

Bildningsförvaltningen

Kallelse

2022-05-02

Sammanträdande organ

Bildningsnämnden

Tid

2022-05-10 klockan 13:15

Plats

KTS-salen, Drottninggatan 18 Katrineholm

Nr	Ärende	Beteckning
1	Upprop	
2	Val av justerare	
3	Fastställande av dagordning	
4	TEMA - Fritidshem - Förskoleklass - Övergångar	
5	Information - Ny organisation - Månadsrapport mars - "En klass på Järven"	
6	Förändring av skolenhetsbeteckningar	BIN/2022:66
7	Kompetensförsörjningsplan	BIN/2022:26
8	Revidering av delegationsordning	BIN/2022:79
9	Frånvarostatistik	BIN/2022:69
10	Anmälan av delegationsbeslut	
11	Meddelanden	

Ulrica Truedsson (S)

Ordförande

Förändring av skolenhetsbeteckningar

Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden beslutar att från och med 2022-08-01 inrätta skolenheterna Stensättersskolan 1, Stensättersskolan 2 och Stensätter grundskola. Därmed upphör skolenhetsbeteckningarna Östra skolan och Västra skolan.

Sammanfattning av ärendet

Vid nämndsammanträde 2021-11-02 beslutades att den nya skola som byggs i norra delen av staden ska heta Stensättersskolan. I augusti 2022 startar verksamheten. Inför skolstarten behöver tre nya skolenheter etableras inom skolan. Dessa ska rapporteras till SCB. Samtidigt upphör skolenhetsbeteckningarna Östra och Västra skolan.

De nya skolenheternas namn och omfattning

- Stensättersskolan 1: Omfattar grundskola med förskoleklass upp till och med år 3.
- Stensättersskolan 2. Omfattar grundskola från och med år 4 till och med år 6.
- Stensätter grundskola: Omfattar grundskola från och med år 1 till och med år 6.

Jörgen Rudeberg
Biträdande förvaltningschef

Beslutet skickas till:

Berörda rektorer

Akten

Revidering av Kompetensförsörjningsplan - bildningsnämnden

Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden godkänner bildningsförvaltningens förslag till reviderad kompetensförsörjningsplan 2022 som kompletterats utifrån det nya läraravtalet HÖK 21.

Sammanfattning av ärendet

Bildningsnämnden beslutade i februari 2022 om en kompetensförsörjningsplan för perioden 2021 - 2025.

Bildningsförvaltningens kompetensförsörjningsplan identifierar de aktiviteter som bedöms som strategiskt viktiga att prioritera under aktuell tidsperiod baserade på verksamhetsplanens mål och de utmaningar verksamheten står inför.

Under februarinämnden informerades om att förvaltningen skulle återkomma i maj 2022 i ärendet eftersom ett partsgemensamt arbete pågick. I enlighet med det nya läraravtalet HÖK 21 har bildningsförvaltningen tillsammans med fackliga parter haft i uppdrag att ta fram en kompetensförsörjningsplan.

Om man inom en kommun redan har en kompetensförsörjningsplan ges inom avtalets ram en möjlighet att komplettera denna utifrån skrivningar i HÖK 21.

Ärendets handlingar

- Förslag till reviderad kompetensförsörjningsplan 2021 - 2025.

Jörgen Rådeberg
Biträdande förvaltningschef

Beslutet skickas till:

Kommunledningsförvaltningen

Personalenheten

Fackliga samverkansgruppen

Akten

Förslag

Kompetens- försörjningsplan

Bildningsnämnden 2021-2025

Kompletterad utifrån läraravtalet HÖK 21

Dokumentinformation

Beslutshistorik

Antagen av Bildningsnämnden 2022-05-XX

Giltighet

Gäller från och med 2022-05-xx

Gäller till och med 20xx-xx-xx

Förvalterskap¹

Inom Bildningsförvaltningens ansvarsområde

Kategori

Inriktningsdokument

Uppföljning

När: De mål och åtgärder som är angivna i föregående kompetensförsörjningsplan för perioden kommer att integreras, följas upp och utvecklas som en del i förvaltningens årliga verksamhetsplanering. Kompetensförsörjningsplanen redovisas årligen i Bildningsnämnden.

Hur: Den årliga uppföljningen av kompetensförsörjningsplanen genomförs i förvaltningens ledningsgrupp tillsammans med HR-konsult, kommunikatör och den förvaltningsgemensamma samverkansgruppen.

¹ Förvalterskapet 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

Dokumentinformation	2
Inledning och vision/mål.....	4
Därför är strategisk kompetensförsörjning viktigt	4
Syftet med kompetensförsörjningsplanen	5
Externt och internt perspektiv.....	6
En halv miljon medarbetare till välfärden	6
Fler äldre och fler barn ökar behovet av välfärd.....	7
Verksamhetsmål	8
Nuläge	9
Förändringar.....	9
Demografi	9
Pensionsavgångar.....	9
Utmaningar och analys av framtida behov	10
Aktiviteter utifrån identifierade behov	11

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.

Därför är strategisk kompetensförsörjning viktigt

Vi lever i en föränderlig värld där ändrade behov och förutsättning ställer stora krav på verksamhetens förmåga till anpassning. Nya arbetsuppgifter tillkommer och andra försvinner, vilket påverkar behovet av personal och kompetens. Katrineholms kommun ska sträva efter att ha en personalstyrka som kvalitativt och kvantitativt är anpassad till verksamhetens behov.

Utveckling av de anställdas kompetens är viktig för att på ett bra sätt kunna anpassa verksamheten till den föränderliga omvärlden. Utveckling och stimulans i arbetet är också betydande faktorer för att alla medarbetare ska ges möjlighet att utföra ett bra arbete. Möjlighet till individuell kompetensutveckling samt tillvaratagande av befintlig kompetens är viktiga faktorer för att göra kommunen till en attraktiv arbetsplats.

Kommunen är i första hand tjänsteproducerande verksamhet, som skapas av medarbetarna. Hur ska vi se till att medarbetarna har den kompetens om behövs för att bedriva rätt verksamhet på rätt sätt? Med god framförhållning genom långsiktig planering kan vi möta framtida behov av kompetens.

I Katrineholms kommun ska alla förvaltningar ha en kompetensförsörjningsplan som utgår från verksamhetsplanen och den ska fungera som ett stöd i att hantera uppdrag och möta utmaningar.

Syftet med kompetensförsörjningsplanen

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att möjliggöra verksamhetens mål och tillgodose dess behov genom att behålla och utveckla befintlig kompetens, tydliggöra kommande kompetensbehov samt hur vi bemöter dessa. I kompetensförsörjningsplanen ska de planerade åtgärderna för att fylla kompetensbehoven beskrivas. Det kan innebära t.ex. hur man attraherar nya medarbetare, nyrekrytering, strategier för kompetensutveckling för att behålla medarbetare och avveckling.

"I de fall lokala parter redan bedriver ett lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning utgår planen och det fortsatt arbetet från detta." HÖK 21

- beskriva ett nuläge
- analysera framtida utmaningar och behov
- planera för både kort- och långsiktig kompetensförsörjning
- Belysa de fyra områden som identifierats i läraravtalet HÖK 21, nämligen arbetsmiljö, arbetsorganisation arbetstider, lönebildning.

Externt och internt 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 arbets sätt, organisation och bemanning skulle det behövas över en halv miljon nya medarbetare i välfärden fram till 2023.

Utöver demografien kommer en mängd andra faktorer att på olika sätt påverka rekryteringsbehoven. Det handlar exempelvis om globalisering, konjunkturförändringar, innovationer, ökad rörlighet på arbetsmarknaden och politiska beslut och reformer.

Det finns mycket som arbetsgivarna själva kan göra för att påverka både storleken på rekryteringsbehovet och möjligheten att rekrytera rätt personer. Sveriges kommuner och regioner (SKR), har formulerat nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen. Några åtgärder är att använda den befintliga kompetensen på ett bättre sätt, utnyttja tekniken bättre och skapa bra möjligheter till löne- och karriärutveckling. Det handlar också om att utveckla arbetsmiljö och arbetsorganisation samt skapa förutsättningar för fler medarbetare att arbeta mer tid och stanna längre i arbetslivet. SKR har beräknat hur strategierna *Låt fler jobba mer* och *Förläng arbetslivet* skulle kunna minska behoven av att rekrytera till olika verksamheter. 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. Scenarierna är framtagna för att visa strategiernas potential på lång sikt. Det är inte en prognos av hur utfallet kommer att bli.

En halv miljon medarbetare till välfärden

I dag arbetar över en miljon personer i Sverige i välfärden. Om inga förändringar görs i arbets sätt och bemanning skulle det behövas drygt en halv miljon nya medarbetare till välfärdssektorn under den kommande tioårsperioden². Det är en samlad bedömning av rekryteringsbehoven för hela sektorn, men behoven kan skilja sig åt mellan olika delar av landet.

Ersättningsrekryteringar för medarbetare som går i pension står för två tredjedelar av rekryteringsbehovet och nyrekryteringar till följd av ökade behov av välfärd för den resterande tredjedelen.

Bedömningen av hur rekryteringsbehoven kommer att utvecklas är främst kopplad till den demografiska utvecklingen. Den tar inte hänsyn till att arbetsgivarna kan påverka situationen och att rekryteringsbehovet påverkas av en rad andra faktorer, som konjunkturförändringar, globalisering, ökad rörlighet på arbetsmarknaden, innovationer och politiska beslut/reformer. Även om välfärdens arbetsgivare rekryterar tiotusentals nya medarbetare varje år och är vana vid stora omställningar kan behovet av nyrekryteringar de kommande åren bli en utmaning, särskilt inom vissa delar av välfärden och i vissa yrken.

TABELL 1. Rekryteringsbehov 2013-2022, oavsett huvudman

Rekryteringsbehov	
Anställda 2013	1 118 000
Anställda 2022	1 299 000
Ökning av anställda	182 000
Varav demografi	133 000
Varav volymökning i kommunsektorn*	48 000
Pensioneringar 2013-2022	347 000
Rekryteringar 2013-2022	529 000

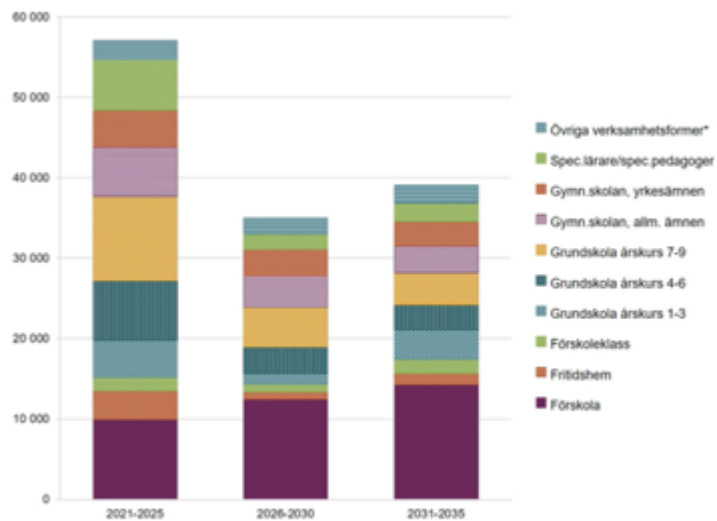
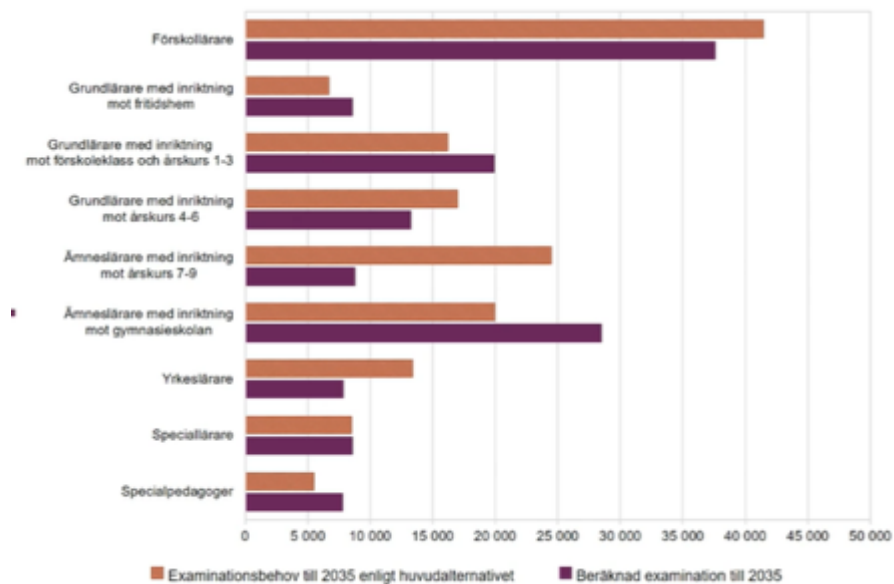
Fler äldre och fler barn ökar behovet av välfärd

Gruppen medborgare som är 85 år och äldre ökar snabbt den kommande tioårsperioden. Det innebär större behov av välfärd, framförallt i äldreomsorgen och hälso- och sjukvården. Även antalet barn i förskole- och skolålder ökar. Stora svängningar i elevkullarnas storlek skapar utmaningar för skolektorn. Flest medarbetare behöver rekryteras till vården och omsorgen i kommunerna, samt till förskolan och skolan – nästan 150 000 medarbetare i respektive verksamhet.

TABELL 2. Rekryteringsbehov per verksamhetsområde

Verksamhetsområde	Anställda 2013	Anställda 2022	Ökning av anställda	Pensioneringar 2013-2022	Rekryteringar 2013-2022
Grundscenariot	1 118 000	1 299 000	182 000	347 000	529 000
Administration	129 000	146 000	17 000	54 000	71 000
Förskola och skola	312 000	368 000	56 000	92 000	148 000
Hälso- och sjukvård	221 000	247 000	26 000	63 000	89 000
Kultur och fritid	24 000	27 000	3 000	6 000	9 000
Samhällsbyggnad och teknik	35 000	39 000	4 000	10 000	14 000
Service i kommuner och landsting	75 000	86 000	11 000	31 000	42 000
Tandvård	23 000	26 000	3 000	8 000	11 000
Vård och omsorg i kommun inkl. socialtjänst	299 000	360 000	61 000	83 000	144 000

Inom förskola och skola beräknas, utifrån dagens nybörjar- och examensfrekvenser, antalet nyutexaminerade lärare och förskollärare till 141 000 fram till 2035. Samtidigt går 153 000 anställda inom yrkeskategorierna i pension. Det skulle innebära att 800 fler behöver examineras årligen. Beräkningarna tar dock inte hänsyn till hur stor andel som lämnar yrket för andra karriärer och inte heller elevprognoserna.



Verksamhetsmål

Resultatmål

Trygg och utvecklande förskoleverksamhet • Fler elever ska klara målen i grundskolan och nå höga resultat • Fler elever ska klara målen i gymnasieskolan och nå höga resultat • Ökad trygghet i skolan • Mer fysisk aktivitet och utveckling av skolmåltiderna ska stärka barns och elevers hälsa och studieresultat • Fler studerande ska klara målen i kommunal vuxenutbildning • Fler ska gå vidare till studier på eftergymnasial nivå.

Aktiviteter inför att kunna ta fram mätbara mål:

- Ta fram underlag för personal på individnivå med variabler som legitimation, legitimation i ämnet, ålder, kön
- Skapa struktur för framtagning av ovanstående data som möjliggör analys
- Systematisk framtagning av underlag över tid för att kunna följa utvecklingen

Uppdrag i kommunens övergripande plan med budget:

Genomföra utbildningsinsatser gällande:

- Barnskötare
- Förskollärare
- Lärare i fritidshem

Nuläge

Förändringar

Bildningsförvaltningens uppdrag är att förstärka elevernas kunskapsutveckling så att skolresultaten förbättras.

Nya lärmiljöer

Två nya skolor håller på att byggas som kommer att innebära nya möjligheter och nya arbetssätt. Det inriktningsdokument som är taget i nämnd år 2017, kring lärmiljöer behöver fortsätta utvecklas (Se bilaga!).

Förändring i läraruppdraget

Det kommer de närmaste åren vara brist inom olika lärarkategorier vilket behöver hanteras genom andra sätt att organisera och genomföra utbildning för barn och unga på. Det kan innebära en förändring och förskjutning av arbetsuppgifter för lärargrupper. Behöriga lärare kan komma att behöva handleda andra yrkeskategorier. Legitimerade lärare får bistå vid bedömning och betygsättning. På vissa skolor har man skolmentorer som utför vissa uppgifter som tidigare traditionellt ingått i läraruppdraget så att lärare kan undervisa fler timmar.

Attraktiv arbetsgivare

För att skapa ett hållbart arbetsliv och att fler blir kvar i yrket behöver en fortsatt utveckling ske kring introduktion och stöd för nytexaminerade. En förstärkning av kompetensutveckling behöver ske för att möta nya behov. Strategier för att behålla äldre medarbetare i syfte att bemanna verksamheten behöver tas fram. Andra rekryteringsutmaningar handlar om att bemanna på landsbygd, i socio-ekonomiskt utsatta områden och att öka andelen förskollärare.

Covid-19

Analys av pandemins påverkan på barn och ungas utbildning behöver göras för att kunna sätta in rätt åtgärder i framtiden. Att se vilka möjligheter distansutbildning även fortsättningsvis kan ge för enskilda elever eller elevgrupper är angeläget, exempelvis inom moderna språk.

HÖK 21

Ett förtroendefullt partsammansatt arbete kring det nya läraravtalet (HÖK 21) behöver fortsätta för att säkra kompetensförsörjningen. För att möta framtida behov av personal behöver fortsatta satsningar göras på att kompetensutveckla och bredda personalgrupper internt.

Arbetsmiljö

- Under arbetet med HÖK 18 fokuserades arbetet på lärares arbetsmiljö. Ett partsgemensamt arbete genomfördes, Stödmaterialiet "Vår arbetsmiljö" från Sunt arbetsliv användes., Det är inriktat på att kartlägga arbetsmiljön som underlag för åtgärder.
- Årligen sammanfattas det systematiska arbetsmiljöarbetet som sedan sammanfattas på övergripande nivåer.
- Årligen får medarbetare fylla i en arbetsmiljöenkät (HME) som sedan analyseras på såväl enhetsnivå som på aggregerad nivå med syftet att synliggöra utvecklingsområden för förbättring.
- Viadidakt stöttar förvaltningen med att organisera för utbildning till lärare i grundskolans tidigare år upp till år 6 samt lärare fritidshem.

Kompetensutvecklingsinsatser för att utbilda barnskötare till förskollärare pågår också liksom insatser för att utbilda barnskötarbiträden till barnskötare.

- I förskolan har en satsning på den fysiska arbetsmiljön gjorts. Förvaltningen satsar på en förskolenhet i taget för att göra en tydlig skillnad. Byggnation av en ny förskola har påbörjats. Två nya grundskolor byggs samt en annan byggs ut.
- Kommunen har initierat ett hälsoår. Hälsoinspiratörer finns på många förskole- och skolenheter. Katrineholm är en av sex Pep generation-kommuner.
- Utredningen 1-1 har identifierat hinder för en effektiv digital arbetsmiljö. Arbetet pågår men ska intensifieras.
- Tre pilotförskolor arbetar med att höja frisknärvaron.

Arbetsorganisation

- Förvaltningen har arbetat med att skapa förutsättningar för rektor att utöva ett gott ledarskap. Detta ger rektor möjlighet att stödja medarbetarna i att skapa balans mellan uppdrag och krav.
- Förvaltningen har tagit fram ett årshjul som fördelar arbetsuppgifter inom det systematiska arbetsmiljöarbetet över året i syfte att skapa en jämnare arbetsbelastning.
- På sex förskolor och två skolor pågår samarbete med Skolverket och två lärosäten inom Samverkan för bästa skola (SBS). Det är förskolorna Stavstugan, Näverstugan, Regndroppen, Berguven, Norrgården och Lasstorp. Deltagande grundskolor är Västra skolan och Järvenskolan.
- Förstelärare har införts inom förskola trots att inga statsbidrag finns att söka. Förvaltningen har centrala förstelärare som ges uppdrag att stödja inom hela verksamheten där behov uppstår.
- För att skapa bra förutsättningar för medarbetare som vill studera vidare har förvaltningen tagit fram ett dokument, "Premisser kring högre studier", Detta är tänkt att utgöra ett stöd för både rektorer och intresserade medarbetare.
- En samordnare för högre utbildning/ VFU har tillsatts på 50% av heltid.

Arbetstid

- På Lindengymnasiet har ett arbetslag ett eget kollektivavtal med 40+5.
- Avstämningsperioder har fattats i central samverkan inom bildningsförvaltningen för de enheter som inte avtalat om andra tider. Under föregående avtalsperiod delades arbetsåret upp i tre avstämningsperioder. Framgent kommer varje skolenhet i lokal samverkan att besluta i frågan som ett led i att öka delaktigheten.

Lönebildning

- Lönekartläggning genomförs i kommunen en gång per år. I enlighet med Hök 21 har en analys beträffande lärarkollektivet påbörjats. (bilaga) Ett statistiskt underlag har redan 2020 tagits fram för att belysa löneläget mellan olika lärargrupper och skolenheter.
- Ett intensivt arbete med att ta fram nya lönekriterier inom lärarkollektivet samt övrig pedagogisk personal har pågått under två års tid och är nu beslutade. Redan tidigare har kriterier för rektorer och enhetschefer beslutats.

Förändringar i lagstiftningen

Analys av konsekvenser och planering för en 10-årig grundskola behöver påbörjas.

Demografi

SKR menar att vi står inför en befolkningsförändring, med fler äldre och unga, som leder till att antalet anställda i välfärdstjänsterna behöver öka med knappt 200 000 personer fram till och med 2026. Antalet personer i arbetsför ålder ökar inte alls i samma utsträckning.

Det råder idag brist på utbildad personal inom vissa områden. Andelen behöriga lärare behöver höjas.

Pensionsavgångar

År	2021	2022	2023	2024	2025
Rektor		1			1
Ledning. förskola. pedagogisk omsorg och fritidsverks			1	1	1
Ledning. kultur. turism. rekreation och friluftsförhållanden					
Handläggare. övergripande verksamhet		1			1
Handläggare. nämnder					
Handläggare. förskole-. skol-. fritids- och annan peda	2		1		
Handläggare. teknik och lokal/fastighetsfrågor	1				
Administratör. övergripande verksamhet				1	
Administratör. ekonomi			1		
Administratör. information/kommunikation medborgar- och samhällsservice					
Administratör. IT		1			
Administratör. förskole-. skol-. fritids-. och annan pedagogisk verks		1			2
Skolläkare					
Skolsköterska	2				1
Kurator			1		2
Lärare grundskola. årskurs F-3			2		1
Lärare grundskola. årskurs 4-6	1	2	2	2	3
Lärare grundskola. årskurs 7-9	1	3		1	1
Lärare gymnasieskola. allmänna ämnen	5	2	4	1	7
Lärare gymnasieskola. yrkesämnen	3	3	4	1	2
Lärare. praktiska/estetiska ämnen	2	2	2		2
Speciallärare	2	3	3	3	1

Specialpedagog	2		3		1
Lärare. modersmål	1	1			
Förskollärare	9	10	7	6	10
Lärare i fritidshem	1		2	1	2
Lärrar-. förskolläraryrkte. annat			1		
Barnskötare	6	6	2	11	4
Instruktör/Handledare					
Studie- och yrkesvägledare				1	
Lärrarassistent					1
Elevassistent	1	4	3	2	2
Skolarbete. annat		1			
Lärrare. kulturskola	3	2		4	2

Utmaningar och analys av framtida behov

Resultatmål

Trygg och utvecklande förskoleverksamhet • Fler elever ska klara målen i grundskolan och nå höga resultat • Fler elever ska klara målen i gymnasieskolan och nå höga resultat • Ökad trygghet i skolan •

Strategi

- Attraktiva och hållbara uppdrag i förskola och skola för att intressera fler pedagoger och behålla personal
- Organisera verksamheten så att pedagogers kompetens används till att på ett likvärdigt sätt utbilda barn och elever
- Kompetensutveckling utifrån behov för att nå målen
- Ta tillvara seniorer, nyanlända lärare och rekrytera fler män
- Andra yrkeskategorier ska rekryteras för att komplettera utifrån behov i verksamheten
- Övningsförskolor och övningsskolor och ökat samarbete med högskolor och universitet/Viadidakt
- Utveckla och behålla befintlig personal och rekrytera ny personal
- Balans mellan krav i relation till förutsättningar och resurser, goda villkor och goda förutsättningar för personal och elever

○

Övrigt

- Vända en negativ bild av utbildning
- Bilden av attraktiv arbetsgivare behöver förstärkas
- Alla ska känna stolthet över att arbeta i bildningsförvaltningen
- Hållbara uppdrag över tid
- Att bygga en kompetent och inspirerad lärarkår

Behov utifrån HÖK 21

Arbetsmiljö

Fortsätta följa upp och utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet (OSA) för all personal. Detta omfattar även parametrar såsom antal medarbetare per skolledare, antal skolenheter/adresser med mera.

Arbetsorganisation

"Skolan ska vara en modern arbetsplats. // prövar nya metoder, tillvaratar forskning // integrerar digitaliseringens fördelar i verksamheten." HÖK 21

"...lärare och andra yrkesgrupper tillsammans med skolledare utvecklar arbetssätt, metoder, arbetsordning och organisation som leder till ökad måluppfyllelse" HÖK 21

Förbereda pedagoger för tidigare skolstart i grundskolan genom att erbjuda kompetensutveckling inför de krav som ställs i arbetet med femåringar.

Insatser inom arbetet för högre utbildning tillsammans med samordnaren.

Fortsätta det påbörjade kvalitetsarbetet för förbättrat digitalt stöd och högre måluppfyllelse; nätverk, internkommunikation, elevstödsmodul etc.

Arbetsid

Föra samtal om avsteg från bilaga 6 med fokus på högre kvalitet, utökat samarbete och bättre arbetsmiljö.

Följa upp hur avstämningsperioder utnyttjas i syfte att skapa jämnare arbetsbelastning över läsåret.

Lönebildning

Uppdatera den upprättade strategin för lönespann inom olika kategorier.

Tydliggöra löneöversynsarbetet

Aktiviteter utifrån identifierade behov

Mål utifrån utmaning och framtida behov

En stark och trygg förskola och skola för bättre kunskaper. (Kommunplanen)

Behörig personal och personal med rätt kompetens utifrån Katrineholms barn och elever.

Externt perspektiv

Arbetsmiljö

Prioritering/ Vad?	Ansvar/ Vem? Delaktighet/Vilka?	Process/Hur?	Uppföljning/ När?
Minskad sjukfrånvaro	<u>HR-specialist</u> VC rektor Lokal samverkansgrupp	Sätta mätbara mål på de insatser som planeras och genomförs Fokus på upprepad korttidsfrånvaro	Årligen utifrån årshjul
OSA	Resp. VC HR Rektorer Samverkansgrupp	Enkät Åtgärd	Årligen utifrån årshjul
Marknadsföring Employer Branding Genom aktiva insatser attrahera nya utbildade medarbetare till BiF	<u>Kommunikatör</u> Alla	Nya skolorna? Pedagogiska satsningar? Plan för upprustning av lokaler Synas på mässor	Kontinuerligt
Äldre medarbetare: Hur få medarbetare att senarelägga sin pensionering?	<u>HR</u> HR i sina nätverk	Undersöka alternativ för att möjliggöra längre arbetsliv	Hästen 2022 Delredovisning i juni 2022
Utbildade	<u>HR</u>	Aktivt söka upp obehörig personal och uppmuntra till utbildning	Kontinuerligt
Utbilda barskötarbiträden till barnskötare	<u>Processledare förskola</u>	Påbörjad i maj 2021	Juni 2022
Utbilda barnskötare till förskollärare	<u>Processledare förskola</u>	Påbörjad i augusti 2021	Mars 2025

Arbetsorganisation

Prioritering/ Vad?	Ansvar/ Vem? Delaktighet/Vilka?	Process/Hur?	Uppföljning/När?
Årshjul	Enhetschef utvecklingsenheten	Komplettera/förtydliga befintligt årshjul med löneprocessen	Mars 2022 Oktober 2022
Tidigare skolstart Förskoleklass blir skola Obligatorisk förskola för femåringar	<u>VC F-6</u> Facklig samverkan med VC <u>VC Förskola</u> Förskoleklassutvecklarna	Ta fram underlag för förutsättningarna "Ryggsäck för femåringar" Ann S Pihlgren	Efter att nationella beslut fattats
Skolenhetens komplexitet	<u>VC</u>	Möjliggöra för skolledare att kunna bedriva ett aktivt pedagogiskt ledarskap	Oktober 2022
Fokus på undervisning	<u>VC</u> <u>Rektor</u>	Se över den inre organisationen så att lärare fokuserar på huvuduppgiften	I medarbetarsamtal På båda nivåerna

Arbetstid

Prioritering/ Vad?	Ansvar/ Vem? Delaktighet/Vilka?	Process/Hur?	Uppföljning/När?
Alternativa arbetstidsmodeller Bilaga 6	<u>Förvaltningschef</u> All lärarpersonal	Föra ut diskussion om för- och nackdelar med alternativ till arbetstidens förtroendearbetstid Undersöka intresset bland personalen Möjliggöra för personalen att prova utifrån aktuella förutsättningar	Juni 2023
Avstämningsperioder	<u>Respektive VC</u> (sammanställer på aggregerad nivå) <u>Rektorer</u> Samverkansgrupp LR LF	Beslut i respektive skolenhets samverkansgrupp Syfte och mening kommunicerat ihop med medarbetarna	Juni 2022

Lönebildning

Prioritering/ Vad?	Ansvar/ Vem? Delaktighet/Vilka?	Process/Hur?	Uppföljning/När?
Lönekriterier	<u>Varje lönesättande chef</u> VC Skolledare Pedagogisk personal	Kommunicera ut de nya lönekriterierna	Juni 2022
Tydliggöra processen	<u>Varje lönesättande chef</u> All personal HR-specialist med inriktning lön	*Lönekartläggning – varför? *Löneavtal – vad gäller? *Löneanalys – föregående år! *Årshjul tidsplan *Överläggning inför lönesättande samtal Underlag (ppt) för förmedling av uppdraget	December 2022
Likvärdiga arbetsvillkor beträffande utbildad personal i alla skolenheter Locka till intern rörlighet	<u>Förvaltningschef</u> Central samverkansgrupp på BiF Arbetsgrupp rapporterar	Se över vilka ekonomiska och andra styrmedel vi har att nyttja	Mars 2023

Revidering av delegationsordning - bildningsnämnden

Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden godkänner bildningsförvaltningens förslag till reviderad delegationsordning maj 2022.

Sammanfattning av ärendet

I augusti 2021 tillträdde ny förvaltningschef tillika skolchef i Katrineholms kommun. Under senare delen av hösten och vintern har en process inför en omorganisation av förvaltningsledningens struktur och rollfördelning pågått.

Stora delar av myndighetsutövningen har fram tills nu legat delegerad på en medarbetare. I den nya organisationen delegeras dessa beslut ut på fler medarbetare. Besluten kommer på så sätt närmare den verksamhet som bedrivs under respektive chefs ledning.

Ärendets handlingar

- Förslag - Delegationsordning bildningsnämnden

Jörgen Rådeberg
Biträdande förvaltningschef

Förslag

Delegationsordning

Bildningsnämnden Katrineholms kommun

Dokumentinformation

Beslutshistorik

Reviderad av bildningsnämnden:

2007-06-12, § 61
2007-08-28, § 85
2008-11-19, § 93
2010-01-26, § 7
2010-09-21, § 102
2011-04-12, § 38
2011-11-22, § 115
2012-01-17, § 7
2012-12-18, § 141
2014-03-18, § 15
2014-08-26, § 62
2015-01-13, § 6
2016-11-15, § 65
2017-12-12, § 64
2018-12-11, § 56
2019-04-23, § 21
2020-02-25, § 5
2020-06-16, §16
2021-03-09, §16

2022-xx-xx, § xx

Innehåll

Dokumentinformation	2
Beslutshistorik.....	2
Innebörden av delegering.....	4
Innebörden av delegering.....	4
Vad kan delegeras?	4
Till vem får beslut delegeras?	4
Ordförandebeslut	4
Vidaredelegering	5
Anmälan av beslut fattade på delegation	5
Jäv.....	5
Delegationsförteckning.....	6
Beslut som fattas av bildningsnämnden.....	6
Tillsyn.....	8
Åtgärder mot kränkande behandling	8
Förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg	9
Förskoleklass	9
Grundskolan	9
Grundskolan.....	10
Ärendetyp	10
Gymnasieskolan.....	10
Gymnasieskolan, fortsättning	11
Gymnasiesärskolan	12
Elevhälsans medicinska insats	12
Personaladministrativa ärenden	13
Systematiskt arbetsmiljöarbete och systematiskt brandskyddsarbete	13
Ekonomiadministrativa ärenden	14
Delegation enligt GDPR.....	15
Delegation enligt GDPR – fortsättning	16
Delegation enligt GDPR – fortsättning	17
Löpande verksamhet enligt GDPR – fördela ut arbetsuppgifterna	17

Innebörden av delegering

Innebörden av delegering

Delegering enligt kommunallagen (2017:725), KL, innebär att beslutanderätten i ett visst ärende eller i en ärendegrupp flyttas över till någon annan (delegaten). Ett beslut som fattas av en delegat gäller på samma sätt som om nämnden själv fattat beslutet. Nämnden kan inte ändra en delegats beslut, men däremot återkalla delegeringsuppdraget.

Nämnden kan också föregripa ett beslut i ett enskilt ärende genom att själv ta över ärendet och fatta beslut. En delegat kan välja att hänskjuta ett ärende till nämnden.

Vad kan delegeras?

Delegering förutsätter att kommunfullmäktige i ett reglemente eller i ett särskilt beslut uppdragit till nämnden att hantera ett visst verksamhetsområde eller besluta i vissa ärenden.

Av 6 kap 38 § kommunallagen framgår det dock att beslutanderätt ändå *inte* kan delegeras när det gäller:

- Ärenden som avser verksamhetens mål, inriktning, omfattning eller kvalitet,
- Framställningar eller yttranden till fullmäktige liksom yttranden med anledning av att beslut av nämnden i dess helhet eller av fullmäktige har överklagats,
- Ärenden som rör myndighetsutövning mot enskilda, om de är av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt,
- Ärenden som väckts genom medborgarförslag och som lämnats över till nämnden, eller
- Ärenden som enligt lag eller annan författning inte får delegeras
- Beslut av rent verkställande karaktär (ska tolkas restriktivt) får tas av anställd, och behöver inte delegeras av nämnden.

Till vem får beslut delegeras?

En nämnd får, enligt 6 kap 37 § kommunallagen uppdra åt presidiet, ett utskott, en ledamot eller ersättare att besluta på nämndens vägnar i ett visst ärende eller en viss grupp av ärenden. En nämnd får även uppdra åt en anställd att besluta på nämndens vägnar i visst ärende eller viss grupp av ärenden.

En nämnd får däremot inte överlåta till förtroendevald och anställd att besluta i förening eftersom olika bestämmelser är tillämpliga när förtroendevalda och anställda delegeras beslutsrätt.

Ordförandebeslut

I ärenden av brådskande karaktär kan nämndens ordförande fatta beslut i nämndens ställe (se 6 kap 39 § kommunallagen). Nämndens förste och andre vice ordförande träder i ordförandens ställe vid dennes frånvaro.

Ordförandebeslut enligt 6 kap 39 § KL kan tas även om delegering enligt 6 kap 37 § kommunallagen inte skett och även om delegering inte ens varit möjlig, enligt 6 kap 38§ samma lag, kravet är att beslutets karaktär gör det så brådskande att beslutet måste tas före nästa nämndsammanträde.

Vidaredelegering

Enligt bestämmelser i kommunallagen kan skolchefen vidaredelegera beslut som nämnden delegerat till denne.

Anmälan av beslut fattade på delegation

Enligt bestämmelser i kommunallagen beslutar nämnden om och hur beslut som är fattade på delegation ska anmälas till nämnden (ordförandebeslut fattade med stöd av 6 kap 39 § kommunallagen ska dock alltid anmälas till nämndens nästa sammanträde). Syftet med anmälan är att nämnden ska få information om hur den delegerade beslutsrätten utövas.

Eftersom beslut fattat av en delegat gäller som om nämnden själv fattat beslutet, sker anmälan till nämnden för kännedom och inte för nämndens godkännande.

Beslut som fattats i enlighet med denna delegationsordning ska rapporteras till nämndsekreterare.

Jäv

En delegat eller ledamot som är jävig får inte handlägga eller fatta beslut i ett ärende. Det regleras i 6 kap 28-32 §§ och 7 kap 4 § kommunallagen. Den som själv ser att man kan antas vara jävig i ett ärende har en skyldighet att anmäla detta.

Delegationsförteckning

Nedan följer en förteckning över i vilka fall bildningsnämnden delegerar sin beslutanderätt, med stöd av 6 kap 37 § KL.

Om beslutanderätten är delegerad till anställd i denna förteckning kan alltid direkt överordnad tjänsteman träda i delegatens ställe, vid behov.

Beslut som fattas av bildningsnämnden

Ärendetyp	Lagrum	Delegat	Ersättare	Kommentarer
Beslut på nämndens vägnar i ärenden som är så brådskande att nämndens avgörande inte kan avvaktas	KL 6 kap 39§	Ordförande	1:e vice ordf.	
Utdelning av medel ur fonder <ul style="list-style-type: none">Ingenjörsförbundet Katrineholms Tekniska skolas minnesfondKatrineholms skolors samfond för stipendier till lärare		Enskilda utskottet		
Förtroendevaldas deltagande i kurser och konferenser		Ordförande	1:e vice ordf.	

Allmän handling

Ärendetyp	Lagrum	Delegat	Ersättare	Kommentarer
Beslut att inte lämna ut allmän handling eller beslut om utlämnande med förbehåll	TF 2 kap. 14§ OSL 6 kap. 1-3§§	Förvaltningschef	Enhetschef myndighet	För handlingar som finns hos förvaltningskontoret. Vid avslag: efter samråd med kommunjuristen.
Beslut att inte lämna ut allmän handling eller beslut om utlämnande med förbehåll	TF 2 kap. 14§ OSL 6 kap. 1-3§§	Rektor	Verksamhetschef	För handlingar som finns på respektive rektorsområde/skola

Överklagan beslut och anmälningar

Ärendetyp	Lagrum	Delegat	Ersättare	Kommentarer
Yttrande till besvärinstans vid överklagade beslut och anmälningar		Enhetschef myndighet	Förvaltningschef	

Tillträdesförbud/ Trygghet och studiero

Ärendetyp	Lagrum	Delegat	Ersättare	Kommentarer
Beslut om tillträdesförbud för vårdnadshavare till förskoleområde	SL 2 kap 8§ AML 1977:1160	Förvaltningschef	Verksamhetschef	Beslut ska vara tidsbegränsat och med motivering
Beslut om tillträdesförbud för vårdnadshavare till skolområde	SL 2 kap 8§ AML 1977: 1160	Förvaltningschef	Verksamhetschef	Beslut ska vara tidsbegränsat och med motivering

Tillsyn

Ärendetyp	Lagrum	Delegat	Ersättare	Kommentarer
Tillsyn av enskilt driven förskola och fritidshem vars huvudman kommunen har godkänt	SL 26 kap. 4§	Enhetschef myndighet	Skolchef	Kommunens tillsyn omfattar inte tillsyn över att bestämmelserna i SL 6 kap. (kränkande behandling) följs
Tillsyn av pedagogisk omsorg vars huvudman kommunen har förklarat har rätt till bidrag	SL 26 kap. 4§	Enhetschef myndighet	Skolchef	Kommunens tillsyn omfattar inte tillsyn över att bestämmelserna i SL 6 kap. (kränkande behandling) följs
Föreläggande om åtgärder för att avhjälpa missförhållanden inom enskilt driven förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg samt inom pedagogisk omsorg	SL 26 kap. 10§	Enhetschef myndighet	Skolchef	
Meddelande om anmärkning vid mindre allvarliga överträdelser inom enskilt driven förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg samt inom pedagogisk omsorg	SL 26 kap. 11§	Enhetschef myndighet	Skolchef	

Åtgärder mot kränkande behandling

Ärendetyp	Lagrum	Delegat	Ersättare	Kommentarer
Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever (Föreskrifter enligt 7 och 8 §§)	SL 6 kap. 6§	Rektor	Verksamhetschef	
Huvudmannen ska skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden	SL 6 kap. 10§	Rektor	Verksamhetschef	

Förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg

Ärendetyp	Lagrum	Delegat	Ersättare	Kommentarer
Beslut om uppsägning av barnomsorgsplats vid obetald förfallen avgift		Enhetschef myndighet	Skolchef	
Beslut om barnomsorg på kvällar, helger eller nätter		Verksamhetschef Förskola	Skolchef	
Överenskommelse om förskoleplats i annan, eller från annan kommun	SL 8 kap. 13§	Enhetschef myndighet	Skolchef	

Förskoleklass

Ärendetyp	Lagrum	Delegat	Ersättare	Kommentarer
Beslut om skolskjuts	SL9 kap 15b§	Enhetschef myndighet	Skolchef	enligt kommunens tillämpningsregler
Beslut om uppskjuten skolstart	SL 7 kap. 10§	Rektor grundskola	Verksamhetschef	
Överenskommelse om plats i förskoleklass i annan kommun, eller från annan kommun	SL 9 kap. 13§	Enhetschef myndighet	Skolchef	

Grundskolan

Ärendetyp	Lagrum	Delegat	Ersättare	Kommentarer
Beslut om prövning av skolpliktens förlängning	SL 7 kap. 13§	Rektor	Verksamhetschef	
Beslut om prövning av skolpliktens upphörande	SL 7 kap. 14§	Rektor	Verksamhetschef	
Beslut att elev får fullfölja utbildningen efter skolplikt	SL 7 kap. 15-16§§	Rektor	Verksamhetschef	
Anmälan om utredning av elevs längre frånvaro: kommunal skola och fristående skola	SL 7 kap. 19a§	Rektor	Verksamhetschef	
Föreläggande om vite om en skolpliktig elev inte fullgör sin skolgång	SL 7 kap. 23§	Enskilda utskottet		
Beslut om skolskjuts	SL 10 kap. 32§, 40§	Enhetschef myndighet	Skolchef	Enligt kommunens tillämpningsregler
Överenskommelse om skolgång för grundskoleelev från annan eller till annan kommun	SL 10 kap 25§	Enhetschef myndighet	Skolchef	
Beslut om läsårstider	Skolf. 3 kap 3§	Skolchef	Enhetschef myndighet	
Beslut om ytterligare undervisningstid utöver den garanterade undervisningstiden	Skolf. 9 kap. 3§	Rektor	Verksamhetschef	
Beslut om fördelning mellan årskurserna av undervisningstiden	Skolf. 9 kap. 4§	Verksamhetschef F-6/7-9	Skolchef	

Grundsärskolan

Ärendetyp	Lagrum	Delegat	Ersättare	Kommentarer
Beslut om mottagande av elev i särskola	SL 7 kap 5§	Enhetschef myndighet	Skolchef	
Beslut om utskrivning av elev i särskola	SL 7 kap. 5b§	Enhetschef myndighet	Skolchef	
Beslut om mottagande av elev från annan kommun	SL 11 kap 25§	Enhetschef myndighet	Skolchef	
Beslut om läsårstider	Skolf. 3 kap 3§	Skolchef	Enhetschef myndighet	
Beslut om ytterligare undervisningstid utöver den garanterade undervisningstiden	Skolf. 10 kap 2§	Rektor grundskola	Verksamhetschef F-6/7-9	
Beslut om fördelning mellan årskurserna av undervisningstiden	Skolf. 10 kap 3§	Rektor grundskola	Verksamhetschef F-6/7-9	

Gymnasieskolan

Ärendetyp	Lagrum	Delegat	Ersättare	Kommentarer
Avstängning i de frivilliga skolformerna	SL 5 kap. 17§, 19§	Enskilda utskottet		Efter information från rektor
Beslut om preliminär antagning	SL 15 kap. 12 § Gf 7 kap. 7§	Enskilda utskottet		efter information i antagningsutskott
Beslut om antagning	SL 15 kap. 12§	Enskilda utskottet		efter information i antagningsutskott
Information till hemkommunen när en elev börjar eller slutar vid en gymnasieskola med annan huvudman än hemkommunen	SL 15 kap. 15§	Rektor	Verksamhetschef	
Beslut om att eleverna ska hålla sig med enstaka egna hjälpmedel	SL 15 kap. 17§	Rektor	Verksamhetschef	
Samverkansavtal med landsting eller annan kommun	SL 15 kap. 30§	Skolchef	Verksamhetschef	
Upprättande av utbildningskontrakt för varje elev och arbetsplats (lärlingsutbildning)	SL 16 kap. 11a§	Rektor	Verksamhetschef	
Utbildningsinnehållets avvikelse från innehållet i nationellt program (för enstaka elev)	SL 16 kap. 14§	Rektor	Verksamhetschef	
Fördelning av utbildning på mer än 3 år	SL 16 kap. 15§	Rektor	Verksamhetschef	Ej anmälan

Gymnasieskolan, fortsättning

Ärendetyp	Lagrum	Delegat	Ersättare	Kommentarer
Dispens från kravet på godkänt betyg i engelska	SL 16 kap. 32§	Verksamhetschef	Skolchef	Ej anmälan
Beslut om behörighet och mottagande nationella program	SL 16 kap. 36§	Verksamhetschef	Skolchef	Ej anmälan
Inhämtande av yttrande från hemkommunen innan mottagande av sökanden	SL 16 kap. 48§	Verksamhetschef	Skolchef	Ej anmälan
Minskad omfattning av utbildningen på introduktionsprogram	SL 17 kap. 6§	Rektor	Verksamhetschef	
Plan för utbildningen på introduktionsprogram	SL 17 kap. 7§	Verksamhetschef	Skolchef	
Mottagande av behöriga elever till yrkesprogram eller individuellt alternativ	SL 17 kap. 11§	Rektor	Verksamhetschef	
Behörighet samt mottagande av elev till programinriktat individuellt val eller yrkesintroduktion	SL 17 kap. 14§	Verksamhetschef	Skolchef	Ej anmälan
Beslut om läsårstider	Gyf 3 kap. 2§	Skolchef	Enhetschef myndighet	
Beslut om vilka kurser som ska erbjudas som programfördjupning	Gyf 4 kap. 6§	Rektor	Verksamhetschef	
Beslut om vilka kurser som ska erbjudas som individuella val	Gyf 4 kap. 7§	Rektor	Verksamhetschef	
Utbyte av arbetsplatsförlagda lärandet mot skolförlagd utbildning	Gyf 4 kap. 13§	Verksamhetschef	Skolchef	Ej anmälan
Beslut om antalet undervisningstimmar per kurs samt fördelning av undervisningstiden över året	Gyf 4 kap. 22§	Rektor	Verksamhetschef	
Beslut om antalet platser för fri kvot	Gyf 7 kap. 3§	Enskilda utskottet		efter information i antagningsutskott
Beslut om färdighetsprov	Gyf 7 kap. 5§	Rektor	Verksamhetschef	Ej anmälan
Beslut om antagning vid senare tidpunkt	Gyf 7 kap. 8§	Rektor	Verksamhetschef	Ej anmälan
Beslut om byte av studieväg	Gyf 7 kap. 9§	Rektor	Verksamhetschef	Ej anmälan
Beslut om förlängd undervisningstid för enskild elev	Gyf 9 kap. 7§	Rektor	Verksamhetschef	Ej anmälan
Elevresor på grund av särskilda skäl		Verksamhetschef	Skolchef	Enligt bildningsnämndens beslut 2010-06-01 §50

Gymnasiesärskolan

Ärendetyp	Lagrum	Delegat	Ersättare	Kommentarer
Mottagande gymnasiesärskola	SL 18 kap 5§	Enhetschef myndighet	Skolchef	
Utskrivning ur gymnasiesärskola	SL 18 kap 7§	Enhetschef myndighet	Skolchef	
Antagning till gymnasiesärskola	SL 18 kap 12§ Gyf 7 kap 13§	Enskilda utskottet		efter information i antagningsutskott
Information till hemkommunen när en elev börjar eller slutar	SL 18 kap 15§	Rektor	Verksamhetschef	
Beslut om att utbildningen fördelas på längre tid än 4 år	SL 19 kap 17§	Rektor	Verksamhetschef	
Beslut om mottagande	SL 19 kap 29§	Enhetschef myndighet	Skolchef	Ej anmälan Från och med läsåret 2014-2015
Inhämtande av yttrande från hemkommunen innan mottagande av sökande	SL 19 kap 41§	Enhetschef myndighet	Skolchef	Ej anmälan
Beslut om läsårstider	Gyf 3 kap 2§	Skolchef	Enhetschef myndighet	
Beslut om vilka kurser som ska erbjudas som individuellt val	Gyf 4 kap 7a§	Verksamhetschef	Skolchef	Ej anmälan
Utbyte av arbetsförlagt lärande mot skolförlagd utbildning	Gyf 4 kap 13§	Verksamhetschef	Enhetschef myndighet	Ej anmälan
Beslut om antalet undervisningstimmar per kurs samt fördelning av undervisningstiden över året	Gyf 4 kap 22§	Rektor	Verksamhetschef	Ej anmälan

Elevhälsans medicinska insats

Ärendetyp	Lagrum	Delegat	Ersättare	Kommentarer
Verksamhetschef för skolhälsovården med ledningsansvar enligt lag, verksamhetschef inom hälso- och sjukvård	HSL §§28, 29 och 30 och Socialstyrelsen SOFS 1997:8 Allmänna råd	Enhetschef Barn- och elevhälsan	Skolläkare	Enligt bildningsnämndens beslut 2014-02-18 §7

Personaladministrativa ärenden

Ärendetyp	Lagrum	Delegat	Ersättare	Kommentarer
Anställning och entledigande av personal Rektor/chef Verksamhetschef Övrig personal		Verksamhetschef Förvaltningschef Rektor/chef	Förvaltningschef Ordförande BIN Verksamhetschef	Ej anmälan. Vid visstidsanställningar kortare tid än två månader gäller verkställighet
Anställning av obehörig lärare eller förskollärare längre tid än 6 månader	SL 2 kap. 19§	Rektor	Verksamhetschef	I samråd med verksamhetschef
Förordnande av ersättare för skolchef under semester, sjukdom och dylikt		Skolchef	Ordförande	
Förordnande av ersättare för rektor/chef under semester, sjukdom o.dyl.		Rektor/chef	Verksamhetschef	
Uppsägning och avskedande av personal samt avtal om avgångsvederlag eller motsvarande		Skolchef	Verksamhetschef	I samråd med ordförande och personalkontoret
Avstängning och disciplinära åtgärder	AB 2 kap, 10 och 11§§	Rektor/chef	Verksamhetschef	I samråd med personalkontoret
Beslut angående bisyssla	AB 2 kap 8§	Förvaltningschef	Verksamhetschef	I samråd med personalkontor

Systematiskt arbetsmiljöarbete och systematiskt brandskyddsarbete

För att bildningsförvaltningen ska kunna uppfölja sitt ansvar för arbetsmiljön och brandskyddsarbetet fördelas uppgifterna till chefer och medarbetare. Denna fördelning avser arbetsuppgifter med åtföljande arbetsmiljöansvar.

Ärendetyp	Lagrum	Delegat	Ersättare	Kommentarer
Arbetsuppgifter som ingår i arbetsgivaransvaret enligt Arbetsmiljölagen och Lagen om skydd mot olyckor (LSO) samt dess aktuella föreskrifter	Arbetsmiljö-lagen Lagen om skydd mot olyckor	Förvaltningschef	Enhetschef myndighet	Ska fördelas skriftligt enligt AFS 2001:1 §6

Ekonomiadministrativa ärenden

Ärendetyp	Lagrum	Delegat	Ersättare	Kommentarer
Firmatecknare för bildningsförvaltningen		Förvaltningschef	Enhetschef administrativt stöd	
Utse beslutsattester	Enligt kommunens attestreglemente	Enhetschef administrativt stöd	Förvaltningschef	
Tecknande/uppsägning av övergripande avtal – fler än en enhet		Enhetschef administrativt stöd	Förvaltningschef	Enligt gällande attestreglemente fastställt av kommunfullmäktige Ej anmälan
Tecknande/uppsägning av övriga avtal		Rektor/chef	Enhetschef administrativt stöd	Ej anmälan
Tecknande/uppsägning av leasingavtal och övriga avtal, värde på sammanlagt max 500 000 kronor		Rektor/chef	Enhetschef administrativt stöd	I samråd med förvaltningschef Ej anmälan
Tecknande/uppsägning av leasingavtal och övriga avtal, värde över 500 000 kronor		Förvaltningschef	Enhetschef administrativt stöd	Ej anmälan
Utdelning till elever från donationsfonder under bildningsförvaltningen <ul style="list-style-type: none"> • Elverkets stipendiefond • Katrineholms Tekniska skolas stipendiefond • Greve Claes Lewenhaupts fond • Makarna Brisefalks fond 		Rektor	Verksamhetschef	Enligt bildningsnämndens beslut 2010-08-31 §91
Beslut om tilläggsbelopp till barn med omfattande behov av särskilt stöd i fristående förskolor	SL 8 kap. 23§	Skolchef	Enhetschef myndighet	

Delegation enligt GDPR

Nr.	Ärende - GDPR	Lagrum	Delegat	Kommentarer
1	Beslut att ta ut en avgift eller vägra att tillmötesgå begäran om begäranden är uppenbart ogrundade eller orimliga enligt art. 12.5 GDPR	Art. 12.5 GDPR	Enhetschef myndighet	Förvaltningsbesvär och överklagas till allmän förvaltningsdomstol enligt 7 kap 2 § lag 2018:218 om kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning. Ange besvärshänvisning
2	Beslut om utlämnande av registerutdrag samt beslut att avvisa begäran om registerutdrag enligt art. 15 GDPR	Art. 15 GDPR	Enhetschef myndighet	Förvaltningsbesvär och överklagas till allmän förvaltningsdomstol enligt 7 kap 2 § lag 2018:218 om kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning. Ange besvärshänvisning
3	Beslut om den registrerades rätt till rättelse enligt art. 16 GDPR	Art. 16 GDPR	Enhetschef myndighet	Förvaltningsbesvär och överklagas till allmän förvaltningsdomstol enligt 7 kap 2 § lag 2018:218 om kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning. Ange besvärshänvisning
4	Beslut om den registrerades rätt till radering enligt art. 17 GDPR	Art. 17 GDPR	Enhetschef myndighet	Förvaltningsbesvär och överklagas till allmän förvaltningsdomstol enligt 7 kap 2 § lag 2018:218 om kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning. Ange besvärshänvisning
5	Beslut om den registrerades rätt till begränsning av behandling enligt art. 18 GDPR	Art. 18 GDPR	Enhetschef myndighet	Förvaltningsbesvär och överklagas till allmän förvaltningsdomstol enligt 7 kap 2 § lag 2018:218 om kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning. Ange besvärshänvisning

Delegation enligt GDPR – fortsättning

Nr.	Ärende - GDPR	Lagrum	Delegat	Kommentarer
6	Beslut om underrättelse till tredje man om rättelse eller radering av personuppgifter eller begränsning av behandling enligt art. 19 GDPR	Art. 19 GDPR	Enhetschef myndighet	Förvaltningsbesvär och överklagas till allmän förvaltningsdomstol enligt 7 kap 2 § lag 2018:218 om kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning. Ange besvärshänvisning
7	Beslut om registrerades rätt till dataportabilitet enligt art. 20 GDPR (Registrerad ska ha rätt att få ut personuppgifter om sig själv som denna lämnat till PUA på strukturerat sätt och har rätt att överföra dessa uppgifter till en annan PUA utan att den förstnämnda PUA hindrar detta)	Art. 20 GDPR	Enhetschef myndighet	Förvaltningsbesvär och överklagas till allmän förvaltningsdomstol enligt 7 kap 2 § lag 2018:218 om kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning. Ange besvärshänvisning
8	Beslut med anledning av de registrerades rätt att göra invändningar enligt art. 21 GDPR	Art. 21 GDPR	Enhetschef myndighet	Förvaltningsbesvär och överklagas till allmän förvaltningsdomstol enligt 7 kap 2 § lag 2018:218 om kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning. Ange besvärshänvisning
9	Ingå personuppgiftsbiträdesavtal inklusive instruktioner	Art. 28 GDPR	Enhetschef myndighet	Överklagandeförbud enligt 7 kap. 5§ lag 2018:218 om kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning
10	Beslut att anmäla en personuppgiftsincident samt upprätta anmälan och dokumentation enligt art. 33 GDPR	Art. 33 GDPR	GDPR-samordnare	Anmälan ska göras till Datainspektionen senast 72 timmar efter att myndigheten fick kännedom om incidenten. Samråd med dataskyddsombud innan anmälan. Överklagandeförbud enligt 7 kap. 5§ lag 2018:218 om kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning

Delegation enligt GDPR – fortsättning

Nr.	Ärende - GDPR	Lagrum	Delegat	Kommentarer
11	Fastställa konsekvensbedömning avseende dataskydd enligt art. 35 1-3 GDPR	Art. 35 GDPR	GDPR-samordnare	Samråd med dataskyddsombud innan konsekvensbedömning fastställs. Överklagandeförbud enligt 7 kap. 5§ lag 2018:218 om kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning
12	Utse dataskyddsombud för nämnden enligt art. 37 GDPR	Art. 37 GDPR	Enhetschef myndighet	Överklagandeförbud enligt 7 kap. 5§ lag 2018:218 om kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning

Löpande verksamhet enligt GDPR – fördela ut arbetsuppgifterna

Nr.	Ärende - GDPR	Lagrum	Delegat	Kommentarer
1	Fastställa ändamål med behandling av personuppgifter enligt art. 5.b GDPR	Art. 5 GDPR	GDPR-samordnare	Verkställighet – behöver ej anmälas till nämnd
2	Fastställa laglig grund för behandling av personuppgifter enligt art. 6 GDPR	Art. 6 GDPR	GDPR-samordnare	Verkställighet – behöver ej anmälas till nämnd
3	Fastställa att behandling av särskilda kategorier av personuppgifter (känsliga) är tillåten enligt något av de undantagen som finns i art. 9 GDPR	Art. 9 GDPR	GDPR-samordnare	Verkställighet – behöver ej anmälas till nämnd
4	Beslut om att begära att ytterligare information som är nödvändig för att bekräfta den registrerades identitet enligt art. 12.6 GDPR	Art. 12.6 GDPR	GDPR-samordnare	Verkställighet – behöver ej anmälas till nämnd
5	Föra register över personuppgiftsbehandlingar enligt art. 30 GDPR	Art. 30 GDPR	GDPR-samordnare	Verkställighet – behöver ej anmälas till nämnd
6	Informera den registrerade om en personuppgiftsincident enligt art. 34 GDPR	Art. 34 GDPR	GDPR-samordnare	Verkställighet – behöver ej anmälas till nämnd

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									9
Nyhemsskolan												0
Sandbäcksskolan												0
Skogsborgsskolan												0
Sköldinge skola												0
Strångsjö skola												0
Valla skola												0
Västra skolan				1								1
Östra skolan			1	1								2
Kunskapsskolan			3									3
Månadsvis	7	0	6	2	0	0	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

Förvaltningens 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 2022-03-21 – 2022-05-01 enligt nedan:

Beslut om plats i förskola eller fritidshem

Delegat: Biträdande förvaltningschef

- Beslut om plats i förskola eller fritidshem

beteckning: 2022-003, 2022-012, 2022-014, 2022-017, 2022-019, 2022-021, 2022-022

Uppsägning av plats i förskola eller fritidshem

Delegat: Biträdande förvaltningschef

- Beslut om uppsägning av plats i förskola eller fritidshem

beteckning: 2022-028, 2022-031, 2022-032, 2022-034, 2022-036, 2022-037, 2022-039, 2022-041, 2022-042, 2022-043

Ansökan om skolskjuts till friskola

Delegat: Biträdande förvaltningschef

Avslag:

- Ansökan om skolskjuts till friskola

ärendenummer: 49758, 49814, 48810, 50126

Ansökan om elevresor – busskort vid växelvis boende

Delegat: Biträdande förvaltningschef

Avslag:

- Ansökan om elevresor – busskort vid växelvis boende

ärendenummer: 49668

Ansökan om busskort/ skolskjuts

Delegat: Biträdande förvaltningschef

Avslag:

- Ansökan om busskort/ skolskjuts
ärendenummer: 49142, 48054, 47945

Beslut om mottagande i gymnasiesärskola

Delegat: Biträdande förvaltningschef

- Beslut om mottagande i gymnasiesärskola
§2022/10, §2022/11

Beslut om mottagande i grundsärskola

Delegat: Biträdande förvaltningschef

- Beslut om mottagande i grundsärskola
§22/08, §22/09

Meddelanden

Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden lägger meddelandena till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Redovisning av inkomna skrivelser och protokoll under perioden 2022-03-21 – 2022-05-01 enligt nedan:

Bildningsnämndens antagningsutskott

- Sammanträdesprotokoll 2022-04-13 §§ 6 – 11

Bildningsnämndens enskilda utskott

- Sammanträdesprotokoll 2022-04-06 §§ 2 - 4

Kommunfullmäktige Katrineholm

- § 18 Katrineholms kommuns årsredovisning 2021, 2022-03-21, handlingsnummer 2022:392

Kommunstyrelsen Katrineholm

- § 35 Internkontroll 2021, 2022-03-30, handlingsnummer 2022:452

Kommunledningsförvaltningen Katrineholm

- Remiss – Motion om fritidscheck, diarienummer 2022:72

Revisorerna

- Granskning av protokollens innehåll, diarienummer 2022:63

Samhällsbyggnadsförvaltningen Katrineholm

- Förslag till detaljplan för Trolldalen – etapp 2, handlingsnummer 2022:343

Fou

- Tillsammans för bästa i Sörmland, diarienummer 2022:335

Protokoll programråd

- Hotell- och turism samt Restaurang- och livsmedelsprogrammet, 2022-04-04
- VVS- och fastighetsprogrammet, 2022-03-08
- Valla skola, 2022-02-07