

Bildningsförvaltningen

Kallelse

2022-06-14

Sammanträdande organ

Bildningsnämnden

Tid

2022-06-21 klockan 14:00

Plats

KTS-salen

Nr	Ärende	Beteckning
1	Upprop	
2	Val av justerare	
3	Fastställande av dagordning	
4	TEMA - Särskolan - Arbetsmarknadskunskap inklusive studie- och yrkesvägledning	
5	Information - Månadsrapport maj - Betygsresultat	
6	Underlag till Övergripande plan med budget 2023 med plan för 2024 -2025	BIN/2022:109
7	Svar på remiss - Hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun	BIN/2022:82
8	Svar på remiss - Övergripande kompetensförsörjningsplan 2022	BIN/2022:81
9	Svar på remiss - Strategi för suicidprevention i Katrineholms kommun	BIN/2022:110
10	Svar på revisionsrapport - Granskning av protokoll	BIN/2022:63
11	Namnförslag ny förskola i Forssjö	BIN/2022:120
12	Meddelanden	
13	Anmälan av delegationsbeslut	

Ulrica Truedsson (S)

Ordförande

Månads- rapport

Maj 2022

Innehållsförteckning

Drift	3
Helårsprognos	3
Barn- och elevutveckling	3
Förskola	8
Grundskola	8
Fritidshem	9
Gymnasieskola	9

Helårsprognos

Driftsredovisning, nettoresultat (tkr)				
	Periodens ack. utfall	Periodens ack. budget	Periodens ack. avvikelse	Prognos budgetavvikelse helår
Bildningsnämnden	-580	-655	74	0
Förvaltningsledning och administration	-29 484	-32 748	3 264	0
Kommungemensamma kostnader och myndighetsutövning	-86 966	-84 848	-2 119	-1 000
Stödverksamheter	-21 309	-21 758	449	-500
Förskola	2 922	3 579	-657	-1 500
Grundskola	899	244	654	-850
Grundsärskola	-203	-73	-130	-550
Gymnasieskola	2 241	-628	2 869	-1 700
Gymnasiesärskola	-314	526	-840	-1 400
Resursfördelning	-226 337	-230 910	4 572	7 500
Tilläggsbelopp	-10 653	-11 044	391	0
Ankomstregistrering	-2 092	0	-2 092	0
Summa	-371 877	-378 314	6 436	0

Sammantagen prognos bildningsförvaltningen

Till och med mars redovisar bildningsförvaltningen en positiv avvikelse i förhållande till budget på + 6 436 tkr. Samtidigt är den sammantagna prognosen för året +/- 0 tkr.

Både förskola, grundskola, grundsärskola, gymnasieskola och gymnasiesärskola har försämrat sina prognoser för året jämfört med tertialrapporten. Störst försämring står förskolan för medan gymnasieskolan fortfarande står för den största negativa prognosen. Försämringen handlar i de flesta fall om att barn- och elevantalen i verksamheten sjunker mer än vad som tidigare beräknat till hösten. Arbete med att fram åtgärder och konsekvensbedömningar fortsätter.

Prognosen för bryggan på -200 tkr ligger kvar eftersom det ännu är oklart om de medel som kommunen kommer att ha möjlighet att återsöka från Migrationsverket kommer att täcka alla kostnader.

Fortfarande finns en negativa avvikelse när det gäller ökade kostnader för städning i nya lokaler.

Under årets första månader har antalet barn och elever i både förskola och grundskola understigit budgeterat medan det i gymnasieskolan överstigit budgeterat. Detta bidrar till en positiv prognos inom resursfördelningen.

Fortfarande finns många osäkerhetsfaktorer i årets prognos. Prognosen kan fortfarande komma att påverkas av en eventuell barn- och elevtillströmning med anledning av situationen i Ukraina även om inflödet än så länge varit relativt lågt. Prognosen kan också påverkas av exempelvis antalet placerade barn.

Nämnd

Nämndverksamheten lämnar en prognos på +/- 0 för året.

Förvaltningsledning och administration

Verksamheten lämnar en prognos på +/- 0 för året.

Kommungemensamma kostnader och myndighetsutövning

Prognosen för året är -1 000 tkr

Detta förklaras av att städkostnaderna ökar under året då nya lokaler tas i bruk. Trots att verksamheten i vissa fall lämnar gamla lokaler samtidigt så nya börjar nyttjas är signalerna att städkostnaderna kommer att öka.

Stödverksamheter

Den sammantagna prognosen för stödverksamheterna är för året - 500 tkr.

Till stödverksamheterna räknas Kulturskola, Barn- och elevhälsa, KomTek, Bryggan, Öppen förskola och Omsorg på udda tider. Samtliga verksamheter förutom Bryggan och Omsorg på udda tider redovisar en prognos på +/- 0 för året.

Bryggans verksamhet har förstärkts för att kunna ta emot, kartlägga och undervisa Ukrainska elever som kommit till Katrineholm. Det handlar även om att ge de Ukrainska eleverna möjlighet att delta i distansundervisning från Ukraina. Kommunerna kommer att ha möjlighet att återsöka pengar från Migrationsverket för dessa barn och elever på samma sätt som för asylsökande barn och elever. I dagsläget är det dock inte klart om detta kommer att täcka samtliga kostnader. Prognosen på - 200 tkr ligger därför kvar.

Omsorg på udda tider prognostiserar ett resultat för året på -300 tkr. De första månaderna i år låg personalkostnaderna 50 tkr högre än budgeterat. Under mars månad var man noggrannare än tidigare månader med att upprätthålla att vårdnadshavarna skulle lämna in sina behov av omsorg på udda tider med god framförhållning. Det ledde till att personalkostnaderna som genererades under den månaden låg i nivå med budgeterade personalkostnader. Efter mars har det skett en återgång till att vårdnadshavarna kan lämna in sina behov av omsorg på udda tider med kort framförhållning, och det spås leda till att personalkostnaderna framöver blir högre än budgeterat. I prognosen för året är det räknat på att personalkostnaderna kommer att vara ungefär lika stora som de var i höstas och i vintras.

Förskola

Förskolan prognostiserar ett resultat för året på -1 500 tkr i förhållande till budget. För att nå ett resultat i nivå med budget vid årets slut sker ett löpande arbete med framtagning av åtgärder och konsekvensbedömning.

Förskolan ser ut att få in något fler barn under sommaren än vad man budgeterat, med kanske uppåt 40 barn fler under juni och juli. I takt med att placeringarna av barn till hösten blir allt mer klar, framgår det att antalet barn under hösten i de kommunala förskolorna inne i Katrineholms tätort blir ännu färre än man tidigare räknat med. I nuläget ser det ut att vara drygt 60 barn färre per månad under hösten. Nästan hela minskningen ser ut att drabba förskolorna i område Väst. På förskolorna utanför Katrineholms tätort ser antalet barn ut att sammantaget bli ungefär 10 fler än budget. Intäkterna till förskolorna för placerade barn minskar med ungefär 1200 tkr. Andra intäkter som exempelvis intäkter från Arbetsförmedlingen ökar dock, och totalt sett ser intäkterna ut att bli 400 tkr lägre än budgeterat.

Totalt för året så ser personalkostnaderna, inklusive hyrvikarier, ut att bli ungefär 1 000 tkr högre än budgeterat. Det är knappt hälften av förskolorna som ser ut att få högre kostnader än budgeterat. I de flesta fall beror det på behov i verksamheten, exempelvis extra resurser för barn i behov av stöd,

men i vissa fall beror det på att man har tagit in mer personal i form av extratjänster och introduktionstjänster. Kostnaderna för dessa kompenseras dock av ökade intäkter från Arbetsförmedlingen. Samtidigt är det flera förskolor som har minskat sina personalkostnader för att kompensera det minskade barnantalet.

Övriga kostnader ligger i nuläget med ett underskott på -200 tkr. Kostnaderna förväntas dock vara lägre under sommarmånaderna och underskottet ser ut att bli -100 tkr vid slutet av året.

Grundskola inkl. förskoleklass och fritidshem

Grundskolan prognostiserar ett resultat för året på -850 tkr i förhållande till budget. För att nå ett resultat i nivå med budget vid årets slut sker ett löpande arbete med framtagning av åtgärder och konsekvensbedömning.

Grundskolan F-6 prognostiserar ett resultat för året på - 1 050 tkr i förhållande till budget. Det är en försämring på 400 tkr jämfört med föregående prognos.

Den enskilt största försämringen i prognos lämnar Nyhemsskolan som nu beräknar ett årsresultat på -600 tkr. Tidigare har skolan beräknat att nå ett nollresultat. Anledningen är att elevantalet till hösten nu beräknas vara drygt 20 elever färre än tidigare beräknat. Personalkostnaderna beräknas lägre men inte tillräckligt i förhållande till intäktstappet.

Sandbäcksskolan försämrar sin prognos från -300 tkr till -450 tkr. De beräknar fler elever till hösten men samtidigt beräknas personalkostnaderna högre.

Skogsborgsskolan försämrar sig från en prognos på -200 tkr till -300 tkr. 1-6 gruppen ligger oförändrat kvar på -200 tkr i prognos medans övriga Skogsborgsskolan försämrar sin prognos med 100 tkr. De beräknar fler elever än tidigare till hösten och förstärker samtidigt med personal. Bidraget från Arbetsförmedlingen är lägre jämfört med tidigare beräknat.

Bie som fått förstärkning från statsbidraget likvärdig skola beräknar nu ett plusresultat på 300 tkr för året vilket täcker upp motsvarande prognostiserat minusresultat på Julita.

Strångsjö förbättrar sin prognos med 150 tkr och beräknar ett resultat på -50 tkr. Anledningen är att fler elever nu beräknas till hösten samt att lägre personalkostnader beräknas.

Björkvik har haft lägre kostnader för personal och förbättrar därför sin prognos med 50 tkr och beräknar nu ett resultat för året på +450 tkr. Plusresultatet ligger på vårterminen medan höstterminen är i ekonomisk balans.

Valla förbättrar sin prognos med 50 tkr då personalkostnaderna är lägre medan Sköldinge försämrar sin prognos från noll till -150 tkr. Sköldinge har svårt att få ihop en rimlig organisation i förhållande till intäkterna från skolpengen. De har behov av stödpersonal och personal som kan undervisa i svenska som andra språk då de har tagit emot ett antal nyanlända.

Östra-, Västra- och Stensättersskolan ligger kvar på ett beräknat nollresultat för året och likaså Forssjö.

Järvensskolan ligger kvar på samma prognos som föregående månad och lämnar ifrån sig en nollprognos för året.

Järvensskolan city förbättrar sitt resultat med +200 tkr för året vilket gör att de lämnar en positiv prognos på +200 tkr. Anledningen utgör ett ökat elevantal till hösten.

Grundsärskola

Grundsärskolan prognostiserar ett resultat för året på -550 tkr i förhållande till budget.

Grundsärskolan försämrar denna månad sin prognos med 250 tkr jämfört med föregående månad. Anledningen är att de nu beräknar färre elever till hösten. De kommer att minska personalkostnaderna men inte i samma utsträckning som skolpengen minskar.

Gymnasieskola

Gymnasieskolan prognostiserar ett resultat för året på -1 700 tkr i förhållande till budget. En försämring sedan föregående månad med -250 tkr, vilken kort kan sammanfattas med ökade personalkostnader till höstterminen. Åtgärder och konsekvensbedömningar inför hösten pågår.

Duveholm 1 har försämrat sitt resultat med -100 tkr jämfört med tidigare månad och lämnar därför ett resultat på -1 300 tkr i förhållande till budget. Försämringen kan förklaras med ökade personalkostnader till höstterminen.

Duveholm 4 (inkl. undervisningsgruppen IA1 och IA4) ligger kvar på en nollprognos för året.

KTC1 har förbättrat sitt resultat med 250 tkr sedan föregående månad och lämnar ifrån sig ett minusresultat på -400tkr. I anslutning till att KTC1 och KTC2 har flyttat om program mellan deras enheter så har även ekonomin planerats om gällande intäkter och kostnader som ligger budgeterat på programnivå. Detta medför en förbättring på 250 tkr på enheten KTC1 och en försämring på enheten KTC2 med motsvarande belopp. KTC2 lämnar därför just nu en nollprognos. En annan anledning till att KTC2 försämrar sitt resultat är att de prognostiserar elevtapp till hösten vilket motsvarar 100 tkr samt att tjänstefördelningarna till höstterminen har färdigställts och ger en liten avvikelse jämfört med vårterminen.

Lindengymnasiet ligger kvar på samma prognos som föregående månad och lämnar ifrån sig en nollprognos för året.

Gymnasiesärskola

Gymnasiesärskolan prognostiserar ett resultat för året på -1 400 tkr i förhållande till budget.

Gymnasiesärskolan försämrar sin prognos jämfört med föregående månad med -350 tkr. Anledningen är att deras personalkostnader till höstterminen har ökat. Denna personalförstärkning är betydelsefull då två nya elever förväntas börja till hösten och intäkterna från programpengen inte fullt ut täcker den ökade personalförstärkningen. Ett fortsatt arbete pågår för att eftersträva en verksamhet i balans.

Resursfördelning

Resursfördelningen prognostiserar ett resultat på + 7 500 tkr vid året slut.

Även om antalet barn inom förskolan sjunker så beräknas de just nu vara något fler än budgeterat för hösten. Prognosen för året är -1 800 tkr.

Fritidshem, förskoleklass och grundskola har fortsatt färre barn/elever än budgeterat. Prognosen för året är; Fritidshem + 900 tkr, förskoleklass + 700 tkr och grundskola + 5 600 tkr. I prognosen för året är det räknat med att elevantalet kommer att fortsätta ligga under budgeterat även om det ökar något under hösten. I dagsläget har ingen elevtillströmning pga. läget i Ukraina räknats in i prognosen.

För grundsärskola har prognosen förbättrats och prognosen är just nu en positiv avvikelse på +400 tkr

För gymnasieskola låg elevantalet de första månaderna över budget men har sedan sjunkit något. Prognostiserad avvikelse är +/- 0 tkr. I denna prognos är det dock inte räknat med någon elevökning/elevminskning till hösten. Det är inte heller räknat med någon elevtillströmning pga. läget i Ukraina.

För gymnasiesärskola prognostiseras även fortsättningsvis en positiv avvikelse på 200 tkr.

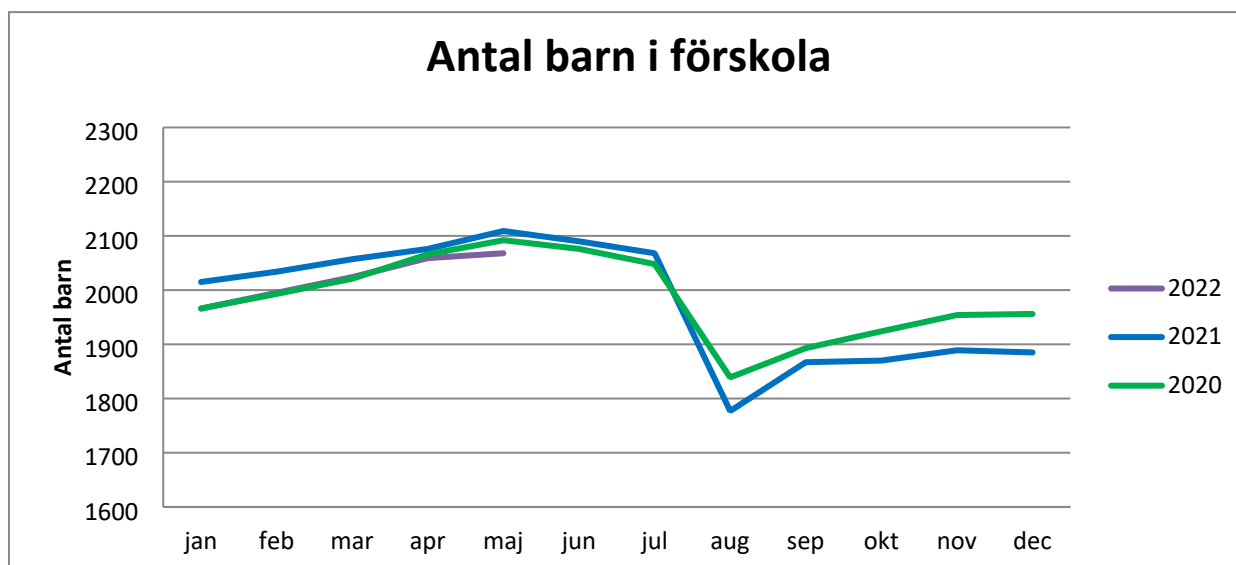
I den sammantagna prognosen för resursfördelningen tas höjd för ökade kostnader för elever som på olika sätt är i behov av särskilt stöd. Detta gör att den sammantagna prognosen beräknas till 7 500 tkr.

Tilläggsbelopp

Prognosen för året är fortfarande +/- 0 tkr. Detta kan dock komma att ändras under året om fler elever med extraordinära stödbehov tas emot i verksamheterna.

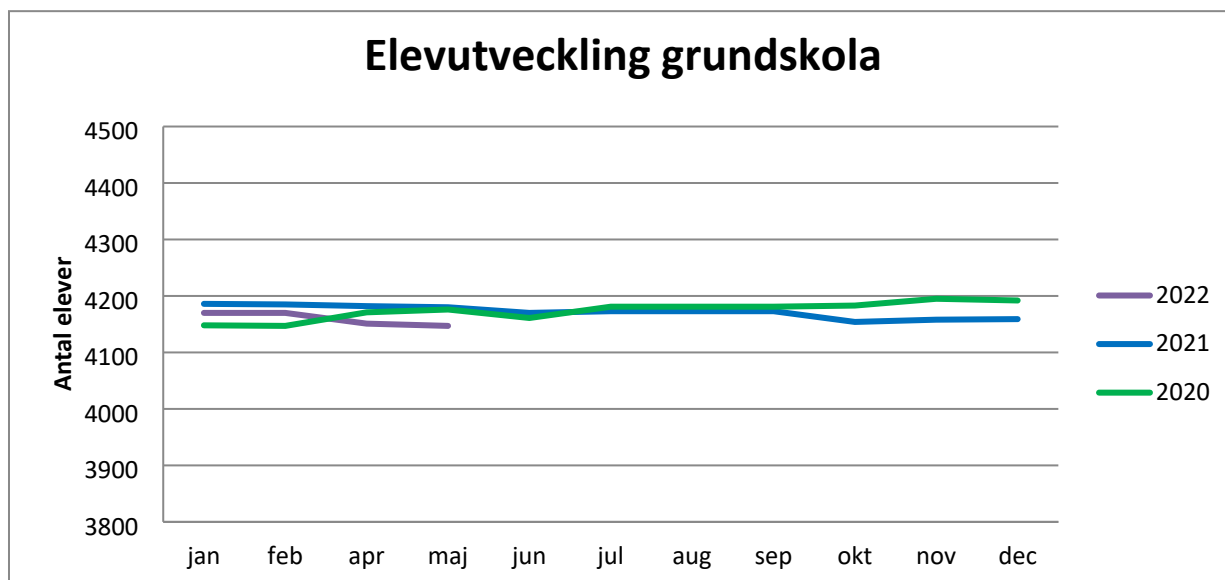
Barn- och elevutveckling¹

Förskola



I maj var totala antalet barn i förskola (inkl. pedagogiska omsorg) 2 068, detta är 41 färre än samma månad förra året. Av dessa fanns 37 barn i förskola i extern regi eller i förskola i annan kommun. Andelen barn som finns hos externa utförare var knappt 2%. I kommunens förskolor finns ytterligare 24 barn från andra kommuner och fem barn som är asylsökande eller som omfattas av massflyktingdirektivet.

Grundskola

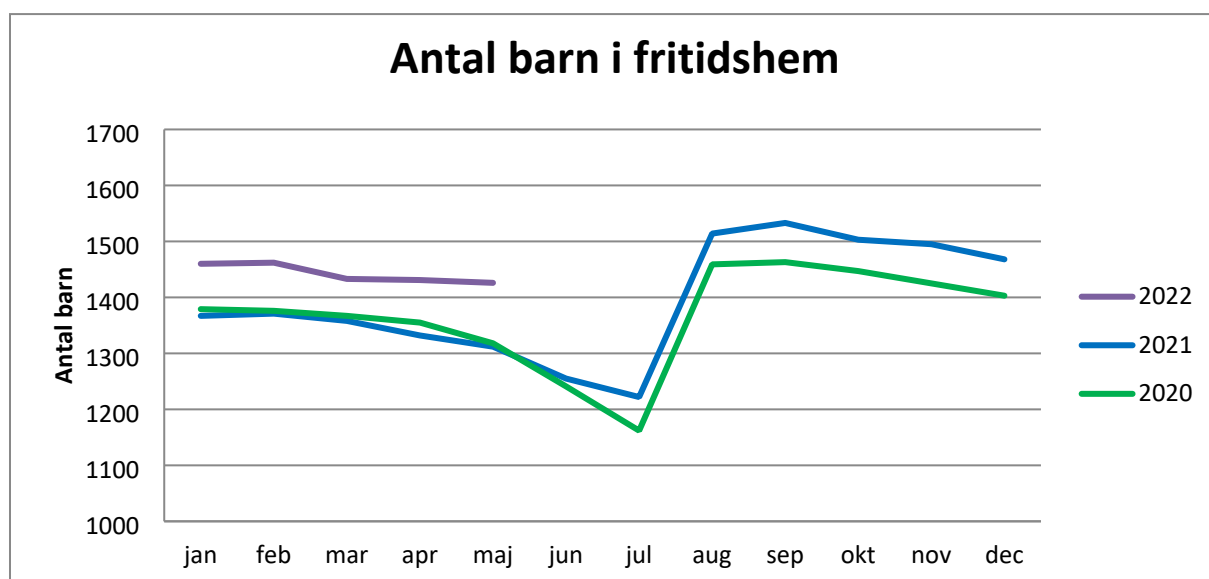


Antalet elever i grundskola inklusive förskoleklass och grundsärskola uppgick i maj till 4147 och har jämfört med samma månad förra året minskat med 33 elever. Av dessa elever fick 424 sin undervisning i extern regi eller i annan kommun. I kommunens skolor finns ytterligare 137 elever

¹ Avser barn och elever folkbokförda i Katrineholm

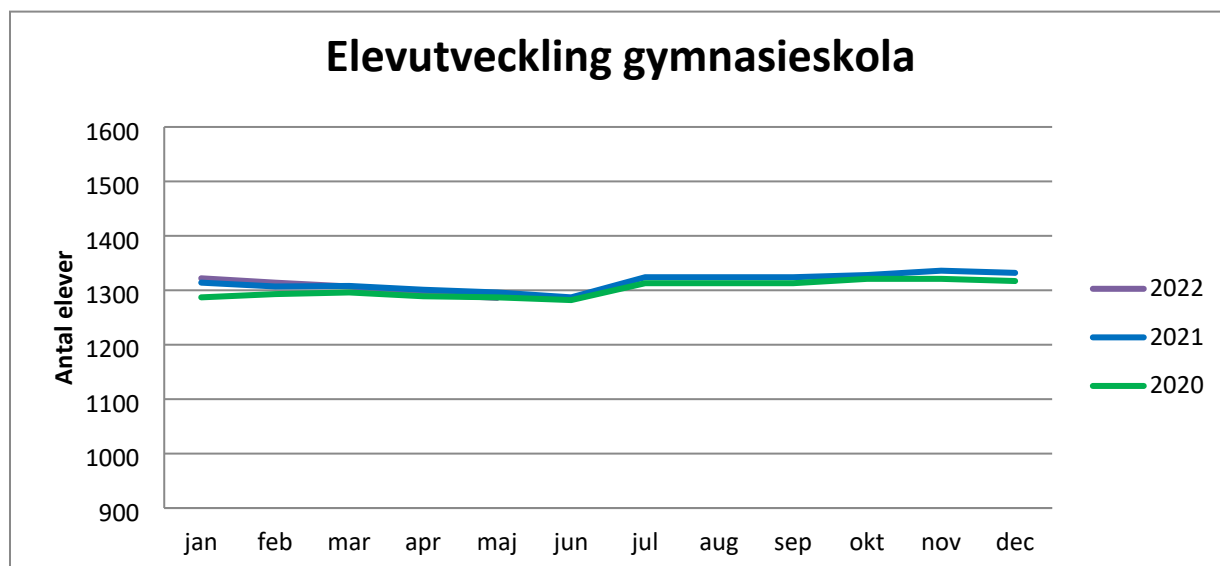
från andra kommuner och 20 elever som är asylsökande eller som omfattas av massflyktingdirektivet.

Fritidshem



Antalet barn i fritidshem uppgick i maj till 1 433, detta är 114 fler än samma månad förra året. Av dessa fanns 16 barn i fritidshem i extern regi eller i annan kommun. Detta motsvarar drygt 1%. I kommunens fritidshem finns ytterligare 25 barn från andra kommuner.

Gymnasieskola



I maj fanns 1 286 elever folkbokförda i Katrineholm i gymnasieskola inkl. gymnasiesärskola. Detta är tio färre än samma månad förra året. Av dessa elever fick 220 sin undervisning i extern regi eller i annan kommun. Andelen elever som studerar på annan ort motsvarar knappt 17%.

I kommunens skolor finns ytterligare 381 elever från andra kommuner och 17 elever som är asylsökande eller som omfattas av massflyktingdirektivet.

Bildningsnämndens underlag för övergripande plan med budget 2023

Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden godkänner bildningsförvaltningens förslag till underlag för övergripande plan med budget 2023 och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Sammanfattning av ärendet

Bildningsförvaltningen har i *Bildningsnämndens underlag för övergripande plan med budget 2023* identifierat de förutsättningar och förändringar som är av större betydelse för de kommande åren. I dokumentet framgår även de åtgärder som bildningsförvaltningen föreslår nämnden att prioritera under 2023 för att nå de av kommunfullmäktige tilldelade resultatmålen.

Ett sjunkande barnantal i förskolan ställer krav på strukturella och organisatoriska förändringar av verksamheten. På sikt kommer de sjunkande barnantalen även att påverka grundskola och gymnasieskola. Samtidigt som antalet födda barn har minskat de sista åren så kan det också ses en minskning i antalet inflyttade barn och elever och en ökning av antalet utflyttade barn och elever. Detta påverkar skolan redan idag.

Flera stora utredningar som berör förskola, grundskola och gymnasieskola pågår på nationell nivå. Utfallet av utredningarna kan komma att påverka bildningsnämndens verksamhet de kommande åren.

I underlaget för övergripande plan med budget redovisas bildningsförvaltningens förslag till investeringsplan för de kommande fem åren.

Ärendets handlingar

- Bildningsnämndens underlag för övergripande plan med budget 2023

Johanna Siverskog
Ekonom

Beslutet skickas till:

Kommunledningsförvaltningen

Akt

Underlag för övergripande plan med budget

2023

Innehållsförteckning

Inledning	3
Vision 2025	3
Ansvarsområde.....	3
Volymutveckling	5
Bildningsnämnden	5
Kommentar till volymmått	5
Förutsättningar och prioriteringar	6
Tillväxt, fler jobb & ökad egen försörjning	6
Attraktiva boende- & livsmiljöer	6
En stark & trygg skola för bättre kunskaper	6
Trygg vård & omsorg.....	8
Ett rikt kultur- idrotts- & fritidsliv.....	8
Hållbar miljö.....	8
Attraktiv arbetsgivare & effektiv organisation	9
Särskilda beredningsuppdrag	10
Revidering av taxor och avgifter	11
Preliminär driftsbudget	12
Förslag till investerings- och exploateringsplan	13

Inledning

Kommunens långsiktiga planering ska enligt styrsystemet styras av kommunens vision och den kommunplan som tas fram för varje mandatperiod. Kommunplanen ligger till grund för planeringen för hela kommunkoncernen under hela mandatperioden. Planeringen för ett enskilt år påbörjas under våren då planeringsdirektivet fastställs av kommunstyrelsen. Planeringsdirektivet innehåller ekonomiska ramar samt uppdrag och anvisningar till nämnder och bolag för det fortsatta planeringsarbetet. Utifrån kommunplanen och planeringsdirektivet tar nämnder och bolag fram underlag för kommunens övergripande plan med budget.

Under september och oktober sker beredning av kommunens övergripande plan med budget. Den behandlas i kommunstyrelsen i oktober och fastställs av kommunfullmäktige i november. Efter att den övergripande planen med budget har beslutats av kommunfullmäktige ska nämnderna fastställa nämndens plan med budget. Eftersom nya nämnder tillträder 1 januari 2023 kan nämndernas planer inte fastställas innan planeringsåret påbörjas. Nämndernas planer med budget ska fastställas senast i februari 2023.

Ett preliminärt beslut om bildningsnämndens plan med budget för 2023 kommer dock att tas på nämnden i december. Detta eftersom bidragsbelopp för externa utförare måste beslutas senast den 31 december.

Vision 2025

I Katrineholm är lust den drivande kraften för skapande och utveckling – för liv, lärande och företagsamhet. Lust är passion, vilja, ambition. Det är också det lustfyllda – det vi lever för och det vi lever av – mat, kärlek, arbete, gemenskap, upplevelser. Läget är rätt – rätt geografiskt och rätt för handling och förändring.

Katrineholm – Läge för liv & lust

Ansvarsområde

Bildningsnämnden

Bildningsnämnden ansvarar för och fullgör kommunens uppgifter inom det offentliga skolväsendet för barn och ungdomar. Det offentliga skolväsendet omfattar förskola, förskoleklass, fritidshem, grundskola, obligatorisk särskola, gymnasieskola samt gymnasiesärskola. Nämndens ansvar omfattar också pedagogisk omsorg. Nämnden har tillsynsansvar för fristående förskoleverksamheter, samt rätt till insyn i fristående skolverksamheter inom kommunen. Bildningsnämnden ansvarar för kommunens aktivitetsansvar* i samverkan med socialförvaltningen och Viadidakt. Utöver dessa lagstadgade verksamheter ansvarar bildningsnämnden för den kommunala kulturskolan, den kommunala teknik- och entreprenörsskolan KomTek, den kommunala öppna förskolan samt viss fritidsgårdsverksamhet på landsbygden.

Bildningsnämndens verksamhet regleras av både stat och kommun. Det nationella uppdraget formuleras i skollag, förordningar och läroplaner. Det kommunala uppdraget och bildningsnämndens ekonomiska förutsättningar formuleras i övergripande plan med budget som fastställs av kommunfullmäktige.

**Kommunen har enligt skollagen ansvar för att följa upp vad ungdomar i åldern 16-20 år som inte går på*

gymnasiet gör och att erbjuda dessa ungdomar aktiviteter. Ansvaret för detta ligger på bildningsförvaltningen. Viadidakt utför i samverkan med bildningsförvaltningen uppföljning och aktiviteter.

Volymutveckling

Bildningsnämnden

Volymmått	Utfall 2021	Prognos 2022	Prognos 2023
Barn i förskola inkl. pedagogisk omsorg	1964	1997	1863
Elever i grundskola	4097	4199	4197
Elever i grundsärskola	70	71	71
Barn i fritidshem	1431	1441	1447
Elever i gymnasieskolan	1263	1249	1299
Elever i gymnasiesärskolan	55	53	53
Barn i kulturskolans verksamhet (ämneskurs)	629	620	650
Barn inskrivna i omsorg på obekvämtid	22	22	22
Elever som deltar i modersmålsundervisning	706	640	640

Kommentar till volymmått

Under 2020 sjönk antalet födda barn i Katrineholms kommun. Från att det skett en stadig ökning när det gäller barnantalen i förskolan sedan 2012 sjönk antalet födda barn för första gången sedan 2011 till under 400. Åren innan 2020 skedde det även en stor inflytt av barn i förskoleåldrarna vilket även det bidrog till stora åldersgrupper. Dessa faktorer tillsammans göra att åldersgrupperna har gått från att ha legat på en bra bit över 400 barn per årskull till en bra bit under 400 barn per årskull. Detta får stor effekt på förskolans verksamhet. Efter att i flera år ha arbetat med att bygga ut förskolan för att få plats med alla barn måste nu verksamheten ställas om för att anpassas till de minskade barnantalen. Detta kommer på längre sikt även att påverka grundskola och gymnasieskola.

I grundskolan kommer det ske en ökning nästa år då den årskullen som kommer in i förskoleklass är större än den årskull som lämnar år 9. I gymnasieskolan är den årskull som kommer in i år 1 i stort sätt lika stor som den årskull som lämnar år 3. En större påverkansfaktor i gymnasieskolan är istället antalet elever som blir behöriga till gymnasieskolan och andelen elever som väljer att gå i gymnasieskolan.

I gymnasieskolan är också en stor påverkansfaktor hur många elever som väljer att studera på annan ort.

Det finns en stor osäkerhet när det gäller utvecklingen av antalet elever i grund- och gymnasiesärskola.

När det gäller modersmålsundervisningen finns indikationer på en minskning när det gäller elever som deltar i undervisning.

Förutsättningar och prioriteringar

Tillväxt, fler jobb & ökad egen försörjning

Under läsåret 2022/2023 planeras en förstärkning av studie- och yrkesvägledare organisationen. Detta är ett led i en prioriterad satsning att stärka upp arbetet med att öka matchningen mellan elevers utbildningsval och det lokala och regionala behovet av arbetskraft. Vidare syftar satsningen till att stärka informationen kring och marknadsföra vilka lokala gymnasieutbildningsmöjligheter som finns och därmed minska kostnader för externa utbildningsplatser vilket ger bättre möjligheter att öka det lokala utbudet av inriktningar. Vidare ger det ytterligare möjligheter att stärka upp insatser kring att skapa fler platser på yrkesintroduktion och matcha elever mot dessa.

Prioriteringar 2023

- Förstärkt studie- och yrkesvägledningsorganisation

Attraktiva boende- & livsmiljöer

Kommunplanen slår fast att det ska vara tryggt och säkert att leva och verka i Katrineholm. I planeringsdirektivet för 2023 aviseras en fortsatt satsning på trygghetsskapande åtgärder för barn och unga i skolan och på fritiden.

Trygga skolmiljöer som präglas av inspirerande lärmiljöer och studiero är av stor vikt för bildningsförvaltningens samlade verksamhet. Som ett led i detta behöver en fortsatt prioritering att arbeta med platser på skolgårdar och inom skolor som upplevs som otrygga.

Prioriteringar 2023

- Belysning på förskole- och skolgårdar
- Riktade insatser för adekvata lärmiljöer på specifika förskolor/skolor

En stark & trygg skola för bättre kunskaper

Det minskade barnantalen i förskolan ställer krav på strukturella och organisatoriska förändringar av verksamheten. För att kunna öka kvalitén i förskolan utifrån ett förstärkt undervisningsuppdrag behöver varje barn ha tillgång till en utbildad pedagog. Då det minskade *barnantalet i kommunens* förskolor påverkar både bildningsförvaltningens och service- och teknikförvaltningen är det viktigt att båda förvaltningarna samverkar i denna fråga för att se vilka anpassningar som ger störst effekt för hela verksamheten.

Även om barnantalet minskar på totalen så kan det finnas stora variationer mellan orter på landsbygden.

Utredningen "Förskola för fler barn (prop. 2021/22:132)" föreslås att huvudmannen får ansvar att söka upp barn som inte går i förskolan. Om förslagen i utredningen blir verklighet innebär det att ytterligare tid behöver avsättas för uppsökande verksamhet gentemot de barn som idag inte finns i förskolan. Idag är ca. 95% av alla 3-5 åringar inskrivna i förskolan.

En fortsatt stor utmaning är måluppfyllelsen i grundskolan. Andelen elever som blir behöriga till

gymnasieskolan är i Katrineholm lägre än i riket. Den förstärkning som gjorts i år 7-9 och som möjliggjort trelärarsystem i matematik och engelska är framgångsrik och behöver fortsätta. Även elevhälsans riktade insatser mot år 7-9 har varit framgångsrika.

Övergången mellan år 6 och år 7 har under flera år varit ett fokusområde. Arbetet med överlämning på elevnivå har förbättrats men ett fortsatt utvecklingsarbete behövs för att få undervisningen att haka i på ett bättre sätt mellan stadierna ämne för ämne.

Förändringar i den nya läroplanen kopplat till ämnena svenska och svenska som andra språk gör att skolorna kan få utmaningar med att bedriva undervisning i båda ämnena i samma klassrum. Det får till följd att fler lärare kan behöva anställas för att klara undervisningskraven kopplat till det centrala innehållet.

Garantin för tidiga stödinsatser utvidgas till att även omfatta elever som läser ämnena svenska, svenska som andraspråk och matematik enligt grundskolans kursplaner.

I dag lägger många skolor stora resurser på att åtgärda akuta problem och hantera enskilda elevers svårigheter, på bekostnad av det förebyggande och hälsofrämjande arbetet. I de nya bestämmelserna runt elevhälsan som föreslås ska det framgå att elevhälsans arbete ska genomföras på individ-, grupp-, och skolenhetsnivå och i samverkan med lärare och övrig personal. Vid behov ska elevhälsan även samverka med hälso- och sjukvården samt socialtjänsten. Regeringen föreslår också att det ska finnas tillgång till specialpedagog eller speciallärare för elevhälsans specialpedagogiska insatser. Med dessa lagändringar blir det tydligt att elevhälsan ska ha förutsättningar att arbeta förebyggande och hälsofrämjande, inte bara släcka bränder och åtgärda akuta problem. Detta kan komma att innebära att vi behöver förstärka resursen kring speciallärare och specialpedagoger.

Katrineholm har cirka 20% behöriga lärare i fritidshem. En kraftfull satsning på kompetensförsörjning måste till för att Katrineholm ska höja behörigheten och därtill kvaliteten. Katrineholms kommun behöver satsa ytterligare för att få personal att vilja och kunna vidareutbilda sig. Samarbeten finns redan med universitet men måste utökas och utbildningsförvaltningen skulle behöva hitta ett sätt att motivera personal att söka utbildningar samt utöka samarbetet för fler utbildningar inom området.

Att anordna gymnasieprogram med olika typer av programinriktningar med endast ett begränsat antal elever är å ena sidan viktigt ur ett arbetsmarknads- och kompetensförsörjningsperspektiv. Å andra sidan är det kostnadsdrivande och ger gymnasieskolan svårplanerade ekonomiska förutsättningar. Under 2021 har flera av kommunens gymnasieskolor haft stora ekonomiska utmaningar. Under 2023 försvinner med stor sannolikhet det tillfälliga statsbidraget Skolmiljarden vilket kommer att göra utmaningarna större. Med anledning av detta kan en översyn av programersättningen på gymnasieskolan komma att behövas. En faktor som är osäker med sannolikt påverkar är utredningen "Dimensionering av gymnasial utbildning för bättre kompetensförsörjning" SOU 2020:33" som potentiellt kan komma att påverka hur det regionala utbudet av gymnasieutbildningar dimensioneras lokalt.

Prioriteringar 2023

- Fortsatt satsning på upprustning av förskole- och skollokaler
- Kompetensutvecklingsinsatser för barnskötare, barnskötarbiträden och lärare i fritidshemmet
- Fortsatt implementering av LGR22
- Vidareutveckling av barn - och elevhälsans främjande uppdrag
- Förbättrad uppföljning av varje barn och elevs lärande utifrån insatta insatser
- Fortsatta trygghetsskapande åtgärder utifrån SSPF och En kommun fri från våld

Trygg vård & omsorg

Kommunen och därmed bildningsförvaltningen ska verka för att barn och unga växer upp under trygga och goda förhållanden. För att få effekt behöver detta arbete ske i samverkan med andra berörda parter både inom och utanför kommunen. Ett exempel på samarbete är "Tillsammans för barnens bästa i Sörmland" som är ett projekt mellan kommunerna i Sörmland och Region Sörmland. Målet med projektet är att alla barn i Sörmland ska ges möjligheter till god fysisk och psykisk hälsa genom en god och trygg uppväxt under likvärdiga förhållanden. Utvecklingsarbetet kommer att fokusera på proaktivt arbete med tidiga insatser för barn, unga och deras vårdnadshavare samt utveckling av samverkansstrukturer för alla aktörer som arbetar med barn och unga i Sörmland. Projektet pågår 2021-2023.

Under flera år har bland annat socialförvaltning, skola, kultur, service och teknik arbetat tillsammans med polisen och ideella föreningar för att förebygga och stoppa våld. Under 2021 gick startskottet för det gemensamma arbetet med "En kommun fri från våld". Detta arbete kommer att vara fortsatt prioriterat under 2023.

Den öppna förskolan kommer att fortsätta att arbeta med de föräldrar som tillsammans sina barn kommer till verksamheten för att leka, lära, få stöd i föräldraskapet och lära känna andra familjer.

Prioriteringar 2023

- Fortsatt arbete med berörda parter i "En kommun fri från våld"
- Fortsätta arbete med berörda parter inom projektet "Tillsammans för barnens bästa i Sörmland"

Ett rikt kultur- idrotts- & fritidsliv

Ett rikt kultur-, idrotts- och fritidsliv har stor betydelse för bland annat folkhälsan och för att ge barn och unga en bra start i livet.

Kulturskolan och KomTek har en bred verksamhet som ger barn och unga möjlighet att prova många olika former av kultur- och fritidsaktiviteter. Genom statsbidrag från Kulturrådet öppnar Kulturskolan upp sin verksamhet för flera målgrupper.

Katrineholms kommun en av sex utvalda pilotkommuner som deltar i organisationen Generation Peps pilotprojekt Pep Kommun. Arbetet inom projektet startade under våren 2021 och involverar bildningsförvaltningens verksamheter. Projektet syftar till att skapa förutsättningar för att barn och unga ska få möjlighet och ha viljan att leva ett aktivt och hälsosamt liv. Arbetet med Pep Kommun är kommunövergripande.

Fritidsgårdarna bidrar till att ge barn och unga en meningsfull fritid. Under 2023 kommer en fritidsgård att öppnas på försök i Valla. Om verksamheten ska fortsätta behöver resurser tillföras.

Lyckliga gatorna är ett etablerat och framgångsrikt koncept där bildningsförvaltningen även fortsättningsvis prioriterar sin medverkan och samverkan.

Prioriteringar 2023

- Öka antalet enheter som implementerar konceptet Pep förskola och Pep skola

Hållbar miljö

I förskolan ges barnen möjlighet att utveckla kunskaper om hur de olika val som människor gör kan bidra till en hållbar utveckling – såväl ekonomisk och social som miljömässig.

Alla elever i Katrineholms skolor ska få kunskaper om förutsättningarna för en god miljö och en hållbar utveckling samt kunskaper om och förståelse för den egna livsstilens betydelse för hälsan,

miljön och samhället.

Katrineholms kommun beviljades under 2022 projektmedel på 240 tkr från Länsstyrelsen i Sörmland. Syftet med projektet är att skapa förutsättningar för en permanent satsning på naturskola i de kommunala verksamheterna. En naturskola som kan utnyttjas av såväl grundskola, grundsärskola, och gymnasieskola samt förskola och introduktionsverksamhet. Detta projekt kommer att pågå under 2023.

Prioriteringar 2023

- Skapa förutsättningar för en väl förberedd etablering av en naturskola

Attraktiv arbetsgivare & effektiv organisation

För att trygga kompetensförsörjningen inom förskola och skola behöver kommunen vara en attraktiv arbetsgivare. Att vara en attraktiv arbetsgivare handlar både om att attrahera nya medarbetare och men även om att behålla och utveckla befintliga medarbetare.

Bildningsförvaltningen har flera stora utmaningar inom detta område. En stor utmaning är den låga andelen behörig personal inom främst förskola och fritidshem.

Ett annat viktigt område att fortsätta arbeta vidare med är att öka frisknärvaron inom främst förskolan men även på enheter inom andra delar av verksamheten.

Bildningsförvaltningen har under en lång period arbetat med upphandling av förskolans och skolans verksamhetssystem (elev- och personalregistreringssystem). Under 2023 beräknas det nya systemet tas i bruk och implementeras i verksamheten. Detta kommer att ta stora resurser i anspråk.

Prioriteringar 2023

- Arbeta med kompetensförsörjningsplanen
- Utbyte och implementering av verksamhetssystem
- Ökad frisknärvaro i förskolan

Särskilda beredningsuppdrag

Plan för arbete med jämförelser och goda exempel

Bildningsförvaltningen analyserar regelbundet skillnaderna mellan den egna verksamheten och verksamheten i jämförbara kommuner. Detta arbete görs bland annat med utgångspunkt i RKA´s och Scb´s underlag för effektivitet i kommunala verksamheter.

Nya underlag avseende effektivitet i grund- och gymnasieskola från RKA och Scb presenteras under våren 2022. Denna statistik analyseras och en sammanställande rapport med förslag på fördjupningsområden lämnas till ledningsgruppen. Ledningsgruppen beslutar om åtgärder för vidare arbete.

Översyn av indikatorer

Inga förändringar av indikatorer föreslås.

Revidering av taxor och avgifter

Inga föreslagna revideringar av taxor och avgifter.

Preliminär driftsbudget

Verksamhet/avdelning (belopp i tkr)	Budget 2022	Budget 2023
Bildningsnämnden	- 915 022	- 910 274
Summa	-915 022	-910 274

Enligt planeringsdirektivet justeras bildningsnämndens budgetram med -4 748 tkr inför 2023.

- 4 274 tkr resursfördelningsmodell 2023
- 500 tkr justering tillfällig ramförstärkning, fritidsgård Valla
- - 26 tkr arvoden, uppräknig

Kostnadsökningar

Till följd av bland annat ökade drivmedelskostnader har taxiindex som skolskjutsentreprenörerna förhåller sig till gått upp. Uppräkning av index sker 4 gånger per år. Under 2021 ökade taxiindex med totalt 6,1%. Blir ökningen densamma 2022 kommer detta innebära en total kostnadsökning på cirka 1 100 tkr.

I samband med att nya skol- och förskolelokaler tas i bruk har kostnaderna för städning ökat. När elevantalet har ökat har detta täckts av ökad skolpeng. När det gäller de nya skollokalerna har det dock inte skett någon större elevökning utan detta blir en kostnadsökning som måste belasta skolpengen om ingen annan kompensation sker.

Under de senaste åren har det skett en kostnadsökning när det gäller externa gymnasieelever. Kostnadsökningar handlar om en snittkostnadsökning men även om fler externa gymnasieelever. Snittkostnadsökningen beror bland annat på att fler elever väljer exempelvis naturbruksprogram som är ett av de dyraste alternativen. Detta kompenseras inte fullt ut i skolpengen.

Statsbidrag

Regeringen har beslutat att minska Lärlönelyftets anslag 2023 från nuvarande tre miljarder kronor till två miljarder kronor. I budgetpropositionen finns även en avisering om en minskning till en miljard kronor år 2024. Bidraget löper över ett läsår i sänder vilket ger följande kostnadsökningar för Katrineholms del.

2023: 350 tkr (halvårseffekt)

2024: 2050 tkr ytterligare

2025: 1700 tkr ytterligare

Det råder fortfarande oklarhet kring eventuell kompensation för detta genom en utökning av statsbidraget för ökad likvärdighet.

I regeringens budget aviseras ytterligare ett antal förändringar i statsbidrag. Bland annat aviseras att kommunerna kommer att tillskjutas medel via de generella statsbidragen för uppsökandeverksamhet för förskolan och medel för läxhjälp och lovskola. Dessa medel behöver i sådana fall tillfalla bildningsnämnden.

Förslag till investerings- och exploateringsplan

Den tvåårig upprustning av förskolan Häringe som påbörjades under 2021 har förskjutits och kommer att slutföras under 2023. Denna målmedvetna och lyckade upprustning av kommunens förskolor som sker i samverkan med KFAB och service- och teknikförvaltningen planerar att fortsätta även kommande år. Upprustningen innebär att kommunens äldsta förskolor med stora renoveringsbehov utvecklas till moderna förskolor med spännande lärmiljöer för barnen. Det är även en viktig arbetsmiljöfråga för den personalgrupp som har den högsta sjukfrånvaron.

Satsningen behöver utvidgas för att bildningsförvaltningen tillsammans med KFAB och i förekommande fall service- och teknikförvaltningen med samma systematiska arbetssätt ska kunna ta sig an även grund- och gymnasieskola. Även inom dessa verksamheter är behoven av upprustning och modernisering av lärmiljöer stora.

Under 2023 beräknas den nya förskolan i Forssjö stå klar. I samband med detta kommer skolan att ta över de gamla förskolelokalerna och anpassningar till skolverksamhet behöver då ske i lokalerna.

Upprustningen av gamla Tallåsskolan kommer att vara klar till höstterminen 2023. De medel som avsattes för inventarier till nya Järvenskolan har blivit billigare i inköp än vad som beräknats vilket gör att inköp av inventarier till gamla Tallåsskolan beräknas att rymmas inom befintlig budget.

Under 2022 kommer fortsatt investering att ske i teknisk utrustning för de elever som börjar årskurs 1,4,7. Utbyte av utrustning kommer också ske för förskoleklass och fritidshem.

Upphandling av nytt verksamhetssystem för bildningsförvaltningens verksamheter kommer att slutföras under 2023. Bildningsförvaltningens nuvarande verksamhetssystem är omodernt och ett nytt system skulle bidra till en effektivare administration. Processen kring upphandling och införande är oerhört resurskrävande och extra personella resurser kommer att krävas för detta ändamål.

Bildningsnämndens förslag till investeringsplan 2023-2027

Belopp i tkr Benämning	Investeringsutgift					Driftkonsekvenser					Kat	Mål	Beskrivning och syfte	Konsekvens om avslag	Kommentar driftskonsekvenser	
	2023	2024	2025	2026	2027	2023	2024	2025	2026	2027						
Upprustning förskolan	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500	0	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av bättre	3. En stark & trygg skola för bättre	Inventering av förskolans lokaler visar att miljön på flera av kommunens förskolor är kraftigt eftersatt. Detta påverkar personalens arbetsmiljö med höga sjuktal som följd. Det påverkar också barnens lärmiljö och ger inte möjlighet att uppfylla läroplanens intentioner.	Möjligheterna att uppfylla läroplanens intentioner försämrats. Möjligheten att attrahera och behålla personal minskar. Arbetet med att förbättra personalens arbetsmiljö begränsas.	(tom)
Möbler och inventarier grundskolan	3 073	1 892	1 681	1 500	1 500	0	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av bättre	3. En stark & trygg skola	Nya möbler och inventarier till kommunens grundskolor. Många av kommunens lokaler är slitna och detsamma gäller inventarierna i lokalerna.	Elever och personal behöver ha funktionella och hela möbler i sin arbetsmiljö. Risk för större skadegörelse då möbler redan är trasiga och inbjuder till förstörelse. Risk att skolan framstår som otrygg. Lärlmiljön upplevs inte som	(tom)
Möbler och inventarier gymnasieskolan	5 347	2 495	1 275	1 500	1 500	0	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av bättre	3. En stark & trygg skola	Nödvändig satsning på möbler och inventarier. Viktigt att hålla god standard på utrustning och ändamålsenligt möblemang.	Omöjligt att genomföra gymnasieutbildning om lokaler och inventarier inte fungerar eller befines vara icke ändamålsenliga.	(tom)
Möbler och inventarier gemensamma verksamheter	320	270	270	200	200	0	0	0	0	0	0	4. Övriga investeringar påkallade av bättre	3. En stark & trygg skola	Utrustning till Kulturskola, KomTek och Barn och elevhälsa.	Sämrre kvalite på verksamheten, sämrre möjligheter till positiva upplevelser	(tom)
Oförutsedda investeringar och myndighetskrav	500	500	500	500	500	0	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av bättre	3. En stark & trygg skola	Under ett verksamhetsår uppstår akuta lägen där åtgärder måste vidtas med kort varsel. Bildningsförvaltningen behöver ha en pott pengar för att åtgärda myndighetskrav. Återgårderna kan krävas utifrån olika inspektioner eller tillsyner. Det kan också handla om åtgärder som behöver vidtas vid snabba beslut.	Konsekvensen om investeringen avslås är att verksamheten inte tillmötesgår de beslut som kommunicerats utifrån inspektionen eller tillsynen.	(tom)
1-1 grundskola	7 044	9 287	8 527	6 112	6 765	0	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av bättre	3. En stark & trygg skola	Ny utrustning till blivande årskurs 1, 4 och 7. Var fjärde år utbyte av personalutrustning.	Kommunen följer inte den nationella digitaliseringsstrategien och eleverna får inte möjlighet till digitalt lärande. Exv. planeras digitala nationella prov att införas 2024-2025 vilket ställer krav på tillgång till teknisk utrustning.	(tom)
Nya lokaler grundskola Forssjö	600	0	0	0	0	50	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av bättre	3. En stark & trygg skola	Nya möbler och digital utrustning till de lokaler som grundskolan i Forssjö tar över efter förskolan.	Inflytt och byggnation sker i Forssjö vilket leder till att elevantalet på skolan ökar. Fortsätter detta kommer att elever i framtiden inte att rymmas i skolan.	Flyttkostnader
Upphandling elevjournalssystem	200	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av bättre	3. En stark & trygg skola	(tom)	(tom)	Utbildningskostnad i samband med införandet
Summa	18 584	15 944	13 753	11 312	11 965	150	0	0	0	0	0					

Bildningsnämndens förslag till investeringsplan KFAB 2023-2027

Nämnd	Belopp i tkr Benämning	Investeringsutgift					Hyresåtagande					Kat	Mål	Beskrivning och syfte	Konsekvens om avslag	Kommentar driftskonsekvenser
		2023	2024	2025	2026	2027	2023	2024	2025	2026	2027					
BIN	Fastighetsinvesteringar förskolor och skolor	6 064	2 000	2 000	2 000	2 000	394	130	130	130	130	2. Investeringsbehov hos annan part	3. En stark & trygg skola för bättre kunskaper	Säkerhet och arbetsmiljöåtgärder		
BIN	Utemiljö förskolor och skolor	8 505	2 000	2 000	2 000	2 000	553	130	130	130	130	2. Investeringsbehov hos annan part	3. En stark & trygg skola för bättre kunskaper	Säkerhet och arbetsmiljöåtgärder	Den pedagogiska stimulansen i utemiljön minskar. Utemiljö är en viktig del i barnets utveckling.	
BIN	Akustik förskolor och skolor	449	500	500	500	500	29	33	33	33	33	2. Investeringsbehov hos annan part	3. En stark & trygg skola för bättre kunskaper	Arbetsmiljöåtgärder	Risk för hörselohälsa i bullrig miljö. Rösterna kan skadas då det krävs en högre belastning för att ha möjlighet att göra sig hörd i en dålig ljudmiljö.	
BIN	Ventilation förskolor/skolor	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500	53	53	53	53	53	2. Investeringsbehov hos annan part	3. En stark & trygg skola för bättre kunskaper	Arbetsmiljöåtgärder	Maxpersonbelastning kommer att överskridas.	
BIN	Ombyggnad av Tallåsskolan	13 000										2. Investeringsbehov hos annan part	3. En stark & trygg skola för bättre kunskaper	Fortsättning på den tidigare beslutade av ombyggnationen av gamla Tallåsskolan	Ombyggnationen kan inte färdigställas	
BIN	Ombyggnad av Kupolen	0	0									2. Investeringsbehov hos annan part	3. En stark & trygg skola för bättre kunskaper	Underlag för investeringsredovisning i kommande beredningsuppdrag "utreda effektivt nyttjande av skollokaler"		
BIN	Forsjö skola, om- och utbyggnad		3 000					190				2. Investeringsbehov hos annan part	3. En stark & trygg skola för bättre kunskaper	Ut- och ombyggnad av befintliga entréer då dessa idag är alldeles för trånga för eleverna att passera.	Det uppstår konflikter och köer när eleverna ska in och ut genom dem.	
BIN	Forsjö Fågelbo förskola, anpassning till skollokaler	300					19					2. Investeringsbehov hos annan part	3. En stark & trygg skola för bättre kunskaper	Forsjö skola växer och i samband med att förskolan får nya lokaler kommer skolan kunna ta förskolans gamla lokaler i anspråk. Vissa anpassningar behöver göras för att anpassa lokalerna till skolverksamhet.		
BIN	Sandbäcksskolan ombyggnad gamla skoldelar	3 500					222					2. Investeringsbehov hos annan part	3. En stark & trygg skola för bättre kunskaper	För att klara sista etappen nr 3 i ombyggnationen av Sandbäcksskolan samtidigt som KFAB planerar underhåll, och att man då kan lämna Ellwynska, hyresbesparing för kommunen		
BIN	Ombyggnad av entréer på förskolor/skolor	1 600	1 600				208	208				2. Investeringsbehov hos annan part	3. En stark & trygg skola för bättre kunskaper	Bygga bort trånga entréer för att underlätta in- och utpassering samt städning.	Konflikter och otrygghet. Svårt att hålla rent.	
BIN	Valla skola, ombyggnad Bonåspaviljongen	1 500					195					2. Investeringsbehov hos annan part	3. En stark & trygg skola för bättre kunskaper	Valla skola. Bygga om svalgängen/varmbona hela korridorerna och göra små rum. Behov av små rum i anslutning till klassrummen rum nr 1005A, 1009, 1013 och 1017.	Svårighet att pedagogiskt kunna dela klass i mindre grupper och arbeta enskilt med elever med särskilda behov.	
BIN	Lindengymnasiet ombyggnad våren 2-5, integration gymnasieskolan		18 000					2 340				2. Investeringsbehov hos annan part	3. En stark & trygg skola för bättre kunskaper			
BIN	Anpassningar gymnasieskolan Duveholmsgymnasiet, ny entré och RWC	800					104					2. Investeringsbehov hos annan part	3. En stark & trygg skola för bättre kunskaper			
	SUMMA	37 218	28 600	6 000	6 000	6 000	1777	3084	346	346	346					

Svar på remiss – Hälsofrämjande arbete i Katrineholms kommun

Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden beslutar att anta förvaltningens förslag till yttrande som sitt eget och översänder det till kommunledningsförvaltningen.

Sammanfattning av ärendet

Katrineholms kommun skall vara en attraktiv kommun och arbeta för hälsofrämjande arbetsplatser som fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering.

Friska och närvarande medarbetare ökar möjligheten för kommunen att driva en bra verksamhet. Anvisningarna syftar till att vara vägledande i arbetet.

I strategin ingår följande åtgärder fören attraktiv och hälsofrämjande arbetsplats som omfattar samtliga förvaltningar:

- Hälsofrämjande aktiviteter anordnas på varje arbetsplats.
- Det skall finnas hälsoinspiratörer inom samtliga förvaltningar.
- Friskvårdsbidrag
- En hälsopremie ges för aktiviteter/metoder som aktivt främjar hälsa i arbetsgruppen eller stimulerar till ökad friskvård.
- Arbetsmiljö-och hälsoutmärkelsen.

Anvisningarna är en utveckling av tidigare anvisning Friskvårdsarbete i Katrineholms kommun och gäller samtliga förvaltningar och ersätter tidigare beslut om friskvårdsinsatser.

Hälsofrämjande arbete bedöms vara en av bildningsförvaltningens viktigaste prioriteringar eftersom fysisk och psykisk ohälsa med höga sjukskrivningstal som följd är en av verksamhetens största utmaningar. Bildningsförvaltningen välkomnar ansatsen att bredda anvisningarna genom att byta namn till Hälsofrämjande arbete i Katrineholms kommun gentemot tidigare Friskvårdsarbete i Katrineholms kommun. Förvaltningen bedömer att fler olika typer av insatser och åtgärder nu ryms inom strategin. Hälsofrämjande insatser behöver inte vara begränsade till att vara av en friskvårdande karaktär och därmed bedöms förändringen som positiv.

Vidare välkomnar förvaltningen satsningen på hälsopremie. Hälsopremien öppnar upp för kreativa och effektiva insatser sprungna ur en lokal kontext som kan testas och om lämpligt implementeras i större skala i förvaltningen. Även den tydligare definitionen av vad som kännetecknar en hälsofrämjande arbetsplats välkomnas. Det möjliggör större likvärdighet mellan arbetsplatser inom förvaltningen och ger god vägledning till chefer, hälsoinspiratörer och personal i det gemensamma arbetet.

Ärendets handlingar

- Förslag – Hälsofrämjande arbete i Katrineholms kommun

Johan Lindeberg
Förvaltningschef

Beslutet skickas till:

Kommunledningsförvaltningen

Akt

Hälsofrämjande arbete i Katrineholms kommun

Övergripande anvisningsdokument

Kommunfullmäktige 2022-xx-xx

Beslutshistorik

Gäller från 2017-06-19 (benämnt Friskvård i Katrineholms kommun

Antagen av kommunfullmäktige 2017-06-19, § 108

Förvaltare¹

-Inom kommunstyrelsens ansvarsområde

Uppföljning

Hur: Inhämta erfarenheter och eventuella synpunkter från förvaltningarna.

När: En gång per år, årsredovisning.

¹ Förvaltarens ansvar innebär att

- dokumentet efterlevs
- är tillgängligt
- följa eventuellt ändrade förutsättningar för dokumentet
- dokumentet följs upp och revideras
- dokumentet är aktuellt och uppdaterat

Innehåll

Beslutshistorik	2
Hälsofrämjande arbetsplats i Katrineholms kommun	4
Mål	4
Syfte	4
Resultat	4
Vad innebär en hälsofrämjande arbetsplats	5
Vad innebär hälsofrämjande insatser?	5
Hälsofrämjande aktiviteter	6
Hälsoinspiratörer	6
Friskvårdsbidrag	6
Hälsopremie	7
Villkor för att söka medel	7
Arbetsmiljö och hälsoutmärkelse	7

Hälsofrämjande arbetsplats i Katrineholms kommun

Katrineholms kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och arbeta för hälsofrämjande arbetsplatser som fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering.

Friska och närvarande medarbetare ökar möjligheten för kommunen att driva en bra verksamhet. Anvisningarna ska vara vägledande i arbetet och beskriva kommunens vilja och syn på hälsofrämjande arbete.

Följande åtgärder ingår i Katrineholm kommuns strategi för en attraktiv och hälsofrämjande arbetsplats och omfattar samtliga förvaltningar:

- Hälsofrämjande aktiviteter anordnas på varje arbetsplats.
- Det ska finnas hälsoinspiratörer inom samtliga förvaltningar.
- Friskvårdsbidrag
- En hälsopremie ges för aktiviteter/metoder som aktivt främjar hälsa i arbetsgrupper eller stimulerar till ökad friskvård.
- Arbetsmiljö- och hälsoutmärkelsen.

Anvisningarna om hälsofrämjande arbetsplats gäller från och med xxxxx och är en utveckling av tidigare anvisningar Friskvårdsarbete i Katrineholms kommun. De omfattar kommunens samtliga verksamheter och ersätter tidigare beslut om friskvårdsinsatser.

Mål

Målsättningen enligt Kommunplanen: Katrineholms kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och arbeta för hälsofrämjande arbetsplatser som fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering.

Syfte

Syftet är att behålla och utveckla fysisk, psykisk, social och mental hälsa, det vill säga att må bra i arbete och på fritiden genom att;

- ett hälsofrämjande synsätt och arbetssätt genomsyrar hela organisationen,
- ett systematiskt hälsofrämjande arbete i kommunens samtliga verksamheter,
- tidiga och förebyggande insatser,
- det friska hos varje medarbetare tas tillvara,
- medarbetaren tar ansvar för sitt eget välbefinnande och hälsa.

Resultat

Ett hälsofrämjande och systematiskt friskvårdsarbete förväntas bidra till att:

- öka kommunens attraktionskraft,

- öka trivseln på arbetsplatsen,
- frisktalken ökar,
- sjukfrånvaron och behov av rehabilitering minskar,
- kostnaden för sjukfrånvaro och rekrytering minskar,
- produktiviteten ökar.

Vad innebär en hälsofrämjande arbetsplats

Katrineholms kommun värnar om en hälsofrämjande arbetsplats vilket innebär att vi med uppdraget i fokus tillsammans skapar hälsa, glädje och stolthet.

Kommunens medarbetskap och ledarskap ska präglas av tillit och förtroende. Alla medarbetare tillhör team som stöttar, utvecklar och berömmar varandra vilket gör att arbetsgruppen mår bra och skapar en känsla av trygghet.

Kommunens ledare är tydliga och lyhörda vilket skapar förutsättningar för att arbeta i en hållbar arbetsmiljö.

Som anställd ser man sig som en viktig pusselbit i hela verksamheten, vilket skapar en gemensam strävan att uppnå en verksamhet som gynnar alla medborgares bästa.

Det förutsätter att:

- Organisationen har tydliga och konkreta mål.
- Medarbetarna har rätt förutsättningar att göra sitt arbete och arbetsmängden är rimlig i förhållande till krav och resurser.
- Det ges möjlighet till tid för återhämtning och reflektion.
- Den fysiska arbetsmiljön ger kommunens medarbetare förutsättningar till en god hälsa.
- Arbetsplatserna värnar och uppmuntrar till friskhöjande aktiviteter och insatser.

Hälsofrämjande arbetsplatser fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering; på individ-, grupp- och organisationsnivå.

I arbetet mot att nå en hälsofrämjande arbetsplats fokuserar kommunen till stor del på den psykosociala arbetsmiljön. De områden vi arbetar med är:

- Människosyn och förhållningssätt.
- Inflytande och arbetsgemenskap.
- Kommunikation och mötesplatser.
- Medarbetarskap och ledarskap.
- Hälsa och arbetsglädje.
- Organisation, lärande och utveckling.

Vad innebär hälsofrämjande insatser?

Hälsofrämjande insatser omfattar alla aktiva åtgärder som vidtas för att främja hälsa på individ-, grupp- och organisatorisk nivå.

Hälsofrämjande arbete tar sin utgångspunkt i det friska hos medarbetaren och utifrån detta utvecklas och främjas resursen hälsa att omfatta både kropp och själ, vilket innefattar fysiska-, psykiska-, sociala resurser samt meningsfullhet.

Förutsättningarna för kommunens arbetsplatser är olika och arbetet med hälsofrämjande aktiviteter kommer att se olika ut. Grundläggande är att arbetsplatsen har en gemensam syn på vad hälsofrämjande arbete innebär för de som arbetar där.

Hälsofrämjande aktiviteter

Hälsofrämjande aktiviteter är en del av arbetsmiljöarbetet och ska tas upp på arbetsplatsträffar och samverkan. Varje arbetsplats ska vid minst två tillfällen per år ta upp frågor hälsofrämjande arbete. Frågan kan med fördel vara en stående punkt på både arbetsplatsträffar och samverkan.

Aktiviteternas omfattning ska planeras utifrån de behov och möjligheter som finns på arbetsplatsen.

Då arbetet med aktiviteter inleds kan med fördel en nulägesanalys genomföras utifrån; var är vi vart vill vi och hur. Därefter planeras gemensamma aktiviteter.

Aktiviteterna planeras och genomförs inom befintlig budgetram. Kommungemensamma aktiviteter som till exempel inspirationsdagar eller föreläsningar bekostas av personalavdelningen.

Hälsoinspiratörer

Hälsoinspiratören är tillsammans med chef och skyddsombud en viktig resurs i det hälsofrämjande arbetet. På varje förvaltning ska det finnas en, eller flera hälsoinspiratörer. Uppdraget för hälsoinspiratörerna är att samordna och stötta arbetsplatserna i planering och genomförande av friskvårdsaktiviteter. Uppdraget omfattar också att på kommunövergripande nivå arbeta tillsammans med hälsoinspiratörer från samtliga förvaltningar med övergripande aktiviteter för att utveckla kommunens hälsofrämjande arbete.

Ansvar

Personalutskottet ska följa utvecklingen av kommunens friskvårdsarbete.

Personalavdelningen ansvarar för samordning, information och utbildning av hälsoinspiratörerna samt kommunövergripande/gemensamma aktiviteter.

Förvaltningschef har det övergripande ansvaret för förvaltningens hälsofrämjande arbete.

Chef/arbetsledare ansvarar för att hälsofrämjande aktiviteter, i någon form, möjliggörs på varje enhet/arbetsplats.

Varje medarbetare har ett eget ansvar för sin hälsa och sitt välmående. Kommunens hälsofrämjande aktiviteter ska ses som ett komplement till varje medarbetares egen insats.

I medarbetarsamtalen ska hälsa ingå och vara ett område där individuella mål kan sättas. Sådana mål kan exempelvis röra motion, rökavvänjning, viktninskning eller stresshantering.

Friskvårdsbidrag

Månadsanställd medarbetare i kommunen erbjuds friskvårdsbidrag. Bidraget ska uppmuntra till att utöva friskvård och ge medarbetarna en flexibilitet gällande vilken aktivitet man vill utöva, samt var man vill utöva den. Målet är att förbättra medarbetarnas hälsa och mående samt skapa trivsel i arbetet och öka frisktalerna.

Friskvårdsbidraget utbetalas per kalenderår och till månadsanställd medarbetare som har en anställning om minst 1 år. För medarbetare med anställning mindre än 1 år men mer än 6

månader utbetalas friskvårdsbidrag med 50%. I anställningstiden ska inräknas lagstadgad ledighet.

Vilka aktiviteter som medarbetare kan få bidrag för utgår från de regler, eller som motsvarar Skatteverket tidigare publikation avseende skattefri friskvård, se vidare personalhandboken. Utifrån dessa bedömer arbetsgivaren om aktiviteten uppfyller grundkrav för ersättning. Vid osäkerhet kontaktas personalavdelningen.

Bidraget betalas ut mot uppvisande av kvitto. Se vidare rutiner för utbetalning av friskvårdsbidrag i personalhandboken, [Friskvård \(draftit.se\)](#)

Hälsopremie

Medel finns att söka för mindre projekt/insatser inom det hälsofrämjande området.

En förutsättning är att insatsen aktivt främjar hälsa i arbetsgrupper eller stimulerar till ökad friskvård.

Villkor för att söka medel

- De som kan söka medel är medarbetare, hälsoinspiratörer och/eller skyddsombud i samråd med ansvarig chef.
- Ansökan ska innehålla en tydlig beskrivning av projektet, vilka målgrupper det vänder sig till samt vilka aspekter av hälsa som förväntas uppnås och hur.
- Projektet ska rikta sig till arbetsgrupper inom Katrineholms kommun.
- Nya och innovativa projekt/metoder för att främja hälsan premieras.
- Maximalt ansökningsbelopp är 100 t kr per projekt. Ansökan ska innehålla en enklare budget för projektet.
- Eventuella avgifter, inträde eller dylikt, ska avse direkta omkostnader för projektet.
- Beslut kan inte överklagas.
- Alla projekt som får medel ska svara på en utvärderingsenkät efter avslutat projekt samt lämna in en ekonomisk redovisning.

Ansökan skickas till personalavdelningen@katrineholm.se.

Arbetsmiljö- och hälsoutmärkelse

Arbetsmiljö- och hälsoutmärkelsen ska lyfta fram ledande exempel på hur medarbetarna har samarbetat för att skapa en god arbetsmiljö. Genom att visa på fördelarna ska denna utmärkelse inspirera våra arbetsplatser i kommunen att förstå att satsningar på en bra arbetsmiljö utgör en viktig del av verksamheten. Personalutskottet delar ut priset Katrineholms kommuns arbetsmiljö- och hälsoutmärkelse, utifrån kriterierna:

- Gemenskap
- Engagemang
- Jämlikhet
- Hälsa
- Delaktighet
- Service

Läs mer på Riktlinjer för arbetsmiljö- och hälsoutmärkelsen, [Riktlinjer för arbetsmiljö- och hälsoutmärkelse KS 2020-09-30, § 121.pdf \(katrineholm.se\)](#)

Svar på remiss - Övergripande kompetensförsörjningsplan 2022

Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden antar förvaltningens yttrande som sitt eget och överlämnar det till kommunledningsförvaltningen.

Sammanfattning av ärendet

Den Övergripande kompetensförsörjningsplanen revideras årligen och är en sammanställning av förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner. Syftet med planen är att utifrån analys av befintlig kompetens tydliggöra gapet mellan befintlig kompetens i förhållande till verksamhetens behov. Handlingsplanen på övergripande nivå adresserar områdena attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla. Handlingsplanen anger prioritering av insatser inom dessa områden.

Bildningsförvaltningen ställer sig bakom de revideringar som tillförts kompetensförsörjningsplanen. Förvaltningen ser positivt på att de specifika kompetensförsörjningsutmaningar bildningsförvaltningens verksamheter står inför lyfts fram specifikt i de övergripande planen. Bildningsförvaltningen har ett tydligt behov av kompetensväxla inom verksamheten och framförallt handlar det om att öka antalet medarbetare med lärarutbildning. Detta kan i sin tur medföra att det finns ett behov av att organisera undervisningen annorlunda.

Vidare anser förvaltningen att det är viktigt att den övergripande planen lägger särskild tonvikt på området utveckla och behålla. Förvaltningens bedömning är att det är inom detta område den komparativt största potentialen återfinns. Även om det finns ett stort behov av utbildad lärarpersonal finns det även en stor andel personal med lång och bred erfarenhet av verksamheten men som saknar en pedagogisk utbildning. Katrineholms kommuns förmåga att tillvarata denna resurs och aktivt skapa förutsättningar för kompetensväxling inom befintlig personalgrupp ser förvaltningen som en viktig insats de kommande åren.

Den planerade satsningen på Katrineholmsakademin bedöms som ett initiativ som på ett positivt sätt kommer bidra till medarbetares möjlighet att karriärväxla såväl som förvaltningens möjlighet att kompetensväxla och därmed möta upp väsentliga delar av de kompetensförsörjningsbehov verksamheten har.

Inom området utveckla och behålla identifieras även ledarskapsutveckling som strategiskt viktigt. Förvaltningen anser att detta är ett område som med tydlighet behöver prioriteras för att säkerställa långsiktig och hållbar kompetensförsörjning. Kompetenta chefer och

ledare är en förutsättning för att bildningsförvaltningens verksamhet skall fungera och kunna utvecklas. Vidare har ledarskapet en mycket stor betydelse för hur medarbetarna upplever Katrineholms kommun som arbetsplats. Förvaltningen bedömer kompetensutveckling av chefer och att ge dem goda förutsättningar och verktyg inom de identifierade prioriterad områdena som en förutsättning för kompetensförsörjningen.

Sedan den övergripande kompetensförsörjningsplanen sammanställdes har bildningsnämnden beslutat om en reviderad kompetensförsörjningsplan. Skälet till detta var för att reflektera de insatser och åtgärder som identifierats inom det partsgemensamma arbetet inom ramen för HÖK och gäller specifikt kompetensförsörjning av pedagogisk personal.

Ärendets handlingar

- Remiss – Övergripande kompetensförsörjningsplan 2022

Johan Lindeberg
Förvaltningschef

Beslutet skickas till:

Kommunledningsförvaltningen

Akt

Förslag

Övergripande Kompetensför sörjningsplan

Övergripande inriktningsdokument

Innehåll

Inledning och vision/mål.....	3
Syftet med kompetensförsörjningsplanen	3
Externt perspektiv	5
Ökat behov av livslångt lärande	6
Användare driver teknisk utveckling	6
Livsmönster påverkar platsbundenhet	6
Hållbarhetsarbete ger konkurrensfördelar	7
Välfärdsbrottslighet slukar allt mer resurser	7
Ökad polarisering och utsatthet.....	7
Det lokala och regionala handlingsutrymmet utmanas	7
Tillitens betydelse uppmärksammas allt mer	7
Komplexa samhällsutmaningar kräver nya arbetssätt	7
Ökad medvetenhet om samhällets sårbarhet	8
Strategier för att möta rekryteringsutmaningen.....	9
Förlängt arbetsliv minskar pensionsavgångarna.....	9
Nya arbetssätt och teknologi minskar personalbehoven	10
Lägre sjukfrånvaro minskar rekryteringsbehoven i välfärden	10
Ökad jämställdhet minskar rekryteringsbehoven i välfärden	10
Internt perspektiv	11
Personalstrategi.....	11
Attraktion och livskvalité kommunplan 2019 - 2022	12
Analys av nuläge	13
ARUBA	13
Ökat behov av personal inom skola och äldreomsorg.....	13
Konsekvenser av covid-19.....	13
Rekryteringsbehov.....	13
Breddad rekrytering och utvecklad språkkompetens.....	14
Personalomsättning	14
Åtgärder/Handlingsplan	16
Attrahera	16
Åtgärder inom området attrahera.....	16
Rekrytera.....	16
Åtgärder inom området rekrytering.....	17
Utveckla och Behålla	17
Åtgärder inom området utveckla och behålla	18
Avsluta	19
Åtgärder inom området avsluta.....	19
Uppföljning.....	20

Inledning och vision/mål

I Katrineholm är lust den drivande kraften för skapande och utveckling – för, liv, lärande och företagsamhet. Lust är passion, vilja, ambition. Det är också det lustfyllda – det vi lever för och det vi lever av – mat, kärlek, arbete, gemenskap, upplevelser. Läget är rätt – rätt geografiskt och rätt för handling och förändring. Vision 2025.

En föränderlig värld ställer stora krav på verksamheters förmåga till anpassning. Nya arbetsuppgifter tillkommer, andra uppgifter försvinner, vilket påverkar organisationers kompetensbehov över tid. Personalstyrkan ska anpassas efter verksamhetens behov och utifrån omvärldens förändrade förutsättningar. För att öka attraktionskraften som attraktiv arbetsgivare och upprätthålla en god personalförsörjning behövs olika verktyg och ett strategiskt tänkande kring kompetensutveckling, intern rörlighet och rekrytering.

Katrineholms kommuns arbetsplatser ska främja hälsa och ge en trygg anställning, vilket är grunden för att kunna utföra ett gott arbete.¹ Utveckling och stimulans i arbetet är betydande faktorer för medarbetarnas möjlighet att trivas, prestera och leverera med god kvalitet. Möjlighet till individuell kompetensutveckling samt tillvaratagande av befintlig kompetens blir därmed viktiga faktorer för att göra kommunen till en attraktiv arbetsplats.

Välfärdens kompetensförsörjning är en av det kommande decenniets viktigaste frågor för Sveriges kommuner och regioner. En välfungerande förskola, skola, äldreomsorg, hälso- och sjukvård och kollektivtrafik angår oss alla – som elever och föräldrar, som brukare, patienter, och anhöriga samt som medborgare och skattebetalare. För att klara kompetensförsörjningen behöver kommuner och regioner fortsätta att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens.² Med god framförhållning och långsiktig planering är det möjligt att se framtida kompetensbehov och säkerställa att vi rekryterar, respektive kompetensutvecklar, för att tillgodose detta.

Syftet med kompetensförsörjningsplanen

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att utifrån analys av befintlig kompetens, tydliggöra hur stort gapet är från befintlig kompetens i förhållande till verksamhetens behov, på kort och lång sikt. I kompetensförsörjningsplanen ska de planerade åtgärderna för att fylla kompetensbehoven beskrivas. En god kompetensförsörjning är beroende av flera delar och omfattar hur vi som arbetsgivare attraherar och rekryterar, hur vi skapar förutsättningar för utveckling och hur vi arbetar för att behålla medarbetare. Sist, men inte minst, ska anställningar avslutas på ett professionellt sätt.

Katrineholms kommun arbetar utifrån en modell kallad ARUBA: Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla, Avsluta. Hur vi lyckas inom dessa områden är vad vi signalerar i arbetsgivarvärde. Tillsammans med ledarskapet är detta de starkaste verktygen vi har för att skapa lönsamma och effektiva arbetsplatser där människor vill arbeta.

¹ *Personalpolitiskt program för Katrineholms kommun (2020)*

² *Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020, Sveriges kommuner och Regioner (2020)*

Kompetensförsörjningsplanen sammanfattar, efter en kort omvärldsbevakning, nuläget, framtida behov och avslutas med en handlingsplan för kort- och långsiktig kompetensförsörjning, utifrån områdena attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta.

Externt perspektiv

Mer än en miljon människor arbetar i välfärden. Ungefär en tredjedel av dessa uppnår pensionsålder den närmaste tioårsperioden. Samtidigt ökar både andelen äldre och barn i befolkningen, vilket gör att behovet av skola, vård och omsorg växer. Detta leder till stora rekryteringsbehov. Om inga förändringar görs i arbetssätt, organisation och bemanning skulle nära en halv miljon nya medarbetare behövas i välfärden fram till 2029.³

Antalet anställda i välfärden, inklusive privata utförare, beräknas behöva öka med cirka 132 000 under perioden 2019–2029 och utöver det tillkommer 336 000 pensionsavgångar under samma period, om inget förändras. Av de 13 200 anställda som välfärden behöver öka med varje år, återfinns nästan hälften av ökningen inom vård och omsorg i kommunerna, främst i äldreomsorgen. Det beror på att den stora gruppen 40-talister fyller 80 år under de kommande tio åren. Samtidigt minskar trycket på förskola och skola, då ökningen av antalet barn och unga inte är lika stor som i tidigare befolkningsprognoser.

Under 2020 krävdes en enorm omställning inom arbetslivet med anledning av covid19-pandemin. Pandemins effekter har accelererat behovet av omställning till välfärden. Det finns mycket som arbetsgivarna redan gör för att möta denna kompetensutmaning, men också en hel del kvar att göra. SKR:s strategier för kompetensförsörjning ses som ett stöd för arbetet i kommuner och regioner.⁴ I pandemins kölvatten genomgår världen en ekonomisk kris med vikande konjunktur och med stora behov av ekonomiska stödpaket, inom både kommun och regioner likväl som det privata näringslivet. Ännu är det svårt att förutspå såväl pandemins slut som dess ekonomiska efterdyningar under 2022 och framåt. Flera frågetecken kvarstår trots vaccinering av medborgarna, framförallt pågår dialogen om hur arbetslivet och samhället kan rusta sig med ny erfarenhet av denna kris. Hur kommer det nya arbetslivet se ut med behov av trygga arbetsplatser och en ny digital vardag?

Trender som påverkar det kommunala uppdraget fram emot 2030

Även om vi inte med säkerhet kan förutsäga framtiden finns det mer eller mindre synliga trender som kommuner och regioner behöver förhålla sig till. Det kan handla om ökad komplexitet, nya utmaningar eller möjligheter som påkallar behov av nya arbetssätt eller perspektiv. Exempelvis klimatförändringar som vi måste förebygga och förbereda oss för och demografiska förändringar som påverkar både välfärden och kompetensförsörjningen.⁵

³ *Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020*, Sveriges kommuner och Regioner (2020)

⁴ *Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Hur möter vi rekryteringsutmaningen?* Sveriges Kommuner och Landsting. (2015)

⁵ *Vägval för framtiden 4, Trender som påverkar det kommunala och regionala uppdraget fram emot 2030*, Sveriges kommuner och Regioner (2021)

Arbetslivet förändras kontinuerligt och vi kommer att behöva vidareutbilda oss och byta yrke allt oftare under karriären. Förutsättningarna på arbetsmarknaden förändras också när digitaliseringen riskerar att slå ut mer kvalificerade tjänstemannajobb samtidigt som efterfrågan på enkla lågbetalda tjänster ökar. Nya perspektiv på utbildning och livslångt lärande växer fram. I vissa fall sker lärande genom förändrade arbetsätt. Ett exempel på detta är omställningen till en god och nära vård där förmåga att arbeta över traditionella gränser, nyttja digital teknik, kommunicera och jobba preventivt utgör viktiga delar.

Det finns mycket som arbetsgivarna själva kan göra för att påverka både storleken på rekryteringsbehovet och möjligheten att rekrytera rätt personer.⁶ Utöver demografin kommer en mängd andra faktorer att påverka rekryteringsbehoven. Det handlar exempelvis om globalisering, klimat, teknik och värderingar. Rapporten *Vägval för framtiden 4* presenterar olika trender som vilka spås påverka det kommunala och regionala uppdraget när vi går mot 2030.⁷

Ökat behov av livslångt lärande

Kompetensförsörjning är en central fråga såväl för kommuner och regioner som för näringslivet. För att upprätthålla välfärden är det avgörande att kommuner och regioner klarar att bemanna verksamheter med kompetenta medarbetare och använda individers kompetens rätt. Glappet mellan personer i arbetsför ålder och personer i behov av skola, förskola och äldreomsorg är historiskt högt och innebär stor konkurrens om rätt kompetens. Arbetslivet förändras kontinuerligt och vi kommer att behöva vidareutbilda oss och byta yrke allt oftare under karriären. Förutsättningarna på arbetsmarknaden förändras också när digitaliseringen riskerar att slå ut mer kvalificerade tjänstemannajobb samtidigt som efterfrågan på enkla lågbetalda tjänster ökar. Nya perspektiv på utbildning och livslångt lärande växer fram. I vissa fall sker lärande genom förändrade arbetsätt. Ett exempel på detta är omställningen till en god och nära vård där förmåga att arbeta över traditionella gränser, nyttja digital teknik, kommunicera och jobba preventivt utgör viktiga delar.

Användare driver teknisk utveckling

Vi befinner oss i den fjärde industriella revolutionen där gränserna mellan de fysiska, digitala och biologiska världarna blir alltmer flytande. I likhet med tidigare förändringar spås effekterna få omvälvande betydelse för individer, företag och samhället som helhet. Till skillnad från tidigare tekniksiften är vi som medborgare i hög grad delaktiga i omställningen. År 2020 har 98 procent av de svenska hushållen tillgång till internet och internetanvändandet är över 95 procent hos dem mellan 12 - 75 år. Pandemin har på flera sätt inneburit ett digitalt språng där nya grupper har blivit användare av olika typer av tjänster. Deras erfarenheter är viktiga att ta tillvara på för att skala upp det som fungerar.

Livsmönster påverkar platsbundenhet

Digitalisering har möjliggjort för hemarbete och distansarbete för vissa delar av den yrkesverksamma befolkningen. Coronapandemin har påskyndat utvecklingen då delar av befolkningen tvingats arbeta hemma under en lång period och därmed gjort en snabb förflyttning i attityd och vana vid digitala möten och arbetsformer. Platsens betydelse för arbete förändras för många vilket resulterar i att människor i högre grad kan välja att helt eller delvis bosätta sig på annan ort än där arbetsplatsen är placerad.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

Hållbarhetsarbete ger konkurrensfördelar

Medvetenhet om att det krävs stora förändringar i hela samhället för att vi ska klara klimatmålen i Agenda 2030 har ökat det senaste decenniet. Synbara konsekvenser av klimatförändringar har skyndat på denna utveckling. Omställningen skapar nya förväntningar och krav på hållbara konsumtionsmönster och produktionsätt för både länder, företag och enskilda individer. Värderingsförskjutningen syns i alla delar av samhället. Många människor vill bo på platser och arbeta för företag som har en tydlig agenda för att minska koldioxidutsläpp och bidra till att förbättra den lokala miljön. Att kunna erbjuda detta kommer i framtiden innebära inte bara ett nödvändigt villkor för planetens överlevnad, det skapar också nya konkurrensfördelar för såväl företag som kommuner och regioner.

Välfärdsbrottslighet slukar allt mer resurser

I Sverige har ett högt förtroende för det offentliga skapats och underhållits genom en påtaglig stabilitet och integritet i förvaltningen. Administrativa processer har styrts av mål som rättssäkerhet, opartiskhet, transparens och likabehandling. Dock har omfattande fall av korruption, fusk och oegentligheter uppdagats under de senaste åren vilket pekar på förändringar i omvärlden och i den offentliga sektorn. I förlängningen urholkas medborgarnas tillit och förtroende till samhällets institutioner.

Ökad polarisering och utsatthet

Många i Sverige har fått det avsevärt bättre ekonomiskt under de senaste trettio åren. En majoritet är nöjda med sina liv, har tillit till medmänniskor och till samhället i stort. Sverige hamnar ofta bland de allra främsta i en rad internationella undersökningar kring exempelvis social välfärd, jämställdhet och låg korruption. Samtidigt har det skett en ökande polarisering i samhället utifrån flera dimensioner; ekonomiskt, socialt och åsiktsmässigt. Skillnaderna vad gäller till exempel arbetslöshet, skolresultat, hälsa, valdeltagande och upplevd trygghet är stora såväl inom som mellan kommuner och regioner.

Det lokala och regionala handlingsutrymmet utmanas

Röster för ökad statlig styrning har både höjts och blivit fler under pandemin. Framför allt när det gäller vård, skola och äldreomsorg. Centralisering förs i fler sammanhang fram som en enkel lösning på komplexa välfärdsfrågor.

Tillitens betydelse uppmärksammas allt mer

Människors tillit till varandra och till samhällsinstitutionerna är grundläggande för såväl ekonomisk utveckling som offentlig välfärd. Med hög tillit minskar transaktionskostnaderna i samhället, vilket ökar dynamiken i ekonomin. Sambandet mellan hög tillit och välfärdsindikatorer som god hälsa, låg kriminalitet, hög grad av trygghet och uppskattad lycka är också väl dokumenterad i forskningen.

Komplexa samhällsutmaningar kräver nya arbetsätt

I en globaliserad värld har kunskap som konkurrensfördel minskat och vi håller på att gå från ett kunskaps- till ett nätverkssamhälle. Kunskap är naturligtvis fortfarande viktigt, men det är främst människor, organisationer och företag som i samverkan med varandra kan kombinera olika kunskaper och erfarenheter på ett kreativt sätt som når framgång.

Ökad medvetenhet om samhällets sårbarhet

Världen är idag mer uppkopplad och ihopkopplad än någonsin tidigare. Digitalisering och teknikberoende skapar många fördelar, men innebär också en ökad sårbarhet.

Klimatförändringar, terrorism, pandemier och ett försämrat säkerhetspolitiskt läge är andra skeenden som bidrar till att medvetenheten om samhällets sårbarhet ökat och därmed även insikten om att vi måste rusta oss bättre för framtida kriser och krig. Covid-19 gav under 2020 - 2021 hela världen ett brutalt uppvaknande i hur en pandemi påverkar samhällen på alla nivåer. För kommunens verksamheter blev det en akut bemanningsfråga som krävde en snabb omprioritering av de personella resurserna och en organisering för att säkra upp mot smittspridning mellan medarbetare-medarbetare och mellan medarbetare-brukare/elever/klienter med flera. Ingen vet hur vanligt pandemier kommer bli i framtiden och det är av största vikt att ha en beredskap i bemanning utifrån behov av snabb omställning vid kriser. Det vi lärt under pandemiåren 2020 - 2021 blir viktigt att ta med framåt.⁸

⁸ Vägval för framtiden 4, Trender som påverkar det kommunala och regionala uppdraget fram emot 2030, Sveriges kommuner och Regioner (2021)

Strategier för att möta rekryteringsutmaningen

SKR har formulerat nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen. Syftet är att visa på flera möjliga sätt för kommuner och regioner att ta sig an eller intensivifiera arbetet – idag och framöver. Strategierna är indelade i tre områden, som i sin tur innefattar tre strategier:

Attraktiv arbetsgivare

- STÖD MEDARBETARNAS UTVECKLING
- STÄRK LEDARSKAPET
- REKRYTERA BREDARE

Nya lösningar

- UTNYTTJA TEKNIKEN SMART
- ANVÄND KOMPETENSEN RÄTT
- SÖK NYA SAMARBETEN

Hållbart arbetsliv

- PRIORITERA ARBETSMILJÖARBETET
- ÖKA HELTIDSARBETET
- FÖRLÄNG ARBETSLIVET

Ökat heltidsarbetet minskar rekryteringsbehoven

SKR har beräknat hur strategierna Öka heltidsarbetet och Förläng arbetslivet skulle kunna minska behoven av att rekrytera till olika verksamheter. Scenarierna är framtagna för att visa strategiernas potential på lång sikt. De visar bland annat att om fler anställda går upp i arbetstid och fler jobbar längre skulle rekryteringsbehoven i välfärden kunna minska med över 20 procent, eller 115 000 personer.⁹ Om heltidsarbetet fortsätter öka i samma takt de kommande tio åren minskar de demografiskt betingade rekryteringsbehoven med nästan en tredjedel. Nya lösningar som leder till effektivisering har också en stor potential för att minska rekryteringsbehovet framöver.

Förlängt arbetsliv minskar pensionsavgångarna

Den genomsnittliga avgångsåldern kommer troligtvis att vara högre än i dag eftersom normen att gå i pension vid 65 år börjar luckras upp. En av tre medarbetare över 55 år i kommuner och regioner tror att de själva kommer att gå i pension vid 67 års ålder eller senare. Om avgångsåldern gradvis ökar till 67 år fram till 2029 minskar antalet årliga pensionsavgångar till cirka 24 000.

⁹ *Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020, Sveriges kommuner och Regioner (2020)*

Nya arbetssätt och teknologi minskar personalbehoven

Välfärdssektorn har klarat av tidigare kompetensutmaningar genom att bland annat rekrytera och förändra arbetssätt och organisation. Nu behöver ytterligare fokus riktas mot att ta vara på befintliga medarbetares kompetens och att arbeta strategiskt med omställning. Inte minst kommer det krävas en omställning till en allt mer digitaliserad välfärd. Här spelar sektorns nya omställningsavtal KOM-KR en viktig roll. Utöver omställning hos arbetsgivare och inom sektorn behöver staten fokusera på att vägarna till jobb i välfärden underlättas för de som behöver och vill ställa om.

Med fokus på behovet av att bredda, specialisera och skifta kompetens hos tillsvidareanställda och visstidsanställda medarbetare ger avtalet KOM-KR arbetsgivarna verktyg att möta de kommande behoven i verksamheten samtidigt som höjd kompetens hos medarbetarna ökar möjligheterna till karriärutveckling. Avtalet förvaltas av Omställningsfonden.¹⁰ För närvarande har samtliga fackliga organisationer sagt upp avtalet kring KOM-KR, men dialoger som ämnar till upprättandet av nya överenskommelser är initierade.

Behoven av digital kompetens ökar. *Utnyttja tekniken smart* är en viktig strategi för att kommuner och regioner ska kunna möta kompetensutmaningen. Därför kommer det framöver att behövas mer teknisk specialkompetens för att bland annat utveckla ny teknik i välfärden. Alla medarbetare behöver kunna använda ny teknik i sitt dagliga arbete. En klar majoritet av medarbetarna är positiva till digitalisering på arbetsplatserna. Bland studenter, de framtida medarbetarna, förväntar sig de allra flesta att deras framtida arbetsplats är digital. Fortsatt teknologikutveckling är en förutsättning för kontinuerlig utveckling av verksamheten.¹¹

Lägre sjukfrånvaro minskar rekryteringsbehoven i välfärden

Ett hållbart arbetsliv möjliggör att sjukfrånvaron hålls på en låg och stabil nivå, vilket också bidrar till att minska rekryteringsbehoven i välfärden. Rekryteringarna påverkas också av att sektorn är kraftigt kvinnodominerad och att föräldraledighetsuttaget inte sker jämställt idag.

Ökad jämställdhet minskar rekryteringsbehoven i välfärden

Det är betydligt vanligare att kvinnor arbetar deltid än män, och det i kombination med att kvinnor tar ut merparten av föräldrapenningdagarna och tillfällig föräldrapenning (VAB). Det finns ett starkt samband mellan fördelningen av föräldraledighet, fördelningen av VAB och obetalt hemarbete. Den ojämslida fördelningen av det obetalda hemarbetet, särskilt ansvaret för barn, är avgörande för kvinnors situation. Om en större andel av de anställda arbetar heltid behöver inte lika många nya medarbetare rekryteras. Trycket i heltidsfrågan behöver öka och fler behöver välja heltidsarbete. Både kvinnor och män ska kunna arbeta heltid och det förutsätter att män och kvinnor delar lika på föräldraledighet, VAB och på det obetalda hemarbetet.

¹⁰ *Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020*, Sveriges kommuner och Regioner (2020)

¹¹ *Digitalisering i välfärden, attityder och erfarenheter*, Sveriges kommuner och regioner (2020)

Internt perspektiv

Katrineholms kommun ska sträva efter att ha en personalstyrka som kvalitativt och kvantitativt ska vara anpassad till verksamhetens behov och medarbetarna ska avspegla den mångfald av innevånare som finns i kommunen. Detta innebär ersättnings- och nyrekryteringar men även utveckling av redan anställdas kompetens.

Personalstrategi

Katrineholms kommun är en lärande organisation som skapar förutsättningar för fortlöpande utveckling och förändring för samtliga anställda. Katrineholms kommun antog under 2020 ett nytt personalpolitiskt program¹². Att arbeta utifrån det och att göra dess olika delar kända i organisationen kommer att vara ett viktigt steg i att stärka arbetsgivarvarumärket och därigenom underlätta kompetensförsörjningen framåt. I det personalpolitiska programmet beskrivs tydligt kommunens personalstrategi:

- Personal- och kompetensplaneringen ska vara medveten och systematisk.
- Rekryteringsprocessen ska vara professionell.
- Nyanställda ska få en bra introduktion.
- Tillsvidareanställning ska vara utgångspunkt vid alla anställningar.
- Alla medarbetare anställs på heltid med möjlighet att välja att arbeta på en lägre tjänstgöringsgrad.
- Intern rörlighet stimuleras så att de erfarenheter, kunskaper och möjligheter som finns hos redan anställd personal kan tillvaratas.
- Alla medarbetare i kommunens verksamheter ska ha möjlighet att utvecklas i sitt arbete.
- Kompetensutvecklingen bygger på verksamhetens behov och stämmer överens med kommunens långsiktiga utveckling.
- Medarbetare och chef tar ett gemensamt ansvar beträffande den egna och arbetsgruppens kompetensutveckling.
- Strategier och system för att kartlägga befintlig kompetens och framtida kompetensbehov ska utvecklas för att underlätta vid personal- och kompetensplanering.
- Utbildningsmöjligheterna för kommunens medarbetare ska utvecklas, exempelvis genom betald utbildning inom ramen för arbetstiden.
- Medarbetare som studerar på fritiden kan ansöka om stipendium.
- Kommunen ska, efter slutförd utbildning, kunna garantera tillsvidareanställning för personer som arbetar heltid och som studerar på sin fritid för att läsa in viss kompetens.
- Studenter kan söka utbildningstjänst som ger möjlighet att arbeta i kommunen under studietiden.
- Medarbetare som slutar erbjuds avslutningssamtal där synpunkter och erfarenheter tas tillvara för att utveckla och förbättra verksamheten.

¹² *Katrineholms kommuns personalpolitiska program*, kommunfullmäktige 2020-06-15 § 52

Attraktion och livskvalité kommunplan 2019 - 2022

I kommunplanen¹³ tydliggörs ett fokus på att stärka Katrineholms attraktionskraft, både som ort och som arbetsgivare, och ta ytterligare steg framåt när det gäller att vara en attraktiv arbetsgivare för att trygga kompetensförsörjningen i de kommunala verksamheterna. Det handlar både om att behålla befintliga medarbetare och att locka ny kompetens. I alla delar av verksamheten ska kommunen arbeta aktivt med konkreta insatser för en tryggad kompetensförsörjning. Arbetsglädje, utvecklande jobb, trygghet i anställningen och god hälsa i arbetslivet är viktiga faktorer i detta arbete.

I kommunplanen lyfts vidare vikten av att kommunen bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete med fokus på fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Inom en rad olika yrken, exempelvis lärare, sjuksköterskor och socialsekreterare, behöver insatser sättas in för att avlasta från administrativa arbetsuppgifter, bland annat genom att ta in nya kategorier av medarbetare. Ledarskapet ska stärkas genom kompetensutveckling och medarbetarskapet ska stärkas genom kompetensutveckling, formell samverkan samt dialog och delaktighet. Varje medarbetare behöver och ska ha kunskap om såväl sina rättigheter och skyldigheter som anställd.

¹³ *Attraktion & livskvalitet Kommunplan 2019 - 2022*, kommunfullmäktige 2019-01-21, § 2

Analys av nuläge

Inom Katrineholms kommun finns idag drygt tre tusen månadsanställda personer där bildningsförvaltningen samt vård- och omsorgsförvaltningen är de största förvaltningarna. Utmaningar för kommande år syns bland annat i ett generationsskifte som påverkar organisationen som helhet och framför allt inom kvalificerade tjänstemannayrken där konkurrensen om kompetens är stor. Med de utmaningar som kommunen står inför krävs nya tankesätt och en öppenhet för olika former av samverkan, såväl internt som externt.

ARUBA

En viss personalomsättning är bra för både organisation och medarbetare, men det är samtidigt av stor vikt att både behålla och utveckla erfarenhet och kompetens. För att minimera rekryteringsbehovet krävs att stärka Katrineholms kommuns attraktivitet, genom en professionell rekrytering, möjlighet till utveckling för att stimulera och behålla medarbetare, samtidigt som avslut ska ses som en möjlighet att utveckla organisationen och en möjlighet för oss som kommun att rekrytera tillbaka en kompetensutvecklad medarbetare. Det innebär att organisationen ska arbeta med samtliga delar i ARUBA – Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avsluta. Katrineholms kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för redan anställda; vi vill att de fortsätter utvecklas med oss. Vi måste också vara en attraktiv arbetsgivare för externa kandidater; vi konkurrerar med andra arbetsgivare på marknaden och vi vill kunna locka till oss duktiga talanger inom ett flertal yrken.

Ökat behov av personal inom skola och äldreomsorg

De flesta förvaltningar räknar med en relativt statisk bemanning kommande tre år, trots kommunens tillväxt, och kompetensförsörjningsbehoven handlar i huvudsak om utveckling av befintlig personal, kompetensöverföring samt ersättningsrekryteringar. De stora undantagen är bildnings- samt vård- och omsorgsförvaltningen som kommer att behöva fler medarbetare för att möta volymökningarna inom skola och äldreomsorg. Inom bildningsförvaltningen kommer det de närmaste åren vara en brist inom olika lärarkategorier som också behöver hanteras genom andra sätt att organisera och genomföra utbildning för barn och unga. Det kan innebära en förändring och förskjutning av arbetsuppgifter för lärargrupper.

Konsekvenser av covid-19

Alla verksamheter kommer vara tvungna att planera för eventuella fortsatta scenarier med restriktioner av olika slag utifrån covid-19 pandemin. Inom skolområdet kommer en fortsatt utveckling av distansutbildning att ske. Nya rutiner upprättas för hemarbete för att möjliggöra flexibilitet och att kunna utföra arbete på andra platser än ordinarie arbetsställe. En planering för att säkerställa bemanning vid krissituationer behöver ske. Det kan till exempel ske genom kompetensinventering.

Rekryteringsbehov

Katrineholms kommun växer och detta återspeglas i rekryteringsbehoven för organisationen som helhet. Inom bildningsförvaltningen samt vård- och omsorgsförvaltningen kommer

rekryteringsbehoven vara som störst. För samtliga förvaltningar kommer de främsta utmaningarna handla om att rekrytera akademiker och ledare. Bildningsförvaltningen behöver rekrytera både pedagoger och skolledare.

Vård- och omsorgsförvaltningen ser sina utmaningar i att rekrytera chefer, sjuksköterskor samt högskoleutbildade specialister. Inom övriga förvaltningar är det framförallt viktigt att balansera pensionsavgångar med nyrekryteringar, främst ledartjänster och specialister, men service- och teknikförvaltningen lyfter också en brist inom anläggningsarbetare och kockar.

Breddad rekrytering och utvecklad språkkompetens

Idag finns det en stor grupp potentiella medarbetare som inte har kommit in på arbetsmarknaden, inte minst i form av nyanlända inskrivna vid arbetsförmedlingen.

Vård- och omsorgsförvaltningen har arbetat i särskilda uppdrag med dessa målgrupper, bland annat tillsammans med Viadidakt och service- och teknikförvaltningen. Förutom att bidra till ökad sysselsättning är detta ett av flera viktiga verktyg för att säkra förvaltningens framtida kompetensförsörjning. Detta arbete behöver således fortsätta under kommande år.

Nya viktiga ingångar för att rekrytera personal till vård och omsorg är inflödet från den kommunala vuxenutbildningen och att ta emot praktikanter och personer i olika arbetsmarknadsåtgärder. Vård- och omsorgsförvaltningen behöver också fortsätta arbetet med att bredda rekryteringen och stödja språkkompetensen hos personer med utländsk bakgrund.

Introduktion och kompetensutveckling

För att skapa ett hållbart arbetsliv och att fler blir kvar i yrket behöver en utveckling ske kring introduktion av nyanställda och stöd för nyutexaminerade. Det råder en stor rörlighet inom vissa yrkeskategorier som kan och har medfört en förskjutning av arbetsuppgifter på grund av brist på kompetens. En förstärkning av kompetens behöver ske för att möta nya och förändrade behov. Strategier för att behålla äldre medarbetare i syfte att bemanna verksamheten behöver tas fram.

Personalomsättning

Det finns ett rekryteringsbehov som skall möta personalomsättning rensat från pensionsavgångar. Detta innefattar intern rekrytering samt extern ersättningsrekrytering. Under åren 2019 - 2020 uppgick denna volym till 1 200 månadsanställda personer som på något sätt bytte tjänst internt eller lämnade organisationen.

Det totala antalet rekryteringar under kommande treårsperiod skulle mot bakgrund av tidigare omsättning vara omfattande. Kommunen kommer under perioden 2022 - 2025 samtidigt att nyrekrytera för att möta en växande verksamhet samt närmare 300 återrekryteringar vid pensionsavgångar. Det är i många fall kandidater med eftergymnasial utbildning som söks, vilket innebär att vi också letar kandidater som idag inte är bosatta i Katrineholm. Vi behöver dessutom hantera en ordinarie personalomsättning, inklusive volymökning.

Nedan är det möjligt att se antalet anställda per förvaltning samt ålderspensionsavgångar till och med år 2025:

	Antal månadsanställda (tillsvidare- och visstidsanställda) 2021-04-30	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2021 (födda -56 eller tidigare)	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2022 (födda 57)	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2023 (födda 58)	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2024 (födda 59)	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2025 (födda - 60)
BIF	1491 (K: 1202 M:289)	37	26	19	29	33
KLF	79 (K: 60 M: 19)	2	0	3	7	4
KULF	37 (K:26 M: 11)	0	2	0	1	0
SBF	52 (K: 26 M: 26)	3	0	2	1	0
STF	255 (K: 138 M:117)	5	8	13	10	9
SOC	141 (K: 114 M: 27)	3	2	1	2	5
Viadidakt	99 (K: 62 M: 37)	5	5	5	4	1
VOF	1146 (K: 969 M: 177)	26	22	29	20	25
Totalt:	3 300 (K: 2597 M: 703)	81	65	72	74	77

Åtgärder/Handlingsplan

Handlingsplanen redovisas utifrån ARUBA modellen: Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla samt Avsluta.

Attrahera

Att attrahera handlar om att locka potentiella medarbetare till Katrineholms kommun. Ett starkt arbetsgivarvarumärke är ett av de främsta redskapen för att nå framgång inom detta område. Kommunen ska förmedla ett enhetligt, tydligt och äkta budskap om vad vi som arbetsgivare erbjuder och kräver. Budskapet bör skapa förväntningar som genom olika strategier inom verksamheten ska uppfyllas. Medarbetar- och ledarskapsprofilerna som finns nedtecknade i det personalpolitiska programmet är vägledande i detta arbete, och dokumenten bör användas som levande dokument.

Att vårda och utveckla arbetet med kommunens employer branding, både den interna och externa, är av vikt för att attrahera rätt kompetens framgent. För att stärka det interna arbetet är det eftersträvansvärt att arbeta med ett internt ambassadörsskap, för att stärka stoltheten att arbeta för Katrineholms kommun. Detta innebär även att möjligheten till intern rörlighet behöver ses över och främjas för att bygga ett starkt arbetsgivarvarumärke.

Vidare är det av vikt att identifiera och marknadsföra konkurrensfaktorer i form av exempelvis förmåner. Ett exempel på en sådan är en transparent, jämställd och jämlik lönepolitik med individuell lönesättning, god lönespridning och möjlighet till löneförmåner.

Åtgärder inom området attrahera

- Marknadsföring, exempelvis genom mässor och annonsering.
- Aktiviteter i sociala medier.
- Utveckla och arbeta aktivt med internt ambassadörsskap.
- Skapa attraktiva jobberbjudanden - "Varför ska jag välja Katrineholms kommun som arbetsgivare".
- Arbeta med riktad annonsering.
- Tydliggöra förmåner och vad som är unikt med Katrineholms kommun ur ett attraheraperspektiv, exempelvis "Heltid som norm".
- Tydliggörande av ledarskaps- och medarbetarskapsprofilerna.

Rekrytera

Målet med rekrytering handlar om att lyckas rekrytera medarbetare med rätt kompetens och värderingar, samtidigt som kandidaterna får en positiv kandidatupplevelse. För att utveckla den externa rekryteringen behöver kommunen synas där kandidaterna finns och fortsätta utvecklingen av kommunens rekryteringsprocess med fokus på objektivitet och kandidatupplevelse. Med hjälp av riktad annonsering blir kommunen synlig på karriärsinriktade sociala plattformar. Det är även av vikt att fortsätta utveckla samarbetet med högskolor och universitet för att vara nära potentiella framtida medarbetare.

Att utöka kunskapen och kompetensen hos chefer inom Kompetensbaserad rekrytering (KBR) och ett utökat centralt stöd från HR i rekryteringsarbetet främjar kvalitetssäkring av kommunens rekryteringsprocess samt frigör chefers tid för kärnverksamheten. Det ökar även möjligheten att både presentera och agera utifrån kommunens gemensamma värdegrund

RÖTT (Respekt, Ödmjukhet, Tydlighet, Tillit) även i rekryteringssammanhang. Detta är även av vikt då kandidatupplevelsen påverkar bilden av vårt arbetsgivarvarumärke, exempelvis genom kandidaters berättelser muntligt och via sociala medier samt sannolikheten att man väljer att söka till flera tjänster även efter ett avslag. En professionell kompetensbaserad rekryteringsprocess med genomtänkt kandidatvård blir därmed viktiga nycklar till framgång. En förändrad process vid rekrytering kan komma att påverka nuvarande tillgång på HR-resurser.

Intern rörlighet ska stimuleras så att de erfarenheter, kunskaper och möjligheter som finns hos redan anställd personal kan tillvaratas. Utveckling behöver ske av arbetssätt som främjar intern rörlighet samt framtagande av mätmetod för uppföljning, ex mätmetod för omställning. Det ska vara naturligt för varje medarbetare att söka sitt nya jobb inom kommunen, precis som det ska vara naturligt för rekryterande chefer att alltid titta på interna kandidater innan extern annonsering tar vid.

För att välkomna de nya medarbetarna är det av vikt att erbjuda en strukturerad introduktion. Den inledande arbetsledningen och introduceringen till arbetsuppgifterna är avgörande för att de nya medarbetarna ska få en god upplevelse och i förlängningen vilja stanna kvar inom verksamheten. Ett arbete är påbörjat under 2021 med arbetsnamnet *Katrineholmsakademin*, vilken är tänkt att bli en digital portal med syfte att förstärka varumärket Katrineholms kommun. Katrineholmsakademin ska underlätta vid introduktion av nya medarbetare och kompetensutveckla befintliga medarbetare i kommunkunskap, inriktningsdokument, utbildningar och värdegrund. Portalen kommer utvecklas över tid.

För nya chefer är det viktigt att skapa en trygghet i rollen och uppdraget. För att öka tryggheten ska nya chefer kunna erbjudas en mentor under introduktionen och framtida anställning.

Åtgärder inom området rekrytering

- Utveckling av befintlig rekryteringsprocess för att öka objektivitet och kvalitets- och träffsäkerhet.
- Utveckling och framtagning av rutiner gällande kandidatupplevelse, samt framtagande av mätmetod för fortsatt utveckling.
- Utveckla och ta fram rutiner för en enhetlig annonsering.
- Utökad centralt stöd från HR avseende rekrytering av chefer och specialisttjänster i samarbete med ansvarig chef.
- Utbildning i kompetensbaserad rekrytering (KBR).
- Öka och stimulera möjligheterna till intern rörlighet, samt mätmetod för uppföljning.
- Katrineholmsakademin - synliggör kommunens uppdrag och värdegrund på extern webb och intranät. Syftar även till att kvalitetssäkra och utveckla introduktionsutbildning för nyanställda.
- Ta fram rutin för mentorskap till nya chefer under introduktion.
- Främja utbildningstjänster och praktik för att säkra kompetensförsörjningen av nya medarbetare.

Utveckla och Behålla

Att vilja stanna kvar på sin arbetsplats handlar i grund och botten om en god arbetsmiljö och att medarbetare trivs på sitt arbete. Att utveckla medarbetare är något som blir allt viktigare, framförallt för att lyckas behålla talanger som vill göra karriär. Om dessa inte känner att de får förutsättningar att utvecklas söker de sig snabbt vidare till andra utmaningar, varför det är av vikt att kunna erbjuda medarbetare olika alternativ av karriärvägar inom organisationen. Detta

avsnitt fokuseras på hur medarbetare kan ges ett mervärde av att utvecklas på sitt arbete, eller i kommunen.

Genom att arbeta systematiskt och långsiktigt med förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner skapas överblick, medvetenhet, samsyn och handlingsberedskap. Att se över och dokumentera kommunens kompetenser är ett led i att få en bättre grund för att kompetensförsörja kommunens verksamheter, både i den vanliga löpande verksamheten och vid särskilda tillstånd, exempelvis kris.

Kompetensutveckling ska ske utifrån verksamhetens samt medarbetares behov; där den egna organisationens behov är första prioritet. Individuella önskemål tillgodoses inom ramen för detta samt med hänsyn tagen till kommunövergripande kompetensbehov. Att identifiera, utveckla och bygga vidare på talanger är ett område där kommunen tidigare haft program för blivande ledare. För att fortsättningsvis trygga tillgången på framtida ledare ska kommunen erbjuda kompetensutveckling för chefer och ledaraspiranter genom exempelvis traineeprogram¹⁴. Det är dock av vikt att belysa att alla medarbetare inte vill bli ledare eller chef, men ändå har behov och vilja att utvecklas. För att hitta nya vägar till utveckling, utan att bli chef, skulle en modell för alternativ karriärsutveckling kunna vara en väg som ger möjlighet att ta tillvara på, behålla och vidareutveckla medarbetare.

Ett gott ledarskap är en grundförutsättning för att organisation ska lyckas. Ledarskap är något som utövas, men också något som behöver vårdas och utvecklas. För att stärka ledarskapet i kommunen genomförs varje år ett utbildningsprogram *Personligt ledarskap* för kommunens chefer. Programmet behöver utvärderas och omarbetas för att nå ut till fler chefer.

Katrineholmsakademin är tänkt att bli en digital portal för kompetensutveckling, för både medarbetare och chefer. Arbetet är påbörjat under 2021. Flera satsningar på kompetensutveckling för kommunens medarbetare genomförs under 2022, bland annat inom förskola och äldreomsorg till barnskötare, förskollärare och lärare i fritidshem. Samarbete med universitet och högskolor ska stärkas för att ge ökade möjligheter till vidareutbildning på hemmaplan¹⁵.

Intern rörlighet är även den viktiga del av att utveckla och behålla medarbetare. En väl fungerande intern arbetsmarknad innebär goda möjligheter för anställda att utvecklas inom sitt yrke, respektive karriärväxla, vilket i sin tur innebär att vi kan behålla medarbetarna under längre tid. Genom att underlätta för och uppmuntra till intern karriär minskar vi kompetenstappet, får mer nöjda medarbetare vilket bidrar till ett internt varumärkesbyggande.

Åtgärder inom området utveckla och behålla

- Upprätta förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsplaner som agerar levande dokument.
- Årliga medarbetarsamtal, lönesamtal och individuell utvecklingsplan genomförs med stöd av digitala mallar.
- Kompetensutveckling för alla medarbetare och chefer.
- Inventering och dokumentering av kompetenser som finns inom kommunen.
- Katrineholmsakademin - portal på intranätet och externwebben för kompetensutveckling.

¹⁴ Ibid

¹⁵ *Starkt, tryggt & uthålligt - övergripande plan med budget 2021 - 2023*, kommunfullmäktige 2020-11-16, § 113

- Stipendier för studier på fritiden.
- Metod för att hitta och utveckla talanger, exempelvis genom återkommande trainee-program.
- Metod och modell för karriärutveckling/karriärvägar för att främja intern rörlighet.
- Garantera tillsvidareanställning för personer som arbetare heltid och läser in kompetens under sin visstidsanställning.
- Kompetenssatsning genom äldreomsorgslyftet.
- Fortsätta insatserna för att minimera delade turer.

Avsluta

Att utveckla eller avsluta en anställning ska även det vara en genomtänkt process där vi ska utveckla med empati, nyfikenhet och professionalism. Det är viktigt att ett avslut även innebär en möjlighet att återrekryteras, att vi inte bränner några broar vid avslut. Chef ska genomföra avslutningssamtal där vi lyssnar, tar till oss av både kritik och beröm samt ber om konstruktiv feedback för fortsatt utveckling. Mall för samtalet finns upprättad att använda i WinLas webb. Möjliggör en positiv miljö för att ge feedback från både chef och medarbetare. Syftet är att göra ett bra avslut och summera erfarenheter och medskick inför framtiden. Det är även av vikt att säkerställa att eventuell tyst kunskap som annars går förlorad tankas av hos medarbetaren som slutar hos oss.

Chef ska informera om en avslutningsenkät som skickas till medarbetaren vid avslut (länk finns i chefshandboken). Svaren tas emot, anonymt, av HR och sammanställs och analyseras varje del- och helår. Detta för att se om det finns några återkommande anledningar alternativt förbättringsförslag som är aktuella att genomföra. HR ansvarar för att rapportera detta till respektive förvaltning för uppföljning.

Åtgärder inom området avsluta:

- Avslutningsenkät, länk finns i chefshandboken och följs upp av HR vid del- och helår.
- Avslutningssamtal mellan chef och medarbetare. Mall för avslutningssamtal finns i WinLas webb.

Uppföljning

Kompetensförsörjningsplanen med handlingsplan revideras årligen under sista kvartalet. Handlingsplanen följs upp i samband med revidering och årsredovisning.

Svar på remiss – Strategi för suicidprevention i Katrineholms kommun

Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden beslutar att anta förvaltningens förslag till yttrande som sitt eget och översänder det till kommunledningsförvaltningen.

Sammanfattning av ärendet

Ett förslag till strategi för suicidprevention, att förebygga suicidförsök och suicid samt att bidra till att förbättra den psykiska hälsan hos invånarna i Katrineholms kommun och medarbetarna i Katrineholms kommun som organisation har tagits fram. Via inriktningsdokumentet ställer sig Katrineholms kommun bakom det nationella övergripande målet för suicidprevention samt de nationella åtgärdsområdena i arbetet för att förebygga suicid. Strategin syftar till att bidra till förutsättningar för ett strukturerat och kontinuerligt suicidpreventivt arbete i Katrineholms kommun.

Det övergripande målet för strategin för suicidprevention är att ingen person ska behöva hamna i en sådan situation att suicid upplevs som den enda utvägen.

Bildningsförvaltningen har inom sin verksamhet sedan tidigare ett aktivt ansvar att arbeta för att främja barn och ungas psykiska hälsa och välbefinnande. Förvaltningen välkomnar en kommungemensam strategi då flertalet av de målområden som är relevanta för barn och unga förutsätter samarbete över förvaltningar och tydligare koordination ses positivt.

Vissa målområden är mer relevanta för verksamheterna inom bildningsförvaltningen och därmed bedöms det som värdefullt att ta fram en förvaltningsspecifik handlingsplan.

Då hälsofrämjande insatser och förebyggande arbete för att motverka psykisk ohälsa bland barn och unga idag redan är en del av bildningsnämndens ansvarsområde bedöms inte strategin och målområdena leda till ökade kostnader. Detta är under förutsättning att pågående insatser inte utökas.

Ärendets handlingar

- Förslag – Strategi för suicidprevention i Katrineholms kommun
- Kunskapsunderlag

Johan Lindeberg
Förvaltningschef

Beslutet skickas till:

Kommunledningsförvaltningen

Akt

Förslag

Strategi för suicidprevention Katrineholms kommun

Övergripande inriktningsdokument

Dokumentinformation

Beslutshistorik

Antagen av XX 20xx-xx-xx § xx

Giltighet

Gäller från och med 2022

Gäller till och med

Förvaltare¹

Inom Kommunstyrelsens ansvarsområde

Kategori

- Inriktningsdokument

Uppföljning

Uppföljningen av det samlade suicidpreventiva arbetet i kommunen ska göras årligen i samband med årsredovisningen.

¹ Förvaltarens ansvar innebär att:

- dokumentet efterlevs
- är tillgängligt
- följa eventuellt ändrade förutsättningar för dokumentet
- dokumentet följs upp och revideras
- dokumentet är aktuellt och uppdaterat

Innehåll

Strategi för suicidprevention i Katrineholms kommun	4
Mål och åtgärdsområden.....	4

Strategi för suicidprevention i Katrineholms kommun

Syftet med strategin för suicidprevention är att förebygga suicidförsök och suicid samt att bidra till att förbättra den psykiska hälsan hos invånarna i Katrineholms kommun och medarbetarna i Katrineholms kommun som organisation. Dokumentet är vägledande för beslut och styrning och innehåller övergripande mål och inriktning. Via inriktningsdokumentet ställer sig Katrineholms kommun bakom det nationella övergripande målet för suicidprevention samt de nationella åtgärdsområdena i arbetet för att förebygga suicid.

Strategin ska bidra till förutsättningar för ett strukturerat och kontinuerligt suicidpreventivt arbete i Katrineholms kommun.

Mål och åtgärdsområden

Det övergripande målet för strategin för suicidprevention är att: **ingen person ska behöva hamna i en sådan situation att suicid upplevs som den enda utvägen.**

För att arbeta med det övergripande målet finns nio strategiska åtgärdsområden:

1. Främja goda livschanser för mindre gynnade grupper
2. Minska alkoholkonsumtionen i befolkningen och i högriskgrupper för suicid
3. Minska tillgängligheten till medel och metoder för suicid
4. Se suicid som psykologiska misstag
5. Förbättra medicinska, psykologiska och psykosociala insatser
6. Sprida kunskap om evidensbaserade metoder för att minska suicid
7. Höja kompetensen hos personal och andra nyckelpersoner
8. Genomföra händelseanalyser efter suicid
9. Stödja frivilligorganisationer

Utifrån inriktningsdokumentet ska en kommundemensam handlingsplan för alla nämnder tas fram. Handlingsplanen ska innehålla en sammanställning av aktiviteter utifrån samtliga nämnders ansvarsområden, som tillsammans ska leda till att målen med strategin uppnås.

Det övergripande samordningsansvaret ligger inom kommunstyrelsens ansvarsområde.

Förslag

Kunskapsunderlag till strategi för suicidprevention i Katrineholms kommun

Dokumentinformation

Beslutshistorik

Förvaltarskap¹

Inom Kommunstyrelsens ansvarsområde

Kategori

- Kunskapsunderlag

¹ Förvaltarskapet innebär ansvar för att:

- dokumentet efterlevs
- är tillgängligt
- följa eventuellt ändrade förutsättningar för dokumentet
- dokumentet följs upp och revideras
- dokumentet är aktuellt och uppdaterat

Innehåll

Kunskapsunderlag till strategi för suicidprevention i Katrineholms kommun	4
Strategin för suicidprevention i Katrineholms kommun	4
Mål och åtgärdsområden för strategin för suicidprevention	4
Bakgrund.....	4
Nationella, regionala och lokala mål	5
Terminologi.....	5
Risk- och skyddsfaktorer	6
Riskfaktorer.....	6
Skyddsfaktorer	6
Riskgrupper	6
Suicidprevention	6
Universell suicidprevention	7
Selektiv suicidprevention	7
Indikativ suicidprevention.....	7
Genomförande av strategin för suicidprevention	7
Avgränsningar	7

Kunskapsunderlag till strategi för suicidprevention i Katrineholms kommun

Strategin för suicidprevention i Katrineholms kommun

Syftet med strategin för suicidprevention är att förebygga suicidförsök och suicid och bidra till att förbättra den psykiska hälsa hos invånarna. Syftet är också att verka för en ökad allmänkunskap om psykisk hälsa och suicidpreventiva åtgärder hos kommunens anställda och invånare. Strategin för suicidprevention är en övergripande strategi som berör alla kommunens förvaltningar. Strategin ska bidra till förutsättningar för ett strukturerat och kontinuerligt suicidpreventivt arbete i Katrineholms kommun.

Mål och åtgärdsområden för strategin för suicidprevention

Det övergripande målet är att: Ingen person ska hamna i en sådan utsatt situation att suicid ses som den enda utvägen.

För att arbeta med det övergripande målet finns nio strategiska åtgärdsområden:

1. Främja goda livchanser för mindre gynnade grupper
2. Minska alkoholkonsumtionen i befolkningen och i högriskgrupper för suicid
3. Minska tillgängligheten till medel och metoder för suicid
4. Se suicid som psykologiska misstag
5. Förbättra medicinska, psykologiska och psykosociala insatser
6. Sprida kunskap om evidensbaserade metoder för att minska suicid
7. Höja kompetensen hos personal och andra nyckelpersoner
8. Genomföra händelseanalyser efter suicid
9. Stödja frivilligorganisationer

Det övergripande målet och de nio åtgärdsområdena ligger till grund för det suicidpreventiva arbetet i Katrineholms kommun

Bakgrund

Suicid är ett omfattande folkhälsoproblem. Varje år begår nästan 1600 personer suicid i Sverige. Antalet suicid har minskat hos vuxna, men ökar hos unga. I Södermanlands län begår i genomsnitt 46 personer suicid årligen. Tio gånger så många försöker begå suicid och ytterligare tio gånger så många har planer på att göra det. Suicid är den vanligaste dödsorsaken hos män i åldersgruppen 15-44 år och den näst vanligaste hos yngre kvinnor. Suicid förekommer i alla socioekonomiska grupper, oavsett ålder och kön. Förutom förlust av människoliv leder suicid till omfattande psykiskt lidande och försämrad hälsa hos anhöriga och andra berörda. De leder även till stora samhällsekonomiska kostnader.

Nationella, regionala och lokala mål

Agenda 2030 innehåller 17 globala mål för hållbar utveckling. Delmål 3.4 handlar bland annat om att främja psykisk hälsa och välbefinnande genom förebyggande insatser, bland annat genom suicidprevention.²

Sveriges riksdag beslutade år 2008 om ett nationellt handlingsprogram för suicidprevention. Det övergripande målet i handlingsprogrammet är att ingen person ska hamna i en sådan utsatt situation att suicid ses som den enda utvägen. Handlingsprogrammet består av tidigare nämnda åtgärdsområden för att förebygga suicid. De utgår dels från ett individperspektiv, dels ett befolkningsperspektiv. Perspektiven kompletterar varandra och båda är nödvändiga för att det förebyggande arbetet ska ha effekt.³

Folkhälsomyndigheten ansvarar för att samordna det nationella suicidpreventiva arbetet i Sverige. Regeringen har gett Folkhälsomyndigheten och Socialstyrelsen i uppdrag att lämna ett underlag för en ny nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention. Myndigheterna ska slutredovisa uppdraget till regeringen senast 1 september 2023, genom ett samlat förslag till strategi med mål, prioriteringar och indikatorer för uppföljning.

Region Sörmland har antagit en regional strategi för suicidprevention med en nollvision för suicid. Strategin är utformad på en övergripande nivå och pekar ut riktningen för ett brett suicidpreventivt arbete för samtliga verksamheter inom Region Sörmland, men också vikten av samverkan med externa parter så som kommunerna.⁴

Målet för kommunens folkhälsoarbete är en god och jämlik hälsa i hela befolkningen. Kommunen ska bidra till att hälsoklyftorna i samhället minskar. (Katrineholms kommuns kommunplan, KF 2019-01-21, §2). Alla nämnder har ett ansvar för att ett folkhälsoperspektiv införlivas i respektive verksamhet. Barn och ungdomar ska prioriteras. (KF 2019-12-16, §190). För att stärka folkhälsan ytterligare i kommunen har år 2022 utlysts till ett Hälsöår (Övergripande plan med budget 2022-2024).

I kommunplanen finns också beskrivet att Katrineholms kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som ska arbeta för hälsofrämjande arbetsplatser. Kommunen ska bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete med fokus på såväl fysisk som psykosocial arbetsmiljö.

Terminologi

Ordet självmord har alltmer kommit att ersättas av termen suicid. Orden används synonymt.

Suicid är en medveten, uppsåtlig, självförvållad, livshotande handling som leder till döden.

Suicidförsök är ett livshotande eller skenbart livshotande beteende i avsikt att sätta sitt liv på spel eller göra intryck av en sådan avsikt, som inte leder till döden.

Suicidprevention är aktiviteter som utförs för att förhindra och minska antalet suicidförsök och suicid.⁵

² [Agenda 2030 | Mål 3 | Hälsa och välbefinnande - Regeringen.se](#)

³ Folkhälsomyndigheten. Nationellt handlingsprogram för suicidprevention.

⁴ Styrande dokument - Region Sörmland ([regionsormland.se](#))

⁵ Suicide zero

Risk- och skyddsfaktorer

Riskfaktorer

Det finns inte någon enskild, tydlig orsak bakom ett suicidfall. Ju fler riskfaktorer desto större är suicidrisken. De enskilt största riskfaktorerna för suicid är tidigare suicidförsök och psykisk sjukdom.⁶ Exempel på andra riskfaktorer för suicid är:

- psykiatriska faktorer som allvarlig depression, ångesttillstånd eller användning av alkohol och andra droger
- biologiska eller genetiska faktorer som sårbarhet eller familjehistorik med suicid
- ogynnsamma livshändelser som förlust av en närstående, en relation, arbete, status eller pengar, mobbning eller kränkning
- psykologiska faktorer som konflikter med andra personer, våld eller erfarenheter av fysisk misshandel eller sexuellt utnyttjande i barndomen, samt känslor av hopplöshet
- social isolering och ekonomiska svårigheter

Skyddsfaktorer

Riskfaktorer kan i vissa fall kompenseras av skyddsfaktorer, både hos individen själv och omgivningen. Faktorer som tycks kunna skydda mot suicid är bland annat att ha goda, stabila relationer och stödjande sociala nätverk. Det är också skyddande att ha en god självkänsla och tilltro till sig själv och de egna möjligheterna att kunna påverka sin situation. Personer som aktivt söker hjälp, som har god problemlösningsförmåga och strategier för att kunna hantera psykisk smärta, är mindre benägna att begå suicid.

Det är också skyddande att ha hälsosamma levnadsvanor, som regelbunden fysisk aktivitet samt goda kost- och sömnvanor.⁷

Riskgrupper

Det finns ett antal identifierade riskgrupper för suicid. Män och äldre personer är överrepresenterade när det gäller personer som avlider av suicid, men suicidförsök är vanligast bland kvinnor. Andra riskgrupper är exempelvis personer med beroendesjukdomar, somatiska sjukdomar, HBTQI-personer och individer i vissa minoritetsgrupper. Efterlevande, framförallt barn 0-18 år, till personer som har begått suicid är en annan riskgrupp.⁸ Barn som efterlevande bör särskilt beaktas utifrån barnkonventionen som lag då barn är en särskilt utsatt målgrupp.⁹ Det är vanligt att personer med risk för suicid har en kombination av riskfaktorer.

Suicidprevention

Suicid är ett folkhälsoproblem som går att förebygga. Suicidpreventivt arbete handlar om att genom olika insatser minska risken för att människor begår suicid. Det suicidpreventiva arbetet behöver finnas på olika nivåer och arenor. Det är viktigt att kombinera insatser till individer med insatser som riktar sig till hela befolkningen.

Det finns flera suicidpreventiva insatser som fungerar. Ett exempel är att begränsa tillgången av medel och metoder för suicid, som att genomföra suicidpreventiva åtgärder i stadsmiljön. Ett

⁶ Socialstyrelsen. Riskfaktorer [Suicid - Patientsäkerhet \(socialstyrelsen.se\)](https://www.socialstyrelsen.se/suicid)

⁷ [Om suicidförebyggande insatser - suicidprevention.se \(folkhalsomyndigheten.se\)](https://www.folkhalsomyndigheten.se/om-suicidförebyggande-insatser-suicidprevention.se)

⁸ [OM SUICID - RESPI](https://www.respi.se/)

⁹ [Lag \(2018:1197\) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter Svensk författningssamling 2018:2018:1197 - Riksdagen](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lag/dokument-lagsamling/2018-2018:1197-riksdagen)

annat är att främja goda relationer till andra och att ge kunskap om hur man hanterar svårigheter och känslor.¹⁰

Universell suicidprevention

Universell suicidprevention är främjande insatser som riktar sig till hela befolkningen. Insatserna syftar till att öka kunskapen om psykisk ohälsa och suicid, eller att minska möjligheten att begå suicid. Det är viktigt att sådana insatser når en stor del av befolkningen tidigt i livet, eftersom det finns fler personer med en måttligt förhöjd suicidrisk, än det finns högriskindivider.¹¹

Selektiv suicidprevention

Selektiv suicidprevention är insatser som riktar sig till riskgrupper och som syftar till att förebygga eller upptäcka risk för suicid.

Indikativ suicidprevention

Indikativ suicidprevention är insatser som vänder sig till högriskgrupper, exempelvis personer som försökt att begå suicid. Insatserna kan vara tidig upptäckt och vård, eller åtgärder för att minska sociala och psykologiska problem.¹²

Genomförande av strategin för suicidprevention

Strategin innehåller mål och åtgärdsområden för det suicidpreventiva arbetet i Katrineholms kommun. Utifrån inriktningsdokumentet ska en kommungemensam handlingsplan för alla nämnder tas fram. Det övergripande samordningsansvaret ligger inom kommunstyrelsens ansvarsområde.

Handlingsplanen ska bygga på en inventering av nuläget, förslag på konkreta evidensbaserade suicidpreventiva insatser, samt måluppfyllelse.¹³ Insatserna ska utföras inom ramen för ordinarie verksamhetsplanering och uppföljning. Redovisning görs i årsredovisning.

Det är ingen nämnd som ensam ansvarar för att arbeta med suicidprevention. Arbetet måste ske av flera nämnder, var för sig och i samverkan. Detsamma gäller på förvaltningsnivå. Varje enskild förvaltning ansvarar dock för att prioritera och implementera strategin, med utgångspunkt i invånarnas behov och förvaltningens förutsättningar.

Avgränsningar

Handlingsplanen ska avse suicidprevention. Den omfattar inte specifika förebyggande och behandlande insatser när det gäller psykisk ohälsa.

Utöver myndigheter, kommuner och regioner bidrar organisationer inom civilsamhället med viktiga insatser inom det suicidförebyggande arbetet. Dessa organisationer förfogar över viktig kompetens och bör involveras i det suicidpreventiva arbetet.

¹⁰ [INSATSER – RESPI](#)

¹¹ [INSATSER – RESPI](#)

¹² Folkhälsomyndigheten, 2015. Suicid kan förebyggas med hjälp av förebyggande insatser.

¹³ [Utbildningar \(suicidezero.se\)](http://utbildningar.suicidezero.se)

Svar på revisionsrapport - Granskning av protokoll

Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden antar förvaltningens yttrande som sitt eget och översänder det till kommunledningsförvaltningen.

Sammanfattning av ärendet

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Katrineholms kommun genomfört en granskning av protokollens ändamålsenlighet avseende kommunstyrelsen, service- och tekniknämnden samt bildningsnämnden.

Av rapporten framgår att den huvudsakliga bedömningen är att kommunstyrelsens, service- och tekniknämndens samt bildningsnämndens protokoll i all väsentlighet hanteras på ett ändamålsenligt sätt, det vill säga i enlighet med gällande lagstiftning och intern styrning.

Följande tre revisionsfrågor har ställts:

1. Finns tillräckliga riktlinjer/rutiner/mallar för protokollens utformning?
2. Följer protokollens kommunallagens krav samt de krav som framgår av kommunens egna styrdokument?
3. Ger protokollen tillräcklig information för att säkerställa allmänhetens insyn och förståelse för vad som beslutas?

Bedömningen som revisorerna har gjort är att revisionsfråga ett är delvis uppfylld och frågorna två och tre är uppfyllda.

Mot bakgrund av granskningen rekommenderas att rutinen som idag tillämpas för protokollshanteringen ska dokumenteras för att underlätta vid introduktion och minska sårbarhet, upprätta innehållsförteckning för protokollen för åskådliggöra vilka ärenden som behandlats samt förtydliga godkännande av dagordning samt val av justerare.

Kommunledningsförvaltningen kommer att, mot bakgrund av revisorernas framförda synpunkter, ändra i protokollsmallen så att en sida för innehållsförteckning tillkommer. Vidare kommer beslut om justerare och dagordning att läggas in i protokollsmallen. Därmed kommer dessa beslut och uppgifter att regelmässigt ingå i protokollen.

Gällande att upprätta ett dokument för rutiner ser bildningsförvaltningen inget omedelbart behov. Genom att nämndsekreterarna arbetar nära varandra central från

kommunledningsförvaltningen sker ett kontinuerligt utbyte kring protokollsrutiner men också vidareutveckling för den enskilda och respektive förvaltning och nämnd. Mallarna som används i LEX (ärende- och dokumenthanteringssystemet) styr också i hög grad protokollen. Protokollen som genereras via LEX har sin grund i tjänsteskrivelserna som också har en fast mall.

Ärendets handlingar

- Revisionsrapport – Granskning av protokoll

Emma Fälth
Utredare

Beslutet skickas till:

Kommunledningsförvaltningen

Akt

Kommunstyrelsen, service- och tekniknämnden och bildningsnämnden

Granskning av protokollens innehåll

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Katrineholms kommun genomfört en granskning av protokollens ändamålsenlighet avseende kommunstyrelsen, service- och tekniknämnden samt bildningsnämnden.

Granskningens syfte har varit att pröva och bedöma om kommunstyrelsens och utvalda nämndernas protokoll hanteras på ett ändamålsenligt sätt, det vill säga i enlighet med gällande lagstiftning och intern styrning.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsens och utvalda nämnders protokoll *i allt väsentligt* hanteras på ett ändamålsenligt sätt, det vill säga i enlighet med gällande lagstiftning och intern styrning.

Inom ramen för granskningen görs bedömningen att samtliga granskningsobjekt i huvudsak uppfyller de krav som ställs på protokollens innehåll i kommunallagen, det vill säga att det framgår vilka ledamöter och ersättare som tjänstgjort, vilka ärenden som handlagts samt vilka beslut som fattats. Vidare görs bedömningen att det finns utarbetade arbets sätt som i huvudsak tillgodoser en ändamålsenlig protokollskrivning.

Granskningen visar dock att protokollen med tanke på frånvaro av innehållsförteckning i begränsad utsträckning är överskådliga. I granskningen noteras inte heller dokumenterade rutiner/riktlinjer som reglerar och tillgodoser en ändamålsenlig protokollskrivning.

Revisionsfrågor	Bedömning	
1. Finns tillräckliga riktlinjer/rutiner/mallar för protokollens utformning?	Delvis	<input type="radio"/>
2. Följer protokollens kommunallagens krav samt de krav som framgår av kommunens egna styrdokument?	Ja	<input checked="" type="radio"/>
3. Ger protokollens tillräcklig information för att säkerställa allmänhetens insyn och förståelse för vad som beslutas?	Ja	<input checked="" type="radio"/>

Mot bakgrund av granskningen rekommenderar vi styrelse och nämnder att:

- dokumentera den rutin som idag tillämpas för protokollshantering för att bland annat skingra eventuella oklarheter, underlätta introduktionen av nyanställda samt minska sårbarheten.

- upprätta innehållsförteckning för respektive protokoll för att tydligare åskådliggöra vilka ärenden som varit föremål för behandling.
- säkerställa att det av protokollen framgår att man följt den dagordning som framgår av kallelse. Det skulle innebära att godkänna dagordningen samt val av justerare.

Vi emotser kommunstyrelsens, service- och tekniknämndens samt bildningsnämndens yttrande på detta missiv och bilagd rapport senast den 27 juni 2022.

För revisorerna i Katrineholms kommun


Jan Olov Karlsson
Vice ordförande

Granskning av protokoll

Katrineholms kommun

Mars 2022

Projektledare Henrik Fagerlind

Projektmedarbetare Sofia Persson

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Katrineholms kommun genomfört en granskning av protokollens ändamålsenlighet avseende kommunstyrelsen, service- och teknisknämnden samt bildningsnämnden.




Granskningens syfte har varit att pröva och bedöma om kommunstyrelsens och utvalda nämndernas protokoll hanteras på ett ändamålsenligt sätt, det vill säga i enlighet med gällande lagstiftning och intern styrning.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsens och utvalda nämnders protokoll *i allt väsentligt* hanteras på ett ändamålsenligt sätt, det vill säga i enlighet med gällande lagstiftning och intern styrning.

Inom ramen för granskningen görs bedömningen att samtliga granskningsobjekt i huvudsak uppfyller de krav som ställs på protokollens innehåll i kommunallagen, det vill säga att det framgår vilka ledamöter och ersättare som tjänstgjort, vilka ärenden som handlagts samt vilka beslut som fattats. Vidare görs bedömningen att det finns utarbetade arbetssätt som i huvudsak tillgodoser en ändamålsenlig protokollskrivning.

Granskningen visar dock att protokollen med tanke på frånvaro av innehållsförteckning i begränsad utsträckning är överskådliga. I granskningen noteras inte heller dokumenterade rutiner/riktlinjer som reglerar och tillgodoser en ändamålsenlig protokollskrivning.

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga. För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten eller det avslutande avsnittet "Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor".

Revisionsfrågor	Bedömning
1. Finns tillräckliga riktlinjer/rutiner/mallar för protokollens utformning?	Delvis 
2. Följer protokollens kommunallagens krav samt de krav som framgår av kommunens egna styrdokument?	Ja 
3. Ger protokollen tillräcklig information för att säkerställa allmänhetens insyn och förståelse för vad som beslutas?	Ja 

Rekommendationer

Mot bakgrund av granskningen rekommenderar vi styrelse och nämnder att:

- dokumentera den rutin som idag tillämpas för protokollshantering för att bland annat skingra eventuella oklarheter, underlätta introduktionen av nyanställda samt minska sårbarheten.
- upprätta innehållsförteckning för respektive protokoll för att tydligare åskådliggöra vilka ärenden som varit föremål för behandling.
- säkerställa att det av protokollen framgår att man följt den dagordning som framgår av kallelse. Det skulle innebära att godkänna dagordningen samt val av justerare.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
1. Inledning	4
2. Granskningsresultat	6
2.1 Rutiner och riktlinjer	6
2.2 Kommunallagens krav	7
2.3 Förståeliga protokoll	9
3. Samlad bedömning	11
3.1 Rekommendationer	12
3.2 Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	13
4. Bilagor	14

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Av kommunallagen (2017:725) framgår att protokoll vid sammanträden ska föras på ordförandens ansvar. Protokollet ska redovisa vilka ledamöter och ersättare som har tjänstgjort och vilka ärenden som har handlagts.

Vidare ska protokollet för varje ärende redovisa:

1. Vilka förslag och yrkanden som har lagts fram och inte tagits tillbaka
2. I vilken ordning ordföranden har lagt fram förslag till beslut
3. Genomförda omröstningar och resultaten av dem
4. Vilka beslut som har fattats
5. Vilka ledamöter som har deltagit i besluten och hur de har röstat vid öppna omröstningar, och vilka reservationer som har anmälts mot besluten.

Kommunallagen anger även former för justering och anslag. Propositionen anger vidare att de krav som ställs upp i kommunallagen är minimikrav och att fullmäktige får bestämma att protokollen innehåller mer information.

Av fullmäktiges arbetsordning framgår formerna för justering, omröstningar, reservationer och expediering. Av Katrineholms allmänna nämndreglemente, fastställt av kommunfullmäktige 18 januari 2021 § 14, framgår att protokoll ska föras även vid utskottssammanträde i de delar där utskottet ej enbart bereder ett ärende inför beslut i nämnden. Det finns även information om former för justering av protokoll och reservationer.

Av Språklagen (2009:600) framgår att språket i offentlig verksamhet ska vara vårdat, enkelt och begripligt. Myndigheter har ett särskilt ansvar för att svensk terminologi inom deras olika fackområden finns tillgänglig, används och utvecklas.

1.2 Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen och granskade nämnder tillser ändamålsenlighet och insyn och transparens avseende information i protokoll.

- Finns tillräckliga riktlinjer/rutiner/mallar för protokollens utformning?
- Följer protokollen kommunallagens krav samt de krav som framgår av kommunens egna styrdokument?
- Ger protokollen tillräcklig information för att säkerställa allmänhetens insyn och förståelse för vad som beslutas?

1.3 Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar.

- Kommunallagen 5 kap 65-70 §§
- Kommunallagen 6 kap 35 §
- Språklagen § 11-12
- Kommunens egna riktlinjer/rutiner/mallar.

1.4 Avgränsning

Granskningen har avgränsats till åren 2020 och 2021. Granskningen har vidare avgränsats till att inte omfatta ärenden i protokoll som behandlar myndighetsutövning mot enskild. Granskningen har omfattat kommunstyrelsen, service- och tekniknämnden samt bildningsnämnden.

1.5 Metod

Granskningen har genomförts genom en genomgång av kommunens styrande dokument på området och en protokollsgenomgång. Protokollsgenomgången har syftat till att klargöra följsamhet till kommunens egen dokumentation, men även till kommunallagens krav på protokollens utformning. Protokollsgenomgången har vidare syftat till att klargöra om informationen i protokollen är tillräcklig för att medborgare ska kunna tillgodogöra sig tillräcklig och tydlig information i ärendena.

Vi har i granskningen genomfört intervjuer med följande:

- Nämndadministrativ chef för kommunstyrelsen
- Nämndsekreterare för bildningsnämnden
- Nämndsekreterare för service- och tekniknämnden

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

2. Granskningsresultat

2.1 Rutiner och riktlinjer

Revisionsfråga 1: Finns tillräckliga riktlinjer/rutiner/mallar för protokollens utformning?

2.1.1 Iakttagelser

Vi har tagit del av *Allmänt nämndreglemente* (senast reviderad KF 2021-01-18 § 14). I det allmänna nämndreglementet uppges att ordföranden ansvarar för att kallelsen utfärdas vid sammanträdena. Kallelsen ska vara skriftlig och innehålla uppgift om tid och plats för sammanträdet. Den ska tillställas ledamöter och ersättare så att den kan beräknas vara dem tillhanda senast fyra dagar innan sammanträdet. Enligt reglementet ska kallelsen åtföljas av föredragningslista. Ordföranden bestämmer i vilken utsträckning handlingar, som tillhör ett ärende på ärendelistan, ska bifogas i kallelsen. I undantagsfall får kallelse ske på annat sätt.

Vidare framgår att protokollet ska justeras av ordföranden och en ledamot. Styrelsen/nämnden kan besluta att en paragraf ska justeras omedelbart. Paragrafen ska redovisas skriftligt innan styrelsen/nämnden justerar den.

Vi noterar att protokoll upprättas utefter rutiner som ej finns nedtecknade i ett styrdokument. Enligt uppgift finns ett nätverk för nämndsekreterare där arbetsformer och rutiner lyfts upp. Vidare anges att i ärende- och dokumenthanteringssystemet finns mallar för tjänsteskrivelser som ligger till grund för protokollen som innefattar följande underrubriker:

- Förvaltningens förslag till beslut
- Sammanfattning av ärendet
- Ärendets handlingar
- Ärendebeskrivning
- Förvaltningens bedömning

Kommunstyrelsen tog 2008-12-17 § 284 beslut om protokollens utformning samt uppföljande beslut av protokollens utformning 2011-03-02 § 45. Det framgår av dessa beslut att kommunledningsförvaltningen konstaterat att nämnderna till stor del följer protokollsmallen med vissa undantag.

I intervju framkommer att en centralisering av nämndsekreterarna pågår vid tiden för vår granskning. Denna process beskrivs ha pågått under de senaste åren. Syftet med centraliseringen är enligt uppgift att effektivisera det nämndadministrativa arbete, där bland annat protokollskrivning är en del, höja kompetensen bland nämndsekreterarna samt att i större utsträckning ha möjlighet att täcka upp för varandra vid sjukdom eller dylikt. För tillfället omfattas kommunstyrelsen, socialnämnden, socialutskottet, kulturnämnden, viadidaktnämnden, service- och tekniknämnden av centraliseringen. Inom en snar framtid planeras bildningsnämnden ansluta och på sikt ska även vård- och omsorgsnämnden samt bygg- och miljönämnden omfattas av den centraliserade systemet.

2.1.2 Bedömning

Finns tillräckliga riktlinjer/rutiner/mallar för protokollens utformning?

Delvis

Vår bedömning är att det finns upparbetade arbetssätt som i huvudsak tillgodoser en ändamålsenlig protokollskrivning.

I granskningen noteras dock inte några dokumenterade rutiner eller kommungemensamma riktlinjer för protokollskrivning. Vidare ger styrdokumentet *Allmänt nämndreglemente* i viss mån styrning vad gäller ansvar och tillvägagångssätt för protokollskrivning.

Vi bedömer att den rutin som idag tillämpas för protokollshantering bör dokumenteras för att bland annat skingra eventuella oklarheter, underlätta introduktionen av nyanställda samt minska sårbarheten.

2.2 Kommunallagens krav

Revisionsfråga 2: Följer protokollen kommunallagens krav samt de krav som framgår av kommunens egna styrdokument?

Kommunstyrelsens och nämndernas protokoll är viktiga för det demokratiska ansvarsutkrävandet och ger allmänheten möjlighet att ta del av beslut fattade av förtroendevalda. Det är därför viktigt att de är begripliga, trovärdiga och att de är formellt riktiga.

Kommunallagens bestämmelser i 65-67 och 69 §§ samt 8 kap. gäller för såväl fullmäktige som för styrelse och nämnd. Kommunallagens krav på protokoll utgörs av följande kriterier:

- Vid sammanträdena ska protokoll föras på ordförandens ansvar. Ordförandens ansvar innefattar också en skyldighet att se till att justeringen och det ställe där protokollet finns tillgängligt tillkännages på anslagstavlan.
- I protokollet ska det tydligt framgå vilka ledamöter och ersättare som tjänstgjort. Det ska även framgå vilka ärenden som handlagts.
- Ett protokoll ska för varje ärende tydligt redovisa:
 - Alla eventuella yrkanden och förslag som lagts fram och inte tagits tillbaka, om sådant framlagts vid sammanträdet.
 - Genomförda omröstningar, om sådana skett vid sammanträdet, samt hur de utfallit.
 - I vilken ordning ordföranden lagt fram förslag till beslut, vilka beslut som fattats och de eventuella reservationer som anmälts mot besluten.
 - Vilka ledamöter som har deltagit i besluten samt hur de har röstat vid öppna omröstningar, om sådana skett.
- Ett protokoll ska justeras senast fjorton dagar efter sammanträdet och på det sätt som fullmäktige har bestämt.
- Senast andra dagen efter att protokollet har justerats ska justeringen tillkännages på anslagstavlan. Av tillkännagivandet ska det tydligt framgå var protokollet finns tillgängligt och vilken dag det har anslagits.
- Tillkännagivandet får inte tas bort från anslagstavlan före utgången av den tid som gäller för överklagande, enligt 8 kap. 12 §, det vill säga 3 veckor.

2.2.1 Iakttagelser

Denna revisionsfråga syftar till att bedöma huruvida de upprättade protokollen följer de lagkrav som ställs utifrån kommunallagen. I kommunallagens (2017:725) 65-67 och 69 §§ samt 8 kap.12 § anges de krav som gäller för protokoll.

I tabellen nedan har olika kriterier ställts upp vilka är att betrakta som en operationalisering av revisionsfrågan. Tabellen syftar till att ge en sammanfattande överblick av styrelsens och nämndernas protokollsinnehåll och underlätta jämförelser mellan styrelse och nämnder. Protokollsgenomgången avser perioden 2020-2021.

Tabell 1. Översikt av protokollens innehåll

Nämnd	KS	BIN	STN
Redovisar protokollen vilka ledamöter och ersättare som tjänstgjort?	Ja	Ja	Ja
Redovisas vilka ersättarna tjänstgör för?	Ja	Ja	Ja
Redovisas vilka ärenden som har behandlats?	Ja	Ja	Ja
Redovisas vilken ordning ordförande lagt fram förslag till beslut?	Ja	Ja	Ja
Redovisas vilka beslut som fattats?	Ja	Ja	Ja
Redovisas vilka ledamöter som deltagit i besluten?	Delvis	Delvis	Delvis
Redovisas genomförda omröstningar och resultatet av dem?	E/T	E/T	E/T
Redovisas hur ledamöterna har röstat vid öppna omröstningar?	E/T	E/T	E/T
Redovisas jävsituationer korrekt?	Ja	E/T	E/T
Redovisas reservationer korrekt?	Ja	Ja	Ja
Redovisas justeringsbeslut?	Ja	Delvis	Delvis

Sammanfattande iakttagelser

Granskade protokoll för kommunstyrelsen och berörda nämnder motsvarar i stora delar de krav som ställs i kommunallagen. Tjänstgörande ledamöter och ersättare redovisas.

Vi noterar att listan över ordinarie ledamöter samt ersättare visas som löptext och inte med radbryt vilket till viss del skapar otydlighet. Det framgår vidare vilka beslut som fattats och vilka reservationer som gjorts. Jäviga ledamöter redovisas tydligt men det saknas information om vem som är tjänstgörande ersättare. Protokollen har justerats och anslagits inom kommunallagens tidsramar. Vi noterar att protokollen för styrelsen och nämnderna justerats och att justeringen tillkännagivits genom anslag.

Vid en jämförelse mellan ärenden på kallelse och ärenden i protokoll kan vi konstatera att det finns en avvikelser. Av granskade protokoll framgår att styrelsen och nämnderna med viss oregelbundenhet fattar beslut om fastställande av dagordning samt ej tydligt fattar beslut om val av justerare, vilket i kallelserna anges som de inledande ärendena på varje sammanträde.

Under granskningsperioden har det inte skett omröstningar/voteringar i varken styrelse eller utvalda nämnder, vilket bekräftas vid intervju där nämndsekreterarna redogjorde för att omröstningar/voteringar sker mycket sällan.

Till stor del finns det stora likheter mellan styrelse och nämnders utformning av protokoll vilket speglas i bedömningarna i tabellen ovan.

2.2.2 Bedömning

Följer protokollens kommunallagens krav samt de krav som framgår av kommunens egna styrdokument?

Ja

Inom ramen för granskningen görs bedömningen att samtliga granskningsobjekt i huvudsak uppfyller de krav som ställs på protokollens innehåll, det vill säga att det bland annat framgår vilka ledamöter och ersättare som tjänstgjort, vilka ärenden som handlagts samt vilka beslut som fattats.

Vi bedömer att det är en fördel om det av protokollen framgår att styrelse och nämnder formellt tar beslut om att fastställa dagordningen samt val av justerare.

2.3 Förståeliga protokoll

Revisionsfråga 3: Ger protokollen tillräcklig information för att säkerställa allmänhetens insyn och förståelse för vad som beslutas?

De juridiska kraven på protokollen är att betrakta som minimikrav. Protokollen bör innehålla den information som allmänheten, förtroendevalda och tjänstemän behöver för att förstå vad ärendet handlar om. Protokoll utgör också en viktig del i kommunens historieskrivning varför välformulerade protokoll med en informativ beskrivning av ärendet är av stor vikt.

I syfte att underlätta läsning av digitala protokoll (även analoga) är det lämpligt att i början av protokollet ha en ärendeförteckning/lista som åskådliggör vilka ärenden som varit föremål för behandling. Vid hänvisningar till bilagor bör dessa dateras för att

säkerställa att rätt version kan kopplas till paragrafen. I de fall det hänvisas till bilagor bör dessa i största möjliga utsträckning refereras kortfattat så att läsaren direkt kan få en uppfattning om innehållet i dessa.

2.3.1 Iakttagelser

Denna revisionsfråga syftar till att bedöma huruvida de upprättade protokollen innehåller den information som allmänheten, förtroendevalda och tjänstemän behöver för att förstå vad ärendet handlar om. I likhet med revisionsfråga 2 har olika kriterier ställts upp vilka är att betrakta som en operationalisering av revisionsfrågan. Tabellerna syftar till att ge en sammanfattande överblick av nämndernas protokollsinnehåll och underlätta jämförelser mellan styrelse och nämnder. Protokollsgenomgången avser perioden 2020-2021 vilket vi tidigare redogjort för.

Tabell 2. Översikt av protokollets disposition

Nämnd	KS	BIN	STN
Är protokollen överskådliga och lätta att navigera i?	Delvis	Delvis	Delvis
Har protokollen innehållsförteckning?	Nej	Nej	Nej
Är beslutsformuleringar tydliga?	Ja	Ja	Ja
Är det enkelt att identifiera bilagor som protokollet hänvisar till?	Ja	Ja	Ja
Ger sammanfattningen/ bakgrunden en överskådlig bild av ärendet?	Ja	Ja	Ja
Finns tydliga rubriker/underrubriker?	Ja	Ja	Ja
Redovisas motiv till återremiss?	Ja	E/T	E/T
Redovisas partibeteckningar?	Ja	Ja	Ja
Är protokollen skrivna på ett lättförståeligt språk?	Ja	Ja	Ja
Undviks förkortningar?	Ja	Ja	Ja
Finns protokollen publicerade på hemsidan?	Ja	Ja	Ja
Finns handlingar till protokollen publicerade på hemsidan?	Ja	Ja	Ja

Sammanfattande iakttagelse

Vid genomförd protokollsgenomgång noterar vi att innehållsförteckning saknas för samtliga protokoll vilket försvårar överskådligheten. Vid intervju framgår att det vid granskningstillfället inte finns tekniska möjligheter till att upprätta innehållsförteckning i ärendehanteringssystemet.

Avseende tillgängligheten gällande handlingar/beslutsunderlag tillhörande ärenden framgår ärendeförteckning till respektive ärende. Till respektive protokoll återfinns kallelse på hemsidan. I kallelsen bifogas handlingar/beslutsunderlag till respektive ärende. I granskningen noteras att det finns tydliga huvudrubriker för respektive ärende. Vidare är ärendebeskrivningarna informativa. Beslutsformuleringar är i regel tydligt formulerade. Det framgår exempelvis tydligt när nämnderna fattar beslut själva och när ärendet går vidare till kommunfullmäktige. När flera beslutsatser anges redovisas detta i punktform för tydlighetens skull.

Vidare noterar vi att informationsärenden hanteras som inledande punkt vid sammanträden och innefattar tydliga underrubriker med tillhörande sammanfattning av ärendet. Löpande ekonomisk rapportering av verksamheterna sker för både styrelse och nämnder som informationsärende. Vid vissa tillfällen kompletteras ärendet som särskilt punkt i protokollet exempelvis vid beslut om budget.

Vi kan i granskningen inte tyda några konkreta skillnader gällande informationen mellan styrelse och nämnder varvid bedömningarna i tabellerna ovan är samma.

2.3.2 Bedömning

Ger protokollen tillräcklig information för att säkerställa allmänhetens insyn och förståelse för vad som beslutas?

Ja

I kommunstyrelsen, bildningsnämnden samt service- och tekniknämndens protokoll innehåller huvudrubriker av vilka det framgår vad de olika ärendena handlar om. Vi bedömer att beslutsformuleringar i huvudsak är tydliga. Vi bedömer dock att protokollen, med tanke på frånvaro av bland annat innehållsförteckning, i begränsad utsträckning är överskådliga. Vår bedömning är att tillgängligheten och allmänhetens möjlighet till insyn är god.

3. Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Katrineholms kommun genomfört en granskning av protokollens ändamålsenlighet avseende kommunstyrelsen, service- och tekniknämnden samt bildningsnämnden.

Granskningens syfte har varit att pröva och bedöma om kommunstyrelsens och utvalda nämndernas protokoll hanteras på ett ändamålsenligt sätt, det vill säga i enlighet med gällande lagstiftning och intern styrning.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att kommunstyrelsen och utvalda nämnders protokoll *i allt väsentligt* hanteras på ett ändamålsenligt sätt, det vill säga i enlighet med gällande lagstiftning och intern styrning.

Inom ramen för granskningen görs bedömningen att samtliga granskningsobjekt i huvudsak uppfyller de krav som ställs på protokollens innehåll i kommunallagen, det vill säga att det framgår vilka ledamöter och ersättare som tjänstgjort, vilka ärenden som

handlagts samt vilka beslut som fattats. Vidare görs bedömningen att det finns upparbetade arbetssätt som i huvudsak tillgodoser en ändamålsenlig protokollskrivning.




Granskningen visar dock att protokollen med tanke på frånvaro av innehållsförteckning i begränsad utsträckning är överskådliga. I granskningen noteras inte heller dokumenterade rutiner/riktlinjer som utöver vad kommunallagen reglerar för att tillgodose en ändamålsenlig protokollskrivning.

3.1 Rekommendationer

Mot bakgrund av granskningen rekommenderar vi styrelse och nämnder att:

- dokumentera den rutin som idag tillämpas för protokollshantering för att bland annat skingra eventuella oklarheter, underlätta introduktionen av nyanställda samt minska sårbarheten.
- upprätta innehållsförteckning för respektive protokoll för att tydligare åskådliggöra vilka ärenden som varit föremål för behandling.
- säkerställa att det av protokollen framgår att man följt den dagordning som framgår av kallelse. Det skulle innebära att godkänna dagordningen samt val av justerare.

3.2 Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning	
1. Finns tillräckliga riktlinjer/rutiner/mallar för protokollens utformning?	Delvis Vår bedömning är att det finns upparbetade arbetssätt som i huvudsak tillgodoser en ändamålsenlig protokollskrivning. I granskningen noteras dock inte några dokumenterade rutiner eller kommungemensamma riktlinjer för protokollskrivning.	
2. Följer protokollens kommunallagens krav samt de krav som framgår av kommunens egna styrdokument?	Ja Inom ramen för granskningen görs bedömningen att samtliga granskningsobjekt i huvudsak uppfyller de krav som ställs på protokollens innehåll, det vill säga att det bland annat framgår vilka ledamöter och ersättare som tjänstgjort, vilka ärenden som handlagts samt vilka beslut som fattats.	
3. Ger protokollen tillräcklig information för att säkerställa allmänhetens insyn och förståelse för vad som beslutas?	Ja Vi bedömer att beslutsformuleringar i huvudsak är tydliga. Vi bedömer dock att protokollen, med tanke på frånvaro av bland annat innehållsförteckning, i begränsad utsträckning är överskådliga. Vår bedömning är att tillgängligheten och allmänhetens möjlighet till insyn är god.	

4. Bilagor

Som underlag för granskningen har följande dokument använts:

- Protokoll kommunstyrelsens från 2020-01-20 till och med 2021-12-15
- Protokoll bildningsnämnden från 2020-02-25 till och med 2021-12-07
- Protokoll service- och tekniknämnden från 2020-01-30 till och med 2021-12-16
- Reglemente för kommunstyrelsen i Katrineholms kommun (senast reviderad 2021-03-22 § 54)
- Reglemente för bildningsnämnden i Katrineholms kommun (senast reviderad av kommunfullmäktige 2015-03-02 § 88)
- Reglemente för service- och tekniknämnden i Katrineholms kommun (senast reviderad av kommunfullmäktige 2019-04-15 § 61)
- Sammanträdesprotokoll kommunstyrelsen 2008-12-17 § 284
- Sammanträdesprotokoll kommunstyrelsen 2010-02-15 § 28
- Sammanträdesprotokoll kommunstyrelsen 2011-03-02 § 42
- Sammanträdesprotokoll kommunstyrelsen 2011-03-02 § 45

Mars 2022

Rebecka Hansson

Henrik Fagerlind

Uppdragsledare

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av förtroendevalda revisorerna i Katrineholms kommun enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 2021-10-19. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

Namnförslag ny förskola i Forssjö

Förvaltningens förslag till beslut

Förvaltningen lämnar inget förslag till beslut.

Sammanfattning av ärendet

En ny förskola håller på att byggas i Forssjö och beräknas stå klar under 2023. En tävling har anordnats för att samla in förslag till ett officiellt namn på förskolan och en mängd förslag har kommit in till nämndsordförande. Bildningsförvaltningens ledningsgrupp har listat fyra förslag inför beslut:

- Sjölyckan
- Växthuset
- Ragnars gårde
- Sjöstugan

Birgitta Dahlbeck
Verksamhetschef

Beslutet skickas till:

Akt

Meddelanden

Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden lägger meddelandena till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Redovisning av inkomna skrivelser och protokoll under perioden 2022-05-02 – 2022-06-12 enligt nedan:

Bildningsnämndens antagningsutskott

- Sammanträdesprotokoll 2022-05-17 §§ 12 - 13

Bildningsnämndens beredningsmöte

- Minnesanteckningar Beredningsmöte bildningsnämnden 2022-05-20, handlingsnummer 2022:628

Bildningsnämndens enskilda utskott

- Sammanträdesprotokoll 2022-05-17 §§ 5 – 9
- Sammanträdesprotokoll 2022-05-20 §§10 – 11

Bildningsförvaltningen

- Frånvarostatistik, se bilaga 1

Flens kommun

Samverkansavtal med Flens Kommun avseende verksamhetsförlagd utbildning inom lärarutbildningarna och studie- och yrkesvägledarare programmet, handlingsnummer 2022:558

Kammarrätten

- Beslut i mål nr 97-22, handlingsnummer 2022:699

Kommunstyrelsen

- KS §62 Hållbarhetsrapport 2021 Katrineholms kommun, handlingsnummer 2022:663
- KS §60 Tertialrapport 2022 Katrineholms kommun, handlingsnummer 2022:667
- KS §43 Utökad satsning på fortbildning av barnskötarbiträden, handlingsnummer 2022:658

Kommunledningsförvaltningen

- Remiss - Nära vård i Sörmland, diarienummer 2022:111
- Motion från Centerpartiet om att starta ytterligare en familjecentral, diarienummer 2022:114

Kulturrådet

- Beslut skapande skola 2022–2023, handlingsnummer 2022:509

Linköpings universitet

Samverkansavtal verksamhetsförlagd utbildning (VFU) inom Specialistsjuksköterskeprogrammet med inrikning distriktssköterska, handlingsnummer 2022:621

Samhällsbyggnadsförvaltningen Katrineholm

- Beslut om föreläggande efter tillsyn - förskolan Karossen, handlingsnummer 2022:510
- Beslut om föreläggande efter tillsyn - förskolan Guldregnet, handlingsnummer 2022:512
- Beslut om föreläggande efter tillsyn - Bie skola, handlingsnummer 2022:604
- Beslut om föreläggande Strångsjö skola, handlingsnummer 2022:626
- Beslut om föreläggande Skogsborgsskolan, handlingsnummer 2022:627
- Beslut om föreläggande Julita skola, handlingsnummer 2022:643
- Beslut om föreläggande Lindengymnasiet, handlingsnummer 2022:644
- Beslut om föreläggande Rävens förskola, handlingsnummer 2022:646
- Detaljplan Bie 3:3 mfl, diarienummer BIN/2022:112
- Detaljplan Rådmannen 3, diarienummer BIN/2022:112

Personuppgiftsincident

Ärendenummer: 50550, 51675

Protokoll programråd

- Barn- och fritidsprogrammet 2022-05-09

Skolverket

- Beslut om ansökan statsbidrag för fortbildning av lärare, diarienummer 2022:497
- Beslut redovisning 2021 - Fortbildning svenska som andraspråk, handlingsnummer 2022:554
- Statsbidrag för stärkt likvärdighet och kunskapsutveckling för 2021 - Beslut om redovisning, handlingsnummer 2022:698

Vingåkers kommun

Samverkansavtal med Vingåkers Kommun avseende verksamhetsförlagd utbildning inom lärarutbildningarna och studie- och yrkesvägledarprogrammet, handlingsnummer 2022:550

Namn på skola	Januari	Februari*	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Augusti	Oktober	November	December	Summa skola/år
Bie skola												0
Björkviks skola												0
Forssjö skola												0
Julita skola												0
Järvenskolan	7		2		10							19
Nyhemsskolan												0
Sandbäcksskolan												0
Skogsborgsskolan												0
Sköldinge skola												0
Strångsjö skola												0
Valla skola												0
Västra skolan				1								1
Östra skolan			1	1	2	1						5
Kunskapsskolan			3		5							8
Månadsvis	7	0	6	2	17	1	0	0	0	0	0	

* Inga anmälningar har inkommit för februari

Förklaring: Siffrorna ovan anger antal elever per skola och månad som har en frånvaro på mer än 25 procent från läsårsstart.

Ur skollagen kap 7, 19 a §: "Om en elev har upprepade eller längre frånvaro från den verksamhet som avses i 17 § ska rektorn, oavsett om det är fråga om giltig eller ogiltig frånvaro, se till att frånvaron skyndsamt utreds om det inte är obehövt. Utredningen ska genomföras i samråd med eleven och elevens vårdnadshavare samt med elevhälsan. Om förutsättningarna för en utredning om särskilt stöd enligt 3 kap. 7 § är uppfyllda ska även en sådan utredning inledas.

När en utredning om en elevs frånvaro har inletts ska rektorn se till att frånvaron snarast anmäls till huvudmannen.

Lag (2018:1098)."

Anmälan av delegationsbeslut

Förslag till beslut

Bildningsnämnden lägger anmälan av delegationsbeslut till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Redovisning av delegationsbeslut som fattats på bildningsnämndens vägnar med stöd av gällande delegationsordning under perioden 2022-05-02 – 2022-06-12 enligt nedan:

Beslut om plats i förskola eller fritidshem

Delegat: enhetschef

Beteckning: 2022-039, 2022-043

Ansökan om skolskjuts till friskola

Delegat: Enhetschef

Avslag:

Ärendenummer: 52239, 51388

Ansökan om elevresor – busskort vid växelvis boende

Delegat: Enhetschef

Avslag:

Ärendenummer: 52137, 51964

Ansökan om busskort/ skolskjuts

Delegat: Biträdande förvaltningschef

Avslag:

Ärendenummer: 50169, 50048,

Delegat: enhetschef

Avslag:

Ärendenummer: 49107, 51532, 50085

2022-06-14

Avtal

Delegat: enhetschef

Avtal med Flens kommun

- Fritidsverksamhet, handlingsnummer 2022:569
- Ersättning för fritidshemsplacering, handlingsnummer 2022:563
- Ersättning för förskoleplacering, handlingsnummer 2022:562, 2022:561,

Avtal med Vingåkers kommun

- Ersättning för fritidshemsplacering, handlingsnummer 2022:592, 2022:591, 2022:590

Emma Fälth
Utredare