Hässleholms kommun

Kallelse till Arbetsmarknadsnämndens arbetsutskott

Tisdagen den 10 juni 2025, kl. 8:30
Digitalt, Microsoft Teams

I tur att justera:	Jens Lindholm (SD)
Ersättare:	Axel Johnsson (M)
Tid och plats för justering:	Digital justering

Föredragningslista

	Ärenden	Till	
01	Upprop		
02	Protokollsjustering		
03	Godkännande av dagordning		
04	Övergripande kvalitetsuppföljning av externa utbildare våren 2025 *Handlingar* • AMF tjänsteskrivelse 2025-05-08 • Plan mot diskriminering och kränkande behandling, 2025 • Lokal kvalitetsrapport Hässleholm 2025		T.f. förvaltningschef Ola Berg (08.30-08.40)
05	Information om OCN-validering *Handlingar* • AMF tjänsteskrivelse 2025-05-08		T.f. förvaltningschef Ola Berg (08.40-08.50)

06	Ansökan om paragraf 37-medel för att utveckla en metod för arbetsmarknadsintegration genom nätverkande *Handlingar* • AMF tjänsteskrivelse 2025-05-08 • Tids- och aktivitetsplan inkl. budget		Verksamhetsutvecklare Sofie Grahn Hillve (08.50-09.00)
07	Lokalbehovsplan 2027-2031 *Handlingar* • AMF tjänsteskrivelse 2025-05-08 • Lokalbehovsplan AMF 2027-2031		Controller Josefine Modig (09.00-09.10)
08	Tillhandahållande av insatser utan behovsprövning *Handlingar* • AMF tjänsteskrivelse 2025-06-02		Kvalitetsutvecklare Daniel Fritzon (09.10-09.30)

Arbetsmarknadsnämndens arbetsutskott

Meta Jarl (S)
Ordförande

Philip Gustavsson
Sekreterare

Hässleholms kommun

Datum
2025-04-17

Diarienummer
AMF 2024/346

Handläggare
Philip Gustavsson
Arbetsmarknadsförvaltningen

philip.gustavsson@hassleholm.se

Godkännande av dagordning 10 juni

Förslag till beslut

Arbetsmarknadsnämndens arbetsutskott godkänner dagordningen.

Arbetsmarknadsförvaltningen

Philip Gustavsson

Hässleholms kommun

Datum
2025-05-08

Diarienummer
AMF 2025/169

Handläggare
Philip Gustavsson
Arbetsmarknadsförvaltningen

philip.gustavsson@hassleholm.se

Övergripande kvalitetsuppföljning av externa utbildare våren 2025

Ordförandens förslag till beslut

I enlighet med förvaltningens förslag till beslut.

Förvaltningens förslag till beslut

Arbetsmarknadsnämndens arbetsutskott föreslår arbetsmarknadsnämnden att tacka för informationen och lägga den till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Arbetsmarknadsförvaltningen har tagit fram rutiner för kvalitetssäkring av externa utbildare inom den kommunala vuxenutbildningen samt Yrkeshögskolan Syd. Förvaltningen ska i enlighet med beslut i arbetsmarknadsnämnden, Dnr: AMF 2022/229, följa upp kvalitetssäkringen två gånger per år. Uppföljning kan exempelvis göras genom att ta del av dokumentation, statistik, diskussion och återkoppling i ledningsgrupp. Ansvariga chefer för de aktuella enheterna närvarar och redovisar uppföljningen för nämnden.

Arbetsmarknadsförvaltningen

Philip Gustavsson

PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

ARBETE MED PLAN FÖR FÖREBYGGANDE ARBETE OCH AKTIVA ÅTGÄRDER MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Syftet med likabehandlingsplanen

Syftet med likabehandlingsplanen är att främja elevernas rättigheter helt oberoende av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, handikapp, sexuell läggning, funktionsvariationer eller någon annan omständighet som gäller en enskild person och att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling.

Vår vision och mål med arbetet

Hermods arbete med likabehandlingsplanen syftar till att ingen elev eller personal ska uppleva sig utsatt för diskriminerande, förminskande eller kränkande behandling, varken digitalt eller inom våra lokaler. Alla elever och all personal skall känna sig trygga och bemötas och behandlas med respekt. Våra utbildningar skall vara en miljö fri från förekomst av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Att ta avstånd från kränkande behandling är en fråga som hänger samman med människosyn och grundläggande demokratiska värderingar. All utbildning som Hermods bedriver utformas och genomförs därför i överensstämmelse med dessa värderingar. Vår personal, liksom våra elever, ska aktivt förebygga, motverka och förhindra diskriminering och trakasserier. En elev ska alltid veta vart att vända sig om hen upplever sig behandlad på ett diskriminerade eller kränkande sätt. Arbetet med likabehandlingsplanen ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Nolltolerans

På Hermods råder nolltolerans beträffande diskriminering och kränkande behandling. Hermods ledning tar tydligt avstånd från alla tendenser till trakasserier och kränkande behandling och ger personalen kunskap om hur de med aktivt arbete kan förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier i enlighet med våra styrdokument, policys och likabehandlingsplanen.

Vår personal ska omedelbart fånga upp frågor kring diskriminering och kränkande behandling, samt agera och vidta åtgärder om det har påtalats att någon elev har utsatts för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling. Vår personal utbildas därför inom området eftersom kunskap har en avgörande betydelse för hur detta förebyggs, upptäcks och motverkas. Vår personal monitorerar bloggar, kurs- och ämnesforum, samt granskar inspelade muntliga examinationer.

Förebyggande arbete

Vi utbildar vår personal om vad kränkande behandling är och hur de ska agera vid tillfällen då kränkningar uppstår.

PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Vår personal arbetar aktivt för att förebygga diskriminering och kränkande behandling genom att ständigt vara uppmärksamma och lyhörda och rapportera missförhållanden till närmaste chef. Genom information till alla som vistas i våra lokaler främjas förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Vi använder utbildningsmaterial som inte förmedlar nedvärderande bilder av personer. Vi informerar om Hermods likabehandlingsplan och policys och följer upp med enkätundersökningar som lyfter frågan om våra elever uppfattar utbildningen som rättvis och likvärdig. Vi arbetar kontinuerligt med fokus på att våra elever ska bli medvetna och trygga individer som vågar säga ifrån och påtala diskriminering och trakasserier, bland annat genom att vi vid individuella samtal och kontinuerliga gruppsamtal tar upp frågor kring trivsel, trakasserier och kränkande behandling.

Syftet med planen är att främja elevers rättigheter utifrån diskrimineringsgrunderna genom att;

kartlägga risker

analysera orsaker till riskerna

sätta upp mål och bestämma åtgärderna

upprätta en plan mot kränkande behandling samt

följa upp och utvärdera

Våra rutiner för akuta situationer

Elever som utsatts för kränkande behandling eller blir vittne till detta ska vända sig till undervisande personal eller utbildningsansvarig. Även personal som misstänker eller

PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

får kännedom om kränkande behandling skall omedelbart kontakta utbildningsansvarig. Utbildningsansvarig tar in och dokumenterar de berördas uppfattning om det inträffade och granskar tillgängligt relevant material. Utredningen sker med hänsyn till den utsatte och övriga inblandade. Är kränkningen i skriftlig digital form tas den bort.

Återkoppling av händelsen sker till berörd personal och uppföljningssamtal med berörda parter genomförs av Hermods personal. Rapport skrivs av utbildningsansvarig till regional utbildningschef

Om problemen kvarstår upprättas en åtgärdsplan med återkommande uppföljningssamtal. Grova kränkningar och brott mot brottsbalken polisanmäls. Om en elev gör anmälan till Hermods personal gällande mobbning eller annan kränkande behandling, är det viktigt att denna individ inte utsätts för repressalier till följd av detta.

Den regionala utbildningschefen rapporterar månatligen incidenter som uppkommit till sin verksamhetschef. Denne rapporterar i sin tur till utbildningsdirektören för Hermods.

Detta gäller även i de fall vår personal har utsatts för kränkning eller diskriminering av elever eller annan personal.

Elevernas delaktighet vid upprättande av likabehandlingsplan

Våra elever är delaktiga genom att besvara kursenkäter (1 gång/kurs) och deltagarenkäter (2 gånger/år). Likabehandlingsfrågor lyfts alltid vid våra webbråd (minst två tillfällen/år). Resultatet av enkäterna och webbråden ger oss ytterligare underlag för det fortsatta arbetet med likabehandlingsplanen och operativa rutiner gällande arbetet mot kränkande behandling.

Personalens delaktighet vid upprättande av likabehandlingsplan

Ansvariga för att den lokala likabehandlingsplanen upprättas, och årligen eller vid behov revideras, är utbildningsansvarig tillsammans övrig personal. Berörd personal är delaktig vid utformandet av olika rutiner. Diskussioner på personalmöten i samband med kartläggning och enkätsammanställning utgör därför en naturlig del av utformandet av likabehandlingsplanen. Planen tas sedan vidare till regional utbildningschef som förankrar den hos verksamhetschefen. Eleverna informeras och planen sätts upp, väl synligt, i våra undervisningslokaler.

Kartläggning och utformning av likabehandlingsplanen

PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Arbetet inleds med en identifiering av ytor där elever möter andra elever, samt kontaktytor mellan elever och personal. Kommunikationen mellan utbildare och elever är transparent, t.ex. lärarrespons, kommentarer och kommunikation via e-post monitoreras. Muntliga examinationer spelas in och kan granskas i efterhand. På avdelningen för elevsupport sker organiserad handledning för att utveckla och kvalitetssäkra ett korrekt bemötande. Vi följer upp rapporterade individärenden såväl på lokal som central nivå.

Förankring av likabehandlingsplanen

Förankring med berörda personalgrupper sker dels vid nyanställning (genom certifieringskurs för vår personal), dels vid utvärderingar och årligen återkommande revidering av likabehandlingsplanen.

Utvärdering av likabehandlingsplanen

Fjolårets likabehandlingsplan tas upp och diskuteras i olika fora. För distansutbildning: rektor, utvecklingsledare och ämnesansvariga. För utbildning i våra lokaler: utbildningsansvarig med sin personal samt elever via webbråd. Resultat och utvärdering av arbetet mot kränkande behandling redovisas aggregerat i vår Kvalitetsredovisning.

Delaktiga i utvärdering av fjolårets plan

För utbildning i våra lokaler: utbildningsansvarig, enhetens personal, webbråd, regional utbildningschef.

DEFINITIONER OCH BEGREPPSTOLKNING

Diskriminering

Diskriminering är ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper utifrån olika grunder. Diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Direkt diskriminering kan vara att en person missgynnas i förhållande till andra om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Indirekt diskriminering kan vara om en person missgynnas av tillämpade bestämmelser, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar en person.

Trakasserier är också en form av diskriminerande eftersom det är ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Diskrimineringsgrund kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Diskrimineringsgrund könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsidentitet och könsuttryck avses i lagen att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födelsen. Begreppen omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner.

Är ett paraplybegrepp för människor vars könsidentitet eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerats för dem när de föddes. Personer med intersexvariation omfattas också av skyddet mot diskriminering som avser könsidentitet eller könsuttryck. Personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av skyddet mot diskriminering som avser diskrimineringsgrunden kön.

DO, diskrimineringsombudsmannen, använder ofta begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av att personer som omfattas av skyddet mot diskriminering är avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

Diskrimineringsgrund etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma

nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

Diskrimineringsgrund religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Diskrimineringsgrund funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Det kan vara till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel- och synskador med mera.

Diskrimineringsgrund sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

Diskrimineringsgrund ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Arbete med plan för förebyggande arbete och aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling

– kompletterande material för enhetens personal

Vad säger lagen?

Ur Skollagen:

"Var och en som verkar inom skolan skall främja aktning för varje människas egenvärde och respekt, för gemensamma miljö, särskilt skall den som verkar i skolan bemöda sig om att hindra varje försök från elever att utsätta andra för kränkande behandling" (1 kap § 2, 1 kap § 9)

Ur Läroplan Vuxenutbildningen 2012 (Lvux12):

PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

Vuxenutbildningen ska främja förståelse för andra människor och förmåga till inlevelse. Ingen ska inom vuxenutbildningen utsättas för diskriminering som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling. Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas. Främlingsfientlighet och intolerans ska bemötas med kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser.

Ur Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av studerande:

Lagen har till ändamål att främja studerandes lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Lagen har också till ändamål att motverka annan kränkande behandling.

Ur Arbetsmiljölagen:

Arbetsmiljölagen syftar till att uppnå en god arbetsmiljö, bland annat avseende den psykosociala miljön. Arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Med god arbetsmiljö avses till exempel möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling, det handlar också om att elever, lärare och annan personal trivs och utvecklas i verksamheten utifrån en helhetssyn på hälsa och arbetsmiljö.

Lokal kvalitetsrapport Hässleholm Distans

Jan – December 2024 Startade och Avslutade kurser

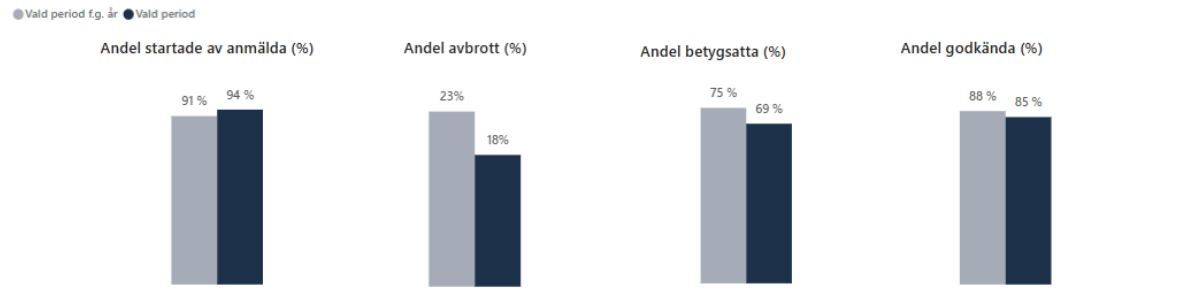
Gymnasiala:

Genomströmning - antal

	Vald period f.g. år	Vald period	Förändring %
Antal anmälda kurser	180	285	58 %
Antal ej påbörjade kurser	17	17	0 %
Antal startade kurser	163	268	64 %
Antal avbrutna kurser	38	47	24 %
Antal betygsatta kurser	123	184	50 %
Antal godkända kurser (E-A och G)	108	156	44 %

Genomströmning - andel

	Vald period f.g. år	Vald period	Förändring %
Andel startade av anmälda	91 %	94 %	3 %
Andel avbrott av startade	23 %	18 %	-6 %
Andel betygsatta av startade	75 %	69 %	-7 %
Andel godkända av betygsatta	88 %	85 %	-3 %



Elevnöjdhet:

Kurs	Utbildningschef	Total ant
Hässleholm gy distans*(702508-12)	Mari Johansson	32

D	E	F	G	H	I	J	K
1. Lärmiljö	2. Lärmiljö	3. Undervisning	4. Trygghet	5. Trygghet	6. Nöjdhet	7. Rekommendation	
1. Hermods personal behandlar alla lika för att motverka diskriminering och kränkningar.	2. Jag är nöjd med de möjligheter till delaktighet och inflytande jag har på kursen.	3. Jag får den hjälp och stöd som jag behöver i mina studier.	4. Jag vet vem jag kan kontakta om jag har synpunkter eller klagomål.	5. Jag tycker min skola, fysisk eller digital, är en trygg plats att studera på.	6. Jag är nöjd med utbildningen i sin helhet.	7 . NPS: Hur troligt är det att du skulle rekommendera Hermods till en vän	
andel 4-5	andel 4-5	andel 4-5	andel 4-5	andel 4-5	andel 4-5	NPS	andel 7-
83%	84%	79%	70%	79%	84%	53	84%

L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
8. Introduktion	9. Betygskriterier	10. Lärplattform	11. Kursupplägg	12. Kurslitteratur	13. Personal	14. Lärare	15. Återkoppling	16. Miljö-och hållbarhet	
8. Introduktionen på Hermods ger mig bra förutsättningar att klara mina studier.	9. Jag får information om kursens krav för olika betyg.	10. Jag tycker att skolans digitala lärplattform fungerar bra.	11. Innehållet och upplägget i kursen ger ett stöd i mitt lärande.	12. Jag är nöjd med den kurslitteratur som hör till min kurs.	13. Hermods personal anstränger sig för att jag ska lyckas med mina studier.	14. Mina lärare förklarar så att jag förstår.	15. Den återkoppling jag får på mina uppgifter hjälper mig att bli bättre.	16.Studierna på Hermods bidrar till min förståelse för miljö- och hållbarhetsfrågor.	
andel 4-5	andel 4-5	andel 4-5	andel 4-5	andel 4-5	andel 4-5	andel 4-5	andel 4-5	andel 4-5	
84%	97%	81%	84%	87%	70%	81%	77%	87%	

Kommentarer:

A	B	C	D
Fråga	Kommentar	Betyg	Kurs
Hermods personal behandlar alla lika för att motverka diskriminering och kränkningar	Alla lärare som jag träffade i Hermods visade respekt och behandlade mig på ett bra sätt .	5	Administration 2
Hermods personal behandlar alla lika för att motverka diskriminering och kränkningar	Har ju varit distans och har inte träffat de andra eleverna så vet inte.	5	Engelska 7
Hermods personal behandlar alla lika för att motverka diskriminering och kränkningar	Jag har ju bara haft två lärare.. men det stämmer säkert..	5	Sociologi
Jag är nöjd med de möjligheter till delaktighet och inflytande jag har på kursen	Varje gång jag skickat ett meddelande har jag fått svar och har haft möjlighet att gå med i samtal med min lärare.	5	Engelska 7
Jag är nöjd med de möjligheter till delaktighet och inflytande jag har på kursen	Jag har kunnat skriva vad jag anser är relevant.	5	Sociologi
Jag får den hjälp och stöd som jag behöver i mina studier	Samma som ovan	5	Engelska 7
Jag får den hjälp och stöd som jag behöver i mina studier	Jag har inga problem att studera. Men jag har problem med datorer överlag.	4	Sociologi
Jag vet vem jag kan kontakta om jag har synpunkter eller klagomål	Det var nått strul i kursen Kommunikation. Det tog ett tag innan jag kom rätt.	3	Sociologi
Jag tycker min skola, fysisk eller digital, är en trygg plats att studera på	Studerar hemma	5	Sociologi
Hur troligt är det att du skulle rekommendera Hermods till en vän	Tycker hermods system fungerat bättre än vad komvux gjort detta halvåret. Mycket nöjd	10	Engelska 7
Hur troligt är det att du skulle rekommendera Hermods till en vän	Ett bra sätt att berika sina kunskaper.	10	Sociologi
Jag tycker att skolans digitala lärplattform fungerar bra	Många gånger problem att ladda upp world dokument. Så har fått kopierat det jag skrivit och klistrat in för att det inte gått att dela vilket har gjort att det påverkat mina uppgifter.	3	Entreprenörskap
Innehållet och upplägget i kursen ger ett stöd i mitt lärande	organisera mycket bra.	5	Administration 2
Jag är nöjd med den kurslitteratur som hör till min kurs	Bra lärorik böcker	5	Administration 2

Jag är nöjd med den kurslitteratur som hör till min kurs	Mycket nöjd	5	Sociologi
Hermods personal anstränger sig för att jag ska lyckas med mina studier	Shirley är den bästa läraren jag haft när jag har läst på Hermods.	5	Etnicitet och kulturmöten
Mina lärare förklarar så att jag förstår	Har varit något missförstånd eller något jag inte förstått men det har löst sig väldigt enkelt	4	Engelska 7
Mina lärare förklarar så att jag förstår	I kursen kommunikation förstod jag inte hur slut provet skulle genomföras. Jag trodde det skulle vara en mycket längre utfrågning. Därför koncentrerade jag mig inte så mycket på första frågan - sen var provet över datorn slut. Det var minst sagt snopet. I Sociologi visste jag ju hur det skulle gå till, så då gick det mycket bättre.	3	Sociologi
Den återkoppling jag får på mina uppgifter hjälper mig att bli bättre		5	Administration 2

Pedagogernas kompetens/lärarbehörigheter

Alla våra lärare är legitimerade lärare i den/de kurser de undervisar i.

Hur arbetas det rättssäkert med betygsättningen

Betygsmotiveringen riktar sig till eleverna och den synliggörs för dem i Novo. Det är viktigt att eleverna förstår sitt betyg. Enligt Skollagen har eleverna rätt att veta två saker: **grunderna för betygssättningen och skälen till betyget**. Båda dessa måste framgå tydligt av betygsmotiveringen. Detta gäller samtliga betygssteg.

Med grunderna avses vilket underlag läraren baserat sin bedömning på och med skälen avses hur hen bedömde vart och ett av dessa underlag. Därför måste läraren vara noga med att båda dessa ingår i betygsmotiveringen. Eleverna har rätt till en tydlig och transparent betygsmotivering av ett myndighetsbeslut som betygssättning och det kravet måste varje betygsmotivering uppfylla. Det är alltid betygsättande lärares uppgift att besvara frågor om sin betygssättning eftersom styrdokumenten riktar betygssättningsuppdraget direkt till den enskilde läraren med koppling till lärarlegitimationen.

Lärarna säkerställer också att bedömningsmatrisen överensstämmer med betygsmotiveringen och betyget.

Examination

Alla våra kurser avslutas med en muntlig examination som görs i zoom med läraren och eleven.

Den muntliga examinationen ska innehålla fyra steg för att garantera en rättssäker betygsprocess. Med hjälp av dessa fyra steg tydliggör Hermods för både den studerande och kund hur vi

säkerställer att den studerande har de kunskaper som redovisas samt att det är den studerande som webbläraren samtalar med.

Muntlig examinationen omfattar följande fyra steg:

1. Id-kontroll

2. Den studerande måste försvara sina gjorda uppdrag

3. Kunskapstest på hela kursen

4. Betyg och betygsmotivering skrivs in i Novo men meddelas inte den studerande under själva examinationen.

Inspelning av examination

Varje examination ska spelas in med anledning av;

· Att säkerställa en korrekt och likvärdig bedömning

· Att säkerställa att Hermods lärare bemöter studerande korrekt, och blir korrekt bemötta tillbaka

· Att utveckla kvaliteten i de Muntliga examinationerna

Vid misstanke om fusk

Om webblärare misstänker fusk under den muntliga examinationen ska följande göras:

1. Informera eleven att du misstänker fusk samt konsekvensen av detta.

2. Avbryt examinationen om eleven fortsätter att fuska efter tillsägelsen.

3. Rödmarkera motsvarande del i kunskapsmatrisen.

4. Skriv i journalanteckningar, tex ”fusk under den muntliga examinationen”.

5. Om du upptäcker att eleven har plagierat vid upprepade tillfällen ska ärendet skickas till ansvarig utbildningsledare.

6. Det är alltid rektor som vidtar eventuella åtgärder.

Anpassningar

Anpassningarna ska ta sin utgångspunkt i elevens individuella behov och sen utformas tillsammans med läraren - anpassningar varierar mellan olika ämnen/kurser och betygsättande lärare behöver vara delaktig. Det gäller att lärarna är med i diskussion om anpassningarna så att betygsunderlag inte av misstag "anpassas bort". Sen är det så att om och vilka anpassningar som behövs beror på hur den undervisning som möter eleven ser ut och även på faktorer kopplade till själva ämnet.

De vanligaste anpassningarna som distanslärare hos oss kan göra är: (vad eleven ska lära i kursen och betygskriterierna i aktuell kurs spelar så klart in för vad som är möjligt i vissa fall)

- Förlängd Muntliga examinationstid
- Handledning i Zoom med sin lärare om kursinnehållet
- Muntlig examination delas in i två delar om det blir för mycket stoff att ta vid ett tillfälle (lärare och elev behöver ha dialog om hur det ska delas upp)
- Skriftlig slutskrivning i kurser där det är möjligt (detta görs bara begränsat då det också kan vara en nackdel för eleven. Andra anpassningar bör övervägas i första hand.)
- Elev lämnar in uppgift som ljudfil istället för skriftligt då det är möjligt (beror på kurs/ämne, vad som eleven behöver träna/visa utifrån betygskriterierna).
- Förmöte "lära-känna-möte" med läraren om man t.ex. lider av social fobi.

Sen är det så klart vanligt att kurstid anpassas, antalet kurser som läses samtidigt begränsas osv.

Likaså är det bra om eleven uppmuntras att delta i gruppaktiviteter t.ex. språkforum.

Mari Johansson

Utbildningschef

Hässleholms kommun

Datum
2025-05-08

Diarienummer
AMF 2025/168

Handläggare
Philip Gustavsson
Arbetsmarknadsförvaltningen

philip.gustavsson@hassleholm.se

Information om OCN-validering

Ordförandens förslag till beslut

I enlighet med förvaltningens förslag till beslut.

Förvaltningens förslag till beslut

Arbetsmarknadsnämndens arbetsutskott föreslår arbetsmarknadsnämnden att tacka för informationen och lägga den till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

OCN-validering (Open College Network) är en metod för att kvalitetssäkra och validera individers kunskaper och kompetenser, oavsett hur de har förvärvats. Valideringen bygger på tydligt formulerade läranderesultat och utförs i relation till nationellt erkända kriterier. Genom OCN kan deltagare få sina kunskaper dokumenterade i ett intyg, vilket stärker deras möjligheter till vidare studier eller arbete. Metoden används ofta inom vuxenutbildning, arbetsmarknadsinsatser och yrkesvägledning, och bidrar till att synliggöra kompetens hos personer som kanske saknar formella betyg eller utbildningsbevis.

Arbetsmarknadscoach Veronica Höglind informerar om OCN-validering på arbetsmarknadsnämndens sammanträde.

Arbetsmarknadsförvaltningen

Philip Gustavsson

Hässleholms kommun

Datum 2025-05-08

Diarienummer AMF 2025/166

Handläggare
Sofie Grahn Hillve
Arbetsmarknadsförvaltningen

sofie.grahn-hillve@hassleholm.se

Ansökan om paragraf 37-medel för att utveckla en metod för arbetsmarknadsintegration genom nätverkande

Ordförandens förslag till beslut

I enlighet med förvaltningens förslag till beslut.

Förvaltningens förslag till beslut

Arbetsmarknadsnämndens arbetsutskott föreslår arbetsmarknadsnämnden att tacka för informationen och lägga den till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Länsstyrelserna fördelar medel till kommuner eller kommunalförbund enligt 37 § i ersättningsförordningen (2010:1122). Länsstyrelserna får lämna medel för att skapa beredskap och mottagningskapacitet och för att utveckla samverkan mellan kommuner och mellan kommuner och andra organ i syfte att underlätta etableringen i samhället.

Verksamhetsutvecklare Sofie Grahn Hillve informerar arbetsmarknadsnämnden om arbetsmarknadsförvaltningens inskickade ansökan. Det primära syftet för finansieringsperioden är att med utgångspunkt i nätverksteori utveckla och implementera en praktisk metod inom arbetsmarknadsenheten som syftar till att minska tiden som arbetslös till etablering på arbetsmarknaden för dagens och framtidens nyanlända i kommunen.

Metodens fokus ligger på att skapa förståelse för, och kunskap om, nätverksteorins betydelse för arbetsmarknadsintegration, och på att skapa formella och informella nätverk som är nödvändiga och oftast helt avgörande för arbetsmarknadsetablering. Sekundärt syfte är att utveckla den kortsiktiga och långsiktiga kvalitativa och kvantitativa integrationen i Hässleholms kommun. Tillvägagångssättet för det är att

fortbilda anställda inom olika förvaltningar i syfte att möjliggöra fler praktikplatser och bättre handledarskap. Avsikten med handledarutbildningen är att minska osäkerheten hos arbetsgivare kring språk- och kulturhinder genom att ha personal rustad för en bredare mångfald vilket kommer att bidra till nyanländas närmande till arbetsmarknaden.

Bilagor

- Tids- och aktivitetsplan inkl. budget

Arbetsmarknadsförvaltningen

Sofie Grahn Hillve

Tids- och aktivitetsplan inklusive Inkultura budget

Insatsen delar och innehåll med tidsdisposition & Budget

Arbetsmarknadsförvaltningen/arbetsmarknadsenheten

Identifiera arbetsmarknadscoachernas befintliga närverk

August-september 2025 – 3 tillfällen. Kostnad 20 000kr per tillfälle, totalt: 60 000kr

En viktig initial aspekt i arbetet med nätverksteori är att Identifiera och använda arbetsmarknadscoacherna befintliga nätverk. För att öka tillgången till relevanta nätverk är det även centralt att identifiera vilka nätverk som saknas.

A/ Utbildning i nätverksteori med fokus på sociala nätverk och arbetsmarknaden

7st halvdagar (21 tim) 28 000kr per halvdag, totalkostnad: 196 000kr

September-december 2025

Denna utbildning utforskar hur nätverksteori kan användas för att förstå och analysera sociala nätverk i relation till arbetsmarknaden. Vi undersöker hur relationer, kontakter och informationsflöden påverkar jobbsökande, rekrytering och karriärutveckling. Utbildningen kombinerar teoretiska grunder med praktiska tillämpningar och verktyg för nätverksanalys och kommer bland annat fokusera på följande:

1. Introduktion till sociala Nätverk och arbetsmarknaden

- Vad är sociala nätverk och varför är de viktiga?
- Skillnaden mellan starka och svaga band (Mark Granovetters teori)
- Nätverkets roll i jobbsökande och karriärutveckling
- Socialt kapital och dess betydelse för arbetsmarknaden

2. Nätverkens roll i rekrytering och jobbförmedling

- Informella vs. formella rekryteringsvägar
- Hur företag och rekryterare använder nätverksanalys
- Betydelsen av LinkedIn och andra digitala nätverk

3. Strategier för effektivt nätverkande

- Hur man bygger och underhåller professionella relationer
- Nätverksstrategier för jobbsökande och karriärutveckling
- Praktiska tips för att maximera värdet av sociala nätverk

B/ Arbetsmarknadsintegration grundläggande perspektiv

Det är stora skillnader mellan inrikes- och utrikesfödda när det handlar om sysselsättningsnivåer i Sverige. Vad beror detta på? Vi diskuterar hur den svenska arbetsmarknaden har förändrats på relativt kort tid, samt vilka konsekvenser detta har fått för målgruppen utrikesfödda. Avslutningsvis tittar vi på hur man på strategisk nivå kan arbeta för att minska sysselsättningsgapet mellan inrikes- och utrikesfödda – med fokus på humankapitalets relevans samt dess effekt på integration.

Tids- och aktivitetsplan inklusive Inkultura budget

C/ Utomeuropeiskt födda kvinnor på arbetsmarknaden

Utifrån arbetsmarknadens- och välfärdsstatens strukturer synliggör vi formella och informella hinder för utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande på den svenska arbetsmarknaden. Sverige har lägst andel lågkvalificerade yrken i EU. Det medför höga krav på kompetens, kvalifikationer och språkkunskaper. Vi diskuterar hur man i en verksamhet (och i samarbete med andra verksamheter) kan arbeta för att främja nätverk och kontaktytor mellan inrikes- och utrikes födda, för att särskilt vidga nätverken för utomeuropiskt födda kvinnor. Vi lyfter nätverksteorier, med fokus på de svaga bandens betydelse, samt konkreta exempel på hur man kan arbeta med sociala insatser från olika delar i Sverige: kvinnogrupper, temakvällar, språkcaféer, m.m.

D/ Familjen i migration

Momentet fokuserar på familjens omvandling i en migrationssituation och utmaningar som kan dyka upp i mötet med Sverige. Hur förändras könsrollerna inom familjen, med delvis nya roller för män respektive kvinnor? Och hur påverkas relationen mellan barn och föräldrar? Vi diskuterar hur maktbalansen inom familjen kan skifta när man kommer till ett nytt sammanhang och vilka konsekvenser detta kan medföra inte minst när det handlar arbetsmarknadsintegration.

E/ Mötet med svensk arbetsplatskultur

Vi lyfter i detta utbildningsmoment skillnader i arbetsplatsnormer och arbetsplatskultur. Vad kännetecknar en svensk arbetsplatskultur utifrån formella såväl som informella normer och beteendemönster? Vi pratar om synsätt på tid, vikten av att vara transparent och informativ, prestationskultur, men också lite mer särpräglade kulturella fenomen såsom ”fika-kultur”, måttfullhet / Jante, lagom, hierarkins platta men subtila natur, koder för socialt samspel, m.m. Vi diskuterar och ger vägledning kring hur kan man förmedla, levandegöra och prata om dessa normer och kulturmönster på ett konstruktivt sätt med personer som är nya inom det svenska arbetslivet.

<u>Handledarutbildning</u>

5 st halvdagar (15 tim) Kostnad: 28 000kr per halvdag, totalt: 140 000kr

Augusti-december 2025

A/ Rollen som handledare

Vi introducerar handledarskapet samt hur man kan presentera arbetsplatsens normer, rutiner, kläder och utrustning. Vi diskuterar därefter handledarens olika roller och vad de kan innebära, exempelvis rollen som instruktör, coach eller mentor. Tillsammans funderar vi över hur man kan arbeta med feedback, reflektion och dialog, samt vikten av att våga ställa krav. Vi arbetar med tips i möten och bemötande i syfte att göra handledarskapet så inkluderande och givande som möjligt för både handledare och praktikant.

B/ Språk och kultur

Att komma till en arbetsplats i ett nytt land innebär ofta en positiv möjlighet till egen försörjning och makt över sitt liv. Men kulturella och språkliga hinder kan ibland påverka möjligheten att utvecklas i sin praktik- eller yrkesroll.

I den här delen av utbildningen fokuserar vi på språk, socialt samspel och kommunikation. Vi diskuterar olika faktorer som underlättar språkinlärning, visar hur man kan ge språkligt stöd till praktikanter på olika sätt, samt hur man kan skapa delaktighet och motivation i det här sammanhanget.

Slutligen belyser vi också språkets betydelse för att bli en del av ett arbetslag. Hur gör man exempelvis för att inkludera praktikanten i det sociala samspelet, och hur hanterar man norm- eller kulturkrockar i det här sammanhanget? Vi diskuterar olika metoder och ger förslag på inkluderande sätt att arbeta.

C/ Språklig inkludering

– Hur kan jag som kollega, handledare eller chef bidra till ökad språkutveckling på vår arbetsplats?

I utbildningen introducerar vi grundläggande kunskap om språkutveckling hos vuxna inlärare. Vi går igenom vanliga orsaker till bristande motivation vid språkinlärning och ger förslag på hur du som kollega kan agera motivationshöjande. Därefter riktas fokus mot det svenska språket och dess särskilda drag. Vi uppmärksammar några språkliga utmaningar som kan vara svåra för inläraren att överkomma. Utbildningen avslutas med konkreta tips på hur du och dina kollegor kan bidra till en mer språkutvecklande arbetsplats.

D/ Interkulturell kommunikation

Interkulturell kommunikation handlar om kommunikation mellan personer från olika kulturella grupper. Hur är det möjligt att förstå varandra över kulturgränserna? Vi berör olika aspekter av den interkulturella kommunikationen, såsom verbal respektive ickeverbala kommunikationsformer, muntliga och skriftliga språkkulturer, samt så kallade hög- och lågkontextkulturer. Vi diskuterar vanliga kulturkrockar kopplade till avstånd, ögonkontakt, beröring, m.m., och visar på känslornas viktiga roll i kulturmötet.

E/ Fördomar och stereotyper i kulturmötet

Vi lyfter den roll som fördomar och stereotyper kan spela i kulturmöten. Skapandet av stereotyper är en viktig del av människans sätt att fungera psykologiskt – vi behöver förenklingar, generaliseringar och kategorier för att hantera och organisera världen. Samtidigt kan stereotyper och fördomar bidra till negativa attityder och kollektivt skuldbeläggande. I arbetet mot fördomar fokuserar vi på självmedvetenhet, komplext tänkande, teorier kring identitet, samt vikten av att föra en kritisk diskussion på ett konstruktivt sätt.

F/ Rekrytering, fördomar och bias

I rekryteringssammanhang är ett vanligt begrepp kompetensbaserad rekrytering (KBR). Tanken med KBR är att undvika de negativa konsekvenser som kan följa på en rekrytering baserad på magkänsla. Samtidigt visar forskning att vi oavsett rekryteringsmetod ständigt är påverkade av förutfattade meningar och bias under hela processen: från utformningen av kravprofil, till genomgång av ansökningar, urval, gallring, fysiska möten och intervjuer. Vi ger olika exempel på hur man kan arbeta med dessa utmaningar och öppna upp för en ökad mångfald och en inkluderande arbetsplats.

G/ Syn på kompetens

Det finns olika sätt att se på kompetens. Vilka utbildningar, erfarenheter, färdigheter och kunskaper är värdefulla eller relevanta i olika sammanhang och varför? När man anställer, ska man söka en person som på olika sätt passar in och liknar de övriga i arbetslaget, eller ska man försöka hitta någon som tillför något nytt? Vi tar upp begreppen Growth mindset kontra fixed mindset: avgör genetiken en persons förmågor (intellekt, egenskaper, fallenhet), eller kan man själv påverka sin kapacitet? Beroende på hur man ser på detta får det konsekvenser för verksamheten man arbetar inom. Vi diskuterar också vilka kompetenser som kan bli mer eftertraktade i framtiden och ger exempel från aktuell forskning.

Tids- och aktivitetsplan inklusive Inkultura budget

H/ Värde- och normkrockar i kulturmötet

Vad kan en ”svensk” kultur innebära, och vilka utmaningar kan uppstå i mötet med andra kulturer? Vi diskuterar tillsammans med deltagare vad som skulle kunna utgöra exempel på svenska värderingar, samtidigt visar vi på hur man kan problematisera olika föreställningar kring svenskhet.

Är det önskvärt att ha separata tider för kvinnor och män i simhallar med hänvisning till kulturella eller religiösa skäl? Kan en arbetsgivare kräva att anställda hälsar genom att ta i hand? Vi behandlar kulturella möten med underliggande värdekrockar och knepiga gränsdragningsproblem. Hur ska man göra när religionsfriheten krockar med arbetsplatsregler? Eller när tolerans för kulturella uttryck krockar med jämställdhetsnormer? Vi ger exempel på olika förhållningssätt, samt deras för- och nackdelar.

I/ Mötet med svensk arbetsplatskultur

Vi lyfter i detta utbildningsmoment skillnader i arbetsplatsnormer och arbetsplatskultur. Vad kännetecknar en svensk arbetsplatskultur utifrån formella såväl som informella normer och beteendemönster? Vi pratar om synsätt på tid, vikten av att vara transparent och informativ, prestationskultur, men också lite mer särpräglade kulturella fenomen såsom ”fika-kultur”, måttfullhet / Jante, lagom, hierarkins platta men subtila natur, koder för socialt samspel, m.m. Vi diskuterar och ger vägledning kring hur kan man förmedla, levandegöra och prata om dessa normer och kulturmönster på ett konstruktivt sätt med personer som är nya inom det svenska arbetslivet.

J/ Kultur- och religionsmöten på arbetsplatsen

Hur ska man i sin yrkesroll förhålla sig till de utmaningar som kan uppkomma i en mångkulturell eller mångreligiös miljö? Vad har man som arbetstagare eller arbetsgivare för rättigheter och skyldigheter? Vi ger exempel på situationer där det är viktigt att fatta välgrundade beslut. En grundläggande fråga handlar om i vilken mån det är möjligt att ge utrymme för religiösa eller kulturella praktiker, preferenser och föreställningar på olika platser och inom olika yrkesroller. Hur gör man exempelvis när det gäller ledighet vid religiösa högtider, eller i samband med bön? Hur kan man hantera en förfrågan om speciella arbetskläder? Matpreferenser? Vi belyser ämnet med utgångspunkt i diskrimineringslagen och inspirerar med goda exempel på lyckade arbetssätt.

Svenska arbetsplatser präglas av majoritetskulturen på olika sätt; allt från normer kring ”fikakultur”, till föreställningar om lämpliga arbetskläder, mattraditioner, sätt att hälsa och ”naturliga” ledighetsdagar (lördag och söndag). Hur kan man på en arbetsplats arbeta inkluderande och respektfullt i mötet med personer från andra kulturella och religiösa bakgrunder? Slutligen synliggör vi även kulturella möten med underliggande värdekrockar och knepiga gränsdragningsproblem. Hur ska man göra när religionsfriheten krockar med arbetsplatsregler? Eller när tolerans för kulturella uttryck krockar med jämställdhetsnormer? Vi ger exempel på olika förhållningssätt, samt deras för- och nackdelar.

<u>Teoretisk och praktisk utbildning prövas och utvecklas tillsammans med behandlingsgruppen (nyanlända)</u>

Januari 2026-juni 2027

7 halvdagar 21 tim. Kostnad 28 000kr per halvdag, totalt: 196 000kr ex moms

Nätverksträffar 10-15 tillfällen (kostnadsfritt)

Tids- och aktivitetsplan inklusive Inkultura budget

Att bygga nätverk som nyanländ i Sverige

Nätverksteori handlar om hur människor skapar och använder sociala och professionella kontakter för att dela information och möjligheter. Genom att använda nätverksteori och aktivt arbeta med att bygga kontakter kan nyanlända skapa fler möjligheter för sig själva på arbetsmarknaden och få en smidigare integration i det svenska samhället.

Del 1. Identifiera och använda befintliga nätverk

Första steget i att bygga ett nätverk är att kartlägga vilka kontakter som hen redan har, exempelvis familj, vänner tidigare kollegor osv. Deltagarna kommer få göra en enkel nätverkskarta där de listar sina befintliga kontakter och funderar över vilka som kan vara till hjälp i jobbsökandet.

Del 2. Skapa nya kontakter och bygga professionella relationer

För att utöka sitt nätverk är det viktigt att delta i sammanhang där nya relationer kan skapas. Behandlingsgruppen kommer att få medverka vid upprepande tillfällen vid professionella nätverksträffar tillsammans med utbildare från InKultura och representanter för AME. För att stärka målgruppens kompetens inför nätverksträffarna kommer deltagarna att genomföra rollspel där de tränar på att presentera sig själva och sitt humankapital i en nätverkssituation – detta är viktigt då det i Sverige finns såväl explicita som implicita förväntningar på hur en individ ska bete sig i professionella nätverkssammanhang.

Del 3. Digitalt nätverkande – sociala medier och plattformar

I dagens arbetsmarknad är digitala nätverk viktiga för att hitta jobbmöjligheter och knyta kontakter. Viktiga plattformar inkluderar:

- LinkedIn – för professionellt nätverkande och att komma i kontakt med arbetsgivare
- Facebook-grupper – branschspecifika grupper där jobbannonser ofta delas
- Lokala plattformar och webbplatser – kommunala och regionala jobbforum

Deltagarna kommer i detta skede att tillsammans med utbildare att skapa eller förbättra exempelvis en LinkedIn-profil och träna på att skicka nätverksförfrågningar med personlig presentation.

Del 4. Att framgångsrikt bygga nätverk

För att bygga nätverk framgångsrikt krävs ett aktivt och strategiskt arbetssätt, det kan handla om att vara nyfiken, att ställa rätt frågor, att själv kunna ge innan man får, hur man följer upp kontakter och hur man håller relationer vid liv. I detta utbildningsmoment kommer utbildare tillsammans med deltagarna att skapa en individuell nätverksstrategi där deltagarna planerar vilka aktiviteter de ska delta i och vilka personer de vill knyta kontakt med.

Del 5. Avslutning och reflektion

En viktig del i utbildningens sista fas är att låta deltagarna få möjlighet att dela sina insikter och lärdomar från utbildningsmomenten. Tillsammans diskutera vi vilka steg var och en kan ta direkt efter utbildningen för att börja bygga sitt eget nätverk.

Tids- och aktivitetsplan inklusive Inkultura budget

Vidare utbildningstillfällen som kommer att prövas och utvecklas tillsammans med behandlingsgruppen

Grundläggande kulturella skillnader kring arbete och försörjning

Vad uppfattas som arbete, vilka förväntningar finns, och vad händer i mötet med den svenska arbetsmarknaden och majoritetskulturens normer – såsom exempelvis synen på jämställdhet, kvinnors möjlighet till egen försörjning, arbetslinjen, föräldraförsäkring, barnomsorg, m.m. Vi lyfter också olika kulturella perspektiv på ekonomi och försörjning, och visar på släkten/familjens roller och funktioner för många nyanlända i Sverige. Momentet fokuserar på kulturvariationer när det kommer till synen på arbete och försörjning.

Kulturella normer på arbetsplatsen

Vi lyfter i detta utbildningsmoment skillnader i arbetsplatsnormer och arbetsplatskultur. Vad kännetecknar en svensk arbetsplatskultur utifrån formella såväl som informella normer och beteendemönster? Vi pratar om synsätt på tid, vikten av att vara transparent och informativ, prestationskultur, men också lite mer särpräglade kulturella fenomen såsom ”fika-kultur”, måttfullhet / Jante, lagom, hierarkins platta men subtila natur, koder för socialt samspel, m.m. Vi diskuterar och ger vägledning kring hur kan man förmedla, levandegöra och prata om dessa normer och kulturmönster på ett konstruktivt sätt med personer som är nya inom det svenska arbetslivet.

Vägledning i den svenska arbetsmarknadens strukturer och system

I fokus är den svenska arbetsmarknadens struktur – däribland ”den svenska modellen” – samt hur den kan göras begriplig, meningsfull och tillgänglig för nya personer i Sverige. Vi tar upp anställningsavtal, rättigheter och skyldigheter, fackets roll, arbetsmiljölagen, skatteregler, sjukförsäkring, samt olika myndigheters roll. Vi lyfter särskilt också synen på kompetenser och kvalifikationer, exempelvis hur kunskapskrav i Sverige kan vara reglerat i olika branschorganisationer. Vi diskuterar olika verktyg för att förmedla det svenska systemets roller och funktioner, samt hur man få till konstruktiva möten i det här sammanhanget.

Utbildning om arbetsgivarnas upplevda hinder att anställa utomeuropeiskt födda människor

Syftet med den här utbildningen är att belysa vilka hinder och möjligheter som arbetsgivare upplever kring att anställa utomeuropeiskt födda, samt presentera konkreta åtgärder för att minska hindren för utomeuropeiskt föddas etablering på arbetsmarknaden. Fokus kommer att ligga på språk, kultur och psykisk ohälsa.

Så gott som alla intervjuade arbetsgivare identifierar språkbarriären som det största, eller ett av de största hindren. Detta oavsett bransch och verksamhet. I vissa fall är språket helt avgörande för att klara jobbet. Utan att kunna kommunicera på ett funktionellt sätt blir det problematiskt.

Kulturella skillnader upplever svenska arbetsgivare som ett hinder när det gäller utomeuropeiskt födda. Arbetsgivare upplever att initiativförmågan brister och att de krav som ställs därför inte kan efterlevas. Utomeuropeiskt födda kommer generellt från en mer auktoritär kultur, med tydligare definierade arbetsområden. De är inte vana vid att behöva ta egna initiativ. Tvärtom har det kunnat vara negativt att ta egna initiativ i hemlandet.

Arbetsgivare vittnar även om att psykisk ohälsa är ett hinder vid anställningsbarheten av utomeuropeiskt födda. De upplever det som vanligare än bland inrikes födda, och i synnerhet bland yngre. Det är svårt att veta hur omfattande problemet är. Dessutom är kan

det vara svårt att veta hur olika situationer ska tolkas. Är en hög sjukfrånvaro ett uttryck för en ovilja att arbeta, eller handlar det om faktiska hälsorelaterade problem?

Att det förekommer problem med psykisk ohälsa står dock klart. Arbetsgivare vittnar exempelvis om hur det finns en stor oro för familj och släkts välmående i hemländerna, och en stor saknad. Ovissheten kring deras välmående och huruvida de någonsin kommer att återses innebär ofta en stor påfrestning. Utöver det bär många trauman från sin egen flykt.

Nätverkande i praktiken för Arbetsmarknadscoacher

Januari 2026 - december 2026. Antal planerade tillfällen 15-17st. Kostnad 18 000kr per tillfälle, totalt max: 306 000kr

Inkultura kommer att involvera arbetsmarknadscoacherna i Inkulturas befintliga nätverk lokalt och regionalt, inte minst via professionella nätverksträffar. Under denna tid kommer coacherna att kunna bygga förtroendekapital och egna nätverk i syftet att etablera nyanlända på arbetsmarknaden.

Implementering av nätverksteori

Januari 2027 - juni 2027

Antal planerade tillfällen 5st. Kostnad 20 000kr per tillfälle, totalt: 100 000kr

Inkultura överlämnar framtaget studiematerial som kan användas internt för att nyutbilda nya medarbetare i nätverksteori, samt studiematerial för att utbilda nyanlända i att bygga nätverk som nyanländ i Sverige. Detta innefattar såväl textbaserat material som Powerpoints. Inkultura kommer under denna fas agera som stöttade part och se till att förtroendekapitalet mellan parterna är intakt den dagen projektet avslutas.

Förväntat resultat av implementering

Långsiktig kompetensöverföring; Genom att Inkultura överlämnar metod och material säkerställs att AME kan fortsätta använda nätverksteori inom ramen för ordinarie arbetssätt.

Strukturerad metodik för nyanländas etablering; Genom att AME utbildar nyanlända i de teoretiska momenten får de en tydligare förståelse av hur de kan använda nätverk för att hitta arbete.

Stärkt lokalt och regionalt nätverk; Genom tillgång till Inkulturas nätverk får AME en bredare kontaktyta, vilket kan leda till fler jobbmöjligheter för målgruppen.

Ökat förtroendekapital mellan aktörerna; Genom att successivt bygga upp samverkan mellan AME och Inkultura (samt Inkulturas nätverk) skapas en stabil grund för fortsatt samarbete även efter projektets avslutning.

Hållbar implementering av nätverksmetoden; Genom att Inkultura fungerar som en stödjande part i slutskedet säkerställs att övergången blir smidig och att AME kan stå på egna ben när projektet avslutas.

Konklusion: Genom att kombinera metodöverföring, utbildning, nätverksbyggande och långsiktigt samarbete mellan aktörer, skapas en stabil grund för nyanländas framgångsrika etablering på arbetsmarknaden. Genom att säkerställa att nätverksmetoder och samarbeten fortsätter även efter projektets slut, främjas en hållbar och varaktig integration av nyanlända i

arbetslivet. Den metod som utvecklas och implementeras kommer att stärka kommunens kapacitet och beredskap i mottagandet av nyanlända.

Budget:

Hösten 2025

396 000kr

2026

502 000kr

Våren 2027

100 000kr

Totalt: 998 000kr ex moms

Hässleholms kommun

Datum 2025-05-08

Diarienummer AMF 2025/170

Handläggare
Josefine Modig
Arbetsmarknadsförvaltningen

josefine.modig@hassleholm.se

Lokalbehovsplan 2027-2031

Ordförandens förslag till beslut

I enlighet med förvaltningens förslag till beslut.

Förvaltningens förslag till beslut

Arbetsmarknadsnämndens arbetsutskott föreslår arbetsmarknadsnämnden att godkänna lokalbehovsplanen för 2027-2031.

Beskrivning av ärendet

Arbetsmarknadsförvaltningen har ansvar för kommunens vuxenutbildning, arbetsmarknadsåtgärder samt försörjningsstöd. Förvaltningens övergripande uppdrag är att erbjuda vuxna kommuninvånare grundläggande och kvalificerad utbildning.

Eftersom arbetsmarknadsnämnden är en arbetslöshetsnämnd ska arbetsmarknadsförvaltningen genomföra arbetsmarknadsåtgärder för att förebygga arbetslöshet eller minska verkningarna av arbetslöshet. På detta sätt medverkar arbetsmarknadsförvaltningen till att säkra tillgången på utbildad arbetskraft i regionen och hålla nere arbetslösheten. Arbetsmarknadsförvaltningen har genom försörjningsstöd det yttersta ansvaret för att enskilda får den hjälp som de behöver avseende ekonomisk hjälp.

Arbetsmarknadsförvaltningen beskriver lokalbehoven för åren 2027–2031.

Bilagor

- Lokalbehovsplan 2027-2031 Arbetsmarknadsförvaltningen

Sändlista:

Kommunledningsförvaltningen / Ekonomiavdelningen
Arbetsmarknadsförvaltningen / Controller

Arbetsmarknadsförvaltningen

Josefine Modig

Lokalbehovsplan 2027–31

Arbetsmarknadsförvaltning

Hässleholm nästa.

Innehåll

1. Inledning ... 2
2. Verksamhetsbeskrivning ... 3
   Kommunal vuxenutbildning på gymnasialnivå ... 3
   Lärcentrum ... 3
   Kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå ... 3
   Kommunal anpassad utbildning för vuxna ... 3
   Kommunal vuxenutbildning svenska för invandrare (SFI) ... 3
   Arbetsmarknadsenheten ... 3
   Försörjningsstöd ... 4
   Yrkeshögskolan Syd ... 4
   Arbetsmarknadsförvaltningen Staben ... 4
3. Nuvarande och framtida lokalbehov ... 4
   Tekniska skolan (HTS) ... 4
   Restaurangskolan ... 5
   Kasern Möller T4 (Löjtnant Granlunds väg 16) ... 5
   BY 7, T4 Skolhuset (Stallmästaregatan 5) ... 5
   Löjtnant Granlunds väg 8 ... 5
   Finjasjö Park By 5 Lybecker ... 6
   Tingshusgatan 1 ... 6
   T4 (Stallmästaregatan 8) ... 6
   Jacobs skolan ... 6
   Havremagasinet ... 7
4. Statistik/nyttjandegrad/nyckeltal ... 7
   Kommunal vuxenutbildning på gymnasialnivå ... 7
   Kommunal vuxenutbildning på grundläggande ... 7
   Kommunal anpassad utbildning för vuxna ... 8
   Kommunal vuxenutbildning svenska för invandrare ... 8
   Arbetsmarknadsenheten ... 9
   Försörjningsstöd ... 9
   Yrkeshögskolan ... 9
   Sammanfattning ... 10
5. Utredningsbehov ... 11

Diarienummer: [Ange diarienummer]
Fastställt den: [Ange datum]
Fastställt av: [Ange namn]

1. Inledning

Arbetsmarknadsförvaltningen har ansvar för kommunens vuxenutbildning, arbetsmarknadsåtgärder samt försörjningsstöd. Förvaltningens övergripande uppdrag är att erbjuda vuxna kommuninvånare grundläggande och kvalificerad utbildning.

Eftersom arbetsmarknadsnämnden är en arbetslöshetsnämnd ska arbetsmarknadsförvaltningen genomföra arbetsmarknadsåtgärder för att förebygga arbetslöshet eller minska verkningarna av arbetslöshet. På detta sätt medverkar arbetsmarknadsförvaltningen till att säkra tillgången på utbildad arbetskraft i regionen och hålla nere arbetslösheten. Arbetsmarknadsförvaltningen har genom försörjningsstöd det yttersta ansvaret för att enskilda får den hjälp som de behöver avseende ekonomisk hjälp.

Förvaltningen bedrivs utifrån olika lagstiftningar:

Utöver skollagen (2010:800) finns ett antal förordningar som rör skolväsendet och reglerar de olika skolformerna, däribland förordning (2011:1108) om vuxenutbildning. I kommunal vuxenutbildning ingår även utbildning i svenska för invandrare som regleras i såväl skollagen som förordningen.

För Yrkeshögskolan gäller lag (2009:128) om yrkeshögskolan. Därutöver finns tre förordningar; förordning (2009:130) om yrkeshögskolan, förordning (2009:131) om utbildning inom yrkeshögskolan som uppdragsutbildning och förordning (2017:13) om behörighetsgivande förutbildning inom yrkeshögskolan.

Det finns ingen specifik lagstiftning som reglerar de arbetsmarknadsåtgärder som genomförs på arbetsmarknadsenheten. Däremot har arbetsmarknadsenheten i sin verksamhet bland annat att förhålla sig till de lagar och förordningar som reglerar anställningar med ekonomiskt stöd. Verksamheten ska även följa de regler som projektfinansiärer satt upp för genomförande- och uppföljning av projekt.

Såväl vuxenutbildningen som arbetsmarknadsenheten har att förhålla sig till regeringens/ riksdagens beslut avseende satsningar på utbildningar och arbetsmarknadsåtgärder som förändras över tid.

För försörjningsstöd gäller socialtjänstlagen (2001:453).

2. Verksamhetsbeskrivning

Kommunal vuxenutbildning på gymnasialnivå

Antalet elever i utbildningar på gymnasienivå kan variera stort från månad till månad. Den 31 december 2024 fanns det totalt 463 elever i samtliga teoretiska ämneskurser och yrkesutbildningar, av dessa 463 elever är cirka 40 distanselever. Verksamheten är beroende av statsbidrag som finansierar såväl de teoretiska kurserna som yrkesutbildningarna.

Lärcentrum

Arbetsmarknadsförvaltningen har en verksamhet som namnges som lärcentrum. Det är en verksamhet under kommunala vuxenutbildningen. Lärcentrum är en mötesplats för lärande med inriktning på distansutbildning för högre studier, högskole-, universitet- och yrkeshögskolenivå. Den som studerar på distans kan registrera sig som medlem i lärcentrum och få tillgång till studielokaler och teknisk utrustning. De studerande kan även tentera här.

Kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå

Elevantalet varierar från månad till månad, den 31 december 2024 fanns det 150 elever i undervisningen. Antal elever till grundläggande ökar men ryms inom befintliga lokaler.

Kommunal anpassad utbildning för vuxna

Elevantalet på anpassad utbildning för vuxna håller sig relativt konstant under ett år. Den 31 december 2024 fanns det 52 elever i undervisningen.

Kommunal vuxenutbildning svenska för invandrare (SFI)

Elevantalet på utbildning i svenska för invandrare varierar från månad till månad. Den 31 december 2024 fanns det 226 elever i den egna undervisningen och elevantalet fortsätter att minska. Detta kan eventuellt leda till minskat lokalbehov.
Verksamheten erhåller statsbidrag från migrationsverket för etableringseleverna. Men eftersom det stora flertalet av eleverna inte är etableringselever är statsbidraget litet.

Arbetsmarknadsenheten

Verksamheten på arbetsmarknadsenheten är förutom den kommunala finansieringen beroende av projektmedel och statsmakternas beslut när det gäller arbetsmarknadsinsatser. Därför kan antalet deltagare i arbetsmarknadsenhetens verksamhet variera stort över tid. Det kan finnas mellan 100 och 250 deltagare som är aktuella samtidigt och som har arbetsmarknadspolitiska anställningar i kommunen. Under den övervägande tiden är deltagarna på sina arbetsplatser på kommunens förvaltningar. Men nästan samtliga deltagare har schemalagd tid i

arbetsmarknadsenhetens lokal. Detta gör att det finns deltagare i lokalen under hela veckorna. Arbetsmarknadsenheten har en genomströmning på cirka 200 till 400 deltagare årligen.

Under 2023 genomfördes en organisationsändring på arbetsmarknadsenheten, detta har resulterat i nya arbetssätt. Sen tidigare har beläggningen varit låg och på grund av det har en utredning gjorts, som på sikt kommer resultera i en uppsägning/flytt av nuvarande lokal under 2027.

Försörjningsstöd

Verksamhetsområdet försörjningsstöd tar emot ansökningar om ekonomiskt bistånd och planerar tillsammans med biståndstagaren om hur denne ska få ett arbete eller annan försörjning så fort som möjligt. Försörjningsstöd är en tillfällig ekonomisk hjälp när man inte längre kan försörja sig och sin familj.

Yrkeshögskolan Syd

Yrkeshögskolan erbjuder utbildningar som är direkt anpassade till arbetslivets behov. Den 31 december 2024 fanns det 271 elever på utbildningarna, antalet elever på utbildningarna varierar under året.

Arbetsmarknadsförvaltningen Staben

Arbetsmarknadsförvaltnings stab består av en förvaltningschef och 8 stabsfunktioner. Staben ansvarar för förvaltningens övergripande, gemensamma administration, nämndadministration och har även stödfunktioner för förvaltningen. Stödfunktionerna ansvarar för budget, redovisning, sekreterarskap, utveckling, kvalitet, ärendeberedning samt IT.

3. Nuvarande och framtida lokalbehov

Tekniska skolan (HTS)

Ny lokal från och med 2025-01-01. Salarna i byggnaden är ändamålsenliga för den undervisning som bedrivs. Lokalerna har en bra fysisk tillgänglighet, bra ljud- och ljusanpassning samt är nära till järnvägsstationen. Salarna är anpassade utifrån elevernas och lärarnas behov utifrån pedagogiska aspekter.

Lokalerna används av kommunala vuxenutbildningen på gymnasial nivå samt Yrkeshögskolan. Här finns det 8 salar och 4 grupprum med en kapacitet för ca 260 elever, beläggningen anses vara medel.

Restaurangskolan

Här har kommunala vuxenutbildningen matutbildningarna. Det är kock- och köksbiträdesutbildningar. Det finns två undervisningssalar, d.v.s. undervisningskök med tillagningsplatser och en lektionssal för cirka 20 personer, dessa lokaler samutnyttjas med Barn och utbildningsnämnden. Lokalerna täcker behovet i förhållande till det intag som görs till utbildningarna. Från och med 2024 bedrivs undervisningen i lokalen Finjasjö Park By 5 Lybecker, tills den föreslagna restaurangskolan är färdigställd. Lokalen på Finjasjö Park By 5 är ändamålsenligt enligt den utbildning som bedrivs.

Kasern Möller T4 (Löjtnant Granlunds väg 16)

De lokaler som disponeras av grundläggande vuxenutbildning ger goda möjligheter att bedriva olika former av undervisning och anses vara ändamålsenliga. Det finns gott om utrymme som medger såväl individuell undervisning i de mindre grupprummen som större elevgrupper i undervisningssalarna. Grundläggande vuxenutbildningen har fyra lite större undervisningssalar för cirka 74 elever utöver detta har de 11 grupprum i varierande storlek som totalt rymmer cirka 88 elever, beläggningen anses vara medel.

De utrymmen som disponeras av anpassad utbildning för vuxna har vissa brister men uppfattas ändå i stort sett vara lämpade för den verksamhet som bedrivs där. I de utrymmen som anpassad utbildning använder, har de tre salar som tillsammans tar cirka 54 elever. Lokalerna är i markplan med en egen entré för de som kommer med taxi. Det underlättar för personalen att kommunicera med taxitransporterna. Personalköket är undermålig bland annat eftersom om det saknas avlastningsytor.

BY 7, T4 Skolhuset (Stallmästaregatan 5)

Byggnaden har under 2024 och 2025, renoverats för att bli ändamålsenliga för den undervisning som bedrivs. I denna byggnad finns det sju utbildningssalar som totalt rymmer 160 elever och enbart ett grupprum.

Löjtnant Granlunds väg 8

Nya lokaler från och med 2023-04-01, dessa renoverades i samband med flytt. Lokalerna är ändamålsenliga och anpassade efter den undervisning som bedrivs. Här finns bland annat fyra utbildningssalar med en kapacitet för 95 elever.

Den samlade bedömningen av svenska för invandrares lokaler, är att de täcker deras behov. Beläggningen anses vara medel, en nackdel med dessa lokaler är att de inte ligger centralt.

Finjasjö Park By 5 Lybecker

2012 flyttade arbetsmarknadsenheten in i lokalerna, som då var nyrenoverade. Vid renoveringen hade lokalerna helt anpassats efter verksamhetens önskemål. Lokalerna medger till den flexibilitet som krävs när verksamheten över tid förändras i omfång och inriktning. Hela huset är tillgänglighetsanpassat för personer med funktionsnedsättningar. Det finns ett välutrustat utbildnings kök med anslutande café där man utbildar restaurang- och serveringspersonal. Cafét används också av personal och deltagare. Det finns även en städcentral med plats för städvagnar, kemikalier, tvättmaskin och torktumlare som används för utbildning av lokalvårdare. Utöver detta finns det även 6–7 utbildningssalar med kapacitet för cirka 15–20 deltagare. Detta innebär att man skulle kunna ha 90–140 deltagare samtidigt på plats, utöver detta finns det en aula som kan ta 50–80 deltagare beroende på möblering. Bedömningen är att beläggningen av dessa lokaler är låg.

I denna lokal finns även 18 kontorsrum med cirka 22 kontorsplatser. En utbildningssal är omgjord till kontorslandskap och inrymmer ytterligare 4 kontorsarbetsplatser.

Tingshusgatan 1

Försörjningsstödet är lokaliserade i socialförvaltningens lokaler genom ett övergångsavtal som har tecknats mellan arbetsmarknadsförvaltningen och socialförvaltningen.

Med tanke på den verksamhet som försörjningsstödet har, ställs speciella krav på lokalernas utformning och lokalisering. Lokalerna anses vara ändamålsenliga för den verksamhet som bedrivs men behöver en uppfräschning, försörjningsstödet disponerar 26 kontor som delas på cirka 30 anställda. Genom att arbete på distans är möjligt, är lokalerna tillräckliga, i övrigt delas lokaler som sammanträdesrum, arkiv, samtalsrum och övriga gemensamhetsutrymmen med socialförvaltningen. Klienterna kommer från hela Hässleholms kommun. Det är därför viktigt att lokalerna har en relativt central placering med närhet till kollektivtrafiken.

T4 (Stallmästaregatan 8)

Dessa lokaler är ändamålsenliga och anpassade efter den undervisning som bedrivs, här finns det två utbildningssalar som har en kapacitet på totalt 50 elever. Utöver det finns det ett grupprum.

Jacobs skolan

Här finns kontorsrum, undervisningssalar men även ett el-labb och en datasal. Lokalerna fungerar bra och är väl anpassade för verksamheten. Under våren 2023 fick verksamheten ett statsbidrag för renovering av lokalerna på Jacobs skolan, detta har resulterat i ytterligare ett klassrum samt ett grupprum. Totalt finns sju undervisningssalar inklusive datasalen och el-labbsalen med en kapacitet på cirka 170 elever. Beläggningen anses vara medel.

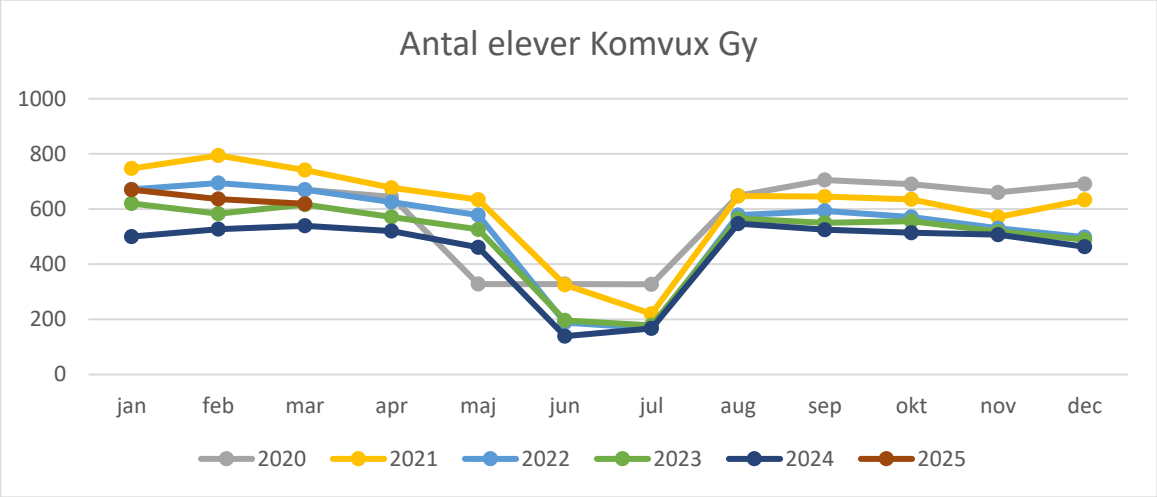
Havremagasinet

I den del av Havremagasinet som Staben disponerar finns 13 kontorsrum varav ett av två stora rum används som sammanträdesrum, ett mindre som förråd och ett som ett vilorum. Utöver detta finns det ytterligare två lediga kontorsrum som används vid behov av övriga verksamheter. Dessa fem rum kan användas om staben behöver utökas.

4. Statistik/nyttjandegrad/nyckeltal

Kommunal vuxenutbildning på gymnasialnivå

Den kommunala vuxenutbildningen har under åren 2020–2024 haft ett snittantal på elever mellan 500–650 elever per år. Arbetsmarknadsförvaltningen ser inte framöver, att denna skulle öka dramatiskt, utan kommer fortsatt hålla sig inom samma intervall.

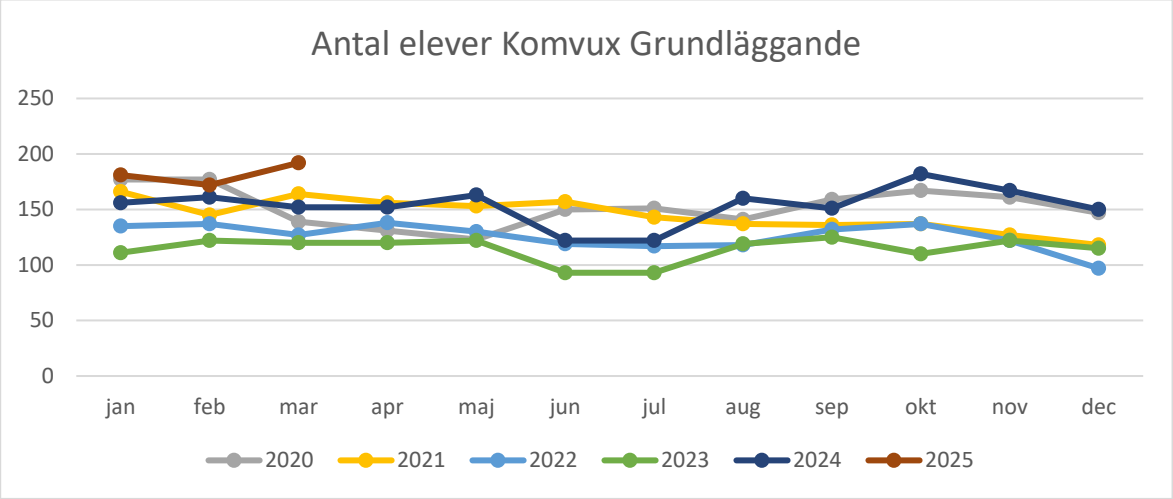


Lärcentrum

Inskrivningarna på Lärcentrum har under åren 2020–2024 hållit sig mellan 140–180 inskrivna studenter, arbetsmarknadsförvaltningen ser inte att det skulle ske någon större ökning på de inskrivna studenterna framöver.

Kommunal vuxenutbildning på grundläggande

Prognosen framåt är svår att säga då verksamheten påverkas av omvärldsfaktorer. Historiskt sätt har antalet elever varierat mellan 115–180 under åren 2020–2024, men elevantalet har ökat under 2025.

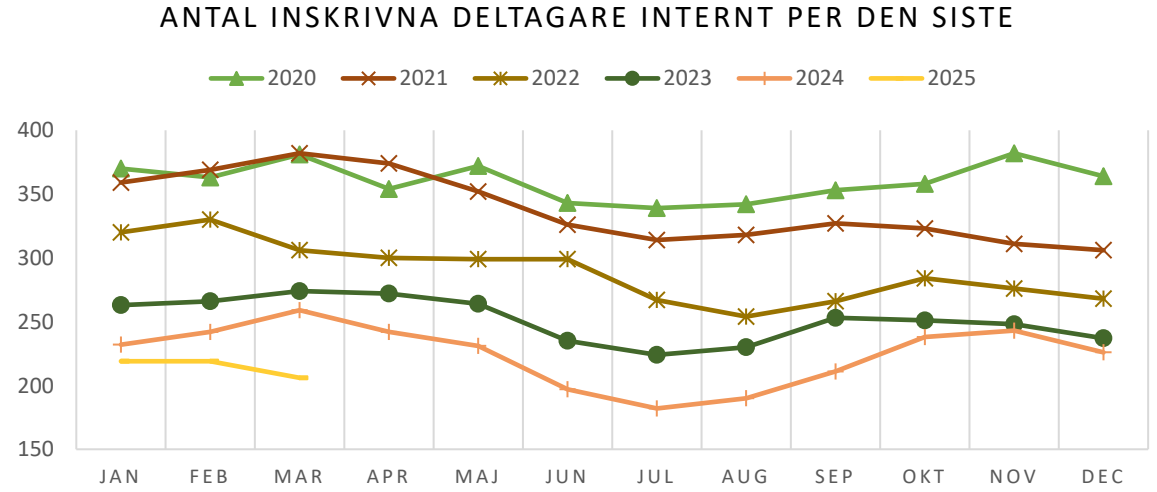


Kommunal anpassad utbildning för vuxna

Historiskt sätt mellan åren har elevantalet varierat mellan 42 och 56 elever, framöver tros elevantalet fortsätta vara inom samma intervall. En sak att ta hänsyn här är att lokalernas kapacitet inte nödvändigtvis stämmer överens med målgruppens kapacitet för lokalerna.

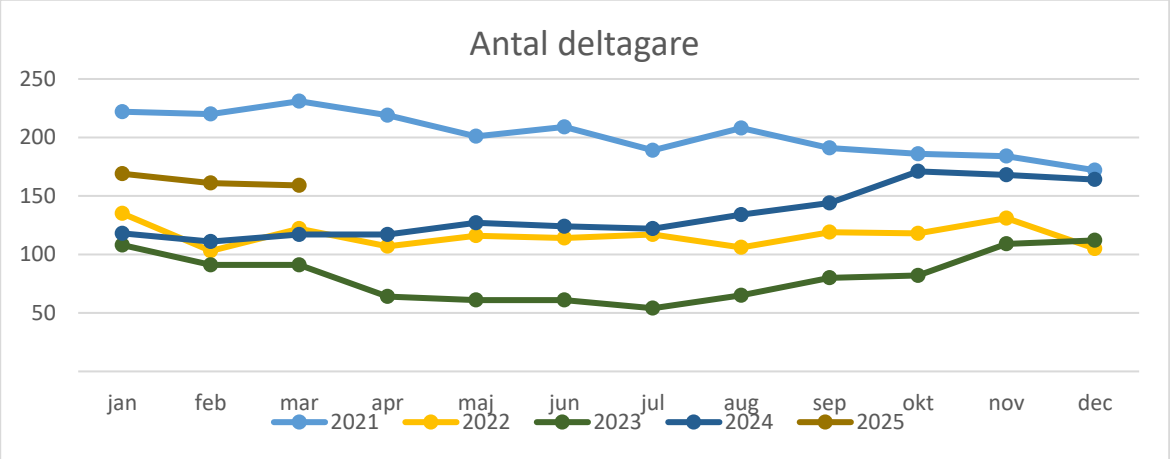
Kommunal vuxenutbildning svenska för invandrare

Den kommunala vuxenutbildningen påverkas mycket av omvärlden, framför allt då av flyktingströmmar. Antalet elever på svenska för invandrare kan därför variera kraftigt. Sen 2019 har antalet elever minskat, på grund av detta har lokaler sagts upp under åren, fortsätter antalet elever att minska får man åter se över lokalbehovet. Arbetsmarknadsförvaltningen anser att de lokaler som de har idag ska kunna hantera en viss variation av elevantal och anses uppfylla verksamhetens behov av lokaler.



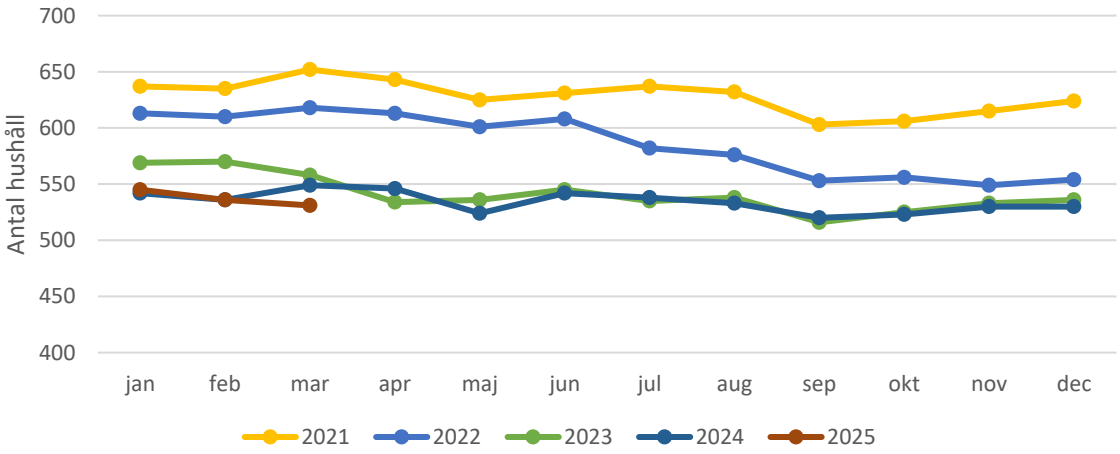
Arbetsmarknadsenheten

Antalet deltagare varierar mycket på grund av olika projekt. Sen 2021 har antalet deltagare minskat från ca 250 deltagare ner till omkring 100–170 deltagare, på grund av detta och nya arbetssätt nyttjas inte nuvarande lokaler fullt ut.



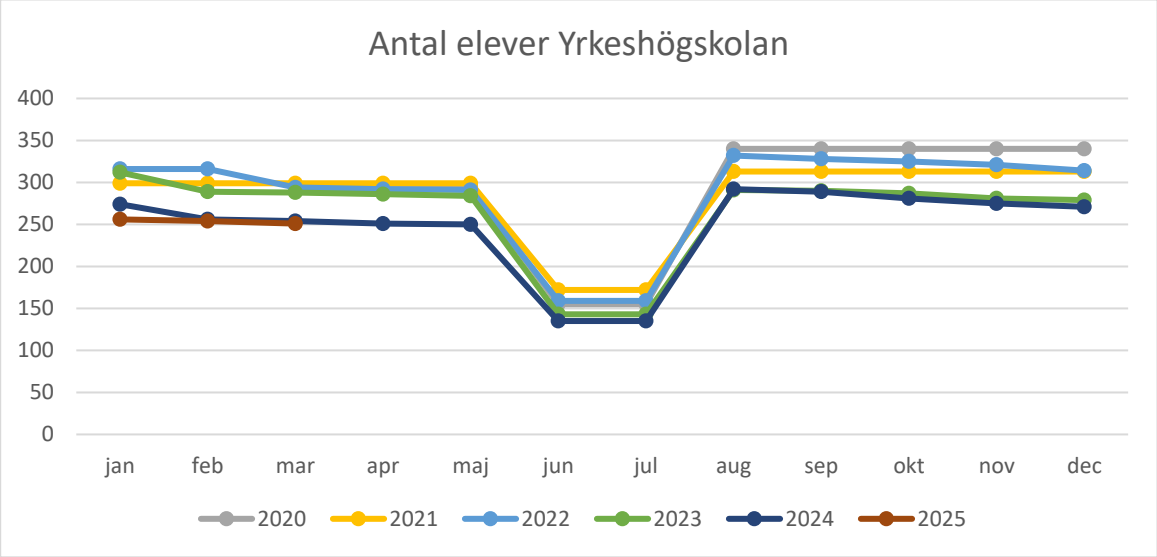
Försörjningsstöd

Antal hushåll som har blivit beviljade ekonomiskt bistånd har under de senaste åren varit någorlunda konstanta, det har varierat från strax under 500 till som högst omkring 700 hushåll.



Yrkeshögskolan

Antalet elever på yrkeshögskolan har under flera år varit omkring 300 inskrivna elever, av den anledningen anses därför elevantalet fortsättningsvis att vara däromkring.



Sammanfattning

Sammanfattningsvis är det svårt att förutse lokalbehovet framöver med tanke på de olika verksamheter som bedrivs samt på grund av omvärldsfaktorer. Tittar man på tidigare statistik ser man bland annat att elevantalet minskar inom vissa verksamheter de senaste åren. Lokalernas behov och kapacitet kommer framöver att ses över och utredas. Verksamheterna måste ha möjlighet att inom det lokalbehov man har kunna hantera svängningar i elevantal och deltagare.

Översikt över arbetsmarknadsförvaltningens befintliga lokaler.

Obejktnr	Benämning	Verksamhet	Ägd/Hyrd	LOA area	2025	hyra/kvm
110324	Finjasjöpark by 5 Lybecker	Arbetsmarknadsenheten	Hyrd	1 053	2 368 577 kr	2 249 kr
217430	By 07, T4 (Stallmästaregatan 5)	Skolhuset, SFI-undervisning	Hyrd	1 090	1 377 382 kr	1 264 kr
230230	P-platser Havremagasinet	AMF Stab	Ägd		15 304 kr	
281090	Havremagasinet	AMF Stab	Ägd	402	551 268 kr	1 371 kr
281100	Kasern Möller	Grundvux, lärvux o resurscenter	Ägd	1 260	1 312 188 kr	1 041 kr
281130	Tingshusbacken 1	Ekonomiskt bistånd	Hyrd	459	663 623 kr	1 446 kr
281140	Löjtnants granlundsväg 8	SFI	Hyrd	457	878 936 kr	1 923 kr
281190	SFI-lokal T4 Stallmästaregatan 8	Slussen SFI-undervisning, YHS	Hyrd	281	455 628 kr	1 621 kr
610020	Restaurangskolan	Gymnasievux matutbildningar	Ägd	396	734 152 kr	1 854 kr
621100	Tekniska skolan	Komvux GY, YHS	Ägd	850	791 832 kr	932 kr
630100	Jacobsskolan	Yrkeshögskolan Syds utbildningar	Ägd	1 193	758 174 kr	636 kr

5. Utredningsbehov

Prio (*OBS, förvaltningens förslag. 1 = högst prioritet)*	**Verksamhet**	**Område/objekt**	**Förslag till åtgärd** *(renovering/till-/nybyggnad)*	**Kommentar** *(syfte med utredningen)*
1.	SFI	Löjtnant Granlundsväg 8	Eventuell uppsägning av lokal.	Om elevantalet fortsätter att minska behövs lokalbehovet ses över.
2.				
3.				
4.				

Hässleholms kommun

Datum
2025-06-02

Diarienummer
AMF 2025/184

Handläggare
Daniel Fritzon
Arbetsmarknadsförvaltningen

daniel.fritzon@hassleholm.se

Tillhandahållande av insatser utan behovsprövning

Ordförandens förslag till beslut

I enlighet med förvaltningens förslag till beslut.

Förvaltningens förslag till beslut

Arbetsmarknadsnämndens arbetsutskott föreslår arbetsmarknadsnämnden att besluta att:

1. Arbetsmarknadsförvaltningen fr o m den 1 juli 2025 ska tillhandahålla den rådgivande insatsen *Uppstarten* utan individuell behovsprövning för medborgare som är i kontakt med ekonomiskt bistånd och behöver råd och stöd i sin planering mot självförsörjning.
2. Arbetsmarknadsförvaltningen fr o m den 1 juli 2025 ska tillhandahålla den rådgivande insatsen *Jobbsnack* utan individuell behovsprövning för målgruppen deltagare på Arbetsmarknadsenheten och medborgare som är i kontakt med ekonomiskt bistånd.

Sammanfattning

Enligt nuvarande socialtjänstlag (2011:453) är det en del av socialnämndens uppdrag att ge upplysningar, råd och stöd. Detta benämns ibland som allmänna eller öppna insatser och kan alltså tillhandahållas utan någon utredning av den enskildes behov. Den första juli träder den nya socialtjänstlagen (2025:400) i kraft. Det innebär bl a att insatser generellt inte längre kan ges utan att ha föregåtts av utredning av den enskildes behov, en behovsprövning. För att det ska vara enklare att ta del av socialnämnds insatser kan dock nämnden besluta att en eller flera specifika insatser ska tillhandahållas utan behovsprövning. Det behöver då specificeras om dessa insatser ska ha en specifik målgrupp och om de ska vara allmänt utformade eller anpassade efter individens behov.

Arbetsmarknadsförvaltningen erbjuder i dagsläget de allmänna rådgivande insatserna *Uppstarten* och *Jobbsnack*. När den nya socialtjänstlagen träder i kraft behöver det finnas beslut från nämnden om att de ska tillhandahållas utan behovsprövning.

Beskrivning av ärendet

Enligt nuvarande socialtjänstlag (2001:453) hör det till socialnämnds uppgifter att ge upplysningar, råd och stöd (3 kap. 1 §). Detta benämns ibland som öppna eller allmänna insatser. Vidare har den som inte kan tillgodose sina behov eller få dem tillgodosedda på annat sätt rätt till bistånd till insatser (4 kap. 1 §). Dessa insatser kräver individuell behovsprövning, dvs. utredning av den enskildes behov och beslut om att den enskilde ska få ta del av insatsen. Att ge upplysningar, råd och stöd föregås däremot inte av behovsprövning.

I den nya socialtjänstlagen (2025:400) som träder i kraft den 1 juli har begreppet insatser breddats till att omfatta ”rådgivning, omsorg, vård, stöd och annan hjälp till enskilda som behöver det” (10 kap. 1 §). Det som idag ses som öppna insatser kommer efter halvårsskiftet att definieras som insatser och insatser kräver generellt individuell behovsprövning.

I den nya lagen finns det även en möjlighet för socialnämnden att erbjuda insatser utan behovsprövning. Syftet är att socialnämnden ska arbeta förebyggande och att det ska vara enklare att få ta del av socialnämndens insatser. Dessa insatser kan antingen erbjudas öppet för alla och vara allmänt utformade eller vara anpassade efter en enskilds behov och alltså vara individuellt inriktade. Vidare kan insatsen antingen vara öppen för alla eller så måste vissa villkor uppfyllas för att man ska få ta del av den. För att en verksamhet ska kunna erbjuda insats utan behovsprövning behöver nämnden besluta om det.

Huvudregeln är att även biståndslösa insatser ska dokumenteras för att säkerställa att de ges på ett rättssäkert sätt och att det går att följa upp insatsen. I rådgivning behöver dock inte uppgifter om den enskildes personliga förhållanden dokumenteras men övergripande uppgifter, som antal deltagare, könsfördelning, och resultat, behöver dokumenteras så att det går att utvärdera insatsen på verksamhetsnivå. Även för andra insatser utan behovsprövning kan nämnden besluta att dokumentation som röjer den enskildes identitet inte ska genomföras. Detta kräver dock särskilda skäl som att dokumentationen anses utgöra ett hinder för att insatsen når ut till sin målgrupp, t ex vid insatser som rör våld i nära relation, och även här behöver övergripande information dokumenteras.

I Arbetsmarknadsförvaltningen tillhandahålls två öppna insatser, *Uppstarten* och *Jobbsnack*. Sedan mars 2025 erbjuds *Uppstarten* som en rådgivande insats primärt för kommuninvånare som gjort en nyansökan om ekonomiskt bistånd men även för medborgare som har ett pågående ärende hos verksamheten ekonomiskt bistånd.

Insatsen syftar till att ge information om vägar till självförsörjning och att göra medborgaren delaktig i sin planering mot självförsörjning. I insatsen får medborgaren information om:

- ekonomiskt bistånd,
- studie- och yrkesvägledning,
- utbildningsvägar och olika utbildningsalternativ som komvux och sfi, samt,
- vad det går att få för hjälp hos arbetsmarknadsenheten erbjuder och olika sätt att hitta ett arbete.

Medborgaren börjar även fylla i delar av de delar av FIA, Förutsättningar Inför Arbete, som gäller mål och erfarenheter gällande arbete och studier samt vilken hjälp medborgaren ser sig behöva för att bli självförsörjande. För medborgare som får eller har ett ärende på ekonomiskt bistånd fortsätter sedan arbetet med FIA med socialsekreterare på ekonomiskt bistånd som en del av verksamhetens pågående arbete med självförsörjningsprocessen.

Sedan juni 2025 erbjuder Arbetsmarknadsenheten *Jobbsnack* för deltagare i sin egen verksamhet och för medborgare som är i kontakt med ekonomiskt bistånd. Det är en rådgivande insats som syftar till att deltagarna snabbt ska få stöd som ökar deras möjligheter att komma ut i arbete. På *Jobbsnack* får medborgaren träffa en arbetsmarknadscoach och berätta om sin utbildning, sina erfarenheter och sina mål. Sedan ställer coachen öppna frågor för att uppmärksamma eventuella behov. De går igenom ansökningshandlingarna tillsammans och coachen ger förslag på hur dessa kan förbättras. Deltagarna kan även få tips på arbeten som finns att söka och förslag på hur de kan bredda sitt arbetssökande till fler områden. För deltagare som har ett pågående ärende på Arbetsmarknadsenheten eller ekonomiskt bistånd kan dokumentation göras i individakt.

Sändlista:

Arbetsmarknadsförvaltningen / Kvalitetsutvecklare
Arbetsmarknadsförvaltningen / Enhetschefer försörjningsstödsenheterna & arbetsmarknadsenheten

Arbetsmarknadsförvaltningen

Daniel Fritzon