

RAPPORT



---

# Verksamhetsberättelse 2023

Ungdomsavdelningen

---

**Fastställt av** gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

**Framtagen av** utbildnings- och arbetslivsförvaltningen

**Gäller** 2023

---

---

**Region Gotland**

**Besöksadress** Visborgsallén 19

**Postadress** SE-621 81 Visby

**Telefon** +46 (0)498 26 90 00

**E-post** [regiongotland@gotland.se](mailto:regiongotland@gotland.se)

**Org nr** 212000-0803

**Webbplats** [www.gotland.se](http://www.gotland.se)



# Verksamhetsberättelse 2023

## Innehåll

<b>1 Händelser av väsentlig betydelse.....</b>	<b>1</b>
1.1 Kompetensförsörjning - vår största utmaning .....	1
1.2 Omvärlden.....	2
1.3 Statsbidrag .....	2
1.4 Lokala satsningar (pågående utvecklingsarbeten) .....	2
1.5 Lokalförsörjning .....	2
<b>2 Förväntad utveckling.....</b>	<b>3</b>
<b>3 Måluppfyllelse samhällsperspektivet .....</b>	<b>3</b>
<b>4 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet.....</b>	<b>4</b>
<b>5 Väsentliga personalförhållanden.....</b>	<b>5</b>
5.1 Personalvolym.....	5
5.2 Sjukfrånvaro .....	6
<b>6 Ekonomisk uppföljning .....</b>	<b>7</b>
6.1 Årets resultat .....	7
6.2 Nettokostnadsutveckling .....	7
6.3 Investeringar .....	8

## 1 Händelser av väsentlig betydelse

### 1.1 Kompetensförsörjning - vår största utmaning

#### Händelser av väsentlig betydelse

Det har kommit nya skärpta regler kring dygnsvila i §13 i allmänna bestämmelser (AB) och Huvudöverenskommelsen (HÖK). Arbetstidens förläggning skärps i reglerna för att anställda ska få en dygnsvila på minst 11 timmar under varje 24-timmarsperiod. Syftet är att arbetstagaren ska ha ett skydd som är ett minimikrav för hälsa, säkerhet och återhämtning. De nya skärpta reglerna kring dygnsvila kommer i praktiken innebära att schema och arbetspass behöver justeras för medarbetare inom Ungdomsavdelningen. För att kunna ge medarbetare möjlighet att använda sig av flexavtal så måste tiden justeras till 13 timmar mellan arbetspassen. Det kommer även bli en utmaning med att rekrytera vikarier då många av avdelningens nuvarande vikarier arbetar i andra verksamheter inom regionen.

Under våren 2023 har ett arbete pågått med en förändrad organisation för Ungdomsavdelningen. Medarbetarundersökningen och andra enkäter har visat att funktionen "samordnare" inte fullt accepterats i verksamheterna. Denna funktion har bidragit till en otydlig styrkedja. I mitten av augusti tillträdde två enhetschefer, varvid samordnarrollen försvann. En med ansvar för enheten Ungdom och Kultur ( Fenix, Puma, Fält) och den andra enhetschefen kommer leda enheten Ungdomsgårdar (Klinte, Hemse, Slite, Roma, Fårösund).

Utvecklingsprogrammet "Fullföljd utbildning" i samarbete med SKR avslutades i februari 2022. Förvaltningen arbetar vidare med identifierade utvecklingsområden och de handlingsplaner som upprättats. Inom Ungdomsavdelningen började en närvarokoordinator i maj 2023 för att bistå arbetet med att främja närvaro i skolan. Koordinator är länken mellan ungdomsavdelningen-skolledning-vårdnadshavare och elev.

Förra året präglades av stora utmaningar med att rekrytera nya medarbetare till avdelningen. Under 2023 är rekryteringsläget betydligt mer gynnsamt.

## 1.2 Omvärlden

Avdelningen fortsätter sitt arbete med att implementera Chartern i verksamheten det vill säga Europeiska principer och riktlinjer för lokal öppen fritids- och ungdomsverksamhet. Detta utifrån europe goes local (EGL) där 27 länders Erasmus+kontor med flera samverkar för att stödja lokalt ungdomsarbete. EGL Sverige är den nationella arbetsgrupp som har som syfte att stödja användandet av chartern.

Avdelningen är fortsatt deltagare i Nacka Nätverk, ett samarbete för utveckling, planering, uppföljning och kvalitetsarbete inom fritidsgårdsverksamheten. I nätverket ingår; Nacka kommun, Tyresö kommun, Haninge kommun, Gotlands kommun, Mjölby kommun, Jönköpings kommun och Klippans kommun. Detta nätverk har förändrats under 2023 och är mindre aktivt än tidigare.

## 1.3 Statsbidrag

I dagsläget ser det ut som att avdelningen under 2023 endast kommer att erhålla statsbidrag från migrationsverket.

## 1.4 Lokala satsningar (pågående utvecklingsarbeten)

De tidigare projekten - "Ungdomar i offentlig miljö" och "Stödinsatser för att främja närvaro i grundskolan" är nu en del av Ungdomsavdelningens ordinarie verksamhet. För denna verksamhet har avdelningen fått en utökad rambudget för 2023.

Motorgården i Follingbo avser ett samarbete mellan Ungdomsavdelningen och motorklubben Gutarna samt motorföreningen Rosendal under det gemensamma namnet Folkrace Gotland. Syfte med satsningen är att möta målgruppen motorburen ungdom (13–19 år) samt att bedriva och skapa en träffpunkt för motorburen ungdom på Folkrace Gotlands Motorbanan ("Gutebanan") i Follingbo med tillhörande område.

Nämnden beslutade i oktober att ge utbildnings- och arbetslivsförvaltningen i uppdrag att utreda vad det skulle innebära att lägga hela eller delar av ungdomsavdelningen på en extern utförare. Utredningen skulle visa fördelar och nackdelar med en externt upphandlad utförare och resultatet av denna utredning redovisades för ledamöterna i GVN den 6 december. Nämnden beslutade i enighet med utredningens förslag och gav därmed ungdomsavdelningen ett fortsatt förtroende. Dessutom beslutades att förvaltningen får i uppdrag att hitta en lokal för att starta en ungdomsgård i norra Visby.

## 1.5 Lokalförsörjning

Under 2023 har inga lokalmässiga förändringar ägt rum. Ungdomsavdelningen har länge flaggat för en ungdomsgård i Norra Visby med anledning av att det finns många

utmaningar i området och många ungdomar är understimulerade. Nämnden beslutade den 6 december att förvaltningen får i uppdrag att finna lokal i norra Visby för att starta en ny ungdomsgård. Utöver detta finns inget ytterligare behov av några lokaler

Eventuellt skriva - förvaltningschefen tagit beslut om att Fenix pausas och att lokalen i Gråbo kommer nyttjas av annan verksamhet inom UAF. Pausen är aktuell utifrån att besöksantalet på Fenix har dramatiskt minskat under 2023.

## 2 Förväntad utveckling

Under 2024 kommer ny ungdomsgård att etableras i lokal i Norra Visbyområdet.

Inom Ungdomsavdelningen började en närvarokoordinator i maj 2023 för att bistå arbetet med att främja närvaro i skolan. Koordinatorn ska vara länken mellan ungdomsavdelningen-skolledning-vårdnadshavare och elev. Under året har en arbetsmodell tagits fram som implementeras på grundskolorna i Hemse och i Klintehamn. På sikt kommer sannolikt arbetet utökas till fler grundskolor och även till gymnasiet. Detta arbete kommer att kontinuerligt utvärderas och förväntningen är att arbetet ska främja elevernas närvaro i skolan.

## 3 Måluppfyllelse samhällsperspektivet

Mål	Bedömning
01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande	I hög grad uppfyllt
<b>Senaste kommentar (2023-12-31):</b>	
<p>Avdelningen arbetar ständigt med att ge ungdomar förutsättningar för en bra och aktiv fritid vilket i förlängningen bidrar till att öka intresset för skolan. Fritidsledarna är trygga vuxna som finns tillgängliga utanför skoltid när ungdomarna behöver stöd och hjälp. Planerade aktiviteter på ungdomsgårdarna har för ungdomarna ett lärande innehåll.</p> <p>Arbetet med att främja närvaro i skolan samt den läxhjälp som ungdomsgårdarna erbjuder bidrar också till att fler ungdomar ges möjlighet att fullfölja gymnasiet. Inom förvaltningens arbete med att främja närvaro i skolan har Ungdomsavdelningen under våren 2023 anställt en närvarokoordinator som koordinerar arbetet mellan ungdomsavdelningen- skola- vårdnadshavare och elev. Inom avdelningen är demokrati och värdegrundsfrågor centrala liksom arbetet med att betona betydelsen av delaktighet både på den egna gården men även i samhället i stort.</p>	
02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor	Delvis uppfyllt
<b>Senaste kommentar (2023-12-31):</b>	
<p>Ungdomsavdelningens uppdrag är att erbjuda ungdomar en meningsfull fritid och att främja en bra framtid. Detta kan avdelningen bidra med genom väl planerade aktiviteter som ligger i linje med förvaltningens och regionens övergripande mål.</p> <p>Barnkonventionens artikel 31 har direkt bäring på Ungdomsavdelningens verksamhet. Att Barn har rätt till lek, vila och fritid.</p> <p>Betydelsen av ett kontinuerligt hälso- och friskvårdsarbete betonas för såväl medarbetare som besökare inom avdelningen. Det görs många aktiviteter för att väcka ungdomars intresse för rörelse, friluftsliv och för erhålla god matvanor. Många ungdomar söker sin identitet och där är avdelningens kompetens och engagemang kring HBTQIA+ frågor av stor vikt</p>	
Mål	Bedömning

Mål	Bedömning
-----	-----------

#### 4 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet

Mål	Bedömning
12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång	I hög grad uppfyllt

##### Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningen är mycket innovativ utifrån olika förutsättningar. Under pandemin skapades en digital arena för besökare, denna digitala ungdomsgård har därefter utvecklats på många olika sätt. Många andra digitala lösningar är under utveckling.

Avdelningen bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete där såväl jämförande nyckeltal tagits fram liksom ett arbete med att följa en europeisk standard för ungdomsverksamhet har initierats. Processer och rutiner är under uppdatering utifrån att dokument flyttas från teams till insidan.

Arbetet med att främja närvaro i skolan har utvecklats med flödesschema, tydliga dokument och metoder. Arbetet leds med hjälp av en nyanställd (våren 2023) närvarokoordinator som koordinerar arbetet tillsammans med avdelningens närvarocoacher tillika fritidsledare.

Mål	Bedömning
13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur	I hög grad uppfyllt

##### Senaste kommentar (2023-12-31):

Ett arbete har gjorts med att stärka fritidsledarens roll. Detta utvecklingsarbete har fortsatt under hösten 2023. En ny ledningsorganisation med två enhetschefer trädde i kraft under augusti 2023. Detta för att tydliggöra styrkedjan och ge medarbetare ett närmare chefskap. Det finns en målsättning att alla medarbetare ska förstå och vara medveten om olika processer och hur beslut tas samt hur dessa beslut kan påverkas.

Avdelningen har fördjupat sig i vad en tillitsbaserad kultur innebär i praktiken. Det har visat sig att det finns många olika tolkningar av begreppet. Utvecklings- och utbildningsarbete har gjorts vid två tillfällen för hela avdelningen under ledning av Anna-Lena Sundlin. Fokus under dessa dagar har varit att förtydliga beslutsprocesser, roller, tillit och delaktighet. Enhetscheferna har under hösten deltagit vid Regionens utbildning om tillitsbaserat ledarskap.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete	Delvis uppfyllt
---	-----------------

##### Senaste kommentar (2023-12-31):

Merparten av personalen har tvåårig eftergymnasial utbildning - socialpedagogisk- eller fritidsledarutbildning. Funktionsbeskrivningar finns för fritidsledare, kulturcoach och verksamhetsutvecklare.

Avdelningen har gjort nya annonsmallar och använder Varbi- rekryteringssystem. För referenstagning används appen Refapp.

15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus	Delvis uppfyllt
--	-----------------

##### Senaste kommentar (2023-12-31):

Avdelningen har under våren 2023 arbetat med en serie om arbetsmiljö utifrån de svar som samlats in via medarbetarenkäten 2022. Detta ledde till att en handlingsplan togs fram med syfte att göra en fördjupning i frågeställningen "Kan du påverka din arbetssituation?" och hur vi kan jobba med detta utvecklingsområde. Då det saknades tydlighet inom vilka områden var och en vill och kan påverka genomfördes en enkätundersökning på ett APT möte "Möjlighet att påverka". Ett av områden som tydligt stack ut var just frågan om arbetsmiljö. En stor del av medarbetarna inom avdelningen kände inte till hur man kan påverka sin arbetsmiljö.

I tio delar har arbetsmiljöarbetets olika delar presenterats och hur arbetsmiljöarbetet fungerar samt hur det kan påverka var och ens arbetsmiljö. Alla delar finns presenterade i avdelningsbrev. (Tre filmer om samverkan, Medarbetareundersökning, Samverkansavtal och avdelningens samverkansgrupp, Trygg anställning och kollektivavtal, Företagshälsovården, Riskbedömning, Fysisk arbetsmiljö, skyddsronder, Psykosocial arbetsmiljö, Organisatorisk arbetsmiljö, Medarbetarens roll i arbetsmiljöarbetet)

För att erbjuda goda förutsättningar för alla som jobbar inom avdelningen till ett långt, hållbart och tryggt arbetsliv är det systematiska arbetsmiljöarbetet ett viktigt arbete. Alla vet nu förhoppningsvis att vi alla har ett ansvar att vara delaktiga. Det är viktigt att tänka på att vi är varandras arbetsmiljö.

Utvecklings- och utbildningsarbete har gjorts vid två tillfällen för hela avdelningen under ledning av Anna-Lena Sundlin. Fokus under dessa dagar har varit att förtydliga beslutsprocesser, roller, tillit och delaktighet. Dagarna bidrar till det fortsatta arbetsmiljöarbetet.

## 5 Väsentliga personalförhållanden

Under 2022 hade avdelningen stora utmaningar beträffande rekrytering av personal. Under 2023 är trenden bruten. Avdelningen har under året anställt ett flertal nya medarbetare. Under perioden har även medarbetare avslutat sin anställning med motiveringen att kvällsarbete och familjeliv är svårt att förena.

### 5.1 Personalvolym

	Antal anställda Nov 2023	Förändring mot Nov 2022	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2023	Förändring mot Nov 2022
Alla anställningsformer	35	4	34	4
Tillsvidare	33	5	32	5
Tidsbegränsad	2	-1	2	-1

Antal anställda: Antal anställda personer. Antal årsarbetare enl. anställningsavtal: Summan av överenskommen sysselsättningsgrad uttryckt i årsarbetare.

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2023	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Förändring
46105 Ungdomsavdelningen	24.8	21.5	3.3
4610500 Ungdomsgårdar	24.8	21.5	3.3
4610520 Ungdomsgårdar Söder		0.0	0.0

Här visas faktisk arbetad tid (produktionstid) uttryckt i heltidsarbetare. Den tid en anställd är ledig/frånvarande (ej produktionstid) är borträknad. Tabellen presenteras med en decimal vilket innebär att viss avrundning sker.

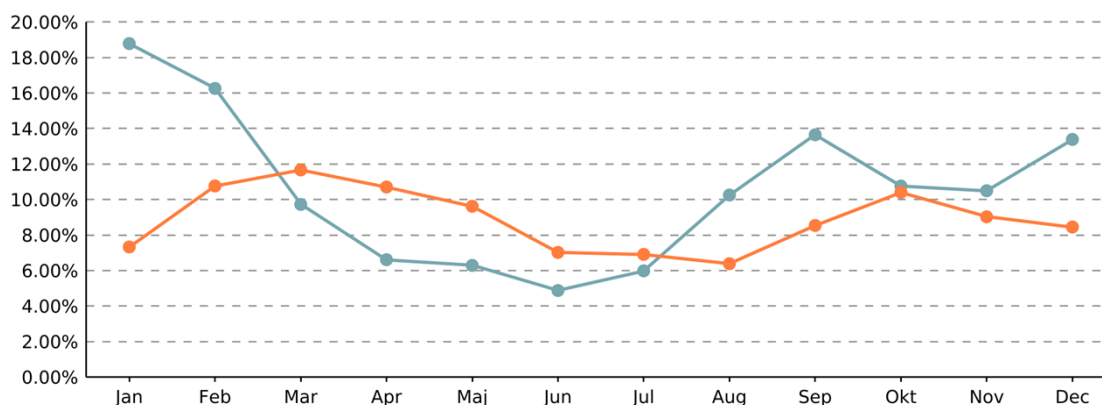
Avdelningen har fortfarande personer med tidsbegränsade anställningar. Som tidigare nämnts har avdelningen lyckats rekrytera nya medarbetare under året. Tidsbegränsad anställning ges till personer som rekryteras men som saknar körkort. Dessa personer uppmanas att snarast skaffa körkort eftersom det är en förutsättning för att kunna arbeta inom avdelningen. Vårt verksamhetsområde är över hela ön.

Alla anställda med ett undantag är heltidsanställda inom avdelningen. Vissa kan dock ha nedsättning i tjänst med anledning av att de är föräldrar till småbarn. En personal arbetar 50% utifrån eget önskemål.

## 5.2 Sjukfrånvaro

	Sjuktal % Jan - Nov 2023	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Förändring % enheter
Alla	8.92%	10.36%	-1.44
Kvinna	9.05%	12.16%	-3.12
Man	8.81%	8.29%	0.52

Sjuktal visar hur stor andel av den avtalade anställningstiden för perioden anställda varit frånvarande p.g.a. sjukdom.



Här visas sjuktal månad för månad under 2023 (orange linje) samt sjuktal månad för månad under 2022 (blå linje).

Under hösten 2023 har avdelningen infört en ny rutin för sjukskrivning vid frånvaro, där medarbetarna ringer sin chef vid första sjukdagen. Chefen ringer sedan upp under dag två för att följa upp frånvaron. Målet med den förändrade rutinen är att arbetsgivaren ska uppfylla rehabiliteringsansvaret från första sjukfrånvarodagen samt vid behov göra anpassningar för att kunna möjliggöra arbete. Under hösten 2023 pågår flera rehabiliteringsprocesser med anledning av längre sjukskrivningar, som påverkar sjukfrånvarostatistiken.

Sjukfrånvaron har minskat något i förhållande till 2022, sannolikt med anledning av att rädslan och oron över covidsmitta har lagt sig. Det finns dock personal med upprepad korttidsfrånvaro som hanteras enligt särskild ordning. Samtal förs med dessa personer. Finns även personer med långtidssjukfrånvaro utifrån en bakomliggande kronisk sjukdomsbild. Det förekommer mycket frånvaro kopplat till vård av barn, vilket inte är synliggjord här.

Personalfördelning av män och kvinnor inom avdelningen per november 2023 är: 54 % kvinnor och 46 % män. Medelåldern bland tillsvidareanställda är ca 40 år.

År 2022 avslutades med ett tämligen högt sjuktal, ca 14%. Vi kan notera att under januari 2023 har sjuktalet sjunkit avsevärt till strax över 6% för att därefter öka till över 12% i mars. Siffrorna är inte förvånande med tanke på att årets första månader oftast betraktas som förkylningstider och VAB tider. Bedömningen är att det handlar om sjukdomsbild hos specifika personer och inte generellt högre sjukfrånvaro.

## 6 Ekonomisk uppföljning

### 6.1 Årets resultat

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2023	Utfall Jan - Dec 2023	Avvikelse Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022
Resultat	-19 490	-18 374	1 116	-15 380
INTÄKTER	1 525	1 621	96	2 442
Taxor och Avgifter				2
Statsbidrag	1 300	1 292	-8	2 184
Försäljning vara/tjänst	225	251	26	201
Intern resursfördelning		62	62	55
Övriga intäkter		16	16	
KOSTNADER	-21 015	-19 995	1 020	-17 821
Personal	-16 586	-15 830	757	-13 343
Köp av tjänst	-56	-232	-176	-161
Förbrukn. mtrl	-1 021	-504	517	-565
Lokaler	-2 675	-2 783	-108	-2 640
Avskrivn. internränta	-173	-179	-6	-168
Övriga kostnader	-504	-467	37	-945

I tabellen visas intäkter och kostnader för perioden, både budgeterade och redovisade samt budgetavvikelsen i tkr. I sista kolumnen finns även fjolårets redovisade intäkter och kostnader för perioden.

Avdelningens överskott kan härledas till tjänster som inte hunnit bli bemannade samt mycket VAB och sjukfrånvaro. Kostnaden är högre i förhållande till föregående år med anledning av att fler personal har anställts.

Avdelningen erhåller inget statsbidrag (1000 tkr) under 2023 från Socialstyrelsen för kostnadsfria lovaktiviteter vilket påverkar intäktssidan i förhållande till 2022.

Under 2022 flyttade Fenix från norra Hansegatan i Visby till Jungmansgatan 41A i Gråboområdet. Hyran i den nya lokalen är cirka 300 tkr högre än i tidigare lokal. Utfall och budget stämmer väl överens.

### 6.2 Nettokostnadsutveckling

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2023	Utfall Jan- Dec 2022	Förändring	Förändring %
Resultat	-18 374	-15 380	-2 995	19%
INTÄKTER	1 621	2 442	-820	-34%



Taxor och Avgifter		2	-1	-100%
Statsbidrag	1 292	2 184	-892	-41%
Försäljning vara/tjänst	251	201	50	25%
Intern resursfördelning	62	55	7	13%
Övriga intäkter	16		16	
KOSTNADER	-19 995	-17 821	-2 174	12%
Personal	-15 830	-13 343	-2 487	19%
Köp av tjänst	-232	-161	-71	44%
Förbrukn. mtrl	-504	-565	60	-11%
Lokaler	-2 783	-2 640	-142	5%
Avskrivn. internränta	-179	-168	-11	7%
Övriga kostnader	-467	-945	477	-51%

I tabellen redovisas periodens faktiska intäkter och kostnader för innevarande år och föregående år i tkr. I kolumn tre och fyra visas förändringen mellan åren i tkr respektive procent.

År 2022 lämnade avdelningen ett positivt resultat med anledning av de rekryteringsutmaningar och de icke tillsatta tjänster som präglade i stort sett hela året. Under 2023 har flera tjänster tillsatts.

Statsbidrag från socialstyrelsen för kostnadsfria lovaktiviteter har under 2023 ej varit sökbart vilket har påverkat budgetens intäktssida.

### 6.3 Investeringar

Avdelningen har detta år blivit tilldelad 350 tkr av den särskilda pott som finns inom GVN:s område. Största delen av investeringsmedel ska användas till anpassningar i lokalerna på ungdomsgården i Slite. Anpassningarna är ännu inte genomförda.