tillväxt
3. Modig miljökommun
4. Likvärdig utbildning
5. Jämställd och jämlik välfärd
6. Attraktiv arbetsgivare

Inriktningarna ska leda kommunen i planering och beslutsfattande. Utifrån innehållet i inriktningarna ska kommunens nämnder och bolag utarbeta mål för den egna verksamheten. Respektive nämnd kan även tilldelas specifika prioriterade uppdrag/mål från kommunfullmäktige.

Kommunfullmäktige har i årsplan 2024³ fastställt mål utifrån de lokala inriktningarna. arbetslivsnämnden har blivit tilldelad följande mål:

Plats för alla: *Vi bidrar till att alla, såväl kvinnor som män, får förutsättningar för självförsörjning och/eller meningsfull tillvaro.*

Plats för tillväxt: *Vi har innovativa arbetsmarknadsåtgärder och studiemetoder som bidrar till kompetensförsörjning för såväl kvinnor som män.*

Modig miljökommun: *Vi skapar och främjar kunskap och engagemang för hållbarhet och minskad miljöpåverkan i samhället och arbetslivet.*

Likvärdig utbildning: *Alla elever, såväl kvinnor som män, får det stöd de behöver och ges likvärdiga förutsättningar för att nå så långt som möjligt i sitt lärande och sin utveckling.*

Jämställd och jämlik välfärd: *Alla insatser ges på jämställda och jämlika villkor utifrån individuella förutsättningar och skillnader.*

¹ Kommunfullmäktige 2022-12-19, § 132

² Kommunfullmäktige 2023-03-27, § 25

³ Kommunfullmäktige 2023-11-20, § 153

Attraktiv arbetsgivare: Medarbetare, kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.

Till respektive mål finns det utsedda indikatorer för måluppfyllelse, se bilaga 1 för en sammanställning. Vidare framgår att kommunfullmäktige även tilldelat arbetslivsnämnden fyra särskilda uppdrag:

- Arbeta för att tillsammans säkerställa att kommunen får del av de bidrag och intäkter som vi har rätt till.
- Arbeta för att tillsammans nå målsättningen om att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare inom fem år.
- Säkra heltid som norm inom kommunen.
- Arbeta strategiskt tillsammans och genom samverkan för att nå de antagna målen i kommunens Tillväxtstrategi, och för att möta de behov som kommer utifrån de stora etableringarna som sker och väntas ske i vårt närområde.

3.2 Verksamhetsstyrning och uppföljning

Av nämndens verksamhetsplan 2024⁴ framgår nämndens nyckelaktiviteter för uppfyllelse av de mål de blivit tilldelade av kommunfullmäktige i årsplan 2024. Nämndens nyckelaktiviteter för uppfyllelse av målet kopplat till den lokala inriktningen "plats för alla" är att samordna resurser för att tillgodose individens behov, öka tillgängligheten till förvaltningens utbud och möjligheter samt att öka medborgarnas, samhällets och arbetslivets kunskap om förvaltningens utbud och möjligheter. För uppfyllelse av målet kopplat till "plats för tillväxt" ska nämnden öka förvaltningens beredskap för framtidens krav och behov samt driva utveckling som leder till innovativa lösningar. Nämnden har även en strategi för uppfyllelse av detta mål: samverkan och utbildning som medel för att driva utbildning. Förvaltningschef anges vara ansvarig för att vara en motor i arbetet med att öka socialt företagande under år 2024.

Gällande uppfyllelse av målet kopplat till den lokala inriktningen "modig miljökommun" ska nämndens verksamheter bidra till att förvaltningen gör kloka miljöval. För uppfyllelse av målet kopplat till "likvärdig utbildning" ska nämnden främja samsyn kring arbetssätt och pedagogik, ökad individanpassning i undervisningen samt säkerställa en rättssäker och effektiv administration. Kopplat till jämställd och jämlik välfärd ska nämnden arbeta för ökad kunskap om jämställdhet som leder till att åtgärda könsstereotypa mönster i verksamheten. Nämndens strategi för måluppfyllelse är att vara en pilotförvaltning i jämställdhetsintegrering. Förvaltningschef är ansvarig för att genomföra temadag för anställda om jämställdhet under år 2024.

Nämndens nyckelaktiviteter för att uppnå målet kopplat till "attraktiv arbetsgivare" är att öka möjligheterna till att utvecklas i arbetet, öka tydligheten i verksamheten samt förbättra arbetsplatskulturen. Utöver detta har nämnden fastställt ett flertal strategier för

⁴ Arbetslivsnämnden 2023-12-12, § 95

tillhörande aktiviteter för måluppfyllelse. Förvaltningschef är ansvarig för genomförandet av samtliga aktiviteter kopplat till strategierna.

Det framgår inte av verksamhetsplanen hur nämnden ska arbeta för uppfyllelse av de uppdrag de blivit tilldelade av kommunfullmäktige genom årsplan 2024.

3.2.1 Uppföljning

Nämnden har följt upp sin verksamhetsplan vid tertial 1⁵. Av uppföljningen framgår att arbetet med samtliga aktiviteter för måluppfyllelse pågår enligt plan med undantag för de kopplade till "modig miljökommun".

I samband med uppföljning vid tertial 1 har nämnden även följt upp sina arbetsmiljömål⁶.

Av nämndens delårsrapport⁷ framgår att nämnden bedömer att arbetet mot måluppfyllelse är tillfredsställande inom fem av sex inriktningar. Prognosen för att nå målen vid årets slut bedöms vara god. Avseende inriktningen *Medarbetare, kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag* bedömer nämnden att förflyttningen mot målet sker i eftersträvad inriktning per helår. Dock bedöms inte förflyttningen vad i en tillfredsställande omfattning. Inriktningen utgör även nämndens arbetsmiljömål för året. Avseende nyckelaktiviteter kopplat till inriktningen framgår bland annat att nämnden uppmärksammat en försämrad arbetsplatskultur med anledning av brister i styrning och ledning. Det uppges att åtgärder vidtagits men nyckelaktiviteten *förbättrad arbetsplatskultur* inte är genomfört i tillräcklig omfattning för att bidra till positiv förflyttning mot måluppfyllelse på helår. Inriktningen följs även upp inom ramen för uppföljning av nämndens arbetsmiljömål⁸.

Det framgår av verksamhetsberättelse för 2024⁹ att nämnden bidragit med en förflyttning mot tre mål i eftersträvensvärd utsträckning samt i en tillfredsställande omfattning.

Arbetet för uppfyllelse av målen;

- "vi bidrar till att alla, såväl kvinnor som män, får förutsättningar för självförsörjning och/eller meningsfull tillvaro", och
- "medarbetare, kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag",

bedöms ha skett i en eftersträvensvärd riktning men i en icke tillfredsställande omfattning.

Gällande målet "alla insatser ges på jämställda och jämlika villkor utifrån individuella förutsättningar och skillnader" anges att arbetet för uppfyllelse har skett i

⁵ Arbetslivsnämnden 2024-05-29, § 42/43

⁶ Arbetslivsnämnden 2024-05-29, § 41

⁷ Arbetslivsnämnden 2024-09-24, § 68

⁸ Arbetslivsnämnden 2024-09-24, § 69

⁹ Arbetslivsnämnden 2025-02-26, § 12

eftersträvansvärd riktning medan det ska påvisats en problematisk utveckling av uppfattningen om att kvinnor och män behandlas jämlikt.

Av verksamhetsberättelsen för 2024 framgår även hur nämnden arbetat med de uppdrag som tilldelats av kommunfullmäktige. Däremot framgår inte vilka effekter som har uppnåtts, med undantag för bedömning av uppfyllelsen av målet "alla insatser ges på jämställda och jämlika villkor utifrån individuella förutsättningar och skillnader". Nämnden har underbyggt denna bedömning med indikatorer.

Till bedömningen av måluppfyllelse beskrivs och bedöms utförandet av de nyckelaktiviteter som fastställts i verksamhetsplanen för året. Däremot framgår inte vilka effekter som har uppnåtts.

Det framgår av nämndens verksamhetsberättelse att nämnden har följt upp arbetet som bedrivits inom ramen för samtliga tilldelade uppdrag. Däremot framgår inte vilka effekter som har uppnåtts, till exempel om aktiviteterna lett att kommunen närmat sig att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare inom fem år.

Vi noterar att nämnden inte har vidtagit några särskilda åtgärder för att främja måluppfyllelsen under året

3.2.2 Enkätundersökning

Enkätundersökningen besvarades av fem ordinarie ledamöter.

	Ja	Nej	Vet ej
Har nämnden fastställt mål som är tydligt kopplade till fullmäktiges mål?	5		
Har nämnden formulerat verksamhetsmålet så att de är möjliga att utvärdera?	5		
Följer nämnden upp hur verksamhetsmålen utvecklas under året?	5		
Har nämnden beslutat om åtgärder om det finns risk för att målen inte kommer att uppnås?	5		

Tabell 1: Resultat av enkätundersökning avseende verksamhetsstyrning och uppföljning

3.2.3 Bedömning

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden i allt väsentligt säkerställt att verksamheten bedrivs i enlighet med kommunfullmäktiges mål och uppdrag.

Vi noterar att nämnden har fastställt mål utifrån fullmäktiges mål.

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden följt upp verksamhetens måluppfyllelse.

Vi konstaterar att nämndens mål har följts upp i delårsrapport och vid verksamhetsrapporten.

Däremot kan vi inte bedöma om nämnden har uppnått målen för sin verksamhet.

Det saknas i verksamhetsrapporten mått som visar att målen har uppnåtts, t ex de indikatorer som framgår av bilaga 1 har inte använts i utvärderingen. Det därför inte möjligt för oss att objektivt bedöma resultatet av verksamhetsmålen.

Vi kan inte bedöma om arbetslivsnämnden vidtagit åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende måluppföljning då sådana inte uppmärksammas under året.

3.3 Ekonomistyrning och uppföljning

Av årsplan 2024 framgår att kommunfullmäktige har tilldelat arbetslivsnämnden en driftsbudget för 2024 som uppgår till 73,3 mnkr. Investeringsbudgeten uppgår till 3,5 mnkr.

Av nämndens verksamhetsplan för år 2024 framgår att nämnden tilldelats en skattemedelsram 2,2 mnkr högre jämfört med år 2023. Det framförs att budgetramen inrymmer både nya och fortsatta satsningar samt kostnadsökningar som uppräknade av inflationskostnader och löneökningar.

Arbetslivsnämnden uppvisar ett underskott på 0,5 mnkr per den sista januari¹⁰. Det framförs att underskottet bland annat beror på ett högre antal beredskapsanställda än budgeterat för perioden. Vidare har nämnden även haft högre konsultkostnader än budgeterat.

Per den sista februari uppvisade nämnden ett underskott på 1,5 mnkr¹¹. I samband med den ekonomiska uppföljningen beslutade nämnden att anta förvaltningens förslag till plan för att åstadkomma en budget i balans.

Av nämndens fyramånadersrapport framgår att nämnden uppvisade ett underskott på 2,9 mnkr efter årets första fyra månader. Budgetavvikelsen motsvarade 5,8% av nämndens budget för samma period. Dock prognosticerar nämnden ett överskott på 2,1 mnkr per helår.

Per den sista maj uppvisade nämnden ett underskott på 4,6 mnkr¹². Avvikelsen förklaras främst av högre personalkostnader inom verksamhetsområdet *Arbete och mottagning*. Det beskrivs att verksamhetsområdet uppvisade ett underskott på 4,2 mnkr per den sista maj. Vidare framförs det att enhetscheferna har fått i uppdrag att minska antalet beredskapsanställda och komma ner i ram.

Vid ekonomisk uppföljning för juni och juli¹³ uppvisade verksamhetsområdena *Arbete och mottagning* samt *Vuxenutbildningen* ett underskott på 6,4 mnkr, respektive 2,4 mnkr. I samband med uppföljningen beslutade nämnden att förvaltningen skyndsamt

¹⁰ Arbetslivsnämnden 2024-02-28, § 11

¹¹ Arbetslivsnämnden 2024-03-26, § 23

¹² Arbetslivsnämnden 2024-06-19, § 54

¹³ Arbetslivsnämnden 2024-08-29, § 64

ska utarbeta ytterligare åtgärder för att komma inom budgetram. Vidare framgår att nämnden ännu inte sett effekter av den tidigare beslutade handlingsplanens åtgärder.

Det framgår av delårsrapport 2024 att nämnden prognosticerar ett underskott om 3,8 mnkr per helår. Det beskrivs att prognosen främst är baserad på den avvecklingsplan förvaltningen lagt för avslutande av beredskapsanställningar. I samband med uppföljningen beslutat nämnden att uppdra förvaltningen att med kraft fortsätta arbetet utifrån handlingsplanen med ett tillkommit fokus på att se över antalet personal inom alla förvaltningens verksamheter. Utöver detta har nämnden uppdragit förvaltningschef att utreda behovet av lokaler i syfte att minska antalet lokaler/avtal.

Det framgår av nämndens budgetuppföljning för september 2024¹⁴ att nämnden uppvisar att ett underskott på 6,8 mnkr för perioden.

Med anledning av att underskottet inte minskat enligt de ekonomiska prognoserna vid uppföljning i oktober 2024¹⁵ har nämnden begärt återrapport i december kring anledningarna till detta.

Det framgår av nämndens budgetuppföljning för november 2024¹⁶ att nämnden uppvisar ett underskott på 7 mnkr för perioden.

Enligt verksamhetsberättelse 2024 redovisar nämnden ett underskott på 11,7 mnkr mot budget per helår. Det uppges att underskottet skiljer sig från tidigare prognoser med anledning av att det i december;

- slutfördes förhandlingar om avgångsvederlag (0,9 mnkr), vilket ska redovisas vid beslutstillfället,
- ansöktes om ett avslut av ESF-projekt, vilket genererar lägre intäkter (0,7 mnkr), samt
- beslutades att skriva av en kundfordran (1,9 mnkr).

Det beskrivs i verksamhetsberättelsen att personalkostnader och minskade statsbidrag varit avgörande faktorer för det ekonomiska underskottet. Det uppges att budgetavvikelsen främst har berört arenaverksamheten, arbetsmarknadsinsatser och yrkeshögskola med uppdragsutbildning.

3.3.1 Enkätundersökning

	Ja	Nej	Vet ej
Har nämnden fastställt en budget i balans?	4	1	
Följer nämnden upp ekonomin och upprättas prognoser regelbundet under året?	5		

¹⁴ Arbetslivsnämnden 2024-10-22, § 89

¹⁵ Arbetslivsnämnden 2024-11-11, § 99

¹⁶ Arbetslivsnämnden 2024-12-18, § 118

Har nämnden fattat beslut om tillräckliga åtgärder för att nå budget?

3

2

Tabell 2: Resultat av enkätundersökning avseende ekonomistyrning och uppföljning

I den enkätundersökning vi genomfört framförs åsikter om att arbetet med ekonomiska prognoser kan förbättras. Det beskrivs att prognoserna upplevs skilja sig åt avsevärt mellan nämndens sammanträden. Andra åsikter som lyfts i enkätundersökningen är att nämndens beslut om att uppdra förvaltningen att vidta åtgärder för en ekonomi i balans inte medfört önskvärt resultat.

3.3.2 Bedömning

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden inte säkerställt att verksamhetens bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt.

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden följt upp verksamhetens ekonomiska resultat under året.

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden inte bedrivit sin verksamhet inom ekonomiska budgetramar.

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden inte vidtagit tillräckliga åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammats avseende ekonomiska resultat under året.

Vår bedömning baseras bland annat på att nämnden visserligen uppdragit förvaltningen att vidta åtgärder vid ett flertal tillfällen. Åtgärderna har däremot inte varit tillräckliga för att motverka det underskott som nämnden prognosticerat under året.

3.4 Intern kontroll

Nämnden har tagit del av bruttolista över identifierade risker inom nämndens verksamheter¹⁷. I samband med fastställande av bruttolista uppdrog nämnden förvaltningen att genomföra en konsekvens- och sannolikhetsbedömning samt att återrapporera ärendet med förslag på internkontrollpunkter för 2024.

I oktober 2023 fastställde nämnden internkontrollplan för 2024¹⁸.

Av verksamhetsplan 2024 framgår nämndens internkontrollplan för året. Planen består av fyra identifierade risker som ska kontrolleras under året:

- Otillräcklig språkutveckling på arenorna.
- Otillräcklig handledning från arbetsledare på arenorna.
- Otillräckliga insatser för kompetensförsörjning.
- Obalans mellan arbets- och privatliv för medarbetare.

¹⁷ Arbetslivsnämnden 2023-09-26, § 70

¹⁸ Arbetslivsnämnden 2023-10-25, § 84

Det framgår inte av internkontrollplanen hur kontrollerna ska genomföras.

Nämnden har blivit informerad om arbetet med kontrollerna i samband med uppföljning vid tertial 1¹⁹. Av uppföljningen framgår att kontrollerna genomförs enligt plan. Vid tre av kontrollerna identifierades avvikelser och vid en kontroll identifierades utvecklingspotential för arbetet.

Av nämndens delårsrapport 2024 framgår att samtliga kontrollmoment genomförts samt att det finns förslag på åtgärder. Det uppges att åtgärderna kommer att genomföras under 2024 samt våren 2025. Åtgärderna införs i verksamhetsplan för uppföljning och genomförande.

Resultatet av genomförda kontroller påvisar bland annat att det saknas arbetsmodeller för deltagarnas språkutveckling. Avseende utveckling och säkerhet finns det arbetsmodeller men det saknas rutiner som tydliggör hur arbetet ska utföras. Kontroll av samarbetet med näringslivet visade att det finns rutiner och strukturer för fungerande samarbete inom vissa delar av förvaltningen, men de kan förbättras. Avseende HME tyder resultatet av kontrollen på att förvaltningens medarbetare upplever att de i hög grad har ork att göra andra saker efter arbetsdagens slut, medan chefer har en sjunkande trend.

Det framförs i nämndens verksamhetsberättelse 2024 att samtliga förbättringsåtgärder som framgick av delårsrapporten har genomförts. Det framförs även att de åtgärder som har genomförts och initierats under året bedöms möta de identifierade riskerna på ett tillfredsställande sätt.

3.4.1 Enkätundersökning

	Ja	Nej	Vet ej
Finns det en fastställd årlig plan för uppföljning av den interna kontrollen?	5		
Är nämnden delaktig i risk- och väsentlighetsanalysen som ligger till grund för planen för uppföljning av intern kontroll?	3	1	1
Rapporteras resultat från uppföljningen av intern kontroll till nämnden?	5		
Fattas beslut vid konstaterade avvikelser i den interna kontrollen?	5		

Tabell 3: Resultat av enkätundersökning avseende intern kontroll

¹⁹ Arbetslivsnämnden 2024-05-29, § 40



Härnösands kommun

Grundläggande granskning - arbetslivsnämnden

2025-04-03

3.4.2 Bedömning

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden inte skapat förutsättningar för att bedriva sin interna kontroll på ett systematiskt och ändamålsenligt sätt under året.

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden följer upp verksamhetens interna kontroll under året.

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden inte vidtar åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende intern kontroll under året.

Vi konstaterar att nämnden behandlat identifierade risker inför fastställande av kontrollplan samt följt upp arbetet kontrollerna och efterföljande förbättringsåtgärder.

Vi bedömer däremot utifrån vad som framgår under avsnitt 3.3. att nämndens interna kontroll avseende ekonomi inte är tillräcklig.

4 Samlad bedömning och rekommendationer

Granskningens översiktliga syfte var att bedöma om styrelse och nämnder har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten.

De bedömningar som avlämnas ska utgöra en grund för säkerställande att styrelse och nämnder lever upp till de mål och beslut som fullmäktige fastställt.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att arbetslivsnämnden delvis har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten.

Vår bedömning är att arbetslivsnämnden inte säkerställt att verksamhetens bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt. Vi anser att nämnden inte vidtagit tillräckliga åtgärder avseende ekonomiska resultat under året.

Se inledning samt respektive rapportkapitel för en mer detaljerad beskrivning.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi arbetslivsnämnden att:

- Säkerställa att verksamhetsmål uppnås.
- Säkerställa att verksamhetens bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt.
- Tillse att det vidtas åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende ekonomiska resultat under året.
- Skapa förutsättningar för att bedriva sin interna kontroll på ett systematiskt och ändamålsenligt sätt under året.



Härnösands kommun

Grundläggande granskning - arbetslivsnämnden

2025-04-03

Datum som ovan

KPMG AB

Lena Medin

Certifierad kommunal yrkesrevisor

Liam Alldén

Verksamhetsrevisor

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

A Bilagor

Bilaga 1

Inriktning	Mål	Indikatorer
Plats för alla	Vi bidrar till att alla, såväl kvinnor som män, får förutsättningar för självförsörjning och/eller meningsfull tillvaro.	• Andel deltagare som efter avslutad arbetsmarknadsåtgärd går vidare till studier eller arbete • Antal valideringar via OCN • Andel elever som läser sfi och komvux på grundläggande eller gymnasial nivå under samma kalenderår • Andel studerande på Yh som fått jobb efter slutförd utbildning • Andel kursdeltagare som slutför sina kurser med godkänt betyg på komvux
Plats för tillväxt	Vi har innovativa arbetsmarknadsåtgärder och studiemetoder som bidrar till kompetensförsörjning för såväl kvinnor som män.	• Antal utbildningar i samarbete på Campus • Andel deltagare som tar del av språkutvecklande insatser från pedagoger på arenorna • Antal uppdrag som VR-studion genomfört för kommunen • Andel deltagare inom KAA som tar del av insatser hos arbetslivsförvaltningen • Antal personer som fått praktik hos extern arbetsgivare • Antal innovativa lösningar som prövats i samverkan
Modig miljökommun	Vi skapar och främjar kunskap och engagemang för hållbarhet och minskad miljöpåverkan i samhället och arbetslivet.	• Antal arrangerade föreläsningar om miljö och hållbarhet
Likvärdig utbildning	Alla elever, såväl kvinnor som män, får det stöd de behöver och ges likvärdiga förutsättningar för att nå så långt som möjligt i sitt lärande och sin utveckling.	• Genomsnittlig studietid/vecka inom sfi • Andel godkända betyg i Sva, En och Ma på gymnasial nivå • Andel studerande som fullföljer sin utbildning på Yh
Jämställd och likvärdig välfärd	Alla insatser ges på jämställda och jämlika villkor utifrån individuella förutsättningar och skillnader.	• Kvinnor och män behandlas jämlikt på min arbetsplats (HME) • Andel kvinnor/ män som deltar i praktik

Härnösands kommun

Grundläggande granskning - arbetslivsnämnden

2025-04-03

		• Andel kvinnliga sökande till YH-utbildningar
Attraktiv arbetsgivare	Medarbetare, kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.	• Jag har tillräckligt med kunskap för att kunna utföra mina arbetsinsatser. (HME) • Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete. (HME) • Min chef hanterar konflikter på ett bra sätt. (HME) • Vi kan öppet diskutera svårigheter på min arbetsplats (HME) • Frisktal

PENNEO

Signaturerna i detta dokument är juridiskt bindande. Dokumentet är signerat genom Penneo™ för säker digital signering. Tecknarnas identitet har lagrats, och visas nedan.

"Med min signatur bekräftar jag innehållet och alla datum i detta dokumentet."

LIAM ALLDÉN

Verksamhetsrevisor

Serienummer: c7ab46b03b2e4e[...]8b4e417911547

IP: 195.84.xxx.xxx

2025-04-04 05:50:41 UTC



LENA MEDIN

Certifierad kommunal yrkesrevisor

Serienummer: fdca59a9db67cf[...]85981c060041a

IP: 195.84.xxx.xxx

2025-04-04 11:53:28 UTC



Detta dokument är undertecknat digitalt via **Penneo.com**. De signerade uppgifternas integritet är validerad med hjälp av ett beräknat hashvärde för originaldokumentet. Alla kryptografiska bevis är inbäddade i denna PDF, vilket säkerställer både autenticitet och möjlighet till framtida validering.

Detta dokument är försett med ett kvalificerat elektroniskt sigill som innehåller ett certifikat och en tidsstämpel från en kvalificerad tillhandahållare av betrodda tjänster.

Så här verifierar du dokumentets äkthet:

När du öppnar dokumentet i Adobe Reader kan du se att det är certifierat av **Penneo A/S**. Detta bekräftar att dokumentets innehåll förblir oförändrat sedan tidpunkten för undertecknandet. Bevis för de enskilda undertecknarnas digitala signaturer bifogas dokumentet.

De kryptografiska bevisen kan kontrolleras med hjälp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andra validerings verktyg för digitala signaturer.

Härnösands kommuns revisorer

Till
Arbetslivsnämnden

För kännedom:
Kommunfullmäktige
Kommunstyrelsen

2025-04-03

Revisionsrapport ”Grundläggande granskning - arbetslivsnämnden”

KPMG har på uppdrag av kommunens revisorer genomfört en grundläggande granskning för att bedöma om arbetslivsnämnden har skapat förutsättningar för tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten.

Revisionen önskar att arbetslivsnämnden lämnar synpunkter på de slutsatser som finns redovisade i rapporten senast den 8 augusti 2025. Av svaret bör det framgå vilka eventuella åtgärder som ska vidtas och när de beräknas vara genomförda.

Svaret skickas till Lena Medin, KPMG (mailadress lana.medin@kpmg.se) för vidarebefordran till revisorerna.

För Härnösands kommuns revisorer

Lillemor Andersson
Vice ordförande

Samuel Möller
2:e vice ordförande

PENNEO

Signaturerna i detta dokument är juridiskt bindande. Dokumentet är signerat genom Penneo™ för säker digital signering. Tecknarnas identitet har lagrats, och visas nedan.

"Med min signatur bekräftar jag innehållet och alla datum i detta dokumentet."

LILLEMOR ANDERSSON

1:e vice ordförande

Serienummer: 3cc6d575497e62[...]328db561f9d78

IP: 95.203.xxx.xxx

2025-04-07 06:36:29 UTC



SAMUEL MÖLLER

2:e vice ordförande

Serienummer: 86d3cee35d2a11[...]844f642812859

IP: 178.174.xxx.xxx

2025-04-07 12:40:37 UTC



Detta dokument är undertecknat digitalt via **Penneo.com**. De signerade uppgifternas integritet är validerad med hjälp av ett beräknat hashvärde för originaldokumentet. Alla kryptografiska bevis är inbäddade i denna PDF, vilket säkerställer både autenticitet och möjlighet till framtida validering.

Detta dokument är försett med ett kvalificerat elektroniskt sigill som innehåller ett certifikat och en tidsstämpel från en kvalificerad tillhandahållare av betrodda tjänster.

Så här verifierar du dokumentets äkthet:

När du öppnar dokumentet i Adobe Reader kan du se att det är certifierat av **Penneo A/S**. Detta bekräftar att dokumentets innehåll förblir oförändrat sedan tidpunkten för undertecknandet. Bevis för de enskilda undertecknarnas digitala signaturer bifogas dokumentet.

De kryptografiska bevisen kan kontrolleras med hjälp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andra valideringsverktyg för digitala signaturer.



Arbetslivsförvaltningen

Erika Engblom Ilestål, 0611-34 81 04
erika.engblom@harnosand.se

Arbetslivsförvaltningen

Revisionsrapport "Grundläggande granskning - arbetslivsnämnden"

Förslag till beslut

Arbetslivsförvaltningen föreslår arbetslivsnämnden besluta

att anta "Svar ang grundläggande granskning, arbetslivsnämnden" som sitt eget, och

att översända svaret till revisionen.

Beskrivning av ärendet

KPMG har på uppdrag av kommunens revisorer genomfört en grundläggande granskning för att bedöma om arbetslivsnämnden har skapat förutsättningar för tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten. Resultatet av granskningen framgår i rapporten Grundläggande granskning – arbetslivsnämnden, daterad 2025-04-03.

Revisorernas samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att arbetslivsnämnden delvis har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten. Bedömningen är att arbetslivsnämnden inte säkerställt att verksamhetens bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt. Revisionen anser att nämnden inte vidtagit tillräckliga åtgärder avseende ekonomiska resultat under året.

Revisorerna rekommenderar arbetslivsnämnden att:

- Säkerställa att verksamhetsmål uppnås.
- Säkerställa att verksamhetens bedrivs på ett ekonomiskt tillfredsställande sätt.
- Tillse att det vidtas åtgärder vid eventuella avvikelser som uppmärksammas avseende ekonomiska resultat under året.
- Skapa förutsättningar för att bedriva sin interna kontroll på ett systematiskt och ändamålsenligt sätt under året.

Socialt perspektiv, ekologiskt, ekonomiskt och juridiskt perspektiv

Ingen påverkan.

Jonas Albonius
Tf förvaltningschef

Erika Engblom Ilestål
Nämndsekreterare

Bilagor

Svar ang grundläggande granskning, arbetslivsnämnden
Grundläggande granskning, arbetslivsnämnden



Jonas Albonius
Jonas.Albonius@harnosand.se

Arbetslivsnämnden

Fyramånadersrapport 2025

Förslag till beslut

Arbetslivsförvaltningen föreslår arbetslivsnämnden besluta

att godkänna arbetslivsnämndens fyramånadersrapport 2025, och

att överlämna arbetslivsnämndens fyramånadersrapport 2025 till kommunfullmäktige för kännedom.

Beskrivning av ärendet

Arbetslivsnämnden uppvisar ett underskott på 6,4 mnkr per den sista april, årsprognosen pekar mot ett underskott på 7,8 mnkr vid årets slut. Underskottet förklaras av 1,4 mnkr lägre intäkter och 5,0 mnkr högre kostnader än budgeterat för perioden. Vid årets slut beräknas intäkterna vara 0,4 mnkr lägre och kostnaderna 7,5 mnkr högre än budget.

I både utfallet per den sista april och årsprognosen kan 1,8 mnkr av underskottet härledas till felaktigt bokförda intäkter och kostnader, som egentligen borde ha belastat år 2024 eller tidigare. Utöver detta förklaras det prognostiserade underskottet av 2,7 mnkr högre personalkostnader, 2,1 mnkr högre konsultkostnader och 2,0 mnkr högre kostnader för lämnade bidrag.

Socialt perspektiv

Ingen påverkan.

Ekologiskt perspektiv

Ingen påverkan.

Ekonomiskt och juridiskt perspektiv

Ingen påverkan.

Jonas Albonius
Tf förvaltningschef

Julia Enander
Controller

Bilagor

Bilaga 1 – Fyramånadersrapport 2025, arbetslivsnämnden

Uppdragslista

- pågående uppdrag hos arbetslivsförvaltningen. Utredningar ska finnas i listan, själva genomförandet kräver eget beslut.

Uppdrag	Beskrivning	Uppdragsgivare	Tilldelat	Återrapporteras	Laghänvisning	Ansvarig avdelning	Ansvarig tjänsteperson	Status	Kommentar
Uppdragsutbildningar	Arbetslivsnämnden beslutar att uppdra till förvaltningschef att utreda och ta fram förslag på en hållbar organisation som möter dagens och framtidens behov av uppdragsutbildning för industri- energi- och tekniksektorn	ARN	2024-09-24	Senast juni -25		Förvaltningschef	Jonas Albonius	Pågående	
Sociala Företag	Arbetslivsnämnden beslutar att uppdra till förvaltningschef att identifiera arenor som lämpar sig för socialt företagande, där i första hand, ett arbetsintegrerande arbetssätt prioriteras och att konkurrensutsätta identifierade arenor genom upphandling	ARN	2024-09-24	Senast juni -25		Förvaltningschef	Håkan Ölund	Pågående	
SFI för döva	Arbetslivsnämnden beslutar att ge i uppdrag till förvaltningschef att , inom befintlig budget och organisation för vuxenutbildningen, arbeta för att möjliggöra SFI-undervisning för döva med teckenspråkskunnig lärare eller pedagog.	ARN	2024-12-18	Senast juni -25			Jonas Albonius	Pågående	
SFI för döva	Arbetslivsnämnden beslutar att ge i uppdrag till förvaltningschef att för vuxenutbildningen undersöka möjligheter till statlig eller annan extern finansiering för undervisning för döva inom SFI i linje med SPSM's råd.	ARN	2024-12-18	Senast juni -25			Jonas Albonius	Pågående	
Sportvilan		ARN	2025-02-26				Håkan Ölund	Pågående	
Verkstadsutrustning		ARN	2025-02-26				Håkan Ölund	Pågående	
Granskning statsbidrag	Återrapportering av utförda uppdrag: 26 maj 2025, Arbetslivsnämndens sammanträde	ARN	2025-03-25	25-maj		Förvaltningschef	Jonas Albonius	Pågående	
Budgetuppföljning	att utifrån det påvisade underskottet per den sista februari, ger nämnden förvaltningschef i uppdrag att vid nästa nämnd i april, återkomma med en grundlig genomgång och förklaring till underskottet samt vilket arbete som gjorts och görs för att komma in i budgetram.	ARN	2025-03-25	25-maj		Förvaltningschef	Jonas Albonius	Pågående	

Avslutade uppdrag

Bruttolista 2025	Arbetslivsnämnden beslutar att uppdra till förvaltningschef att genomföra en konsekvens och sannolikhetsbedömning och att återrapportera ärendet på arbetslivsnämndens sammanträde i oktober med förslag på internkontrollpunkter för 2025.	ARN	2024-09-24	okt-24	Förvaltningschef	Ingrid Nilsson	Klar	Beslutat 2024-10-22
Behovet av lokaler	Arbetslivsnämnden beslutar att ge i uppdrag till förvaltningschef att utreda behovet av lokaler, för att där det är möjligt, minska antalet lokaler/avtal.	ARN	2024-09-24	Senast juni - 25	Förvaltningschef	Håkan Ölund	Klar	Beslutat 2024-10-22 Avslutat 2025-03-25
Återrapport städ inom hemtjänst	Arbetslivsnämnden beslutar att flytta fram återrapportering av utredning för kostnad för städ inom hemtjänst till senast 2024-12-18.	ARN	2024-09-24	jan-25	Förvaltningschef	Ingrid Nilsson	Klar	Beslut om att utreda kostnad för städ inom hemtjänst fattades ursprungligen 2024-02-28 § 12. Avslutat 2025-03-25



Kommunfullmäktige

§ 58

Dnr 2024-000285 1.1.1.1

Motion - Avveckla arbetslivsnämnden

Kommunfullmäktiges beslut

Kommunfullmäktige beslutar

att anse motionen vara besvarad, samt

att frågan om överföring av medel hanteras i respektive partis budgetarbete inför 2026.

Yttranden

I ärendet yttrar sig Andreas Sjölander (S), Christina Lindberg (C), Johan Wester (C) och Glenn Sehlin (SD).

Yrkanden

Andreas Sjölander (S), Christina Lindberg (C), Johan Wester (C) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Bakgrund

Centerpartiet har lämnat in en motion till fullmäktige som föreslår att arbetslivsnämnden ska avvecklas i samband med avvecklingen av arbetslivsförvaltningen samt att utreda effektiviseringarna i samband med sammanslagningen av förvaltningarna. Motionärerna föreslår också att besparingar till följd av detta ska tilldelas skolnämnden och socialnämnden.

Under 2024 har det pågått ett arbete att avveckla arbetslivsförvaltningen och flytta verksamheterna till andra förvaltningar. I november 2024 beslutade fullmäktige att uppdra till kommunfullmäktiges presidium att inleda ett arbete för att avveckla arbetslivsnämnden per den 30 juni 2025. Planeringen för detta pågår under våren 2025 för att nödvändiga beslut ska kunna fattas.

Arbetslivsnämnden hade 2024 en budget för nämnden på cirka 1 miljon kronor. Avvecklingen av nämnden kommer att medföra att dessa medel frigörs. Dock kan avvecklingen komma att medföra andra förändringar i den politiska organisationen varpå det i dagsläget inte går att beräkna exakt hur stor nettobesparingen kommer att bli.

2024 hade nämnden en driftsbudget på 73,3 miljoner, för 2025 är budgeten 60,3 miljoner. I tjänstemannaförslaget för budget 2026 har en omflyttning av skattemedel enligt följande föreslagits



Kommunfullmäktige

23,1 mnkr till skolenheten för den kommunala vuxenutbildningen,
22,4 mnkr till socialnämnden för verksamhetsområdet arbete och
mottagning, samt
2,4 mnkr till kommunstyrelsen för yrkes- och uppdragsutbildning

Bedömning

Kommunstyrelseförvaltningen anser att motionen ska anses vara besvarad då arbetet med att avveckla arbetslivsnämnden pågår och nödvändiga beslut för detta planeras att fattas under våren 2025.

När det gäller medel som frigörs av avvecklingen av både nämnd och förvaltning är det fortfarande oklart vilka exakta effektiviseringar som kommer ske är svårt att beräkna utifrån den stora omställning som sker. Därför är det inte möjligt att besluta i enlighet med motionens intentioner. Frågan om eventuell ombudgatering mellan nämnderna hanteras lämpligen i partiernas budgetarbete inför 2026.

Beslutsunderlag

Protokollsutdrag kommunstyrelsen 2025-04-02 § 46

Kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2025-02-27

Checklista Motion avveckla arbetslivsnämnden

Kommunfullmäktige, sammanträdesprotokoll, 2024-11-25 §144

Motion, Centerpartiet, 2024-05-27

Planeringsförutsättningar 2026



Kommunfullmäktige

§ 41

Dnr 2025-000189 1.1.2.1

Ansvarsfrihet 2024 Arbetslivsnämnden

Kommunfullmäktiges beslut

Kommunfullmäktige beslutar

att rikta anmärkning mot arbetslivsnämnden för bristande styrning och internkontroll av ekonomin och

att bevilja ansvarsfrihet för arbetslivsnämnden och dess enskilda förtroendevalda för verksamhetsåret 2024.

Jäv

Följande ledamöter och tjänstgörande ersättare deltar inte i beslut på grund av jäv:

Monica Fällström (S)

Brendan McCarthy (S)

Krister McCarthy (S)

Charlotte Höglund Bystedt (SD)

Glenn Sehlin (SD)

Ingemar Ljunggren (M)

Christina Ögrim (KD)

Monica Israelsson (SD)

Bakgrund

Revisionen har i revisionsberättelsen för 2024 avstyrkt att kommunfullmäktige beviljar ansvarsfrihet för arbetslivsnämnden med anledning av brister i styrning och internkontroll av ekonomi.

Kommunfullmäktiges presidium har enligt kommunallagens 5 kap 32 § inhämtat förklaring från arbetslivsnämnden. Yttrandet har bifogats i handlingarna till fullmäktige.

Beslutsunderlag

Protokollsutdrag kommunfullmäktiges presidieberedning 2025-04-22 § 40

Ordförandebeslut – Yttrande revisionsberättelse för år 2024

Arbetslivsnämnden

Protokollsutdrag kommunfullmäktiges presidieberedning 2025-04-03 § 29

Revisionsberättelse för år 2024

Yttrande revisionsberättelse för år 2024 Arbetslivsnämnden



Kommunfullmäktige



Delmål 5

5.1 Indikator: 100% av medarbetarna ska uppleva att projektet har varit fysiskt tillgängligt (att de kunnat ta sig fram i projektets lokaler och fikarum använda toaletter utan problem samt att ljud och ljusnivå varit god.

5.2 Indikator: 100% av medarbetarna ska uppleva att projektet har varit informativt och kommunikativt tillgängligt (att de kunnat förstå och ta till sig projektets information).

5.3 Indikator: 80% av medarbetarna ska uppleva att projektet varit psykosocialt tillgängligt(att de kunnat delta i projektet som den de är utan att bli diskriminerad).

5.4 Indikator: 100% av medarbetarna med behov av att testa en ny metod av effektiv språkinläring ska uppleva att respektive metod underlättat och förbättrat deras språkinläring i svenska.

5.5 Indikator: Samtliga medarbetare med särskilda inläringssvårigheter av det svenska språket ska få ta del av projektets metoder för effektiv språkinläring samt få stöd av undersökning av eventuell PTSD vid hälsocentralen.

Delmål 6

6.1 Indikator: 80% av de medarbetare som tagit del av projektets inkluderingsutbildning ska uppleva att de ökat sina kundkap, förståelse och öppenhet för mångfald och inkludering.

6.2 Indikator: 80% av de utrikesfödda medarbetarna ska uppleva ett förbättrande mottagande och en minskad diskriminering på arbetsplatsen.

Beskriv hur projektet arbetat för att nå dessa mål under aktuell period genom att beskriva de huvudsakliga aktiviteter som genomförts.

Delmål 1:

Inriktning vård

I mitten av mars startade det nya utbildningsupplägget som innebär att deltagarna får en utbildningsdag i veckan. Utbildningsdagen är uppdelad i 4 block:

Del 1 yrkeskunskaper 2 timmar

Del 2 Språkstudion; lyssna, läsa och utala samt skriva 2 timmar

Del 3 Digitala övningar 2 timmar

Del 4 Arbeta tillsammans med språkombuden 2 timmar

Del 1: yrkeskunskaper bygger på delar från vårdbiträdesutbildningen. Denna del har projektet drivit hela tiden.

Del 2: språkstudion: I denna del fokuserar vi på att metodutveckla material som stärker individen utifrån det som hen har lärt sig från SFI. Deltagarna får fördjupade kunskaper i läsning, skrivning, uttal samt motiverande samtal i grupp. Inga traditionella grammatiklektioner utan grammatikförklaringar vävs in i de texter som individen har skrivit eller praktiserar i samtal.

Läsning genom att arbeta integrerat med svenska språket och olika moment inom vård och omsorg som exempelvis ordlistor, skriva reflektioner utifrån läsning, matchning av ord och betydelser m.m.

Uttalsövningar med fokus på tal och fonetik i syfte att göra sig mer förstådd hos brukare och med kollegor

Del 3: Digitala övningar: I denna del är vi i datasalen där medarbetarna tränar både yrkeskunskaper och språk. Modullerna är uppbyggda för att stödja yrkeskunskaperna i del 1. Medarbetarna har här möjlighet till att både lyssna på text eller läsa text samt öva på att skriva när de svarar på kunskapsfrågor.

Del 4: Här testas vi ett material från vård och omsorgscollege. Projektets arbetshypotes är att denna del ska våra språkombud kunna bära och att vi ska kunna implementera detta språkutvecklande arbetssätt till alla medarbetare inom Socialförvaltningen.

Inriktning förskola

Styrgruppen har tagit beslut om att förskolan inte kommer att delta i detta ESF-projekt



Delmål 2:

I mitten av maj är våra tre språkombudutbildare klara. Vi kommer också att ha 8 nya diplomerade språkombud.

Resultatet från de enkäter samt djupintervjuer som har genomförts från höstens deltagare redovisades för styrgruppen i februari. Resultatet visar att både medarbetare och chefer är nöjda med innehållet i utbildningsupplägget. Det som önskades var mer tid. Detta är nu åtgärdat genom att projektet har ändrat och infört utbildningsdag.

Delmål 3:

Projektet har tre pågående utbildningsgrupper varav en har 7 st intermittenta medarbetare. Styrgruppen tog beslut om att de ska få slutföra sin utbildning även fast organisationen genomför ett omställningsarbete.

Dialog med ledningsgrupper inom Säbo och Funktionsstöd har genomförts och kartläggning inför höstens intag pågår. Till hösten kommer det enbart vara tillsvidareanställd personal som kommer att delta.

Delmål 4

Projektets utvecklingsinsatser har en jämn fördelning bland kvinnor och män.

Delmål 5

Projektet har skapat förutsättningar för deltagarna gällande indikatorerna 1-4. Indikator 5 gällande att identifiera deltagare med PTSD upplevs som svårt. Lärarna har inte identifierat några misstankar att någon av deltagarna lider av PTSD.

Delmål 6

Inkluderingsutbildning/workshop del 1 fortsätter enligt plan. Två språkombud/inkluderingshandledare är nu med och genomför workshop för hemtjänst varannan vecka. Projektet har genomfört inkluderingsworkshop för ledningsgrupperna inom Säbo och Funktionsstöd samt kommunledningsgruppen. Säbo har nu startat inkluderingsutbildning/workshop för sin medarbetare som genomförs varannan vecka. Till hösten planerar vi att utbilda ytterligare två språkombud till inkluderingshandledare som kan genomföra workshoppen.

Projektet har påbörjat del 2 där vi följer upp och stödjer varje enskild enhet hur de kan arbeta med mångfald, inkludering och inkluderande arbetssätt.

Denna insats är uppbyggd i två steg:

Del1) Inkluderingsworkshopen genomförs i mixade enheter.

Del2) Uppföljning med hela enheten.

Vilka resultat har projektet uppnått kopplat till målen så här långt in i projektgenomförandet? Utgå från de indikatorer ni angett i ansökan om stöd.

Resultatet från höstens utvärdering bekräftar att projektets utbildningsupplägg är bra, men att medarbetarna önskade mer tid. I mars implemterade projektet ett nytt upplägg som innebär att medarbetarna får en utbildningsdag i veckan. Upphandling av VR-studion har genomförts och kommer att vara en del i utbildningen för att prova nya inlärningssätt.

Projketet får mycket positiv feedback när vi utvärderar inkluderingsworkshoppen. Medarbetarna tycker att det är viktig kusknap och att de får möjlighet att dela erfarenheter med varandra.

Utmaningen som projektet ser är under mål 5, indikator 5.5: Samtliga medarbetare med särskilda inlärningssvårigheter av det svenska språket ska få ta del av projektets medtoder för effektiv språkinläring samt får stöd för undersökning av eventuell PTSD vid hälsocentralen. Hur projektet ska kunna identifiera deltagare med PTSD har fortfarande inte lösts. Detta har även lyfts till styrgruppen.



Projektet har genomfört erfarnhetsutbyte med Ullånger. Informationsträff med alla treeinier inom Sundsvallsregionen.

Deltagare

Totalt antal unika deltagare hittills i projektet?

Kvinnor: 112

Män: 77

Totalt antal: 189

Ligger deltagarantalet i linje med plan?

☐ Ja ☒ Nej

(Om NEJ) Beskriv anledning och planerad åtgärd.

Deltagarna har medverkat för få timmar.

I mars startade projektet det nya uppläget med en utbildningsdag i veckan för våra medarbetare som går yrkes och språkutbildning. Med detta upplägg kommer projektet att till hösten vara enligt plan.



Tillvaratagande av resultat

Utifrån beskrivning i ansökan om stöd, hur fortlöper arbetet i projektet när det gäller ägarskap, förankring och tillvaratagande av resultat och lärdomar?

Cheferna återkopplar att de märker skillnad på sina medarbetare både i att de talar bättre svenska samt att de pratar mer. Medarbetarna säger att de känner sig mer trygga i sin yrkes utövning nu när de har fått mer kunskap.

Eventuella webblänkar (avskilj med semikolon (;))

Beskriv eventuella oväntade resultat av projektet, såväl positiva som negativa.

Beskriv eventuella goda exempel som ni särskilt vill lyfta fram. Exempel på detta kan vara framgångsrika metoder, arbetssätt eller insatser som bidragit till projektets resultat.

Responsen från de deltagare som avslutades i december. Deras bekräftelse på att innehållet i utbildningen är bra och på rätt nivå. Utvärderingen av första grupperna stödjer vår tanke om att de behövs mer tid.

Eventuella webblänkar (avskilj med semikolon (;))

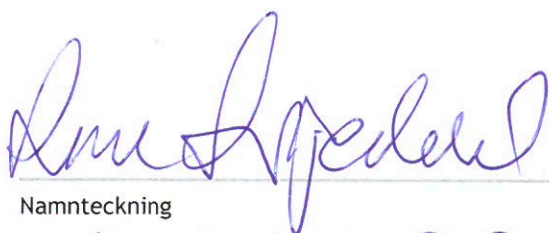
Beskriv eventuella avvikelser som kan ha en påverkan på förväntade resultat och vilka åtgärder som ska vidtas eller har vidtagits.

Projektutvärdering

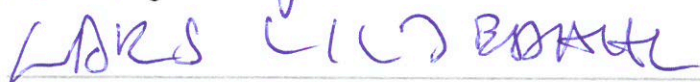
Har det under innevarande kvartal slutförts några rapporter från projektutvärdering?

☐ Ja ☒ Nej

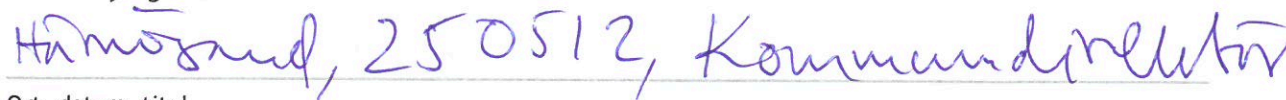
Vid "JA" ska dessa bifogas kvartalsrapporten.



Namnteckning



Namnförtydligande



Ort, datum, titel

