



Arbetslivsförvaltningen

Arbetslivsnämnden

Tidsplanering arbetslivsnämnden 2024-10-22 kl. 08.15
Plats: Lärcentrum, sambiblioteket

08.15	Mötets öppnande	Monica Fällström
08.20	Utbildning för förtroendevalda	Petra Werner
09.00	Informationsärende: Omorganisationen och arbetet med arenorna	Håkan Ölund
09.20	Kvalitetsnämnd 3, 2024	Anders Tomtlund Ameli Engström Jonas Albonius
09.45	Paus	
10.00	Bruttolista för internkontroll 2025	Anders Tomtlund
10.15	Mål och indikatorer till verksamhetsplan 2025	Jonas Albonius
10.30	Budgetuppföljning september	Julia Enander
11.00	Paus	
11.05	Beslutsmöte	

Välkommen,

Monica Fällström



Arbetslivsnämnden

Arbetslivsnämnden

kallas härmed till sammanträde **tisdagen den 22 oktober 2024 kl. 08:15**
Lärcentrum, Sambiblioteket.

Hålltider för sammanträdet

08:15	Mötets öppnande
08:20	Utbildning för förtroendevalda
09:00	Informationsärende: Omorganisationen och arbetet med arenorna
09:20	Kvalitetsnämnd 3, 2024
09:45	Paus
10:00	Bruttolista för internkontroll 2025
10:15	Mål och indikatorer till verksamhetsplan 2025
10:30	Budgetuppföljning september
11:00	Paus
11:05	Beslutsmöte

Föredragningslista

1. Informationsärenden
2. Val av ledamot att justera protokoll
3. Godkännande av dagordning
4. Kvalitetsnämnd 3, 2024
5. Mål och indikatorer till VP 2025
6. Bruttolista för internkontroll 2025
7. Budgetuppföljning 2024
8. Uppdragsuppföljning
9. Delegationsbeslut
10. Ärenden för kännedom
11. Förvaltningschef rapporterar
12. Ordförande rapporterar
13. Övriga ärenden

Monica Fällström
ordförande



Arbetslivsförvaltningen

Jonas Albonius

Jonas.albonius@harnosand.se

Arbetslivsnämnden

Information Kvalitetsnämnd 2024

Förslag till beslut

Arbetslivsförvaltningen föreslår arbetslivsnämnden

att lägga Kvalitetsnämnd 2024-10-22 till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Kvalitetsnämnd oktober 2024 är ett tillfälle där nämnd och förvaltning diskuterar underlag för uppföljning av Komvux verksamheter.

Socialt perspektiv

Ingen påverkan.

Ekologiskt perspektiv

Ingen påverkan.

Ekonomiskt och juridiskt perspektiv

Ingen påverkan.

Beslutsunderlag

Skollag (2010:800) t.o.m. SFS 2021:452, Förordning (2011:1108) om vuxenutbildning, statistikmyndigheten SCB, Kolada - den öppna databasen för kommuner och regioner, och eget statistiskt underlag.

Ingrid Nilsson
Förvaltningschef

Jonas Albonius
Verksamhetschef

Bilagor

Bilaga 1 Kvalitetsnämnd 2024-10-22

Kvalitetsnämnd

2024-10-22



Härnösands
kommun

1

Statistik

elever, betyg

och avbrott

68%

av eleverna på komvux
är födda utomlands

Lärare med pedagogisk högskoleexamen

100%

Lärvux

100%

Sfi

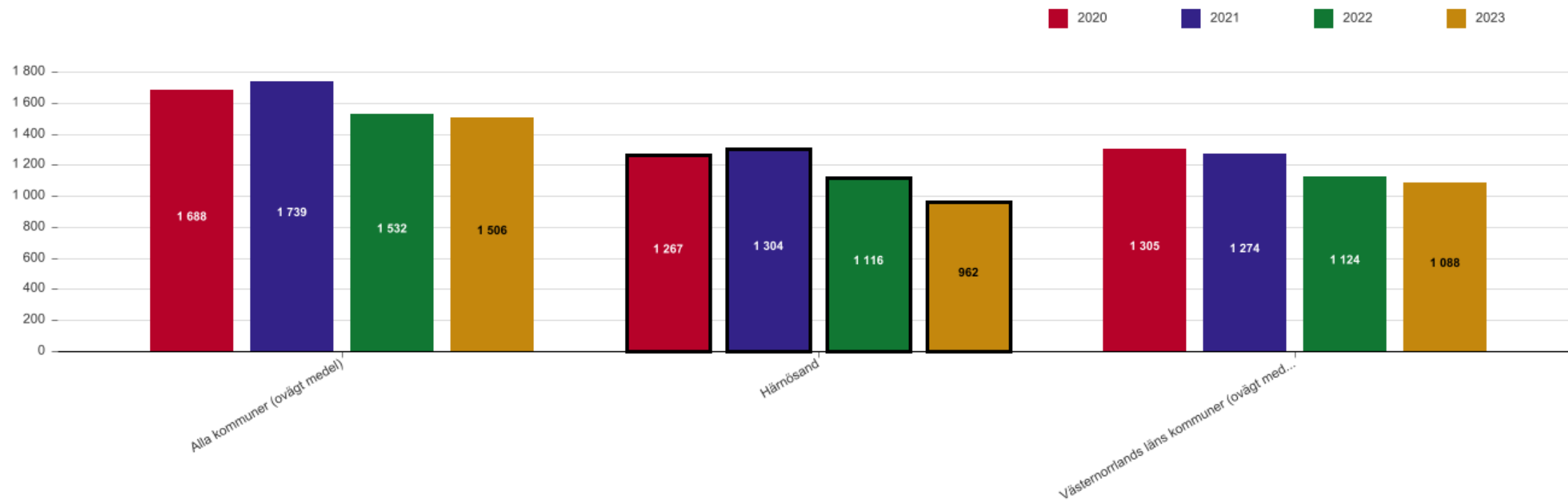
100%

Grundläggande
nivå

75%

Gymnasial
nivå

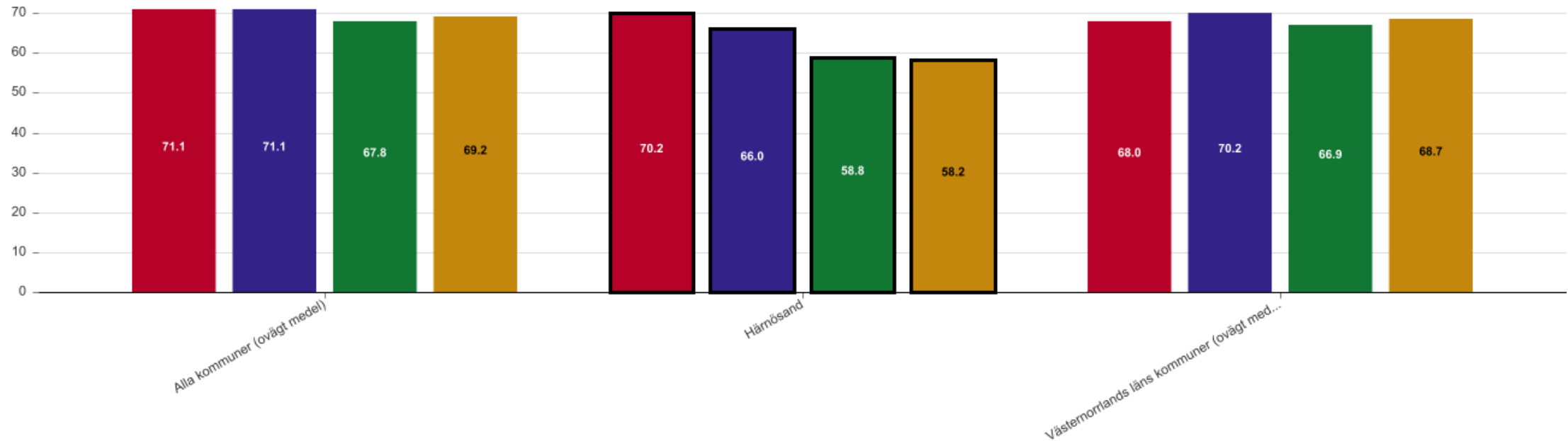
Antal elever på komvux



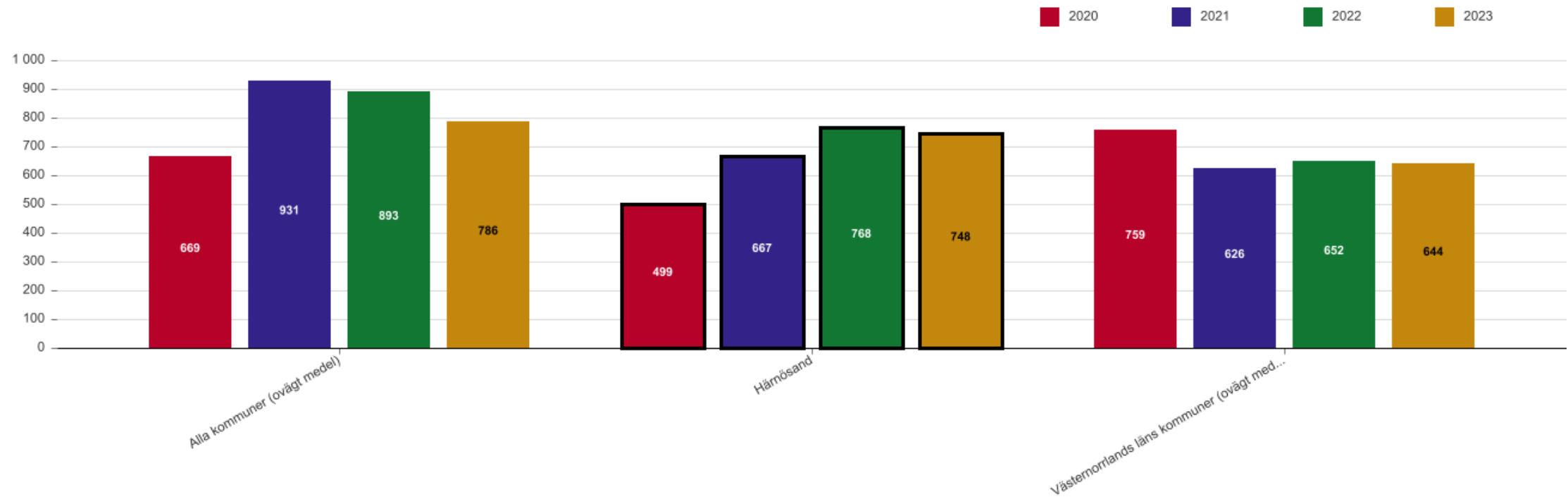
Andel godkända betyg på komvux

(av alla som slutat)

2020 2021 2022 2023



Antal kursdeltagare på komvux som har avbrutit kurs



2

**Genomströmning
sfi – inte så enkelt**

129 sfi-elever

2024-10-10

15 elever

började på sfi
– 2019

28 elever

började på sfi
2020 - 2022

86 elever

började på sfi
2023 eller 2024

Åtgärder

- Samsyn kring regler vid bristande progression
- "Särskilda skäl" för att återuppta sina sfi-studier
- Lärarna stämmer av elever som gått mer än ett år på samma kurs (två ggr/år)

3

**Trygghet och
studiero**

Hedersrelaterat våld och förtryck

- Webbkurs för alla medarbetare
- Besök av Kvinnojouren på APT och i klasserna



Trygghetsenkät

- Genomförs bland eleverna under hösten







Ingrid Nilsson, 0611-34 85 75
Ingrid.nilsson@harnosand.se

Arbetslivsnämnden

Mål och indikatorer till verksamhetsplan 2025

Förslag till beslut

Arbetslivsförvaltningen föreslår arbetslivsnämnden besluta

att fastställa nämndens verksamhetsmål, och indikatorer för 2025

Beskrivning av ärendet

Härnösands kommuns målprogram beslutas av nämnderna för en period om fyra år, och utgår ifrån de inriktningar som fullmäktige beslutat för mandatperioden. I arbetet har samtliga nämndsordföranden och de helägda bolagen involverats, kommunens ledningsgrupp har fungerat som referensgrupp i arbetet. Lärdomar från tidigare målprogram har tagits tillvara i arbetet och revisionens synpunkter har beaktats. Varje år sker en översyn av mål, nyckelaktiviteter och indikatorer där möjlighet till revidering finns.

Målprogrammets utformning i korthet: - Målprogrammet tar utgångspunkt i de globala målen med Agenda 2030 för förändring mot ett hållbart samhälle.

- Visionen "Ett starkt och hållbart Härnösand med plats för alla" har sin grund i arbetet för Agenda 2030 och visar riktningen för vårt gemensamma arbete.

- Sex lokala inriktningar definierar ett önskvärt framtida tillstånd som organisationen ska bidra till. Inriktningarna utgör tillsammans med reglemente och lagstiftning grund för nämndernas styrning.

- Kommunens nämnder och helägda bolag omsätter innehållet i inriktningarna till jämställdhetsintegrerade mål för den egna verksamheten samt beslutar om indikatorer som beskriver utvecklingen inom valda delar av arbetet.

- Arbetet för att uppnå de satta målen bedrivs med god hushållning av resurser och inom beslutad budgetram.

- Med målprogrammet som ramverk för styrning och planering skapar kommunens nämnder och helägda bolag tillsammans en socialt, ekologiskt och ekonomiskt hållbar välfärd. Formen för målprogrammet inkluderar de

helägda bolagen och en förflyttning görs mot ett ökat inslag av tillit och ett ökat handlingsutrymme för nämnder att formulera mål för verksamheten.

Arbetslivsnämnden genomförde en workshop den 2 juni 2023 där ett nämndsmål formulerades för varje lokal inriktning. Dessa nämndsmål ligger till grund för förvaltningens fortsatta arbete under mandatperioden med att ta fram verksamhetsplaner.

Socialt perspektiv

Målprogrammet och aktiviteter i verksamhetsplanen innebär att fler personer får möjlighet till egen försörjning genom studier eller en subventionerad anställning i kommunen. En utbildning eller en anställning innebär möjlighet till effekter såsom minskat behov av ekonomiskt bistånd, höjd livskvalitet, ökad självkänsla, mindre belastning på välfärden i form av hälso – och sjukvårdande insatser.

Barnperspektiv

På längre sikt kan verksamheten ge effekter för barn i familjer beroende av ekonomiskt bistånd.

Ekologiskt perspektiv

Att utveckla verksamheter som bidrar till ökad hållbarhet i samhället bidrar till att skapa en mer hållbar kommun.

Ekonomiskt och juridiskt perspektiv

Ett av kommunens övergripande mål är en välskött och stabil ekonomi. Genom att säkerställa att nämndens verksamhet är ekonomiskt hållbar utifrån omvärldshändelser såsom exempelvis minskat mottagande av nyanlända och minskade statsbidrag bidrar nämnden och förvaltningen till kommunens ekonomi som helhet.

Beslutsunderlag

Ingrid Nilsson
Förvaltningschef

Bilagor

Bilaga 1 Målprogram och indikatorer 2025

Mål och indikatorer VP 2025

1. Plats för alla

Mål

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

Indikatorer

- Andel deltagare som efter avslutad arbetsmarknadsåtgärd går vidare till studier eller arbete *
- Andel studerande på YH som får arbete *
- Andel avbrott på komvux *

2. Plats för tillväxt

Mål

Vi har innovativa arbetsmarknadsåtgärder och studiemetoder som bidrar till kompetensförsörjning för såväl kvinnor som män.

Indikatorer

- Antal utbildningar i samarbete på Campus
- Antal personer som deltar i utbildning i VR-studion

3. Modig miljökommun

Mål

Vi skapar och främjar kunskap och engagemang för hållbarhet och minskad miljöpåverkan i samhället och arbetslivet.

Indikatorer

- Antal föreläsningar om miljö och hållbarhet

4. Likvärdig utbildning

Mål

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.

Indikatorer

- Andel kursdeltagare som slutför sina studier med godkänt betyg på komvux *
- Andelen studerande som slutför YH-utbildning med examen *

5. Jämställd och jämlik välfärd

Mål

I Härnösand har kvinnor och män, flickor och pojkar, samma makt att forma samhället och sina egna liv. *(Nytt, kommungemensamt mål. Ersätter det tidigare målet: "Alla insatser ges på jämställda och jämlika villkor utifrån individuella förutsättningar och skillnader")*

Indikatorer

- HME – "Kvinnor och män behandlas jämlikt på min arbetsplats" *
- Andel kvinnor bland deltagare i praktik
- Andel kvinnliga sökande på tekniska utbildningar (YH)

6. Attraktiv arbetsgivare

Mål

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

Indikator

- HME – "Jag har tillräckligt med kunskap för att kunna utföra mitt jobb" *
- 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" *
- Kommunens frisktal för kvinnor och män *

*) könsuppdelade indikatorer



Ingrid Nilsson, 0611-34 85 75
Ingrid.nilsson@harnosand.se

Arbetslivsnämnden

Bruttolista internkontroll 2025 efter risk och konsekvensbedömning

Förslag till beslut

Arbetslivsförvaltningen föreslår arbetslivsnämnden besluta
att anta förvaltningens förslag på internkontroll enligt bifogad lista,
att fastställa Interkontrollplan 2025 för arbetslivsnämnden samt
att internkontrollplanen bifogas verksamhetsplanen.

Beskrivning av ärendet

Internkontroll 2025

Kommunfullmäktige beslutade i juni 2018 om reviderat reglemente för internkontroll för Härnösands kommun.

I det reviderade reglementet framgår att beslut om verksamhetsplan även innefattar den internkontrollplan som finns i verksamhetsplanen.

Riskhantering

Förvaltningen har genomfört en risk och konsekvensbedömning utifrån den bruttolista som nämnden antagit. Resultatet av bedömningen har återredovisats nämnden och utifrån de bedömda riskerna har nämnden tagit ställning till vilka risker man vill utse att ingå i internkontroll 2025. Efter genomförd risk och konsekvensanalys har nämnden fastställt internkontrollplanen för 2025. Utifrån det nya reglementet föreslår förvaltningen arbetslivsnämnden fastställa internkontrollplanen i verksamhetsplanen 2025.

Uppföljning via verksamhetsberättelsen

Internkontrollplanen följs upp som en del av verksamhetsberättelsen (enligt kommunens reglemente). Där framgår vilka internkontroller som genomförts under året och vilka föreslagna åtgärder som vidtagits.

Socialt perspektiv

Ingen påverkan

Ekologiskt perspektiv

Ingen påverkan

Ekonomiskt och juridiskt perspektiv

Ingen påverkan

Beslutsunderlag

Ingrid Nilsson
Förvaltningschef

Bilagor

Bilaga 1 – Konsekvens och sannolikhetsbedömning internkontroll 2025

Risk-kategori	Mål	Rutin-Process-System	Riskbeskrivning	Kontrollmoment	Konsekvens ekonomi 1-4	Konsekvens förtroende 1-4	Sannolikhet 1-4	Riskvärde	2023	2024	2025	2026	2027	Kommentar
Verksamhetsrisk	1. Vi bidrar till att alla, såväl kvinnor som män, får förutsättningar för självförsörjning och/eller meningsfull tillvaro.		Att deltagarna inte utvecklar sitt svenska språk på arenorna pga bristande metoder och lärtillfällen, vilket leder till att deltagarna inte får förutsättningar till självförsörjning och/eller meningsfull tillvaro		1	2	2	3						
Verksamhetsrisk	1. Vi bidrar till att alla, såväl kvinnor som män, får förutsättningar för självförsörjning och/eller meningsfull tillvaro.		Att stödet till deltagare försämras under en period pga införandet av en ny arenastruktur som tar tid och resurser från förvaltningens uppdrag, vilket leder till att deltagare inte får rätt förutsättningar för att nå självförsörjning eller meningsfull tillvaro		1	1	3	3						
	1. Vi bidrar till att alla, såväl kvinnor som män, får förutsättningar för självförsörjning och/eller meningsfull tillvaro.		Att våra arenor får svårt att konkurrera med övriga företag och försvårar våra deltagares utveckling på kommunens arenor					0						Enligt kommunallagen får vi inte konkurrera med den öppna marknaden.
Finansiell risk	1. Vi bidrar till att alla, såväl kvinnor som män, får förutsättningar för självförsörjning och/eller meningsfull tillvaro.		Att vi inte får tillräckliga resurser från nationell nivå. Med mindre resurser/bidrag kommer vi inte att nå målet		3	1	4	8						Svårt för oss att påverka
Verksamhetsrisk	1. Vi bidrar till att alla, såväl kvinnor som män, får förutsättningar för självförsörjning och/eller meningsfull tillvaro.		Att arbetsmiljö och personal påverkas negativt under omorganisationens pågående		2	2	3	6						
Verksamhetsrisk	1. Vi bidrar till att alla, såväl kvinnor som män, får förutsättningar för självförsörjning och/eller meningsfull tillvaro.		Att vi inte kan behålla kompetens för att leda vårt arbete under omställningsprocessen.		2	3	3	7,5						
Verksamhetsrisk	2. Vi har innovativa arbetsmarknadsåtgärder och studiemetoder som bidrar till kompetensförsörjning för såväl kvinnor som män.		Att vi initierar för få samarbeten med företag, regionen och andra kommuner vilket leder till att vi går miste om utveckling och synergieffekter som samarbete/samverkan kan medföra		1	1	1	1						
Verksamhetsrisk	2. Vi har innovativa arbetsmarknadsåtgärder och studiemetoder som bidrar till kompetensförsörjning för såväl kvinnor som män.		Att vi inte erbjuder rätt utbildning när det gäller vårt kompetensbehov i länet		1	1	1	1						
Verksamhetsrisk	2. Vi har innovativa arbetsmarknadsåtgärder och studiemetoder som bidrar till kompetensförsörjning för såväl kvinnor som män.		Att vi inte hittar arbetskraft med rätt kompetens i och utanför länet		1	1	1	1						

Verksamhetsrisk	2. Vi har innovativa arbetsmarknadsåtgärder och studiemetoder som bidrar till kompetensförsörjning för såväl kvinnor som män.	Att vi inte har arenor och individer som främjar den tillväxt vi önskar	1	1	1	1	
Verksamhetsrisk	2. Vi har innovativa arbetsmarknadsåtgärder och studiemetoder som bidrar till kompetensförsörjning för såväl kvinnor som män.	Att vi tappar kompetent personal för att leda arbetet i omställningsprocessen	2	3	3	7,5	
Verksamhetsrisk	2. Vi har innovativa arbetsmarknadsåtgärder och studiemetoder som bidrar till kompetensförsörjning för såväl kvinnor som män.	Att det inte finns några arbetsmarknadsåtgärder/insatser för målgruppen kvar				0	Arbetsförmedlingen ansvarar för arbetsmarknadsåtgärder
Verksamhetsrisk	3. Vi skapar och främjar kunskap och engagemang för hållbarhet och minskad miljöpåverkan i samhället och arbetslivet.	Att det inte finns tillräcklig information på andra språk än svenska	1	1	1	1	
Risk för bristande efterlevnad av regelverk	3. Vi skapar och främjar kunskap och engagemang för hållbarhet och minskad miljöpåverkan i samhället och arbetslivet.	Att det inte finns en kontrollverksamhet	1	1	1	1	
Verksamhetsrisk	3. Vi skapar och främjar kunskap och engagemang för hållbarhet och minskad miljöpåverkan i samhället och arbetslivet.	Att det inte finns tillräcklig utbildning och om ekonomin inte tillåter utbildning och byte till hållbara alternativ	1	1	1	1	
	3. Vi skapar och främjar kunskap och engagemang för hållbarhet och minskad miljöpåverkan i samhället och arbetslivet.	Att det arbete vi byggt upp kring städ och renhållning vid sortering/inlämningsstationer inte fullförs				0	HEMAB:s uppdrag
Risk för bristande efterlevnad av regelverk	4. 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.	Att vi behandlar kvinnor och män olika utifrån kön	1	3	1	2	
	4. 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.	Att vi inte fortsätter att arbeta med validering				0	Inget alternativ att sluta med valiering

Verksamhetsrisk	4. 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.	Att vi inte klarar planering på individnivå	1	2	1	1,5	
Verksamhetsrisk	4. 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.	Att vi inte klarar av att kartlägga varje individ utifrån bakgrund, utbildning, modersmål, sociala faktorer	1	2	1	1,5	
	4. 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.	Att vi inte lyckas med ett individuellt mål				0	Det är individen som ska lyckas med sitt mål
Verksamhetsrisk	4. 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.	Att vi minskar och tappar fokus på vuxenutbildning då utbildningsverksamhet övergår till Skolförvaltningen	1	1	1	1	
	4. 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.	Att vi fokuserar på dem som redan har en bra utbildning och satsar mindre resurser på dem som har stora brister/krav och som tar längre tid att få resultat				0	Vi följer lagar och förordningar.
Verksamhetsrisk	5. I Härnösand har kvinnor och män, flickor och pojkar, samma makt att forma samhället och sina egna liv.	Att det inte finns resurser och insatser utifrån den individuella kartläggning som ska genomföras	2	1	2	3	
Verksamhetsrisk	5. I Härnösand har kvinnor och män, flickor och pojkar, samma makt att forma samhället och sina egna liv.	Att vi inte medvetandegör varandra och aktivt pratar jämställdhet	1	1	1	1	
Verksamhetsrisk	5. I Härnösand har kvinnor och män, flickor och pojkar, samma makt att forma samhället och sina egna liv.	Att det inte finns ett medvetet ledarskap	2	2	1	2	
	5. I Härnösand har kvinnor och män, flickor och pojkar, samma makt att forma samhället och sina egna liv.	Att man fortsätter i gamla (ojämställda) spår när målgruppen för insatserna nu förändras genom att kommunen nu endast kan placera praktikplatser som kan leda till försörjningsstöd istället för inriktning mot arbete				0	Deltagarna kommer från försörjningsstöd och ska till arbete. Inget har förändrats i uppdraget.
Verksamhetsrisk	5. I Härnösand har kvinnor och män, flickor och pojkar, samma makt att forma samhället och sina egna liv.	Att det under omstrukturering och förändring i förvaltningen missar att jobba med jämställdhet och jämlikhet	1	1	1	1	

Verksamhetsrisk	6. Medarbetare, såväl kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.	Att vi inte stöttar och utbildar våra chefer	3	3	1	3	
Verksamhetsrisk	6. Medarbetare, såväl kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.	Att våra chefer har för många medarbetare i sin chefsroll	3	2	1	2,5	
Verksamhetsrisk	6. Medarbetare, såväl kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.	Att det inte finns balans mellan arbets- och privatliv	2	2	2	4	
Risk för bristande efterlevnad av regelverk	6. Medarbetare, såväl kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.	Att det inte finns tid för ett systematiskt arbetsmiljöarbete	2	2	1	2	
Verksamhetsrisk	6. Medarbetare, såväl kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.	Att det finns en gammal kultur på arbetsplatsen som inte gagnar arbetsplatsens utveckling	2	2	2	4	
	6. Medarbetare, såväl kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.	Att inte kollektivavtal gäller överallt				0	Kollektivavtal gäller.
Verksamhetsrisk	6. Medarbetare, såväl kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.	Att vi inte tillräckligt marknadsför vår kommun som en attraktiv arbetsplats	1	1	1	1	

Verksamhetsrisk	6. Medarbetare, såväl kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.	Att våra arbetstagare "tappar gnistan" när man byter förvaltning				0		Snarare tvärtom - positivt med bytet av förvaltning
Verksamhetsrisk	6. Medarbetare, såväl kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.	Att det blir kulturkrockar mellan förvaltningarna	2	2	2	4		
Verksamhetsrisk	6. Medarbetare, såväl kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.	Att personal mår sämre om de blir otrygga i sin anställning	2	2	2	4		
Verksamhetsrisk	6. Medarbetare, såväl kvinnor som män, har ett hållbart och utvecklande arbetsliv med en välfungerande fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, och god kompetens för sitt uppdrag.	Hårda besparingar på personalfrämjande insatser får negativa konsekvenser på medarbetarnas förtroende, inställning till arbetsgivaren och arbetsmiljö	3	3	4	12		Ny risk från ledningsgruppen
Verksamhetsrisk		Att vi inte har tillräckliga ekonomiska möjligheter för att uppfylla målen	3	3	2	6		
Verksamhetsrisk		Att vi inte har ekonomi tillräckligt för att kunna bidra fullt ut till kompetensförsörjning för arbetsmarknadens behov	2	2	2	4		
Verksamhetsrisk		Att vi kanske måste anställa personal för att driva arenorna och klara våra uppdrag	3	2	4	10		



Arbetslivsförvaltningen

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

Arbetslivsnämnden

Uppdragsuppföljning

Förslag till beslut

Arbetslivsförvaltningen föreslår arbetslivsnämnden besluta

att upprätta Uppdragslista 2024, för uppföljning av de uppdrag
arbetslivsnämnden beslutar och har beslutat om.

Beskrivning av ärendet

Arbetslivsnämnden beslutade 2024-09-24 om att ge i uppdrag till
förvaltningschef att upprätta en uppdragslista för uppföljning av de uppdrag
arbetslivsnämnden beslutar om.

Arbetslivsförvaltningen har upprättat en uppdragslista på de uppdrag som
arbetslivsnämnden beslutat om.

En lägesrapport ska redovisas vid varje nämndssammanträde

De pågående uppdragen har redovisats skriftligt inför sammanträdet.

Beslutsunderlag

Uppdragslista 2024

Ingrid Nilsson
Förvaltningschef

Erika Engblom Ilestål
Nämndsekreterare

Uppdragslista

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

Uppdrag	Beskrivning	Uppdragsgivare	Tilldelat	Åtterrapporeras	Laghänvisning	Ansvarig avdelning	Ansvarig tjänsteperson	Status	Kommentar
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			Förvaltningschef	Håkan Ölund	Pågående	
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	Pågående	
Åtterrapport städ inom hemtjänst	Arbetslivsnämnden beslutar att flytta fram åtterrapporering av utredning för kostnad för städ inom hemtjänst till senast 2024-12-18.	ARN	2024-09-24	dec -24		Förvaltningschef	Ingrid Nilsson	Pågående	Beslut om att utreda kostnad för städ inom hemtjänst fattades ursprungligen 2024-02-28 § 12.
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	24-dec		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	dec-24		Förvaltningschef	Håkan Ölund	Pågående	

Avslutade uppdrag
