

**Sammanträdande organ**

**Tid**

**Plats**

Bildningsnämnden

2018-02-27 kl. 13:00

KTS-salen Vita Huset, Drottninggatan 18

**Ärende**

**Beteckning**

- 
- |     |   |             |
|-----|---|-------------|
| 1.  | Upprop  |             |
| 2.  | Val av justerare  |             |
| 3.  | Fastställande av dagordning   |             |
| 4.  | Bildningsnämndens årsredovisning 2017   | BIN/2018:9  |
| 5.  | Internkontrollrapport 2017  | BIN/2017:10 |
| 6.  | Internkontrollplan 2018   | BIN/2018:8  |
| 7.  | Förslag justering av tillämpningsregler för skolskjutsar                            | BIN/2018:19 |
| 8.  | Val av politikerrepresentanter till områdesråd och programråd                       | BIN/2015:2  |
| 9.  | Synpunkter angående förslag till Övergripande kompetensförsörjningsplan             | BIN/2018:3  |
| 10. | Rapportering kränkande behandling och diskriminering förskola, skola och fritidshem | BIN/2018:17 |
| 11. | Delegationsbeslut   |             |
| 12. | Meddelanden   |             |



BILDNINGSFÖRVALTNINGEN  
Förvaltningskontoret

Datum  
2018-02-16

Vår beteckning  
BIN/2018:9 - 041

Vår handläggare  
Johanna Siverskog

Ert datum

Er beteckning

Bildningsnämnden

## Bildningsnämndens årsredovisning 2017

### Förvaltningens förslag till beslut

1. Bildningsnämnden godkänner upprättad årsredovisning för 2017.
2. Bildningsnämnden vidarebefordrar information till kommunstyrelsen om att xxx tkr av investeringsmedlen för 2017 kommer att ombudgeteras till 2018.

### Sammanfattning av ärendet

Bildningsförvaltningen har upprättat förslag till årsredovisning med bokslut för verksamhetsåret 2017. Bildningsnämnden redovisar ett bokföringsmässigt överskott på totalt 6 306 tkr.

### Ärendets handlingar

- Årsredovisning Bildningsnämnden 2017

### Ärendebeskrivning

Bildningsförvaltningen gick in i året med en budget i balans ifrån bokslutet 2016. I budgeten för 2017 tillfördes bildningsnämnden budgetmedel motsvarande en ökning på 114 barn och elever. Alla verksamheter utom förskoleklass förväntades öka och störst förväntades ökningen vara i grundskolan. Dessa prognoser visade sig dock vara felaktiga och under året har antalet elever i grund och gymnasieskola understigit budget medan antalet barn i förskola har fortsatt att öka och har överstigit budget.

### Måluppfyllelse

Bildningsförvaltningens sammantagna bedömning är att måluppfyllelsen, framförallt när det gäller elevernas kunskapsresultat, är otillfredsställande. Resultaten för Katrinesholms skolor är i många avseenden fortfarande lägre än i genomsnittet för riket. Elevernas skolresultat i Katrineholm är även lägre än i kommuner med liknande förutsättningar. Dessa omständigheter understryker behovet av att intensifiera den pågående utvecklingen av lärometoder och det elevcentrerade arbetet. Sammanställningen av årets resultat visar också, tillsammans med den uppföljning av läsåret 2016/17 som presenterades för bildningsnämnden i november, att det är angeläget att vidta åtgärder för att öka likvärdigheten mellan skolor, mellan elever med olika socioekonomiska förutsättningar och mellan flickor och pojkar. Påpekas ska dock att Katrinesholms skolor har klättrat på den nationella rankingen då Katrineholm lyckats bibehålla sina resultat samtidigt som många andra kommuner försämrat sina resultat.



Samtidigt som antalet barn och elever i kommunens förskolor och skolor har ökat under flera år har bildningsförvaltningen lämnat positiva resultat i sina bokslut. En av de största anledningarna till dessa positiva avvikelser har varit svårigheterna att rekrytera behörig personal. De senaste årens barn- och elevökningarna tillsammans med de satsningar som skolverket har gjort på skola och förskola har gjort att verksamheten inte har hunnit med att rekrytera i den takt de skulle ha behövt. Samtidigt har sjukskrivningarna inom främst förskolan ökat och rörligheten på arbetsmarknaden är stor. Det är svårt att göra en bedömning av hur detta har påverkat bildningsförvaltningens resultat men det måste tas med i bedömningen av måluppfyllelsen.

Inom området *Trygga barn och ungdomar som mår bra* är bildningsförvaltningens bedömning är att de satsningar som genomförts, påbörjats och planerats under 2017 skapar förutsättningar för att långsiktigt nå ökad måluppfyllelse. Verksamhetens fokus är att fortsätta det målmedvetna arbetet att verka för en trygg lärmiljö och att med stöd av det systematiska kvalitetsarbetet förbättra undervisningen. Dessa insatser ska tillsammans ge förutsättningar för att fler elever ska nå kunskapsmålen.

Namn: Johanna Siverskog  
Titel: ekonom

Beslutet skickas till: kommunstyrelsen

# Årsredovisning 2017

## Bildningsnämnden

### Helår 2017

## Innehållsförteckning

1	Inledning.....	4
1.1	Vision 2025.....	4
1.2	Ansvarsområde.....	4
1.3	Sammantagen bedömning.....	4
1.4	Framåtblick.....	5
1.5	Volymutveckling.....	5
2	Målredovisning.....	7
2.1	Tillväxt, jobb och egen försörjning.....	7
2.2	Attraktiva boende- och livsmiljöer.....	7
2.3	Utbildning.....	7
2.4	Omsorg och trygghet.....	10
2.5	Kultur, idrott och fritid.....	10
2.6	Hållbar miljö.....	11
2.7	Ekonomi och organisation.....	11
3	Personalredovisning.....	13
3.1	Personalnyckeltal.....	13
3.2	Personalstyrka.....	13
3.3	Kompetensförsörjning.....	14
3.4	Hälsa och arbetsmiljö.....	14
4	Ekonomisk redovisning.....	16
4.1	Ekonomiskt utfall enligt driftsredovisningen.....	16
4.2	Ekonomiskt utfall enligt investeringsredovisningen.....	19
5	Särskilda uppdrag.....	20
5.1	Uppdrag från Övergripande plan med budget.....	20
6	Bilaga: Uppföljning av indikatorer.....	21
6.1	Tillväxt, jobb och egen försörjning.....	21
6.2	Attraktiva boende- och livsmiljöer.....	21
6.3	Utbildning.....	21
6.4	Omsorg och trygghet.....	25
6.5	Kultur, idrott och fritid.....	27
6.6	Hållbar miljö.....	29
6.7	Ekonomi och organisation.....	30



# 1 Inledning

## 1.1 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**

## 1.2 Ansvarsområde

### 1.2.1 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 även pedagogisk omsorg. Nämnden har också 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 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 dem aktiviteter. Ansvaret för detta ligger på bildningsförvaltningen. Viadidakt utför i samverkan med bildningsförvaltningen uppföljning och aktiviteter.*

## 1.3 Sammantagen bedömning

Bildningsförvaltningens sammantagna bedömning är att måluppfyllelsen, framförallt när det gäller elevernas kunskapsresultat, är otillfredsställande. Resultaten för Katrineholms skolor är i många avseenden fortfarande lägre än i genomsnittet för riket. Elevernas skolresultat i Katrineholm är även lägre än i kommuner med liknande förutsättningar. Dessa omständigheter understryker behovet av att intensifiera den pågående utvecklingen av lärmeter och det elevcentrerade arbetet. Sammanställningen av årets resultat visar också, tillsammans med den uppföljning av läsåret 2016/17 som presenterades för bildningsnämnden i november, att det är angeläget att vidta åtgärder för att öka likvärdigheten mellan skolor, mellan elever med olika socioekonomiska förutsättningar och mellan flickor och pojkar. Påpekas ska dock att Katrineholms skolor har klättrat på den nationella rankingen då Katrineholm lyckats bibehålla sina resultat samtidigt som många andra kommuner försämrat sina resultat.

Samtidigt som antalet barn och elever i kommunens förskolor och skolor har ökat under flera år har bildningsförvaltningen lämnat positiva resultat i sina bokslut. En av de största anledningarna till dessa positiva avvikelser har varit svårigheterna att rekrytera behörig personal. De senaste årens barn- och elevökningarna tillsammans med de satsningar som skolverket har gjort på skola

och förskola har gjort att verksamheten inte har hunnit med att rekrytera i den takt de skulle ha behövt. Samtidigt har sjukskrivningarna inom främst förskolan ökat och rörligheten på arbetsmarknaden är stor. Det är svårt att göra en bedömning av hur detta har påverkat bildningsförvaltningens resultat men det måste tas med i bedömningen av måluppfyllelsen.

Inom området *Trygga barn och ungdomar som mår bra* är bildningsförvaltningens bedömning är att de satsningar som genomförts, påbörjats och planerats under 2017 skapar förutsättningar för att långsiktigt nå ökad måluppfyllelse. Verksamhetens fokus är att fortsätta det målmedvetna arbetet att verka för en trygg lärmiljö och att med stöd av det systematiska kvalitetsarbetet förbättra undervisningen. Dessa insatser ska tillsammans ge förutsättningar för att fler elever ska nå kunskapsmålen.

## 1.4 Framåtblick

Riksdagen har beslutat att förskoleklassen ska bli obligatorisk från och med höstterminen 2018. Det innebär att barn som är bosatta i Sverige får skolplikt från höstterminen det år då de fyller sex år. Utbildningen i förskoleklassen ska stimulera elevernas utveckling och lärande och förbereda dem för fortsatt utbildning. För bildningsförvaltningen innebär inte detta några större förändringar eftersom eleverna i förskoleklass i Katrinesholms redan idag läser 5 timmar/dag och har rätt till skolskjuts.

Från och med läsåret 2018/19 införs en stadiindelad grundskola - F-3, 4-6 samt 7-9. I timplanen för år 4-6 ingår ytterligare ett främmande språk utöver engelska. Detta innebär att förvaltningen måste organisera så att eleverna i år 6 får samläsa mellan skolor eftersom vissa elevgrupper annars kommer att bli för små. Intensiv planering för detta pågår. Det inkluderar, utöver tjänstefördelningsfrågor även lokalplanering samt att organisera för skolskjuts.

Det kan också komma att bli andra förändringar i skolan. Bland annat vill regeringen se fler lektioner i idrott och hälsa i skolan. Elever ska också förmås att röra sig mer på raster. Skolverket har fått i uppdrag att se hur undervisningen i idrott och hälsa kan utökas med hundra timmar i grundskolan från hösten 2019. Detta behöver tas i beaktande då detta kan öka behovet av idrottshallar.

## 1.5 Volymutveckling

### 1.5.1 Bildningsnämnden

Volymmått*	Utfall 2016			Utfall 2017		
	Vår	Höst	Snitt	Vår	Höst	Snitt
Antal barn i förskola inkl. pedagogisk omsorg	1776	1709	1742	1865	1810	1838
Antal elever i grundskola	3803	3843	3823	3873	3831	3834
Antal elever i grundsärskola	91	95	93	96	91	94
Antal barn i fritidshem	1329	1412	1371	1321	1428	1375
Antal elever i gymnasieskolan	1156	1176	1166	1172	1221	1197
Antal elever i gymnasiesärskolan	39	36	38	35	37	36
Antal barn i kulturskolans verksamhet (i ämneskurs)	627	625	626	651	645	648



Volymmått*	Utfall 2016			Utfall 2017		
Antal pågående ärenden inom Elevhälsan	648	745	697	793	829	811
Antal elever IKE kartläggningsenhet	25	5	15	6	11	9
Antal barn inskrivna i omsorg på obekvämtid	32	39	36	31	27	29
Antal barn som deltar i modersmålsundervisning	638	665	652	665	674	670

Under flera år har antalet barn i förskolan ökat och denna ökning har fortsatt även 2017. Till följd av detta har det skett en stor utbyggnad inom förskolan de senaste åren och i januari i år öppnade den nybyggda förskolan Berguven upp sina sista avdelningar. Även den nybyggda förskolan Fågelbo i Forssjö öppnades och där kunde då lokaler inom skolan frigöras för fritids och förskoleklass då förskolebarnen flyttade in i sina nya lokaler. När barnantalet ökade under våren öppnades även en tillfällig förskoleavdelning på Bäverhyddan - före detta Nävertorpsskolan. Denna avdelning har hållits öppen hela året och under senhösten beslutades att Junibacken blir tillfällig förskola i väntan på att Bäverhyddan byggs om till förskola.

Även inom grundskolan har det skett en elevökning de senaste åren, en ökning som dock avstannat under 2017. På flera av kommunens skolor är brist på lokaler och på Skogsborgsskolan har en nybyggnation skett under året. Även Sandbäcksskolan har fått tillgång till nya lokaler i Ellwynska skolan efter att vård- och omsorgsprogrammet flyttade sin verksamhet till Duveholmskolans lokaler under sommaren. På grund av de senaste årens elevökning har även matsalen på Sandbäcksskolan byggts ut med 122 nya matplatser.

Från höstterminen finns vård- och omsorgsprogrammet organiserade under KTC på Duveholm. Diskussioner kring en samlad gymnasieskola har fortsatt och i samband med budget 2018 fick bildningsnämnden i uppdrag att i samråd med kommunledningsförvaltningen och KFAB utreda för- och nackdelar med en samlad gymnasieskola.

Under året har antalet elever som skrivits in på kartläggningsenheten Bryggan varit relativt lågt och under hösten har personal lånats ut till andra skolor. Under hösten bedrevs Kartläggningsenheten på prov som en ambulerande verksamhet.

Antalet barn i Kulturskolans ämneskurser har varit relativt konstant de sista åren. Dock har det statliga kultur- och musikskolebidraget gjort att Kulturskolan nått flera deltagare i sin öppna verksamhet.

## 2 Målredovisning

### 2.1 Tillväxt, jobb och egen försörjning


#### Väsentliga händelser

Ung företagsamhet, så kallade UF-företag, har under våren fortsatt att uppmuntra och stimulera flickor och pojkar på gymnasiet till entreprenörskap.

Under våren 2017 deltog skolans UF-företag på den regionala UF-mässan i Strängnäs och ett UF-företag var med på UF-SM i Älvsjö. Lokalt genomfördes årets ”UF-julmarknad” på Stortorget där samtliga UF-företag presenterades och marknadsförde sig för den lokala marknaden. Många UF-företag deltog under läsåret 16/17 i Sparbankens projekt ”Företagspitchen”.

Lindengymnasiet använder sig av etiketten ”UF-skola” och skolan har lyckats med att stimulera eleverna till programöverskridande UF-företag. Ett övergripande tema för UF-verksamheten har varit ”Hållbar utveckling”. Under 2017 inleddes förberedelserna med att involvera entreprenörskap i skolans internationaliseringsuppdrag.

Under 2017 har KomTek arrangerat en rad tävlingar och aktiviteter i syfte att öka barn och ungas intresse för teknik och entreprenörskap. Bland annat tävlingar i Snilleblixarna, en uppfinningstävling riktad mot förskoleklass till år 6, och Enlightening Imagination en 4D-frametävling i konstruktion och innovation riktad mot högstadiet.

Resultatmål	Kommentar
 Fler ungdomar ska starta UF-företag KS, BIN	Antalet elever som driver UF-företag fortsätter att öka


### 2.2 Attraktiva boende- och livsmiljöer

#### Väsentliga händelser

Vid behov anpassas kommunens förskole- och skollokaler för att tillgängligheten ska öka. Vid nybyggnation tas hänsyn till kraven på tillgänglighet. Exempelvis är de två nyöppnade förskolorna Berguven och Fågelbo tillgänglighetsanpassade. På Berguven finns även hörselslingor för barn med hörselnedsättning.

Trafikmiljön vid kommunens förskolor och skolor är ett viktigt område. Kontinuerligt sker arbete kring detta. I korsningen mellan Järvenskolan Tallås och Skogsborgsskolan har ombyggnation gjorts för säkrare passage för gångtrafikanter.

Under hösten 2017 har matsalen på Sandbäckskolan byggts till. I samband med detta installerades även hörselslingor.

Resultatmål	Kommentar
 Till- och frångängligheten i kommunala lokaler ska öka KS, BIN, STN, VIAN, VON, KFAB	Vid behov anpassas kommunens förskole- och skollokaler för tillgängligheten ska öka. Vid nybyggnation tas hänsyn till kraven på tillgänglighet.

### 2.3 Utbildning

#### Väsentliga händelser

I Katrineholms kommunplan anger kommunfullmäktige mandatperiodens huvudsakliga prioriteringar inom målområdet utbildning;

- Fler flickor och pojkar ska klara målen i grundskolan och gymnasieskolan och nå höga

resultat

- Trygga barn och ungdomar som mår bra
- Höjd utbildningsnivå

För att nå dessa mål har bildningsnämnden valt att i sin skolplan peka ut vissa områden som särskilt prioriterade;

- språk och matematik
- likvärdig utbildning
- individen i fokus
- demokrati och värdegrund

Inom bildningsnämndens verksamheter pågår ett intensivt arbete för att bidra till måluppfyllelsen inom området och därigenom förbättra resultaten för skolorna i Katrineholms kommun. Samtidigt är verksamhetens utmaningar stora. Antalet barn och ungdomar i kommunens förskolor och skolor har ökat under fler år. Utöver volymökningen som sådan ser förvaltningen också att andelen elever i behov av särskilt stöd växer. Parallellt med denna utveckling har det under flera år blivit allt svårare att rekrytera behöriga lärare. Dessa utmaningar, som tillsammans påverkar förvaltningens grundläggande förutsättningar, ska beaktas vid en analys av verksamhetens måluppfyllelse.

Uppföljningen av bildningsnämndens resultat för 2017 ger ingen entydig bild över utvecklingen av verksamhetens resultat, här finns både positiva och negativa signaler. I jämförelse med föregående år har behörigheten till gymnasiet ökat för flickor medan den har minskat något för pojkar. När det kommer till meritvärdet har det ökat för både pojkar och flickor jämfört med förra året men samtidigt ligger Katrineholms elever fortfarande en bra bit under riket. Inom gymnasieskolan noteras bland annat att andelen elever som blir klara med sina studier inom fyra år sjunkit betydligt. Resultatet för förskolans verksamhet kan till bedömas genom att se på vilka kunskaper barnen har med sig när de börjar förskoleklass. I årskurs ett görs screeningtester inom både matematik och läsning. Dessa tester visar på att barnen har relativt goda kunskaper med sig från förskola och förskoleklass då flera skolor når 100% måluppfyllelse. Dock finns fortfarande variationer mellan skolorna.

Bildningsförvaltningens sammantagna bedömning är att måluppfyllelsen, framförallt när det gäller elevernas kunskapsresultat, är otillfredsställande. Resultaten för Katrineholms skolor är i många avseenden fortfarande lägre än i genomsnittet för riket. Elevernas skolresultat i Katrineholm är även lägre än i kommuner med liknande förutsättningar. Dessa omständigheter understryker behovet av att intensifiera den pågående utvecklingen av lärometoder och det elevcentrerade arbetet. Sammanställningen av årets resultat visar också, tillsammans med den uppföljning av läsåret 2016/17 som presenterades för bildningsnämnden i november, att det är angeläget att vidta åtgärder för att öka likvärdigheten mellan skolor, mellan elever med olika socioekonomiska förutsättningar och mellan flickor och pojkar.

Bildningsnämndens plan med budget för 2017 angav att förvaltningen, för att bättre kunna möta varje enskild elevs behov, behövde fokusera på nyanländas lärande och kompetensutveckling kring detta. Det arbete som pågått under året för att utveckla undervisningen är av största vikt för att öka måluppfyllelsen och bidra till att ge alla elever likvärdiga förutsättningar. Vidare kan som exempel nämnas att bildningsförvaltningen under året vidtagit åtgärder för att förbättra modersmålsundervisningen. Handlingsplanen för matematikutveckling har också reviderats och aktiviteter har genomförts i linje med handlingsplanen.

Under 2017 har bildningsförvaltningen vidtagit en mängd åtgärder för att vidareutveckla lärometoder och arbetsätt i syfte att öka barn och ungdomars måluppfyllelse. Inom ramen för detta utvecklingsarbete har bland annat satsningen *Vår digitala resa* fortsatt. Denna satsning på

1:1 i grundskolan skapar förutsättningar för en flexibel lärmiljö och ett framgångsrikt lärande för alla elever. Under året har bland annat utbildningsinsatser genomförts för pedagogisk personal i syfte att öka den digitala kompetensen och inspirera till ett lustfyllt lärande.

Bildningsförvaltningen har under året deltagit i de statliga satsningarna fritidshemssatsningen, lågstadiesatsningen samt i satsningen om mindre barngrupper i förskolan.




På övergripande nivå har bildningsförvaltningen under 2017 jobbat vidare med att systematisera och samordna de utvecklingsprocesser som pågår inom Katrineholms skolor. Det systematiska kvalitetsarbetet inom förvaltningen har också utvecklats genom införande av de så kallade ledningsdialogerna. Dessa genomförts per samordningsområde; förskola, grundskola och gymnasieskola och äger rum två gånger per termin. Den sista ledningsdialogen för året är en muntlig redovisning av föregående läsårs resultat och sker i närvaro av presidiet och förvaltningsledning.

I syfte främja målet om *Trygga barn och ungdomar som mår bra* har förvaltningen under året bland annat fortsatt att utveckla det hälsofrämjande arbetet inom verksamheterna. Genom att aktivt arbeta med hälsa och livsstil får eleverna kunskaper och goda vanor som de tar med sig vidare i livet. Vidare har ett aktivt arbete med trygghetsfrågor och likabehandlingsarbete varit i fokus, exempelvis i form av fortsatt arbete med nolltolerans mot skojbråk.

Bildningsförvaltningen har under året också fortsatt med insatser riktade mot barn och unga som riskerar att hamna i utanförskap. Arbetet med Skolfam och SamTid har fortsatt under 2017 och under hösten startades en undervisningsgrupp på Perrongen. Även #jagmed, som är ett EU-projekt som syftar till att öka andelen elever som slutar gymnasiet med fullständiga betyg, har fortsatt sitt arbete under året. Bildningsförvaltningen har under året samarbetat med socialförvaltningen och vård- och omsorgförvaltningen för samordning av insatser för enskilda barn.

Bildningsförvaltningens bedömning är att de satsningar som genomförts, påbörjats och planerats under 2017 skapar förutsättningar för att långsiktigt nå ökad måluppfyllelse. Verksamhetens fokus är att fortsätta det målmedvetna arbetet att verka för en trygg lärmiljö och att med stöd av det systematiska kvalitetsarbetet förbättra undervisningen. Dessa insatser ska tillsammans ge förutsättningar för att fler elever ska nå kunskapsmålen.

Resultatmål	Kommentar
◆ Förskolan ska byggas ut efter behov BIN	Sedan årsskiftet 2013/14 har 18 nya förskoleavdelningar öppnats i kommunen.
◆ Trygg och utvecklande förskoleverksamhet BIN	Indikatorerna visar en positiv utveckling. Förskolan fortsätter att byggas ut, den faktiska personaltättheten ökar och antalet barn per årsarbetare minskar.
◆ Alla elever ska tidigt klara kunskapsmålen i skolan BIN, KULN	Det finns ingen entydig utveckling för indikatorerna då andelen flickor och pojkar som kan läsa när de går ut år 1 har förbättrats sedan föregående år medan andelen flickor och pojkar som får godkänt på alla delmoment för de nationella proven i år 3 har minskat.
◆ Fler elever ska klara målen i grundskolan och nå höga resultat BIN, KULN	Två av tre indikatorer visar en positiv utveckling. Meritvärdet har ökat och andelen behöriga till gymnasieskolan medan andel elever med ärende hos Elevhälsan som bedöms ha fått förbättrade förutsättningar att klara målen i skolan genom stödet från Elevhälsan och åtgärder som skolan har satt in har minskat något.
◆ Fler elever ska klara målen i gymnasieskolan och nå höga resultat BIN	För två av tre indikatorer har det skett försämring mellan 2016 och 2017. Både andelen gymnasieelever med examen eller studiebevis inom 4 år och andelen elever med grundläggande behörighet till universitet/högskola inom 4 år visar en negativ utveckling. Betygspoängen efter avslutad utbildning har dock ökat för både pojkar och flickor.

Resultatmål	Kommentar
 Andelen elever som mår bra och trivs i skolan ska öka BIN, STN	Det är svårt att göra en bedömning av målet då flera indikatorer inte kunnat mätas under året. Liv och hälsa ung mäter även om eleverna trivs i skolan och där framkommer att andelen flickor och pojkar som uppger att de trivs i skolan har ökat inom samtliga tillfrågade åldersgrupper och att Katrineholms elever trivs bättre i skolan än eleverna i länet i snitt. Nära alla elever i år 9 och år 2 (97% respektive 99%) på gymnasieskolan upplever att de känner sig trygga i våra verksamheter.
 Höjd utbildningsnivå i kommunen BIN, KULN, VIAN, VON	
 Den digitala delaktigheten ska öka i alla åldrar KS, BIN, KULN, VIAN, VON	

## 2.4 Omsorg och trygghet



### Väsentliga händelser

Under våren 2017 genomfördes Liv & Hälsa ung för sjätte gången. Det är glädjande att andelen flickor och pojkar som uppger att de trivs i skolan har ökat inom samtliga tillfrågade åldersgrupper och att Katrineholms elever trivs bättre i skolan än eleverna i länet i snitt. Nära alla elever i år 9 och år 2 (97% respektive 99%) på gymnasieskolan upplever att de känner sig trygga i våra verksamheter.

Under hösten har det varit oroligt på Järvenskolan och för att skapa trygghet och studiero har det lagts extra resurser på skolan i form av skolvårdar och fler elevassistenter.

Under året har det skett ett ökat samarbete med socialförvaltningen och polisen.

Sedan hösten 2016 har ett förvaltningsövergripande arbete pågått för att hitta långsiktiga metoder för att skapa trygghet och en meningsfull fritid för barn och unga i åldrarna 7 - 15 år. De förvaltningar som arbetar närmast de barn och unga, som det finns en oro kring, har gått samman och arbetat fram ett koncept, Lyckliga gatorna, för hur kommunen tillsammans kan erbjuda en organiserad, kostnadsfri och meningsfull fritid och ett sammanhang för dessa barn. Först ut var fritidsaktiviteter på Östra skolan fyra eftermiddagar i veckan med start efter sommarlovet. Under hösten startade verksamheten på ytterligare två platser; Västra skolan och Nyhemsskolan. Planen är att ytterligare öka tider, dagar och platser framöver. Alla aktiviteter erbjuds i kommunens befintliga lokaler och sker i samarbete med olika aktörer som t ex Sörmlandsidrotten, Idrottsalliansen, Kulturskolan, Perrongen.

Resultatmål	Kommentar
 Barn och ungdomar i behov av stöd från socialnämnden ska i ökad utsträckning upptäckas tidigt och få insatser där barnets behov sätts i centrum BIN, KULN, SOCN	
 Ökad trygghet och säkerhet för kommunens invånare KS, BIN, KULN, STN, VON, VSR	

## 2.5 Kultur, idrott och fritid

### Väsentliga händelser

Under 2017 hade alla förvaltningar i uppdrag att väva in Katrineholm 100 år i sin verksamhet. Kulturskolans musikallinje och musikalorkester spelade den specialskrivna jubileumsföreställningen "Knuten" om den unge Carl Grönkvist och flickvännen Kajsa. En förtrollande kärlekshistoria som utspelade sig i Katrineholm, för 100 år sedan. Allt sammanvävt med jazzmusik, sång och dans. Tillsammans med Perrongen och Lyckliga gatorna bjöd

Kulturskolan också på konserten ”Fest i Stan”.

Under sommaren 2017 anordnade Katrineholms kommun tillsammans med föreningslivet och Sörmlandsidrotten olika aktiviteter så som dansa, skapa musik, idrotta, sjunga, skapande och spela under namnet Katrineholm Summer Camp. Kulturskolan deltog i dessa aktiviteter.

Under året har KomTek erbjudit flera kvällskurser. Kurserna har bland annat handlat om konstruktion, bygg, spelprogrammering och Minecraft. Totalt har kvällskurserna lockat 557 deltagare.

KomTek har även anordnat öppet hus och dagskurser under skolans lov. Kurserna har varit väldigt populära, speciellt sommarens öppet hus som drog många besökare. Totalt har lovaktiviteterna lockat 331 deltagare.

Resultatmål	Kommentar
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fler invånare ska delta aktivt i kultur-, idrotts- och fritidslivet BIN, KULN, STN, SOCN, VON</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Goda möjligheter till en innehållsrik och aktiv fritid i Katrineholms kommun BIN, KULN, STN, VON</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kulturverksamheter som invånarna är nöjda med BIN, KULN, VON</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Jämställda kultur- och fritidsverksamheter BIN, KULN, STN, VON</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Andelen invånare med goda levnadsvanor ska öka KS, BIN, KULN, STN, VIAN, VON</li> </ul>	

## 2.6 Hållbar miljö

### Väsentliga händelser

Resultatmål	Kommentar
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ökad andel miljöbilar i kommunens verksamheter KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON, KFAB</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kommunens energiförbrukning ska minska KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON, KFAB</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fortsatt utveckling av klimatsmarta och ekologiska måltider i kommunens måltidsverksamhet inom förskola, skola och äldreomsorg BIN, STN, VON</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ökat gästfokus i kommunens måltidsverksamhet inom förskola, skola och äldreomsorg BIN, STN, VON</li> </ul>	

## 2.7 Ekonomi och organisation

### Väsentliga händelser

#### *Attraktiv arbetsgivare*

Katrineholms kommun måste vara en attraktiv arbetsgivare för att attrahera och behålla kompetenta och erfarna medarbetare.

Ett steg i att öka attraktionskraften har varit införandet av heltid som norm. Heltid som norm får full genomslagskraft 1 juli 2018. Bildningsförvaltningen ser vissa farhågor i detta då genomförandet initialt medför merkostnader. Med tanke på legitimationskrav kan det vara svårt att kombinera tjänster. En annan utmaning är att hitta kombinationstjänster som är attraktiva. För att åstadkomma detta går det åt mycket tid för samordning mellan verksamheter. Många

rektorer och förskolechefer bedömer att de har ökade kostnader till följd av heltid som norm då de anställt personal på heltid fast de egentligen har behov av deltid. I vissa fall har tjänster kunna kombineras mellan skolor eller med någon annan förvaltning men i andra fall har det inte varit möjligt då behoven av personal sammanfaller tidsmässigt.

Under hösten genomfördes en medarbetarundersökning. Resultatet för bildningsförvaltningen visar på att samtliga delområden inom hållbart medarbetarengagemang (HME) visar förbättrade resultat jämfört med 2015 inom samtliga områden; motivation, styrning och ledarskap. Samtidigt var det fler medarbetare som svarade på enkäten. Verksamheterna arbetar med handlingsplaner som kommer att följas upp under våren 2019.

Som en karriärväg har bildningsförvaltningen under 2017 inom egen budgetram inrättat tio förstelärartjänster i förskolan. Försteförskollärares uppdrag är att utveckla undervisningen i förskolan och arbeta för att skapa ett strukturerat arbetssätt för att stimulera och utveckla barnens utveckling och lärande.

Bildningsförvaltningen vill uppmuntra personal att vidareutbilda sig bland annat inom Lärarlyftet. Under året har ett tiotal pedagoger beviljats nedsättning i tid med bibehållen lön för vidareutbildning inom främst specialpedagogik.

Genom kommunens välfärdssatsningar har flera utbildningstjänster tillsatts. Förvaltningen undersöker också möjligheter att inspirera och stötta anställda att vidareutbilda sig till förskollärare och lärare.

Från läsåret 2016/17 var det möjligt för kommuner och andra huvudmän att söka bidrag från skolverket för lärarlöneliftet. Detta bidrag infördes för att kommunen ska kunna höja lönerna för särskilt kvalificerade lärare, förskollärare eller fritidspedagoger. Syftet med bidraget är att höja läraryrkets attraktionskraft och därigenom förbättra resultaten i skolan. Under våren 2017 togs ett politiskt beslut att Katrineholms kommun skulle göra en egen lönesatsning på de pedagoger som inte fått del av den statliga satsningen. Samtliga återstående behöriga lärare, förskolelärare, fritidspedagoger samt studie- och yrkesvägledare fick därmed en löneökning på 1200 kr i månaden utöver ordinarie löneökning.

Resultatmål	Kommentar
■ Resultatet ska uppgå till minst en procent av skatteintäkterna KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	
■ Nettodriftskostnaderna ska inte öka snabbare än skatteintäkterna KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	
■ Kommunens lokalresurser ska utvecklas för ökad funktionalitet, kostnadseffektivitet och kundnöjdhet KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON, KFAB	
■ Kommunens tillgänglighet per telefon och e-post ska förbättras KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	
■ Tydlig och effektiv kommunikation KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	
■ Ökat medarbetarengagemang KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	
■ Tryggad personalförsörjning genom utvecklad rekrytering KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	
■ Minskad sjukfrånvaro KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	

## 3 Personalredovisning

### 3.1 Personalnyckeltal

	Mätdatum/ mätperiod	2017			2016		
		Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
<b>Personalstyrka</b>							
<b>Antal årsarbetare totalt (omräknade heltider)</b>	1/12-30/11	<b>1 335,6</b>	<b>1 074,0</b>	<b>261,6</b>	<b>1 224,0</b>	<b>993,6</b>	<b>230,4</b>
andel månadsanställda	1/12-30/11	95,3 %	95,1 %	96,3 %	95,3 %	95,1 %	96,2 %
andel timanställda	1/12-30/11	4,7 %	4,9 %	3,7 %	4,7 %	4,9 %	3,8 %
<b>Antal månadsanställda personer</b>	30/11	<b>1 404</b>	<b>1 123</b>	<b>281</b>	<b>1 324</b>	<b>1 054</b>	<b>270</b>
andel tillsvidareanställda	30/11	79 %	82 %	69 %	77 %	80 %	66 %
andel visstidsanställda	30/11	21 %	18 %	31 %	23 %	20 %	34 %
<b>Andel med heltidsanställning, månadsanställda</b>	30/11	<b>90 %</b>	<b>90 %</b>	<b>92 %</b>	<b>84 %</b>	<b>84 %</b>	<b>82 %</b>
<b>Genomsnittlig sysselsättningsgrad, månadsanställda med deltidsanställning</b>	30/11	<b>63 %</b>	<b>64 %</b>	<b>59 %</b>	<b>63 %</b>	<b>64 %</b>	<b>58 %</b>
<b>Kompetensförsörjning</b>							
Antal tillsvidareanställda som gått i pension	1/12-30/11	30	22	8	27	19	8
Antal tillsvidareanställda som slutat på egen begäran	1/12-30/11	67	50	17	76	64	12
Antal tillsvidareanställda 61 år eller äldre	30/11	132	96	36	124	91	33
<b>Hälsa och arbetsmiljö</b>							
<b>Antal pågående rehabärenden</b>	30/11	<b>141</b>	<b>117</b>	<b>24</b>	<b>109</b>	<b>94</b>	<b>15</b>
Antal ärenden på rehabbevakning	30/11	72	58	14	59	47	12
<b>Total sjukfrånvaro</b>	1/12-30/11	<b>7,1 %</b>	<b>7,4 %</b>	<b>6,2 %</b>	<b>6,8 %</b>	<b>7,3 %</b>	<b>5,0 %</b>
total sjukfrånvaro, anställda -29 år	1/12-30/11	7,0 %	7,2 %	6,6 %	6,8 %	7,0 %	6,4 %
total sjukfrånvaro, anställda 30-49 år	1/12-30/11	7,1 %	7,6 %	4,6 %	6,9 %	7,5 %	3,9 %
total sjukfrånvaro, anställda 50- år	1/12-30/11	7,2 %	7,2 %	7,2 %	6,8 %	7,2 %	5,4 %
andel av total sjukfrånvaro som avser långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer)	1/12-30/11	55,6 %	57,4 %	45,1 %	55,6 %	56,7 %	48,3 %
<b>Sjukfrånvaro tillsvidareanställda</b>	1/12-30/11	<b>7,6 %</b>	<b>8,0 %</b>	<b>6,0 %</b>	<b>7,2 %</b>	<b>7,7 %</b>	<b>5,2 %</b>
<b>Personalkostnader</b>							
<b>Total lönekostnad (tkr)</b>	1/12-30/11	<b>667 079</b>			<b>602 245</b>		
Sjuklönekostnad som andel av total lönekostnad	1/12-30/11	2,1 %			2,0 %		

### 3.2 Personalstyrka

Antalet årsarbetare, det vill säga antal anställda omräknat till heltidstjänster, har jämfört med föregående period ökat med 111,6 personer; 31,2 män respektive 80,4 kvinnor. Detta innebär att andelen män har ökat procentuellt vilket är ett av förvaltningens jämställdhetsmål.

Det finns två naturliga förklaringar till att antalet anställda ökat. Dels har antalet barn i förskola



och gymnasieskola ökat vilket gör att mer personal har behövt anställas, dels har staten fortsatt att tillföra statsbidrag inom förskola, lågstadium och fritidshem för att minska barngrupperna och ge lärarna mer tid med eleverna vilket resulterat i att fler män och kvinnor anställts i verksamheten.

Statistiken visar att andelen anställda med heltidsanställning har ökat jämför med samma tidpunkt förra året. Det har skett en ökning både för män och kvinnor. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för månadsanställda med deltidsanställning ligger kvar på samma nivå som förra året.

### **3.3 Kompetensförsörjning**

Under året har 30 personer inom bildningsförvaltningen gått i pension och 67 personer har slutat på egen begäran. Antalet personer som slutat på egen begäran är färre än förra året.

Som ett steg för att säkra kompetensförsörjningen har bildningsförvaltningen under året fortsatt sin satsning på övningsförskolor och övningskolor i samarbete med universitet och högskolor. Sandbäcksskolan och förskolor Nord är övningsenheter för studenter vid Mälardalens högskola. Samarbete sker även med Linköpings universitet och Karlstad universitet.

Ett annat sätt att säkra kompetensförsörjningen har varit införandet av utbildningstjänster inom kommunen. Utbildningstjänsterna ger studenterna möjlighet till anställning under sitt sista studieår.

Som en karriärmöjlighet har från hösten 2018 tio förstelärartjänster inrättats inom förskolan i Katrineholms kommun. En annan karriärmöjlighet har tillkommit med införandet av biträdande rektorstjänster.

Under 2017 har elva personer beviljats nedsättning i tjänst för studier inom bland annat läraryftet. Främst handlar det om studier inom specialpedagogik.

Under slutet av året startades en elevassistentutbildning på Åsa folkhögskola. Denna sker i samarbete med bildningsförvaltningen genom att stora delar av utbildningen genomförs vid praktikplatser i förvaltningens verksamheter.

### **3.4 Hälsa och arbetsmiljö**

Sjukfrånvaron inom bildningsförvaltningen har ökat jämfört med förra året och uppgick för året till 7,1%. Sjukfrånvaron har ökat mer för männen än för kvinnorna. Sjukfrånvaron har främst ökat inom förskolan. Variationerna är dock stora då det finns förskolor som har en sjukfrånvaro på knappt 2% samtidigt som det finns förskolor som har en sjukfrånvaro på över 20%.

Under våren 2017 genomfördes en kartläggning på varje enhet för att kunna analysera och ta fram åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Några av de åtgärder som identifierades var:

- *Kompetensutveckling*
- *Regelbunden uppföljning av personalfrågor på skolledarnivå i samarbete med personalkontoret*
- *Förebyggande sjukpenning- ett projekt tillsammans med personalkontoret och försäkringskassan*
- *Medarbetarenkät*

Under hösten har mera djupgående diskussioner förts med respektive chef per enhet för att ytterligare analysera och titta på kort- och långtidssjukfrånvaron. Det är viktigt att sätta in rätt resurser beroende på problematiken. Detta är ett långsiktigt och stort arbete som behöver följas

upp och arbetas vidare med framöver.

Exempel på åtgärder som vidtagits är att cheferna får verktyg för att kunna se tidiga signaler på ohälsa, konflikter och stress samt hur de ska hantera detta. Det kan vara både insatser på gruppnivå och enskilda insatser som är aktuella. Inför 2018 har centrala medel har avsatts för främjande och förebyggande arbete riktat till förskolepersonalen.

## 4 Ekonomisk redovisning

### 4.1 Ekonomiskt utfall enligt driftsredovisningen

Driftsredovisning, nettoresultat (tkr)			
	Utfall per 31/12 2017	Budget per 31/12 2017	Avvikelse
Förskola	-1 701	0	-1 701
Grundskola F-6	3 569	-250	3 819
Grundskola 7-9	-2 272	0	-2 272
Grundsärskola	-343	0	-343
Gymnasieskola	149	-747	896
Gymnasiesärskola	302	0	302
Gemensamma verksamheter	-55 879	-58 709	2 829
Förvaltningscentralt	-246 080	-246 299	219
Resursfördelning	-517 309	-519 640	2 331
Nämnd	-1 219	-1 445	226
<b>Totalt</b>	<b>-820 784</b>	<b>-827 090</b>	<b>6 306</b>

#### 4.1.1 Kommentarer till driftsredovisning

##### Sammantaget resultat bildningsförvaltningen

Det sammantagna resultatet för bildningsförvaltningen är + 6 306 tkr.

De förskolor och skolor som bedrivs i kommunens regi redovisar ett sammantaget resultat på 701 tkr. Kommunens förskolor har haft höga kostnader under året i förhållande till sitt barnantal medan grundskolan och gymnasieskolan har haft svårt att rekrytera under året och därför redovisar ett positivt resultat. Ett undantag inom grundskolan är kommunens 7-9 skolor som brottats med problem kring trygghet och studiero under främst höstterminen. Åtgärder har vidtagits för att komma till rätta med problemen vilket gör att verksamheten redovisar ett negativt resultat för året.

Bildningsförvaltningens resursfördelning och gemensamma verksamheter redovisar ett positivt resultat på 5 605 tkr för året. Resursfördelningens resultat förklaras av att bildningsförvaltningen 2017 tilldelats budget för fler elever än vad som verkligen blev utfallet. Detta gäller grundskolan och gymnasieskolan, förskolan däremot har haft fler barn än vad som tilldelats i budget. Värt att nämna är också att kostnaderna för tilläggsbelopp ökat under 2017 då antalet barn och elever i behov av extra stöd har ökat.

##### Förskola

Förskolan har ett samlat resultat på -1 701 tkr.

Antalet barn i Katrinesholms förskolor har ökat under året.

Förskolan har under årets brottats med ökade sjukskrivningstal och inom vissa förskolor är sjuktalen över 20%. Detta leder till att verksamheten blir svår att planera och till ökade sjukkostnader vilket är en bidragande orsak till verksamhetens resultat 2017. En annan bidragande orsak till verksamhetens resultat är de osäkra barnprognoserna. Förskolan är en verksamhet där antalet barn varierar under året och det är inte alltid lätt att anpassa personalen till svängningarna i barnantal.

Svårigheterna i att rekrytera förskollärare till förskolan har fortsatt 2017 och antalet

förskollärare per avdelning varierar kraftigt inom kommunen. Både sjuktalen och svårigheterna att rekrytera förskollärare påverkar förskolans möjlighet att utföra sitt pedagogiska uppdrag.

### **Förskoleklass-år 6**

År F-6, inklusive fritidshem, har ett resultat på + 3 570 tkr för året.

Även grundskolan har haft svårigheter att rekrytera behörig personal under året. Detta gör att skolan under delar av året har haft vakanser vilket ger ett positivt resultat för verksamheten.

Flera av landsortsskolorna uppvisade underskott under vårterminen, och har under året arbetat med att förändra personalorganisationen för att anpassa kostnaderna efter intäkterna. För några av enheterna har detta försvårats av lägre elevantal under höstterminen, och det har medfört att dessa inte kunnat ta igen de underskott som byggdes upp under våren.

Nyhemsskolan, Västra skolan och Östra skolan har tilldelats statsbidrag för likvärdig skola läsåret 17/18. Under hösten har det till största delen skett planering kring vad statsbidraget ska användas till och endast ett fåtal insatser har påbörjats under höstterminen. Detta statsbidrag och andra statsbidrag ger en möjlighet att öka bemanningen inom skolan eller att göra satsningar på exempelvis kompetensutveckling. Det är dock inte enbart positivt med statsbidragen då de beslutas för ett läsår eller kalenderår i taget och därmed inte möjliggör en långsiktig planering.

### **År 7-9**

Resultatet för 7-9 för året är -2 272 tkr.

Kommunens 7-9 skolor har brottats med problem kring trygghet, studiero och lugn på skolan under året. För att komma till rätta med dessa problem har det genomförts olika insatser exempelvis har extra personal anställts och fler personal har ätit tillsammans med eleverna vid lunchen. Detta har bidragit till högre kostnader än budgeterat.

Under hösten skapades en särskild undervisningsgrupp på Perrongen för att kunna bedriva undervisning för elever med särskilda behov.

### **Grundsärskolan**

Grundsärskolan inklusive fritidshem, har ett resultat på - 343 tkr för året.

Grundsärskolan har under året haft problem att anpassa sina kostnader till tilldelad skolpeng. Problemet har funnits både inom grundsärskolans fritidsverksamhet och inom skolverksamheten. Fritidsverksamheten har under vårterminen fått ett tillskott av personal genom fritidshemssatsningen.

### **Gymnasieskola**

Gymnasieskolan har en prognos för året på + 896 tkr.

Resultatet varierar mellan kommunens gymnasieskolor. Duveholm 1 har ett stort plusresultat för året vilket beror på att antalet elever på Introduktionsprogrammen ökat, både på inriktning språk men även på resterande introduktionsprogrammen. På språk inriktningen var det ca 25 fler elever fler på höstterminen än vårterminen och på resterande introduktionsprogram ca 15 elever fler till hösten jämfört med våren. Detta var en ökning som inte var förväntad. Det gör att det under hösten funnits behov av mer personal. En del nyanställningar har gjorts men inte förrän i slutet av året och genererar därför inte så mycket kostnader detta år. Det finns även ett behov av att utöka studiehandledningen men det har saknats rätt kompetens. Personalkostnaderna för höstterminen har varit lägre än beräknat på grund av en del sjukskrivningar. Introduktionsprogrammen och framförallt Språkinstruktionen är väldigt svåra att planera och organisera bemanning då det är svårt att i förhand prognostisera antalet elever.

Till höstterminen flyttade Vård och omsorgsprogrammet till KTC1. När det gäller det ekonomiska resultatet bör vi se Ellwynska och KTC1 sammantaget för 2017. Kostnaderna för flytten blev högre än beräknat samt att övriga kostnader överstigit budget för året.

KTC 2 har haft betydligt färre elever på industriprogrammet och teknikprogrammet än beräknat, vilket generat en stor intäktsminskning. Personalkostnaderna har inte minskats i samma utsträckning.

Den särskilda undervisningsgruppen på Duveholm 2 prognostiserar ett minusresultat på 200 tkr. Intäkterna för skolpengen och den särskilda ersättningen täcker inte de personalkostnader som finns.

Lindengymnasiet redovisar ett plusresultat främst på grund av att enheten under året har haft ett par långtidssjukskrivningar där vikarier inte tagits in.

### **Gymnasiesärskolan**

Resultatet för året är + 302 tkr.

Intäkterna för skolpengen blev för året högre än beräknat och utökning av personal har gjorts men det genererar inte lika höga kostnader.

### **Gemensamma verksamheter**

Resultatet för året är +2 829 tkr.

Under året har relativt få nyanlända barn och ungdomar i grundskoleåldern kommit till Katrineholm vilket har gjort att kartläggningssenheten Bryggans verksamhet under perioder har bedrivits i reducerad regi. För att använda verksamhetens resurser på bästa sätt har personal under perioder med lågt elevantal lånats ut till kommunens övriga skolor.

Verksamheten för modersmål och studiehandledning tillhandahåller modersmålsundervisning och studiehandledning för alla elever i Katrineholms skolor som har rätt till denna undervisning. Under året har antalet elever från andra kommuner (främst Vingåker) som har rätt till detta ökat och detta har gjort att bildningsförvaltningen fått in mer intäkter för försäljning av verksamhet än vad som budgeterat.

KomTek, Kulturskolan, studie- och yrkesvägledning samt elevhälsan redovisar samtliga ett positivt resultat för året bland annat på grund av att de haft vakanta tjänster under delar av året.

### **Förvaltningscentralt**

Resultatet för året är +219 tkr

Under året har det funnits vakanser inom verksamheten bland annat budgeterades det 2017 för två nya förskolechefstjänster som tillsattes först i augusti. Det budgeterades även för en ny tjänst i och med byggnationen av nya skolor, vilken tillsattes i maj. Dessa vakanser tillsammans med bildningsförvaltningens buffert bidrar till ett positivt resultat på +2 319 tkr vid årets slut.

Under 2017 ökade kostnaderna för måltider i förskolan till följd av organiseringen av kommunens nya förskoleavdelningar. Denna ökning ryms inom budget först 2018. Dessa ökade kostnader sammantaget med en hyra som bildningsförvaltningen inte fått kompensation för ger ett utfall på -2 100 tkr.

### **Resursfördelning**

Resultatet för året är + 2 331 tkr

Bildningsförvaltningens budget baseras på befolkningsprognoser från SCB. För 2018 har det visat sig att dessa prognoser gällande barn och unga i åldrarna 7-19 år varit överskattade och



## 5 Särskilda uppdrag

### 5.1 Uppdrag från Övergripande plan med budget

Status	Aktiviteter	Kommentar
✓	Projektering av förskoleplatser	Uppdraget vävdes samman med den långsiktiga planen för förskolans utbyggnad. Planen lämnades vidare till kommunstyrelsen för vidare beredning.
✓	Långsiktig plan för utbyggnad av förskolan	Under våren uppdaterades den långsiktiga planen för förskolans utbyggnad. Planen lämnades vidare till kommunstyrelsen för vidare beredning.
✓	Förslag på lösningar för att möta Sandbäcksskolans behov av utökade lokaler	Ett förslag på utbyggand av Sandbäcksskolan har tagits fram i samråd med KFAB och kommunledningsförvaltningen. Förslaget har lämnats vidare till kommunstyrelsen.
✓	Stärkt säkerhet vid kommunens gymnasie- och högstadieskolor	
⏸	Utveckla verksamheterna genom nya e-tjänster och digitalisering	Under våren har bildningsförvaltningen bland annat infört en e-tjänst för ansökan om skolskjuts. Bildningsförvaltningen har även infört en e-tjänst för ansökan till Kulturskolans kurser samt infört IST Skolbyte. En tjänst där vårdnadhavaren kan gå in och elektroniskt lägga in om skolbyte för sitt barn.

## 6 Bilaga: Uppföljning av indikatorer

### 6.1 Tillväxt, jobb och egen försörjning

Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
Fler ungdomar ska starta UF-företag <i>KS, BIN</i>	Antal elever som driver UF-företag	158	62	96	<b>2018-01-28</b>  Utfallet avser läsåret 2017/2018. Fördelningen mellan kommunens gymnasieskolor: Linden 88, KTC 33, Duveholm 37.

### 6.2 Attraktiva boende- och livsmiljöer

Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
Till- och frångänglighet en i kommunala lokaler ska öka <i>KS, BIN, STN, VIAN, VON, KFAB</i>	Redovisning av tillgänglighetsförbättringsåtgärder i kommunala lokaler				<b>2017-01-26</b>
	Tillgänglighetsinventering (fysisk) av STN:s fastigheter och anläggningar (camping, badplatser, parker, lekplatser med mera)				Indikatorn är ej mätbar med nuvarande formulering enligt STN. Vid renovering, om- och tillbyggnad tas tillgänglighetsperspektivet alltid i beaktande.

### 6.3 Utbildning

Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
Förskolan ska byggas ut efter behov <i>BIN</i>	Antal nya förskoleavdelningar som öppnas under mandatperioden	18			<b>2017-09-03</b>  Sedan årskiftet 2013/2014 har 18 nya förskoleavdelningar öppnats i kommunen
	Andel barn som får plats på förskola på önskat placeringsdatum	35%	36%	37%	<b>2017-12-12</b>  I Katrineholm får 36% av barnen plats i förskolan på önskat placeringsdatum. Motsvarande siffror för länet och riket är 38% resp. 60%.
	Väntetid i antal dagar för de barn som inte fått plats på förskola på önskat placeringsdatum	69 dagar	73 dagar	78 dagar	<b>2017-12-12</b>  Väntetiden i antal dagar för de barn som inte får plats i förskolan på önskat datum var i Katrineholm i snitt 73 dagar 2017. Motsvarande värde för länet och riket är 36 dagar resp. 30 dagar.
Trygg och utvecklande förskoleverksamhet	Barn per årsarbetare i förskolan, antal	5,6			<b>2018-02-15</b>  Utfallet avser 2016. Antal barn per årsarbetare i förskolan har



Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
BIN					minskat sedan 2015. Motsvarande siffra för länet och riket är 5,4 resp. 5,2.
	Faktisk personaltäthet, antal närvarande barn per närvarande personal	4,1			<b>2018-02-01</b>  Utfallet avser 2016. Jämförande statistik för länet och riket finns inte att tillgå.
	Andel föräldrar som är nöjda med den verksamhet som bedrivs i Katrineholms förskolor	81%			<b>2018-02-01</b>  Utfallet avser 2016. Nästa mätning sker våren 2018.
	Andel flickor och pojkar på förskolan som uppger att de tycker om att vara på förskolan	96%	97%	95%	<b>2018-02-01</b>  Utfallet avser 2016. Nästa mätning sker våren 2018.
Alla elever ska tidigt klara kunskapsmålen i skolan BIN, KULN	Andel flickor och pojkar som går ut årskurs 1 som kan läsa	86%	89%	83%	<b>2017-09-03</b>  Sammantaget uppnådde 86% av eleverna i år 1 vt 2017 läsmålen. Detta är högre än förra året då andelen var 83%. Flickorna har minskat sitt resultat något sedan föregående år medan pojkarna har ökat sitt resultat. Utfallet var 89% för flickor och 83% för pojkar.
	Andel elever som får godkänt i alla delmoment för de nationella proven i årskurs 3	56%	59%	53%	<b>2018-01-25</b>  I årskurs 3 har både andelen flickor och pojkar som klarat alla delproven i svenska och matematik minskat sedan föregående år. Resultatet avser alla elever folkbokförda i kommunen. Katrineholm: flickor 59%, pojkar 53%, totalt 56% Riket: flickor 73%, pojkar 65%, totalt 69%
	Andelen elever som får godkänt i alla delmoment för de nationella proven i årskurs 6	90%	91%	90%	<b>2017-09-03</b>  Statistik samlas inte längre in på nationell nivå för detta nyckeltal.
Fler elever ska klara målen i grundskolan och nå höga resultat BIN, KULN	Andelen flickor och pojkar i årskurs 9 som är behöriga till gymnasieskolorna	80%	84%	76%	<b>2018-01-25</b>  Utfallet avser andelen elever i år 9 som är behöriga till minst ett yrkesprogram. Jämfört med 2016 har utfallet förbättrats för flickor medan det har försämrats marginellt för pojkar. Resultatet avser alla elever folkbokförda i kommunen. Katrineholm: flickor 83,9%, pojkar 75,9%, totalt 79,7% Riket: flickor 86,4%, pojkar 81,3%, totalt 83,7%
	Meritvärdet för flickor och pojkar i årskurs 9	203	220	187	<b>2018-01-25</b>  Utfallet avser alla elever som är folkbokförda i kommunen. Jämfört med föregående år har meritvärdet

Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
					<p>ökat för både flickor och pojkar. Katrinesholm: flickor 219,8, pojkar 186,8, totalt 202,6 Riket: flickor 227,5, pojkar 199,2, totalt 212,7</p>
	Andel elever med ärende hos Elevhälsan som bedöms ha fått förbättrade förutsättningar att klara målen i skolan genom stödet från Elevhälsan och åtgärder som skolan har satt in	88%			<p><b>2018-02-06</b></p> <p>I uppföljningen för 2017 svarar 87,5% av pedagogerna ja eller delvis på frågan "Bedömer du att elevens förutsättningar att klara målen i skolan har förbättrats som en följd av stödet från elevhälsan och de åtgärder som skolan har satt in."</p>
Fler elever ska klara målen i gymnasieskolan och nå höga resultat <i>BIN</i>	Andel flickor och pojkar som fullföljer gymnasieprogram inom 4 år	75%	72%	79%	<p><b>2018-02-15</b></p> <p>Måttet har ersatts med "Gymnasieelever med examen eller studiebevis inom 4 år, hemkommun, andel (%)"</p> <p>Måttet visar en försämring gemntot föregående år för både pojkar och flickor. Katrinesholm: flickor 71,5%, pojkar 78,8%, totalt 75,1% Riket: flickor 81,0%, pojkar 76,4%, totalt 78,5%</p>
	Andel flickor och pojkar med grundläggande behörighet till universitet och högskola	46%	51%	40%	<p><b>2018-01-25</b></p> <p>Andelen elever med grundläggande behörighet till universitet högskola inom fyra år har minskat sedan föregående år. Uppdelat på kön har resultatet minskat för både kvinnor och män. Motsvarande resultat för riket var 45,8% och för länet 52,4%.</p>
	Betygspoäng för flickor och pojkar efter avslutad gymnasieutbildning	13,5	14,3	12,8	<p><b>2018-01-25</b></p> <p>Betygspoängen efter avslutad gymnasieutbildning har ökat något sedan föregående år. Resultatet uppdelat på flickor och pojkar visar att båda gruppernas resultat ökat något. Motsvarande värde för riket var 14,1 och för länet 14,0.</p>
Andelen elever som mår bra och trivs i skolan ska öka <i>BIN, STN</i>	Elever/pedagogisk personal grundskola, antal	10,7			<p><b>2017-09-03</b></p> <p>Utfallet avser 2016. Antalet elever/pedagogisk personal i grundskolan har ökat något sedan föregående år.</p>
	Andel flickor och pojkar i årskurs 5 som har en positiv syn på skolan och undervisningen	86%	85%	88%	<p><b>2018-02-15</b></p> <p>Utfallet avser 2016. (Måttet har utgått ur KKIK mätningen.) Andelen elever i åk 5 som uppger att de är nöjda med skolan och den undervisning som bedrivs i den ligger kvar på samma nivå som förra året. Katrinesholm år 5: flickor 85%, pojkar 88%, totalt 86% Riket år 5: totalt 87%</p>

Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
	Andel flickor och pojkar i årskurs 8 som har en positiv syn på skolan och undervisningen	70%	68%	72%	<b>2018-02-15</b>  Utfallet avser 2016. (Mättet har utgått ur KKIK mätningen.) Andelen elever i åk 8 som uppger att de är nöjda med skolan och den undervisning som bedrivs i den ligger kvar på samma nivå som förra året. Katrinesholm år 8: flickor 68%, pojkar 72%, totalt 70% Riket år 8: totalt 75%
	Andel flickor och pojkar som mår bra	78%	69%	87%	<b>2018-02-16</b>  Resultatet är en sammanvägning av resultatet för år 7, år 9 och år 2 på gymnasieskolan. Resultatet har sjunkit för både flickor och pojkar sedan föregående mätning. Det finns en tydlig skillnad mellan resultatet för flickor och pojkar och man kan även se en tendens att upplevelsen av måendet sjunker ju äldre eleverna blir.
	Andel flickor och pojkar som inte använder tobak, alkohol eller droger				<b>2018-02-16</b>  Resultat finns för 2017. En genomgång behöver göras av vilka undersökningsfrågor som ska användas som underlag för indikatorn.
	Elevnärvaro vid skollunchen på högstadiet och vid Duveholmsgymnasiet och KTC	75%			
Höjd utbildningsnivå i kommunen <i>BIN, KULN, VIAN, VON</i>	Andel kvinnor och män från Katrinesholm i grundläggande vuxenutbildning som klarar målen	81%	84%	77%	
	Andel kvinnor och män från Katrinesholm i gymnasial vuxenutbildning som klarar målen	68%	72%	64%	
	Andel kvinnor och män i Katrinesholm med eftergymnasial utbildning	29%	36%	23%	
Den digitala delaktigheten ska öka i alla åldrar <i>KS, BIN, KULN, VIAN, VON</i>	Andel invånare som upplever sig vara digitalt delaktig när det gäller att nyttja e-tjänster inom kommun och landsting	62%	61%	63%	<b>2017-01-12</b>  Utfallet avser 2016, andel som svarat minst 5 på en skala 1-10 enligt tilläggsfråga i SCB:s medborgarundersökning.
	Andel invånare som upplever sig vara digitalt	86%	85%	87%	<b>2017-01-12</b>  Utfallet avser 2016, andel som svarat minst 5

Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
	delaktig när det gäller att utföra bankärenden				på en skala 1-10 enligt tillägsfråga i SCB:s medborgarundersökning.
	Andel invånare som upplever sig vara digitalt delaktig när det gäller att söka information	86%	82%	91%	<b>2017-01-12</b>  Utfallet avser 2016, andel som svarat minst 5 på en skala 1-10 enligt tillägsfråga i SCB:s medborgarundersökning.
	Andel invånare som upplever sig vara digitalt delaktig när det gäller att delta i samhällsdebatt en	49%	51%	46%	<b>2017-01-12</b>  Utfallet avser 2016, andel som svarat minst 5 på en skala 1-10 enligt tillägsfråga i SCB:s medborgarundersökning.
	Andel invånare som upplever sig vara digitalt delaktig när det gäller att vara aktiv på sociala medier	49%	51%	46%	<b>2017-01-12</b>  Utfallet avser 2016, andel som svarat minst 5 på en skala 1-10 enligt tillägsfråga i SCB:s medborgarundersökning.
	Andel anställda i Katrineholms kommun som känner sig digitalt delaktiga och kan använda de digitala verktyg och system som behövs i arbetet	73%	74%	74%	<b>2018-01-28</b>  Utfallet avser medarbetarundersökningen 2017, andel av samtliga medarbetare i Katrineholms kommun som svarade att det stämmer ganska eller mycket bra.

## 6.4 Omsorg och trygghet

Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
Barn och ungdomar i behov av stöd från socialnämnden ska i ökad utsträckning upptäckas tidigt och få insatser där barnets behov sätts i centrum <i>BIN, KULN, SOCN</i>	Antal informationsbesök av socialsekreterare på förskola, BVC och skola	36			
	Genomsnittlig utredningstid för individ- och familjeomsorgens utredningar avseende barn och ungdomar 0-20 år	98 dagar	123 dagar	87 dagar	
	Andel av barn som kommunen placerar i familjehem/på institution som genomgår hälso- och tandvårdsundersökning i samband med	20%	20%	20%	

Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
	socialnämndens första placering av individen				
	Andel barn i familjehem som besökts minst en gång per kvartal	95%	95%	95%	
	Andel av de barn och ungdomar som kommunen placerat i familjehem/på institution som klarar målen i skolan	50%		40%	
Ökad trygghet och säkerhet för kommunens invånare <i>KS, BIN, KULN, STN, VON, VSR</i>	Invånarnas bedömning av tryggheten i kommunen	59%	45%	71%	<b>2018-01-28</b>  Utfallet avser andel invånare som i polisens trygghetsundersökning 2015 svarat trygg på frågan: "Om du går ut ensam sent en kväll i området där du bor, känner du dig då trygg eller otrygg?". Katrineholm: totalt 59%, kvinnor 45%, män 71%. Medelvärde länet: totalt 62%, kvinnor 50%, män 74%.
	Andel av till kommunen inkommande uppdrag avseende klottersanering som slutförs inom 24 timmar	81%			<b>2018-01-28</b>  29 av 36 klotterärenden har sanerats inom 24 timmar. Omfattande klotter är dock inte alltid möjligt att hinna sanera inom 24 timmar. Väder/temperatur kan också göra sanering inom 24 timmar omöjlig, särskilt vintertid.
	Antal anmälda våldsbrott i kommunen (per 100 000 invånare)	1 610			<b>2018-01-28</b>  Utfallet avser 2016.
	Antal personer som skadas eller omkommer i olyckor som föranleder räddningsinsatser	49			<b>2018-02-15</b>  Utfallet avser 2017. Totalt har antalet som skadats eller omkommit minskat jämfört med föregående år.
	Andel olyckor där räddningstjänstens första enhet kommer fram inom målsatt tid	98%			<b>2018-02-15</b>  Utfallet avser 2017.
	Antal personer som utbildats av räddningstjänstens första kring olycksförebyggande och olycksavhjälpande åtgärder	6 458			<b>2018-02-15</b>  Utfallet avser 2017. Totalt har fler utbildats jämfört med 2016, men antalet utbildade skolelever har minskat.

Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
	Andel av de olyckor som föranlett räddningsinsatser där en första skadebegränsande åtgärd gjorts av enskild	40%			<b>2018-02-15</b> Utfallet avser 2017.

## 6.5 Kultur, idrott och fritid

Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
Fler invånare ska delta aktivt i kultur-, idrotts- och fritidslivet <i>BIN, KULN, STN, SOCN, VON</i>	Andel invånare som upplever sig vara delaktiga i kulturlivet i Katrineholm	45%	50%	38%	<b>2017-01-12</b> Utfallet avser 2016, andel som svarat minst 5 på en skala 1-10 enligt tillägsfråga i SCB:s medborgarundersökning.
	Andel invånare som upplever sig delaktiga i idrottslivet i Katrineholm	40%	40%	41%	<b>2017-01-12</b> Utfallet avser 2016, andel som svarat minst 5 på en skala 1-10 enligt tillägsfråga i SCB:s medborgarundersökning.
	Antal deltagare i Perrongens gruppverksamheter	130	94	22	
	Antal deltagare/besökare i kultur- och turismnämndens programverksamhet	4 789			
	Antal medlemmar i föreningar som sorterar under kultur- och turismnämnden				
	Antal deltagare/besökare i kulturföreningarnas program				
	Antal aktiva låntagare på Katrineholms bibliotek	12 281	6 477	5 070	
Goda möjligheter till en innehållsrik och aktiv fritid i Katrineholms kommun <i>BIN, KULN, STN, VON</i>	Invånarnas bedömning av fritidsmöjligheterna i kommunen (parker, natur, idrott, kultur, föreningsliv, nöjen)	60	62	59	<b>2017-01-12</b> Utfallet avser 2016, betygsindex (av max 100) enligt SCB:s medborgarundersökning. Medelvärde samtliga 136 deltagande kommuner: 61.
Kulturverksam	Invånarnas	7,8	8	7,5	<b>2017-01-12</b>

Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
heter som invånarna är nöjda med <i>BIN, KULN, VON</i>	bedömning av biblioteksverksamheten				Utfallet avser 2016, betygsindex (av max 10) enligt SCB:s medborgarundersökning. Medelvärde samtliga 136 deltagande kommuner: 7,7.
	Invånarnas bedömning av utställnings- och konstverksamheter	7,1	7,3	6,8	<b>2017-01-12</b>  Utfallet avser 2016, betygsindex (av max 10) enligt SCB:s medborgarundersökning. Medelvärde samtliga 136 deltagande kommuner: 6,5.
	Invånarnas bedömning av teaterföreläsningar och konserter	6,1	6,3	5,9	<b>2017-01-12</b>  Utfallet avser 2016, betygsindex (av max 10) enligt SCB:s medborgarundersökning. Medelvärde samtliga 136 deltagande kommuner: 5,8.
	Invånarnas bedömning av kulturutbudet för barn och unga	5,9	6	5,8	<b>2017-01-12</b>  Utfallet avser 2016, betygsindex (av max 10) enligt tillägsfråga i SCB:s medborgarundersökning.
	Andel unga och unga vuxna som är nöjda med den verksamhet som erbjuds inom kulturområdet	97%	97%	93%	
Jämställda kultur- och fritidsverksamheter <i>BIN, KULN, STN, VON</i>	Könsfördelning på Perrongen, Lokstallet	29%	29%	71%	
	Könsfördelning bland deltagare i det kulturella föreningslivet				
	Könsfördelning bland deltagare i det idrotts- och fritidsrelaterade föreningslivet inom service- och teknikkommittéernas verksamhetsområden	62%	38%	62%	
Andelen invånare med goda levnadsvanor ska öka <i>KS, BIN, KULN, STN, VIAN, VON</i>	Andel invånare som använder tobak	9%	9%	9%	<b>2018-02-09</b>  Utfallet avser 2017, andel som röker dagligen. Andelen dagligrökare har minskat jämfört med 2012. Sörmland: kvinnor 9%, män 9%, totalt 9%.
	Andel invånare med skadliga alkoholvanor	13%	11%	16%	<b>2018-02-09</b>  Utfallet avser 2017, andel riskbrukare av alkohol (AUDIT-C med gränserna 6 för män och 5 för kvinnor). Utfallet kan inte jämföras med undersökningen 2012. Sörmland: kvinnor 10%, män 14%, totalt 12%.

Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
	Andel invånare med goda kostvanor	8%	10%	6%	<b>2018-02-09</b>  Utfallet avser 2017, andel som äter frukt och grönt minst 5 ggr/dag. Andelen har ökat något för kvinnor jämfört med 2012. Sörmland: kvinnor 8%, män 5%, totalt 6%.
	Andel invånare som är fysiskt aktiva	36%	38%	35%	<b>2018-02-09</b>  Utfallet avser 2017, andel som vardagsmotionerar minst 2½ timmar per vecka. Utfallet kan inte jämföras med undersökningen 2012. Sörmland: kvinnor 36%, män 34%, totalt 35%.

## 6.6 Hållbar miljö

Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
Ökad andel miljöbilar i kommunens verksamheter <i>KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON, KFAB</i>	Andel miljöbilar av totalt antal bilar i kommunkoncernen	51%			<b>2018-01-28</b>  Utfallet avser andel miljöbilar i kommunkoncernen 2017 enligt preliminära uppgifter från Miljöfordon Syd. Medelvärde alla kommuner: 34%.
Kommunens energiförbrukning ska minska <i>KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON, KFAB</i>	Minskning av energianvändning i kommunens lägenhetsbestånd sedan 2008	14,7%			
	Minskning av energianvändning i kommunens verksamhetslokaler sedan 2008	12,3%			
Fortsatt utveckling av klimatsmarta och ekologiska måltider i kommunens måltidsverksamhet inom förskola, skola och äldreomsorg <i>BIN, STN, VON</i>	Matsvinn per portion i samband med lunchserveringarna, antal gram	51 g			
	Kostnaden för kommunens inköp av ekologiska livsmedel som andel av kommunens totala kostnad för inköp av livsmedel	32%			
	Kostnaden för kommunens inköp av närproducerade livsmedel som andel av kommunens totala kostnad för inköp av	10%			



Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
	livsmedel				
	Livsmedelsinkö pens klimatavtryck				
Ökat gästfokus i kommunens måltidsverksamhet inom förskola, skola och äldreomsorg <i>BIN, STN, VON</i>	Andel barn som är nöjda med maten och måltidsmiljön	65%	63%	66%	<b>2017-09-03</b>  Utfallet avser 2016. Mätning sker under hösten
	Andelen äldre som svarar att maten smakar ganska/mycket bra på sitt särskilda boende	78%	75%	83%	
	Andelen äldre som svarar att måltiderna på sitt särskilda boende oftast/alltid är en trevlig stund på dagen	74%	71%	84%	
	Andelen äldre på särskilt boende med en aktuell genomförande plan som innehåller information om den äldres önskemål och behov i samband med måltiderna	16%			
	Andel barn som har möjlighet att välja mellan olika maträtter	76%			
	Andel äldre på särskilt boende som har möjlighet att välja mellan olika maträtter	21%			
	Andel elever som har en bra schemaläggning av lunchen	98%			

## 6.7 Ekonomi och organisation

Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
Resultatet ska uppgå till minst en procent av skatteintäkterna <i>KS, BIN, BMN, KULN, STN,</i>	Resultat i förhållande till skatteintäkter och utjämning	3%			<b>2017-09-14</b>  Utfallet avser kommunen som helhet 2016.



## Bildningsnämnden

Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
SOCN, VIAN, VON					
Nettodriftskostnaderna ska inte öka snabbare än skatteintäkterna KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	Nettodriftskostnaderna ska inte öka snabbare än skatteintäkter och utjämning, måluppfyllelse	Nej			<b>2017-09-14</b> Utfallet avser kommunen som helhet 2016.
Kommunens lokalresurser ska utvecklas för ökad funktionalitet, kostnadseffektivitet och kundnöjdhet KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON, KFAB	Kundnöjdhet avseende KFAB:s verksamheter	NKI 64			<b>2018-01-28</b> Utfallet avser NKI enligt mätning 2016.
Kommunens tillgänglighet per telefon och e-post ska förbättras KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	Andel invånare som får svar på en enkel e-postfråga inom två arbetsdagar	83%			<b>2018-01-28</b> Utfallet avser kommunen som helhet 2017. Medelvärde KKiK: 86%.
	Andel invånare som får ett direkt svar på en enkel fråga när de tar kontakt med kommunen via telefon	44%			<b>2018-01-28</b> Utfallet avser kommunen som helhet 2017. Medelvärde KKiK: 52%.
	Gott bemötande via telefon, andel av maxpoäng	84%			<b>2018-01-28</b> Utfallet avser kommunen som helhet 2017. Medelvärde KKiK: 81
Tydlig och effektiv kommunikation KS, BIN, BMN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	Andel av maxpoäng i SKL:s webbundersökning utifrån ett invånarperspektiv	81%			<b>2018-01-28</b> Utfallet avser 2017, andel av maxpoäng i undersökningen. Medelvärde alla deltagande kommuner 79%.
	Andel av maxpoäng i SKL:s webbundersökning utifrån ett företagarperspektiv	79%			<b>2018-01-28</b> Utfallet avser 2017, andel av maxpoäng i undersökningen. Medelvärde alla deltagande kommuner 82%.
Ökat medarbetarengagemang KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON	Resultat i undersökningen kring hållbart medarbetarengagemang	80%	80%	79%	<b>2018-01-28</b> Utfallet avser kommunen som helhet 2017. Jämfört med undersökningen 2015 har resultatet förbättrats för alla tre delindex; ledarskap, motivation och styrning. Resultatet har förbättrats både för kvinnor och män.



## Bildningsnämnden

Resultatmål/Uppdrag	Indikatorer	Utfall	Utfall kvinnor	Utfall män	Kommentar
Tryggad personalförsörjning genom utvecklad rekrytering <i>KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON</i>	Andel påbörjade rekryteringar där tjänsten tillsätts	56%			<b>2018-01-28</b>  Utfallet avser kommunen som helhet 2017 och visar antal rekryterade personer i förhållande till antal utannonserade tjänster. En viss osäkerhet finns pga att rekryteringar ibland inte hanteras korrekt i systemet.
	Andel rekryteringar där tjänsten tillsätts med eftersökt kompetens enligt rekryteringskraprofilen				<b>2018-01-28</b>  Indikatorn kan för närvarande inte mätas på ett tillförlitligt sätt.
	Andel anställda med heltid	77,7%	75,1%	87,5%	<b>2018-01-28</b>  Utfall per 2017-11-30 för kommunen som helhet. Andelen har ökat både för kvinnor och män.
Minskad sjukfrånvaro <i>KS, BIN, KULN, STN, SOCN, VIAN, VON</i>	Andel sjukfrånvarotimer av ordinarie arbetstid, totalt	7,9%	8,3%	6,1%	<b>2018-01-28</b>  Utfallet avser sjukfrånvaro bland tillsvidareanställda i kommunen som helhet under perioden 2016-12-01 t.o.m. 2017-11-30. Jämfört med föregående år har sjukfrånvaron minskat för kvinnor men ökat något för män.
	Del av sjukfrånvaro som är längre än 60 dagar	53,3%	55,1%	43%	<b>2018-01-28</b>  Utfallet avser andel av total sjukfrånvaro som avser långtidssjukfrånvaro (60 dagar eller mer) bland anställda i kommunen som helhet under perioden 2016-12-01 t.o.m. 2017-11-30. Jämfört med föregående år har andelen minskat något både för kvinnor och män.



BILDNINGSFÖRVALTNINGEN  
Förvaltningskontoret

Datum  
2018-02-14

Vår beteckning  
BIN/2017:10 - 019

Vår handläggare  
Johanna Siverskog

Ert datum

Er beteckning

Bildningsnämnden

## Internkontrollrapport 2017

### Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden godkänner redovisningen avseende 2017 års internkontroller.

### Sammanfattning av ärendet

Under 2017 har bildningsnämndens internkontrollplan fokuserat på kontroller kring myndighetsutövning, avvikelserapportering, sjukskrivningstal och debitering. Den största vikten har lagts vid kontrollerna som avser myndighetsutövning såsom att beslut om åtgärdprogram och anpassad studiegång tas på rätt sätt och att närvaro och frånvaro följs upp och rapporteras enligt gällande rutiner.

Kontrollerna visar att det finns förbättringsområden inom de flesta kontrollområden. I de flesta fall behöver det ske uppföljning med respektive rektor för att säkerställa att rektor har ett system för exempelvis uppföljning och kontroll av varje elev. Det behöver även göras en översyn för att se vilket ytterligare stöd som kan ges av befintliga system.

Bildningsförvaltningens bedömning är att samtliga kontroller behöver kvarstå ytterligare ett år.

### Ärendets handlingar

- Internkontrollrapport Bildningsnämnden 2017

### Ärendebeskrivning

Med intern kontroll avses kommunens och kommunkoncernens interna förfaringssätt och arbetsrutiner som syftar till att säkerställa att organisationens mål uppfylls, att avtal följs och att verksamheten är laglig. Den interna kontrollen avser åtgärder som bidrar till att utveckla och säkerställa funktion och kvalitet i kommunens samtliga verksamheter och därmed minska risken för avsiktliga eller oavsiktliga fel. I Katrineholms kommuns författningssamling Nr 6.24, Reglemente för Intern kontroll, anges att nämnden löpande ska följa upp det interna kontrollsystemet inom det egna området. Nämnderna ska årligen kartlägga viktiga rutiner, processer och system samt bedöma dem utifrån risk och väsentlighet.

Hela ärendet finns att läsa i ”Internkontrollrapport Bildningsnämnden 2017”.



BILDNINGSFÖRVALTNINGEN  
Förvaltningskontoret

Datum  
2018-02-14

Vår beteckning  
BIN/2017:10 - 019

Namn: Johanna Siverskog  
Titel: ekonom

Beslutet skickas till: kommunstyrelsen

# Internkontrollrapport

## Bildningsnämnden

### 2017

## Innehållsförteckning

1	Sammanfattning.....	3
2	Inledning.....	4
2.1	Definition av intern kontroll .....	4
2.2	Kommunens årshjul och process för internkontroll.....	4
3	Riskvärdering.....	5
4	Bilaga: Internkontrollrapport.....	6

## 1 Sammanfattning

Under 2017 har bildningsnämndens internkontrollplan fokuserat på kontroller kring myndighetsutövning, avvikelserapportering, sjukskrivningstal och debitering. Det största vikten har lagts vid kontrollerna som avser myndighetsutövning såsom att beslut om åtgärdprogram och anpassad studiegång tas på rätt sätt och att närvaro och frånvaro följs upp och rapporteras enligt gällande rutiner.

Kontrollerna visar att det finns förbättringsområden inom de flesta kontrollområden. I de flesta fall behöver det ske uppföljning med respektive rektor för att säkerställa att rektor har ett system för exempelvis uppföljning och kontroll av varje elev. Det behöver även göras en översyn för att se vilket ytterligare stöd som kan ges av befintliga system.

Bildningsförvaltningens bedömning är att samtliga kontroller behöver kvarstå ytterligare ett år.



## 2 Inledning

Nämnden ska årligen kartlägga viktiga rutiner, processer och system samt bedöma dem utifrån risk och väsentlighet.

### 2.1 Definition av intern kontroll

Med intern kontroll avses kommunens och kommunkoncernens interna förfaringsätt och arbetsrutiner som syftar till att säkerställa att organisationens mål uppfylls, att avtal följs och att verksamheten är laglig. Den interna kontrollen avser åtgärder som bidrar till att utveckla och säkerställa funktion och kvalitet i kommunens verksamheter och därmed minska risken för avsiktliga eller oavsiktliga fel.

I Katrineholms kommuns reglemente för intern kontroll anges att nämnden löpande ska följa upp det interna kontrollsystemet inom det egna området. Nämnderna ska årligen kartlägga viktiga rutiner, processer och system samt bedöma dem utifrån risk och väsentlighet.

### 2.2 Kommunens årshjul och process för internkontroll

Intern kontroll är en process i flera steg:

- Utvärdering av föregående års interna kontroll (nämndens internkontrollrapport)
- Kartläggning av presumtiva kontrollområden och kontrollmoment
- Värdering av risk och väsentlighet
- Prioritering av kontrollmoment baserat på riskvärderingen
- Framtagande av kontrollmetoder
- Upprättande av nämndens internkontrollplan för det kommande året
- Genomförande av kontrollmoment
- Framtagande av åtgärder utifrån genomförd intern kontroll
- Uppföljning av åtgärder
- Sammanställning av nämndens årliga internkontrollrapport
- Kommunstyrelsens årliga uppföljning av nämndernas interna kontroll

Resultatet av den interna kontrollen från föregående år (*internkontrollrapport*) rapporteras till kommunstyrelsen och kommunens revisorer. Nämndernas internkontrollrapporter behandlas av kommunstyrelsen vid dess sammanträde i mars vilket innebär att rapporterna ska vara kommunledningsförvaltningen till handa under februari för beredning.

### 3 Riskvärdering

Kartläggning och riskvärdering av kontrollområden och kontrollmoment ligger till grund för internkontrollplanen. Vid värdering av risker multipliceras risken med väsentligheten enligt nedan. Med *risk* i detta sammanhang avses sannolikheten för att fel eller skada uppträder. Med *väsentlighet* avses konsekvensen om risken inträffar.

I internkontrollrapporten återfinns motsvarande siffervärde för riskvärderingen som i internkontrollplanen. Nedan ges en förklaring till hur riskvärderingen ska tolkas.

Värdering (risk x väsentlighet)	Förklaring	Hantering
Värde 1-3	Risken accepteras.	Ingen åtgärd.
Värde 4-8	Risken hålls under uppsikt.	Bevakning
Värde 9-12	Risk som kräver åtgärd.	Internkontrollplan
Värde 13-16	Stor risk som kräver åtgärd.	Internkontrollplan

## 4 Bilaga: Internkontrollrapport

Kontrollområde	Kontrollmoment	Kontrollansvarig	Kontrollresultat	Åtgärder
Avvikelseberättelse	Incidenthantering – sker rapportering enl. upprättade rutiner.	Verksamhetschef	<p><b>Datum för kontroll:</b> 2018-01-30</p> <p><b>Resultat:</b></p> <p>Verksamhetschef beställde en rapport avseende perioden 171101-180130.</p> <p>Totalt är antalet incidentrapporteringar under aktuell period: 246 st</p> <p>Varav:</p> <p>Elevtillbud: 50 st, ca 20% av incidenterna</p> <p>Elevskada: 77 st, ca 31% av incidenterna</p> <p>Elevkränkning 119 st, ca 48% av incidenterna</p>	<p>— Förskolechefer och rektorer behöver få en genomgång och repetition av systemstödet "Lisa" där vi sedan början av december har börjat med nya rutiner för rapportering.</p>
Debitering	1-1 datorer - följs upprättade rutiner kring debitering av försvunnen utrustning	Ekonom	<p><b>Datum för kontroll:</b> 2017-12-15</p> <p><b>Resultat:</b> Det kan konstateras att rutinerna kring hantering av personliga digitala verktyg i år 1-9 ännu inte satt sig. Rutinerna behöver gås igenom och mer jobb behöver läggas på att förankra befintliga rutiner.</p> <p>När det gäller gymnasieskolan är bedömningen att upprättade rutiner följs.</p>	<p>— Gå igenom befintliga rutiner</p> <p>— Förankra befintliga rutiner</p>
Sjukskrivningstal	Används de system som finns för att följa upp sjukskrivningar	Verksamhetschef	<p><b>Datum för kontroll:</b> 2018-01-30</p> <p><b>Resultat:</b></p> <p>Frågan ställdes till HR-konsult Marie Svensson som berättade att det varierar. Ca hälften av våra chefer använder aktivt systemstödet "Adato" medan andra behöver träna mer och få ett nytt erbjudande om genomgång.</p> <p>Förskolecheferna har i år varit prioriterade kring uppföljning av sjuktal eftersom vi har den största sjukfrånvaron inom förskolans verksamhet. Alla förskolechefer har fått personlig rådgivning</p>	<p>— Uppföljning med respektive chef utifrån sjuktalen och i samband med det samtal om det behövs stöd i systemet för att chefen ska känna sig tryggare.</p>

Kontrollområde	Kontrollmoment	Kontrollansvarig	Kontrollresultat	Åtgärder
			<p>vid ett par tillfällen och åtgärder är vidtagna.</p> <p>Även rektorer har fått en träff med HR-konsult kring möjligheter med Adato och lämplig arbetsgång vid sjukfrånvaro.</p> <p>Processen behöver fortsätta och repetition är av stort värde i arbetet med att sänka sjuktalen.</p>	
Myndighetsutövning	<b>Beslut om åtgärdsprogram - har rektor ett system för att tillgodose att elever i behov av särskilt stöd får det</b>	Verksamhetschef	<p><b>Datum för kontroll: 2018-02-09</b></p> <p><b>Resultat:</b></p> <p>Utifrån stickprov som gjorts kan konstateras att rektorer har olika system för att ha kontroll på samtliga elevers behov. Det finns inget datastöd i Pingpong eller PMO som ger rektor en helhetsbild. I och med GDPR känns det osäkert huruvida rektor själv kan upprätta t ex register för detta.</p> <p>Det är inte med självklarhet som åtgärdsprogram upprättas när elever inte har nått minst betyget E eftersom förändringen med extra anpassningar och otydligheten i styrdokumentet kring dokumentationen för dessa anpassningar gör att det kan tolkas som om dokumentation inte är nödvändig.</p>	<p>— Uppföljning med respektive chef för att säkerställa att rektor har ett eget system för uppföljning och koll på varje elev.</p> <p>— Utbildning i GDPR</p> <p>— Översyn av Pingpong och PMO för att se om det går att hitta sätt att arbeta där som möjliggör kontroll.</p>
	<b>Beslut om anpassad studiegång - de elever som inte följer grundskolans timplan ska ha beslut om anpassad studiegång</b>	Verksamhetschef	<p><b>Datum för kontroll: 2018-02-09</b></p> <p><b>Resultat:</b></p> <p>Utifrån en genomgång av samtliga elever som är mottagna i grundskolan men som har sin skolgång integrerad i grundskolan, kan konstateras att fler elever i år jämfört med förra året har anpassad studiegång när de inte följer sin timplan. Det är bara enstaka elev som inte har det och då beror det på att eleven just anlänt till skolan</p>	<p>— Fortsatt uppföljning på individnivå.</p>

Kontrollområde	Kontrollmoment	Kontrollansvarig	Kontrollresultat	Åtgärder
			alternativt planerar att återgå till grundskolan. Detta är en stor förbättring gentemot föregående år.	
	<b>Betygssättning integrerade särskoleelever - sker betygssättning enligt gällande regelverk</b>	Verksamhetschef	<b>Datum för kontroll: 2018-02-09</b> <b>Resultat:</b> Det finns fortfarande osäkerhet runt betygssättningen och då framför allt att vårdnadshavare har rätt att bestämma huruvida eleven överhuvudtaget ska ha betyg eller inte. Detta beslut finns nästintill aldrig nedtecknat. Det leder till osäkerhet i betygssättningen för respektive lärare.	■ Uppföljning med respektive chef utifrån dokumentation kring betygssättning.
	<b>Elever med frånvaro - har rektor ett system för att följa upp elever med frånvaro</b>	Verksamhetschef	<b>Datum för kontroll: 2018-02-09</b> <b>Resultat:</b> Utifrån stickprov som gjorts kan konstateras att själva elevfrånvaron kan rektor följa. Tyvärr har inte alla skolor 100% registrerade lektioner vilket gör att det är svårt för rektor att med säkerhet kunna lita på de siffror som finns i systemet. I de fall där frånvaron är stor beskriver rektorerna att de arbetar på olika sätt med eleven och att de också tas upp på respektive skolas EHT. Ett dilemma är att alla rektorerna inte har ett systematiskt sätt att enkelt följa samtliga elevers situation, inte bara när det gäller frånvaro.	■ Utveckling av system för rektor att enkelt följa varje elev i behov av särskilt stöd på ett övergripande sätt.
	<b>Närvaroregistrering - sker närvaroregistrering vid samtliga lektioner</b>	Verksamhetschef	<b>Datum för kontroll: 2018-02-09</b> <b>Resultat:</b> Nej, närvaroregistrering sker inte vid samtliga lektioner. I samtal med rektorerna på de skolor som har lägst andel registrerade lektioner handlar det om att man har flera vikarier inne och de har inte lyckats få in dem i	■ Uppföljning med respektive chef utifrån andel registrerade lektioner och beslut om åtgärder utifrån varje enhet.

## Bildningsnämnden

Kontrollområde	Kontrollmoment	Kontrollansvarig	Kontrollresultat	Åtgärder
			systemet. Vikarien för heller inte alltid ens närvaro på papper så att ordinarie lärare sedan kan föra in närvaron i efterhand.	



BILDNINGSFÖRVALTNINGEN  
Förvaltningskontoret

Datum  
2018-02-13

Vår beteckning  
BIN/2018:8 - 019

Vår handläggare  
Johanna Siverskog

Ert datum

Er beteckning

Bildningsnämnden

## Internkontrollplan 2018

### Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden godkänner förslagen internkontrollplan för 2018.

### Sammanfattning av ärendet

Redan 2017 fokuserade bildningsnämnden i sin internkontrollplan på kontroller av myndighetutövning, avvikelserapportering, sjukskrivningstal och debitering. De kontroller som gjordes under 2017 visade på att alla rutiner inom dessa områden inte fungerade tillfredsställande och en rad åtgärder togs fram.

Med anledning av detta kvarstår samtliga kontrollmoment från 2017 i internkontrollplanen för 2018. Den största vikten läggs även i 2018 års internkontrollplan vid kontroll av myndighetsutövning såsom att beslut om åtgärdsprogram och anpassad studiegång tas på rätt sätt och att närvaro och frånvaro följs upp och rapporteras enligt gällande rutiner.

### Ärendets handlingar

- Internkontrollplan Bildningsnämnden 2018.

### Ärendebeskrivning

Med intern kontroll avses kommunens och kommunkoncernens interna förfaringsätt och arbetsrutiner som syftar till att säkerställa att organisationens mål uppfylls, att avtal följs och att verksamheten är laglig. Den interna kontrollen avser åtgärder som bidrar till att utveckla och säkerställa funktion och kvalitet i kommunens samtliga verksamheter och därmed minska risken för avsiktliga eller oavsiktliga fel.

I Katrineholms kommuns författningssamling Nr 6.24, Reglemente för Intern kontroll, anges att nämnden löpande ska följa upp det interna kontrollsystemet inom det egna området. Nämnderna ska årligen kartlägga viktiga rutiner, processer och system samt bedöma dem utifrån risk och väsentlighet.

Hela ärendet finns att läsa i ”Internkontrollplan Bildningsnämnden 2018”.

### Förvaltningens bedömning

Namn: Johanna Siverskog  
Titel: Ekonom

Beslutet skickas till: kommunstyrelsen

# Internkontrollplan

## Bildningsnämnden

### 2018



## Innehållsförteckning

1	Sammanfattning.....	3
2	Inledning.....	4
2.1	Definition av internkontroll .....	4
2.2	Kommunens årshjul och process för internkontroll.....	4
3	Kartläggning av kontrollområden, kontrollmoment och riskvärdering.....	5
3.1	Modell för kartläggning och riskvärdering .....	5
3.2	Riskvärdering av kontrollmoment .....	5
4	Bilaga: Internkontrollplan.....	6

## 1 Sammanfattning

Redan 2017 fokuserade bildningsnämnden i sin internkontrollplan på kontroller av myndighetutövning, avvikelserapportering, sjukskrivningstal och debitering. De kontroller som gjordes under 2017 visade på att alla rutiner inom dessa områden inte fungerade tillfredsställande och en rad åtgärder togs fram.

Med anledning av detta kvarstår samtliga kontrollmoment från 2017 i internkontrollplanen för 2018. Den största vikten läggs även i 2018 års internkontrollplan vid kontroll av myndighetsutövning såsom att beslut om åtgärdprogram och anpassad studiegång tas på rätt sätt och att närvaro och frånvaro följs upp och rapporteras enligt gällande rutiner.

## 2 Inledning

Nämnden ska årligen kartlägga viktiga rutiner, processer och system samt bedöma dem utifrån risk och väsentlighet.

### 2.1 Definition av internkontroll

Med intern kontroll avses kommunens och kommunkoncernens interna förfaringsätt och arbetsrutiner som syftar till att säkerställa att organisationens mål uppfylls, att avtal följs och att verksamheten är laglig. Den interna kontrollen avser åtgärder som bidrar till att utveckla och säkerställa funktion och kvalitet i kommunens verksamheter och därmed minska risken för avsiktliga eller oavsiktliga fel.

I Katrineholms kommuns reglemente för intern kontroll anges att nämnden löpande ska följa upp det interna kontrollsystemet inom det egna området. Nämnderna ska årligen kartlägga viktiga rutiner, processer och system samt bedöma dem utifrån risk och väsentlighet.

### 2.2 Kommunens årshjul och process för internkontroll

Framtagandet av internkontrollplanen är en process i flera steg:

- Utvärdering av föregående års interna kontroll (internkontrollrapport)
- Kartläggning av presumtiva riskområden och kontrollmoment
- Värdering av risker
- Prioritering av kontrollområden baserat på riskvärderingen
- Framtagande av kontrollmetoder
- Upprättandet av nämndens internkontrollplan

Nämnderna ska senast i februari fastställa sina planer för det kommande årets interna kontroll (*internkontrollplan*). Resultatet av den interna kontrollen från föregående år (*internkontrollrapport*) rapporteras till kommunstyrelsen och kommunens revisorer. Nämndernas internkontrollrapporter behandlas av kommunstyrelsen vid dess sammanträde i mars vilket innebär att rapporterna ska vara kommunledningsförvaltningen till handa under februari för beredning.

## 3 Kartläggning av kontrollområden, kontrollmoment och riskvärdering

### 3.1 Modell för kartläggning och riskvärdering

Första steget i arbetet med internkontrollplanen är att kartlägga presumtiva kontrollområden. Kontrollområdena kan bestå av flera kontrollmoment. Utgångspunkt för kartläggningen är att den interna kontrollen ska säkerställa att organisationens mål uppfylls, att avtal följs och att verksamheten är laglig. De områden, processer eller rutiner där kontrollen bedöms vara tillräcklig via förvaltningens systematiska kvalitetsarbete eller via andra upparbetade kontroller behöver inte tas med i internkontrollplanen.

I nästa steg ska en riskvärdering av de framtagna kontrollmomenten genomföras. Nedanstående modell ligger till grund för värdering av risk och väsentlighet.

Med *risk* i detta sammanhang avses sannolikheten för att fel eller skada uppträder. Med *väsentlighet* avses konsekvensen om risken inträffar.

Risk		Väsentlighet	
Värde	Förklaring	Värde	Förklaring
1	Osannolik	1	Försumbar
2	Mindre sannolik	2	Lindrig
3	Möjlig	3	Kännbar
4	Sannolik	4	Allvarlig

Vid värdering av risker multipliceras risken med väsentligheten enligt nedan.

Värdering (risk x väsentlighet)	Förklaring	Hantering
Värde 1-3	Risken accepteras.	Ingen åtgärd.
Värde 4-8	Risken hålls under uppsikt.	Bevakning
Värde 9-12	Risk som kräver åtgärd.	Internkontrollplan
Värde 13-16	Stor risk som kräver åtgärd.	Internkontrollplan

### 3.2 Riskvärdering av kontrollmoment

Samtliga kontrollområden riskvärderades redan förra året och den riskvärderingen kvarstår.

## 4 Bilaga: Internkontrollplan

Kontrollområde	Kontrollmoment	Kontrollansvarig	Kontrollmetod	Kontrollfrekvens	Riskvärdering
Avvikelseberättelse	<b>Incidenthantering – sker rapportering enl. upprättade rutiner.</b>	Verksamhetschef	Fem rektorsområden per år	1 ggr per år	12
Debitering	<b>1-1 datorer - följs upprättade rutiner kring debitering av försvunnen utrustning</b>	Ekonom	Stickprov	1 ggr per år	9
Sjukskrivningstal	<b>Används de system som finns för att följa upp sjukskrivningar</b>	Verksamhetschef	Stickprov på gruppen sjukskrivna medarbetare	1 ggr per år	12
Myndighetsutövning	<b>Beslut om åtgärdsprogram - har rektor ett system för att tillgodose att elever i behov av särskilt stöd får det</b>	Verksamhetschef	Stickprov (av elever som fått betyg F i flera ämnen över tid)	1 ggr per år	16
	<b>Beslut om anpassad studiegång - de elever som inte följer grundskolans timplan ska ha beslut om anpassad studiegång</b>	Verksamhetschef	Samtliga integrerade särskoleelever	1 ggr per år	16
	<b>Betygssättning integrerade särskoleelever - sker betygssättning enligt gällande regelverk</b>	Verksamhetschef	Samtliga integrerade särskoleelever	1 ggr per år	16
	<b>Elever med frånvaro - har rektor ett system för att följa upp elever med frånvaro</b>	Verksamhetschef	Samtliga skolenheter	1 ggr per år	16
	<b>Närvaroregistrering - sker närvaroregistrering vid samtliga lektioner</b>	Verksamhetschef	Samtliga skolenheter	1 ggr per år	12



Bildningsnämnden

## Förslag justering av tillämpningsregler för skolskjutsar

### Förvaltningens förslag till beslut

1. Bildningsnämnden beslutar om tillägg, enligt bildningsförvaltningens förslag, i tillämpningsreglerna under rubriken "Ledig plats i skolskjuts"
2. Nya tillämpningsreglerna gäller från och med 2018-03-15

### Sammanfattning av ärendet

Bildningsförvaltningen har fått in synpunkter och önskemål från brukare, bosatta utanför tätort, att kamrater till en skolskjutsberättigad elev ska kunna få följa med hem för att umgås efter skoldagens slut.

Bildningsförvaltningen föreslår att tillämpningsreglerna ändras så att det i vissa fall möjliggör för en kamrat till skolskjutsberättigad elev att medfölja.

Följande förslag till tillägg i tillämpningsreglerna föreslås under befintlig rubrik "Ledig plats i skolskjuts"

*Kamrat till skolskjutsberättigad elev kan, under vissa förutsättningar, medfölja i skolskjutsfordon:*

- *Vårdnadshavare har ansökt i kommunens e-tjänst minst fyra dagar i förväg.*
- *Ledig plats finns i fordonet.*
- *Chauffören har fått meddelande om godkänt beslut via förvaltningens skolskjutshandläggare*

### Ärendets handlingar

- Tillämpningsregler för skolskjuts

### Ärendebeskrivning

Bildningsförvaltningen har fått in synpunkter och önskemål från brukare, bosatta utanför tätort att kamrater till en skolskjutsberättigad elev ska kunna få följa med hem för att umgås efter skoldagens slut. De nuvarande tillämpningsreglerna medger inte detta. Argument som framförs är bland andra att kommunen med dessa regler motverkar ambitionen om en levande landsbygd och att barn isoleras. Fritidshemmet är inget alternativ anses det eftersom kamrater i tätorten går hem efter skolans slut när de kommit upp i ålder samt att andra kamrater åker till sina hemadresser.



### Ärendets beredning

Ärendet har följts upp med kommunens säkerhetschef och försäkringsmäklare. Det möter inget hinder att en kamrat medföljer eftersom det är fordonets trafikförsäkring som gäller för passagerare. Däremot finns det krav på att huvudmannen ska veta vilka barn som befinner sig i skolskjutsfordonet.

Namn: Jörgen Rådeberg  
Titel: bitr.förvaltningschef



BILDNINGSFÖRVALTNINGEN  
Förvaltningskontoret

Datum  
2018-02-14

Vår beteckning  
BIN/2015:2 - 119

Vår handläggare  
Agneta Svallin

Ert datum

Er beteckning

Bildningsnämnden

## Val av politikerrepresentanter till områdesråd och programråd

### Förvaltningens förslag till beslut

Förslag på nya representanter meddelas på sammanträdet.

### Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade 2017-12-18 §205 att entlediga Robert Dahlqvist (V) från uppdraget som ersättare i bildningsnämnden. Han har även varit bildningsnämndens representant i områdesrådet för Sandbäckens förskolor.

Kommunfullmäktige beslutade 2018-02-12 att entlediga Christin Hagberg (S) från uppdraget som ledamot i bildningsnämnden. Hon har även varit bildningsnämndens representant i områdesrådet för Sandbäcksskolan och i programrådet för Bygg och anläggning.

Namn: Agneta Svallin  
Titel: nämndsekreterare

Beslutet skickas till: Sandbäckens förskolor, Sandbäcksskolan och Katrineholms Tekniska College.





BILDNINGSFÖRVALTNINGEN  
Förvaltningskontoret

Datum  
2018-02-13

Vår beteckning  
BIN/2018:3 - 020

Vår handläggare  
Agneta Svallin

Ert datum

Er beteckning

Bildningsnämnden

## Synpunkter angående Förslag till Övergripande kompetensförsörjningsplan

### Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden ställer sig bakom bildningsförvaltningens synpunkter och överlämnar till kommunledningsförvaltningen.

### Sammanfattning av ärendet

Kommunledningsförvaltningen har tagit fram ett förslag till Övergripande kompetensförsörjningsplan. Den är skickad på remiss till samtliga nämnder. Svaret ska vara inne hos kommunledningsförvaltningen senast 2018-03-16.

### Bildningsförvaltningens synpunkter

#### Verksamhetsmässiga perspektiv

Att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla personal är ett av bildningsförvaltningens viktigaste strategiska områden för att kunna fortsätta utveckla utbildningen så att barn och elevers resultat fortsätter att förbättras. Precis som beskrivs i förslaget till övergripande kompetensförsörjningsplan behöver bildningsförvaltningen inte bara utveckla befintlig personal, göra ersättningsrekryteringar utan förvaltningen behöver också utöka personalstyrkan utifrån prognoser kring en ökad volymutveckling. En annan oroande faktor är att antalet studerande till pedagogutbildningar inte motsvarar de beräkningar som görs när det gäller behov av framtida personal.

Med detta som bakgrund anser förvaltningen att den övergripande kompetensförsörjningsplanen pekar på de områden som är viktiga att fortsätta utveckla och förbättra men vill framförallt lyfta fram området ”attraktiv arbetsgivare” som är helt avgörande för hur vi ska bli framgångsrika i vår framtida kompetensförsörjning. En annan viktig faktor är kommunens höga sjukskrivningstal, här behövs förstärkning inom det främjande och förebyggande arbetet.

Om rekrytering sker via HR-enheten är det av största vikt att arbetet kan ske snabbt och att det även kan pågå under sommarhalvåret. Skolledare genomför ofta rekrytering i samband med läsårsstart.

Förvaltningens förslag på ytterligare åtgärder:

- Fortsatt satsning och utveckling av Utbildningstjänster.
- Förstärka interna karriärmöjligheter via trainee-utbildningar



### Ekonomiska perspektiv

Idag genomförs en mängd rekryteringar av förskolechefer och rektorer. Det behöver vara tydligt med vad som HR-enheten ska ansvara för. Eftersom HR-enheten behöver förstärkas, behöver det klargöras hur höga kostnaderna blir för det utökade rekryteringsansvaret för HR-avdelningen och hur dessa kostnader ska finansieras.

### Ärendets handlingar

- Förslag Övergripande kompetensförsörjningsplan

Namn: Helene Björkqvist  
Titel: förvaltningschef

Beslutet skickas till: kommunledningsförvaltningen

# Förslag Övergripande Kompetensförsörjningsplan





## Innehåll

Inledning och vision/mål	3
Syftet med kompetensförsörjningsplanen	3
Externt perspektiv	4
<i>Faktorer som påverkar rekryteringsbehoven</i>	5
Internt perspektiv	7
<i>Analys av rekryteringsbehov</i>	8
Åtgärder/Handlingsplan	10
<i>Attrahera</i>	10
<i>Rekrytera</i>	11
<i>Utveckla och Behålla</i>	12
<i>Avsluta</i>	13
Uppföljning	14



## Inledning och vision/mål

*Vision 2025 Katrineholm – Läge för liv och lust*

*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.*

En föränderlig värld ställer stora krav på kommunens förmåga till anpassning. Nya arbetsuppgifter tillkommer, andra uppgifter försvinner vilket påverkar kommunens kompetensbehov över tid. Katrineholms kommun ska sträva efter en personalstyrka anpassad till verksamhetens behov. Detta innebär ersättnings- och nyrekryteringar men även utveckling av redan anställdas kompetens. Utveckling och stimulans i arbetet är betydande faktorer för medarbetarnas möjlighet att trivas väl, prestera bra och leverera med god kvalitet. Att ta hand om och utveckla befintlig kompetens samt möjlighet till individuell kompetensutveckling blir därmed viktiga faktorer för att göra kommunen till en attraktiv arbetsplats.

Kommunen är i första hand en tjänstproducerande verksamhet. Med god framförhållning och långsiktig planering är det möjligt att se framtida kompetensbehov och säkerställa att vi rekryterar, respektive kompetensutvecklar, för att tillgodose behoven.

## Syftet med kompetensförsörjningsplanen

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

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 över en halv miljon nya medarbetare behövas i välfärden fram till 2023. <sup>1</sup>

Utöver demografin kommer en mängd andra faktorer att påverka rekryteringsbehoven. Det handlar exempelvis om globalisering, konjunkturförändringar, innovationer, ökad rörlighet på arbetsmarknaden och politiska beslut och reformer. <sup>2</sup>

Det finns mycket som kommunen själv kan göra för att påverka både storleken på rekryteringsbehovet och möjligheten att rekrytera rätt personer. SKL 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. <sup>3</sup>

SKL har beräknat hur strategierna *Låt fler jobba mer* 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. <sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Hur möter vi rekryteringsutmaningen? Sveriges Kommuner och Landsting

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Ibid.



### ***Faktorer som påverkar rekryteringsbehoven***

Övergripande trender som urbanisering, globalisering och digitalisering påverkar demografin, som i sin tur bidrar till förändrade krav på välfärden. Nedan presenteras faktorer som SKL har tagit fram som övergripande kan komma att påverka kommunens uppdrag och arbete.

#### ***Förändrade krav på välfärden***

Sverige har ett antal generationer av medborgare som är förhållandevis många till antalet, medan andra generationer är färre till antalet. Efterfrågan på olika välfärdstjänster varierar därför över tiden, vilket försvårar för samhällsplaneringen.<sup>5</sup>

#### ***Generationsskifte och ökad brist på chefer***

Rekordgenerationen, som satt ett stort avtryck på samhället, har börjat gå i pension. Detta generationsskifte påverkar samhället på många sätt. Den yngre generationen med andra värderingar tar över, värderingar som i högre grad präglas av individualism, antiauktoritet och sekularisering. De unga vuxna är rörliga i sina värderingar och beteenden. Generationsskiftet och lägre intresse hos unga att vara chefer leder till en brist på chefer. Unga vill i större utsträckning bli specialister eller experter och talar hellre om personlig utveckling än om karriär.<sup>6</sup>

#### ***Ökad urbanisering***

Ungdomar söker sig till städer i allt större utsträckning. En generell trend är också att ungdomar flyttar till studieorter och att endast en minoritet flyttar tillbaka till sina hemkommuner efter studierna.<sup>7</sup>

#### ***Ökad polarisering av inkomster, hälsa och åsikter***

De ekonomiska klyftorna växer mellan äldre och yngre förvärvsaktiva, sammanboende och ensamstående föräldrar, de som har arbete och de som står utanför arbetsmarknaden samt mellan befolkningarna i attraktiva och mindre attraktiva områden och kommuner. Människor med olika bakgrund och förutsättningar lever allt mer segregat, speciellt i storstäderna. Sedan år 1980

---

<sup>5</sup> *Vägval för framtiden. Utmaningar för det kommunala uppdraget mot år 2025.* Sveriges Kommuner och Landsting.

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Ibid.



har inkomstskillnaderna i Sverige och skillnaderna i människors levnadsförutsättningar ökat.<sup>8</sup>

### *Ständigt uppkopplade medborgare med nya förväntningar*

Tillgången till internet påverkar livsstil, umgänge och kunskapssökande. En ständig uppkoppling till internet kommer att vara en naturlig del av livet för nästan alla medborgare. När som helst, var som helst och hur som helst kan man kommunicera med allt och alla om allt.<sup>9</sup>

### *Databaserat beslutsfattande*

Den tekniska utvecklingen har gett oss tillgång till enorma mängder data och datorkraft, så kallat Big Data. Detta innebär en omvälvande förändring för vårt sätt att förstå världen. Statistik och matematiska modeller är i allt högre grad en del i vårt beslutsfattande. Tekniken och vad den kan åstadkomma förbättras ständigt.<sup>10</sup>

### *Från behovsdriven till identitetsdriven ekonomi*

Allt högre materiell standard gör att en större del av konsumtionen går från att vara behovsdriven till att vara identitetsdriven. Många av de traditionella gemenskaperna som exempelvis religion, släkt och hemorten har försvagats. Identitet blir viktig för såväl individer som organisationer.<sup>11</sup>

### *Näringslivet mer aktivt i samhällsbygget*

Ett gott samspel mellan den privata och den offentliga sektorn är ofta en starkt bidragande kraft till en god lokal och regional utveckling.

Sysselsättningsstillväxten bland svenska företag sker idag framförallt i små och mellanstora företag som i många fall har en stark lokal förankring. Små och medelstora företag behöver lokal förankring.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> *Vägval för framtiden. Utmaningar för det kommunala uppdraget mot år 2025.* Sveriges Kommuner och Landsting.

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Ibid.





## Internt perspektiv

Katrineholms kommun ska sträva efter att ha en personalstyrka som kvalitativt och kvantitativt är anpassad till verksamhetens behov. Med utgångspunkt i det anges i Personalhandboken för Katrineholms kommun att:

- *personal- och kompetensplaneringen skall vara medveten och systematisk för att kunna ske med god framförhållning*
- *intern rörlighet stimuleras så att de erfarenheter, kunskaper och möjligheter som finns hos redan anställd personal kan tillvaratas*
- *Katrineholms kommun skall vara en lärande organisation som främjar lärande för samtliga anställda och som skapar förutsättningar för fortlöpande utveckling och förändring*
- *samtliga anställda får möjlighet till utveckling i arbetet*
- *kompetensutvecklingen bygger på verksamhetens behov och stämmer överens med kommunens långsiktiga utveckling*
- *de anställda och chefen tar ett gemensamt ansvar beträffande den egna och arbetslagets kompetensutveckling*
- *strategier och system för att kartlägga befintlig kompetens och framtida kompetensbehov skall finnas*
- *utifrån heltid som norm ska samtliga tillsvidareanställningar och visstidsanställningar över tre månader vara heltidstjänster*

### **Analys av rekryteringsbehov**

Nedan är det möjligt att se antalet tillsvidareanställda per förvaltning samt ålderspensionsavgångar till och med år 2020.

	Antal tillsvidare- anställda 2017-05-31	Antal kvarstående personer som uppnått pensionsålder 65 år (födda 51 eller tidigare)	Antal personer som uppnår pensionsålder 65 år 2017 (födda 52)	Antal personer som uppnår pensionsålder 65 år 2018 (födda 53)	Antal personer som uppnår pensionsålder 65 år 2019 (födda 54)	Antal personer som uppnår pensionsålder 65 år 2020 (födda - 55)
<b>BIF</b>	1 408 (K: 1111 M:207)	12	16	17	43	35
<b>KLF</b>	68 (K: 45 M: 23)	1	1	2	2	1
<b>KTF</b>	48 (K:30 M: 18)	1	0	2	1	2
<b>SBF</b>	49 (K: 29 M: 20)	1	0	2	2	4
<b>STF</b>	257 (K: 143 M:114)	0	2	8	6	7
<b>SOC</b>	147 (K: 110 M: 37)	2	1	2	4	2
<b>Viadidakt</b>	103 (K: 73 M: 30)	1	0	3	5	5
<b>VOF</b>	1 165 (K: 1008 M: 157)	9	19	27	27	37
<b>Totalt:</b>	3 253	27	39	63	90	93

Kommunen skall nyrekrytera drygt 300 personer för att täcka pensionsavgångar, fram till 2020. 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.

Inom Katrineholms kommun finns idag ca 3 250 månadsanställda personer där bildningsförvaltningen samt vård och omsorg är de största förvaltningarna. Utmaningar för kommande år syns bl a i ett generationsskifte som påverkar organisationen som helhet och framför allt inom kvalificerade tjänstemannayrken där konkurrensen om kompetens är stor.

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 bildningsförvaltningen samt vård- och omsorg som kommer att behöva öka personalstyrkan för att möta volymökningarna inom skola och äldreomsorg.

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



Datum

samtliga förvaltningar kommer de främsta utmaningarna handla om att rekrytera akademiker och ledare. Socialförvaltningen har levt med en mycket hög personalomsättning sedan 2013 och har idag flera vakanser i organisationen, 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 teknik lyfter också fram en brist inom anläggningsarbetare och kockar.

Det finns ett rekryteringsbehov som ska möta personalomsättning rensat från pensionsavgångar. Detta innefattar intern rekrytering samt extern ersättningsrekrytering. Under perioden maj 2014 till maj 2017 uppgick denna volym till 1 540 månadsanställda personer som på något sätt bytte tjänst internt eller lämnade organisationen. Under samma period var medeltalet månadsanställda cirka 3 100 personer. Förutsatt denna omsättning blir bestående så innebär det att kommunen fram till 2020 kommer att genomföra ca 1 600 rekryteringar, undantaget ersättningsrekryteringar för pensionsavgångar. Vid en antagande att samtliga medarbetare skulle välja att pensionera sig vid 65-års ålder skulle ersättningsrekryteringarna uppgå till cirka 280 medarbetare.



## Åtgärder/Handlingsplan

### *- Attrahera, Rekrytera, Utveckla och Behålla, Avsluta*

En viss omsättning 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 är det av stor vikt 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 återrekrytera en kompetensutvecklad medarbetare. Det innebär att organisationen ska arbeta att; attrahera, rekrytera, utveckla och avsluta.

Katrineholms kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för redan anställda som ska fortsätta utvecklas med kommunen. Kommunen 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.

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 attraktiva och effektiva arbetsplatser där människor vill arbeta.

Handlingsplanen utgår från nämndernas handlingsplaner och redovisar gemensamma och övergripande utvecklingsområden utifrån ARUBA: Attrahera, Rekrytera, Utveckla och Behålla samt Avsluta.

### **Attrahera**

Ett starkt arbetsgivarvarumärke är vårt främsta redskap för att nå framgång i rekrytering av och i att behålla kvalificerad personal är

Vid rekrytering ska kommunen förmedla ett enhetligt och tydligt budskap om vad Katrineholms kommun som arbetsgivare erbjuder medarbetarna, men också vad vi kräver. Ett budskap som skapar förväntningar. Förväntningar som ska uppfyllas, där medarbetar- och ledarskapsfilosofierna ska vara vägledande och levande dokument.

Kandidaternas upplevelse när de går igenom rekryteringsprocessen, externa såväl som interna kandidater, påverkar arbetsgivarvarumärket i hög grad via berättelser som snabbt sprids både muntligt och via social media. En professionell kompetensbaserad rekryteringsprocess med genomtänkt kandidatvård blir därmed viktiga nycklar till framgång i konkurrensen. Genom



att låta HR ta en större roll vid rekryteringarna kan vi säkerställa en enhetlig, kvalitativ rekryteringsprocess och frigöra chefernas tid för kärnverksamheten.

En stor del av kompetensbehovet utgörs av vakanser som uppstår när personal byter tjänst inom organisationen. 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. 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. Genom att underlätta för och uppmuntra till intern karriär minskar vi kompetenstappet, får mer nöjda medarbetare och därmed positivt varumärkesbyggande. Det är viktigt för både extern och intern attraktionskraft. Vi ska vara stolta när vi jobbar för Katrinesholms kommun, och de som ännu inte gör det ska vilja bli en av oss.

För att ytterligare stärka attraktionskraften finns behov av att lyfta befintliga, men också utveckla, de förmåner som medarbetare har möjlighet att ta del av. Att lyfta goda exempel och därmed synliggöra vad som sker i verksamheten ökar också stolheten för att arbeta i Katrinesholms kommun.

#### ***Åtgärder:***

- *Enhetlig annonsering*
- *Tydliggörande ledarskaps- och medarbetarskapsprofilerna*
- *Beskriva och utveckla förmåner*
- *Öka förutsättningarna för intern rörlighet*
- *Lyfta fram och synliggöra stolta medarbetare*

#### **Rekrytera**

För att lyckas med den externa rekryteringen behöver kommunen synas där kandidaterna finns och ytterligare utveckla kommunens rekryteringsprocess.

Med hjälp av riktad annonsering, aktiv sourcing på karriärsinriktade sociala plattformar samt fortsatt samarbete med högskolor och universitet, finns kommunen nära kandidaterna.

Ett utökat centralt stöd från HR i rekryteringsarbetet underlättar rutiner för kandidatvård, förbättrar kandidatupplevelsen och ökar möjlighet att agera utifrån kommunens gemensamma värdegrund, RÖTT (Respekt, Ödmjukhet, Tydlighet, Tillit) också i rekryteringar. Omfattning av ett förändrat ansvar och inriktning påverkar behoven av och nuvarande tillgång till HR-resurser.

Rekryteringsbehov anmäls till respektive HR-kontakt och diskuteras med rekryterande chef utifrån verksamhetsbehov och personalekonomi. Behovet blir



känt genom en intern annons på Communis eller i grupp/kompetenspool innan tjänsten annonseras externt.

En professionell hantering av interna tillsättningar är lika viktig som vid extern rekrytering. För att säkerställa den interna rekryteringen kan en intern kompetenspool finnas, där medarbetarnas önskemål och organisationens behov matchas. Medarbetarna anmäler sitt intresse för nytt jobb, får ett coachande samtal av chef eller kvalificerad HR-personal samt kallas till intervju när medarbetaren bedöms vara lämplig kandidat för intern tjänst.

Ett pilotprojekt gällande intern rörlighet har initierats av service- och teknik förvaltningen och drivs i samarbete med HR-avdelningen under hösten 2017. Syftet är att hitta en modell för intern rörlighet som ska kunna implementeras i kommunorganisationen.

Efter rekrytering är en god introduktion av stor betydelse för att medarbetaren snabbt och effektivt ska få möjlighet att komma in i arbetsuppgifterna och känna sig välkommen till arbetsplatsen. Genom omvärldsbevakning och uppföljning av genomförd introduktion ökar möjligheterna till att öka kvaliteten på framtida introduktion.

För nya chefer är det viktigt att skapa en trygghet i rollen och uppdraget. För att öka tryggheten kan nya chefer erbjudas en mentor, främst inom organisationen, men också utanför förvaltningen.

#### ***Åtgärder:***

- *Riktad annonsering*
- *Utökat ansvar för HR avseende rekrytering av chefer och specialisttjänster i samarbete med ansvarig chef.*
- *Öka och stimulera möjligheterna till intern rörlighet, utifrån resultat av pilotprojekt kring kompetenspool.*
- *Kvalitetssäkra och utveckla introduktionen.*
- *Mentorskap till nya chefer.*

#### ***Utveckla och Behålla***

Att vilja stanna kvar på sin arbetsplats handlar i grund och botten om en god arbetsmiljö, att jag trivs på mitt arbete. I detta avsnitt fokuseras på hur som medarbetare kan ges ett mervärde av att utvecklas på mitt arbete, eller i kommunen.

Kompetensutveckling är viktig. I första hand ska denna ske utifrån organisationens behov. Individuella behov och önskemål tillgodoses inom ramen för verksamhetens behov samt de kompetensbehov som finns inom kommunorganisationen.



Identifiera, utveckla och bygg vidare på talanger är ett område där kommunen tidigare haft program för blivande ledare, men alla vill inte bli chef. För att nå vidare kan kommunen vartannat år genomföra en kartläggning och bedöma organisationens potential utifrån frågeställningarna: Vad är en talang? Vilka är talangerna på respektive avdelning? Vad vill talangerna själva? Hur utvecklar vi dem mot strategiska kompetensbehov? Detta kommer på sikt att underlätta intern rekrytering på alla nivåer och ger möjlighet till proaktivt agerande gällande kompetensförsörjningen i stort.

För att hitta nya vägar till utveckling, utan att bli chef, skulle en modell för alternativ karriärsutveckling vara en väg som ger möjlighet att ta tillvara på och behålla och vidareutveckla medarbetare.

Ett gott ledarskap är en grundförutsättning för att vi som 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 för kommunens chefer. Programmet behöver ses över och nå fler.

#### ***Åtgärder:***

- *Utveckla individuella kompetensutvecklingsplaner*
- *Metod för att hitta och utveckla talanger*
- *Modell för karriärsutveckling*
- *Utveckla chefsutvecklingsprogrammet*

#### **Avsluta**

En anställning som avslutas ska ske med möjlighet att komma tillbaka; vi bränner inga broar vid avslut, istället lyssnar vi på personen som slutar, tar till oss av både kritik och beröm samt ser det som en möjlighet att utveckla organisationen och en möjlighet för oss att vid senare tillfälle återrekrytera en kompetensutvecklad medarbetare.

Avslutningssamtal med årlig analys och handlingsplan: Varje medarbetare som lämnar sin tjänst ska bjudas in till avslutningssamtal. Närmaste chef ansvarar för att ge information om samtalet till medarbetaren och meddelar HR om avslutet. HR genomför samtalet efter bestämd mall, anonymiserar svaren och ansvarar för att informationen sparas i lämpligt system. Detta underlag analyseras årligen och



förvaltningsvis, med stöd från HR, för att identifiera trender gällande skäl för avslut.

**Åtgärd:**

- *Systematisera avslutningssamtal med årlig analys.*

**Uppföljning**

Handlingsplanen för kommunens övergripande kompetensförsörjningsplan följs upp och revideras inför varje år, senast januari månad det år planen avser att omfatta.





BILDNINGSFÖRVALTNINGEN  
Förvaltningskontoret

Datum  
2018-02-15

Vår beteckning  
BIN/2018:17 - 649

Vår handläggare  
Agneta Svallin

Ert datum

Er beteckning

Bildningsnämnden

## Rapportering kränkande behandling och diskriminering, förskola, skola och fritidshem

### Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden lägger redovisningen till handlingarna.

### Sammanfattning av ärendet

Anmälan av incidentrapporter för diskriminering eller annan kränkande behandling enligt Skollagen 6 kap. 10§

Redovisningen avser rapporter upprättade på avsedd blankett fram till vecka 49 2017. Därefter görs rapporteringar digitalt i LISA elev.

<i>Skolenhet</i>	<i>Antal under perioden</i>	<i>Antal läsåret 17/18</i>
Skogsborg F-6, fritids	17	79
Björkvik F-6, fritids	5	36
Sandbäcksskolan F-6, fritids	43	212
Forssjö F-6, fritids	1	1
Nyhem F-6, fritids	10	38
Strångsjö F-6, fritids	9	9
Järvenskolan Södra	10	38
Linden	2	6



Förvaltningskontoret

Vår handläggare  
Agneta Svallin

Ert datum

Er beteckning

Bildningsnämnden

## Delegationsbeslut

### Förvaltningens förslag till beslut

Redovisning av delegationsbeslut godkänns.

### Sammanfattning av ärendet

Redovisning av delegationsbesluten §§ 61-63 2017 och §§ 1-3 2018, som fattats på bildningsnämndens vägnar med stöd av gällande delegationsordning.

### Ärendets handlingar

- Redovisade delegationsbeslut bildningsnämndens sammanträde 2018-02-27.

Namn: Agneta Svallin  
Titel: nämndsekreterare



Vår handläggare

Agneta Svallin, nämndsekreterare

## Redovisade delegationsbeslut bildningsnämndens sammanträde 2018-02-27

### Enskilda utskottet

§	Beslut	Beslutande
2017:61	Avstängning enligt Skollagen 5 kap. § 17	Johan Söderberg (S) Fredrik Ahlman (M) A-C Olsson (C)
2017:62	Avstängning enligt Skollagen 5 kap. § 17	Johan Söderberg (S) Fredrik Ahlman (M) A-C Olsson (C)
2017:63	Avstängning enligt Skollagen 5 kap. § 17	Johan Söderberg (S) Fredrik Ahlman (M) A-C Olsson (C)
2018:1	Avstängning enligt Skollagen 5 kap. § 17	Johan Söderberg (S) Fredrik Ahlman (M) A-C Olsson (C)

### Förvaltningschef

§	Beslut	Beslutande
2018:2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ersättare förvaltningschef (3 beslut)</li><li>• Omsorg kvällar, nätter och helger (5 beslut)</li><li>• Avtal<ul style="list-style-type: none"><li>○ Bonus Copyright Access</li><li>○ Invid Eskilstuna AB</li><li>○ Deltagande i Fou-programmet</li><li>○ Medlemsavtal iFous</li></ul></li></ul>	Helene Björkqvist

### Bitr. förvaltningschef/verksamhetschef

§	Beslut	Beslutande
2018:3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Avtal barn/elever<ul style="list-style-type: none"><li>○ Stockholms stad</li><li>○ Vingåkers kommun (2 elever)</li><li>○ Eskilstuna kommun</li></ul></li><li>• Omsorg kvällar, nätter och helger (4 beslut)</li><li>• Beslut mottagande grundsärskola (5 beslut)</li><li>• Yttranden Skolinspektionen<ul style="list-style-type: none"><li>○ Anmälan Bie skola</li><li>○ Anmälan Skogsborgsskolan</li></ul></li></ul>	Bitr. förvaltnings- chef/verksamhetschef Jörgen Rådeberg



BILDNINGSFÖRVALTNINGEN

Datum  
2018-02-15

Vår beteckning  
/Ärendebeteckning/  
-  
/Ärendeklasskod/

Förvaltningskontoret

Vår handläggare  
Agneta Svallin

Ert datum

Er beteckning

Bildningsnämnden

## Meddelanden

### Förvaltningens förslag till beslut

Bildningsnämnden godkänner redovisning av meddelanden

### Sammanfattning av ärendet

Redovisning av inkomna skrivelser och protokoll, samt protokoll/mötesanteckningar från områdesråd och programråd under perioden 30 november 2017 till 15 februari 2018.

### Ärendets handlingar

- Redovisning inkomna skrivelser och protokoll
- Redovisade protokoll/mötesanteckningar från områdesråd och programråd

Namn: Agneta Svallin  
Titel: nämndsekreterare



Vår handläggare

Agneta Svallin, nämndsekreterare

## Redovisade inkomna skrivelser och protokoll bildningsnämndens sammanträde 2018-02-27

- 1 Kommunfullmäktige
  - §186 Övergripande plan med budget 2018-2020
  - §209 Handlingsplan CEMR
- 2 Kommunstyrelsen
  - §232 Ändring av sammanträdesdag i januari 2018
- 3 Kommunledningsförvaltningen
  - Remiss motion om praktik för ungdomar inom vård och omsorg
  - Information om återtagande av remissen Biblioteksplan
- 4 Samhällsbyggnadsförvaltningen
  - Beslut om föreläggande efter tillsyn
  - Påfågels förskola
  - Borgens förskola
  - Sörgårdens förskola
  - Stavstugans förskola
  - Trädgårdens förskola
- 5 Samhällsbyggnadsförvaltningen
  - Förslag beslut gällande utredning Örnens förskola
  - Beslut föreläggande efter tillsyn Örnens förskola
  - Beslut efter hälsoskyddstillsyn Örnens förskola
- 6 Samhällsbyggnadsförvaltningen
  - Förslag beslut om riskklassificering och årlig tillsynsavgift Nävertorps grundskola
  - Tillsyn Nävertorps grundskola
  - Kommunicering förslag beslut gällande tillsyn Nävertorps grundskola



Vår handläggare

Agneta Svallin, nämndsekreterare

## Redovisade protokoll från områdesråd och programråd bildningsnämndens sammanträde 2018-02-27

Sammanställning över protokoll/mötesanteckningar från områdesråd och programråd inkomna till förvaltningen under perioden 30 november 2017 till 15 februari 2018.

<i>Samordningsområde Nord</i>	<i>Datum</i>
Bie skola Östra skolan Förskolor Norr	2017-12-05 2017-12-04, 2018-02-12 2017-09-27
<i>Samordningsområde Öst</i>	
---	---
<i>Samordningsområde Syd</i>	
Förskolor Syd och Väst	2017-11-15
<i>Samordningsområde Väst</i>	
Forssjö skola och Fågelbo förskola	2017-11-07
<i>Samordningsområde år 7-9</i>	
----	
<i>Samordningsområde gymnasiet</i>	
Vård- och omsorgsprogrammet Gymnasiesär	2017-12-06 2017-12-08
<i>Övriga</i>	
---	