

Utbildningsförvaltningen
Malin Kvist
0171-625803
malin.kvist@enkoping.se

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden

Kvalitetsredovisning 3 2022 (K3)

Förslag till beslut

Förslag till nämnden

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden tackar för informationen.

Beskrivning av ärendet

Det systematiska kvalitetsarbetet i förskolan, grundskolan, gymnasieskolan och den kommunala vuxenutbildningen regleras i skollagen. Skollagen föreskriver att huvudmannen systematiskt och kontinuerligt ska planera och följa upp utbildningen, analysera orsakerna till uppföljningens resultat och utifrån analysen genomföra insatser i syfte att utveckla utbildningen så att de nationella målen för utbildningen nås. Om det vid uppföljning, genom klagomål eller på annat sätt kommer fram att det finns brister i verksamheten, ska huvudmannen vidta nödvändiga åtgärder.

Huvudmannen är ytterst ansvarig för att säkerställa att utbildningen i hela organisationen motsvarar lagens krav på kvalitet och likvärdighet, att utbildningen är förankrad i vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet samt att skollagens föreskrifter om systematiskt kvalitetsarbete följs. Huvudmannens ansvar innebär också att skapa förutsättningar för verksamheterna genom att fördela resurser och organisera verksamheten utifrån lokala förutsättningar samt systematiskt och kontinuerligt planera, följa upp och utveckla verksamheten så att de nationella målen nås.

Det systematiska kvalitetsarbetet i utbildnings- och arbetsmarknadsnämndens verksamheter är i dagsläget upplagt tertialvis, där kvalitetsredovisning 1 (K1) följer upp så kallade mjuka värden (exempelvis normer och värden, trygghet och studiero), kvalitetsredovisning 2 (K2) följer upp hårda värden (betygsresultat, bedömning och betyg) och kvalitetsredovisning 3 (K3) ska ge en helhetsbild med utgångspunkt i K1 och K2 och beskriva den framåsyftande planen för nästa år. Denna uppföljning sker och dokumenteras på enhets-, verksamhetschef och huvudmannan-/förvaltningsnivå. Några verksamheter undantas vissa rapporttillfällen då de har mål som inte faller in naturligt i den strukturen

Utbildningsförvaltningens bedömning

Rapporten "Nämndens verksamheter" tillsammans med rapporterna för respektive verksamhetsområde utgör 2022 års tredje kvalitetsredovisning på huvudmann- och förvaltningsnivå. Syftet med kvalitetsredovisningen är att ge en helhetsbild med utgångspunkt i de två tidigare kvalitetsredovisningarna (K1 och K2), följa upp prioriterade åtgärder och beskriva den framtidsytande planen för nästa år. Som bilagor finns också några rapporterna från integrationsenheten, arbetsmarknadsenheten, yrkeshögskolan, gymnasieskolan och Komvux (extern och intern regi). Dessa ska ses som ett komplement till verksamhetschefens rapport då verksamheterna är så olika till innehåll och uppdrag att de är svåra att sammanfatta på verksamhetschefsnivå.

2022 är sista året som huvudmannens kvalitetsarbete är utformat på det här sättet. Ett stort utvecklingsarbete pågår kring huvudmannens systematiska arbete. 2023 kommer att bli ett omställningsår där förvaltningen, och även enheterna, kommer att göra en förflyttning i arbetssätt och innehåll som kommer att få genomslag i den kvalitetsredovisning på huvudmannnivå som levereras för år 2023.

Ett prioriterat utvecklingsområde är nulägesanalysen både på huvudmannnivå och på enhetsnivå. Det innebär bland annat att identifiera och definiera indikatorer och nyckeltal som ska följas över tid och att leverera detta underlag till enheterna så de kan fokusera på analysarbete i stället för sammanställning av statistik. I det arbetet ingår också att ge plats för det som kan kallas det "märkbare" för att på så sätt göra en förflyttning från att endast mäta det som är enkelt till det som är viktigt. Formerna för redovisning kommer se annorlunda ut med endast en redovisning på huvudmann-/förvaltningsnivå och större vikt kommer läggas på dialog i analysarbetet till förmån för skriftlig rapportering. Enheternas rapporter kommer fortsatt vara ett viktigt underlag i huvudmannens systematiska kvalitetsarbete, men här kommer ägandeskapet vad gäller innehåll och utformning ligga tydligare hos rektorerna och enhetscheferna. Detta är mer i linje med skollagens formuleringar att det är rektor som ansvarar för enhetens systematiska kvalitetsarbete.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse Kvalitetsredovisning 3 2022 (K3), daterad 2023-02-06

Bilaga 01 Kvalitetsredovisning 3 – Nämndens verksamheter

Bilaga 02 Kvalitetsredovisning 3 – Förskola

Bilaga 03 Kvalitetsredovisning 3 – Grundskola

Bilaga 04 Kvalitetsredovisning 3 – Stöd- och utveckling

Bilaga 05 Kvalitetsredovisning 3 – Enheten för gymnasieskolan, vuxenutbildning och AME

Bilaga 06 Kvalitetsredovisning 3 – Integrationsenheten

Bilaga 07 Kvalitetsredovisning 3 – Arbetsmarknadsenheten

Bilaga 08 Kvalitetsredovisning 3 – Yrkeshögskolan

Bilaga 09 Kvalitetsredovisning 3 – Westerlundska gymnasiet
Bilaga 10 Kvalitetsredovisning 3 – Komvux externa utbildningar
Bilaga 11 Kvalitetsredovisning 3 – Komvux egen regi

Linda Lindahl
Förvaltningschef
Enköpings kommun

Maria Flinck-Thunberg
Verksamhetschef stöd och utveckling
Enköpings kommun

Kvalitetsredovisning 3 2022 - Nämndens verksamheter

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden

Innehållsförteckning

1 Inledande beskrivning.....	3
1.1 Om rapporten	3
1.2 Utbildnings- och arbetsmarknadsnämndens verksamhetsansvar.....	3
1.2.1 Organisation	3
2 Det systematiska kvalitetsarbetet.....	4
2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet	4
2.2 Pågående utvecklingsarbete	5
3 Uppföljning av prioriterade områden 2022	6
4 Sammanfattande analys och bedömning.....	9
5 Prioriterade utvecklingsområden 2023	10

1 Inledande beskrivning

1.1 Om rapporten

Denna rapport, tillsammans med verksamhetschefernas respektive rapport, utgör 2022 års tredje kvalitetsredovisning på huvudmänna- och förvaltningsnivå. Syftet med kvalitetsredovisningen är att ge en helhetsbild med utgångspunkt i de två tidigare kvalitetsredovisningarna (K1 och K2), följa upp prioriterade åtgärder och beskriva den framtidsytande planen för nästa år.

2022 är sista året som huvudmannens kvalitetsarbete är utformat på det här sättet. 2023 kommer endast en kvalitetsredovisning på huvudmannanivå att produceras i linje med det utvecklingsarbete som pågår.

1.2 Utbildnings- och arbetsmarknadsnämndens verksamhetsansvar

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden ansvarar för förskola, förskoleklass, grundskola, grundsärskola, fritidshem, gymnasieskola, gymnasiesärskola, kommunal vuxenutbildning, kommunal vuxenutbildning som särskild utbildning. Utöver detta ansvarar nämnden också för kommunens yrkeshögskola, de kommunala arbetsmarknadsinsatserna och kommunens uppgifter när det gäller att ta emot och ge introduktion till flyktingar.

1.2.1 Organisation

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden stöds av utbildningsförvaltningen som leds av en förvaltningschef, tillika skolchef. På förvaltningen finns också en administrativ chef och fyra verksamhetschefer. Den administrativa chefen leder bland annat ekonomer, kommunikatör, handläggare och utredare.

Förskola

Enköpings kommun har idag 19 kommunala förskoleenheter med sex tillhörande bussar. Avdelningen Svalan, på Kraftens förskola, tar emot kommunens asylsökande familjer. Vidare finns en kväll - natt -och helgverksamhet samt en öppen förskola. I och med att Enköping är ett finskt förvaltningsområde finns också en finsktalande grupp på Enögla förskola.

Förskolorna leds av 12 rektorer. Ett förskoleteam med specialpedagogisk kompetens arbetar, på uppdrag av rektor, som en stödfunktion gällande barn med rätt till särskilt stöd samt med handledning av arbetslag. Som administrativt stöd till rektorerna finns tre intendenten. Förskoleverksamheten har även en vikariesamordnare som sköter hanteringen av timvikarier. På övergripande nivå finns också en IT-samordnare.

Förskolan har idag 402 tillsvidareanställda. Av dessa är 146 legitimerade förskollärare. Det totala antalet barn i kommunen är 3028 i åldrarna 1 - 5 år. Av dessa går 2859 i förskola, varav 1937 i kommunal förskola, 876 i fristående förskolor och 46 i annan kommun/ i privat regi utanför kommunen. Verksamheten leds i sin helhet av en verksamhetschef.

Grundskola

I kommunens skolor, 12 grundskolor och två grundsärskolor, studerar dagligen 4900 elever. Alla skolor, utom en erbjuder fritidsverksamhet. Till grundskoleorganisationen hör även Grundskolestöd, Mottagningsenhet och Lärandearena. Antalet anställda inom grundskola och särskola uppgår till 750 personer (anställda medmånadslön; tills vidare-och visstidsanställda). Varje enhet leds av en rektor. Grundskolan, i sin helhet, leds av en verksamhetschef.

Gymnasieskolan, vuxenutbildningen samt arbetsmarknadsenheten

Enheten för gymnasieskolan, vuxenutbildningen samt Arbetsmarknadsenheten innefattar även Integrationsenheten och Yrkeshögskolan. Enheten leds av en verksamhetschef.

Gymnasieskolan leds av en rektor, Vuxenutbildningen av två rektorer och Arbetsmarknadsenheten av en enhetschef. Totalt arbetar 300 personer inom verksamhetsområdet. På gymnasiet studerar ca 1380 elever fördelade på 12 nationella program, IM och gymnasiesärskolan. Vuxenutbildningen hade under år 2022, 1685 kursdeltagare i egen regi och 3400 kursdeltagare i extern regi.

Stöd- och utveckling

Verksamhetsgrenen Stöd-och utveckling (SoU) omfattar enheter, som på olika sätt och i varierande omfattning, stödjer samtliga skolformers arbete. SoU innehåller fyra enheter: Forskning-och utvecklingsenheten (FoU), Modersmålsenheten, Enabygdens naturskoleverksamhet (ENV) - Enköpings Naturvetenskap och teknik (ENat) samt grundskolans elevhälsa.

I FoU arbetar en samordnare, en lektor och en doktorand på deltid. Utredare knyts till enheten för arbete med det systematiska kvalitetsarbetet (SKA).

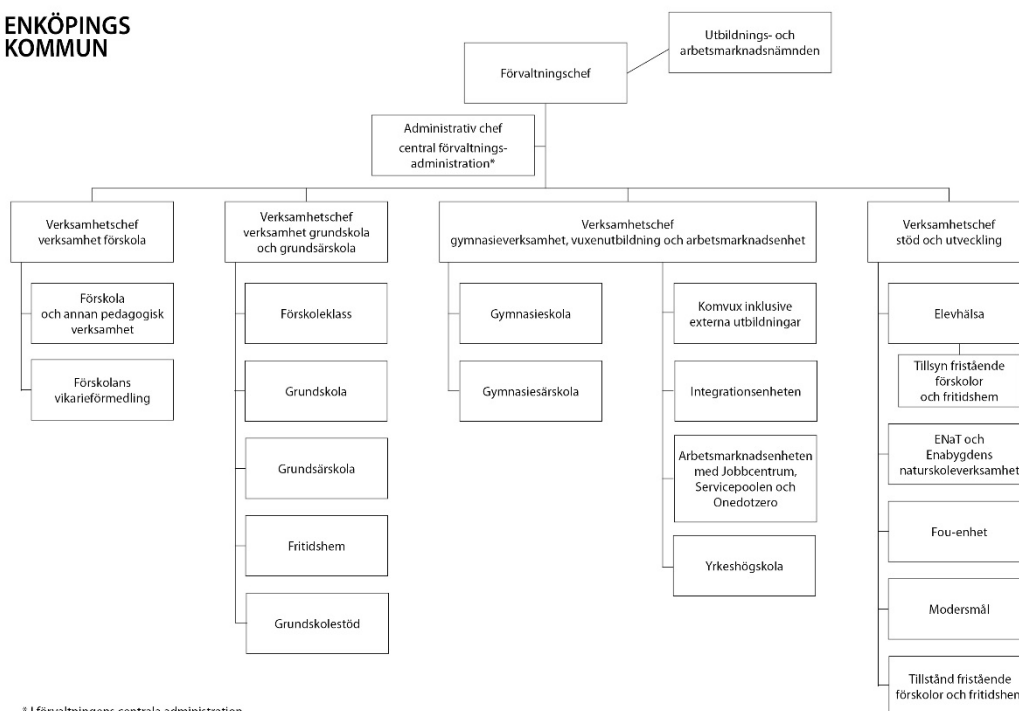
Modersmålsenheten organiserar 32 modersmållärare/studiehandledare inom 34 olika språk. Det aktuella antalet elever i undervisning är 850. Till det tillkommer 135 elever i fristående skolor. Enheten leds av en enhetschef.

Inom ENV och ENaT arbetar tre pedagoger. Dessa tre pedagoger arbetar tematiskt på kommunens samtliga grundskolor.

I elevhälsan återfinns 980 % skolsköterska, 575 % psykolog, 900 % kuratorer och en skolläkare på 50 %. Inom elevhälsan finns även Skolteamet. Skolteamet är ett samarbete mellan Utbildnings - och Socialförvaltningen kring familjehemsplacerade barn. Elevhälsan leds av en enhetschef, vilken även är verksamhetschef för HSL. (Hälsa-och sjukvårdslagen). I elevhälsans uppdrag ingår även beredning av tilläggsbelopp och tillsyn av fristående förskolor och fritidshem.

SoU i sin helhet leds av en verksamhetschef. I dennes uppdrag ligger också huvudansvar för tillståndsprovning, när det gäller fristående förskolor, fritidshem och pedagogisk omsorg.

Organisationen i sin helhet illustreras här:



* I förvaltningens centrala administration ingår kommunikation, kundtjänst, lokaler, IT-frågor, säkerhet, nämndadministration, register, utredning, placering, antagning, statistik och prognos.

2 Det systematiska kvalitetsarbetet

2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet

Det systematiska kvalitetsarbetet i förskolan, grundskolan, gymnasieskolan och den kommunala vuxenutbildningen regleras i skollagen. Skollagen föreskriver att huvudmannen systematiskt och kontinuerligt ska planera och följa upp utbildningen, analysera orsakerna till uppföljningens resultat och utifrån analysen genomföra insatser i syfte att utveckla utbildningen så att de nationella målen för utbildningen nås. Om det vid uppföljning, genom klagomål eller på annat sätt kommer fram att det finns brister i verksamheten, ska huvudmannen vidta nödvändiga åtgärder.

Huvudmannen är ytterst ansvarig för att säkerställa att utbildningen i hela organisationen motsvarar lagens krav på kvalitet och likvärdighet, att utbildningen är förankrad i vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet samt att skollagens föreskrifter om systematiskt kvalitetsarbete följs. Huvudmannens ansvar innebär också att skapa förutsättningar för verksamheterna genom att fördela resurser och organisera verksamheten utifrån lokala förutsättningar samt systematiskt och kontinuerligt planera, följa upp och utveckla verksamheten så att de nationella målen nås.

Huvudmannens relation till kvalitetsarbetet på enhetsnivå

Enligt skollagen ska det systematiska kvalitetsarbetet också genomföras på enhetsnivå under medverkan av lärare, förskollärare, övrig personal och elever

Det systematiska kvalitetsarbetet på enhetsnivå bedrivs under rektors ansvar. Att arbetet bedrivs på olika nivåer betyder dock inte att de är skilda från varandra utan huvudman och rektor är beroende av varandra i arbetet. Huvudmannen ska ta del av enheternas nuläge och analys för att kunna använda enheternas kvalitetsarbete som underlag i sitt kvalitetsarbete, både genom att ta del av dokumentation och genom dialog. Huvudman ska säkerställa att enheterna bedriver ett ändamålsenligt systematiskt kvalitetsarbete och att det dokumenteras. Huvudmannen ska i sitt analysarbete identifiera och besluta om åtgärder och följa upp att dessa implementeras på enhetsnivå.

För att säkerställa dessa punkter ovan behöver huvudman ta fram och bestämma tydliga rutiner och ramverk för kvalitetsarbetet på huvudmannanivå, kvalitetsarbetet på enhetsnivå, dokumentation av arbetet samt dialogen mellan huvudmanna- och enhetsnivån.

Kvalitetsarbetets upplägg

Det systematiska kvalitetsarbetet är i dagsläget upplagt tertialvis, där kvalitetsredovisning 1 (K1) följer upp så kallade mjuka värden (exempelvis normer och värden, trygghet och studiero), kvalitetsredovisning 2 (K2) följer upp hårda värden (betygsresultat, bedömning och betyg) och kvalitetsredovisning 3 (K3) ska ge en helhetsbild med utgångspunkt i K1 och K2 och beskriva den framåtsyftande planen för nästa år. Denna uppföljning sker och dokumenteras på enhets-, verksamhetschef och huvudmanna-/förvaltningsnivå i det digitala verksamhetssystemet Stratsys. Några verksamheter undantas vissa rapporttillfällen då de har mål som inte faller in naturligt i den strukturen

Kvalitetsarbetet i yrkeshögskolan, arbetsmarknadsenheten och integrationsenheten

Yrkeshögskolan, arbetsmarknadsenheten och integrationsenheten regleras inte av skollagens krav på systematiskt kvalitetsarbete. Dessa verksamheter har dock också ett systematiskt kvalitetsarbete och deras arbete är därför en integrerad del i nämndens struktur för systematiskt kvalitetsarbete, men med utgångspunkt från deras respektive mål och riktlinjer.

Koppling till kommunens styrmodell

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden ska också, precis övriga nämnder, redovisa till fullmäktige hur de har fullgjort sådana uppdrag som fullmäktige har lämnat till dem. Denna rapportering sker i enlighet med den av kommunfullmäktige beslutade styrmodell.

2.2 Pågående utvecklingsarbete

Ett stort utvecklingsarbete pågår kring huvudmannens systematiska arbete. 2022 är sista året som vi befinner oss i det nuvarande upplägget och 2023 kommer att bli ett omställningsår där förvaltningen, och även enheterna, kommer att göra en förflyttning i arbetssätt och innehåll som kommer att få genomslag i den kvalitetsredovisning på huvudmannanivå som levereras för år 2023.

Ett prioriterat utvecklingsområde är nulägesanalysen både på huvudmannanivå och på enhetsnivå. Det innebär bland annat att identifiera och definiera indikatorer och nyckeltal som ska följas över tid och att leverera detta underlag till enheterna så de kan fokusera på analysarbete i stället för sammanställning av statistik. I det arbetet ingår också att ge plats för det som kan kallas det "märkbare" för att på så sätt göra en förflyttning från att endast mäta det som är enkelt till det som är viktigt. Formerna för redovisning kommer se annorlunda ut

med endast en redovisning på huvudmanna-/förvaltningsnivå och större vikt kommer läggas på dialog i analysarbetet till förmån för skriftlig rapportering. Enheternas rapporter kommer fortsatt vara ett viktigt underlag i huvudmannens systematiska kvalitetsarbete, men här kommer ägandeskapet vad gäller innehåll och utformning ligga tydligare hos rektorerna och enhetscheferna. Detta är mer i linje med skollagens formuleringar att det är rektor som ansvarar för enhetens systematiska kvalitetsarbete.

3 Uppföljning av prioriterade områden 2022

I tertialrapport 3 för 2021 lyftes en rad områden att prioriteras under 2022 (i kursivt nedan). Flera av dem förutsätter ett långsiktigt arbete och resultat för året låter sig inte lätt mätas.

Ekonomi

Bistå gymnasiet, vuxenutbildning och AME i analysarbetet gällande budget i balans.

Lyfta frågorna kring svårigheterna med statsbidrag genom en skrivelse till regeringen

Driva frågorna om nettokostnadsavvikelse, interna prisjusteringar samt grunderna för ramtilldelning i arbetet med kommunens långsiktiga ekonomiska plan

Inför 2022 finns en extra satsning i kommunfullmäktiges årsplan på utbildningsarbetsmarknadsnämnden. Satsningen på 10,6 miljoner finansierar bland annat personalförstärkningar, kompetensutveckling, arbetet med psykisk ohälsa samt implementering av nya läroplaner

De ekonomiska förutsättningarna kräver ett fortsatt och förstärkt fokus. Detta står helt klart utifrån såväl bokslut 2022 som budget 2023. Frågor kring nettokostnadsavvikelser, interna prisjusteringar och ramtilldelning etcetera måste fortsatt drivas. I UAN:s verksamhetsberättelse för 2022 redogörs för nuläge, konsekvenser och nödvändiga åtgärder. (Verksamhetsberättelse UAN del 6:3 - 6:4).

Förvaltningen har inte gjort en skrivelse till regeringen däremot har frågan kring statsbidragen lyfts i många forum som till exempel i möte med både skolministern och direkt med Skolverket.

Lokaler

Verka för att rektorer och verksamhetschefer huvudsakligen involveras i de pedagogiska frågorna kring byggnationer och evakueringar.

Knutet till lokaler måste förvaltningen även fortsatt verka för att rektorer och verksamhetschefer huvudsakligen involveras i de pedagogiska frågorna kring byggnationer och evakueringar. Detta är av stor vikt utifrån ett arbetsmiljöperspektiv, men framför allt handlar det om att rektorer och verksamhetschefer behöver fokusera på pedagogiska utvecklingsfrågor och inte lokaler. Detta för att borga för och utveckla kvalitén i våra verksamheter.

Två lokalsamordnare är snart på plats i förvaltningen. Lokalsamordnare tar ett stort ansvar för byggnationer och gränsdragningarna gentemot övriga förvaltningar behöver bli tydligare.

Bemanning och kompetensutveckling

Vidareutveckla befintlig kompetensförsörjningsplan. Detta för att bättre förstå rekryteringsutmaningarna, vad som är avgörande i rekrytering samt för att föreslå ytterligare stimulansåtgärder. Detta bör ske i nära samarbete med HR.

Föra en dialog med nämnden kring fördelningen mellan kommunala och fristående förskolor

Implementeringen av LGR22 är en stor kompetensutvecklingsinsats för medarbetarna i grundskolan under 2022.

Ytterligare kompetensutvecklingsinsatser som kommer pågå eller initieras under 2022 är exempelvis utbildningen "Undervisning i förskolan" (7,5 hp), Skolverksprojektet "Verksamhetsutveckling för barn och elever som är nyanlända eller har annat modersmål än svenska", SKR:s projekt "Uppdrag fullföljd utbildning", Erasmus-projekt, lärarekryteringsprojekt tillsammans med Uppsala universitet samt forskningscirklar kring likvärdighet och segregation och funktionellt skrivande åk 1- 3.

Kompetensförsörjningsplanen är under omarbetning. En första information om planerade förändringar kommer att presenteras för utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden i mars 2023.

Viss dialog kring fördelning mellan kommunala och fristående förskolor har förts med nämnden i samband med tillståndsprövning.

Implementeringen av LGR22 är en stor kompetensutvecklingsinsats för medarbetarna i grundskolan under 2022.

För 2022 identifierades av utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden en rad utvecklingsområden när det gäller **kompetensutveckling**. Åtgärder formulerades i utbildningsförvaltningens verksamhetsplan för 2022 och har genomförts enligt plan. Ett lärarekryteringsprojekt under FoU:s ledning pågår i samarbete med Uppsala universitet. Arbetet har hittills lett till förstärkt information för elever i åk 8 och 9 kring barn- och fritidsprogrammet, fortbildning för studie- och yrkesvägledare samt ett rekryteringsevent på Westerlundska gymnasiet.

Lärande/ kunskaper

Förvaltningen bör förfina och utveckla verktygen för att kunna följa kunskapsutvecklingen hos varje elev över tid, från förskoleklass till avslutad gymnasieexamen. Leverans av siffror och annan information behöver säkras. Särskild uppmärksamhet bör ges till resultatavvikelse i åk 3 och gymnasieskolan samt differensen mellan flickor och pojkars resultat. Vidare behöver förvaltningen säkerställa fortsatt arbete med evidens och forskningsanknytning samt kompetenshöjande insatser för personal, bland annat genom att knyta lektorer till verksamheten.

Under området lärande / kunskaper betonas i T3 2021 vikten av att utveckla kunskapsuppföljningen för varje elev över tid- från förskola till slutförd gymnasieutbildning. Vidare framhålls att leverans av siffror och annan information behöver säkerställas.

Förskolan lyfter här arbetet med att utveckla användandet av Infomentor samt det fortsatta arbetet med "Före Bornholm".

Grundskolan arbetar med vidareutveckling av en digital verksamhetsanpassad plattform som ska möjliggöra en vidare och djupare analys kopplade till Ämneskollen och befintliga resultatavstämningar.

Gymnasieskolan har förstärkt sitt fokus på uppföljning av frånvaro och resultat, vilket också medfört både ökad närvaro och måluppfyllelse.

Vuxenutbildningen, grundskolan och gymnasieskolan har deltagit i SKR-projektet "fullföljd utbildning". Vuxenutbildningen har arbetat med att säkra rutiner gällande uppföljning och analys av avbrott, måluppfyllelse och genomströmning.

En utredare har anställts som har som ett ansvarsområde att fånga upp alla dessa processer för att säkerställa och ta fram de underlag som huvudman behöver följa.

I förvaltningens arbete med att säkerställa utveckling av evidens och forskningsanknytning har lektor knutits till FoU-verksamheten.

Likvärdighet

Resultaten av forskningscirkeln kring likvärdighet bör bearbetas i förvaltningsledningen och föras vidare ut i verksamheterna som ett stöd i deras arbete.

Förvaltningen behöver vidta fortsatta åtgärder, genom att bland annat se över upptagningsområdena och via dem styra mot ökad integration. Detta för att motverka den segregation som finns i Enköpings kommun och därmed borga för en likvärdig förskola och skola för alla barn och elever. Arbetet med ny skola i västra stadsdelarna är av stor betydelse.

Förvaltningen bör initiera fortbildning både inom områden som flickors och pojkars lärande samt AST/NPF.

Forskningscirkeln kring likvärdighet är slutförd och kommer att initiera ett forskningsprojekt hösten 2022. Arbetet med ny skola i västra stadsdelarna är av stor betydelse och att tidsplan kring byggnationen nu följs är av yttersta vikt. FoU har initierat fortbildning både inom området flickors och pojkars lärande samt AST/NPF.

Normer och värden

Förvaltningen behöver få en överblick över elevernas upplevelse av trygghet och trivsel i grundskola. Detta finns på enhetsnivå men behöver samlas ihop till en aggregerad nivå.

Överblick över elevernas upplevelse av trygghet och trivsel i grundskola finns enhetsnivå men behöver samlas ihop till en aggregerad nivå. Arbetet behöver fortsätta 2023.

Pandemin

Pandemin går förhoppningsvis mot sitt slut under innevarande år. Förvaltningen bör dock ta höjd för de mer långsiktiga konsekvenserna, som befaras visa sig i form av kunskaps- och utvecklingstapp hos barn och elever samt post-covidreaktioner hos medarbetare. En kommunövergripande plan vad gäller påverkan på medarbetare är under framtagande och behöver hanteras vidare när den är klar.

Kunskapsutvecklingen behöver fortsatt följas för att fånga eventuella kunskaps- och utvecklingstapp som är ett resultat av pandemin. Det förvaltningen har kunnat konstatera vad gäller påverkan på medarbetare är att sjukfrånvaron ligger på en högre nivå än före pandemin. En trolig förklaring är att det har skett en förändring i samband med pandemin som innebär att medarbetare tenderar att stanna hemma oftare vid mildare sjukdomssymptom. En kommunövergripande plan har inte tagits fram.

Det systematiska kvalitetsarbetet

I det systematiska kvalitetsarbetet konstateras bland annat ett behov av att fördjupa kompetensen kring analys på alla nivåer. Ytterligare insatser behövs också kring utveckling av de tre rapporterna (T1-T3) när det gäller form, innehåll och instruktioner samt tillhandahållande av underlag till verksamheterna. Ett utvecklingsområde är att få en tydligare koppling mellan nämndens årsplan, det systematiska kvalitetsarbetet och delårsrapporterna/årsredovisningen.

Utvecklingen av det systematiska kvalitetsarbetet pågår och har beskrivits ovan i avsnitt 2.2. Implementering av nytt arbetssätt kommer ske under 2023.

4 Sammanfattande analys och bedömning

I detta avsnitt belyses några av de områden som tas upp i verksamhetschefernas rapporter. Urvalet sker med utgångspunkt i huvudmannens ansvar att skapa förutsättningar för att utbildningen motsvarar lagens krav på kvalitet och likvärdighet, att utbildningen är förankrad i vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet samt att skollagens föreskrifter om systematiskt kvalitetsarbete följs. Det handlar alltså om områden där huvudman- och förvaltningsledning kan bidra för att skapa bättre förutsättningar för verksamheterna.

Vad gäller det systematiska kvalitetsarbetet beskriver verksamhetscheferna att det bedrivs ett systematiskt kvalitetsarbete inom respektive verksamhetsområde och på respektive enhet. Exakt hur arbetet ser ut är olika beroende på enhetens förutsättningar och behov. Utvecklingsarbete pågår i hela organisationen. Till exempel har förskolan reviderat anvisningar och börjat jobba med kvalitetsdialoger mellan verksamhetschef och rektorer. Vikten av att ge utrymme för det professionella omdömet nämns och både förskolan och grundskolan betonar vikten av att höja statusen på det märkbara och inte bara ge utrymme åt det mätbara. Utvecklingen av huvudmannens systematiska kvalitetsarbete blir en viktig förutsättning för verksamheternas arbete.

Utmaningarna vad gäller ekonomin i flera av nämndens verksamheter beskrivs i detalj i verksamhetsberättelsen 2022. De ekonomiska förutsättningarna problematiseras också bland annat i grundskolans kvalitetsrapport. Planeringen av ekonomin och den resursfördelningsmodell som ligger till grund för ramfördelningen i kommunen behöver fortsatt utmanas och diskuteras. Lokalfrågorna är fortsatt en stor fråga som dessutom tar en stor del av arbetstiden för cheferna. Som exempelvis grundskolans verksamhetschef beskriver så påverkar rådande situation på ett negativt sätt möjligheten att fortsättningsvis framstå som en attraktiv arbetsgivare och äventyrar de fina medarbetarresultat grundskolan idag kan uppvisa.

Vad gäller bemanning är legitimationsgraden för lärare i grundskolan och gymnasieskolan fortsatt hög, även om det finns rekryteringsutmaningar i flera kategorier. Partnerskolesamarbetet är en viktig rekryteringsbas och framgångsfaktor i fortsatt rekrytering av behöriga lärare. Gymnasieskolan signalerar att framtida rekrytering kan komma att bli en utmaning. Pension, konkurrens och höga löneanspråk nämns som påverkansfaktorer.

Rekrytering av legitimerade förskollärare är fortsatt en utmaning. Den största orsaken till detta är tillgången på förskollärare. Andelen legitimerade förskollärare är i stort sett oförändrad från föregående år. Som ett led i att säkerställa förskolans kvalité har utbildade barnskötare erbjudits en upphandlad barnskötarutbildning. Medel till detta har beviljats från omställningsfonden. Utbildningen startade HT-2022 med förväntad examen i VT- 2023. Ett viktigt perspektiv i detta är likvärdighet, vilket förskolans verksamhetschef beskriver, då fördelningen av legitimerade förskollärare är ojämn mellan enheterna. Verksamheterna i de socioekonomiskt mest utsatta områden har större utmaningar när det gäller att få tillgång till behöriga förskollärare. Verksamhetschef har, tillsammans med rektorerna, påbörjat ett arbete kring att öka attraktiviteten i förskolläraryrket.

Lanseringen av open AI och chat GPT tydliggör ytterligare vikten av att fortsätta ställa frågan om syftet med skola och hur skolan även i framtiden kan spela en viktig roll för elevernas framtid. Det är av stor vikt att verksamheterna skapar en relation till AI och funderar över hur AI kan användas och skapa möjligheter för elever och lärare snarare än att ses som ett hot mot verksamheten. Samtidigt finns det i dagsläget begränsningar i möjligheten att tänka nytt kring skolan och skolans flexibilitet som behöver bemötas och hanteras. Skolinspektionens avslag till att gymnasieskolan ska få bedriva distansstudier är ett exempel på detta.

Avslutningsvis framgår det också av rapporteringen att det finns ett behov att se över verksamhetsområdet stöd- och utveckling ur ett organisatoriskt perspektiv. Den organisationsförändring som gjordes för några år sedan och skapade stöd- och utveckling behöver utvärderas. Det har till exempel konstaterats att det finns vissa överlappningar med andra verksamheter där gränser skulle behöva klargöras för att undvika dubbelarbete.

5 Prioriterade utvecklingsområden 2023

Inför framtagandet av utbildnings- och arbetsmarknadsnämndens årsplan identifierade förvaltningen ett antal prioriterade utvecklingsområden för 2023. Dessa områden är fortsatt aktuella och kommer att ligga i fokus för förvaltningens utvecklings- och uppföljningsarbetet 2023:

- **Utveckla förutsättningar och förmåga att analysera och möta pojkars och flickors lärande** Arbetet har påbörjats med en kompetensutvecklingsinsats och ändrade anvisningar i kvalitetsredovisningarna men arbetet behöver utvecklas och följas upp
- **Arbetet med att främja skolnärvaro** SKR-projektet ”Fullföljd utbildning” har genomförts och enheterna behöver nu jobba vidare utifrån den analys som gjorts och aktiviteter som identifierats. Lärdomar från Fjärdhundraprojektet behöver tas tillvara
- **Utveckling av arbetet med särskilt stöd och extraordinärt stöd** Ett antal fortbildningsinsatser är genomförda och 2023 planeras kompetensutveckling kring särskilt begåvade barn och elever. Förtydliganden kring särskilt stöd och extraordinärt stöd har gjorts när det gäller tilläggsbelopp men riktlinjerna för tilläggsbelopp behöver fortsättas implementeras.
- **Utveckling av arbetet med att främja likvärdighet och förebygga segregation** En forskningscirkel om likvärdighet och segregation genomfördes 2022 och mynnade ut i ett förslag till en fördjupande fallstudie med fokus på gruppen elever som gått ut grundskolan utan behörighet till gymnasiet. Fallstudien kommer att påbörjas hösten 2023.
- **Fortsatt utveckling av det systematiska kvalitetsarbetet** Utvecklingen av det systematiska kvalitetsarbetet är ett långsiktigt arbete som påbörjades redan 2021 och implementering kommer ske 2023.
- **Kompetensutveckling på fritidshemmen** Under hösten 2022 påbörjades en basutbildning och forskningscirkel, ledd av lektor, som kommer fortgå våren 2023. Forskningscirkeln kommer utmytna i rapport och presentation och pedagogiskt seminarium ht 2023. En dialog har initierats från Mälardalens högskola om uppstart för en utbildning för lärare i fritidshem.
- **Arbetet av med gruppen arbetslösa långt ifrån arbetsmarknaden** Samverkansavtal med Arbetsförmedlingen är framtaget. Bland de målgrupper som är prioriterade hos Arbetsförmedlingen ingår dock inte arbetslösa med låg arbetsförmåga som inte kan tillgodogöra sig Arbetsförmedlingens insatser eller har behov av samordnade insatser. Ett arbete behöver därför genomföras för att se över hur kommunen kan möta dessa individer.
- **Utveckling av arbetet med det kommunala aktivitetsansvaret (KAA)** En viktig förebyggande insats i arbetet med det kommunala aktivitetsansvaret är att skapa relationer innan elever hoppat av sina studier. Samverkan med gymnasieskolan är etablerad och i nästa steg behöver samarbetet med grundskolan och grundskolestöd

utvecklas.

Utöver de åtgärder ovan som redan identifierats och prioriterats behöver även följande åtgärder arbetas vidare med 2023:

- **Översyn av stöd- och utveckling enhetens** uppdrag och funktion i relation till övriga verksamheter behöver genomföras.
- **Utveckling av ekonomiplaneringsprocessen** Frågorna om nettokostnadsavvikelse, interna prisjusteringar samt grunderna för ramtilldelning i arbetet med kommunens långsiktiga ekonomiska plan behöver fortsatt drivas. Frågan ägs av kommunledningen men förvaltningen behöver på olika sätt verka för att ekonomiprocesen utvecklas för att på ett bättre sätt inkludera skolekonomiska utmaningarna.
- **Utveckling av lokalförsörjningsprocessen** Fortsatt verka för att rektorer och verksamhetschefer huvudsakligen involveras i de pedagogiska frågorna kring byggnationer och evakueringar.

Kvalitetsredovisning 3 2022 - Förskola

Förskola

Innehållsförteckning

1 Inledande beskrivning	3
1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten	3
1.2 Inre organisation	3
2 Det systematiska kvalitetsarbetet	3
2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet	3
2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet	4
3 Uppföljning 2022 med framåsyftande plan 2023	4
3.1 Nuläge för identifierade utvecklingsområden.....	4
3.2 Åtgärder	7
3.3 Analys av utfall ekonomi, lokaler, bemanning	7

1 Inledande beskrivning

1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten

Enköpings kommun har idag 19 stycken kommunala förskoleenheter med sex tillhörande bussar där ca 1900 barn från 1-5 år börjar sin utbildningsresa. Vi har en avdelning, Svalan på Kraftens förskola för kommunens asylsökande familjer. Vi erbjuder kväll natt och helg verksamhet och vi har en öppen förskola. I och med att vi är ett finskt förvaltningsområde har vi även en finsktalande grupp på Enögla förskola. Verksamheterna leds av 12 stycken rektorer. Förskolan har 402(*per 31 juli 22*) tillsvidareanställda som arbetar med barnen. Av dessa 402 personer är ca 146 legitimerade förskollärare. Ett förskoleteam med specialpedagogisk kompetens arbetar på uppdrag av rektor som en stödfunktion gällande barn med rätt till särskilt stöd samt handledning av arbetslag. Som administrativt stöd till rektorerna finns tre intendent. Förskoleverksamheten har även en vikariesamordnare som sköter hanteringen och behovet av timvikarier i verksamheterna. Förskoleverksamheten har på övergripande nivå en It-samordnare

Antal barn i kommunen: 3028

Antal barn i kommunal fsk: 1937

Antal barn i fristående fsk: 876

Antal barn annan kommun/Privat regi utanför kommunen 46

Antal barn i förskola totalt: 2859

68% av barnen går i kommunal fsk

30% av barnen går i fristående fsk

2% annan kommun/Privat regi utanför kommunen

1.2 Inre organisation

Varje förskoleenhet leds och organiseras av rektor. Verksamhetschefen leder rektorsgruppen och förskoleteamet. Verksamhetschefen träffar rektorerna med regelbundenhet och med olika innehåll utifrån övergripande mål och att säkerställa möjlighet för en likvärdig förskola. Mötesstrukturen och innehållet utgår från/har tagit hänsyn till rektorernas behov 1. APT + övriga verksamhetsfrågor 2. Ekonomi/HR/Lokaler 3. Processdagar med möjlighet till kollegialt utbyte samt fördjupning 4. Tillfällen att bjuda in våra stödfunktioner samt plocka upp övriga verksamhetsfrågor för ett kollegialt utbyte. Förskoleteamet har regelbundna möten med verksamhetschef var tredje vecka. Dessa möten har fokus på att skapa ett nuläge samt ge information om vilka insatser som är på gång ute i verksamheterna.

2 Det systematiska kvalitetsarbetet

2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet

Utifrån rektorernas underlag kan jag konstatera att varje rektor har ett fungerande systematiskt kvalitetsarbete om än att det kan se olika ut beroende på verksamheternas olika behov och inarbetade arbetsätt. Det som nu blir intressant att följa är hur vår revidering av anvisningarna kommer hjälpa oss i att få mer kunskap och se mönster i hur likvärdigheten och kvalitén ser ut på våra olika förskolor. I min roll så befinner jag mig längre ifrån verksamheten därför har jag nu under höstterminen infört kvalitetsdialoger. Syftet med

dialogerna är att stärka likvärdigheten och fungera som en hjälp i att få fatt i förskolornas kvalitetsutveckling. Utifrån ett bestämt innehåll har jag träffat förskollärare och rektorer ute på förskolorna. Fortsatt ser jag det som ett långsiktigt arbete vilket behöver få ta sin tid. Det kollegiala erfarenhetsutbytet mellan rektorerna ser jag som ett framgångsarbete och nu när rektorsgruppen har förändrats något med nya rektorer ser jag det arbetet som än mer viktigt. Nya rektorer kan med sina erfarenheter utifrån bidra till en gynnsam utveckling.

2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet

Som del i det systematiska kvalitetsarbetet följer verksamhetschef upp rektorernas arbete och därigenom skapar delaktighet genom: Rektorsmöten, individuella samtal, verksamhetsbesök/kvalitetsdialoger, inkomna skolklagomål/skolinspektionsärenden och K1, K2 och K3. Rektorerna har i hög grad varit delaktiga i framtagandet av förskolans nya anvisningar till kvalitetsuppföljningarna.

3 Uppföljning 2022 med framåsyftande plan 2023

3.1 Nuläge för identifierade utvecklingsområden

Följande områden har varit våra identifierade utvecklingsområden för året 2022, dessa utifrån underlag i T1 och T2.

Normer o Värden

- Fortsatt fördjupat arbete av vår verksamhetsidé med syfte att öka likvärdigheten och vilken förskola Enköpings förskolebarn har rätt till.
- Innan årets slut ska en gemensam mall för PDK ha tagits fram, arbetet är påbörjat.

Barns delaktighet o inflytande

- Fortsatt fokus på barns delaktighet och inflytande.

Förskola hem

- Att fortsatt undersöka hur vi kan arbeta med att ge vårdnadshavare möjlighet till inflytande och medverkan vid utvärdering av utbildningen.
- Utveckla användandet av Infomentor och dess olika möjligheter i dokumentationsarbetet samt se över om det går att åtgärda delar i systemet så att det upplevs som mer användarvänligt.

Omsorg utveckling och lärande

- Arbeta vidare med våra gemensamma utvecklingsområden: Flerspråkighet och språkutvecklande arbete samt barnens lärmiljöer och material.
- Fortsatt arbete med före Bornholm
- Undervisning i förskolan - fortsatt arbete med utbildning och dialog kring begreppet.

Övergång och samverkan

- Implementera vår kommungemensamma policy gällande övergångar mellan skolformerna förskola/förskoleklass.

Uppföljning, utvärdering och utveckling

- Fortsatt arbete med att förfinas vårt SKA arbete och se över vilka underlag rektorerna är i behov av med syfte att stärka likvärdigheten.
- Kvalitetsdialoger i verksamhet

Nu kan vi se att vår verksamhetsidé med sitt tydliga barnperspektiv börjat få en allt mer given plats i våra förskolor. Vi ser även hur den samspelar med nämndens årsplan för 2022 genom att;

Skapa förutsättningar för delaktighet i samhällsutvecklingen och tilltro till demokratin

Med avstamp i förskolans demokratiuppdrag organiserar vi utbildningen så att den genomsyras av delaktighet och inflytande på alla nivåer. Olika demokratiska former ska bidra till barns intresse och ansvarskänsla för samhället i stort. Förskolan kan vara en föregångare i att stärka barnens position i samhället.

Skapa förutsättningar för ett livslångt lärande

Förskolan ska vara en lärande mötesplats i samhället; en plats där barn och vuxna möts i ett gemensamt lärande. Här ska barnen få bredda sitt lärande genom möten med varandra, miljön och med pedagogerna.

Skapa förutsättningar för att leva ett självständigt liv

Barn har olika förutsättningar, utbildningen behöver därför anpassas så att alla barn har möjlighet att bli sitt allra bästa jag.

Skapa förutsättningar för en hållbar och trygg miljö

Förskolan ska arbeta för att barn får en positiv bild av sin framtid, som de har möjlighet att vara med att påverka med hopp om en hållbar framtid.

Arbetet med att ta fram ett gemensamt underlag i det förebyggande arbetet med diskriminering och kränkande behandling är nu genomfört och samtliga förskolor har nu börjat använda sig av underlaget. Det är för tidigt att säga vilken effekt den givit, det får vi återkomma om i K1 uppföljningen.

Jag ser ett tydligt barnperspektiv i rektorernas beskrivningar av sina verksamheter. Utbildningen ska utgå från vad som bedöms vara barnens bästa, att barn har rätt till delaktighet och inflytande och att barnen ska få kännedom om sina rättigheter. Förskolans arbete inom målområdet är ett av de områden som det läggs stort fokus på. Vi kan utläsa detta genom att vi har förhållandevis få kränkingsanmälningar. Att arbeta fördjupat och över tid ser vi är en framgångsfaktor. Målområdet låter sig inte så lätt mätas, det vi däremot kan se är tecken på barns förändrade kunnande i form av barns handlingar.

Arbetet med att få våra vårdnadshavare mer delaktiga och ges inflytande i arbetet med utvärdering av verksamheten är inte helt enkelt och ses som fortsatt område att undersöka. Rektorerna beskriver att de provat olika former för samverkan med att det i många fall är ett svårt intresse. Vad detta beror på är svårt att sätta fingret på.

Flerspråkighet och det språkutvecklande arbetssättet är ett våra långsiktiga fokusområden och ett antal förskolor har nu påbörjat vår utbildningsinsats, flertalet förskolor startar igång arbetet under hösten 2023. Redan nu beskriver de rektorer som påbörjat utbildningen att den för våra förskollärare och barnskötare ger nya insikter och kunskap inom området. Samtliga förskolor använder nu före Bornholmsmaterialet och flertalet pedagoger beskriver arbetet som positivt och att det gäller att hålla i och inte gå för snabbt fram.

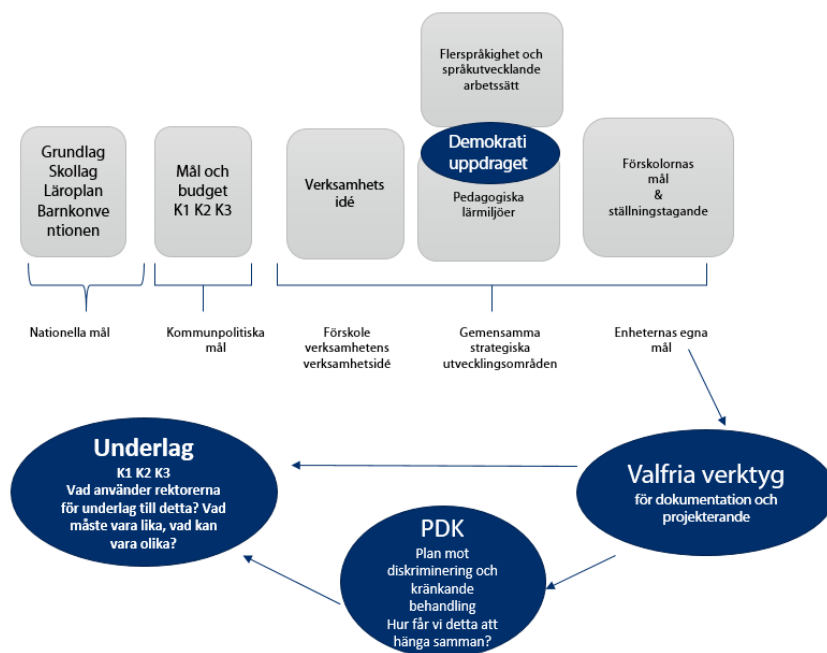
I och med att de 25 förskollärarna som gick utbildningen, undervisning i förskolan var nöjda så har ytterligare 25 förskollärare erbjudits utbildningen, den påbörjades i november -22. I och med denna kompetensinsats kommer vi fortsatt undersöka vad undervisning i förskola är och kan bli.

Utifrån önskemål från förskolans rektorer har vi har nu tagit fram en för skolformerna

förskola /grundskola en gemensam övergångspolicy detta med syfte att skapa likvärdiga övergångar. Policyn är tänkt att börja användas nu till våren-23.

Långsiktiga kommungemensamma mål är nu frammejslade, vi utgår från vårt demokratiuppdrag och sätter ljuset på flerspråkighet och språkutvecklande arbete samt fortsatt utveckling av våra lärmiljöer och material. Svårigheten med att på övergripande nivå bedöma förskolornas kvalitet har varit en av anledningarna till arbetet med att utveckla vårt systematiska kvalitetsarbete, hur kan vi mer pinpointa frågeställningarna så att vi kan närma oss en likvärdig bedömning.

Samband mellan måltypen och förskolans fokusområden 2022-2025



Verksamhetschef tillsammans med rektorer har tagit fram nya anvisningar för K1, K2 för förskolan. Anvisningarna idag är mer av generell karaktär vilket gör det svårt att se mönster och utvecklingen över tid. De nya anvisningarna med tillägg såsom hur undervisningen har påverkat barnens lärande och utveckling och vilka tecken på förändrat kunnande och barnens progression i lärandet som kan skönjas.

I min roll som verksamhetschef så befinner jag mig längre ifrån verksamheten därför har jag nu under höstterminen infört kvalitetsdialoger. Syftet med dialogerna är att stärka likvärdigheten och fungera som en hjälp i att få fatt i förskolornas kvalitetsutveckling. Utifrån ett bestämt innehåll har jag träffat förskollärare och rektorer ute på förskolorna. Fortsatt ser jag det som ett långsiktigt arbete vilket behöver få ta sin tid. Det kollegiala erfarenhetsutbytet mellan rektorerna ser jag som ett framgångsarbete och rektorsgruppen har på eget initiativ startat pedagogiska ledarskaps caféer som är välbesökta och skapar engagemang då innehållet bestäms utifrån vad rektor ser som sina utmaningar.

Arbete pågår i att skapa en organisering för det nya lagkravet - fler barn i förskola och uppsökande verksamhet. Lagen ska börja att tillämpas 1 juli 2023 och vi återkommer med mer information gällande organiseringen av detta.

3.2 Åtgärder

- Fortsatt fokus på våra långsiktiga utvecklingsområden där vi utgår från vårt demokratiuppdrag och sätter ljuset på flerspråkighet och det språkutvecklande arbetet samt fortsatt utveckling av våra lärmiljöer.
- Att fortsatt utmanas i kvalitetsbegreppet och hur vi kan utveckla det vidare.
- Förskolans övergripande organisering - vi kommer med start VT-23 se över vår organisation, vad fungerar och vad kan vi utveckla/förändra?
- Organisera för lagändringen-fler barn i förskola
- Fortsatt fördjupning kring undervisningsbegreppet vad det är och kan bli i förskolan.

3.3 Analys av utfall ekonomi, lokaler, bemanning

Ekonomi

Förskolan har haft något fler barn än budgeterat, 29 st på helåret, varv hela ökningen ligger inom den kommunala förskolan. Det har, liksom förra året varit en ökning av barn som går mer än 15 timmar i åldern 3-5 år, de övriga kategorierna har minskat.

Totalt sett har förskoleverksamheten gått med 4,3 mnkr i underskott, men den kommunala verksamheten har gått med ett överskott på 3,5 mnkr. Förskolan har fått 8,3 mnkr mer i externa bidrag jämfört med budgeterat. Det avser såväl bidrag för sjuklönekostnader med anledning av Covid samt ett sent tillägg avseende statsbidraget för kvalitetshöjande åtgärder. Barnomsorgsavgiften har varit 2,0 mnkr högre än budgeterat.

Lönerna har varit 2,5 mnkr högre än budgeterat. Tilläggsbeloppen ligger ca 1 mnkr högre än budgeterat för den kommunala förskolorna, men i stort sett som budgeterat för förskolor i annan regi. Köp av huvudverksamhet (ersättning till annan regi) har varit 2,2 mnkr högre än budgeterat. Nettokostnadsavvikelsen för förskolan är fortsatt hög vilket får påverkan över vilka förutsättningar förskolan har att bedriva kvalitativ utbildning för samhällets yngsta medborgare.

Lokaler

Inledningsvis ska sägas att rektorer och verksamhetschef ägnar stor del av sin tid till att hantera lokalfrågor. Allt från nybyggnationer till evakueringar på grund av brister i lokaler. Den stora utmaningen är att få plats med alla våra barn i förskolorna. Trots att befolkningsprognosen minskat ser vi ett vissa förskolor har utmaningar att kunna erbjuda plats i befintlig lokaler.

I dagsläget planerar vi för 3 nya förskolor och har där arbetet har kommit ganska långt. Den första är Ripans förskola, där är programhandlingen godkänd och klar men vi väntar på att detaljplanen ska göras om. Skolsta förskola sköts upp då den blev dyrare än vad som var tänkt och den tredje är Storskogens förskola som är i slutet av systemhandlingen.

Sedan pågår också 2 förstudier på 2 nya förskolor. Den ena är att ersätta Enögla förskola då de håller till i paviljonger och bygglovet snart går ut och den andra är placering av Rosens förskola i centrala Enköping. Ytterligare ett beslut om förstudie av placering av ny förskola är beslutat men inte påbörjad. Vi behöver också se över om vi ska renovera/kapacitetsöka/bygga nya förskolor på vissa ställen. Vi har nämligen idag några förskolor som är i behov av renovering/kapacitetsökning och som vi behöver ta ett beslut om hur vi ska lösa så det blir så bra som möjligt. Fortsatt arbete med detta kommer när ny lokalstrateg är på plats. Vi har även funktioner som tex. en öppen förskola eller pedagogiskt centrums familjeverksamhet (Familjecentral) som är i behov av lokaler och som vi önskar väva in i våra nya lokaler. Flera privata aktörer är på väg att etablera sig i kommunen och vi behöver ta fram riktlinjer för hur det ska gå till så att vi inte utarmar den verksamhet som redan finns och bedrivs och då riskerar att få lägga ner samt behålla en balans mellan kommunala och privatägda förskolor.

Bemanning

4 stycken rektorer går nu rektorsutbildning, övriga rektorer har genomfört utbildningen. Vi har 36% legitimerade förskollärare, 50% utbildade barnskötare och 14% en grupp av dels utbildade barnskötare samt förskollärare utan lärarlegitimation. Som ett led i att säkerställa förskolans kvalitet har vi återigen erbjudit våra utbildade barnskötare en upphandlad barnskötarutbildning. Vi blev även denna gång beviljade medel från omställningsfonden att bekosta denna utbildning. Utbildningen startade HT-2022 med förväntad examen i VT- 2023. Vad det anbelangar andelen legitimerade förskollärare så är den i stort sätt oförändrad från föregående år. Fortsatt behöver vi utifrån ett likvärdighetsperspektiv främst arbeta för att barn i de socioekonomiskt mest utsatta områden får tillgång till behöriga förskollärare. Tillsammans med rektorerna har vi påbörjat ett arbete över vad inom kompetensförsörjning som förskolan ser behov av att jobba vidare med- särskilt fokus på förskollärare! Vad finns redan på gång? Vilka aktiviteter/områden kan vi förbättra istället för att skapa nytt? Vi har valt följande områden att fördjupa oss inom; Introduktion, uppdraget och förutsättningar.

Kvalitetsredovisning 3 2022 - Grundskola

Grundskola

Innehållsförteckning

1 Inledande beskrivning	3
1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten	3
1.2 Inre organisation	3
2 Det systematiska kvalitetsarbetet	3
2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet	3
2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet	3
3 Uppföljning 2022 med framåsyftande plan 2023	4
3.1 Nuläge för identifierade utvecklingsområden.....	4
3.2 Åtgärder	6
3.3 Analys av utfall ekonomi, lokaler, bemanning	7

Bilagor

Bilaga 1: kolada grundskola

1 Inledande beskrivning

1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten

I kommunens skolor, 12 grundskolor och 2 grundsärskolor, studerar dagligen ca. 4900 elever. Alla skolor utom en erbjuder fritidsverksamhet. Till grundskoleorganisationen hör även Grundskolestöd, Mottagningsenhet och Lärandearena. Antalet anställda inom Grundskola och Särskola uppgår till drygt 750 personer (anställda med månadslön; tillsvidare- och visstidsanställda).

1.2 Inre organisation

Rektor leder och fördelar arbetet på respektive skolenhet. Verksamhetschefen leder rektorsgruppens arbete och ansvarar för den gemensamma riktningen och att likvärdighet i uppdraget och rättssäkerhet vid bedömning garanteras. I den inre organisationen ingår även Grundskolestöd. Inom grundskolestöd finns även Mottagningsenheten och Lärandearena. Dessa verksamheter leds av en enhetschef.

2 Det systematiska kvalitetsarbetet

2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet

Rektor ansvarar för det systematiska kvalitetsarbetet på respektive skolenhet. Arbetets struktur och dess resultat beskrivs i K1, K2 och K3. Verksamhetschefen följer upp och för dialog såväl i grupp som enskilt med varje rektor. Rektorsträffar genomförs 2 ggr/månad. Individuella samtal (medarbetarsamtal och tertialsamtal) genomförs med varje rektor vid tre tillfällen / år.

En viktig och inte alltid omtalad del i ett systematiskt kvalitetsarbete handlar om det professionella omdömet. Det professionella omdömet betydelse tillsammans med en uppriktig nyfikenhet på den vi är till för samt en vilja att göra skillnad är av avgörande betydelse. Betydelsen av drivkraft och engagemang inför och under resan mot ett gemensamt mål kan inte nog understrykas. En genomgående strategi i mötet mellan verksamhetschef och rektorsgrupp handlar om att stärka personen som axlar rektorsrollen. Dialog förs kring rektors personliga drivkrafter i yrket och syftar till att utveckla relationen mellan verksamhetschef och varje enskild rektor - från situationsanpassat ledarskap till personligt/relationellt ledarskap. En strävan är att samtliga led(rektors möte med medarbetare samt lärares möte med elev) omfamnar liknande förhållningssätt. Utgångspunkten för de gemensamma målsättningarna inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet handlar om att varje medarbetare inom grundskolan aktivt väljer att vara med på en gemensam resa som förutsätter personligt ansvar för uppkommet resultat. Avgörande för att den gemensamma resan ska vara lyckosam är graden av mod och tillit inom organisationen. En viktig del av arbetet med kvalitet handlar om förmågan att omfamna såväl det mätbara (det som lätt låter sig mätas) som det märkbara (det som är av avgörande betydelse men som inte helt lätt låter sig mätas).

2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet

Samtliga medarbetare är delaktiga i det systematiska kvalitetsarbetet. Hur delaktigheten ser ut varierar mellan skolor och beskrivs i respektive skolas K3-rapport.

3 Uppföljning 2022 med framåsyftande plan 2023

3.1 Nuläge för identifierade utvecklingsområden

Sedan 2016 har fokus legat på att identifiera och rättssäkra samt skapa processer för resultatförbättring och likvärdighet kopplat till 2.2 Kunskaper och kopplingen till ämnen/betyg. Nuläget visar på en hög lägstanivå gällande strukturer på såväl individ- som grupp- och organisationsnivå. Utmaningen vi nu står inför handlar om att systematiskt ta oss an och fokusera på de förmågor som är avgörande för en individs möjlighet att göra sig själv rättvisa: vi talar om att göra väsentliga förmågor bedömbara. I denna resa fokuserar vi på att fortsatt ha tydliga incitament som mäter elevens progression kopplat till ämnen men nu även tillskriva det mer svårbedömda samma status. Resan handlar således om att tala om mätbara och märkbara resultat och vi talar "både och" istället för "antingen eller".

Arbetet med den nya läroplanen LGR 22 har mottagits väl och rektorer upplever en märkbar vilja att göra skillnad inom såväl person som roll och organisation.

Samarbetet med socialtjänsten inom ramen för Lärandearena är igång men det är för tidigt för att dra några slutsatser gällande effekten av samarbete och elevresultat. Samarbetet i sig är en märkbar förändring till det bättre.

Utmaningen med att på allvar ställa frågan om syftet med skola och hur skolan även i framtiden kan spela en viktig roll för elevernas framtid har aldrig varit mer aktuell. I och med lanserandes av Open AI och chat GPT skapas direkt motpoler. Att inte omfamna och skapa en relation till detta är direkt destruktivt och förkastligt. Open AI kommer att vara en självklar del av våra elevers framtida liv. Frågan för oss är således inte "om" vi ska använda oss av Open AI utan "hur" detta kan komma elever och lärare till gagn.

2.1 Normer och Värden

Systematik gällande hantering av kränkande behandling är fortsatt god. De elever som upplever otrygghet är identifierade och åtgärder för att främja och trygga finns på såväl individ- som gruppnivå. Den märkbara skillnaden, att fördjupa elevresultat(NP och Betyg) och koppla till Ämneskollen, håller i sig. Det i sig visar att vi är på god väg att skapa vägar för att nå en helhetsbild av elevens lärande. Det systematiska arbetet att identifiera och åtgärda kränkande behandling är väl inarbetat och fungerande. Det åtgärdande arbetet inom normer och värden är det som över tid fått störst uppmärksamhet och även det som granskas vid insyn från statliga verk. Vår analys handlar om behov av fortsatt fokus på att identifiera framgångsfaktorer i det främjande och förebyggande arbetet med normer och värden kopplade till Läroplanens första kapitel.

Skolinspektionens enkät riktad till elever, föräldrar och medarbetare har analyserats på varje enhet och i rektorsgrupp. Tillsammans med enhetens årliga avstämningar inom samma område pågår nu arbete på såväl enhetsnivå som i rektorsgruppen med att fördjupa analys för att på så sätt möjliggöra medvetna och rätt riktade insatser.

På aggregerad nivå ser vi att elevernas trygghet över lag är hög och att studiero upplevs något lägre. Vidare upplever pojkar sig något tryggare än flickor men när lägre studieresultat.

Arbetet med att registrera kränkande behandling i ett och samma system, pro Renata, är klart.

Utarbetandet av en digital verksamhetsanpassad plattform för avstämningar/resultat som möjliggör en vidare och djupare analys av resultat kopplade till Ämneskollen och befintliga resultatavstämningar, fortgår enligt plan. Projektet går nu in i fas två och handlar om

användarvänlighet.

Arbetet med att utveckla framgångsrika strukturer och åtgärder för att än mer gå ifrån åtgärdande till förebyggande fortgår.

Lärandearena är igång. En stor utmaning är att inte alltför tidigt sätta fast system för agerandet, görandet. Då verksamheten är ny och dessutom ett första fastslaget samarbete mellan i första hand skola och socialtjänst så behöver vi i inledningen av samarbetet prisa långsamhetens och eftertänksamhetens lov. Det är en utmaning då Lärandearenan som målgrupp har de elever som övriga skolenheter inte till fullo når fram till.

Grundskolestöd fortsätter att verka on demand på såväl klassrums- som arbetslags- och fortbildningsnivå.

2.2 Kunskaper

Andel elever i år 9 (födda 2006) behöriga till gymnasiet 87% är behöriga till gymnasiet (2021 88%, 87% 2020, 85% 2019).

En djupare analys av elevresultat visar att 7% av de icke behöriga eleverna är sent ankomna till kommunens skolor alternativt nyanlända elever.

Andel elever år 6 (födda 2009) med lägst betyget E i SV/SVA 93%(94% 2021, 84% 2020, 78% 2019) Andel elever år 6 (födda 2009) med lägst betyget E i matematik 88%(91% 2021, 86% 2020, 78% 2019) Andel elever år 6 (födda 2009) med lägst betyget E i engelska 92%(92% 2022, 88% 2020, 80% 2019)

Resultatet i förskoleklass/Bornholm visar ett lägre utfall än förväntat och avviker således negativt. Resultatet visar att andelen elever som når förväntade progression mellan teststillfälle 1 och 2 är 76% jämfört med föregående år där samma resultat var 85%.

Enheternas analys av korrelationen mellan NP-resultat och betyg fortlöper och förenklas då den verksamhetsanpassade plattformen tas i drift.

Varje skola har ett väl fungerande system för resultatuppföljning på såväl individ- som grupp nivå. Det är svårt att förklara hur viktig kulturen, synen på den egna rollen, har för hur väl vi lyckas. Personligt ansvar för uppkommet resultat är nu kännetecknande för de kommunala grundskolorna. Förvaltningens system för resultatuppföljning tillsammans med en medveten och lojal rektorsgrupp som lever budskapet om "Bedömning för lärande" gör skillnad.

Utarbetandet av en digital verksamhetsanpassad plattform för avstämningar/resultat som möjliggör en vidare och djupare analys av resultat kopplade till Ämneskollen och befintliga resultatavstämningar, fortgår enligt plan. Projektet går nu in i fas två och handlar om användarvänlighet.

2.3 Ansvar och Inflytande

Resultaten från "Ämneskollen" som genomförs 2 gånger per år visar fortsatt små rörelser på aggregerad nivå. Resultaten utgör grund för dialog och förbättringsarbete på enhetsnivå på såväl individ- som grupp nivå. Att detta sker visar på hög grad av tillit i verksamheterna vilket i sig är tydligt mått på kvalitet dvs. fokus på det faktiska nuläget och personligt ansvar för uppkommet resultat. Skolan fortsätter även detta år med att i sin analys av resultat koppla samman resultat på Nationella prov och Betyg med resultaten i Ämneskollen. Det i sig visar att vi är på god väg att skapa vägar för att nå en helhetsbild av elevens lärande.

Frågan om elevers ansvar har aktualiserats än mer utifrån direktiv/möjlighet till fjärr- och/eller distansundervisning. Utmaningen handlar om att differentiera elevers ansvar och inflytande på samma medvetna sätt vi nu differentierar vår ämneskopplade undervisning - det handlar således om att tydliggöra hur ämnesundervisningen omfattar utvecklandet av elevens ansvar och inflytande på såväl individ- som gruppnivå. Utmaningen för oss handlar om att på allvar och med genuin nyfikenhet inventera och skapa medvetna lärandevägar utifrån varje elevs intresse, talang och behov. Det arbetet utgår ifrån en genuin nyfikenhet på elevens bild av sig själv och den egna framtiden - en framtid eleven själv äger ansvar för. Det medvetna valet förutsätter en dialog med elev och vårdnadshavare kring bästa möjliga inläringssituation.

Utarbetandet av en digital verksamhetsanpassad plattform för avstämningar/resultat som möjliggör en vidare och djupare analys av resultat kopplade till Ämneskollen och befintliga resultatavstämningar, fortgår enligt plan. Projektet går nu in i fas två och handlar om användarvänlighet.

3.2 Åtgärder

Varje enskild skola har sitt unika nuläge. Det nuläget är utgångspunkt för såväl analys som medveten åtgärd. Det är även här huvudsaken av arbetet/energin ska läggas - på enheten med fokus på undervisningens kvalitet. Lärandet i rektorsgruppen är av avgörande betydelse för att lyfta nivån ytterligare.

Respekten för att på allvar ta sig an uppgiften att förändra innehåll istället för det tidigare rådande, endast förändra etikett med bibehållet innehåll, är stor. Det handlar om mod att gå före och om en uppriktig vilja att kommunicera framgångsrika erfarenheter likväl som mindre lyckade.

Kommande år behöver rektorsgruppen fokusera på att **hålla såväl tempo som riktning i arbetet med LGR 22**. Vidare kommer året att innebära en **uppdatering/vidareutveckling av SKA-modellen(K1 och K2)**. Arbetet är påbörjat och handlar om att skapa ett kvalitetsarbete som till fullo omfattar tillit i varje led och som känns relevant för varje medarbetare. Den tredje delen handlar om att med mod ta sig an det fortsatta arbetet med **undervisningskvalitet/differentierad undervisning**. Ett arbete som nu hamnar i ett helt nytt läge kopplat till Open AI och Chat GPT.

2.1 Normer och Värden

Testköra den digitala verksamhetsanpassade plattformen på två skolor.

Uppdatera Ämneskollen.

Fortsatt arbete med att vidareutveckla/förverkliga intentionerna kopplade till Lärandearena

Kollegialt lärande kring erfarenheter kopplade till arbetet med och i LGR 22

Utifrån analys av Skolinspektionens enkät och egna årliga inventeringar medvetet utveckla fler anpassade lärmiljöer för att åstadkomma en känsla av studiero för varje enskild elev

2.2 Kunskaper

Testköra den digitala verksamhetsanpassade plattformen på två skolor.

Uppdatera Ämneskollen.

Fortsatt arbete med att vidareutveckla/förverkliga intentionerna kopplade till Lärandearena

Kollegialt lärande kring erfarenheter kopplade till arbetet med och i LGR 22

Utifrån analys av Skolinspektionens enkät och egna årliga inventeringar medvetet utveckla fler anpassade lärmiljöer för att åstadkomma en känsla av studiero för varje enskild elev

Djupanalys av resultaten på nationella prov med särskilt fokus på Matematik

Nogsamt följa och analysera progressionen Läs- och Skriv i år 1 kopplat till avvikelsen på Bornholmresultatet

2.3 Ansvar och Inflytande

Testköra den digitala verksamhetsanpassade plattformen.

Uppdatera Ämneskollen.

Fortsatt arbete med att vidareutveckla/förverkliga intentionerna kopplade till Lärandearena

Kollegialt lärande kring erfarenheter kopplade till arbetet med och i LGR 22

Utifrån analys av Skolinspektionens enkät och egna årliga inventeringar medvetet utveckla fler anpassade lärmiljöer för att åstadkomma en känsla av studiero för varje enskild elev

3.3 Analys av utfall ekonomi, lokaler, bemanning

BEMANNING

Andelen legitimerade lärare är vid läsårets start 93,1 % tillsvidare- och visstidsanställda(94,4% 2021, 93,6% 2020). En rektor genomför för närvarande rektorsutbildning(övriga rektorer har genomgått den statliga rektorsutbildningen). Där många huvudmän fortsatt har svårt att rekrytera utbildade lärare och rektorer har vi under fyra år upplevt ett gynnsamt rekryteringsläge. Fortsatt utmaning att rekrytera utbildade lärare till fritidshem, lärare i SvA, lärare i praktiskt estetiska ämnen samt specialpedagoger.

LOKALER

En stor del av arbetstiden för rektorer och verksamhetschef används till att diskutera och projektera lokaler - i stort och smått. Det är en icke önskvärd situation då huvuduppdraget och den kompetens rektorer och verksamhetschef innehar är kopplad till pedagogisk verksamhet och inte fysiska lokaler och därtill hörande processer. Rådande situation påverkar på ett negativt sätt möjligheten att fortsättningsvis framstå som en attraktiv arbetsgivare och äventyrar de fina medarbetarresultat grundskolan dag kan uppvisa. Det fria skolvalet är kraftigt begränsat då de flesta skolor inte har plats för elever utanför det egna placeringsområdet. Om inte nedan beskrivna projekt genomförs enligt tidplan finns en påtaglig risk för att de centralt belägna skolorna inte har plats för elever i eget upptagningsområde.

Under 2018 så beställde utbildnings – och arbetsmarknadsnämnden en förstudie på en ny grundskola som skulle vara placerad i västra Enköping. En ersättning för Enöglaskolan (i Västerledsskolan gamla lokaler) som nått sin tekniska och ekonomiska livslängd och behövde ersättas. Beslut om ny skola har fattats och upphandling pågår.

Förutom ersättningen och kapacitetsökningen (+300 platser) i västra Enköping så är tätorten Enköping i stort behov av fler elevplatser. Vi ser att fram till 2032 så kan det komma ca 1400 nya elever. Två skolor som hittills tagit en stor del av dessa elever är Korsängen och Bergvreten. Därför togs beslut att utöka Korsängsskolan och 2021 fick de tillträde till B-huset där vuxenutbildningen tidigare bedrev sin verksamhet. Detta blev en kapacitetsökning med

300 elevplatser för skolan. Beslut om förstudie för ytterligare kapacitetsökning på Korsängsskolan C-huset har fattats.

Fortsatt stort behov av kapacitetsökning av Bergvretensskolan har lett fram till att utbildningsförvaltningen arbetar för att genom förstudie se över möjligheten till detta. Detta bör ske parallellt med en förstudie som omfattar även kök och matsal.

För att klara elevantalet fram till 2032 behöver en ny grundskola med ca 800 platser byggas.

Nästa investering för en grundskola ligger 2027 i investeringsplanen och en förstudie pågår. För att i möjligaste mån minimera kommunens investering i form av nybyggnation är det av avgörande betydelse att kapacitetsökning av såväl Korsängsskolan som Bergvretensskolan genomförs.

Gällande Örsundsbroskolan har en förstudie genomförts och programhandlingen är klar men ej beslutad (den beslutas i februari -23). Den beställda programhandlingen gäller för en ny skola för 760 elever och i och med det ersätta alla byggnader utom hus G där ca 90 elever får plats.

Vi har ett par större stamreoveringar som behöver göras under närmaste åren, det gäller S:t Ilian och Korsängen som har det inplanerat i deras underhållsplan.

Särskolan är idag trångbodda och har flyttat till tillfälliga lokaler på Enöglaskolan. Detta för att möjliggöra byggstart av Lillsidansskolan.

Träningsrörskolan befinner sig idag tillsammans med Bergvretensskolan och i den del de nyttjar är de också trångbodda. Under 2021 har vi utökat träningsrörskolans lokaler för att de ska kunna få plats med alla elever och idag har bedriver de en del av sin verksamhet i Petterslunds förskolas gamla lokaler. En långsiktig plan är att tränings- och grundrörskolan ska finnas på samma skola för att få flexibilitet och kunna möte eleverna utefter deras behov. Båda verksamheterna ska få plats på Lillsidansskolan när den står klar 2026.

EKONOMI

Det finns en hög nivå av lojalitet och medvetenhet hos verksamheten gällande kommunal ekonomi/skattefinansierad verksamhet.

Samtliga genomlysningar såväl interna som externa visar en grundskola som i förhållande till riket är kostnadseffektiv. Föregående års budget upplevdes av verksamheten som balanserad och anpassad. Vi vet i nuläget inte hur anpassad den var enligt Kolada då dessa siffror är tillgängliga för oss i juni månad. Med det sagt så kan vi konstatera att grundskolan i jämförelse med det så kallade rikssnittet sedan 2017 kostat skattebetalarna 228 miljoner kronor mindre. Vi ser en liknande bild gällande fritidshem. Om lojalitet inte uppskattas för vad det är utan istället misstas för inställsamhet/svaghet finns en uppenbar risk att verksamheten utnyttjas vilket i sin tur leder till uppgivenhet och/eller illojalitet. Lagd budget för 2023 visar dessvärre ingen förståelse för den ekonomiska historik och det nuläge som grundskolan i Enköping har. *Se bilaga*

Fritidshem: Totalt går fritids med 5,4 mnkr i överskott varav 3,9 mnkr i kommunal regi. Detta beror på att volymerna har varit betydligt lägre än budgeterat, -127 st i kommunal regi och -8 st i annan regi. Externa bidrag är 4,1 mnkr högre än budget beroende på att flera statsbidrag beslutades om efter budget lagts. Barnomsorgsavgifterna är 0,6 mnkr lägre än budget, vilket hänger ihop med färre antal barn i verksamheten. Lönekostnaderna har varit 2,8 mnkr lägre än budgeterat.

Förskoleklass: Verksamhetens utfall ligger enligt budget. Volymerna har i stort sett varit enligt budget.

Grundskola Totalt sett går verksamheten med 9,8 mnkr i underskott, men den kommunala delen går med 1,4 mnkr i överskott. Elevantalet har varit högre i kommunal regi, 122 elever fler än budgeterat, vilket gett 3,8 mnkr mer i ersättning till den kommunala skolan. I annan regi har elevantalet i snitt under året varit 6 st färre än budgeterat. Vi kan alltså se en liten förflyttning från privat till egen regi, den stora förändringen har skett under hösten då grundskolor i annan regi minskat med 37 elever och dess har valt kommunal skola istället. Externa bidrag har varit 6,3 mnkr högre än budgeterat. Tilläggsbeloppen till kommunala skolan har legat enligt budget men till annan regi har ersättningen överstigit budget med 2,6 mnkr. Lönekostnaderna har varit 8,5 mnkr lägre än budgeterat, vilket motsvarar ca 2,6 % av budgeterade lönekostnader.

Grundsärskolan Totalt sett går verksamheten med ett underskott på 4,0 mnkr, varav den kommunala delen går med underskott på 0,7 mnkr. Volymerna är högre än budgeterat, vi hade budgeterat för 77 st i kommunal regi men har haft 86 st. I annan regi var det budgeterat för 0 elever men de har haft 3 elever. Lönekostnaderna har varit 1,2 mnkr högre än budgeterat. Externa bidrag har varit 0,9 mnkr mer än budget.

Kvalitetsredovisning 3 2022 - SoU

Verksamhet för stöd och utveckling

Innehållsförteckning

1 Inledande beskrivning	3
1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten	3
1.2 Inre organisation	4
2 Det systematiska kvalitetsarbetet	5
2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet	5
2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet	6
3 Uppföljning 2022 med framåsyftande plan 2023	7
3.1 Nuläge för identifierade utvecklingsområden.....	7
3.2 Åtgärder	10
3.3 Analys av utfall ekonomi, lokaler, bemanning	11

1 Inledande beskrivning

1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten

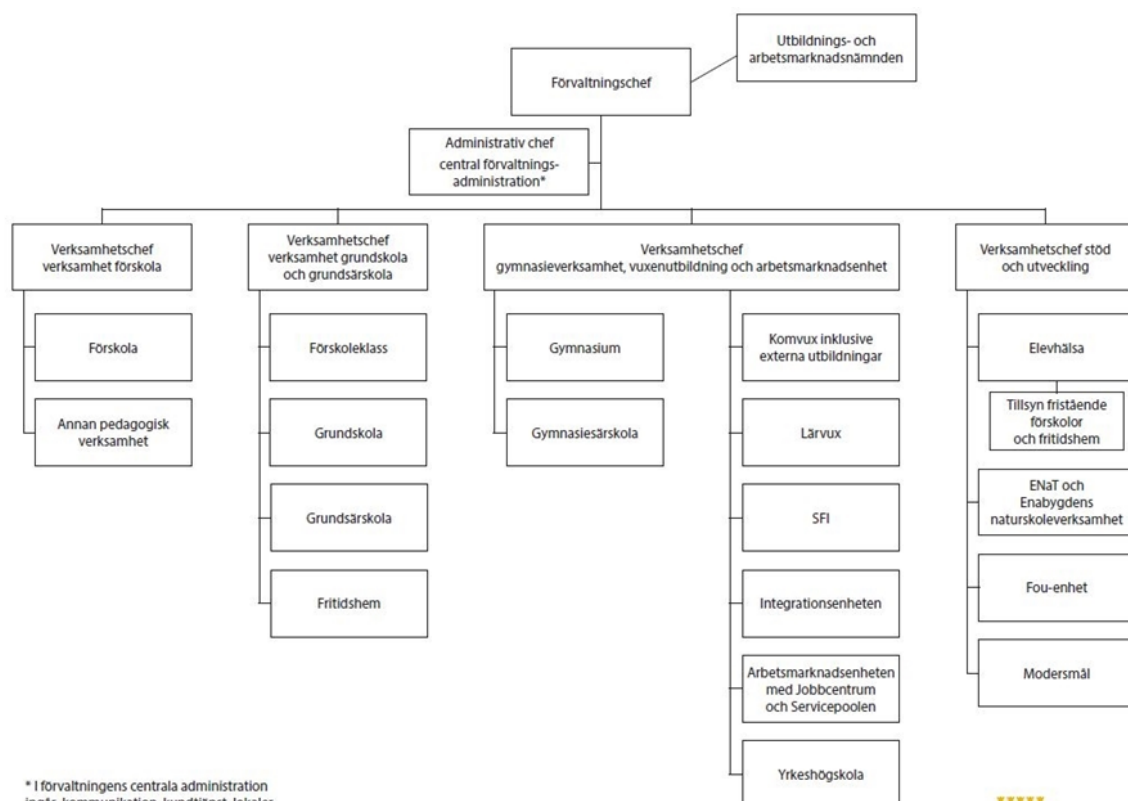
Verksamhetsgrenen Stöd-och utveckling (SoU) är ett av utbildningsförvaltningens "fyra ben". Verksamheten omfattar enheter, som på olika sätt och i varierande omfattning, stödjer samtliga skolformers strävan att ge barn och elever de bästa förutsättningarna till utveckling och lärande. Genom att samla dessa funktioner, är målet att skapa synergieffekter och därmed stärka kvalitét och effektivitet i arbetet.

SoU innehåller fyra enheter:

- Forskning- och utvecklingsenheten (FoU)
- Modersmålsenheten
- Enabygdens naturskoleverksamhet (ENV), och Enköpings Naturvetenskap och teknik (ENat).
- Elevhälsan

SoU har också huvudansvaret för tillsyn av fristående förskolor och fritidshem, tillståndshantering och beredning av tilläggsbelopp.

Organisationen plats i organisationen tydliggörs här i en skiss:



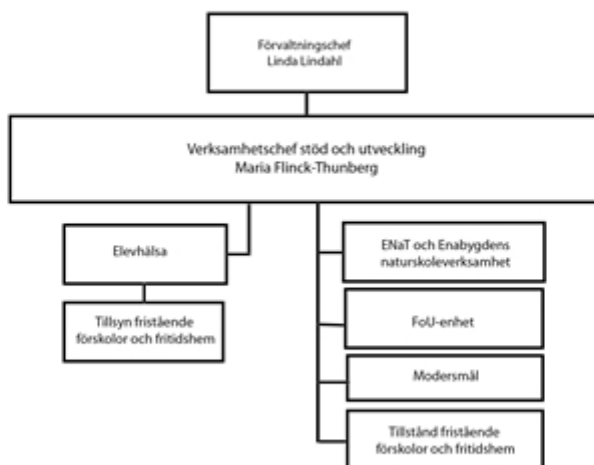
* I förvaltningens centrala administration ingår kommunikation, kundtjänst, lokaler, IT-frågor, säkerhet, nämndadministration, register, utredning, placering, antagning, statistik och prognos.

1.2 Inre organisation



ENKÖPINGS
KOMMUN

STÖD OCH UTVECKLING (SoU)



Verksamhetsgrenen Stöd- och utveckling (Sou) leds i sin helhet av en verksamhetschef. Enhetscheferna för elevhälsa respektive modersmål ingår tillsammans med verksamhetschef i Stöd-och utvecklingsenhetens ledningsgrupp.

Verksamhetschef för SoU är chef för **Forsknings- och utvecklingsenheten**.

Vid dennes sida finns en samordnande assistent samt två kommundoktorander. Fr.o.m. hösten 2022 tillträdde en av dessa doktorander, efter disputation, en tjänst som lektor. Tjänstgöringsgraden delades 50 % FoU och 50 % Enöglaskolan.

För planering av förstelärarkonferenser finns en referensgrupp av förstelärare.

Utredare på deltid är också knutna till FoU, för uppdrag gällande förvaltningens systematiska kvalitetsarbete.

Beslut om professionsutvecklingsprogrammets utformning tas i en styrgrupp som består av samtliga verksamhetschefer samt förvaltningschef.

FoU vänder sig till förvaltningens alla skolformer.

Modersmålsenheten har bestått av 32 medarbetare och enhetschef. Medarbetarnas uppgifter är att ansvara för planering, genomförande, uppföljning samt bedömning och betygsättning av modersmålsundervisningen inom 34 olika språk. I arbetsuppgifterna ingår även att studiehandleda elever. Anställningsformerna är fördelade mellan hel-, deltid och timanställning. I mitten av december 2022 var det aktuella antalet deltagande elever i ämnet modersmål enligt ProCapita 850. Till det tillkommer 135 elever fördelade på tre fristående skolor.

Enabygdens naturskoleverksamhet (ENV), och Enköpings Naturvetenskap och teknik (ENaT)

ENV och ENaT drivs av tre pedagoger. Pedagogerna delar på ansvaret inom alla områden kring ENV/ENaT. Verksamhetschef för SoU är chef för ENV och ENaT. Verksamheterna har varsin styrgrupp. I styrgrupperna sitter verksamhetscheferna för SoU och grundskolan, en

rektor, lärarrepresentanter från de tre stadierna och ENV/ENaTs personal. I ENVs styrgrupp sitter även kommunens ekolog och en representant från Park och Natur. Inom organisationen finns också två nätverk som består av lärarrepresentanter från alla grundskolor i kommunen, ENaTs nätverk och ENVs idégrupp.

Den centrala elevhälsan består av skolsköterskor, skolkuratorer, skolpsykologer samt skolläkare och central elevhälsochef.

Elevhälsans skall arbeta främjande, förebyggande och åtgärdande med elevers hälsa, värdegrund, stöd och lärmiljöer. Elevhälsan verkar på individ-, grupp- och organisationsnivå. Det främsta uppdraget för elevhälsans personal är att stötta elevernas utveckling mot utbildningens mål.

I nuläget finns i bemanningen:

980 % Skolsköterska ink 100% skolsköterska med ledningsansvar

50 % Skolläkare

575 % Skolpsykolog ink 68% skolpsykolog med ledningsansvar

900 % kurator ink 20 % kuratorssamordnare ex 100 % föräldraledig kurator

Centrala elevhälsan bemannar 11 grundskolor och 2 anpassade grundskolor i kommunen.

Utöver det arbetar centrala elevhälsan mot Lärandearena, hanterar processer som beredning av tilläggsbelopp och tillsyn av fristående förskolor och fritidshem samt bereder ärenden inför anpassad grundskola. Förskolan har även tillgång till psykologisk kompetens genom den centrala elevhälsan.

HSL-ansvar (Hälsa- och sjukvårdslagen), överfördes under 2022 till enhetschef elevhälsa.

Arbetsuppgifterna för **verksamhetschef SoU** omfattar också huvudansvar för tillståndsprovning, när det gäller start av fristående förskolor och fritidshem samt pedagogisk omsorg.

2 Det systematiska kvalitetsarbetet

2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet

Alla verksamheter, som ingår i SoU, bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete utifrån egna identifierade utvecklingsområden. Under 2022 har samtliga enheter fortsatt ingått i det förvaltningsgemensamma upplägget och skrivit sina rapporter i Stratsys. Detta för att stärka den gemensamma förståelsen för uppdraget i läroplaner och nämndens prioriteringar samt ge insikt i vad uppdragen innebär för den egna rollen och det egna ansvarsområdet. Samtliga enheter arbetar utifrån kommunens systematiska arbetsmiljöarbete (SAM).

FoU har som ett av uppdragen att utveckla förvaltningens kvalitetsarbete i dess helhet. En genomlysning av kvalitetsarbetet har genomförts under året. Denna omfattar översyn av årshjul, struktur, innehåll, tidsplan och anvisningar.

Utifrån identifierade utvecklingsområden tillhandahåller FoU fortbildning för pedagoger och enheter samt administrerar och kvalitetssäkrar VFU-studenternas verksamhetsförlagda utbildning i kommunen. Ett stort fokus ligger idag på att utveckla studenternas möjligheter att skriva praktiktäna självständiga examensarbeten (SJAS).

Under läsåret har **Modersmålsenheten** fortsatt att arbeta med utvecklingsområdena: digitalisering, läroplansarbete och studiehandledning. Under hösten 2022 deltog

Modersmålsenheten i en bokcirkel vid Uppsala universitet. *Studiehandledning på modersmålet i teori och praktik*. Syftet är att fördjupa och utveckla modersmålläraernas kunskaper och erbjuda hög kvalitet inom ämnet studiehandledning på modersmålet och få samsyn med skolornas språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt.

ENaT/ENV använder till största delen två verktyg som stöd för det systematiska kvalitetsarbetet; lärarutvärderingar och den årliga kvalitetsredovisningen. Lärarutvärderingarna ligger till grund för den rapport som ENaT/ENV lämnar till styrgrupperna och nätverket/idégruppen. Utifrån samtal i dessa grupper utvecklas verksamheten. Dessutom är verksamheten lyhörd när det gäller muntlig input från lärare och från de nätverk och styrgrupper som finns i de båda grenarna. Tid för reflektion tillsammans med kollegor är även den en viktig del i det systematiska kvalitetsarbetet. Utifrån dessa delar utvecklas verksamheten kontinuerligt.

Centrala elevhälsan (CE) har ett systematiskt kvalitetsarbete som utgår från likvärdigt elevhälsoarbete. Idag arbetar CE utifrån verksamhetsplan, patientsäkerhetsberättelse och den årliga kvalitetsredovisningen K3.

Årligen genomförs en arbetsmiljöenkät med målområden för det pågående arbetet. Målområden följs upp via APT och samverkansforum.

Nya arbetssätt utvärderas via enkät med berörda och förändringar görs vid behov.

CE funktioner verkar på uppdrag av rektor i skolverksamheten. Det systematiska kvalitetsarbetet där CE arbetet är en del på enhetsnivå är idag okänt för stora delar av personalgruppen inom CE. För att skapa ett systematiskt arbete för CE finns idag ett förväntansdokument mellan rektor och CE funktion. Syftet är att synliggöra för CE funktioner vad uppdragsgivare önskar av deras arbete.

2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet

När det gäller det systematiska kvalitetsarbetet (SKA) ser upplägget lite olika ut i de skilda verksamhetsgrenarna. På varierande sätt och i varierande omfattning involveras medarbetarna indirekt och direkt.

FoU-enheten utvecklar och sammanfattar, i förvaltningens kvalitetsrapporter, det kvalitetsarbete som bedrivs på alla nivåer och i alla verksamheter. I alla FoU:s verksamhetsområden eftersträvas en nära dialog med berörda medarbetare, pedagoger, rektorer och verksamhetschefer. Då enheten består av så få medarbetare är dialogen med medarbetarna nära, transparent och mycket frekvent.

Kvalitetsarbetet för **modersmålsenheten** leds av enhetschefen i direkt samarbete med medarbetarna. Medarbetarna är involverade och delaktiga i det systematiska kvalitetsarbetet utifrån fokusområden. Enheten genomför kommunens enkät om det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Utöver det genomförs en konferens varje vecka där en avstämning av arbetsmiljön ingår. Kontinuerlig avstämning och uppdatering sker under hela läsåret. Arbete sker för att hitta möjligheter för att alla medarbetare ska kunna delta i alla former av enhetens möten. Det är framför allt de som arbetar del- och timtid som har begränsade möjligheter utifrån arbetstid och andra anställningar. Möjlighet att delta via teams finns. Samverkansgrupp och Arbetsplatsträff träffas vid 6 planerade tillfällen under läsåret.

ENV/ENaT består av tre pedagoger som på ett omedelbart och direkt sätt är involverade i

utvecklingsarbetet.

Elevhälsans medarbetare inom CE är delaktiga via:

- enkäter för arbetsmiljö
- snabb enkät (forms) vid utvärdering av nya arbetssätt
- medarbetarsamtal och uppföljningssamtal
- risk och konsekvensanalyser vid utvecklingsarbete inom CE
- Delaktighetsmodeller för olika områden vid APT
- Områden för året följs kontinuerligt upp i ledningsgrupp och på APT

På vilket sätt CE funktioner är delaktiga i enhetens SKA finns i nuläget begränsad information kring. Detta är ett utvecklingsområde

För de medarbetare som arbetar direkt under **verksamhetschef SoU**, görs medarbetare delaktiga via bland annat arbetsplatsträffar, avdelningsmöten, ledningsmöten och medarbetarsamtal. Återkoppling kring kvalitetsredovisningarna ges till respektive enhet av verksamhetschef och bearbetas på arbetsplatsträffar.

3 Uppföljning 2022 med framåtsyftande plan 2023

3.1 Nuläge för identifierade utvecklingsområden

Nedanstående områden har inför arbetsåret 2022, identifierats som generella utvecklingsområden för SoU. Utvecklingsområdena har tydlig koppling till nämndens plan och förvaltningens planerade åtgärder och aktiviteter utifrån denna. De olika enheterna inom SoU har, utifrån identifierade behov, vidtagit varierande åtgärder för att möta dessa utmaningar.

1. Det systematiska kvalitetsarbetet ska utvecklas såväl via FoU:s insatser generellt, men också för enheterna inom SoU:s verksamhetsgrenar.

Området kopplas till följande prioriteringar från förvaltning och nämnd:

1. *Se över kommunikation till medborgare kring kvalitetsredovisning T3.*
2. *Utveckla det systematiska kvalitetsarbetet med syfte att stärka analysen och få en röd tråd i planerings- och uppföljningsarbetet.*
3. *Säkerställa fortsatt arbete med evidens och forskningsanknytning genom bland annat fullföljd examen för kommundoktoranderna*

Åtgärder och utveckling under 2022:

Forskning- och utvecklingsenheten (FoU) har tillsett att:

- K3 (T3) är publicerad på kommunens hemsida.
- en översyn av förvaltningens SKA-arbetet har gjorts och nya arbetsformer implementeras.
- en plan för utveckling av FoU 2023 är utarbetad. En av doktoranderna har disputerat och anställts som lektor. Den andra doktoranden fortsätter sitt avhandlingsarbete.

Elevhälsan lyfter utvecklingsarbetet när det gäller tydliggörande rutiner för hälso- och sjukvårdsuppdraget (HSL), utveckling av en arbets- och utvecklingsorganisation, och fortsatt arbete mot en hållbar organisation inom elevhälsan där t.ex. prop 2021/22:162 ger ett underlag för strävansmål kring bemanning och organisation för bästa förutsättningar.

Modersmål framhåller arbetet med att utveckla medarbetarsamtalen, där den egna insatsen kring elevens kunskapsutveckling betonas och tydliggörs.

ENaT och ENV beskriver i sitt kvalitetsarbete enhetens främsta uppdrag d.v.s. lärarfortbildning. Fokus är att implementera arbetssätt som ökar elevers motivation och därmed möjlighet att klara läroplanens kunskapsmål samt att kompetensutveckla lärarna i deras eget arbete med teknik och utomhuspedagogik.

2. Fortsatt arbete kring digitalisering både i arbete med elever och i det administrativa arbetet.

Området kopplas till följande prioriteringar från förvaltning och nämnd:

1. *Fortsatt digitalisering av arbetssätt med utgångspunkt i den utveckling pandemin medfört*

Åtgärder och utveckling under 2022:

ENaT fortsätter att utveckla nya teman inom programmering med fysiska robotar. Två nya robotmodeller har köpts in. Kring dessa ska nya teman skapas och implementeras.

ENaT kommer vidare att, i samarbete med **FoU**, under våren stå som arrangör för ett Pedagogiskt seminarium med workshop kring textprogrammering.

Modersmålsenheten slår fast att man idag har goda kunskaper och verktyg att bedriva fjärrundervisning. Enheten tänker i termerna att arbeta smart och effektivt där digitalisering är ett verktyg som kompletterar och stärker de mer traditionella arbetsmetoderna. Utvecklingen är ett resultat bland annat av den individanpassade digitala utbildning som erbjudits medarbetarna under året. När det gäller de administrativa delarna har ett arbete påbörjats gällande digital ansökan till modersmålsundervisningen.

För **elevhälsan** har utvecklingsarbete främst skett i de administrativa systemen. Prorenata har utvecklats när det gäller mallar och strukturer. 2C8 har dock pausats och här behöver ett omtag göras.

3. Implementering av LGR 22. För enheterna inom SoU kommer arbetet huvudsakligen knytas till grundskoleenheternas interna arbete.

Området kopplas till följande prioriteringar från förvaltning och nämnd:

1. *Införa den reviderade läroplanen för grundskolan (Lgr22) med därtill hörande kursplaneförändringar*

Åtgärder och utveckling under 2022:

Samtliga enheter inom SoU har arbetat med den nya läroplanen. Den gemensamma fortbildningen har främst rört kapitel 1 och 2. För modersmålsenheten och EnaT och EnV har också arbetet fokuserats på de kursplaner som man berörs av.

4. En likvärdig skola/likvärdig utbildning

Att komma längre i arbetet med mot en likvärdig skola/ likvärdig utbildning, är en gemensam utmaning för alla enheter inom SoU. Varierande åtgärder vidtas i de olika enheterna, utifrån inriktning och behov.

För 2022 identifierades av utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden en rad utvecklingsområden, som förväntas leda till en större likvärdighet. Åtgärder, där **FoU** ålades att delta och/eller vara drivande, formulerades i Utbildningsförvaltningens verksamhetsplan för 2022 och har genomförts enligt nedan:

Utvärdera förstelärarnas roll i organisationen och skapa förutsättningar för att vidareutveckla deras uppdrag.

Förstelärarnas roll i organisationen har setts över. Två seminarier kring uppdrag och roll har hållits för förstelärare och rektorer i FoU:s regi. Under hösten erbjöds alla förstelärare, medarbetare med utvecklingsuppdrag samt rektorer till ytterligare kompetensutveckling via Uppsala Universitet.

Erbjuda utbildningen "Undervisning i förskolan 7,5 hp" i samarbete med Uppsala Universitet och Skolverket till förskollärare och rektorer i förskolan.

FoU har arrangerat uppdragsutbildningen från Uppsala universitet "Undervisning i förskolan, 7,5 hp". 27 förskollärare och rektorer har deltagit under våren och ytterligare 25 medarbetare går utbildningen under hösten. Utvärderingen från vårens kurs utföll mycket positivt.

Genomföra andra delen av Forskningscirkel kring likvärdighet och segregation och ta tillvara forskningscirkelns resultat i fortsatt arbete.

Forskningscirkeln är genomförd och resultatet har presenterats för såväl nämnd som förvaltningens chefer.

Erbjuda fortbildning inom området "riktat särskilt stöd till barn/elever" / Förvaltningen bör initiera fortbildning både inom områden som flickors och pojkars lärande samt AST/NPF.

FoU har mött detta behov av kompetensutveckling genom att erbjuda alla pedagoger och skolledare kompetensutveckling kring NPF/AST samt "Pojkars lärande". Föreläsningarna har varit uppskattade, men dess värde får inte överskattas, utan bör ses som början till eller en förstärkning av befintligt arbete, där sådant finns. Det stora arbetet måste göras på enheterna genom uppföljning, bearbetning och implementering. Ytterligare insatser från FoU, specifikt för grundskolan, är ett projekt kring främjande av skolnärvaro på Fjärdhundraskolan. Projektet är nu avslutat och avrapporterat. Framgångsfaktorer och utarbetade rutiner bör tas tillvara och implementeras i övriga grundskolor. Likaså bör de samarbetsytan som upparbetas underhållas och upprätthållas.

Se över arbetet med att analysera skillnaden mellan pojkars och flickors resultat samt genomföra kompetensutvecklingsinsats för personal i grundskolan och gymnasieskolan

Detta område finns nu med som ett fokusområde i SKA-arbetet. Arbete återstår dock bl.a. att utforma de indikatorer som ska följas över tid.

Arbeta för att öka andelen behöriga lärare inom fritidshem respektive förskola

Ett lärarrekruteringsprojekt pågår i samarbete med Uppsala universitet. Arbetet har hittills lett till förstärkt information för elever i åk 8 och 9, kring barn- och fritidsprogrammet, fortbildning för studie- och yrkesvägledare samt ett rekryteringsevent på Westerlundiska gymnasiet.

Elevhälsans fokus har framför allt handlat om att skapa effektfulla team, som motsvarar de olika enheternas behov.

Ett uppdrag för främjandet av likvärdighet riktades direkt till **Modersmålsenheten:**

- *Personalförstärkning och utbildning kring studiehandedning i grundskola, (gymnasieskolan och SFI)*

Modersmålsenheten har förstärkt bemanningen, när det gäller studiehandedning samt genomför utbildning av personalen.

5. Hållbar utveckling

Ett område riktades direkt till Naturskolan:

Utveckling av arbetet kring kommunens hållbarhetslöften kring vatten

Naturskolan har i samarbete med FoU hållit ett pedagogiskt seminarium.

Under 2022 har enheten arbetat vidare med utveckling av riktlinjer och rutiner för **tilläggsbelopp**. Vidare har **tillsyns- och tillståndshandlingen** tydliggjorts och förstärkts.

Enheterna har också mål som inte ingår i dessa fyra områden, vilket delges i respektive enhets kvalitetsredovisningar.

3.2 Åtgärder

De gemensamma utvecklingsområdena för hela SoU- enheten är fortsatt:

- **Digitalisering**

Detta gäller för SoU, såväl i arbete med elever som utveckling av kommunikation och administration. Målen kring detta ser olika ut för verksamhetsgrenens olika delar.

Gemensamt för alla är dock att vårterminen 2023 kommer att inledas med utbildning inom GDPR för att identifiera vad som behöver utvecklas och följas upp för att enheten ska hantera personuppgifter och information på ett korrekt sätt.

- **Systematiskt kvalitetsarbete**

Detta kopplar till nämndplan:

Fortsatt utveckling av det systematiska kvalitetsarbetet.

Här ligger det övergripande ansvaret på Forsknings- och utvecklingsenheten, men samtliga delar inom SoU, behöver fortsatt t.ex. stärka förmågan att analysera utfall/effekt av vidtagna åtgärder.

- **Elevers måluppfyllelse**

Ambitionen med allt vi SoU gör inom är att stärka barn och elever i deras mående, lärande och utveckling. I Nämndplanen för 2023 omnämns särskilt elevhälsans uppdrag att genom tidiga och hälsofrämjande arbete stärka barn och elever. Vidare lyfts fortsatt analysarbete kring pojkar och flickors lärande, främjande av skolnärvaro, utvecklingsarbete gällande stödinsatser, utveckling av arbetet med att främja likvärdighet samt kompetensutveckling för fritidshemmen. Här är alla enheterna inom SoU viktiga aktörer. Starkt kopplat till elevers framgångar är medarbetarnas kompetens. I nämndplanen omnämns vikten av att personal har goda möjligheter till kompetensutveckling och att lokala forskningsmiljöer vidareutvecklas; uppdrag för FoU-enheten.

Ett nytt utvecklingsområde som SoU har identifierat är:

- **Kommunikation/samverkan och samarbete**

Stöd- och utvecklingsenhetens olika verksamhetsområden är till just för att stödja andra verksamheter. För att stödet ska hamna rätt d.v.s. på ett positivt sätt stärka barn och elevers utveckling och lärande, är det nödvändigt att vi tillsammans fortsätter att bygga forum och mötesplatser för kommunikation och samplanering. En översyn behöver göras inom förvaltningen i syfte att tydliggöra olika enheters uppdrag och ansvarsområden. Detta för att effektivisera arbetet t.ex. när det gäller kompetensutvecklingsinsatser och stöd till barn och elever. Samverkan kring eleverna lyfts även i årets nämndplan.

3.3 Analys av utfall ekonomi, lokaler, bemanning

Ekonomi

SoU-enhetens olika grenar hade år 2022 en ekonomi i balans. De största ekonomiska utmaningarna har funnits i modersmålsenheten, där behovet bedömts större än vad ekonomin tillåtit.

Bemanning

Enheten har över lag lätt att rekrytera medarbetare och bemanningen är god. Modersmåls lärare/studiehandledare inom mindre språkgrupper har dock varit utmanande att rekrytera.

Lokaler

FoU- enheten har sina lokaler i Utbildningsförvaltningens lokaler på Linbanegatan.

Modersmålsenheten har tillgång till en enhetslokal i huvudbyggnaden på Korsängsskolan och ett kontor för enhetschef i en annan del av den skolan. På de skolor som medarbetarna arbetar på finns det olika lösningar på lokaler för medarbetarna att studiehandleda och undervisa i. På de flesta enheter samarbetar medarbetarna med den ordinarie personalen kring undervisningssalar och planeringsutrymmen.

Elevhälsans ledning har kontor på Utbildningsförvaltningen Linbanegatan. Övriga medarbetare har lokaler på de skolor där de arbetar. De flesta lokaler är välfungerande, men det finns undantag, där förbättringar måste till.

EnaT och ENV har i dagsläget mycket bristfälliga lokaler, där hyresavtal också avslutas 2024. Ett arbete kring nya lokaler pågår.

Kvalitetsredovisning 3 2022 - Enheten för gymnasieskolan, vuxenutbildning och AME

Enheten för Gymnasiet, vuxenutbildning och
AME

Innehållsförteckning

1 Inledande beskrivning.....	3
1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten	3
1.2 Inre organisation	3
2 Det systematiska kvalitetsarbetet.....	4
2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet	4
2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet	4
3 Uppföljning 2022 med framåsyftande plan 2023	5
3.1 Identifierade utvecklingsområden.....	5
3.1.1 Arbetsmarknadspolitiska intentioner och målsättningar (från utbildnings och arbetsmarknadsnämndens årsplan 2021)	7
3.2 Åtgärder	8
3.3 Analys av utfall ekonomi, lokaler, bemanning	9

1 Inledande beskrivning

1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten

Verksamhetsområdet består av en gymnasieskola, Westerlundska gymnasiet, vuxenutbildning, Komvux, i egen och extern regi, Yrkeshögskola, Arbetsmarknadsenhet samt Integrationsenhet.

Totalt arbetar drygt 300 personer inom verksamhetsområdet (tillsvidare samt visstidsanställningar).

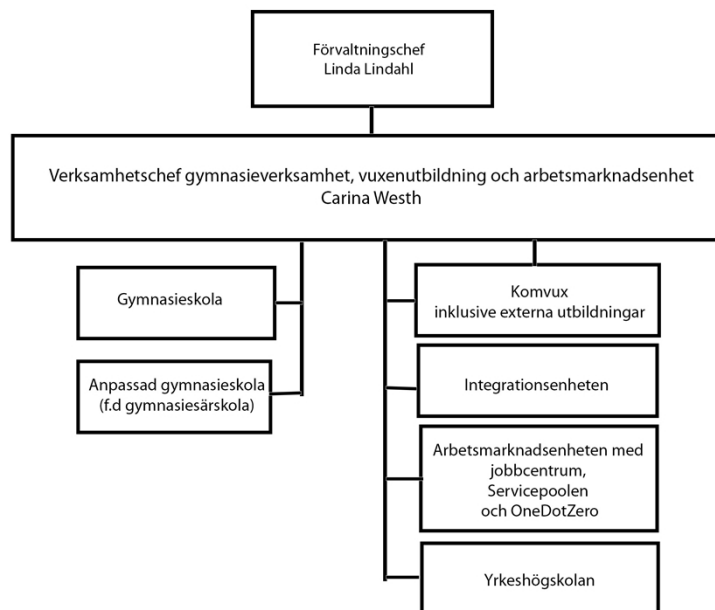
På gymnasieskolan studerar ca 1380 elever fördelade på 12 nationella program, introduktionsprogrammen samt gymnasiesärskolan. Vuxenutbildningen hade under år 2022 1685 kursdeltagare i egen regi och 3400 kursdeltagare i extern regi. På Yrkeshögskolan studerade ungefär 75 personer. Integrationsenheten tog under 2022 emot 23 anvisade flyktingar samt 89 skyddsbehövande personer enligt EUs massflyktsdirektiv.

1.2 Inre organisation

Verksamhetsområdets ledningsgrupp består av verksamhetschef, tre rektorer och en enhetschef. Rektor/enhetschef leder och fördelar arbetet på respektive enhet.

Verksamhetschefen leder rektor/enhetschefernas arbete och ansvarar för den gemensamma riktningen. Gemensamma chefsträffar genomförs 1 ggr/månad samt möte med Kompetensmagasinets verksamheter 2 ggr/ mån och även 2 ggr/ månad med gymnasiet.

Verksamhetschefen träffar även gymnasieskolans ledningsgrupp, rektor, programrektor samt administrativ chef ett par gånger per termin. Individuella samtal och tertialsamtal genomförs med varje rektor/enhetschef kontinuerligt.



2 Det systematiska kvalitetsarbetet

2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet

Enligt skollagen framgår det att på *huvudmannanivå systematiskt och kontinuerligt planera och följa upp utbildningen, analysera orsakerna till uppföljningens resultat och utifrån analysen genomföra insatser i syfte att utveckla utbildningen*. Huvudmannen sätter mål för organisationen som bryts ned på varje nivå. Samtliga enheter som ingår i verksamhetsområdet bedriver ett systematiska kvalitetsarbetet utifrån styrdokument, uppsatta mål samt egna identifierade utvecklingsområden. Utifrån analyser av ekonomiska förutsättningar och avgörande kvalitetsfrågor formuleras mål, förväntade effekter och insatser.

2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet

En viktig del i det systematiska kvalitetsarbetet är delaktighet. Som del i det systematiska kvalitetsarbetet följer verksamhetschef upp rektorernas/enhetschefs arbete och skapar delaktighet genom: verksamhetsmöten, verksamhetsbesök, individuella samtal och diskussioner. Rektor/enhetschef ansvarar för att det systematiska kvalitetsarbetet bedrivs på respektive enhet. Arbetets struktur och dess resultat beskrivs i K1, K2 och K3 och dokumenteras i Stratsys. Verksamhetschefen följer upp och för dialog såväl i grupp som enskilt med varje chef.

3 Uppföljning 2022 med framåsyftande plan 2023

3.1 Identifierade utvecklingsområden

Under året har en omorganisation skett med ansvarsförflyttningar inom Arbetsmarknadsenheten (AME) och vuxenutbildningen. Yrkehögskolan (YH) flyttades från AME till vuxenutbildningen och Integrationsenheten (IE) bytte ansvarig chef för en tydligare arbetsorganisation och bättre förutsättningar för ansvarig chef.

Det systematiska kvalitetsarbetet ska utvecklas ytterligare så det blir tydligare och skapar ökad delaktighet samt riktar sig mot respektive enhets uppdrag och mål. Arbetet har under året påbörjats genom dialog mellan Utbildningsförvaltningen och enhetschefer. På enheterna har arbetet med ansvar och delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet utvecklats ytterligare.

Kort och långsiktiga planer finns på samtliga enheter som bygger på styrdokument, mål från Utbildnings- och arbetsmarknadsnämndens plan (årlig och långsiktig) samt identifierade utvecklingsområden på enheterna. I enheternas kvalitetsredovisning, K3, beskrivs årets resultat, analys och utvecklingsområden kopplat till K1 och K2.

Verksamhetsområdets ledningsgrupp, verksamhetschef, rektorer och enhetschef, bildades oktober- 2020 och har identifiera gemensamma utvecklingsområden.

Ledningsgruppen har haft följande utvecklingsområden under 2022:

Samverkan:

Utvecklingsprogrammet *Fullföljd utbildning* i SKRs regi har varit ett gemensamt utvecklingsprojekt för samtliga enheter där stort fokus lagts i den gemensamma ledningsgruppen och i de grupper som utvecklingsprogrammet bestod av, Westerlundska gymnasiet (WGY) och AME samt vuxenutbildningen. Ett identifierat behov var att stärka samarbetet mellan WGY och det kommunala aktivitetsansvaret, KAA. Samarbetet har medfört att rutin för uppsök har förbättrats och att gemensamma möten med ungdom, KAA och WGY har skett. Det förändrade arbetssättet har gett positiva resultat med att ungdomar har gått vidare till studier eller annan aktivitet i kommunens regi.

WGY har haft fortsatt fokus på årskurs 1 genom att arbeta kring förväntningar, relationsbyggande arbete samt tidiga insatser. Fokus på uppföljningen av frånvaro och resultat har medfört både ökad närvaro samt ökad måluppfyllelse under året.

Vuxenutbildningen har i projektet *Fullföljd utbildning* arbetat med att säkra rutiner gällande uppföljning, analys av avbrott i egen och extern regi. Slutsatsen blev att enheten är bra på att följa upp och mäta. Utveckling av analyser och hur framtagna data kan användas behöver fortsätta. Arbetet kring måluppfyllelse och genomströmning har under året påbörjats och kommer att fortsätta då vi ser att genomströmningstiden har ökat där främst SFI- elever blir kvar längre tid i utbildningen.

Samverkan internt mellan AME, Socialförvaltningen och näringslivsenheten har stärkts under året då det finns stort behov av samordnande insatser för vissa målgrupper. I arbetet med att ta fram ett samverkansavtal, den så kallade *överenskommelsen* vilket var inom ramen för Arbetsförmedlingens (AF) regleringsbrev, mellan Enköpings kommun och AF har även medfört att det interna samarbetet stärkts. Enhetschef för AME har varit den från Enköpings kommun som bidragit till framtagandet av överenskommelsen till störst del för kommunens räkning. Utöver enhetschef AME deltog från Enköpings kommun även verksamhetschef för gy,vux, AME, rektorer vuxenutbildningen, en avdelningschef från Socialförvaltningen samt

näringslivschef.

Samverkan mellan AF och kommunen är nu god men avsaknaden av ett lokalt AF-kontor lyfts som en brist och utmaning för de av våra medborgare som är i behov av stöd.

Öka attraktiviteten- WGY har ett strukturerat och omfattande marknadsföringsarbete och elevantalet ökar. De senaste tre åren har även andelen gymnasieelever i egen regi ökat något vilket är positivt. Dock måste arbetet fortgå för att förbli attraktiva och specifika insatser görs för att öka intresset kopplat till vissa program med lägre söktryck. Det goda etablerade samarbetet med grundskolan har fortsatt under 2022 och utvecklas kontinuerligt. Här lyfts vikten av studie- och yrkesvägledning så att eleverna kan göra väl underbyggda val. Gemensamma marknadsföringsinsatser genom stärkt samverkan mellan studie- och yrkesvägledare på gymnasiet och vuxenutbildningen har skett. Här ser vi att vi behöver fortsätta att informera våra elever om möjligheter efter gymnasieskolan och gymnasiesärskolan.

Genom pandemin fick lärare, elever samt övrig personal på WGY en intensiv kompetensutveckling genom att nyttja digitala verktyg och ökad flexibel undervisning som fjärr- och distansundervisningen medförde. Lärdomar från pandemin var att vissa målgrupper gynnades av möjligheten till fjärr- distansundervisning. Tyvärr blev det avslag på WGYs ansökan till Skolinspektionen om att få erbjuda distansundervisning till en begränsad målgrupp.

Även vuxenutbildningen hade som ett mål under året att öka antalet studerande i egen regi samt öka flexibiliteten. Långtidsfrånvaro på VUC, vuxenutbildningscentrum, har medfört att verksamhetens utveckling fått stå tillbaka då fokus varit på att den dagliga verksamheten ska fungera. Även mottagandet av flyktingar från Ukraina medförde att tf. rektor för Komvux fick omprioritera och organisera mottagandet från och med augusti månad. Trots detta har målet att öka tillgängligheten och servicen för våra medborgare ökat genom att erbjuda mer flexibla kontaktvägar via telefon, mail, Teamsmöten och drop-in tider.

Övergångar- vikten av samverkan och förbereda våra elever för alla övergångar mellan grundskola, gymnasieskolan samt vuxenstudier, våra särskolor är inkluderade i respektive stadie. Här är vår analys att arbetet behöver fortsätta att utvecklas för att öka elevernas förutsättningar att lyckas i nästa stadie i utbildningssystemet. Pågående arbete mellan grundskola och gymnasieskolan fortskrider. Vi ser att det upplevs av eleverna som ett stort kliv att påbörja gymnasieutbildning både när det gäller eget ansvar, miljö och stöd. Dialog och insatser kring hur övergången kan underlättas för elever mellan samtliga skolformer behöver fortgå, både kring eventuella förberedelser samt mottagande. Forum för samverkan mellan gymnasieskolan och vuxenutbildningen har under året skapats där utvecklingsmöten kopplat till ämnesgrupper skett. Vuxenutbildningen har även återupptagit samarbetet med Sundbybergs kommun, vilket pausades under pandemin, för gemensam kompetensutveckling.

Västerås Folkhögskola etablerades i närområdet till Kompetensmagasinet i januari 2022 vilket har varit mycket positivt då det har breddat utbildningsmöjligheterna för våra medborgare. Dock har Västerås Folkhögskola valt att avveckla verksamheten i december 2022.

Integrationsenheten uppdrag förändrades under hösten då skyddsbehövande enligt EU:s massflyktsdirektiv anlände till Enköping i augusti månad. Grunduppdraget för IE är mottagande och bosättning av anvisade flyktingar. En förvaltningsövergripande organisation saknas i kommunen vilket blev mycket tydligt vid mottagandet av skyddsbehövande enligt EU:s massflyktsdirektiv där många frågor och ärenden lämnades till IE att hantera. IE saknar i dagsläget kompetens och kapacitet att svara och hantera kommunens helhetsansvar för integrationsfrågor.

För detaljerad analys se respektive enhets kvalitetsredovisning.

3.1.1 Arbetsmarknadspolitiska intentioner och målsättningar (från utbildnings och arbetsmarknadsnämndens årsplan 2021)

Mål 1: I Enköping är nyanlända som utbildats inom ramen för utbildningsplikten anställningsbara efter genomförd utbildning under etableringsperioden.

Indikator	Nuläge 2021	Uppnått 2023	På rätt väg	Ej uppnått
Andel individer som anser sig vara anställningsbara efter avslutad utbildning. (Mäts med fråga vid kursutvärdering)	67,5 %	100%	65-99%	65%<
Andelen nyanlända som har arbete eller studier efter 90 dagar från etableringen tog slut		-	-	-

Del 1: enkät genomförd i april 2022. Enkäten skickades till de personer som under 2021 hade avslutad en yrkesutbildning.

Del 2: Inom ramen för Arbetsförmedlingens uppdrag.

Mål 2: I Enköping har vi en 0-vision när det gäller ungdomar i arbetslöshet.

Indikator	Nuläge 2021	Uppnått 2023	På rätt väg	Ej uppnått
Andel ungdomar som är inskrivna på Arbetsförmedlingen som arbetslösa.	8,9 %	2 % <	4,5 - 2 % <	4,5 % >

I Enköpings Kommun är arbetslöshetsnivån 2022 8,9% för unga (ålder 18-24 år) inskrivna på AF vilket är en minskning med 1,5 % mot motsvarande period 2021 (10,4% 2021). Enköping ligger något högre än riksnittet för unga 18-24 år som är 8,1% (8,7% 2021). Inkluderar vi även unga från 16 år sjunker siffran till 8,3%.

Mål 3: I Enköping får den som har arbetsförmåga hjälp med att rustas för jobb och egenförsörjning.

Indikator	Nuläge 2021	Uppnått 2023	På rätt väg	Ej uppnått
Andelen av de personer som skrivits in på Jobbcentrum under 2020 som fått jobb/egenförsörjning	21 %	35-40%>	30-35 %>	30 % <

21% för 2022 (37,5 % 2021) OBS, Indikatorn mäter inte målet.

Kommentar: Andelen är beräknat på de som blivit inskrivna hos under året och gått till arbete under året. Indikatorn är inte rättvisande då 56 stycken av 115 har avslutats under året (49 %)

och resterande 59 fortfarande är i insats. Av 56 avslutade har 24 gått till arbete, dvs 42,8 %. Idag är målgruppen vid jobbcentrum längre från arbetsmarknaden vid inskrivning och har en snitttid på ca 8 månader i insats innan avslut och individer skrivs in under hela året.

Mål 4: Den som har försörjningsstöd och arbetsförmåga deltar i någon form av arbetsmarknadsaktivitet.

Indikator	Nuläge 2021	Uppnått	På rätt väg	Ej uppnått
Andelen personer på Jobbcentrum med försörjningsstödsom deltar i någon form av arbetsmarknadsaktivitet	100 %	100%	100%	100%

Alla som har försörjningsstöd på Jobbcentrum (JC) är i arbetsmarknadsaktivitet eftersom JC är en aktivitet i sig. Sen kan de även vara ute i praktik, gå kurs eller annat med att vara inskriven på JC innebär uppföljning tillsammans med handläggare och aktivt deltagande för utbetalning.

Mål 5: De som har gått vuxenutbildningens yrkesutbildning får jobb baserat på genomförd utbildning.

Indikator	Nuläge 2021	Uppnått	På rätt väg	Ej uppnått
Andelen inskrivna på Vuxenutbildningen som går från försörjningsstöd till studier, praktik eller arbete inom sex månader		95-100%>	90-95 %>	90 % <

Målet och indikatorn hänger ej samman, dvs. indikatorn mäter ej målet. Vi saknar information kring indikatorn.

Mål 6: Kommunen som arbetsgivare bidrar till att människor som av olika orsaker står långt från arbetsmarknaden får hjälp med arbetsträning och praktik.

Indikator	Nuläge 2021	Uppnått	På rätt väg	Ej uppnått
Andelen subventionerade anställningar och praktikplatser som tillhandahålls av kommunen	3,4	4 %	3 % >	3 % <

Antalet anställda med stöd var 130 stycken 2022-12-31.

3.2 Åtgärder

Översynen av gymnasieskolan fortsätter under 2023 med att se över utbudet för nya WGY kring program, inriktningar samt individuella val och ekonomiska förutsättningar. Hösten 2023 kommer även en lagstadgad utökning av undervisningen på yrkesprogrammen att påverka elever, personal samt medföra en extra kostnad i och med en ökad garanterad undervisningstid.

För att bibehålla den positiva utveckling som skett gällande ökad måluppfyllelse i gymnasieskolan samt målet att alla elever tar examen, mål 5 i Utbildnings- och arbetsmarknadsnämndens årsplan, håller WGY i och ut med påbörjade åtgärder för långsiktigt utvecklingsarbete. Tidiga insatser, tydliggörande pedagogik samt förstärkta rutiner kring uppföljning av frånvaro och resultat är några av åtgärderna som vidtagits. Erfarenheter från utvecklingsprogrammets *Fullföljd utbildning* gällande insatser för att främja skolnärvaro som uppföljning och relationsskapande fortsätter att vara i fokus. Samarbetet mellan KAA och WGY ska fortsätta att utvecklas för att underlätta för elever att återgå till studier eller minska risken för avhopp. Nästa planerade steg är att KAA och grundskolestöd gemensamt ser över möjligheter för stärkt samverkan.

I arbetet kring mål 10 i UANs årsplan har vuxenutbildningen tillsammans med AME och gymnasiet ett uppdrag att under 2023 undersöka alternativa vägar till studier, kombinationsutbildningar eller annan sysselsättning. I detta arbete samverkar vi bland annat med näringslivsenheten och andra kommuner.

Vuxenutbildningen fortsätter att arbeta för att öka tillgänglighet och service för våra medborgare genom att använda digitala kontaktvägar och drop-in tider i enighet med UANs årsplan, mål 1. En ny webbplats som samlar Kompetensmagasinets utbud, Jobbcentrum, VUC samt YH, är under utveckling och beräknas vara klar våren 2023. Webbplatsen bidrar till att öka informationen om verksamheterna, insyn samt tillgänglighet. Ansökningsprocessen kommer vara integrerad i webbplatsen. Att öka andelen elever genom att hitta vägar för att öka flexibiliteten vid studier i egen regi är även ett uppsatt mål.

Då samarbetet med Västerås Folkhögskola upphört i och med flytten så behöver ny kontakt tas med Uppsalas folkhögskola för att se hur Enköpings medborgare kan ta del utbudet.

Under 2023 kommer Enköpings kommun att ta emot markant färre flyktingar än tidigare. Enligt 2023 års kommuntal kommer endast 6 personer att anvisas till Enköpings kommun. Detta medför som konsekvens att den schablonersättning kommunen får från Migrationsverkets kommer att minska. En åtgärd för att hantera detta är att minska på antalet handläggare. IEs uppdrag och organisation behöver ses över i ett helhetsperspektiv gällande Enköpings kommuns ansvar i integrationsfrågor.

För detaljerad information kring åtgärder se respektive enhets kvalitetsredovisning.

3.3 Analys av utfall ekonomi, lokaler, bemanning

Ekonomi:

Verksamhetsområdet resultat för 2022 visar ett underskott på 3,9 miljoner. Ett svårt ekonomiskt läge med ökade kostnader där tilldelad budget inte täcker dessa.

WGY redovisar ett underskott på 3,6 miljoner. Vissa program har lågt söktryck vilket innebär att vi inte fyller platserna och har därigenom mindre volym än budgeterat. Analys och riktade marknadsföringsinsatser sker kopplat till dessa program. Under 2023 ses möjligheten till att nyttja befintliga resurser på fler sätt över, till exempel i samverkan med vuxenutbildningen. I pågående gymnasieutredning ses även de ekonomiska förutsättningarna över kopplat till volymintäkter och utbud. Främst yrkesprogrammen drabbades av högre kostnader i och med att förbrukningsvaror/undervisningsmateriel som trä, drivmedelspriser, matvaror samt el ökade under året.

Både Komvux och IE redovisar ett underskott på 1 respektive 1,3 miljoner. Till stor del beror det på att etableringsersättningen är lägre och en försämrad genomströmning på SFI än tidigare.

AME redovisar ett överskott på 2,6 miljoner, detta beror delvis på färre elever i feriearbete samt högre försäljningsintäkter än beräknat på Servicepoolen.

När det gäller intern (kommunal) prissättning, till exempel IT och städ, efterfrågas en möjlighet till konkurrensutsättning från enheterna vilket skulle kunna leda till minskade kostnader. Internt i kommunen sker under och mellan åren prisjusteringar vilket medför ökade kostnader som ej är budgeterat för eller kan påverkas.

För detaljerad ekonomisk analys se Verksamhetsberättelse 2022, 6.3.

Lokaler:

Lokaler i extern regi, Kompetensmagasinet och Fordon- och transportprogrammet, samt tillfälliga lokaler (s.k. moduler) på WGY medför dyrare lokalkostnader och verksamhetsanpassningar. Dessa har bidragit till ökade kostnader som fortgår kommande år.

Byggnationen av ny gymnasieskola fortskrider enligt plan vilket är mycket positivt och stärker Enköpings kommuns mål att vara en attraktiv skolkommun, UANs mål 6. Ny gymnasieskola möjliggör god arbetsmiljö, ökad flexibilitet samt modern utrustning.

Bemanning

Bemanningen ser bra ut på samtliga enheter. Hög andel behöriga lärare. Dock signalerar gymnasiet att rekryteringen framöver ses som en stor utmaning. Pension, konkurrens och höga löneanspråk nämns som faktorer. Påverkan efter pandemin kvarstår som påverkat personalens psykiska och fysiska hälsa negativt vilket inneburit viss långtidsfrånvaro.

Kvalitetsredovisning 3 2022 - Enheten för gymnasieskolan, vuxenutbildning och AME

Integrationsenheten

Innehållsförteckning

1 Inledande beskrivning	3
1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten	3
1.2 Inre organisation	3
2 Det systematiska kvalitetsarbetet	3
2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet	3
2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet	3
3 Uppföljning 2022 med framåsyftande plan 2023	3
3.1 Identifierade utvecklingsområden.....	3
3.2 Åtgärder	4

Bilagor

Bilaga 1: Nyckeltal IE

1 Inledande beskrivning

1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten

Integrationsenheten ansvarar för mottagande enligt lag (2016:38 samt 2010:1122) och ska vid behov ta emot, ge introduktion och praktisk hjälp i samband med bosättning.

Integrationsenhetens ordinarie uppdrag är att hjälpa nyanlända som är anvisade från Migrationsverket till Enköpings kommunen. En nyanländ person är någon som är mottagen i en kommun och har beviljats uppehållstillstånd för bosättning på grund av flyktingskäl eller andra skyddsskäl t ex kvotflykting, massflykting och tribunalvittne, men även synnerligt ömmande omständigheter. Även anhöriga till dessa personer anses vara nyanlända. En person är nyanländ under tiden som han eller hon omfattas av lagen om etableringsinsatser, det vill säga under två till tre år.

Integrationsenheten har för 2022 även fullgjort kommunens ansvar med att ta emot skyddsbehövande från Ukraina enligt EU:s massflyktsdirektiv.

1.2 Inre organisation

På Integrationsenheten arbetar i skrivande stund 2,5 handläggare som jobbar med den ordinarie verksamheten enligt lag (2016:38 samt förordning (2010:1122), samt 1,5 handläggare och en tolk som jobbar med mottagandet av skyddsbehövande enligt EU:s massflyktsdirektiv.

Arbetet leds av en chef för Integrationsenheten.

2 Det systematiska kvalitetsarbetet

2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet

Det övergripande ansvarat för uppföljning angående mottagning och bosättning har Migrationsverket.

Statistik rörande anvisningar och mottagande följs upp månadsvis och rapporteras till förvaltning och nämnd.

På handläggarnivå sker likvärdig uppföljning av alla mottagna utifrån en checklista. Handläggarna följer de anvisade under 2 års tid genom kontinuerliga personliga möten.

2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet

Kvalitetsarbetet följer ett årshjul där medarbetare följer upp anvisningar och mottagningar månadsvis. Detta rapporteras även till förvaltning och nämnd.

Medarbetarsamtal sker en gång/år och APT med all sex gånger/år. Vidare genomförs den centrala medarbetarenkäten genomförs vartannat år.

3 Uppföljning 2022 med framåsyftande plan 2023

3.1 Identifierade utvecklingsområden

- För en förbättrad integrering in i kommunen och samhället behöver samverkan mellan förvaltningarna och myndigheter, med föreningsliv och andra samhällsaktörer utarbetas och förbättras.

- Detta arbete är påbörjat. Integrationsenheten har träffat Arbetsförmedlingen, Länsstyrelsen och chefer på andra förvaltningar inom kommunen. Önskvärt är dock fortfarande att **en ansvarig kontaktperson inom varje förvaltning** (en väg in) utses för att kunna hantera mottagande- och bosättningsfrågor som är förvaltningsövergripande.
- Särskilt gäller (se ovan) gäller det vid mottagning av kvot/anvisade flyktingar som kräver extra ordinära insatser på flera områden utanför enhetens verksamhetsområde och uppdrag.
 - **En funktion saknas som kan samordna** arbetet med och mellan kommunens olika kommunala förvaltningar, regionen och andra myndigheter mm. Enheten saknar i dagsläget kapacitet och kunskap att ansvara och hantera detta.
- Arbetsförmedlingens nedläggning i kommunen har försvårat och fördröjt klienternas möjlighet till kontakt med förmedlingen och detta har i sin tur skapat en högre arbetsbelastning på IE. Den anvisades kontakt med AF är en viktig och grundläggande förutsättning under hela etableringstiden. IE hjälper inte längre till med rapportering och kontakt i samma omfattning som tidigare utan hänvisar klienter i större utsträckning Statens servicecenter. **Behovet av en tydligare, och enklare, kontakt med Arbetsförmedlingen kvarstår.**
- Det faktum att Integrationsenheten uppdrag består i att hjälpa nyanlända som är anvisade från Migrationsverket till Enköpings kommunen enligt lag (2016:38 samt 2010:1122) gör att enhetsnamnet *Integrationsenheten* blir missvisande. Kommunens integrationsarbete är större och viktigare än att reduceras till mottagande och bosättning varför enhetens namn borde ändras till ***Mottagande och bosättningsenheten***. Ett nytt namn skulle spegla enhetens arbete bättre.

Under året har Integrationsenheten även fullgjort kommunens ansvar med att ta emot skyddsbehövande från Ukraina enligt EU:s massflyktsdirektiv. Totalt har Enköpings kommun tagit emot 89 personer, dvs. 100% av anvisningarna. Personerna har fått boende på Åsundagården samt i hyreslägenheter hos externa hyresvärdar. Enköpings kommun hyr lägenheterna. Flyktingarna är inneboende.

I mottagningsarbetet har flera av kommunens förvaltningar samarbetat. Samarbetet var från och med mars 2022 organiserat i en stabsgrupp, där representanter från kommunens alla förvaltningar fanns representerade. Stabsgruppen upplöstes sedan och allt ansvar och arbete landade hos Integrationsenheten. Stabsgruppen sattes sedan samman igen då situationen blev ohållbar.

- Om, eller när, liknande situationer uppstår igen bör stabsgruppen sättas samman på ett snabbt och långsiktigt sätt. Varje förvaltning bör också ha en tydlig väg in för kommunikation. Vidare måste varje förvaltning också ansvara för en/flera tydligt avgränsade områden/arbetsuppgifter. En lärdom från årets mottagande var att Integrationsenheten fick ansvar för uppgifter, eller hänvisade vidare för hjälp, som de varken hade kompetens eller resurser att klara av.

3.2 Åtgärder

Nedan presenteras ett antal utvecklingsområden med åtgärder kopplade till sig.

- Det faktum att Integrationsenheten uppdrag består i att hjälpa nyanlända som är anvisade från Migrationsverket till Enköpings kommunen enligt lag (2016:38 samt 2010:1122) gör att enhetsnamnet *Integrationsenheten* blir missvisande. Kommunens integrationsarbete är större och viktigare än att reduceras till mottagande och bosättning varför enhetens namn borde ändras till ***Mottagande och***

bosättningsenheten. Ett nytt namn skulle spegla enhetens verksamhet bättre.

- Under 2022 har ett nytt samverkansavtal mellan Enköping kommun och Arbetsförmedling ingåtts. Syftet är att förbättra och tydliggöra på vilket sätt samarbetet mellan kommunen och Arbetsförmedlingen ska ske. Inom ramen för detta behöver Integrationsenheten utse en representant som kan medverka i den arbetsgrupp för samverkan som kommer att jobba med integrationsfrågor.
- Under 2023 kommer Enköpings kommun att ta emot färre flyktingar än tidigare. Enligt 2023 års kommunal kommer 6 personer att anvisas till Enköpings kommun. Detta torde få som konsekvens att den schablonersättning kommunen får från Migrationsverkets kommer att minska. En åtgärd för att hantera detta är att minska på antalet handläggare.
- Kopplat till kommunens skyldighet för flyktingmottagandet utifrån EU:s massflyktsdirektiv har nedanstående utvecklingsområden och åtgärder identifierats:
 - Nytt avtal med EHB om Åsundagården behöver hanteras och skrivas under innan mars 2023.
 - De flyktingar som är boendes på Åsundagården kommer under 2023 att flyttas till andra boenden då EHB under 2023 skall påbörja en ombyggnation.
 - Integrationsenheten behöver hjälp med att ordna lägenheter till dessa. SBF är behjälpliga.
 - Som en konsekvens av detta kommer kommunen att få ökade kostnader för boendet i och med dubbla hyror under utflyttningsperioden.

Kvalitetsredovisning 3 2022 - Enheten för gymnasieskolan, vuxenutbildning och AME

Arbetsmarknadsenheten

Innehållsförteckning

1 Inledande beskrivning.....	3
1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten	3
1.2 Inre organisation	4
2 Det systematiska kvalitetsarbetet.....	4
2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet	4
2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet	5
3 Uppföljning 2022 med framåsyftande plan 2023	5
3.1 Identifierade utvecklingsområden.....	5
3.2 Åtgärder	8

1 Inledande beskrivning

1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten

Arbetsmarknadsenheten (AME) är organisatoriskt placerad inom Utbildningsförvaltningen och tillhör verksamhetsområdet Gymnasium, Vuxenutbildning och Arbetsmarknad. AME arbetar med att bistå människor som står långt ifrån arbetsmarknaden att närma sig sysselsättning eller studier genom flera olika typer av insatser och aktiviteter.

Arbetsmarknadsenheten består av tre enheter: Jobbcentrum, Servicepoolen och OneDotZero.

Jobbcentrum arbetar i stor utsträckning med coaching, stöd och matchning för personer som står utanför arbetsmarknaden i syfte att vägleda dem närmare arbete eller studier. Målgruppen är individer i åldern 16-65 år. Majoriteten av Jobbcentrums deltagare har behov av samordnade insatser tillsammans med antingen Arbetsförmedling, Region Uppsala eller Försäkringskassan och mellan 50 och 75% av de inskrivna har ekonomiskt bistånd. Inom ramen för arbetet med unga så ansvarar Jobbcentrum även för arbetet att årligen anordna och samordna alla feriearbeten inom kommunen.

Servicepoolen är en praktiskt utförande enhet som erbjuder människor möjligheten skaffa sig arbetslivserfarenhet och kompetens genom arbetsplatspraktik eller tidsbegränsad anställning. Servicepoolen arbetar med hantverkstjänster, transportservice, grönyteskötsel och fordonservice till kommunala verksamheter.

OneDotZero är en enhet som erbjuder arbetsträning och tidsbegränsade anställningar med stöd till personer med NPF-problematik. Likt Servicepoolen ska verksamheten utveckla deltagare och medarbetare genom att öka kompetens inom verksamhetsområdet digitala kommunikations- och medietjänster och ge dem arbetslivserfarenhet. Onedotzeros tjänster erbjuds till andra kommunala verksamheter och kan bestå i fotografering, film och dokumentation, programmering, interaktiva utbildningslösningar eller grafik.

Inom Arbetsmarknadsenheten ligger även den lagstadgade uppgiften att arbeta med det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) för unga mellan 16-20 år. Samtliga ungdomar som inte studerar eller har lämnat gymnasiet, alternativt inte klarat av sin gymnasieexamen ska följas upp och erbjudas stöd för att nå återgång till studier eller annan sysselsättning. KAA:s huvudsakliga syfte är att hjälpa unga tillbaka till studier.

AME arbetar nära flera aktörer genom samverkan med Region Uppsala, Försäkringskassan, Samordningsförbundet i Uppsala län samt Arbetsförmedlingen. Samverkan och samarbetet finns även med andra kommunala enheter som också har uppdrag att stötta personer utanför arbetsmarknaden på olika sätt. Främst sker nära samverkan med Försörjningsstödsteamet och Joar Socia, men även med enheter inom Vård- och Omsorgsförvaltningen som Adasträ och IPS. Jobbcentrum har även en pågående projektfinansiering via Samordningsförbundet tillsammans med Arbetsförmedlingen. Samverkan med Vuxenutbildningen är god men under 2022 så har inte så många gemensamma aktiviteter och insatser påbörjats.

Detta arbete har stärkts och utvecklats under 2022 men har delvis försvårats av Arbetsförmedlingens förändrade arbetssätt och uppdrag som påverkat inflöde av deltagare och möjlighet att nyttja Arbetsförmedlingen aktivitetsutbud.

AME bistår vid behov att hitta arbetsprövningsplatser för långtidssjukskrivna, erbjuda arbetsplatspraktik eller andra kompetenshöjande insatser för arbetssökanden. AME har även ansvar för administrationen kring anställningsstöd inom hela Enköpings Kommun och har även ett rådgivningsuppdrag till chefer angående anställningar med stöd.

1.2 Inre organisation

Arbetsmarknadsenhetens tre olika underenheter är organiserade med varsin avdelningschef eller arbetsledare med en övergripande enhetschef.

Jobbcentrum som arbetar med den stödjande delen mot sysselsättning för personer utanför arbetsmarknaden består av nio medarbetare inklusive avdelningschef. Av dessa personer så arbetar fyra medarbetare som coacher, en som arbetsmarknadskonsulent, en arbetsgivarkoordinator samt administratör. Utöver dessa så arbetar även en processutvecklare i verksamheten men som har till uppgift att arbeta med utvecklingen av arbetsprocesser, insatser, samverkan samt möjligheter till att söka bidrag och projektmedel för arbetsmarknadsinsatser.

Inom Jobbcentrum finns även stöd av ytterligare en Arbetsmarknadskonsulent på 75% och en handläggare från Arbetsförmedlingen på 25%. Arbetsmarknadskonsulenten har under året finansierats genom ett samarbete med Socialförvaltningen och arbetsförmedlaren är en del av det projekt som finansieras av Samordningsförbundet. Där ingår även tre av coachtjänsterna på heltid.

Servicepoolen som arbetar med praktiska tjänster inom hantverks-, transport och fordonsområdet har en personalgrupp som består av fyra arbetsledare och en avdelningschef utöver 16 anställda med tidsbegränsad anställning med stöd. Tre av arbetsledarna arbetar mot hantverkssidan med snickeri, transport och grönyteskötsel medan en arbetsledare arbetar mot fordonservice av kommunala bilar. Tillsammans arbetsleder och handleder de personal som har anställning med stöd eller är i arbetsplatspraktik. Under året har ytterligare ett 10-tal individer passerat i praktik och arbetsträning i kortare perioder, samt ferieanställningar. Sammantaget under året har 34 personer varit inne i verksamheten i olika omfattning.

OneDotZero består av sex lönebidragsanställda medarbetare och två arbetsledare (1,5 tjänst). Verksamheten har även sex personer i arbetsträning i varierande omfattning. Under 2022 har Onedotzero även haft stöd av en psykolog på 10%, något som avvecklas för kommande år.

Respektive enhet har veckovisa avdelningsmöten samt regelbundna avstämningsmöten med enhetschef. Utöver detta så har avdelningschefer, arbetsledare, processutvecklare och enhetschef ett gemensamt forum för mer strategiska frågor och utvecklingsområden för Arbetsmarknadsenheten.

2 Det systematiska kvalitetsarbetet

2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet

För arbetsmarknadsenheten är det viktigt att kontinuerligt följa upp arbetets genomförande inom enheterna och utvärdera deltagares utveckling och progression.

Under året har samtliga enheter arbetat aktivt för att systematiskt följa både insatser, aktiviteter och deltagares utveckling.

Alla enheter håller veckovisa avdelningsmöten där övergripande frågor diskuteras. På Jobbcentrum genomförs det veckovisa planeringsmöten avseende deltagare och Servicepoolen och OneDotZero gör liknande avseende arbetsledning och planering. Information om statistik presenteras varje kvartal för personalen och det pågår kontinuerlig dialog kring utfall, utvecklings- och förbättringsmöjligheter. Servicepoolen har även utbildningstillfällen för språkträning och diskussionstillfällen inom samhällsorientering för sina deltagare vilket skapar utrymme för att tillgodose medarbetarperspektivet löpande.

Jobbcentrum använder en modell för progressionsmätning i sina möten tillsammans med deltagare som initierats av Samordningsförbundet. Metoden kallas för SMAIL som står för "Skattning mot arbete i länet". SMAIL grundar sig på samma princip som den väldokumenterade progressionsmätningmetoden BIP, utvecklad i Danmark. Medarbetare har under året gått utbildning i metoden och två av medarbetarna är även utbildare i metoden.

Samtliga deltagare inskrivna på Jobbcentrum genomgår en kartläggning för att skapa en individuell handlingsplan som utvärderas löpande. Deltagare placerade på Servicepoolen och OneDotZero har avstämningmöten enligt rutin som genomförs minst två gånger per år. När en deltagare har minst sex månader kvar av sin anställning så får de stöd av Jobbcentrum för matchning och aktiviteter för att komma vidare till ny sysselsättning. I samband med att deltagare och medarbetare lämnar verksamheterna genomförs en utvärdering eller avslutningssamtal som återkopplas till personal för att fånga upp potentiella förbättringsområden.

APT-möten genomförs på samtliga enheter regelbundet liksom medarbetarsamtal. Kontinuerlig uppföljning av kommunala och förvaltningsgemensamma mål samt indikatorer sker liksom rapportering till nämnd och förvaltning i samband med tertialrapportering och kvalitetsredovisning.

Utöver detta så följs statistik upp på månadsbasis för deltagare från Försörjningsstöd, kvartalsvis i och med redovisning till Samordningsförbundet och internt till alla enheter, samt i samband med årsskifte. Vidare sker löpande uppföljning och samverkan med Arbetsförmedling, Region, Försäkringskassa och Samordningsförbund tillsammans med andra kommunala representanter för de målgrupper som kräver samordnade arbetslivsrehabiliterande insatser i det som kallas LOKUS-gruppen, (lokal samverkans och utvecklings-grupp) som är initierat av Samordningsförbundet.

2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet

Medarbetarna ansvarar i hög grad för att det systematiska kvalitetsarbetet bedrivs enligt plan. De levererar uppgifter till statistiska sammanställningar, genomför uppföljning med deltagare samt utvärderar genomförda praktikperioder, utbildningsinsatser eller andra aktiviteter.

Enhetschef har det övergripande ansvaret för att utveckla processer som främjar kvalitetsarbete och uppföljning samt ansvarar för att rapportera ekonomiska resultat samt de tertialrapporter och kvalitetsredovisningar som åligger verksamheten. Tillsammans med processutvecklare, avdelningschefer och arbetsledare för OneDotZero så genomförs ledningsgruppsmöten för Arbetsmarknadsenheten varannan vecka.

Dessutom genomförs halvårsvis rapportering till nämnd och förvaltning avseende arbetslöshetsstatistik och pågående insatser. Kontakt med involverande aktörer och andra enheter med liknande verksamhet inom Enköpings Kommun är central och avstämning sker minst två gånger per halvår eller i samband med tertialrapportering.

Det genomförs även planerings- och utvecklingsdagar vid samtliga enheter för att utveckla verksamheten ytterligare vid behov.

3 Uppföljning 2022 med framåtsyftande plan 2023

3.1 Identifierade utvecklingsområden

Arbetsmarknadsenheten har under året sett en tydlig skiftning i framförallt Jobbcentrums målgrupps sammansättning samt dess förutsättningar att nå studier eller arbete. Individuer

som kommer i kontakt med verksamheten har i många fall diagnoser, upplevda misslyckanden i tidigare studier eller insatser, fysiska eller psykiska hinder samt lång tid utanför arbetsmarknaden.

En del av detta beror på att Arbetsförmedlingen idag hänvisar allt fler till sina upphandlade leverantörer inom Rusta och Matcha och ett större ansvar läggs på kommunen att hjälpa dem som står långt ifrån arbetsmarknaden med större utmaningar. Arbetsförmedlingen hänvisar de som inte kan ta del av deras ordinarie aktivitetsutbud till kommunen vilket medför att AME och Jobbcentrum möter människor som behöver längre tid i insats och behöver samordnade insatser.

Detta visar sig bland annat i enhetens resultat där Jobbcentrum under året avslutat 113 personer totalt. Av dessa har 53 personer gått vidare till anställning, 11 har gått till studier samt 16 till insatser via annan aktör och gjort en förflyttning närmare arbetsmarknaden. Exempel på annan aktör är folkhögskola, Arbetsförmedlings egna insatser eller till rusta och matcha-aktör. Det innebär att av 113 så har 80 individer fått stöd till arbete, studier eller att göra en förflyttning närmare egen försörjning.

Vid jämförelse av dessa resultat mot föregående år sker en tillbakagång i antal mot tidigare år. Framst beror det på målgruppens förändrade förutsättningar och att individer kräver längre tid i insats än tidigare. Till analysen behöver det även lyftas fram att inflödet till Jobbcentrum har minskat med drygt 100 personer jämfört mot 2021 på grund av att Arbetsförmedlingen inte längre hänvisar individer till enheten till följd av sitt förändrade arbetssätt. Det innebär därför att verksamhetens resultat sett till andel som når progression mot arbetsmarknaden är desto bättre. 70 % av de som avslutats under året har fått anställning, gått vidare till studier eller annan aktör. Under 2021 så hjälpte Jobbcentrum närmare 100 personer till arbete eller studier. 2020 hjälptes 110 personer till sysselsättning eller studier, till skillnad mot 78 personer 2019.

Identifierade utvecklingsområden 2023 för Arbetsmarknadsenheten är främst att:

- Upprätthålla och utveckla samverkan med dels andra kommunala verksamheter inom arbetsmarknadsområdet och med externa aktörer som Region, Arbetsförmedling och Försäkringskassa
- Främja möjligheter till ett mer varierat aktivitetsutbud anpassat till målgrupper
- Språkträning för individer med fokus mot arbete
- Utöka samarbete med lokala företag och arbetsgivare för att generera fler möjligheter till praktik, arbetsträning eller anställningar med stöd, detta delvis genom tätare samverkan med Näringslivsenheten
- Genom tätare samarbete med vuxenutbildningen hitta nya utbildningsmöjligheter för deltagare
- Öka tillgänglighet och synlighet gentemot kommunmedborgare
- Aktivt arbeta för att förbättra förvaltningsövergripande arbetssätt
- Bistå att fler individer med ekonomiskt bistånd når egen sysselsättning
- Öka inflöde till verksamheterna, dvs erbjuda fler individer coaching, rusta sin förmåga om möjlighet till sysselsättning
- Utveckla egna arbetssätt för att öka individens förmåga och möjlighet att närma sig arbetsmarknaden

För Servicepoolen och OneDotZero som erbjuder sina tjänster internt inom kommunen är det viktigt att för kommande år ständigt utvärdera och utveckla tjänsteutbudet för att ha full beläggning. Båda enheter behöver även aktivt arbeta för att individer med anställning eller i praktik når progression och får stöd att komma vidare i sitt yrkesliv i samarbete med Jobbcentrum.

Servicepoolen skulle genom att utöka sina verksamhetsområden få möjlighet att ta emot fler personer i olika typer av praktik eller tidsbegränsade anställningar med stöd. Behovet för möjlighet till arbetsträning i kommunen är stort vilket också innebär att samverka med exempelvis Joar Socia där personer kan arbetsträna i lägre omfattning vore gynnsamt för samtliga verksamheter inom Arbetsmarknadsenheten. Skulle AME även i befintlig verksamhet kunna ta emot fler i arbetsträning med handledning vore det gynnsamt. Dock innebär mer handledning och stöd i arbete en kostnad för utökade personalresurser.

För OneDotZero behöver verksamheten under 2023 utvecklas till att ha en tydlig arbetsprocess för hur verksamheten ska ta emot fler individer i arbetsträning och hur de skapar vägar vidare till anställning eller studier efter arbetsträning samtidigt som att verksamheten ökar sina intäkter för tjänster.

Bland utomstående aktörer är Arbetsförmedlingen och Samordningsförbundet de viktigaste och där finns ett väl etablerat samarbete. Samverka och närmare kontakt med andra aktörer som Försäkringskassan och Region Uppsala behöver förbättras ytterligare. Under året så har samverka med rehab koordinatörer inletts och fler samverkansmöten genomförts.

Under 2022 så har en samverkansöverenskommelse upprättats mellan kommunen och Arbetsförmedling där ett antal prioriterade målgrupper samt målsättningar identifierats. Samverka ska ske på både strategisk och operativ nivå och genomföras enligt plan för samverka.

För Jobbcentrum har samverka varit ett prioriterat område 2022 och framförallt samarbetet med Försörjningsstödsenheten har etablerats ytterligare under året. Jobbcentrum har aktivt arbetat med att se över sitt utbud av aktiviteter mot olika målgrupper och den fortsatta möjligheten att erbjuda ett brett aktivitetsutbud som kan individanpassas. Arbetsmarknadsenheten behöver under 2023 arbeta med att utveckla arbetsmetoder samt kontaktytor mot andra kommunala enheter ytterligare för att kunna hjälpa fler. Till detta behöver Jobbcentrum tillsammans med både Försörjningsstödsenhet, Region, Försäkringskassa och Arbetsförmedling även se över möjligheten att öka antalet deltagare och inflöde till verksamheten.

Det har även skett en positiv utveckling avseende andelen personer som haft försörjningsstöd som gått vidare till anställning eller studier även om inflödet varit något lägre än 2021. Troligen beror detta på gemensamma arbetssätt och processer tillsammans med försörjningsstödsenheten börjar sätta sig allt mer även om det arbetet behöver fortgå. Under 2022 så har totalt 134 personer hänvisade från Försörjningsstödsteamet varit inskrivna på Jobbcentrum och av dessa har 82 avslutats under året. Av dessa har 30 personer gått till arbete, 6 till studier, 6 har gått vidare till rusta och matcha (AF) samt 12 personer har slutat söka försörjningsstöd. 27 personer har i samråd gått vidare till annan insats.

Under 2022 har Arbetsmarknadsenheten deltagit i SKR:s projekt Fullföljd utbildning tillsammans med Westerlundska gymnasiet. Fokus för projektet har varit att öka antalet elever som fullföljer sin gymnasieutbildning och det är medarbetare från AME som möter ungdomar i åldern 16-20 år som ingått i arbetsgruppen. Projektet har varit väldigt positivt vilket har lett till utvecklat samarbete mellan ungdomscoacher och Studie- och yrkesvägledning, förbättrat uppsök, tidiga insatser och möjlighet att se över individuella studielösningar. Arbetet kommer att fortsätta under 2023 och följas upp enligt antagen utvecklingsplan.

Under sommaren erbjöds feriearbeten till ungdomar i kommunen och vid årets slut så hade 173 ungdomar fått genomföra feriearbete under sommaren. Ytterligare 5 stycken har deltagit i den utökade satsningen "Jobb för unga" under hösten i varierande omfattning.

För att erbjuda kommunens invånare rätt stöd och möjligheter till egen försörjning skulle Arbetsmarknadsenheten i synnerhet, men även samtliga arbetsmarknadsinsatser i Enköpings kommun i allmänhet gynnas av ökad tillgänglighet. En förbättrad och tydlig kommunikation gällande enheternas tjänster till kommuninvånare (Jobbcentrum) samt kommunala enheter (Servicepoolen och OneDotZero) vore att önska.

Ytterligare utvecklingsområden vore att förbättra samarbetet med vuxenutbildningen och studie- och yrkesvägledare för att förbättra deltagares möjlighet att identifiera passande yrkesutbildningar eller andra studiemöjligheter där motivationen finns.

3.2 Åtgärder

För verksamhetsåret 2023 behöver det finnas en tydlig politisk inriktning och välformulerade och förankrade mål gällande arbetsmarknadsarbetet. I och med Arbetsförmedlingens förändrade uppdrag så har målgruppen förändrats. Under 2022 så har verksamheterna mött allt fler som mår psykiskt dåligt, har olika försvårande utmaningar som funktionsnedsättningar, sociala fobier, bristande språkkunskaper eller är behov av förrehabiliterande insatser. Det gäller både unga i åldern 16-25 liksom vuxna i ålder 25-65 år.

Arbetsmarknadsenheten kommer under kommande år få fler deltagare som stått lång tid utanför arbetsmarknaden vilket kommer kräva fokus på arbetssätt, utökat stöd och möjlighet att anpassa varje insats till den individuella deltagaren. Det kräver ett större utbud av aktiviteter för både Jobbcentrums målgrupper och Servicepoolens samt Onedotzeros deltagare samtidigt som det blir viktigt att aktiviteterna resulterar i att fler når arbetsmarknaden.

Deltagarnas utveckling och ökade förmåga ska vara fokusområde för hela Arbetsmarknadsenheten och fler ska beredas möjligheten att komma vidare till egen försörjning utifrån individuella behov.

Den förvaltningsöverskridande samverkan och samarbetet ska fortsätta att utvecklas för att tydliggöra hur stödet till kommunens invånare kan förbättras och stärka deras möjlighet till egen försörjning. Olika forum för samverkan ska etableras och bidra till bättre dialog och möjligheter för att ge kommuninvånare bästa stöd samt nyttja resurser på bästa sätt. Vidare ska även arbetet med det kommunala aktivitetsansvaret stärkas ytterligare för att se vad vi inom kommunen kan göra för att tidigare möta unga människor som inte klarar eller har förmåga att påbörja eller fullfölja sin gymnasieutbildning.

Samverkan med kommunens Näringslivsenhet ska fortsätta under kommande verksamhetsår för att dels bistå i arbetet kring rådande kompetensbehov hos lokala företag men också för att öka möjlighet till praktik, arbetsträning eller anställningar med stöd. Detta gäller både för kommunala enheter eller externa företag.

För 2023 behöver Jobbcentrum arbeta med att öka sitt inflöde av individer till verksamheten samt fortsätta sitt utvecklingsarbete med att tillämpa bland annat Supported employment och SMAIL som del av arbetssätt och uppföljning.

Servicepoolens verksamhet bör utvecklas för att möta behovet av uppföljning och stöd till deltagare på deras väg mot en egen anställning. Dessutom skulle det vara positivt för verksamheten att utöka deltagarantalet liksom verksamhetens bredd.

Onedotzero har fått till uppdrag att under 2023 tydligt utvecklas till en arbetsmarknadsinsats som dels genererar egna inkomster men också skapar ett flöde av deltagare genom verksamheten och bereder dem tydligt för arbetslivet. Deras arbete ska likna Servicepoolens väletablerade system med introduktion och praktik, kompetenshöjande insats, tidsbegränsad

anställning med stöd och sedan stöd inför anställning på annan plats.

Samarbetet med vuxenutbildningen behöver utvecklas ytterligare, särskilt med möjlighet till stöd av studie- och yrkesvägledning samt flexibla studiemöjligheter.

Dessutom ska Arbetsmarknadsenheten värna om sin personal, en god arbetsmiljö och deras insatser som ger goda resultat och fyller en viktig funktion i Enköpings Kommun och för våra medborgare.

Kvalitetsredovisning 3 2022 - Enheten för gymnasieskolan, vuxenutbildning och AME

Yrkeshögskolan

Innehållsförteckning

1 Inledande beskrivning	3
1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten	3
1.2 Inre organisation	6
2 Det systematiska kvalitetsarbetet	9
2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet	9
2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet	11
3 Uppföljning 2022 med framåsyftande plan 2023	12
3.1 Identifierade utvecklingsområden.....	12
3.2 Åtgärder	15

Bilagor

Bilaga 1: Infor_kvalitetsgranskning_yrkehögskolan_

Bilaga 2: Kvalitetskriterier för YH

Bilaga 3: 2022_6855 Bekräftelsebrev Trädgårdsmästare

Bilaga 4: Hålltider tisdag 20 juni 2023

Bilaga 5: 2021 beviljad ansökan Trädgårdsmästare

Bilaga 6: 2021 Beviljad utbplan Trädgårdsmästare

Bilaga 7: YH-presentation

1 Inledande beskrivning

1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten

Yrkeshögskolan i Enköping

Yrkeshögskolan (YH) i Enköping bedriver eftergymnasiala program och kurser med ett tydligt arbetsmarknadsbehov. Våra utbildningar planeras, genomförs, kvalitetssäkras och utvecklas i nära samverkan med arbetslivet. YH-programmen är minst en termin (20 veckor, 100 yh-poäng) och leder till en väl definierad yrkesroll. YH-kurserna är 1-19 veckor (5-95 yh-poäng) och vänder sig till yrkesverksamma som behöver kompetensutveckling för att behålla sitt jobb eller erhålla helt ny kompetens för att utvecklas mot ett nytt område eller en ny anställning.

Myndigheten för Yrkeshögskolan (MYH)

Alla program och kurser inom YH står under statlig tillsyn. De beviljas och kvalitetssäkras av Myndigheten för Yrkeshögskolan (MYH). Utbildningarna följer ett tydligt regelverk och resultatet mäts genom tillsyner, kvalitetsgranskningar, examineringsgrad och slutligen genom anställningsgrad sex månader efter examen. Rapportering och dokumentation av studieresultat, avvikelser, valideringar, studieavbrott, särskilda händelser mm sker löpande till MYH. MYH genomför regelbundna tillsyner och kvalitetsgranskningar av beviljade utbildningar.

Pågående YH-utbildningar

2022 och 2023 bedriver YH i Enköping ett 2-årigt YH-program "**Trädgårdsmästare**" och en 8 veckors "upskill" för yrkesverksamma i gröna näringar "**Ekosystemtjänster**".

Trädgårdsmästare - ett flaggskepp att värna om

YH-programmet "Trädgårdsmästare" omfattar 2 års bundna heltidsstudier (80 veckor, 400 yh-poäng). Programmet inkluderar LIA, är CSN-berättigande och har en ledningsgrupp med representanter från arbetslivet, utbildningsledningen och de studerande. Ledningsgruppen är det organ som formellt antar och examinerar, samt säkerställer kvalitet och utveckling i utbildningen. Ledningsgruppens rekommendationer ligger till grund för uppdateringar av kursplaner och innehåll i yh-programmet. Vi har 30 beviljade platser och YH-programmet ger vid godkända resultat en yrkeshögskoleexamen som motsvarar nivå 5 på SEQF-skalan.

Trädgårdsmästare är ett av få YH-program som funnits oavbrutet sedan 2003. Våra alumner finns idag över hela landet och utbildningen är en av landets mest välrenommerade inom de gröna näringarna. Vi har ett mycket starkt nätverk i näringslivet, samt mycket god kvalitet och hög kompetens i utbildningens organisation. YH bidrar till att stärka Enköpings varumärke genom det årliga skapandet av Idéträdgårdarna, som är de studerandes examensarbete och slutprojekt.

Ekosystemtjänster - en ny kurs helt rätt i tiden

YH-kursen "Ekosystemtjänster" omfattar 8 veckors studier i 25 % studietakt. Den är en ny distanskurs som vänder sig till yrkesverksamma inom de gröna näringarna. Kursen har ett flexibelt upplägg där kursdeltagarna kan välja att studera på skolan, i realtid i Teams eller ta del av inspelade föreläsningar när det passar dem under innevarande studievecka. Vi har haft 20 beviljade platser 2022 varav vi har nyttjat 14 platser. Under 2023 har vi 40 beviljade platser och planerar för två startomgångar i februari respektive november.

Ekosystemtjänster har potential att stärka Enköpings kommuns varumärke och identitet som ledande inom kompetensutveckling gällande miljö, hållbarhet, ekosystem och stadsplanering

av blågröna utemiljöer. YH-kursen ligger helt i linje med de globala målen och målen för Viable Cities 2030.

Verksamheten inom YH Enköping

YH-teamet i Enköping består av ansvarig chef (50%), utbildningsledare (50%) och två utbildningskoordinatorer (150%). Därutöver anlitas föreläsare och handledare från arbetslivet för teoretiska och praktiska moment i utbildningarna. Varje kurs i ett YH-program betygssätts med IG-G-VG enligt på förhand givna och till de studerande kommunicerad kunskapskontroll. Planering, genomförande, utveckling och utvärdering av befintliga utbildningar leds och genomförs av YH-teamet. Löpande administration, dokumentation och rapporteringar till myndigheter såsom MYH, CSN och SCB görs av YH-teamet. Service, kommunikation och administration gällande de studerande och föreläsare handhas av YH-teamet. Kvalitetssäkring, kursplanering, kunskapskontrollplanering och kontraktering av föreläsare görs av chef och utbildningsledare. Ledningsgrupp och arbetslivskontakter såsom LIA-platser och rekrytering sköts av hela teamet, dock ligger ansvaret på utbildningsledare och chef. Antagningsprocesser och urvalsprocesser sköts av YH-teamet.

YH:s verksamhet har 6 parallella huvudprocesser i årshjulet;

1. Marknadskommunikation till potentiella studerande och det aktuella arbetslivet
2. Antagnings- och urvalsprocesser till YH-program och YH-kurser
3. Planering, genomförande, utveckling och kvalitetssäkring av beviljade YH-utbildningar
4. Kommunikation och nätverkande med aktuellt arbetsliv för LIA och rekrytering
5. Kommunikation, informationsinhämtning och rapportering till myndigheter och externa partners
6. Ansökningar till MYH gällande befintliga och nya YH-program och kurser

Samtliga huvudprocesser kan delas in i en rad underprocesser. Ansökningar till MYH är en tids-, kompetens- nätverks- och resurskrävande utvecklingsprocess som ligger utanför den ordinarie löpande verksamheten. Här saknas tydliga mål och gemensam styrning för YH i Enköping.

Fokus sep-dec 2022 - Kvalitetsgranskning MYH och nystart Ekosystemtjänster

Perioden sep-dec 2022 har, utöver löpande arbete med planering och genomförande av pågående kurser och program, präglats av tre större frågor;

1. Besked om kvalitetsgranskning från MYH under 2023

1a) Struktur för rapporter och dokument upprättad på "G". Stort arbete med insamling, omskrivning och omstrukturering av dokumentation för MYH:s önskemål pågår. Allt material ska lämnas digitalt och analogt senast 23 maj 2023. Se bifogad bilaga.

2. Start av helt ny YH-kurs (upskill) Ekosystemtjänster - grönblå utemiljöer

2a) Planerad start i oktober måste ändras inför nästa år eftersom odlings säsongen ej är klar och vi får för få sökande. Av 17 potentiella sökande tackade alla utom 7 nej i sista sekunden

2b) Antagningsbesked måste ges löpande efter godkänd ansökan, nu fick alla potentiella sökande besked en vecka före kursstarten varpå akuta problem uppstod eftersom vi hade 20 beviljade platser för 2022.

2c) Vi lovar i vår av MYH beviljade ansökan "flexkurs" där den yrkesverksamma studerande själv väljer om hen vill delta på plats, i realtid via Teams eller se inspelat material i efterhand. Detta är mycket bra men också mycket krävande. Kursen måste förberedas mycket bättre och föreläsare måste introduceras korrekt för att vi ska kunna hålla utlovad kvalitet och studietakt.

2d) YH-kursen startade med 14 deltagare på 20 beviljade platser. Det är acceptabelt men ej

hållbart inför 2023 då vi behöver fylla de totalt 40 beviljade platserna bättre.

3. Sen antagning till trädgårdsmästare

Antagningen till trädgårdsmästare pågår fortfarande för att vi ska fylla de 30 tilldelade platserna. Ordinarie ansökningstid löpte ut i augusti. Färre sökande och ett stort antal avhopp har lett till att alla reserver har erbjudits plats samt att nya sökande har kontaktats omgående. Inför starten 27 feb 2023 behövs ett överintag på minst två platser, dvs minst 32 antagna, för att i den mån det går säkra statsmedlen för 30 studerande under utbildningsperioden. I dagsläget behöver 2-4 personer till antas till utbildningen. Bristande marknadskommunikation, hårdare konkurrens inom området, generellt hårdare konkurrens inom YH samt en försiktighet pga världslaget kan vara orsaker till det låga antalet som har ansökt och tackat ja.

Fokus nr 1 jan-apr 2023 - start av tre utbildningar

Perioden jan-apr (ungefär Q1 eller T1 eller finns det annan benämning på denna period?) planeras start för tre olika utbildningar;

1. Trädgårdsmästare 2-årigt YH-program start 27 feb 2023

Antagning pågår fortfarande för att fylla de 30 beviljade platserna. Ordinarie ansökningsperiod löpte ut i aug-22. Pga bristfällig marknadskommunikation och allt hårdare konkurrens har färre sökt och fler tackat nej till sina platser. Vi planerar för ett överintag om ca 32 personer för att med säkerhet erhålla fullt statsbidrag under tv års tid.

2. Ekosystemtjänster 8 v 25 % studietakt start 3 feb och nov 2023

Vi planerar att starta med 20 platser fredag 3 feb och ytterligare 20 platser nov 2022. Totalt har vi 40 beviljade platser för 2023 och denna måste sökas om feb-mars 2023 för 2024 och framåt.

I dagsläget har vi ca 10 sökande till starten 2023. Vi behöver ett mycket bättre stöd från kommunen i marknadskommunikationen runt denna fina "upskill" för yrkesverksamma i gröna näringar. Vi har gjort en PDF, vi har gjort egna FB-inlägg, skrivit egen artikel med landskapsarkitekt Thomas Blomqvist och lagt upp på studentum.

3. Praktisk trädgård 50 v 1000 p start 6 mars 2023

Observera att detta är en gymnasial utbildning där ansvar ligger på annat ställe. YH i Enköping tillhandahåller kursplanering, schemaläggning och föreläsare genom sina YH-utbildningar. Vidare har vi lagt upp detta på studentum, gjort en PDF för spridning och bett kommunen om hjälp med kommunikationen. Ansökningstiden löper ut 27 jan 2023.

Fokus nr 2 jan-jun 2023 - Ansökan om att få bedriva pågående och nya YH-utbildningar

Ett YH-program beviljas att starta årligen under 1-5 år framåt. Den beviljade ansökan är det styrdokument, tillsammans med lag och förordning, som ligger till grund för leverans och kvalitet genom utbildningens planering, genomförande och utveckling.

En YH-kurs beviljas för närvarande för innevarande år och kommande år.

Ansökningsperioderna ligger under T1 och delvis T2 år 2023. YH-kurser har ett kort ansökningsfönster på 4 veckor feb-mar och svar ges i maj 2023. YH-programmen har en något längre ansökningsperiod under apr-jun 2023. Svar ges i jan påföljande år, dvs jan 2024. Beviljandegraden för ansökningar ligger grovt räknat mellan 25-30 % de senaste åren. För samtliga ansökningar gäller att det krävs ett starkt arbetsmarknadsbehov och en stark arbetslivförankring, såväl nationellt som regionalt.

Planering för ansökningsperioden 2023 är just nu som följer;

1. YH-kurser - upskill för yrkesverksamma

1a) Ekosystemtjänster - ansöka om ytterligare 10 platser för 2023 och 40-60 platser 2024. Uppdatering av kursplanen krävs och förlängning är önskvärd, samt en eventuell inkludering självförsörjning i samverkan med Självförsörjande hus i Mälardalen, alt göra två yh-kurser med olika inriktning, en mot stadsmiljöer och en mot boendemiljöer. Möten med aktörerna är inplanerade i jan 2023. Utvecklingskostnad för konsulter och nätverk max 30 000 SEK då mycket redan finns i pågående yh-kurs.

1b) UX-designer - ansöka om IT-kurs på distans med ett starkt nationellt behov bland arbetsgivare av upskill inom området, detta gäller relativt branschoberoende men med fokus på IT. Kompetens och nätverk finns för att starta detta i Enköping. Det är en mycket attraktiv och kostnadseffektiv upskill eftersom den kan genomföras helt på distans via Teams. Utvecklingskostnad för konsulter och nätverk 30-50 000 SEK.

2. YH-program - ger tydlig yrkesroll

2a) It-säkerhetsingenjör - ansöka igen beroende på beslutet från MYH som kommer i jan 2023 för den nu inlämnade ansökan. Mycket gedigen ansökan, dock med något svagt arbetsmarknadsstöd (endast 8 av 25 organisationer står bakom ansökan). Det nationella behovet är av MYH och övriga metarapporter rörande arbetsmarknadsbehov (IT&TelekommBolagen, AF mfl) definierat som akut och stort, varpå det finns chans för beviljande trots så få avsiktsförklaringar från arbetslivet.

2b) Odlingsspecialist - enligt YH:s ledningsgrupp finns ett växande behov av odlingsspecialister med ökad kompetens för hållbarhet, självförsörjning, nyttjande av nya odlingsmiljöer mm. Möte med branschspecialister sker i jan 2023. Budget för denna ansökan estimeras till 50 000 SEK då en del kompetens finns inhouse.

Strategi och styrning för Yh-ansökningar ska ske utifrån nationellt och regionalt arbetsmarknadsbehov. Här saknas idag en övergripande strategi och ett forum för "intention" och långsiktigt byggande av en hållbar yrkeshögskola i Enköping. Min önskan är att detta "intentionsforum" är eniga om en "riktning" och en budget i nov året innan ansökningarna ska göras under perioden jan-jun. YH i Enköping stärker kommunens varumärke, ger våra unga vägar för högre utbildning i kommunen samt servar såväl regionalt som nationellt arbetsliv med kärnkompetensutveckling. Långsiktigt mål kan vara ett driva en yrkeshögskola med ca 10 pågående parallella YH-program och YH-kurser för att skapa bredd, hållbarhet och synergier i utförande. Och självklart för att sätta Enköping på kartan som en viktig YH-aktör inom klokt och strategiskt valda områden.

1.2 Inre organisation

MYH:s regler för organisering av YH-utbildningar

Utöver lag och förordning är de bärande styrdokumenterna för enhetens organisering den av MYH **beviljade ansökan och beviljade utbildningsplanen** för den aktuella utbildningen. I dessa styrdokument återfinns beskrivning av utbildningens organisation, kvalitetsarbete, värdegrund, studerandeflytande, likabehandlingsplaner, åtgärder för underrepresenterat kön,

kvalitetskrav på anlitade föreläsare, arbetslivets medverkan, nationellt och regionalt behov och mycket annat. Här anges antal lärarledda timmar för hel utbildningen, studieform, studietakt och studieort/er. Här anges också mål för kunskaper, färdigheter och kompetenser för hela utbildningen.

Varje **ansökan** för ett YH-program innehåller 25 avsiktsförklaringar från organisationer i arbetslivet. Dessa avsiktsförklaringar anger hur arbetslivsrepresentanten ämnar medverka vid genomförandet av utbildningen, ex.vis genom plats i ledningsgruppen, föreläsningar, studiebesök, medfinansiering och handledning. Här anges också hur många studerande organisationen planerar att ta emot på LIA (lärande i arbete) de kommande 3-5 åren, samt hur stort rekryteringsbehovet är under de kommande 3-5 åren.

Utbildningsplanen är grunden för de detaljerade kursplaner som tas fram vid beviljandet. Dessa kursplaner ska finnas hos utbildningsanordnaren och kunna visas upp för MYH vid förfrågan. Kursplanerna innehåller i sin tur uppgifter om läromål, kunskaper och färdigheter för varje enskild kurs. Här anges också vilken form för kunskapskontroll (eller flera dito) som tillämpas för varje kurs, samt kriterier för betygssättning. Betygsskalan är IG-G-VG och inget annat inom YH.

Del av vuxenutbildningen i Enköpings kommun

YH i Enköping finns i samma lokaler som den vuxenutbildning som inkluderar SFI, Komvux och Lär vux. YH är precis som hos universitet och högskola eftergymnasiala utbildningar. Ofta har YH ännu högre antagningskrav i form av exempelvis krav på arbetserfarenhet eller arbetsprover. YH kan anta max 20 % av de beviljade platserna för personer som inte uppfyller behörighetskraven (ex gymnasieexamen) men som bedöms kunna klara läromålen och vara lämpade för yrkesrollen. Validering av reell kompetens sker också löpande inom YH.

Samverkan med övriga verksamheter sker idag genom delade lokaler. Här finns möjligheter att utveckla samverkan för olika målgrupper. Exempelvis kan YH:s stora kontaktnät av arbetsgivare ge en väg för relativt nyanlända som besitter formell kompetens inom området men saknas kontakter på arbetsmarknaden. YH kan också vara ett sista steg ut i arbetslivet i en lärtrappa inom ett specifikt område. Ex kan "praktisk trädgård" på gymnasienivå tillsammans med ett års säsongsarbete ge behörighet till "Trädgårdsmästare" som är en eftertraktad yrkesroll inom gröna näringar. Samverkan med närings- och arbetslivsenheter kan och bör stärkas för både reskill och upskill i framtiden.

YH:s ledningsgrupp

Varje YH-program har en ledningsgrupp som träffas ca 2 ggr per termin. Ledningsgruppens kärna är strategiskt utvalda representanter från arbetslivet. Utöver dessa finns en representant från det allmänna skolväsendet för att säkerställa att kurserna drivs på eftergymnasial nivå, samt en representant från universitet/högskola. Vanligen finns 1-3 representanter från utbildningsanordnaren där chef och utbildningsledare (UL) är givna. Här finns också minst en (1) representant från de studerande för att säkerställa studerandeinflytande. Vi har valt att ha en representant per klass (årskurs) där en är ordinarie och en är adjungerad. Ledningsgruppen är formellt det organ som beslutar om antagning och examinering samt säkerställer kvalitet och utveckling av utbildningen. Allt detta regleras av MYH och mer information finns att läsa på myh. se. Utbildningsanordnaren utser medlemmar i ledningsgruppen inom de ramar som MYH sätter och utifrån utbildningens art och behov.

Det operativa YH-teamet

YH-teamet i Enköping består idag av ansvarig chef, yrkeskunnig utbildningsledare och två

utbildningskoordinatorer (en heltid och en 62,5 % fom jan 2023).

Ansvarig chef har övergripande ansvar för budget, planering, organisering, struktur, kvalitet, genomförande, utvärdering och utvecklingsarbete. Ansvar för ansökningsarbete hos MYH och marknadskommunikation i given analog och digital infrastruktur ligger också hos ansvarig chef. Ledningsgruppsarbete och ansvar för externa kontakter med kommunen, vuxenutbildningen, MYH och övriga myndigheter finns hos ansvarig chef. Likaså övergripande ansvar för alumninätverk, branschnätverk och kompetensbas hos föreläsare. Omvärldsanalyser på metanivå gällande nationella och regionala arbetsmarknadsbehov, samt informationsinhämtning gällande det regelverk och den kunskapsinhämtning som krävs från och med MYH görs löpande av ansvarig chef.

Utbildningsledaren (UL) är yrkeskunnig inom det aktuella området vilket är ett direkt YH-krav. UL ansvarar för det dagliga operativa genomförandet av utbildningens kurser. UL gör schema, bokar lokaler, introducerar föreläsare, samordnar och kommunicerar gällande kunskapskontroller och betygssättning. UL implementerar löpande förbättringar utifrån utvärderingar, behov, krav och omvärldsaförändringar. UL deltar i ledningsgruppen och är delaktig i framtagandet av nya koncept inom det aktuella området. UL genomför individuella samtal och upprättar individuella planer vid särskilda behov hos de studerande, vilket vid behov sker i samråd med ansvarig chef.

Utbildningskoordinatorer (UK) är ansvariga för löpande administration, rapportering och dokumentation i enlighet med kommunens, MYH:s, CSN:s och SCB:s krav. Även andra externa parter och myndigheter kan vara aktuella såsom studentbostäder, studentkårer mm. UK koordinerar, kommunicerar och dokumenterar antagnings- och urvalsprocesser. UK dokumenterar och rapporterar studieresultat och betyg till MYH. UK dokumenterar och rapporterar inför examen till ledningsgrupp och MYH. UK introducerar och serverar föreläsare och studerande på daglig basis. Minst en UK deltar vid ledningsgruppsmöten. UK planerar, genomför och sammanställer utvärderingar för kurser, terminer och hela utbildningar. UK rekviderar statsmedel från MYH.

Samtliga tre personer (UL och UK) kommer att genomgå YH:s "utbildningsledarutbildning" under feb-mar 2023, för att säkerställa att rätt formell kompetens finns för utförandet av samtliga arbetsuppgifter och ansvarsområden i enlighet med lag, förordning och löpande kvalitets- och rapporteringskrav från MYH.

Föreläsare

Föreläsare inom YH har dokumenterad formell kompetens inom sitt område, gällande utbildning och erfarenhet. Det krävs ingen formell lärarkompetens inom YH, men i varje beviljad ansökan anges om erfarenhet av vuxenutbildning under X tid är ett kvalitetskrav från skolans sida. Varje föreläsare introduceras till skolans och YH:s krav och förväntningar. Idag finns 4-5 nyckelpersoner som agerar som huvudlärare i olika kurser, samt ytterligare ett 20-tal aktiva konsulter för Trädgårdsmästare och Ekosystemtjänster.

Föreläsaravtal, upphovsrättslig ansvarsfördelning, prissättning, budget, betalningsvillkor, krav på säkerställande av kunskapskontroller mm framstår för alla parter som oklart hos YH i Enköping. Sep-dec 2022 pågår arbete med upprättande av ett rimligt, och därmed av alla känt och använt, föreläsaravtal. Detta inkluderar införande av introduktionsmöte för att kommunicera en tydlig kravspecifikation inför aktuell kurs eller enstaka föreläsning. Arbetet introduceras vid konsultdag i jan 2023 och syftar till att ge alla en tydlig mål- och kravbild samt en tydlig kvalitets- och priskontroll för alla parter.

Studerandeinflytande

I enlighet med MYH:s riktlinjer sker studerandeinflytande på flera olika sätt. De studerande har en ordinarie plats och 1-2 suppleanter i ledningsgruppen. Här har de studerande inflytande över kursernas innehåll och genomförande.

Varje kurs utvärderas av de studerande via semikvantitativ anonym mätning i enkätform. Resultaten av enkäten återkopplas till ledningsgruppen, till de studerande och vid behov till aktuell instans eller enhet för åtgärd. Varje termin utvärderas i en retrospektive (reflektionsövning) som återkopplas till samtliga berörda parter. Slututvärdering görs en vecka före examen och genomförs på samma sätt som terminsutvärderingen.

YH i Enköping har infört utökat studerandeinflytande genom instiftande av ett "Trivselsråd" med start i dec 2022. Vid nästa möte 17 jan 2023 deltar alla delar av vuxenutbildningen för ökad samverkan, förståelse och trivsel i Kompetensmagasinet. Trivselsrådet syftar till att öka trivsel och gemenskap i både fysisk och social arbetsmiljö för YH, SFI, Komvux, och kanske även Jobbcentrum om det passar in i deras verksamhet, framöver.

Mötes- och informationsstruktur

- Deltagande vid årliga YH-dagar med övergripande information och riktlinjer från GD och myndighetens ledning och analytiker
- Ordinarie ledningsgruppsmöten sker 2 ggr per termin, däremellan sker möten för aktuella arbetsgrupper och per capsulam-beslut gällande antagning och examinering
- YH-möte 10-11 varje måndag för planering av veckan Chef, UL och UK deltar
- Daglig kort avstämning (stand-up) enligt agil metodik
- Konsultdag årligen i januari för upplägg av det kommande läsåret
- Trivselsrådsmöten varje månad
- Mejl och Teams som formella kommunikationskanaler
- FB som social mediekanal genom YH i Enköping samt en "informell" FB-grupp där många alumner återfinns
- Alumnimöte varje vår planeras in med start vt-23

Tydligt behov av bättre synlighet och närvaro i digitala och sociala medier

Närvaro på LinkedIn är ett skallkrav från ledningsgruppen, för att på så sätt kunna sprida information om kurser och föreläsningar på ett mer effektivt sätt. Alumner från trädgårdsmästare önskar ett alumniforum, förslagsvis en FB-grupp. En digital mediestrategi som inkluderar sociala medier och digital infrastruktur för att nå fler sökande behöver tas fram under 2023. Kanaler och content behöver väljas målgruppsriktad utifrån varje utbildnings behov och särart.

2 Det systematiska kvalitetsarbetet

2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet

Beviljad ansökan styr det systematiska kvalitetsarbete

I den av MYH beviljade ansökan och utbildningsplanen återfinns övergripande beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet. Här återfinns beskrivning av kvalitetssystem inklusive utvärderings- och återkopplingsystem, värdegrundsarbete, läromål uppdelade i kunskaper, färdigheter, kompetenser, utbildningens övergripande upplägg, jämställdhetsarbete på skola och i arbetsliv, arbete mot kränkande särbehandling, samverkan med arbetslivet och mycket annat. Se bifogade bilagor.

Kvalitetsgranskning från MYH 2023

Under 2023 genomför MYH en planerad kvalitetsgranskning av YH-programmet trädgårdsmästare. Kvalitetsgranskningen utgår från beviljad ansökan och utbildningsplan. YH i Enköping ska innan 23 maj 2023 förse MYH med dokumentation som styrker utlovad kvalitet i utbildningens genomförande. Denna dokumentation skickas digitalt och per post. Den innefattar bl a protokoll från samtliga ledningsgrupps (lgr)-möten de senaste två åren, lgr:s arbetsordning, presentation av lgr:s medlemmar, kursplaner, tidsplaner, likabehandlingsplaner, kursutvärderingar, förteckningar över studerande, undervisande personal och konsulter, LIA-förteckningar mm.

Vidare kommer myndigheten att be studerande och föreläsare att besvara enkäter runt hur de upplever kvalitet, insyn och struktur. Detta sker troligen under maj-juni 2023 och resultatet presenteras, om det görs som vid tidigare granskningar, vid besöket 20 juni 2023.

Kvalitetsgranskningen avslutas med ett besök hos YH i Enköping 20 juni 2023. Datum och tidpunkt är noga utvalt eftersom vi vill presentera Idéträdgårdarna för MYH. Under besöket träffar MYH utbildningsledning, ledningsgrupp, föreläsare, LIA-företag och studerande i olika konstellationer. Körschema för dagen är framtagen och godkänd av MYH.

De områden som granskas är i första hand;

- Lärande i arbete (LIA)
- Lärande (pedagogik, kunskapsöverföring och kunskapskontroller)
- Ledningsgruppens kompetens och aktiva deltagande
- Kvalitets- och värdegrundsarbete

Kvalitetsgranskningen leder till slutomdömen i de fyra huvudområdena. Slutomdömet är offentligt och delges utbildningsanordnaren samt publiceras på MYH:s hemsida (myh.se).

Arbetet med insamling och i förekommande fall ny- eller omskrivning av de dokument som ej finns och/eller behöver utvecklas pågår löpande sedan sep 2022. Allt material återfinns på G (gemensamt) under YH-gemensamt-aktuellt-Myndigheten-MYH kvalitetsgranskning 20 juni 2023.

YH-enhetens systematiska kvalitetsarbete

YH-enhetens systematiska kvalitetsarbete sker löpande i verksamhetens samtliga led. Arbetet inkluderar alla led i verksamheten och återkoppling sker till alla berörda parter.

Till grund för de förbättrings- och utvecklingslooper som styr arbetet ligger;

1. **Kursutvärderingar** efter varje avslutad kurs och vid flera tillfällen i längre kurser eller kurser som ligger utspridda över tiden. Skalan har varit 1-5, detta uppdateras f om årsskiftet till önskvärda 1-6 för att undvika att 3 ges som ett icke-läge i svaren. Två öppna svarsalternativ finns för kvalitativa tankar, idéer och frågor.
2. **Terminsutvärderingar** i form av semistrukturerad retrospektive där de studerande

individuellt och i grupp reflekterar, kommunicerar och dokumenterar styrkor, svagheter och potentiella förbättrings- och utvecklingsområden i utbildningen

3. **Slututvärdering** samma som terminsutvärdering men med fokus på hela utbildningen. Sker veckan innan examen.

4. **LIA-utvärdering** sker från LIA-handledaren och från den studerande. Nytt system för detta upprättas under jan-feb 2023 då nuvarande system ej fungerar fullt ut ur individ- och GDPR-perspektiv.

5. **Ledningsgruppens** input från arbetsliv, studerande, högskola och det allmänna skolväsendet implementeras löpande i utbildningarnas planering, genomförande och förbättring

6. **Trivselsrådets** input tas vidare till rätt instans för åtgärd och/eller beslut

Återkoppling sker till samtliga berörda parter. Anonymitet säkerställs innan återkoppling. All dokumentation rensas från icke GDPR-säker information innan återkoppling sker.

YH i Enköping har ett gediget grundsystem att bygga vidare på gällande det systematiska kvalitetsarbetet. Anpassningar behöver ske för att säkra anonymitet, GDPR-lagar och att återkoppling sker till rätt forum för beslut och åtgärder. Förändringsarbetet har påbörjats under november 2022 och kommer att fortgå under hela 2023

- Den 5-gradiga skalan byts till en 6-gradig i enlighet med all expertis.

- Retrospectives görs mer öppna och semistrukturerade för att öka dynamik och delaktighet, enligt både expertis och önskemål från de studerande.

- Hur och var dokumentation och lagring sker ses över, bl a tas resultat som lätt kan härledas till enskilda personer bort från gemensamma forum på Teams.

- Metoder och forum för återkoppling och åtgärd ses över och uppdateras.

Utifrån ett redan väl fungerande system med relativt hög svarsfrekvens kan detta utvecklas till ett mycket bra och välfungerande kvalitetssystem för YH i Enköping.

OBS! Grundsystemet gäller för pågående utbildningar. För de tids- och resurstunga ansökningsprocesserna gällande att få starta och/eller fortsätta driva pågående och nya YH-program och YH-kurser saknas idag ett fungerande kvalitetssystem. Här behövs, vilket vi just nu för dialog runt, ett forum för intention och riktning, samt beslut runt budget och resurser för utveckling och tillväxt. Förslagsvis ska detta ligga årligen i november-december. För 2023 bör ett möte ske senast i februari för de längre YH-programmen. Forum för kontakter med det lokala arbetslivet måste upprättas. Detta är idag en brist vilket vi har tid och möjlighet att snabbt åtgärda under jan-feb 2023, troligen kommer MYH annars att påpeka detta vid granskningen under 2023.

2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet

Ett systematiskt kvalitetsarbete involverar alla berörda parter

Samtliga medarbetare i YH-teamet är tillsammans med föreläsare och de studerande involverade i det systematiska kvalitets- och utvecklingsarbetet. Detta gäller för planering, genomförande, dokumentation, återkoppling av resultat, samt för beslut och åtgärder gällande både akut problemlösning och ett långsiktigt förändrings- och förbättringsarbete.

YH-teamet är delaktiga i informationsinhämtning, analys och förbättring

Utbildningskoordinatorer (UK) planerar, genomför och återkopplar kursutvärderingar till studerande, ledningsgruppen och övriga aktuella beslutsforum. Utbildningsledare (UL) implementerar förändringar och förbättringar direkt i utbildningarnas genomförande. UK

implementerar förändringar och förbättringar gällande administration, rapportering, dokumentation och service. Ansvarig chef genomför termins- och slututvärderingar försäkerställande av objektivitet och anonymitet i dialogen och informationsinhämtningen.

Deltar i ledningsgruppens arbete

Samtliga medarbetare bjuds in till ledningsgruppsmöten. UL har en ordinarie plats och rapporterar direkt från verksamheten. UK är adjungerade, där minst en UK deltar för att föra protokoll och rapportera utvärderingsresultaten. UL och UK involveras som rådgivande i ansökningsarbetet gällande pågående utbildningar.

Daglig kontakt och öppen dialog

UL sammankallar och leder Trivselsråd och klassmöten. På daglig basis möter samtliga medarbetare studerande, föreläsare och LIA-företag. Det förtroende och starka nätverk som skapas i en mindre YH-skola ger goda möjligheter till rätt fokus, rätt prioriteringar och snabba akuta åtgärder inom givna ramar. Det gynnar också en medvetenhet om vilka förändringar som krävs på längre sikt, för att effektivisera verksamheten och undvika upprepade problem av samma art.

3 Uppföljning 2022 med framåtsyftande plan 2023

3.1 Identifierade utvecklingsområden

Övergripande utvecklingsområden 2023

Utvecklingsområden för 2023 kan delas in i a) strategiska, mer övergripande och b) operativa, mer detaljerade förändrings- och förbättringsområden. De övergripande är;

- 1. Kvalitetsgranskning av MYH 2023**
- 2. Uppstart av nya utbildningar 2023**
- 3. YH-ansökningar av YH-kurser och YH-program**
- 4. Strategi och samverkan för tillväxt och långsiktig hållbarhet**
- 5. Ekonomistyrning och budget**
- 6. Digitalisering internt och externt**
- 7. Marknadskommunikation**
- 8. Kvalitets - och utvärderingssystem**
- 9. Kompetensutveckling för YH-teamet**

1. Kvalitetsgranskning av MYH 2023

Deadline för inskick av dokumentation 23 maj 2023 samt besök 20 juni 2023. Intervjuer med alla berörda parter (medarbetare, ledningsgrupp, LIA-företag, föreläsare mfl) sker under Q1-Q2 2023. Se detaljerad beskrivning under punkt 2.1

2. Uppstart av nya utbildningar 2023

2a) Ekosystemtjänster - YH-kurs, start 3 feb 2023

Upskill för yrkesverksamma, flex (på skolan, i realtid i Teams, inspelade föreläsningar), 8 v 25 % studietakt, 10 yhp, 20 platser. Förstärkning av digital kompetens hos föreläsare samt översyn av kursplanen inför omsök i feb-mar 2023 måste ske.

2b) Trädgårdsmästare - YH-program, start 27 feb 2023

Reskill mot ny yrkesroll, bunden, 80v, 400 yhp, 100 % studietakt, 30 platser.

Kvalitetsgranskning, översyn av kursplaner och struktur, översyn av budget och kostnader måste ske.

2c) Praktisk trädgård - gymnasieprogram, start 6 mars 2023

50 v, 1000 poäng, starkt anställningsbehov uttalat av MYH:s ledningsgrupp, APL finns på flera håll. OBS att detta ej är YH men YH tillhandahåller lärare, schema och nätverk för APL. Översyn av extern kommunikation för att få sökande måste ske.

3. YH-ansökningar av pågående och nya utbildningar

Planering för ansökningsperioden 2023 är just nu som följer;

3a) YH-kurser - upskill för yrkesverksamma - ansökan feb-mars 2023

Planen är att ansöka om två (2) YH-kurser för 2023 och 2024

3aa) Ekosystemtjänster - ansöka om ytterligare 10 platser för 2023 (för att förbättra ekonomin i kursen) och 40-60 platser 2024. Uppdatering av kursplanen krävs och förlängning är önskvärd, samt en eventuell inkludering självförsörjning i samverkan med Självförsörjande hus i Mälardalen, att göra två YH-kurser med olika inriktning, en mot stadsmiljöer och en mot boendemiljöer. Möten med aktörerna är inplanerade i jan 2023. Utvecklingskostnad för konsulter och nätverk max 30 000 SEK då mycket redan finns i pågående YH-kurs.

3ab)) UX-designer - upskill för yrkesverksamma - ansökan feb-mars 2023

Ansöka om IT-kurs på distans med ett starkt nationellt behov bland arbetsgivare av upskill inom området, detta gäller relativt branschberoende men med fokus på IT. Kompetens och nätverk finns för att starta detta i Enköping. Det är en mycket attraktiv och kostnadseffektiv upskill eftersom den kan genomföras helt på distans via Teams. Det är också ett led att, vid sidan av den ansökta IT-säkerhetsutbildningen, påbörja att muta in IT som ett område för YH i Enköping. Utvecklingskostnad för konsulter och nätverk 30-50 000 SEK.

3b) YH-program - ger tydlig yrkesroll - ansökan apr-jun 2023

Planeringen beror på utfall av det ansökta IT-säkerhetsingenjörsprogrammet (beviljan eller avslag) samt resurser för tillväxt av YH i Enköping;

3ba) IT-säkerhetsingenjör - ansöka igen beroende på beslutet från MYH som kommer i jan 2023 för den nu inlämnade ansökan. Mycket gedigen ansökan, dock med något svagt arbetsmarknadsstöd då endast 8 av 25 möjliga organisationer står bakom ansökan. Det nationella behovet är av MYH och övriga metarapporter rörande arbetsmarknadsbehov (IT&Telekommunikation, AF mfl) definierat som akut och stort, varpå det kan finnas chans för beviljande trots så få avsiktsförklaringar från arbetslivet. Budget för omsök 30-50 000 då fler arbetslivskontakter krävs.

3bb) Odlingsspecialist - enligt YH:s ledningsgrupp finns ett växande behov av odlingsspecialister med ökad kompetens för hållbarhet, självförsörjning, nyttjande av nya odlingsmiljöer mm. Möte med branschspecialister sker i jan 2023. Budget för denna ansökan estimeras till 50 000 SEK då det är en ny ansökan samtidigt som en del kompetens finns inhouse redan.

4. Strategi och samverkan för tillväxt och långsiktig hållbarhet

Strategi och styrning för YH-ansökningar sker alltid utifrån nationellt och regionalt arbetsmarknadsbehov. Här saknas idag en övergripande strategi och ett forum för "intention" och långsiktigt byggande av en hållbar yrkeshögskola i Enköping. Min önskan är att detta "intentionsforum" är eniga om en "riktning" och en budget i november året innan ansökningarna ska göras under perioden jan-jun nästkommande år.

YH i Enköping stärker kommunens varumärke, ger våra unga vägar för högre utbildning i kommunen samt servar såväl regionalt som nationellt arbetsliv med yrkes- och kompetensutveckling. Långsiktigt mål kan vara att driva en yrkeshögskola med ca 10 pågående parallella YH-program och YH-kurser för att skapa bredd, hållbarhet och synergier i

utförande. Och självklart också för att sätta Enköpings kommun på kartan som en viktig YH-aktör inom klokt och strategiskt valda och viktiga kompetensområden för högre studier.

5. Ekonomistyrning och budget

Budgetarbetet behöver ses över. Detta gäller

5a) vad vi lovar MYH i vårt ansökningsarbete gällande exempelvis antal lärarledda timmar, flexmöjligheter och kursupplägg. Här behöver också distans nyttjas bättre.

5b) intäkts- och kostnadskalkyler i den kommunala budget som läggs. Denna behöver vara realistiska och riskbedömning behöver göras i förväg, ex om vi ej fyller våra tilldelade platser och statsbidraget därmed minskar.

5c) Lokalkostnaden är orimlig i dagsläget, det finns ingen möjlighet att bära denna stora kostnadspost med de statsmedel vi får från MYH. I så fall måste en helt annan lokalfördelning ske, exempelvis kan två klasser dela ett klassrum om man nyttjar mer flex- och distansundervisning där detta inte påverkar kvaliteten i utbildningen.

6. Digitalisering internt och externt

En klok strategi för digitalisering innebär både att nyttja digitala verktyg och system effektivt OCH att inte införa digitala verktyg och system där de inte behövs. YH i Enköping är små i dagsläget och behöver inte fler digitala system men behöver börja jobba mer digitalt inom en rad områden. De delar vi börjar med under 2023 är;

- Ansökan via epost och inte via analog postgång
- Nyttja distansundervisning där det är lämpligt och innebär bibehållen kvalitet

Vid tillväxt och på längre sikt kommer antagningssystem såsom yh-antagning.se och anpassade LMS, såsom Learnpoint, Canvas, It's Learning eller annat, att krävas men där är vi inte ännu. Vi börjar med att försiktigt se över online-undervisningen för att på längre sikt exempelvis kunna nyttja ett klassrum för två klasser och få ner lokalkostnaderna.

7. Marknadskommunikation

Kanaler och forum för extern kommunikation, såväl lokalt/regionalt som nationellt måste ses över och mer resurser för marknadskommunikation krävs. Syns vi inte så finns vi inte. Konkurrensen hårdnar. Idag saknas en tydlig marknadsplan för hur vi ska nå målen att fylla våra tilldelade platser inom YH (och för praktisk trädgård på gymnasienivå)

Områden som måste ses över;

1. Central kommunikationsavdelning - vilket stöd kan vi få? Samarbetet måste stärkas och det måste gå mycket fortare att få ut information.

2. Kommunens kommunikationskanaler - kan vi synas på kommunens hemsida inför kursstarter?

3. Annonsering analogt och digitalt. Vad finns, vad får vi göra, vilken budget finns?

4. Strategi för digitala och sociala medier

Det finns ett tydligt behov av bättre synlighet och närvaro i sociala medier.

Närvaro på LinkedIn är ett skallkrav från ledningsgruppen, för att på så sätt kunna sprida information om kurser och föreläsningar på ett mer effektivt sätt. Alumner från trädgårdsmästare önskar ett alumniforum, förslagsvis en FB-grupp. En digital mediestrategi som inkluderar sociala medier och digital infrastruktur för att nå fler sökande behöver tas fram under 2023. Kanaler och content behöver väljas målgruppsriktad utifrån varje utbildnings behov och särart.

8. Utvärderingssystem

Se punkt 2.1.

YH i Enköping har ett gediget grundsystem att bygga vidare på gällande det systematiska kvalitetsarbetet. Anpassningar behöver ske för att säkra anonymitet, GDPR-lagar och att återkoppling sker till rätt forum för beslut och åtgärder. Förändringsarbetet har påbörjats under november 2022 och kommer att fortgå under hela 2023

- Den 5-gradiga skalan byts till en 6-gradig i enlighet med all expertis.
- Retrospectives görs mer öppna och semistrukturerade för att öka dynamik och delaktighet, enligt både expertis och önskemål från de studerande.
- Hur och var dokumentation och lagring sker ses över, bl a tas resultat som lätt kan härledas till enskilda personer bort från gemensamma forum på Teams.
- Metoder och forum för återkoppling och åtgärd ses över och uppdateras.

Utifrån ett redan väl fungerande system med relativt hög svarsfrekvens kan detta utvecklas till ett mycket bra och välfungerande kvalitetssystem för YH i Enköping.

OBS! Detta gäller för pågående utbildningar. För de tids- och resurstunga ansökningsprocesserna gällande att få starta och/eller fortsätta driva pågående och nya YH-program och YH-kurser saknas idag ett fungerande kvalitetssystem. Här behövs så som vi just nu för dialog runt ett forum för intention och riktning, förslagsvis ska dessa ligga årligen i november-december. För 2023 bör ett möte ske senast i februari för de längre YH-programmen. Forum för kontakter med det lokala arbetslivet måste upprättas. Detta är idag en brist vilket vi har tid att snabbt åtgärda jan-feb 2023, troligen kommer MYH annars att påpeka detta vid granskningen under 2023.

3.2 Åtgärder

Pågående åtgärder

I dagsläget pågår en rad utvecklings- och förbättringsåtgärder. Utöver de pågående åtgärder som redan finns beskrivna i punkt 3.1 sker just nu i projektform, och i samverkan med andra delar av vux, en rad **digitaliseringsåtgärder** såsom framtagande av ny hemsida, uppdatering av information på studentum, IT-samverkan för införande av elevingång i Edlevo, samt framtagande av underlag gällande var vi lagrar personlig information analogt och digitalt (personuppgiftsbehandling). Nedan återfinns utöver digitaliseringsåtgärderna också de högst prioriterade utvecklingsområdena från punkt 3.1.

Ny hemsida

Den nya hemsidan designas och omstruktureras ur ett tydligt UX-perspektiv. Projektet genomförs i samverkan med kommunikations- och webbavdelningen centralt. Content (innehåll) och texter tas fram, skalas av och omstruktureras för hela vuxenutbildningen. Nya bilder ska tas under jan-feb 2023. Planerad lansering av ny hemsida är februari 2023. Detta gäller för enkoping.se/komvux - där vuxenutbildningen är ledande och samlande rubrik för hela Kompetensmagasinet. Även Jobbcentrum presenteras här med kort text, likaså YH. Dock kvarstår uppdatering av enkoping.se/jobbcentrum och enkoping.se/yh att göra under 2023.

Uppdateringar på studentum

Närmare 100 % av våra sökande till trädgårdsmästarutbildningen kommer via studentum, som är ett digitalt måste för alla YH-utbildningar. Syns vi inte här finns vi definitivt inte. Texter och bilder har uppdaterats. Referenser har lagts in av våra alumner, eftersom tredjepartsutlåtande är helt avgörande för att YH i Enköping ska vinna förtroende hos potentiella sökande. Inga referenser har funnits tidigare trots alumner sedan 2023. Bokning av annonsering mars-maj har gjorts, om vi får säkerhetsingenjör beviljad har denna högsta prio, annars får trädgårdsmästare och ekosystemtjänster lyftas i annonseringen.

IT-samverkan med WGY, IT-avdelningen mfl

För att lösa problem med att elever från gymnasiet inte kommer åt vissa Teamsfunktioner, implementera elevgång, nyttja sms-funktion för utskick och samordna kontakt med IT-leverantören Edlevo har en "minprojektgrupp" samverkat under okt-dec 2022. En lösning är nu i sikte och användartest av elevgången sker 13-14 januari 2023. Lösningen bör kunna inkludera alla inom vux, även YH. Fortsättning följer ...

Personuppgiftsbehandling

IT-avdelningen har uppdragit vux att kartlägga var och hur personuppgifter lagras analogt och digitalt. Deadline för överlämning från alla inom vux inklusive IE är feb 2023.

Avstämningsmöte sker 19 jan för att säkerställa gemensam överlämning snarast därefter. På uppdrag av Stefan Weber.

Kvalitetsgranskning MYH

Arbetet med att ta fram och strukturera det material som krävs för granskningen har pågått sep-dec 2022 och kommer att fortsätta under 2023. Inskick av dokumentation sker 23 maj 2023. Enkätintervjuer med studerande, ledningsgruppsmedlemmar, medarbetare, föreläsare, LIA-företag m fl sker löpande under 2023. Besök sker 20 juni 2023.

Marknadsföringsmaterial och marknadskommunikation

Kommunikationsavdelningen har tagit fram två PDFer att sprida, en för Praktisk Trädgård (gymnasieprogram) och en för Ekosystemtjänster (upskill YH). Animering för praktisk trädgård har gjorts och publicerats en gång på kommunens FB-sida. YH-teamet har själva gjort artiklar på FB för båda programmen, samt mejlat alumner och partners för Ekosystemtjänster. Båda programmen har lagts upp på studentum.se. Tidigare elever och alumner har ombetts skriva referenser. Vädjan till kommunikationsavdelningen om att få synas via kommunen har skett vid flera tillfällen.

Föreläsaravtalen har uppdaterats

Avtal för föreläsare har varit på remiss och därefter uppdaterats. Prislista för föreläsare har uppdaterats med gällande prisbild. Tydligt krav på månadsfakturering har kommunicerats till alla konsulter. Det går inte att ha en rimlig kostnadskontroll om större delen av all fakturering sker i december varje år och inga avtal finns för att kontrollera detta. De nya styrdokumentet för föreläsare presenteras vid konsultdag i januari 2023 och därefter går de ut till samtliga externa konsulter. Målet är att implementera under hela 2023.

Ekonomi och budget

För att uppnå rimlig kostnadskontroll måste konsultavtalet gällande pris och antal timmar stämmas av mot fakturan. Månadsfakturering måste ske. I dagsläget är det för mig mycket oklart hur denna ekonomi- och kostnadskontroll sker. Normalt i en större organisation

godkänner beställaren utifrån att leverans har skett och utifrån en given attestordning, vanligen med beloppsgränser för a) direkta kostnader i intäktsbärande projekt samt b) investeringar i verksamheten och på oh-nivå. Därefter attesterar chef eller annan utsedd person och så läggs fakturan in i system för betalning. Möjligen är detta under utveckling, alternativt förstår jag inte kommunens system och behöver mer internutbildning och insyn inom området.

IT- och kompetensutveckling för YH

Digitalisering av ansökningsprocesserna för de potentiella studerande kommer att införas under 2023, med en enkel start genom mejlansökan istället för analog postgång. YH kommer också att se över möjligheterna till online-föreläsningar där detta inte tummar på undervisningens kvalitet, och på så sätt påbörja en resa mot ett mer effektivt nyttjande av både resurser och lokaler. Ytterligare ett klassrum (av två) förses med enkel digital utrustning för flex-föreläsningar där vissa studerande samt föreläsare finns i rummet, andra deltar i realtid via Teams och ytterligare andra tar del av inspelat material i efterhand. Här måste lärare och föreläsare utbildas i vad de kan och inte kan göra, såsom dela skärm, break-out-rooms, skriva på analog eller digital wb, var ljudet hörs i rummet, vad och vem som syns i bild osv. Upphovsrättsliga avtal måste upprättas för allas säkerhet, även de studerande måste veta vad de får och inte får göra. Min bedömning är att kunskapsnivån runt högkvalitativa distansföreläsningar och effektiva digitala verktyg för detta är låg i dagsläget.

Övrig kompetensutveckling som planeras 2023 är GDPR och personuppgiftsbehandling, HLR, brandövningar, PDV och hot och våld. Detta gäller hela vux där YH-teamet ingår som en del. YH-teamet går också den ordinarie utbildningsledarutbildningen i YH:s regi under Q1 2023, inte minst inför kvalitetsgranskningen från MYH 2023.

Kvalitetsredovisning 3 2022 - Enheten för gymnasieskolan, vuxenutbildning och AME

Westerlundska Gymnasiet

Innehållsförteckning

1 Inledande beskrivning	3
1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten	3
1.2 Inre organisation	3
2 Det systematiska kvalitetsarbetet	3
2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet	3
2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet	4
3 Uppföljning 2022 med framåsyftande plan 2023	4
3.1 Identifierade utvecklingsområden.....	4
3.2 Åtgärder	7

1 Inledande beskrivning

1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten

Westerlundska gymnasiet är Enköping kommuns enda gymnasieskola och erbjuder 12 nationella program, gymnasiesärskola samt IM. I dagsläget är ca:1350 elever inskrivna totalt och det är ca 180 anställda i verksamheten. Enheten består av en huvudbyggnad där merparten av eleverna har sin undervisning. Där finns även matsal för samtliga elever, skolbiblioteket och aula. Denna byggnad är belägen på Sandbrogatan 2. Ytterligare fem lokaler är kopplade till Westerlundska; Fordons- och transportprogrammet ligger på Kaptensgatan, Novisen (för Restaurang- och Livsmedelsprogrammet), Kyrkbacken (Estetprogrammet) samt på Korsängsgatan hus A och C där Bygg- och anläggningsprogrammet, Barn- och fritidsprogrammet, El- och energiprogrammet, samt Vård- och omsorgsprogrammet har sina lokaler. Pedagogiskt stöd har två rum på Sandbrogatan och ett på Korsängsgatan.

1.2 Inre organisation

Utifrån att verksamheten befinner sig i olika byggnader så är lärarna också utspridda utifrån vilka program de undervisar på. All personal är indelad i arbetslag utifrån vilka program man undervisar på eller vilka arbetsuppgifter man innehar. Till exempel: Samhällsprogrammens arbetslag eller Introduktionsprogrammets arbetslag. Dessa arbetslag träffas för konferens varje vecka. Skolans ledning består av rektor, administrativ chef samt 6 programrektorer och de träffas vid två tillfällen per vecka. Då lärare undervisar i olika ämnen, oftast två olika, finns även ämneslag som träffas regelbundet. Dessa ämneslag har en skolledare kopplade till sig.

Skolledningen träffar samtliga arbetslagsledare vid fyra tillfällen per läsår.

Den samlade elevhälsan och skolledningen träffas fyra gånger per läsår (EHT-alla).

Facklig samverkan och APT genomförs och dokumenteras regelbundet.

Mat- och skolråd träffar skolledning fyra tillfällen per läsår.

2 Det systematiska kvalitetsarbetet

2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet

Inom utbildningsförvaltningen finns planer för arbetet på nedanstående nivåer, så kallad måltrappa. Huvudmannen för utbildningen sätter upp mål för organisationen som bryts ner på varje nivå. Varje enhets systematiska kvalitetsarbete är ett underlag både för det egna förbättringsarbetet och för huvudmannens nulägesbedömning.

- Nämndplan för utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden (årlig och långsiktig)
- Verksamhetsplan (finns i K2 i Stratsys, som den framåtsyftande delen)
- Teamkontrakt för varje arbetslag
- Individuellt måldokument för varje medarbetare
- Elevenkäter (mittkurs och trivsel)

Westerlundska gymnasiet bedriver ett systematiskt och kontinuerligt arbete med fokus på en långsiktig utveckling och detta dokumenteras i Stratsys under tre tillfällen per kalenderår. K1, K2 och K3. Utgångspunkten är att identifiera utvecklingsområden för ökad måluppfyllelse i förhållande till styrdokumentens mål. Kvalitetsarbetet bygger på de uppgifter som kommer fram i verksamhetens kvalitetsarbete och på andra uppgifter som är väsentliga för uppföljningen och utvecklingen.

Programrektor träffar kontinuerligt arbetslagsledare och arbetslag.

Ämnesansvarig träffar kontinuerligt ämneslaget.

Träffar skolledning och den samlade elevhälsan samt olika kategoriträffar mellan kategorier och skolledning.

Allt ovan för att både implementera identifierade utvecklingsområden men även för att inhämta nulägesbeskrivningar och konsekvensbeskrivningar utifrån prioriterade områden.

2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet

Vårt systematiska kvalitetsarbete bygger på ovan nämnda rutiner.

Skolledningen är transparenta med identifierade utvecklingsområden så att varje enskild medarbetare, varje arbets- och ämneslag ska känna till vilka områden som behöver extra fokus.

Utöver att programrektorerna återkommande har möten med arbetslagsledare, arbetslag och ämneslag delger vi även resultatet av elevernas enkätsvar där olika områden identifieras som områden att utveckla. I samråd med personalgrupperna diskuteras orsak och verkan samt vad vi behöver arbeta systematiskt kring. APT och samverkan är ju även det viktiga forum för delaktighet.

När det gäller den måltrappa vi har att arbeta efter blir arbetslagens Teamkontrakt samt de enskilda anställdas måldokument viktiga i detta arbete.

Utöver medarbetare har vi ca 1350 elever som även de är delaktiga i detta arbete. Tidigare nämnda enkäter fångar upp elevernas upplevelse av trivsel, trygghet på skolan samt undervisning i varje kurs. Varje program genomför klassråd och programråd. Skolan har även ett mat- och skolråd som träffas fyra gånger per läsår.

Forumet vi döpt till EHT-alla har strukturerats upp de senaste åren så att diskussioner och planering tar avstamp i de identifierade utvecklingsområdena skolan har.

Olika grupper träffas eller skapas löpande där behov av utformning eller utveckling av olika handlingsplaner identifierats. Skolledning och personal ingår i dessa.

3 Uppföljning 2022 med framåtsyftande plan 2023

3.1 Identifierade utvecklingsområden

K1

(Normer och värden)

Fortsätta de arbeten vi har kring:

Värdegrund.

Studieteknik.

Tydliggörande pedagogik.

Språkutvecklande lärande.

Tidiga insatser vid frånvaro.

"Inskolning" av åk 1 - elever för att uppnå studiero.

Relationellt ledarskap utifrån föreläsning med och litteratur av Åsa Hirsh.

Vi utökar mentorstiden för att fånga upp elevernas behov ännu mer.

Arbeta kring ledorden Se - Utmana - Stötta.

Den omarbetade Elevhälsogången har implementerats och med den ett tydligare uppdrag kring arbetet med elevfrånvaro. Elevhälsogången ligger till grund för det fortsatta arbetet som EHT-alla arbetar kring och innefattar mycket av det som pekas ut i vår verksamhetsplan som identifierade områden att oförtrutet arbeta vidare med både gällande ovan punktade områden men framförallt för att tidigare få till insatser kring elever i behov av dessa.

(Ansvar och inflytande)

Enkäterna, "mittkurs" och "trygghet och trivsel" kommer bestå då de båda är viktig input i frågor bl a rörande upplevd möjlighet till inflytande. Dock har vi startat ett utvecklingsarbete kring mittkursenkäten då vi känner att elever och lärare måste delge sina tankar kring på vilket sätt och med vilka frågeställningar eleverna ska få ge feedback på sin undervisning. Klassråd och skolråd kommer behandla detta. Likaså forumet med arbetslagsledarna och skolledningen.

Elevkåren har återuppstått och vi ser fram emot kommande samarbeten med dem.

Frågan kring samarbete med grundskolorna lever i allra högsta grad vidare och vi försöker hitta former kring detta. I takt med att vi på gymnasiet tydligt ser att fler och fler elever som kommer till åk 1 har stora behov och inte sällan nått sina mål genom arbete i mindre grupper, med stöd av resurser vi inte kan erbjuda växer behov och önskan att få till erfarenhetsutbyten med pedagoger från grundskolorna i kommunen. Vidare ser vi ett stort behov av att få diskutera/informera högstadielärare hur gymnasiet är uppbyggt, vad de olika programmen innebär (dvs vad som krävs av en elev på ett högskoleförberedande program kontra ett yrkesprogram), vilka olika karriärvägar som kan uppnås. Allt detta för att skapa en trygghet för mentorer på högstadiet att prata gymnasieval vid utvecklingsamtalen.

Samarbetet med grundskolans SYV fortsätter och bedöms av oss som väldigt gott och meningsfullt.

Studieträning/studieteknik är ett mycket viktigt verktyg för att ge elever möjlighet till ansvarstagande och i olika omfattning kommer detta vara ett prioriterat område.

Vi erbjuder elever tider utanför schema i matematik (Frukostmatte), Svenska och Engelska. Tyvärr är det fortfarande så att det enbart är matematiken som lockar stora skaror av elever. Vi schemalägger en del elever så att de ska gå på svenska eller engelska men effekten uteblir.

Generellt är vi ganska måna om att ge inflytande men upplever tyvärr ofta att ansvarstagande är ett utvecklingsområde.

Precis som tidigare ser vi att elever som fyllt 18 år tenderar sjukanmäla sig själva oftare än innan d blev 18. Vidare berättar eleverna själva att de har extraarbeten som prioriteras före skolan. Därför är våra implementerade frånvarorutiner helt rätt i tiden.

(Utbildningsval)

Samarbetet och behov av utveckling kring det med grundskolornas mentorer och grundskolornas SYV är redan berörda ovan.

Utvecklingsprogrammet "Fullföljd utbildning" har varit oerhört framgångsrikt för oss på WGY då vi fått till ett mycket fint samarbete med KAA. Det har medfört att två-tre elever påbörjat studier på IM efter att ha varit hemmasittare.

Vi avser fortsätta det framgångsrika arbetet med UF samt att försöka locka fler elever från IM att våga sig på UF.

Vi arbetar väldigt hårt för att öka elevantalen inom de program som idag har utrymme för fler

elever och som i många stycken ger mycket goda utsikter för arbete efter avslutad utbildning. Marknadsföring är ett högt prioriterat område för oss. Vi vet fortfarande inte vad som hindrar elever från att välja yrkesutbildningar istället för högskoleförberedande utbildningar. Helt uppenbart har vi väldigt många elever med väldigt begränsade möjligheter att erhålla examen på valt högskoleförberedande program. Det nya beslutet att samtliga yrkesprogram ska innehålla 2800 poäng alternativt 2700 poäng för att ge dessa elever behörighet till högskola tror vi absolut inte kommer förändra detta. Tvärt om ser vi en oerhört svår och kostnadskrävande uppgift framför oss som vi inte tror kommer leda till högre examensgrad på programmen.

Vi kommer fortsätta samarbetet med försvarsmakten samt universitet och högskolor.

Ett arbete har initierats för att undersöka om elever på KomVux ska kunna erbjudas yrkesutbildningar

K2

(Kunskaper)

Vi arbetar väldigt hårt för att fånga in elever i ett tidigt skede där vi ser att studieresultaten sviktar. Just detta läsår har vi identifierat matematik, generellt, samt läsförståelse som två springande punkter hos många av våra nya elever. Ett stort problem vi brottas med och mot är att många av våra elever inte är vana vid undervisning i helklass. Detta i kombination med ovan lyfta svårigheter kring matematik och med läsförståelse gör att eleverna, trots många tidiga och kraftfulla insatser, löper överhängande risk att ej erhålla examen.

Utöver detta kommer även fortsättningsvis tidigare beslutade insatser fortsätta. Bl a kommer vi fortsätta med frukostmatte samt extralektioner i engelska, svenska och SvA så elever utanför ordinarie schema får möjlighet till stöd i dessa ämnen/kurser en gång i veckan. Vi arbetar även fortsättningsvis hårt med värdegrundsfrågor för trygghet och trivsel och anordnar utbildningar rörande Lika/Olika med Mary Juusela samt inom områdena studieteknik och studieträning.

Vi fortsätter att ha extra fokus på elever i åk 1 både beträffande tidiga insatser men även beträffande tydliggörande pedagogik, förväntningar och ansvar.

Avslutningsvis

Under hösten har vi även detta år arbetat mycket hårt med att marknadsföra oss mot grundskolan. Detta har skett genom fysiska möten på plats på de skolor som önskat. Vi har haft informationskvällar, ett öppet hus på plats, halvdagsbesök samt endagspraktik. Vidare har några program erbjudit verksamhet för grundskoleelever under höstlovet. Detta arbete tar mycket tid och kraft av oss men är en del i ett gymnasiums vardag. Vi kommer, som nämnts, fortsätta leta former för samarbeten med grundskolan. Både beträffande vägledningsfrågor inför gymnasievalet, men även på ämnesnivå då båda skolformerna fått nya kurs- och ämnesplaner.

Vårt UF-arbete med nätverkande med näringslivet är en kronjuvel i vår verksamhet. Vi är mycket framgångsrika, eleverna uppskattar arbetet och vi hoppas vi kan fortsätta med detta även i framtiden.

Vi samarbetar med försvarsmakten och allt fler av våra elever mönstrar.

Upparbetade samarbeten med vuxensidan känns oerhört stimulerande och detta arbete kommer utvecklas löpande.

Arbetet kring elevfrånvaro, giltig och ogiltig, är viktigt och här kommer vi behöva hålla i för att genomförda förtydliganden kring rutinerna ska följas.

Ledarskapet i klassrummet är även det ett område där vi börjat styra arbetet mot de olika arbetslagen såväl som på individnivå. Elevernas behov och beteenden förändras över tid och vi måste göra detsamma vad vi än tycker om förändringarna vi ser.

Att handskas med elevers stora utmaningar från start är en utmaning då våra resurser inte tillåter utökningar i organisationen. Men som nämnts ser jag ett behov av att anställa funktioner som kan arbeta utanför klassrummet kring elever som har svårigheter att infinna sig på rätt tid och plats.

3.2 Åtgärder

WGY har fortsatt stora utmaningar. Varierande exemensresultat på olika program, underfinansierad budget, allt fler elever med väldigt stora behov, ändring av kursplaner för yrkesprogram, ändring från kurs- till ämnesbetyg (2024), svårigheter att få ut elever på APL, kompetensförsörjning, en stor flytt som ska planeras och finansieras (även om det självklart är positivt) samt en stor oro i civilsamhället som avspeglar sig hos elever på skolan.

I skenet av detta är det precis som förra året min bedömning att vi bedriver en väldigt fin och framgångsrik verksamhet. Eleverna är trygga. Eleverna trivs. Höstens enkät visar fortsatt att siffrorna ligger mellan 96-97% rörande dessa viktiga frågor. Vi har hög andel behöriga lärare. Våra elever har i hög omfattning sysselsättning efter avslutade studier. Vi har goda relationer med våra APL-platser och med näringslivet. Vi arbetar hårt med att utveckla områden vi identifierar som utvecklingsområden. Vi ser väldigt mycket fram emot vår nya, fantastiskt fina, skola som naturligtvis kommer kräva väldigt hårt arbete att komma in i och få fart på men det är en hissnande tanke att vi inom tre terminer ska vara där.

Områden vi identifierat som utmanande eller där utvecklingsbehov finns är bl a följande:

Omdömesskrivande

Vi har identifierat ett behov av att utveckla innehållet i de omdömen som skrivs. Absolut inte hos alla men hos tillräckligt många för att göra en insats i frågan.

Matematik..

Precis som förra året gäller detta identifierade område. Framförallt kurserna 2b och 3b. Dessvärre även kurs 1. Här har vi lagt ut en hel del extra resurser och extra tid. Frukostmatte är bl a ett sådant. Men vi erbjuder även extramatte på olika program samt resursförstärkningar. Analysen vi gjort är att elever som har betyget E med sig från grundskolan ofta får svårt i ämnet i allmänhet men på högskoleförberedande program i synnerhet. Vidare gör många elever inriktningsval där tre matematikkurser ingår fastän de inte klarat av matematikkurser som ligger till grund för de kommande. Vi ser att detta inte är specifikt för WGY. Skolverkets statistik kring NP i matematik 2b visar att detta är ett genomgående problem i riket. Det betyder inte att vi ignorerar problemet. Vi arbetar med att hitta olika lösningar som ger mer tid till eleverna i ämnet, dialog med matematiklärarna om olika typer av upplägg samt framtida dialog med grundskolan är några av åtgärderna vi vidtar.

En konsekvens av svårigheter i matematik blir att företagsekonomi och redovisning blir svårt även fysik och kemi blir utmanande. Allt hänger samman.

Estetiska programmet

Personal och elever arbetar väldigt målinriktat för att rädda programmet för framtiden. Information i alla dess former lämnas ut. Uppsökande verksamhet mot elever som på ett eller annat sätt visat intresse för programmet. Konserter på olika skolor, torg och Joar Blå. Den

mentala pressen är stor för personalen och programrektor samt övrig skollädares försök att stötta så mycket vi bara kan.

Barn- och Fritidsprogrammet

Våra elevintervjuer visar att namnet på programmet "skrämmer bort" sökande. Precis som tidigare beskrivits ser vi det som oerhört viktigt att elever på grundskolan löpande under sin högstadietid medvetandegörs kring att de flesta yrkesprogram kan leda nästan till vilka yrken som helst om olika val görs.

Psykisk ohälsa

Pandemi och världsläge bidrar inte positivt till många av elevernas redan sviktande psykiska ohälsa. Programrektor, lärare och elevhälsa arbetar väldigt hårt för att räcka till. Vi ser ett allt växande behov av exempelvis fritidsledare/fältassistenter/socialpedagoger eller liknande funktion på vår skola. Hade ekonomi funnits eller pengar att söka för ändamålet hade jag inte tvekat att anställa två personer. Dessa skulle få uppdrag att skapa relation med elever som inte kommer till lektioner alternativt till skolan. De skulle få arbeta ute bland eleverna i allmänna utrymmen för att på så vis förhindra de oegentligheter som förmodligen lockar vissa elever att skolka och skrämmer andra till tystnad.

Utmaningar rörande våra yrkesprogram.

För, framförallt, byggprogrammet, Restaurang- och livsmedelsprogrammet, Fordonsprogrammet samt El- och energiprogrammet är stigande råvarupriser en utmaning samtidigt som vi har en väldigt ansträngd budget. Detta är en effekt av pandemin och Rysslands krig i Ukraina och det leder till utmaningar. Konjunkturen oroar olika branscher och får konsekvenser för våra yrkesprogram beträffande svårigheter att få tag i APL-platser. För fordonsprogrammet är flytten till Kaptensgatan fortfarande påfrestande och utmanande då vi än idag inte fått alla delar i den nya lokalen att fungera. Det blev ekonomiskt kostsamt med allt som måste finnas på plats. En iakttagelse inför vår förestående flytt 2024 är att det är viktigt att skolan får hjälp med både planering samt logistik då det är oerhört svårt för oss som aldrig ägnat oss åt sådant. Detta har vi erfaren efter flytten av fordonsprogrammet. Under hösten har programmet arbetat med att hitta vägar att attrahera flickor att söka programmet. Idag är det få flickor som väljer programmet. Handelsprogrammet har detta läsår tagit emot väldigt många elever med stora behov. De har haft egna assistenter eller suttit i små grupper på grundskolan vilket gör övergången till gymnasiet tuff. Detta gäller givetvis på flera av våra program men här behöver vi tillsammans med grundskolorna fundera kring hur elever ska förberedas på övergången så bra det bara går. Vi kommer aldrig kunna erbjuda elevassistenter eller särskilda undervisningsgrupper så steget för många blir stort. Barn- och fritidsprogrammet jobbar även de för att locka fler elever till en eftertraktad bransch. Vård- och omsorgsprogrammet har i år fler år 1- elever än tidigare vilket är positivt. På vissa yrkesprogram har APL-perioderna ändrats vilket visat sig positivt för resultaten. Alla ändringar har inte sjösatts ännu men sker för att vi eller branschen efterfrågar det. Att många elever innan avslutade studier vet vart de ska arbeta när det slutat gymnasiet gör att ett antal elever inte kan motivera sig till att gå i mål med examen. Motivationsarbeten pågår på samtliga program och med hjälp av SYV för att motivera eleverna till att försöka erhålla examen. APL är en utmaning under pandemin ska tilläggas. Exempelvis börjar det bli svårt att hitta handledare inom betongbranschen som talar svenska.

Erhållen examen

Allt ovan syftar till att öka måluppfyllelsen så att fler elever erhåller examen. Systemet som säger att en elev i grundskolan blir behörig till yrkesprogram med 8 betyg (runt 50% av lästa ämnen) samtidigt som en elev på gymnasiet måste klara minst 90% av sina kurser kan vi inte

ändra på. Men alla ska veta att en elev med få godkända betyg från grundskolan startar i en uppförsbacke på gymnasiet. En uppförsbacke vi gör allt för att kompensera för men som vi inte alltid lyckas med. Det är den krassa verkligheten. Vi stärktes i denna övertygelse av Fredrik Zimmermans föreläsning bl a befäste tesen att elever med E i ett ämne från grundskolan får svårt att klara samma ämne på ett högskoleförberedande program. På de program där vi har tre paralleller (SA och EK) ser vi tydligt att många elever med låga betyg med sig får svårt att erhålla examen. Så länge vi alla är medvetna om detta ser jag inga anledningar till oro. Men om resultaten på dessa två program ifrågasätts allt för kraftigt har vi en av anledningarna där. Vi ger absolut inte upp dessa elever men jag behöver ändå vara öppen med identifierade utmaningar och vad vi gör för att överbrygga dem.

Summering

WGY är hela Enköpings gymnasieskola och det ska vi vara stolta över. Personalen gör, tillsammans med eleverna, ett fantastiskt arbete varje dag för att nå våra uppsatta mål. En gymnasieskola med 12 nationella program, IM och gymnasiesärskola betyder att vi har en oöverträffad bredd. Den ska vi slå vakt om och försöka arbeta långsiktigt för att bevara. Snabba beslut om programutbud och inriktningar må leda till kortsiktiga besparingar. Men i det långa loppet är min övertygelse att vårt utbud måste bevaras för att kunna förbli hela Enköpings gymnasieskola.

Självklart behövs kloka politiska beslut för att vår nya gymnasieskola ska kunna fyllas med elever vi strävar efter. Då är det viktigt att vi inte bjuder in friskolor att etablera sig i kommunen. Det skulle bli väldigt kostsamt om vi inte kan fylla nya WGY med elever. Våra 12 nationella program behövs i nuläget och vi har inte råd att tappa elever till andra aktörer mer än vi redan gör idag.

Den kvalitet vi erbjuder och den kompetens vi besitter är fantastisk. För att kunna erbjuda detta krävs att personal är villiga att pendla till oss. Konkurrensen från våra pendlares hemkommuner har ökat markant och nu med stigande bränslepriser märker vi av att fler väljer att vända hemåt. Detta är en utmaning vi enbart kan möta genom att erbjuda attraktiva tjänster och konkurrenskraftiga löner. Enköping är för litet för att kunna tillhandahålla kompetensen enbart genom att anställa Enköpingsboende personal.

Kvalitetsredovisning 3 2022 - Enheten för gymnasieskolan, vuxenutbildning och AME

Externa utbildningar

Innehållsförteckning

1 Inledande beskrivning	3
1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten	3
1.2 Inre organisation	3
2 Det systematiska kvalitetsarbetet	3
2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet	3
2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet	4
3 Uppföljning 2022 med framåsyftande plan 2023	4
3.1 Identifierade utvecklingsområden.....	4
3.2 Åtgärder	5

Bilagor

Bilaga 1: 2022

1 Inledande beskrivning

1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten

Externa utbildningar upphandlar både grundläggande kurser och gymnasiekurser men köper även utbildning från andra kommuner. Detta gäller både yrkesutbildningar (yrkesvux) och teoretiska grundläggande kurser samt gymnasiekurser, oftast på distans. De teoretiska kurserna är ett komplement till Komvux kursutbud, då Komvux i egen regi inte kan erbjuda allt beträffande kursutbud samt flexibilitet i undervisningsformer.

De yrkesutbildningar som upphandlas är undersköterske- och barnskötarutbildning och ges på distans. Utförare är i dagsläget Hermods AB. De yrkesutbildningar och teoretiska kurser som inte upphandlas köps av andra kommuner, främst Västerås och Uppsala. Eleverna söker då de berörda kurserna/utbildningarna i utförande kommun. Enköping beslutar sedan huruvida interkommunal ersättning ska betalas till mottagande kommun.

1.2 Inre organisation

De externa utbildningarna administreras och sköts av administrativ personal inom Komvux, samt av upphandlade anordnare och andra kommuner. Även om en del av de externa utbildningarna är upphandlad och utförs av Hermods AB är Enköpings kommun fortfarande huvudman. För dessa utbildningar och kurser beslutar Enköpings kommun om antagning. För utbildningar och kurser i andra kommuner är mottagande kommun huvudman. Enköpings kommun beslutar i dessa fall huruvida interkommunal ersättning ska beviljas eller ej.

För verksamheten ansvarar en rektor. Administrativ personal handlägger ansökningar, betyg, elevkontakter. Studie- och yrkesvägledare har elevkontakter och vägleder dessa i val av utbildningar samt förbereder underlag för beslut om antagning.

2 Det systematiska kvalitetsarbetet

2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet

Det systematiska kvalitetsarbetet för de externa utbildningarna går i huvudsak ut på att systematiskt följa upp betyg, avbrott och nöjdhet. Syftet är att identifiera utvecklingsområden för ökad måluppfyllelse. Statistik tas fram över antalet avbrott två gånger per år samt orsaken till avbrott. För de som studerar teoretiska kurser via Hermods tar Enköpings kommun del av den enkät som eleverna besvarar efter att kursen har slutförts. För undersköterske- och barnskötarutbildningen skickas en enkät ut efter avslutad utbildning, där bl a anställningsgraden följs upp.

Två gånger per år hålls kvalitetsuppföljningsmöte med Hermods där betyg, avbrott och måluppfyllelsen behandlas. Syftet är att identifiera utvecklingsområden för ökad måluppfyllelse.

För de kurser och utbildningar som genomförs i andra kommuner gäller då att ansvarig för det systematiska kvalitetsarbetet är utförande kommun och huvudman. Administratör i Enköping följer kontinuerligt upp de elever som läser i annan kommun. En gång om året följs anställningsgraden upp för de elever som under året har slutfört en yrkesutbildning.

2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet

Enligt skollagen ska kvalitetsarbetet bedrivas systematiskt och under medverkan av lärare, övrig personal och elever. Rektorn ansvarar för att detta arbete bedrivs.

I det dagliga arbetet är alla medarbetare delaktiga då det kontinuerligt hålls dokumenterade möten där kvalitetsfrågor ständigt är på agendan. Vidare genomför medarbetarsamtal och medarbetarenkät en gång om året. Arbetsplatsträffar genomför sex gånger per år.

De externa utbildningarna utvärderas medelst enkäter och statistik. Vidare medverkar studie- och yrkesvägledare samt för ändamålet lämplig administratör på de kvalitetsuppföljningsmöten som kontinuerligt hålls med upphandlad anordnare, Hermods.

Eleverna involveras i det systematiska kvalitetsarbete via de enkäter som används. Enkäter skickas en gång om året till de elever som slutfört en yrkesutbildning hos upphandlad anordnare. Enkät skickas även till de elever som slutfört en yrkesutbildning, där huvudmannen är en annan kommun. Elever som läser teoretiska kurser hos upphandlad anordnare genomför en enkät efter avslutad kurs.

3 Uppföljning 2022 med framåsyftande plan 2023

3.1 Identifierade utvecklingsområden

Under året har flera kvalitetshöjande åtgärder och utvecklingsområden implementerats och utvärderats, där alla, på något sätt, var och en för sig eller tillsammans, syftar till att öka måluppfyllelsen och/eller flexibiliteten i utbildningarna. Nedanstående utvecklingsområden är hämtade från tertialrapport 3 2021 samt tertialrapport 1 2022. Tertialrapport 2 2022 författades ej på grund av föräldraledighet samt att tillförordnad rektor tilldelades andra arbetsuppgifter.

- Bokningssystem där eleven kan välja samtal via teams, telefon och vid behov tolk. Systemet är implementerat och fungerar tillfredställande. Systemet har ökat tillgängligheten och underlättat möjligheten att boka studie- och yrkesvägledningssamtal.
- Under året har möjligheterna att utöka informationsinsatserna gentemot Jobbcentrum, SFI och Västerås folkhögskola utvärderats. Detta utvecklingsområde är delvis uppfyllt och fortfarande aktuellt. Vidare har Västerås folkhögskolan under året lagt ner sin verksamhet i Enköping.
- Via länkar på vuxenutbildningens hemsida lyfts de yrkes- och kombinationsutbildningar som erbjuds av samverkande kommuner (ReSam) fram. Vidare har en annonsinsats i Mitti genomförts. Åtgärderna har syftat till att underlätta ansökningsförfarandet.
- Drop in-tider hos studie- och yrkesvägledningen har under året testats med gott resultat. Med drop in-tider har fler personer fått hjälp i enklare vägledningsfrågor.
- Som ett led i att stärka informationsutbytet mellan Enköpings kommun och Arbetsförmedlingen har ett nytt samverkansavtal jobbats fram.
- Under året har möjligheten att ge en mer nyanserad bild om verksamheten setts över. I praktiken har detta inneburit att hemsidans struktur och innehåll har omarbetats för att förbättra tillgängligheten. Arbetet beräknas vara klart våren 2023.
- En upphandling av yrkesutbildningarna till undersköterska och barnskötare har under året genomförts. Utbildningarna bedrivs på distans. Hermods är fortsatt utbildningsanordnare.

3.2 Åtgärder

Nedan framgår olika åtgärder, kopplat till de utvecklingsområden vi identifierat som utmanande eller där utvecklingsbehov finns:

1. Upphandling av en ny leverantör av grundläggande och gymnasiala behöver påbörjas under våren 2023. Som ett led i detta behöver nuvarande avtal utvärderas. Nuvarande avtal löper ut 2024. Åtgärden syftar bland annat till att säkerställa att Enköpings kommun erbjuder flexibla studieformer.
2. För de elever som läser hos upphandlad anordnare kommer de avbrott som är kodade med "inaktivitet" och/eller "orsak okänd" att följas upp systematiskt. Dessa elever kommer att få en enkät att besvara.
3. Från och med 1 januari 2023 gäller nya regler för kartläggning och validering. Syftet är att validering i högre grad ska tillgodose behoven på arbetsmarknaden och hos individer. Mot bakgrund av detta är en åtgärd att ta fram en intern rutin för hur den inledande kartläggningen och valideringsprocessen ska gå till.
4. Många av de frågor som idag hanteras inom ramen för ett i förväg bokad studie- och yrkesvägledningssamtal är av enklare karaktär. Dessa kan med fördel hanteras under en kortare tid, exempelvis under ett drop in-samtal. Därför är en åtgärd under året att erbjuda flera drop in-tider till studie- och yrkesvägledningen. Tillgängligheten torde som en konsekvens av detta öka.
5. Under året kommer möjligheterna att i samarbete med Westerlundska gymnasiet erbjuda en yrkesutbildning inom fordon och transportprogrammet att utvärderas. Målet är att kunna erbjuda någon några utbildningsplatser i egen regi samt effektivare resursanvändning.
6. Befintliga och presumtiva elever på komvux behöver tillgång till studie- och yrkesvägledning av sådan kvalitet att de på olika sätt kan hantera övergångar och växlingar i livet samt planera befintliga och framtida studier. Studie och yrkesvägledning av hög kvalitet kan också motverka avbrott genom det faktum att väl underbyggda val hjälper individen att fatta rätt beslut från början. Därför kommer studie- och yrkesvägledningen att systematiskt följas upp. Fokus kommer att vara att utvärdera upplevelsen av tillgänglighet samt huruvida en har fått hjälp/svar i sakfrågan.
7. Slutligen är en utvecklingsområde att utveckla formerna för gruppinformation till befintliga elever på komvux samt presumtiva elever inom Jobbcenters verksamhet.

Kvalitetsredovisning 3 2022 - Enheten för gymnasieskolan, vuxenutbildning och AME

Komvux

Innehållsförteckning

1 Inledande beskrivning	3
1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten	3
1.2 Inre organisation	3
2 Det systematiska kvalitetsarbetet	4
2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet	4
2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet	5
3 Uppföljning 2022 med framåsyftande plan 2023	6
3.1 Identifierade utvecklingsområden.....	6
3.2 Åtgärder	6

Bilagor

Bilaga 1: T3 GY_att_redovisa

Bilaga 2: T3 KV GRN_att_redovisa

Bilaga 3: T3 - SFI_att_redovisa.xls

1 Inledande beskrivning

1.1 Övergripande beskrivning av enheten/verksamheten

Komvux i Enköpings kommun erbjuder och bedriver vuxenutbildning i egen regi med kurser på SFI utifrån alfabetisering, spår 1 nivå A-D, 2 B-D samt 3 C-D, på grundläggande nivå i svenska, svenska som andraspråk, engelska och matematik, gymnasiekurser i svenska som andraspråk, engelska och matematik samt särskild utbildning för vuxna utifrån fler olika ämnen på grundläggande- och gymnasial nivå.

SFI är en kvalificerad språkutbildning med syfte att ge vuxna personer med annat modersmål än svenska grundläggande kunskaper i det svenska språket. I utbildningen får man lära sig att utveckla ett funktionellt andraspråk. All SFI-undervisning dagtid sker i huvudsak på plats men kan inrymma vissa inslag av distansundervisning på SFI-nivå C och D, studiespår 3. SFI-undervisning på kvällstid sker via distansundervisning. Alla examinationer för distanseleverna sker dock på plats.

Grundläggande kurser innebär studier motsvarande grundskolan från årskurs 6 upp till och med årskurs nio och gymnasiala kurser innebär studier på gymnasienivå. Både grundläggande- och gymnasiala kurser bedrivs dels via studier på plats och dels via flex, som är en blandning av distansstudier och studier på plats.

Särskild utbildning för vuxna erbjuds de personer, som har en intellektuell funktionsnedsättning eller en förvärvad hjärnskada. Särskild utbildning för vuxna syftar till att ge vuxna kunskaper på dels en nivå som motsvarar den kunskapsnivå som motsvarar grundsärskolans senare år och dels den kunskapsnivå som motsvarar gymnasiesärskolan. Rätten att söka till särskild utbildning för vuxna gäller från och med den 1 juli det år personen fyller 20 år. Utbildningen bedrivs i mycket små grupper och kan inrymma en blandning av distansstudier och studier på plats.

Som komplement till SFI-undervisningen erbjuds nyanlända invandrare, som lyder under utbildningsplikten, en sammanhållen utbildning med syfte att ge dessa deltagare sådana kunskaper som de behöver för att kunna studera vidare eller etablera sig på arbetsmarknaden. Av den anledningen erbjuder Komvux i Enköpings kommun också möjlighet att läsa en orienteringskurs motsvarande 10 poäng per vecka. Orienteringskurserna som erbjuds är digitalisering, studieteknik och samhällsorientering.

Verksamheten erbjuder också, från den 1 januari 2023, studiestödjande orienteringskurser kopplade till kurserna på grundläggande nivå respektive gymnasienivå. En orienteringskurs ska svara mot sådana behov som inte tillgodoses genom en nationell kurs och syftar till att medverka till väl underbyggda beslut om studie- eller yrkesval, ge ökade studietekniska färdigheter och/eller vara en introduktion till kurser inom olika kunskapsområden. Det är rektor som beslutar om vilka orienteringskurser som ska ges och hur många verksamhetspoäng varje sådan kurs ska omfatta. Kursen får dock inte överstiga 200 verksamhetspoäng.

All undervisning och handledning anpassas och justeras utifrån individens behov och de pedagogiska och specialpedagogiska metoderna är dynamiska och evidensbaserade.

1.2 Inre organisation

Den totala personalgruppen i den pedagogiska verksamheten på Komvux består i dagsläget av cirka 38 personer med varierande anställningsformer. Samtliga 23 tillsvidareanställda lärare är legitimerade och ämnesbehöriga eller pågående mot en ämnesbehörighet i undervisande ämne

och kurs. Två av dessa är också behöriga specialpedagoger. En ytterligare tillsvidareanställd arbetar som pedagogisk assistent, arbetslagsledare och ansvarig för operativ IT samt digitala program. Övrig personal är timanställd - nio timanställda lärare och fem timanställda språkstöd. Även bland de timanställda lärarna råder hög grad av legitimation och ämnesbehörighet. Samtlig pedagogisk verksamhet ryms i samma lokal. Verksamheten leds av rektor för Komvux i egen regi.

Den pedagogiska verksamheten har två arbetslag och tre arbetslagsledare. Ett arbetslag på SFI-nivå med två arbetslagsledare och ett arbetslag på grundläggande- och gymnasial nivå samt särskild utbildning för vuxna med en arbetslagsledare. Komvux inkluderar också ett arbetslag som verkar administrativt och som leds av verksamhetens administrativa chef.

Den pedagogiska verksamheten har flera stödfunktioner: två förstelärare med fokus på pedagogisk utveckling – en tillhörande SFI och en tillhörande grundläggande- och gymnasial nivå samt särskild utbildning för vuxna, fem språkstöd kopplade till SFI – som representerar fem språk samt två specialpedagoger desslika speciallärare, som utöver sina huvuduppdrag inom särskild utbildning för vuxna också kan aktiveras vid behov i andra pedagogiska sammanhang gällande verksamhetens olika studieformer.

2 Det systematiska kvalitetsarbetet

2.1 Beskrivning av det systematiska kvalitetsarbetet

Varje huvudman inom skolväsendet ska på huvudmannanivå systematiskt och kontinuerligt planera och följa upp utbildningen, analysera orsakerna till uppföljningens resultat och utifrån analysen genomföra insatser i syfte att utveckla utbildningen (kap. 4, § 3 Skoll).

Verksamheten jobbar kontinuerligt med det systematiska kvalitetsarbetet.

Den pedagogiska verksamheten arbetar aktivt med elevenkäter som kontinuerligt genomförs, utvärderas och dokumenteras i anslutning till periodslut på grundläggande och gymnasiala kurser och två gånger per år för SFI samt särskild utbildning för vuxna.

Personalens digitala kompetens bör betraktas som generellt hög. Gemensamma insatser i verksamheten sker via verksamhetens superanvändare gällande operativ IT och digitala program men också genom att personal lär av varandra då dessa äger olika digital erfarenhet och kunskap sedan tidigare. Arbetslagsmöten är forum för sådana uppdateringar, utvecklingsinsatser och utbyten.

Lärare och administrativ personal använder sig av elevsystemet Edlevo. Den administrativa verksamheten har en superanvändare som ansvarar för och behärskar samt administrerar elevsystemet. Pedagogiska möten med elever kan ske digitalt via Teams och med enkelhet behärskar lärare och övrig personal funktionerna i detta program. Elever som studerar på grundläggande- och gymnasialnivå via flex, kvällsdistans SFI, elever som befinner sig på en högre SFI-nivå eller elever som av annan anledning behöver och behärskar en större distansflexibilitet använder sig också av denna videokanal. Verksamheten använder sig också av Teams, som lärplattform för eleverna. Via Teams kommunicerar eleverna med sina lärare gällande sina studier, får information och instruktioner samt tillgång till uppgifter och annat pedagogiskt material.

Kontinuerliga möten löper på vecko- och månadsbasis samt vid behov. Arbetslagsmöten sker varje vecka och där rektor för Komvux deltar en gång i månaden. Verksamhetsmöten sker två gånger i månaden och då medverkar en representant från samtliga enheter underställda verksamhetens två rektorer samt administrativ chef. Leds av rektorer eller chef. APT-möten sker sex gånger per år för all personal underställd verksamhetens två rektorer samt

administrativ chef. Leds av rektor för Komvux. Rektor för Komvux och arbetslagsledare samt förstelärare har sedan oktober 2022 träffats i separata forum men också i gemensamma forum cirka två gånger i månaden. En mer organiserad mötesstruktur för dessa forum kommer att ses över till våren 2023. Denna verksamhets rektor ingår också i två ledningsgrupper och varje vecka löper ett ledningsmöte. Varannan vecka möts ledningsgruppen som leds av verksamhetschef och där chef för AME, rektor för VUC, rektor för Komvux samt rektor för WGY ingår. De resterande två veckorna möts ledningsgruppen bestående av chef för AME, rektor för VUC och rektor för Komvux samt administrativ chef och chef för Jobbcentrum. På samtliga nämnda möten lyfts och behandlas det systematiska kvalitetsarbetet utifrån någon omfattning.

Statistik gällande andel godkända betyg, andel avbrott samt avbrottsorsaker för samtliga studieformer registreras och presenteras den 15:e varje månad.

Uppdrag fullföljd utbildning är namnet på SKR:s samlade arbete under 2022 för att öka andelen unga och vuxna som fullföljer sina studier. Skolhuvudmannen Enköpings kommun valde att medverka i detta arbete – både utifrån gymnasie- och vuxenutbildningsnivå. Att förhindra avbrott inom vuxenutbildning, att ta fram en nulägesanalys kring orsaker till avbrott samt att analyser och åtgärder av dessa ingår i det systematiska kvalitetsarbetet blev projektets huvudsakliga syften. Självklara mål med projektet för vuxenutbildningen blev således: att minska andelen avbrott inom vuxenutbildningen samt säkra upp en undervisning anpassad för verksamhetens målgrupper samt att samtliga elever fullföljer påbörjad kurs med godkända betyg.

Forum specialpedagogik är ett projekt som gemensamt har genomförts för alla lärare i den pedagogiska verksamheten under hösten 2022. Innehåll och upplägg har skapats av verksamhetens ena specialpedagog. En sådan efterfrågan på specialpedagogiska metoder och verktyg har under våren 2022 lyfts av lärare på verksamhetens samtliga studieformer och nivåer. Forum specialpedagogik kommer att fortskrida under 2023 i en mer fördjupad och studieformsbunden version – VT23 för lärarna på grundläggande- och gymnasial nivå samt särskild utbildning för vuxna och HT23 för lärarna på SFI.

2.2 Medarbetares delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet

Enligt 4 kap. 4 § Skoll ska kvalitetsarbetet på enhetsnivå genomföras under medverkan av lärare, övrig personal och elever.

I samtliga möten utifrån ovannämnd beskriven mötesstruktur medverkar lärare, övrig personal och rektor/chef, beroende på möte. Under chefers ledningsmöten sker en mer indirekt medverkan då ärenden som lyfts, många gånger, har sitt ursprung i ärenden som har framkommit i tidigare verksamhetsmöten/arbetsplatsträffar.

Inför varje kommande kvalitetsredovisning medverkar arbetslagen med synpunkter utifrån givna kvalitetsrubriker. Under arbetslagsmöten diskuteras och dokumenteras och det slutgiltiga underlaget inlämnas sedan till rapportskrivande rektor.

Den pedagogiska verksamheten arbetar aktivt med elevenkäter som kontinuerligt genomförs, utvärderas och dokumenteras i anslutning till periodslut på grundläggande och gymnasiala kurser och två gånger per år för SFI samt särskild utbildning för vuxna.

3 Uppföljning 2022 med framåsyftande plan 2023

3.1 Identifierade utvecklingsområden

Följande utvecklingsområden har identifierats:

1. Verksamheten strävar ständigt mot att öka antalet elever som fullföljer sin utbildning samt uppnår ett godkänt kursbetyg
2. Verksamheten ska påbörja ett kvalitetsarbete inom SFI med att införa ramtider för de studerande, anpassade till SFI-kurs och studiespår. I och med detta kvalitetsarbete kommer också verkställande samt uppföljning av studieavbrott att underlättas.
3. Från och med 1 januari 2023 gäller nya regler för kartläggning och validering. Den som överväger att börja studera eller genomgå prövning inom Komvux har rätt till en inledande kartläggning av sitt kunnande. En sådan kartläggning kan vidare leda till en validering av tidigare befästa kunskaper, oavsett på vilket sätt dessa har befästs.

3.2 Åtgärder

1 Öka antalet elever som fullföljer sin utbildning och som uppnår ett godkänt betyg

- Från och med 2023 kommer verksamheten att, via statistik, mäta, analysera och utvärdera samtliga kvalitetsmått efter varje avslutad 10-veckorsperiod på grundläggande- och gymnasial nivå samt halvårsvis på SFI och särskild utbildning för vuxna. De aktuella kvalitetsmåten är: godkända betyg, studieavbrott (orsak och andel), nöjdhet över kurs och lärare samt upplevelsen av trygghet och studiero. Kvalitetsdialoger kommer att hållas i arbetslagen tillsammans med förstelärare och rektor för Komvux efter avslutad period. Statistiken över godkända betyg och avbrottsorsaker kommer att studeras, analyseras och tänkbara utvecklingsåtgärder kommer att diskuteras och dokumenteras.
- Verksamheten erbjuder också, från den 1 januari 2023, studiestödjande orienteringskurser kopplade till kurserna på grundläggande nivå respektive gymnasienivå. En orienteringskurs ska svara mot sådana behov som inte tillgodoses genom en nationell kurs och syftar till att medverka till väl underbyggda beslut om studie- eller yrkesval, ge ökade studietekniska färdigheter och/eller vara en introduktion till kurser inom olika kunskapsområden. Det är rektor som beslutar om vilka orienteringskurser som ska ges och hur många verksamhetspoäng varje sådan kurs ska omfatta. Kursen får dock inte överstiga 200 verksamhetspoäng.
- Från och med den första avslutade perioden 2023 kommer den sedvanliga enkäten med syfte att fånga upp elevens upplevelse av nöjdhet gällande kurs att vara uppdaterad. Enkäten kommer också att inkludera frågor om nöjdhet gällande lärare samt frågor om upplevelsen av trygghet och studiero. Enligt 5 kap 3§ Skoll ska nämligen alla elever tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero. En välfungerande relation till sin lärare stärker sannolikt möjligheten till inläring. Trygghet och studiero borgar för en god arbetsmiljö och kan tänkbart bidra till minskad andel avbrott.
- De elever på Komvux som har avbrutits från studierna utifrån orsakskoden inaktivitet/okänd orsak kommer att få en separat SMS-enkät att besvara, då vi önskar kännedom om den faktiska orsaken till avbrottet/omständigheterna. En sådan kännedom är nödvändig för att verksamheten ska kunna fånga upp individuella hinder/svårigheter i studiegången samt vidare kunna bistå med studiestödjande

åtgärder och/eller nya rutiner.

- Lärare kommer att agera skyndsamt vid inaktivitet. Kontakta elever redan efter en veckas fullständig inaktivitet i kursen och i kontakten föra en dialog med eleven om orsaker/omständigheter samt vara lyhörd för individuella lösningar.
- Forum specialpedagogik kommer att fortskrida under 2023 i en mer fördjupad och studieformsbunden version – VT23 för lärarna på grundläggande- och gymnasial nivå samt särskild utbildning för vuxna och HT23 för lärarna på SFI. Projekten avslutas med skriftliga utvärderingar, diskuteras under arbetslagsmöten med rektor på Komvux närvarande samt presenteras på en APT. Projektansvariga för 2023 är fortsatt en av verksamheternas specialpedagog samt försteläraren för grundläggande- och gymnasial nivå samt särskild utbildning för vuxna. Specialpedagogiska metoder och verktyg rustar självfallet läraren i arbetet med studiestödjande åtgärder och individuella anpassningar men också i arbetet med att upptäcka och förstå läs- och skrivsvårigheter.
- Specialpedagogisk tid för SFI är sedan tidigare obefintlig och behovet kvarstår. Det går att anta att det finns elever som har avbrutits utifrån koden bristande progression men där orsaken de facto är outhärdad läs- och skrivsvårighet. Rektor för, just nu, diskussioner med en lärare på SFI om en kommande speciallärarpedagogisk fortbildning.
- Studie och yrkesvägledning av hög kvalitet kan också motverka avbrott genom det faktum att väl underbygga val hjälper individen att fatta rätt beslut från början. Därför kommer studie- och yrkesvägledningen att systematiskt följas upp. Fokus kommer att vara att utvärdera upplevelsen av tillgänglighet samt huruvida personen har fått hjälp/svar i sakfrågan.

2 Ett kvalitetsarbete inom SFI med att införa ramtider för de studerande, anpassade till SFI-kurs och studiespår

- Ramtider innebär att varje kurs inom SFI tilldelas ett antal veckor beroende på SFI-kurs och studiespår. Antalet veckor som SFI-kurs och studiespår omfattar ska tydligt kommuniceras med eleven inför studiestarten och därefter löpande under utbildningen.
- Syftet med ramtider för elever på SFI-nivå är att tydliggöra för eleven rätten till SFI i förhållande till progression och ökad genomströmning inom SFI. Det går också att anta att det genererar ett ökat stöd och en ökad tydlighet för lärare vid bedömning av progression, planerat kurslut samt behovet av ett studieavbrott. Avslutningsvis är en sådan uppstyning av studietid en förberedelse för fortsatta studier inom grundläggande och gymnasial vuxenutbildning där verksamhetspoäng alltid är fastställda.

3 Säkerställa inledande kartläggning samt validering

- Syftet med den nya regeln är att validering i högre grad ska tillgodose behoven på arbetsmarknaden och hos individer. Mot bakgrund av detta är en åtgärd att ta fram en intern rutin för hur den inledande kartläggningen och valideringsprocessen ska gå till.
- Många av de frågor som idag hanteras inom ramen för ett i förväg bokade studie- och yrkesvägledningssamtal är av enklare karaktär. Dessa kan med fördel hanteras under en kortare tid, exempelvis under ett drop in-samtal. Därför är en åtgärd under året att erbjuda flera drop in-tider till studie- och yrkesvägledningen. Tillgängligheten torde som en konsekvens av detta öka.

- Pågående och kommande elever på Komvux behöver tillgång till studie- och yrkesvägledning av sådan kvalitet att de på olika sätt kan hantera övergångar och växlingar i livet samt planera befintliga och framtida studier. Studie och yrkesvägledning av hög kvalitet kan också motverka avbrott genom det faktum att väl underbyggda val hjälper individen att fatta rätt beslut från början. Därför kommer studie- och yrkesvägledningen att systematiskt följas upp. Fokus kommer att vara att utvärdera upplevelsen av tillgänglighet samt huruvida personen har fått hjälp/svar i sakfrågan.