



Utbildningsnämnden

Tid

Onsdagen den 16 mars 2022 kl. 13:00

Plats

Utbildningsförvaltningens konferenslokal, plan 1

Meddela eventuellt förhinder till Iréne Jonsson irene.jonsson@kalmar.se

Enligt uppdrag

Iréne Jonsson

Föredragningslista

1. Val av justerare.
2. Anmälan av övriga ärenden.
3. Tillgänglighetsrådet.

Beslutsärenden

4. Svar på medborgarförslag om att utöka antalet studie- och yrkesvägledare (bilaga).
Föredragande: Peter Sunnanek.
5. Patientsäkerhetsberättelse för elevhälsans medicinska insats år 2021 (bilaga).
Förslag till beslut: Utbildningsnämnden godkänner upprättad patientsäkerhetsberättelse för elevhälsans medicinska insats år 2021.
Föredragande: Karin Linge.
6. Skador och tillbud förskolebarn och elever 2021 (bilaga).
Förslag till beslut: Utbildningsnämnden lägger rapporten till handlingarna.
Föredragande: Karin Linge.
7. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet - Utbildningsförvaltningen 2021 (bilaga).
Förslag till beslut: Utbildningsnämnden lägger rapporten till handlingarna.
Föredragande: Ann Gustafsson.

8. Ekonomisk månadsrapport efter februari 2021 (bilaga). Föredragande: Jennie Ljunggren.
9. Svar på remiss - Aktualisering av Skolkulturstrategi RELEVANT 2023-2024 (bilaga).
Föredragande: Lillian Alverö.
10. Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsprogram 2021 (bilaga).
Föredragande: Lillian Alverö, Cecilia Slottner Höglund.
11. **Diskussions- och informationsärenden:**
 - a) Jämställdhets- och mångfaldsprogram för utbildningsnämnden 2022 (bilaga).
Föredragande: Lillian Alverö, Cecilia Slottner Höglund.
 - b) Lägesrapport central elevhälsa.
Föredragande: Eva Lindvall.
 - c) Åtterrapportering skolpliktsärenden.
Föredragande: Linda Hovenäs.
 - d) Kalla Fakta.
Föredragande: Peter Sunnanek.
 - e) CAN:s nationella skolundersökning 2021.
Föredragande: Clas Wolke.
 - f) Information om arbetet mot kränkande behandling på förskolor och skolor.
Föredragande: Clas Wolke.
 - g) Lägesrapport covid-19.
Föredragande: Mats Linde.
 - h) Personalnytt, organisations- och lokalförändringar.
Föredragande: Mats Linde.
12. Avrapportering verksamhetsbesök/nätverksträffar.
13. Anmälningsärenden (bilaga).
14. Anmälan av delegationsbeslut (bilaga).

Handläggare
Peter Sunnanek
0480-45 30 25

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum
2022-02-04

Ärendebeteckning
UN 2022/0002

Utbildningsnämnden

Svar på medborgarförslag om att utöka antalet studie- och yrkesvägledare

Förslag till beslut

Utbildningsnämnden besvarar medborgarförslaget genom att hänvisa till att det som föreslås redan är ett faktum.

Bakgrund

13 december 2021 inkom ett medborgarförslag i vilket medborgaren föreslår att det ”på varje grundskola/ grundskolenätverk (år 1-9) obligatoriskt ska finnas minst en heltidsanställd studie- och yrkesvägledare”.

Medborgaren argumenterar att det inte ska vara upp till enskild rektor, utan borde vara något som Kalmar kommun fastställer: så många unga människor som möjligt ska ges så goda möjligheter som möjligt att välja rätt framtida utbildning och i förlängningen yrke.

Medborgaren resonerar att det är viktigt att ungdomar ska få så god information som möjligt före val av utbildning rörande anställningsbarhet på en framtida arbetsmarknad.

Medborgaren hänvisar i sitt medborgarförslag till FN:s barnkonvention, Skollagen, Lärarnas Riksförbund samt allastudier.se och Skolvärlden.

Medborgaren framför att det oftast sparas in på de tjänster som det inte finns lagkrav på. Här bör Kalmar kommun vara ett föredöme och motverka att ungdomar hamnar i utanförskap orsakat av bristfällig studie- och yrkesvägledning.

Yttrande

Historiskt finns en norm om en halvtids studie- och yrkesvägledare per geografiskt nätverk (benämnt ”grundskolenätverk” i medborgarförslaget). Detta till trots finns idag inom utbildningsförvaltningen, för närvarande fem heltidstjänster som studie- och yrkesvägledare på de fem geografiska nätverk som finns inom utbildningsnämndens område. Placeringen för anställningen är på respektive nätverks högstadieskola.



Rektorerna har i enlighet med skollagens skrivning om att det är rektor som har rådighet över sin inre organisation, redan fattat beslut som harmonierar med medborgarförslagets andemening, varför utbildningsnämnden inte bör se ett behov av att överpröva rektors beslut utan istället lita på att rektor tillser god tillgång till studie- och yrkesvägledare för eleverna.

Mats Linde
Förvaltningschef

Peter Sunnanek
Planeringssekreterare



Kalmar kommun

Medborgarförslag

Ärendenummer: #139219 | Inskickat av: SOLVIG HOLMER | 2021-12-13 18:45

✓1. Information

Skillnaden mellan felanmälan, synpunkt och medborgarförslag

Innan du påbörjar ditt medborgarförslag vill vi att du ska ha sett filmen "Skillnaden mellan felanmälan, synpunkt och medborgarförslag". Detta för att vi ska kunna hjälpa dig på snabbast och mest effektiva sätt. Kanske är ditt ärende en felanmälan eller synpunkt istället? Då finns det andra e-tjänster för denna typ av ärende, vilka också oftast hanteras mer skyndsamt än ett medborgarförslag.

Jag försäkrar att jag har sett filmen "Skillnaden mellan felanmälan, synpunkt och medborgarförslag". Jag är därför införstådd med vad ett medborgarförslag innebär och vill fortsätta med att skicka in det.

✓2. Medborgarförslag

Information

Alla som är folkbokförda i Kalmar kommun kan lämna in medborgarförslag till kommunfullmäktige. På detta sätt får du möjligheten att påverka och förbättra den kommunala verksamheten. Ta chansen och delta i Kalmars utveckling.

Ditt medborgarförslag följs upp och blir allmän handling liksom de eventuella personuppgifter du lämnar. En allmän handling kan läsas av andra. Uppgifterna behandlas även i enlighet med bestämmelserna i Dataskyddsförordningen (GDPR).

-

Observera, har du en synpunkt eller felanmälan använd dig av dessa e-tjänster istället: [Synpunkt](#) eller för Felanmälan: <https://minasidor.kalmar.se/oversikt> och sök på felanmälan. Är du osäker på vad ditt ärende klassas som? [Läs mer här](#).

Beskriv ditt medborgarförslag

Jag tycker att det på varje grundskola/grundskolenätverk (år 1-9) obligatoriskt ska finnas minst en heltidsanställd studie- och yrkesvägledare.

Det ska inte längre vara upp till varje enskild rektor - utan i Kalmar kommun ska vi jobba för att så många unga människor som möjligt har ett tillräckligt bra underlag för att kunna välja rätt framtida utbildning och yrke. Detta är viktigt då ungdomen ska känna sig hemma på vald utbildning, klara att slutföra sin utbildning och sedan bli anställningsbar.

Ungdomen ska också ha tillräcklig information för att välja en utbildning med framtida rekryteringsbehov så att det efter skoltiden finns ett behov på arbetsmarknaden och att ungdomen inte utbildat sig för snävt och för en icke existerande arbetsmarknad.

Detta ska vi jobba med i Kalmar dels för att uppfylla FN barnkonvention, skollagen och aktuella förordningar, dels för att ge rimliga anställningsförhållande för studie- och yrkesvägledare.

(Heltid är väl norm i Kalmar kommun?)

Beskriv vilka förbättringar ditt medborgarförslag skulle innebära

Valkompetens är något som utvecklas via ett enskilt samtal eller via enskilda händelser. Att jobba med dessa frågor är heller något som lärare är utbildade för.

Här behövs utbildade studie- och yrkesvägledare för att göra skillnad. Det finns tre lärosäten i Sverige som bedriver den treåriga studie- och yrkesvägledarutbildningen. I skollagen står också att läsa att för tjänst som studie- och yrkesvägledare får person anställas som har för sådan verksamhet avsedd utbildning. Det pågår också diskussioner om att yrket kommer att omfattas av legitimationskrav i framtiden

(Observera- en lärare har inte motsvarande kompetens)

Se FN barnkonvention artikel 28 som berör studie- och karriärvägledning! Barnkonventionen är svensk lag 1 januari 2020

Se också skollagen om studie- och yrkesvägledning.

Genom att genomsyra all verksamhet från klass 1 och framåt med olika aktiviteter ökar chansen att barnen väljer utbildning som passar dem. Genom att minska antalet felval minskar också kostnaden för individen, gymnasieförbundet och för kommunen. Färre unga vuxna behöver kompletteringsstudera om de väljer en gymnasieutbildning som passar dem och det är mer troligt att personen får en anställning direkt efter utbildning om de fullföljt sina studier i gymnasiet.

Det finns mätningar - forskning som visar att samhällets kostnader minskar avsevärt om fler individer väljer rätt utbildning från början.

Ett sätt att minska felval är att ha heltidsanställda utbildade studie- och yrkesvägledare inom varje nätverk 1-9 och verkligen uppmuntra till aktiviteter som ökar valkompetens.

Idag sparas ofta in på de tjänster som det inte finns lagkrav på hur stor omfattning det ska vara - men Kalmar kommun ska vara ett föredöme där färre ungdomar hamnar i utanförskap.

Se skollagen; <https://www.skolverket.se/download/18.6bfaca41169863e6a65ac01/1553965361681/pdf3143.pdf>.

Även inom LR pågår ett arbete för att stärka studie- och yrkesvägledningen <https://www.lr.se/opinion--debatt/sa-tycker-lararnas-riksforbund/politik-for-studie--och-yrkesvagledning>

Avhopp från utbildningar kostar kommunerna pengar. <https://allastudier.se/tips-o-fakta/h%C3%A4r-hoppar-flest-av-16910>

<https://skolvarlden.se/artiklar/skolavhopp-kostar-260-miljarder-arskull>

Det finns mycket forskning som helst inom området. Ändå tillåts enskilda rektorer skära bort delar av SYV tjänsterna. Genom heltidsanställda studie- och yrkesvägledare i varje nätverk kan man spara - både individens kostnader för felval, och utbildningsplatser i gymnasieförbundet och i förlängningen antalet personer som inte slutfört utbildning.

Vill du lägga till en bild eller fil?

Nej

Jag samtycker till att de inskickade uppgifterna till medborgarförslag publiceras på Kalmar kommuns webbplats. Jag samtycker/godkänner även till att bli kontaktad inför det sammanträde där mitt medborgarförslag ska behandlas.

✓3. Återkoppling



Kalmar kommun

Patientsäkerhetsberättelse

Elevhälsans medicinska insats (EMI) i Kalmar kommun och Södermøre kommun del

År 2021

220301

Karin Linge

Skolöverläkare

Verksamhetschef och medicinskt ansvarig för EMI Kalmar

Medicinskt ansvarig för EMI Södermøre kommun del

Inledning

Enligt patientsäkerhetslagen ska vårdgivaren varje år upprätta en patientsäkerhetsberättelse. Syftet med patientsäkerhetsberättelsen är redovisa strategier, mål och resultat av arbetet med att förbättra patientsäkerheten.

Patientsäkerhetsberättelsen ska vara färdig senast den 1 mars varje år, finnas tillgänglig för den som vill ta del av den och den bör utformas så att den kan ingå i vårdgivarens ledningssystem för patientsäkerhet.

Källa:

Socialstyrelsen ”Nationell handlingsplan för ökad patientsäkerhet i hälso- och sjukvården 2020–2024”

Innehåll

SAMMANFATTNING	4
GRUNDLÄGGANDE FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR SÄKER VÅRD	5
Ledning och tydlig styrning	5
Övergripande mål och strategier	5
Organisation och ansvar	5
Samverkan för att förebygga vårdskador.....	6
Informationssäkerhet	6
En god säkerhetskultur	7
Bemanning, kunskap och kompetens	7
Delaktighet i vården	8
AGERA FÖR SÄKER VÅRD	9
Händelser, risker och vårdskador	10
Tillförlitliga och säkra system och processer	10
Säker vård här och nu	11
Riskhantering.....	11
Avvikelse	11
Klagomål och synpunkter	11
MÅL och STRATEGIER FÖR KOMMANDE ÅR	11

SAMMANFATTNING

2021 har präglats av pandemin som på olika sätt påverkat arbetet i elevhälsans medicinska insats.

Under perioder av hög smittspridning har man fått hitta nya sätt att utföra arbetet, vilket ibland har varit utmanande, men som trots allt fungerat väl. Elevhälsans medicinska personal har deltagit i vaccinationsinsatser mot Covid 19 som påverkat arbetssituationen och som medfört att skolsköterskorna ibland fått lov att prioritera vissa arbetsuppgifter och välja bort andra.

Fokus har varit att erbjuda alla elever de lagstadgade hälsobesök och hälsosamtal de har rätt till, att erbjuda vaccinationer enligt det nationella vaccinationsprogrammet och att på alla sätt upprätthålla patientsäkerheten trots de yttre förändringarna. Utöver detta har elevhälsans medicinska personal deltagit i elevstödande verksamhet i så stor utsträckning som möjligt till exempel samrådsmöten, elevhälsoteam och SIP-möten.

Egenkontroll, riskhantering och avvikelserapportering har fungerat tillfredsställande och man ser inte behov av större, strukturella åtgärder utifrån de analyser som gjorts av de rapporter som inhämtats.

GRUNDLÄGGANDE FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR SÄKER VÅRD

Ledning och tydlig styrning

Övergripande mål och strategier

Elevhälsans uppdrag är att arbeta förebyggande och hälsofrämjande och att stödja elevernas utveckling mot utbildningens mål. Elevhälsans medicinska insats (EMI) i Kalmar kommun arbetar fortlöpande för att upprätthålla en så hög grad av patientsäkerhet som möjligt.

Målet är att bedriva en god och säker vård där risker elimineras genom tidig identifiering och förebyggande arbete. Vi arbetar också för att så många elever som möjligt skall ta del av de hälsofrämjande och förebyggande insatser som vi erbjuder i form av hälsosamtal och vaccinationer.

För att minimera risken för vårdskada är det viktigt att bemanningen är fullgod och att personalen har den kompetens som krävs för att bedriva en säker vård. Arbetsmiljön måste vara tillfredställande och det måste finnas tid för planering och kvalitetsarbete. De lokaler som används i verksamheten måste vara ändamålsenliga och uppfylla grundläggande krav på hygien och sekretess.

Strategier för att uppnå dessa mål är att:

- skolsköterska finns tillgänglig på alla skolor och att dessa har ansvar för ett rimligt antal elever, cirka 500 elever per heltidstjänst enligt Kalmar kommuns riktlinjer.
- personalen har den kompetens som krävs och ges möjlighet till utbildning och kompetensutveckling.
- riktlinjer och rutiner följs genom systematisk egenkontroll.
- en fungerande avvikelserapportering finns och att den leder till åtgärder som sedan följs upp.
- det finns ett system för att ta till vara synpunkter, klagomål och förbättringsförslag både från EMI-personal, annan skolpersonal, elever och vårdnadshavare.

Under 2021 hade verksamheten som mål att fortsätta bedriva en god och säker vård inom elevhälsans medicinska insats och att vid behov göra förbättringar löpande utifrån de avvikelserapporter och synpunkter som inkom under året. Under verksamhetsåret 2021 hade verksamheten också som mål att skapa ett system där medarbetare i elevhälsans medicinska insats enkelt kan notera klagomål och synpunkter från till exempel elever, vårdnadshavare eller skolpersonal och där de också kan lämna egna synpunkter och förbättringsförslag.

Organisation och ansvar

Vårdgivare

Utbildningsnämnden, Kalmar kommun är vårdgivare för den hälso- och sjukvård som bedrivs inom elevhälsan och ansvarar för att verksamhetschef för EMI utses.

Södermöre kommunalnämnd är vårdgivare för EMI i Södermöre kommunal.

Verksamhetschef

Verksamhetschef för EMI i Kalmar kommun är skolöverläkare Karin Linge som också är medicinskt ansvarig. I Södermöre kommun del är rektor Hanna Klingstedt verksamhetschef för EMI och skolöverläkare Karin Linge är medicinskt ansvarig. Verksamhetschefen för EMI är ansvarig för att verksamheten bedrivs på ett säkert och ändamålsenligt sätt. Verksamhetschefen ansvarar för att alla medarbetare har rätt kompetens och för att de får kontinuerlig fortbildning för att upprätthålla denna. Verksamhetschefen och medicinskt ansvarig har i detta arbete stöd av samordnande skolsköterska.

Legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal

Legitimerad sjukvårdspersonal har ett eget ansvar för att utföra sitt arbete med god kvalitet, enligt vetenskap och beprövad erfarenhet och med hög patientsäkerhet. Varje medarbetare är skyldig att identifiera avvikelser och risker i verksamheten och att rapportera dessa.

Samverkan för att förebygga vårdskador

Intern samverkan:

- Elevhälsateam där skolans personal och elevhälsans personal gemensamt identifierar elever som är i behov av elevhälsans insatser (utökade EHT).
- Samordning av insatser inom elevhälsan.
- Information om nya elever på skolorna så att dessa får ta del av elevhälsans rutinemässiga insatser som görs i hälsofrämjande och förebyggande syfte.
- Regelbundna möten mellan skolläkare och skolpsykologer.
- Regelbundna möten mellan central elevhälsapersonal och verksamhetschefen för central elevhälsa.

Extern samverkan:

- Fungerande rutin för remittering till och samverkan med annan vårdgivare när behov av detta finns.
- Regelbundna möten med externa samverkansparter såsom BHV, ungdomsmottagning, socialtjänst, primärvård och specialistkliniker.

Informationssäkerhet

Datajournalssystemet PMO genomgår fortlöpande förbättringar i syfte att förbättra kvaliteten och säkerheten. En gång per månad görs loggkontroller där man kontrollerar öppnade journaler och samkör dessa med behörighet på de aktuella enheterna.

Journalgranskning genomförs en gång varje läsår.

Risker gällande informationsöverföring identifieras via avvikelshanteringssystemet och åtgärdas vid behov.

En god säkerhetskultur

Inom EMI i Kalmar kommun och Södermøre kommun del arbetar vi ständigt för att upprätthålla en god säkerhetskultur. Vi strävar efter ett arbetsklimat där alla öppet kan lyfta patientsäkerhetsfrågor, rapportera och uppmärksamma varandra på risker, diskutera arbetsmetoder utifrån ett patientsäkerhetsperspektiv och komma med idéer och förslag på sådant som kan öka säkerheten. Vi analyserar avvikelser utifrån ett icke skuldbeläggande perspektiv där vi identifierar strukturella risker och brister i rutiner.

Vi strävar efter en god arbetsmiljö som främjar ett patientsäkert arbetssätt. Arbetsbelastningen måste vara anpassad så att tid finns för eftertanke och reflektion kring säkerhet och risker i varje arbetsmoment.

Utvärdering av verksamheten sker löpande och innefattar hantering av avvikelserapporter och av inkomna synpunkter (från egen personal, övrig skolpersonal, elever, vårdnadshavare och andra intressenter).

Genomgång av inkomna avvikelserapporter och rapporterade synpunkter sker veckovis så att akuta åtgärder kan vidtas vid behov. Genomgång och analys av de aktuella avvikelserapporterna sker vid regelbundna EMI-möten en gång per månad. Analys av avvikelser dokumenteras. Verksamhetschefen vidtar lämplig åtgärd beroende på avvikelsernas karaktär och gör vid behov anmälan enligt Lex Maria.

Bemanning, kunskap och kompetens

En grundläggande förutsättning för en säker vård är att det finns tillräckligt med personal som har adekvat kompetens och goda förutsättningar för att utföra sitt arbete.

Grunden för att bedriva ett patientsäkert arbete är att skolsköterska finns tillgänglig på alla skolor och att dessa har ansvar för ett rimligt antal elever. Enligt Kalmar kommuns riktlinjer innebär det cirka 500 elever per heltidstjänst.

Under 2021 har alla skolor i Kalmar kommun haft en tillfredställande bemanningssituation när det gäller skolsköterskor. I Södermøre kommun del har en skola haft en problematisk skolsköterskesituation då en skolsköterska blivit sjuk och ingen ersättare eller vikarie har anställts på grund av rekryteringsproblem. Detta har inneburit att vissa arbetsuppgifter skjutits upp och att vissa insatser försenats. Situationen har påverkat tillgängligheten till skolsköterska på den aktuella skolan och medfört en ökad risk för vårdskador och en negativ påverkan på patientsäkerheten. För att minimera riskerna har skolsköterskorna på de andra skolorna i Södermøre kommun del gemensamt gått igenom eleverna på den aktuella skolan och gjort insatser utifrån behov (uppföljningar och kontroller som var planerade men som inte utförts samt hälsosamtal och vaccinationer som inte hunnits med). De har under höstterminen 2021 även påbörjat arbetet för innevarande läsår eftersom ny skolsköterska inte finns på plats förrän vårterminen 2022.

Under vårterminen 2021 deltog en stor del av skolsköterskorna i en vaccinationsinsats för att vaccinera kommunal vård- och omsorgspersonal mot Covid 19. Detta innebar att en del av skolsköterskorna blev tvungna att prioritera bort elevhälsamöten och andra förebyggande insatser under vårterminen. Det innebar också en försämrad tillgänglighet till skolsköterska periodvis. Skolsköterskorna har, då prioritering varit nödvändig, i första hand prioriterat vaccinationsarbete och de lagstadgade hälsobesöken och dessa insatser har genomförts enligt planering.

Under höstterminen genomfördes en vaccinationsinsats i skolorna där alla barn över 12 år erbjöds vaccination mot Covid 19. Vaccinationsinsatsen genomfördes med inhyrd personal och all skolpersonal involverades. På vissa skolor fungerade det väl och innebar minimal ökning av belastningen på skolsköterskan. På andra skolor fick skolsköterskan ägna mycket tid åt vaccinationsinsatsen varvid andra arbetsuppgifter fick skjutas upp eller prioriteras bort.

EMI-möten, utvecklingsdagar och handledning

EMI-möten för samtliga skolsköterskor med utbildningsinsatser för kompetensutveckling och kvalitetsdiskussioner anordnas en gång i månaden. Mötena har under vårterminen anordnats digitalt på grund av pandemin. Under hösten kunde de flesta mötena hållas på vanligt sätt på grund av låg smittspridning.

En gång om året anordnas utvecklingsdagar för skolsköterskor med kompetensutvecklande föreläsningar och diskussioner. 2021 kunde utvecklingsdagarna arrangeras som vanligt med inbjudna externa föreläsare. Årets utvecklingsdagar handlade om patientsäkerhet, digitalisering av elevhälsoenkäten och ätstörningar.

Psykosocial grupphandledning för skolsköterskor genomförs normalt två gånger under höstterminen och tre gånger under vårterminen. Under 2021 genomfördes digital handledning under vårterminen. Under hösten genomfördes handledningen på ordinarie vis vid fysiska möten.

Deltagande i kurser och konferenser

Skolsköterskorna inom EMI Kalmar kommun deltar årligen i Skolsköterskeföreningens skolsköterskekongress. Syftet med detta är att säkerställa att skolsköterskorna bibehåller och utvecklar sin kompetens då det är en mycket viktig faktor för att kunna bedriva ett patientsäkert arbete. 2021 anordnades en digital skolsköterskekongress på grund av pandemin och skolsköterskorna i Kalmar kommun deltog i denna.

Skolläkaren deltar årligen i Skolläkarföreningens konferens Skolläkardagarna för att inhämta aktuell information avseende elevhälsa och skolhälsovård, medicinska forskningsresultat, organisatoriska frågor och lagstiftning. 2021 blev dock konferensen inställd på grund av pandemin.

Delaktighet i vården

En grundläggande förutsättning för en säker vård är patientens och de närståendes delaktighet.

Elevhälsans medicinska insats bedriver frivillig vård och samtycke från elev och vårdnadshavare är en förutsättning för insatser. Elever har rätt att själva söka elevhälsans personal och kontakt tas med vårdnadshavare i de fall där man bedömer att detta är lämpligt eller nödvändigt. Eleverna informeras om att skolsköterskor, skolläkare och skolpsykologer har tystnadsplikt och om vad detta innebär. De får också information om att tystnadsplikten kan brytas i vissa situationer till exempel vid misstanke om att barn far illa.

Information till och samverkan med elever och vårdnadshavare är en viktig del av elevhälsans arbete. Information skall vara anpassad efter elevens behov, ålder, kunskap och situation och kan till exempel beröra följande områden:

- Beskrivning av elevhälsans medicinska insats, roll och uppdrag
- Information inför vaccinering
- Information inför hälsobesök och inför eventuell uppföljning av hälsobesök
- Information om vidtagna åtgärder vid symtom eller skada

Det är viktigt att elevhälsans personal uppmärksammar faktorer som kan medföra svårigheter i informationsöverföringen till exempel behov av tolk.

Elever eller vårdnadshavare som har synpunkter på vården eller vill framföra klagomål kan göra det genom att kontakta skolsköterskan. Skolsköterskan rapporterar sedan synpunkt eller klagomål till verksamhetschefen som hanterar dessa och tar ställning till eventuell åtgärd. Rapporterade synpunkter lyfts sedan i skolsköterskegruppen.

Synpunkter och klagomål kan också framföras via Kalmar kommuns rapporteringssystem där man kan välja att vara anonym om man så önskar. Inkomna klagomål och synpunkter gällande verksamheten sammanställs och behandlas löpande en gång i månaden vid Ledningens genomgång.

AGERA FÖR SÄKER VÅRD

Verksamhetens mål är att bedriva en god och säker vård där risker elimineras genom tidig identifiering och förebyggande arbete. Vi arbetar också för att så många elever som möjligt skall ta del av de hälsofrämjande och förebyggande insatser som vi erbjuder i form av bland annat hälsosamtal och vaccinationer. För att följa upp dessa mål görs egenkontroller enligt nedan.

- Inrapportering till nationellt vaccinationsregister (sker löpande) och uppföljning av andel elever som fullföljer vaccination (en gång per år)
- Kontroll av hur stor andel elever som utnyttjar möjligheten att ha ett hälsosamtal med skolsköterska (en gång per år).
- Journalgranskning (en gång per år).
- Avvikelser (bedöms och analyseras löpande och sammanställs en gång per år)
- Synpunkter och förbättringsförslag (bedöms och analyseras löpande och sammanställs en gång per år).
- Kontroll av medicinskteknisk utrustning (audiometer) enligt gällande rutin (kalibrering en gång per år samt snabbtest inför användning).
- Kontroll av läkemedelsförråd (två gånger per år)

Under 2021 har samtliga elever i förskoleklass, årskurs 2, årskurs 4 och årskurs 7 har erbjudits hälsosamtal och hälsobesök enligt föreskrifter i skollagen. Endast en elev har avstått från hälsosamtal.

Samtliga elever i årskurs 2, årskurs 5 och årskurs 8 har erbjudits vaccinationer enligt nationellt vaccinationsprogram. Över 98 % av eleverna har tagit erbjudna vaccinationer.

Journalgranskning har genomförts och har visat att verksamhetens journaler håller en hög kvalitet när det gäller innehåll, form och säkerhet.

Avvikelsesrapportering har skett enligt de rutiner som finns för detta och en rad rapporter har inkommit gällande skilda områden. Slutsatsen av detta är att större, strukturella organisationsförändringar inte är aktuella eller nödvändiga i nuläget.

Ett fåtal synpunkter har inkommit och analyserats enligt rutin.

Kontroll av medicinskteknisk utrustning och av läkemedelsförråd har skett enligt rutin.

Händelser, risker och vårdskador

Identifiering och utredning av händelser, risker och vårdskador ger underlag för utformning av åtgärder och prioritering av insatser.

Genomgång av inkomna avvikelserrapporter sker veckovis så att akuta åtgärder kan vidtas vid behov. Analys av de aktuella avvikelserrapporterna sker vid regelbundna EMI-möten en gång per månad och dokumenteras. Verksamhetschefen vidtar lämplig åtgärd beroende på avvikelstens karaktär och gör vid behov anmälan enligt Lex Maria.

Under 2021 har 15 avvikelserrapporter inkommit rörande olika områden inom verksamheten.

Tre rapporter berör avvikelser i EMI Södermøre kommun. En handlar om ett flertal insatser som inte blivit genomförda på en skola på grund av sjukdom hos skolsköterskan med frånvaro som följd. En avvikelserrapport handlar om att medicinskåp och skåp med riskmaterial (stickande/skärande) lämnats oläst när skolsköterskan lämnade skolan på grund av sjukdom och att nyckeln inte återlämnades. Det tredje rapporten handlade om ett strömavbrott på en skola som medförde att ett antal vaccindoser fick lov att kasseras.

12 rapporter berör EMI i Kalmar kommun.

Sex av rapporterna handla direkt eller indirekt om vaccination. Ett fall handlar om en missad vaccinationsdos på en friskola i Kalmar. I ett fall rör det sig om en missad vaccinationsdos inom BHV som inte rapporterats till EMI. Ett fall handlar om att vaccinationsbedömning av nyanländ elev inte gjorts. Ett fall handlar om en given vaccination som inte dokumenterats. Ett fall handlar om en försenad vaccination av en elev som inte följer ordinarie vaccinationsprogram. Ett fall handlar om att en vaccination givits med felaktigt intervall till föregående dos.

Fem rapporter berör dokumentation. I två fall har en felaktig inställning i journalsystemet medfört att elever på väntelista inte varit synliga för skolsköterskan. I ett fall har dokumentation i journalsystemet gjorts på felaktig elev med snarlikt namn. I ett fall har handlingar skannats in i fel journal. I ett fall har ett mätvärde dokumenterats fel.

En rapport handlar om ett längre strömavbrott som medförde att det medicinska kylskåpet blev för varmt och ett flertal vaccindoser fick kasseras.

Ingen av de inträffade händelserna har medfört allvarlig vårdskada och ingen anmälan enligt lex Maria har gjorts. Flera av avvikelserrapporterna berör andra verksamheter och flera av dem berör händelser som inträffade flera år tillbaka i tiden.

Tillförlitliga och säkra system och processer

De rutiner och processer som säkerställer att arbetet bedrivs enligt lagar och föreskrifter och med hög kvalitet och säkerhet finns samlade i elevhälsans medicinska insats metodbok. Metodboken revideras årligen och vid behov för att säkerställa att processer och rutiner är aktuella och att eventuella ändringar av lagar och förordningar uppmärksammas. Skolöverläkaren/verksamhetschefen och den samordnande skolsköterskan har ansvar för att revidera metodboken och det görs i början av höstterminen varje år.

Under 2021 har verksamheten och arbetsmetoderna påverkats av pandemin. Skolsköterskorna har, i tider av hög smittspridning, anpassat arbetet utifrån situationen. Man har arbetat med skyddsutrustning och

man har också haft hälsosamtal där vårdnadshavare deltagit via telefon för att minimera risken för smittspridning. I perioder har det varit svårt att få till planerade besök på grund av sjukfrånvaro både hos elevhälsapersonal och elever och återbud från sjuka vårdnadshavare. Sammanfattningsvis har pandemin inneburit många utmaningar men arbetet har trots detta kunnat utföras på ett patientsäkert sätt. Lagstadgade hälsobesök, nödvändiga uppföljningar och vaccinationer har prioriterats och utförts planerligt.

Säker vård här och nu

Riskhantering

Att identifiera risker för vårdskador och att rapportera dessa är ett ansvar som alla inom elevhälsans medicinska insats delar. Det finns rutiner för hur elevhälsans medicinska personal går till väga för att rapportera risksituationer och avvikelser inom verksamheten och för hur dessa rapporter sedan hanteras.

Inkomna rapporter sammanställs veckovis och akuta åtgärder vidtas vid behov. Identifierade risker i verksamheten diskuteras och analyseras vid återkommande EMI-möten så att alla som arbetar inom organisationen blir medvetna om dessa och vid behov kan förändra sitt arbetssätt för att minimera riskerna. Vid behov görs även förändringar i rutiner och metoder. Riskanalyserna dokumenteras och förmedlas till alla som arbetar inom organisationen.

Avvikelser

Alla medarbetare uppmanas och påminns om att skriva avvikelserrapporter så fort de ser något som de uppfattar som en risk eller när något händer som leder till eller skulle kunna leda till en vårdskada. Alla rapporterade händelser och avvikelser analyseras enskilt av verksamhetschef/medicinskt ansvarig och även gemensamt i skolsköterskegruppen. På så vis kan hela gruppen dra lärdom av det inträffade och identifiera liknande risker i det egna arbetet. Hela gruppen bidrar då till att verksamhetens säkerhet och kvalitet ökar. Avvikelse rapport och analys sammanfattas skriftligt så att alla medarbetare kan ta del av dokumentationen. Vid behov görs förändringar av de processer och rutiner som finns beskrivna i metodboken. Om annan verksamhet är inblandad i händelsen kontaktas ansvarig där för information. Om det rör sig om allvarlig vårdskada eller risk för allvarlig vårdskada så gör medicinskt ansvarig anmälan till IVO enligt lex Maria.

Klagomål och synpunkter

Klagomål och synpunkter som kommer till verksamheten tas emot av verksamhetschefen och lyfts i skolsköterskegruppen så att alla kan ta del av dem. Efter gemensam bedömning och analys vidtas lämplig åtgärd. Det kan handla om att arbeta med förändring och förbättring av verksamheten och att återkoppla till den som lämnat synpunkten.

MÅL OCH STRATEGIER FÖR KOMMANDE ÅR

Elevhälsans uppdrag är att arbeta förebyggande och hälsofrämjande och att stödja elevernas utveckling mot utbildningens mål. Målet är att ge en god och patientsäker vård utifrån uppdraget.

Under 2022 kommer EMI att fortsätta att arbeta mot målet och bedriva ett systematiskt patientsäkerhetsarbete. Det innebär att genomföra egenkontroller och vid behov vidta nödvändiga åtgärder utifrån resultatet av dessa. Det innebär också att alla rapporterade risker, händelser, synpunkter, klagomål och förslag på förbättringar skall bedömas och analyseras på ett systematiskt vis.

Skador och tillbud Förskolebarn 2021

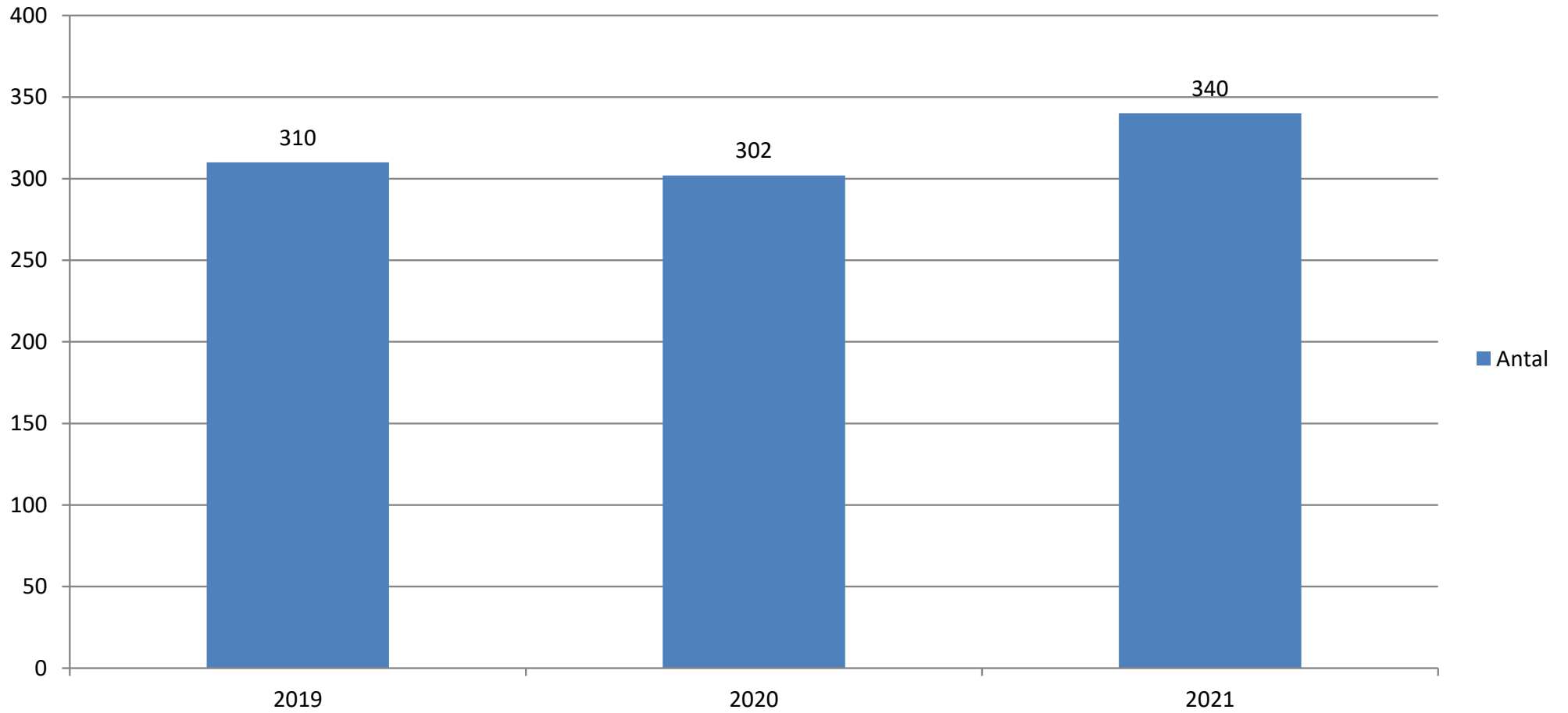
Jämfört med 2019 och 2020

Enbart UF

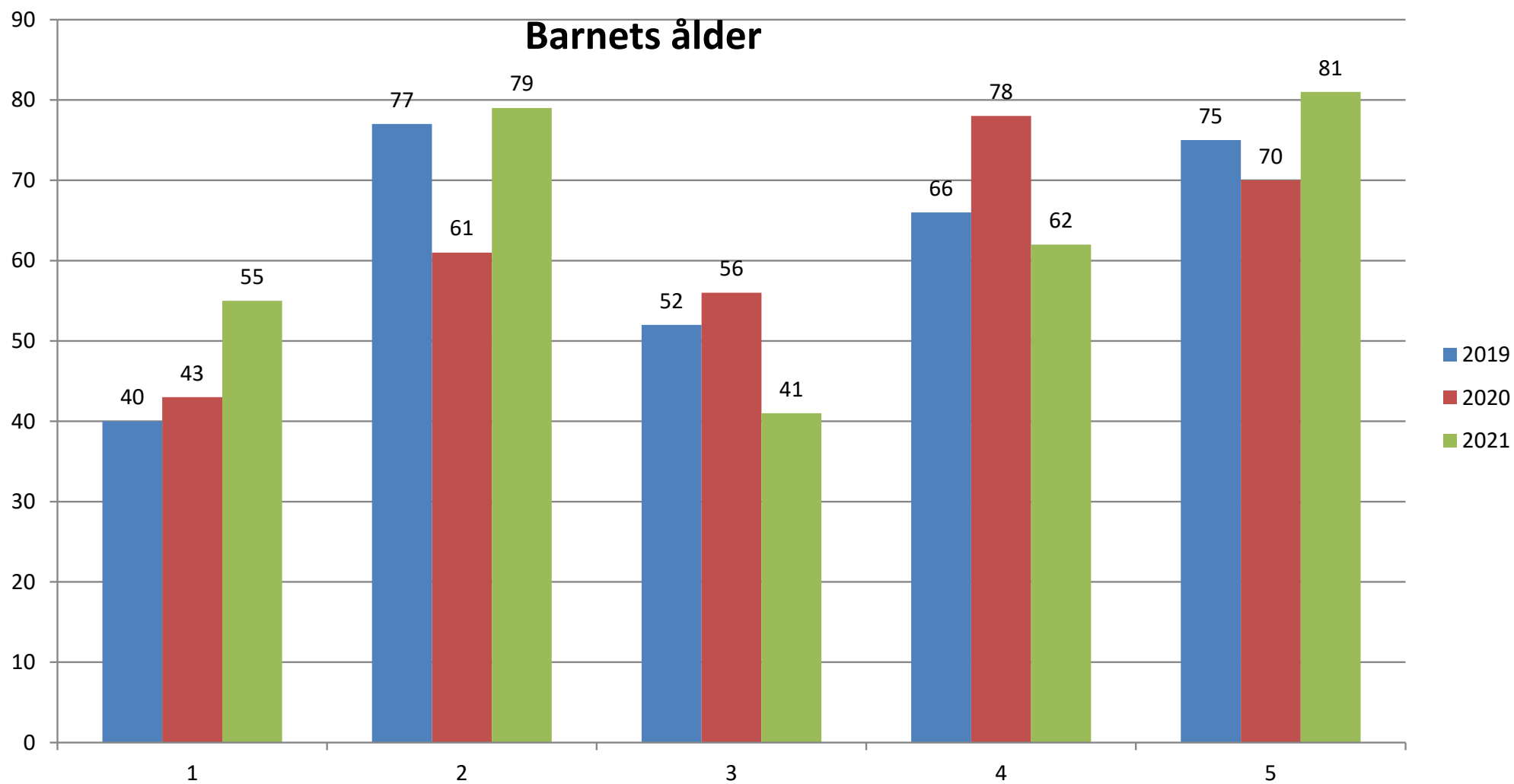


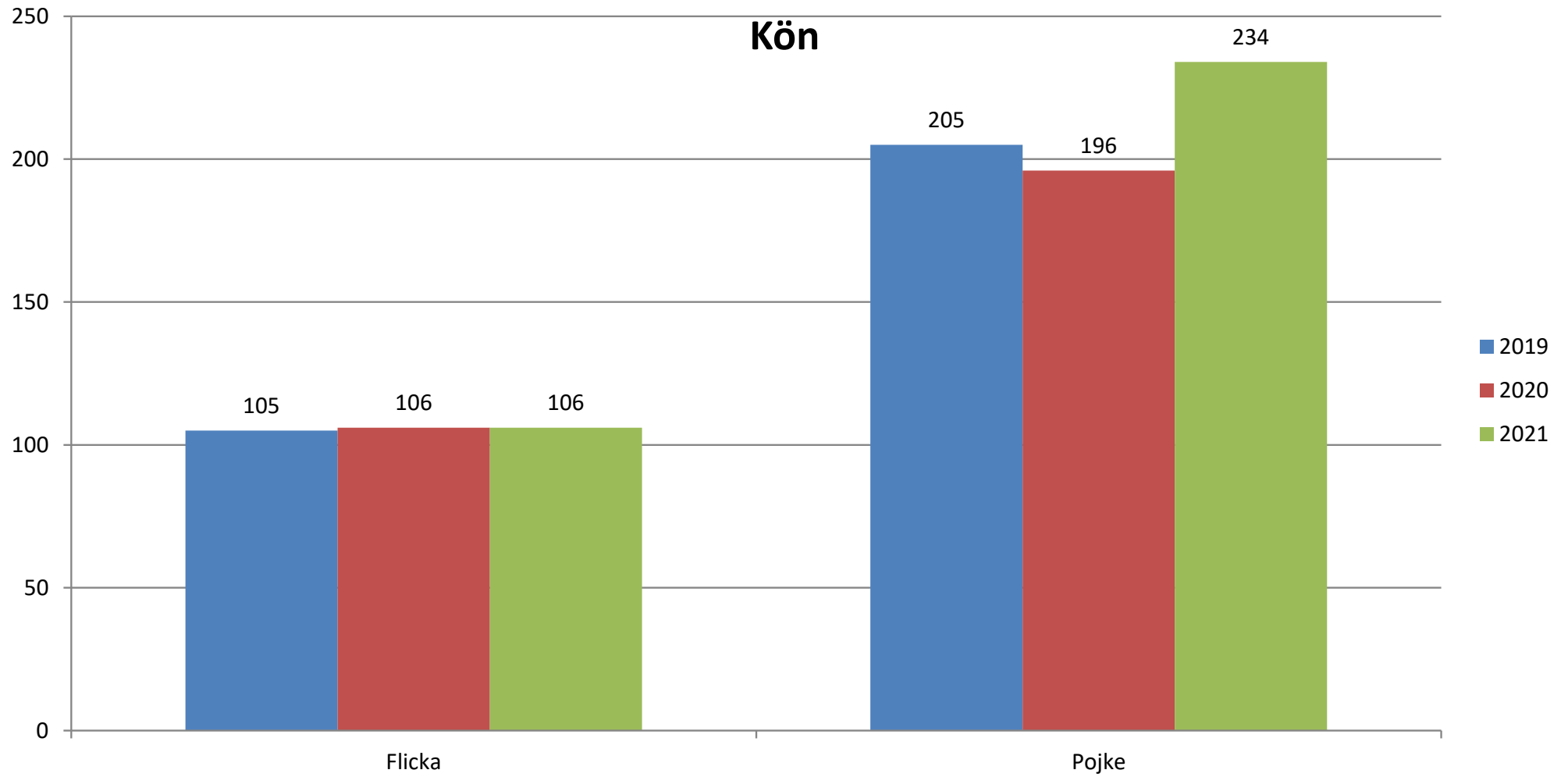
Kalmar kommun

Totalt antal anmälda skador/tillbud

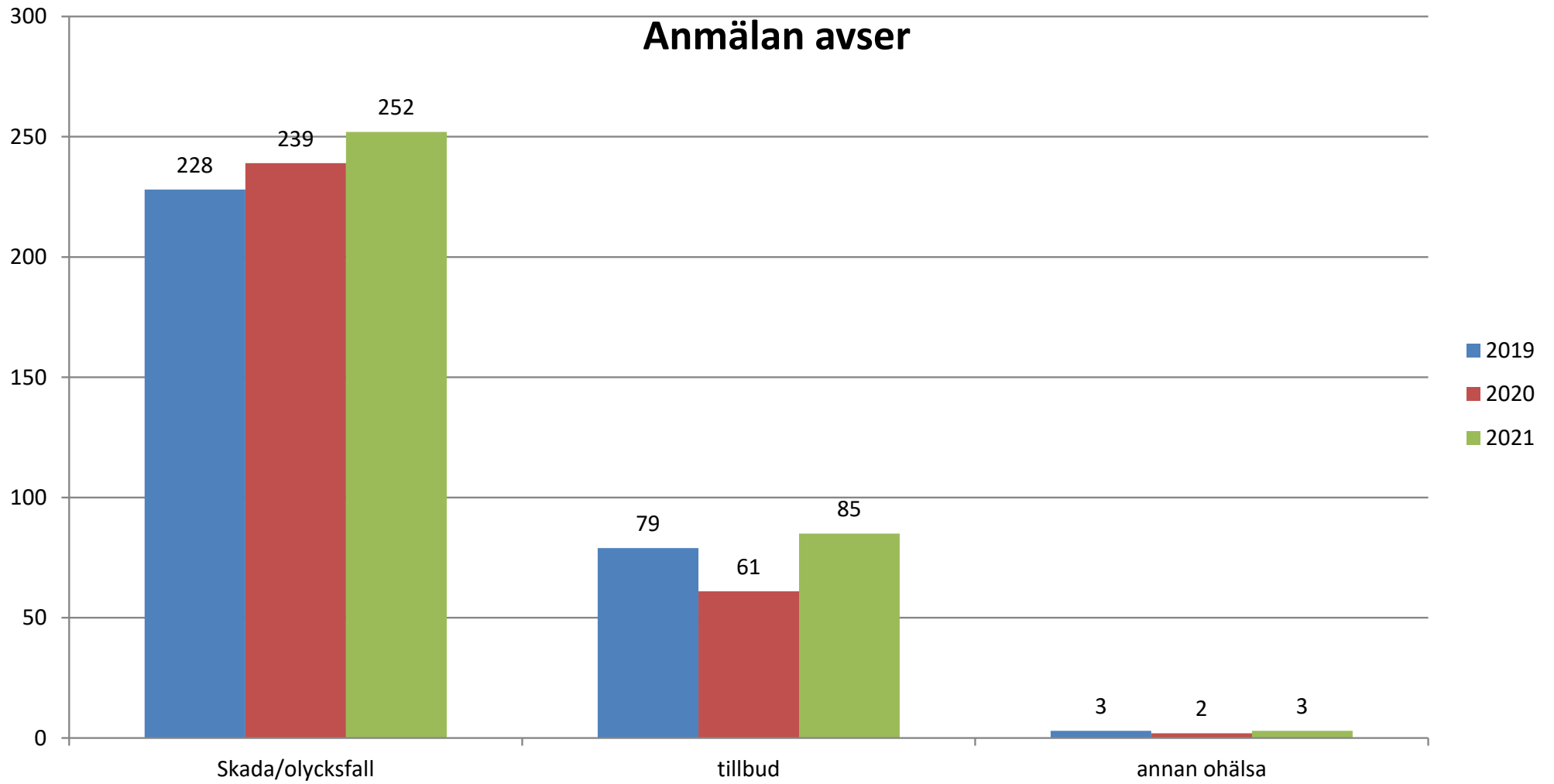


Barnets ålder

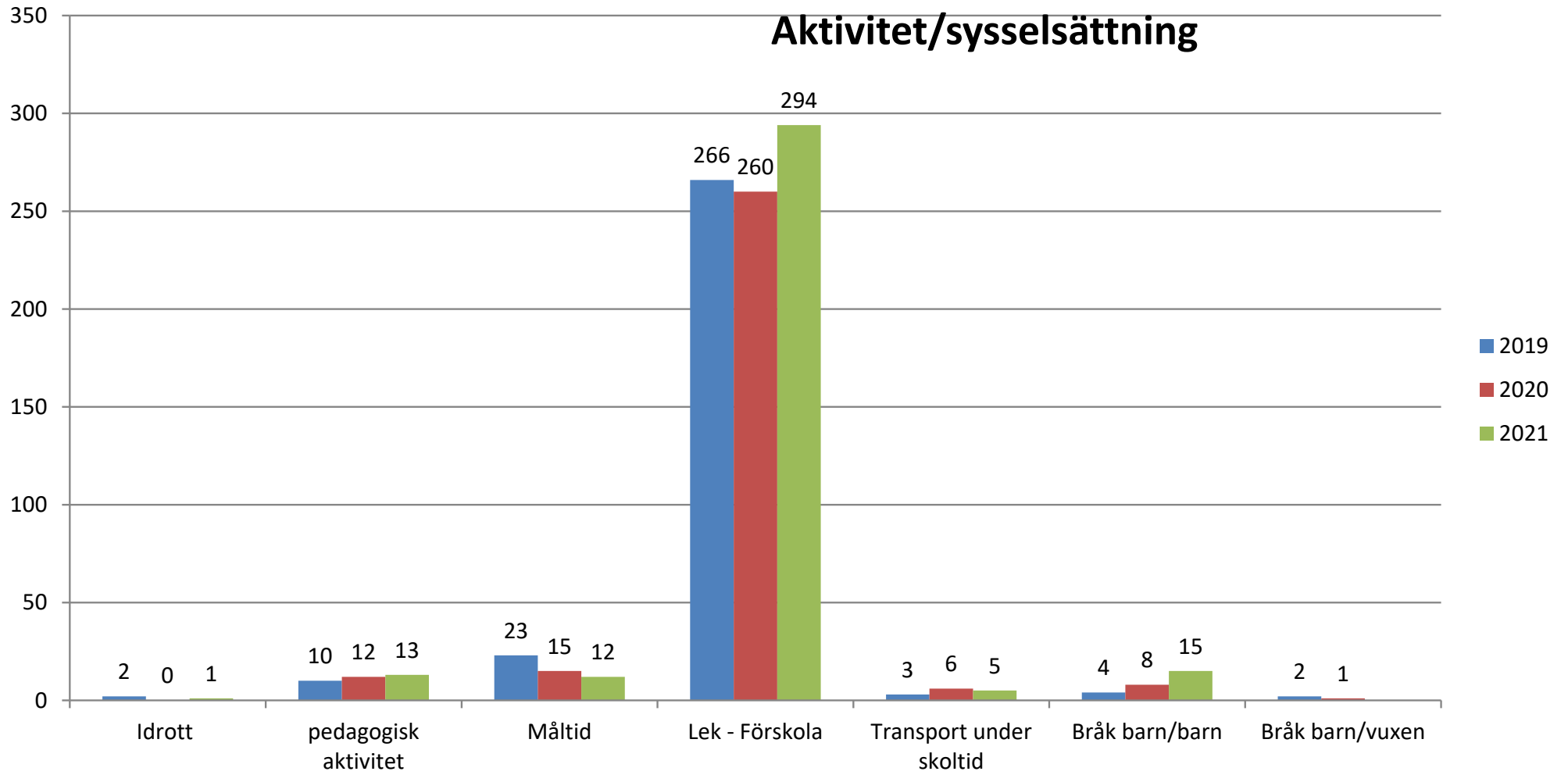




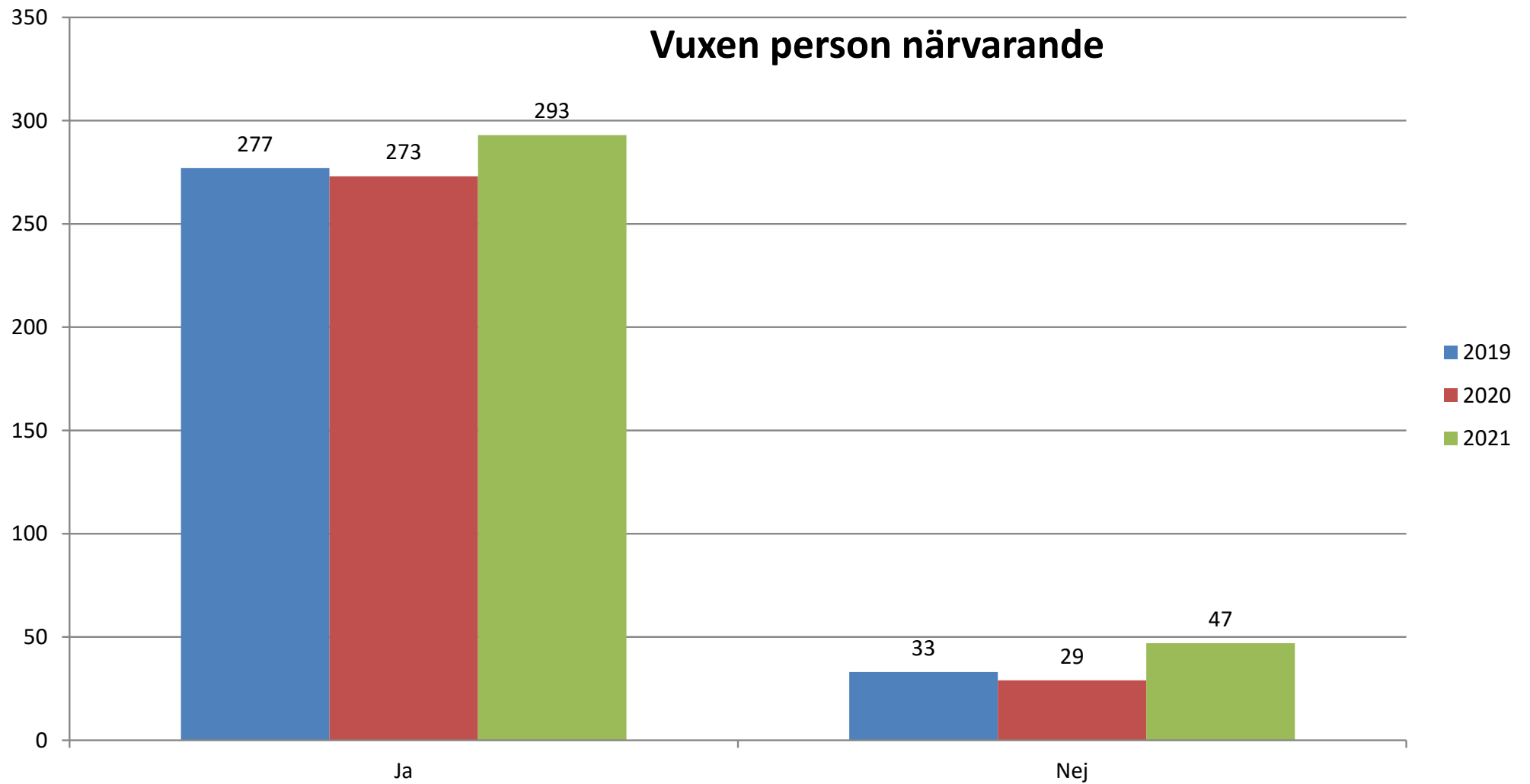
Anmälan avser



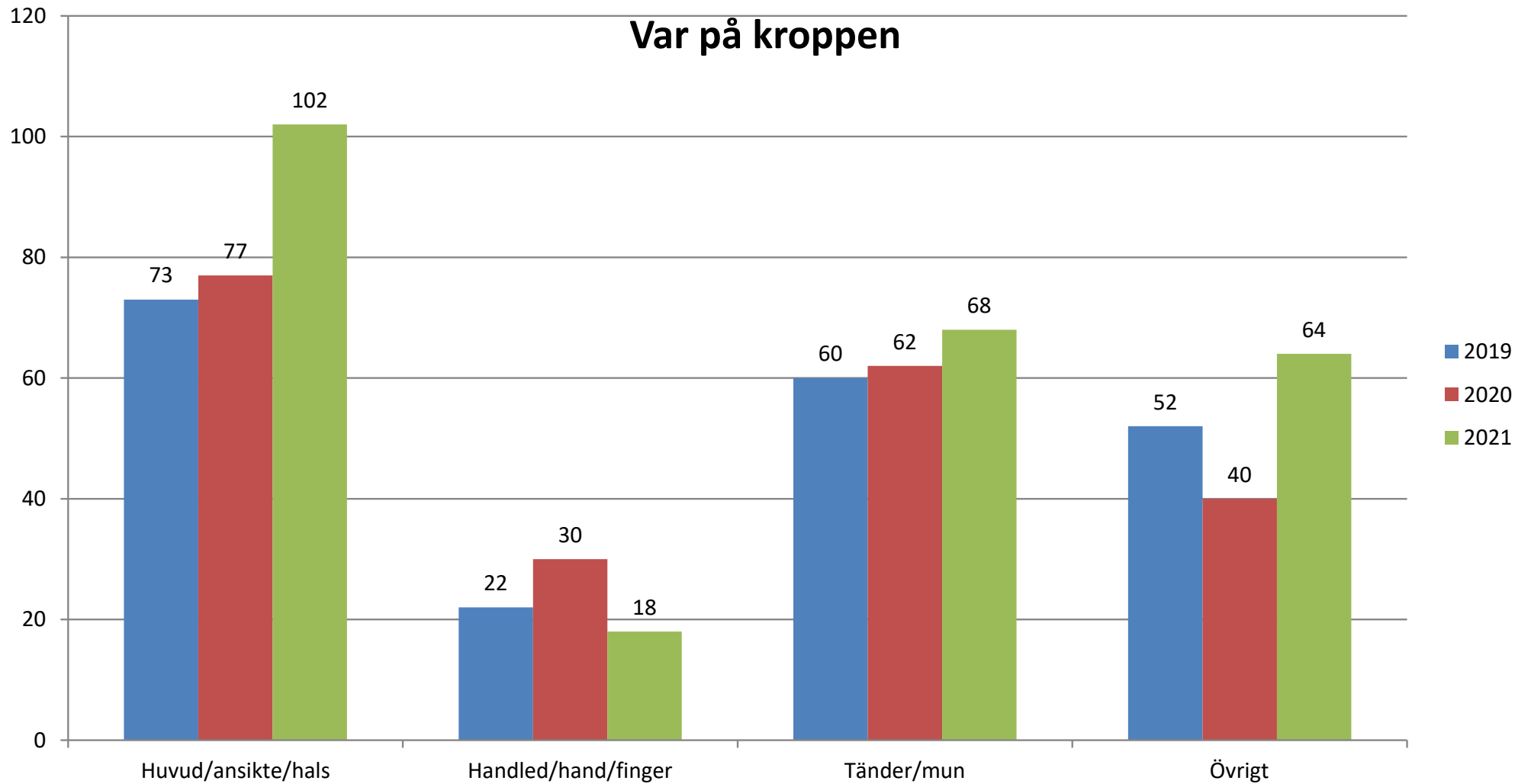
Aktivitet/sysselsättning



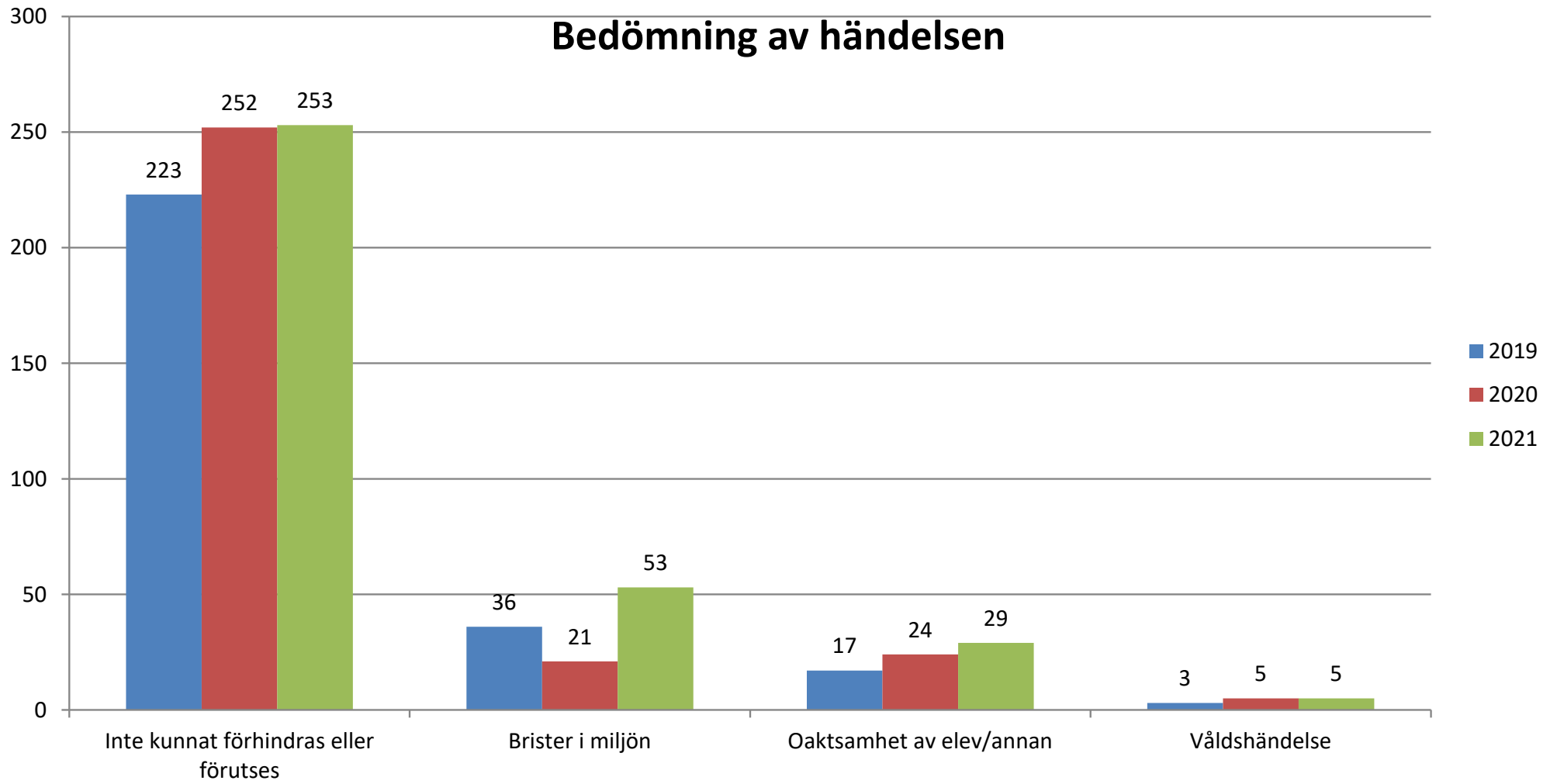
Vuxen person närvarande



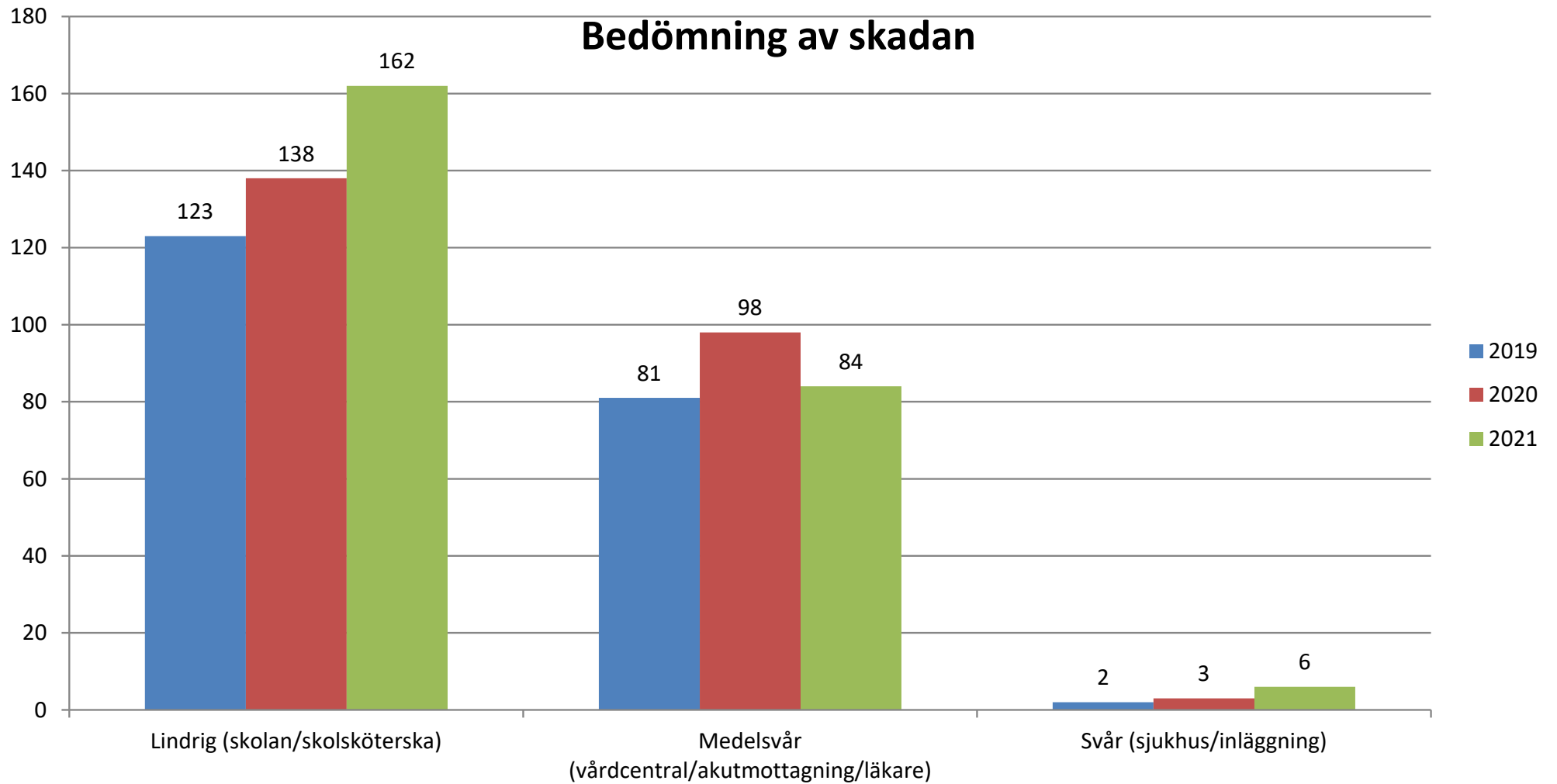
Var på kroppen



Bedömning av händelsen



Bedömning av skadan



Skador och tillbud Elever 2021

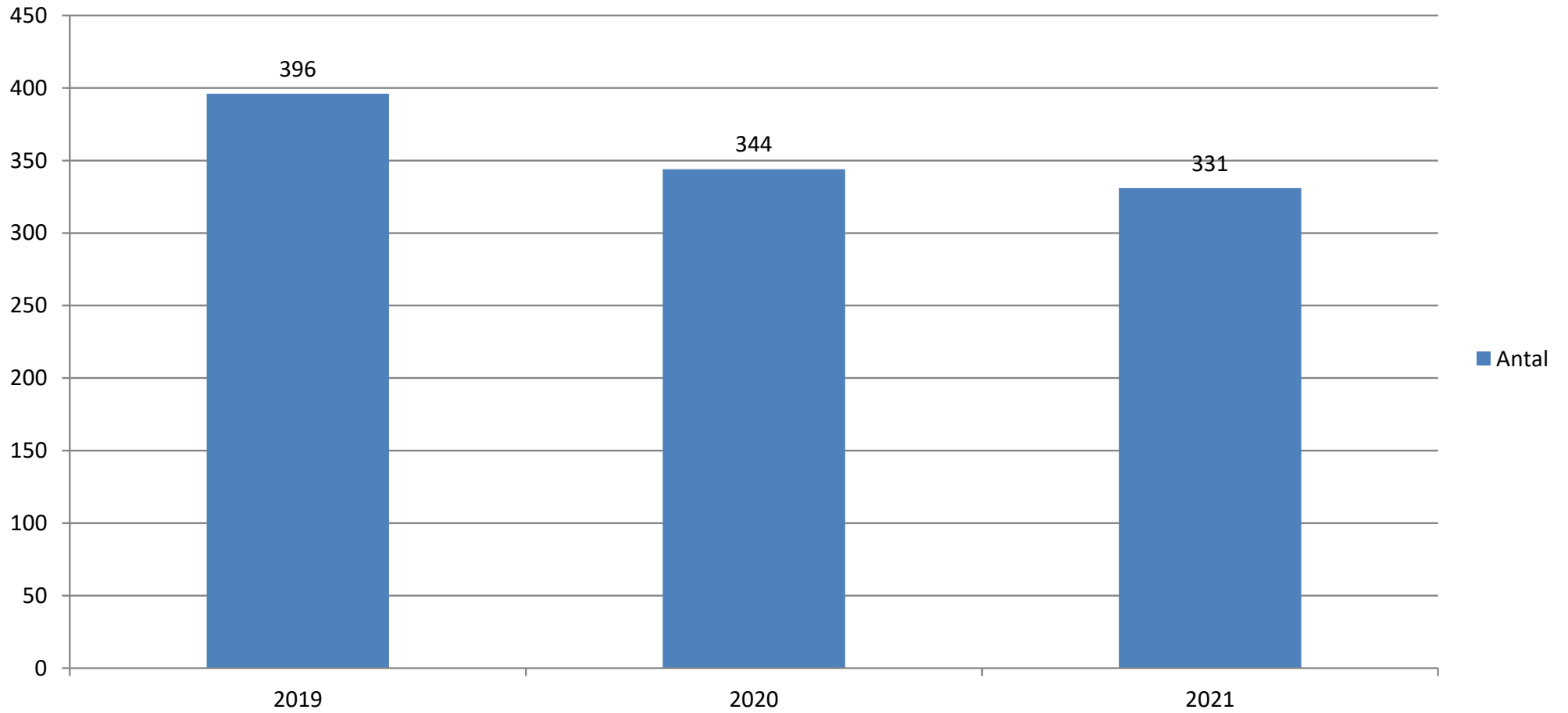
Jämfört med 2019 och 2020

Enbart UF

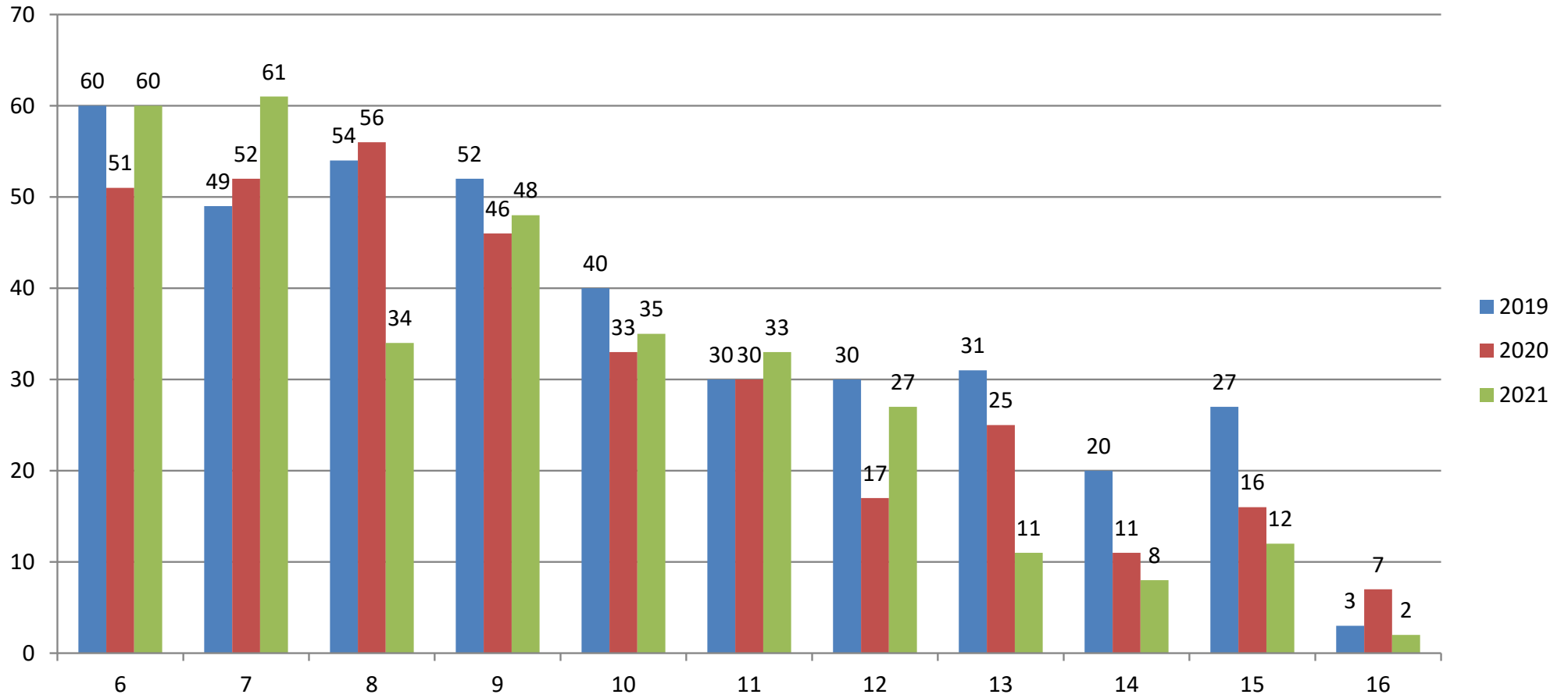


Kalmar kommun

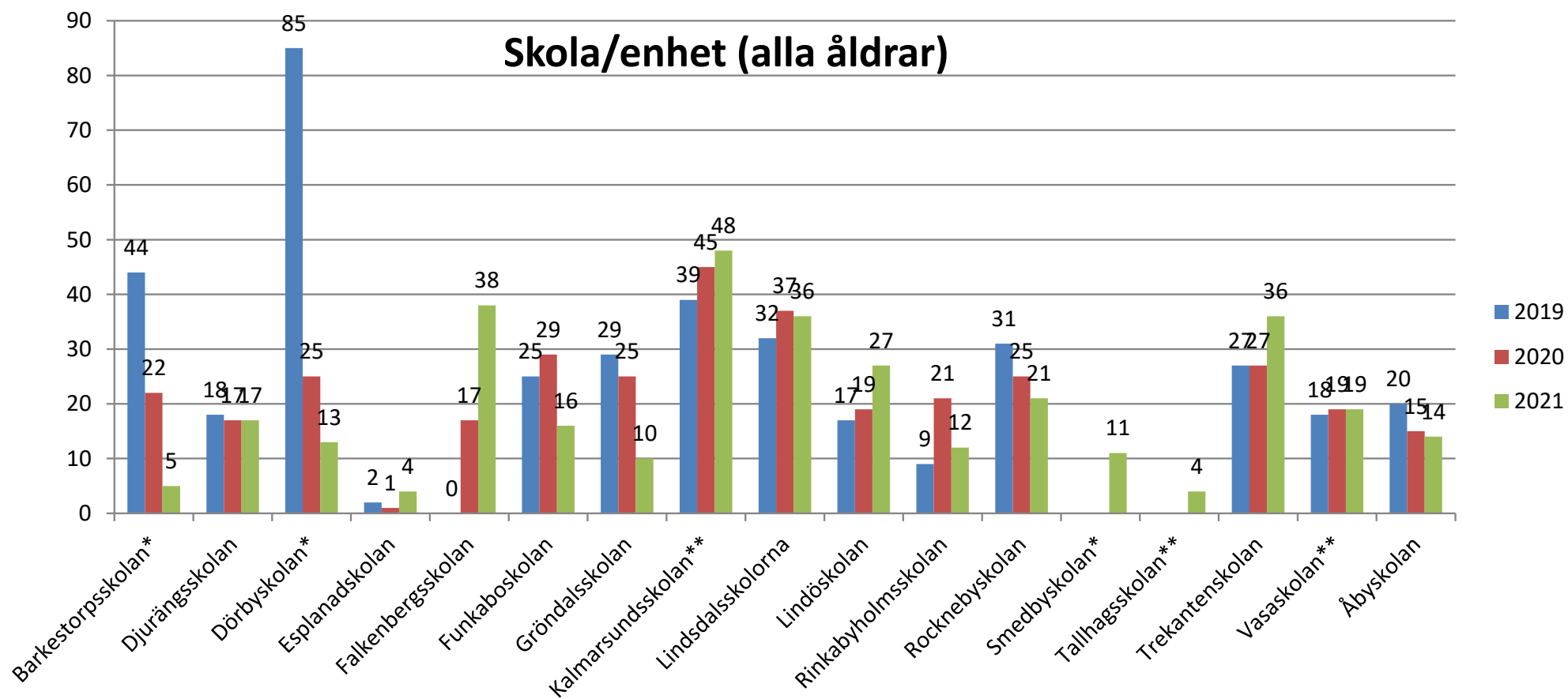
Totalt antal anmälda skador/tillbud



Elevens alder



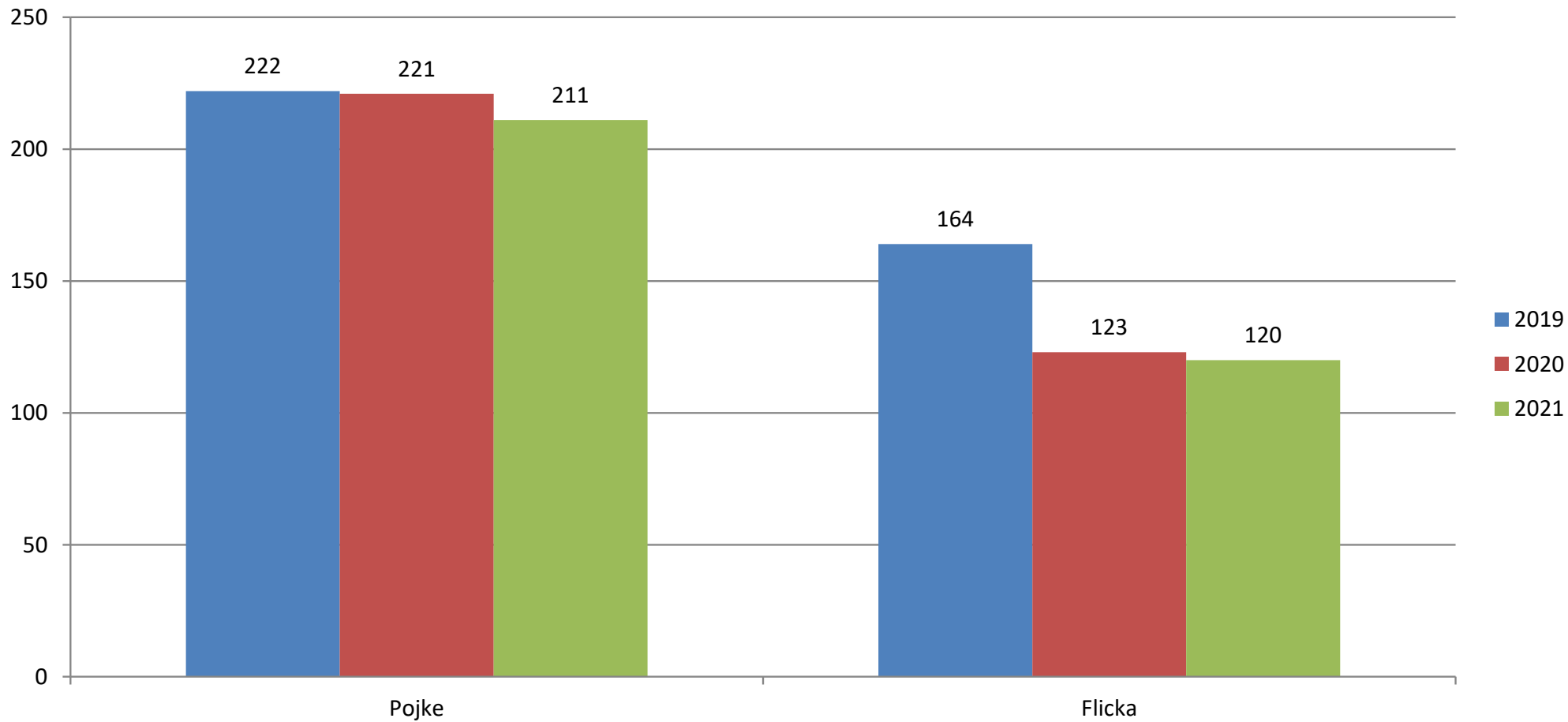
Skola/enhet (alla åldrar)



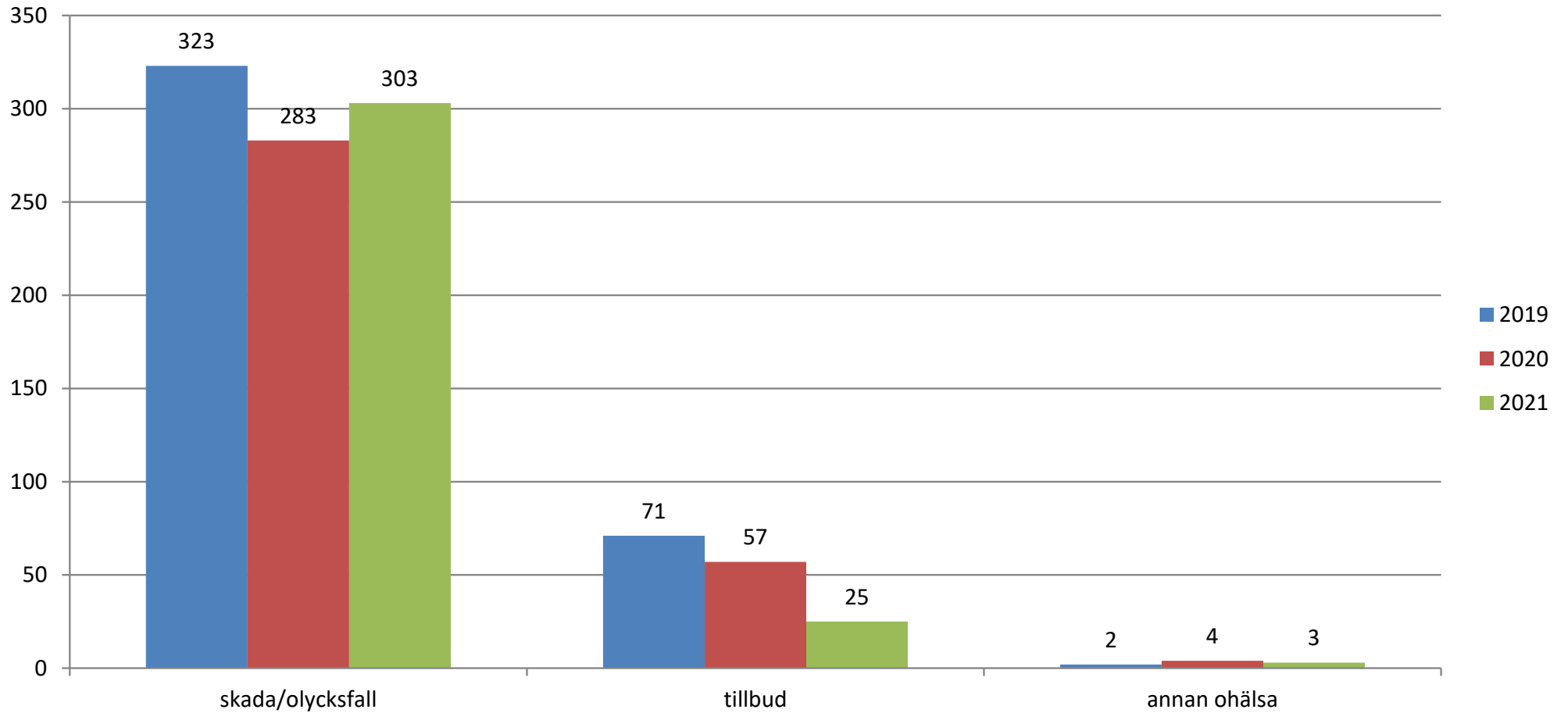
*= Barkestorpskolan och Dörbyskolan upphörde vid halvårsskiftet och slogs samman till Smedbyskolan

**= Högstadiedelarna av Kalmarsundsskolan och Vasaskolan slogs vid halvårsskiftet ihop till den nya skolan: Tallhagsskolan

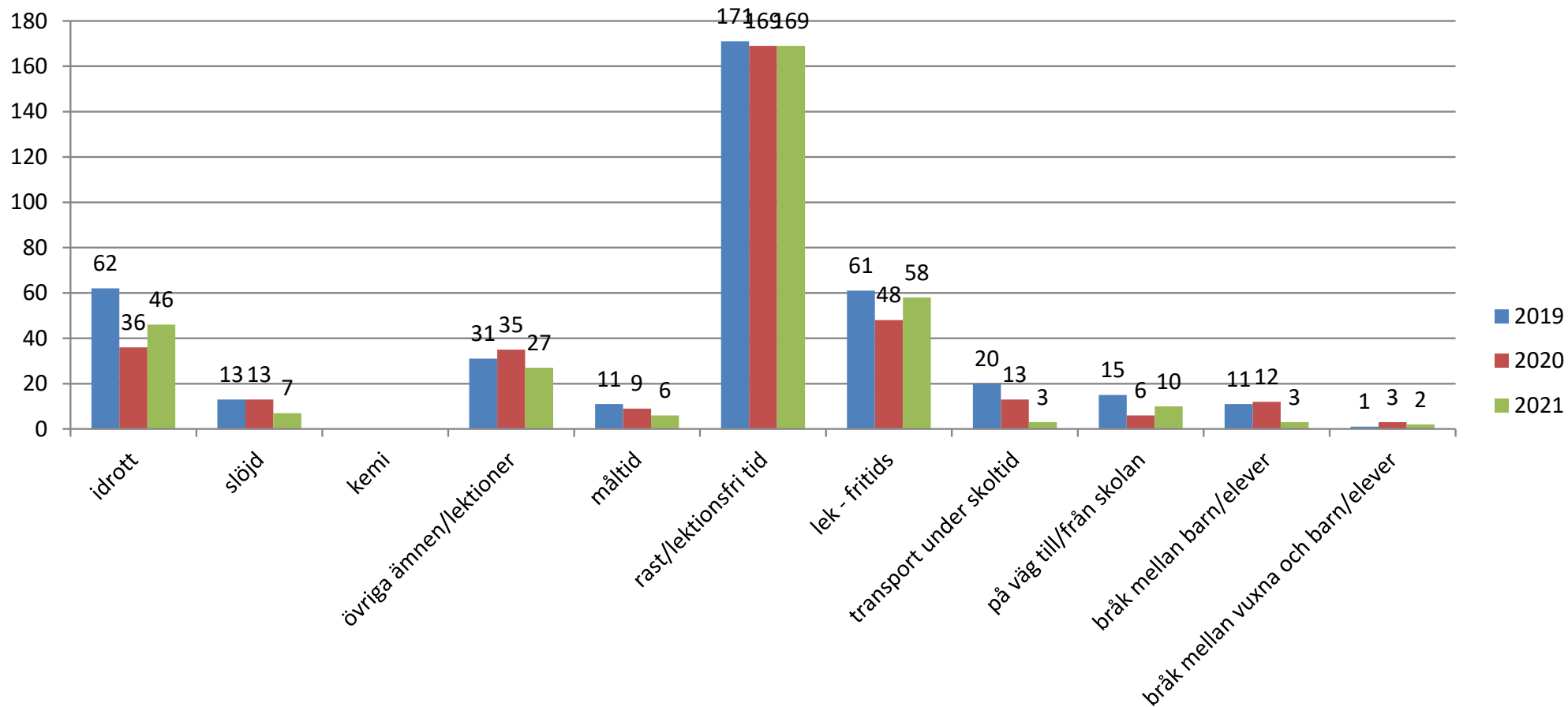
Kön



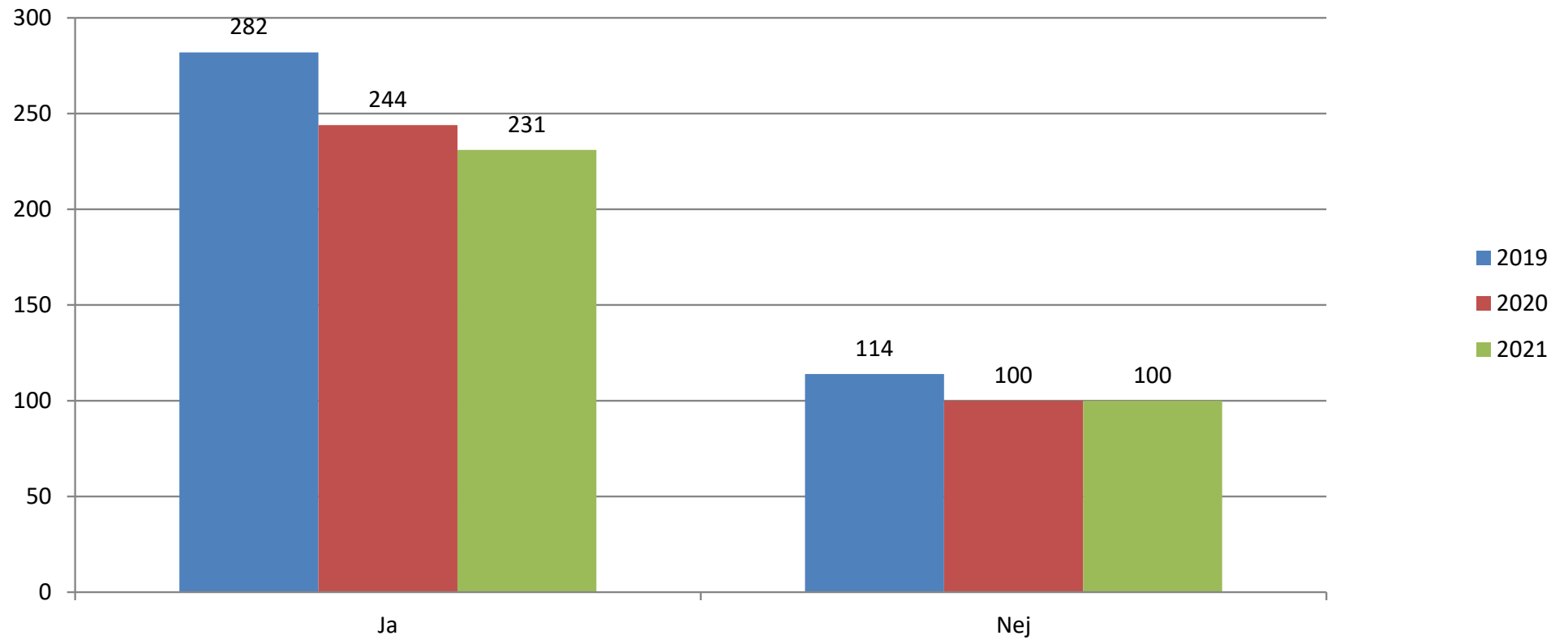
Anmälan avser



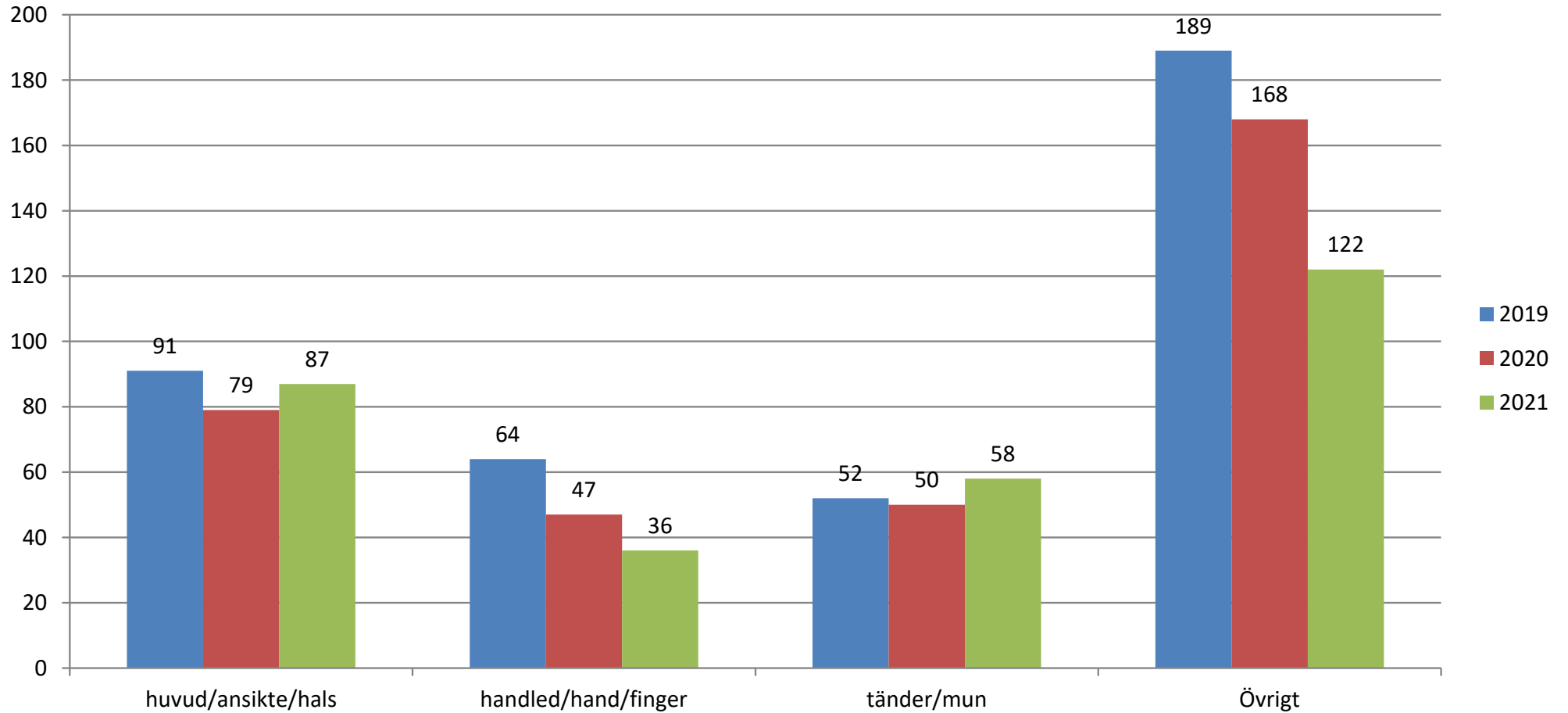
Aktivitet



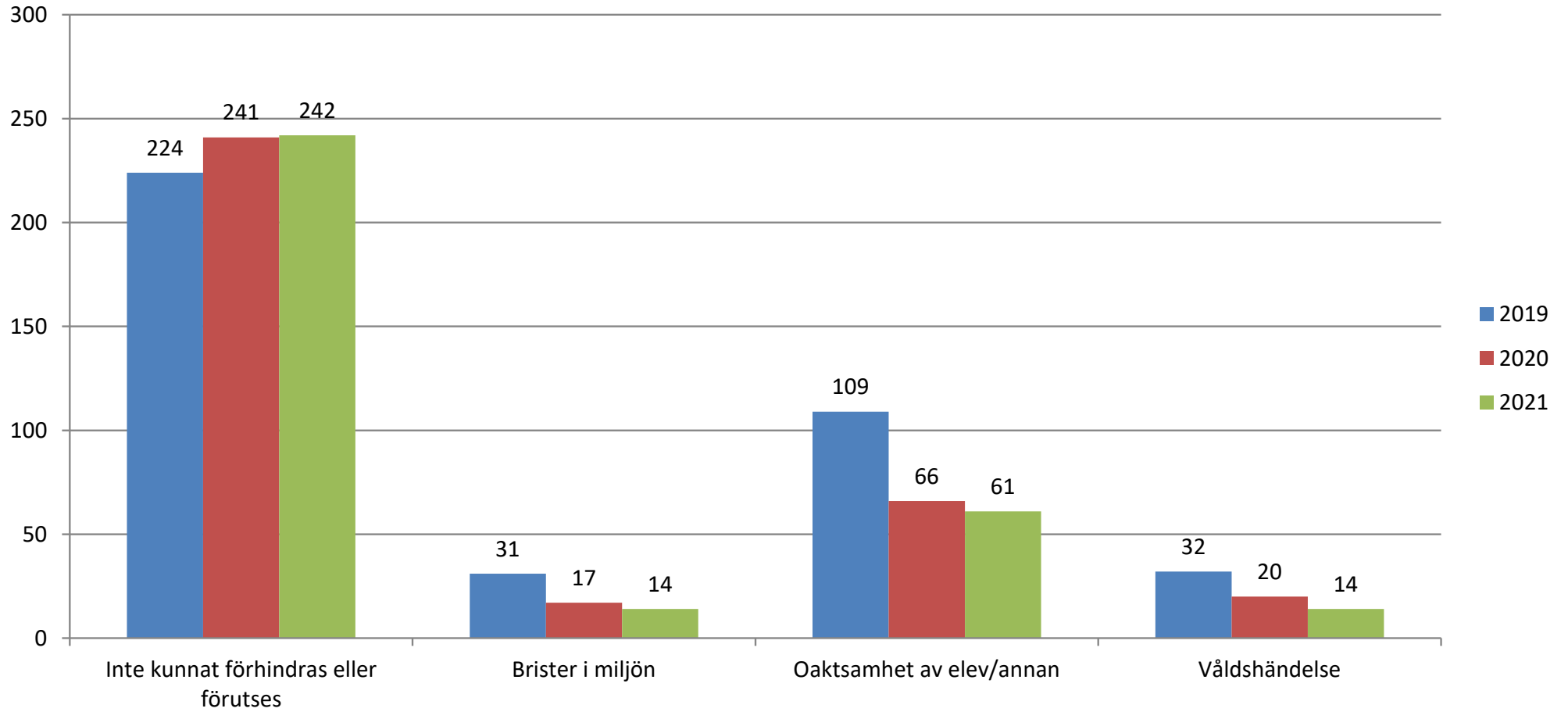
Vuxen person närvarande?



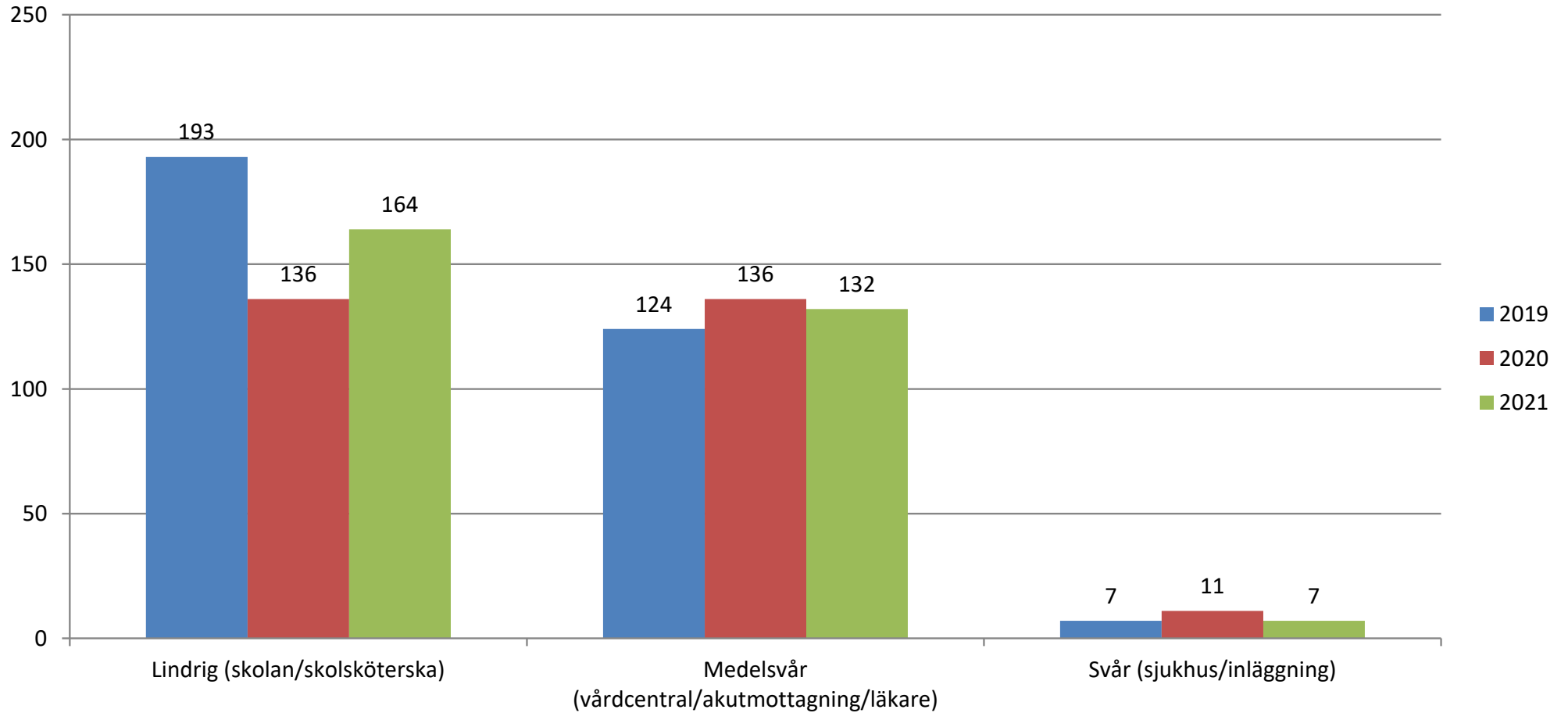
Var på kroppen?



Bedömning av händelsen



Bedömning av skadan



Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021

Utbildningsförvaltningen

Antal svar: 91

Kalmar kommun



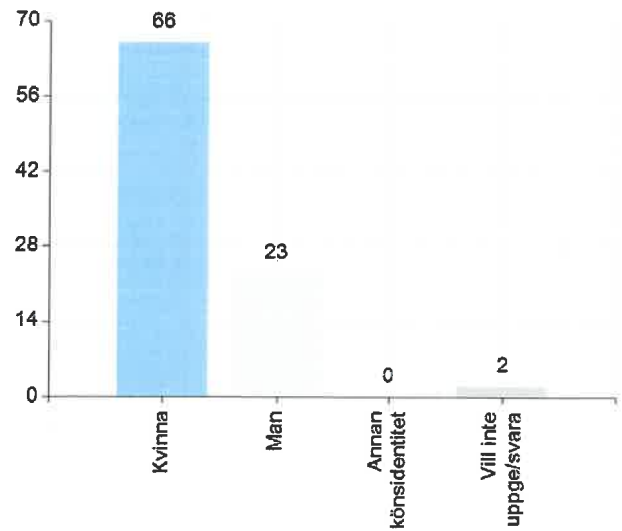
Uppföljning av Kalmar kommuns systematiska arbetsmiljöarbete 2021

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 är arbetsgivaren skyldig att årligen följa upp och dokumentera hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerat. Enkäten har besvarats av chefer, skyddsombud och andra med tilldelat arbetsmiljöansvar.

Resultatet redovisas i denna rapport och identifierade behov av åtgärder ansvarar arbetsgivaren för. Se vidare i Kalmar kommuns arbetsmiljöprocess i verksamhetshandboken. Resultatet kommer att presenteras i samverkansgrupp och nämnd på respektive förvaltning.

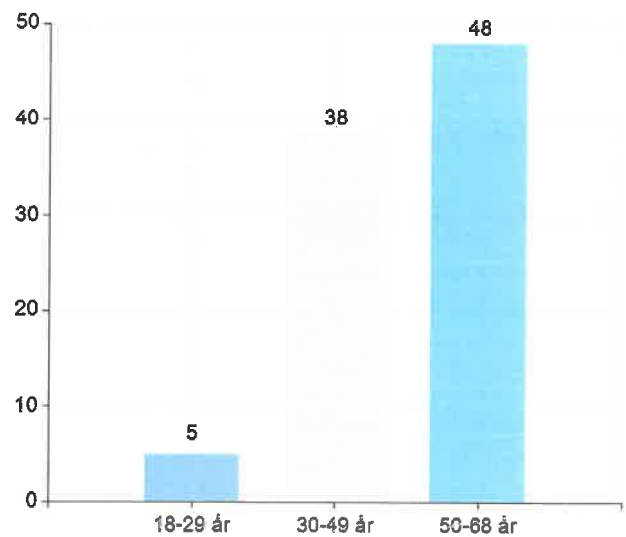
Är du kvinna, man eller har annan könsidentitet?

Namn	Antal
Kvinna	66
Man	23
Annan könsidentitet	0
Vill inte uppge/svara	2
Total	91



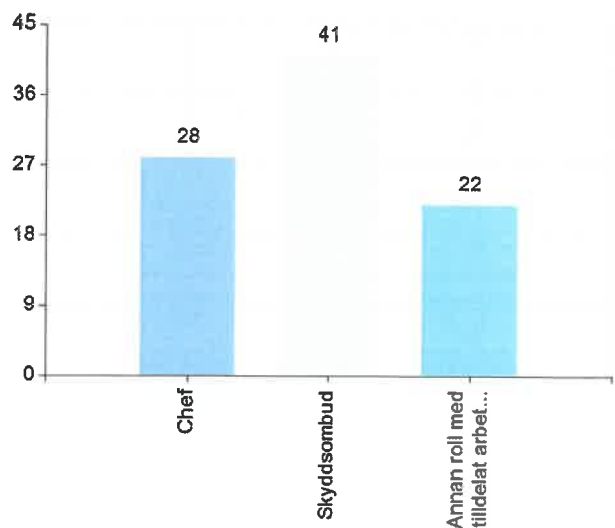
Ålder

Namn	Antal
18-29 år	5
30-49 år	38
50-68 år	48
Total	91



Vilken roll har du i arbetsmiljöarbetet?

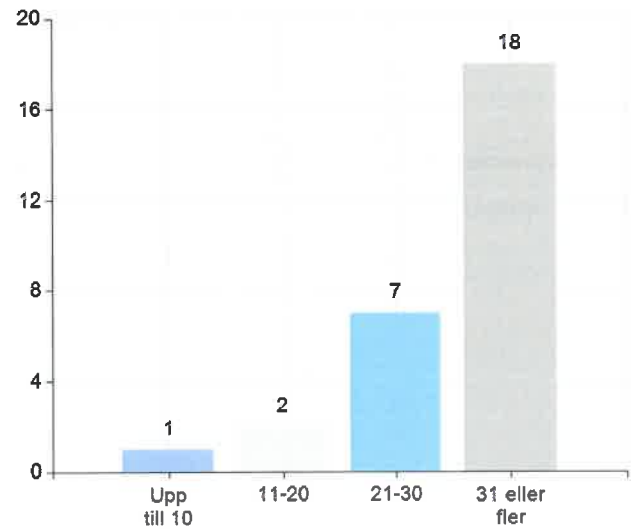
Namn	Antal
Chef	28
Skyddsombud	41
Annan roll med tilldelat arbetsmiljöansvar	22
Total	91



Frågor ställda enbart till chefer

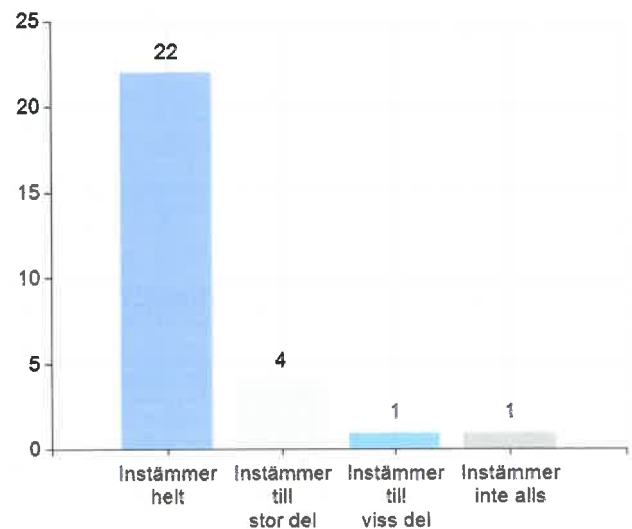
Hur många medarbetare har du personalansvar för?

Namn	Antal
Upp till 10	1
11-20	2
21-30	7
31 eller fler	18
Total	28



Jag anser att arbetsmiljöarbetet är ett prioriterat område i mitt uppdrag som chef

Namn	Antal
Instämmer helt	22
Instämmer till stor del	4
Instämmer till viss del	1
Instämmer inte alls	1
Total	28



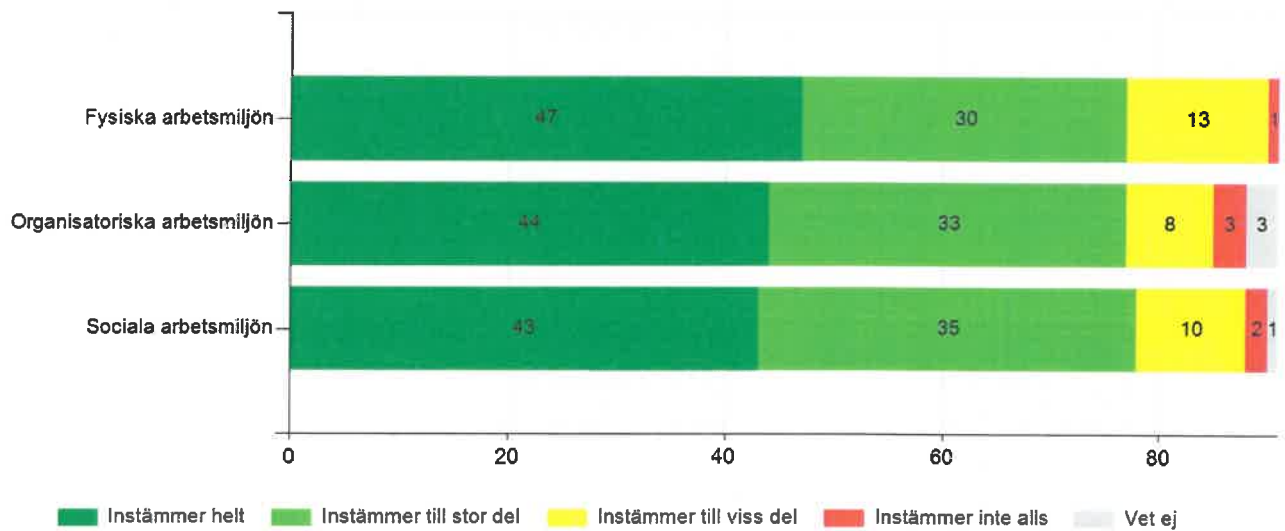
Grundläggande krav på arbetsmiljöarbetet

Den **fysiska arbetsmiljön** består av konkreta faktorer som belysning, arbetsställning, ljud, kemikalier, städning, ventilation, temperatur, farliga maskiner och liknande.

Organisatorisk arbetsmiljö är de villkor och förutsättningar för arbetet som påverkas av ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, krav, resurser och ansvar.

Social arbetsmiljö är de villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar: socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

1. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är i sin helhet en naturlig del i den dagliga verksamheten (3 § AFS 2001:1)

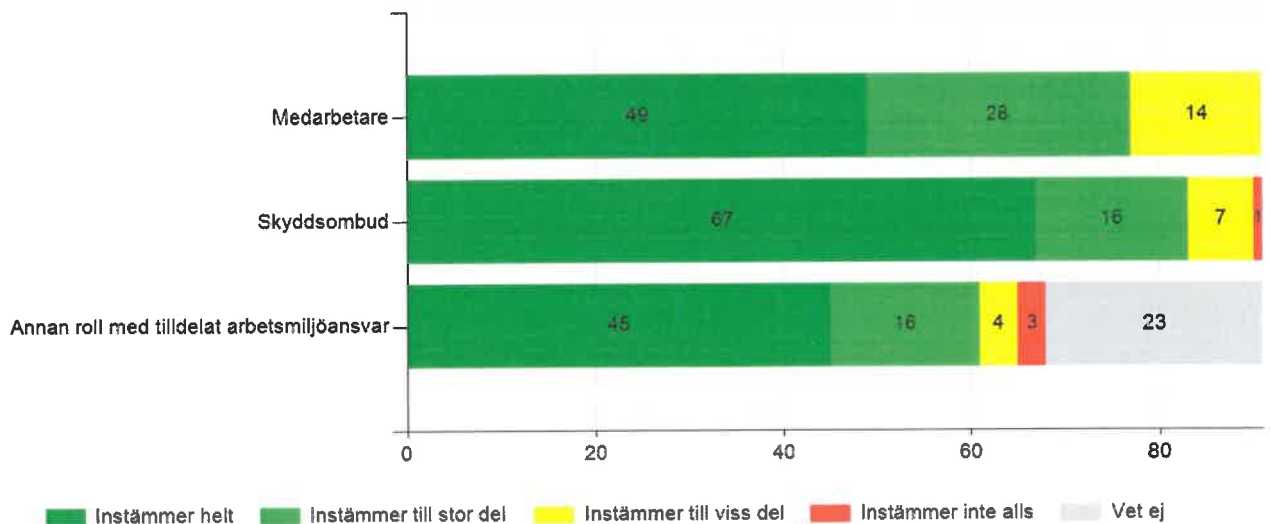


Kommentarer

Ingen tid ges till att uppfylla dessa faktorer.

Tillges ingen tid för att inventerar, kolla igenom utrustning.

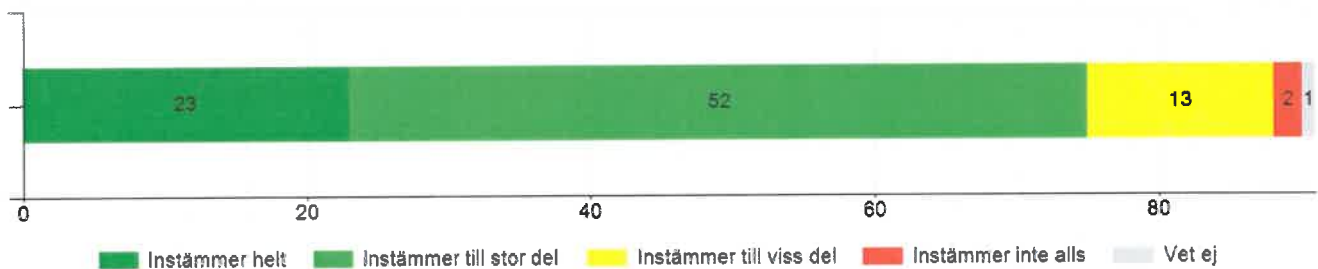
2. Nedanstående roller ges möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet (4 § AFS 2001:1)



Kommentarer

I vår enhet har alla som vill möjlighet att framföra sin åsikt och på så sätt medverka i arbetsmiljöarbetet.
I vår enhet har alla som vill möjlighet att framföra sin åsikt och på så sätt medverka i arbetsmiljöarbetet.
Vaktmästaren har en mycket viktig roll i detta arbete. Det kanske räknas in som medarbetare?

3. Kalmar kommuns arbetsmiljöpolicy är känd på arbetsplatsen (5 § AFS 2001:1)



Kommentarer

Behöver varje år påminnas på olika sätt.

När vi visar den så vet alla, sedan går tiden och du får ny personal så då vet inte alla. Därför har jag svarat instämmer till stor del.

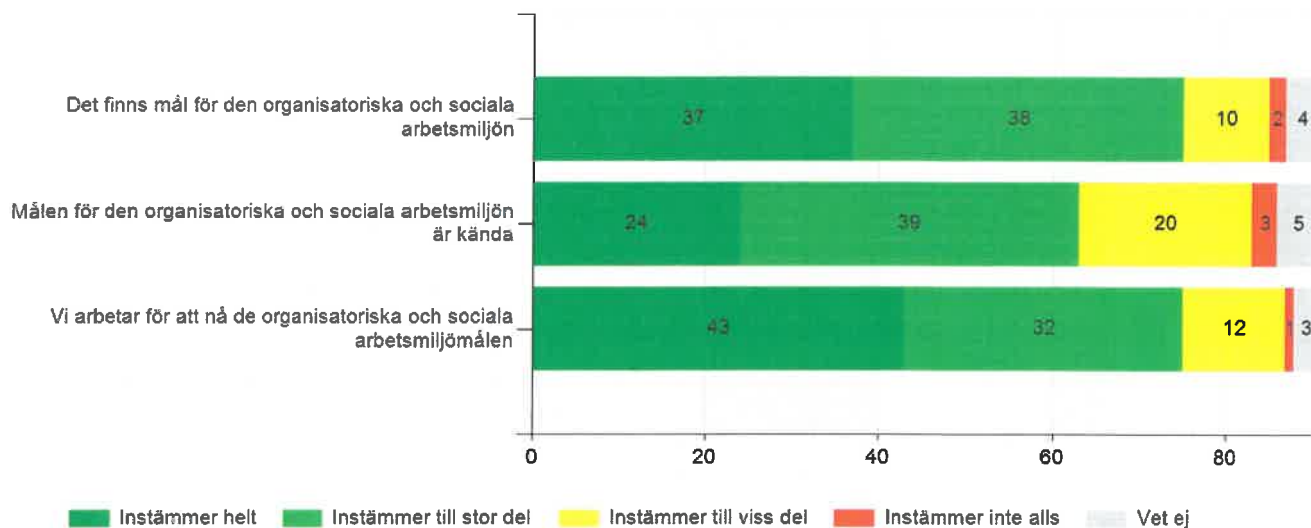
Absolut, som chef kan jag informera och som medarbetare måste jag informera mig och aktivt söka information.

Vi har precis gått en kurs men det har nog inte landat hos alla berörda

Det kan bli både tydligare och bättre.

Det kan bli betydligt tydligare och bättre.

4. Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (7 § AFS 2015:4)



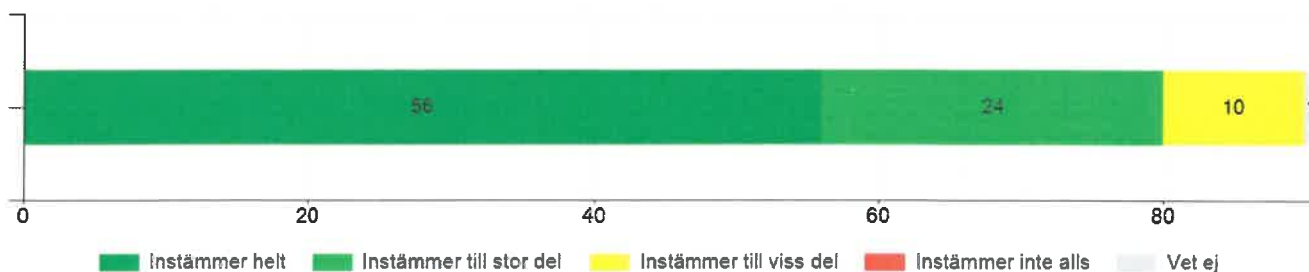
Kommentarer

Vi ska sätta nya mål utifrån medarbetarenkäten.

Jag kan inte komma på det just nu. Vi får ingen ledning och styrning av chefen när det gäller detta. arbete har påbörjats men inte färdigställt. Kan bli tydligare.

Arbetet har påbörjats men inte färdigställt. Kan dock bli tydligare.

5. Det finns skriftligt dokumenterade rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till, t ex årshjul, processbeskrivning eller annan planering av olika aktiviteter (5 § AFS 2001:1)



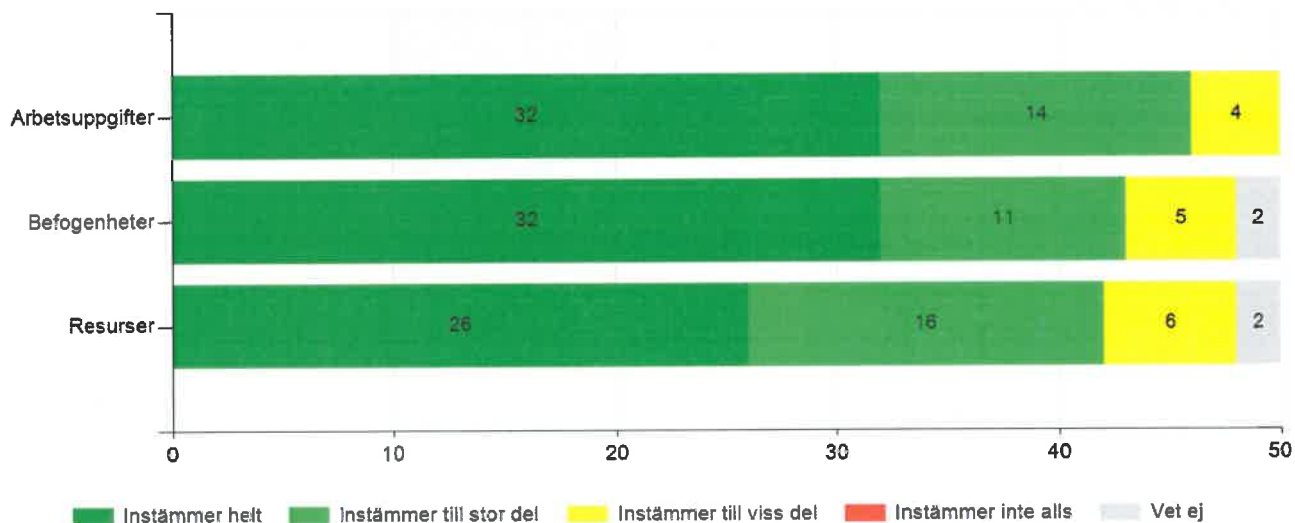
Kommentarer

Detta ligger i vårt enhets och verksamhetsårshjul.

Den är ny och är mest känd av ledningen. Chefen har svårt för att följa tider och strukturer som är beslutade

Uppföljning och kunskaper

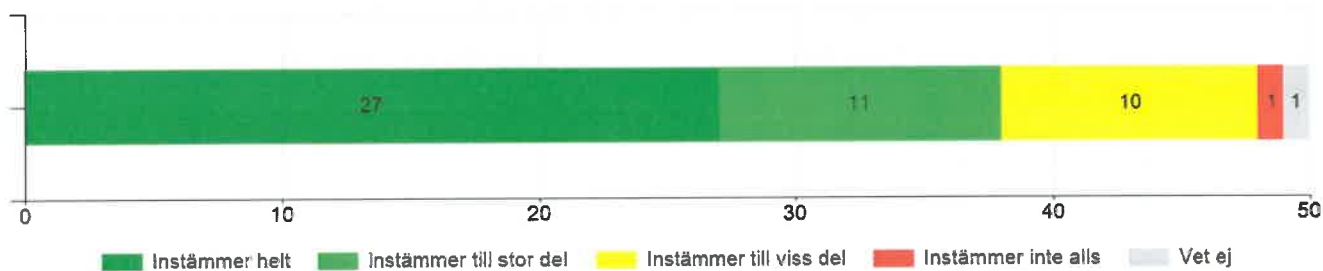
6. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är fördelat när det gäller (6 § AFS 2001:1):



Kommentarer

Delegeras och fördelas utifrån relevanta kunskaper och uppgifter.

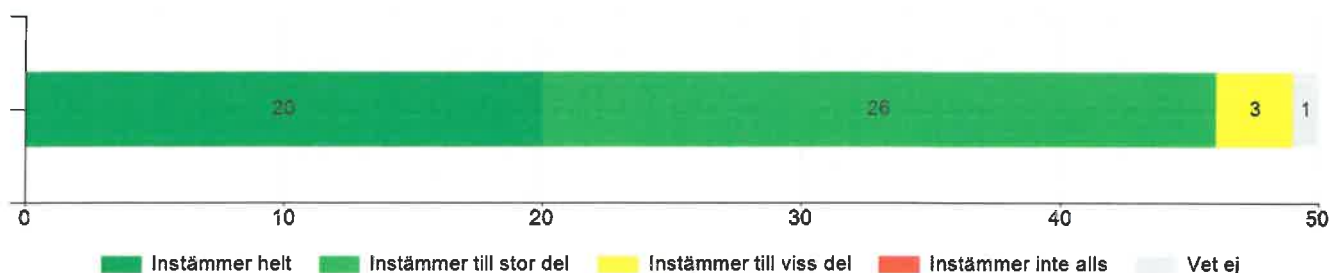
7. Uppgiftsfördelningen är skriftligt dokumenterad (6 § AFS 2001:1)



Kommentarer

Bör revideras kontinuerligt, vid nyanställningar och löpande. Levande dokument.

8. Du som tilldelats arbetsmiljöuppgifter har tillräcklig kunskap om arbetet och riskerna i arbetet så att ohälsa och olycksfall kan förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö kan uppnås (7 § AFS 2001:1)



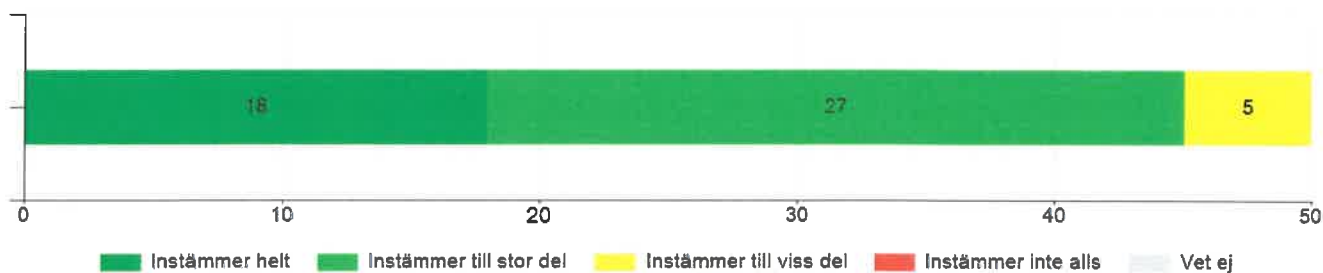
Kommentarer

Inte fullt ut men i det stora hela! Vi får stötta och hjälpa varandra, kollegor emellan.

Alltid svårt att hålla sig uppdaterad, men har gott stöd av såväl HR som arbetsmiljöenhet.

Jag är inte alltid helt säker, men kontaktar då min chef och/eller någon annan med adekvat utbildning för att säkerställa god kvalitet.

9. Du som har arbetsmiljöuppgifter har tillräckliga kunskaper om hur du förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning (6 § AFS 2015:4)



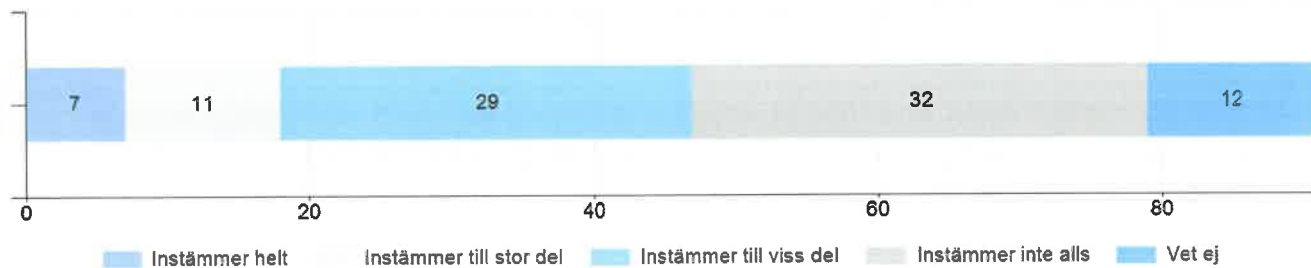
Kommentarer

Inte fullt ut men i det stora hela! Vi får stötta och hjälpa varandra, kollegor emellan.

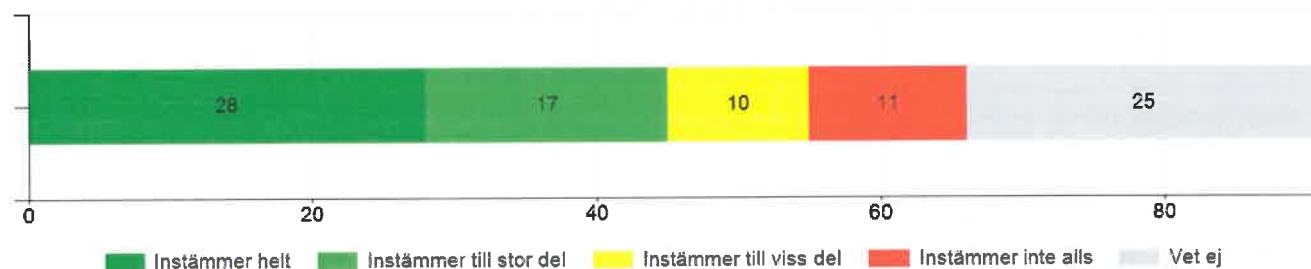
Alltid svårt att hålla sig uppdaterad inom alla områden, men har gott stöd av såväl HR som arbetsmiljöenhet.

Vid hög arbetsbelastning och brist på resurser så räcker inte kunskaperna till. Hur stöttar man medarbetarna i dessa situationer på bästa sätt?

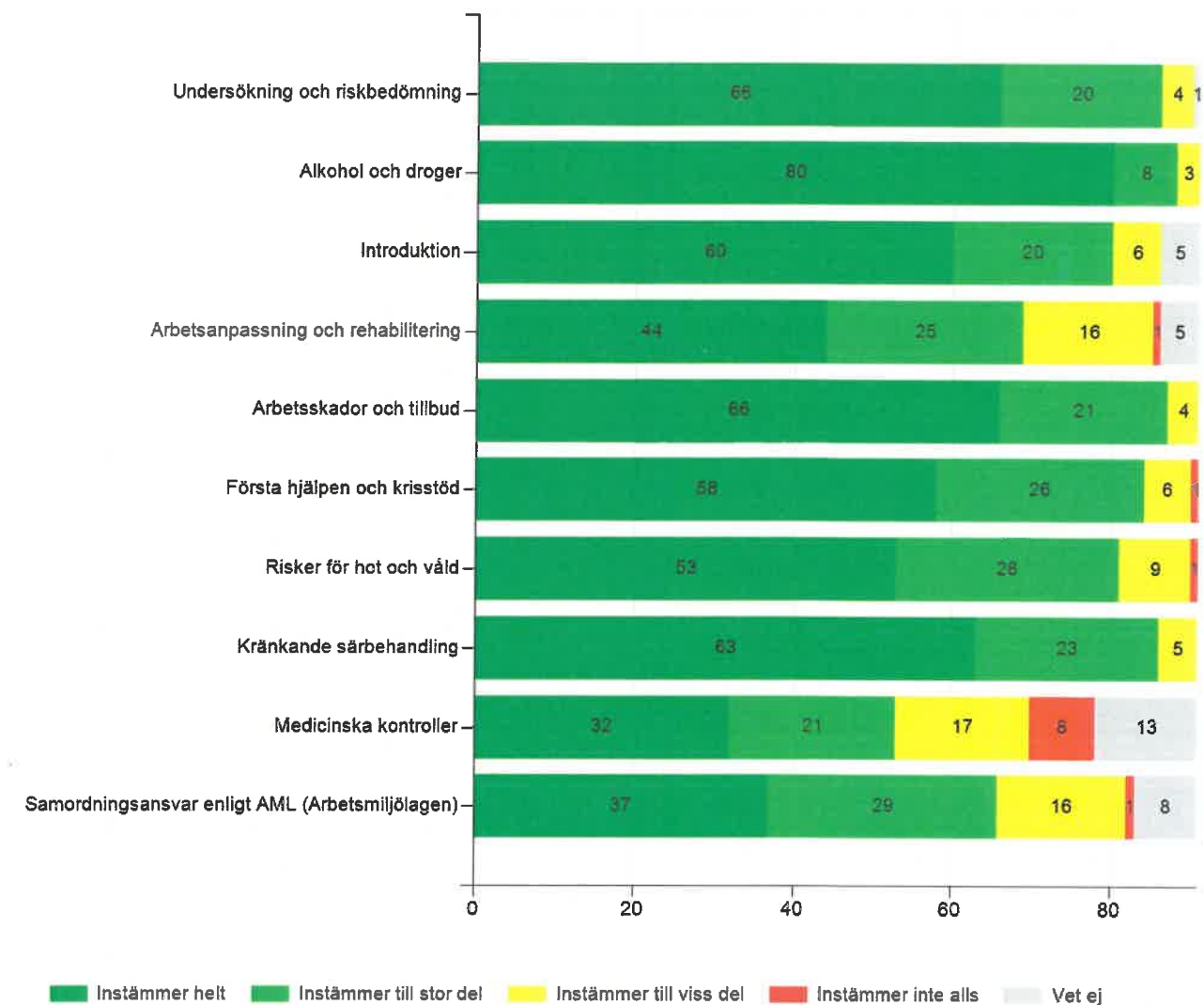
10a. Allvarliga risker (7 § AFS 2001:1)-Det finns arbetsuppgifter som utförs vid förvaltningen som är förenat med allvarliga risker i arbetet



10b. Allvarliga risker (7 § AFS 2001:1)-Det finns skriftliga instruktioner för arbeten med allvarliga risker



11. Jag känner till rutiner för:

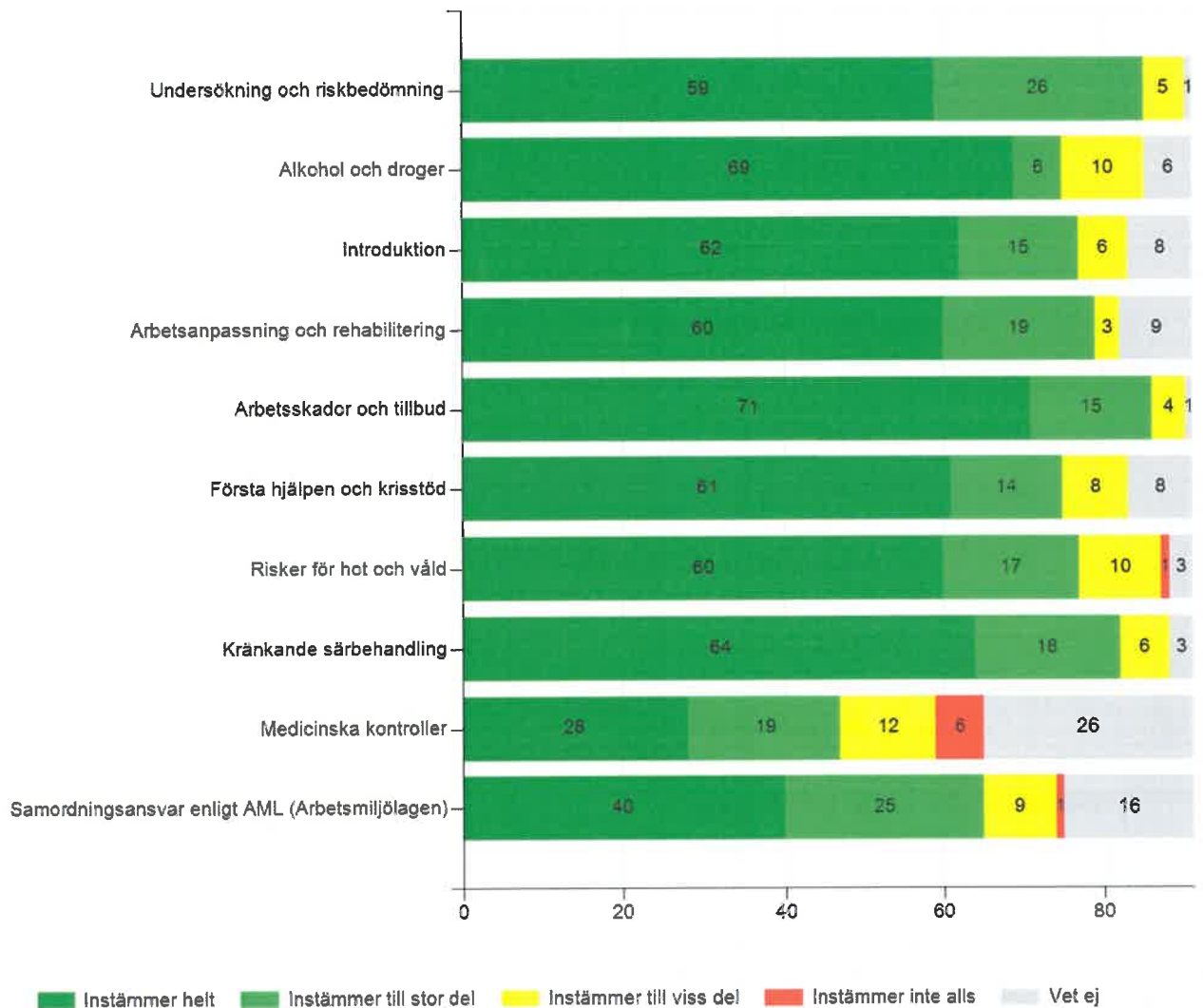


Kommentarer

Vi har inte inga medicinska kontroller för våra medarbetare eftersom det inte är aktuellt.

Jag är nytt skyddsombud sedan nu i höstas och har ännu inte någon utbildning i vad ett skyddsombud bör veta samt vad jag har för ansvar. Har meddelat detta till min chef så jag framöver ska kunna få utbildning.

12. Följande rutiner tillämpas i verksamheten (7 § AFS 2001:1):



Kommentarer

Tillämpas när behov uppstår.

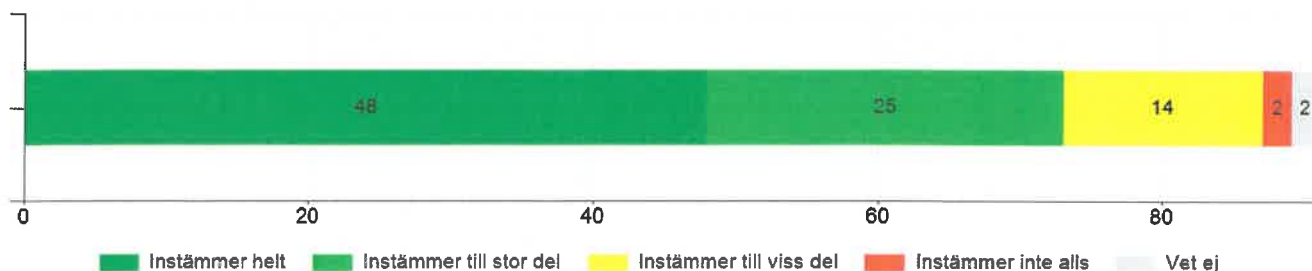
Ej aktuell

Det är svårt med samordningsansvar då andra förvaltningar utför arbete på skolans område utan att meddela att de kommer innan.

Året har inte innehållit arbetsmiljöarbete där jag varit delaktig särskilt mycket, förmodligen för att det inte uppstått särskilda händelser och att vi är på ny skola som skulle sjasättas och då har detta arbetet fått stå tillbaka.

Riskbedömning, åtgärder och uppföljning

13. Arbetsförhållandena vid arbetsplatsen undersöks regelbundet med avseende på risker för ohälsa eller olycksfall (8 § AFS 2001:1)



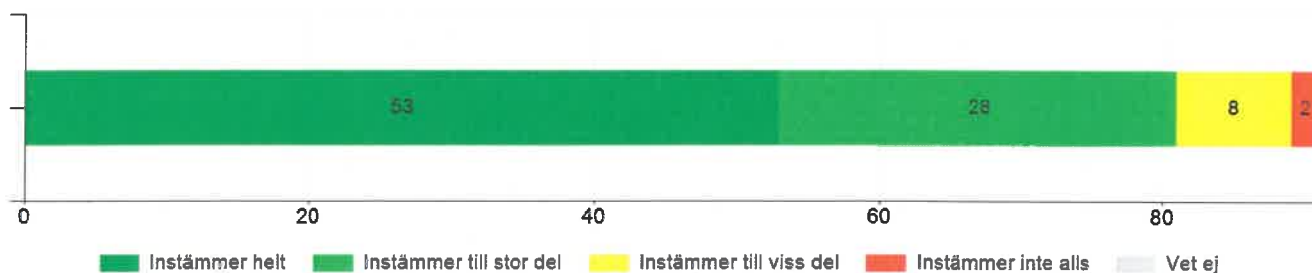
Kommentarer

Den fysiska skyddsronen och brandskydd genomförs enligt ett årshjul.

Lättare med olycksfall än ohälsa

Om arbetsplatsen skulle följa UF's årshjul så skulle det gå smidigare

14a. Riskbedömningar görs på arbetsplatsen vid förändringar i verksamheten (8 § AFS 2001:1)



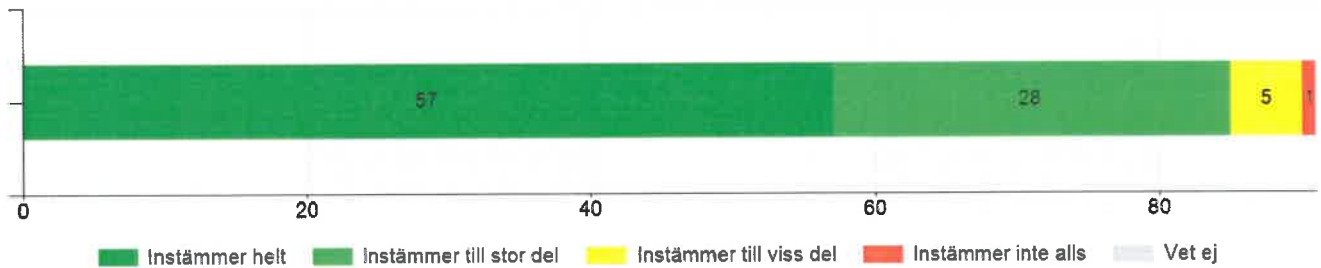
Kommentarer

Vi har blivit bättre på det efter Sam-utbildning

Det har inte hänt detta året och tidigare år har det hänt tidigare men ofta behöver det initieras från medarbetare då ofta när det finns en risk.

Och när t.ex. covid19 påverkar gravid personal.

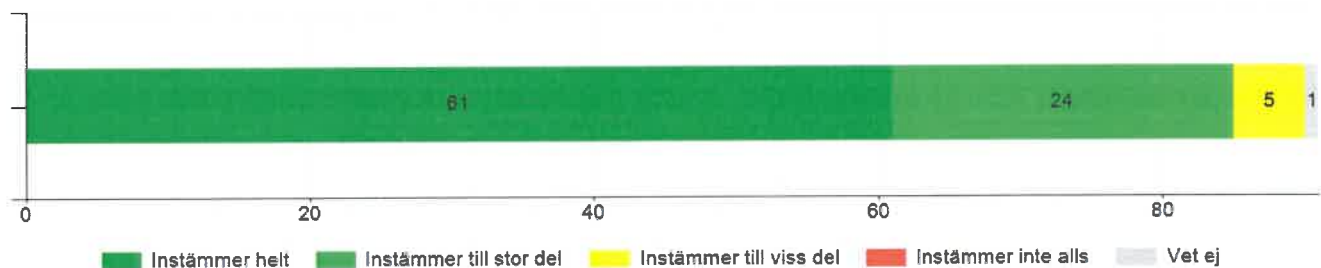
14b. Dokumenteras de riskbedömningar som görs på arbetsplatsen inför förändringar i verksamheten (8 § AFS 2001:1)?



Kommentarer

Vi har blivit bättre på det efter Sam-utbildning

15. Händelser kopplat till arbetsmiljön på arbetsplatsen anmäls i KIA, exempelvis olycksfall, arbetssjukdom, riskobservation och tillbud (9 § AFS 2001:1)



Kommentarer

Personalen är i alla fall informerade om att de ska anmäla i KIA, men huruvida de anmäler ev. riskobservationer eller tillbud, vet jag inte. Det finns säkert ett mörkertal. Vi jobbar med att informera om frågan och gör vårt bästa för att få in de anmälningar som ev. inte görs gällande riskobservationer och ev. tillbud.

När man som chef anmäler i Kia kommer rapporten till chefen själv. Väldigt konstigt. Har tagit upp saken med HR.

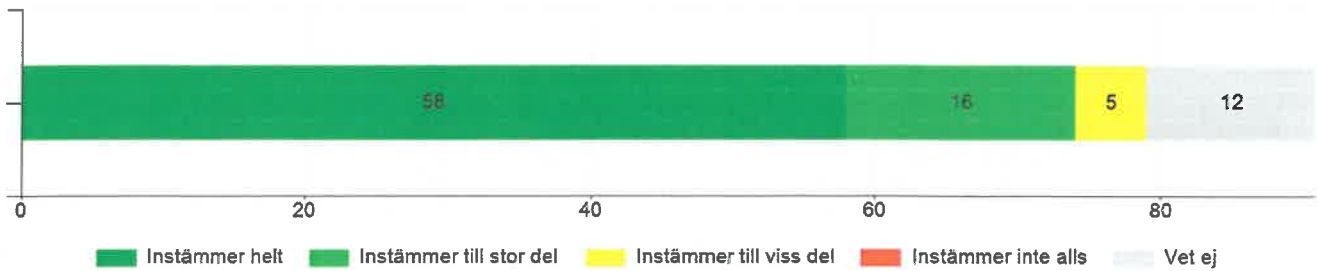
Vi har blivit bättre på det efter Sam-utbildning

Det är få på min arbetsplats som upplever att anmälningar i KIA leder till förändringar då anmälningen ofta blir liggande i upp till två år. Därför slutar medarbetare att använda KIA. Chefer har också synpunkter på vad medarbetare upplever som tillbud och olycksfall. Det gör också att medarbetare drar sig för att anmäla om anmälan ska bli ifrågasatt. Om man t.ex. blir utsatt för hot och kränkningar som lärare så anser tex min chef att "lite sånt får man räkna med i läraryrket". Det finns också andra chefer i förvaltningen som inte vill få in anmälningar för att det ska se bra ut i statistiken. De utsätter därför sin personal för åtgärder som bara gör det svårare eller jobbigare för den enskilda medarbetaren att utföra sina arbetsuppgifter. Alternativt lägger chefen skulden på arbetstagaren och kopplar ihop händelsen med personens framtida löneutveckling. Detta leder snabbt till att inga anmälningar kommer in.

Men vi kan bli ännu bättre

Vi medarbetare behöver bli bättre på att anmäla tillbud i KIA.

16. De händelser som är anmälda i KIA utreds (9 § AFS 2001:1)



Kommentarer

Det finns ärenden som ej behöver utredas men det är få. De som gäller chefer utreds inte av någon annan.

Ej aktuellt än

Jag som skyddsombud blir inte inbjuden till dialog runt dessa. Anmälningarna lyfts på lokal samverkan men diskuteras inte.

Det arbetet ser inte jag, men det kanske sker.

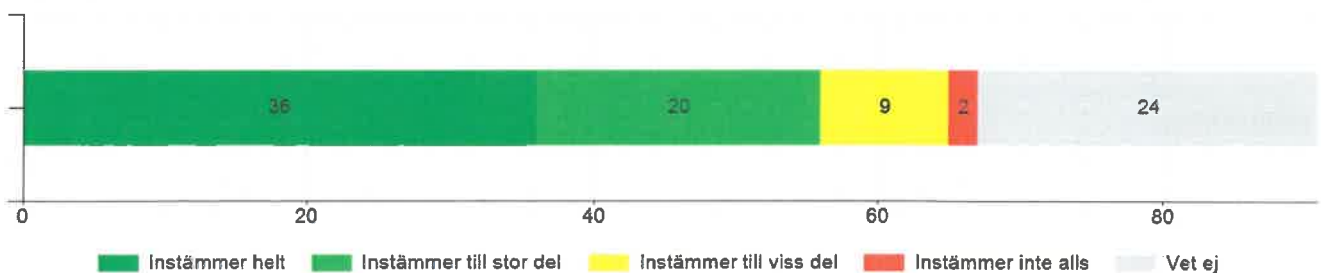
bättre återkoppling till skyddsombud

Bättre återkoppling till skyddsombud.

Förutsätter att det är så.

Många fall har lång handläggningstid eller ligger som outredda

17. En samlad analys av arbetsmiljöhändelser som rapporterats i KIA görs (9 § AFS 2001:1)



Kommentarer

Ej aktuellt än

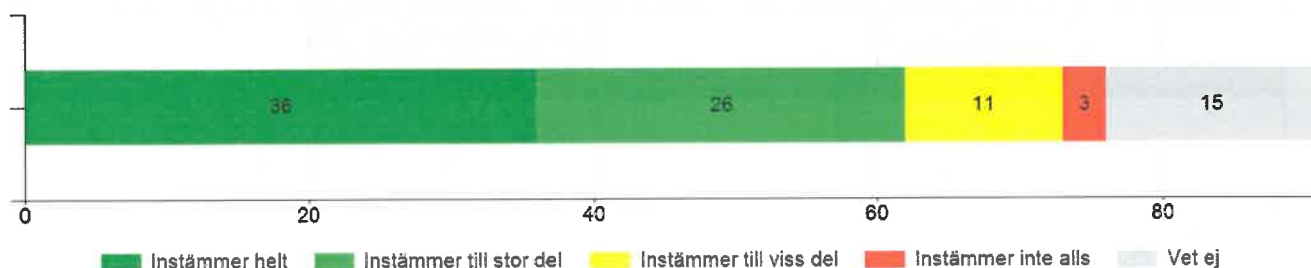
Anmälningarna lyfts på lokal samverkan men diskuteras och analyseras inte.

Görs kanske men jag ser det inte. Jag har inte blivit inbjuden till något möte om detta. Tror de tar detta med de fackliga ordförandena istället. De bevakar helheten för arbetsplatsen och bollar med mig vid enstaka tillfällen.

Förutsätter att det är så.

Kommer in få anmälningar.

18. Det tas fram skriftliga riskbedömningar och handlingsplaner utifrån anmälda arbetsmiljöhändelser (10 § AFS 2001:1)

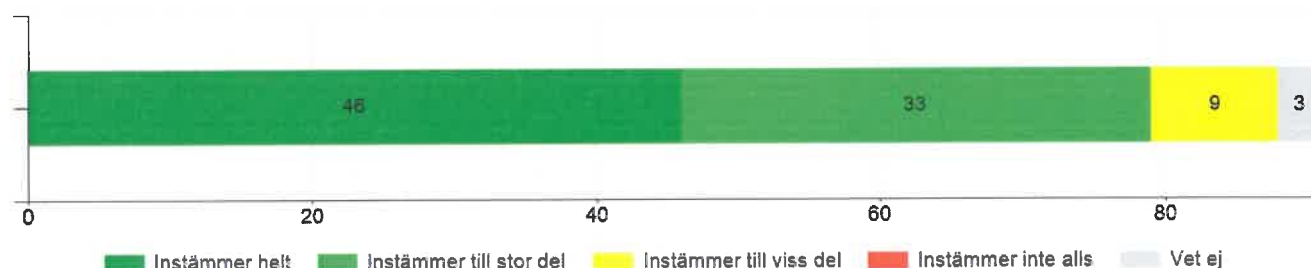


Kommentarer

Ej aktuellt än

Vi har tidigare haft ett dokument där vi skrivit allt i samma och fyllt på efter hand.

19. Åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet genomförs (10 § AFS 2001:1)

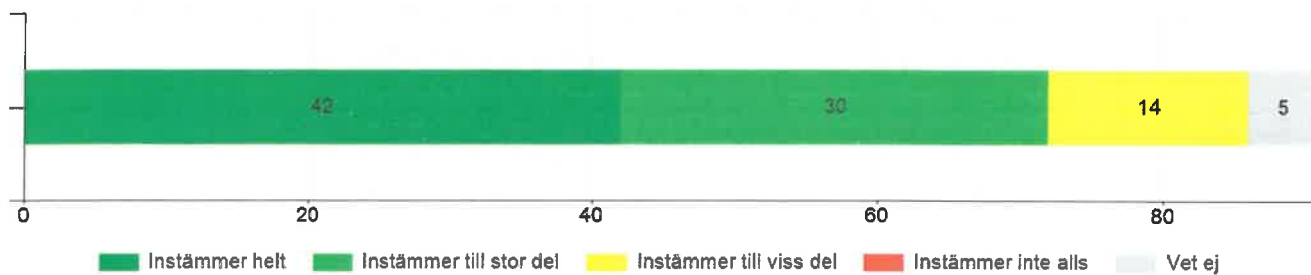


Kommentarer

Ej tydligt på vår arbetsplats men det har kanske inte behövts heller.

Vissa förutsättningar går inte att komma ifrån för att skapa en bättre arbetsmiljö. Enligt era tabeller måste vi ha ett visst antal barn per vuxen som redan från början skapar en för stor grupp.

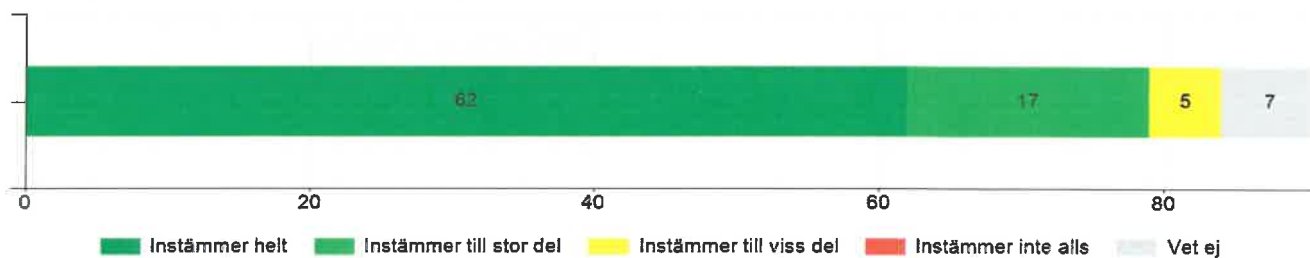
20. Uppföljning av genomförda åtgärder sker (10 § AFS 2001:1)



Kommentarer

I vissa fall absolut andra inte alls.

21. Sakkunnig hjälp anlitas om och när behov föreligger (12 § AFS 2001:1)



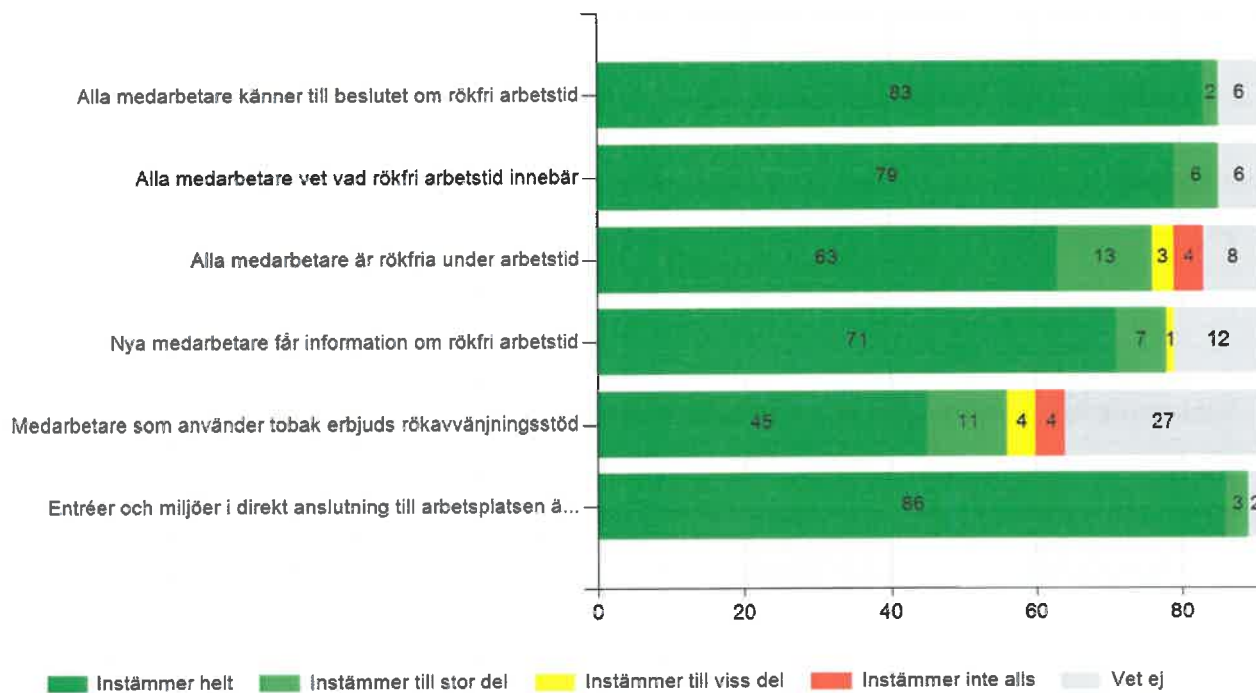
Kommentarer

Jag tar stöd av mitt huvudskyddsombud vid behov och har även vänt mig till HR.

Uppföljning av rökfri arbetstid

Att följa upp rökfri arbetstid är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

22. Beskriv hur arbetet med rökfri arbetstid fungerat på arbetsplatsen under året



Kommentarer

Har inga rökare i min verksamhet för tillfället.

Jag har inga medarbetare som röker.

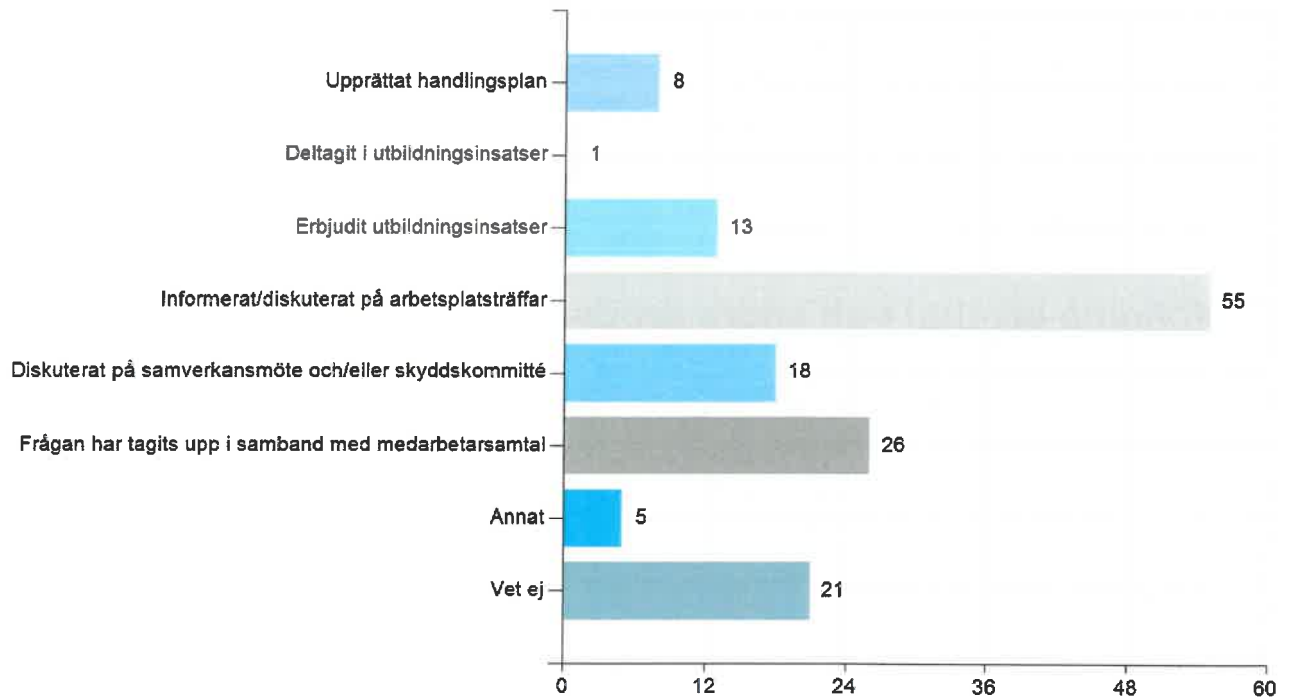
Vi är en helt rökfri arbetsplats, ingen som röker.

Anledningen att jag inte vet så mycket om detta område är för att ingen på min arbetsplats röker eller använder tobak.

Finns dom som snusar på arbetstid rätt att dom vet att man inte får enligt policyn.

Vi har ingen som röker eller använder annan tobak på min arbetsplats

23. Hur har arbetsplatsen arbetat med rökfri arbetstid under året? Flera svarsalternativ är möjliga



Kommentarer

Inte varit aktuellt.

Jag har ingen som röker i min arbetsgrupp så vi tar bara upp policyn

Ingen röker hos oss

Information vid nyanställning.

Frågan om rökning lyfts på introduktionen, vår arbetsplats har ingen som röker.

Vi har ingen som röker så det har inte varit aktuellt

Jag minns inte att detta har tagits upp på något APT under året. möjligtvis har man nämnt att det finns.

Det informeras om vid varje höstterminsstart och personal som börjar därefter får information vid start.

Det finns i dagsläget kanske två rökare på arbetsplatsen, och jag ser inte att de röker på arbetsplatsen.

Vet ej hur det arbetats med personer som nyttjar tobak. Vet bara att det tagits upp allmänt på arbetsplatsträff.

Har ej varit aktuellt

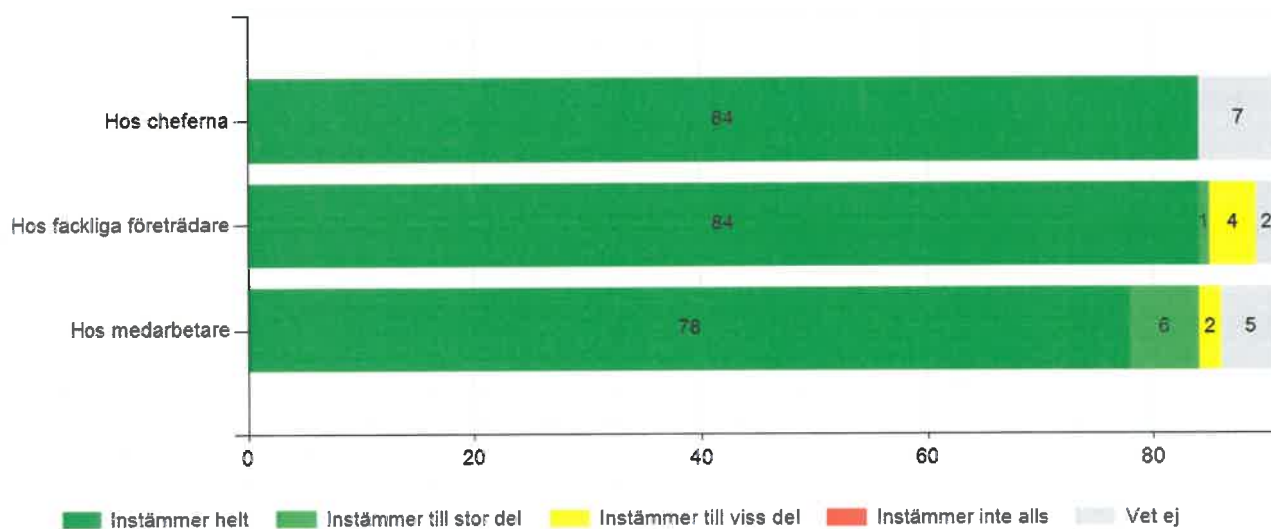
24. Övriga kommentarer/synpunkter på hur arbetet med rökfri arbetstid kan förbättras/förstärkas

Ärligt talat så är jag inte säker på att vi har någon som är rökare överhuvudtaget på enheten. Snusare finns. Det finns många nikotinister på arbetsplatsen. Dessa nyttjar snus på arbetstid (på möten och bland elever). Upplever att rökning börjar bli mindre vanligt. Hur det är med snus vet jag däremot inte. Rökare är lättare - de både luktar och syns.

Uppföljning alkohol och andra droger

Att följa upp det alkohol- och drogförebyggande arbetet är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Frågorna nedan utgår från de riktlinjer angående alkohol och andra droger som är fastställda av kommunstyrelsen.

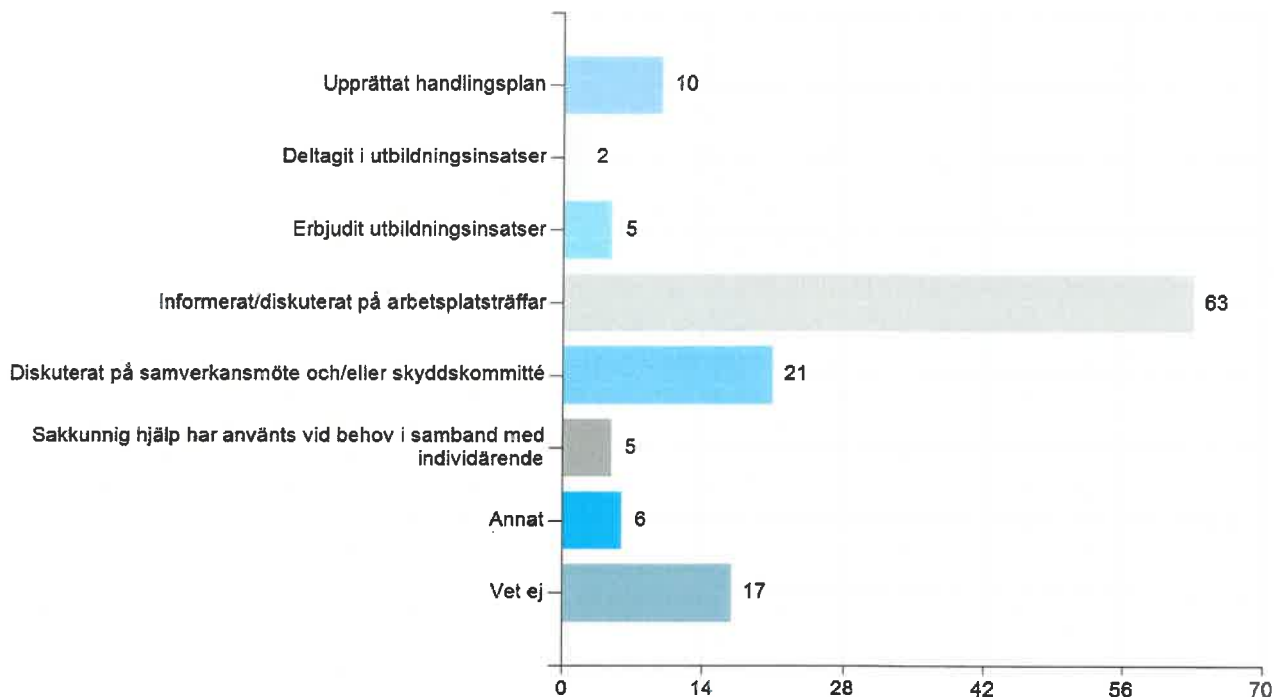
25. Riktlinjerna för alkohol och droger är kända på arbetsplatsen



Kommentarer

Lyfts årligen vid terminsstart.

26. Hur har arbetsplatsen arbetat med riktlinjer för alkohol och droger under året? Flera svarsalternativ är möjliga



Kommentarer

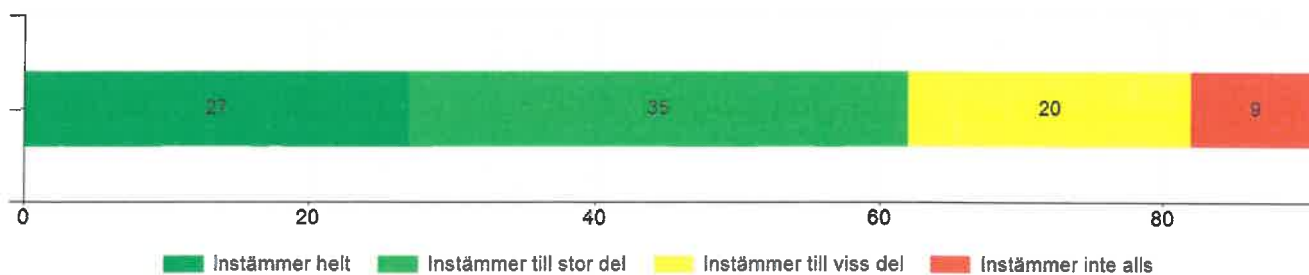
Gått igenom policyn

Information vid nyanställning, APT. Vi har inte haft någon incident.

Information vid höstterminsstart

Tilläggsfråga kopplat till pandemin

Jag anser att det har vidtagits tillräckliga åtgärder för att säkerställa en god arbetsmiljö under pandemin.



Kommentarer

Det är svårt att hålla avstånd till varandra när man arbetar på en skola/förskola.

Att hålla en skola öppen och vidta alla åtgärder för att inte utsätta medarbetare för smitta är inte möjligt.

Pressen på chefer har varit stor. Jag hade önskat att mer detaljerade riktlinjer fanns som stöd. För mycket hamnade på den enskilde chefen i början av pandemin.

När smittan väl har kommit in på enheterna är det svårt att stoppa smittspridningen trots alla åtgärder vi har gjort.

Under de förutsättningar vi har har vi försökt hålla en god arbetsmiljö. Vi har inte kunnat hålla riktlinjer gällande ex avstånd för elever i klassrum, matsal och bussar. Vid hög frånvaro har det varit svårt att få in resurser och arbetsbelastningen har blivit hög för de som är på plats.

Jag tycker man har vidtagit tillräckliga åtgärder, men de kunde varit fördelade annorlunda på min fysiska arbetsplats. Har t ex pratat med kollegor i andra förvaltningar/kommuner där man haft rullande scheman för vilka som är på plats, t ex varannan vecka. Vi har haft mer fritt, där var och en fått bestämma, vilket inte alltid har varit effektivt och gynnat det dagliga arbetet. Mer styrning hade varit att föredra, personlig åsikt.

Det är svårt att ha en bra arbetsmiljö med så oerhört stor arbetsbelastning på kvarvarande personal under pandemin.

Inom skolan har detta varit helt omöjligt med givna förutsättningar

Många lärare är rädda för att bli smittade. En del känner oro för att tex äta pedagogiskt i matsalen, samt att möjlighet till hemmaarbete inte används i den mån de har varit möjligt.

Vi är väldigt utsatta i vårt arbete. Vi hade önskat mer och tydligare information till både oss anställda men också ut till vårdnadshavare. Vi hade också önskat att man kunde vara lite mer hårda gentemot vårdnadshavare för att minska smittspridning.

Vi är väldigt utsatta i vårt arbete. Vi hade önskat mer och tydligare information till både oss anställda men också ut till vårdnadshavare. Vi hade också önskat att man kunde vara lite mer hårda gentemot vårdnadshavare för att minska smittspridning.

Vi har följt alla rekommendationer som kommit uppifrån men kommunen i sig hade kunnat göra mer och lagt till kommunala rekommendationer också som andra har gjort.

Arbetsgivaren har i mycket låg utsträckning uppfyllt sitt arbetsmiljöansvar enligt AMVs riktlinjer

Det har vidtagits åtgärder för att säkerställa god arbetsmiljö under pandemin men utifrån tidigare gällande föreskrifter HSLF-FS 2020:12 med tillhörande allmänna råd har vi inte lyckats med att "undvika smittspridning". Arbetsmiljön under pandemin har varit och är fortsatt påfrestande. Dels pga hög frånvaro och ständigt krav på flexibilitet men också utifrån en oro hos arbetstagarna för sin hälsa och riskerna med smitta. Många upplever psykisk påfrestande som hos många visar sig i trötthet.

Först när krutröken lagt sig tycker jag det går uttala sig om detta, vissa åtgärder kan upplevas drastiska, men i efterhand kan det visa sig fullständigt korrekt / eller helt galet. Jag tänker t.ex. på gravida som skickas hem i vecka 20, och därmed får sin bärgning från Försäkringskassans ersättningsnivåer, vilket kan innebära ett stort inkomstbortfall. Är det rimligt, ja kanske, framtiden får utvisa.

Omöjligt att genomföra då personalen är nära eleverna. Ja vi erbjuder visir och munskydd samt digitala möten.

Utbildningsnämnden

Ekonomisk månadsrapport efter februari 2022

Förslag till beslut

Utbildningsnämnden lägger rapporten till handlingarna.

Bakgrund

Månadsrapporten för februari innehåller ingen totalprognos för hela nämndens verksamhetsområde utan främst en redovisning av resultaten på enheterna för hela 2022. Resultaten avser respektive förskola och skolas resultat i löneprognosen. Ekonomerna har i februari haft avstämningsmöten med alla enheter avseende löneprognoserna.

Löneprognoser innehåller enheternas bedömningar av de två viktigaste faktorerna för ekonomisk balans – antalet barn och elever samt lönekostnader och eventuella intäkter som avser personal till exempel statsbidrag, interkommunala intäkter, arbetsmarknadsstöd med mera.

Löneprognoserna bygger på personalbudgeten och är specificerad per medarbetare, tjänstgöringsgrad, budgeterad kostnad och prognostiserad kostnad per månad. Varje månad lägger respektive enhet in de lönekostnader som de har haft på personnivå. Kommande månader har ett prognosvärde och förändringar i tjänstgöringsgrader under året uppdateras kontinuerligt. Man arbetar därmed hela tiden med både innevarande vårtermin och kommande hösttermin, inte bara de månader som gått.

Varje månad stäms prognosen av, av förvaltningskontorets ekonomer, och uppdateras med eventuella intäkter och andra kostnader som har med personal att göra. Slutligen finns även avstämningen avseende fler eller färre barn/elever mot budget med.

Målet med löneprognoserna är att varje enhet ska ha bra kontroll på huruvida man har råd med den organisation som man planerar för eller om man måste vidta åtgärder för ekonomisk balans.

Tabellen på nästa sida är sorterad i storleksordning utefter årets prognostiserade resultat.



Prognos resultat per enhet 2022

I slutet av mars/början av april träffar ekonomerna varje rektor för en mer grundlig genomgång av ekonomin på förskolan/skolan.

Denna prognos ger ett sammanlagt resultat på +-0 mnkr mot budget. Merparten av förskolorna och skolorna visar positiva utgående resultatutjämningsfonder.

Iakttagelser som har gjorts i denna första prognos är:

Förskola

Barnantalet ser i dagsläget ut att understiga det budgeterade antalet, ca -20 barn. En handfull förskolor bedömer att de inte når upp till det planerade antalet barn. Ett 80-tal barn i åldrarna 3–6 år har identifierats som ej anmälda till förskoleplats ännu. Dessa är spridda i upptagningsområdena. En utredning pågår kring detta i paritet med lagrådsremissen ”Förskola för fler barn”, Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2022 och tillämpas första gången i fråga om utbildning som påbörjas efter den 1 juli 2023. I lagrådsremissen lämnar regeringen förslag som syftar till att öka deltagandet i förskolan, vilket ger positiva effekter såväl för barns utveckling och lärande som för samhället.

Ett nytt statsbidrag kommer till förskoleverksamheten och ska användas till insatser som syftar till kvalitetshöjande åtgärder i förskolan. Arbete kring insatser som ska genomföras via detta statsbidrag pågår. Medel ur detta statsbidrag, som kommer komma förskole-enheterna tillhanda, är medräknade i denna prognos. Dock inte på respektive förskola utan på central nivå.

Grundskola

Statsbidraget kallat Skolmiljarden delas ut till kommunerna även 2022. En fördelning har gjorts till skolorna utifrån total tilldelad bidragsram till Kalmar kommun och ingår i denna prognos. Totalt har 7,4 mkr fördelats mellan utbildningsnämnden, Södermöre kommunalnämnd och fristående grundskolor.

Fritidshem

Sedan 2017 har andelen elever som har fritidshemsplats minskat med 6%, vilket föranleder att det antal elever som nämndens budget bygger på har varit för högt tidigare år. En översyn av detta har gjorts vilket har lett till en budget som grundas på färre elever i fritidshem och för närvarande ser det verkliga elevantalet ut att balansera mot budget på totalen.

Centrala konton

Centrala personalkostnader ger ett överskott på 1,1 mnkr. Detta beror på att kontot kallat "personliga tjänster" ser ut att ge överskott. På kontot finns pengar avsatta då central förvaltning kan gå in och ta en del av kostnaderna för medarbetare då denne inte fullt ut kan utföra de arbetsuppgifter som tjänsten innefattar. Det kan till exempel röra sig om någon form av funktionsvariation eller återgång till arbete efter längre tids sjukskrivning.

Det ser ut som att Södermöre kommunalnämnd kommer att ha fler barn och elever i utbildningsnämndens skolor och förskolor än tvärtom, vilket skulle tillföra 1,3 mnkr.

Det nya statsbidraget till förskolan beräknas tillföra ca 1,5 mnkr till förskole-enheternas resultat. Som nämnts tidigare pågår beräkningar kring detta så därför läggs beloppet centralt i denna prognos.

Resultat per enhet 2022

	Ing RUF	Årets resultat	Utg RUF	Åtgärdsplan (utg RUF>300 tkr)
ESPLANADSKOLAN	1 274	1 425	2 699	
SMEDBYSKOLAN	9 816	983	10 799	
FUNKABOSKOLAN	2 514	448	2 962	
FALKENBERGSSKOLAN	33	353	386	
ROCKNEBYSKOLAN	1 387	282	1 669	
VASASKOLAN	-393	281	-112	
FÖRSKOLAN LJUSSTADEN	-389	240	-149	
SKOLMOTTAGNINGSENHETEN	1 903	188	2 091	
FÖRSKOLAN TREKANTEN	301	77	378	
FÖRSKOLAN RINKABYHOLM	5 352	72	5 424	
DJURÄNGSSKOLAN	1 105	69	1 174	
FÖRSKOLAN LÄCKEBY	2 242	69	2 311	
ANNAN PED VHT	1 152	62	1 214	
FÖRSKOLAN PULPETEN-SMEDJA	1 399	60	1 459	
SÄRSKOLAN I KALMAR	9 149	0	9 149	
ÅBYSKOLAN	2 850	0	2 850	
FÖRSKOLAN VIMPELTORPET	3	0	3	
FÖRSKOLAN TROLLET	695	0	695	
LINDÖSKOLAN	751	0	751	
FÖRSKOLAN LINDEBERGA-SJÖÄ	817	-136	681	
FÖRSKOLAN ÖGONSTENEN	3 073	-163	2 910	
KALMARSUNDSSKOLAN	1 107	-174	933	
FÖRSKOLAN DJURÄNGEN	3 864	-177	3 687	
FÖRSKOLAN BJÖRKENÄS	351	-180	171	
FÖRSKOLAN ROCKNEBY	497	-282	215	
FÖRSKOLAN SMEDBY	2 038	-301	1 737	
RINKABYHOLMSSKOLAN	3 950	-311	3 639	
FÖRSKOLAN VALLMON	1 889	-326	1 563	
FÖRSKOLAN LINDÖ	1 724	-360	1 364	
TREKANTENSKOLAN	0	-601	-601	x bedöms efter prognos mars-april (ny rektor)
FÖRSKOLAN OXHAGEN-MALMEN	-440	-755	-1 195	x
LINDSDALSSKOLORNA	1 110	-770	340	
FÖRSKOLAN SVÄRDSLILJAN	2 079	-951	1 128	
TALLHAGSSKOLAN	0	-3 000	-3 000	x
	63 203	-3 876	59 327	
Central RUF	38 459	0	38 459	
Centralt personliga tjänster		1 100	1 100	
Centralt fler elever fr Skdn		1 276	1 276	
Statsbidrag förskola		1 500	1 500	
TOTAL	101 662	0	101 662	

Mats Linde
Förvaltningschef

Åsa Carlsson
Ekonom

Handläggare
Lillian Alverö
0480-45 30 22

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum
2022-01-25

Ärendebeteckning
UN 2021/1263

Utbildningsnämnden

Svar på remiss - Aktualisering av Region Kalmar läns skolkulturstrategi RELEVANT 2023-2024

Förslag till beslut

Utbildningsnämnden föreslår att kommunstyrelsen beslutar:
Kalmar kommun ser positivt på framtaget förslag till aktualiserad skolkulturstrategi RELEVANT 2023-2024.

Bakgrund

Region Kalmar läns skolkulturstrategi RELEVANT ska aktualiseras för att gälla 2023-2024. Skolkulturstrategin RELEVANT antogs ursprungligen i november 2013 av styrelsen för Regionförbundet i Kalmar.

Övergripande mål och syfte med RELEVANT är att öka samverkan mellan kommunerna, den regionalt finansierade läns-kulturen och Linnéuniversitetet samt att säkerställa alla elevers rätt att vara konsumenter av, deltagare i och producenter av all slags kultur.

Genom en aktualiserad version av RELEVANT får parterna som ingår i strategin ett uppdaterat underlag för sitt arbete med kultur i skolan. Aktualiseringen innebär också en återstart i form av ökad dialog och uppföljning av det prioriterade området skola och kultur vilket kan fungera som ett ytterligare stöd för samverkan.

Yttrande

Utbildningsnämnden ser positivt på Region Kalmar läns förslag till skolkulturstrategi RELEVANT - En strategi för samverkan mellan skola och kultur i Kalmar län.

Konsekvenser

Förslaget bedöms inte få några negativa konsekvenser för den ekologiska, sociala eller ekonomiska hållbarheten.

Mats Linde
Förvaltningschef

Lillian Alverö
Planeringssekreterare



Enligt sändlista

Begäran om yttrande över förslag till aktualiserad version av skolkulturstrategin RELEVANT

Region Kalmar läns skolkulturstrategi RELEVANT ska aktualiseras för att gälla 2023-2024. Skolkulturstrategin RELEVANT antogs ursprungligen i november 2013 av styrelsen för Regionförbundet i Kalmar.

Det övergripande målet och syftet med RELEVANT är att öka samverkan mellan kommunerna, den regionalt finansierade läns-kulturen och Linnéuniversitetet samt att säkerställa alla elevers rätt att vara konsumenter av, deltagare i och producenter av all slags kultur.

Genom en aktualiserad version av RELEVANT får parterna som ingår i strategin ett uppdaterat underlag för sitt arbete med kultur i skolan. Aktualiseringen innebär också en återstart i form av ökad dialog och uppföljning av det prioriterade området skola och kultur vilket kan fungera som ett ytterligare stöd för samverkan.

Under vår och sommar 2021 har strategin redigerats, främst gällande uppdateringar av inaktuell statistik och information. I början av september skickades ett utkast på en aktualiserad version till de parter som ingår i strategin för inspel och under september och oktober 2021 har en remissversion sammanställts.

Den aktualiserade version av skolkulturstrategin RELEVANT remitteras nu till ett antal av länets aktörer för förankring samt för ytterligare möjlighet att komma med inspel.

Anvisningar för remissinstanser

Synpunkter skickas digitalt i word- och PDF-format till region@regionkalmar.se **senast den 31 mars 2021**.

Efter remissen kommer regionala utvecklingsnämnden att behandla ärendet innan strategin fastställs av regionfullmäktige.

Frågor om remissen besvaras av Fanny Loeb, kulturutvecklare (fanny.loeb@regionkalmar.se)

Sändlista, remissinstanser

- Borgholms kommun
- Emmaboda kommun
- Hultsfreds kommun
- Högsby kommun
- Kalmar kommun
- Mönsterås kommun
- Mörbylånga kommun
- Nybro kommun
- Oskarshamns kommun
- Torsås kommun
- Vimmerby kommun
- Västerviks kommun
- Kommunförbundet i Kalmar län
- Linnéuniversitetet
- Byteatern Kalmar länsteater
- Dans i Kalmar län
- Kalmar läns hemslöjdsförening
- Kalmar konstmuseum
- Kalmar läns museum
- Kalmar läns musikstiftelse
- Filmregion Sydost
- Biblioteksutveckling Region Kalmar län
- Riksteatern Kalmar län
- Virserums konsthall
- Svenskt Rockarkiv
- Kalmar läns hembygdsförbund
- Litteraturnod Vimmerby
- Kalmar läns arkivförbund
- The glass factory
- Capellagården



Region Kalmar län



RELEVANT

En strategi för samverkan mellan skola
och kultur i Kalmar län

Aktualiserad version för 2023-2024

RELEVANT – en strategi för samverkan mellan skola och kultur i Kalmar län

RELEVANT ska, med elevernas rättigheter i fokus, främja samordning och utveckling av befintlig skolkulturverksamhet samt prioritering av gemensamma resurser, kommunalt, regionalt och nationellt.

Målet med strategin är ökad samverkan mellan kommunerna och den regionalt finansierade läns-kulturen, i nära samspel med nationella och lokala kulturaktörer samt Linnéuniversitetet. Strategins syfte är att gemensamt verka för ökad måluppfyllelse. Detta ska ske genom att säkerställa alla grundskoleelevers rätt att uppleva, pröva och använda alla slags konst och kultur i sitt lärande.

Strategin RELEVANT antogs ursprungligen som ett resultat av det regionala samarbetsprojektet "Skola och kultur". Sedan strategin antogs 2013 har majoriteten av länets kommuner inkluderat RELEVANT i sina skolkulturplaner och kulturgarantier för barn och unga.

I denna aktualisering för 2023 och 2024 har länets samtliga kommuner, regionala kulturverksamheter samt Linnéuniversitetet informerats och engagerats via nätverksträffar, samråd och remissrundor.

RELEVANT tar sin utgångspunkt i den nationella läroplanen samt regionala, nationella och internationella mål om barn och ungas rätt till kultur och är en modell som klargör möjliga roller och uppdrag i samverkan. Förhoppningen är att RELEVANT också skall vara ett inspirerande redskap vid byggandet av samverkansmodeller för att tillgodose medborgares rättigheter i andra verksamheter, i andra regioner och i andra sammanhang.

Innehåll

1. PARTER	4
2. UTGÅNGSPUNKTER FÖR SAMVERKAN	5
Strategins mål och syfte	5
Styrdokument och nya förutsättningar	5
Lärande och måluppfyllelse	5
Omvärld, lagar och forskning	5
3. FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR	8
Förankring.....	8
4. MODELL FÖR SAMVERKAN I KALMAR LÄN	9
Planering och uppföljning av verksamhet.....	9
Mötesarenor	10
Mätinstrument för mätning och uppföljning.....	10
5. PARTERNAS UPPDRAG I SAMVERKAN	11
Region Kalmar läns roll.....	11
Kommunens roll	11
Universitetets roll.....	13

1. PARTER

Strategin RELEVANT reglerar samverkan mellan Region Kalmar län, regionala kulturverksamheter, kommunerna i Kalmar län och Linnéuniversitetet.

Region Kalmar län har överenskommelser med:

- Byteatern Kalmar Länsteater
- Dans i Kalmar län
- Kalmar läns hemslöjdsförening
- Kalmar konstmuseum
- Kalmar läns museum
- Kalmar läns musikstiftelse
- Filmregion Sydost
- Riksteatern Kalmar län
- Virserums konsthall
- Svenskt Rockarkiv
- Kalmar läns hembygdsförbund
- Litteraturnod Vimmerby
- Kalmar läns arkivförbund
- The Glass Factory
- Capellagården

Kalmar läns kommuner

- Borgholm
- Emmaboda
- Hultsfred
- Högsby
- Kalmar
- Mönsterås
- Mörbylånga
- Nybro
- Oskarshamn
- Torsås
- Vimmerby
- Västervik

Linnéuniversitetet

- Nämnden för lärarutbildningen
- Fakulteten för Konst och Humaniora

2. UTGÅNGSPUNKT FÖR SAMVERKAN

Strategins mål och syfte

Fokus för den här strategin är grundskoleeleverna i Kalmar län. Läroplanen utgör ramverket. Målet är samverkan mellan kommunerna, den regionalt finansierade läns-kulturen och Linnéuniversitetet i syfte att gemensamt verka för ökad måluppfyllelse. Det långsiktiga syftet är att säkerställa alla elevers rätt att vara konsumenter av, deltagare i och producenter av all slags kultur.

Styrdokument och nya förutsättningar

För många barn och ungdomar är skolan den viktigaste arenan för mötet med ett brett spektra av konst, kultur och kulturarv (fortsättningsvis kallat kultur). Detta innebär att skolans och kulturföreträdaarnas agerande i relation till varandra är avgörande för elevers likvärdiga tillgång till och möjlighet att pröva och utöva kultur.

Förutsättningarna för en bättre samverkan kring kultur i skolan stärks på nationell nivå genom Skolverkets läroplan (Lgr 11), regeringens Skapande skola-bidrag och Kultursamverkansmodellen. I Kalmar län regleras kulturens villkor i den regionala utvecklingsstrategin "Klimat att växa i", den regionala kulturplanen "Kultur att växa i", i de kommunala kulturplanerna samt genom överenskommelser med regionala kulturverksamheter.

Strategin RELEVANT är en modell för samverkan där parternas uppdrag formuleras så att den regionala utvecklingsstrategins mål kan uppnås. För att sätta eleverna i fokus tar RELEVANT sin utgångspunkt i ett elevperspektiv.

”

“För att stödja kulturen i skolan och erbjuda kulturupplevelser för barn och unga ska samverkan öka mellan regional kultur och länets skolor och utbildningar på alla stadier.”

(Regionplan 2020-2022, s.22)

Lärande och måluppfyllelse

Strategin RELEVANT strävar mot en hållbar utveckling av lärandet i enlighet med läroplanen och de regionala utvecklingsmålen. Den bidrar direkt till att uppfylla läroplanens mål om kunskaper om och insikt i kulturarvet samt användandet av olika estetiska uttrycksformer och kännedom om samhällets kulturutbud.

”

“Skolan ska ansvara för att varje elev efter genomgången grundskola kan använda och ta del av många olika uttrycksformer”

(Läroplan för grundskola, förskoleklassen och fritidshemmet 2011)

Strategin ökar skolans möjligheter att arbeta kreativt och att "utveckla kontakten med kultur- och arbetsliv, föreningsliv samt andra verksamheter utanför skolan som kan berika den som en lärande miljö."¹

Omvärld, lagar och forskning

Samverkan mellan skola och kultur är alltså något som stöds av såväl läroplanen och regionala styrdokument som regeringens Skapande-skola-satsning och den statliga Kultursamverkansmodellen. Med det finns även lagar och riktlinjer på både internationell och nationell nivå som reglerar barn och ungas rätt till kultur.

Den 1 januari 2020 blev FN:s konvention om barnets rättigheter (även kallad Barnkonventionen) lag i Sverige. Barnkonventionen består av 54 artiklar och 4 grundprinciper:²

- Alla barn har samma rättigheter och lika värde
- Barnets bästa ska beaktas vid alla beslut som rör barn
- Alla barn har rätt till liv och utveckling
- Alla barn har rätt att uttrycka sin mening och få den respekterad.

I artikel 31 lyfts särskilt alla barns rätt till att delta i det kulturella och konstnärliga livet samt att konventionsstaterna ska skapa möjligheter för kultur till barn och unga. Skolkulturstrategin RELEVANT och arbetet med att säkerställa alla elevers rätt till kultur bidrar därmed till uppfyllandet av Barnkonventionen.

”

“Konventionsstaterna skall respektera och främja barnets rätt att till fullo delta i det kulturella och konstnärliga livet och skall uppmuntra tillhandahållandet av lämpliga och lika möjligheter för kulturell och konstnärlig verksamhet...”

(FN:s konvention om barnets rättigheter, artikel 31)

¹ Läroplan för grundskola, förskoleklassen och fritidshemmet 2011, s 10

² FN:s konvention om barnets rättigheter ([Barnkonventionen som svensk lag - Regeringen.se](https://www.regeringen.se/491397/1/1))



I propositionen "Tid för kultur" (2009)³, som ligger till grund för våra nuvarande nationella kulturpolitiska mål, belyser man särskilt barn och ungas rätt till kultur och att detta ökar deras förståelse av sig själva, av omvärlden och bidrar till reflektion och kritiskt tänkande.

I propositionen benämner man också deltagande i kulturlivet som ett viktigt verktyg för barn och unga ur ett samhällsperspektiv och att kulturell medvetenhet och kulturella uttrycksformer är en kompetens som kan göra barn och unga bättre rustade för morgondagens behov och förväntningar.

Inom forskning på området lyfter den brittiska professorn Anne Bamford⁴ fram vikten av kulturen som språk i skolan och elevens inflytande för att öka kreativiteten och därmed måluppfyllelsen. Hon menar också att samverkan mellan myndigheter och organisationer är en förutsättning för att uppnå detta. I den nyzeeländske utbildningsforskaren John Hatties⁵ studie framkommer att utvecklingsprogram som inte i första hand fokuserar på ämneskunskaper, utan exempelvis på utveckling av sociala färdigheter, samarbete eller arbete utanför skolans väggar kan vara betydelsefulla i sig, samtidigt som de kan inne

bära vinster för elevernas kognitiva utveckling. Hattie framhåller här också vikten av att sätta tydliga mål, kriterier för måluppfyllelse och av frekvent och adekvat återkoppling till eleverna.

”

"Att få skapa och uttrycka sig och ta del av andras skapande ökar vår förståelse av oss själva och av omvärlden"

(Regeringens proposition "Tid för kultur", s.19)

I forskningsartikeln "Estetiska läroprocesser" (2015)⁶ undersöker forskarna Ulla Alexandersson och Ann-Katrin Swärd vad estetiska läroprocesser kan tillföra lärandet i skolan. De sammanfattar artikeln med slutsatsen att estetiska läroprocesser gynnar kunskapsutveckling för elever eftersom det integrerar och knyter samman både känslor, erfarenhet och kunskap till en helhet. De menar att genom att integrera olika uttrycksätt skapas en lärmiljö där man lär med alla sinnen vilket leder till att kunskap fördjupas och befasts.

3 Regeringens proposition 2009/10:3 Tid för kultur ([Tid för kultur, regeringens proposition 2009/10:3](#))

4 A Bamford (2006) The Wow Factor

5 J Hattie (2009) Visible learning. Asynthesis of over eighthundred meta-analyses relation to achievement

6 Ulla Alexandersson och Ann-Katrin Swärd (2005) Estetiska läroprocesser



3. FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR SAMVERKAN I KALMAR LÄN

Skolkulturstrategin RELEVANT binder på ett regionalt plan samman skolans och länskulturens styrdokument med elevperspektiv, vetenskapsbaserad kunskap och kommunala skolkulturplaner. Förutsättningarna för RELEVANT är den omfattande skolkulturverksamhet som redan bedrivs i länet, de nätverk som finns mellan kommuner och länskulturen och mellan länskulturens olika aktörer samt det samordningsansvar för länskulturen som finns hos Region Kalmar län. I regionen finns också ett universitet med engagemang i och kunskap inom såväl kultur- och kulturarv som lärandefrågor.

Strategin omfattar i första hand befintliga resurser så som kommunernas ordinarie skolkulturbudget, statliga Skapande skola-stöd och kulturanslag via Kultursamverkansmodellen.

I Kalmar län regleras den regionalt finansierade kulturen i överenskommelser för alla konstarter och kulturarvet. Dessa tecknas mellan Region Kalmar län och respektive ansvarig kulturorganisation. Länsuppdragen för en enskild konststart omfattar allt från egen produktion till förmedling av det lokala, nationella och internationella kulturutbudet samt stöttning och samordning av lokala aktörer.

”

”Kultur i skolan skapar ökade möjligheter att uttrycka åsikter, ökar förståelsen för sammanhang och omvärld och ökar motivationen för lärande.”

(Den regionala kulturplanen "Kultur att växa i", kapitel Kulturens demokratiska grund)

Alla överenskommelser prioriterar idag verksamhet som vänder sig till barn och unga. Genom strategin RELEVANT stärks och utvecklas samarbetet med skolan i länsuppdragen och via strategins elevperspektiv kan all den kultur som skolan samverkar med lyftas så att den också synliggörs i statistik och planer för en bättre regional samordning. Målet är en regional verksamhet med god lokal förankring och nationell och internationell utblick.

Strategin RELEVANT förutsätter att länskulturen prioriterar kommunerna i Kalmar län utifrån sina regionala uppdrag. Den förutsätter också att kommunerna i första hand använder sig av länskulturen som förmedlingsinstans, producent och utvecklare av pedagogiska resurser i genomförandet av sina skolkulturplaner. I detta arbete utgör länskulturen ett nav för hela kulturlivets möte med skolorna i länet genom bland annat samordning, samproduktion och kompetensutveckling.

”

Kulturutbudet ska vara brett inom många konstarter och det ska vara möjligt att ta del av konst och kultur oavsett i vilken kommun man bor.

(Den regionala kulturplanen "Kultur att växa i", kapitel Kulturens demokratiska grund).

Förankring

Strategins regionala förankring sker i regionala utvecklingsnämnden. Förankringen i kommunerna sker genom att strategin och en kommunal skolkulturplan antas av kommunstyrelse och skolhuvudman. Linnéuniversitetets förankring av RELEVANT sker via fakulteten för Konst och Humaniora samt via Nämnden för lärarutbildningen.

Strategin innebär en långsiktig överenskommelse mellan region, universitet och kommuner rörande länskulturens roll i relation till skolan. Den främjar ökad måluppfyllelse och gynnar den regionala dialogen, vilket stärker eleverns och lärares deltagande i länskulturens verksamhet och säkrar eleverns likvärdiga tillgång till de skattefinansierade länskulturorganisationerna. Den bidrar också till ökad forskningsanknytning och utbyte mellan utbildning och samhälle.

4. MODELL FÖR SAMVERKAN

Samverkan mellan skola och kultur tar avstamp i en dialog för att skapa en gemensam process som främjar elevens förmåga att "läsa", "samtala" och själv uttrycka sig "skriftligt" i kulturens olika språk. En sådan process omfattar gemensam planering, reflektion och uppföljning för att synkronisera verksamheten med skolans lärandemål och för att öka elevens delaktighet och möjlighet att synliggöra och gestalta sin kunskap.

Elever som:

- Konsument - får uppleva och möta, det vill säga "läsa" för att få perspektiv
- Deltagare - får pröva och reflektera, det vill säga "samtala" för att bearbeta
- Producent - får använda och skapa, det vill säga "skriva" utifrån sin nya kunskap och förståelse

Länskulturens profession i samverkan med skolan omfattar företrädevis tre perspektiv:

- Producera och förmedla upplevelser
- Bidra till elevernas delaktighet i upplevelser
- Medverka vid elevproduktion/eget skapande

Skolans profession i samverkan med kulturen innebär bland annat att:

- arbeta med elevers eget skapande
- koppla deltagande till kursplaner
- inlemma upplevelser i lärande

”

"Språk, lärande och identitetsutveckling är nära förknippade. Genom rika möjligheter att samtala, läsa och skriva ska varje elev få utveckla sina möjligheter att kommunicera och därmed få tilltro till sin språkliga förmåga."

(Läroplan för grundskola, förskoleklassen och fritidshemmet 2011)

Planering och uppföljning av verksamhet

För att utveckla det generella samarbetet mellan skola och kultur är det viktigt att all den gemensamma verksamheten planeras, genomförs och följs upp i samverkan. Dessa steg bör följas på varandra i cykler så att erfarenheter från ett projekt bidrar till utvecklandet av nya projekt.

- Planering
- Verksamhet
- Uppföljning

Planering och uppföljning bör ske på alla nivåer och inte minst i dialog mellan de olika nivåerna. I alla led bör särskild hänsyn tas till lärares och elevers erfarenheter.

- Mellan den enskilda skolan och kulturaktören.
- Mellan ansvarig/a från kommunen och respektive ansvarig från kulturaktörerna.
- På regional nivå med representanter från de olika parterna

”

"Genom långsiktig planering och kommunala skolkulturplaner kan förutsättningar skapas för att alla barn och unga garanteras professionell kultur under hela skolgången"

(Den regionala kulturplanen "Kultur att växa i," kapitel Skola och kultur).





Mötesarenor

För att upprätthålla och revidera strategin är det av största vikt att regionen har kontinuerligt arrangerade arenor där företrädare för skola och kultur kan mötas. Genom att definiera arenor medvetandegörs olika grupper om varandra, vilket möjliggör en ökad dialog.

För länskulturens samordning i relation till skolan och Linnéuniversitetet finns idag ett nätverk, *Kulturarenan*, bestående av konsulenter, producenter och kulturpedagoger. Denna grupp bör formaliseras och få en tydligare roll såväl internt som externt. I *Kulturarenan* ingår även en representant från Region Kalmar läns basenhet regional biblioteksutveckling med särskilt fokus på kulturutbud riktat mot barn och unga på länets folkbibliotek.

Respektive kommun ansvarar för den kommunala samordningen av skolkulturfrågor och utbyte mellan skola och lokala kulturaktörer. Här läggs grunden för skolans inflytande i strategin genom representation av elever, lärare och rektorer.

På samma sätt bör en regional samverkansgrupp skapas för kommunernas skolkulturgrupper/samordnare och kulturförvaltningar för erfarenhetsutbyte, samarbete och fortbildning.

Förutom ovanstående grupper, med fokus på skolkulturfrågor, kan en rad befintliga arenor i länet identifieras där samarbetet mellan skola och kultur kan få ytterligare utrymme, så som de regionala mötena för skolchefer, ordförandeträffar för länskulturorganisationerna, regionala kulturnätverk och Linnéuniversitetets regionala utvecklingscentrum (RUC).

Mätinstrument för uppföljning och utveckling

Underlag för gemensam uppföljning är läroplanen, lokala skolkulturplaner och länskulturens verksamhetsplaner. De regionala kulturverksamheterna rapporterar även varje år i statistik för barn och ungas deltagande i Kulturdatabasen.

5. PARTERNAS UPPDRAG I SAMVERKAN

Region Kalmar läns roll

Region Kalmar län ska:

- Upprätthålla och följa upp strategin
- Samordna utbildningsfrågor och kulturfrågor i Kalmar län, med nätverk, fortbildning och kunskapsöverföring
- Bevaka att länsuppdragen binder samman ett lokalt, regionalt och nationellt perspektiv.
- Betona vikten av samverkan med skolan i sina överenskommelser med länskulturen.
- Medfinansiera resor för elever till länskulturens verksamhet.

Region Kalmar län ansvarar därmed för:

- ett samordnaruppdrag (del av tjänst).
- ett länsövergripande system för resor till kulturinstitutioner.

Länskulturens roll

Länskulturens roll i samverkan med skolan innebär att:

- Ha kunskap om skolans läroplan och styrdokument samt kännedom om de olika kommunala skolkulturplanerna
- Producera/förmedla åldersanpassad professionell konst/kultur/kulturarv för skolkontexten, såväl uppsökande som platsbunden
- Erbjudas och finnas tillgängliga för samverkan och erfarenhetsutbyten
- Erbjudas och finnas tillgängliga för fortbildning för pedagoger som arbetar inom de ämnen som kan kopplas till länsuppdraget
- Medverka i och driva metodutveckling
- Förmedla kvalitetssäkrad expertis vid elevers eget skapande (t ex filmklippare, koreografer, regissörer, konstnärer, konsulenter, pedagoger o s v)
- Delta i och ha en ansvarig för regionalt samverkansarbete mellan skola och kultur

Länskulturen har som verktyg för att utveckla sin verksamhet i mötet med skolan:

- Produktion/förmedling som samplaneras närmare med skolan
- Metoder som stärker lärandeperspektivet
- Bemanning i form av tillgång till utövare, konsulenter och pedagoger

I möjligaste mån skall ovanstående ske i samarbete mellan de olika länskulturaktörerna och särskild hänsyn tas till och samverkan ske med lokala professionella kulturaktörer som är verksamma inom länet. Länskulturen står här också för ett nationellt och internationellt kontaktnätverk inom sina respektive konstarter.

Länskulturuppdragen bör genomföras med två ekonomiska förhållningssätt:

- Konsulentverksamhet (rådgivning, förmedling och nätverkande) bör vara kostnadsfritt.
- Produktion (att planera och genomföra aktiviteter och fortbildning med skolor och elever) bör vara förknippat med en kostnad.

Kommuner som antagit en lokal skolkulturplan skall prioriteras. Budgeteringen av resurser skall samordnas med behoven/efterfrågan i de lokala skolkulturplanerna så att efterfrågan och utbud matchas på bästa sätt.

Länskulturen kan utifrån detta förhållningssätt budgetera för vilken konsulentverksamhet och hur många subventionerade aktiviteter de har möjlighet att erbjuda under ett år. Vilken typ av aktiviteter, hur många och till vilket pris beror naturligtvis på innehåll och produktionskostnad.





Kommunens roll

En grundläggande förutsättning för kommuners medverkan i den regionala strategin RELEVANT är en lokal, politiskt förankrad, skolkulturplan. I den lokala planen tas hänsyn till den unika kommunens specifika förutsättningar men gemensamt är att planerna omfattar och definierar:

- En garanti för alla barn och elevers likvärdiga tillgång till all kultur som konsument, deltagare och producenter inom ramen för läroplanen
- En ordinarie skolkulturbudget
- En ansvarig samordnare
- En organisation för kultur i skolan och hur den samordnas med sökande av externa medel
- Hur pedagoger och elever har inflytande i den kommunala skolkulturorganisationen
- Mål för tillfälliga projekt och hur de samordnas med ordinarie verksamhet
- En plan för systematiskt kvalitetsarbete, så som fortbildning av lärare etc.

Kommunen ansvarar för:

- Ändamålsenliga lokaler
- Resor till kulturevenemang inom kommunen

Skolans roll i samverkan med kulturen är, i enlighet med läroplanen, att möjliggöra:

- Elevernas möte med konsten/kulturen/kulturarvet på såväl sin skola som på kulturarenor och i kulturarvmiljöer
- Användandet av konst/kultur/kulturarv som kunskapsform och verktyg i undervisningen
- För elever att gestalta sin erfarenhet med många olika språk och kunna bedöma detta för att öka måluppfyllelsen

För att underlätta ovanstående samverkan kan skolan bland annat utveckla följande verktyg:

- Organisation för att bereda plats för samverkan med kulturen
- Planering av lektioner och scheman som främjar användandet av kultur och konst i undervisningen
- Former för bedömning av elevernas skapande och utveckling inom de olika gestaltungsformerna

Vid bedömning bör man skilja på vad eleven lärt sig om den specifika kulturformens språk och/eller vad eleven lärt sig om ett ämne via det språket.

Samverkan kring skolkulturfrågor bör eftersträvas med andra förvaltningar i kommunen, som till exempel kulturförvaltningar och verksamheter som kulturskola och bibliotek.

Universitetets roll

Linnéuniversitetet ingår i RELEVANT via såväl sin lärarutbildning som sin fakultet för Konst och Humaniora vilket möjliggör samverkan kring utbildningsfrågor men också kring kulturfrågor. Universitetet kan därför i samverkan med skola och läns-kulturen:

- Ge utrymme för konst och kulturfrågor i lärar- och rektorsutbildning
- Ge utrymme för skolsamverkansfrågor i utbildningar inom konst, kultur och kulturarv
- Bidra med sin kunskap inom didaktik, konst, kultur och kulturarv
- Bistå med aktuell didaktisk forskning
- Möjliggöra för studenter som gör examensarbeten att välja skola och kultur som ämnesområde
- Samverka kring fortbildningsfrågor rörande konst, kultur, kulturarv och didaktik





Region Kalmar län

Box 601, 391 26 Kalmar • Telefon 0480-840 00 • regionkalmar.se

Handläggare
Lillian Alverö, Cecilia Slottner Höglund
0480-45 30 22, 45 38 82

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum
2022-02-24

Ärendebeteckning
UN 2022/0199

Utbildningsnämnden

Uppföljning Jämställdhets- och mångfaldsprogram 2021

Förslag till beslut

Utbildningsnämnden godkänner uppföljningen av 2021 års jämställdhets- och mångfaldsprogram.

Uppföljning 2021 Barn- och ungdomar

Sammanfattning

Flickors meritvärde har ökat och pojkars meritvärde i åk 9 sjunker. Det är större skillnad än tidigare år, och innebär nästan ett betygssteg mellan flickor och pojkar.

På nationella prov i åk 3 syns inga större skillnader mellan könen, en trend som visar att skillnad i meritvärde ökar längre upp i åldrarna.

Behörighet till gymnasiet sjunker. Det tydligaste utvecklingsområdet är att förbättra behörigheten till gymnasiet. Utmaningen är att utveckla möjliga insatser, både generellt och ur könsperspektivet. Mätning visar fortsatt skillnad i genomsnittligt meritvärde mellan flickor och pojkar utifrån vårdnadshavares utbildningsnivå.

Både flickor och pojkar ger höga och positiva svar på frågan om de upplever att lärare ger pojkar och flickor samma förutsättningar i förskola och skola. Vårdnadshavare svarar att flickor och pojkar ges samma förutsättningar i verksamheten.

Tio förskolor arbetar systematiskt och hållbart med ”Jämställd för skola”.

Några skolor har startat ett systematiskt långsiktigt arbete att jämställdhetssäkra undervisningen. Funkaboskolan och Smedbyskolan deltar i MVP (Mentors in Violence Prevention), program för att förebygga våld bland barn och unga.

Mål 1. Allas lika rättigheter ska öka.

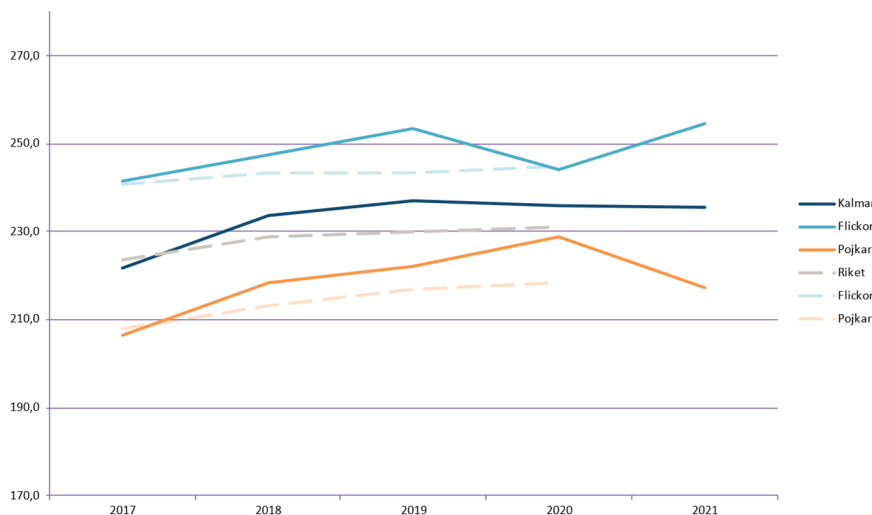
Verksamheten ska aktivt och medvetet arbeta med jämställdhetsperspektiv så att alla flickor och pojkar ges utrymme att pröva och utveckla sin förmåga och intressen oberoende av könstillhörighet. Målet uppnås ej.

Indikator 1 - Skillnad mellan flickors och pojkars meritvärde ökar i åk 6 och 9, till flickors fördel. Mätning visar att skillnad ökar längre upp i årskurserna. Pojkars resultat ligger lite under riksgenomsnitt i åk 9. Det är nästan ett betygssteg mellan flickors och pojkars resultat i åk 9. Mätning visar obetydlig skillnad i

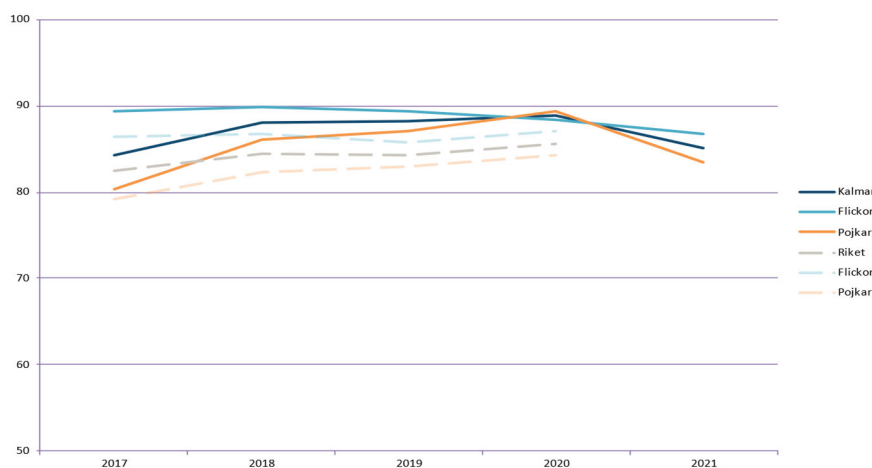


nationella prov i åk 3, mellan pojkar och flickor. Fortsatt fokus på skolans kompensatoriska uppdrag kommer att vara betydelsefullt.

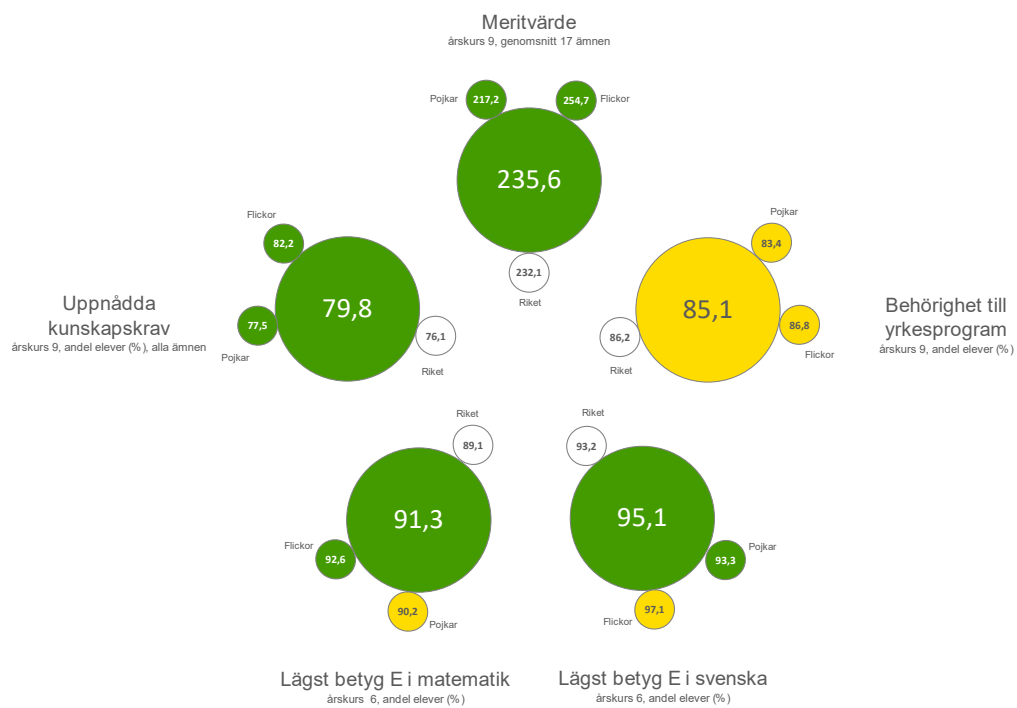
Genomsnittligt meritvärde åk 9



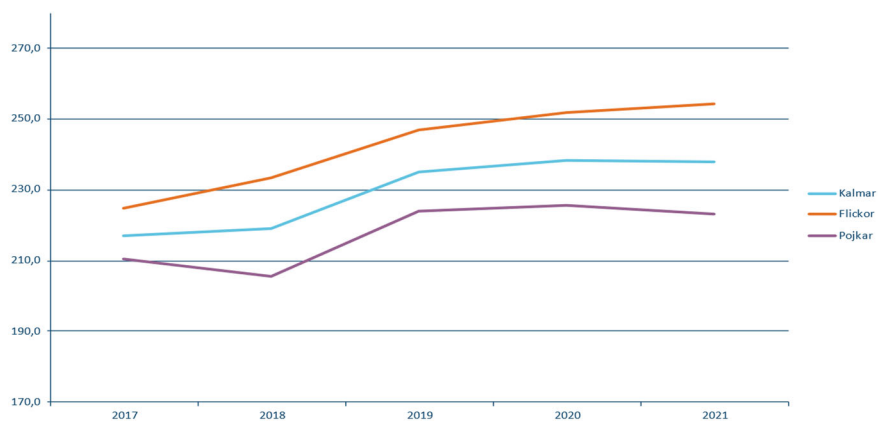
Behörighet till gymnasiet åk 9



Mätning visar att 85 elever ej är behöriga till yrkesprogrammet på gymnasiet. Vi ser en nedåtgående trend för både pojkar och flickor (källa kolada). Kalmar kommuns tydligaste utvecklingsområde är att förbättra behörigheten till gymnasiet, som är det enda område där Kalmar kommun ligger något under riksnittet. Prioritet kommer att vara insatser för att öka behöriga till gymnasiet. I och med det kommer förhoppningsvis skillnader i meritvärde mellan flickor och pojkar att minska.



Genomsnittligt meritvärde åk 6



Skillnad kvarstår mellan flickors och pojkars genomsnittligt meritvärde i åk 6.

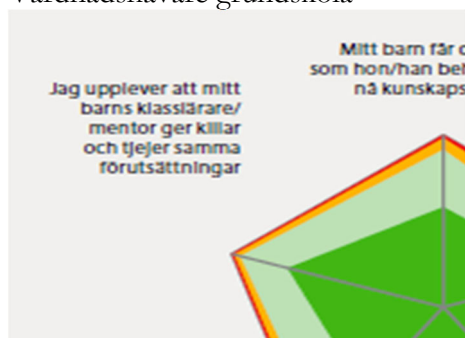
Indikator 2 - Andel barn/elever som upplever att lärare ger pojkar och flickor samma förutsättningar i skolan, fritidshemmet och på förskolan.

Enkät svar visar positiva och höga svar från både flickor och pojkar. Flickor svarar lite mer positivt än pojkar, yngre elever svarar mer positivt än äldre.

Vårdnadshavare ger höga svar i "Elevers och vårdnadshavares syn på verksamheten", att flickor och pojkar ges samma förutsättningar i verksamheten.

Delmålet uppnås.

Vårdnadshavare grundskola



Vårdnadshavare förskola.



Mål 2. Likvärdigheten i utbildningen ska öka.

Undervisningen ska anpassas till varje elevs förutsättningar och behov. Den ska främja fortsatt lärande och kunskapsutveckling, med utgångspunkt i bakgrund, tidigare erfarenheter, språk och kunskaper. Målet uppnås ej.

Indikator - Skillnad i genomsnittligt meritvärde mellan flickor och pojkar med föräldrar med hög utbildningsnivå jämfört med elever med föräldrar med lägre utbildningsnivå.

Utvecklingsområde är att utveckla skolornas kompensatoriska arbete, t ex studieteknik och tydliga uppgifter. Skillnad kvarstår.

	Andel elever	Andel som uppnått kunskapskrav i alla ämnen	Andel behörig till yrkesprogram
Förgymnasial el. gymnasial utbildning	37,6 %	65 %	73,8 %
Eftergymnasial utbildning	62,4 %	91,5 %	94,7 %

Fortsatt utveckling av insatser

Utbildningsförvaltningen gör en rad insatser för att minska skillnad i genomsnittligt meritvärde. Utmaning är att utveckla möjliga insatser gällande behörighet till gymnasiet, både generellt och ur könsperspektivet. Nyckel i arbetet är hög medvetenhet, det är där arbetssätt utformas för att främja jämställdhet.

Flera dörrar för kompetensutveckling i jämställdhet och genus har öppnats 2021.

- Diskussionsforum för utvecklingslärare i frågor om jämställdhet, genus, mångfald i skola/förskola. Vad behöver Kalmars förskolor, skolor och fritidshem för att bli bättre på att leva upp till läroplanens jämställdhetsmål?
- Diskussionsforum för specialpedagoger om meritvärde och genus. Vad säger forskningen om meritvärde kopplat till genus? Vad visar statistiken? Vad kan vi göra i verksamheten?

Central organisation med jämställdhets- och mångfaldsutvecklare visar ett strategiskt och långsiktigt arbete, för att ge barn och elever utrymme att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet. Genom kontinuerlig kompetensutveckling, ökar kunskap och nivå på medvetenhet i förskola och skola.

Återkommande insatser:

- Uppdragsbeskrivning, utifrån rektors strategiska utvecklingsarbete.
- Grundutbildning i normkritik med fokus på jämställdhet.
- Tio förskolor arbetar systematiskt och hållbart i ”Jämställd förskola” Trollet, Pulpeten/Smedjan, Lindeberga/Sjöängen, Djurängen, Rinkabyholm, Ögonstenen, Björkenäs, Ljusstaden, Rockneby, Hagby/Halltorp. Utmärkelsen gäller i 3 år. Granskning utgår från likvärdigt frågeunderlag.
- Fortbildningseftermiddag, med aktuella frågor och forskning.
- Föreläsningar på Skolprat 2022.

Påbörjat projekt:

Läroplanens kunskapsområde; sex och samlevnad byter namn till sexualitet, relationer och samtycke. Lektionspaket och lärarhandledning utvecklas. Syfte att: att främja elevernas hälsa och välbefinnande, stärka förmågan att göra medvetna och självständiga val, bidra till förståelse för egna och andras rättigheter, förmedla betydelse av samtycke, omfatta kunskaper om maktstrukturer, kopplade till kön, hedersrelaterat våld och förtryck.

Jämställdhets- och mångfaldsutvecklare ger stöd, inspiration och vägledning, utifrån aktuell forskning, till jämställdhets- och mångfaldsarbetet i förskola och skola. Ex. på insatser är: kompetensutveckling för lärare i alla skolformer. Insatser utifrån rektors identifierade utvecklingsområden. Utgångspunkten i jämställdhetsarbetet är kön, för att förstå resultaten bättre, och hitta utvecklingsmöjligheter, bör det kopplas till den breda insatsen som förskola och skola gör.

Mångfaldsområdet handlar om att synliggöra olikheter och ifrågasättandet av begränsande strukturer och normer. Med ett normkritiskt perspektiv går det att se, förändra begränsande strukturer och normer. Central verksamhet är hbtq certifierade av RSFL.

Medarbetare

Uppföljningen inleds med en sammanfattning av måluppfyllelsen angående jämställdhets- och mångfaldsarbetet för medarbetare 2021. Därefter redogörs det mer ingående för resultatet av åtgärderna för varje mål.

Sammanfattande uppföljning gällande medarbetare

Likt föregående år så behöver förvaltningen bli bättre på att använda kravprofil i rekryteringsprocesser. Det har skett en ökning av antalet chefer som använder kravprofiler men inte tillräckligt för att nå målet för 2021. I medarbetarenkäten 2021 kan tyvärr inte resultatet utläsas avseende frågan om hur lätt medarbetarna upplever att det är att ta ut föräldraledighet/ledighet för vård av barn (VAB) Vilket innebär att målet inte kan mätas. Gällande diskriminering och kränkande särbehandling har det skett en minskning i antalet som känt sig utsatta. Andelen som inte vet vart man ska vända sig är på samma låga nivå som föregående år. Sjukfrånvaron för kvinnor i förvaltningen har minskat och totalt är sjukfrånvaron något lägre både inom förvaltningen och inom förskolan. Skillnaderna i sjukfrånvaro mellan könen har totalt sett minskat på förvaltningen och förskolan. Det fanns inga könsbundna skillnader i lön och övriga arbetsvillkor.

Mål: Antalet chefer som använder sig av kompetensbaserad rekrytering ska dubblas jämfört med tidigare år.

Kalmar kommun ska använda sig av kompetensbaserad rekrytering. Vid kompetensbaserad rekrytering är det viktigt med en tydlig kravprofil. Genom att använda sig av kravprofiler kan vi också främja mångfalden på våra arbetsplatser. Genom den årliga kundenkäten som skickas ut till förvaltningens rektorer kan vi följa upp målet. 19 av 24 chefer svarar att de rekryterat nya medarbetare under 2021.

I kundenkäten svarade 5 chefer att de har använt sig av kravprofiler i samtliga av rekryteringarna. 2 chefer svarade att de inte hade använt sig av kravprofilen i någon av rekryteringarna. Övriga chefer menar att de använt sig av kravprofiler till en viss grad.

Under 2021 har rekrytering av förskollärare och barnskötare samordnats inför terminsstarterna. Vid dessa rekryteringsprocesser har kravprofiler använts. Även vid chefstjänster och karriärtjänster har kravprofiler använts vid samtliga rekryteringar.

Enligt 2021 års program skulle antalet chefer som använder sig av kravprofiler dubblas jämfört med 2020. 2020 uppgav 22% chefer att de använt sig av kravprofiler i samtliga rekryteringar och 2021 var det 25% av cheferna. Resultatet visar på att antalet chefer som använder kravprofiler har ökat under 2021 men inte dubblats. En workshop i kompetensbaserad rekrytering har genomförts för rektorerna under hösten 2021. Kravprofiler finns hos HR att använda vid behov. Inom Chefskörkortet finns det möjlighet att anmäla sig återkommande till kursen med tema kompetensbaserad rekrytering.

Målet är inte uppnått.

Mål: Alla medarbetare ska kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap

Medarbetarnas upplevelse av att det är lätt att ta ut föräldraledighet samt ledighet för vård av barn (VAB) ska öka. Förvaltningen genomför årligen en medarbetarenkät men i 2021 års medarbetarenkät kan resultatet på denna fråga tyvärr inte utläsas. Det går inte att följa upp hur lätt medarbetarna upplever att det är att ta ut föräldraledighet eller vård av barn.

Det man kan se under 2021 är att antalet heltidsarbete som tagit ut vård av barn är 26,8 heltidsarbetare jämfört med 2020 då det var 27,2 heltidsarbetare.

Enligt 2021 års program har det under 2021 fortsatt att implementeras arbetsätt och göras insatser för att på bästa möjliga sätt använda den vikariepool som finns. Arbetet med kvalitetssäkring kommer att fortsätta i och med att en väl fungerande vikariepool är viktigt för att medarbetare ska kunna ta ut föräldraledighet och ledighet för VAB.

Mål: Ingen medarbetare ska utsättas för diskriminering, kränkningar eller trakasserier. Alla medarbetare ska veta vart de ska vända sig om det skulle inträffa.

I förvaltningens medarbetarenkät som besvarades 2021 svarade 4,6 % av medarbetarna att de upplevt sig utsatta för diskriminering, kränkning eller trakasserier. Detta innebär en minskning från 2020 då 6% av medarbetarna svarade att de upplevt sig utsatta för diskriminering, kränkning eller trakasserier. Det innebär att delmålet att minska med minst 2 procentenheter mot föregående år inte har uppnåtts även om det går åt rätt håll.

Delmålet är inte uppnått.

Andel medarbetare som inte vet vart man ska vända sig om man blir utsatt för ovanstående har ökat lite från 1,6 % 2020 till 1,7 % 2021. Delmålet var att fortsätta att hålla sig på en låg nivå.

Det finns ett bildspel som kan vara till hjälp för chefer i att kommunicera den kommungemensamma rutinen gällande kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, för att den ska bli känd för och efterföljas av samtliga medarbetare. En workshop i kompetensbaserad rekrytering och diskriminering har genomförts för rektorerna under hösten 2021.

Delmålet är uppnått.

Mål: Skillnader i sjukfrånvaro utifrån kön ska minska.

I 2021 års program var fem enheter identifierade och utvalda när det gäller insatser för att minska sjukfrånvaron. Samtliga enheter tillhör förskolans verksamhet som är kvinnodominerad. En minskad sjukfrånvaro på dessa enheter skulle därför också innebära en minskad sjukfrånvaro för kvinnorna i förvaltningen. De fem prioriterade enheterna har samtliga en minskad sjukfrånvaro jämfört med 2020. Dock är den på fortsatt hög nivå och pandemi bidrar troligen till det även under 2021.

På förvaltningsnivå har sjukfrånvaron sjunkit totalt från 7,1 % 2020 till 6,7% under 2021. Kvinnor har en högre sjukfrånvaro än männen även om den har sjunkit från 8,0% 2020 till 7,2% 2021. Däremot ligger männen redan på en lägre nivå men med en ökning från 3,8% 2020 till 4,7% 2021. Inom förskolan

var skillnaden mellan könen 2020 3,9% och under 2021 2,3%. Inom förvaltningen var kvinnornas sjukfrånvaro något lägre än föregående år och skillnaden mellan könen på förvaltningsnivå minskade från 4,2% från 2020 till 2,5% 2021. Skillnaden i sjukfrånvaron mellan könen har minskat under 2021 till följd av att kvinnorna har en något lägre sjukfrånvaro, men från höga nivåer, samt att männens sjukfrånvaro har ökat. Målet är delvis uppnått men till stor del p.g.a. männens ökade sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaron under 2021 är fortsatt hög på flertalet enheter och trolig orsak är pandemin som fortsatt under 2021.

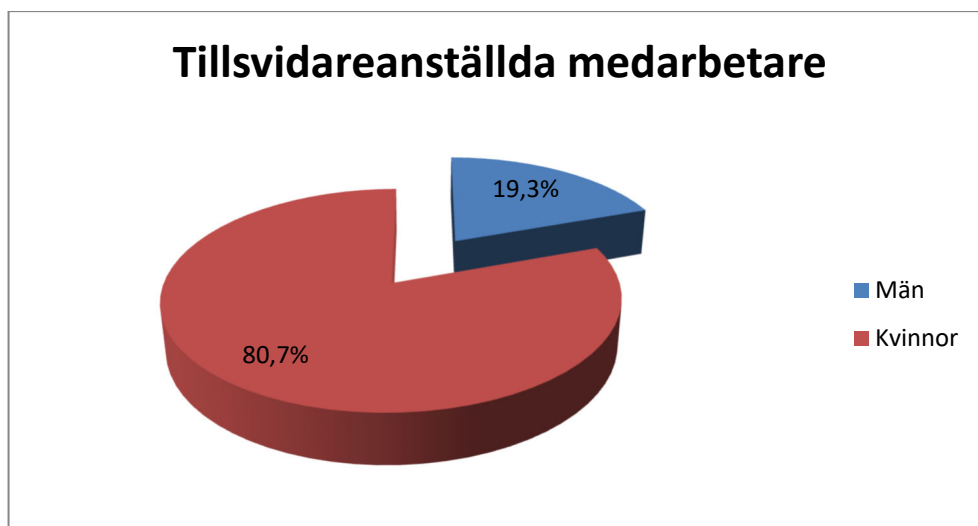
Enligt 2021 års program har aktiviteter och konkreta åtgärder fortsatt att arbetas fram under året. Uppdraget har tydliggjorts samt tagits fram verktyg som kan underlätta för medarbetare i syfte att minska arbetsbördan, lyft fram samarbete med HR och Arbetsmiljöenheten, uppmuntra till fysisk aktivitet och rörelse även på raster, insatser för ökad trivsel på arbetsplatsen.

Målet är delvis uppnått.

Kartläggning 2021

Antal medarbetare, sysselsättningsgrad och ålder

Nedanstående uppgifter utgår från tillsvidareanställda medarbetare (exklusive vilande anställningar) 2021-12-31. Bilden nedan visar fördelningen mellan kvinnor och män inom hela utbildningsförvaltningen, där andelen män sjönk från 20,0% under 2020 till 19,3% 2021.



Nedanstående tabell visar uppgifter för verksamheter som har fler än 30 medarbetare. Ledning och administration visas dock inte i denna tabell. I stället presenteras uppgifter gällande medarbetare i ledningsfunktion, nedbrutet i respektive yrkesroll separat i nästkommande tabell.

	Antal tillsvidareanställda		Genomsnittlig sysselsättningsgrad		Medelålder	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Förskola	625	35	98,9 %	100 %	42,5	35,5
Fritidshem	61	50	100 %	100 %	44,9	41,5
Förskoleklass	38	7	98,2 %	100 %	41,5	41,0
Grundskola	460	177	98,3 %	98,2 %	45,5	47,9
Särskola	47	20	100 %	100 %	44,7	40,6
UF	1329	317	98,7 %	98,8 %	44,4	45,2

	Antal tillsvidareanställda	
	Kvinnor	Män
Rektor	25	6
Bitr. skolledare	26	11
Totalt	51	17

Frisknärvaro och sjukfrånvaro

Frisknärvaro innebär andel medarbetare som inte har några sjukdagar alls under ett kalenderår. Frisknärvaron under 2021 är högre för män än för kvinnor i förvaltningen. Frisknärvaron totalt är högre 2021 än 2020 för både kvinnor och män.

Tabellen nedan visar också sjukfrånvaro i procent av arbetstid (för samtliga anställningsformer). Sjukfrånvaron har minskat något från 2020 till 2021, vilket gäller både kvinnor och män. Sjukfrånvaron är högre för kvinnor än för män.

Utbildningsförvaltningen	Kvinnor	Män	Totalt
Frisknärvaro 2020	23,7 %	31,6 %	25,2 %
Frisknärvaro 2021	24,9 %	32,6 %	26,6 %
Sjukfrånvaro 2020	8,0 %	3,8 %	7,1 %
Sjukfrånvaro 2021	7,2 %	4,7 %	6,7 %

Tabellen nedan visar frisknärvaron för verksamheter som har fler än 30 medarbetare. Kvinnorna inom förskoleklass står för högst frisknärvaro 2021. Även männen i förskoleklass har högst frisknärvaro. En förändring från 2020 är att kvinnorna i alla nedanstående verksamheter (förutom grundskolan) har en högre frisknärvaro än männen.

Frisknärvaro	2020			2021		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Förskola	17,2 %	21,6 %	17,4 %	17,5%	10,8%	17,2%
Fritidshem	22,4 %	28,6 %	25 %	33,3%	25,4%	30,0%
Förskoleklass	38,3 %	30 %	36,8%	46,8%	45,5%	46,6%
Särskola	27,7 %	25 %	26,9 %	20,0%	9,5%	16,9%
Grundskola	31,4 %	35,6 %	32,6 %	32,8%	38,3%	34,4%

Statistiken nedan visar att under 2021 har männens sjukfrånvaro ökat och att kvinnornas har sänkts något men från hög nivå.

Sjukfrånvaro	Kvinnor	Män	Totalt
Förskolan 2020	10,4 %	6,5 %	10,2 %
Förskolan 2021	9,5%	7,2%	9,4%
Grundskolan 2020	5,7 %	2,9 %	4,8 %
Grundskolan 2021	4,7%	3,5%	4,3%

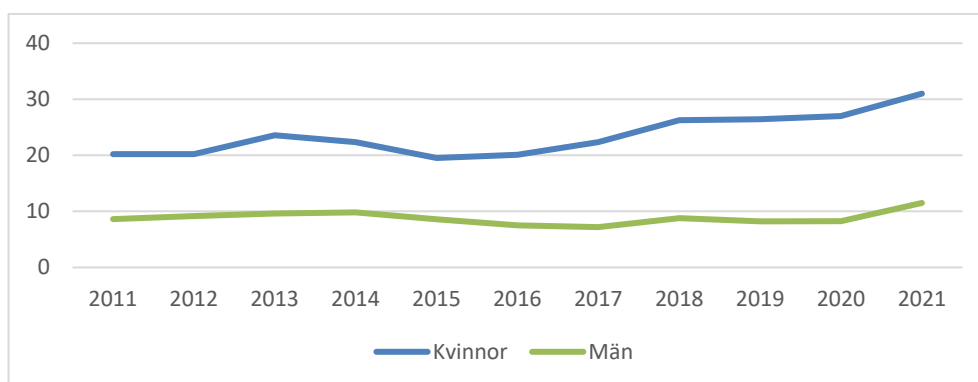
Tabellen nedan visar de fem identifierade och utvalda enheterna när det gäller insatser för att minska sjukfrånvaron. I en jämförelse mellan enheterna är det en minskning av sjukfrånvaro 2021 mot 2020 på alla de enheterna. Vid en jämförelse av den sammanlagda sjukfrånvaron 2021 på enheterna är siffran lägre mot föregående år.

Prioriterade enheter	Sjukfrånvaro totalt 2020	Sjukfrånvaro totalt 2021
Enhet 1	17,0 %	11,8%
Enhet 2	8,5 %	7,5%
Enhet 3	12,8 %	10,6%
Enhet 4	15,3 %	10,8%
Enhet 5	13,8 %	9,3%
Förskola	10,2 %	9,4%
UF	7,1 %	6,7%

Föräldraledighet

Diagrammet nedan visar antal föräldraledighetsdagar som en tillsvidareanställd medarbetare i genomsnitt tar ut (exkl. partiell föräldraledighet). Totalt sett ökade föräldraledigheten med 3,8 dagar och i genomsnitt togs det ut 27,1 dagar under 2021. Kvinnorna ökade med 4 dagar från föregående år, vilket innebär att de i genomsnitt tog ut 31 dagar under 2021. Männens ökning låg på 3,2 dagar vilket innebär en genomsnittlig ledighet på 11,5 dagar under 2021.

Hur föräldraledigheten har förändrats över tid, kan utläsas i diagrammet nedan.



Könsbundna skillnader i lön

Utöver den kommungemensamma kartläggningen sker en analys för jämställda löner på förvaltningsnivå. Detta gör arbetsgivaren i samverkan med fackliga företrädare. Om det framkommer att det finns osakliga löneskillnader kommer en handlingsplan att upprättas. I samband med förvaltningens avstämning för löneöversynen 2021 konstaterade parterna för arbetstagarna samt arbetsgivarna likt föregående år att det inte förekom några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför samma eller likvärdigt arbete.

Mats Linde
Förvaltningschef

Lillian Alverö
Planeringssekreterare

Cecilia Slottner Höglund
HR-specialist

Utbildningsnämnden

Jämställdhets- och mångfaldsprogram för utbildningsnämnden 2022

Förslag till beslut

Utbildningsnämnden fastställer jämställdhets- och mångfaldsprogram för utbildningsnämnden 2022.

Bakgrund

Programmet syftar till att bidra till utveckling av lärandemiljöer och lika rättigheter och möjligheter till lärande och utveckling för flickor och pojkar. Samt beskriva insatser för arbetstagare i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.



Jämställdhets- och mångfaldsarbete för barn och ungdomar

Mål - Allas lika rättigheter ska öka.

Beskrivning: Verksamheten ska aktivt och medvetet arbeta med ett jämställdhetsperspektiv så att alla barn och elever ges utrymme att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet.

Indikator 1: Skillnaden mellan flickors och pojkars genomsnittliga meritvärde.

Mätning: Siris och Nationella prov.

Indikator 2: Andel barn/elever som upplever att lärare ger pojkar och flickor samma förutsättningar i skolan, fritidshemmet och på förskolan.

Mätning: Elevers och vårdnadshavares syn på verksamheten.

Resurser: Inom befintlig budget. Jämställdhets- och mångfaldsutvecklare och enhetsutvecklare i jämställdhet och mångfald.

Mål - Likvärdigheten i utbildningen ska öka.

Beskrivning: Undervisningen ska anpassas till varje barns/elevs förutsättningar och behov. Den ska främja barnets/elevens fortsatta lärande och kunskapsutveckling med utgångspunkt i barnens/elevernas bakgrund, tidigare erfarenheter, språk och kunskaper.

Indikator: Skillnad i meritvärde beroende på föräldrarnas utbildningsbakgrund

Mätning: Siris.

Resurser: Inom befintlig budget. Jämställdhets- och mångfaldsutvecklare och enhetsutvecklare i jämställdhet och mångfald.

Förslag på aktiviteter till båda målen: Utvecklingsuppdrag från rektor till jämställdhets- och mångfaldsutvecklare, utmärkelse Jämställd förskola/skola. Kompetensutvecklingsinsatser till alla skolformer, grundutbildning i normkritik med fokus på jämställdhet.

Jämställdhets- och mångfaldsarbete för medarbetare

Förvaltningen ska kännetecknas av en jämlik syn på de anställda. Alla anställda har samma värde, rättigheter och skyldigheter. Nedan beskrivs de mål och åtgärder som arbetsgivaren och representanter för arbetstagarna har tagit fram i samverkan i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Mål: Antalet chefer som använder sig av kompetensbaserad rekrytering ska dubblas jämfört med föregående år.

Beskrivning: Kompetensbaserad rekrytering ska användas vid tillsättning av tjänster, i syfte att främja mångfalden. Med hjälp av en kravprofil som endast innehåller färdigheter och egenskaper som är kopplade till tjänsten, minskar risken för att fördomar får betydelse.

Åtgärder: Inom Chefskörkortet kommer det finnas möjlighet att anmäla sig återkommande till kursen med tema kompetensbaserad rekrytering. Den riktar sig till nya chefer samt för de chefer som vill uppdatera sig i detta.

Ansvarig för åtgärd: Ansvariga chefer och HR-specialist.

Mätning och uppföljning: I förvaltningskontorets kundenkät till cheferna.

Mål: Alla medarbetare ska kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Beskrivning: Medarbetarnas upplevelse att det är lätt att ta ut föräldraledighet samt ledighet för vård av barn ska öka.

Åtgärder: Det kommer under 2022 fortsätta implementeras arbetssätt och göras insatser för att på bästa möjliga sätt använda den vikariepool som finns. Ett exempel på hur vikariepoolen kvalitetssäkras är att det 2022 kommer finnas en förvaltningsövergripande introduktion för de som ska börja arbeta i vikariepoolen. Arbetet med kvalitetssäkring kommer att fortsätta i och med att en väl fungerande vikariepool är viktigt för att medarbetare ska kunna ta ut föräldraledighet och ledighet för VAB.

Ansvarig för åtgärd: Systemförvaltare med ansvar för Time Care Pool.

Mätning och uppföljning: Genom medarbetarenkäten.

Mål: Ingen medarbetare ska utsättas för diskriminering, kränkningar eller trakasserier. Alla medarbetare ska veta vart de ska vända sig om det skulle inträffa.

Delmål: Andel medarbetare som upplevt sig utsatta ska årligen minska med minst 2 procentenheter. Även andel medarbetare som inte vet vart de ska vända sig om det inträffar ska hålla sig stabilt på låg nivå.

Åtgärd: Det finns bildspel och de gemensamma rutiner som finns avseende kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Ansvarig för åtgärd: HR-specialist samt ansvariga chefer.

Mätning och uppföljning: Genom medarbetarenkäten.

Mål: Skillnader i sjukfrånvaro utifrån kön ska minska.

Beskrivning: Förskolans verksamhet ska prioriteras när det gäller insatser för att minska sjukfrånvaron. Förskolans verksamhet är kvinnodominerad och en minskad sjukfrånvaro inom förskoleverksamheten skulle därför också innebära en minskad sjukfrånvaro för kvinnorna i förvaltningen.

Åtgärd: Aktiviteter och konkreta åtgärder kommer att arbetas fram tillsammans med förskolans rektorer.

Ansvarig för åtgärd: Förvaltningschef samt rektorer.

Mätning och uppföljning: Sjukfrånvarostatistiken följs med hjälp av Hypergene.

Mats Linde
Förvaltningschef

Lillian Alverö
Planeringssekreterare

Cecilia Slottner Höglund
HR-specialist

UTKAST

Utbildningsnämnden 2022-03-16

Anmälningssärenden

1. Utbildningsförvaltningens yttrande över förslag till aktualiserad Regional utvecklingsstrategi 2030 (dnr 2022/0142).
2. Barn- och elevombudets beslut angående uppföljning av beslut gällande skyldighet att motverka kränkande behandling vid Vasaskolan (dnr 2020/1108).
3. Centrala samverkansgruppens protokoll 2022-02-14.
4. Södermøre kommundelsnämnds protokoll 2022-02-16.
5. Inkomna anmälningar om kränkande behandling från förskolor och skolor.

Anmälan av delegationsbeslut

1. Förvaltningschefens beslut februari-mars: D7/E 20 Beslut om tilläggsbelopp för barn/elev med omfattande behov av särskilt stöd (dnr 2022/0023, 2020/0581, 2020/1196, 2019/0406, 2022/0041, 2022/0103, 2020/0483, 2021/0522, 2020/1109, 2016/0860, 2016/0545, 2017/0944, 2022/0101, 2020/0540, 2021/0530, 2019/1082, 2018/1036, 2022/0102, 2020/0729, 2020/1212, 2020/0489, 2020/0722), A 3 Huvudmannens utredning av ”Anmälan gällande skolsituation för elev vid Falkenbergsskolan” (dnr 2022/0126), B 5 Förordnande av vik rektor för Kalmarsundsskolan från och med 16 februari till och med 13 mars 2022, A 3 Yttrande till Skolinspektionen med anledning av lämnade uppgifter i samband med tematisk kvalitetsgranskning av undervisning i moderna språk, Funkaboskolan, B 5 Förordnande av vik rektor för Rinkabyholmsskolan från och med 15 februari till och med 9 mars 2022, A 6 Avtal ny lärplattform (dnr 2022/0137), A 5 Personuppgiftsbiträdesavtal avseende journaldokumentation i verksamhetssystemet Lifecare gällande skolungdom med korttidstillsyn.
2. Ordförandens beslut februari: A 2 På utbildningsnämndens vägnar fatta beslut i ärenden som är så brådskande att nämndens avgörande inte kan avvaktas.
 - Tillfällig stängning av verksamhet orsakad av covid-19:
 - Gröndalsskolan, D-klassen, den 4 februari 2022 (dnr 2022/0105).
 - Förskolan Lokomotivet (Förskolan Trollet) från och med 7 februari till och med 9 februari 2022 (dnr 2022/0106).
 - Gröndalsskolan, D- och E-klasserna, från och med 7 februari till och med 9 februari 2022 (dnr 2022/0107).
 - Förskolan Läckeby, (avdelningarna Blåsippan, Vitsippan, Smörblomman och Violen på förskolan Ekbacken), från och med 8 februari till och med 11 februari 2022 (dnr 2022/0109).
 - Gröndalsskolan, D-klassen från och med 10 februari till och med 11 februari 2022 (dnr 2022/0107).
3. Administrativ chefs beslut november och januari: B 4 Anställning (dnr 2021/1160, 2022/0012).
4. Samordnare för barn i behov av särskilt stöd, beslut februari: E 8 Beslut om mottagande av elev i grundsärskolan (dnr 2022/0205, 2022/0206, 2022/0207, 2022/0208).
5. Rektor Smedbyskolan, beslut mars: B 4 Anställning (dnr 2022/0016).
6. Rektor Trekantensskolan, beslut november-januari: D 2 Beslut om att ta emot barn från annan kommun (dnr 2021/1164, 2020/0681), E 13 Beslut med anledning av begäran om skolskjuts.

7. Rektor Funkaboskolan, beslut januari-november 2021: D 5 Beslut om nedsättning, befrielse eller avskrivning av fordran (dnr 2018/0956, 2019/0759, 2020/0023, 2017/0318, 2018/0956, 2017/0272, 2021/0636, 2021/1090, 2021/1089), D 15 Beslut om att ta emot elev från annan kommun än hemkommunen (dnr 2021/1162).
8. Rektor Förskolan Lindö, beslut januari: D 2 Beslut om att ta emot barn från annan kommun än hemkommunen (dnr 2022/0127).
9. Rektor Förskolan Lindeberga-Sjöängen, beslut januari: B 4 Anställning.
10. Rektor Förskolan Pulpeten-Smedjan, beslut november-januari: B 4 Anställning.
11. Rektor Förskolan Oxhagen-Malmen, beslut februari: D 1 Beslut om utökad vistelsetid (dnr 2021/1236, 2021/0317).
12. Rektor Vasaskolan, beslut september-oktober: D 3 Beslut om nedsättning av barnomsorgsavgift (dnr 2021/0974, 2019/0360, 2017/0903).
13. Rektor Vasaskolan, beslut februari: B 4 Anställning.
14. D11, E 24 Rektors beslut om att utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling (se anmälnings- och kännedomsårendet ”Inkomna anmälningar om kränkande behandling från förskolor och skolor”).

Handläggare
Clas Wolke
0480-45 30 19

Datum
2022-02-11

Utbildningsförvaltningens yttrande över förslag till aktualiserad Regional utvecklingsstrategi 2030

Med fokus på de fyra utvecklingsområdena och särskilt: ”God miljö för barn och unga” konstaterar utbildningsförvaltningen att utvecklingsstrategin har tydliga kopplingar till skrivningar i statliga styrdokument (exempelvis Skollag och läroplaner) samt Kalmar kommuns, *Verksamhetsplan med budget*, och vidare till utbildningsnämndens dokument, *Utbildningspolitisk vision 2020-2023*.

Genom att, alla vi verksamma inom utbildningsförvaltningen, fortsätter att följa vår huvudprocess, ”Leda och stödja barns och elevers utveckling och lärande”, kommer vi att kunna ge vårt bidrag till utvecklingsstrategins målbild – ”Klimat att växa i”.



Mats Linde
Förvaltningschef utbildningsförvaltningen

Förvaltnings- och bolagschefer
inom Kalmar kommunkoncern

Upplägg avseende yttrande över förslag till aktualiserad Regional utvecklingsstrategi 2030

Begäran har inkommit om yttrande över förslag till aktualiserad Regional utvecklingsstrategi (RUS) för Kalmar län, ”Klimat att växa i”.

Bakgrund

Kalmar läns regionala utvecklingsstrategi ”Klimat att växa i” ska samla länets aktörer kring en gemensam inriktning för framtiden. Den regionala utvecklingsstrategin formulerades i samband med regionbildningen 2019 och gäller fram till 2030.

I Regionplanen 2020-2022 gavs i uppdrag att under 2021 göra en aktualisering av strategin. Enligt beslut i Regionala utvecklingsnämnden ska de tidigare identifierade fyra utvecklingsområdena fortsatt prioriteras:

- Delaktighet, hälsa och välbefinnande
- God miljö för barn och unga
- Hållbar samhällsplanering
- Stärkt konkurrenskraft

Detsamma gäller strategins tre horisontella perspektiv; Digital omställning, kompetensförsörjning, Internationalisering.

Aktualiseringsprocessen

Under aktualiseringsprocessen har dialog förts med länets aktörer i Region Kalmar läns ordinarie forum och nätverk, liksom ledningsgrupperna i samtliga av länets kommuner.

Aktualiseringen har fokuserat på:

1. Uppföljning av indikatorer
2. Analys av corona-pandemins påverkan
3. Formulering av 2-3 målformuleringar till varje av de fyra prioriterade utvecklingsområdena
4. Tydligare koppling till hur olika strategier, handlingsplaner och program förhåller sig till varandra och till den regionala utvecklingsstrategin, samt till hållbarhetsmålen och Agenda 2030.



Den aktualiserade regionala utvecklingsstrategin remitteras nu till ett antal av länets aktörer och andra regioner för förankring samt för att fånga upp eventuella kompletterande synpunkter.

Hantering inom kommunkoncernen avseende remissversionen

Den aktualiserade remissversionen av Regionala utvecklingsstrategin 2030 (RUS) bifogas till denna skrivelse, och det är alltså denna vi nu ska inkomma med eventuella kompletterande synpunkter kring. Länken till den nu gällande versionen av RUS bifogas här också för att underlätta er hantering.

<https://www.regionkalmar.se/detta-gor-region-kalmar-lan/vi-arbetar-for-att-utveckla-lanet/regional-utvecklingsstrategi2/>

Denna remiss kommer inte hanteras i formell mening via respektive nämnd, utan går istället till förvaltnings- och bolagschefer. Förvaltningens svar kan förslagsvis ändå lyftas med presidium efter att sakkunniga lämnat sina kortfattade synpunkter inom respektive förvaltning/bolag.

Vårt fokus ska alltså läggas på de fyra utpekade aktualiseringsområdena som nämns under rubriken aktualiseringsprocessen, men självklart kan vi inkomma med även andra synpunkter såsom synpunkter som rör de fyra identifierade utvecklingsområdena - Delaktighet, hälsa och välbefinnande, - God miljö för barn och unga, - Hållbar samhällsplanering och Stärkt konkurrenskraft, liksom strategins tre horisontella perspektiv; Digital omställning, kompetensförsörjning, Internationalisering.

Kommunkoncernens samlade yttrande tas därefter fram av Kommunledningskontoret, Hållbarhet och strategi, i nära samverkan med ett antal förvaltningar, nyckelkompetenser och nätverk inom kommunkoncernen.

Intern tidplan

- Synpunkter från förvaltningar/bolag mejlas senast 2022-02-18 till monica.bjorkegren-ohlson@kalmar.se och charlotte.gustafsson-brynielsson@kalmar.se.
- Kommunkoncernens samlade förslag på yttrandet skickas för kännedom till förvaltnings- och bolagschefer under mars. Möjlighet ges därmed till återkoppling på helheten, senast 2022-03-16.
- Förslaget tas upp med majoriteten 2022-03-21
- Beslut på kommunstyrelsens arbetsutskott 2022-03-29
- Beslut i kommunstyrelsen 2022-04-05.



Klimat att växa i

Regional utvecklingsstrategi
för Kalmar län 2030



Innehåll

Förord	4
Vår målbild	5
Klimat att växa i – vår målbild.....	6
Den gemensamma färdriktningen	9
Uppföljning.....	12
Hållbar regional utveckling.....	12
Tre övergripande perspektiv påverkar länets utveckling.....	13
Våra styrkor	17
Prioriterade utvecklingsområden	23
Delaktighet, hälsa och välbefinnande.....	24
God miljö för barn och unga.....	28
Hållbar samhällsplanering.....	31
Stärkt konkurrenskraft.....	34
Mål i sammanfattning	37

Tillsammans skapar vi klimat att växa i

Kalmar läns regionala utvecklingsstrategi är resultatet av en omfattande dialog med kommuner, regioner, myndigheter, företrädare för näringsliv, utbildningsaktörer och föreningsliv samt representanter för grannlänen.

Strategin togs fram i samband med att Kalmar län bildade region 2019 och det regionala utvecklingsarbetet blev en del av Region Kalmar län. Förändringen har skapat nya och bättre förutsättningar att hantera de utmaningar och möjligheter som vi står inför. Under 2021 och 2022 genomfördes en aktualisering av strategin bland annat mot bakgrund av coronapandemin och dess konsekvenser.

Vi ska skapa en region där människor växer och där företag och organisationer etablerar sig och utvecklas. Tillsammans har vi pekat ut fyra prioriterade utvecklingsområden som vi behöver arbeta med för att skapa klimat att växa i:

- **Delaktighet, hälsa och välbefinnande**
- **God miljö för barn och unga**
- **Hållbar samhällsplanering**
- **Stärkt konkurrenskraft**

Den regionala utvecklingsstrategin är en övergripande strategi. Till strategin finns fördjupade strategier och planer som tydliggör vilka åtgärder som ska genomföras för att nå målen.

Genomförandet är ett ansvar som vilar på många olika aktörer. Tillsammans skapar vi handlingskraft och bidrar gemensamt till att nå vår målbild – Klimat att växa i ■

The background of the page is an abstract composition of overlapping circles in various shades of red and orange. The colors range from a deep, dark red to a light, pale peach. The circles are of different sizes and are arranged in a way that they overlap, creating a sense of depth and movement. The overall effect is warm and vibrant.

Vår målbild

Klimat att växa i – vår målbild

År 2030 är Kalmar län en hållbar region där människor växer och där företag, föreningar och organisationer etablerar sig och utvecklas. Nära samverkan mellan länets alla aktörer har gett länet en unik konkurrenskraft och en stark koppling mellan stad och land.

År 2030 har regionen uppnått målbilden. Länet tar vara på sina styrkor, arbetar med sina begränsningar och svarar på utmaningar och omvärldens förändringar med hållbara lösningar. Länets aktörer har med kraft tagit vara på nya förutsättningar i takt med utveckling och tar ansvar för hela länet, från stad till landsbygd. Det finns ett väl utvecklat mellanregionalt samarbete som ger ökad kraft i utvecklingsarbetet.

I fokus står människorna som lever, bor och verkar i vår region. Det är människor som ser möjligheter, förändrar och skapar innovationer. År 2030 har alla människor i Kalmar län möjlighet att utvecklas, var och en efter sina önskningar, oavsett bakgrund och oavsett förutsättningar. Länet erbjuder ett tryggt liv i en god miljö och en välfärd som ger förutsättningar för hälsa och välbefinnande. Här finns en mångfald av kulturverksamheter som alla har möjlighet att uppleva och delta i.





Att fortsätta lära genom hela livet är en självklarhet, liksom att gemensamt bygga vidare på ett klimat som är öppet och inkluderande. Genom satsningar på infrastruktur har regionen blivit mer tillgänglig och Sverige och världen har flyttats ännu närmare.

Länets unga är framtiden och vår största tillgång. Barn och ungas kreativitet och idéer kring länets utveckling ska tas till vara. Barn och unga har en stark röst i samhället och känner att de blir lyssnade på. I gengäld ser ungdomar länet som en bra plats att leva vidare på eller att så småningom återvända till.

Linnéuniversitetet lockar ungdomar till vidareutbildning, forskning och internationella nätverk. När utbildningen är slutförd eller avhandlingen skriven, erbjuder Kalmar läns arbetsmarknad nya möjligheter att utvecklas.

Kalmar län år 2030 är ett hållbart samhälle som vi med stolthet vill lämna över till våra barn. Det innebär att vi tar ansvar för en hållbar utveckling lokalt, regionalt, nationellt och i förläng-

ningen globalt. En miljö i balans där jord, skog och sol bidrar med råvaror och förnybar energi är en förutsättning liksom en frisk Östersjö. Omställningen till ett fossilbränslefritt samhälle har gett regionen kraft och självförtroende. Länets gröna näringar har stark internationell konkurrenskraft och samhällets beslut präglas av miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet.

Traditionella näringar växer vidare genom ständig förbättring samtidigt som nya företag och branscher gror i ett närande klimat där kultur och kreativitet bidrar till nya idéer som skapar tillväxt. Både offentlig sektor och näringslivet lockar ny, välutbildad kompetens till länet. Samarbetet mellan näringsliv, offentlig sektor, civilsamhället, forskning och utbildning skapar nya innovationer och ger regionen en unik konkurrenskraft. Vår starka och nära samverkan är vår gemensamma framgångsfaktor och har blivit en förebild för andra regioner och en tillgång i samverkan utanför länet.

Välkommen till Kalmar län år 2030!



Den gemensamma färdriktningen

Den regionala utvecklingsstrategin som du håller i din hand är hela länets strategi. Det är en vägvisare som pekar ut i vilken riktning vi vill att länet ska utvecklas. Genom att arbeta för en gemensam målbild skapar vi tillsammans förutsättningar för att Kalmar län ska uppnå ett klimat att växa i.

Kalmar läns regionala utvecklingsstrategi är en övergripande strategi för länets utveckling. Strategin anger en långsiktig riktning för utvecklingsarbetet i Kalmar län. Målet för det regionala utvecklingsarbetet är att skapa hållbar utveckling. Syftet med strategin är därmed att skapa livskvalitet för invånarna och en hållbar samhällsutveckling, inom ramen för ekologins gränser och med en stark ekonomi som medel. Hur arbetet ska genomföras beskrivs vidare i fördjupade handlingsplaner och program. Dessa genomförs genom aktiv och långsiktig samverkan och samhandling mellan olika aktörer i och utanför länet, på lokal, regional, mellanregional, nationell och internationell nivå.

Regionala utvecklingsstrategin är den regionala länken mellan strategier på nationell och internationell nivå och den planering som omsätts i handling genom kommunala översikts- och utvecklingsplaner.

Region Kalmar län har som regionalt utvecklingsansvarig aktör uppdraget att ta fram en regional utvecklingsstrategi enligt

förordningen om regionalt tillväxtarbete (2017:583). Uppdraget innebär att utarbeta en regional utvecklingsstrategi och samordna genomförandet, att löpande följa utvecklingen i länet i förhållande till regionala och nationella mål, samt att följa upp, låta utvärdera och till regeringen årligen redovisa resultaten av det regionala utvecklingsarbetet.

Myndigheter ska inom sina verksamhetsområden verka för att målet för den regionala utvecklingspolitiken uppnås. Länsstyrelsen har rollen att bevaka statens intressen regionalt och bidra till regional utveckling. Kommunerna ansvarar för förvaltningen av kommunala resurser och för utvecklingen lokalt.

Nedanstående bild visar hur den regionala utvecklingsstrategin förhåller sig till lokal, nationell, europeisk och global nivå:



Regionala utvecklingsstrategin har arbetats fram i nära dialog med kommuner, Region Kalmar län, myndigheter, företrädare för näringsliv, utbildningsanordnare, akademi och föreningsliv samt representanter för grannlänerna. Innehållet tar också sin utgångspunkt i analyser av länets nuläge inom en rad olika samhällsområden. Nulägesanalysen och dialogerna ligger till grund för en gemensam målbild, fyra prioriterade utvecklingsområden samt ett antal målformuleringar och strategier för att uppnå målbilden. Utifrån våra olika uppdrag har vi alla olika roller och ansvar i arbetet med att genomföra strategin. Den är ett prioriteringsunderlag som definierar de utmaningar och möjligheter kopplade till regional utveckling som bedöms ha störst betydelse för länet fram till 2030.

Regionala utvecklingsstrategin är övergripande. Hur arbetet ska genomföras beskrivs vidare i fördjupade handlingsprogram.

Strategin avgränsas därmed till områden av strategisk betydelse och till områden som kräver samhandling mellan olika aktörer och över gränser. Det innebär att den inte omfattar allt regionalt utvecklingsarbete.

Den regionala utvecklingsstrategin omfattar en mängd olika intressenter som i olika grad påverkar och påverkas av den, exempelvis länets tolv kommuner, Region Kalmar län, länets invånare, utbildningsaktörer, forskare och studenter, näringsliv, civilsamhällesorganisationer, turister och besökare för att nämna några. Den regionala utvecklingsstrategi är länets gemensamma strategi och vi har ett gemensamt ansvar att bidra och skapa förutsättningar till att uppfylla målbilden - klimat att växa i.



Uppföljning

Den regionala utvecklingsstrategin följs upp genom ett antal utvalda indikatorer och kommuniceras på ett årligt regionalt forum. Statistik kopplat till indikatorerna finns publicerad och uppdateras kontinuerligt på Region Kalmar läns hemsida, Fakta om Kalmar län. Statistiken visas för riksnivå, länet som helhet och för varje enskild kommun. Indikatorerna ger en bild av utvecklingen i länet och inom de fyra utvecklingsområdena: 1. Delaktighet, hälsa och välbefinnande 2. God miljö för barn och unga 3. Hållbar samhällsplanering 4. Stärkt konkurrenskraft. Uppföljningen är ett kunskapsunderlag som ligger till grund för styrningen av det regionala utvecklingsarbetet och syftar till att binda samman de olika planeringsprocesser som sker på nationell, regional och lokal nivå. I samband med aktualiseringen 2021-2022 gjordes en översyn av målformuleringar och indikatorer för de fyra utvecklingsområdena samt vilka Agenda 2030-mål som kopplar starkast till respektive utvecklingsområde.

Hållbar regional utveckling

I september 2015 antog världens stats- och regeringschefer Agenda 2030, som innehåller 17 globala hållbarhetsmål som fram till år 2030 ska leda till en hållbar och rättvis framtid. Dessa mål innebär bland annat att utrota fattigdom och hunger, förverkliga de mänskliga rättigheterna för alla, uppnå jämställdhet och egenmakt för alla kvinnor och flickor samt säkerställa ett varaktigt skydd för vår planet och dess naturresurser. Agenda 2030 utgör ramen för den regionala utvecklingsstrategin och i strategin har Agenda 2030-mål kopplats till vart och ett av strategins prioriterade utvecklingsområden. De globala målen är integrerade och odelbara. De täcker in sociala, miljömässiga och ekonomiska hållbarhetsdimensioner och ska genomföras på regional och lokal nivå. En del av detta arbete handlar också om att öka invånarnas kunskap om hållbar utveckling. Globala målen har sedan de introducerades 2015 blivit en gemensam plattform och målbild för en hållbar utveckling till 2030 bland annat genom att genomsyra den Regionala utvecklingsstrategin. Hållbarhetsfrågorna är mer angelägna än någonsin och kräver mod, innovation och samhandling av alla länets aktörer för att vi ska lyckas. Ingen ska stå utanför.

Social hållbarhet

Den sociala hållbarhetsdimensionen utgår från alla människors lika värde och handlar om frågor som rör mänsklig utveckling, delaktighet och lika möjligheter för alla, oavsett kön, ålder eller andra förutsättningar. Det regionala tillväxtarbetet ska vara jämställt och jämlikt, vilket innebär att alla ska ha samma för-

utsättningar att nå makt, inflytande och tillgång till tillväxtresurser. Arbetsliv, fritid, utbildning, hälsa, inkomster, kreativitet och delaktighet är exempel på frågor som ingår i området. Att delta i arbetslivet ger inkomster, större möjlighet att påverka sin livssituation samt en viktig identitet för länsinvånarna. En ekonomisk tillväxt som leder till utslagning och utanförskap är inte hållbar. Välmående, friska, kreativa och företagsamma invånare är en förutsättning för all form av utveckling. Därför ska vi arbeta med att stärka samtliga aspekter av folkhälsan i vårt län. Genom stärkt delaktighet inom alla grupper av befolkningen skapas en grund för att behålla invånare i länet men också attrahera nya. När den regionala utvecklingsstrategin formulerats har konsekvenserna analyserats för olika grupper i samhället.

Miljömässig hållbarhet

För att lösa dagens miljöproblem och förebygga morgondagens måste vi börja med att hushålla med naturens begränsade resurser och arbeta för en hållbar produktion och konsumtion. Hållbar tillväxt på miljöområdet handlar bland annat om hur vi nyttjar och återvinner våra naturresurser, använder miljö- och hälsoskadliga ämnen och om länets bebyggelse och transportsystem. Det handlar också om hur vi värnar biologisk mångfald och skyddar ekosystem för att ge förutsättningar för en god livsmiljö för alla levande varelser och för att dessa ska kunna leverera de ekosystemtjänster som krävs för att upprätthålla eller förbättra människans välmående.

FN:s klimatpanel IPCC har i flera rapporter slagit fast att klimatet har förändrats till följd av människans påverkan. Rapporten från augusti 2021 visar på alarmerande uppgifter där vi i princip inte längre kan uppnå 1,5 graders-målet till år 2050. Mycket görs redan, men åtgärderna är inte tillräckligt långtgående och kraftfulla. Det finns en stor oro att vi når så kallade "tipping-points" där naturens egna krafter träder in och eskalerar planetens naturliga processer. Det kan liknas vid en tröskel som, när den överskrids, kan leda till stora och ofta irreversibla förändringar i systemets tillstånd. Den temperaturökning som hittills ägt rum leder till en rad förändringar runt om på jorden. Isar och glaciärer smälter, snötäcket minskar, vädret blir mer extremt, nederbördsförhållanden förändras, permafrostens tjocklek minskar, havsytan stiger och havsvattnet försuras. Sammantaget får detta mycket stora konsekvenser för jorden, dess ekosystem, människor och samhällen. För att motverka fortsatta temperaturökningar måste de klimatpåverkande utsläppen minska. Samtidigt måste vi anpassa vårt samhälle till ett framtida klimat med högre temperaturer, förändrade nederbörds- smängder, förhöjda vattennivåer och mer frekventa extrema vädersituationer. Ett förändrat klimat är starkt kopplat till såväl ekonomi som hälsa och sociala aspekter.

Ekonomisk hållbarhet

Ekonomisk utveckling är vårt medel för att uppnå en fortsatt god utveckling av samhället. För att bli ekonomiskt starkare är hållbar produktivitet utveckling inom näringslivet och offentlig sektor samt förmågan att sälja nya varor och tjänster avgörande. En hållbar produktion och konsumtion där cirkulära affärsmodeller utvecklas gynnar ekonomin långsiktigt. Resurserna används i slutna kretslopp i stället för att nya råvaror utvinns och produkter tillverkas. Med affärsmodeller baserade på

cirkulär ekonomi kan vi bygga en hållbar framtid, skapa nya affärer och även göra avsevärda kostnadsbesparingar.

Digitalisering som verktyg kan användas för ett effektivt resursutnyttjande. Att värdet av det som produceras ökar är viktigt, bland annat för att möjliggöra högre inkomster för länets befolkning, men också för att skapa resurser till hälso- och sjukvård, barnomsorg, utbildning och pensioner. Den ekonomiska utvecklingen får dock inte ske på bekostnad av miljön, människors välfärd eller den sociala sammanhållningen.

Barnkonventionen

Den 1 januari 2020 blev Barnkonventionen lag i Sverige och den kopplar till flera artiklar inom de globala målen. I arbetet med aktualiseringen av regionala utvecklingsstrategin 2021-2022 har strategin och målformuleringar setts över och skärpts med hänsyn taget till barnperspektivet. Våra strategier och målformuleringar ska utgå ifrån alla barns samma rättigheter och lika värde, att vi alltid utgår ifrån barnets bästa, alla barns rätt till liv och utveckling samt alla barns rätt att uttrycka sin mening och få den respekterad.



Tre övergripande perspektiv påverkar länets utveckling

Förutom de tre hållbarhetsdimensionerna finns tre andra perspektiv som påverkar länets utveckling. Dessa är kompetensförsörjningen av länets arbetsmarknad, hur den digitala omställningen kan användas som en utvecklingsresurs samt vikten av internationellt samarbete för vidare utveckling.

Kompetensförsörjning

Den framtida arbetskrafts- och kompetensförsörjningen är en nyckelfråga för länets långsiktiga utveckling. Det handlar dels om hur vi hanterar utmaningen med stora pensionsavgångar och en åldrande befolkning, dels hur vi ökar kunskapsinnehållet och därigenom konkurrenskraften inom näringslivet. Detta förutsätter att hela utbildningskedjan fungerar, från det att fler elever avslutar gymnasieskolan med godkända betyg till att förutsättningarna för det livslånga lärandet förbättras i hela länet och hos alla grupper i samhället. Höjd utbildningsnivå och kompetens är inte enbart en fråga om universitets- eller

högskoleutbildning, utan även privata aktörer och aktörer inom ideell sektor som exempelvis studieförbund, folkhögskolor och anordnare av YH-utbildningar har viktiga roller i arbetet med kompetensförsörjning.

Arbetet syftar till att säkra matchningen mellan arbetsmarknadens kompetensbehov och utbildningssystemen. Det innebär dels att rätt utbildningar behöver erbjudas eller göras tillgängliga i länet, men också att utbildningar inom de bristyrken som identifierats i länet behöver göras mer attraktiva. En viktig del i arbetet är att skapa miljöer för möten mellan näringslivet, utbildningsanordnare och offentlig sektor.

Digital omställning

Den digitala omställningen är en stark samhällsförändrande kraft som på mindre än trettio år förändrat människans förutsättningar och beteenden radikalt.

Corona-pandemin blev dessutom katalysator för en snabb övergång till digital användning med stora förändringar i arbetsliv, vardagsliv och konsumtionsmönster.

Vi talar inte längre om att digitalisera befintliga företeelser – den digitala omställningen påverkar alla områden i samhället. Vi ska dra nytta av den digitala omställningen för att vitalisera och stärka Kalmar län. IT-sektorn är i sig en av de snabbast växande näringarna men är inte den enda effekten av teknikutvecklingen. Traditionella affärsmodeller utmanas samtidigt som omställningen ger stora möjligheter till effektivisering och utveckling av nya tjänster, produkter och affärsmodeller. Också offentliga aktörer behöver utveckla sina verksamheter och omvärdera sina roller.

Alla i länet ska ha möjlighet att använda digitala samhällstjänster för att skapa nya värden och motverka digitalt utanförskap. Detta förutsätter en stark digital infrastruktur och kompetenshöjande aktiviteter. Genom e-tjänster och effektivare processer kan dialogen mellan medborgare och offentlig sektor stärkas. Genom ökad insyn och större delaktighet kan tilliten till demokratin öka.

Internationalisering

Internationellt arbete, inom EU och i ett större globalt perspektiv, är en förutsättning för att vi ska kunna möta de sam-

hällsutmaningar som Kalmar län står inför. Det kan handla om ökad global konkurrens, den demografiska utvecklingen eller klimat-, miljö- och energifrågor. Förändringar i politiska och ekonomiska maktbalanser får en direkt påverkan på det regionala utvecklingsarbetet. I en allt mer globaliserad värld blir omvärldskunskap och omvärldsbevakning allt viktigare och flertalet av de regionala utvecklingsfrågorna behöver drivas på en internationell arena, med internationellt engagemang och i internationella samarbeten. Här ger Kalmar läns strategiska läge i Östersjöregionen stora möjligheter. Vi var tidigt ute med att knyta kontakter i regionen och dessa utgör en stark plattform för fortsatt samverkan och gemensamma insatser i Östersjöregionen. Genom förbättrade kommunikationer över Östersjön ökar våra möjligheter att dra nytta av vårt geografiska läge.

Globaliseringen har gjort att vi fått tillgång till ett ökat utbud av varor och tjänster. Människor har kommit närmare varandra och därmed har också utbytet och överföringen av innovativa idéer och tankar ökat. Länet närliggande får tillgång till nya marknader, samtidigt som de möter ökad konkurrens från företag i andra länder.

Prioriterade områden och perspektiv i Regional utvecklingsstrategi för Kalmar län







The background consists of several overlapping circles in two shades of red and orange. The circles are arranged in a way that they partially overlap each other, creating a layered effect. The colors range from a deep, dark red to a lighter, more vibrant orange. The overall composition is abstract and modern.

Våra styrkor

Våra styrkor

Kalmar läns tillgångar och styrkor utgör en stark plattform för utveckling och profilering av regionen. Genom att dra nytta av och bygga vidare på dessa kan vi stärka vår konkurrenskraft såväl nationellt som internationellt.

Starka kompetensområden

Kalmar län har flera internationellt konkurrenskraftiga kompetensområden inom bland annat livsmedel, skog och trä, besöksnäring samt ytterligare delar av tillverkningsindustrin. De flesta av länets större företag finns inom industrin, och de stora företagen är oerhört viktiga för länets arbetsmarknad och förädlingsvärden. Utvecklingen inom länets livsmedelssektor är unik i Sverige. Länet står för drygt två procent av Sveriges befolkning men svarar för en fjärdedel av produktionen av kyckling och mer än en tiondel av produktionen av mjölk, ägg och nötkött. Inom profilområdet skog och trä utvecklas en innovationsarena för smart boende, Smart Housing Småland.

Ett kompetensområde som är under utveckling är e-hälsområden där innovationsmiljön eHealth Arena har etablerats. Inom hälsoområdet är ambitionsnivån hög och målet är att även fortsättningsvis erbjuda Sveriges bästa kvalitet, säkerhet och tillgänglighet, genom att bland annat nyttja nya digitala lösningar. eHälsomyndighetens etablering i Kalmar stärker e-hälsområdena både regionalt och nationellt.

Stor kunskap inom klimat- och energifrågor

Kalmar län har som mål att bli fossilbränslefritt 2030 och vi har goda möjligheter att uppnå detta. Två tredjedelar av energianvändningen i Kalmar län är fossilbränslefri. Vi har gott om skog i länet och utmärkta förutsättningar för vindkraft, solenergi och biogas. När det gäller klimat- och energiområdet har länet hög kompetens inom såväl offentlig verksamhet som näringsliv och akademi. I Oskarshamn finns SKB:s mellanlager för det använda kärnbränslet. Knutet till lagret finns Äspölaboratoriet som lockar forskare, specialister och beslutsfattare från hela världen med sin världsunika forskning. Det regionala samarbetet och utvecklingen inom biogasområdet uppmärksammas nationellt.

En attraktiv och internationell kunskapsmiljö vid

Linnéuniversitetet

Linnéuniversitetet är ett modernt internationellt universitet som erbjuder 200 utbildningsprogram, 1 500 fristående kurser och uppdragsutbildning.

Forskningen vid Linnéuniversitetet håller hög kvalitet och spänner över en rad olika discipliner. Särskilt framstående forskning bedrivs inom universitetets spetsforskningsmiljöer;

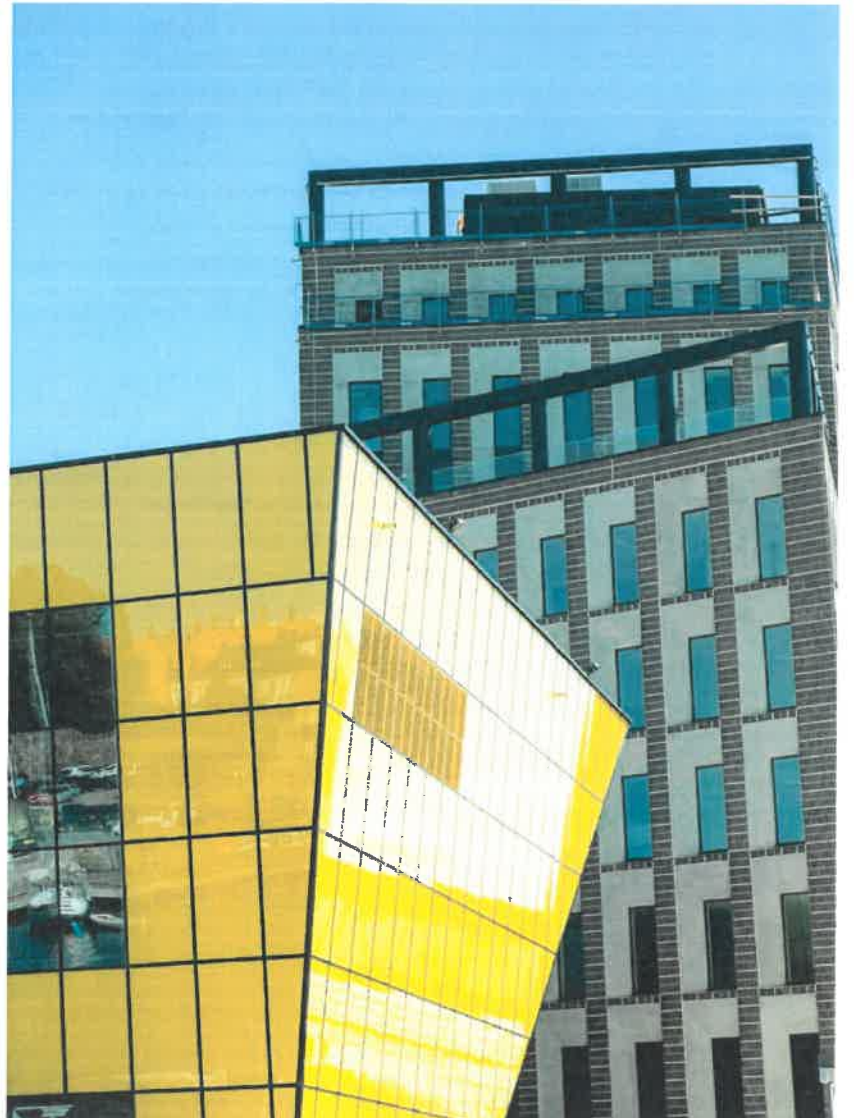
Linnaeus University Centres. Där studeras allt från exempelvis ekologi och evolution till diskriminering och integration, bioteknik och big data. Det finns ett väl utvecklat samarbete mellan universitetet, det offentliga och näringslivet i länet. Universitetet har stor betydelse för regionens utveckling genom sin höga kompetens inom för regionen viktiga områden som skog och trä, marinbiologi och e-hälsa.

En levande landsbygd med höga natur-, kulturarvs- och kulturmiljövärden

De gröna näringarna som jord- och skogsbruk, är starka i Kalmar län. Omkring en fjärdedel av de mest värdefulla odlingslandskapen i Sverige finns i länet, liksom den största arealen naturbetesmark och stora skogstillgångar. Dessa gröna basnäringar är också i hög grad grunden till att länet har stora områden med höga natur- och kulturmiljövärden och en levande landsbygd, vilket i sin tur lägger grunden för länets besöksnäring och attraktiva boendemiljöer. Att skapa förutsättningar för en fortsatt god utveckling av landsbygden, bland annat genom väl fungerande centralorter som erbjuder tillgång till god samhällsservice, digital uppkoppling samt stärkta kommunikationer mellan stad och land är därför viktiga faktorer för hela länets utveckling.

Södra Ölands odlingslandskap med radbyar, åkrar, sjömarker och Stora alvaret finns sedan år 2000 med på UNESCO:s världsarvslista. Landskapet är utvalt som ett unikt exempel på mänsklig bosättning där de olika landskapstyperna på en enskild ö tas tillvara på ett optimalt sätt. Med ca 900 000 besökare per år är Södra Ölands odlingslandskap ett av de populäraste kulturhistoriska besöksmålen i landet.

Kalmar län har många internationellt konkurrenskraftiga profilområden inom bland annat energi-, vatten- och miljöteknik, besöksnäring, gröna näringar samt delar av tillverkningsindustrin.



Andra unika natur- och kulturmiljöer i länet är en till stora delar oexploaterad skärgård, insjöar, det småländska höglandets byar och flera städer med medeltida kulturlager under mark och flerhundraåriga bebyggelsemiljöer ovan mark. Den sammanlagda kuststräckan är landets längsta och knappast någon annan del av Sverige har en kust med så varierad karaktär under och över ytan. Länet naturresurser förser oss med ekosystemtjänster som frisk luft, rent vatten och mat på bordet och representerar en stor biologisk mångfald. De bidrar till att öka länets attraktivitet och vår livskvalitet. Natur- och kulturarvet spelar dessutom en allt större roll för den ekonomiska utvecklingen och i konkurrensen om inflyttare och besökare samt mellan länder, städer och regioner.

Kultur och upplevelser

Byteatern Kalmar Länsteater, Kalmar konstmuseum, Kalmar läns museum och Kalmar läns musikstiftelse är starka regionala kulturinstitutioner som tillsammans med mindre organisationer som till exempel The Glass Factory, Virserums konsthall och det lokala kulturlivet som tillsammans med studieförbunden skapar ett rikt och vitalt konst- och kulturliv i hela länet, året om. Länet föreningar är starka inom olika områden och genom samverkan har de skapat ett imponerande utbud av kultur- och idrottsevenemang.

I Kalmar län finns många av den svenska besöksnäringens mest kända varumärken, bland annat Astrid Lindgrens Värld, Borgholms Slott, Kalmar Slott, Solliden, Glasriket och Visfestivalen i Västervik. Besöksnäringen har fem starka destinationer: Öland, Kalmar, Glasriket, Astrid Lindgrens Vimmerby och skärgårdsstaden Västervik. Förutom den långa kuststräckan finns också stora natur- och kulturvärden i inlandet bland annat i form av skog och fiskesjöar. Besöksnäringen har en stark tradition i länet och är i stora delar platsbunden med koppling till länets genuina natur- och kulturmiljöer. Det rika natur- och

kulturutbudet är grunden för att länet sommartid är ett av Sveriges populäraste besöksområden med omkring tre miljoner kommersiella gästnätter per år.

Möjligheter till ett gott vardagsliv

Det stora och varierade utbudet av natur-, kultur-, fritids- och föreningsliv bidrar till regionens attraktivitet och har stor betydelse för att skapa välbefinnande för såväl invånare som för inflyttande och besökare.

Kalmar län präglas av en hög grad av trygghet och tillit mellan människor. Befolkningen upplever i hög grad att de har tillgång till stöd i vardagen. Länet skolor håller hög kvalitet. Kalmar län har därmed goda förutsättningar att erbjuda en bra uppväxt för barn och unga och ett gott vardagsliv.

Östersjön – vårt geografiska närområde

Med Sveriges längsta kuststräcka är det självklart att Östersjön betytt och betyder oerhört mycket för Kalmar läns utveckling, både som färdväg för handel och som naturresurs. Havet har en avgörande betydelse för regionens attraktivitet och för den viktiga besöksnäringen. Länet och kommunerna var tidiga med att knyta kontakter i Östersjöregionen. Det har bidragit till att vi i dag har starka relationer och utvecklade samarbeten, vilka ger oss betydande kunskap om villkor och förutsättningar i länderna kring Östersjön. Detta ger en stark plattform för fortsatt samverkan och gemensamma insatser.

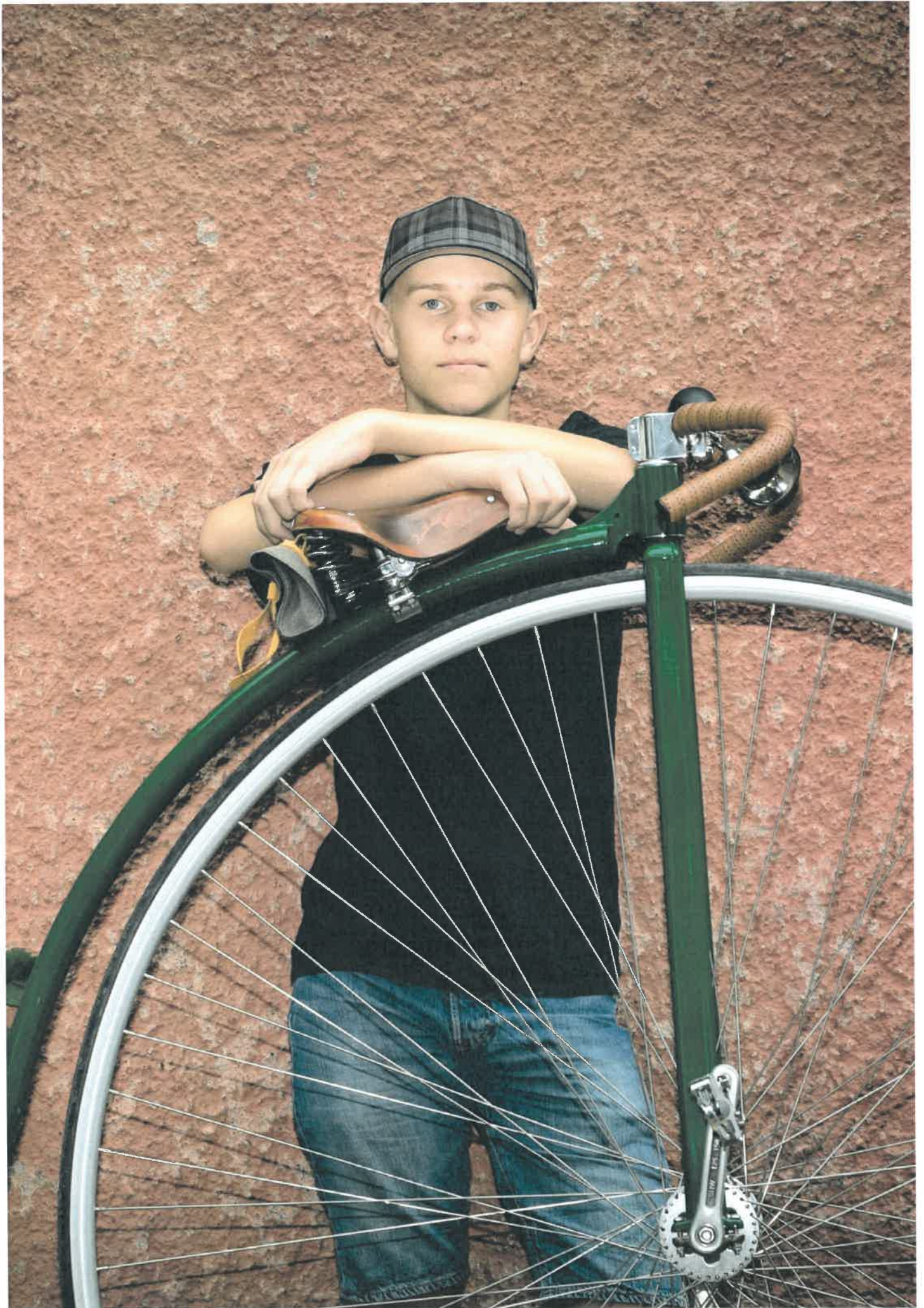
Den sammanlagda kuststräckan är landets längsta och knappast någon annan del av Sverige har en kust med så varierad karaktär under och över ytan.

Smart specialisering

Sedan 2021 har Region Kalmar län en fastställd Strategi för smart specialisering. Strategin identifierar de områden inom vilka regionen har fördelar. Den identifierar både befintliga styrkor och potential för nya områden som uppstår när näringsliv och samhälle förändras. Utifrån länet styrkor inom näringsliv, forskning och utbildning har bioinnovation pekats ut som länet specialiseringsområde. Bioinnovation inkluderar

trä och skog, livsmedel, vattenteknik, bioenergi samt natur/kulturturism. I strategin identifieras e-hälsa som ett utvecklingsområde, och industriell utveckling lyfts fram som område för kapacitetsutveckling kopplat till digital omvandling och hållbarhet. Strategin för smart specialisering ligger till grund för att utveckla innovationsmiljöer i samverkan med lärosäten, kommuner, näringsliv och andra aktörer.





Prioriterade utvecklingsområden

Fyra prioriterade utvecklingsområden har identifierats genom analyser av nuläget och dialog med intressenter i länet.

- Delaktighet, hälsa och välbefinnande
- God miljö för barn och unga
- Hållbar samhällsplanering
- Stärkt konkurrenskraft

Delaktighet, hälsa och välbefinnande

God fysisk och psykisk hälsa, välbefinnande, trygghet och möjlighet att påverka sin livssituation är förutsättningar för att vi ska kunna leva ett rikt och hälsosamt liv. Att ge alla invånare inflytande och likvärdiga levnadsförhållanden är en väsentlig del i att minska ojämlikheten och avskaffa fattigdom.

Alla länets invånare ska ha goda möjligheter till trygga miljöer, hälsa och livskvalitet, oavsett kön, ålder, förutsättningar eller bakgrund. För att utveckla välfärden i länet och skapa ett socialt hållbart samhälle krävs aktiv och långsiktig samverkan mellan olika aktörer i och utanför länet. Ökad samverkan kring social hållbarhet, välfärd och vård och omsorg mellan offentliga aktörer och civilsamhället är en viktig del av detta. Behovet av samverkan för hantering av utmaningar på både kort och lång sikt blev extra tydlig i samband med corona-pandemin.

Att arbetsmarknaden är inkluderande och att det finns möjligheter till sysselsättning för alla är avgörande för att skapa delaktighet och social sammanhållning, och för att säkra vår välfärd. Detta förutsätter att alla oavsett kön, ålder, bakgrund eller bostadsort har möjlighet att skaffa sig den kompetens som efterfrågas på alla utbildningsnivåer. Linnéuniversitetet och lärocentrum som tillgängliggör utbildning också på fler platser i länet är mycket viktiga i detta avseende. Tillgängligheten till utbildning och arbete kan förbättras ytterligare genom förbättrade pendlingsmöjligheter i regionen. Detta ökar också

förutsättningarna för förbättrad matchning på arbetsmarknaden, för såväl boende i länet som för inflyttare och medflyttare.

Utgångsläge

Fram till år 2030 beräknas den demografiska försörjningskvoten öka i länet, det vill säga färre personer i arbete ska försörja fler och samhället behöver anpassas till en åldrande befolkning. Fler personer behöver arbeta, till exempel i grupper som idag har svårt att komma in på arbetsmarknaden, bland annat äldre, utrikesfödda, personer utan gymnasieutbildning eller personer med funktionsnedsättning. Friska, aktiva äldre invånare skapar möjlighet till ett längre arbetsliv, minskade sjukskrivningar och högre produktivitet. För att nå hit är hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande arbete viktigt, liksom att arbetsplatser anpassas så att människor klarar av att vara yrkesverksamma längre. Även arbetet för en giftfri vardag är en del av grunden för god hälsa och välbefinnande. Den digitala omställningen och utvecklingen inom till exempel välfärdstjänster kommer att ha stor påverkan genom möjligheterna att exempelvis effekti-



visera arbetssätt inom vård och omsorg. Utbyggd digital infrastruktur är en förutsättning för detta, liksom åtgärder för att öka den digitala kunskapen och skapa digital tillgänglighet för alla. Eftersom goda levnadsvanor och god hälsa i unga år ger en större chans till ett hälsosamt liv även som vuxen, ska särskilda insatser för att stärka det hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande arbetet, riktas mot barn och unga.

Grunden för ett hållbart samhälle är att det inte glider isär. Olika former av utanförskap, såväl ekonomiskt som kunskapsmässigt, är en riskfaktor för välfärdssamhället. Insatser för att stärka den sociala sammanhållningen är därför viktiga för länets utveckling. Det finns tydliga samband mellan utbildningsnivå, inkomst och hälsa, men även skillnader relaterade till kön och individers bakgrund. Möjligheter för fler att klara sin skolgång och minst ta examen från gymnasiet, liksom att möjliggöra ett livslångt lärande där det både är möjligt att vidareutbilda sig och att byta yrkesinriktning under tiden som yrkesverksam, är därför viktiga. Insatser för att förbättra integrationen av utrikesfödda är viktiga för att få in fler människor i arbete och därigenom bidra till vår gemensamma välfärd, men är också en framgångsfaktor för att stärka den sociala sammanhållningen i länet. För att bättre nyttja den potential som finns bland utrikesfödda behöver vi utveckla systemen för att validera och ta tillvara kompetens, språkkunskaper och erfarenheter. Alla har ett ansvar att se, fråga och skapa förut-

Alla länets invånare ska ha goda möjligheter till hälsa och livskvalitet, oavsett kön, förutsättningar eller bakgrund.

sättningar för ett tryggare samhälle. Region Kalmar Län, arbetar i samverkan med länsstyrelse, kommuner och civilsamhället, för att nå målen i den nationella strategin att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

Att mötas och finnas i ett sammanhang och i olika sociala nätverk är viktigt för välbefinnandet. En mångfald av mötesplatser bidrar till att öppna upp för deltagande, delaktighet och tillgänglighet. Föreningslivet utgör en viktig arena för samhällsengagemang och en mötesplats där människor med olika bakgrund samlas kring gemensamma intressen. Tack vare digital utveckling har tillgången till olika tjänster i samhället ökat, inte minst i samband med corona-pandemin. Kulturen och

biblioteken är viktiga delar av folkbildningen och en grundläggande förutsättning för ett aktivt deltagande i samhället. Sambanden mellan kultur, bildning, demokrati och livslångt lärande är tydliga. Även kulturarvet har en stor potential som resurs för samhällsdeltagande, genom att skapa

en grund för lokalt engagemang och en gemensam lokal identitet. För att alla invånare ska ta ett aktivt samhälls- och demokratiansvar krävs planering av trygga och tillgängliga fysiska och digitala miljöer, såväl i stadsmiljöer som på landsbygden.

De stora natur- och kulturmiljövärden som finns i länet bidrar till att skapa förutsättningar för en bra livsmiljö för länets invånare. Många miljöer och biotoper har utvecklats i samspel med jordbruket, skogsbruket och fisket. Den biologiska mångfalden

och länets ekosystem är grunden för att upprätthålla en hållbar livsmedelsproduktion. En hållbar utveckling är viktig för bevarandet av länets natur- och kulturvärden. I takt med att människor i större utsträckning söker efter lugn, natur och vackra miljöer, distansarbetet ökar och människor flyttar ur städer till kransbygder, har länet stora möjligheter att attrahera besökare och nya invånare. En levande landsbygd med tillgång till samhällsservice även på mindre orter är en förutsättning för att leva, bo men också för gröna näringar och de natur- och kulturmiljöer de skapar. För en hållbar utveckling krävs en helhetssyn när det gäller sambanden mellan jord- och skogsbruk, besöksnäring, miljövård och kulturmiljövård samt stärka invånarnas delaktighet, förståelse och engagemang för natur- och kulturarvet i närmiljön.



Målformuleringar för delaktighet, hälsa och välbefinnande

Mål 2030	Hur åstadkommer vi det?	Indikatorer	Kopplade planer, handlingsprogram och strategier
Hög delaktighet och upplevd trygghet i hela länet	<ul style="list-style-type: none"> Möjliggöra ett livslångt lärande och stark arbetsmarknad Erbjuda ett utbud av kultur-, fritids- och föreningsliv Planera för en trygg och tillgänglig fysisk och digital miljö 	<ul style="list-style-type: none"> Valdeltagandet Ekonomisk utsatthet Tillit till andra människor Självskattad hälsa 	<ul style="list-style-type: none"> Kulturplan, Kultur att växa i Regional digital agenda Handlingsprogram för kompetensförsörjning Regional biblioteksplan Regional cykelstrategi Regional bredbandsstrategi Besöksnäringstrategi Regional serviceplan
Hög självskattad hälsa i hela länet	<ul style="list-style-type: none"> Främja en jämlik och jämställd hälsa och förebygga ohälsa Erbjuda en likvärdig vård och omsorg med individen i centrum genom samverkan i länet Tillgängliggöra, utveckla och ta tillvara våra unika natur- och kulturmiljöer 		

Koppling Agenda 2030





God miljö för barn och unga

En trygg, jämlik, jämställd och stimulerande miljö för barn och unga som gör dem väl rustade för livet är den bästa investering en region kan göra för en hållbar utveckling. Att erbjuda en god miljö för barn och unga är dessutom viktigt för att attrahera inflyttande till länet.

Arbete som syftar till att bygga ett långsiktigt hållbart samhälle bör börja med insatser riktade till barn och unga. Dessa är därför en viktig målgrupp för allt utvecklingsarbete och är redan idag en prioriterad grupp för länet i utvecklingsammanhang. Alla länets invånare ska ha samma möjligheter till god hälsa, välbefinnande, trygghet och inflyttande över sin livssituation, oavsett ålder, kön, förutsättningar eller bakgrund.

I arbete med unga som målgrupp har skolan en särställning. Skolan är barns och ungas arbetsmiljö och en viktig samverkanspartner i arbete som rör barn och unga. Insatser för att skapa en jämlik och jämställd uppväxt kan och måste ske på flera arenor, till exempel i hemmet, inom förskola, skola, vård och omsorg samt inom kultur- och föreningslivet.

Barn och unga ska ges möjlighet till delaktighet i beslut som rör dem själva. De ska känna till hur och i vilka sammanhang de kan påverka, både gällande sin egen situation och samhället. Barnkonventionen ska genomsyra allt beslutsfattande, synpunkter ska hämtas in från barn och unga inför beslut som rör dem. Genom att göra livet begripligt, meningsfullt och hanterbart skapar vi förutsättningar för unga att forma egna självständiga liv. På så sätt ges alla, även barn och unga, förutsättningar att kunna bidra till sin egen, lokalsamhällets och länets utveckling.

Utgångsläge

Genom att ta hand om barn och unga på bästa sätt skapar vi förutsättningar att de ska vilja bo i länet, flytta hit eller återvända efter några år på annan ort.

Länets skolor håller hög kvalitet och andelen elever som tar examen från gymnasiet är bland de högsta i landet, dock med stora variationer inom länet. Det finns elever som inte kommer in på eller tar examen från gymnasiet, vilket medför svårigheter att till exempel etablera sig på arbetsmarknaden, vara delaktig i samhället och forma ett självständigt liv. De nationella målen säger att alla ungdomar ska ha goda levnadsvillkor, makt att forma sina liv och ha inflyttande över samhällsutvecklingen. De flesta unga i länet har en god upplevd hälsa, känner sig trygga och delaktiga och ser positivt på sin framtid. Det finns dock unga i länet som inte känner sig delaktiga, sedda eller som lever i utanförskap. Den psykiska ohälsan ökar i samhället, även bland unga. Det är därför viktigt att unga erbjuds möjligheter till en aktiv fritid.


Unga kan ha svårt att komma in på arbetsmarknaden och att hitta en egen bostad. Det måste därför finnas ett tydligt ungdomsperspektiv i politiken.

Barn och unga ska känna delaktighet i samhället och känna till hur och i vilka sammanhang de kan påverka beslut som rör dem själva och samhället.



Björnen Tryggve leder uppvärming för barn tillsammans med Emmaboda familjecentral. Region Kalmar län har idag familjecentraler i alla kommuner vilket skapar goda förutsättningar för barns uppväxtvillkor.

Målformuleringar för god miljö för barn och unga

Mål 2030	Hur åstadkommer vi det?	Indikatorer	Kopplade planer, handlingsprogram och strategier
Alla elever i länet slutför gymnasieexamen inom 4 år och har möjlighet till vidare studier och arbete	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erbjud en skola där barn och unga utvecklas till sin fulla potential ▪ Fokusera på insatser som ger barn och unga en jämlik och jämställd uppväxt ▪ Skapa förutsättningar för unga att forma självständiga liv 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Andel behöriga till gymnasiet ▪ Andel elever som slutför gymnasieexamen inom 4 år ▪ Andel unga som varken arbetar eller studerar (16-24 år) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kulturplan, Kultur att växa i ▪ En strategi för samverkan mellan skola och kultur i Kalmar län, Relevant ▪ Regional digital agenda ▪ Regional bredbandsstrategi ▪ Handlingsplan kompetensförsörjning ▪ Regional biblioteksplan
Alla barn och unga har möjlighet till god hälsa och sunda levnadsvanor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ge barn och unga trygghet och en god upplevd fysisk, psykisk, social och existentiell hälsa. ▪ Ge barn och unga möjlighet att uppleva, utöva och påverka ett brett utbud av kultur-, fritids- och föreningsaktiviteter ▪ Utveckla barn och ungas möjligheter att vara delaktiga i och påverka beslut som rör dem själva och samhället. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Självskattad hälsa ▪ Upplevd trygghet bland barn och unga ▪ Andel barn i ekonomiskt utsatta hushåll 	<p>Koppling Agenda 2030</p> 



Hållbar samhällsplanering

Attraktiva livsmiljöer och god tillgänglighet i vardagen är viktiga faktorer för en framgångsrik region. En hållbar fysisk samhällsplanering bidrar till att vi nyttjar våra naturgivna förutsättningar väl. Den bidrar också till en bättre vardag och till större och mer integrerade arbetsmarknadsregioner.

Förbättrade pendlingsmöjligheter kan minska länets sårbarhet för konjunktursvängningar och stärka näringslivet. Ett större antal pendlingsbara arbetstillfällen gör det lättare att hitta passande arbeten och påverkar också lönenivåer och möjligheterna till matchning mellan arbete och utbildning.

Större och integrerade arbetsmarknadsregioner innebär att närliggande arbetsmarknadsregioner växer samman genom pendling. Det förutsätter snabba transporter såväl inom länet som över länsgränserna. Resande med kollektivtrafik är att föredra, eftersom det generellt leder till minskad klimatpåverkan samt mindre trängsel och buller. Kollektivtrafik är också viktig för den som saknar körkort eller har begränsade ekonomiska resurser. För att kunna konkurrera med bilresor är korta restider och möjlighet att nyttja restiden till arbete avgörande.

Godstrafiken spelar en avgörande roll för arbetstillfällen och ekonomisk utveckling i länet och välutvecklade logistik- och godstransportsystem är därför en förutsättning för länets utveckling. Även flygförbindelsen med Stockholm och internationell hub i Europa är avgörande för näringslivets internationalisering och för regionens utveckling i stort.

Detta eftersom det tills vidare inte är tidsmässigt möjligt att ersätta flyget med andra färdstätt.

Samtidigt måste transportsystemets miljö- och klimatpåverkan minska för att vara långsiktigt hållbart. De fossila bränslen som används i länet nyttjas till

övervägande del till transporter. Omställning till fossilbränslefria transporter är därför en av länets stora utmaningar och målet är att Kalmar län år 2030 ska vara en fossilbränslefri region.

En hållbar planering bidrar till att länets geografi, naturresurser, infrastruktur och miljöer nyttjas på ett klokt sätt samt till att platser, mark och vatten utformas så att de främjar en god livsmiljö. Exempel på metod för detta är gestaltad livsmiljö som utgår från allas rätt till miljöer som är inkluderande, väl gestaltade och långsiktigt hållbara. Detta leder till bättre miljö och hälsa, ökat välbefinnande och trygghet. Restiden med kollektivtrafik kan till exempel minimeras genom att bostäder, verksamheter och service lokaliseras i anslutning till stationer och knutpunkter. En socialt hållbar planering tar hänsyn till olika gruppers

behov, att miljöer är säkra och tillgängliga, till exempel cykelvägar i anslutning till skolor. Invånarnas behov av digital uppkoppling kan mötas genom en god digital infrastruktur. Det bidrar till ett demokratiskt, jämlikt och jämställt samhälle.

Utgångsläge

Den geografiska rörligheten på länets arbetsmarknader har successivt ökat och allt fler pendlar allt längre sträckor för att komma till sitt arbete. Pendlingen har ökat mer bland kvinnor än bland män i samtliga kommuner i länet, men män dominerar fortfarande bland de som pendlar längre sträckor. Utvecklingen i länet går därmed mot större arbetsmarknadsregioner, men arbete återstår för att knyta ihop arbetsmarknadsregioner över länsgränserna. Samtidigt ökar distansarbetet i vissa grupper och coronapandemin har fört med sig förändrade rese-, boende- och arbetsmönster vilket kan innebära nya möjligheter för länet. Människors resor mellan hemmet, arbetsplatsen och fritidsaktiviteter är oberoende av den administrativa indelningen av samhället. Därför behöver vi öka den regionala och lokala samverkan kring dessa frågor.

Kalmar län består av ett stort antal orter av olika storlek som kompletterar varandra. I ett regionalt perspektiv är det av betydelse att stärka funktionen hos länets tillväxtmotor och regionala kärnor för att dessa ska kunna skapa utveckling i ett större om-

Godstrafiken spelar en avgörande roll för arbetstillfällen och ekonomisk utveckling i länet.

land. För länets mindre orter är stärkta samband till närliggande arbetsmarknader inom och utanför länet nödvändiga för att minska den sårbarhet som följer av beroendet av ett fåtal stora arbetsgivare, men också för att kunna nyttja möjligheten att få nya invånare när alltför vill bo naturnära och utanför städerna. Tillgång till bra kommunikationer, såväl fysiska som digitala, är en viktig utvecklingsfaktor. Tillgång till god samhällsservice i kommunernas centralorter är tillsammans med förbättrade fysiska och digitala kommunikationer en förutsättning för att det ska finnas möjlighet att bo i och driva företag i alla delar av länet.

En miljö i balans är en förutsättning för hållbar utveckling. Omställning till resurseffektiva och kretsloppsanpassade lös-

ningar som bygger på förnybara råvaror och hållbara ekosystem blir allt viktigare i takt med den globalt ökade konkurrensen om naturresurser. Kalmar län ligger långt framme på området men det behöver fortsätta utvecklas. Här finns stora utmaningar, men rätt hanterat även möjligheter.

Utsläppen av klimatpåverkande gaser från Kalmar län ska minska, totalt sett och inom alla sektorer. I dag kommer de största utsläppen från jordbruk, transporter och energiförsörjning vilket gör dessa sektorer till prioriterade områden. Två tredjedelar av den energi som används i länet kommer från förnybara energikällor. Arbetet inom miljöområdet ska bidra till minskad negativ miljöpåverkan, ett effektivare resursnyttjande och ett växande näringsliv som bidrar till hållbar utveckling. Här ska offentlig sektor gå före och visa att det är möjligt att kombinera ambitiösa klimatmål med hållbar tillväxt. Samtidigt måste vi också intensifiera arbetet med att anpassa samhället till ett framtida klimat med högre temperaturer, förändrade nederbörds mängder, förhöjda vattennivåer och mer frekventa extrema vädersituationer.

Vatten av god kvalitet och i tillräcklig mängd är avgörande för regionens utveckling. Dricksvatten är dessutom vårt viktigaste livsmedel. Närmare 70 procent av den allmänna dricksvattenförsörjningen är ytvattenberoende. För att trygga människors hälsa nu och i framtiden är det därför viktigt att skydda råvatten i samhällsplaneringen, liksom att hushålla effektivt med de begränsade vattenresurserna. Inom länet finns en hög kompetens inom vattenfrågor såväl på universitet som inom offentlig förvaltning och näringslivet.

Östersjön är en värdefull vattenresurs och ett levande hav som kan leverera ett stort antal ekosystemtjänster. Samtidigt har övergödning gjort att många av Östersjöns funktioner idag är ansträngda eller hotade. För att minska övergödningen krävs ett internationellt samarbete mellan länderna kring Östersjön och fortsatt arbete lokalt och regionalt med hållbar fysisk planering.



Målformuleringar för hållbar samhällsplanering

Mål 2030	Hur åstadkommer vi det?	Indikatorer	Kopplade planer, handlingsprogram och strategier
Region Kalmar län är en fossilbränslefri region	<ul style="list-style-type: none"> Arbeta för att Kalmar läns produktion av förnybar energi är minst lika stor som länets totala energianvändning 	<ul style="list-style-type: none"> Koldioxidekvivalenter per invånare Andel miljöbilar Tillgången till dricksvatten Hushållsavfall insamlat per person 	<ul style="list-style-type: none"> Strukturbild för Kalmar län Regional digital agenda Regional transportplan Handlingsprogram infrastruktur Handlingsprogram för fossilbränslefri region 2030 Regional cykelstrategi Regional bredbandsstrategi Kulturplan, Kultur att växa i Policy och riktlinjer för offentlig konst Regional serviceplan Regionalt trafikförsörjningsprogram
Samhällsplaneringen är klimatanpassad och robust samt erbjuder trygga, tillgängliga och gröna miljöer för alla	<ul style="list-style-type: none"> Arbeta aktivt för vatten av bra kvalitet och god tillgång Minska klimatpåverkan och anpassa samhället till ett förändrat klimat Nyttja våra naturresurser effektivt och hållbart 	<ul style="list-style-type: none"> Balans på bostadsmarknaden Andel pendlare i dagbefolkning och antal resor i kollektivtrafik Restider mellan tillväxtmotorer Tillgång till bredband: andel hushåll/arbetsställe med tillgång till 1 Gbit/s 	<p>Koppling Agenda 2030</p>
Alla i länet har tillgång till väl utvecklad fysisk och digital infrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> Öka samverkan i den fysiska samhällsplaneringen Åstadkomma korta restider med hög punktlighet för personer och gods Möjliggöra säkra och ändamålsenligt hållbar digital kommunikation i hela länet 		



Stärkt konkurrenskraft

En långsiktigt hållbar tillväxt förutsätter ett högt värdeskapande i näringslivet, många globalt konkurrenskraftiga företag och en dynamik i näringslivet där nya företag kan starta, utvecklas och ha goda förutsättningar att växa.

För att underlätta entreprenörskap krävs ett gott företagsklimat med god kundservice, effektiv ärendehantering och gott bemötande. Ett diversifierat näringsliv är viktigt för att bidra till en god utveckling i länet.

Vi har en näringslivsstruktur i snabb omvandling, där globaliseringen och den digitala omställningen förändrar förutsättningarna men samtidigt skapar nya möjligheter för länets företag. Näringslivet verkar på en internationell marknad och möter konkurrens från företag i hela världen. Att ta vara på idéer och innovationer i såväl nystartade företag som i befintliga, är en förutsättning för att vi ska behålla och öka vår konkurrenskraft. För att kunna göra detta krävs att företagen kan producera varor och tjänster med högt förädlingsvärde, vilket i sin tur förutsätter en väl fungerande kompetensförsörjning. I takt med automationens utveckling väljer allt fler företag att flytta hem produktionen till Sverige, en utveckling som blev allt tydligare under pandemin då leveranskedjor visade sig sårbara och företag såg behov av ökad kontroll över värdekedjor. En förutsättning för utveckling av automation och mer inhemsk produktion är tillgång till god kompetens och utbildad arbetskraft. Utbildningsutbudet måste matchas mot arbetsgivarnas behov samtidigt som utbildningar inom de områden som efterfrågas måste göras attraktiva. Utgångspunkten är att ta vara på våra

komparativa fördelar, tillföra ny kunskap, uppmuntra entreprenörskap, mötas över traditionella branschindelningar och ta tillvara möjligheterna med ny teknik. Detta förutsätter samverkan mellan näringsliv, offentlig sektor, forskning och utbildning.

För att bli internationellt framstående krävs en kritisk massa av företag och kompetens inom ett område. Genom att arbeta för större arbetsmarknadsregioner ökar det regionala utbudet av både företag och arbetskraft, och därigenom ökar möjligheterna att kombinera en större branschbredd med en spets i form av kluster av specialiserade företag och anställda.

Utgångsläge

I länet finns ett stort antal företag som exporterar en stor del av sin produktion eller är underleverantörer till multinationella företag. Effektiva godstransporter är därför en förutsättning för industrins konkurrenskraft. Att exportera eller expandera internationellt blir allt viktigare även för små och medelstora företag då en stor del av tillväxten i världsekonomin framöver kommer att ske utanför Sverige och Europa. När värdekedjor i allt högre utsträckning internationaliseras ökar också vikten av samarbeten med leverantörer och kunder i andra länder. Att ta klivet över nationsgränsen kräver dock kunskap och förberedelser. Här fyller det företagsfrämjande systemet en viktig roll.





Betydelsen av innovationer och kunskap ökar, vilket medför att tjänstesektorn växer medan industrin blir allt mer högteknologisk och har allt färre anställda inom produktionen. Tillverkningsindustrin är dock fortfarande mycket betydelsefull för sysselsättningen i länet. Arbetsmarknaden i länet karaktäriseras av en kvinnodominerad offentlig sektor och en mansdominerad tillverkningsindustri. För att åstadkomma en hög sysselsättning och på så sätt säkra länets framtida välfärd är det viktigt att skapa förutsättningar för rörlighet och att alla har möjlighet att vara delaktiga på arbetsmarknaden på lika villkor och uppmuntras att göra icketraditionella utbildnings- och yrkesval. Det är också viktigt att kompetens, språkkunskaper och erfarenheter kan tas tillvara och synliggöras via validering, liksom att vi kan rekrytera arbetskraft från andra länder med spetskompetens som efterfrågas i länet. Ökad internationalisering av näringslivet ställer ökade krav på språkkunskaper och ökad mångfald hos de anställda.

Attraktiviteten behöver öka för utbildningar inom de bristyrken som identifierats i länet. Digitaliseringen är en viktig faktor för att kunna förnya arbetssätt, men också tillgängliggöra och öka attraktiviteten i utbildningar inom yrken som idag är svåra att rekrytera till i länet.

Länets naturgivna förutsättningar är utgångspunkten för en stor del av det näringsliv som idag dominerar i länet. Gröna näringar, besöksnäring, livsmedelsindustri, skogs- och träindustri är de tydligaste exemplen, men även åtskilliga framgångsrika tillverkande företag liksom företag med verksamhet inom

hållbarhetsteknik och förnyelsebar energi. Dessa styrkeområden bidrar till en stark regional identitet och de flesta av dessa näringar har haft en stark utveckling av omsättning, sysselsättning, förädlingsvärde och export. För stärkt konkurrenskraft är det även fortsättningsvis viktigt att arbeta för att öka förädlingsvärdet, samt ta tillvara den mycket stora exportpotentialen inom näringslivet. Detsamma gäller det den starkt växande e-handeln som ökade kraftigt i samband med pandemin. Utvecklad samverkan mellan å ena sidan offentlig sektor och näringslivet och å andra sidan den verksamhet som bedrivs vid Linnéuniversitetet och andra universitet och högskolor behövs för att näringslivet ska kunna öka kunskapsinnehållet och stärka konkurrenskraften. Att höja utbildningsnivån i befolkningen, exempelvis genom att behålla fler studenter i länet efter avslutad utbildning, är en viktig del av detta.

Parallellt med strukturomvandlingen mellan industri- och tjänstesektor pågår en omvandling av produktions- och konsumtionsmönster i syfte att ställa om till en mer långsiktig hållbar ekonomi. I takt med att jordens befolkning ökar och allt fler får det allt bättre ökar efterfrågan på naturresurser. Då dessa förbrukas i en allt snabbare takt ökar behovet att ställa om till en mer hållbar tillväxt som bygger på en effektivare användning av resurser i form av energi, vatten och råvaror. Som ett svar på detta växer den cirkulära ekonomin och delningsekonomin, drivna av den digitala omställningen som genom snabb teknikutveckling möjliggör nya affärsmodeller.

Målformuleringar för stärkt konkurrenskraft

Mål 2030	Hur åstadkommer vi det?	Indikatorer	Kopplade planer, handlingsprogram och strategier
Länet har utvecklat digitala och hållbara lösningar för en global marknad	<ul style="list-style-type: none"> Nyttja krafterna i den digitala ekonomin och den digitala utvecklingen Utveckla den cirkulära ekonomin och delningsekonomin 	<ul style="list-style-type: none"> BRP/sysselsatta Energianvändning/BRP och andel förnybar energi Andel 30-34 år med eftergymnasial utbildning och andel 16-74 år med minst gymnasial utbildning Antal examinerade från YH-utbildning Andel studenter som stannar i länet Nystartade företag och antal företag/1000 inv Andel exporterande företag Andel sysselsatta inom kunskapsintensiv tjänstesektor Samlat index för innovation 	<ul style="list-style-type: none"> Strategi för smart specialisering i Kalmar län Regional digital agenda Regional transportplan Handlingsplan infrastruktur Handlingsprogram för kompetensförsörjning Besöksnärsstrategi Trä- och skogsstrategierna Regional bredbandsstrategi Handlingsprogram för fossilbränslefri region 2030 Livsmedelsstrategi för Kalmar län, Växande värde. Kulturplan, Kultur att växa i Regional serviceplan Regionalt trafikförsörjningsprogram
God tillgång till välutbildad arbetskraft	<ul style="list-style-type: none"> Förbättra rörligheten i det regionala arbetslivet och skapa en mer integrerad arbetsmarknad. Effektiv matchning mellan utbildningar och behov på arbetsmarknaden 		
Ökat antal företag inom kunskapsintensiv tjänstesektor	<ul style="list-style-type: none"> Bredda samverkan inom och mellan näringsliv, offentlig sektor, utbildning och forskning. Skapa ett innovativt och kreativt klimat och utveckla företags- och innovationsstödssystemet 		<p style="text-align: center;">Koppling Agenda 2030</p>

The background of the page is a monochromatic abstract design consisting of several overlapping circles of varying sizes and shades of gray. The circles are arranged in a way that they partially obscure each other, creating a layered, organic feel. The text is centered horizontally and vertically within the composition.

Mål i sammanfattning

Klimat att växa i

Målen i den regionala utvecklingsstrategin är formulerade i relation till de prioriterade målen på den globala och europeiska nivån, till den Nationella strategin för hållbar regional utveckling 2021-2030 och till de lokala förutsättningarna i länet.



Agenda 2030



Utvecklingskraft med stärkt lokal och regional konkurrenskraft för en hållbar utveckling i alla delar av landet



Kalmar län år 2030 - ett klimat att växa i

Digital omställning | Kompetensförsörjning | Internationalisering



Regionala handlingsplaner

Kommunala översiktsplaner

Kalmar län har klimat att växa i. Ett gynnsamt kustklimat.
Ett klimat där människor och företag växer. Ett unikt samarbetsklimat
– vi välkomnar både besökare och alla som vill rota sig här.

Tillsammans gör vi det osannolika möjligt.

Kalmar län – klimat att växa i.



Region Kalmar län

Box 601, 391 26 Kalmar • Telefon 0480-840 00 • regionkalmar.se

Beslut

Huvudman
Kalmar kommun
Box 611
391 26 Kalmar

2022-02-23
1 (1)
Dnr SI 2021:8469

Uppföljning av beslut gällande skyldigheten att motverka kränkande behandling vid Vasaskolan, Kalmar kommun

Barn- och elevombudet förelade Kalmar kommun, i beslut den 27 oktober 2021 i ärende med diarienummer SI 2020:6184, att vidta åtgärder så att skollagens krav att motverka kränkande behandling uppfylls. I detta ingick att vid kännedom om att en elev anser sig kränkt skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och att se till att personal anmäler uppgifter om upplevd kränkande behandling till rektorn som i sin tur anmäler till huvudmannen. Barn- och elevombudet begärde att Kalmar kommun senast den 27 januari 2022 skulle redovisa vilka åtgärder som vidtagits med anledning av föreläggandet. Kalmar kommun skulle även redogöra för den aktuella elevens nuvarande skolsituation. Kalmar kommun har kommit in med en sådan redovisning. Redovisningen har därefter kompletterats.

Anmälarna har getts tillfälle att lämna synpunkter på huvudmannens redovisning, men har inte hörts av.

Mot bakgrund av uppgifterna i redovisningen bedömer Barn- och elevombudet att Kalmar kommun vidtagit sådana åtgärder att uppföljningen av ärendet kan avslutas.

Beslutet är fattat av juristen Louise Bengtsson efter föredragning av juristen Jenny Tisell.

På Barn- och elevombudets vägnar,

X Louise Bengtsson

Signerat av: Louise Bengtsson

X Jenny Tisell

Signerat av: Jenny Tisell

Kopia till: Anmälarna i ärende dnr SI 2021:6184



Kalmar kommun

Utbildningsförvaltningen
Centrala samverkansgruppen

PROTOKOLL

1 (13)

Sammanträdesdatum
2022-02-14

Tid

Måndagen den 14 februari kl.13:00-15:40

Plats

Distanssammanträde via Microsoft Teams

Närvarande

Mats Linde, förvaltningschef
Emad Soukiyh, verksamhetschef
Anna-Stina Örnerstig, administrativ chef
Jeanette Wahlgren, Lärarförbundet
Pia Ihse, Lärarförbundet skolledare
Malin Komstedt, Lärarnas Riksförbund
Daniel Jonesjö, Lärarnas Riksförbund
Sofie Andersson, Vision
Sofie Holmér, Kommunal
Åsa Wenell, Sveriges Skolledarförbund
Mikael Arvidsson, Sveriges Skolledarförbund

Underskrifter

.....
Iréne Jonsson, sekreterare

.....
Mats Linde, ordförande

.....
Sofie Holmér, justerare

§ 1

Godkännande av dagordning

Utsänd kallelse godkänns som dagordning för sammanträdet.

§ 2

Föregående protokoll

Centrala samverkansgruppen har inga synpunkter på protokollet från den 24 januari 2022.



§ 3

Frisknärvaro- och sjukfrånvarostatistik

December månads frisknärvaro- och sjukfrånvarostatistik är utskickad till centrala samverkansgruppens representanter.

HR-specialist Ann Gustafsson informerar om statistiken:

- Sjukfrånvaro i % av arbetad tid för december: 7,7 %.
- Ackumulerad sjukfrånvaro t.o.m. december: 6,7 %.
- Tillsvidareanställda utan sjukfrånvaro efter december: 26,4 %.

§ 4

Återrapportering KIA

Perioden december 2021-januari 2022 har totalt 130 händelser rapporterats in i systemet KIA:

- 22 olycksfall
- 86 tillbud
- 4 riskobservationer
- 4 färdolycksfall
- 14 arbetssjukdom

Flest händelser har inrapporterats inom förskoleverksamheten.

§ 5

Årsrapport utbildningsnämnden 2021

Förvaltningen har tagit fram ett förslag till årsrapport för verksamheten 2021. Väsentliga händelser och ändrade förutsättningar belyses för de olika verksamheterna.

Det ekonomiska resultatet redovisas och analyseras. Totalt sett för utbildningsnämndens verksamheter blev överskottet 16,2 mnkr. I samband med årsrapporten har omdisponering av resultatutjämningsfonderna gjorts.

Årsrapporten sammanfattar också utfallet av de nämndsmål, aktiviteter och uppdrag som förvaltningen har arbetat med under året för att stödja kommunfullmäktiges övergripande mål i Verksamhetsplan med internbudget 2021. Måluppfyllelsen uppgick till 13 %. 47 % av målen är delvis uppfyllda eller pågående.

Årsrapporten sammanfattar också utfallet av de utförda kontrollmomenten utifrån den beslutade interna kontrollplanen 2021. Slutsatsen är att den interna kontrollen är god men några förbättringsområden har identifierats.



Förvaltningskontorets förslag till beslut i utbildningsnämnden:

Utbildningsnämnden godkänner årsrapport 2021 med uppföljning av verksamhetsplan och överlämnar den till kommunstyrelsen för kännedom.

Arbetsstagarrepresentanterna har inget att invända mot förslaget.

§ 6

Beslut om omdisponering av resultatutjämningsfonder 2021

Beslut

Förvaltningschefen beslutar om följande omdisponering av resultatutjämningsfonder 2021:

- **Omdisponering av Skolmottagningsenhetens resultatutjämningsfond**
Skolmottagningsenheten har idag en betydande positiv resultatutjämningsfond. Genom omdisponering avgår större del av enhetens överskott tillbaka till verksamheten.
 - 2 000 000 kr omfördelas till central resultatutjämningsfond via reglering av Skolmottagningsenhetens resultatutjämningsfond. Detta ger en utgående resultatutjämningsfond för Skolmottagningsenheten 2021 på 1 903 000 kr.
- **Omdisponering av resultatutjämningsfond mellan enheter**
Hyran mellan enheterna i Trekanten har under 2019 och 2020 varit felfördelade. Förskolan har under perioden betalat för del av lokal som tillhör och nyttjas av skolan.
 - I samband med bokslut tillförs Förskolan Trekanten 1 000 000 kr via reglering av Trekantenskolans resultatutjämningsfond. Detta ger en utgående resultatutjämningsfond 2021 på 271 000 kr för Förskolan Trekanten och - 1 953 000 kr för Trekantenskolan.
- **Omdisponering av central resultatutjämningsfond**
Lindöskolan, Förskolan Lindö, Förskolan Vimpeltorpet och Förskolan Lindeberga-Sjöängen har samtliga utökat sin lokalyta i samband med nybyggnation. Anledningen är ett på sikt ökande barn- och elevantal. Enheterna kompenseras därav för den så kallade överyta och kostnad för denna som initialt uppstår.
 - **Lindöskolan** tillförs i samband med bokslut 250 000 kr via reglering av den centrala resultatutjämningsfonden. Lindöskolans utgående resultatutjämningsfond 2021 blir därmed 751 000 kr.
 - **Förskolan Lindö** tillförs i samband med bokslut 900 000 kr via reglering av den centrala resultatutjämningsfonden. Förskolan Lindös utgående resultatutjämningsfond 2021 blir därmed 1 724 000 kr.
 - **Förskolan Vimpeltorpet** tillförs i samband med bokslut 500 000 kr via reglering av den centrala resultatutjämningsfonden. Förskolan Vimpeltorpets utgående resultatutjämningsfond 2021 blir därmed 3 000 kr.



- **Förskolan Lindeberga-Sjöängen** tillförs i samband med bokslut 500 000 kr via reglering av den centrala resultatutjämningsfonden. Förskolan Lindeberga-Sjöängens utgående resultatutjämningsfond 2021 blir därmed 817 000 kr.

Trekantenskolan - Ny rektor tillträder Trekantenskolan januari 2022 och med anledning av detta nollställs enhetens negativa resultatutjämningsfond. I samband med bokslut tillförs Trekantenskolan 1 953 000 kr via den centrala resultatutjämningsfonden. Trekantenskolans utgående resultatutjämningsfond 2021 blir därmed 0 kr.

Tallhagsskolan

Uppstart av Tallhagsskolan 2021 har medfört extra ordinära kostnader. Dessa kostnader belastar i och med omdisponeringen inte Tallhagsskolan ekonomiskt hädanefter.

I samband med bokslut tillförs Tallhagsskolan 3 166 000 kr via reglering av den centrala resultatutjämningsfonden. Tallhagsskolans utgående resultatutjämningsfond 2021 blir därmed 0 kr.

Arbetstagarrepresentanterna har inget att invända mot beslutet.

§ 7

Rektor med särskilt uppdrag - särskilda händelser

I samband med genomförda HÖK 21-dialoger under 2021 har ett utvecklingsområde kring arbetsmiljö och arbetsorganisation identifierats. Det handlar om särskilt stort behov av stöd samt ledning och styrning vid kriser. En enhet kan behöva tillfällig ledningsförstärkning under en kortare period i en krissituation. Det kan handla om stöd i hanteringen av den inre organisationen, stöd med att starta upp och följa utarbetade krisrutiner, kommunikation med vårdnadshavare och även kontakter med andra aktörer utanför skolan.

Genom att utse en rektor med särskilt uppdrag som förstärker vid kriser skapas större trygghet i organisationen och bättre förutsättningar att hantera krissituationer.

Uppdraget kommer att ingå som en mindre del (5 %) i utsedd rektors ordinarie tjänst. Rektorn som innehar uppdraget förbereder sin enhet och organisationsstruktur att vid enstaka kortare perioder fungera väl utan rektorns närvaro.

Finansiering sker via förvaltningschefens strategiska medel.

Beslut

Förvaltningschefen beslutar att inrätta nytt uppdrag enligt förslag.

Arbetstagarrepresentanterna har inget att invända mot beslutet.



§ 8

Utbildningsförvaltningens medarbetarenkät 2021 - förvaltningsövergripande handlingsplan

Vid centrala samverkansgruppens sammanträde i januari 2022 presenterade förvaltningschef Mats Linde resultatet av 2021 års medarbetarenkät. Förvaltningschefens bedömning är att resultatet av 2021 års medarbetarenkät inte ger anledning till någon förändring av tidigare förvaltningsövergripande handlingsplan. Därmed föreslås att samma handlingsplan som tidigare, efter förändring av första aktiviteten, ska fastställas för åren 2022-2024.

Beslut

Förvaltningschefen fastställer följande förvaltningsövergripande utvecklingsområde och aktiviteter för 2022-2024:

- Arbetsbelastning
 - Fortsätta samtalsserien om förskolläraernas, lärarnas, fritidspedagogernas och barnskötarnas arbetssituation för att identifiera arbetsbesparande åtgärder.
 - Insats för kvalitetssäkring av arbetsplats i förskola/fritidshem och skola.
 - Renodling av läraruppdraget i såväl skola som förskola (förstärkning av specialistkompetens).

Arbetstagarrepresentanterna har inget att invända mot beslutet.

§ 9

Svar på remiss gällande Handlingsprogram för förebyggande verksamhet och räddningstjänst enligt lag om skydd mot olyckor

Ett nytt handlingsprogram enligt Lag om skydd om olyckor (LSO) har tagits fram för Kalmar kommun. Handlingsprogrammet är utformat enligt MSBFS 2021:1, Myndigheten för samhällsbeskydd och beredskap föreskrifter och allmänna råd om innehåll och struktur i kommunens handlingsprogram för förebyggande verksamhet och räddningstjänst.

Bestämmelsen i LSO syftar till att ge människors liv och hälsa samt egendom och miljö ett tillfredsställande och likvärdigt skydd mot olyckor i hela landet, med hänsyn till lokala förhållanden.

Förvaltningskontorets förslag till beslut i utbildningsnämnden:

Utbildningsnämnden ser positivt på det framtagna handlingsprogrammet.

Arbetstagarrepresentanterna har inget att invända mot förslaget.



§ 10

Säkra kompetensförsörjningen - En av Sveriges bästa lärarbehörigheter även under 20-talet

Utbildningsförvaltningen arbetar strategiskt med olika insatser för att möta det framtida behovet av kompetens. Av denna anledning är det viktigt att analysera effekter av förändrade barn- och elevtal, kommande pensionsavgångar samt att kontinuerligt kartlägga befintliga kompetenser. Detta bidrar till slutsatser om det framtida kompetensbehovet.

Utifrån arbetsmarknadsprognoser och statistik om antagningar till lärarutbildningar, är det svårt att endast förlita sig på att detta kompetensbehov kommer kunna rekryteras externt. Inom vissa ämnen och befattningar har det under en längre tid varit en nationell brist av behöriga lärare. För att säkra rätt kompetens innefattar utbildningsförvaltningens kompetensförsörjningsstrategi därför också insatser om riktad kompetensutveckling för befintliga medarbetare. Sådana insatser bidrar även till att öka arbetsgivarens attraktivitet på arbetsmarknaden.

En kompetensutvecklingsmodell har därmed tagits fram. Modellen beskriver bland annat syfte, målgrupp och avgränsningar, villkor för medarbetare, urval och praktisk hantering.

Syfte

Syftet är att delfinansiera vidareutbildning där arbetsgivaren ser ett ökat behov av kompetens i framtiden. Att möjliggöra för lärare att läsa till speciallärare alternativt läsa in behörighet i bristämnen där kommunen väntas få svårigheter att bemanna med behöriga medarbetare.

Målgrupp och avgränsningar

Insatsen gäller olika former av vidareutbildning av tillsvidareanställda lärare, fritidspedagoger och förskollärare i Kalmar kommun.

Dels avsätter förvaltningen medel för utbildning som ska leda till en utökad behörighet inom grundskolan, kopplat till de tjänster där kommunen har eller väntas få kompetensbrist. Utöver det avsätter förvaltningen också särskilda medel som riktas till utökad ämneskunskap inom förskolan.

Insatsen gäller alltså inte dem som saknar en pedagogisk högskoleutbildning i grunden.

Villkor för medarbetare

Resor, logi samt kurslitteratur ersätts fullt ut med centrala medel. Medarbetaren är tjänstledig i den omfattning som studierna motsvarar, alternativt i lägre grad om medarbetaren bedömer sig klara studierna på komprimerad tid. För tjänstledigheten får medarbetaren ersättning enligt nedanstående villkor.

Det finns två ersättningsmodeller, beroende på typ av studier, vilka presenteras här nedan.



Modell 1: Specialpedagogiska studier som syftar till examen som speciallärare.

Arbetsgivaren erbjuder mer generösa villkor i senare delen av utbildningen.

- 1-45 högskolepoäng: Läraren erhåller 80 % av sin heltidslön för tiden den är tjänstledig.
- 46-90 högskolepoäng: Läraren erhåller 90 % av sin heltidslön för tiden den är tjänstledig.

Modell 2: Ämnesstudier som syftar till utökad behörighet i ämne eller årskurser alternativt utökad ämneskunskap inom förskolan.

- Oavsett antal högskolepoäng, erhåller läraren 90 % av sin heltidslön för tiden den är tjänstledig.

Urval

De ekonomiska villkoren kan vara en möjlighet för tillsvidareanställda medarbetare, men är ingen rättighet. Förvaltningen beslutar hur mycket medel som ska avsättas för kommande år. En verksamhetsutvecklare sammanställer, omkring den 1 november, en behörighetsjämförelse som visar på kommunens framtida behov. Uppgifterna utgör underlag för urvalet inför de två kommande ansökningsperioderna till lärosätena.

Verksamhetschefen för stabsenheterna beslutar om urvalet av de som visat intresse. Utifrån behörighetsjämförelsen baseras urvalet på arbetsgivarens behov av kompetens, sett ur elev- och kommunperspektiv. Även rektorns rekommendationer vägs in i bedömningen, genom en standardiserad referenstagning. Vid behov kan arbetsgivaren prioritera tillsvidareanställda lärare som har smala behörigheter som medför svårigheter att organisera efter timplan.

Praktisk hantering

- Intresserade lärare meddelar sin rektor.
- Rektor skickar ett ”rekommendationsbrev” till den planeringssekreterare som samordnar statsbidragen.
- Verksamhetschefen tar beslut om urval.
- Återkoppling om urval sker till berörda rektorer innan sista ansökningsdag.
- Läraren söker sedan själv aktuell kurs och fyller i en blankett om tjänstledighet kopplat till gällande villkor.
- Ifall kursen ryms inom lärarlyftet skriver rektor det så kallade ”huvudmannens godkännande” och sänder till antagningen.

Central ersättning för lönen för den tid medarbetaren studerar betalas ut till enheterna i slutet av varje termin. Ersättningen betalas ut till enheten efter uppvisande av studieintyg för godkända högskolepoäng. Om medarbetaren inte blir godkänd, får enheten endast 50 % av de centrala medlen. Enheten får själv stå för resterande del.

Efter utbildningen

En genomförd utbildning innebär inte med automatik någon ny tjänst eller förändrad lön.



Beslut

Förvaltningschefen fastställer kompetensutvecklingsmodellen.

Arbetsstagarrepresentanterna har inget att invända mot beslutet.

§ 11

Svar på remiss - Aktualisering av Skolkulturstrategi RELEVANT 2023-2024

Kalmar kommun har fått möjlighet att lämna synpunkter på Region Kalmar läns remiss om aktualisering av skolkulturstrategin RELEVANT 2023-2024.

Planeringssekreterare Lillian Alverö informerar om remissen samt om förvaltningens förslag till svar.

Utbildningsnämnden föreslås fatta beslut i ärendet vid sitt sammanträde den 16 mars 2022.

§ 12

Nationella prov VT 2022

Verksamhetsutvecklare Josefin Danielsson informerar om årets genomförande av nationella prov.

Proven genomförs vecka 6-20 i enlighet med Skolverkets bestämda datum och tider:

- Åk 3 i ämnena Sv/Sva, Ma
- Åk 6 i ämnena Sv/Sva, Ma, Eng
- Åk 9 i ämnena Sv/Sva, Ma, Eng SO, NO samt moderna språk

Rektor ansvarar för anpassningar, sekretess och genomförande.

Lärare som ska genomföra nationella prov i åk 3 vt 2022 kommer att erbjudas en informationsträff om genomförandet. Träffen riktar sig både till lärare som inte genomfört proven innan, lärare som genomfört proven samt speciallärare. Syftet är att undvika tolkningar av Skolverkets instruktioner av hur proven ska genomföras och vilken förberedelse eleverna har möjlighet till innan själva provtillfället. Allt för att ge de bästa förutsättningarna och öka måluppfyllelsen.

Innan genomförandet har Skolverkets skrivningar kring hantering, spridning av och anpassningar av nationella prov delgivits rektorer och lärare - gäller även genomförande av nationella prov digitalt samt med nyanlända elever. Skolmottagningsenheten erbjuder modersmålsstöd.



Gemensam rättning pågår vecka 10-22 i anslutning till att proven genomförts. Vid rättningen nyttjas i möjligaste mån egna lokaler. Antal rättare som varje skola bör skicka utgår från antal elever. Rättningen kommer att följa en arbetsgång som är framarbetad under tidigare år innan pandemin. Ingen skola rättar sina egna prov vid den gemensamma rättningen, vissa delprov rättas dock ute på enheterna. För att få likvärdighet och samsyn dokumenteras resultaten av två lärare tillsammans. Texter/elevlösningar som inte godkänns analyseras i rättningsgruppen. Återkoppling till skolorna görs av rättande lärare. Rättningsgruppen sammanfattar på skolnivå och kommunnivå.

Vid rättningen beaktas följande:

- Man ska vara behörig i det ämne och årskurs som man rättar.
- Ingen rättar prov från den skola man arbetar på.
- Fokus ska ligga på sambedömning/diskussioner.
- Kommentar ska skrivas på delprov där målen inte nås - det ska framgå varför kraven inte uppnåtts.

§ 13

Implementering av de reviderade kursplanerna

I ämnesgrupperna påbörjades arbetet med de reviderade kursplanerna redan förra året och arbetet kommer att fortsätta vid vårens tre träffar. Skolverkets material för att implementera läroplanerna och kursplanerna ska användas. Liggande förslag på ändringar i betygssystemet med tanke på likvärdig bedömning kommer också att diskuteras.

Skolornas arbete:

- Varje skola ska själva arbeta med implementeringen eftersom alla lärare inte deltar på ämnesgrupper och flera pedagoger undervisar i flera ämnen.
- Ändringarna i läroplanens inledande delar samt det liggande förslaget på ändringar i betygssystemet måste varje skola implementera.
- Skolverkets stödmaterial ska användas.

§ 14

Plan gällande fortbildning för förskollärare som arbetar i förskoleklass

Verksamhetsutvecklare Zejfa Buljugic informerar om statsbidraget för fortbildning av förskollärare ht 2022.

Bidraget riktar sig till förskollärare i förskoleklass och syftar till att stärka förskollärares kompetens att kunna undervisa i de första årskurserna i grundskolan. Bidraget gäller för Skolverkets uppdragsutbildningar inom matematikinläring samt läs- och skrivinläring.



Statsbidraget söks av huvudmannen. Bidraget söks terminsvis. Ansökan för studier under hösten 2022 är öppen 15 augusti–15 september 2022. Vid ansökan om statsbidrag ska förskolläraren ha påbörjat studierna samma termin. Huvudmannen behöver ansöka om statsbidrag inför varje termin för samtliga förskollärare som studerar en uppdragsutbildning.

För att få bidraget ska läraren göra något av detta:

- delta i utbildningen under arbetstid
- vara tjänstledig för att delta i utbildningen
- delta i utbildningen under tid hen inte arbetar på grund av att anställningen omfattar mindre än heltid.

Huvudmannen ska betala ersättning till förskolläraren motsvarande minst 80 procent av lönen för den tid som huvudmannen avsätter för lärarens studier.

Nedsättningen i arbetstid får inte överstiga studietakten. De kurser som startar höstterminen 2022 studeras på kvartsfart (25%).

Tidplan:

Februari	Information om möjligheten att studera ht 2022.
April-maj	Anmälan till huvudman samt ansökan till lärosäte som anordnar uppdragsutbildningen.
Augusti	Huvudman ansöker om statsbidrag.

§ 15

Arbetsgång för hjälp av förstärkningsgruppen vid viss övertalighet och vissa personalärenden

Enhetschef Pia Ihse informerar om framtaget förslag för arbetsgång för hur förstärkningsgruppen ska fungera som hjälp vid viss övertalighet och vissa personalärenden.

Pia Ihse kommer att träffa representanter för Lärarförbundet och Kommunal för diskussion kring framtaget förslag.

Ärendet återkommer för samråd före beslut på centrala samverkansgruppens sammanträde i mars eller april

§ 16

Lägesrapport ”Edlevo (tidigare Tieto Education) ersätter ProCapita”

Arbetet med implementeringen av Edlevo fortsätter enligt plan.

- Torsdagar kl. 13:00 genomförs frågestund.
- Vecka 9 genomförs workshop gällande uppflyttning nytt läsår.



- Sista workshopen genomförs i augusti. Efter det har alla större moment genomgått.
- Efter augusti kommer de flesta modulerna vara avstängda i Procapita.

§ 17

Lägesrapport "Ersätta edWise - en förstudie"

Ett beslut gällande ny lärplattform kommer att fattas inom den närmaste tiden. Den nya lärplattformen kommer att innebära en väg in för både pedagoger och vårdnadshavare. Pedagogisk personal ska till exempel kunna kommunicera, föra när- och frånvaro samt dokumentera. Vårdnadshavare ska ha en app och därmed en väg in för allt som rör deras barn och ungdomar.

§ 18

Svar på medborgarförslag om att utöka antalet studie- och yrkesvägledare

Utbildningsnämnden har fått i uppdrag att besvara ett medborgarförslag om att antalet studie- och yrkesvägledare ska utökas - det ska på varje grundskola/grundskolenätverk (år 1-9) obligatoriskt finnas minst en heltidsanställd studie- och yrkesvägledare.

Administrativ chef Anna-Stina Örnerstig informerar om medborgarförslaget samt om framtaget förslag till svar.

Utbildningsnämnden föreslås fatta beslut i ärendet vid sitt sammanträde den 16 mars 2022.

§ 19

Lägesrapport "Den fysiska arbetsmiljön - Standardarbetsplatser samt standardarbetsrum"

Lägesrapporteringen flyttas till centrala samverkansgruppens sammanträde den 14 mars 2022.

§ 20

Kommunens Kvalitet i Korthet (KKiK)

Vid dagens sammanträde har Sveriges Kommuner och Regioner inte publicerat något resultat för 2021 inom Kommunens Kvalitet i Korthet.

Ärendet återkommer när resultatet har publicerats.



§ 21

Uppföljning drogpolitiskt program

I juni 2016 antog kommunfullmäktige Drogpolitiskt program 2016-2020 för Kalmar kommun. Programmets syfte är att med utgångspunkt i de nationella och regionala strategierna för ANDT-arbetet (Alkohol, Narkotika, Dopning och Tobak) beskriva vilka delmål som Kalmar kommun arbetar med att uppnå. Programmet beskriver också på vilket sätt arbetet ska organiseras och hur det ska följas upp.

Programmet håller på att revideras och under tiden ligger insatser kvar gällande förvaltningarnas arbete med ANDT.

Planeringssekreterare Clas Wolke informerar om genomförda insatser på förvaltningsnivå utifrån ANDT-perspektiv 2021:

- Medverkan i Tobaksfri duo som Region Kalmar län håller i. Metodens kärna är det tobaksfria kontraktet. Det innebär att en ungdom och en vuxen bildar en duo som skriver ett avtal där de båda lovar att vara tobaksfria för att stötta varandra. Samtliga skolor i Kalmar kommun är med i Tobaksfri duo. Information i årskurs 6 och sedan träff med eleverna varje år under högstadiet.
- Särskilt uppmärksammat ANDT frågor inom undervisningen samt speciella temadagar - från åk 7-9.
- Skolsköterska fört samtal kring livsstilsfrågor - hälsoenkät åk 4 och 7.

§ 22

Verksamhetsuppdrag

Förvaltningsledningen genomför årligen en verksamhetsdialog med samtliga rektorer. I verksamhetsdialogen diskuteras vilka mål från nämnd/kommunfullmäktige som är relevanta för enheten, hur dessa mål ska prioriteras och vilka åtgärder som ska kopplas till målen. Dialogen är ett stöd för rektor samt ett led i det systematiska kvalitetsarbetet. Dialogen dokumenteras i form av ett verksamhetsuppdrag per enhet.

Verksamhetsuppdragen ger tillsammans med skrifterna ”Kalla Fakta”, ”Måluppfyllelse i fokus” och ”Elevers och vårdnadshavares syn på verksamheten”, en mycket bred information om enheterna.

§ 23

Betygsprognos

Med undantag för en skola så är samtliga betygsdialoger genomförda. Prognosen vad gäller eleverna som går ut årskurs 9 vt 2022 pekar på ökad måluppfyllelse jämfört med elevernas resultat ht 2021.



Betygsdialogerna syftar till att:

- tidigt få en prognos kring måluppfyllelsen för årskurs 9
- gemensamt diskutera framtida åtgärder och insatser
- vara ett forum för att sprida goda exempel i form av insatser för högre måluppfyllelse mellan rektorerna

§ 24

Riktad satsning på ökad trygghet

Kalmar kommun har i Verksamhetsplan med budget 2022 avsatt tio miljoner kronor för riktad satsning på ökad trygghet. Av dessa tio miljoner kommer utbildningsförvaltningen att få del av ca fyra miljoner kronor för att genomföra trygghetsskapande åtgärder tillsammans med socialförvaltningen.

Inom grundskolan handlar det om att utöka samarbetet avseende elevhälsoarbetet på samtliga skolor genom regelbunden närvaro av en erfaren person från socialförvaltningen. I samband med denna insats behöver andelen kuratorer utökas vilket kommer att använda ungefär hälften av pengarna, 2 miljoner kronor.

På förskolorna handlar det om att öka andelen specialpedagoger vilket använder den andra halva av pengarna, 2 miljoner kronor.

§ 25

Lägesrapport covid-19

I förvaltningen ses just nu en tydlig trend med långsam men stadigt ökande närvaro både bland personal, barn och elever.

§ 26

Personalnytt, organisations- och lokalförändringar

- Yvonne Håkansson tillträdde tjänsten som rektor för Trekantensskolan den 27 januari 2022.
- Sedan den 31 januari 2022 är Ann-Charlotte Nilsson rektor för Lindöskolan.
- Karin Berggren tillträdde tjänsten som interimrektor den 31 januari 2022.



Södermøre kommunalnämnd

Tid

Onsdagen den 16 februari 2022 kl. 15:00-18.50
Ajournering 16:30-17:00, 18:00-18:10

Plats

Teams

Omfattning

§ 1–9

Beslutande

Magnus Uhr (S), ordförande
Christopher Dywik (KD), vice ordförande § 1–3
Anna Eskilsson (C), 2:e vice ordförande
Andrew Almqvist (S)
Ing-Marie Karlsson (S)
Carina Eriksson (S)
Fredrik Löfgren (S)
Jan Martinsson (V)
Johan Krantz (M)
Michael Ohlsson (KD)
Curt Gustafsson (SD)
Anna Erikson (M) § 4–9

Ersättare

Christian Anderberg (C)
Karin Nilsson (C)
Anna Erikson (M) § 1–3
Curt Ljungholm (SD)

Övriga

Lena Thor, förvaltningschef, § 7
Martin Westbrandt, verksamhetsutvecklare, § 1, 4
Mia Lindgren, verksamhetsutvecklare, § 1, 5a
Hanna Ivarsson, kommunalutvecklare, § 1–3, 6
Elin Freeman, förvaltningsekonom, § 1
Anna Sunesson, HR-specialist, § 1

Sammanträdesdatum
2022-02-16

Sekreterare

Martin Westbrandt

Justeras

Magnus Uhr
ordförande

Fredrik Löfgren

Sammanträdesdatum
2022-02-16

§ 1

Årsrapport Södermøre kommunaldelsnämnd 2021

Dnr SKDN 2022/0014

Handlingar

Förvaltningskontorets skrivelse 2022-01-31

Bakgrund

Förvaltningen har tagit fram ett förslag till årsrapport för Södermøre kommunaldelsnämnd 2021. Det ekonomiska resultatet redovisas och analyseras. Nämnden redovisar ett överskott om 4,4 mnkr.

Årsrapporten sammanfattar också utfallet av de nämndsmål och aktiviteter som verksamheterna arbetat med under året för att stödja kommunfullmäktiges övergripande mål i Verksamhetsplan med internbudget 2021. Årsrapporten sammanfattar också utfallet av utförda kontrollmoment utifrån den beslutade interna kontrollplanen 2021.

Beslut

Södermøre kommunaldelsnämnd godkänner årsrapport 2021 inklusive uppföljning av intern kontroll.

Sammanträdesdatum
2022-02-16

§ 2

Kriterier för medborgarbudget

Dnr SKDN 2022/0020

Handlingar

Förvaltningskontorets skrivelse 2022-02-09

Bakgrund

Södermøre kommunaldelsnämnd börjar 2022 att arbeta med Medborgarbudget för landsbygdsutveckling. Det innebär att medborgarna får vara med och bestämma vad en del av den kommunala budgeten ska användas till.

Kriterierna kommer utgöra ramverket för vad som ska vara möjligt för medborgarna att föreslå och genomföra. Kriterierna utgör också ramar för vilka som kan vara med och lägga förslag och rösta.

Förslaget till kriterier har tagits fram genom informationsinhämtning från andra kommuner med erfarenhet från medborgarbudgetprocesser.

Vi har även genomfört en medborgardialog för att få medborgarnas synpunkter på förslaget till kriterier.

Förslaget till kriterierna har förankrats med kommunledningskontoret, serviceförvaltningen, samhällsbyggnadskontoret och kultur och fritidsförvaltningen. Förvaltningarna har getts möjlighet att delge synpunkter på förslaget.

Förslaget till kriterier möjliggör för vuxna, unga och barn i ett område att vara delaktig i Södermöres medborgarbudget. Det finns ingen lägre åldersgräns för att lämna idéer eller rösta men barn ska vara medvetna om vad de röstar på. De som deltar ska vara boenden och/eller personer med stark anknytning och känsla av tillhörighet till området där medborgarbudgeten genomförs. Medborgarbudgetens vinnande förslag ska enligt förslaget placeras eller genomföras på en plats som alla har tillgång till.

Beslut

Södermøre kommunaldelsnämnd antar kriterierna för medborgarbudget enligt förvaltningskontorets förslag.

Sammanträdesdatum
2022-02-16

§ 3

Svar på remiss gällande Konstpolicy och riktlinjer för offentlig konst i Kalmar kommun

Dnr SKDN 2022/0005

Handlingar

Förvaltningskontorets skrivelse 2022-01-27

Bakgrund

Kalmar kommun har en lång tradition av att arbeta med konstnärlig gestaltning i offentliga miljöer. Varje år tillkommer nya verk, exempelvis på skolgårdar, i äldreboenden och i andra offentliga lokaler. Kalmar kommun saknar en konstpolicy och riktlinjer som bland annat beskriver ansvar, arbetssätt och finansiering.

Kultur- och fritidsnämnden har beslutat att skicka bifogat förslag till Konstpolicy och Riktlinjer för offentlig konst på remiss. Konstpolicy för Kalmar kommun gäller för samtliga kommunala förvaltningar och bolag. Konstpolicyn är Kalmar kommuns avsiktsförklaring för den offentliga konsten. Policyn utgår övergripande från Region Kalmar läns Policy och riktlinjer för offentlig konst – en del av gestaltad livsmiljö.

Kommunfullmäktige fattar beslut om Kalmar kommuns konstpolicy. Kultur- och fritidsnämnden antar riktlinjer för arbetet med offentlig konst i Kalmar kommun. Riktlinjerna utgår från konstpolicyn och säkerställer att arbetet med offentlig konst sker transparent och konsekvent i hela kommunkoncernen. Riktlinjerna anger ansvarsfördelning och bidrar till att säkerställa ett korrekt agerande och god kvalitet i handläggning och utförande kring offentlig konst.

Riktlinjer för offentlig konst har tagits fram i samarbete och i dialog med samhällsbyggnadskontoret, serviceförvaltningen och kommunledningskontorets projekt- och byggenhet.

Beslut

Södermøre kommunaldelsnämnd är positiv till förslaget om Konstpolicy och riktlinjer för offentlig konst i Kalmar kommun och föreslår inga ändringar.

Protokollsanteckning

Curt Gustafsson (SD) redovisar en protokollsanteckning enligt följande:

” Sverigedemokraterna stödjer förslaget men vill ha en kompletterande riktlinje när det gäller enprocentregeln. Regeln innebär att vid ny-, om- och tillbyggnader av offentliga lokaler ska enprocentregeln tillämpas. Enprocentregeln ska också tillämpas vid ny- och ombyggnad av offentliga miljöer. Regeln innebär att 1% av investeringskostnaden avsätts till konstnärlig gestaltning.

Södermøre kommunaldelsnämnd**PROTOKOLL**

Sammanträdesdatum
2022-02-16

Sverigedemokraterna vill att denna regel ska tillämpas från fall till fall och inte verka generellt då det kan finnas andra alternativ vid investeringsbeslutet som är mer intressanta och kanske också mera kostnadseffektiva. Sverigedemokraterna menar också att den värdefulla konstsamling kommunen har bör användas vid dessa tillfällen om det är ett bra alternativ för den konstnärliga utformningen.”

Sammanträdesdatum
2022-02-16

§ 4

Svar på remiss gällande Handlingsprogram för förebyggande verksamhet och räddningstjänst enligt lag (2003:778) om skydd mot olyckor (LSO)

Dnr SKDN 2022/0011

Handlingar

Förvaltningskontorets skrivelse 2022-01-27

Bakgrund

Ett nytt handlingsprogram enligt Lagen om skydd mot olyckor har tagits fram för Kalmar kommun. Handlingsprogrammet är utformat enligt MSBFS 2021:1, Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps föreskrifter och allmänna råd om innehåll och struktur i kommunens handlingsprogram för förebyggande verksamhet och räddningstjänst

Bestämmelserna i LSO syftar till att ge människors liv och hälsa samt egendom och miljö ett tillfredställande och likvärdigt skydd mot olyckor i hela landet, med hänsyn till lokala förhållanden.

Beslut

Södermøre kommunaldelsnämnd ställer sig positiv till upprättat förslag till handlingsprogram för förebyggande verksamhet och räddningstjänst för Kalmar kommun enligt lagen om skydd mot olyckor.

Sammanträdesdatum
2022-02-16

§ 5

Informationsärenden

a) Omsorgsavgifter och minimibelopp

Omsorgsnämnden och Södermøre kommunaldelsnämnd kan enligt beslut i kommunfullmäktige besluta om uppräknings för avgifter rörande kost och omsorg inom ramen för kommunens självkostnad och indexuppräknings.

Verksamhetsutvecklare Mia Lindgren informerar att för hyror gäller att höjningen inte får vara högre än den överenskommelse som träffas mellan Kalmarhem och hyresgästföreningen. Förhandlingen mellan Kalmarhem och Hyresgästföreningen är ej klar. Justering av hyrorna kommer att ske när dessa förhandlingar är klara.

För år 2022 är prisbasbeloppet 48 300 kronor. En höjning med 700 kronor jämfört med prisbasbeloppet för 2021.

Beslut

Södermøre kommunaldelsnämnd fattar inget beslut med anledning av informationen.

Sammanträdesdatum
2022-02-16

§ 6

Lägesrapport kommunaldelsutveckling

Kommundelsutvecklare Hanna Ivarsson informerar:

- 7 mars lanseras medborgarbudget i Tvärskog. Alla som är bosatta i området kommer få ett utskick om hur det går till. Foldern innehåller också en inbjudan till 22 mars då vi har ett idémöte i Tvärskogs bygdegård för att samla in förslag. Södermøre kommunaldelsnämnds presidie medverkar.
- 5 april sker en företagsfrukost med inbjudna gäster.
- 3 maj anordnas en seniordialog i Ljungbyholmsskolan.
- 10 maj anordnas en föreningsdialog.

Beslut

Södermøre kommunaldelsnämnd fattar inget beslut med anledning av informationen.

Sammanträdesdatum
2022-02-16

§ 7

Förvaltningschefen informerar

Förvaltningschef Lena Thor informerar:

- Rekrytering av rektor till Södermöreskolan är på gång. Även en chef för bibliotek och fritidsgårdsverksamhet ska tillsättas.
- Ett beslut har tagits i planutskottet om en tillbyggnad av förskolan Ljungbyholm (Fruskogen). Även ett tilläggsförslag för att se över framtida lokalbehov/förskoleplatser på femårssikt i Södermøre är antaget och redovisas i april.
- Planer finns på att anordna Guldstund 15 juni.

Beslut

Södermøre kommunaldelsnämnd fattar inget beslut med anledning av informationen.

Sammanträdesdatum
2022-02-16

§ 8

Delegationsbeslut

1. Ordförande Södermøre kommunaldelsnämnd, beslut december 2021 - februari 2022: A1 På Södermøre kommunaldelsnämnds vägnar fatta beslut i ärenden som är så brådskande att nämndens avgörande inte kan avvaktas. SKDN 2021/0130, SKDN 2021/0131, SKDN 2021/0132, SKDN 2022/0004, SKDN 2022/0009, SKDN 2022/0010, SKDN 2022/0012, SKDN 2022/0021, SKDN 2022/0022, SKDN 2022/0023
2. Rektor Tvärskogsskolan, beslut januari - februari 2022: B2 Anställning av befattningshavare underställda rektor eller enhetschef. SKDN 2021/0006, SKDN 2021/0014
3. E 22 Rektors beslut om att utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling.
4. Biståndshandläggare, beslut december 2021 – januari 2022: G:1 Biståndshandläggares beslut om bistånd i form av hjälp i hemmet, G 2 Biståndshandläggares beslut om bistånd i form av vård- och omsorgsboende för äldre, SoL, G 3 Biståndshandläggares beslut om bistånd i form av hemtjänstinsatser i vård- och omsorgsboende, G 6 Biståndshandläggares beslut om bistånd i form av korttidsboende SoL, G 32 Biståndshandläggares beslut att teckna hyresavtal mellan Södermøre kommunaldelsnämnd och omsorgstagare.

Beslut

Södermøre kommunaldelsnämnd godkänner redovisningen av anmälda delegationsbeslut.

Sammanträdesdatum
2022-02-16

§ 9**Anmälning- och kännedomärenden**

- Centrala samverkansgruppens protokoll 2021-12-14
- Centrala samverkansgruppens protokoll 2022-01-25

Beslut

Informationen om anmälning- och kännedomärenden noteras i protokollet.

Inkomna anmälningar om kränkande behandling

Information till utbildningsnämnd och presidium mars 2022

Inkommen till huvudmannen	Förskola/skola	Typ av kränkning	Personer som anges delaktiga	ID	Datum för händelsen	Datum då utredning påbörjats	Datum då ärendet avslutats
2022-02-03	Tallhagsskolan	Fysisk, verbal	Elever	288840	2022-01-31	2022-01-31	2022-02-14
2022-02-03	Falkenbergsskolan	Verbal	Elever	288846	2022-02-03	2022-02-03	2022-02-09
2022-02-03	Smedbyskolan	Verbal	Elever	288954	2022-02-03	2022-02-03	2022-02-15
2022-02-04	Funkaboskolan		Elever	289053	2022-02-03	2022-02-04	
2022-02-04	Funkaboskolan	Verbal	Elever	289058	2022-02-02	2022-02-04	2022-02-18
2022-02-07	Falkenbergsskolan	Verbal	Elever	289463	2022-02-07	2022-02-07	2022-03-01
2022-02-07	Falkenbergsskolan	Trakasserier	Elever	289474	2022-01-31	2022-02-07	2022-03-01
2022-02-07	Funkaboskolan	Fysisk	Elever	289528	2022-02-02	2022-02-02	2022-02-07
2022-02-07	Falkenbergsskolan	Verbal, fysisk	Elever	289627	2022-02-07	2022-02-07	2022-02-21
2022-02-08	Kalmarsundsskolan	Fysisk	Elever	289681	2022-02-07	2022-02-07	2022-02-09
2022-02-08	Djurängsskolan	Fysisk	Elever	289734	2022-02-08	2022-02-08	2022-02-08
2022-02-08	Djurängsskolan	Verbal	Elever	289735	2022-02-08	2022-02-08	2022-02-08
2022-02-08	Funkaboskolan	Verbal	Elever	289774	2022-02-08	2022-02-08	
2022-02-08	Lindöskolan	Fysisk	Elever	289897	2022-02-08	2022-02-08	2022-02-22
2022-02-09	Trekantensskolan	Psykosocial	Elever	289996	2022-02-07	2022-02-09	2022-02-16
2022-02-09	Trekantensskolan	Fysisk	Elever	290034	2022-02-08	2022-02-09	2022-02-22
2022-02-09	Rinkabyholmsskolan	Fysisk	Elever	290119	2022-02-09	2022-02-10	
2022-02-09	Rinkabyholmsskolan	Fysisk	Elever	290132	2022-02-09	2022-02-09	
2022-02-09	Smedbyskolan	Verbal, fysisk	Elever	290175	2022-02-07	2022-02-08	
2022-02-09	Tallhagsskolan	Fysisk	Elever	290206	2022-02-09	2022-02-09	
2022-02-09	Falkenbergsskolan	Verbal	Elever	290237	2022-02-09	2022-02-09	2022-02-21
2022-02-10	Lindsdalsskolorna	Fysisk	Elever	290807	2022-02-10	2022-02-10	2022-02-10
2022-02-10	Kalmarsundsskolan	Fysisk	Elever	290825	2022-02-10	2022-02-10	2022-02-16
2022-02-10	Lindsdalsskolorna	Fysisk	Elever	290828	2022-02-09	2022-02-10	
2022-02-10	Smedbyskolan	Psykosocial	Elever	290850	2022-02-10	2022-02-10	2022-02-22
2022-02-10	Tallhagsskolan	Fysisk	Elever	290914	2022-01-26	2022-01-26	
2022-02-10	Tallhagsskolan	Fysisk	Elever	290943	2022-01-18	2022-01-18	
2022-02-11	Funkaboskolan	Fysisk	Elever	291187	2022-02-08	2022-02-11	2022-03-01
2022-02-11	Smedbyskolan	Trakasserier	Elever	291445	2022-01-18	2022-02-11	2022-02-18
2022-02-11	Smedbyskolan	Text/bild	Elever	291448	2022-02-11	2022-02-11	2022-02-18
2022-02-11	Rinkabyholmsskolan	Fysisk	Elever	291490	2022-02-10	2022-02-11	
2022-02-11	Lindsdalsskolorna	Verbal	Elever	291504	2022-02-11	2022-02-11	2022-02-14
2022-02-11	Rinkabyholmsskolan	Verbal, fysisk	Elever	291515	2022-02-10	2022-02-11	

2022-02-14	Smedbyskolan	Text/bild	Elever	291638	2022-02-10	2022-02-11	2022-02-18
2022-02-14	Tallhagsskolan		Elever	291673	2022-02-09	2022-02-14	
2022-02-14	Lindsdalsskolorna	Fysisk	Elever	291793	2022-02-14	2022-02-14	2022-02-14
2022-02-14	Lindsdalsskolorna	Fysisk	Elever	291796	2022-02-14	2022-02-14	2022-02-14
2022-02-14	Lindsdalsskolorna	Fysisk	Elever	291806	2022-02-14	2022-02-14	2022-02-22
2022-02-15	Lindsdalsskolorna	Fysisk	Elever	291899	2022-02-14	2022-02-14	2022-02-15
2022-02-15	Förskolan Trekanten	Fysisk	Barn	292139	2022-02-09	2022-02-09	2022-03-01
2022-02-16	Lindsdalsskolorna	Fysisk	Elever	292447	2022-02-16	2022-02-16	2022-02-16
2022-02-16	Rocknebyskolan	Verbal	Elever	292452	2022-02-15	2022-02-16	
2022-02-16	Lindöskolan	Verbal	Elever	292533	2022-02-16	2022-02-16	2022-02-16
2022-02-16	Smedbyskolan	Fysisk	Elever	292546	2022-02-16	2022-02-16	2022-03-03
2022-02-17	Lindöskolan	Text/bild	Elever	292718	2022-02-16	2022-02-16	2022-02-17
2022-02-17	Kalmarsundsskolan	Fysisk	Elever	292723	2022-02-17	2022-02-17	
2022-02-17	Tallhagsskolan	Verbal	Elever	292757	2022-02-16	2022-02-16	
2022-02-17	Tallhagsskolan		Elever	292824	2022-02-14	2022-02-17	
2022-02-18	Lindsdalsskolorna	Fysisk	Elever	293114	2022-02-17	2022-02-17	2022-02-18
2022-02-18	Lindsdalsskolorna	Text/bild	Elever	293128	2022-02-15	2022-02-15	
2022-02-18	Funkaboskolan	Verbak	Elever	293131	2022-02-17	2022-02-17	
2022-02-21	Kalmarsundsskolan	Fysisk	Elever	293597	2022-02-18	2022-02-18	
2022-02-21	Lindsdalsskolorna	Fysisk	Elever	293617	2022-02-21	2022-02-21	2022-02-21
2022-02-21	Funkaboskolan	Fysisk	Elever	293651	2022-02-17	2022-02-17	
2022-02-22	Lindsdalsskolorna	Fysisk	Elever	294495	2022-02-21	2022-02-21	2022-02-23
2022-02-22	Tallhagsskolan	Fysisk	Elever	294592	2022-02-22	2022-02-22	
2022-02-22	Tallhagsskolan	Fysisk	Elever	294595	2022-02-22	2022-02-22	
2022-02-28	Trekantensskolan	Fysisk	Elever	295878	2022-02-28	2022-02-28	
2022-03-01	Förskolan Vimpeltorpet	Verbal	Barn	296114	2022-03-01	2022-03-01	
2022-03-01	Tallhagsskolan	Verbal	Elever	296157	2022-03-01	2022-03-01	
2022-03-02	Funkaboskolan	Trakasserier	Elever	296563	2022-03-02	2022-03-03	
2022-03-02	Smedbyskolan	Fysisk	Elever	296615	2022-03-02	2022-03-02	