

Datum
2023-09-08Instans
Arbetslivsnämnden

Arbetslivsnämndens ledamöter och ersättare kallas härmed till sammanträde i Arbetslivsförvaltningen Österlånggatan 72, **tisdagen den 19 september 2023 kl. 17:00.**

Arbetslivsnämndens sammanträde är öppet för allmänheten (utom vid ärenden som avser myndighetsutövning eller sekretess).

Mattias Danielsson
Arbetslivsnämndens Ordförande

Tina Arekvist Lundell
Förvaltningschef

Gruppmöten för politisk beredning i partigrupperna sker enligt följande:

Mittsamverkan tisdagen den 12 september klockan 16:00.

Moderaterna och Kristdemokraterna måndagen den 11 september klockan 17:30.

Sverigedemokraterna måndagen den 18 september klockan 17:00.

Förhinder anmäls alltid till Margareta Udén Hoff, 07688-8 84 69 eller via e-post: Margareta.Uden-Hoff@boras.se.

Ärende

1. Upprop och val av justerare
2. Godkännande av föredragningslistan
3. Allmänhetens frågestund
4. Information från förvaltningen
5. Budgetuppföljning efter augusti 2023, tertial 2
Dnr 2023-00085 1.2.4.1
6. Uppföljning av Kommunfullmäktiges uppdrag som inte ingår i budget
Dnr 2023-00084 1.2.4.25
7. Yttrande över Remiss: Arbetsmiljöpolicy
Dnr 2023-00071 1.1.3.1
8. Yttrande över Remiss: Borås Stads personalpolitiska program
Dnr 2023-00070 1.1.3.1
9. Yttrande över Remiss: Borås Stads Uppförandekod
Dnr 2023-00063 1.1.3.1
10. Anmälningssärenden
Dnr 2023-00086 1.2.3.25



Budgetuppföljning efter augusti 2023, tertial 2

Arbetslivsnämndens beslut

Arbetslivsnämnden godkänner budgetuppföljningen efter augusti 2023, tertial 2 med helårsprognos.

Ärendet i sin helhet

Arbetslivsnämndens kommunbidrag för 2023 är 253 950 tkr.

En buffert på 2 540 tkr är avsatt.

Arbetslivsnämndens resultat är plus 1 210 tkr efter augusti, prognosen för nämnden är ett nollresultat för 2023.

Arbetslivsnämnden står inför budgetmässig osäkerhet med potentiella variationer både i omfattning och kostnader över tid.

Fram till augusti 2023 har behovet av ekonomiskt bistånd varit relativt lågt. Det är viktigt att notera att efterfrågan på ekonomiskt bistånd kan skifta över tid på grund av faktorer som arbetsmarknadssituationen och den övergripande ekonomiska utvecklingen i samhället.

Förutom ekonomiskt bistånd utgör även ersättningar från Arbetsförmedlingen och Migrationsverket osäkra budgetposter. Dessa ersättningar kan variera i omfattning och kostnad beroende på olika faktorer, inklusive antalet personer som erhåller ersättning och de gällande reglerna och villkoren. För att hantera osäkerheten kring dessa budgetposter måste nämnden noggrant följa upp antalet mottagare och eventuella ändringar i ersättningsnivåerna från både Arbetsförmedlingen och Migrationsverket.

Beslutsunderlag

1. Bilaga Tertial 2, 2023 Arbetslivsnämnden.

Samverkan

Förvaltningens samverkansgrupp (FSG).

Beslutet expedieras till

1. Kommunstyrelsen.

Mattias Danielsson
Ordförande

Tina Arekvist Lundell
Förvaltningschef

Tertial 2 2023

Arbetslivsnämnden

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
2 Grunduppdraget	3
2.1 Nämndens grunduppdrag, väsentliga händelser	3
2.2 Nämndens indikatorer och uppdrag kopplade till grunduppdraget	3
2.3 Verksamhetsmått	4
2.4 Jämställdhetsperspektivet	5
3 Uppdrag som rapporteras till Kommunfullmäktige och Nämnd	5
4 Intern kontroll	5
4.1 Kontrollmoment som följs upp varje månad, halvår, kvartal eller tertial	5
4.2 Åtgärder för att minimera risker med hög riskbedömning	5
4.3 Antal anmälda bisysslor.....	5
5 Resurser	6
5.1 Nämndens verksamhet 1.....	6
6 Arbetsgivarpolitik	17
6.1 Indikatorer	18

1 Inledning

Arbetslivsnämnden huvuduppgift är att fullgöra kommunens arbetsmarknads-och sysselsättningspolitiska insatser. Nämnden ansvarar för att bidra till att motverka arbetslösheten och har sedan den bildades arbetat framgångsrikt med att minska antalet boråsare som är beroende av ekonomiskt bistånd till att istället bli självförsörjande genom arbete. Utifrån nämndens ansvar för kommunens insatser och åtgärder vid flyktingmottagning och etableringsinsatser genomförs ett flertal riktade insatser och projekt för att förbättra integrationen och jämställdheten inom målgruppen.

Arbetslivsnämndens resultat är plus 1 210 tkr efter augusti 2023, prognosen för nämnden är ett nollresultat för 2023.

2 Grunduppdraget

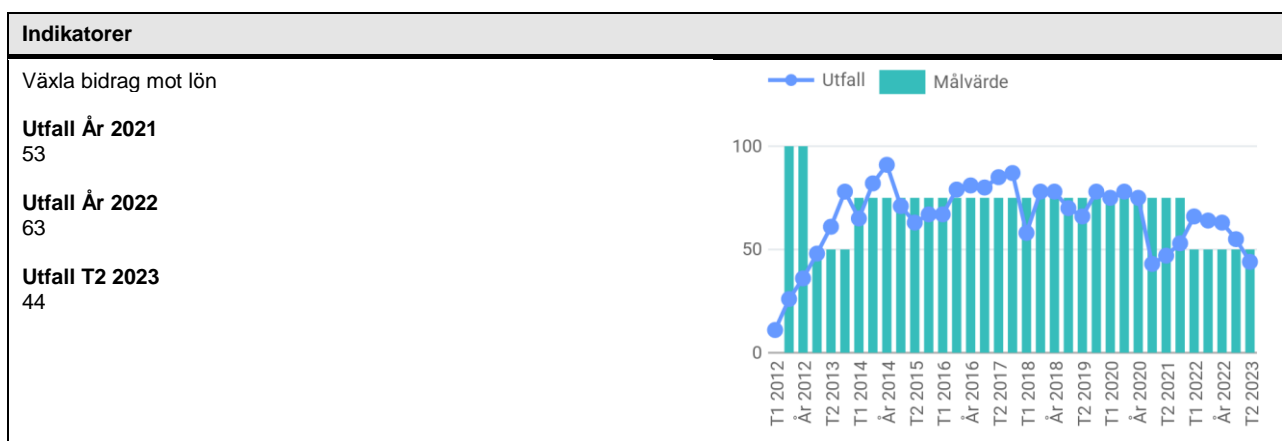
2.1 Nämndens grunduppdrag, väsentliga händelser

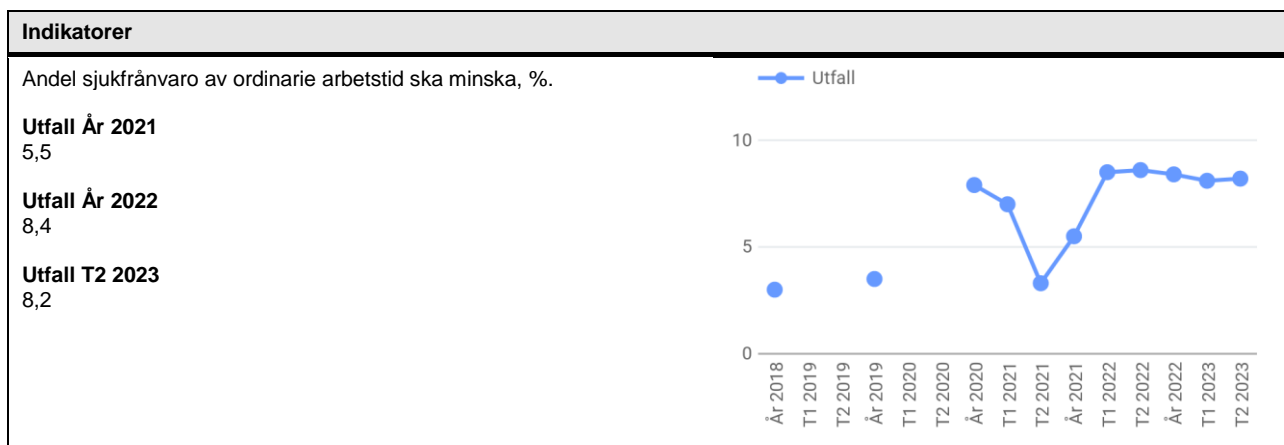
På grund av att antalet nya flyktingar som anländer till kommunen minskat och bedöms ligga på en relativt låg nivå i framtiden, har Arbetslivsnämnden successivt anpassat sin verksamhet genom omprioriteringar i verksamheter som rör flyktingmottagning och integration. Detta innebär också att ersättningar från Migrationsverket minskat.

Samtidigt håller Arbetslivsnämnden på att förstärka samarbetet mellan myndighetsutövningen och arbetsmarknadsinsatserna. Arbetet med välfärdsbrottslighet inom ekonomiskt bistånd har efter sommaren förstärkts genom att anställa två nya utredare

För att frigöra administrativa resurser och öka tillgängligheten för kommuninvånarna, har nämnden under senaste tertialen fortsatt arbetet med digitalisering av sina processer. Detta kommer att ge mer tid för aktivt socialt arbete kring planering och utveckling med den enskilde individen. Det är viktigt att nämnden anpassar sig till förändringar i samhället och tar till vara möjligheter till effektiviseringar för att fortsätta erbjuda högkvalitativ service till kommuninvånarna.

2.2 Nämndens indikatorer och uppdrag kopplade till grunduppdraget





2.3 Verksamhetsmätt

2.3.1 Individ- och familjeomsorg

2.3.1.1 Ekonomiskt bistånd

Mått som följs upp av Kommunfullmäktige

Verksamhetsmätt	Utfall Aug 2022	Utfall 2022	Budget 2023	Utfall Aug 2023
Antal hushåll med försörjningsstöd	667	651	700	679

2.3.1.2 Flyktingmottagning

Mått som följs upp av Kommunfullmäktige

Verksamhetsmätt	Utfall Aug 2022	Utfall 2022	Budget 2023	Utfall Aug 2023
Mottagna flyktingar	84	152	100	87

2.3.2 Arbetsmarknadsinsatser

2.3.2.1 Mått som följs upp av Kommunfullmäktige

Verksamhetsmätt	Utfall Aug 2022	Utfall 2022	Budget 2023	Utfall Aug 2023
Antal personer i arbetsmarknadsinsatser	353			292
Antal växla bidrag mot lön	64			44

2.4 Jämställdhetsperspektivet

Arbetslivsnämnden arbetar för jämställdhet och likabehandling oberoende av ålder, etniskt ursprung, sexuell läggning, funktionshinder och värderingar.

I nämndens uppföljning av grunduppdraget används könsuppdelad statistik där det finns sådan att tillgå. Det möjliggör en analys utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det kan handla om antalet klienter inom socialtjänst samt arbetsmarknadsinsatser. Även i sammanställning av statistik och i analys av resultat från brukarundersökningar, Öppna jämförelser och kvalitetsregister används könsuppdelad statistik.

Under 2023 fortsätter arbetet med att göra alla medarbetare medvetna om, och jobba efter Borås Stads gemensamma principer. Arbetet med att utveckla en tillitsbaserad styrning och ledning fortsätter.

Samhällsorienteringen förstärks för att jobba för att öka den digitala kompetensen hos nyanlända, vilket skapar mera jämställda villkor att själv söka kunskap och ta del av samhällsinformation.

3 Uppdrag som rapporteras till Kommunfullmäktige och Nämnd

4 Intern kontroll

Arbetslivsnämnden har inga kontrollmoment med höga riskbedömningar.

4.1 Kontrollmoment som följs upp varje månad, halvår, kvartal eller tertial

4.2 Åtgärder för att minimera risker med hög riskbedömning

Arbetet med nämndens interna kontroll startar med att en riskanalys görs. Riskanalysen ska ge en kartläggning av nämndens största riskområden. Risker som bedöms inträffa med stor sannolikhet och samtidigt får allvarliga konsekvenser ska åtgärdas direkt.

Om nämnden i arbetet med riskanalysen har identifierat risker med en riskbedömning på 16, redovisas dessa risker tillsammans med åtgärder.

4.3 Antal anmälda bisysslor

Sex stycken bisysslor har rapporterats på förvaltningen under perioden.

5 Resurser

5.1 Nämndens verksamhet 1

5.1.1 Resultat

5.1.1.1 Ekonomiskt sammandrag (Tkr)

	Utfall jan- aug 2022	Budget 2023	Budget jan- aug 2023	Utfall jan- aug 2023	Avvikelse jan-aug 2023	Prognos- avvikelse
Statsbidrag	64 110	61 503	41 002	54 953	13 951	20 000
Avgifter och övriga intäkter	25 239	24 494	16 329	18 167	1 838	0
Summa intäkter	89 349	85 996	57 331	73 120	15 789	20 000
Personal	-172 558	-218 561	-146 180	-160 432	-14 252	-15 000
Lokaler	-17 107	-22 843	-15 229	-19 428	-4 200	-5 540
Material och tjänster	-67 636	-96 002	-64 213	-62 022	2 191	-2 000
Kapitalkostnader	0	0	0	0	0	0
Summa kostnader	-257 301	-337 406	-225 621	-241 883	-16 261	-22 540
Buffert (endast i budget)	0	-2 540	-1 693	0	1 693	2 540
Nettokostnader	-167 952	-253 950	-169 984	-168 763	1 221	0
Kommunbidrag	168 820	253 950	169 884	169 884	0	0
Resultat jämfört med kommunbidrag	1 314	0	0	1 210	1 210	0
Godkänt ianspråktaget ackumulerat resultat	0	0	0	0	0	0
Godkända "öronmärkta" projekt	0	0	0	0	0	0
Resultat jämfört med tillgängliga medel	0	0	0	0	0	0
Ackumulerat resultat	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000

5.1.1.2 Resultatanalys

Ekonomiska förutsättningar 2023

Kommunbidraget för Arbetslivsnämndens verksamhet för 2023 budgeteras till 253 950 tkr. En buffert på 2 540 tkr är avsatt.

Arbetslivsnämndens resultat är plus 1 210 tkr efter augusti, prognosen för nämnden är ett nollresultat för 2023.

Arbetslivsnämnden står inför budgetmässig osäkerhet med potentiella variationer både i omfattning och kostnader över tid. Inom nämndens budget finns tre specifika områden som är särskilt osäkra: ekonomiskt bistånd, ersättningar från Arbetsförmedlingen och ersättningar från Migrationsverket.

Ekonomiskt bistånd utgör en väsentlig del av samhällets skyddsnät för individer som har svårt att försörja sig själva. Kostnaderna för ekonomiskt bistånd kan variera beroende på antalet personer som ansöker om stöd och deras individuella behov. Fram till augusti 2023 har behovet av ekonomiskt bistånd varit relativt lågt. Det är viktigt att notera att efterfrågan på ekonomiskt bistånd kan skifta över tid på grund av faktorer som arbetsmarknadssituationen och den övergripande ekonomiska utvecklingen i samhället. Om fler personer än förväntat ansöker om ekonomiskt bistånd eller om deras behov är större än tidigare prognostiserat, kan detta resultera i ökade kostnader för nämnden. Därför är det av yttersta vikt att noggrant övervaka utvecklingen av behovet av ekonomiskt bistånd och vara

beredd att göra budgetjusteringar vid behov.

Förutom ekonomiskt bistånd utgör även ersättningar från Arbetsförmedlingen och Migrationsverket osäkra budgetposter. Dessa ersättningar kan variera i omfattning och kostnad beroende på olika faktorer, inklusive antalet personer som erhåller ersättning och de gällande reglerna och villkoren. För att hantera osäkerheten kring dessa budgetposter måste nämnden noggrant följa upp antalet mottagare och eventuella ändringar i ersättningsnivåerna från både Arbetsförmedlingen och Migrationsverket.

Genom att övervaka och analysera dessa osäkra budgetposter kan Arbetslivsnämnden göra nödvändiga anpassningar i budgeten för att säkerställa en hållbar ekonomisk situation. Det är av betydelse att vara flexibel och kunna reagera snabbt på förändringar i efterfrågan på ekonomiskt bistånd samt i ersättningarna från Arbetsförmedlingen och Migrationsverket för att effektivt tackla de ekonomiska utmaningarna inom nämnden.

Fram till augusti 2023 har inflödet av deltagare från Arbetsförmedlingen för arbetsmarknadsinsatser minskat något. Huvudorsaken till detta är Arbetsförmedlingens omstrukturering och införandet av nya samarbetsformer med andra aktörer. De deltagare som är inskrivna hos nämnden har nu oftast en svagare koppling till arbetsmarknaden än tidigare och kräver mer omfattande insatser. Detta har lett till en ökning av kostnaden per deltagare.

Verksamhetens prognos, nollresultat för 2023.

- Central administration plus minus noll
- Politisk verksamhet plus minus noll
- Allmän IFO-administration plus 2 000 tkr
- Ekonomiskt bistånd minus 2 000 tkr
- Feriearbeten plus minus noll
- Arbetsförberedande åtgärder minus 500 tkr
- Arbetsmarknadsinsatser minus 1 540 tkr
- Integration minus 500 tkr
- Övrigt plus minus noll
- Buffert plus 2 540 tkr

5.1.2 Verksamhetsanalys

Verksamheternas nettokostnader

Tkr	Utfall jan-aug 2022	Budget 2023	Budget jan-aug 2023	Utfall jan-aug 2023	Avvikelse jan-aug 2023	Prognos-avvikelse
Central administration						
Intäkt	49	305	203	142	-61	0
Kostnad	-9 422	-17 948	-11 942	-12 749	-807	0
Nettokostnad	-9 373	-17 643	-11 739	-12 607	-868	0
Politisk verksamhet						
Intäkt	1	0	0	0	0	0
Kostnad	-765	-1 748	-1 165	-950	215	0
Nettokostnad	-764	-1 748	-1 165	-950	215	0
Allmän IFO-administration						
Intäkt	1 693	150	100	106	6	0
Kostnad	-28 363	-42 482	-28 265	-26 420	1 845	2 000
Nettokostnad	-26 670	-42 332	-28 165	-26 314	1 851	2 000

Ekonomiskt bistånd						
Intäkt	1 858	3 300	2 200	2 435	235	0
Kostnad	-41 966	-64 300	-42 867	-42 474	393	-2 000
Nettokostnad	-40 108	-61 000	-40 667	-40 039	628	-2 000
Insatser relationsvård						
Intäkt	318	0	0	0	0	0
Kostnad	-6 006	0	0	0	0	0
Nettokostnad	-5 688	0	0	0	0	0
Feriearbeten						
Intäkt	0	0	0	0	0	0
Kostnad	-10 843	-13 960	-10 191	-11 656	-1 465	0
Nettokostnad	-10 843	-13 960	-10 191	-11 656	-1 465	0
Arbetsförberedande åtgärder						
Intäkt	14 953	23 130	15 420	13 698	-1 722	0
Kostnad	-39 455	-64 887	-43 216	-41 637	1 579	-500
Nettokostnad	-24 502	-41 757	-27 796	-27 939	-143	-500
Arbetsmarknadsinsatser						
Intäkt	52 355	47 794	31 863	45 381	13 518	15 000
Kostnad	-99 953	-111 295	-74 136	-88 937	-14 801	-16 540
Nettokostnad	-47 598	-63 501	-42 273	-43 556	-1 283	-1 540
Integration						
Intäkt	16 370	8 586	5 724	6 439	715	5 000
Kostnad	-15 732	-11 955	-7 965	-8 485	-520	-5 500
Nettokostnad	638	-3 369	-2 241	-2 046	195	-500
Övrigt						
Intäkt	1 752	2 731	1 821	1 731	-90	0
Kostnad	-4 796	-8 831	-5 875	-5 398	477	0
Nettokostnad	-3 044	-6 100	-4 054	-3 667	387	0
Buffert						
Intäkt	0	0	0	0	0	0
Kostnad	0	-2 540	-1 693	0	1 693	2 540
Nettokostnad	0	-2 540	-1 693	0	1 693	2 540
Totalt						
Intäkt	89 349	85 996	57 331	69 932	12 601	20 000
Kostnad	-257 301	-339 946	-227 315	-238 706	-11 391	-20 000
Nettokostnad	-167 952	-253 950	-169 984	-168 774	1 210	0

5.1.2.1 Central administration

Administration består av förvaltningsledning, kommunikation, kvalitet och utvecklingsfunktion, HR funktion samt ekonomifunktion.

Verksamheten beräknas göra ett nollresultat.

5.1.2.2 Politisk verksamhet

Verksamheten består av nämnden och nämndsekreterare.

Verksamheten beräknas göra ett nollresultat.

5.1.2.3 Allmän IFO-administration

Försörjningsenheten

Arbetet inom Försörjningsenheten präglas av ett aktivt förändringsarbete där den enskilde får kvalificerat stöd i att frigöra sina egna resurser och förmågor och därmed uppnå egen och rätt försörjning. Målsättningen är att genom aktiva parallella insatser där medborgaren är i fokus arbeta tillsammans med varje enskild person och stärka den enskildes egen förmåga mot ett gemensamt mål. Arbetet bygger på en tydlig arbetslinje där en grundlig och genomgående grundutredning efterföljs av en tydlig och aktiv samplanerad process mot egen försörjning tillsammans med den enskilde.

För att möta den enskildes behov görs en aktiv bevakning av gällande rättsläge, god planering och uppföljning, samverkan med övriga myndigheter så att samhällets tillgängliga resurser kring den enskilde kommuninvånarens behov säkerställs.

De risker som finns med ett långvarigt beroende av ekonomiskt bistånd är avsevärda. En ansökan om ESF medel kommer lämnas in under hösten för att starta upp ett multikompetent team. Teamet kommer fokusera på personer med en komplex problematik och sjukskrivningshistoria som varit eller riskerar ett beroende av bistånd under längre tid.

Arbetet med att frigöra administrativa resurser och öka tillgängligheten för våra kommuninvånare pågår genom en förbättring av vårt arbete med digitala ansökningar om bistånd. Antalet hushåll beroende av ekonomiskt bistånd är lågt men vi ser en pågående ökning samt att kostnaderna för varje hushåll ökar. Riksnormens höjning från 2023 var 8,6 % som direkt ökade kostnaderna, och inför 2024 ser risk för en höjning på samma nivå. Vid en utebliven täckning av denna kostnad får vi i praktiken en budgetsänkning. Vi ser också en stor diskrepans mellan personer beroende av bistånd och behovet på arbetsmarknaden.

Under augusti har två nya utredare som kommer arbeta med välfärdsbrottslighet och felaktiga utbetalningar anställts.

Kompetensförsörjningen av socialsekreterare är fortfarande en oro för verksamheten. Kompetensförsörjningsgruppen som bildades 2022 har under våren genomfört olika insatser t ex deltagande på rekryteringsmässor samt att det pågår ett arbete med en ny handlingsplan. Annonseringen av tjänster har också genomgått en uppdatering.

Allmän IFO-administration beräknas göra ett överskott med 2 000 tkr främst beroende på att det är svårt att rekrytera socialsekreterare.

5.1.2.4 Ekonomiskt bistånd

Ekonomiskt bistånd

Ekonomiskt bistånd är samhällets yttersta skyddsnät och tillämpas när alla andra resurser har undersökts och uttömts. Rätt till ekonomiskt bistånd prövas individuellt. Uppdraget är att bistå enskilda individer så att de utifrån sina förutsättningar ska kunna uppnå egen försörjning. Detta sker genom att de erbjuds individuellt utformade insatser och vägledning mot arbete.

Budgeten för ekonomiskt bistånd för år 2023 är 61 000 tkr. Nettokostnaden för ekonomiskt bistånd är till och med augusti 40 039 tkr. Budgeten för samma period är 40 667 tkr. Jämfört med samma period 2022 är nettokostnaden lägre med 69 tkr.

Nämndens målsättning är att antal hushåll per kalendermånad under 2023 inte överskrider 700 hushåll.

Antal hushåll med ekonomiskt bistånd:

- 2023-08-31, 679 hushåll
- 2022-08-31, 667 hushåll
- 2021-08-31, 744 hushåll

Medel för januari-augusti:

- År 2023, 659 hushåll
- År 2022, 694 hushåll
- År 2021, 743 hushåll.

Kostnadsökningarna har till största delen berott på riksnormens höjning med över 8 % och utökade kostnader för lägenheter och övriga samhällskostnader.

Antal hushåll som får ekonomiskt bistånd i tio månader eller mer under kalenderåret:

- 2023-08-31, 418 hushåll
- 2022-08-31, 448 hushåll
- 2021-08-31, 429 hushåll.

Antal biståndshushåll som får ekonomiskt bistånd under mer än tio månader under kalenderåret har hållit sig strax över 400 under de senaste åren.

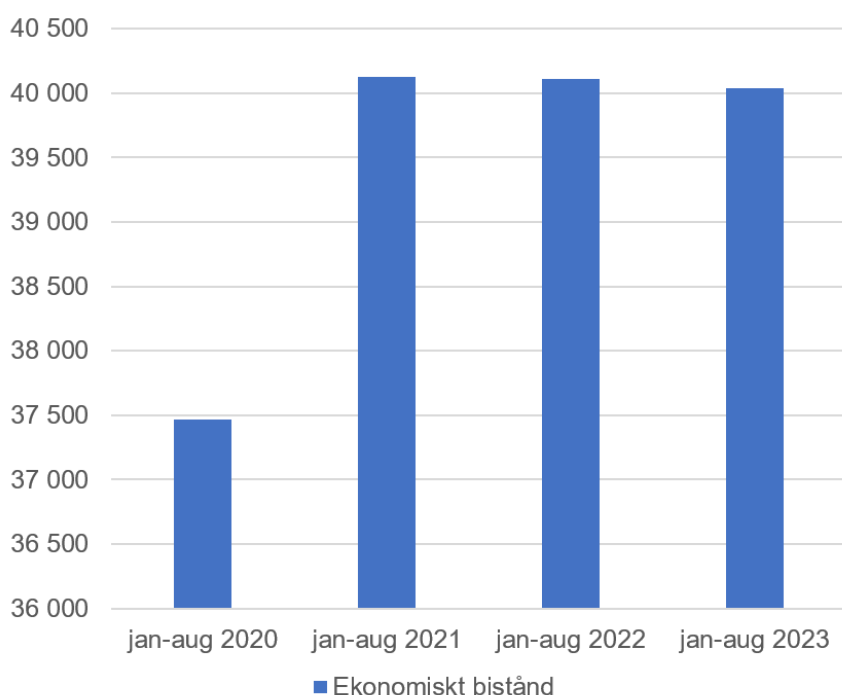
Andel barn som lever i hushåll med ekonomiskt bistånd:

- 2023-08-31, 1 %
- 2022-08-31, 1 %
- 2021-08-31, 2 %.

Under perioden jan-augusti 2023 har andelen barn som lever i hushåll med ekonomiskt bistånd varit mycket låg. Det verkar inte finnas något trendbrott eller någon markant förändring under denna korta tidsperiod. Det är viktigt att notera att informationen endast gäller de åtta första månaderna av 2023.

Nettokostnaden för ekonomiskt bistånd beräknas till 63 000 tkr under 2022, verksamheten beräknas gå minus med 2 000 tkr.

Ekonomiskt bistånd



Utveckling av försörjningsstödet, tkr

2023	Utfall tkr	2022	Utfall tkr	2021	Utfall tkr
Jan-Maj	25061	Jan-Maj	25373	Jan-Maj	25392
Juni	6050	Juni	6025	Juni	6615
Juli	5783	Juli	5211	Juli	5101
Augusti	3145	Augusti	3499	Augusti	4083
Summa Jan-Aug	40039	Summa Jan-Aug	40108	Summa Jan-Aug	41191
Prognos Bokslut	63000	Bokslut	59761	Bokslut	60766

5.1.2.5 Insatser relationsvåld

Verksamheten Insatser relationsvåld är överflyttad 2023-01-01 till Individ- och familjeomsorgsnämnden.

5.1.2.6 Feriearbeten

Arbetslivsnämnden administrerar och finansierar alla Borås Stads feriearbeten. Alla ungdomar som under 2023 gått ur årskurs 9 och gymnasiets årskurser 1 och 2 ska erbjudas feriearbete.

I år har totalt 1951 ungdomar sökt feriejobb, 1743 arbetsplatser har funnits att fördela mot och matchning har skett, som tidigare år har ett antal ungdomar valt att tacka nej till erbjudet arbete vilket gör att alla som sökt har erbjudits ett feriearbete.

Detta år har 189 ungdomar valt ferieentreprenör som ett alternativ till feriejobb.

Av de som sökt feriejobb har 40 ungdomar anmält att dom har särskilda behov för sitt feriearbete, dessa ungdomar har fått stöd och anpassad handledning för sitt feriejobb.

Verksamheten beräknas göra ett nollresultat.

5.1.2.7 Arbetsförberedande åtgärder

Arbetsförberedande åtgärder

Arbetsförberedande åtgärder består av Insatser för unga, Återbruk, Mobile Info Center, Boendeenheten samt Jobb Borås arbetsförberedande insatser. Information om Jobb Borås arbetsförberedande insatser finns under Arbetsmarknadsinsatser.

Insatser för unga

Den förvaltningsövergripande enheten som jobbar med det Kommunala Aktivitetsansvaret (KAA), och som startades som en del av stadens arbete med social hållbarhet, fortsätter sitt arbete. Målet är 100 % kännedom om målgruppen. Målgruppen ska erbjudas aktiviteter och stöd som syftar till att underlätta och motivera ungdomarna att återgå till studier.

I dagsläget är ca 330 ungdomar inskrivna i KAA och kännedomen uppgår till 98%, aktivt arbete pågår med ca 40 unga. Samtliga ungdomar som är aktuella har genom en enkät svarat att man upplever KAA verksamheten som meningsfullt.

Återbruk

Återbruk har under 2023 fortsatt omställningsarbetet för att möta de behov som våra invånare har av arbetsträning och rehabiliteringsinsatser. En kvalitetsanpassning av aktuella verksamheter har inletts för att bättre möta de behov som föreligger. Vidare pågår det en kvalitets och kompetenshöjningsprocess av kompetens och utbildningsnivå som tyvärr haft svårighet att möta de villkor som detta kräver. En pågående processgenomgång pågår för att skapa större samverkan mellan myndighetsutövning och de verksamheter som utför insatser. Återbruk är en aktiv part i arbetet med att starta upp ett

multikompetent team som kommer arbeta med fördjupade utredningar kring personer med komplex problematik, sjukskrivning och långvarigt bistånd.

Mobile Info Center

Mobile Info Center är en flerspråkig mobil informationsverksamhet som bidrar till en tryggare och renare miljö i Borås. Verksamheten har anpassats till de ekonomiska förutsättningarna genom att minska på en trygghetsanställning samt färre uppdrag i samverkan med Bostäder i Borås AB. Dialog pågår också om att kompensera minskning i budget med viss intäktsfinansiering.

Bostadsanskaffning

Nämnden har ansvar för bostadsanskaffning till personer i behov av socialt kontrakt eller skyddat boende. Vidare har nämnden ansvar för bostäder till flyktingar från Ukraina och det ordinarie flyktingmottagandet. Arbetet fungerar bra och det finns god tillgång på bostäder. Antal sociala kontrakt ökar och nämnden är delaktig i arbetet med att motverka detta. Nämnden har också påbörjat en dialog med hyresvärdar kring deras behov för att kunna utöka samarbetet så att personer med socialt kontrakt erhåller ett eget kontrakt inom rimlig tid.

Verksamheterna under Arbetsförberedande åtgärder beräknas gå med minus 500 tkr.

5.1.2.8 Arbetsmarknadsinsatser

Arbetsmarknadsinsatser består av Jobb Borås, arbetsmarknadsanställningar och utbildning, trygghetsinsatser samt IOP (Idéburet offentligt partnerskap). Information angående Jobb Borås arbetsförberedande insatser finns under avsnittet Arbetsförberedande åtgärder.

Jobb Borås

Verksamheten är en samlad ingång till hela stadens arbetsmarknadsinsatser, inklusive all arbetsmarknadspraktik och hanterar stadens arbetsmarknadsanställningar.

Arbets sättet tillsammans med arbetsförmedlingen har strukturerats genom en generell överenskommelse som är sjuhäradsgemensam samt 5 specifika överenskommelser som rör samarbetet med Borås stad.

Arbetsförmedlingen har inventerat personer i sin programverksamhet som ej är aktuella för privata aktörer samt anvisat dem till Jobb Borås för arbetsträning/förstärkt arbetsträning.

I dagsläget har ett 50-tal personer anvisats av vilka ett 20-tal är ute i arbetsträning, resterande ingår i förberedande/kartläggande insatser vid Jobb Borås.

Ett arbete pågår tillsammans med Försörjningsenheten och Återbruk för att skapa en mera effektiv samarbetsprocess, med kortare ledtider.

Jobb Borås har 700 aktuella uppdrag/deltagare, antalet som är i anställning har minskat men antal i arbetsprövning och arbetsträning har ökat så att det totala antalet är ungefär som för ett år sedan. Särskilt har andelen arbetsmarknadsanställningar med nystartsjobb minskat då statsbidraget för nystartsjobb är jämförelsevis lågt för att vara följsamma mot budget.

Arbetsmarknadsanställningar

Arbetet med att jobba mera intensivt med våra anställda deltagare pågår, detta innebär färre anställningar och snabbare rotation på arbetsplatserna samt flera parallella insatser såsom språkstärkande, studieförberedande, hälsostärkande och motiverande insatser.

Under augusti 2023 har antalet varit 336 anställda deltagare i olika anställningsformer enligt nedanstående tabell. För år 2022 var antalet 417.

	2023	2022
Trygghetsanställningar	136	143
OSA Anställning	76	95
Introduktionsjobb	56	32
Utvecklingsanställning	46	50
Nystartsjobb	16	60
Lönebidrag	6	11
Extratjänster	0	26

Antal personer som växlat bidrag mot lön i augusti har det varit 44. Personalkostnaden minus arbetsmarknadsstödet har varit 3 569 336 kr och minskningen av utbetalt ekonomiskt bistånd har varit 3 032 000 kr. I samma period för år 2022 var det 64 personer som växlat bidrag mot lön

Trygghetsinsatser

Genom stadsdelsvärdar i centrala Borås samt på Hässleholmen och Norrby, med vissa punktinsatser på Sjöbo och Hulta, bidrar Arbetslivsnämnden till en tryggare miljö på våra utsatta områden och i centrum. Stadsdelsvärdarna har ett nära samarbete med Bostäder i Borås, samt en kanal för staden att föra ut information på flera språk på de områden som man verkar. Vid behov ska värdarna ställa upp vid kritiska datum, som vuxna på plats i samverkan med gymnasieskolorna vid inspark och andra stora evenemang.

Idéburet offentligt partnerskap (IOP)

Som stöd för arbetsmarknadsinsatserna har nämnden tecknat två IOP, ett med den ideella föreningen Guldkanten (tillsammans med Vård- och Äldrenämnden) för arbetsprövningar och arbetsträning och ett annat med Borås Basket, Funkis till jobb för stöd till personer med funktionsnedsättning att finna ett arbete i näringslivet. Vid uppföljning visar resultatet för Funkis till jobb att endast en person fått ett arbete i dagsläget, på årsbasis förväntas minst 10 personer få ett jobb den vägen, detta har påtalats för projektansvariga vi jobbar tillsammans för att öka flödet. När det gäller IOP med Guldkanten så kommer föreningen att anställa två av deltagarna själva, vilket är mycket positivt

Verksamheterna under Arbetsmarknadsinsatser beräknas göra ett minus resultat med 1 540 tkr.

5.1.2.9 Integration

Integration består av tre olika delar:

- Borås Stads flyktingmottagning
- Integrationsarbete
- Nationella minoriteter.

Borås Stads flyktingmottagning

Flyktingmottagningen i Borås Stads arbete med praktiskt stöd och boendefrågor hanteras av flyktingsamordnare och boendesamordnare som ingår i Försörjningsenheten. Under 2023 har anpassningar gjorts utifrån förändrade behov. De schabloner nämnden erhåller från Migrationsverket för flyktingmottagandet är föremål för diskussion och ett ärende har lyfts kring detta. Mottagningstalen för mottagande har minskat under åren varför mer fokus kommer ligga på den samlade introduktionen i samhället.

Samhällsorientering organiseras under enheten för integration och nationella minoriteter.

Samhällsorienteringen, kommer att arbeta för att nå ut till en utökad målgrupp genom samverkan med Jobb Borås, mötesplatser och familjecentraler.

Under 2023 fortsätter arbetet med att öka den digitala kompetensen. Syftet är att utveckla arbetsätt som stärker målgruppens möjligheter till att på egen hand sköta sina myndighetskontakter och ta del av aktuell samhällsinformation.

Mottagna flyktingar

Antal mottagna flyktingar var 2023-08-31, 87 st (51 % kvinnor, 49 % män) jämfört med 2022-08-31, 84 st (38 % kvinnor, 62 % män).

Ursprungsland

Land	Andel %
Afghanistan	55
Turkiet	8
Somalia	7
Syrien	6
Eritrea	6
Kenya	4
Etiopien	4
Palestina (Västbanken/Gazaremsan)	2
Iran	2
Irak	2
Algeriet	1
Ghana	1
Indien	1
Marocko	1

Ålder

Ålder	Andel %
0-5	8
6	2
7-15	17
16-19	4
20-39	50
40-59	16
60>	3

Alla över 19 år som gått i skolan, 60 st

År i skola	Andel %
>12	27
10-12	18
7-9	23
4-6	12
1-3	7
saknas	13

Överföring av ekonomiska medel till berörda nämnder för nyanlända flyktingar.

	Flyktingar 1-5 år	Flyktingar 6-15 år	Flyktingar i gymnasieskolan	Flyktingar som går i SFI (svenska för invandrare)
Överfört januari-augusti	645 150	1 962 015	299 805	5 604 060
Antal per månad				
januari	21	63	9	182
februari	22	65	9	182
mars	20	62	9	182
april	20	66	11	191
maj	21	64	11	192
juni	22	65	10	190
juli	22	65	10	189
augusti	22	67	10	188

Integration

Arbetslivsnämnden har ett samordnande ansvar för hela staden när det gäller integrationsarbetet. I ansvaret ingår att revidera Program för ett integrerat samhälle, nämnden har godkänt ett program med mindre textmässiga revideringar och har insänt detta till Kommunstyrelsen

Under 2023, kommer stort fokus att läggas det samordnande ansvaret att följa upp och verka i enlighet med Program för ett integrerat samhälle.

I den årliga uppföljningen av Program för integrerat samhälle, kommer Arbetslivsnämnden samordna detta med utvecklingsarbetet kring social hållbarhet, och utreda och föreslå insatser som kan leda till en minskning av andelen utrikes födda i långtidsarbetslöshet.

Mångfaldsarbetet fortsätter med ett särskilt fokus på att motverka antisemitism och antiziganism, vilket kommer i fortsättningen utföras under verksamheten Nationella minoriteter.

Integrationsråd och dialogmöte kommer att hållas under 2023.

Samhällsvägledning kommer i begränsad omfattning att samordnas med arbetet att nå utökad målgrupp för Samhällsorienteringen, för att nå den utökade målgruppen involveras mötesplatserna och familjecentralerna.

Nationella minoriteter

I det samordnade uppdraget för Nationella minoriteter, kommer arbetet att fortsätta med att sprida kunskap om Nationella minoriteter och minoritetslagen. I det samordnade ansvaret ingår även att revidera stadens program för Nationella Minoriteter, nämnden har insänt ett reviderat program till Kommunstyrelsen.

Minoriteterna ska kunna komma till tals genom olika samråd, där Arbetslivsförvaltningen står för det centrala samrådet, och stödjer i övrigt andra förvaltningar i arbetet med att ha sakspecifika samråd kring, ex skola, förskola, äldreomsorgsfrågor.

I arbetet kommer under 2023 att läggas ett fokus på barn och unga. Dessutom ett särskilt arbete att belysa och motverka, antisemitism och antiziganism, aktiviteter genomförs som är riktade till politiker, allmänhet och stadens medarbetare.

Romsk inkludering fortsätter med enskilt stöd till romer i olika frågor, i en begränsad omfattning. Under 2023 har en kvinnlig Romsk brobyggare kunnat anställas med externa projektmedel.

Att upprätthålla dialogen med romska företrädare genom Romska rådet är viktig, och att arbetet sker samordnande, för att ansvaret ska kunna fördelas på andra nämnder, då detta är ett hela staden arbete.

Även detta års uppföljning av Program för Nationella minoriteter fokuserar på att följa upp att alla nämnder har tagit sitt ansvar; att man jobbar enligt programmets målsättning att alla nämnder ska ha egna mål för det minoritetsarbete man avser att göra.

Finskt förvaltningsområde

Under ett antal år har stort fokus legat på enskilt stöd till den åldersrika Sverigefinska minoriteten, enskilt stöd kommer att fortsätta, men med begränsningen att i vårdfrågor kommer endast hänvisning ske till Västra Götalandsregionens ansvar i vårdfrågor.

Genom detta frigörs tid och resurser att arbeta för det finska språkets överlevnad, och uppmuntra insatser för den yngre generationen att lära och revitalisera sitt finska språk.

I samverkan med den Sverigefinska minoriteten kommer olika satsningar göras med de statliga medel som Borås Stad får som förvaltningskommun, på kulturevenemang, föreningsaktiviteter m.m. som stödjer finska språket och kulturen.

Verksamheterna under Integration beräknas göra ett minusresultat med 500 tkr.

5.1.2.10 Övrigt

Övrigt som består av personligt ombud samt Borås Stads del i finansiering av Sjuhärads Samordningsförbund.

Personligt ombud

Verksamheten med personligt ombud riktar sig till personer som är 18 år eller äldre och som har psykiska funktionsnedsättningar samt betydande och väsentliga svårigheter att utföra aktiviteter på olika livsområden.

Personligt ombud arbetar på uppdrag av klienten och verkar som ett stöd i klientens kontakter med socialtjänst, primärvård, specialistpsykiatri och andra myndigheter.

Personligt ombud verkar också för att personer med psykisk funktionsnedsättning som grupp ska få bättre livsvillkor. Detta sker genom att ombuden uppmärksammar brister i fråga om den enskildes möjligheter att få tillgång till samhällets utbud av vård, stöd och service. Brister förmedlas till bl.a. berörda verksamheter, Länsstyrelsen och Socialstyrelsen.

Verksamheten bedrivs med en organisatorisk och lokalmässig avskildhet från socialtjänsten vilket är en fördel ur uppdrags- och individsynpunkt. Stödet från personligt ombud är kostnadsfritt och verksamheten har ingen dokumentationsskyldighet. Verksamheten har en statlig lönefinansieringsgrad på ca 70 %.

Prioriterade områden under 2023 är att stärka hela kedjan av systemfölsarbetet, vilket avser avvikelser i vårdsamverkan, organisatoriska avvikelser samt avvikelser hos berörda myndigheter. Därutöver fortlöpande se över verksamhetens arbetssätt och vid behov anpassa interna processer, rutiner och samverkansformer ihop med andra inblandade aktörer. Interna processer inkluderar att ständigt tillse att klienter inte ”fastnar” i ett långvarigt beroende av ett personligt ombud, vilket inte gynnar genomströmningen av nya klienter samt individens egen progression.

Samverkansprojektet där vissa deltagare från Jobb Borås får ett personligt ombud fortgår under 2023 och utvärderas löpande i samarbete med remitterade verksamhet (Jobb Borås).

Verksamheten beräknas göra ett nollresultat.

5.1.2.11 Buffert

En buffert på 2 540 tkr är budgeterad.

6 Arbetsgivarpolitik

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron ligger på jämförbara nivåer med föregående års tertial. I fokus är att fortsätta arbetet att strukturerat identifiera orsaker till korttidsfrånvaro och förebygga denna samt att arbeta med längre sjukfall. Under kommande tertialdialoger kommer detta att analyseras ytterligare för varje enhet.

Hälsofrämjande arbete

Förvaltningens friskvårdsdag genomfördes i maj månad och utvärderades under sommaren. Resultatet visar att medarbetarna uppskattar dagen och tycker att den träffar in väl mot syftet - att under trevliga former mötas, ha dialog och bygga relationer med fler kollegor på förvaltningen utanför de naturliga arenorna som uppstår i vardagen.

Chefsforum

Chefsforum genomförs en gång i månaden och syftar till att mötas och kompetensutvecklas som ledare på förvaltningen. Under det senaste året har förståelse och medvetenhet kring budget och dess påverkansfaktorer varit i fokus. I oktober månad genomförs en heldagsutbildning för samtliga chefer och arbetsledare på temat alkohol- och drogmisbruk.

Kompetensförsörjning

Socialsekreterare har blivit en allt svårare yrkesgrupp att rekrytera till förvaltningen. Under 2022 uppgick personalomsättningen i hela staden till 22,8 % vilket innebär att yrkesgruppen är den med högst personalomsättning av alla i Borås Stad. Anmärkningsvärt är också att personalomsättningen 2022 innebar en ökning med 12,3 % i jämförelse med 2021. Att lyckas med kompetensförsörjningen av socialsekreterare är en avgörande förutsättning för förvaltningens verksamhet.

För att möta utmaningarna har förvaltningen under 2023 fokuserat på att organisera kompetensförsörjningsarbetet på ett mer strukturerat sätt. Det har inneburit att resurser har avsatts och inte minst att samverkan mellan professioner har genomsyrat arbetet. Grunden i arbetet har varit den tvärprofessionella kompetensförsörjningsgruppen där verksamhetschef, enhetschef, arbetsledare, medarbetare, fackliga och HR funnits med. Alla socialsekreterare som avslutat sin anställning har sedan sommaren 2022 följts upp genom strukturerade avslutssamtal som genomförts av HR-funktionen. Antalet avgångar i gruppen tillsvidareanställda socialsekreterare under perioden januari – augusti 2023 var betydligt färre än under motsvarande period 2022. Under 2022 skedde 13 avgångar och under

2023 4 avgångar, vilket är en minskning med nästan 70 %. Förvaltningen behöver fortsätta bygga en strategi för hur organisationen kring kompetensförsörjningsfrågan ska se ut och på bred front.

Förvaltningen har även representanter i den centrala kompetensförsörjningsgruppen, som leds av stadsdirektör. Gruppen tog i september ett beslut att öppna för rekrytering av icke-socionomer i befattningar som inte kräver socionomexamen utifrån gällande lagstiftning. Förvaltningen ska dock i första hand rekrytera socionomer, men har möjlighet att rekrytera personer med annan högskoleexamen. Detta ska öka möjligheterna att kompetensförsörja yrkesgruppen.

6.1 Indikatorer

Christian Fast
Handläggare
033-35 54 28

Datum
202-09-19

Instans
Arbetslivsnämnden
Dnr ALN 2023-00084 1.2.4.25

Uppföljning av Kommunfullmäktiges uppdrag som inte ingår i budget

Arbetslivsnämndens beslut

Arbetslivsnämnden godkänner redovisningen av uppdrag som inte ingår i budget och översänder denna till Kommunstyrelsen för kännedom.

Ärendet i sin helhet

Enligt Kommunstyrelsens rutin för uppföljning av uppdrag som inte ingår i budget redovisas dessa två gånger årligen. Arbetslivsnämnden har ett uppdrag att rapportera, ”Utveckla stödet för anhöriga till kriminella”.

Beslutsunderlag

1. Bilaga Kommunfullmäktiges uppdrag som inte ingår i budget, augusti 2023, nämndens rapport.

Samverkan

Förvaltningens samverkansgrupp (FSG).

Beslutet expedieras till

1. Kommunstyrelsen.

Mattias Danielsson
Ordförande


Tina Arekvist Lundell
Förvaltningschef



Kommunfullmäktiges uppdrag som inte ingår i budget, augusti 2023, nämndens rapport

Arbetslivsnämnden

Uppdrag

Ärende som har genererat uppdraget	Uppdrag	Status augusti 2023	Kommentar
Svar på motion av Olle Engström (SD): Utveckla stödet för anhöriga till kriminella (KF 2023-04-27)	Nämnderna inom det sociala klustret (Arbetslivsnämnden, Individ- och familjeomsorgsnämnden, Vård- och äldrenämnden och Sociala omsorgsnämnden) får i uppdrag att gemensamt, och i nära samarbete med organisationen Solrosen, utreda hur anhörigstödet kan utvecklas i Borås Stad till att även omfatta anhöriga till kriminella	 Delvis genomfört	Utredning pågår och den kommer redovisas till respektive nämnd innan årsskiftet.

Maria Mencevski
Handläggare
033-35 34 17

Datum
2023-09-19

Instans
Arbetslivsnämnden
Dnr ALN 2023-00071 1.1.3.1

Yttrande över Remiss: Arbetsmiljöpolicy

Arbetslivsnämndens beslut

Arbetslivsnämnden tillstyrker Remiss: Arbetsmiljöpolicy.

Ärendet i sin helhet

Borås Stad står inför revidering av Arbetsmiljöpolicy. Arbetslivsnämnden har tagit del av skrivningen, som tydliggör Borås Stads ansvar i arbetsmiljöfrågor, och har inga synpunkter på skrivningen.

Beslutsunderlag

1. Bilaga Remiss: Arbetsmiljöpolicy.

Samverkan

Förvaltningens samverkansgrupp (FSG).

Beslutet expedieras till

1. Kommunstyrelsen.

Mattias Danielsson
Ordförande

Tina Arekvist Lundell
Förvaltningschef

REMISS

Program

Plan

• **Policy**

Riktlinjer

Borås Stads
Arbetsmiljöpolicy

Borås Stads styrdokument

Aktiverande

PROGRAM – vägval, verksamheter och metoder i riktning för att nå målen i Borås

PLAN – aktiviteter, tidsram och ansvar

Normerande

POLICY – Borås Stads hållning

RIKTLINJER – rekommenderade sätt att agera

Fastställt av: Kommunfullmäktige

Datum: 2023-xx-xx

För revidering ansvarar: Kommunstyrelsen

Dokumentet gäller för: Alla nämnder och styrelser

Dnr: KS 2023-00505

Dokumentet gäller till och med: 2027

Om globala målen

Globala målen är den mest ambitiösa agendan för hållbar utveckling som världens länder någonsin antagit och finns till för att uppnå fyra fantastiska saker till år 2030: Att avskaffa extrem fattigdom. Att minska ojämlikheter och orättvisor i världen. Att främja fred och rättvisa. Att lösa klimatkrisen. Genom Globala målen för hållbar utveckling kan det här bli verklighet.

Detta styrdokument bidrar till följande globala mål:



Arbetsmiljöpolicy

Borås Stad ska vara en rättvis och transparent organisation som erbjuder en arbetsmiljö där delaktighet och inflytande stärker samtliga medarbetare. Ledarskapet ska vara närvarande och tillitsfullt med ledare som är tillgängliga, tydliggör mål och ger medarbetare ansvar, stöd och möjligheter att utföra sitt uppdrag. Borås Stad ska ge chefer och medarbetare förutsättningar för goda arbetsinsatser i en trygg och säker arbetsmiljö som präglas av följande:

- Chef och medarbetare har en gemensam förståelse för verksamhetens uppdrag och mål.
- Chef och medarbetare visar förtroende för och tillit till varandra samt för varandras roller, uppdrag och kompetens.
- Medarbetaren har handlingsutrymme över hur arbetsuppgifter planeras och genomförs inom ramen för verksamhetens uppdrag och krav.
- Medarbetaren får återkoppling och bekräftelse på utfört arbete.
- Medarbetaren får möjlighet till kompetensutveckling under hela arbetslivet.
- Chefen säkerställer att arbetet planeras och prioriteras utifrån vad som är viktigt, bråttom och rätt sak att göra, så att balans mellan krav och resurser uppnås.

En frisk och hälsosam arbetsplats leder till goda arbetsinsatser

I Borås Stad ska följande förutsättningar finnas på plats på samtliga arbetsplatser:

- Arbetsmiljöfrågorna prioriteras av ledningen.
- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter ska vara tydlig genom hela organisationen.
- Chef och skyddsombud genomgår arbetsmiljöutbildning.
- Arbetsmiljöfrågorna är en naturlig del av verksamheten och har en självklar plats vid verksamhetsplanering och kvalitetsarbete.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) bedrivs enligt Borås Stads SAM-kalender.
- Arbetet med lika rättigheter och möjligheter integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Mångfald i form av olikheter i bakgrund, erfarenhet, kompetens och andra personliga förutsättningar tas tillvara.
- Hälsa och arbetsmiljö diskuteras och hanteras på arbetsplatsträffar och vid medarbetarsamtal.
- Kunskapen om sjukfrånvaromönster och arbetsrelaterade orsaker är god.
- Rutiner för kort- och långtidssjukfrånvaro finns på plats och efterlevs.
- Tidiga signaler på ohälsa tas på allvar.
- Arbetsanpassning används om åtgärderna i det generella arbetsmiljöarbetet inte är tillräckliga.
- Arbetsmiljö- och hälsoinsatser sker fortlöpande.
- I Borås Stad har vi rökfria arbetsplatser.
- Kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier accepteras inte.
- Alkohol och droger accepteras inte på våra arbetsplatser.

Chefer och medarbetare har ett gemensamt ansvar för en god arbetsmiljö. Policyn sätter ramarna för det systematiska arbetsmiljöarbetet, som följs upp i rutinen för årlig uppföljning.



BORÅS
STAD

Postadress 501 80 Borås **Besöksadress** Stadshuset, Kungsgatan 55
Telefon 033-35 70 00 **e-post** boras.stad@boras.se **Webbplats** boras.se

Maria Mencevski
Handläggare
0734-32 86 33

Datum
2023-09-19

Instans
Arbetslivsnämnden
Dnr ALN 2023-00070 1.1.3.1

Yttrande över Remiss: Borås Stads personalpolitiska program

Arbetslivsnämndens beslut

Arbetslivsnämnden tillstyrker Remiss: Borås Stads Personalpolitiska program.

Ärendet i sin helhet

Borås Stads Personalpolitiska program är en revidering av tidigare program. Programmet syftar till att peka ut riktningen för hur Borås Stad tar tillvara medarbetarnas kunnande och kapacitet, skapar ett hållbart arbetsliv och ger medarbetarna förutsättningar att lösa vardagens arbetsituationer på nya sätt.

Förslaget har en något förändrad disposition i jämförelse med nuvarande Personalpolitiskt program. Genom en punktlista ger det en tydligare överblick över Borås Stads personalpolitik och gör det till ett mer användarvänligt verktyg som på ett naturligt sätt går att tillämpa i verksamhet, tex vid introduktion, APT eller andra uppföljnings- och utvecklingsforum. Det reviderade programmet förstärker vikten av inflytande, delaktighet och utveckling av verksamhet, vilket är angelägna frågor att leva upp till idag. Bland annat uttrycks viljan till innovation, utveckling och förändring och inte minst behovet av samarbete över organisatoriska gränser på ett tydligare sätt än tidigare. Likaså har kompetensförsörjningen en mer tongivande plats i det nya programmet och uttrycker distinkt att detta är vår mest aktuella fråga.

Beslutsunderlag

1. Bilaga Remiss: Borås Stads personalpolitiska program.

Samverkan

Förvaltningens samverkansgrupp (FSG).

Beslutet expedieras till

1. Kommunstyrelsen

Mattias Danielsson
Ordförande

Tina Arekvist Lundell
Förvaltningschef

REMISS

- **Program**

Plan

Policy

Riktlinjer

Borås Stad

Personalpolitiskt program

Borås Stads styrdokument

Aktiverande

PROGRAM – vägval, verksamheter och metoder i riktning för att nå målen i Borås
PLAN – aktiviteter, tidsram och ansvar

Normerande

POLICY – Borås Stads hållning
RIKTLINJER – rekommenderade sätt att agera

Fastställt av: Kommunfullmäktige
Datum: 2023-xx-xx
För revidering ansvarar: Kommunfullmäktige
För ev uppföljning och tidplan för denna ansvarar: XXXXXXXXX
Dokumentet gäller för: Alla nämnder, styrelser och bolag
Dnr: KS 2023-00470
Dokumentet gäller till och med: 2027
Kommunstyrelsen har rätt att göra revideringar i riktlinjerna under löptiden.

Om globala målen

Globala målen är den mest ambitiösa agendan för hållbar utveckling som världens länder någonsin antagit och finns till för att uppnå fyra fantastiska saker till år 2030: Att avskaffa extrem fattigdom. Att minska ojämlikheter och orättvisor i världen. Att främja fred och rättvisa. Att lösa klimatkrisen. Genom Globala målen för hållbar utveckling kan det här bli verklighet.

Detta styrdokument bidrar till följande globala mål:



Personalpolitiskt program

Borås Stads förvaltningar och bolag är en viktig del av det som bär samhället och skapar välfärd. Våra medarbetare tar hand om äldre, ser till att det kommer rent vatten i kranen, lär barn att läsa och gör så att alla invånare får de förutsättningar de behöver. Borås Stads personalpolitik lägger grunden för goda och likvärdiga villkor för dem som arbetar med kommunens mångskiftande och samhällsviktiga uppgifter.

Personalpolitiken pekar ut riktningen för hur Borås Stad tar till vara medarbetarnas kunnande och kapacitet, skapar ett hållbart arbetsliv och vilka förutsättningar medarbetarna har för att lösa vardagens arbetsituationer på nya sätt. Det gör att vi kan lösa vårt uppdrag som välfärdsaktör, samhällsutvecklare, demokratiaktör och arbetsgivare.

Den mest aktuella frågan för Borås Stad som arbetsgivare är att kompetensförsörja verksamheterna på både kort och lång sikt. När de äldre blir fler och personer i arbetsför ålder blir färre behöver vi ta oss an kompetensförsörjningsfrågan på många olika sätt. Det gör vi genom att:

Skapa ett hållbart arbetsliv där alla medarbetare utför ett bra jobb, mår bra och arbetar länge

- Arbetsmiljöarbetet formar goda arbetsvillkor och skapar hälsosamma arbetsplatser.
- Omtänksamhet och vänlighet utmärker våra arbetsplatser.
- Förutsättningar finns för att utföra ett bra jobb.
- Det råder balans mellan arbete och fritid.
- Jämlikhet, jämställdhet och mångfald kännetecknar organisationen.

Ta till vara allas kunnande och professionella omdöme

- Medarbetare använder och utvecklar sin kompetens.
- Kollegor utbyter kunskap och erfarenheter.
- Medarbetare har inflytande och kan påverka sin arbetsituation.
- Samtal förs om uppdrag, handlingsutrymme och prioriteringar.
- Det finns en förståelse för sammanhanget och hur den egna rollen bidrar.
- Nyttan för invånaren är i fokus.

Lösa vardagens arbetsituationer på nya sätt

- Verksamheten kännetecknas av innovation, utveckling och förändring.
- Digitalisering frigör värdeskapande tid.
- Det finns utrymme att analysera problem och svårigheter för att hitta lösningar.
- De som arbetar närmast frågan får möjlighet att bidra till nya arbetsätt.
- Samarbete sker över organisatoriska gränser.

Vara en ansvarsfull, pålitlig och förutsägbar arbetsgivare

- Anställningsvillkoren är trygga.
- Rekrytering sker på ett rättvist sätt.
- Lönepolitiken är välgrundad och strukturerad.
- Styrning och ledning skapar ordning och förutsägbarhet.
- Det finns möjlighet att utvecklas utifrån förmåga och ambition.
- Ett gott chefskap stärker medarbetarskapet.

Det personalpolitiska programmet styr Borås Stads personalpolitik och är gemensam för nämnder och bolagsstyrelser. Till programmet hör personalpolitiska riktlinjer som konkretiserar och ger stöd och vägledning i det dagliga arbetet för chefer och medarbetare.



BORÅS
STAD

Postadress 501 80 Borås **Besöksadress** Stadshuset, Kungsgatan 55
Telefon 033-35 70 00 **e-post** boras.stad@boras.se **Webbplats** boras.se



Sead Omerovic
Handläggare
0721-60 06 05

Yttrande över Remiss: Borås Stads Uppförandekod

Arbetslivsnämndens beslut

Arbetslivsnämnden tillstyrker Remiss: Borås Stads Uppförandekod

Ärendet i sin helhet

Arbetslivsnämnden har fått möjlighet att yttra sig över Remiss Borås Stads Uppförandekod. Syftet är att säkerställa att varor och tjänster ska vara producerade under ansvarsfulla förhållanden som inte kränker mänskliga rättigheter. Leverantörer som säljer varor och tjänster till Borås Stad förväntas följa Uppförandekoden och göra sitt yttersta för att uppnå kraven inom den egna organisationen och i leverantörskedjan. Arbetslivsnämnden ser positivt att det har tagits fram ett förslag på Borås Stads Uppförandekod och tillstyrker remissen.

Beslutsunderlag

1. Bilaga Remiss: Borås Stads Uppförandekod.

Samverkan

Förvaltningens samverkansgrupp (FSG).

Beslutet expedieras till

1. Kommunstyrelsen.

Mattias Danielsson
Ordförande

Tina Arekvist Lundell
Förvaltningschef

Remiss: Borås Stads Uppförandekod

Remissinstanser

1. Arbetslivsnämnden
2. Fritid- och folkhälsonämnden
3. Förskolenämnden
4. Grundskolenämnden
5. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden
6. Individ- och familjeomsorgsnämnden
7. Kulturnämnden
8. Lokalförsörjningsnämnden
9. Miljö- och konsumentnämnden
10. Samhällsbyggnadsnämnden
11. Servicenämnden
12. Sociala omsorgsnämnden
13. Stadsrevisionen
14. Tekniska nämnden
15. Valnämnden
16. Vård- och äldrenämnden
17. Överförmyndarnämnden
18. AB Bostäder i Borås Stad
19. AB Toarpshus
20. AB Sanhultsbostäder
21. Borås Djurpark & Camping AB
22. Borås Elnät AB
23. Borås Energi och Miljö AB
24. Kv. Strömsdal 3 AB

25. Borås Kommuns Parkering AB
26. Akademiplatsen
27. BoråsBorås TME AB
28. Fristadbostäder AB
29. Industribyggnader i Borås AB
30. Inkubatorn i Borås AB
31. Viskaforshem
32. Elous 6 AB

Remissvaren ska ha kommit in till Kommunstyrelsen senast den **2023-09-30**.
Remissvaren skickas i elektronisk form till **KS.diarium@boras.se**
Ange diarienummer KS 2023-00440 och remissinstansens namn i ämnesraden
på e-postmeddelandet.

Nämndens/bolagets yttrande skall innehålla en kort sammanfattning. Denna kommer i normalfallet att användas i den sammanställning av remissvar som ingår i det beslutsunderlag som presenteras för Kommunstyrelsen.

Yttranden skall alltid innehålla ett tydligt ställningstagande till det remitterade ärendet (tillstyrker, avstyrker, avstår från att yttra sig). Reservationer, särskilda yttranden och protokollsanteckningar skall alltid redovisas tillsammans med nämndens/styrelsens beslut.

Rasmus Lundqvist
Handläggare
033 357405



BORÅS STAD

Avtalsbilaga X

Borås Stads Uppförandekod

Upphandlingens namn

Diarienummer: 20XX-000XXIN

INNEHÅLL

1	Syfte	3
2	Omfattning	3
3	Mänskliga rättigheter	3
3.1	Nationell lagstiftning	3
3.2	Ingen förekomst av barnarbete (ILO 138 och 182 samt barnkonventionen)	4
3.3	Ingen förekomst av tvångsarbete (ILO 29 och 105)	4
3.4	Ingen förekomst av diskriminering (ILO 100 och 111).....	4
3.5	Föreningsfrihet och organisationsrätt (ILO 87 och 98)	4
3.6	Löner och arbetstider.....	4
3.7	Arbetsmiljön ska vara säker och hygienisk (ILO 155 och 170).....	5
4	Miljö	5
4.1	Livscykelänkande och kretslopp.....	5
4.2	Avfall – Reduce Reuse Recycle	5
4.3	Klimatsmart.....	5
4.4	Riskhantering och konsekvensbedömning	5
4.5	Befolkningsgrupper	6
4.6	Hållbar upphandling.....	6
5	Regler och lagar	6
5.1	Korruption	6
5.2	Lagöverträdelser och lagliga krav	6
6	FSC Policy	6
7	Inspektioner och uppföljning	7
8	Avvikelse	7
9	Signering	7

1 SYFTE

Kund ansvarar för att alla invånare har tillgång till en väl fungerande kommun genom att bedriva verksamheten så att den främjar en hållbar utveckling för kommunala invånare.

Leverantören ska respektera Uppförandekoden och att de gör sitt yttersta för att uppnå kraven inom den egna organisationen och i leverantörskedjan. Detta bör ske genom dialog, transparens och ett öppet samarbete mellan Kund och leverantören, vilket gynnar båda parter.

De varor och tjänster som köps in ska vara producerade under hållbara och ansvarsfulla förhållanden som inte kränker mänskliga rättigheter.

2 OMFATTNING

Uppförandekoden definierar den lägsta nivån för Leverantörens förpliktelser.

Leverantören är alltid skyldig att följa sitt lands lagar och regler och för det fall denna uppförandekod agerar i strid med inrikes lagar äger inrikes lagar företräde.

För det fall denna uppförandekod är mer extensiv än inrikes lagar ska denna uppförandekod äga företräde.

Uppförandekoden omfattar Leverantören så väl som hela leverantörskedjan.

3 MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Borås Stads avtalspartners ska respektera mänskliga rättigheter i sin verksamhet.

Leverantören ska ha rutiner för att säkerställa att produkter som levereras och tjänster som utförs under avtalsperioden ska vara framställda och utförda under förhållanden som är förenliga med:

- ✓ FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och tillhörande kärnkonventioner,
- ✓ ILO:s åtta kärnkonventioner nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 och 182,
- ✓ FN:s barnkonvention, artikel 32,
- ✓ Det arbetarskydd och den arbetsmiljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet, samt
- ✓ Den arbetsrätt, inklusive lagstiftning om minimilön, och det socialförsäkringskydd som gäller i tillverkningslandet.

3.1 NATIONELL LAGSTIFTNING

Lagstiftningen i de länder där leverantören är verksam ska efterlevas och utgör alltid en miniminivå för de anställdas villkor.

3.2 INGEN FÖREKOMST AV BARNARBETE (ILO 138 OCH 182 SAMT BARNKONVENTIONEN)

Barnarbete, enligt definitionen i ILO-konventionen, får inte förekomma. Om barnarbete upptäcks ska leverantören agera utifrån barnets bästa samt hitta lämpliga lösningar i samråd med barnet och barnets familj.

DELMÅL 8-7

UTROTA
TVÅNGSARBETE,
MÄNNISKAHANDEL
OCH BARNARBETE

3.3 INGEN FÖREKOMST AV TVÅNGSARBETE (ILO 29 OCH 105)

Tvångsarbete, inklusive slavarbete, kontraktsarbete eller ofrivilligt fängelsearbete får inte förekomma. Med tvångsarbete avses arbete eller tjänster som utförs genom hot om straff eller liknande och som inte utförs på frivillig basis.

DELMÅL 8-7

UTROTA
TVÅNGSARBETE,
MÄNNISKAHANDEL
OCH BARNARBETE

3.4 INGEN FÖREKOMST AV DISKRIMINERING (ILO 100 OCH 111)

Diskriminering får inte förekomma. Med diskriminering avses:

1. **Direkt diskriminering:** att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation.
2. **Indirekt diskriminering:** att någon missgynnas genom tillämpningar som kan missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder.
3. **Bristande tillgänglighet:** att någon med en funktionsnedsättning missgynnas genom att åtgärder inte har vidtagits som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning.
4. **trakasserier:** ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
5. **sexuella trakasserier:** ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

3.5 FÖRENINGSFRIHET OCH ORGANISATIONSRÄTT (ILO 87 OCH 98)

Leverantörens anställda bör ha rätt att organisera sig fackligt utan negativa konsekvenser. I länder där föreningsrätten är begränsad eller under utveckling, ska leverantören medverka till att anställda får möta företagsledningen för att diskutera löne- och arbetsvillkor utan negativa konsekvenser. De anställda bör fritt kunna välja deras egen arbetsrättsliga representant.

DELMÅL 8-8

SKYDDA
ARBETSTAGARES
RÄTTIGHETER OCH
FRÄMJA TRYGG OCH
SÄKER ARBETSMILJÖ
FÖR ALLA

3.6 LÖNER OCH ARBETSTIDER

Lön ska betalas direkt till den anställde på överenskommen tid och till fullo. Den nationellt lagstadgade minimilönen är lägsta accepterad lönenivå. Veckoarbetstiden får inte överstiga den lagliga gränsen och övertid ska vara betald.

Arbetstagarna ska ha minst en vilodag i veckan. Veckoarbetstiden får inte överstiga de lagliga gränserna i veckan, inklusive övertid.

DELMÅL 8-8

SKYDDA
ARBETSTAGARES
RÄTTIGHETER OCH
FRÄMJA TRYGG OCH
SÄKER ARBETSMILJÖ
FÖR ALLA

3.7 ARBETSMILJÖN SKA VARA SÄKER OCH HYGIENISK (ILO 155 OCH 170)

Leverantören som arbetsgivaren ska, så långt det är möjligt, säkerställa en god och säker arbetsmiljö, tillhandahålla relevant skyddsutrustning och se till att information om hälsa och säkerhet finns lättillgänglig på arbetsplatsen.

Med säker och hygienisk arbetsmiljö avses att arbetstagaren ska, då den befinner sig på en plats som arbetsgivaren har direkt eller indirekt kontroll över, garanteras att vara fri från eller skyddas mot förhållanden som kan utgöra en fara för arbetstagarens fysiska och/eller psykiska hälsa.

Arbetstagaren som arbetar i leverantörens verksamhet ska erbjudas en säker och hälsosam arbetsmiljö där förebyggande åtgärder, som minimerar skador och hälsorisker ska vidtas.

Anställda ska få utbildning om de eventuella hälsorisker som arbetet kan medföra, inklusive brandsäkerhet, farliga arbetsmoment och första hjälpen.



4 MILJÖ

Leverantören ska bedriva sin verksamhet med hänsyn till miljön och klimatet och följa lokal och nationell miljölagstiftning. Leverantören ska ha rutiner och ett systematiskt arbete för att minska sin miljö- och klimatpåverkan.

4.1 LIVSCYKELTÄNKANDE OCH KRETSLOPP

Leverantören ska i möjligaste mån tillämpa livscykel tänkande för att minska miljöpåverkan av sina produkter och tjänster. Det gäller från utvinning av råvaror och energiproduktion, genom produktion och användning och till sluthantering eller återvinning. Leverantören bör fokusera på utveckling, inte bara följa regler och krav, och bör fortlöpande förbättra miljöprestandan hos sina produkter och tjänster.



4.2 AVFALL – REDUCE REUSE RECYCLE

Leverantören bör förebygga uppkomsten av avfall genom att ha förebyggande åtgärder innan ett ämne, ett material eller en produkt blivit avfall. Avfallsförebyggande åtgärder måste därför i första hand vidtas i tillverknings- och användningsledet. Leverantören bör även vidta åtgärder som underlättar och främjar återanvändning och återvinning samt informera om detta arbete.



4.3 KLIMATSMART

Leverantören bör arbeta proaktivt för att bidra till Borås Stads vision om en fossilbränslefri stad. Använda bränslen bör i första hand vara förnyelsebara och bidra till minskade utsläpp av fossilt CO₂.



4.4 RISKHANTERING OCH KONSEKVENSBEDÖMNING

Leverantören bör tillämpa ett systematiskt arbetssätt för att identifiera, analysera och följa upp risker kopplade till sina aktiviteter, tjänster och produkter för att undvika, minska och mildra risker och påverkan på människor, miljö och ekonomi. Risker



som bedöms som betydande för människor, miljö eller ekonomi förknippade med tjänster eller produkter som levereras ska alltid kommuniceras till Kund.

4.5 BEFOLKNINGSGRUPPER

Produktion eller användning av naturresurser tillåts ej bidra till förstöring eller degradering av viktig inkomstkälla för marginaliserad befolkningsgrupp såsom t.ex. landutnyttjande, vattenanvändning eller andra naturresurser som är nödvändiga för dem.

DELMÅL 12-6

UPPMUNTRA FÖRETAG
ATT TILLÄMPA
HÅLLBARA METODER
OCH HÅLLBARHETS-
REDOVISNING

4.6 HÅLLBAR UPPHANDLING

Leverantören bör arbeta så att miljömässig, social och etisk hänsyn tas igenom hela livscykeln för de produkter eller tjänster som upphandlas. Om möjligt bör man prioritera, företag, produkter och tjänster med liten negativ påverkan, till exempel miljömärkning eller revisioner.

5 REGLER OCH LAGAR

5.1 KORRUPTION

Leverantören ska uppvisa hög affärsetik och inte på något sätt medverka i korruption, bestickning, bedrägeri eller utpressning. Leverantören ska ha en hög medvetenhet om korruption hos sina anställda, företrädare och leverantören och om hur korruption kan motverkas. Leverantören får inte erbjuda eller ta emot gåvor, betalningar eller andra förmåner som kan vara ägnade att förleda mottagaren att handla mot sin plikt.

DELMÅL 16-5

BEKÄMPA KORRUPTION
OCH MUTOR

Leverantören har ett verkningsfullt system där risker identifieras och hanteras för att motverka korruption. Anställda, partner, företrädare och leverantören ska uppmanas att rapportera överträdelser av organisationens riktlinjer samt oetiskt och orättvist agerande.

5.2 LAGÖVERTRÄDELSER OCH LAGLIGA KRAV

Leverantören ska följa nationell lagstiftning i de länder där de verkar. Leverantören ska acceptera ansvar och rapportera lagöverträdelser till berörda myndigheter när förseelser har skett och med lämpliga åtgärder gottgöra förseelsen och vidta åtgärder för att förhindra att den upprepas. Leverantören ombesörjer själv att lagligt erforderliga tillstånd, licenser och registreringar är relevanta för deras verksamhet.

DELMÅL 16-4

BEKÄMPA
ORGANISERAD
BRÖTTSLIGHET OCH
OLAGLIGA FINANS- OCH
VAPENFLÖDEN

6 FSC POLICY VAD STÅR DET FÖR?

Leverantören ska inte vara delaktig eller bidra till:

- Olaglig skogsavverkning och handel med olagligt avverkat virke eller skogsprodukter
- Överträdelser av traditionella och mänskliga rättigheter i skogsbruk
- Destruktion av höga naturvärden i skogsbruk

DELMÅL 15-2

FRÄMJA HÅLLBART
SKOGSBRUK. STOPPA
AVSKOGNINGEN OCH
ÅTERSTÄLL UTARMADE
SKOGAR

- Betydande omvandling av skog till plantager eller icke-skogsbruk
- Införande av genetiskt modifierade organismer i skogsbruk

7 INSPEKTIONER OCH UPPFÖLJNING

Genom att leverantören, VD/ansvarig firmatecknare, skriver under Uppförandekoden intygas att leverantören, och eventuella underleverantörer, följer krav i uppförandekoden.

Underskriften ger Kund rätt att genom annonserad samt oannonserad inspektion, eller på annat sätt, undersöka att dokumentets krav efterlevs.

Leverantören är skyldig att svara på efterfrågade självskattningsformulär samt insända efterfrågad data för uppföljning av klimatpåverkan, utsläpp, arbetsrättsliga villkor samt kring annan data som rör denna uppförandekod.

Leverantören ansvarar för att inhämta och översända efterfrågad data och självskattningsformulär från underleverantören.



8 AVVIKELSE

Vid bristande efterlevnad av Uppförandekoden ska leverantören avhjälpa detta med en tid- och åtgärdsplan som ska godkännas av Kund och tas fram inom den tid som Kund angett. Tid- och åtgärdsplanen ska stå i proportion till bristernas art och tydligt beskriva hur dessa avhjälpas inom angiven tid.

Kund har rätt att säga upp Avtalet med omedelbar verkan om Leverantören inte vidtar rättelse inom angiven tid eller inte avhjälpas brister enligt fastställd åtgärdsplan.

Kund har också rätt att säga upp Avtalet med omedelbara verkan vid allvarliga brister i Uppförandekoden efterlevnad.

9 SIGNERING

Uppförandekoden har signerats digitalt av behörig företrädare.

Leverantör (xxxxxx-xxxx)

Förnamn Efternamn

Befattning



Margareta Udén Hoff
Handläggare
0768-88 84 69

Datum
2023-09-19

Instans
Arbetslivsnämnden
Dnr ALN 2023-00086 1.2.3.25

Anmälningssärenden

Arbetslivsnämndens beslut

Redovisade anmälningssärenden läggs till handlingarna

Anmälningssärenden

1. Kommunfullmäktiges beslut 2023-08-24 § 150
Delårsrapport januari - april 2023 för nämnderna.
2. Kommunstyrelsens beslut 2023-08-21 § 284
Redovisning av Borås Stads inkomna synpunkter 2022.
3. Arbetslivsförvaltningen, FSG-Protokoll 2023-05-30.
4. Arbetslivsförvaltningen, FSG-Protokoll 2023-08-15.

Mattias Danielsson
Ordförande

Tina Arekvist Lundell
Förvaltningschef